

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

2432

Vragen van het lid **Wiersma** (VVD) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *het bericht «Werkgevers wordt Loonkosten Voordeel onthouden omdat Doelgroep jongeren stage bij ze hebben gelopen»* (ingezonden 30 april 2018).

Antwoord van Minister **Koolmees** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 15 juni 2018). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2017–2018, nr. 2142.

Vraag 1

Bent u bekend met het bericht «Werkgevers wordt Loonkosten Voordeel onthouden omdat Doelgroep jongeren stage bij ze hebben gelopen»?¹

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Bent u bekend met de problematiek dat of een jongere in aanmerking komt voor loonkostenvoordeel in een BBL-contract, afhangt van of de betreffende werkgever eerder vanuit het praktijkonderwijs een betaalde stage heeft aangeboden?

Antwoord 2

Ik heb vernomen dat werkgevers problemen ondervinden in de situatie dat aan een BBL-contract direct een betaalde stage vooraf is gegaan. Naar mijn mening hoeft dit echter geen probleem te zijn. Het loonkostenvoordeel is bedoeld om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te helpen. Een betaalde stage kwalificeert hierbij ook als (fictieve) dienstbetrekking. Voor de werknemer die een BBL-contract aangeboden krijgt, en voldoet aan de voorwaarden voor het loonkostenvoordeel, komt de werkgever ongeacht of hier wel of geen betaalde stage direct aan vooraf is gegaan in aanmerking voor het loonkostenvoordeel. De problematiek waar deze werkgevers nu tegenaan lopen is dat zij pas na het aangaan van het BBL-contract een doelgroepverklaring aanvragen. Als deze aanvraag niet plaatsvindt binnen drie maanden na aanvang van de dienstbetrekking (in dit

¹ <https://zowhatinfo.blogspot.nl/#/2018/04/werkgevers-wordt-loonkosten-voordeel.html>

geval de betaalde stage), wordt de doelgroepverklaring niet afgegeven en kan de werkgever geen aanspraak maken op het loonkostenvoordeel.

Om ervoor te zorgen dat de doelgroepverklaring tijdig wordt aangevraagd, zal het UWV de werkgevers, al dan niet via de betrokken onderwijsinstellingen, actief gaan informeren. Van belang hierbij is dat werkgevers beseffen dat de betaalde stage als een (fictieve) dienstbetrekking wordt gezien en dat men ook voor die periode in aanmerking kan komen voor het loonkostenvoordeel, welk voordeel doorloopt als aansluitend een BBL-contract wordt aangegaan. Praktisch gezien dient de werkgever het aanvragen van het loonkostenvoordeel te overwegen op het moment dat stagiaires in de loonaangifte mee worden genomen.

Vraag 3, 4, 5, 6 en 7

Klopt het dat werkgevers tot 6.000 euro loonkostenvoordeel kunnen mislopen omdat ze een stagiair van een praktijkschool een kleine stagevergoeding hebben betaald? Zo ja, wat vindt u hiervan?

Klopt het dat voor nieuwe trajecten doelgroepenverklaringen kunnen worden aangevraagd en dat dit probleem dus enkel geldt voor trajecten die zijn gestart in het schooljaar 2017–2018?

Deelt u de mening dat het onwenselijk is dat werkgevers in dit geval loonkostenvoordeel mislopen en dat deze jongeren daarmee onterecht moeilijk aan het werk komen in een BBL-leerbaan?

Kunt u of het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) deze doelgroepenverklaringen alsnog afgeven om deze onwenselijke situatie tegen te gaan? Zo nee, zijn er andere mogelijkheden waarop u dit loonkostenvoordeel alsnog kunt toekennen om deze jongeren aan het werk te helpen?

Bent u bereid om met het UWV en eventueel met de betrokken werkgevers in gesprek te gaan om deze problematiek zo spoedig mogelijk te verhelpen?

Antwoord 3, 4, 5, 6 en 7

Zoals beschreven bij het antwoord op vraag 2 kunnen werkgevers ongeacht of een betaalde stage direct aan een arbeidscontract vooraf is gegaan, gebruik maken van het loonkostenvoordeel. Werkgevers dienen zich echter te realiseren dat op het moment dat een (fictieve) dienstbetrekking (in dit geval de betaalde stage) wordt aangegaan met de stagiair, beoordeeld dient te worden of de stagiair in aanmerking komt voor een loonkostenvoordeel. Zo ja, dan dient de doelgroepverklaring binnen drie maanden na aanvang van die eerste dienstbetrekking te worden aangevraagd. Als de doelgroepverklaring niet tijdig, binnen drie maanden na aanvang van de dienstbetrekking, wordt aangevraagd, wordt deze verklaring niet meer afgegeven.

Voor het jaar 2018 onderzoek ik de mogelijkheid een uitzondering te maken in die zin dat werknemers uit de doelgroep die direct aansluitend aan een betaalde stage in 2018 een arbeidscontract zijn aangegaan met dezelfde werkgever alsnog een doelgroepverklaring kunnen aanvragen voor zowel de stageperiode als voor de periode waarop het arbeidscontract betrekking heeft.

Toelichting:

Deze vragen dienen ter aanvulling op eerdere vragen terzake van de leden Van Weyenberg en Raemakers (beiden D66), ingezonden 26 april 2018 (Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2017–2018, nr. 2144).