

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.

2. Voorstel

Het voorstel is om alle zorgverleners voor de zomer, rond 1 juli 2020, een waardebon te verstrekken vergezeld van een brief namens de regering waarmee zij worden bedankt voor hun inzet tijdens de corona crisis.

Dit is de voorkeursvariant, 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 zorgmedewerkers, 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. NB: de vraag is of het staatssteun technisch mogelijk is om een bon gericht op specifieke sectoren te verstrekken.

Desalniettemin blijft het voorstel gecompliceerd:

- 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) of sectoren zoals

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

Bezoekadres:
Parnassusplein 5
2511 VX Den Haag
T 06 23 10 36 01 (0) (0)
F 06 23 10 36 01 (0) (0)

www.rijksoverheid.nl

Inlichtingen bij
06 23 10 36 01 (0) (2e)
(10)(2e)
(10)(2e) @minvws.nl

(10)(2e)
(10)(2e) @minvws.nl

Datum
2 april 2020

Aantal pagina's
3

- kinderopvang, politie en detailhandel waar ook vele mensen zich extra inzetten.
- Ook blijft de vraag welk bedrag recht doet aan de inspanningen die zorgmedewerkers 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 dit te voorkomen via een zogenoemde eindheffing bij VWS. Dit verhoogt de kosten wel met 75%-90%.

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 € 200:

- Alle Nederlanders werkzaam in de vitale sectoren (kosten onbekend).
- Alle zorgmedewerkers in de brede sector zorg en welzijn (circa € 345 miljoen).
- Alle zorgmedewerkers werkzaam in de sectoren: medisch specialistische zorg, geestelijke gezondheidszorg, huisartsenzorg, verpleeg- en thuiszorg, gehandicaptenzorg, sociaal werk en jeugdzorg (circa € 300 miljoen).
- Alle verpleegkundigen en verzorgenden (kosten circa € 78 miljoen).
- Alle zorgmedewerkers die tijdens de coronacrisis extra inzet bovenop hun standaard inzet hebben getoond. De kosten zijn lastig in te schatten omdat wij geen zicht hebben op wie extra heeft gewerkt. Daarvoor zijn we afhankelijk van de zorgwerkgevers.

Advies: Alle zorgmedewerkers werkzaam in de sector zorg en welzijn. Veel zorgmedewerkers 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 waarderingen die worden geuit vanuit de Nederlandse samenleving. Vanuit VWS is het niet mogelijk om aan te geven welke zorgmedewerkers 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. Het advies is om dit voor de zomer te doen (1 juli). Dan lijkt er voldoende tijd om de uitvoering in te regelen.

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

Datum
2 april 2020

Uitvoering

De uitvoering volgt uit de keuzes die gemaakt worden voor het toekennen van de bonus, onder meer over de afbakening van de doelgroep en de hoogte van de waardebon.

5. Overzicht onderzochte varianten

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

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

	Variant	Belangrijkste nadelen
1.	Ophoging binnen het stelsel van budgetten werkgevers die bonus binnen mogelijkheden cao aan werknemer uitkeren.	– Budget bij werknemers krijgen is complex en is afhankelijk van veel partijen. – 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.
2.	Subsidieregeling van VWS aan werkgevers, die vervolgens bonus aan werknemer uitkeren.	– Extra administratieve lasten en groot risico op staatssteunproblematiek. – Extra bedrag door een bonus op een al hoger loon op loonstrookje (ivm overwerk) voelt minder als extra waardering.
3.	Bedrag per werknemer betaald door werkgever met compensatielijn via Zorgverzekeringsfonds/Fonds langdurige zorg/Gemeenten.	– Niet alle partijen zijn via deze weg te bereiken (bijv. huisartsen en zorgverleners niet in loondienst).
4.	Bedrag per werknemer betaald door pensioenuitvoerder PGGM.	– Niet alle partijen zijn via deze weg te bereiken. Onduidelijk is ook of de staat wel een bijdrage mag geven aan PGGM.
5.	Subsidieregeling van VWS aan zorgverleners.	– Hoge uitvoeringskosten en administratieve lasten.
6.	Fiscale maatregel ten gunste van werknemers in de zorg	– Ingewikkelde uitvoering door al overbelaste Belastingdienst.

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

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