

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

2440

Vragen van de leden **Van Weyenberg** en **Raemakers** (beiden D66) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *het niet toekennen van het loonkostenvoordeel na stage* (ingezonden 26 april 2018).

Antwoord van Minister **Koolmees** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 19 juni 2018). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2017–2018, nr. 2144

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 en 3

Hoe beoordeelt u het verschil tussen de mogelijkheid van een proefplaatsing of werken met behoud van uitkering voor mensen die vanuit een uitkering aan de slag gaan bij een werkgever met loonkostenvoordeel en de afwezigheid van deze mogelijkheden bij directe instroom van de doelgroep zonder uitkering?

Zou een stage hier uitkomst kunnen bieden om de beoogde werknemer en werkgever kennis te laten maken?

Antwoord 2 en 3

Waar het om gaat is dat mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, waaronder mensen met een arbeidsbeperking, zoveel mogelijk aan de slag gaan en meedoen. Zowel proefplaatsing als stage kunnen hieraan bijdragen. Op het moment dat een werkgever de stagiair een reële beloning geeft, is sprake van een dienstbetrekking. Geeft de werkgever de stagiair (slechts) een stagevergoeding, dan is sprake van een fictieve dienstbetrekking. Zowel bij de fictieve als de «reguliere» dienstbetrekking komt de werkgever in aanmerking voor het loonkostenvoordeel.

Voor de werknemer die een arbeidsovereenkomst aangeboden krijgt, en voldoet aan de voorwaarden voor het loonkostenvoordeel, komt de werkge-

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

ver – 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 afloop van de stageperiode een doelgroepverklaring aanvragen. Als deze aanvraag niet plaatsvindt binnen drie maanden na aanvang van de dienstbetrekking (in dit 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. Praktisch gezien dient de werkgever het aanvragen van het loonkostenvoordeel te overwegen op het moment dat stagiaires in de loonaangifte mee worden genomen, dus vanaf het moment dat de stageperiode aanvangt.

Vraag 4

Zou, bij directe aanmelding bij aanvang van de stage, het volledige loonkostenvoordeel ook gedurende de stageperiode worden toegekend? Vindt u dit wenselijk?

Antwoord 4

Ja, zie ook mijn antwoord op vraag 3. Dit is beoogd en vind ik wenselijk.

Vraag 5

Is het probleem dat na een stage met stagevergoeding geen aanvraag meer gedaan kan worden voor een doelgroepenverklaring ontstaan bij de overgang van premiekorting naar loonkostenvoordeel? Of bestond dit probleem ook bij de premiekorting arbeidsbeperkten?

Antwoord 5

Voor het claimen van de premiekorting was het inderdaad niet noodzakelijk om een doelgroepverklaring te hebben. Nu blijkt dat in de praktijk per abuis wordt verzuimd door voor de stageperiode tijdig een doelgroepverklaring aan te vragen. Hierdoor loopt men zowel voor de stageperiode als voor de daarop aansluitende dienstbetrekking het loonkostenvoordeel mis. Ik kan mij voorstellen dat deze aanvullende voorwaarde in de praktijk even wennen is voor werkgevers. Dit is dan ook de reden dat ik onderzoek of het mogelijk is om voor het jaar 2018 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. Voor het overige is geen sprake van wijzigingen.

Vraag 6

Klopt het dat bij een onbetaalde stage dit probleem zich niet voordoet omdat deze stage niet als fictieve dienstbetrekking wordt gezien?

Antwoord 6

Dit is juist als de doelgroepverklaring binnen drie maanden na aanvang van de dienstbetrekking is aangevraagd.

Vraag 7

Op welke manier en op welk moment zijn de werkgevers bij de overgang van premiekorting naar loonkostenvoordeel geïnformeerd over de noodzaak van aanmelding direct bij aanvang van een stage als de werkgever daarna mogelijk een dienstverband aanbiedt?

Antwoord 7

Hiervoor verwijs ik naar mijn antwoord op vraag 5.

Vraag 8

Kunt u een inschatting maken hoeveel werkgevers hierdoor nadeel ondervinden en om hoeveel arbeidsplaatsen het gaat bij deze werkgevers?

Antwoord 8

Een eerste «quick scan» van UWV leert dat het tot op heden om maximaal enkele tientallen werknemers gaat.

Vraag 9

Zou het mogelijk zijn om een uitzondering te maken voor deze groep voor het schooljaar 2018–2019?

Antwoord 9

Hiervoor verwijs ik naar mijn antwoord op vraag 5.