

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 bleek een voorkeur voor een substantiële financiële bonus waarbij aangegeven is dat schoonmakers en medewerkers in het openbaar vervoer niet te vergeten. In dit ontvangt u een (proces)voorstel voor de verder uitwerking van de bonus.

Voorstel

We stellen voor om de voorkeursvariant voor de uitkering van de bonus uit dit memo – wij adviseren variant 1 – nader uit te werken voor de sector zorg en welzijn.

Voor de andere sectoren zoals de schoonmaaksector kijkt het verantwoordelijke vakdepartement naar een vergelijkbare regeling, waarna in de ICCB een besluit kan worden genomen.

Omdat dit voor de uitwerking relevante input vormt vragen we een politiek besluit over de gewenste afbakening van de doelgroep en de gewenste hoogte van het bedrag van de individuele bonus.

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 aangegeven is dat breder moet worden gekeken (schoonmaak, openbaar vervoer). Dat roept de vraag op hoe om te gaan met politie, brandweer, de distributiesector, vakkenvullers enzovoort.
2. Wat de gewenste hoogte is van het bedrag voor personen uit de doelgroep? Hierbij speelt nog dat in de meeste gevallen sprake zal zijn van loon waarover nog (loon)belasting verschuldigd is. Ook kan een hoger loon negatieve invloed hebben op de hoogte van toeslagen.
3. Welk wijze van uitkering van de bonus de voorkeur heeft? Wij leggen hierna de ons inziens meest haalbare opties voor.

Uitgangspunten

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

Bezoekadres:
Parnassusplein 5
2511 VX Den Haag
T (0)23 0330100(2e)
F (0)23 0330100(2e)
Postbus 20350
2500 EJ Den Haag
www.rijksoverheid.nl

Inlichtingen bij
(0)23 (10)226
(10)226

Beleidsmedewerker

T (10)226 201
M (0)226 (10)226
(10)226 @minvws.nl

Datum
15 april 2020

Aantal pagina's
6

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

- Doelgroep: alle werknemers in zorg en welzijn (exclusief kinderopvang). Wij hebben dus andere sectoren (nog) niet meegenomen. Afhankelijk van de gekozen methodiek kunnen die meer of minder eenvoudig worden ingepast.
- Bedrag: € 1.500 per persoon (in lijn met de bedragen in Duitsland en België).
- Werkgevers bepalen wie binnen de brede doelgroep extra inzet heeft getoond en keren deze medewerkers de bonus uit.
- Uitvoering: onze voorkeur gaat uit naar een systeem dat wat lijkt op de Duitse maatregel (variant 1). Wij lichten dat hieronder toe.

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

Datum
15 april 2020

Uitvoeringsmodaliteiten Hieronder geven wij van drie mogelijke 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 uitzoekpunten en randvoorwaarden weergegeven.

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 toch al wilden uitkeren vanwege extra inspanningen, belastingvrij aan de medewerker doen toekomen.

Variant 2: Subsidieregeling

Op grond van een subsidieregeling kunnen zorginstellingen een subsidie aanvragen gebaseerd op het aantal medewerkers dat extra inzet heeft gepleegd.

Variant 3: Bekostiging

Per werknemer krijgt instelling een bedrag dat optelt tot een totaal dat naar eigen inzicht is te verdelen over de werknemers. Dit bedrag per werknemer krijgen de instellingen bekostigd met separate compensatielijn via Zorgverzekeringsfonds/ Fonds langdurige zorg/ Zorgkantoren.

	variant 1 <i>belastingvrije uitkering</i>	variant 2 <i>subsidie</i>	variant 3 <i>bekostiging</i>
voordelen	<ul style="list-style-type: none"> • geen 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 		

kosten	<ul style="list-style-type: none"> • mogelijk (financieel) te beperkte invulling motie 	<ul style="list-style-type: none"> • uitvoeringslast subsidieregeling • risico staatssteun • vraagtekens uitvoerbaarheid 	<ul style="list-style-type: none"> • soms geen logische betaaltitel • lastig om branches uit te sluiten • omweg via verzekeraars/complex
	<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 • nadere regeling nodig vanuit Financien/Belastingdienst 		
en	€750 mln.	€2,1 mld.	€2,1 mld.

(10)(2e) (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
15 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.
- 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.
- 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.
- 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).

Uitzoekpunten/randvoorwaarden

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

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 worden bekostigd.

Variant 2: Subsidieregeling**Kern**

Op grond van een subsidieregeling kunnen zorginstellingen een subsidie aanvragen gebaseerd op het aantal medewerkers dat extra inzet heeft gepleegd.

Voordelen

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

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

Datum
15 april 2020

Nadelen

- Er zal een subsidieregeling moeten worden opgetuigd met de daarbij behorende administratieve lasten en uitvoeringskosten.
- 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.
- 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 budgettair 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.

Budgettair beslag

Op basis van €1.500 per persoon, 1,375 miljoen gerechtigden en eindheffing bij VWS in te schatten op €2,1 miljard exclusief eindheffing¹. Daarnaast moet er rekening worden gehouden met aanzienlijke uitvoeringskosten.

Variant 3: Bekostiging

Kern

Per werknemer krijgt instelling een bedrag dat optelt tot een totaal dat naar eigen inzicht is te verdelen over de werknemers. Dit bedrag per werknemer krijgen de instellingen bekostigd met separate compensatielijn via Zorgverzekeringsfonds/ Fonds langdurige zorg/ Zorgkantoren.

Voordelen

- Werkgevers bepalen wie bonus toekomt; zij hebben daar ook het beste zicht op.
- Bij ziekenhuizen, huisartsenposten, ambulances en verpleeghuizen vindt vaak achteraf een budgetverrekening plaats (zonder tariefaanpassingen). Hierin zou de extra betaling mogelijk kunnen meelopen.

Nadelen

- Bij bepaalde aanbieders (huisartsen en wijkverpleging) en zorgverleners niet in loondienst is er nog geen logische betaaltitel.
- Lastig om branches uit te sluiten wanneer dat gewenst is.
- Dit vergt compensatie van verzekeraars voor betalingen op de speciale betaaltitel. De vraag is of dat kan via de catastroferegeling.

¹ Een eindheffing verhoogt het bedrag met een factor 1,9

- Instellingen zullen moeten onderhandelen met verzekeraars om hun deel te krijgen.
- 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 budgettair beslag.

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

Datum
15 april 2020

Uitzoekpunten/randvoorwaarden

- Verdeelsleutel bepalen
- Overeenstemming met bekostigers
- Bij Financiën fiscale vrijstelling van de uitkering bedingen cq eindheffing VWS organiseren.

Budgettair beslag

Op basis van €1.500 per persoon, 1,375 miljoen gerechtigden (en nog exclusief eindheffing bij VWS) in te schatten op €2,1 miljard.