

Vergaderjaar 1999–2000

26 814

Emancipatiebeleid 2000

Nr. 7

VERSLAG VAN EEN SCHRIFTELIJK OVERLEG

Vastgesteld 11 april 2000

In de vaste commissie voor Volksgezondheid, Welzijn en Sport¹ bestond er bij enkele fracties behoefte een aantal vragen ter beantwoording voor te leggen aan de staatssecretaris van Volksgezondheid, Welzijn en Sport over haar brief van 23 december 1999 inzake de positie van alphahulpen (26 814, nr. 6).

Deze vragen zijn met de bij brief van 10 april 2000 toegezonden antwoorden hieronder afgedrukt.

De voorzitter van de commissie,
Essers

De griffier van de commissie,
Teunissen

¹ Samenstelling:

Leden: Van der Vlies (SGP), Swildens-Rozendaal (PvdA), ondervoorzitter, Bijleveld-Schouten (CDA), Middel (PvdA), Essers (VVD), voorzitter, Oedayraj Singh Varma (GroenLinks), Dankers (CDA), Oudkerk (PvdA), Lambrechts (D66), Rijpstra (VVD), Rouvoet (RPF), Van Vliet (D66), Van Blerck-Woerdman (VVD), Passtoors (VVD), Eisses-Timmerman (CDA), Gortzak (PvdA), Hermann (GL), Buijs (CDA), Atsma (CDA), Arib (PvdA), Spoelman (PvdA), Kant (SP), E. Meijer (VVD), Van der Hoek (PvdA), Blok (VVD).

Plv. leden: Van 't Riet (D66), Rehwinkel (PvdA), Eurlings (CDA), Apostolou (PvdA), Örgü (VVD), Van Gent (GroenLinks), Van de Camp (CDA), Noorman-den Uyl (PvdA), Ravestein (D66), Weekers (VVD), Schutte (GPV), Schimmel (D66), Terpstra (VVD), Udo (VVD), Visser-van Doorn (CDA), Belinfante (PvdA), Harrewijn (GroenLinks), Ross-van Dorp (CDA), Th. A. M. Meijer (CDA), Duijkers (PvdA), Smits (PvdA), Marijnissen (SP), O. P. G. Vos (VVD), Hamer (PvdA), Cherribi (VVD).

Vragen PvdA-fractie

1

Is het duale systeem een overgangsmaatregel? Zo ja, is de staatssecretaris bereid de Kamer een notitie te doen toekomen waarin een tijdpad en maatregelen zijn aangegeven die ertoe leiden dat alphahulpen toegroeien naar volwaardige CAO-banen? Zo nee, kan de staatssecretaris uiteenzetten hoe zij, redenerend vanuit het gegeven dat alphahulpen mede uit hun vak uitstromen vanwege gebrek aan ondersteuning, perspectief, en scholing, denkt via het duale systeem tot een positie van alphahulpen te komen die op de krappe arbeidsmarkt voldoende concurrerend is om de hulpen te behouden voor de zorg?

Het duale systeem is geen overgangsmaatregel. Hooguit kan op enig moment blijken dat de ene of de andere keuze nagenoeg niet meer wordt benut.

Van een bovenmatige uitstroom uit de alphahulpverlening is mijns inziens geen sprake. De oorzakenanalyse die in de vraag naar voren komt, is voor mij ook niet herkenbaar. Het aantal uren alphahulpverlening vertoont een opwaartse trend waar nog altijd hulpverleners voor te vinden zijn. Met het duale systeem wordt op een goede manier ingespeeld op de wensen in de arbeidsmarkt omdat de geboden keuzes aansluiten op de verschillende wensen van verschillende groepen op de arbeidsmarkt en er sprake is van een beslissing over de keuze van de betrokken potentiële medewerk(st)er zelf. Daardoor kan er zo breed mogelijk worden geworven.

2

Is er inmiddels overeenstemming met de vakbonden bereikt over het plaatsen van alphahulpen in schaal 1 van de CAO-thuiszorg? Zo nee, wat weerhoudt de vakbonden ervan met deze inschaling akkoord te gaan?

Het overleg met de diverse betrokkenen over de implementatie van het duale systeem is voorzien voor het eerste halfjaar van 2000. Daarna kan in het tweede halfjaar de informatiefase beginnen. Met die informatiefase en met het tijdstip van aanvang van die fase wordt beoogd dat arbeidsonrust wordt vermeden op het moment dat de invoering van het nieuwe belastingstelsel daadwerkelijk in zicht is en de (potentiële) medewerk(st)ers daadwerkelijk beslissingen gaan nemen die arbeidsmarktgevolgen kunnen hebben.

Over het implementatie-overleg valt op dit moment nog niets concreets te melden.

3

Er wordt gesteld dat het CTG-tarief zal bestaan uit een mix van de kosten van de alphahulp en de CAO-hulp uit schaal 1. Door een scherpe calculatie zal dat meer richting alphahulptarief dan richting het huidige huishulptarief uit moeten komen. Kunt u uw redenering nader toelichten? Wordt met deze invalshoek voor de keuze van een tarief voldoende gewaarborgd dat er voldoende scholing, begeleiding en andere noodzakelijke beroepsvoorwaarden geboden kunnen worden door de thuiszorginstellingen? Kunt u dit nader uitleggen?

Of er één tarief komt voor het product van hulp bij eenvoudige, huishoudelijke arbeid dan wel twee tarieven binnen het product van hulp voor eenvoudige, huishoudelijk arbeid afhankelijk van degene die de hulp verleent (alphahulp resp. CAO-schaal 1-medewerker) komt in het implementatie-overleg aan de orde. Daar wordt dan de keuze gemaakt die in de praktijk het beste resultaat zal geven c.q. het meest praktisch werkbaar zal zijn.

Aangezien de CAO-schaal 1-medewerker qua loonkosten het midden houdt tussen de alphahulp en de thuishulp A is het redelijk om te veronderstellen dat dat ook met het uiteindelijke CTG-tarief het geval zal zijn. In het implementatie-overleg komt ook de tarifiering door het CTG aan de orde. Uiteraard zal daarbij gekeken worden naar de noodzakelijk in het tarief te verwerken kosten. Dan gaat het natuurlijk met name om het bruto-uurloon, de daarbij behorende werkgeverlasten sociale zekerheid en pensioenen en de overhead waaronder de bemiddelingskosten.

4

Kan bij de keuze voor een duaal systeem worden ingegaan op de derde mogelijkheid, aangegeven door de aangenomen motie Van Vliet om de wachtlijsten(eenvoudige) thuiszorg op te lossen door de geïndiceerden daartoe een budget te geven. Hoe staat het met de uitvoering van deze motie en hoe zou het budget gerelateerd moeten worden aan de verhoogde alphahulpbeloning c.q. CAO-CTG-tarief?

Op dit moment worden een tweetal regio's geselecteerd om een experiment in de lijn van de motie-Van Vliet (TK 1999–2000, 26 801, nr. 24) uit te voeren. Zodra het experiment is ingericht, wordt de Kamer geïnformeerd.

5

Kan worden aangegeven wat het voornemen tot het optrekken van het tarief alphahulp c.q. het creëren van de (laagste) CAO (ex-alphahulp) inschaling voor consequenties kan hebben voor het laagste PGB budget V&V?

Het CVZ en het CTG buigen zich op dit moment over de tarifiering voor het PGB. In dat kader wordt ook het effect van het nieuwe belastingstelsel meegenomen.

6

*Is er een onderliggend stuk waarin «de wens van de alphahulpen» kenbaar wordt gemaakt? Zo ja, kan dat als bijlage bij de antwoorden worden meegezonden?
Zo nee, hoe is die wens van de alphahulpen gepeild? Hoe representatief is dit?*

Over de animo van de alphahulpen voor hun werk bestaat geen onderliggend stuk in de zin van een resultaat van een onder alphahulpen gehouden enquête. Op basis van de gebruikelijke contacten die met het veld worden onderhouden (door VWS en door de LVT), kwam het beeld naar voren van alphahulpen die gemiddeld genomen tevreden zijn met hun werk en met hun huidige positie en die een geringe neiging vertonen om over te stappen naar een functie binnen een thuiszorginstelling. Dat beeld is bevestigd door een steekproef met een gerichte vraagstelling van de LVT bij een deel van haar leden.

7

Hoe groot is het tekort aan alphahulpen thans? Kan dit tekort als «meet-nul-punt» gebruikt worden om mogelijke effecten van het nieuwe fiscale stelsel goed te kunnen volgen en zo nee, is er het voornemen alsnog een nulpunt-meting uit te voeren?

De dynamiek op de arbeidsmarkt en het aantal verklarende factoren is dermate groot dat het niet mogelijk is om specifiek de effecten te isoleren van het nieuwe fiscale stelsel, temeer niet omdat met het duale systeem een oplossing wordt geboden. Omdat de productregistratie per 1 januari 2000 is ingevoerd in de thuiszorg kan een monitoring worden geëffectueerd. Eind maart 2001 zijn de metingen over periode 1 van 2001 beschik-

baar. Vervolgens zullen kwartaalmetingen gemiddeld 2 maanden na afloop van het kwartaal beschikbaar zijn.

In het implementatie-overleg zal over de monitoring en hoe daaruit conclusies te trekken worden gesproken. Het spreekt vanzelf dat de bewegingen op de arbeidsmarkt voor hulp bij eenvoudige, huishoudelijke arbeid gedurende de eerste maanden van het volgend jaar extra zullen worden gemonitord.

8

Wat is in guldens thans:

- *de beloning voor alphahulp;*
- *het maximumbedrag schaal 1 van de CAO-thuiszorg, en*
- *het gemiddelde loon van CAO-hulp in schaal 1 en het loon van een huishulp A?*

Kan voor elk van de soorten ook worden aangegeven wat het bruto kost? (CTG-tarief)

De beloning van de alphahulp is gelijk aan het wettelijk minimumloon. Dat wettelijk minimumloon is per 1 januari 2000 f 2 406,30.

Dat levert de alphahulp een uurloon op bij een 36-urige werkweek van f 15,42

Het uurloon in het maximum van schaal 1 van de CAO-Thuiszorg bedraagt f 18,90¹

Het uurloon in het maximum van schaal 2 (huishulp A) bedraagt f 20,80 (alle genoemde bedragen zijn bruto-bedragen)

Het CTG-tarief voor een uur alphahulpverlening bedraagt f 19,70

Het CTG-tarief voor een uur huishoudelijke verzorging (huishulp A) bedraagt f 47,20

Het CTG-tarief voor een CAO-schaal 1-medewerker bestaat op dit moment nog niet.

9

Wordt door het optrekken van de beloning voor de klassieke alphahulp naar het maximumbedrag van schaal 1 van de CAO-thuiszorg de voorzienende financiële achteruitgang volledig gecompenseerd?

Van december 2000 naar januari 2001 zullen zich verschillende effecten voordoen voor iedere inkomenstrekker, zowel op bruto-niveau als in het bruto-nettotraject. De raming is dat de alphahulpen er per saldo niet op achteruit zullen gaan. Zie ook het antwoord op vraag 70.

10

Kan inzicht worden gegeven wat de budgettaire gevolgen zijn indien respectievelijk 25%, 50%, 75% en 100% van de huidige ca. 67 000 alphahulpers kiezen voor de mogelijkheid tot een verhoogd alphahulploon? Idem, indien respectievelijk 25%, 50%, 75% en 100% ervoor kiest toe te treden tot de reguliere CAO-hulp?

De dekking van de meerkosten is in de brief aan de Kamer weergegeven in paragraaf 4. Die dekking is onafhankelijk van de aantallen alphahulpen die er voor kiezen om alphahulp te blijven of juist er voor kiezen om CAO-schaal 1-medewerker te worden. De omvang van die keuzes zal geen invloed hebben op het volume dat met het macrokader Thuiszorg kan worden geleverd, noch in positieve noch in negatieve zin.

11

Wie heeft de regie en verantwoordelijkheid voor een adequate voorlichting van de huidige werknemers in de alphahulp over de ophanden zijnde

¹ In het antwoord op vraag 55 staat een overzicht van de volledige schaal 1 in brutobedragen per maand.

veranderingen, de keuzemogelijkheid en de financiële en rechtspositieve consequenties?

Wie betaalt die adequate voorlichting aan maar liefst ca. 67 000 alphahulpers van verschillende opleidingsniveaus en vanuit verschillende taalachtergronden?

Uiteraard hebben de betrokken sociale partners een eigen verantwoordelijkheid in het geven van voorlichting gericht op rechtspositie, beloning en arbeidsmarktkeuzes. VWS past daarin terughoudendheid. In de tweede helft van 2000 zullen alle betrokkenen in dit proces (VWS, uitvoeringsorganen en sociale partners) samen de informatiefase voorbereiden. Daarin worden dan werkafspraken gemaakt over de invulling en uitvoering van een adequate informatieplan. In de voorlichtingcampagne van het ministerie van financiën zal de groep alphahulpen ook aandacht krijgen. Al deze voorlichting moet bewerkstelligen dat betrokkenen de juiste beslisinformatie hebben om onnodige arbeidsmarktreacties te voorkomen.

12

Wanneer is de uiterste datum voor de alphahulp waarop gekozen moet worden voor het model CAO-hulp, opdat werkgevers dat nog technisch correct kunnen verwerken?

Het antwoord op deze vraag maakt deel uit van het implementatie-overleg. Het zal in de informatiefase met de betrokken zittende alphahulpen worden gecommuniceerd.

13

Is er rekening gehouden met de extra administratieve en managementkosten voor de werkgever bij een aanzienlijke toestroom van ex-alphahulpen naar de CAO-hulp?

Worden de ex-alphahulpen in deze optiek volwaardige reguliere werknemers van de thuiszorginstellingen en zullen zij ook premieplichtig en de werkgevers premie-afdrachtplichtig zijn?

Hoe kan voorkomen worden dat de extra administratieve- en managementkosten negatieve gevolgen genereren voor het volume?

Het is maar zeer de vraag of het duale systeem meteen bij de start een aanzienlijke instroom zal genereren van CAO-schaal 1-medewerkers. Door tijdig bij de zittende alphahulpen te beginnen met het uitvoeren van hun eventuele wens tot overstap zal een piekbelasting bij de thuiszorginstellingen kunnen worden voorkomen respectievelijk in goede banen kunnen worden geleid.

CAO-schaal 1-medewerkers zijn volwaardige, reguliere werknemers bij de thuiszorginstelling met alle rechten en plichten die bij het werknemerschap horen.

Zoals in het antwoord op vraag 3 al is aangegeven zal in het implementatie-overleg ook de tarifiering door het CTG aan de orde komen. Uiteraard zal daarbij gekeken worden naar de noodzakelijk in het tarief te verwerken kosten.

14

Kan worden onderbouwd waarom het aparte (nieuwe) CTG-tarief voor de voormalige alphahulp aanzienlijk lager «kan en moet» uitvallen dan het huidige tarief voor de thuishulp A?

De CAO-schaal 1-medewerker zit in een lagere loonschaal. Zie ook het antwoord op vraag 3.

15

Wat is het voordeel voor een voormalige alphahulp om toe te treden als werknemer van een thuiszorginstelling, wat is het verschil met het werk en de verantwoordelijkheid van de voormalige alphahulp-CAO-hulp en de (duurdere) thuishulp A en waarom zou een voormalige alphahulp als ze in het nieuwe stelsel voor het CAO-traject kiezen niet gelijk opteren als thuishulp A te gaan werken?

Het werk van de alphahulp en van de CAO-schaal 1-medewerker verschilt in principe niet van elkaar. Of de ene dan wel de andere vorm voordelen voor de potentiële medewerker heeft, zal de betrokkene zelf op het individuele niveau moeten en ook kunnen afwegen op basis van de individuele omstandigheden.

Op dit moment is er verschil tussen de werkzaamheden van de alphahulp en die van de thuishulp A. Dat verschil zal blijven bestaan. Het staat voormalige alphahulpen uiteraard vrij om op vacatures als thuishulp A te solliciteren. Dat is ná 1 januari 2001 niet anders dan nu.

Vragen CDA-fractie

16

Zowel in de notitie als in de brief van de staatssecretaris wordt gesproken over de inkomenspositie van alphahulpen met een partner vóór en na de belasting-herziening. Kan de staatssecretaris toelichten wat de situatie is voor alphahulpen zonder partner?

Gelet op de aard en de omvang van het werk als alphahulp valt daar geen economisch zelfstandig bestaan mee te bekostigen. De alphahulp zonder partner is dan ook een witte raaf. Sommigen alphahulpen hebben echter studiefinanciering als neveninkomsten. Globaal genomen zal het inkomenseffect van de stelselherziening voor deze groep vrijwel nihil zijn. De inkomstenheffing over de brutoverdiensten als alphahulp zal – net als in de huidige situatie – nihil zijn. De in eerste instantie berekende belasting en premie wordt immers met de heffingskorting verrekend.

17

Kan een rekenvoorbeeld van het netto-inkomen in de nieuwe situatie gegeven worden t.o.v. de huidige situatie van een alphahulp die geen werknemer wordt als zij 2, 5 of 10 uur per week werkt? Waarvoor is zij dan wel en niet verzekerd en bouwt zij wel of niet pensioen op? Wat zijn de netto-inkomens in oude en nieuwe situatie? Wat zijn de totale loonkosten in de oude en nieuwe situatie?

Het cijfermatige antwoord op het eerste deel van deze vraag vindt u in tabel 2 van de bij de brief gevoegde notitie. In het antwoord op vraag 70 staan hierover ook 2 tabellen. Voor het antwoord op het tweede deel van deze vraag verwijs ik u naar hoofdstuk 2 van de genoemde notitie. Ook de loonkosten in de oude situatie zijn in dat hoofdstuk te vinden. De hoogte van de loonkosten in de nieuwe situatie hangt af van het aantal hulpen dat al of niet kiest voor de ene of voor de andere optie in het duale systeem.

18

Kan een rekenvoorbeeld van het netto-inkomen in de nieuwe situatie gegeven worden t.o.v. de huidige situatie van een alphahulp die wel werknemer wordt als zij 2,5 of 10 uur per week werkt. Waarvoor is zij dan wel en niet verzekerd en bouwt zij wel of niet pensioen op? Wat zijn de netto-inkomens in oude en nieuwe situatie? Wat zijn de totale loonkosten in de oude en nieuwe situatie? Is hierbij ook pensioenopbouw meegenomen?

Zie het antwoord op de vragen 17 en 70. En zie voor een uitgebreider verhaal over de rechtspositie hoofdstuk 2 van de bij de brief gevoegde notitie.

19

Is het duale systeem een definitieve keuze of wordt er naar gestreefd binnen afzienbare tijd uiteindelijk tot één stelsel over te gaan? Zo ja, wat zijn dan de gevolgen voor degenen die van het ene naar het andere systeem over zullen moeten gaan?

Zie het antwoord op vraag 1.

20

Hoe is de aansprakelijkheid van alphahulpen op grond van de ARBO-wet geregeld?

Zie het antwoord op vraag 22.

21

Is het waar dat zorgvragers aansprakelijk kunnen worden gesteld voor schade veroorzaakt door alphahulpen? Wordt eventuele schade vergoed via de WA-verzekering van de zorgvragende? Bent u bereid om hier, in het kader van de herdefiniëring van de positie van alphahulpen, aandacht aan te besteden? Is het bijvoorbeeld mogelijk alphahulpen onder de collectieve aansprakelijkheids-verzekering van de thuiszorgorganisatie te brengen?

De schade-aansprakelijkheid is een ingewikkelde zaak waarbij de omstandigheden vaak een grote rol spelen. Werkgevers zijn inderdaad in principe aansprakelijk voor de gevolgen van het handelen van hun personeel. Of de zorgvrager met succes een beroep kan doen op zijn WA-verzekering hangt af van de polisvoorwaarden. In het standaardpakket is daar meestal geen voorziening voor opgenomen.

Op grond van jurisprudentie blijkt dat de aansprakelijkheid voor de alphahulp bij de thuiszorginstelling kan worden gelegd. Daarom hebben die daar hun verzekeringspakket op afgestemd.

Er zijn trouwens geen signalen dat er op dit vlak een knelpunt is.

22

Is het waar dat de zorgvrager verantwoordelijk is voor het nakomen van de eisen van de arbowet ten gunste van de alphahulp? Zo ja, hoe kunnen de alphahulp goede arbeidsomstandigheden worden geboden, zonder de zorgvrager onnodig zwaar te belasten?

De zorgvrager, de individuele cliënt dus en tevens werkgever van de alphahulp, is op grond de Arbo-wetgeving verantwoordelijk voor het nakomen van de eisen van de Arbo-wet in het werk van de alphahulp. De Arbo-wet geeft echter ook aan dat de medewerker zelf (i.c. de alphahulp) er ook voor moet waken dat er gewerkt wordt overeenkomstig de eisen van de Arbo-wet.

Vorig jaar is tussen SZW, VWS en sociale partners in de thuiszorg een Arbo-convenant voor de sector thuiszorg afgesloten. Hierin is ondermeer afgesproken dat de door de sector ontwikkelde praktijkregels voor fysieke belasting in de sector zullen worden geïmplementeerd. Over de alphahulpen is daarbij afgesproken dat er aanbevelingen zullen worden opgesteld over de wijze waarop die praktijkregels toepasbaar kunnen worden gemaakt voor de alphahulpverlening. De uitwerking daarvan is op dit moment in gang gezet. Eén van de uitgangspunten die daarbij zullen worden gehanteerd, is dat de zorgvrager niet onnodig zwaar moet worden belast.

23

Hoe kan een eventuele grote(re) toeloop van CAO-hulpen door de thuiszorgorganisaties worden opgevangen?

Zie het antwoord op vraag 13.

24

Waarom kunnen werkgevers in de thuiszorg de opname van 67 000 werknemers niet aan, mede gezien de voorbereidingstijd van een jaar? Waarom heeft dit bezwaar kennelijk niet geleid tot eerdere besluitvorming is het kabinet omtrent de rechtspositie van alphahulpen?

In de thuiszorginstellingen werken in totaal ongeveer 130 000 medewerkers. Geen enkele werkgever is in staat om in één klap een groei van het personeelsbestand in de orde van grootte van de helft van zijn huidige bestand te managen. Door het veroorzaken van een piekbelasting is dat bovendien niet efficiënt. Het is echter ook niet nodig. Het lijkt zelfs contra-productief om een dienstverband dwingend op te leggen; een substantieel aantal van de huidige alphahulpen zou dan af kunnen haken.

De aanleiding tot het duale stelsel is gelegen in het feit dat er een wijziging in het fiscale stelsel aan staat te komen. Zodra de contouren van dat nieuwe stelsel duidelijk werden, is VWS begonnen met het bekijken hoe dat voor de alphahulpverlening uit zou pakken en hoe ongewenste ontwikkelingen bij ongewijzigd beleid door aanpassingen zouden kunnen worden voorkomen.

25

Is het waar dat de CAO-hulp, afgezien van de hoogte van de verdienste voor het overige, dezelfde rechten en plichten krijgt op het gebied van sociale zekerheid, pensioenopbouw en fiscaliteit als andere werknemers van thuiszorginstellingen?

De CAO-schaal 1-medewerker wordt een werknemer zoals alle andere werknemers die onder de CAO-Thuiszorg vallen. De CAO-Thuiszorg wordt immers ook op de CAO-schaal 1-medewerker van toepassing.

26

Hoe wordt het uitgangspunt dat er een concurrerende rechtspositie en een concurrerende inkomenspositie geboden moet worden met deze voorstellen verwezenlijkt?

Door het omschreven duale stelsel.

27

Op welke punten vormen alphahulpen statistisch gezien geen groot risico en waarop is dit gebaseerd, aangezien ze nu niet verzekerd zijn?

Het gaat hier met name om ziekteverzuim en werkloosheid. Paragraaf 2.10 van de integrale notitie gaat op pag. 11 en 12 uitgebreid in op dit punt.

28

Zal voor de alphahulp die ervoor kiest werknemer te worden de opbouw van rechten WW, WAO en pensioen vanaf 1 januari 2001 beginnen of vanaf het moment dat deze als alphahulp begon te werken?

De opbouw van rechten voor de diverse vormen van sociale zekerheid begint inderdaad op het moment dat er sprake is van het voor die vormen van sociale zekerheid verzekerd zijn. Daarbij zijn evenwel uitzonderingen. De tijd doorgebracht met het verzorgen van de eigen jonge kinderen kan ook meetellen bij het bepalen van een recht op uitkering. Bij de WW

kennen we bovendien het fictief arbeidsverleden dat leeftijdsafhankelijk is. Bij de WAO kennen we een leeftijdsafhankelijke uitkering.

29

Zullen alphahulpen die werknemer worden wel en alphahulpen die de huishoudconstructie handhaven geen pensioen opbouwen? Zal voor alphahulpen die werknemer worden wel de ontslagwetgeving gelden doch niet voor alphahulpen die dat niet worden niet? Kan een overzicht van de verschillen in rechtspositie gegeven worden?

Voor de alphahulpen die alphahulp blijven, blijven de regels gelden zoals die ook thans voor de alphahulpen gelden, zie hiervoor hoofdstuk 2 van de integrale notitie. Voor degenen die een volledig verzekerd loondienstverband met een thuiszorginstelling aangaan, gaan de regels gelden zoals die voor alle werknemers gelden.

De pensioensituatie van de alphahulp en de geldelijke uitwerking ervan staan eveneens in hoofdstuk 2 van de integrale notitie beschreven.

30

Onder welke doelgroepen zal geworven worden? Hoeveel werknemers zullen naar verwachting hierbij worden geworven?

Door invoering van het duale systeem kan onder verschillende doelgroepen worden geworven, namelijk zowel onder degenen die een in omvang kleine en zelfstandige relatie met een hulpvrager prefereren als degenen die een in omvang groter dienstverband beogen. Dat kunnen verder zowel ouderen als jongeren zijn, mannen en vrouwen, allochtonen en autochtonen, gedeeltelijke arbeidsgeschikten en volledig arbeidsgeschikten.

De omvang van de werving hangt uiteraard af van een veelheid van factoren zoals de vraag naar deze soort arbeid, het beschikbare macrobudget, het natuurlijk verloop, het ziekteverzuim. Het succes van de werving zal positief worden beïnvloed door het duale systeem.

31

Kan worden aangegeven wat wordt verstaan onder de «scherpe calculatie van tarieven»?

Een scherpe calculatie houdt in een zuinig tarief, dat wil zeggen een tarief dat dermate uitdagend is dat het met een redelijke inspanning van de hulpverschaffer haalbaar moet zijn en zonder overbodige franje.

32

Kan worden aangeduid waar het benodigde bedrag van f 20 mln. vrijgemaakt zou kunnen worden?

Waar van overheidszijde een forse financiële inspanning wordt geleverd voor het duale stelsel, is het niet meer dan redelijk dat sociale partners zelf ook een bescheiden eigen bijdrage leveren. Het is aan sociale partners zelf om de dekking daarvoor aan te dragen.

33

Kan de staatssecretaris een kostenplaatje presenteren waarin vermeld wordt wat de geraamde totale kosten zijn en hoe het duale stelsel gefinancierd zal worden?

Kan een toelichting gegeven worden op de stelling dat de keuze voor het duale stelsel financieel inpasbaar is?

Voor de financiële kant van het duale stelsel verwijs ik u naar paragraaf 4 van de brief aan de Kamer. De uiteindelijke kosten staan overigens pas

vast wanneer er overeenstemming is bereikt over de hoogte van het CTG-tarief. Daardoor kan op dit moment nog geen totaal kostenbeeld worden gepresenteerd.

34

Hoe kan een eventuele kostenoverschrijding worden opgevangen ingeval veel meer alphahulpen dan geraamd binnen het duale stelsel kiezen voor de optie «CAO-hulp»?

Zie het antwoord op vraag 10.

35

Wat bedoelt de staatssecretaris met «kostenverschuiving» in het kader van de kosten en dekking van het duale stelsel?

Kostenverschuiving slaat op het feit dat in het duale stelsel kosten op andere plaatsen te zien zijn dan voorheen. Dat blijkt ondermeer uit punt 4.a. Daaruit komt bijvoorbeeld naar voren dat de kosten van de invorderingsvrijstelling uit het fiscale circuit zich nu voor doen als kosten van de thuiszorg omdat de hoogte van de beloning is aangepast vanwege het vervallen van de invorderingsvrijstelling.

36

Is het waar dat het CTG-tarief voor zowel de alpha-hulp als de CAO-hulp één en hetzelfde zal zijn?

Zie het antwoord op vraag 3.

37

Waarom is er voor gekozen de keuzemogelijkheid ook aan mensen die na 1 januari 2001 als alphahulp gaan werken te bieden? Waarom is er niet voor gekozen de optie van de huidige huishoudconstructie alleen als overgangsmaatregel voor mensen die het werk nu al doen in stand te houden?

Voor het duale systeem in de huidige vorm is gekozen om aldus een breed beroep op de arbeidsmarkt te kunnen doen. Het duale systeem kan tegemoet komen aan de verschillende voorkeuren die verschillende groepen op de arbeidsmarkt hebben. De kans dat er een tekort aan beschikbare arbeidskrachten komt wordt daarmee aanzienlijk gereduceerd. Een uitsterfconstructie zou een gedwongen keuze betekenen voor de nieuwe instromers en een suboptimale oplossing hebben ingehouden. Niet alleen omdat werkgevers zo een groep geïnteresseerden zouden buitensluiten maar ook omdat potentiële werknemers dan niet zouden kunnen vinden waarnaar hun interesse uitgaat. Indien er geen interesse meer zou zijn in één van de beide keuzemogelijkheden komt dit met het voorgestelde duale systeem vanzelf naar voren. Niemand wordt immers gedwongen tot iets wat hij/zij niet wil.

38

Hoe hoog zal naar verwachting het CTG-tarief zijn? Hoe reëel is de schatting van het FNV dat het rond de f 35,- zou moeten liggen?

Dat zal moeten gaan blijken uit het implementatie-overleg. In het antwoord op vraag 3 staat al aangegeven dat in dat overleg ook het CTG-tarief/de CTG-tarieven aan de orde is respectievelijk zijn. Daarbij wordt gekeken naar de noodzakelijk in het tarief te verwerken kosten.

39

Hoeveel alphahulpen zullen naar verwachting hun huidige situatie willen continueren? Hoe wordt de situatie ingeschat dat thuiszorginstelling druk op de alphahulpen zullen leggen om de huishoudconstructie te handhaven, omdat het voor de werkgevers minder rompslomp en geld kost? Is onderzocht hoeveel alphahulpen de wens hebben?

Het is bekend dat de alphahulpen over het algemeen tevreden zijn met hun positie als alphahulp. Er is op dit moment geen sprake van een grote overstap naar de functie van huishulp A, terwijl dat nu toch al mogelijk is. Daarom is het ook maar de vraag of er in het duale systeem veel overgestapt zal worden. Een reëel onderzoek naar de wensen van de alphahulpen is tot nu toe niet gedaan omdat een zinnige vraagstelling pas mogelijk is wanneer eerst de alternatieven nauwkeurig op een rij zijn gezet. Na de informatiefase in de tweede helft van dit jaar zal pas een betrouwbaar beeld uit een enquête kunnen voortvloeien.

40

Zal tussen de verschillende fondsen die onder de ijklijn SZA vallen, geschoven gaan worden? Zo ja, op welke wijze?

Neen.

41

Hoe wordt de voorziene uitbreiding van de capaciteit van de ondersteuning bij eenvoudige, huishoudelijke arbeid verwezenlijkt?

Het duale stelsel veroorzaakt op zich geen capaciteitsuitbreiding. Het duale stelsel maakt het wel mogelijk om met meer kans op succes te gaan werven. In zoverre zal eventuele capaciteitsuitbreiding er te zijner tijd ook baat bij hebben.

42

Is het mogelijk de alphahulpen in de toekomst via een bepaalde regeling tegemoet te komen bij eventuele vraag om kinderopvang of reiskostenvergoeding?

Er zijn op dit moment geen plannen om de alphahulpen die alphahulp blijven andere tegemoetkomingen te bieden dan thans het geval is.

43

Hoe worden de belangen van alphahulpen behartigd in het overleg over het nieuwe stelsel?

Zoals is gebleken in de aanloop naar de brief aan de Kamer met daarin het duale systeem, zijn de vakbonden in het VWS-veld alert waar het de positie van de alphahulpen betreft.

44

Is er rekening mee gehouden dat de voorgestelde wijziging in rechtspositie ook tot extra uitkeringen zal kunnen leiden? Zo ja, op hoeveel extra is gerekend?

Daar gaat par. 4.b. nader op in. Naar verwachting gaat het per saldo om een marginaal bedrag.

45

Wanneer zal naar verwachting overeenstemming met sociale partners en het CTG bereikt zijn? Wanneer is definitieve besluitvorming noodzakelijk,

gezien de voorbereidingstijd? Op welke wijze zal de Kamer betrokken worden bij de besluitvorming?

De afronding van de implementatiefase is voorzien voor vóór de zomer. Zodra de implementatiefase is afgerond, zal ik de Kamer nader over de uitkomst informeren. Na de zomer kan dan de informatiefase beginnen. Wanneer alles verloopt zoals in de brief is geschilderd, is er niet voorzien in een volgende besluitvormingsfase.

Vragen D66-fractie

46

Bij de behandeling van het belastingplan 21e eeuw is besloten een overgangmaatregel te treffen van 5 jaren voor alphahulpen. Kan er een overzicht per jaar worden gegeven van de consequenties voor alphahulpen afgezet tegen de budgettaire consequenties voor de thuiszorg?

De consequentie van die overgangsregeling is dat de alphahulpen die vóór 2001 gebruik maakten van de invorderingsvrijstelling niet met een abrupte afschaffing daarvan worden geconfronteerd maar met een geleidelijke afschaffing. Het feitelijke gebruik van die overgangsregeling valt evenwel niet te ramen omdat dat afhankelijk is van allerlei gedragsreacties.

Par. 4 van de brief van 23 december 1999 geeft een adequaat overzicht van de budgettaire consequenties.

47

Wordt ook getracht om alphahulpen te motiveren om meer uren te gaan werken dan zij nu doen, mede in het licht van het tekort aan huishoudelijke hulp in de thuiszorg? Wat doet de regering om alphahulpen te motiveren om meer uren te gaan werken?

De omvang van het dienstverband van de alphahulp is van een aantal factoren waar de regering nauwelijks grip op heeft. Het is bijvoorbeeld afhankelijk van het aantal uren geïndiceerde hulp. En uiteraard kent de alphahulpverlening een maximum aantal uren van 4 dagdelen; dat is namelijk inherent aan de status van alphahulp (= minder dan drie dagen werkzaam). Verder is het een kwestie die tussen de bemiddelaar en de hulpverlener wordt geregeld. Vanuit fiscale overwegingen zijn er in het nieuwe belastingstelsel echter geen fatale grenzen meer. De invorderingsvrijstelling is in het nieuwe systeem immers vervallen waardoor die geen rol in de afweging omtrent de omvang van het dienstverband meer kan spelen.

Verder zal een voorname rol bij de omvang van het dienstverband liggen bij de thuiszorginstellingen. Wanneer die een personeelstekort ervaren, zullen zij zich in hun werving ook richten op de bestaande krachten, thuis-hulpen danwel alphahulpen, om te kunnen voorzien in de hulpvraag.

Het is wel zo dat de regeling van kracht blijft dat de alphahulp op niet meer dan twee dagen voor dezelfde werkgever werkzaam mag zijn. Anders is er namelijk sprake van een volledig verzekerd loondienstverband. Door het duale systeem kunnen echter degenen die een contractduur van meer dagen dan 2 per week voor dezelfde werkgever ambiëren, de variant van de CAO-schaal 1-medewerken kiezen. In die laatste variant is een gemiddelde werkweek van maximaal 36 uur per week mogelijk.

48

Wordt het gekozen duale systeem voor onbepaalde tijd gehanteerd of is het systeem eindig? Wat is hiervan de reden?

Zie het antwoord op vraag 1.

49

De alphahulp kan kiezen uit twee mogelijkheden. Is een eenmaal gemaakte keuze definitief of mag er (jaarlijks) gewisseld worden tussen beide constructies?

Er zijn geen speciale regels gesteld over het overstappen; het is trouwens de vraag of daar een titel voor gevonden zou kunnen worden. Dus wie vandaag de ene vorm kiest, kan morgen de andere vorm kiezen. Het gaat dan ook over verschillende werkgevers. Als alphahulp werkt men immers in dienst van de cliënt en als CAO-schaal 1-medewerker werkt men in dienst van de thuiszorginstelling.

Net zoals bij andere transfers op de arbeidsmarkt is het voor de betrokken medewerker dan wel verstandig om zich ervan te vergewissen dat de volgende arbeidsverhouding formeel is geregeld voordat de huidige wordt opgezegd.

50

De alphahulpen die kiezen voor het werknemerschap in de thuiszorginstelling worden ingeschaald in schaal 1 CAO-Thuiszorg. Zullen deze alphahulpen ook een opleiding moeten volgen om te voldoen aan kwalificatieniveau 1? Zo niet, waarom niet?

Voor de CAO-schaal 1-medewerker is kwalificatieniveau 1 niet vereist.

51

Wat is de visie van de regering ten aanzien van het advies van de Commissie Verzorging 1995 om elke werkende in de zorg een opleiding op maximaal drie niveaus te laten krijgen? Welke consequenties heeft deze visie voor de alphahulpen na 2001 en welke maatregelen zal de regering concreet treffen?

Het standpunt over het advies uit 1995 van de Commissie Verzorging is niet gewijzigd. In de meerjarenafspraken is hierover neergelegd dat het kwalificatieniveau 1 binnen de thuiszorg wordt ontwikkeld. In de Stichting Opleiding Verzorgende en Dienstverlenende Beroepen (OVDB) is hierover inmiddels ook overeenstemming bereikt. Het aanbieden van een opleiding tot kwalificatieniveau 1 zal overigens geen verplichtend karakter hebben. Zoals al in het antwoord op vraag 50 staat, is kwalificatieniveau 1 niet vereist voor hulp bij eenvoudige, huishoudelijke arbeid.

52

Waarom is er in deze notitie gekozen voor het duale stelsel en niet voor de derde mogelijkheid, namelijk het verstrekken van budget aan geïndiceerden voor huishoudelijke hulp (motie-Van Vliet)? Hoe staat het met de voortgang van dit experiment en welke consequenties kan dit experiment hebben voor alphahulpen na 2001?

Het duale stelsel is de oplossing voor een probleem dat zich binnen de thuiszorg dreigde te manifesteren als gevolg van de voorgenomen belastingherziening. Er is dan ook primair gezocht naar een oplossing binnen de systematiek van de thuiszorg.

In het antwoord op vraag 4 staat nadere informatie over het vervolg op de motie-Van Vliet.

53

Kan een overzicht worden gegeven van de wijzigingen vanwege het nieuwe belastingstelsel die van invloed zijn op de financiële positie van de alphahulpen en de daarbij behorende inkomenseffecten voor alphahulpen?

De specifieke fiscale wijzigingen voor de alphahulpen en hun inkomenseffecten zijn weergegeven in hoofdstuk 3 van de bij de brief behorende integrale notitie.

54

Welke effecten op het aanbod van alphahulpen op de arbeidsmarkt zijn te verwachten als gevolg van het nieuwe belastingplan en het invoeren van een duaal stelsel? Welke maatregelen worden overwogen om een eventueel tekort aan alphahulpen op te lossen?

Als alles loopt zoals bedoeld zijn er geen negatieve effecten van de gelijktijdige invoering van het nieuwe belastingstelsel en het duale systeem. Het duale systeem is immers met name bedoeld als oplossing van het voor de alphahulpverlening gesignaleerde knelpunt uit de belastingsherziening.

55

Kan een overzicht gegeven worden van de lonen van schaal 1 Thuiszorg? Welke salarisverschillen zijn te verwachten tussen de alphahulpen en de alphahulpen met een CAO?

Schaal 1 van de CAO-Thuiszorg ziet er op stand 1 januari 2000 als volgt uit:

periodiek	volnummer	maandsalaris
0	WML	f 2 406
1	1	f 2 456
2	2	f 2 515
3	3	f 2 574
4	4	f 2 632
5	5	f 2 691
6	6	f 2 748
7	7	f 2 810
8	8	f 2 876
9	9	f 2 958

De beloning van de alphahulp zal worden gebaseerd op salarisvolnummer 9. Salarisverschillen treden dan alleen op wanneer er sprake is van een ander (gemiddeld) aantal werkuren. Daardoor wordt immers het salaris naar rato wordt aangepast.

56

Wat is het precieze tarief dat het CTG voor de alphahulp nieuwe stijl en de CAO-hulp heeft vastgesteld? Is het tarief dekkend voor de kosten voor thuiszorgorganisaties? Is het mogelijk met dit tarief ook arbeidsvoorwaarden als werkondersteuning, kinderopvang en scholing aan te bieden?

Zie het antwoord op vraag 3.

57

Kan een overzicht worden gegeven van de precieze kosten van het duale stelsel en de financiële dekking van deze kosten?

Zie het antwoord op vragen 10 en 33.

58

Is er al overleg geweest met «betrokkenen» (sociale partners) en wat is hiervan de uitkomst?

Zie het antwoord op vraag 2.

59

Welke maatregelen worden overwogen om het vak van alphahulp aantrekkelijker te maken zodat meer mensen instromen? Welke maatregelen worden overwogen om de al werkende alphahulpen meer uren te laten werken?

De introductie van het duale systeem is een van de maatregelen om de alphahulpverlening aantrekkelijker te maken. Dat is tevens een van de weinige mogelijkheden die er op centraal niveau kunnen worden genomen. Op het decentrale niveau zijn de individuele instellingen die als bemiddelaar tussen zorgvrager en alphahulp optreden, degenen die het beste de werving en het behoud van medewerkers kunnen vormgeven.

60

Waarom is niet gekozen voor een overgangsfase waarin het duale systeem kan toegroeien naar een volledig CAO-systeem en waarin de voordelen van de alphahulpconstructie, zoals flexibele arbeidstijden, worden ingebouwd in de thuiszorginstelling?

Zie het antwoord op vraag 1.

61

Waarom is niet gekozen voor een algemeen verbindend verklaren van de CAO voor alle alphahulpen? Hoe beoordeelt u het onder de CAO brengen van de mensen die voor een werkgever met een PGB werken?

Het avv-en (algemeen verbindend verklaren) is een actie die sociale partners, betrokken bij een CAO, moeten ondernemen om die CAO geldend te maken voor alle werkgevers en werknemers binnen de werkingsfeer van die CAO. Het is dus een instrument van sociale partners en niet van de Haagse beleidsmakers! Het avv-en lost in dit geval ook niets op omdat er geen CAO geldt voor de alphahulpen waardoor die dus ook niet ge-avvd kan worden. En het avv-en van de CAO-Thuiszorg is ook geen oplossing. De zorgvragers in wier dienst de alphahulpen staan, voldoen namelijk niet aan de definitie van werkgever in de CAO-Thuiszorg. Overigens brengt het duale systeem één deel van de hulp bij eenvoudige, huishoudelijke arbeid onder de werking van de CAO-Thuiszorg, namelijk het gedeelte dat zelf voor de CAO kiest. Voor het andere deel, de oorspronkelijke alphahulpen die in dienst staan van de zorgvrager en daar weer voor kiezen, biedt een geavv-de CAO-Thuiszorg dus geen oplossing. Het uitbreiden van de definitie van «werkgever» in de CAO-Thuiszorg door er tevens de cliënten uit de alphahulpverlening onder te brengen, is niet de aangewezen weg omdat die cliënten zulk een werkgeverschap met alle daarbij behorende verantwoordelijkheden en administratieve verplichtingen niet aan zouden kunnen. Bovendien is zulk een uitbreiding van de CAO-Thuiszorg ook geen adequate oplossing voor het probleem waar het duale systeem voor in het leven is geroepen, namelijk de achteruitgang in wat een alphahulp overhoudt aan de arbeidsinzet als alphahulp. Aan het werkgeverschap in het PGB zijn enkele passages gewijd in de brief van 9 maart 2000 aan de Kamer.

Vragen SP-fractie

62

Het duale systeem dat de staatssecretaris voorstelt leidt enerzijds tot hogere kosten voor de hulpverleningsvorm en anderzijds tot hogere ontvangsten aan belastingen. Hoe schat de staatssecretaris de balans tussen de beide vermoedelijke bedragen in? Is zij bereid de hogere belastingontvangsten in te zetten voor het financieren van de hogere kosten?

De balans is in evenwicht. In paragraaf 4.a. van de brief is al verwoord dat die 75 miljoen weer ingezet worden als dekking van het duale systeem.

63

Er wordt een nieuw, hoger CTG-tarief voorgesteld dat een mix moet zijn van de kosten van de alphahulp en de CAO-hulp uit schaal 1. Door een scherpe calculatie zal dat meer richting het huidige alphahulptarief dan richting het huidige huishulptarief uit moeten kunnen komen. Wat wordt bedoeld met «een scherpe calculatie»? Is deze calculatie gebaseerd op de verwachting dat velen ervoor zullen kiezen alphahulp te blijven of te worden waardoor een groot aantal mensen zal werken voor een prijs die lager uitvalt dan het CTG-tarief en de gemiddelde kosten die van de huidige alphahulp zullen benaderen? Hoe zal volgens het kabinet de verhouding tussen het aantal alphahulpen en het aantal CAO-hulpen komen te liggen?

Zie de antwoorden op de vragen 3, 10, 31 en 39.

64

Zijn de lagere kosten van een alphahulp ten opzichte van bijvoorbeeld een thuishulp A of een CAO-hulp het gevolg van een aantal nadelen voor de alphahulp zoals twee wachtdagen bij ziekte en het niet ontvangen van scholing? Kan een alphahulp niet beter worden aangemerkt als een volwaardige arbeidskracht die recht zou moeten hebben op deze en andere zaken?

Het verschil in kosten tussen een alphahulp en een CAO-medewerker kan verklaard worden uit zowel het bruto-brutotraject (de werkgeverlasten sociale zekerheid en pensioenen) en de overhead. In hoofdstuk 2 van de integrale notitie staat een analyse van de sociale zekerheid van de alphahulp.

Het hoe en waarom van de keuze voor een duaal systeem is uitgebreid verwoord in de brief aan de Kamer.

65

Waarom wordt niet gekozen voor een «sterfhuisconstructie» waarin de huidige alphahulpen kunnen kiezen voor het handhaven van hun huidige situatie danwel in dienst te treden van een thuiszorginstelling en volgens de CAO te gaan werken, terwijl voor nieuwe werknemers alleen de laatste optie open blijft? Denkt de staatssecretaris dat deze constructie een kwaliteitsverbetering tot gevolg zal hebben aangezien werknemers in dienst van de thuiszorginstelling ook geschoold worden?

Zie het antwoord op vraag 1. De introductie van het duale systeem had niet het oogmerk om kwaliteitseffecten teweeg te brengen. Het beoogt alleen om op een fatsoenlijke wijze de gevolgen van het vervallen van de invorderingsvrijstelling op te vangen om daarmee de hulp bij eenvoudige, huishoudelijke arbeid voor hulpbehoevenden in de toekomst zeker te stellen.

66

Het nieuwe CTG-tarief moet en kan volgens de staatssecretaris aanzienlijk lager uitvallen dan het huidige tarief voor de thuishulp A. Hoe verhoudt dit streven zich met de voorgestelde beloningen van alphahulpen en CAO-hulpen van 127% WML en 100%-127% WML? Denkt u met deze tarieven een aantrekkelijk salaris te hebben gecreëerd zodat meer mensen voor een baan in de zorg zullen kiezen en de wachtlijsten voor thuiszorg kunnen worden opgelost?

De functie van thuishulp A is in schaal 2 van de CAO-Thuiszorg ingeschaald. Het is logisch dat een lager ingeschaalde functie ook tot een lager tarief zal leiden. De hulpverlening bij eenvoudige, huishoudelijke arbeid is zodanig dat daar een marginale bemoeienis van de werkgever mee vereist is. Ook dat drukt de kosten. Het duale systeem moet de positie op de arbeidsmarkt voor het invullen van de hulp bij eenvoudige, huishoudelijke arbeid zeker stellen. Daarmee zijn mijns inziens de randvoorwaarden geschapen voor een redelijk succesvol wervings- en behoudbeleid.

67

De hieruit voortvloeiende kostenstijging c.q. kostenverschuiving zal door een inspanning van alle betrokken partijen worden gedekt c.q. opgevangen. Welke partijen worden hiermee bedoeld? Vallen hieronder ook de mensen die thuishulp ontvangen of gaan ontvangen? Zo ja, vindt de staatssecretaris het redelijk om van hen een hogere eigen bijdrage te vragen, vooral gezien het feit dat velen van hen al tot de laagste inkomensgroepen behoren?

Bedoeld zijn de partijen die in par. 4 punten a t/m f de revue passeren. De gebruiker wordt daarin niet genoemd. Het is niet nodig om de eigen bijdragetabel aan te passen voor de introductie van het duale systeem.

68

In paragraaf 3 wordt schaal 1 van de CAO thuiszorg gedefinieerd als ca 100% WML – ca 127% WML, terwijl in paragraaf 4 onder punt e. dezelfde schaal wordt gedefinieerd als ca 103% WML – ca 127% WML. Wat is het exacte percentage?

Circa 100% omvat ook circa 103%. Exacte percentages WML voor de salarisbedragen uit schaal 1 van de CAO-Thuiszorg kunnen niet worden gegeven omdat de aanpassingsritmes van het WML en van de salaristabel uiteenlopen.

Zie voor de thans geldende salarisbedragen van schaal 1 het antwoord op vraag 55.

69

De staatssecretaris stelt voor om alphahulpen die kiezen voor een dienstverband met een thuiszorginstelling, in te schalen op schaal 1 van de CAO thuiszorg, welke loopt van 100% WML tot 127% WML. Worden alle voormalige alphahulpen bij indiensttreding ingeschaald op de onderste trede, of zijn factoren als bijvoorbeeld het aantal jaren dat men al werkzaam is als alphahulp, hierop van invloed?

De inschalingsmethodiek van de CAO-schaal 1-medewerker moet nog door de betrokken partijen worden geconcretiseerd. Het is denkbaar dat bij degenen die overgaan van alphahulp naar CAO-schaal 1-medewerker de diensttijd als alphahulp meegeteld wordt.

70

Kan een compleet overzicht gegeven worden van het netto jaarsalaris dat een alphahulp nu verdient (inclusief het belastingvoordeel) en hoeveel

diezelfde alphahulp gaat verdienen onder de nieuwe situatie met een salaris van 127% WML, uitgesplitst in de verschillende aantallen uren die alphahulpen werken, d.w.z. van drie uren per week tot en met ca. tien uren per week?

De staatssecretaris beschouwt in haar berekeningen de alphahulpen en hun partners als tweeverdieners met allebei een looninkomen. Wat verandert er voor gezinnen waarin de ene partner alphahulp is en de ander een (kleine) zelfstandige? Wat verandert er voor gezinnen waar de ene partner een uitkering ontvangt, bijvoorbeeld WAO, WW of AOW en de andere partner werkzaam is als alphahulp? Wat is voor die alphahulpen de meest voordelige keuze, in dienst treden van de thuiszorginstelling of alphahulp blijven?

In hoofdstuk 3 van de integrale notie (de bijlage bij de brief van 23 december 1999) staan in tabel 2 de inkomenseffecten voor de alphahulp bij ongewijzigd beleid: de alphahulp blijft alphahulp, het loon blijft 100% WML en alleen het belastingstelsel wijzigt. In de onderstaande twee tabellen is diezelfde tabelopzet gekozen, maar wordt de structurele situatie weergegeven in het nieuwe, duale systeem waarbij voor het nieuwe belastingstelsel wordt uitgegaan van de vormgeving na verwerking van de tweede nota van wijziging van de Wet IB 2001.¹ In tabel 1 staat de variant van de alphahulp uitgewerkt, met een beloningsniveau van 127% WML. De onderstaande tabel 2 geeft de situatie weer in het andere deel van het duale systeem, namelijk die van werknemer in dienst van de thuiszorginstelling. Nieuw ten opzichte van de tabel 2 uit de integrale notitie is ook de toepassing van de arbeidskorting. Net als in de vorige tabel wordt ook hier verondersteld dat de partner een modaal inkomen heeft.

Tabel 1 Inkomenseffect van de alphahulp die in het duale systeem als alphahulp blijft werken

	3 uur	5,4 uur	10 uur
1) Huidig belastingstelsel			
Bruto-inkomen	2 300	4 100	8 000
Netto-inkomen	2 300	4 100	8 000
2) Nieuw belastingstelsel			
Bruto-inkomen (127% WML)	2 895	5 210	10 130
Tarief eerste schijf IB (t.e.s.)	- 990	- 1 782	- 3 464
Effect heffingskorting max f 3 321,-			
Waarvan verrekend met t.e.s.	990	1 782	3 321
Waarvan uitbetaald via de belastingdienst	+ 2 331	+ 1 539	+ 0
Effect arbeidskorting	+ 52	+ 94	+ 183
Uiteindelijk netto-inkomen	5 278	6 843	10 170
Waarvan marginaal effect inkomen uit arbeid	1 957	3 522	6 849
3) Inkomenseffect belastingherziening, compensatie zonder statusverandering			
i.c. uitkomst ad 2 -/- uitkomst ad 1	2 978	2 743	2 170
4) Huishoudeffect belastingherziening, compensatie en statusverandering			
Inkomenseffect minstverdiener	2 978	2 743	2 170
Inkomenseffect partner	- 855	- 855	- 855
Huishoudeffect	2 123	1 888	1 315
Inkomenseffect in% van het huishoud-inkomen	5,2%	4,4%	2,7%

¹ In de eindversie van de Wet IB 2001 is de tariefstructuur gewijzigd ten opzichte van het oorspronkelijke wetsvoorstel. Het inkomenseffect voor zowel de alphahulp als voor de partner valt daardoor anders uit. De marginale tarieven zijn anders, het arbeidskostenforfait is helemaal komen te vervallen en de arbeidskorting is verhoogd. Ook is er een overgangsregeling getroffen voor het vervallen van de invorderingsvrijstelling.

² voor alphahulpen die in 2000 onder de invorderingsvrijstelling vielen én die in het duale systeem volgens de huidige constructie (als alphahulp dus) blijven werken, geldt een overgangsregeling in de vorm van een tijdelijke, in 5 jaar aflopende verhoging van de heffingskorting. De alphahulp betaalt daarin over een inkomen tot een bedrag van f 8 380,- geen inkomstenheffing en krijgt tevens de (volledige) heffingskorting uitbetaald. In 5 jaar wordt deze tijdelijke verhoging van de heffingskorting naar nihil teruggebracht: 100% in 2001, 80% in 2002, 60% in 2003, 40% in 2004, 20% in 2005 en 0% in 2006.

Door de overgangsregeling voor het vervallen van de invorderingsvrijstelling vallen deze inkomenseffecten gedurende vijf jaren in afnemende mate iets gunstiger uit voor de alphahulpen die in 2000 onder de invorderingsvrijstelling vielen én die in het duale systeem volgens de huidige constructie blijven werken².

Tabel 2 Inkomenseffect van de alphahulp die in het duale systeem als thuiszorg-medewerker gaat werken in CAO-schaal 1

	3 uur	5,4 uur	10 uur
1) Huidig belastingstelsel			
Bruto-inkomen	2 300	4 100	8 000
Netto-inkomen	2 300	4 100	8 000
2) Nieuw belastingstelsel			
Bruto-inkomen (127% WML)	2 895	5 210	10 130
Brutering overhevelingstoelag	55	99	192
Tarief eerste schijf IB (t.e.s.)	- 1 009	- 1 816	- 3 531
Effect heffingskorting max f 3 321,- Waarvan verrekend met t.e.s.	1 009	1 816	3 321
Waarvan uitbetaald via de belastingdienst	2 312	1 505	0
Soc. lasten werknemer (i.c. ZFW)	- 49	- 89	- 172
Effect arbeidskorting	+ 56	+ 101	+ 196
Uiteindelijk netto-inkomen	5 269	6 826	10 136
Waarvan marginaal effect inkomen uit arbeid	1 948	3 505	6 815
3) Inkomenseffect belastingherziening, compensatie en statusverandering			
i.c. uitkomst ad 2 -/- uitkomst ad 1	2 969	2 726	2 136
4) Huishoudeffect belastingherziening, compensatie en statusverandering			
Inkomenseffect minstverdiener	2 969	2 726	2 136
Inkomenseffect partner	- 855	- 855	- 855
Huishoudeffect	2 114	1 871	1 281
Inkomenseffect in% van het huishoud-inkomen	5,2%	4,4%	2,7%

Het inkomenseffect bij de partner is beter dan in de eerdere notitie was verondersteld, namelijk f 855,- negatief in plaats van f 894,- negatief. Dat resulteert natuurlijk ook in een gunstiger huishoudeffect.

Wanneer de inkomensbron van de partner van de alphahulp wordt gewijzigd, wordt daarmee geen aanvullende informatie gegenereerd over de alphahulpen zelf en hun keuze voor al of niet werken en zo ja in welke omvang.

Wat de meest voordelige keuze is in het duale systeem hangt af van wat op individueel niveau als voor- en nadeel wordt beschouwd in ieder van de beide keuzes in het duale systeem en de balans die die individuele afweging oplevert. Zie ook het antwoord op vraag 15.

71

De LVT begroot de extra overheadkosten voor onder andere scholing van werknemers met een contract van weinig uren op een totaal van f 272 mln. per jaar en voorspelt dat dit ten koste zal gaan van het zorgvolume bij de instellingen voor thuiszorg. Hoe schat de staatssecretaris deze kosten in, en welke berekeningen worden daarbij gehanteerd? Is de staatssecretaris bereid deze kosten op zich te nemen?

Zie het antwoord op vraag 13.

72

Uit tabel 2 (integrale notitie blz. 16) blijkt dat de kleinste contracten er procentueel het meest op vooruit gaan (4,4% bij een werkweek van 4 uur, 2,8% bij een werkweek van 5,4 uur en een achteruitgang voor degene die een werkweek heeft van tien uur). Hoe verhoudt zich dat met het streven om de wachtlijsten voor de thuiszorg op te lossen? Denkt de staatssecretaris dat het een stap in de goede richting zou zijn wanneer mensen met kleine contracten juist worden gestimuleerd tot een uitbreiding van het te werken aantal uren?

De afname van het procentuele inkomenseffect uit tabel 2 van de integrale notitie naarmate de omvang van het dienstverband van de alphahulp toeneemt, hangt samen met het feit dat de alphahulp die eertijds de basisaftrek overdroeg aan de partner in het nieuwe belastingsysteem zelf degene is die de heffingskorting krijgt uitgekeerd. Die uit te keren heffingskorting wordt in het nieuwe belastingsstelsel geanticumuleerd met de reeds ingehouden loonbelasting over het eigen looninkomen van de alphahulp. Per saldo is er in het nieuwe belastingsysteem echter altijd sprake van een positieve bijdrage van de eerst niet-werkende partner aan het gezinsinkomen wanneer die niet-werkende partner besluit om wél te gaan werken in welke omvang van een dienstverband dan ook.