

Beantwoording vragen uit het Integraal Afwegingskader (IAK)

1. Wat is de aanleiding?

In november 2021 is het onderzoek "Mogelijkheden om flexibiliteit te realiseren binnen de lage WW-premie" aan de Tweede Kamer aangeboden.¹ Bij de behandeling van de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) was toegezegd dit onderzoek te laten verrichten naar eventuele mogelijkheden om de hoge WW-premie te omzeilen.

Uit het onderzoek blijkt dat er weinig aanleiding is om te denken dat het realiseren van flexibiliteit binnen de lage WW-premie momenteel op grote schaal voorkomt. Wel signaleren de onderzoekers dat er onduidelijkheid is over de wijze waarop een tijdelijke uitbreiding van de contracturen geïnterpreteerd moet worden. Ook geven de onderzoekers aan dat de wet- en regelgeving geen uitsluitel geeft over de vraag wat de precieze scheidslijn is tussen een oproepovereenkomst en een niet-oproepovereenkomst.

2. Wie zijn betrokken?

Werkgevers en werknemers, UWV, Belastingdienst en het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

3. Wat is het probleem?

Er is onduidelijkheid over de wijze waarop een tijdelijke uitbreiding van de contracturen geïnterpreteerd moet worden en de precieze scheidslijn tussen oproep- en niet oproepovereenkomsten. Dit leidt ertoe dat werkgevers over variabele arbeidsomvang de lage WW-premie kunnen afdragen en dat de regels voor oproepovereenkomsten ontweken kunnen worden door telkens de arbeidsomvang opnieuw vast te leggen. Dat overeenkomsten met weinig zekerheid over de arbeidsomvang onder de lage WW-premie kunnen vallen en de regels omtrent oproepovereenkomsten kunnen worden ontweken is in strijd met de doelstelling van de Wab om de balans tussen zekerheid en flexibiliteit op de arbeidsmarkt te herstellen. Met de Wab zijn juist maatregelen genomen om oproepkrachten meer werk- en inkomenszekerheid te bieden en contractflexibiliteit te bepalen.

4. Wat is het doel?

Helderheid scheppen over de afdracht van de WW-premie en de definitie van de oproepovereenkomst en beter regelen dat arbeidsovereenkomsten waarin weinig zekerheid wordt geboden over de arbeidsomvang onder de hoge WW-premie worden gebracht, conform de doelstelling van de Wab.

5. Wat rechtvaardigt overheidsinterventie?

Overheidsinterventie is noodzakelijk om de huidige onduidelijkheid over de te betalen WW-premie en de precieze scheidslijn tussen oproep- en niet oproepovereenkomsten weg te nemen. De regels hierover zijn opgenomen in regelgeving van de overheid. Daarom is het ook aan de overheid om hier te interveniëren. Indien dat niet zou gebeuren zou discussie bestaan of een mogelijke interpretatie die door de onderzoekers is geopperd juist is, namelijk dat het aantal uren lopende het contract telkens opnieuw (tijdelijk) kan worden vastgelegd, omdat de uren wel telkens vastgelegd zijn.

Dat betekent dat de suggestie gewekt zou kunnen worden dat werkgevers over variabele arbeidsomvang de lage WW-premie kunnen afdragen. De onderzoekers geven zelf aan dat deze interpretatie in strijd is met de bedoeling van de wetgever bij de Wab. Met dit besluit wordt verduidelijkt dat deze interpretatie niet juist is en dat bij variabele arbeidsomvang de hoge WW-premie moet worden afgedragen.

¹ Kamerstukken II 2021/22, 26 448, nr. 662

6. Wat is het beste instrument?

Wetgeving is nodig om de regels omtrent premiedifferentiatie in de WW en de definitie van de oproepovereenkomst te verduidelijken en verder uit te werken. Dit wordt gedaan door het Besluit Wfsv, het Besluit nadere regels oproepovereenkomsten en het Besluit SUWI aan te passen.

Met dit besluit wordt de genoemde onduidelijkheid weggenomen over hoe de wettekst geïnterpreteerd moet worden door de definitie van de oproepovereenkomst te verduidelijken en door te regelen dat contracturenflexibiliteit onder de hoge WW-premie valt. De wijzigingen ten aanzien van de premiedifferentiatie in de WW worden zo vormgegeven dat indien sprake is van een arbeidsovereenkomst waarin meer dan één arbeidsomvang is overeengekomen – behoudens enkele uitzonderingen - de hoge WW-premie gedurende de gehele periode dat dit is overeengekomen dient te worden afgedragen, totdat er voor de resterende duur van de arbeidsovereenkomst nog maar één arbeidsomvang geldt. Dit is belangrijk voor een goede uitvoering van premiedifferentiatie in de WW-premie, die uitgevoerd wordt door de Belastingdienst en het UWV.

7. Wat zijn de gevolgen voor burgers, bedrijven, overheid en milieu?

Voor werkgevers en werknemers zijn er verschillende gevolgen. Voor werkgevers en werknemers geldt dat zij zullen moeten kennismaken van deze verduidelijking. Dit veroorzaakt (eenmalig) regeldruk voor werkgevers. Dit is nader uitgewerkt in paragraaf 6 van de toelichting van het Besluit.

Tevens zullen, in verband met het toezicht op de premiedifferentiatie in de WW, contracten met een verschillend aantal contracturen apart herkenbaar worden gemaakt in de aangifte loonheffingen. Dit gebeurt door het opnemen van een aparte rubriek in de aangifte loonheffingen.