

AH 2229
2021Z03915

Antwoord van minister Koolmees (Sociale Zaken en Werkgelegenheid)
(ontvangen 1 april 2021)

Vraag 1:

Herinnert u zich nog dat de Kamer op 29 september 2020 de motie van de leden Palland en Tielen over voorbereiden van deeltijd-WW of een variant hiervan heeft aangenomen? 1)

Ja.

Vraag 2:

Heeft u ook signalen ontvangen van werkgevers die pleiten voor een structurele/permanente deeltijd-WW-regeling, waarmee bij een volgende economische tegenslag bedrijven geholpen kunnen worden om zoveel mogelijk banen te behouden?

Ja.

Vraag 3:

Deelt u de mening dat het nuttig zou zijn om over een vaste deeltijd-WW-regeling te beschikken na het aflopen van de NOW-regeling dan wel zo kort mogelijk daarna? Zo ja, hoe werkt u hieraan?

Op dit moment verkennen we, samen met UWV, de verschillende mogelijkheden voor een structurele regeling. Het is niet mogelijk om de deeltijd WW-regeling die in 2008-2009 is uitgevoerd opnieuw in te voeren. Dat komt omdat de WW-wetgeving in het kader van de WWZ in 2015 ingrijpend is veranderd. In de huidige WW is er sprake van verrekening van inkomsten terwijl voorheen verrekening van uren werd gehanteerd. Dit leidt tot problemen bij inkomstenverrekening en bij de vaststelling van het WW-recht en het dagloon. Bij deze vaststellingen wordt namelijk gekeken naar alle overige inkomsten en dienstverbanden van de werknemer. Deze wijze van vaststelling sluit niet aan bij een deeltijd-WW waarbij sprake is van gedeeltelijke werkloosheid.

We brengen in kaart in welke situaties een structurele regeling behulpzaam is en inventariseren wat de voor- en nadelen zijn van de verschillende keuzes die daarbij gemaakt moeten worden. De uitwerking van – en besluitvorming over – een dergelijke regeling laat ik echter over aan het volgende kabinet. Wat ik alvast mee wil geven is dat ongeacht de keuzes die uiteindelijk worden gemaakt, de invoering van een structurele regeling hoe dan ook veel capaciteit (zowel op het gebied van ICT als personeel) binnen UWV vergt, naast de reeds volle veranderkalender als gevolg van reeds aangenomen wetswijzigingen en noodzakelijke brede investeringen in de dienstverlening die de komende jaren moeten worden doorgevoerd. Daarnaast moet rekening worden gehouden met de capaciteit die UWV nodig heeft om uitvoering te geven aan de NOW en eventuele toekomstige tijdvakken NOW. De eventuele implementatie van een structurele regeling zal om deze redenen zeer waarschijnlijk meerdere jaren vergen.

Vraag 4:

Hoeveel capaciteit en ruimte binnen het Uitvoeringsinstituut

Werknemersverzekeringen (UWV) is nodig om voornoemde motie te kunnen uitvoeren, indachtig uw opmerking in het debat over het derde steunpakket voor bedrijven en werknemers op 24 september 2020 dat het UWV tot het aflopen van de NOW-regeling “geen capaciteit en geen ruimte” heeft om de motie uit te voeren? 2) Is de verwachting dat die capaciteit na 30 juni 2021, de datum waarop de NOW-regeling afloopt, meteen beschikbaar zal zijn?

De benodigde capaciteit is afhankelijk van de vormgeving van de uiteindelijke regeling. Daar kan ik nu nog geen concrete uitspraak over doen. Wel is het zo dat, wanneer de subsidieverlening voor de NOW-regeling stopt, de werkzaamheden die UWV in het kader van deze regeling moet uitvoeren, doorlopen. Onder meer moeten de vaststellingen van de diverse subsidietijdvakken dan nog plaatsvinden. De aanvraagperiode voor de subsidievaststelling van het eerste tijdvak sluit op 31 oktober 2021, de aanvraagperiode voor het vijfde tijdvak sluit op 23 oktober 2022. Omdat nu ook onderzoek wordt gedaan naar het instrumentarium voor bedrijven die getroffen worden door niet tot het ondernemersrisico behorende calamiteiten voor de periode na afloop van de NOW, betekent dit dat UWV naar verwachting niet eerder dan medio 2022 capaciteit beschikbaar heeft voor de start van de ontwikkeling van een structurele regeling.

Vraag 5:

Zo nee, kan er door het UWV worden opgeschaald om zowel lopende als nieuwe beleidsvoorstellen van kabinet en Kamer te kunnen blijven uitvoeren, en te voorkomen dat de wetgever wordt lamgelegd?

Uiteraard zie ik samen met de uitvoeringsorganisaties altijd in hoeverre beleidswensen uitvoerbaar zijn, bijvoorbeeld via opschaling in de uitvoering. Tegelijkertijd hebben we eerder bij bespreking over het economisch steunpakket gezien dat dit zijn begrenzing kent. Ook de Tijdelijke commissie uitvoeringsorganisaties (TCU) van uw Kamer heeft erop gewezen dat het een gezamenlijk belang is van Kamer en kabinet om altijd een toets op uitvoerbaarheid te doen, ook bij moties en amendementen. Ik heb niet de indruk dat hiermee de wetgever wordt lamgelegd. Wel draagt dit bij aan beter uitvoerbaar en daarmee effectief beleid.

Vraag 6:

Welk traject en tijdsplan heeft uw ministerie op dit moment voor de uitvoering van de motie in gedachten?

Zoals in mijn reactie bij vraag 3 reeds toegelicht, is dat afhankelijk van de vormgeving van een eventuele structurele regeling en deze vormgeving laat ik aan mijn opvolger. Desalniettemin kan ik aangeven dat het gehele implementatietraject naar verwachting meerdere jaren zal duren. Tot die tijd vallen we terug op het bestaande instrumentarium.

Vraag 7:

Hoe gaat u het bedrijfsleven, werkgevers en werknemers, bij dit proces betrekken?

Ik zal de beleidsrichtingen bespreken met de sociale partners verenigd in de Stichting van de arbeid.

1) Kamerstuk 35420, nr. 130

2) Handelingen II, vergaderjaar 2020-2021, nr. 6.