



Minister

ASEA
Afdeling Strategie,
Arbeidsmarkt en Stelsels &
Regelingen

Contactpersoon
5.1.2e
T 06 5.1.2e
5.1.2e@minszw.nl
5.1.2e
T 06 5.1.2e
5.1.2e@minszw.nl

nota

Inkomensondersteuning bij quarantaine, vervolg

Datum
25 september 2020
Onze referentie

Akkoord SG/DG

1. Status nota

Ter beslissing

2. Aanleiding

Enkele weken geleden heeft u met MVWS afgesproken om de opties te verkennen voor compensatie bij quarantaine voor werkgevers en werknemers. Bij een eerste verkenning bleek dat inkomenscompensatie via aanpassing van bestaande regelingen bij het UWV niet mogelijk is, vanwege de noodzaak voor aanpassing van ICT-systemen en gebrek aan capaciteit. Een generieke tegemoetkoming zoals de Aof-premieverlaging is wel mogelijk, maar is ongericht en kostbaar. De passage hierover in de brief van VWS is op basis van de MCC-19 op dinsdag 22 september geschrapd na overleg met MFIN. Op basis van het coalitieoverleg is besloten samen met ambtelijk FIN opties te verkennen. De afgelopen week hebben we alternatieve oplossingen verkend en zijn we in gesprek gegaan met uitvoerders (RVO, SVB, UVB en voor de volledigheid nogmaals UWV). We informeren u over de uitkomsten hiervan en leggen een aantal punten ter beslissing aan u voor. Op donderdag 1 oktober is er een BO met sociale partners waar dit onderwerp waarschijnlijk ter sprake komt. Deze nota wordt ook verstuurd naar MFIN. U kunt hier met MFIN over doorpraten en marge van de MR op vrijdag.

3. Kern- en beslispunten

- We hebben verschillende opties voor een nieuwe regeling ter compensatie aan werkgevers én werknemers verkend, waaronder een vergoeding op basis van een coronatest. Uitvoerders bevestigen dat het uitvoeren, handhaven en uitleggen van een nieuwe regeling ter compensatie van de quarantaineplicht ingewikkeld is. Een dergelijke nieuwe regeling is ofwel specifiek en daarmee complex, tijdsintensief en (zeker op korte termijn) onuitvoerbaar en is moeilijk te handhaven ofwel algemeen en daarmee minder aansluitend bij het probleem (onggericht) en dus snel ondoelmatig/kostbaar.
- Over het algemeen hebben uitvoerders al veel op hun bordje. RVO en SVB geven aan nog wel bereid te zijn door te praten over hoe een nieuwe regeling uitvoerbaar, handhaafbaar en uitlegbaar te maken is, maar geven geen garanties of ze zo'n regeling ook kunnen uitvoeren. UWV en UVB zien geen mogelijkheden een regeling op te zetten vanwege het gebrek aan capaciteit.
- We hebben de volgende opties bekeken:

ASEAAfdeling Strategie, Arbeidsmarkt
en Stelsels & Regelingen**Datum**

25 september 2020

Onze referentie

- o **(1)** Een 'teststraatregeling' die MFIN suggereerde, waarbij (werkgevers van) werknemers die zich hebben laten testen een forfaitair bedrag ontvangen. Voordeel van zo'n regeling is dat hij zich richt op mensen die tijdelijk in quarantaine moeten. Nadeel is dat deze regeling ook groepen compenseert die loon doorbetaald krijgen, bijvoorbeeld omdat het type arbeid dat iemand verricht niet te verifiëren is, of iemand niet kan thuiswerken en of iemand daadwerkelijk in quarantaine gaat. Verder bereikt een dergelijke regeling andere groepen die in quarantaine moeten niet, zoals personen die nauw contact hebben gehad met een besmet persoon. Daarnaast ontstaan er perverse gedragseffecten: de vraag naar tests zou kunnen oplopen. Dat is een risico dat met de huidige testcapaciteit zwaar zou kunnen wegen. Bij de uitvoerders is nog onduidelijk of zij de uitslag van een test mogen verwerken, omdat het gaat om medische informatie.
- o **(2)** Het in gesprek gaan met sociale partners over het tijdelijk schrappen van de wachtdagen bij loondoorbetaling bij ziekte. Schrappen betekent dat werkenden vanaf dag één loondoorbetaling bij ziekte ontvangen. U heeft de Kamer dit gesprek toegezegd tijdens het AO Arbeidsmarktbeleid. Eventueel zouden werkgevers hierbij tegemoet gekomen kunnen worden via een algemenere compensatie (opties 3 en 4/5).
- o **(3)** Het generiek verlagen van de werkgeverslasten door een verlaging van de Aof-premie. Dit geeft slechts een klein effect bij een relatief groot budgettair beslag en betreft daarom eerder een erkenning van het probleem dan een effectieve oplossing ervan. Ambtelijk FIN geeft aan dat dit gedekt moet worden in inkomstenkader, volgens ambtelijk SZW moet dit net zoals andere coronamaatregelen ten laste van het emu-saldo komen (oftewel, per saldo komt er minder geld binnen). Hoewel de Awf-premie meer gericht is op het bedrijfsleven is een Awf-premieverlaging op kort termijn niet uitvoerbaar.
- o **(4) en (5)** Het in samenwerking met sociale partners oprichten van een quarantainefonds of het maken van een branche-gerichte verdeling van middelen. Sociale partners kunnen een regeling uitwerken die wat hen betreft het beste aansluit bij de problematiek en waarbij liefst uitvoering ook belegd is bij Sociale Partners. Voordeel hiervan is dat de politieke druk naar partners wordt verplaatst en dat de middelen waarschijnlijk gerichter dan de Awf-premie worden besteed. Nadeel is dat het tijd zal kosten, het kabinet eventueel beticht kan worden van het afschuiven van het probleem, en dat het risico bestaat dat partners uiteindelijk niet tot een meer gerichte regeling komen. Partners moeten dezelfde problemen rondom uitvoerbaarheid en handhaafbaarheid overbruggen. Het risico op additionele bijstortingen is hierbij ook groot. U kunt deze opties en een bepaald bedrag bij sociale partners neerleggen ter compensatie voor het schrappen van de wachtdagen bij loondoorbetaling bij ziekte.
- o **(6)** Het tijdelijk verhogen van de NOW. Dit druist echter in tegen de herstructureringsgedachte van de NOW3 en leidt tot vertraging in de implementatie van de NOW3.
- o **(7)** Het tijdelijk schrappen van de wachtdagen in de ZW. Dit vergt een aanpassing in de uitkeringssystemen van het UWV en extra personele capaciteit. Deze optie is daarom niet binnen enkele maanden haalbaar. Bovendien bereikt deze optie slecht een klein deel van de beoogde doelgroep.

• **Welke van deze routes wilt u verder verkennen?**

ASEAAfdeling Strategie, Arbeidsmarkt
en Stelsels & Regelingen**Datum**

25 september 2020

Onze referentie

- **Wij adviseren u de routes 2, 4 en 5 te gaan verkennen met sociale partners. We adviseren u route 3 als terugvaloptie te hanteren, als het politiek gewenst is iets te doen. We adviseren u de andere routes niet verder te verkennen.** Het risico op een toegenomen druk op GGD's bij route 1 lijkt ons te groot. Route 6 is onwenselijk en route 7 onuitvoerbaar. De haalbare opties geven overigens maar beperkte oplossing voor de kwetsbare groep werkenden (oa. 0-urencontracten, oproepkrachten en zelfstandigen).
- Er zijn ook argumenten om geen inkomenscompensatie te geven.
 - Door inkomenscompensatie ontstaan de eerdergenoemde perverse gedragseffecten.
 - De precieze schadelast van een werkgever of zelfstandige is ook lastig in te schatten, mede door verschillen in sectoren (o.a. mogelijkheid thuiswerken).
 - Daarnaast blijft de prikkel om toch te gaan werken bestaan zolang inkomensondersteuning niet afhankelijk is van het daadwerkelijk thuis blijven. Het valt niet te controleren of werkenden daadwerkelijk in quarantaine verblijven en daarmee kan niet ook niet als voorwaarde voor inkomensondersteuning worden gesteld.
 - Verder bieden het bestaande stelsel van sociale zekerheid en de aanvullende noodmaatregelen in veel gevallen al een uitkomst.
 - Tot slot kan inkomenscompensatie dubbelen met steun vanuit de NOW en moet de gelijkheid tussen zelfstandigen die inkomenscompensatie ontvangen en die op het sociaal minimum (Tozo) moeten terugvallen gewaarborgd worden.

4. Toelichting**DEEL 1. ALGEMENE PUNTEN RONDOM EEN NIEUWE REGELING**Vertrekpunt verkenning nieuwe regeling

- Uit de probleemanalyse (zie bijlage 1) blijkt dat werkgevers en bepaalde werkenden financiële gevolgen ondervinden door quarantaine. Onder de werkenden heeft 15% aangegeven dat zij zich niet aan de quarantaineplicht houden wegens gevolgen voor het inkomen.
- Uit de Kamer (motie Asscher) en vanuit de hoek van sociale partners (met name MKBNL) ontstaat druk om hiervoor een oplossing te bedenken. Sociale partners hebben aangegeven graag gerichte steun te zien voor werkgevers die daadwerkelijk te maken hebben met loondoorbetaling.
- Eerder hebben we UWV gevraagd bestaande regelingen, zoals de ZW en WAZO uit te breiden, zodat enkelen van de genoemde groepen hierop aanspraak kunnen maken. Wij hebben u er eerder¹ over geïnformeerd dat deze voorstellen niet uitvoerbaar zijn, met uitzondering van de oplossing voor vangnetters (UWV verstrekt een ZW-uitkering aan vangnetters die zelf niet ziek zijn, maar vanwege de richtlijnen van het RIVM in quarantaine moeten).
- Om een alternatieve oplossing te bedenken zijn we teruggegaan naar de tekentafel. We hebben de modaliteiten van een nieuwe regeling ter compensatie van de financiële gevolgen van quarantaine voor werknemers én werkgevers geschetst. Daarbij zijn telkens de voorkeurs- en terugvalopties benoemd. Samen met uitvoerders RVO, SVB, UVB en UWV hebben we deze opties bekeken in het licht van uitvoerbaarheid, handhaafbaarheid en uitlegbaarheid. Een overzicht hiervan is opgenomen in bijlage 2.
- Hieronder bespreken we de belangrijkste uitkomsten van de verkenning. Daarna bespreken we het palet aan mogelijke oplossingen.

¹ Nota 14 september,2020-0000124632

ASEAAfdeling Strategie, Arbeidsmarkt
en Stelsels & Regelingen**Datum**

25 september 2020

Onze referentieUitkomsten van de verkenning

- Aandachtspunt is dat de uitvoering op dit moment erg veel op het bord heeft liggen, en dat een goede uitvoering wel van belang is.
- Uit de verkenning blijkt dat het ingewikkeld is om een nieuwe regeling te creëren die uitvoerbaar, handhaafbaar én uitlegbaar is. De complexiteit van het vraagstuk wordt door de uitvoerders benadrukt.
- Uitvoerders geven aan dat een gerichte regeling (de voorkeursopties in bijlage 2) leidt tot een tijdsintensieve en complexe uitvoeringspraktijk. Uitvoerders hebben hier doorgaans niet de mankracht of de systemen voor. Het tot stand brengen van een dergelijke regeling kost veel tijd en inspanning en is niet op korte termijn te realiseren.
- Uitvoerders geven ook aan dat een minder gerichte regeling (de terugvalopties in bijlage 3) uitvoerbaarder lijkt, maar tegelijkertijd andere nadelen met zich meebrengt. Zo zorgen veel terugvalopties voor perverse gedragseffecten. Een eenvoudige en minder gerichte regeling zorgt bovendien voor een minder doelmatige besteding van middelen en maakt de regeling aanzienlijk minder goed uitlegbaar.
- Er is kort gezegd een afruil tussen de gerichtheid en de uitvoerbaarheid, handhaafbaarheid en uitlegbaarheid van de regeling.

DEEL 2: APPRECIATIE TESTSTRAATREGELING (IDEE HOEKSTRA)

- We hebben met uitvoerders verkend welke kenmerken een regeling heeft die uitvoerbaar is.
- De verkenning komt uit op een zogenoemde 'teststraatregeling' die MFIN suggereerde, waarbij (werkgevers van) werkenden die zich hebben laten testen een forfaitair bedrag ontvangen.
 - Het blijkt dat het niet mogelijk of zeer arbeidsintensief is om te controleren of een werknemer thuis kan werken, in quarantaine moet en daadwerkelijk in quarantaine verblijft. Daarnaast mogen uitvoerders niet zo maar omgaan met gezondheidsinformatie. Ook blijkt dat het lastig te controleren is wat voor type arbeid iemand verricht. Zie bijlage 3 voor de kenmerken van een dergelijke regeling.
 - Omdat niet te controleren is of iemand werkt, wat voor arbeid iemand verricht en of iemand daadwerkelijk in quarantaine gaat wordt de doelgroep breed. Omdat we maar een beperkt deel van deze groep werkenden willen bereiken, kent deze regeling een hoge budgettaire last en is hij ondoelmatig. Tegelijkertijd is deze optie wel doelmatiger dan een generieke verlaging van de Aof-premie of Awf-premie.
 - Verder bereikt een dergelijke regeling andere groepen die in quarantaine moeten niet, zoals personen die nauw contact hebben gehad met een besmet persoon.
 - Een dergelijke regeling kan leiden tot perverse gedragseffecten: er kan een prikkel ontstaan om getest te worden ook al is daar geen goede aanleiding toe. Dit heeft invloed op de testcapaciteit, terwijl deze al tekort schiet.
- Over het algemeen geven uitvoerders aan dat ze beperkte personele capaciteit en ICT-capaciteit hebben.
 - Het UWV ziet geen mogelijkheid om een nieuwe regeling op te zetten en uit te voeren, los van de vormgeving van de regeling.
 - UVB heeft aangegeven dergelijke aantallen (zie bijlage 2) niet aan te kunnen.
 - PDV geeft aan dat dergelijke bezwaren ook gelden voor gemeenten.

ASEA

Afdeling Strategie, Arbeidsmarkt en Stelsels & Regelingen

Datum

25 september 2020

Onze referentie

- o De SVB en de RVO geven aan op hun tandvlees te lopen wat betreft personeel en IT-systemen, maar de deur niet bij voorbaat dichtslaan en verder in gesprek te willen gaan over hoe een mogelijke regeling beter uitvoerbaar, handhaafbaar en uitlegbaar te maken is. Kanttekening aan de kant van de SVB als mogelijke uitvoerder is dat zij normaal gesproken geen lijntjes hebben met werkgevers, alleen met burgers.
- o De verwachting is dat een dergelijke verkenning met SVB en RVO uit komt op een minder gerichte regeling die vooral gericht is op compensatie van werkgevers en die weinig voorwaarden heeft.
- **(1) Wilt u de route van een nieuwe generieke regeling, zoals de 'teststraatregeling' van MFIN via de SVB en de RVO verder verkennen? Vanwege de bovenstaande bezwaren adviseren wij u deze route niet verder te verkennen.**

DEEL 2: ALTERNATIEVEN

Hieronder verkennen we de alternatieve mogelijkheden om werkgevers of werkenden te compenseren voor de quarantaineplicht.

Te verkennen alternatieve routes: werkgevers

- Voor de werkgeverspremies kan worden gekeken naar een tijdelijke (gedurende 2021) verlaging van de Aof- of de Awf-premie.
 - o Een verlaging van de Aof-premie met 0,1 procentpunt kost per saldo ongeveer € 210 miljoen (het tarief in 2020 is 6,77 procent). Dat komt neer op een voordeel van ongeveer 35 euro per werknemer met een gemiddeld loon. Een daling van de Awf-premie met 0,1 procentpunt kost ongeveer € 195 miljoen. Het verschil tussen beide opties komt doordat overheidswerkgevers (en sommige private werkgevers zoals het bijzonder onderwijs) geen Awf-premie betalen.
 - o Van een daling van de Aof-premie profiteren in principe dus ook overheidswerkgevers, maar in de meeste gevallen wordt dat gecompenseerd via een lagere loonbijstelling (het genoemde bedrag houdt hier rekening mee). In sommige gevallen is die compensatie echter niet 1 op 1, bijvoorbeeld bij decentrale overheden. Een verlaging van de Awf-premie kent daarmee iets lagere kosten. Bij beide opties profiteren de onderwijssector en de kabinetssectoren niet mee.
 - o Indien wordt besloten tot verlaging van de werkgeverspremies dan is alleen de Aof-premie op korte termijn uitvoerbaar. Een besluit daarover moet begin november vaststaan om nog mee te kunnen lopen in de systemen van de Belastingdienst. De Belastingdienst acht het echter op korte termijn niet uitvoerbaar om de Awf-premie aan te passen, omdat dit aan te veel systemen raakt.
 - o Een generieke lastenverlichting geeft echter slechts een klein effect bij een relatief groot budgettair beslag. Daarnaast bestaat er geen koppeling tussen de daadwerkelijke meerkosten die werkgevers maken en de lastenverlichting.
 - o Gezien de hoogte van de tegemoetkoming per werknemer is het niet waarschijnlijk dat de baten van de premieverlaging kunnen opwegen tegen de kosten van quarantaine van een individuele werknemer. Er zijn geen mogelijkheden om voor 2021 een premieverlaging toe te spitsen op een specifieke groep bedrijven of voor specifieke maanden.
 - o Zelfstandigen zonder personeel hebben geen voordeel van deze verlaging.
 - o Een dergelijke maatregel is daarmee eerder een erkenning van het probleem dan een effectieve oplossing ervan. Sociale partners zijn hier ook niet enthousiast over.

ASEAAfdeling Strategie, Arbeidsmarkt
en Stelsels & Regelingen**Datum**

25 september 2020

Onze referentie

- Daarnaast beoordeel ambtelijk FIN de verlaging van de premie als lastenrelevant in het inkomstenkader, omdat een verlaging dermate generiek is dat deze niet onder de uitzondering in het lastenkader voor Coronamaatregelen valt.
- Als u voor deze optie kiest, dan zal deze lastenverlichting gecompenseerd moeten worden in het lastenkader. Daarbij bestaat er nu reeds een tekort in het inkomstenkade van €200 miljoen als gevolg van lagere zorgpremies.
- **(3) Wilt u de Aof-premie verlagen? Hoewel de Awf-premie meer gericht is op het bedrijfsleven is een Awf-premieverlaging op korte termijn niet uitvoerbaar.**
- De kosten van quarantaine kunnen voor werkgevers groot zijn. Het collectief dragen van risico's door middel van een quarantainefonds kan helpen. Zo verdelen werkgevers de risico's en dragen zij zelf de kosten.
 - Dit fonds kan bijvoorbeeld beheerd worden door een private partij waar werkgevers een aanvraag voor compensatie kunnen indienen.
 - Het kabinet kan middels een nog te bepalen bedrag het startschot geven van dit quarantainefonds. Dit kan bijvoorbeeld de omvang zijn van een generieke premieverlaging, zoals hierboven beschreven.
 - Als eis voor de kabinetsbijdrage kan aan sopa's mogelijke voorwaarden worden gesteld, zoals het doorbetalen van de groep werkenden die nu niet doorbetaald krijgt bij quarantaine of het verlagen van de wachtdagen bij loondoorbetaling van ziekte (zie ook beslispoint 7, 8 en 9). Of deze afspraken worden nagekomen is echter lastig te controleren.
 - Sociale partners bepalen tezamen aan welke criteria moet worden voldaan om voor compensatie in aanmerking te komen. De problemen omtrent de afbakening van de doelgroep blijven bestaan.
 - Als werkgevers zelf regie voeren moeten zij zelf ook voor handhaving zorgen. De doelmatigheid van de middelen is echter niet te borgen omdat het voor de overheid lastig is te controleren of de middelen op de juiste plek komen.
 - Het oprichten van een fonds (inclusief statuten e.d.), met goede handvatten om te komen tot een werkbare controleerbare compensatieregeling op de korte termijn lijkt ons niet realistisch.
 - Het is daarnaast de vraag of en hoe dit, in juridische zin, vormgegeven kan worden. Dat vergt nader onderzoek.
 - Het benoemen van deze optie heeft vooral een symbolische functie richting sopa's, namelijk dat het laat zien dat het kabinet niet de enige probleemeigenaar is en dat wellicht sopa's ook aan zet zijn met betrekking het bedenken van een oplossing.
 - De effectiviteit van het fonds hangt af van de omvang en doelgroep die wordt bereikt, dit is sterk gecorreleerd met de bijdrage door het kabinet, de bijdrage van werkgevers, en de gekozen inrichting van het fonds.
 - Het risico op additionele bijstortingen is hierbij groot, als de pot op is zullen de sociale partners snel weer aankloppen bij de overheid.
 - Gezien het quarantainefonds niet binnen korte termijn is opgezet en de verwachting is dat sopa's hier niet enthousiast tegenover staan gezien zij de uitvoering moeten organiseren ontraden wij deze optie.
 - Voordeel van deze optie is wel dat het er voor zorgt dat sopa's deelgenoot worden van de oplossing. Overheid doet financiering, partners de uitvoering.
- **(4) Wilt u dat wij verder gaan met het verkennen van het oprichten van een fonds?**
-

ASEAAfdeling Strategie, Arbeidsmarkt
en Stelsels & Regelingen**Datum**

25 september 2020

Onze referentie

- MKB Nederland heeft op ambtelijk niveau bij ons aangegeven dat zij op dit moment denken aan een oplossing op branche-niveau (conform onwerkbaar weer).
 - Door onderscheid te maken tussen branches wordt een regeling gericht. De problematiek speelt vooral bij branches waar mensen niet thuis kunnen werken.
 - Het idee is om partners op cao-niveau af te laten spreken hoe veel mensen niet thuis kunnen werken (Bijvoorbeeld 80% in de bouw en 5% bij banken), vergelijkbaar met de afspraken die gemaakt worden rondom onwerkbaar weer. Het percentage personen dat niet thuis kan werken wordt vermenigvuldigd met het landelijk gemiddelde percentage dat vanwege quarantaine thuis moet blijven. Bedrijven krijgen dit percentage keer een vergoedingspercentage keer hun loonsom uitgekeerd.
 - Elke werkgever ontvangt dus een vast bedrag op basis van deze rekensom. Dit bedrag is niet gebaseerd op het aantal mensen dat daadwerkelijk in quarantaine moet.
 - Omdat slecht objectief in te schatten is welk percentage van werknemers niet thuis kan werken, is de kans op (bewuste) overschatting groot. Elke sector heeft immers baat bij een zo hoog mogelijk (vergoedings)percentage.
 - Het is een optie om een totaalbedrag te bepalen en sociale partners over de verdeling te laten beslissen. Hierbij moeten we waken voor additionele bijstortingen.
 - Bij deze optie spelen daarnaast dezelfde risico's op uitvoerbaarheid en handhaafbaarheid als bij een specifieke compensatieregeling.
 - Onze verwachting is dat de uitvoering van zo'n (gerichte) regeling wel bij ons ligt in plaats van bij de werkgevers zelf. Het gebrek aan capaciteit en ICT-systemen bij uitvoerders beperkt de mogelijkheden voor deze optie.
 - De (juridische) haalbaarheid van deze optie moet verder verkend worden.
 - Deze generieke compensatieregeling gaat vooral uit van goed vertrouwen op de werkgever. Tegelijkertijd biedt dit politieke ruimte. U laat sociale partners zien dat u bereid bent mee te denken aan een oplossing en u geeft ze daarmee inspraak.
- **(5) Wilt u deze branche-gerichte variant op onwerkbaar weer met sociale partners verkennen?**
- Om werkgevers te compenseren voor de extra kosten i.v.m. quarantaine zou gekeken kunnen worden om de vergoeding in de NOW te verhogen. Zo is eerder besloten om de forfaitaire opslag in de NOW te verhogen van 30% naar 40%, om bedrijven tegemoet te komen voor vaste lasten.
 - Een compensatie via de NOW komt terecht bij bedrijven die relatief zwaar getroffen worden door de coronacrisis (drempel van >20% omzetverlies). Tegelijkertijd is de steun ongericht voor wat betreft daadwerkelijke quarantainekosten en komen lang niet alle bedrijven in aanmerking voor de NOW.
 - De subsidiehoogte wordt in de NOW3 in tranches verlaagd zodat bedrijven aan kunnen passen aan de nieuwe economische werkelijkheid. Een generieke verhoging (bijvoorbeeld verlengen van de voorwaarden die in de NOW2 gelden) doorkruist de huidige opzet van de NOW3 om bedrijven in de gelegenheid te brengen zich aan te passen aan de gevolgen van het virus. De percentages en voorwaarden horen bij elkaar: het ophogen van vergoedingspercentages in de NOW-3 zonder de voorwaarden aan te passen, zou leiden tot overcompensatie van loonkosten.

ASEAAfdeling Strategie, Arbeidsmarkt
en Stelsels & Regelingen**Datum**

25 september 2020

Onze referentie

- Het verhogen van compensatiepercentages is in principe uitvoeringstechnisch haalbaar. Wanneer wordt besloten de NOW2 voorwaarden te verlengen, in plaats van de NOW3 door te zetten, heeft UWV daar zes weken de tijd nodig voor het loket open kan.
- Ook aanpassingen van de parameters in de NOW-3 zijn uitvoeringstechnisch haalbaar, maar zullen tot vertragingen leiden in de implementatie van deze regeling.
- De mogelijkheid om de forfaitaire opslag te verhogen is bovendien beperkt, omdat deze wel moet passen binnen het doel van de subsidieregeling.
- Om de opzet van de NOW-3 intact te laten, achten wij het onverstandig om losse elementen van de NOW aan te passen.
- De geraamde uitgaven voor de NOW-3 zijn € 5,4 miljard voor 9 maanden. Als we de voorwaarden van NOW-2 zouden continueren voor 9 maanden bedraagt de raming op basis van dezelfde grondslagen € 8,1 miljard. Dat is een verschil van € 2,7 miljard.
- Hoewel de optie op korte termijn haalbaar is, adviseren wij u vanwege de genoemde bezwaren deze route niet verder te verkennen.
- **(6) Wilt u verder verkennen wat de gevolgen zijn van het verhogen van de NOW?**

Te verkennen alternatieve routes: werkenden

- Een alternatief is het **tijdelijk schrappen van de wachtdagen in de ZW**.
 - Hiermee lost u het (vermeende) wachtdagen-probleem bij vangnetters op, maar niet het probleem van inkomensterugval voor nul-urencontracters, min-max contracten en zelfstandigen omdat deze geen recht hebben op een ZW-uitkering. Deze optie draagt dus slechts voor een klein deel bij aan de oplossing van het probleem.
 - Omdat we met UWV hebben afgesproken om ook ZW-uitkeringen te verstrekken aan vangnetters in quarantaine, heeft het schrappen van de wachtdagen in de ZW invloed op de gehele groep van vangnetters die onder de richtlijnen van het RIVM vallen. Het ook schrappen van de wachtdagen in de ZW werkt financieel door naar werkgevers die ook nu al om compensatie vragen voor de hogere lasten door de voornoemde werkwijze bij UWV.
 - Het UWV heeft aangegeven dat het schrappen van de wachtdagen in de ZW alleen generiek mogelijk is. Het schrappen van de wachtdagen voor specifiek de corona-gerelateerde gevallen is niet mogelijk, omdat de reden van ziekmelding niet wordt geregistreerd - en niet geregistreerd mag worden - in het systeem op grond waarvan uitkeringen worden betaald.
 - Het tijdelijk schrappen van de wachtdagen in de ZW is op korte termijn niet haalbaar. Dit vergt een ICT-aanpassing in het uitkeringssysteem. Om die te kunnen maken moeten andere ICT-aanpassing worden gededprioriteerd. Het aanpassen van het systeem lukt naar verwachting niet binnen een half jaar. Bovendien heeft UWV voor de uitvoering van de aangepaste ZW extra personele capaciteit nodig.
 - Het tijdelijk schrappen van de wachtdagen vergt bovendien wetswijziging (aanpassing artikel 29 van de Ziektewet).
 - Bovendien leidt het opschorten van wachtdagen in de ZW tot circa € 20 miljoen aan extra kosten op jaarbasis (exclusief uitvoeringskosten). Dit betreft een grove inschatting. Hierin is rekening gehouden dat het aantal meldingen van kortdurende ziektegevallen hoger zal liggen in de periode waarin de quarantainemaatregelen van toepassing zijn, doordat personen met milde klachten zich eerder ziek zullen melden. Hierin is nog niet meegenomen dat het schrappen van wachtdagen consequenties heeft voor het geboorteverlof. De uitkering dient op grond van de EU-richtlijn ten minste gelijk te zijn aan wat men bij ziekte ontvangt. Als wachtdagen geschrapt worden heeft dat als gevolg dat de uitkering voor geboorteverlof omhoog moet.

ASEA
Afdeling Strategie, Arbeidsmarkt
en Stelsels & Regelingen

Datum
25 september 2020

Onze referentie

- Aangezien deze optie slechts voor een klein deel bijdraagt aan de oplossing van het probleem en niet op korte termijn haalbaar lijkt adviseren wij om deze optie niet verder te verkennen.
- **(7) Wilt u het tijdelijk schrappen van de wachtdagen in de ZW verder verkennen?**
- Afhankelijk van de CAO zijn er ook wachtdagen bij loondoorbetaling bij ziekte.
 - In één derde van de CAO's zijn wachtdagen opgenomen.
 - Het schrappen van deze wachtdagen raakt werkgevers financieel direct en zij moeten daarom in dit proces betrokken worden. We kunnen dit met sociale partner bespreken.
 - Er zijn twee opties: of we vragen werkgevers om een intentieverklaring dat zij afwijken van de in de CAO afgesproken wachtdagen bij coronagerelateerde ziekmeldingen (zonder garantie dat elke individuele werkgever hier aan meewerkt) of we schrappen de mogelijkheid tot twee wachtdagen in het BW door middel van een wetswijziging.
 - We hebben van sociale partners gehoord dat zij dit niet als oplossing zien van het probleem dus het is de vraag of zij hier welwillend tegenover staan.
 - U kunt ervoor kiezen de generieke premieverlaging of het quarantainefonds te gebruiken om de sociale partners te bewegen om de wachtdagen te verlagen. Partners hebben echter aangegeven een gerichte oplossing te zoeken voor het probleem. Het is de vraag of deze generieke maatregelen soelaas bieden.
 - Tijdens het AO Arbeidsmarktbeleid van 9 september 2020 heeft u toegezegd met sociale partners in gesprek te gaan over het verlagen van het aantal wachtdagen. Om die reden lijkt het ons verstandig deze route verder uit te werken.
- **(2) Wilt u met sociale partners in gesprek om de wachtdagen bij loondoorbetaling bij ziekte tijdelijk te schrappen? U kunt een mogelijke generieke premieverlaging en een mogelijk quarantainefonds bij dit gesprek betrekken.**

Algemene noties bij route voor werkenden

- Het opzetten van een nieuwe regeling voor de betreffende doelgroep (nul-urencontracters, min-max contracten en zelfstandigen) is ingewikkeld.
 - Het is ingewikkeld aangrijpingspunten te vinden voor beleid gericht op oproepkrachten, omdat we deze niet goed vangen in het huidige stelsel. Hetzelfde geldt voor zelfstandigen, waarop werknemersregelingen niet van toepassing zijn.
 - Het huidige stelsel van sociale zekerheid is complex, omdat elke regeling zijn eigen doelgroep en karakter kent. Het opzetten van een nieuwe regeling voor een andere doelgroep en ander karakter maakt het stelsel nog complexer.
 - Bovendien zijn veel socialezekerheidswetten juist gericht op herstel en terugkeer op de arbeidsmarkt. Een regeling die gericht is op het thuishouden van mensen past daar niet goed bij.
 - Tot slot merken wij op dat een deel van de problematiek die speelt bij quarantaine ook speelt bij ziek zijn (positief getest op corona). Ook bij ziekte hebben oproepkrachten en zelfstandigen geen vangnet om op terug te vallen. Bovendien speelt bij ziekte ook dat er soms wachtdagen zijn en een uitkering vaak lager is dan het laatstverdiende loon. Ook daar staan mogelijk prikkels om thuis te blijven mogelijk de verkeerde kant op.

DEEL 3: KANTTEKENINGEN BIJ EEN COMPENSATIEREGELING

Overwegingen

ASEAAfdeling Strategie, Arbeidsmarkt
en Stelsels & Regelingen**Datum**

25 september 2020

Onze referentie

- In veel gevallen biedt het bestaande stelsel een uitkomst waar het gaat om inkomensondersteuning voor werkenden. Daarnaast doen we al veel om de negatieve gevolgen van de coronacrisis voor werkgevers collectief te dragen.
 - Werkenden kunnen terugvallen op de reguliere sociale zekerheid en het arbeidsrecht en voor zelfstandigen is er de Tozo.
 - Bovendien moet de gelijkheid tussen zelfstandigen die inkomenscompensatie ontvangen en die op het sociaal minimum (Tozo) moeten terugvallen gewaarborgd worden.
 - Daarnaast kan een inkomenscompensatie dubbel met de steunmaatregelen uit het steun- en herstellpakket, zoals de NOW die werkgevers in staat stelt loon door te betalen.
- Het introduceren van een inkomenscompensatie heeft een pervers gedragseffect.
 - De vraag naar tests zal toenemen, terwijl er al een gebrek is aan testcapaciteit.
 - Daarnaast zal men mogelijk gemakkelijker risicovolle situaties opzoeken omdat men daarvoor wordt gecompenseerd.
- Het is niet evident dat aanvullende inkomensondersteuning het doel (het meest efficiënt) bereikt.
 - Zolang inkomensondersteuning niet verbonden is met het daadwerkelijk thuis blijven van mensen die op locatie moeten werken, blijft de prikkel om toch te gaan werken bestaan. Een werkende verliest de inkomenscompensatie namelijk niet als hij gaat werken, omdat het niet te handhaven is of iemand daadwerkelijk thuisblijft.
 - Het verlies van inkomen is slechts één van de oorzaken dat mensen toch gaan werken. Waarschijnlijk spelen sociale normen een grote rol. Uit onderzoek van EenVandaag blijkt dat 45% van de mensen zich bezwaard voelt om bij klachten thuis te blijven. Het is dus reëel dat een deel van de mensen die gecompenseerd worden toch aan het werk gaat.
 - Mogelijk kan hetzelfde doelgedrag worden gerealiseerd met andere prikkels (i.e. sociale norm) die niet dezelfde averechtse effecten meebrengen.
 - Daarnaast kan het toevoegen van een financiële prikkel de sociale norm buiten spel zetten.
 - Bovendien neemt een financiële compensatie niet alle pijnpunten weg van quarantaine; ook bij een compensatie zullen bedrijven en werknemers nadelige (operationele) effecten ondervinden van quarantaine.

ASEAAfdeling Strategie, Arbeidsmarkt
en Stelsels & Regelingen**Datum**

25 september 2020

Onze referentie**Bijlage 1: Probleemanalyse**

Op basis van de RIVM-richtlijnen omtrent thuisquarantaine moeten de volgende groepen mensen in quarantaine, terwijl zij zelf niet ziek zijn:

- 1) Personen waarvan uit bron- en contact onderzoek is gebleken dat zij nauw contact hebben gehad met een besmet persoon. Zij moeten voor de duur van tien dagen in quarantaine. Als een persoon nauw contact heeft met een huisgenoot kan er sprake zijn van een langere duur van quarantaine, omdat besmettingen opvolgend kunnen zijn.
- 2) Reizigers uit een hoog-risicogebied (oranje of rood reisadvies). Zij moeten voor de duur van tien dagen in quarantaine.
- 3) Personen met klachten zoals verkoudheid, hoesten of verhoging die in afwachting zijn van een testuitslag. Zij moeten thuisblijven zolang de klachten voortduren of tot het moment dat er een negatieve testuitslag is.

De quarantaine heeft de volgende effecten op werkenden en werkgevers:

- Werkgevers moeten het loon van werknemers in quarantaine doorbetalen terwijl daar geen arbeid tegenover staat. Er zijn signalen dat werkgevers zich niet altijd aan deze plicht tot loondoorbetaling houden en werknemers bijvoorbeeld verplichten om vakantiedagen op te nemen. Werkgevers kunnen de prikkel ervaren om werknemers die in quarantaine moeten toch op het werk te laten verschijnen. Vanuit MBK Nederland is gevraagd hoe de overheid werkgevers gaat compenseren voor de loondoorbetaling bij quarantaine.
- Werkenden zijn door de quarantaine niet altijd in staat de werkzaamheden voor te zetten.
 - Werknemers hebben in die situatie recht op loondoorbetaling en SZW heeft met UWV afgesproken dat vangnetters in dat geval in aanmerking komen voor een Ziektewetuitkering van 70% van het dagloon.
 - Er is ook een groep werkenden die niet of slechts gedeeltelijk kan terugvallen op loondoorbetaling. Het gaat om oproepkrachten, mensen met een min-max contract (waarvoor het minimum aantal uren in het contract de hoogte van het vangnet vormt) en zelfstandigen. Als er geen financiële zekerheid is voor de duur van de quarantaine kan de werkende de prikkel ervaren om niet te voldoen aan de quarantaineplicht. Onder de werkenden heeft 15% aangegeven dat zij zich niet aan de quarantaineplicht houden wegens gevolgen voor het inkomen.

Hierbij wordt opgemerkt dat de duur van de quarantaine van verschillende factoren afhankelijk is; de reden van de quarantaine maar bijvoorbeeld ook de doorlooptijden voor een coronatest bij de GGD. De financiële gevolgen of last van de quarantaine is daarnaast ook afhankelijk van het aantal werkdagen binnen de periode van quarantaine.

ASEA
Afdeling Strategie, Arbeidsmarkt
en Stelsels & Regelingen

Datum
25 september 2020

Onze referentie

Bijlage 2: Doelgroep ideale regeling

Doelgroepen

Een regeling ter compensatie van de quarantaineverplichting kan zich zowel richten op werkenden als op werkgevers.

- Een regeling voor werkenden richt zich idealiter op de werkenden die daadwerkelijk inkomensverlies ervaren in het geval van quarantaine en niet terug kunnen vallen op een goed vangnet (oproepkrachten, mensen met een min-max contract en zelfstandigen).
- Een regeling voor werkgevers zorgt idealiter voor compensatie voor werkgevers voor het daadwerkelijk doorbetaalde loon aan alle werknemers die vanwege quarantaine niet kunnen werken, terwijl ze niet ziek zijn.

De regeling moet daarom *idealiter* enkele zaken kunnen onderscheiden.

Ten eerste is er een afbakening van de doelgroep rondom quarantaine. Het gaat hier om een bewijs dat iemand in quarantaine is, bijvoorbeeld omdat:

- Uit bron- of contact onderzoek is gebleken dat hij nauw contact heeft gehad met een besmet persoon;
- Hij teruggekomen is uit een hoog-risicogebied (oranje of rood reisadvies);
- Hij klachten heeft zoals verkoudheid, hoesten of verhogingen en doordat hij in afwachting is van een testuitslag niet kan werken.

Ten tweede is er een afbakening van de doelgroep specifiek voor compensatie van werkgevers, te weten:

- Of een werknemer in dienst is van de werkgever;
- Of zijn werknemer niet thuis kan werken vanwege de aard van het werk

Ten derde is er een afbakening van de doelgroep specifiek voor compensatie van werkenden, te weten:

- Of iemand betaald werk verricht;
- Of iemand niet thuis kan werken vanwege de aard van het werk;
- Of iemand niet of niet voldoende terug kan vallen op een vangnet. Dat is het geval wanneer een werkende behoort tot:
 - o De groep oproepkrachten met nuluren of min-max, want die worden niet respectievelijk niet volledig worden doorbetaald bij quarantaine;
 - o De groep zelfstandigen.

Omvang doelgroep

VWS heeft ons een eerste inschatting gegeven van de omvang van de verschillende doelgroepen:

1. Reizigers: 100.000-200.000 tot en met het eind van het jaar
2. Aantal besmette personen: 3000 per dag
3. Aantal nauwe contacten per besmette persoon: 2,3 dus grofweg 7000 per dag

Daarnaast meldt het RIVM dat het nu gaat om ongeveer 30.000 testen per dag.

ASEA
Afdeling Strategie, Arbeidsmarkt
en Stelsels & Regelingen

Datum
25 september 2020

Onze referentie

Bijlage 3: Kenmerken van een algemene tegemoetkoming quarantaineverplichting

Een regeling voor werkgevers en werkenden heeft idealiter een aantal facetten, in lijn met bovenstaande afbakening van de doelgroep. We erkennen dat de voorkeursopties van de onderstaande criteria de regeling complexer maken. Hoe specifiek de regeling is (hoe meer criteria hij telt) hoe meer gericht hij is op de doelgroep die we willen bereiken. Voor de uitvoering geldt echter dat hoe specifiek de regeling is, hoe ingewikkelder het proces is. Er is, kort gezegd, dus een afruil tussen de gerichtheid van de regeling en de uitvoerbaarheid. Dat is dan ook de reden dat wij bij elk facet van de regeling ook terugvalopties hebben beschreven.

Quarantaine:

- Voorkeursoptie compensatie voor de volgende groepen:
 - o Personen met klachten zoals verkoudheid, hoesten of verhoging en die zich hebben laten testen → bewijs teststraat GGD
 - o Personen waarvan uit bron- of contact onderzoek is gebleken dat zij nauw contact hebben gehad met een besmet persoon (incl. huisgenoten) → bewijs bron- en contactonderzoek GGD
 - o Reizigers uit een hoog-risicogebied (oranje of rood reisadvies) → bewijs administratie aan Nederlandse grens (nog in ontwikkeling)
- Terugvaloptie A: compensatie enkel voor personen die zich hebben laten testen (zowel met positieve- als negatieve testuitslag)

Uitvoerders geven aan dat de afbakening van de doelgroep die in quarantaine moeten slecht uitvoerbaar en slecht handhaafbaar is. Op dit moment zijn de hierboven genoemde bewijzen niet voorhanden. VWS heeft aangegeven dat het mogelijk lijkt een bewijs van testen of van bron- en contactonderzoek in te regelen. Een bewijs van reizen vanuit een hoog-risicogebied ligt complexer. Daarnaast speelt nog de vraag in hoeverre het hier medische gegevens betreft die niet door alle uitvoerders geregistreerd of gebruikt mogen worden. In de gesprekken hebben de uitvoerders hun twijfels uitgesproken of dit haalbaar is.

Bij de terugvaloptie om de doelgroep te beperken tot personen die getest zijn en dit kunnen aantonen speelt dat niet iedereen die in quarantaine moet bereikt wordt. Deze variant lijkt op het 'teststraatregeling' die MFIN voorstelde. In deze variant wordt er niet gekeken naar de testuitslag en of iemand daadwerkelijk in quarantaine gaat. Bovendien wordt de perverse prikkel gecreëerd om je te laten testen. Dat vergroot de druk op de GGD, terwijl er op dit moment al beperkte testcapaciteit is.

In alle gevallen speelt dat het vervolgens niet te controleren valt of iemand daadwerkelijk in quarantaine verblijft.

Compensatie van werkgevers

- Voorkeursoptie: alleen compensatie voor de loondoorbetaling door werkgevers voor hun werknemers die niet thuis kunnen werken.
- Terugvaloptie: compensatie voor de loondoorbetaling door werkgevers van al hun werknemers die met quarantaine worden geconfronteerd (dus ook als thuiswerken mogelijk is).

Uitvoerders geven aan dat het niet te controleren valt of iemand inderdaad niet thuis kan werken. De terugvaloptie heeft als nadeel dat de regeling meer

ASEAAfdeling Strategie, Arbeidsmarkt
en Stelsels & Regelingen**Datum**

25 september 2020

Onze referentie

ongericht wordt en een werkgever ook compensatie kan krijgen voor een werknemer die het werk thuis voort kan zetten.

Bovendien geven uitvoerders aan beperkte mogelijkheden tot zien om een koppeling te maken tussen werkgevers en werknemers. Deze koppeling is wel van belang om te zien of een werkgever compensatie aanvraagt voor een werknemer die daadwerkelijk in dienst is. Of een dergelijke koppeling mogelijk is moet nader wordt verkend.

Compensatie van werkenden:

- *Afbakening werkenden*
 - o Voorkeursoptie of iemand behoort tot:
 - De groep oproepkrachten met nuluren of min-max die niet thuis kan werken
 - De groep zelfstandigen en niet thuis kan werken
 - o Terugvaloptie A: of iemand behoort tot:
 - De groep oproepkrachten met nuluren of min-max
 - De groep zelfstandigen
 - o Terugvaloptie B: alle Nederlanders, met uitzondering van werknemers met loondoorbetaling.
 - o Terugvaloptie C: alle Nederlanders.
- *Afbakening arbeidsuren*
 - o Voorkeursoptie: enkel de uren compenseren die de werknemer zou hebben gewerkt als hij niet in quarantaine hoefde.
 - o Terugvaloptie A: compensatie op basis gemiddelde aantal uren van de desbetreffende groepen
 - o Terugvaloptie B: compensatie van de gemiste dagen, ongeacht of desbetreffende werknemer dan ook zou werken

Uitvoerders geven aan dat er slechts beperkte mogelijkheden zijn om het type arbeidscontract te verifiëren en de koppeling te maken tussen werkgevers en werknemers. Deze koppeling is echter wel van belang om vast te kunnen stellen of de aanvrager behoort tot de doelgroep.

De terugvalopties hebben als nadeel dat de regeling dan meer ongericht wordt en een werknemer ook compensatie kan krijgen terwijl er geen sprake is van inkomensverlies.

De hoogte en de duur van de compensatie

We hebben het met uitvoerders nog niet gehad over de hoogte en de duur van compensatie. Dit zal de regeling echter waarschijnlijk complexer maken. Idealiter wordt er gecompenseerd voor het feitelijke inkomensverlies en voor de feitelijke loondoorbetaling. Dit vergt dat uitvoerders deze informatie beschikbaar hebben en kunnen koppelen met de uitvoeringssystematiek.