

Ministerie van Volksgezondheid,  
Welzijn en Sport

# memo

## Keuzes bij uitvoering motie Arissen - Bonus voor zorgverleners

### 1. Aanleiding

De Kamer heeft een motie aangenomen om de mogelijkheden te onderzoeken om de zorgverleners van wie nu extra inzet wordt gevraagd een (financiële) bonus toe te kennen als blijk van waardering.

In de motie lezen we de wens tot het geven van een extra blijk van financiële waardering aan de zorgverleners die zich nu buitenproportioneel inzetten om de crisis het hoofd te bieden.

### 2. Voorstel

Het voorstel is om alle zorgverleners uit de sectoren waar de druk op de zorg voor patiënten door corona aanzienlijk is gestegen rond 1 september 2020 een waardebon van € 250 te verstrekken vergezeld van een brief namens de regering waarmee zij worden bedankt voor hun inzet tijdens de corona crisis.

Hoewel dit afwijkt van de in de motie gevraagde bonus heeft deze variant de voorkeur omdat:

1. Het verstrekken van een bedrag in euro's vanuit de Rijksoverheid op veel uitvoeringsproblemen stuit (zie punt 5). VWS heeft in het huidige zorgstelsel geen wettelijke betaalgrond om dit bedrag uit te keren aan zorgverleners, waardoor we sterk afhankelijk zijn van zorgfinanciers (o.a. zorgverzekeraars) en werkgevers.
2. Een waardebon vergezeld met een brief vanuit de Rijksoverheid wel uitvoerbaar lijkt. Bovendien pleiten de volgende argumenten voor:
  - De cao's bieden voldoende ruimte waarmee de extra gewerkte uren toch al vertaald worden in extra salaris.
  - Een waardebon zal naast het reguliere salaris worden ontvangen direct vanuit de Rijksoverheid en daardoor eerder als extra worden ervaren.

Met een waardebon kunnen zwaar getroffen sectoren zoals bijvoorbeeld de horeca en de sport- en cultuursector een extra impuls krijgen. VWS zal deze bonnen marktconform moeten inkopen en het een waardebon is voor individuele zorgverleners is staatssteun naar verwachting geen issue. Desalniettemin blijft het voorstel gecompliceerd:

SG  
MEVA  
Team Arbeidsmarkt

**Bezoekadres:**  
Parnassusplein 5  
2511 VX Den Haag  
T 0(0)20 0020 000 000  
F 0(0)20 0020 000 000

www.rijksoverheid.nl

**Inlichtingen bij**

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

(10)(2e)

(10)(2e)@minvws.nl

(10)(2e)

(10)(2e)

(10)(2e)@minvws.nl

**Datum**

2 april 2020

**Aantal pagina's**

4

- Een ideale afbakening van de doelgroep bestaat niet. Elke afbakening van de doelgroep voor de waardebon zal ongetwijfeld leiden tot onvrede bij de mensen die daarbuiten vallen of van mensen binnen de doelgroep die vinden dat anderen toch geen vergelijkbare extra inzet hebben gepleegd.
- In de motie wordt gesproken over een bonus voor zorgverleners. Deze keuze zal waarschijnlijk aanleiding geven tot ongenoegen bij andere professionals (denk aan ondersteunende diensten in de zorg) of sectoren zoals kinderopvang, politie en detailhandel waar ook vele mensen zich extra inzetten.
- Ook blijft de vraag welk bedrag recht doet aan de inspanningen die zorgverleners nu verrichten en welk bedrag als serieuze blijk van waardering wordt gezien, bovenop overwerk(toeslagen) die al zullen worden uitgekeerd. Er zullen altijd mensen blijven die het gebaar te mager vinden of liever een structurele oplossing willen zien voor o.a. de hoge werkdruk en te weinig handen aan het bed. Met de aantallen mensen die in de zorg werken leidt een serieuze blijk van waardering al snel tot een forse uitgavenpost.
- De waarde van de ontvangen bonus is belast met loonbelasting cq inkomstenbelasting en kan leiden tot een lager recht op toeslagen. Voor zorgverleners in dienstbetrekking is de heffing van loonbelasting en het effect op de toeslagen te voorkomen via een zogenoemde eindheffing bij VWS. Dit verhoogt de kosten wel met 75%-90%, maar zorgt ervoor dat – in elk geval de zorgverleners in dienstbetrekking – ook echt een netto bonus krijgen.
- Het inregelen van de uitvoering vergt nog veel uitzoekwerk: hoe krijg je bijvoorbeeld de adressen, AVG-proof, van de doelgroep om de waardebon te versturen.

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

Datum  
2 april 2020

### 3. Uitwerking voorstel

#### **Keuze doelgroep**

De afbakening zal nog worden getoetst bij o.a. de vakbonden en de werkgeversorganisaties. Onderstaand een aantal mogelijkheden met daarbij een inschatting van de kosten bij een hoogte van de waardebon van € 250 en eindheffing van max 90% betaald door VWS ter voorkoming van loonheffing en effect op toeslagen bij de ontvangers:

1. Alle Nederlanders werkzaam in de kritische sectoren (kosten onbekend).
2. Alle zorgverleners<sup>1</sup> in de sector zorg en welzijn (exclusief kinderopvang).
3. Alle zorgverleners werkzaam in de sectoren die zorg hebben verleend aan corona patiënten: medisch specialistische zorg, geestelijke gezondheidszorg, huisartsenzorg, verpleging, verzorging en thuiszorg, gehandicaptenzorg en jeugdzorg.
4. Alle verpleegkundigen en verzorgenden werkzaam in de sector zorg en welzijn.
5. Alle zorgverleners die tijdens de coronacrisis in zwaardere omstandigheden extra uren bovenop hun standaard uren hebben gedraaid. De kosten zijn lastig in te schatten omdat wij geen zicht hebben op wie extra heeft gewerkt. Daarvoor zijn we afhankelijk van de zorgwerkgevers.

<sup>1</sup> Exclusief de niet cliëntgebonden functies, geraamd op 24% van het totaal aantal functies.

Tabel: inschatting kosten waardebon in- en exclusief eindheffing (en exclusief uitvoeringskosten)

SG  
Dir. Macro-Eco. Vraagst. en  
Arbeidsmarkt  
en  
Wetmarkt  
2020

	Doelgroep	Raming aantal zorgverleners in doelgroep	Raming kosten bij bon van €250,- (excl. eindheffing)	Raming kosten bij bon van €250,- (incl. eindheffing)
1	Alle Nederlanders in kritische sectoren	Niet bekend	Niet bekend	Niet bekend
2	Alle zorgverleners in zorg en welzijn (exclusief kinderopvang)	1,05 mln.	262,5 mln.	446,25 mln.
3	Zorgverleners in sectoren waar corona tot extra werk heeft geleid (msz, ggz, huisartsen, vvt, ghz, jeugdzorg)	0,96 mln.	240,0 mln.	408,0 mln.
4	Verpleegkundigen en verzorgenden	0,37 mln.	92,5 mln.	157,25 mln.
5	Zorgverleners die extra uren hebben gedraaid	Niet bekend	Niet bekend	Niet bekend

**Advies:** Alle zorgverleners werkzaam in de branches die zorg hebben verleend aan corona patiënten of extra inzet hebben moeten plegen als gevolg van de corona crisis of ter voorkoming van negatieve effecten van corona. Deze zorgverleners hebben moeten werken in uitzonderlijk zware omstandigheden, zowel fysiek als mentaal, terwijl zij zelf groter risico lopen op besmetting. Een beloning aan specifiek deze groep sluit aan bij waarderings die worden geuit vanuit de Nederlandse samenleving en de tekst van de motie. VWS heeft zicht op de sectoren die extra werk hebben gekregen als gevolg van het corona-virus. Het is echter vanuit VWS niet mogelijk om exact te identificeren welke zorgverleners extra inzet hebben gepleegd tijdens de crisis. Om de bonus niet afhankelijk te laten zijn van het oordeel van de werkgever (of bij zelfstandigen: opdrachtgever) wordt geadviseerd om de waardebon sector breed te verstrekken. Het risico is dat mensen ook een waardebon ontvangen terwijl zij tijdelijk thuis zitten/zich juist niet uitzonderlijk hebben moeten inspannen. De inschatting is dat deze mensen straks een forse inhaalslag moeten maken om de uitgestelde zorg te verlenen, waardoor een waardebon niet volledig ongedund is.

#### Planning

Ook voor het moment van het verstrekken van de waardebonnen zijn keuzes mogelijk. Daarbij kan gedacht worden aan:

- Nog tijdens de crisis (rond 1 mei)
- Na afbouw van de maatregelen
- Voor de zomer(vakanties) (rond 1 juli)
- Na de zomervakantie (rond 1 september)

**Advies:** Aangezien we niet weten wanneer de coronacrisis voorbij is, is het lastig om de uitvoering daarop in te regelen. De bonus (waardebon) kan gezien worden als blijk van waardering voor de extra inzet tijdens deze crisis. Daarom moet de uitkering daarvan niet te lang wachten. Toch vraagt de uitvoering nog wel voldoende tijd om dit rechtmatig in te regelen. Daarom wordt geadviseerd om de waardebon plus brief rond 1 september te versturen.

**Uitvoering**

De uitvoering volgt uit de keuzes die gemaakt worden voor het toekennen van de bonus. Als het voorgestelde alternatief voor een waardebon acceptabel is als invulling van de motie en de keuze voor de doelgroep helder is zullen de uitvoeringsmodaliteiten verder worden verkend en uitgewerkt.

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

**Datum**  
2 april 2020

**5. Overzicht onderzochte varianten**

In de motie wordt de regering verzocht de mogelijkheden te onderzoeken om zorgverleners een financiële bonus te geven als blijkt van waardering.

Onderstaande tabel geeft een kort overzicht van onderzochte varianten en de belangrijkste redenen om deze varianten niet te adviseren.

<b>Variant</b>	<b>Belangrijkste nadelen</b>
1. Ophoging binnen het stelsel van budgetten werkgevers die bonus binnen mogelijkheden cao aan werknemer uitkeren.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Budget bij werknemers krijgen is complex en is afhankelijk van veel partijen.</li> <li>- Extra bedrag door een bonus op een al hoger loon op loonstrookje (ivm overwerk) voelt minder als extra waardering. Tevens moet het bedrag per medewerker fors zijn en lopen de kosten daardoor op in de miljarden.</li> </ul>
2. Subsidieregeling van VWS aan werkgevers, die vervolgens bonus aan werknemer uitkeren.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Extra administratieve lasten en groot risico op staatssteunproblematiek.</li> <li>- Extra bedrag door een bonus op een al hoger loon op loonstrookje (ivm overwerk) voelt minder als extra waardering.</li> </ul>
3. Bedrag per werknemer betaald door werkgever met compensatielijn via Zorgverzekeringsfonds/Fonds langdurige zorg/Gemeenten.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Niet alle partijen zijn via deze weg te bereiken (bijv. huisartsen en zorgverleners niet in loondienst).</li> </ul>
4. Bedrag per werknemer betaald door pensioenuitvoerder PGGM.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Niet alle partijen zijn via deze weg te bereiken. Onduidelijk is ook of de staat wel een bijdrage mag geven aan PGGM.</li> </ul>
5. Subsidieregeling van VWS aan zorgverleners.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hoge uitvoeringskosten en administratieve lasten.</li> </ul>
6. Fiscale maatregel ten gunste van werknemers in de zorg	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ingewikkelde uitvoering door al overbelaste Belastingdienst.</li> </ul>

10 (26) (10)(2e)  
*(Senior) Beleidsmedewerker*

I.B. Damink  
*(Senior) Beleidsmedewerker*