
Vergaderjaar 2021 – 2022

- 35 074** Wijziging van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs, de Wet financiering sociale verzekeringen en enige andere wetten om de balans tussen vaste en flexibele arbeidsovereenkomsten te verbeteren (Wet arbeidsmarkt in balans)

Z BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Eerste Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 22 november 2021

Via deze brief bied ik uw Kamer het onderzoek 'Mogelijkheden om flexibiliteit te realiseren binnen de lage WW-premie' aan. Bij de behandeling van de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) in de Tweede Kamer heb ik toegezegd onderzoek te laten verrichten naar eventuele mogelijkheden om de hoge WW-premie te omzeilen.¹ Dit onderzoek is verricht door De Beleidsonderzoekers in samenwerking met onderzoekers van Epsilon Research en de Vrije Universiteit.

In deze brief schets ik eerst kort de achtergrond van de premiedifferentiatie in de WW, vervolgens vat ik de uitkomsten van het onderzoek samen, daarna geef ik een appreciatie van het onderzoek en ga ik in op de vervolgstappen naar aanleiding van het onderzoek. Tot slot ga ik in op de voortgang van de toezegging richting uw Kamer met betrekking tot de verkenning van de mogelijkheden van een aparte categorie in de premiedifferentiatie voor langjarige tijdelijke contracten in de seizoensectoren² en licht ik toe waarom we een jaar langer uittrekken voor de implementatie van de nieuwe definitie van de inkomstenverhouding.

1. Achtergrond

Per 1 januari 2020 is de Wab in werking getreden. De Wab beoogt de balans tussen zekerheid en flexibiliteit op de arbeidsmarkt te herstellen. Dit wordt onder andere gerealiseerd door de premiedifferentiatie in de WW. Sinds de invoering van de Wab is de hoogte van de WW-premie afhankelijk van de aard van de arbeidsovereenkomst. Werkgevers betalen de lage WW-premie voor arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd³ en de hoge WW-premie voor de overige (flexibele) arbeidsovereenkomsten.⁴ Dit betekent dat een werkgever voor tijdelijke arbeidsovereenkomsten en oproepcontracten de hoge WW-premie betaalt. Door het verschil van vijf procentpunt tussen de lage en de hoge WW-premie wordt het voor werkgevers financieel aantrekkelijker om werknemers (eerder) een vast contract aan te bieden. Dit biedt werknemers perspectief op meer zekerheid.

Bij de totstandkoming van de Wab onderkende het kabinet, onder andere op basis van de uitvoeringstoets van UWV, dat het mogelijk is dat contracten die aan alle voorwaarden voor de lage WW-premie voldoen, alsnog (zeer) flexibel kunnen worden vormgegeven. Om dit te voorkomen zijn

¹ Kamerstukken II, 2018/2019, 35 074, nr. 66.

² Kamerstukken I, 2018/2019, 35 074, nr. T02731.

³ Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die geen oproepovereenkomst is en schriftelijk is vastgelegd.

⁴ Tenzij er sprake is van een BBL-contract of een arbeidsovereenkomst van een werknemer jonger dan 21 jaar, die voldoen aan de daaraan gestelde voorwaarden.

vier herzieningssituaties opgenomen in de wet- en regelgeving. Indien een van deze situaties zich voordoet, moet de werkgever met terugwerkende kracht voor het betreffende jaar alsnog de hoge WW-premie betalen. Dit doet hij door de lage WW-premie te herzien. Het gaat om de volgende vier situaties:

1. de schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt uiterlijk twee maanden na aanvang beëindigd;
2. de werknemer krijgt over een kalenderjaar meer dan 30% extra uren verloond dan contractueel voor dat jaar zijn overeengekomen;
3. de werknemer krijgt binnen een jaar na aanvang van de dienstbetrekking een WW-uitkering door arbeidsurenverlies bij de werkgever;
4. de werknemer krijgt opnieuw een WW-uitkering, maximaal één jaar nadat situatie 3 is opgetreden.

Op dit moment is alleen herzieningssituatie 1 van toepassing. Deze herzieningssituatie voorkomt dat de proeftijd van een werknemer wordt gebruikt als methode om de lage premie af te dragen voor een arbeidsrelatie die de facto flexibel is. Herzieningssituatie 2 voorkomt dat arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd worden aangegaan met een (zeer) beperkt aantal vaste uren en een groot aantal flexibele uren. Herzieningssituatie 2 is voor 2020 en 2021 opgeschort, en is momenteel niet van toepassing. Herzieningssituatie 2 kon namelijk onbedoelde effecten hebben in sectoren waar door het coronavirus veel extra overwerk nodig is, zoals de zorg. De bepalingen inzake herzieningssituaties 3 en 4 zijn nog niet in werking getreden, omdat deze herzieningssituaties onvermijdelijk tot fouten in de uitvoering zouden leiden en tot een stapeling van complexiteit zouden leiden bij uitvoeringsorganisaties, werkgevers en softwareontwikkelaars.⁵

Buiten de herzieningssituaties zijn andere routes om flexibiliteit te realiseren binnen de lage WW-premie denkbaar. Bij invoering van de Wab heeft de minister daarom aangekondigd onderzoek te laten verrichten naar mogelijke ontwijking van de hoge premie.⁶ Naar aanleiding van dit onderzoek kan worden gezien of de herzieningssituaties aanpassing behoeven of dat andere aanpassing van wet- en regelgeving noodzakelijk is. Dit onderzoek is eind september afgerond en bied ik uw Kamer middels deze brief aan.

2. Uitkomsten onderzoek

Flexibiliteit binnen de lage WW-premie

De onderzoekers concluderen dat er weinig aanleiding is om te denken dat het realiseren van flexibiliteit binnen de lage WW-premie momenteel op grote schaal voorkomt. Hiervoor baseren de onderzoekers zich op gesprekken met werkgevers en werknemers en op data uit 2020 die UWV ter beschikking heeft gesteld. De herzieningssituaties ondervangen een groot deel van de mogelijkheden om flexibiliteit binnen de lage WW-premie te realiseren. Uit het onderzoek blijkt dat herzieningssituatie 2 het vaakst zou zijn voorgekomen in 2020 als deze niet zou zijn opgeschort. Deze situatie deed zich met name voor in de zorg en het winkelbedrijf. Dit zijn sectoren die als gevolg van de coronapandemie veelal een groter beroep moesten doen op werknemers. Verder blijkt uit het onderzoek dat situatie 3 en 4 weinig voorkomen en dat deze niet gebruikt lijken te worden voor extra flexibiliteit.

In het rapport worden, naast de herzieningssituaties, een aantal andere varianten genoemd die kunnen worden gebruikt om flexibiliteit te realiseren binnen de kaders van de lage WW-premie. Het rapport licht de volgende varianten uit:

1. Het opnemen van (gedeeltelijk) onbetaald verlof kan een manier zijn om pieken en dalen in het werk op te vangen. In rustige periodes kent de werkgever de desbetreffende werknemer (in samenspraak) onbetaald verlof toe voor het volledig aantal arbeidsuren of een deel daarvan.

⁵ Kamerstukken II, 2018/2019, 35 074, nr. 66.

⁶ Kamerstukken II, 2018/2019, 35 074, nr. 66.

2. Ontslag met wederzijds goedvinden kan een manier zijn om het wegvallen van werkzaamheden op te vangen. De werkgever kan een werknemer onder druk zetten om akkoord te gaan met een beëindigingsovereenkomst, eventueel met de belofte dat de desbetreffende werknemer volgend jaar terug mag komen.
3. Het (herhaaldelijk) wijzigen van de arbeidsomvang qua contracturen kan een manier zijn om pieken en dalen in het werk te ondervangen en kan op die manier een hoge mate van flexibiliteit realiseren.
4. Het aangaan van twee of meer arbeidsovereenkomsten bij dezelfde werkgever. Dat kan een manier zijn om verschillende typen arbeidsovereenkomsten te combineren en op die manier toch een mate van flexibiliteit te realiseren.

Uit de kwantitatieve analyses die zijn uitgevoerd voor dit onderzoek blijkt dat deze varianten op dit moment niet op grote schaal voorkomen in de praktijk. Daarnaast zijn er voor de situaties die voorkomen vaak logische verklaringen die los staan van het bewust realiseren van flexibiliteit binnen de lage WW-premie. Zo geldt voor onbetaald verlof bijvoorbeeld dat dit veel voorkomt bij vrouwen tussen de 30 en 39 jaar. Dit kan wijzen op onbetaald ouderschapsverlof of het “verlengen” van het zwangerschaps- en bevallingsverlof door onbetaald verlof op te nemen. Ook voor bijvoorbeeld ontslag met wederzijds goedvinden geldt dat er uiteenlopende motieven mogelijk zijn die los staan van het realiseren van flexibiliteit.

Duidelijkheid wet- en regelgeving

Uit de interviews blijkt dat sociale partners de basisregel van de WW-premiedifferentiatie als eenduidig ervaren. Tegelijkertijd signaleren de onderzoekers dat er onduidelijkheid is over de wijze waarop een tijdelijke uitbreiding van de contracturen geïnterpreteerd moet worden. De onderzoekers stellen dat het door mijn ministerie en de Belastingdienst uitgedragen standpunt dat de tijdelijke urenuitbreiding per definitie geduid moet worden als een tweede arbeidsovereenkomst, waarvoor de hoge WW-premie geldt, juridisch onvoldoende standhoudt. Ook geven de onderzoekers aan dat de wet- en regelgeving geen uitsluitsel geeft over de vraag wat de precieze scheidslijn is tussen een oproepovereenkomst en een niet-oproepovereenkomst.

Monitoring

De onderzoekers concluderen dat het toegevoegde waarde kan hebben de geïnventariseerde varianten zoals genoemd in paragraaf 2 – en het gedrag van werkgevers – te blijven monitoren. Het monitoren vraagt om een brede aanpak, die zowel de varianten om flexibiliteit te realiseren monitort als de aanpassing van gedragingen van werkgevers op de WW-premiedifferentiatie (bijvoorbeeld door het bieden van een vast contract).

Technische bijlage

In de eerste fase van het onderzoek zijn de varianten om flexibiliteit te realiseren binnen de lage WW-premie geïnventariseerd. De varianten die kwantitatief kunnen worden onderzocht zijn opgenomen in het onderzoek. De onderzoekers hebben de varianten die niet kwantitatief konden worden onderzocht maar wel zeer gedetailleerd zijn beschreven, opgenomen in de technische bijlage. Ik bied uw Kamer deze technische bijlage vertrouwelijk aan, om te voorkomen dat deze gebruikt zou kunnen worden als een handleiding om de hoge WW-premie te ontwijken.

3. Appreciatie onderzoek

Het is goed nieuws dat er op dit moment geen aanleiding is om te denken dat er op grote schaal gebruik wordt gemaakt van mogelijkheden om flexibiliteit te realiseren binnen de lage WW-premie. Net als de onderzoekers zie ik in het onderzoek geen aanleiding om nieuwe herzieningssituaties in de wet- en regelgeving toe te voegen. Tegelijkertijd realiseer ik me dat de Wab recent in werking is getreden en er de afgelopen periode veel aandacht is uitgegaan naar de coronacrisis en de gevolgen daarvan voor de arbeidsmarkt. Hierdoor is het mogelijk dat er over een aantal jaar meer

gebruik wordt gemaakt van de in dit rapport geïnventariseerde varianten zoals genoemd in paragraaf 2 of dat er nieuwe varianten ontstaan. Daarom zal ik de herzieningssituaties en de door de onderzoekers genoemde varianten blijven monitoren. Ook zal de kwantitatieve analyse van de varianten (en eventuele nieuwe varianten), zoals deze is uitgevoerd in dit onderzoek, herhaald worden als onderdeel van de evaluatie van de Wab. Deze evaluatie staat gepland voor 2025.⁷

Tijdelijke urenuitbreiding

Bij de totstandkoming van de Wab is er bewust voor gekozen om contractflexibiliteit, zowel in uren als in duur van de arbeidsovereenkomst, onder de hoge WW-premie te laten vallen.⁸ Dit betekent dat werkgevers bij een tijdelijke urenuitbreiding (een uitbreiding van de contracturen valt niet onder de 30% herzieningssituatie⁹) de hoge WW-premie moeten betalen. De onderzoekers concluderen echter dat werkgevers een tijdelijke urenuitbreiding ook kunnen vormgeven onder de lage WW-premie. Tot nu toe is er in de voorlichting van mijn ministerie en de Belastingdienst altijd vanuit gegaan dat een tijdelijke urenuitbreiding altijd kwalificeert als een tweede arbeidsovereenkomst. Uit een uitspraak van de Centrale Raad van Beroep blijkt echter dat een tijdelijke urenuitbreiding niet altijd is aan te merken als een tweede arbeidsovereenkomst.¹⁰ Dit betekent dat een tijdelijke urenuitbreiding onderdeel kan zijn van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Oproepovereenkomst

De onderzoekers geven verder aan dat de wet- en regelgeving geen uitsluitel geeft over de vraag wat de precieze scheidslijn is tussen een oproepovereenkomst en een niet-oproepovereenkomst. De vraag over hoe om te gaan met arbeidsovereenkomsten die een wisselende arbeidsomvang bevatten, zoals bij een tijdelijke urenuitbreiding, is eerder aan de orde geweest. In de quick scan van de eerste signalen over de effecten van de Wab is daarom aangegeven dat als er sprake is van een arbeidsovereenkomst waarin onderdelen met een verschillende arbeidsomvang zijn opgenomen, er sprake is van een oproepovereenkomst.¹¹ In het onderzoek is aangegeven dat het standpunt dat er bij een tijdelijke urenuitbreiding sprake is van een oproepovereenkomst juridisch houdbaar is. Tegelijkertijd geven de onderzoekers aan dat de huidige wettekst geen uitsluitel geeft over de vraag wat de precieze scheidslijn is tussen een oproepovereenkomst en een niet-oproepovereenkomst. Dit komt met name doordat in de huidige definitie ontbreekt waar en op welk moment de arbeidsuren moeten zijn vastgelegd. Dit zorgt ervoor dat de definitie van oproepovereenkomst, naast de interpretatie dat bij een tijdelijke urenuitbreiding sprake is van een oproepovereenkomst, ook anders zou kunnen worden geïnterpreteerd. Een mogelijke interpretatie van de wet zou kunnen zijn dat het aantal uren gedurende de arbeidsovereenkomst telkens opnieuw kan worden vastgelegd, zonder dat een arbeidsovereenkomst volgens de huidige definitie een oproepovereenkomst wordt.

Dit zou betekenen dat het mogelijk is om een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tijdelijk uit te breiden en over de uitbreiding de lage WW-premie te betalen. Dit is onwenselijk omdat werkgevers op deze manier een grote mate van flexibiliteit kunnen creëren binnen de lage WW-premie. Zo zou veel flexibiliteit gecreëerd kunnen worden door een (kleine) arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (herhaaldelijk) tijdelijk uit te breiden. Dit gaat in tegen de beleidsdoelstellingen van de Wab. De werknemer zou namelijk weinig zekerheid hebben (de arbeidsomvang zou theoretisch wekelijks opnieuw kunnen worden vastgelegd), terwijl de werkgever wel de lage WW-premie mag toepassen.

⁷ Kamerstukken II, 2018/2019, 35 074, nr. 3, p. 6.

⁸ Met uitzondering van overwerk tot en met 30 procent om enige flexibiliteit toe te staan in het geval dat er tijdelijk extra uren gewerkt worden in verband met bijvoorbeeld ziekte of verlof van collega's.

⁹ Een tijdelijke urenuitbreiding valt niet onder de reikwijdte van de in paragraaf 1 genoemde 30% herzieningssituatie. Bij de 30% herzieningssituatie wordt gekeken naar de vergelijking tussen contracturen en verloonde uren. Bij overwerk is er sprake van extra verloonde uren. Bij een tijdelijke urenuitbreiding is er sprake van extra contracturen.

¹⁰ Centrale Raad van Beroep, 11-03-2021, ECLI:NL:CRVB:2021:550.

¹¹ Quick Scan Wab, Kamerstukken II, 2019/2020, 35 074, nr. 75, p. 10.

4. Acties naar aanleiding van het onderzoek

Het is onwenselijk dat bij een tijdelijke urenuuitbreiding de lage WW-premie mag worden afgedragen en dat er onduidelijkheid bestaat over de precieze scheidslijn tussen een oproepovereenkomst en een niet-oproepovereenkomst. Om die reden is de afgelopen periode verkend hoe we een einde kunnen maken aan deze onwenselijke situatie. In de volgende alinea's ga ik in op hoe ik dit wil oplossen.

Verduidelijken van regelgeving tijdelijke urenuuitbreiding

In de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv) is geregeld dat werkgevers de lage WW-premie mogen afdragen indien sprake is van (i) een schriftelijke arbeidsovereenkomst (ii) voor onbepaalde tijd (iii) niet zijnde een oproepovereenkomst als bedoeld in artikel 7:628a, negende en tiende lid BW.¹² Bij de totstandkoming van de Wab is beoogd dat contractflexibiliteit, zoals een tijdelijke urenuuitbreiding, altijd onder de hoge WW-premie zou vallen. Uit het onderzoek blijkt dat dit nu niet in alle gevallen opgaat. Daarom verken ik de mogelijkheid om bij AMvB extra voorwaarde(n) toe te voegen om te regelen dat arbeidsovereenkomsten die tijdelijk worden uitgebreid en arbeidsovereenkomsten met meerdere wisselende arbeidsomvangen in alle gevallen onder de hoge WW-premie vallen. Hiermee wordt de regelgeving in overeenstemming gebracht met de bedoeling van de Wab.

Verduidelijken van regelgeving oproepovereenkomst

Daarbij merk ik op dat eerder is aangegeven (zie paragraaf 3) dat een tijdelijke urenuuitbreiding onder de definitie van een oproepovereenkomst valt. De regelgeving op dit punt blijkt echter voor meerdere interpretaties vatbaar. Sociale partners hebben aangegeven de interpretatie dat een tijdelijke urenuuitbreiding onder de definitie van een oproepovereenkomst valt te streng te vinden, omdat deze arbeidsovereenkomsten, die een vaste arbeidsomvang bevatten die tijdelijk wordt uitgebreid, in de praktijk niet als oproepovereenkomsten worden gezien. Daarbij is relevant dat als zo'n overeenkomst wel als oproepovereenkomst moet worden gezien de oproepmaatregelen van toepassing worden. Ik verken de mogelijkheid om tegemoet te komen aan de bezwaren van sociale partners door tijdelijke urenuuitbreidingen niet onder het bereik van de oproepovereenkomst te brengen. Uiteraard geldt hiervoor wel, zoals in de vorige alinea is aangegeven, de hoge WW-premie. Nulurencontracten en min-maxcontracten (dat zijn arbeidsovereenkomsten die niet één arbeidsomvang per tijdsperiode hebben, maar één of meerdere arbeidsomvangen per tijdseenheid) of arbeidsovereenkomsten waarbij de loondoorbetalingsplicht is uitgesloten blijven natuurlijk wel gewoon onder het bereik van de oproepovereenkomst vallen.

Daarnaast zal ik, zoals de onderzoekers adviseren, de definitie van de oproepovereenkomst bij AMvB verduidelijken. Hierbij wordt vastgelegd dat een arbeidsovereenkomst waarin de arbeidsomvang niet schriftelijk is overeengekomen een oproepovereenkomst betreft. Door deze wijziging wordt duidelijk dat werkgevers niet eenzijdig de arbeidsomvang eenvoudig kunnen wijzigen zonder instemming van de werknemer, bijvoorbeeld door middel van een wisselend rooster.

Ik ben bovenstaande verduidelijkingen van regelgeving op dit moment concreet aan het uitwerken samen met UWV en de Belastingdienst. Ik hoop op korte termijn de regelgeving die hiertoe strekt uit te zetten voor internetconsultatie en uitvoeringstoetsen. Ik streef ernaar om de gewijzigde regelgeving met ingang van 1 januari 2023 in werking te laten treden.

Gevolgen uitkomsten onderzoek voor werkgevers en de uitvoering

Voor de tijdelijke urenuuitbreiding geldt dat de onderzoekers stellen dat het tot nu toe uitgedragen standpunt dat dit altijd leidt tot een tweede arbeidsovereenkomst juridisch niet standhoudt. Dit

¹² Artikel 27 Wfsv.

wordt bevestigd door een uitspraak van de Centrale Raad van Beroep dat een tijdelijke urenuitbreiding niet altijd is aan te merken als een tweede arbeidsovereenkomst.¹³

Voor werkgevers betekent dit concreet dat ze tot inwerkingtreding van de nieuwe regelgeving, die voorzien is voor 1 januari 2023, een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (met instemming van werknemer) tijdelijk kunnen uitbreiden, zonder dat dit een tweede arbeidsovereenkomst of oproepovereenkomst wordt. Tevens mogen werkgevers over alle uren van deze arbeidsovereenkomst de lage WW-premie (blijven) afdragen. Vanaf het moment dat de nieuwe regelgeving ingaat is de werkgever gedurende een tijdelijke urenuitbreiding wel de hoge WW-premie verschuldigd. Werkgevers die vanaf 2020 enige tijd de hoge WW-premie hebben toegepast omdat ze een bestaande arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tijdelijk hebben uitgebreid of een tweede arbeidsovereenkomst hebben gesloten, kunnen de hoge WW-premie met terugwerkende kracht corrigeren. Werkgevers worden via het kennisdocument premiedifferentiatie WW geïnformeerd hoe ze dit kunnen doen.

Tot slot

Zoals eerder in de brief aangegeven zijn herzieningssituaties 3 en 4 nog niet in werking getreden, omdat deze herzieningssituaties onvermijdelijk tot fouten in de uitvoering zouden leiden en tot een stapeling van complexiteit zouden leiden bij uitvoeringsorganisaties, werkgevers en softwareontwikkelaars. Het kabinet heeft er daarom destijds voor gekozen om herzieningssituaties 3 en 4 niet per 2020 in werking te laten treden, maar het in deze brief gepresenteerde onderzoek naar ontwijking af te wachten of inwerkingtreding van deze herzieningssituaties aan de orde is. De uitkomsten van het onderzoek geven mijns inziens nog geen ondubbelzinnig antwoord op deze keuze en ik ga graag met onder meer de uitvoering in gesprek om te bezien of het opportuun is om herzieningssituaties 3 en/of 4 alsnog in werking te laten treden. Eventuele inwerkingtreding van herzieningssituaties 3 en 4 zal gezien de door de uitvoering benodigde implementatietermijn van 18 maanden op zijn vroegst per 1 januari 2024 kunnen plaatsvinden.

Langjarige contracten seizoensarbeid

De minister heeft uw Kamer toegezegd de mogelijkheden van een aparte categorie in de premiedifferentiatie voor langjarige tijdelijke contracten in de seizoenssectoren te verkennen.¹⁴ Na gesprekken met werkgevers is besloten om deze beleidsoptie niet verder uit te werken. Het toevoegen van een derde premiecategorie (naast laag/hog) zou complexiteit toevoegen en druk leggen op de handhaafbaarheid. Wel blijf ik, conform motie-Wiersma/Heerma¹⁵, in gesprek met sociale partners over specifieke knelpunten binnen seizoensarbeid. Uit de gesprekken tot nu toe is gebleken dat het voor de uitvoeringsinstanties niet uitvoerbaar is als seizoensarbeid wordt uitgezonderd van de hoge WW-premie. Om toch zo goed mogelijk invulling aan de motie-Wiersma/Heerma te geven, wil ik samen met sociale partners en de uitvoering, een alternatieve route verkennen. Ik verwacht daar in de eerste helft 2022 meer duidelijkheid over te hebben.

Uitstel inwerkingtreding besluit inzake de inkomstenverhouding (IKV)

Op 4 februari 2021 heeft de minister de Tweede Kamer laten weten een jaar langer uit te trekken voor de implementatie van de nieuwe definitie van de IKV.¹⁶ Door het uitstel kregen werkgevers, softwareontwikkelaars en salarisadministrateurs langer de tijd om zich voor te bereiden. Ook ontstond ruimte in de ICT-portfolio van UWV voor noodzakelijke vernieuwingen. Inmiddels is het besluit met een definitie van en regels over de opgave van gegevens in de loonaangifte per inkomstenverhouding (hierna: Besluit IKV) en daarmee samenhangende wijzigingen in het Dagloonbesluit werknemersverzekeringen gepubliceerd in het Staatsblad.

Het besluit zou per 1 januari 2023 in werking treden. Ik heb echter besloten om de inwerkingtreding van het besluit nog één jaar uit te stellen. Door het uitstel naar 1 januari 2024 wordt extra ruimte gecreëerd om samen met betrokken partijen te kijken naar een praktische

¹³ Centrale Raad voor Beroep, 11-03-2021, ECLI:NL:CRVB:2021:550.

¹⁴ Kamerstukken I, 2018/2019, 35 074, nr. T02731.

¹⁵ Kamerstukken II 2018/2019, 35 074, motie, nr. 46.

¹⁶ Kamerstukken II, 2020/2021, 26 448, nr. 642.

invulling op één onderdeel van het besluit, namelijk werkgeversbetalingen op grond van uitkeringen van de Ziektewet en de Wet arbeid en zorg. De in het Besluit IKV voorgeschreven werkwijze stuitte op bezwaren in de praktijk. Met betrokken partijen werk ik reeds aan een alternatieve invulling. Ik hoop dit op korte termijn gereed te hebben voor toetsing op uitvoerbaarheid. Het tijdspad richting 1 januari 2023 is daardoor helaas niet meer realistisch.

Een nadeel van uitstel van het Besluit IKV is dat de gewenste verbeteringsslag die met het besluit is beoogd, een jaar later zal worden gerealiseerd. Dit heeft onder andere gevolgen voor de handhaving van de gedifferentieerde AWF- (WW) en Aof-premie. Uitstel van het Besluit IKV betekent namelijk dat de tijdelijke werkwijze rondom de werkgeversbetalingen een extra jaar nodig is. De tijdelijke werkwijze houdt in dat werkgevers de gegevens over de dienstbetrekking en over de werkgeversbetaling van de uitkering in één IKV mogen combineren. Deze werkwijze maakt het voor de Belastingdienst en UWV moeilijker om te controleren of werkgevers de juiste WW-premie of Aof-premie afdragen. Vanaf 2024 moet alle loonaangiftesoftware het registreren van meerdere inkomstenverhoudingen en inzichtelijk registreren van werkgeversbetalingen per werknemer ondersteunen.

Het uitstel zal worden gerealiseerd door een wijziging van het inwerkingtredingsbesluit, waarin de inwerkingtredingsdatum wordt gewijzigd in 1 januari 2024.

De staatssecretaris van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

A.D. Wiersma