

Vergaderjaar 2008–2009

**31 371**

**Kredietcrisis**

**Nr. 244**

**BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 14 juli 2009

In vervolg op het AO van 2 juli jongstleden over de evaluatie van de eerste drie maanden deeltijd WW en de in verband daarmee diezelfde dag in het VAO besproken moties, ga ik met deze brief in op de wijze waarop met de moties en de daaraan ten grondslag liggende overwegingen rekening wordt gehouden bij het opnieuw mogelijk maken van instroom in de deeltijd WW. Hiermee voldoe ik tevens aan de rapportage voor 1 september die mij werd verzocht in de in deze brief genoemde moties. Het Besluit wederopenstelling deeltijd WW zal vrijdag in de Staatscourant worden gepubliceerd.

Door het Besluit wederopenstelling deeltijd WW staat de deeltijd WW vanaf 20 juli 2009 open voor nieuwe instroom. Het budgettaire plafond wordt daarbij fors verhoogd, van eerder 375 miljoen euro naar 950 miljoen euro.

De aanscherping van de deeltijd WW en het verhoogde budgettaire plafond voert de door de evaluatie van de eerste drie maanden deeltijd WW ingegeven heroverweging door. Daarbij zijn de in de bespreking in uw Kamer en de door sociale partners gelegde accenten meegenomen. Die hebben voornamelijk betrekking op terugkeer naar het doel van de regeling, het voorkomen van fraude en oneigenlijk gebruik, strikte toepassing van de scholingsplicht en het mogelijk maken van meester/gezel instructie tijdens deeltijd WW.

De evaluatie heeft helder gemaakt dat de deeltijd WW in een sterke behoefte voorziet bij zowel werkgevers als werknemers. De evaluatie heeft ook geïndiceerd dat het zo snel bereiken van het budgettaire plafond een weloverwogen beslissing wenselijk maakt over de voortzetting van de regeling. Daarbij staat voor mij voorop dat de maatregel zijn karakter moet behouden. Dat bestaat erin dat de maatregel het herstelvermogen van bedrijven dient en dat individuele werknemers niet – zoals bij volledige werkloosheid – thuis komen te zitten, maar betrokken blijven bij het

bedrijf en hun collega's. Op grond van het Besluit deeltijd WW tot behoud van vakkrachten dienen zij te worden geschoold of onderwijs te ontvangen met het oog op hun inzetbaarheid elders.

Zoals ik in de evaluatie heb aangegeven zijn er, de positieve waardering van de regeling ten spijt, signalen dat de regeling te ongericht werd ingezet. Dat is aanleiding om een aantal voorwaarden te herzien. Samenvattend komen de wijzigingen op het volgende neer:

1. Het aantal verlengingen wordt gewijzigd in maximaal 4 x 13 weken in plaats van 2 x 26 weken. Dit bewerkstelligt dat iedere 3 maanden een weloverwogen keuze wordt gemaakt en dit vergroot de controle-mogelijkheden van UWV.
2. Om oneigenlijk gebruik tegen te gaan wordt gebruik van de regeling alleen mogelijk als de periode van werktijdverkorting, te rekenen vanaf de aanvang, ten minste 26 weken zal bedragen en de werktijd per werknemer met ten minste 20% wordt verkort. Dit dient om het besluit te richten op het doel om bij een verwachte niet-kortstondige en aanzienlijke vermindering van bedrijfsactiviteiten ontslag te voorkomen van werknemers die weer nodig zijn op het moment dat het door de onderneming verwachte aantrekken van bedrijvigheid begint en inzet van die medewerkers nodig is om snel op te schakelen. Kortstondige verminderingen en fluctuaties in bedrijfsactiviteit zijn onderdeel van het normale ondernemersrisico (ook in deze tijden van financiële en economische crises) en deeltijd WW beoogt niet deze te accommoderen. Als de verkorting van de werktijd na de eerste periode van 13 weken geheel of gedeeltelijk niet wordt verlengd, is de werkgever per werknemer waarvoor niet wordt verlengd een vergoeding verschuldigd ter hoogte het bedrag aan verleende uitkering. Voorts zal bij verlenging (telkens na 13 weken) worden getoetst of de werknemers die het betreft, feitelijk ook ten minste 20% minder hebben gewerkt bij de werkgever. Mocht dat niet het geval blijken te zijn, dan zal de werkgever een vergoeding aan het UWV verschuldigd zijn ter hoogte van de verleende WW-uitkering aan de werknemer(s) en is verlenging van de regeling voor de betreffende werknemer(s) niet mogelijk. Dit bewerkstelligt een scherpe afweging over de noodzaak om het instrument in te zetten.
3. Het besluit kan niet worden gebruikt voor werknemers van wie de arbeidsovereenkomst tijdens een periode van werktijdverkorting zal eindigen. Ook dit voorkomt oneigenlijk gebruik waarbij deeltijd WW als financieringsbron zou worden gebruikt voor werknemers voor wie al vaststaat dat ze worden ontslagen. Ook hier geldt dat als blijkt dat niet aan de voorwaarde is voldaan, de werkgever een vergoeding aan het UWV verschuldigd zal zijn ter hoogte van het bedrag van de WW-uitkering die aan de desbetreffende werknemer is verleend over de periode van werktijdverkorting waarin de arbeidsovereenkomst eindigt.
4. De totale duur van het gebruik van de deeltijd WW wordt gekoppeld aan het aantal werknemers dat er gebruik van maakt. Bij minder dan 30% is de maximale duur 15 maanden, bij 30–60% wordt de duur 12 maanden en bij meer dan 60% wordt de duur 9 maanden. Dit bewerkstelligt een scherpe keuze over de inzet van het instrument.
5. Bij geconstateerde fraude – een werknemer werkt bij de werkgever over de uren waarmee de werktijd is verkort zonder daarvan opgave te doen of de scholingsafspraken zijn ondanks een daartoe strekkende verklaring niet nageleefd – wordt deelname aan het besluit door de

werkgever (voor alle werknemers) beëindigd. De werkgever zal een vergoeding verschuldigd zijn aan het UWV ter hoogte van *alle* verleende uitkeringen over de periode(s) van werktijdverkorting (minus de in verband daarmee teruggevorderde uitkeringen). Dit bewerkstelligt dat de consequenties van fraude dusdanig zijn dat fraude zeer onaantrekkelijk wordt.

6. In de schriftelijke afspraken over scholing wordt per werknemer aangegeven welke scholing gevolgd gaat worden. Dit bewerkstelligt dat scholing serieus wordt aangepakt.
7. Werknemers die gebruik maken van de regeling kunnen binnen het eigen bedrijf scholing geven aan stagiaires en werknemers die korter dan een jaar in dienst zijn bij de werkgever.

Van verschillende zijden is gewezen op het belang om terug te gaan naar het doel van de regeling. De wijzigingen zien daarop doordat zij dwingen tot een scherpere afweging door werkgevers en werknemers over de inzet van dit instrument in het licht van het toekomstperspectief van bedrijven. Het gaat vooral om het feit dat de duur van het gebruik van de regeling wordt gerelateerd aan het aantal werknemers dat er gebruik van maakt, maar ook om de maatregelen die oneigenlijk gebruik van de regeling tegengaan.

Met de wijzigingen wordt recht gedaan aan de strekking van de bespreking tijdens AO en VAO in uw Kamer en meer in het bijzonder de motie Van Hijum c.s. (Kamerstukken II 2008/09, 31 371, nr. 236). In relatie tot de motie Van Hijum c.s. zijn met name het verhoogde budgettaire plafond en de verschillende aanscherpingen van het besluit relevant. De door de heer Ulenbelt geopperde financieringswijze, door mij gelezen als het zonder meer en zonder limiet laten oplopen van het begrotingstekort, is daarbij niet gevolgd.

Twee factoren maken de eerder genoemde verhoging van het plafond van € 375 miljoen tot € 950 miljoen mogelijk. In de eerste plaats is dit de inschatting van de besparingen op de reguliere WW als gevolg van de deeltijd WW. Zoals in mijn brief van 1 juli 2009 reeds gemeld, ga ik bij een netto budget van € 300 miljoen op basis van de analyse van het CPB uit van een bruto budget van € 550 miljoen.

Daarenboven heeft het kabinet besloten, bovenop de € 300 miljoen, nog eens € 250 miljoen extra uit te trekken voor de regeling. Rekening houdend met extra uitvoeringskosten voor het UWV en uitgaande van een identieke verhouding tussen bruto-uitgaven (uitgaven aan deeltijd WW) en netto-uitgaven (de bruto-uitgaven minus de daarmee samenhangende besparingen op de reguliere WW) als in de genoemde CPB-berekening, levert dit € 400 miljoen aan extra ruimte op voor verhoging van het plafond. De totale ruimte bedraagt daarmee € 950 miljoen.

De extra € 250 miljoen wordt gedekt binnen de SZW-begroting. Gegeven de huidige budgettaire situatie zijn lastige keuzes met pijnlijke gevolgen daarbij onvermijdelijk. Dekking van de extra middelen voor deeltijd WW wordt met name gevonden door minder middelen in te zetten voor re-integratie, scholing/EVC, loonkostensubsidies en brugbanen. De dekking bestaat daarmee gedeeltelijk uit een herprioritering van middelen uit de arbeidsmarktenveloppe ten opzichte van de invulling die ik heb gemeld in de beantwoording van kamervragen naar aanleiding van de 1e suppletore wet/Voorjaarsnota van 23 juni 2009. Ik verlaag de intensivering re-integratie WW met € 98 miljoen tot € 77 miljoen in de periode 2009–2011. Dit betekent een forse vermindering ten opzichte van de

oorspronkelijk voorgenomen intensivering op de re-integratie. Ook verlaag ik de intensivering op scholing/EVC met € 32 miljoen tot € 97 miljoen (2009 en 2010). Daarnaast wordt er € 25 miljoen bespaard vanwege mindergebruik van loonkostensubsidies voor langdurig werklozen (LKS) en herbeoordeelde arbeidsongeschikten (brugbanen) en € 5 miljoen vanwege onderuitputting op het apparaatsbudget SZW. Tot slot wordt € 20 miljoen ingezet van de middelen voor 2011 van het project «Iedereen doet mee». Daarnaast wordt € 70 miljoen gedekt door maatregelen die in augustus worden genomen.

Bij het toepassen van de wijzigingen is-deels-rekening gehouden met bestaande gevallen. Dit betekent dat deels wordt tegemoetgekomen aan de motie Ortega c.s. (Kamerstukken II 2008/09, 31 371, nr. 238) die vraagt om alle bestaande gevallen onder de oude voorwaarden te laten vallen. Het geheel tegemoetkomen aan de motie is bezwaarlijk, enerzijds omdat dit de kosten teveel zou doen oplopen, anderzijds uit hoofde van rechtsgeelijkheid en vanwege het feit dat het huidige gebruik van de regeling redelijk is om te komen tot een aanscherping. Voor de goede orde wordt hierbij opgemerkt dat reeds bij de introductie van het Besluit deeltijd WW tot behoud van vakkrachten was aangegeven, dat de regeling na de eerste drie maanden zou kunnen worden aangepast, ook voor lopende gevallen. Wel heb ik gemeend, nu wijziging van de voorwaarden ertoe leidt dat werkgevers en werknemers om een hernieuwde afweging wordt gevraagd, de overgangstermijn hiervoor ruim te moeten bemeten. Dit betekent dat voor bestaande gevallen eerst bij de tweede verlenging door het bedrijf moet worden gekozen welk deel van het personeel voor welke resterende termijn onder de deeltijd WW valt.. De overige wijzigingen gaan ook voor bestaande gevallen gelden, hetzij onmiddellijk (zoals de wijziging van het aantal verlengingen, het niet langer kunnen deelnemen aan de regeling bij fraude en het scholen van anderen in het bedrijf), hetzij bij de eerstvolgende verlenging (zoals het verschuldigd zijn van een vergoeding bij fraude – omdat de werkgever daarvoor bij aanvang of bij verlenging van de werktijdverkortening een overeenkomst met UWV moet tekenen – en het voorschrift dat de verkorting van de werktijd per werknemer ten minste 20% van het normaal aantal te werken uren moet bedragen). De regeling op grond waarvan de periode van deeltijd WW, te rekenen vanaf de aanvang, ten minste 26 weken moet bedragen geldt uiteraard alleen voor nieuwe instroom.

Zoals gezegd tijdens het AO is fraude nooit uit te sluiten. Wel kan fraude zodanig onaantrekkelijk gemaakt worden dat het zoveel mogelijk wordt voorkomen omdat werkgevers en werknemers zelf de regels nauwgezet toepassen. Het besluit regelt dat fraude leidt tot terugbetaling aan het UWV van alle deeltijd WW uitkeringen en uitsluiting van verlengingen. Daarbij geldt sinds 1 juli een verzaamd controleregime met meer en meer uitgebreide controles op de werkplek.

Aangaande oneigenlijk gebruik van de regeling is tijdens het AO en het VAO besproken dat de vorm van de uiteindelijke aanscherping tot voorkoming van oneigenlijk gebruik moet leiden. In het betoog en voorgenomen moties van mevrouw Koşer Kaya en de heer Blok werd in essentie gevraagd om het invoeren van een bedrijfseconomische toets. Daarvan heb ik aangegeven, dat ik dat te ver vond gaan maar wel naar andere vormen van aanscherping zou zoeken. Een bedrijfseconomische toets zou vertragend werken, veel administratieve last meebrengen en qua uitvoeringscapaciteit bezwaarlijk zijn. De aanscherping die ik toezegde te onderzoeken heeft de vorm gekregen van een aantal voorwaarden die zien op het zoveel als mogelijk beperken van het gebruik tot situaties waarin het doel van de regeling wordt behaald. Concreet betekent dit dat deeltijd WW aan de orde is voor niet-kortstondige en substantiële vermin-

deringen in de bedrijfsactiviteit en dat dit wordt bereikt doordat aan een aantal voorwaarden dient te worden voldaan, zoals hiervoor al besproken.

Met betrekking tot het volgen van scholing tijdens deeltijd WW geldt onverkort dat deze gericht is op het verhogen van de inzetbaarheid van de werknemer die deeltijd WW heeft. De scholing moet serieus worden ingevuld en geen papieren formaliteit zijn. De scholingsbepaling is aangescherpt om dit te borgen en de bepaling betreffende het frauderen met scholing zal evenzeer dwingen tot een serieuze aanpak.

Met betrekking tot het geven van scholing tijdens deeltijd WW wordt in het onderhavige besluit invulling gegeven aan de aanbeveling uit het actieplan Jeugdwerkloosheid en de Motie Van Hijum c.s. (Kamerstukken II 2008/09, 29 544, nr. 195) om tijdens deeltijd WW meester/gezel relaties te faciliteren. Het besluit maakt het mogelijk dat werknemers die gebruik maken van de deeltijd WW regeling (meesters) scholing kunnen gaan geven aan stagiairs of werknemers binnen het eigen bedrijf indien deze werknemers minder dan een jaar bij de werkgever in dienst zijn (gezellen). Het aantal werknemers dat scholing geeft mag daarbij in ieder geval niet groter zijn dan het aantal werknemers en stagiairs dat scholing ontvangt om oneigenlijk gebruik te voorkomen.

Het toestaan van scholing geven buiten het eigen bedrijf als invulling van de tijd in deeltijd WW is niet wenselijk. Daarmee hangen teveel negatieve effecten samen. Zo zou dit marktversturend zijn voor commerciële partijen die scholing bieden. Tevens zou een bredere mogelijkheid omtrent het geven van scholing als invulling van deeltijd WW meer oneigenlijk gebruik in de hand werken, terwijl dit besluit dat juist beoogt te voorkomen. Bovenal geldt echter dat, met het oog op het verbeteren van de inzetbaarheid van werknemers in deeltijd WW, de focus tijdens de uren in deeltijd WW dient te liggen op het volgen van scholing teneinde de inzetbaarheid van de werknemer in deeltijd WW en daarmee hun arbeidsmarktpositie te verbeteren.

Ik vertrouw erop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
J. P. H. Donner