

5.1.2i Concept

5.1.2i Concept

5.1.2i Concept

5.1.2i Concept

5.1.2i Concept

5.1.2i Concept

5.1.2i Concept

5.1.2i Concept



5.1.2i Concept

5.1.2I Concept

5.1.2i Concept

5.1.2i Concept

5.1.2I Concept

5.1.2I Concept

5.1.2i Concept

5.1.2i Concept



5.1.2e



Ministerie van Volksgezondheid,  
Welzijn en Sport

Deze nota is bedoeld om openbaar gemaakt te worden: **Nee**

Aan

Minister LZS

Deadline: 10-06-2022

MEVA

Arbeidsmarkt

Ontworpen door

5.1.2e 5.1.2e  
5.1.2e

T

M 5.1.2e

5.1.2e @minvws.nl

Datum Document

-

Kenmerk

3379878-1030664-MEVA

Bijlage(n)

Subsidierегeling  
Staatssteuntoets  
Risicoanalyse

## nota

(ter beslissing) Subsidierегeling behoud langdurig zieke zorgwerknemers

D62  
dla  
akb.

### 1. Aanleiding

Met het oog op het behoud van langdurig ziek zorgpersoneel heeft u een subsidieregeling aangekondigd voor werkgevers in zorg en welzijn die na het tweede ziektejaar de loondoorbetaling aan de zieke medewerker verlengen en met hen blijven werken aan herstel en re-integratie. De subsidieregeling die hiervoor is uitgewerkt wordt met deze nota ter ondertekening aan u voorgelegd. Na publicatie van de regeling kan het subsidieloket worden opengesteld.

### 2. Geadviseerd besluit

Indien u akkoord bent met de uitwerking van de subsidieregeling, wordt u gevraagd de regeling te ondertekenen. NB. U dient de regeling zowel na de artikelen, als na de artikelsgewijze toelichting te ondertekenen. Indien de ondertekende regeling op 10 juni voor publicatie wordt aangeleverd, kan met een spoedprocedure de regeling op 15 juni as. of z.s.m. daarna worden gepubliceerd en het aanvraagloket worden opengesteld.

### 3. Kernpunten

De hoofdpunten van de subsidieregeling zijn:

- Er moet een vrijwillige verlenging van de loondoorbetaling na het tweede ziektejaar zijn *afgesproken* van minimaal 6 maanden (vanuit Wia is 12 maanden het maximum) met zorgwerknemers die in de periode 1 maart 2020 tot en met 31 december 2020 langdurig ziek zijn geworden, ongeacht de reden van langdurige ziekte..
- De subsidie bedraagt €1.100 per maand *gerealiseerde* verlenging.



- Er is een meldingsplicht als de loondoorbetaling voor de einddatum van de afgesproken periode van verlenging stopt, of als de duur van de afgesproken verlenging wordt aangepast.
- De regeling geldt breed voor de sector zorg en welzijn breed (excl. kinderopvang), zonder onderscheid naar beroepen.
- Er zijn drie aanvraagtijdvakken om aanvragers snel uitsluitel te kunnen bieden over de subsidie.

**MEVA**  
Arbeidsmarkt  
**Kenmerk**  
3379878-1030664-MEVA

#### 4. Toelichting

##### a. *Draagvlak politiek*

De Tweede Kamer dringt aan op spoedige openstelling van het subsidieloket. De regeling is een uitwerking van de door u op 25 februari jl. bij Kamerbrief aangekondigde subsidie voor werkgevers in zorg en welzijn, gericht op het behoud van langdurig zieke zorgverleners.

##### b. *Draagvlak maatschappelijk en eenduidige communicatie*

De Tweede Kamer roept op om iets te doen voor langdurig zieke zorgverleners en stelt met enige regelmaat vragen over wat het kabinet voor deze groep doet. Voor een deel van de doelgroep zal deze regeling geen soelaas bieden, omdat werkgever of werknemer de loondoorbetaling niet wil of kan bieden. Bijvoorbeeld vanwege de verwachtingen over de mogelijkheden tot herstel of uit financieel oogpunt. FNV en CNV vinden dat (ook) voor die groep wat moeten worden gedaan, vanwege de inkomensgevolgen van langdurige ziekte en arbeidsongeschiktheid.

Budgethouders die vanuit een PGB vier of meer dagen per week een zorgverlener in dienst hebben, hebben bij ziekte een loondoorbetalingsverplichting van max. 2 jaar en zouden zodoende ook de loondoorbetaling vrijwillig kunnen verlengen. Deze budgethouders zijn verplicht de werkgeverstaken bij UWV te beleggen. Gemeente en zorgkantoor betalen bij ziekte de loondoorbetaling in de eerste twee ziektejaren; de budgethouder moet het budget aan zorg besteden. Desgevraagd heeft UWV aangegeven niet te verwachten dat budgethouders van deze regeling gebruik zullen willen maken. Deze doelgroep is zodoende niet onder de definitie van zorgaanbieders gebracht. Ook Per Saldo, de belangenbehartiger voor de budgethouders is om een standpunt over het (niet) meenemen van de budgethouders gevraagd, dit is nog niet ontvangen.

##### c. *Financiële en personele gevolgen*

Er is een budget van €30 mln (incl. €1,5 mln uitvoeringskosten) beschikbaar voor de regeling. Vanwege het verwachte beperkte gebruik van de regeling, is geen subsidieplafond in de regeling opgenomen. Zie ook de risico-analyse en onder h. fraudetoets.

##### d. *Juridische aspecten haalbaarheid*

WJZ is nauw betrokken bij het opstellen van de regeling.

##### *Privacy en gegevensbescherming*

Het is de bedoeling dat de uitvoering van deze regeling geen verwerking van persoonsgegevens, waaronder gezondheidsgegevens, van werknemers door het ministerie met zich meebrengt. Het ministerie heeft waarborgen getroffen om het verwerken van persoonsgegevens uit te sluiten. In de steekproef



worden bijvoorbeeld geanonimiseerde documenten uit de administratie van de werkgever opgevraagd. Door bij de subsidieaanvraag een personeelsnummer te laten opgeven, kunnen de gegevens uit deze documenten worden getoetst aan de gegevens uit de aanvraag. Het verwerken van tot individuen herleidbare gegevens is dus niet aan de orde (en bovendien niet nodig). Om die reden is de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) niet van toepassing en is er ook geen gegevensbeschermingseffectbeoordeling gedaan.

**MEVA**

Arbidsmarkt

**Kenmerk**

3379878-1030664-MEVA

*Staatssteun*

Voor deze regeling is sprake van gerechtvaardigde staatssteun, op grond van artikel 33 van de AGVV. Op grond van dit artikel mag de subsidie max. 75% van de werkelijke kosten bedragen. Vanuit de gegevens over gemiddeld verdiende salarissen naar deeltijdfactor zien we dat bij het bedrag van €1.100 per maand maximaal 1,57% van de werknemers in zorg en welzijn te weinig zou kunnen verdienen om onder dat steunpercentage te blijven. We weten niet in hoeverre de langdurige ziekte zich ook in deze groep (in min- of meerdere mate) voordoet. We kunnen hier niet op controleren vanwege het ontbreken van een grondslag voor de verwerking van persoonsgegevens. Het steunpercentage wordt alleen bereikt als deze groep én langdurig ziek zou zijn én de werkgever een verlengde loondoorbetaling afsprekt én daarvoor subsidie aanvraagt.

*e. Afstemming (intern, interdepartementaal en met veldpartijen)*

- De regeling is opgesteld in nauwe samenwerking tussen WJZ en MEVA, in afstemming met DUS-i vanwege de uitvoeringsaspecten. Bij bespreking van de regeling in het ECS (expertisecentrum subsidies) is reeds geconstateerd dat bij de uitwerking nauw met elkaar is opgetrokken en daarbij de uitvoeringsconsequenties reeds zijn besproken.
- DUS-i heeft aangegeven dat deze op voorhand geen belemmering zijn voor de uitvoering van de regeling. De formele uitvoeringstoets wordt momenteel opgesteld.
- Dat budgethouders niet onder de definitie van zorgaanbieder worden gebracht, is met PDPGB afgestemd.
- Afstemming met FEZ heeft plaatsgevonden, tevens betrokken via ECS.

Afstemming heeft daarnaast plaatsgevonden met:

- SZW: vanwege de relatie met de SZW-wetgeving over vrijwillige verlenging van de loondoorbetaling na het tweede ziektejaar, en
- UWV: vanwege de benodigde gegevenslevering.

*f. Gevolgen administratieve lasten*

De administratieve lasten van de regeling zijn zeer beperkt omdat de aanvrager een beperkt aantal gegevens moet aanleveren voor de subsidieaanvraag. De subsidie wordt ambtshalve (zonder voorafgaande aanvraag van de subsidieontvanger) vastgesteld. Over de administratieve lasten is een passage in de regeling opgenomen; het Adviescollege Toetsing Regeldruk (ATR) is hierover advies gevraagd. Vanwege de beperkte administratieve lasten heeft het ATR besloten geen formeel advies uit te brengen.

Vanwege de beschikbaarheid van gegevens bij het UWV is vanuit het ATR gevraagd naar de mogelijkheden de uitvoering van de regeling bij UWV te



beleggen; dat zou een (verdere) beperking van de administratieve lasten opleveren. Het UWV heeft geen grondslag voor het verwerken van persoonsgegevens voor zo'n regeling. Ook behoort het uitvoeren van een subsidie niet tot de wettelijke taken van het UWV. Daarom kan de uitvoering niet bij UWV worden belegd. Dit is ook in de regeling benoemd.

**MEVA**  
Arbeidsmarkt  
**Kenmerk**  
3379878-1030664-MEVA

*g. Toezeggingen*  
N.v.t.

*h. Fraudetoets*

In het kader van de risicoanalyse zijn de risico's in kaart gebracht en beheersmaatregelen getroffen om gesignaleerde risico's te beperken. Hieronder een schets van de belangrijkste risico's en getroffen beheersmaatregelen:

*1) Plausibiliteitstoets i.p.v. toets op niveau van de werknemer*

Het UWV kan niet op medewerkersniveau een aanvraag toetsen omdat er geen grondslag is voor het verwerken van persoonsgegevens. Het UWV gaat per werkgever na hoeveel verlengingen voor die werkgever bij UWV bekend zijn. Dat is het maximale aantal verlengingen waarvoor kan worden verleend. Dat er bij het UWV verlengingen bekend zijn, biedt de zekerheid dat voor een x aantal werknemers door de aanvrager sprake is van een verlenging van de loondoorbetaling.

Het UWV kan geen onderscheid maken naar vrijwillige verlengingen of verlengingen vanwege een loonsanctie; een loonsanctie kan worden opgelegd als het UWV oordeelt dat te weinig re-integratieinspanningen zijn gepleegd. De kans daarop is echter vrij klein, al neemt deze wel toe naar gelang de organisatieomvang toeneemt. Van de bedrijven met minder dan 10 werknemers krijgt jaarlijks 0,06% een loonsanctie, bij 11-25 werknemers is dit 0,3%, bij 26-100 werknemers 1%, bij 101-500 werknemers 5% en bij 500 of meer werknemers 33%. Om dit risico te ondervangen verklaart de aanvrager bij de subsidieaanvraag dat sprake is van een vrijwillige verlenging. In de steekproef wordt hierop getoetst.

*2) Geen toets op de duur van de verlenging, terwijl die duur de hoogte van de subsidie bepaalt*

De hoogte van de subsidie hangt af van de eigen opgave van de aanvrager t.a.v. de duur van de vrijwillige verlenging van de loondoorbetaling. Eindigt de loondoorbetaling aan de werknemer voor de uiterste einddatum (bijv. vanwege volledig herstel, baanwissel of overlijden), dan dient de subsidieontvanger dit bij DUS-i te melden. De aanvrager verklaart bij de aanvraag dat sprake is van een verlenging van minimaal 6 maanden. Ook wordt verklaard dat de aanvraag naar waarheid is ingevuld. In de toelichting bij de regeling wordt benoemd dat UWV gegevens levert over het aantal bekende verlengingen. Aanvragers zouden kunnen veronderstellen dat de gegevenslevering ook gegevens over de periode omvat. Werkgevers moeten het UWV immers informeren over de einddatum van de verlenging. Om te voorkomen dat subsidieontvangers niet aan de meldingsplicht voldoen, zal DUS-i actief tussentijds rappelleren op de meldingsplicht en daarbij expliciet aangeven in welke situaties sprake is van een meldingsplicht.

De meldingsplicht wordt actief opgepakt, waardoor het risico op onrechtmatige wijzigingen is verlaagd. Dit is voor FEZ aanvaardbaar.



### 3) *Bekendheid van de regeling*

Er zijn signalen dat de (as.) regeling nog weinig bekend is. Via werkgeversorganisaties in zorg en welzijn is, vooruitlopend op publicatie van de regeling, op hoofdlijnen informatie verstrekt over de uitgangspunten van de regeling. We zullen de komende periode extra inzet (moeten) plegen op de communicatie om bredere bekendheid te geven aan de regeling. UWV gaat in de ontvangstbevestigingen van ontslagaanvragen die zorgwerkgever doen, de werkgever wijzen op deze regeling.

**MEVA**  
Arbeidsmarkt  
**Kenmerk**  
3379878-1030664-MEVA

### 4) *Niet opnemen budgetplafond in de regeling*

Bij het niet opnemen van een budgetplafond, bestaat het risico dat het beschikbare budget wordt overschreden. Dat het beschikbare budget zal worden overschreden wordt echter hoogst onwaarschijnlijk geacht. Vanwege de beeldvorming is het plafond daarom niet opgenomen.

Het budgetplafond is toereikend voor ruim 4.300 subsidies à €6.600. Op basis van reacties op het voornemen voor deze regeling, is de verwachting dat het aantal aanvragen ver beneden de 4.000 zal zijn. Er is geen sprake van een kostendekkende subsidie (gemiddeld 50% van de kosten wordt gedekt); het subsidiebedrag kan te laag worden gevonden om de subsidie aan te vragen. Daarnaast is er onzekerheid bij werkgevers over het perspectief op herstel, wat voor werkgevers ook een reden kan zijn om af te zien van verlenging en subsidieaanvraag. Jaarlijks worden *economiebreed* zo'n 3.000 vrijwillige verlengingen goedgekeurd, in hoeverre deze afkomstig zijn uit de zorg is onbekend.

## 5. Informatie die niet openbaar gemaakt kan worden

N.v.t. (geen openbaarmaking)

5.1.2e 5.1.2e  
5.1.2e