

Ministerie van Volksgezondheid,
Welzijn en Sport

minister van VWS

memo

Motie Van Kooten-Arissen: bonus zorgverleners (vervolg)

Aanleiding

Eerder hebben wij u geïnformeerd over de mogelijke invulling van de motie die oproept om alle zorgverleners die nu extra inspanningen verrichten een bonus te geven. Daarnaast informeerden wij u over de maatregelen respectievelijk gedachten die Duitsland en België op dit punt hebben.

Uit de bespreking van die memo's tussen u en de MP bleek een voorkeur voor een substantiële financiële bonus ipv een waardebon, waarbij aangegeven is dat schoonmakers en medewerkers in het openbaar vervoer niet mogen worden vergeten.

Ter politieke afweging

Bij dit dossier zijn nog politieke beslissingen te nemen. Wij vragen daarom aan u:

1. Welke doelgroep in aanmerking moet komen? De motie spreekt over zorgverleners, maar uit uw overleg bleek dat breder moet worden gekeken (schoonmaak, openbaar vervoer). Dat roept de vraag op naar precieze afbakening - bijv hoe om te gaan met politie, brandweer, de distributiesector, vakkenvullers enzovoort.
2. Welk bedrag deze groep moet krijgen? Hierbij speelt nog dat in de meeste gevallen sprake zal zijn van inkomen waarover nog (loon)belasting verschuldigd is. Ook kan een hoger loon negatieve invloed hebben op de hoogte van toeslagen.
3. Welk systeem van uitkering de voorkeur heeft? Wij leggen hierna de twee ons inziens meest haalbare opties voor.

Uitgangspunten

Bij onze uitwerking hebben wij – zonder vooruit te willen lopen op politieke besluitvorming over bovenstaande vragen – de volgende aannames gedaan cq uitgangspunten genomen:

- Doelgroep: alle werknemers in zorg en welzijn (exclusief kinderopvang). Wij hebben andere sectoren dus (nog) niet meegenomen in de berekening in dit memo. Deze zullen nog moeten worden ingepast afhankelijk van de gekozen systematiek. Hier ligt dus ook een verantwoordelijkheid voor andere ministeries.
- Bedrag: € 1.500 per persoon (in lijn met de bedragen in Duitsland en België).
- Uitvoeringsvarianten: onderstaand en in de bijlage lichten wij twee uitvoeringsvarianten toe. Zij kennen beide voor- en nadelen.

SG
Dir. Macro-Eco. Vraagst. en
Arbeidsmarkt
Team AEB

Bezoekadres:
Parnassusplein 5
2511 VX Den Haag
T 024 036 9100
F 024 036 9100
Postbus 20350
2500 EJ Den Haag
www.rijksoverheid.nl

Inlichtingen bij

(10)(2e)
(10)(2e)
(10)(2e)

T (10)(2e)
M 024 036 9100 (10)(2e)
(10)(2e) @minvws.nl

Datum
17 april 2020

Aantal pagina's
6

Vraag: Welke variant heeft uw voorkeur om verder te verkennen?

Onze voorkeur gaat uit naar variant 1 omdat dit geen toeslagproblemen geeft, goedkoper is en uitvoeringstechnisch eenvoudiger lijkt. Het vraagt wel goede communicatie dat de Rijksoverheid hiermee voorziet in een financiële blijk van waardering zoals bedoeld in de motie, weliswaar via de lastenkant. Daarnaast vergt dit medewerking van het ministerie van Financiën.

SG
Dir. Macro-Eco, Vraagst. en
Arbeidsmarkt
Team AEB

Datum
17 april 2020

Uitvoeringsvarianten

Hierna geven wij van de twee meest haalbare varianten om de bonus uit te keren schematisch weer wat de kern van de variant is, wat de voor- en nadelen en de budgettaire gevolgen zijn. In de bijlage is dit wat meer uitgewerkt en zijn aanvullend nog zoekpunten en randvoorwaarden weergegeven.

Bij beide varianten geldt nog:

- Uitbreiding van de doelgroep buiten de zorg vergt ook actie van andere ministeries.
- Omdat zorgverleners nu extra werken en meer verdienen verliezen zij soms gedeeltelijk hun recht op toeslagen. Een eventuele compensatie daarvoor zou kunnen worden "opgeteld" bij deze bonus, omdat andere wegen om dat te compenseren nauwelijks haalbaar zijn.
- Er heeft alleen afstemming op hoofdlijnen plaatsgevonden met fiscaal en financieel Financiën en nog niet op juridisch gebied. Dit memo bevat eerste indicaties.
- Aan allebei de varianten zitten uitvoeringstechnisch haken en ogen.

Variant 1: Belastingvrij maken uitkering werkgevers

Deze variant is afgeleid van de Duitse maatregel. In feite is hier geen sprake van een uitkering door de overheid, maar van een door de overheid ingestelde belastingvrijstelling tot een maximum bedrag van € 1.500. Werkgevers in de zorg kunnen zo bonussen die zij mogelijk toch al wilden uitkeren vanwege extra inspanningen, belastingvrij aan de medewerker doen toekomen. Vraag is wel of werkgevers hiervoor voldoende financiële ruimte hebben – het kan immers om een grote groep in hun organisatie gaan.

Variant 2: Subsidieregeling

Op grond van een subsidieregeling kunnen zorginstellingen een subsidie aanvragen gebaseerd op het aantal medewerkers dat zij in dienst hebben. Het maken van een selectie daarbinnen veroorzaakt een hoge administratieve last.

SG
Dir. Macro-Eco, Vraagst. en
Arbeidsmarkt
Team AEB

Schematisch overzicht varianten

Datum
17 april 2020

	variant 1 <i>belastingvrije uitkering</i>	variant 2 <i>subsidie</i>
voordelen	<ul style="list-style-type: none"> • geen respectievelijk eenmalige verhoging uitgavenkader nodig • geen effect belasting en toeslagen • kan ook naar andere sectoren worden uitgebreid 	<ul style="list-style-type: none"> • kan via subsidievoorwaarden gericht worden ingezet
	<ul style="list-style-type: none"> • werkgevers bepalen wie ontvangt: hebben daar ook beste zicht op 	
nadelen	<ul style="list-style-type: none"> • mogelijk (financieel) te beperkte invulling motie: wordt minder gezien als een waardering vanuit overheid • twijfel of het mogelijk is dit te beperken tot bepaalde sectoren en te laten inregelen door Belastingdienst 	<ul style="list-style-type: none"> • uitvoeringslast subsidieregeling (en kost zeker 6 maanden om regeling op te zetten) • risico staatssteun • complexe uitvoerbaarheid • is belast en heeft effect op toeslagen, tenzij eindheffing bij de overheid
	<ul style="list-style-type: none"> • werkgevers bepalen en voelt daarom minder als blijk van waardering van overheid • afzonderlijke invulling nodig voor zorgverleners niet in loondienst • afbakenen van een doelgroep leidt altijd tot rafelranden/ gevoel van willekeur en mogelijk ook tot ongelijkheid in juridische zin • nadere regeling nodig vanuit Financiën/Belastingdienst 	
kosten	€750 mln	€2,1 mld (€3,8 mld incl eindheffing)

(10)(2e)

(10)(2e)

Bijlage: nadere uitwerking varianten

SG
Dir. Macro-Eco, Vraagst. en
Arbeidsmarkt
Team AEB

Variant 1: Belastingvrij maken uitkering werkgevers**Kern**

Deze variant is afgeleid van de Duitse maatregel. In feite is hier geen sprake van een uitkering door de overheid, maar van een door de overheid ingestelde belastingvrijstelling tot een maximum bedrag van € 1.500. Werkgevers in de zorg kunnen zo bonussen die zij toch al wilden uitkeren vanwege extra inspanningen, belastingvrij aan de medewerker doen toekomen.

Datum
17 april 2020

Voordelen

- Geen verhoging uitgavenkader nodig (zou nog wel kunnen door te combineren met de andere varianten).
- De bruto bonusuitkering aan zorgmedewerkers wordt hierdoor een netto uitkering, zonder gevolgen voor de toeslagen. Afhankelijk van het bij hen geldende belastingtarief ontvangen medewerkers ongeveer 50-70% meer dan in de huidige situatie.
- Ons inziens: af te bakenen op sector niveau (bijv. o.b.v. SBI-codes) en op die wijze uit te breiden naar een of meerdere andere sectoren indien politiek gewenst. Dit wordt niet gedeeld door medewerkers van fiscaal Financiën: zij zijn van mening dat een dergelijke regeling niet te beperken is tot een aangewezen sector.
- Werkgevers bepalen wie bonus toekomt; zij hebben daar ook het beste zicht op.

Nadelen

- Als de overheid niet ook bruto (via de uitgavenkant) geld ter beschikking stelt kan deze variant als een (te) beperkte invulling van de motie worden gezien.
- Zorginstellingen zullen waarschijnlijk aangeven dat zij onvoldoende budgettaire ruimte hebben om bonussen te kunnen uitkeren. Een snelle, globale berekening op basis van CBS-cijfers uit 2015¹ leert dat er jaarlijks ongeveer € 1,7 miljard beschikbaar zou kunnen zijn binnen de sector zorg en welzijn voor bonussen, gratificaties en winstuitkeringen, wat grosso modo overeenkomt met gemiddeld € 1.250,- per in de zorg werkzame persoon.
- Werkgevers bepalen wie bonus krijgt en hoeveel medewerkers krijgen, waardoor er een zekere willekeur in kan sluipen, daarbij zal deze bonus minder voelen als een blijk van waardering vanuit het Rijk namens alle Nederlanders.
- Zorgverleners niet in loondienst profiteren niet. Daarvoor zullen desgewenst separate arrangementen moeten worden opgetuigd.
- Mogelijk te zien als ongelijke behandeling/willekeur (welke SBI wel/niet). Zie ook opmerking hiervoor: Financiën is om deze reden van mening dat deze regeling alleen kan worden ingevoerd als hij voor alle werkgevers geldt.

Uitzoekpunten/randvoorwaarden

- Instemming met een regeling vanuit Financiën en Belastingdienst is vereist.

¹ <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/83738NED/table?dl=36FA3>

- Wijze van afbakening (SBI-codes) en haken en ogen daarbij in kaart brengen.
- Onbekend is of veel gebruik wordt gemaakt van het uitkeren van bonussen door werkgevers in de zorg.

SG
Dir. Macro-Eco, Vraagst. en
Arbeidsmarkt
Team AEB

Budgettaire beslag

In te schatten op 40% (gederfde belasting) x €1.500 x 1,25 miljoen personen = €750 mln. Te verhogen indien ook een regeling wordt getroffen voor personeel niet in loondienst of als instellingen aanvullend moeten worden bekostigd om een dergelijke bonus te kunnen uitkeren.

NB: Medewerkers van Financiën zijn van mening dat deze regeling alleen kan worden ingevoerd als hij voor alle werkgevers geldt. In dat geval is het budgettaire beslag uiteraard vele malen groter.

Datum
17 april 2020

Variant 2: Subsidieregeling

Kern

Op grond van een subsidieregeling kunnen zorginstellingen een subsidie aanvragen gebaseerd op het aantal medewerkers.

Voordelen

- Inzet kan gericht op branches/organisaties worden ingezet.
- Kan via subsidievoorwaarden gericht worden op medewerkers die daadwerkelijk extra (uren) inzet hebben gepleegd, door de verdeling over te laten aan werkgevers. Werkgevers hebben hier het beste zicht op en kunnen aansluiten op administratie die toch al plaatsvindt.

Nadelen

- Er zal een subsidieregeling moeten worden opgetuigd met de daarbij behorende administratieve lasten en uitvoeringskosten voor VWS. Het opstellen en uitvoeren van een regeling kost tijd en daardoor zal de bonus op z'n vroegst over 6 maanden uitgekeerd kunnen worden.
- Een subsidieregeling zal ook een forse uitvoeringslast geven bij zorginstellingen. Het is onduidelijk of zorginstellingen hierop zitten te wachten.
- Er is een risico op staatssteun, dat wordt kleiner naarmate instellingen de ontvangen bedragen volledig moeten doorgeven aan medewerkers.
- Het zal minder voelen als een waardering vanuit de overheid.
- Vakbonden hebben al aangegeven weinig te voelen voor een eenmalige bonus via een subsidie. Zij zien de bonus liever terugkomen als loonsverhoging in de cao's.
- Zonder nadere voorziening is sprake van belastingheffing over de bonus en een negatieve invloed hebben op de hoogte van toeslagen. Dit kan voorkomen worden door een zogenaamde eindheffing bij VWS, maar dit leidt tot een groter budgettaire beslag.
- Voor zorgverleners niet in loondienst zullen desgewenst separate arrangementen moeten worden opgetuigd.

Uitzoekpunten/randvoorwaarden

- Toetsing staatssteun.
- Is DUS-I, of een andere partij, in staat om op de beoogde termijn een dergelijke regeling in te richten en uit te voeren.
- Bij Financiën fiscale vrijstelling van de uitkering bedingen cq eindheffing VWS organiseren.

Budgettaire beslag

Op basis van €1.500 per persoon, 1,375 miljoen gerechtigden en eindheffing bij VWS in te schatten op €2,1 miljard exclusief eindheffing². Daarnaast moet er rekening worden gehouden met aanzienlijke uitvoeringskosten.

SG

Dir. Macro-Eco, Vraagst. en
Arbeidsmarkt
Team AEB

Datum

17 april 2020

² Een eindheffing verhoogt het bedrag met een factor 1,8.