

Ministerie van Volksgezondheid,
Welzijn en Sport

Minister VWS

Deadline: 2 juni 2020

SG
Meva
Team Arbeidsmarkt
Ontworpen door

Datum
28 mei 2020

Kenmerk

Zaaknummer

nota

(ter beslissing)

bonus zorgmedewerkers

Paraaf directeur

Paraaf DGLZ

1 Aanleiding voor deze nota

Met deze nota informeren wij u over de praktische uitvoerbaarheid van een bonus voor zorgverleners en vragen wij uw akkoord om de voorgestelde route verder uit te werken. Daarnaast doen wij een voorstel voor een tekst over de bonus voor de komende TK-brief. De vakbonden, de Nederlandse Vereniging van Ziekenhuizen (NVZ) en de Nederlandse Federatie van Universitair Medische Centra (NFU) hebben gevraagd naar helderheid over de invulling van de motie Van Kooten-Arissen. In vergelijkbare zin zijn op 27 mei kamervragen gesteld door het lid Kerstens (PvdA). Hij vraagt onder meer of op zeer korte termijn helderheid kan worden gegeven over de hoogte van de bonus en of snel tot uitbetaling kan worden gekomen.

2 Beslipunten, advies en mogelijk alternatief

Onze conclusie na gesprekken met oa WJZ is dat het uitkeren van een bonus uiterlijk najaar 2020 alleen haalbaar is als we kiezen voor een niet al te fijnmazige (lumpsum)regeling. Hoe zo'n lumpsum regeling er uit kan zien lichten wij onder punt 3 nader toe.

Aan de lumpsumregeling kan de voorwaarde worden verbonden dat hiervoor waardebonnen worden uitgedeeld, bijvoorbeeld ter waarde van €109,26. Dit is in lijn met de afspraken uit het gesprek met de minister van Financiën hierover. NB: het is juridisch niet mogelijk als vereiste op te nemen dat de bonnen uitsluitend lokaal of in bepaalde economische sectoren kunnen worden besteed. In zoverre wijkt het voorstel af van de gedachten van de minister van Financiën.

Beslispunt: gaat u akkoord met verdere uitwerking en uitvoering van een lumpsumregeling voor de bonus zoals deze hieronder is toegelicht?

Alternatief: de lumpsumregeling kent een zekere grofheid in de verdeling van bonussen. De toekenning van de bonus aan zorgverleners wordt overgelaten aan de zorgwerkgevers en geschiedt op basis van vertrouwen. Alternatief kan nader verkend worden of een regeling mogelijk is waarbij meer controlepunten worden ingebouwd en (mogelijk) ook meer controle is op "de bonus op de goede plek". Een dergelijke regeling vergt meer tijd in voorbereiding en uitvoering en zal tot meer administratieve lasten leiden. Uitkering van de bonus kan dan naar verwachting niet eerder plaatsvinden dan in het voorjaar van 2021.

SG
Meva
Team Arbeidsmarkt

Kenmerk

Voor wat betreft de update in de brief aan de Tweede Kamer stellen wij voor de volgende passage op te nemen:

'...Eerder heb ik u bericht dat wordt onderzocht op welke wijze invulling kan worden gegeven aan deze motie. Momenteel wordt bekeken hoe zorgaanbieders kunnen worden gefaciliteerd in het, in aanvulling op de van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden, verstrekken van een financiële blijk van waardering aan zorgverleners als genoemd in de motie. Nog voor de zomer wordt u geïnformeerd over de mogelijkheden hieromtrent.'

Daarmee wordt het voornemen om tot een bonusregeling te komen bekrachtigd en wordt aangegeven dat het een bonus is in aanvulling op de reguliere arbeidsvoorwaarden¹. Financiën heeft benadrukt dat nog geen bedrag genoemd mag worden tot dat de budgettaire impact is afgestemd in de MR. Daarom nemen wij geen bedrag op in de tekst van de brief.

Beslispunt: kunt u instemmen met deze tekst?

Om de brief aan Tweede Kamer tijdig te kunnen verzenden, verzoeken wij u om reactie uiterlijk op dinsdag aanstaande (2 juni).

3 Samenvatting en conclusies

Wat houdt de lumpsum-regeling in?

- De snelst uitvoerbare variant voor een bonusregeling bestaat ons inziens uit een zeer basale subsidieregeling waarbij zorgwerkgevers aangeven hoeveel fte er binnen hun organisatie werkzaam is. Op basis daarvan krijgen ze een lumpsum bedrag naar rato van dat aantal fte. Met deze lumpsum kunnen de werkgevers de werknemers (en inhuurkrachten/zzp'ers/vrijwilligers) die extra inspanning hebben verricht rond de verzorging van corona-patiënten extra belonen. Als voorwaarde kan daaraan verbonden worden dat de subsidie uitsluitend mag worden gebruikt voor de aankoop van waardebonnen² en dat het bedrag per zorgverlener €15000 moet zijn. Voor de waardebonnen kan niet vereist worden dat deze uitsluitend voor bepaalde bestedingsdoelen of in aangewezen regio's te gebruiken zijn.
- Belangrijk punt is het bereik van de regeling en daarmee de doelgroep. Om de beoogde doelgroep zo volledig mogelijk te kunnen betrekken gaan wij uit van alle medewerkers in de brede groep zorg en welzijn, met uitzondering van kinderopvang en sociaal werk, maar met inbegrip van

¹ Die bij overwerk al tot extra inkomsten leiden en de mogelijkheid van een bonus kennen.

² Deze voorwaarde kan worden weggelaten: dan is ook een uitkering in geld mogelijk.

flexibele medewerkers en zelfstandigen. Die groep omvat alle werkenden, dus ook mensen uit de niet cliëntgebonden functies, dus van schoonmaker tot arts. Deze brede groep bestaat uit ongeveer 1,2 miljoen werknemers. Die krijgen niet allemaal een bonus: het gaat om de mensen die extra inspanningen hebben verricht bij de verzorging van corona patiënten. Bij een verwachting dat dit ongeveer 1/3^e van de brede groep is, spreek je daarmee over 400.000 personen. De hoogte van de lumpsum wordt analoog aan deze lijn (dus als vast percentage van het aantal werknemers) vastgesteld.

SG
Meva
Team Arbeidsmarkt

Kenmerk

- Controle op de besteding van de subsidie zou beperkt kunnen worden tot het indienen van een betaalbewijs voor de aankoop van de waardebonnen. De verdeling wordt aan de zorgwerkgevers/-opdrachtgevers overgelaten.
- Aandachtspunt is het vertrouwen waarop de regeling gebaseerd is. In theorie kunnen werkgevers tegen de bedoeling van de regeling in de ene medewerker tien bonnen geven en de andere die er evenzeer recht op heeft, overslaan. Dit risico kan mogelijk ondervangen worden, maar dat brengt extra administratieve lasten mee en een verlenging van de benodigde tijd om de regeling op te stellen.
- De subsidie wordt uitgekeerd met een opslag van 80% ter dekking van de zogenaamde eindheffing, zodat de zorgverlener de beloning belastingvrij ontvangt en de bonus geen invloed heeft op de hoogte van toeslagen. Deze systematiek werkt voor werknemers en zelfstandigen³, maar niet voor werknemers van derde-bedrijven (denk aan schoonmakers in dienst van een door het ziekenhuis ingehuurd schoonmaakbedrijf).
- Zoals hiervoor al aangegeven gaan wij er van uit dat ongeveer 400.000 zorgverleners in aanmerking komen voor een bonus. Rekening houdend met de genoemde compensatie voor eindheffing is het budgettair beslag, exclusief uitvoeringskosten ingeschat op € 10,25 miljoen.
- Afhankelijk van de gekozen modaliteiten kan een subsidie staatssteun opleveren. In het proces tot de regeling moet dan mogelijk ook een gang naar de EU COM worden opgenomen. Dit proces duurt gemiddeld een half jaar. Mogelijk kunnen we versnellen i.h.v. COVID-19. Het proces kan gelijk lopen aan de subsidieregeling.
- NB: wij ontvangen vrijdag 29 mei nog nadere informatie van subsidie uitvoerder DUS-I of zij de regeling ook inderdaad in het gewenste tijdpad kunnen uitvoeren.

Waarom is de lumpsum de voorkeursoptie?

- In voorgaande nota's hebben wij verschillende varianten voor uitkering van een bonus besproken.
- Inmiddels is meer duidelijkheid ontstaan over de praktische uitvoerbaarheid van mogelijke varianten, onder meer in vervolg op uw overleg met de minister van Financiën hierover. Daarbij speelt een rol:
 - de definiëring van de doelgroep
 - het bereiken van de doelgroep
 - de hoogte van de bonus
 - de vorm van de bonus (waardebon of geld)
 - de vorm van de regeling (deze is mede afhankelijk van de gekozen vorm van de bonus)

³ De eindheffing ten aanzien van de zelfstandigen is niet 80% maar 75%. Dit verschil is hier voor de eenvoud weggelaten.

- o de uitvoerbaarheid via VWS, inclusief controle/fraudebestendig systeem
 - o bonus moet belastingvrij zijn, of er moet compensatie plaatsvinden voor de belastingheffing
 - o de wens om zo min mogelijk administratieve lasten te creëren
 - o de gewenste snelle uitvoering, dat wil zeggen informeren Tweede Kamer in juni 2020 en uitkeren in het najaar van 2020
- Onze conclusie is dat moet worden gekozen welk element het belangrijkst is, omdat een ideale combinatie niet haalbaar is. Met andere woorden: een keuze voor een snelle uitvoering, betekent dat zal moeten worden gewerkt met een regeling waarbij minder voorwaarden worden gesteld en waarbij minder controle nodig is. Nadeel kan zijn dat de doelgroep minder precies wordt bereikt. Een meer gerichte variant kost meer tijd om te organiseren. Onze inschatting is dat dan pas in het voorjaar van 2021 kan worden uitgekeerd.
- Wanneer meer tijd kan worden genomen voordat de uitkering plaatsvindt, is er ook meer tijd om een bonussysteem op te stellen met meer controlepunten. Zo kan – door dat als vereiste in de subsidieregeling op te nemen – meer bewijsmateriaal worden opgevraagd om te toetsen of de juiste personen een bonus krijgen. Dat gaat voor de werkgevers gepaard met meer administratieve lasten. De vraag is echter of deze beperkte extra waarborgen praktisch dusdanig veel voordeel opleveren dat ze de extra doorlooptijd en (administratieve) lasten waard zijn.
- Ook de variant 'waardebon via VWS' komt in beeld als meer tijd kan worden genomen. Bij die variant is namelijk aanbesteding noodzakelijk. Aanbesteding van een dergelijke inhoud en omvang vergt zeker een half jaar. Daarbij kan zowel het opzetten van de regeling als de distributie van de bonnen worden aanbesteed.

SG
Meva
Team Arbeidsmarkt

Kenmerk

Regelingen in (10)(2a) (10)(2a) en (10)(2a)

- Eerder hebben wij u geïnformeerd over de plannen van (10)(2a) en (10)(2a) met betrekking tot het verstrekken van een "corona-bonus". In de bijlage bij deze nota geven wij daarvan een update. Verder voegen wij op uw verzoek (10)(2a) aan de vergelijking toe. Vanuit de ervaringen in die landen zijn de volgende lessen te leren:
 - o De (10)(2a) regeling (fiscale vrijstelling tot € (10)(2b)) is vanuit de overheid gezien eenvoudig te realiseren, maar zeer ongericht. Alle werkgevers kunnen hier immers gebruik van maken. Bovendien moeten werkgevers de uitkering zelf betalen. In de praktijk ontstaan daardoor nu voor de zorgverleners in (10)(2a) allerlei acties van bonden en deelstaten. Dit compliceert en leidt tot ongelijkheid. De deelstaten definiëren ook verschillende groepen rechthebbenden.
 - o In alle landen is discussie over de breedte van de doelgroep: geen enkele regeling is zodanig goed te richten dat iedereen die een extra inspanning verricht een bonus krijgt. De (10)(2a) regeling is (voorlopig) alleen voor personeel van publiekrechtelijke ziekenhuizen. In (10)(2a) varieert de hoogte van de bonus van € (10)(2b) tot € (10)(2b) per persoon; de hoogste bonus is voor gebieden met veel corona patiënten.
 - o In (10)(2a) loopt het idee van een bonus vast op de discussie over de doelgroep: men vindt het (juridisch) niet te verdedigen de ene

persoon wél en de andere niet extra te belonen. (10)(26) lijkt daarom toch *geen* bonusregeling in te stellen.

SG
Meva
Team Arbeidsmarkt

4 Draagvlak politiek

Alle elementen genoemd onder kopje 3 zijn politiek gevoelig, voor de media interessant en voer voor discussie: afbakening van de doelgroep, hoogte van het bedrag, geld of bonnen, keuze werkgever voor wie uiteindelijk bonus krijgt, tijdspad tot uitkering enzovoort.

Kenmerk

Op 27 mei 2020 zijn door het lid Kerstens (PvdA) Kamervragen gesteld waarin onder meer gevraagd wordt om op zeer korte termijn helderheid te verschaffen over de hoogte van bedoelde bonus en deze snel tot uitbetaling te laten komen aan alle zorgverleners.

5 Draagvlak maatschappelijk en eenduidige communicatie

De vakbonden, de Nederlandse Vereniging van Ziekenhuizen (NVZ) en de Nederlandse Federatie van Universitair Medische Centra (NFU) hebben gevraagd naar helderheid over de invulling van de motie. Aanvankelijk gaven de vakbonden aan vooral een meer structurele stijging van inkomens te willen in plaats van een eenmalige bonus. Inmiddels roepen zij ook met meer kracht om uitkering van een (substantiële) bonus. Werkgevers zijn minder enthousiast: zij zien de administratieve last van een bonusuitkering op zich afkomen.

6 Financiële en personele gevolgen

Uitgaande van 400.000 bonnen van € (10)(26) en rekening houdend met een opslag voor compensatie van de eindheffing ter hoogte van (10)(26)%, is het budgettaire beslag ingeschat op € (10)(26) miljoen.

7 Juridische aspecten haalbaarheid

Dit wordt verder onderzocht als voor deze route wordt gekozen. Vooralsnog verwachten wij dat de geschetste route ook juridisch haalbaar is.

8 Afstemming (intern, interdepartementaal en met veldpartijen)

WJZ en FEZ. Financiën (IRF) is op hoofdlijnen geïnformeerd.

9 Gevolgen administratieve lasten

Een subsidieregeling leidt tot administratieve lasten bij de zorgwerkgevers. In de voorgestelde lumpsum variant zijn deze relatief beperkt.

10 Toezeggingen

Er zijn nog geen toezeggingen gedaan. Een en ander is onderzocht in het kader van de motie van het kamerlid Van Kooten-Arissen.

11 Fraudetoets

Volgt bij uitwerking regeling.

Bijlage bij nota: regelingen in

(10)(2a)

SG
Meva
Team Arbeidsmarkt

(10)(2a)

Kern regeling (zie ook bijlage):**Kenmerk**

- Alle werkgevers (dus niet alleen zorg) mogen in 2020 belastingvrij maximaal €1.500 aan werknemers uitkeren (in geld of natura).
- Deze bedragen mogen niet in plaats van het reguliere loon komen.
- Waarschijnlijk heeft deze maatregel er aan bijgedragen dat in het zorgveld:
 - de (10)(2a) vakbond "Ver.di" met de Federale Vereniging van Werkgevers in de Verpleegindustrie overeenstemming heeft bereikt voor een speciale bonus van maximaal 1.500 voor verplegend personeel. Dit loopt via de CAO. Er zijn veel vragen of daarmee wel de hele doelgroep wordt bereikt.
 - de deelstaat Sleeswijk-Holstein € 1.500 uitkeert aan 20.000 verpleegkundigen.
 - de deelstaat Beieren € 500 uitkeert aan 250.000 verpleegkundigen, bejaardenhuizen, verpleeghuizen en gehandicapten.

Voordelen:

- De ingestelde fiscale vrijstelling is eenvoudig toe te passen omdat hij voor iedereen geldt (generieke regeling).
- Kosten overheid beperkt (namelijk alleen gemis ontvangst belasting over deze uitkeringen), werkgevers draaien voor de kosten van de bonus zelf op.

Nadelen/overwegingen om dit idee niet over te nemen:

- Ongericht: ook werkgevers/ werknemers die geen extra inspanningen doen komen in aanmerking. Zelfs in de zorg (waar dus door de vakbond toezeggingen zijn afgedwongen) lijkt niet iedereen die extra inspanningen heeft verricht bereikt te worden.
- Financiële last (en de druk om uit te keren) ligt bij werkgevers, die – in veel gevallen – toch al lastige tijd doormaken.
- Ongelijke behandeling: er ontstaan allerlei eigen initiatieven waarbij personeel in de ene deelstaat meer krijgt dan in de andere.

(10)(2a)

Kern regeling:

- Oorspronkelijk werd in de (10)(2a) media geschreven dat een tweetal regelingen werd overwogen:
 - Een belastingvrije uitkering door werkgevers aan werknemers van maximaal € 1.000 (vergelijk (10)(2a) regeling).
 - Een bonus van €1.450 voor een brede groep zorgverleners.
- De (10)(2a) regering gaf wel meteen aan dat dit nog wordt onderzocht maar nog niet is vastgesteld (dd 4 april jl). Ook op dit moment (datum memo) is op de sites van de (10)(2a) overheid niets gepubliceerd op dit gebied.
- Wel verschenen inmiddels nieuwe berichten in de pers dat beide regelingen er waarschijnlijk niet komen. Reden zou zijn dat het vastloopt op de uitwerking cq dat het juridisch niet te verdedigen is de ene persoon wél en de andere niet extra te belonen.
- De vakbonden en werkgevers hebben aangegeven dat er andere prioriteiten zijn. Zij leggen zich er kennelijk bij neer.

Voordelen/nadelen:

- Nu de regelingen niet door lijken te gaan, zijn er ook geen voor- of nadelen te benoemen.

(10)(2a)

Kern regeling:

- Een belastingvrije bonus van € 1.500 op fulltime basis wordt betaald aan al het ziekenhuispersoneel in de 40 meest getroffen departementen (Noord en (10)(2a)).
- In de andere departementen ontvangen professionals in instellingen voor volksgezondheid €500 belastingvrij.
- Het gaat hier alleen om personeel van de publiekrechtelijke zorginstellingen. De uitkering lijkt daarom eenvoudig via het (ambtenaren)salaris te kunnen worden uitgekeerd. Aangegeven wordt dat met private instellingen nader wordt bekeken of een bonus mogelijk is.
- Daarnaast is de vergoeding voor overuren die tijdens de crisis zijn ontstaan verhoogd met 50%, waarbij wel is gezegd dat het totaalbedrag van bonus plus overuren tot maximaal €2.000 belastingvrij is.

Voordelen:

- Snel uit te keren.
- Behoorlijk gericht door onderscheid te maken naar regio.

Nadelen/ overwegingen om dit idee niet over te nemen:

- Niet iedereen wordt bereikt: het gaat alleen om werknemers van publieke ziekenhuizen en is daarom niet te kopiëren naar de Nederlandse situatie.

SG
Meva
Team Arbeidsmarkt

Kenmerk