

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

3427

Vragen van het lid **Van der Lee** (GroenLinks) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *aanpassingen in de WW premiedifferentiatie* (ingezonden 7 juli 2023).

Antwoord van Minister **Van Gennip** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 25 augustus 2023).

Vraag 1

Waarin ligt het feit dat de precieze scheidslijn tussen oproepovereenkomsten en niet-oproepovereenkomsten onduidelijk is? Welke verschillende interpretaties zijn mogelijk?

Antwoord 1

In het onderzoek «Mogelijkheden om flexibiliteit te realiseren binnen de lage WW-premie», dat in november 2021 aan de Tweede Kamer is aangeboden, geven de onderzoekers aan dat er onduidelijkheid kan bestaan over de precieze scheidslijn tussen oproepovereenkomsten en andere arbeidsovereenkomsten. Dit komt met name doordat in de huidige definitie ontbreekt waar en op welk moment de arbeidsuren moeten zijn vastgelegd. Tot eind november 2021 is door mijn ministerie uitgedragen dat in het geval er sprake is van een arbeidsovereenkomst waarin wisselende arbeidsomvang zijn opgenomen (bijvoorbeeld ingeval van een tijdelijke urenuitbreiding), de overeenkomst kwalificeert als oproepovereenkomst. Door het ontbreken van de precieze scheidslijn in de wettekst zijn andere interpretaties ook mogelijk gebleken. Zo constateren de onderzoekers dat een mogelijke interpretatie van de wet is dat het aantal uren lopende het contract telkens opnieuw kan worden vastgelegd. Dan kan een tijdelijke of permanente contracturenuitbreiding aan de definitie van de niet-oproepovereenkomst voldoen, omdat de uren, alhoewel variabel, wel telkens vastgelegd zijn. Een andere interpretatie van de wet luidt volgens de onderzoekers, dat het aantal contracturen bij aanvang van de arbeidsovereenkomst vastgelegd moet worden en daarna ongewijzigd moet blijven om niet als oproepovereenkomst aangemerkt te worden.

Vraag 2

Op welke manier heeft u de onduidelijkheid proberen weg te nemen door het standpunt rondom oproepovereenkomsten te herzien? Welke andere manieren waren er om dit te doen?

Antwoord 2

Naar aanleiding van het rapport van de onderzoekers en de begeleidende kamerbrief heb ik een herziening van het Besluit nadere regels oproepovereenkomsten en het Besluit Wfsv opgesteld. Op basis van de uitvoeringstoetsen en de internetconsultatie heb ik echter geconcludeerd dat de voorgenomen wijzigingen zeer complex zijn en de gevolgen voor burgers en bedrijven in verhouding tot de risico's niet proportioneel zijn. Ik heb daarom vooralsnog gekozen voor monitoring. Hierover heb ik uw Kamer geïnformeerd¹.

Daarnaast heb ik recent op basis van de afspraken in het arbeidsmarktpakket die ik aan uw Kamer op 3 april jl. heb gepresenteerd², het conceptwetsvoorstel meer zekerheid flexwerkers in internetconsultatie gebracht. Daarin worden oproepcontracten afgeschaft en vervangen door basiscontracten. Alleen studenten en scholieren met een bijbaan worden hiervan uitgezonderd en kunnen nog op basis van oproepcontracten blijven werken. Als dit wetsvoorstel tot wet wordt verheven zal het bovenstaande probleem na inwerkingtreding van deze wet zich in de praktijk in veel mindere mate voor kunnen doen.

Tevens bevat het concept wetsvoorstel maatregelen die een deel van de onduidelijkheid wegnemen. Zo verplicht het wetsvoorstel om de arbeidsomvang in de arbeidsovereenkomst op te nemen. Hierdoor is er geen onduidelijkheid meer over waar de arbeidsomvang moet zijn vastgelegd. Het blijft voor werkgevers wel mogelijk om deze arbeidsomvang te wijzigen in overeenstemming met de werknemer.

Vraag 3

Klopt het dat een herziening van het standpunt betekent dat het risico op misbruik en oneigenlijk gebruik toeneemt? Zo ja, hoe komt dat precies? Zo ja, klopt het dat het concept besluit Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv) en het Besluit nadere regels oproepovereenkomsten waren bedoeld om dit risico te mitigeren?

Antwoord 3

Het niet doorvoeren van de wijzigingen in het Besluit nadere regels oproepovereenkomsten en het besluit Wfsv brengt geen toenemend risico op misbruik met zich mee. Wel is er in sommige gevallen het risico dat werkgevers de lage WW-premie kunnen toepassen op arbeidsovereenkomsten die vanuit de geest van de regelgeving onder de hoge premie zouden moeten vallen, omdat er een grote mate van flexibiliteit in zit.

Voor deze flexibiliteit in de arbeidsovereenkomst is echter wel altijd instemming van de werknemer nodig en er zijn op dit moment geen signalen dat er op zo'n manier oneigenlijk gebruik wordt gemaakt van de regeling. Om die reden is monitoring een passend en proportioneel instrument.

Daarnaast merk ik op dat via het concept Wetsvoorstel meer zekerheid flexwerkers nadere regulering komt ten aanzien van de vastlegging van de arbeidsomvang, zoals ook in antwoord 2 beschreven.

Vraag 4

Klopt het dat u heeft besloten de wijzigingen niet door te zetten vanwege de toename van complexiteit?

Antwoord 4

Dat klopt ten dele. Voor de onderdelen die met name zagen op de wijzigingen in het Besluit Wfsv, heb ik geconcludeerd dat het niet proportioneel is om de complexiteit van de regeling voor alle partijen te verhogen om potentieel oneigenlijk gebruik uit te sluiten. Dit heb ik gedaan vanuit de gedachte dat het kabinet streeft naar vereenvoudiging en beperking van administratieve lasten voor burgers, bedrijven en uitvoeringsorganisaties. Tegelijkertijd heb ik wel wijzigingen opgenomen in het wetsvoorstel meer zekerheid voor flexwerkers. Dit betreft enkel de onderdelen die ik proportioneel vond. Hiermee wordt een deel van de onduidelijkheden weggenomen.

¹ Kamerstuk, 26 448, nr. 715.

² Kamerstuk 29 544, nr. 1176.

Vraag 5

Speelt het voorgenomen behoud van oproepcontracten voor studenten en scholieren een rol in de keuze die gemaakt is?

Antwoord 5

De keuze om de voorgenomen wijzigingen niet door te zetten, maar te kiezen voor monitoring, is gemaakt voordat mijn voorstellen over de regulering van oproepcontracten afgerond waren. Het voorgenomen behoud van oproepcontracten voor studenten en scholieren speelde hier dus geen directe rol in, maar was wel een relevante ontwikkeling die mijn keuze om de voorgenomen wijzigingen in (bijvoorbeeld enkel) het Besluit nadere regels oproepovereenkomsten niet door te zetten versterkte.

Vraag 6 t/m 9

Betekent dit dat de lage Werkloosheidswet (WW-)premie geldt voor contracten met een wisselende arbeidsomvang? Zo ja, hoe duidt u het feit dat bij deze contracten sprake kan zijn van flexibiliteit? Is dit in de geest van het doel van de lage WW-premie? Hoe draagt deze toepassing van de WW-premie bij aan het aantrekkelijker maken van het vaste contract ten opzichte van het flexibele contract?

Heeft u overwogen om de hoge WW-premie van toepassing te verklaren op deze situaties?

Klopt het daarnaast dat een tijdelijke urenuitbreiding onder de lage WW-premie valt? Zo ja, hoe duidt u het feit dat bij deze contracten sprake kan zijn van flexibiliteit? Is dit in de geest van het doel van de lage WW-premie? Hoe draagt deze toepassing van de WW-premie bij aan het aantrekkelijker maken van het vaste contract ten opzichte van het flexibele contract?

Heeft u overwogen om de tijdelijke urenuitbreiding toch onder de hoge WW-premie te laten vallen?

Antwoord 6 t/m 9

Het klopt dat de lage WW-premie kan gelden voor arbeidsovereenkomsten met een wisselende arbeidsomvang en bij een tijdelijke urenuitbreiding, mits het een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is die geen oproepovereenkomst is. Tevens is het voorwaardelijk voor het mogen toepassen van de lage WW-premie dat per tijdseenheid van ten hoogste een jaar maar één arbeidsomvang is overeengekomen. Het verschilt per situatie of dit in de geest van de regelgeving is. Er zijn namelijk veel contractvormen en situaties denkbaar.

In veel gevallen sluit het toepassen van de lage WW-premie wel aan bij de geest van de regelgeving. Het doel van de lage WW-premie is om het vaste contract aantrekkelijker te maken ten opzichte van het flexibele contract. Door de lage WW-premie toe te mogen passen op contracten met een tijdelijke urenuitbreiding, worden werkgevers niet geconfronteerd met de hoge WW-premie als werknemers een vast contract met vaste uren hebben, maar zij een tijdelijke urenuitbreiding krijgen. Dit kan bijvoorbeeld vanwege vervanging van een collega die met zwangerschaps- en bevallingsverlof gaat of wanneer een werknemer zelf het verzoek doet om tijdelijk meer of minder te werken vanwege werk-privébalans. Dit soort uitbreidingen zijn alleen mogelijk als de werknemer daarmee instemt.

Er zijn echter ook situaties denkbaar waarvan het beleidsmatig onwenselijk is dat ze onder de lage WW-premie vallen. Het risico dat zulke gevallen voorkomen is door het herziene standpunt hierop groter geworden. Daarom heb ik onderzocht of aanpassing van het Besluit nadere regels oproepovereenkomsten en het Besluit Wfsv mogelijk is. Dit bleek complex te zijn. Tegelijkertijd zijn er op dit moment geen signalen uit de praktijk dat er oneigenlijk gebruik wordt gemaakt van de regels rondom de WW-premie. Ik heb daarom geconcludeerd dat het aanpassen van het besluit Wfsv om de risico's op oneigenlijk gebruik te verkleinen niet in verhouding staat tot de toename aan complexiteit. Zie voor meer toelichting mijn antwoord op vraag 3.

Vraag 10

Op welke manier gaat u de situatie monitoren?

Antwoord 10

UWV biedt mijn departement jaarlijks uitgebreide monitoringsrapportages aan, die veel kwantitatieve informatie bevatten. Deze rapportages vormen – in combinatie met mijn contacten met de uitvoering en sociale partners – de basis van de monitoring om te signaleren of er sprake is van oneigenlijk gebruik.

Vraag 11

Wanneer is de evaluatie van de premiedifferentiatie zoals aangekondigd in de Wet arbeidsmarkt in balans voorzien? Welke onderdelen worden geëvalueerd? Wordt ook geëvalueerd welke arbeidsvormen onder de lage en hoge WW-premie vallen?

Antwoord 11

De evaluatie van de Wab is inmiddels gestart. De aanbesteding is afgerond en de eerste onderzoeksactiviteiten en bijeenkomsten hebben plaatsgevonden. Ik verwacht dat de evaluatie medio 2025 is afgerond en het is aan een volgend kabinet om deze vervolgens aan uw Kamer aan te bieden.

In het kader van deze evaluatie zijn voor het onderdeel premiedifferentiatie in de WW diverse onderzoeksvragen opgesteld. Deze zijn onderverdeeld in de vier doelen van de Wab:

- A. *Kosten- en risicoverschillen*: De kosten- en risicoverschillen tussen contractvormen voor werkgevers verminderen.
- B. *Werking arbeidsmarkt op basis van aard*: Flexibel werk wordt door werkgevers ingezet wanneer de aard van het werk daarom vraagt en niet alleen omdat het een kostenvoordeel oplevert.
- C. *Werk- en inkomenszekerheid*: Negatieve effecten van specifieke vormen van flexibele arbeid, zoals onzekerheid over werk en inkomen worden voor de werkenden beperkt.
- D. *Vast contract aantrekkelijker*: Het aangaan van een vast contract wordt aantrekkelijker voor werkgevers.

Welke contractvormen (flexibel of vast) onder de hoge en lage premie vallen vloeit voort uit de wet- en regelgeving. Bij de evaluatie van de Wab wordt onder andere gekeken naar of werkgevers hiermee bekend zijn, naar de verhoudingen tussen de hoge en lage premie en of de hoogte van de premie van invloed is (geweest) op het aanbieden van een bepaald type contract.