



Aan Minister van SZW

nota

Nota wijzigingsbesluit Wfsv en oproep

31/1/23
2 vragen
↓
mi ook open
in welke
instructie

TER BESLISSING

Directie

Datum
24 januari 2023

Onze referentie

Tweede contactpersoon

Uiterlijk bij
3 februari 2023

Bijlage(n)
5

Aanleiding

- In januari 2022 hebben we de Belastingdienst en UWV gevraagd om een wijzigingsbesluit in het kader van premiedifferentiatie WW te toetsen op uitvoerbaarheid. Dit wijzigingsbesluit beoogde twee eerder geconstateerde knelpunten te ondervangen.
- In maart 2022 bent u geïnformeerd over de uitkomsten van deze uitvoeringstoetsen. Uit de uitvoeringstoetsen kwam naar voren dat de voorgestelde aanpassing van de regelgeving complex zou zijn (een samenvatting treft u als bijlage). UWV adviseerde zelfs om het wijzigingsbesluit niet te implementeren.
- In de periode daarna hebben we met de uitvoering en stakeholders onderzocht hoe deze complexiteit verminderd kon worden. Deze verkenning is inmiddels afgerond.
- In deze nota informeren we u over (i) deze verkenning, (ii) de concept reactiebrieven op de uitvoeringstoetsen en (iii) het informeren van de Kamer.

↓
Zien we dan
dan in
praktijk veel
gebruik?

Geadviseerd besluit

- Bent u akkoord om de regelgeving nu niet aan te passen, maar in plaats daarvan te monitoren in hoeverre de knelpunten leiden tot oneigenlijk gebruik in de praktijk?
- Indien u akkoord bent zal DG-SZI de reactiebrieven ondertekenen en verzenden.

alibi
hoe?

Kernpunten

Wijzigingen Besluit Wfsv en Besluit nadere regels oproepovereenkomsten

- In november 2021 is het onderzoek "Mogelijkheden om flexibiliteit te realiseren binnen de lage WW-premie" aan de Tweede Kamer aangeboden.¹
- Uit dit onderzoek zijn twee knelpunten naar voren gekomen waardoor het mogelijk is gebleken om flexibiliteit te realiseren onder de lage WW-premie:
 1. Het uitgedragen standpunt dat een tijdelijke urenuitbreiding altijd kwalificeert als tweede tijdelijke arbeidsovereenkomst (waar de hoge WW-premie voor geldt) houdt juridisch geen stand.

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

2. De regelgeving geeft onvoldoende uitsluitsel over wat de precieze scheidslijn is tussen een oproepovereenkomst en een niet-oproepovereenkomst en is voor meerdere interpretaties vatbaar.
- De toenmalige staatssecretaris heeft aangegeven de regelgeving op deze punten te willen aanpassen. Dit hebben we geprobeerd in het wijzigingsbesluit. Het ondervangen van het eerste knelpunt vereist een wijziging in het Besluit Wet financiering sociale verzekeringen (Besluit Wfsv) en het ondervangen van het tweede knelpunt vereist verduidelijking van het Besluit nadere regels oproepovereenkomsten.
 - In januari 2022 zijn hierop uitvoeringstoetsen uitgevraagd. Uit de uitvoeringstoetsen en internetconsultatie bleek dat de voorgenomen wijzigingen - voor zowel de uitvoering als werkgevers - te complex zouden zijn. Afgelopen periode is daarom met de uitvoering en stakeholders verkend of deze complexiteit kan worden verminderd. Dat is helaas niet mogelijk gebleken.
 - De complexiteit zit met name in het maken van onderscheid tussen situaties waarin het wel en niet wenselijk is om flexibiliteit toe te staan onder de lage WW-premie. Zo is het bijvoorbeeld wel wenselijk om verzoeken van werknemers tot aanpassing van de arbeidsduur en vervanging tijdens zwangerschap of ziekte mogelijk te maken onder de lage WW-premie. Vaste contracten met wisselende arbeidstijden met weinig werk- en inkomenszekerheid willen we echter wel met de hoge premie belasten.
 - Om onwenselijke situaties uit te sluiten is het noodzakelijk dat er meerdere uitzonderingen in de regelgeving worden opgenomen. Dit heeft als groot nadeel dat de regelgeving en de uitvoering complex(er) wordt.
 - De toegenomen complexiteit leidt ertoe dat het draagvlak voor de regelgeving zal afnemen en dat werkgevers (onbewust) meer fouten zullen maken bij het invullen van de loonaangifte.
 - Het oplossen van het knelpunt in de Wfsv lijkt alleen mogelijk met complexe regelgeving. Dit inzicht leidt ertoe dat we opnieuw moeten afwegen of de mogelijke risico's van het knelpunt opwegen tegen een toename van de complexiteit voor alle werkgevers.
 - Uit een recente navraag bij de vakbonden blijkt dat ze geen signalen ontvangen dat er misbruik gemaakt wordt van het geconstateerde knelpunt in de Wfsv.
 - Alles afwegende lijkt het ons verstandig om de regelgeving ongewijzigd te laten en de komende periode te gebruiken om de situatie te monitoren. Hiermee wordt inzichtelijk of en in welke mate oneigenlijk gebruik voorkomt. Na een periode van monitoring kan opnieuw worden afgewogen of voornoemde complexiteit opweegt tegen de mate van oneigenlijk gebruik.
 - Onderstaand wordt per knelpunt toegelicht wat het gevolg is van het niet aanpassen van de huidige regelgeving.

1. Niet aanpassen Besluit Wfsv

- Door het Besluit Wfsv niet te wijzigen blijft het binnen een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd mogelijk om de arbeidsomvang aan te passen, zonder de hoge WW-premie verschuldigd te zijn. Er gelden in dat geval wel arbeidsrechtelijke waarborgen, zoals dat een werknemer moet instemmen met de wijziging en dat hij mogelijk een beroep kan doen op het rechtsvermoeden arbeidsomvang. Ondanks deze waarborgen kunnen met

Datum
24 januari 2023

Onze referentie
[REDACTED]

instemming van werknemers situaties worden gecreëerd waarin werknemers met een vast contract zeer flexibel kunnen worden ingezet, waardoor zij alsnog weinig inkomens- en werkzekerheid ervaren (bijvoorbeeld een arbeidsduur van 8 uur vast en 24 uur tijdelijk). Dat is onwenselijk en niet in lijn met de beleidsdoelstellingen, dus als dit in de toekomst grootschalig voorkomt zullen we opnieuw een aanpassing moeten overwegen.

Datum
24 januari 2023

Onze referentie

2. Niet aanpassen Besluit nadere regels oproepovereenkomsten

- Door het Besluit nadere regels oproepovereenkomst niet aan te passen blijft het reeds ingenomen standpunt (dat in geval van wisselende arbeidsomvang geen sprake is van een oproepovereenkomst) gelden. Hierdoor is het mogelijk om wisselende arbeidsomvang overeen te komen onder de lage WW-premie.
- Het voornaamste argument om deze wijziging op dit moment niet door te voeren is dat in het coalitieakkoord is opgenomen dat de oproepovereenkomst wordt gereguleerd, waarbij oproepcontracten voor niet-studenten en scholieren worden afgeschaft en vervangen door een nieuw type contract. Bovenstaande problematiek wordt meegenomen in dit reguleringstraject.
- Concluderend adviseren we u de regelgeving niet te wijzigen en komende periode te gebruiken voor monitoring.

Lieve dame?

Reactie op uitvoeringstoets

- Vanwege de uitvoeringstoets en internetconsultatie zal het wijzigingsbesluit niet in deze vorm worden geïmplementeerd. Afgelopen periode heeft overleg plaatsgevonden over minder complexe alternatieven. Dat heeft helaas niet het gewenste resultaat opgeleverd. Er is daarom voorgesteld om komende periode te gaan monitoren of en in welke mate misbruik en/of oneigenlijk gebruik voorkomt. Graag blijven we met UWV en de Belastingdienst over deze monitoring in gesprek.

Informereren Kamer

- Na uw akkoord zal de DG-SZI de reactiebrieven ondertekenen en verzenden. Daarna zullen wij een brief opstellen waarin u de Tweede Kamer informeert over de stand van zaken op dit onderwerp. Daarnaast zullen we deze brief gebruiken om de Tweede Kamer te informeren over de ontwikkelingen op het vlak van de herzieningssituaties en seizoensarbeid.
- De brief zal met de sociale partners worden afgestemd en vervolgens aan u worden voorgelegd.

Bijlagen

Volgnummer	Naam	Actie	Informatie
1	Samenvatting uitvoeringstoetsen	Ter informatie (niet verzenden)	
2	Uitvoeringstoets Belastingdienst	Ter informatie (niet verzenden)	

3	Uitvoeringstoets UWV	Ter informatie (niet verzenden)	
4	Reactiebrief Belastingdienst	Verzenden aan overig (zie adres brief)	
5	Reactiebrief UWV	Verzenden aan overig (zie adres brief)	

Datum
24 januari 2023

Onze referentie
[Redacted]



10/5 BEG
• Bela DG
• BE } 2x
Hospelen!

Aan

Minister van SZW

nota

Uitwerking verkenning uitzondering seizoensarbeid
premiëdifferentiatie

TER BESLISSING

Directie

Datum
12 april 2022

Onze referentie

Uiterlijk bij
18 april 2022

Bijlage(n)
0

Aanleiding

- Sinds de invoering van premiëdifferentiatie in de WW wordt over tijdelijke contracten de hoge WW-premie betaald. Dit geldt ook voor de contracten van de meeste seizoenarbeiders, die veelal tijdelijk zijn.
- In januari 2019 is, bij de behandeling van de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB), de motie-Wiersma/Heerma Kamerbreed aangenomen waarbij "de regering wordt verzocht om in gesprek te blijven met sociale partners over specifieke knelpunten binnen seizoensarbeid en met hen te bezien of voor een sector dan maatwerkoplossingen kunnen worden gevonden."
- Een uitzondering op de hoge WW-premie voor seizoensarbeid is beleidsmatig onwenselijk. Die zou namelijk op gespannen voet staan met de beleidsdoelen van de WAB en premiëdifferentiatie in de WW. Seizoenarbeiders met tijdelijke contracten hebben immers minder zekerheid en belanden vaker in de WW.
- Ondanks dat de vorige minister deze onwenselijkheid deelde, heeft hij zich toentertijd in gesprekken met sociale partners niet negatief uitgelaten over dit thema, omdat hij steun nodig had voor de WAB en de motie niet oprise tot een bepaalde oplossing, maar om in gesprek te blijven.
- Omdat er van het begin af aan ook serieuze twijfels waren over eventuele uitvoerbaarheid waren de gesprekken met sociale partners in eerste instantie gericht op de vraag of er een uitvoerbare variant te vinden zou zijn. Eventuele beleidsmatige wenselijkheid- die ook afhankelijk is van hoe zo'n variant eruit zou zien- is in deze gesprekken daarom nog niet aan de orde geweest.
- De Tweede Kamer is in november 2021 per brief geïnformeerd dat een uitzondering op de hoge premie voor seizoensarbeid niet uitvoerbaar is voor UWV en de Belastingdienst. Toen is toegezegd om met sociale partners en de uitvoering een alternatieve route te verkennen en voor de zomer van 2022 de Kamer daarover te informeren.
- In september 2021 zijn we, in overleg met VNO-NCW en LTO, begonnen met het verkennen van mogelijkheden voor een subsidieregeling. Hierbij zijn we uitgegaan van een subsidieregeling die seizoensgebonden werkgevers compenseert voor de afgedragen hoge WW-premie. Een dergelijke regeling blijkt nu evenmin haalbaar. Daarmee resteren er geen realistische opties meer om verder te verkennen.

Geadviseerd besluit

- Tegen de bovenstaand geschetste achtergrond is ons advies om de verkenning niet voort te zetten en daarmee de motie af te ronden. Alternatief

is de verkenning wel voort te zetten, maar zonder reëel uitzicht op een haalbare en wenselijke oplossing.

- Indien u akkoord bent met bovenstaande, zullen wij ambtelijk met werkgevers in gesprek gaan met de boodschap dat we geen verder perspectief zien voor de verkenning..

Datum
12 april 2022

Onze referentie

Kernpunten

- Werkgevers hechten veel waarde aan een regeling voor seizoenarbeid. Zij zien weinig ruimte voor seizoengebonden werkgevers om contracten aan te bieden die voldoen aan de voorwaarden voor de lage WW-premie. Hierdoor is de invoering van de premiedifferentiatie in de WW naar hun mening een oneerlijke lastenverzwaring voor seizoenarbeid. Deze lobby wordt vooral gevoerd vanuit LTO met steun van VNO-NCW. Het kan voor werkgevers die veelal met tijdelijke contracten werken een flinke lastenverlichting zijn als de hoge premie niet hoeft te worden afgedragen. Het verschil tussen de hoge en lage WW-premie bedraagt immers 5 procent van het brutoloon.
- Nadat de meest voor de hand liggende optie van een uitzondering voor seizoenarbeid door onuitvoerbaarheid voor UWV en de Belastingdienst afviel hebben we de mogelijkheid onderzocht van een subsidieregeling om werkgevers langs die weg te compenseren voor de hoge premie.
- Wij hebben gesprekken gevoerd met CBS (om meer inzicht te krijgen in cijfers en aantallen), WBJA (om de wettelijke basis voor zo een subsidieregeling te vinden) en met RVO en UvB om te bezien of een van deze partijen uitvoering aan een subsidieregeling zou kunnen geven.
- De omvang van de seizoengebonden economie is lastig in kaart te brengen, waardoor de totale kosten van een subsidieregeling onduidelijk zijn.
- Kernpunt zit echter bij een mogelijke wettelijke basis. Er is geen wettelijke definitie van seizoenarbeid waar we bij kunnen aansluiten. Dit compliceert het ontwerpen van controleerbare en toetsbare subsidiekaders.
- De inzet van werkgevers is om contracten van maximaal 9 maanden die in cao's gedefinieerd zijn als seizoencontracten te compenseren voor de hoge WW-premie. Groot risico van een dergelijke reikwijdte is dat een groot deel van alle tijdelijke contracten hierdoor in aanmerking kan gaan komen voor subsidie, wat de beleidsdoelen van de premiedifferentiatie in de WW sterk zou ondermijnen.
- Volgens werkgevers zitten de grootste problemen bij de sectoren Landbouw, Horeca & Cultuur en Sport & Recreatie. We hebben daarom met WBJA verkend of sectorale afbakening mogelijk is. Ook hebben we verkend of het mogelijk is om aan te sluiten bij de CAO-tafels en daar te laten bepalen welke contracten seizoenarbeid betreffen (en dus gesubsidieerd kunnen worden).
- Onze inschatting is dat beide scenario's om diverse redenen juridisch onhaalbaar zijn.
- Een subsidie wordt namelijk verstrekt met het oog op bepaalde activiteiten. Bij een subsidierelatie formuleert de subsidieverstrekker de randvoorwaarden en vereisten voor subsidiëring. De subsidieontvanger bepaalt of, en zo ja: op welke wijze zij subsidiabele activiteiten uitvoert. Bij een 'pure' compensatie/tegemoetkoming is feitelijk geen sprake van een activiteit van de subsidieontvanger en om die reden is een subsidieregeling dan ook een oneigenlijk instrument.
- Daarnaast bestaan er bij een subsidieregeling staatssteunbeperkingen, zeker als de subsidie slechts voor een selectieve groep beschikbaar is. Weliswaar bestaat de mogelijkheid een subsidieregeling aan te melden bij de Europese

*Krijgen seizoen-
arbeiders WW-
uitkeringen?*

gemeent?

Commissie en bestaan er diverse vrijstellingen, maar wij verwachten niet dat deze route soelaas biedt.

- Een alternatieve route, waarin door seizoensmatige omzetpieken en -dalen bepaald wordt of werkgevers in aanmerking komen voor subsidie (vgl. NOW) is juridisch zeer complex en gevoelig voor misbruik en oneigenlijk gebruik.
- Naast een subsidieregeling zijn er weinig andere opties om werkgevers financieel te compenseren. Zo zijn tegemoetkomingen vaak de facto subsidieregelingen of zijn het regelingen die zijn gebaseerd op bijvoorbeeld de Participatiewet (loonkostensubsidie), Wajong (loondispensatie) of rechtstreeks in een formele wet opgenomen zoals looncompensatie bij ziekte (Ziektewet). Echter, omdat UWV en de Belastingdienst eerder hebben aangegeven geen uitzonderingen voor seizoensarbeid te kunnen uitvoeren, verwachten wij dat een benodigd wetgevingstraject weinig kans van slagen heeft.

Datum
12 april 2022

Onze referentie

Consequenties politiek krachtenveld

- Beleidsmatig zien wij geen negatieve consequenties van het besluit om de verkenning te stoppen. Zoals eerder vermeld zou een uitzondering juist op gespannen voet staan met de beleidsdoelen van premiedifferentiatie.
- De motie riep op om in gesprek te gaan met sociale partners en met hen te bezien of maatwerkoplossingen kunnen worden gevonden. Hier is vanwege de intensieve verkenning aan voldaan. Het is niet uit te sluiten dat met name de VVD en het CDA teleurgesteld zullen reageren, aangezien zij zich hier toentertijd positief over hadden uitgelaten. De linkerkant van de TK zal dit besluit naar verwachting waarderen.
- Als u besluit dit traject stop te zetten, zal dit leiden tot ontevredenheid bij werkgevers. Zij hebben de motie al die tijd opgevat als een garantie dat er financiële compensatie komt voor seizoenswerkgevers. Deze opvatting is enerzijds strategisch van aard (om de kans te vergroten dat er daadwerkelijk iets geregeld wordt) en anderzijds ontstaan door de wijze waarop werkgevers de motie hebben geïnterpreteerd. Het is dan ook niet uit te sluiten dat de werkgevers publiekelijk hun teleurstelling zullen uitspreken en via moties in de TK nogmaals een lobby-poging zullen wagen.
- Het laatste gesprek met VNO-NCW en LTO vond op ambtelijk niveau plaats in januari. In dat gesprek hebben we over parameters en complicaties van een mogelijke subsidieregeling gesproken en afgesproken dat SZW verder onderzoekt wat juridisch en uitvoeringstechnisch mogelijk is. In maart is er nog een update per mail gestuurd, maar de constatering dat een subsidieregeling juridisch onhaalbaar lijkt, is nog niet gedeeld met de werkgeversorganisaties. Hier wilden we u eerst een besluit over laten nemen, mede omdat u niet eerder geïnformeerd bent over dit onderwerp.
- We schatten in dat vakbonden positief zullen reageren op het beëindigen van het traject. Vakbonden zijn niet enthousiast over een subsidieregeling vanwege het risico op meer tijdelijke contracten.
- Als u akkoord gaat met het door ons voorgestelde besluit beëindigt u daarmee het traject rondom de uitvoering van de motie. Wij zullen uw besluit toelichten aan werkgeversorganisaties. Daarna zullen we de TK informeren.
- Overigens is het relevant om te benoemen dat werkgevers al hun teleurstelling richting het huidige kabinet hebben uitgesproken m.b.t. de voorjaarsnota, omdat ze daarin een te hoge lastenverzwaring voor hen zien. Daarnaast lijkt in de uitwerking van het huidige regeerakkoord op het terrein van de arbeidsmarkt de balans vooralsnog ook niet in het voordeel van

5 mnd

▶ dus klein
bommeste!

werkgevers uit te gaan pakken. Deze ontwikkelingen staan volledig los van dit dossier, maar maken het overbrengen van deze boodschap aan de werkgevers niet gemakkelijker.

Datum
12 april 2022

Onze referentie

Bijlage

- De brief aan de TK van 22 november 2021 in kwestie. Op pagina 7 wordt ingegaan op seizoensarbeid.



Aan

Minister van SZW

nota

Nota Kamerbrief premiedifferentiatie WW:
wijzigingsbesluit Wfsv en oproep, seizoensarbeid en
herzieningssituaties

Aanleiding

- In eerdere brieven is toegezegd de Tweede Kamer te informeren over drie onderwerpen die te maken hebben met premiedifferentiatie WW. Over twee onderwerpen heeft u al eerdere nota's ontvangen en een besluit genomen. Over het laatste onderwerp (herzieningssituaties 3 en 4) vragen we u in deze nota nog een besluit te nemen.
- In bijgaande conceptbrief aan de Tweede Kamer wordt ingegaan op alle drie de onderwerpen.

Geadviseerd besluit

- Wij adviseren u om akkoord te gaan om herzieningssituatie 3 te monitoren en herzieningssituatie 4 definitief niet in te voeren.
- Wij adviseren u om akkoord te gaan met verzending aan de Tweede Kamer van bijgaande brief en deze te ondertekenen.

Kernpunten

- In de brief informeert u de Kamer over drie onderwerpen, te weten:
 - a) de nog niet ingevoerde herzieningssituaties waarbij met terugwerkende kracht de hoge WW-premie moet worden afgedragen;
 - b) de voorgenomen wijzigingen in het Besluit Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv) en het Besluit nadere regels oproepovereenkomsten;
 - c) de motie Wiersma-Heerma over seizoensarbeid.¹
- Over het eerste onderwerp vragen we u een besluit te nemen in deze nota. Over het tweede en derde onderwerp heeft u eerder beslisnota's ontvangen (zie bijlages).
 - a. *Situaties waarbij de lage WW-premie moet worden herzien*
- Bij de totstandkoming van de Wab zijn vier herzieningssituaties bedacht. In de volgende gevallen zou de lage premie met terugwerkende kracht moeten worden herzien naar de hoge premie:
 1. als het vaste contract binnen twee maanden na aanvang wordt beëindigd;
 2. als de werknemer in een kalenderjaar meer dan 30% extra uren werkt dan contractueel is overeengekomen;

¹ Kamerstukken II, 2018/2019, 35 074, motie, nr. 46.

BRIEF ONDERTEKENEN

Directie

Datum

5 april 2023

Onze referentie

Opgesteld door

Tweede contactpersoon

Bijlage(n)

2

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.
- Herzieningssituaties 1 en 2 zijn in werking getreden. Herzieningssituaties 3 en 4 zijn tot nu toe vanwege de complexe aard niet ingevoerd.
 - In de Kamerbrief van november 2021 heeft uw ambtsvoorganger de toezegging gedaan de Kamer in de eerste helft van 2022 te informeren over het al dan niet invoeren van herzieningssituaties 3 en 4.
 - Om tot een weloverwogen besluit te komen zijn we in gesprek gegaan met de uitvoering. We hebben opgehaald wat alle potentiële voordelen en nadelen van de invoering van beide herzieningssituaties zijn. Daarbij hebben we het perspectief van de uitvoering en de eindgebruikers centraal gesteld.
 - We concluderen dat er momenteel onvoldoende aanleiding is om herzieningssituatie 3 in te voeren, omdat deze situatie nu niet vaak voorkomt. Met deze herzieningssituatie wordt beoogd tegen te gaan dat werkgevers een vast contract geven met een bepaald aantal uren om dat aantal vervolgens terug te schroeven (bijvoorbeeld vanwege laagseizoen), zodat het de facto een flexibel contract wordt. Uit onderzoek blijkt dat deze situatie momenteel niet op grote schaal plaats vindt. Dit kan in de toekomst veranderen, omdat werkgevers (met slechte bedoelingen) mogelijke ontwijkroutes nog kunnen ontdekken, bijvoorbeeld nu ze niet meer gebruik kunnen maken van de optie om werknemers veel (meer dan 30%) te laten overwerken.
 - Daarom adviseren we u om herzieningssituatie 3 (nog) niet in te voeren, maar de monitoring te continueren.
 - Herzieningssituatie 4 is de langdurige variant van situatie 3 waarbij het aantal uren vaker wordt teruggeschoefd (na te zijn opgeschroefd), bijvoorbeeld bij een herhaald seizoenspatroon. Dit blijkt voor werkgevers verreweg de minst begrijpelijke en meest complexe herzieningssituatie. Ook blijkt uit onderzoek dat herzieningssituatie 4 momenteel nauwelijks voorkomt en er is geen aanleiding om te denken dat dit in de toekomst verandert.
 - Daarom adviseren we u om herzieningssituatie 4 definitief niet in te voeren.

Datum
5 april 2023

Onze referentie

b. Wijziging Besluit Wfsv en Besluit nadere regels oproepovereenkomsten

- In de brief geeft u aan dat u de voorgenomen wijzigingen in de regelgeving niet doorvoert, maar dat u kiest voor monitoring. Deze voorgenomen wijzigingen zagen op twee punten: 1) het laten gelden van de hoge premie in situaties waarin binnen het vaste contract de arbeidsomvang en daarmee het inkomen fluctueerde en 2) de verduidelijking dat een arbeidsovereenkomst met wisselende arbeidsomvang niet per definitie een oproepovereenkomst is.
- In de uitvoeringstoetsen en internetconsultatie is naar voren gekomen dat de voorgenomen wijzigingen zeer complex zijn, hetgeen ertoe kan leiden dat de begrijpelijkheid en daarmee ook het draagvlak voor de regelgeving afneemt en dat werkgevers (onbewust) meer fouten gaan maken bij het invullen van de loonaangifte. UWV adviseerde zelfs om het conceptbesluit niet te implementeren.
- U heeft daarom opnieuw afgewogen of de mogelijke risico's opwegen tegen een toename van de complexiteit voor werkgevers en uitvoering. Daarbij is uitgegaan van het vertrouwen in werkgevers en het gegeven dat er op dit

moment nog geen signalen zijn dat er oneigenlijk gebruik wordt gemaakt van de regeling.

Datum
5 april 2023

c. Seizoensarbeid

Onze referentie
[redacted]

- Bij de behandeling van de Wab is de motie Wiersma-Heerma aangenomen. De motie verzoekt om het gesprek te blijven voeren met sociale partners over specifieke knelpunten binnen seizoenarbeid en met hen te bezien of voor een sector maatwerkoplossingen kunnen worden gevonden.
- [redacted]
- In november 2021 heeft uw voorganger de Kamer al geïnformeerd dat uit de gesprekken met sociale partners en de uitvoering is gebleken dat het voor de uitvoeringsinstanties niet mogelijk is om seizoenarbeid uit te zonderen van de hoge WW-premie. Om toch invulling te geven aan de motie heeft u met de sociale partners en de uitvoering verkend of een alternatieve route mogelijk is.
- Uit de verkenning is gebleken dat het niet mogelijk is om seizoenarbeid op een goede manier af te bakenen. Reden hiervoor is onder meer dat geen eenduidige en gedragen definitie van het begrip seizoenarbeid bestaat en dat een subsidieregeling voor seizoenarbeid gepaard gaat met juridische belemmeringen.
- Daarnaast heeft u geconcludeerd dat een dergelijke uitzondering ook tegen de beleidsdoelen van de Wab is.
- Met de afronding van bovenstaande verkenning beschouwt u de motie als afgedaan.

Proces

- Eerder is toegezegd de Tweede Kamer in 2022 te informeren over de diverse onderwerpen. Dit is niet gelukt vanwege de complexiteit van de onderwerpen en doordat ervoor is gekozen om de Tweede Kamer over alle onderwerpen tegelijk te informeren.
- Deze Kamerbrief is zowel binnen SZW [redacted] als met de uitvoering en sociale partners afgestemd.

Bijlagen

Volgnummer	Naam	Actie	Informatie
1	Nota wijzigingsbesluit Wfsv en oproep	Ter informatie	24 januari 2023
2	Nota seizoenarbeid	Ter informatie	12 april 2022