

Vergaderjaar 2017–2018

34 351

Evaluatie Wet werk en zekerheid (Wwz)

Nr. 28

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 9 juli 2018

1. Inleiding

Hierbij ontvangt u de vijfde halfjaarlijkse rapportage Wwz waarbij ik uitvoering geef aan de toezegging van mijn ambtsvoorganger om uw Kamer halfjaarlijks te informeren over de voortgang van de Wet werk en zekerheid (Wwz)¹.

In mijn brief aan uw Kamer van 15 december 2017 «*Naar een nieuwe balans op de arbeidsmarkt*»² heb ik de ambitieuze agenda van het kabinet om de arbeidsmarkt klaar te maken voor de toekomst uiteengezet.

De Nederlandse economie staat er goed voor en de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt zijn positief. Dit neemt niet weg dat er onderhoud nodig is om de verstoorde balans op de arbeidsmarkt te herstellen. Het systeem slaagt er op dit moment onvoldoende in om werkgevers en werkenden te ondersteunen bij het aangaan van een arbeidsrelatie die past bij hun behoeften en bij de aard van het werk. Ik heb uw Kamer geschetst op welke wijze ik met de maatregelen uit het Regeerakkoord op het terrein van flexibele en vaste arbeidscontracten toe wil naar een eerlijker arbeidsmarkt.

In mijn decemberbrief heb ik uw Kamer gemeld dat de inzet van het kabinet is om de wetgeving rond vast/flex in de loop van 2018 naar de Kamer te sturen. Verder heb ik in mijn decemberbrief aangegeven dat ik uw Kamer medio 2018 zou informeren over de voortgang van de Wwz.

Met de Wwz is het stelsel van flexibele arbeid, het ontslagrecht en de WW veranderd. Tijdens de parlementaire behandeling van de Wwz is een aantal toezeggingen gedaan over de monitoring en de evaluatie van de

¹ Kamerstuk 34 351, nr. 1.

² Kamerstuk 29 544, nr. 813.

Wwz. Zo is toegezegd dat de Wwz in zijn geheel in 2020 zal worden geëvalueerd. Voor de ketenbepaling is in de Wwz bepaald dat deze binnen drie jaar na inwerkingtreding (per 1 juli 2015) wordt geëvalueerd³. Om te weten of de beoogde doelen met de Wwz zijn bereikt, is goede monitoring en evaluatie van de wet belangrijk. Tegelijkertijd ben ik mij ervan bewust dat een aantal maatregelen, die het kabinet heeft opgenomen in het regeerakkoord, zeer nauw gerelateerd is aan de Wwz, en dat in een enkel geval een maatregel uit de Wwz wordt teruggedraaid. Dat geldt bijvoorbeeld ten aanzien van de in de Wwz gewijzigde ketenbepaling. De inzet van het kabinet is om de maximumtermijn van de ketenbepaling te verlengen van twee naar drie jaar, zoals ook voor de inwerkingtreding van de Wwz het geval was.

Dat wil niet zeggen dat ik het belang van een goede evaluatie van de Wwz niet onderken. De evaluatie zal inzicht geven in de effecten van de Wwz op het terrein van flexibele arbeid, ontslagrecht en de WW. Om die reden wil ik vasthouden aan de toezegging om de Wwz in 2020 in zijn geheel te evalueren, inclusief de wijziging van de ketenbepaling (per 1 juli 2015). De gewijzigde ketenbepaling zal dus niet als afzonderlijk onderdeel van de Wwz per 1 juli 2018 worden geëvalueerd.

In deze brief komen, net als in de voorgaande voortgangsbrieven, achtereenvolgens flexibele arbeid, het ontslagrecht en de Werkloosheidswet (WW) aan de orde.

2. Flexibele arbeid

Om de stand van zaken met betrekking tot de ontwikkeling van flexibele arbeid te schetsen, bevat deze paragraaf in de eerste plaats de macro-economische cijfers rondom de ontwikkeling van flexibele en vaste arbeidsovereenkomsten. Daarna geef ik aan hoe in cao's met de ketenbepaling wordt omgegaan.

2.1 Cijfers ontwikkeling flexibele en vaste arbeidscontracten

De ontwikkelingen op de arbeidsmarkt zijn positief en het gaat goed met de Nederlandse economie. De werkgelegenheid stijgt snel, in de afgelopen vier jaar zijn er ruim 600 duizend banen bijgekomen. Het herstel van de arbeidsmarkt is ook zichtbaar in een stijging van zowel het aantal werknemers met een flexibel als met een vast arbeidscontract (figuur 1)⁴. In de afgelopen twee kwartalen is het aantal werknemers met een vast arbeidscontract op jaarbasis voor het eerst sinds 2009 sneller toegenomen dan het aantal werknemers met een flexibel arbeidscontract. Deze ontwikkeling past binnen het beeld van een verkrappende arbeidsmarkt waarin werkgevers vaker een vast arbeidscontract aanbieden om voldoende werknemers aan te trekken. De structureel dalende trend van het aandeel vaste arbeidsovereenkomsten in de afgelopen twee decennia is daarmee echter nog niet gekeerd.

Om ervoor te zorgen dat de balans op de arbeidsmarkt structureel verbetert, is het noodzakelijk om het voor werkgevers aantrekkelijker te maken om werknemers in vaste dienst te nemen. Daarom zet het kabinet met de maatregelen uit het regeerakkoord in op het aanbrengen van een nieuwe balans op de arbeidsmarkt tussen zekerheid en kansen, zodat ook op de lange termijn meer werknemers perspectief krijgen op een vast arbeidscontract.

³ Artikel XXVa van de Wet werk en zekerheid.

⁴ Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl

2.2 Cao-afspraken 2017 over flexibele arbeid

In 98 cao's met een expiratedatum na 31 december 2017 is onderzocht of afspraken zijn opgenomen over het overgaan van elkaar opvolgende tijdelijke contracten in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd – op basis van de zogenoemde ketenbepaling. Ook is gekeken in welke mate voor bijzondere functies of functiegroepen of situaties van de ketenbepaling wordt afgeweken.

Het aantal cao's, waarin afspraken over de ketenbepaling zijn aangetroffen, is toegenomen van 70 in 2016 naar 73 in 2017. Het aantal cao's, waarin gebruik is gemaakt van de ruimte tot afwijking van de nieuwe ketenbepaling voor bepaalde functies of functiegroepen of situaties, is toegenomen van 37 in 2016 naar 43 in 2017.

Uit de analyse blijkt dat de ketenbepaling in ieder geval onderwerp van gesprek is geweest in het merendeel van de cao-onderhandelingen. Van de 98 onderzochte cao's bevatten 73 cao's afspraken over de ketenbepaling.

In 25 van de 98 onderzochte cao's (van toepassing op 16% van de werknemers) zijn geen afspraken over de ketenbepaling aangetroffen. Daarmee volgen deze cao's de wettelijke bepaling van artikel 7:668a van het Burgerlijk Wetboek. In de overige 73 cao's zijn wel afspraken over de ketenbepaling opgenomen. Dit kunnen zowel verwijzingen naar de wet zijn als letterlijke vermeldingen van de betreffende wettekst. Van de 73 cao's met afspraken bevatten er twee afspraken conform de oude ketenbepaling⁵. Twee andere cao's bevatten afspraken die voor alle werknemers afwijken van de ketenbepaling. In één cao gaat het om een afwijking van de tussenpoos van 3 maanden (oude ketenbepaling) en (in één cao is sprake van een fasen systeem, waarbij in de zogenoemde fase B wordt aangesloten bij de afwijkingsmogelijkheid van de (nieuwe) ketenbepaling).

Van de 73 cao's met afspraken over de ketenbepaling wordt in 30 cao's de wettelijke bepaling van artikel 7:668a BW gevolgd. In 43 cao's (67% van de werknemers) wordt voor een of meer groepen of situaties afgeweken van de (nieuwe) ketenbepaling.

De meeste afwijkingen hebben betrekking op werknemers die in het kader van een opleiding een arbeidsovereenkomst hebben (25 cao's). Ook afwijkingen voor werknemers met de AOW-gerechtigde leeftijd komen voor (19 cao's). In één cao zijn afwijkingen gevonden met betrekking tot de groep van uitzendkrachten.

Afwijkingen met betrekking tot het aantal opvolgende tijdelijke contracten en de duur daarvan voor bepaalde functies en functiegroepen komen in 18 cao's voor. Het gaat hier onder meer om onderzoeksfuncties (7 maal) en projectmatige werkzaamheden (eenmaal). Van de uitzonderingsmogelijkheid om bij cao de tussenpoos terug te brengen tot drie maanden voor functies, waarbij sprake is van seizoenswerk, is in zes cao's gebruik gemaakt.

Uit de analyse blijkt dat een of meer afwijkingen in een cao per onderdeel van de ketenbepaling in 33 cao's voorkomt (42% van de werknemers). Afwijkingen hebben het vaakst betrekking op de duur (31 maal), gevolgd door het aantal opvolgende contracten (23 maal) en tot slot de lengte van de tussenpoos (5 maal).

⁵ Dit betreft afspraken voor de periode voor 1 juli 2016, toen het overgangsrecht bij de ketenbepaling nog van toepassing was.

Kortom: in ruim de helft van de onderzochte cao's (55 van de 98) wordt de wettelijke ketenbepaling gevolgd. In 43 (van de 98 onderzochte cao's) is ervoor gekozen om gebruik te maken van de ruimte tot afwijking van de ketenbepaling die de Wwz biedt. Dit is verhoudingsgewijs een lichte stijging ten opzichte van 2016.

3. Ontslagrecht

In deze paragraaf beschrijf ik de uitvoeringspraktijk van de ontslagwetgeving bij UWV en schets ik een beeld van de afspraken die cao-partijen in 2017 hebben gemaakt over ontslag en transitievergoeding. Hieruit blijkt, kort gezegd, dat UWV 85,3% van de ontslagaanvragen binnen de streeftermijnen afhandelt en dat – evenals in 2016 – in een klein aantal cao's afspraken zijn gemaakt op de terreinen waarvoor de wet de ruimte biedt. Daarnaast informeer ik u over enkele onderzoeken die voor de monitoring en evaluatie van de WWZ relevant zijn en informeer ik u over de stand van zaken van het wetsvoorstel aanpassing transitievergoeding bij ontslag wegens bedrijfseconomische omstandigheden of langdurige arbeidsongeschiktheid.

3.1 Uitvoering door UWV

Voor opzegging van de arbeidsovereenkomst om bedrijfseconomische redenen of wegens langdurige arbeidsongeschiktheid dient de werkgever het UWV om toestemming te verzoeken. In de vierde voortgangsbrief⁶ heb ik de uitvoeringspraktijk over het jaar 2016 geschetst. Voor het jaar 2017 geldt het volgende.

In 2017 zijn in totaal 16.625 verzoeken om toestemming ingediend. Hiervan hadden 13.879 zaken betrekking op bedrijfseconomisch ontslag en 2.735 op ontslag na langdurige arbeidsongeschiktheid. De 11 overige zaken betroffen andersoortige verzoeken, waarvan een aantal betrekking had op een ontslaggrond die het UWV sinds de inwerkingtreding van de Wwz niet meer behandelt. Omdat het UWV niet bevoegd is om op deze aanvragen te beslissen, worden deze verzoeken niet in behandeling genomen of door de aanvrager ingetrokken. In deze gevallen informeert het UWV partijen waarom het UWV niet bevoegd is, bijvoorbeeld omdat een dergelijk verzoek dient te worden ingediend bij de rechter.

In 5.537 (van de 16.821 in 2017 afgehandelde) zaken is door het UWV toestemming verleend om de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Dit betrof 3.472 toestemmingen voor ontslag wegens bedrijfseconomische redenen en 2.065 voor ontslag na langdurige arbeidsongeschiktheid. In 832 zaken is de gevraagde toestemming geweigerd. In 8.247 zaken is de aanvraag door de werkgever ingetrokken, bijvoorbeeld omdat werkgever en werknemer in de loop van de procedure alsnog overeenstemming hebben bereikt over een beëindiging met wederzijds goedvinden. 2.205 aanvragen zijn door het UWV niet in behandeling genomen. In deze zaken was een onvolledige aanvraag ingediend. Als de gevraagde onderbouwing niet, niet tijdig, of niet volledig wordt gegeven, neemt het UWV de aanvraag niet in behandeling.

In onderstaande tabel 2 is het aantal afgewikkelde ontslagaanvragen in 2017 nader uitgesplitst. Daarbij is aangegeven binnen welke termijnen dat gerealiseerd is.

⁶ Kamerstuk 34 351, nr. 24.

Tabel 2: Afgewikkelde ontslagaanvragen door UWV, januari t/m december 2017

	Bedrijfs- econo- misch	Arbeids- ongeschikt	overig	totaal
Totaal ingediend	13.879	2.735	11	16.625
Totaal afgehandeld	14.049	2.760	12	16.821
Ingetrokken	7.992	249	6	8.247
Niet in behandeling genomen	1.834	342	29	2.205
Verleende ontslagaanvragen	3.472	2.065		5.537
Geweigerde ontslagaanvragen	729	103		832

	BE 1 ronde	BE 2 ronden	LAO 1 ronde	LAO 2 ronden	totaal
Totaal aantal verleend / geweigerd naar ronde	2.869	1.332	2.016	152	6.369
Afgedaan binnen streeftermijn	2.535 (88,4%)	892 (67,0%)	1.925 (95,5%)	80 (52,6%)	5.432 (85,3%)
Percentage incl. verschoon- baar te laat	99,4%	95,4%	98,5%	79,6%	97,8%

Voor de afhandeling van verzoeken om toestemming voor ontslag zijn streeftermijnen gesteld⁷. In 2017 is 85,3% van de aanvragen binnen de streeftermijn afgehandeld. 937 aanvragen zijn niet binnen de streeftermijn afgehandeld. Zoals blijkt uit de hierboven opgenomen tabel is daarbij in de meeste gevallen sprake van een zogenoemde verschoonbare oorzaak van een te late afhandeling, bijvoorbeeld een verzoek om uitstel door partijen of de noodzaak van een extra (derde) ronde van hoor- en wederhoor.

In mijn vierde voortgangsbrief meldde ik dat het UWV sinds 2016 gebruik maakt van zogenoemde webformulieren die klantvriendelijker zijn dan de voorheen gehanteerde aanvraagformulieren. Deze hebben een heldere presentatie en bevatten een online uitleg bij de gestelde vragen. Het niet beantwoorden van vragen wordt beperkt door het gebruik van verplichte velden voorzien van pop-ups als invulling ontbreekt. UWV werkt op basis van gebruikerservaringen voortdurend aan het verbeteren van het aanvraag- en indieningstraject, inclusief informatieverstrekking over de te gebruiken formulieren.

Als voorbeeld noem ik de proef die UWV heeft uitgevoerd in de periode van 16 oktober 2017 tot 31 januari 2018. Doel van de proef was om door middel van mondeling contact met de werkgever de oorzaken van incompleet ingediende ontslagaanvragen te achterhalen. Uitkomst van de proef was dat in het overgrote deel van de gevallen de reden ligt bij de werkgever. Voor zover binnen de invloedsfeer van UWV verbeteringen te behalen zijn, heeft UWV die doorgevoerd door bijvoorbeeld het werkgeversportaal UWV te optimaliseren via een release in februari 2018. Ook is nogmaals gekeken naar mogelijke knelpunten bij het gebruik van digitale aanvraagformulieren. Het UWV heeft inmiddels de aanvraagformulieren op onderdelen aangepast. De proef heeft ook overigens geresulteerd in een aantal vervolgacties van het UWV, waaronder verbetering van de voorlichting en informatievoorziening, zodat werkgevers nog beter worden geattendeerd op de handelingen die moeten worden verricht bij het invullen en uploaden van de formulieren.

⁷ Kamerstuk 33 818, nr.7, p.66.

Overbruggingsregeling transitievergoeding kleine werkgever

Als sprake is van bedrijfseconomisch ontslag vanwege een slechte financiële situatie bij een kleine werkgever (gedefinieerd als gemiddeld minder dan 25 werknemers), dan komt de werkgever mogelijk in aanmerking voor toepassing van de overbruggingsregeling voor de transitievergoeding. Daarvoor moet zijn voldaan aan de criteria in artikel 24 van de Ontslagregeling. Werkgevers en werknemers kunnen het UWV verzoeken om een oordeel over de vraag of aan deze criteria is voldaan.

In 2017 is hier in totaal 243 keer door werkgevers om verzocht (betreffende in totaal 609 werknemers). Er zijn 2 verzoeken ingediend door werknemers.

Op peildatum 31 december 2017 waren 145 verklaringen afgegeven waarin is geoordeeld dat aan de criteria van artikel 24 van de Ontslagregeling is voldaan. Deze verklaringen hadden in totaal betrekking op 384 werknemers.

In 107 gevallen is geoordeeld dat niet aan de criteria is voldaan. 16 keer was dit vanwege het niet voldoen aan het criterium van een kleine werkgever, 101 keer was dit omdat niet aan de gestelde financiële criteria is voldaan en in 6 keer was dit vanwege het ontbreken van de benodigde documenten.

Een aanvraag kan op meer dan één grond worden afgewezen, zodat het genoemde aantal afgewezen aanvragen niet gelijk is aan het aantal criteria waaraan een aanvraag niet heeft voldaan.

Volledigheidshalve vermeld ik dat het aantal in 2017 afgehandelde aanvragen ook aanvragen omvat die zijn ingekomen in 2016 terwijl niet alle in 2017 ingekomen aanvragen voor het einde van dat jaar afgehandeld konden worden. Dit betekent dat de instroom en uitstroom van aanvragen niet aan elkaar gelijk zijn.

3.2 Cao-afspraken 2017 over ontslagrecht en transitievergoeding

Op basis van een steekproef onder 99 cao's, die van toepassing zijn op bijna 4,5 miljoen werknemers (80% van alle werknemers onder een cao) is onderzocht in hoeveel cao's gebruik is gemaakt van de ruimte die de wet op het terrein van het ontslagrecht en de transitievergoeding biedt om maatwerkafspraken te maken.

Evenals in 2016 is in drie van de onderzochte cao's een commissie ingesteld (hierna: cao-commissie) die in plaats van het UWV een bedrijfseconomisch ontslag toetst. Bij cao kunnen voor het bepalen van de ontslagvolgorde van het afspiegelingsbeginsel afwijkende regels worden opgesteld wanneer een cao-commissie is ingesteld. In de drie genoemde cao's is daarvan gebruik gemaakt.

Als er geen cao-commissie is ingesteld, kan niettemin bij cao worden afgeweken van het afspiegelingsbeginsel door te bepalen dat maximaal 10% van de werknemers buiten het afspiegelingsbeginsel worden gehouden op grond van bovengemiddeld functioneren. In drie cao's is van deze mogelijkheid gebruik gemaakt.

Zeven van de onderzochte cao's kennen een gelijkwaardige voorziening die in de plaats komt van de transitievergoeding.

3.3 Relevante onderzoeken

Onderzoek naar uitwerking criterium «ernstig verwijtbaar handelen of nalaten» in de praktijk

Met mijn brief van 5 februari 2018⁸ heb ik uw Kamer geïnformeerd over het resultaat van het onderzoek naar de vraag hoe het criterium «*ernstig verwijtbaar handelen of nalaten*» uitwerkt in de praktijk en heb ik u het onderzoeksrapport van het Hugo Sinzheimer Instituut van de Universiteit van Amsterdam aangeboden.

De conclusie van het onderzoek is dat de rechter kritisch toetst en niet snel tot het oordeel komt dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever of van de werknemer. Toepassing van het criterium «ernstig verwijtbaar handelen of nalaten» leidt er volgens het betreffende onderzoek in de praktijk toe dat de rechter slechts in uitzonderlijke gevallen een billijke vergoeding aan de werknemer toekent dan wel oordeelt dat de werkgever geen transitievergoeding verschuldigd is.

In mijn brief van 5 februari 2018 inzake «*Evaluatie Wet werk en zekerheid*» heb ik toegezegd de resultaten van het onderzoek met de Stichting van de Arbeid te bespreken en te bezien welke conclusies getrokken kunnen worden uit dit onderzoek. Dit overleg heeft inmiddels plaatsgevonden. De uitkomst is dat de conclusies van het onderzoek worden onderschreven.

Onderzoek Tijdelijke Overbruggingsregeling transitievergoeding kleine werkgever

Daarnaast heb ik een evaluatieonderzoek laten uitvoeren naar de tijdelijke overbruggingsregeling transitievergoeding voor kleine werkgevers.⁹ Op grond van deze regeling mogen werkgevers met gemiddeld minder dan 25 werknemers de maanden die gelegen zijn voor 1 mei 2013 buiten beschouwing laten bij de berekening van de transitievergoeding, wanneer sprake is van een ontslag wegens bedrijfseconomische omstandigheden die het gevolg zijn van een slechte financiële situatie van de werkgever. Deze regeling loopt tot 1 januari 2020. Op grond van de toelichting bij het amendement dat de overbruggingsregeling transitievergoeding invoert¹⁰, wordt de effectiviteit van deze regeling tussentijds geëvalueerd. Op basis van deze tussentijdse evaluatie moet worden besloten of de regeling mogelijk moet worden bekort of verlengd. Naar verwachting kan ik de resultaten van deze evaluatie in de zomer aan uw Kamer toezenden. Vervolgens zal ik u informeren over de verdere uitwerking van de maatregel uit het Regeerakkoord om de criteria om in aanmerking te komen voor de overbruggingsregeling transitievergoeding voor kleine werkgevers ruimer en daarmee eenvoudiger te maken.

3.4 Wetsvoorstel houdende maatregelen m.b.t. transitievergoeding bij bedrijfseconomische redenen of langdurige arbeidsongeschiktheid

Het wetsvoorstel, op grond waarvan mogelijk wordt gemaakt dat werkgevers worden gecompenseerd voor de kosten die gemoeid zijn met ontslag van een langdurig arbeidsongeschikte werknemer en cao-partijen meer ruimte krijgen om af te wijken van de transitievergoeding die verschuldigd is bij een ontslag om bedrijfseconomische redenen¹¹, is in

⁸ Kamerstuk 34 351, nr. 26 (tevens toegezegd in de memorie van toelichting bij de Wet werk en zekerheid).

⁹ De regeling is uitgewerkt in artikel 7:673d Burgerlijk Wetboek, artikel 24 van de Ontslagregeling en artikel 8 van de Regeling UWV ontslagprocedure.

¹⁰ Kamerstuk 33 818, nr. 24.

¹¹ Kamerstuk 34 699, nr. 2.

december 2017 door uw Kamer in behandeling genomen. Eerder was het wetsvoorstel door uw Kamer controversieel verklaard.

Nadat UWV reeds eerder een uitvoeringstoets heeft uitgebracht op het wetsvoorstel, heeft UWV in april 2018 een uitvoeringstoets uitgebracht op de lagere regelgeving behorend bij de compensatieregeling transitievergoeding wegens langdurige arbeidsongeschiktheid van de werknemer die onderdeel uitmaakt van dit wetsvoorstel. UWV heeft aangegeven de regeling bij een spoedige opdrachtverstrekking te kunnen uitvoeren per 1 april 2020.

4. WW

Deze paragraaf geeft een toelichting op de stand van zaken met betrekking tot de wijzigingen in de WW die voortkomen uit de Wwz. Het betreft de wijzigingen van het Dagloonbesluit werknemersregelingen (Dagloonbesluit) en van de Tijdelijke regeling tegemoetkoming Dagloonbesluit werknemersverzekeringen (Tijdelijke regeling). Ten slotte wordt de stand van zaken gegeven met betrekking tot de mogelijkheid tot reparatie van het zogenoemde «derde WW-jaar» en de conversie van «oude» WW-uitkeringen.

4.1 Dagloonbesluit werknemersverzekeringen

Met de brief van 18 december 2017 heb ik uw Kamer geïnformeerd over de stand van zaken van de voorgenomen wijzigingen van het Dagloonbesluit, waarmee het dagloonverlagende effect van ziekte teniet wordt gedaan en de Tijdelijke regeling en de uitvoering daarvan door het UWV¹². Het gaat om de derde en laatste groep WW-gerechtigden die te maken hebben gehad met nadelige inkomensgevolgen na de wijziging van het Dagloonbesluit per 1 juli 2015¹³.

De eerste groep betrof starters, herintreders, flexwerkers en werknemers die na de wachttijd voor de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen minder dan 35% arbeidsongeschikt waren. De tweede groep betreft de zogenoemde herlevers. Deze groep bij wie samenloop is van meerdere rechten op een WW-uitkering, was in eerste instantie uitgezonderd van het recht op tegemoetkoming. Dit zijn de werknemers voor wie in een kalendermaand een WW-recht ontstaat of zou zijn ontstaan en tegelijkertijd een ander recht op WW-uitkering loopt of wanneer het eerst recht op WW herleeft.

Vanaf december 2017 houdt het UWV in de uitvoeringspraktijk al rekening met de voorgenomen wijziging voor de hierboven genoemde derde groep WW-gerechtigden. Het dagloon van de WW-gerechtigde, die wegens ziekte minder inkomen heeft ontvangen in de dagloonreferteperiode, is vanaf die datum niet meer lager als gevolg van ziekte. Deze wijziging geldt voor de werknemer die het loon tijdens ziekte doorbetaald heeft gekregen van zijn werkgever en voor de werknemer die een ZW-uitkering van minder dan 100% (van het ZW-dagloon) heeft ontvangen.

Zoals toegezegd in mijn brief van 18 december 2017 verwacht ik deze wijziging van het Dagloonbesluit nog voor de zomer van 2018 te publiceren en in werking te laten treden. Publicatie heeft inmiddels plaatsgevonden en de wijziging is op 1 juli 2018 in werking getreden.¹⁴

¹² Kamerstuk 34 351, nr. 25.

¹³ Stb. 2015, nr. 152.

¹⁴ Stb. 2018, nr. 193.

Verder heb ik u in de brief van 18 december 2017 aangekondigd dat ook voor deze derde en laatste groep voorzien is in een eenmalige tegemoetkoming¹⁵. Het gaat hierbij om werknemers die in de periode vanaf 1 juli 2015 tot 1 december 2017 recht op een WW-uitkering hebben gekregen en tijdens de referteperiode van het dagloon een ZW-uitkering (van minder dan 100% van het ZW-dagloon) of minder loon van hun werkgever wegens ziekte hebben ontvangen. Dit vergt een wijziging van de Tijdelijke regeling. Ook deze wijziging is, zoals toegezegd, nog voor de zomer van 2018 gepubliceerd en in werking getreden.¹⁶

Het UWV heeft vanaf januari 2018 een registratiesysteem voor de Tijdelijke regeling op zijn website opengesteld. Betrokkenen kunnen zich tot en met 30 juni 2018 op de website melden. Na de sluitingsdatum van deze registratieperiode start het UWV met de beoordeling van het recht op en vaststelling van de hoogte van de eenmalige tegemoetkoming. Tot een half jaar na 30 juni 2018 kunnen WW-gerechtigden zich nog bij het UWV melden wanneer zij menen dat zij voldoen aan de voorwaarden voor toekenning van de eenmalige tegemoetkoming. Dat kan dan niet meer via het registratiesysteem, maar betrokkene zal dan hierover een mail of brief moeten schrijven aan het UWV.

Zoals ook in de brief van 18 december 2017 is aangegeven is het – in tegenstelling tot de werkwijze bij de vaststelling van de eerdere eenmalige tegemoetkoming voor flexwerkers, herintreders en starters en de zogenoemde herlevers – voor het UWV niet mogelijk om de WW-gerechtigden van deze derde groep automatisch te selecteren en af te handelen. Voor de uitvoering van de eenmalige tegemoetkoming heeft het UWV informatie nodig uit 5 systemen. Het is technisch niet mogelijk om deze systemen dusdanig aan elkaar te koppelen dat de juiste doelgroep automatisch kan worden geselecteerd. Om die reden is er bij deze derde groep voor gekozen dat WW-gerechtigden zich zelf moeten melden. Om in aanmerking te komen voor de tegemoetkoming geldt onder meer dat een werknemer in de dagloonreferteperiode in totaal meer dan 12 weken ziek moet zijn geweest.

Er is een mogelijkheid om een grove selectie te maken van de groep WW-gerechtigden die zich hebben ziekgemeld in en rondom de maanden waarin de referteperiode van het dagloon valt door het gebruik van de specifieke codes in de polisadministratie waaruit blijkt dat er sprake is geweest van ziekte. Dit leidt echter tot een selectie van een uitermate grote groep van WW-gerechtigden, inclusief degenen die slechts een aantal dagen ziek zijn geweest of geen inkomensvermindering hebben gehad. De omvang van deze groep is dusdanig groot, grofweg enkele honderdduizenden, dat het niet in de buurt komt van de daadwerkelijk beoogde doelgroep van de eenmalige tegemoetkoming.

Deze grote groep mensen persoonlijk informeren over het bestaan van een eenmalige tegemoetkoming, waarbij niet met zekerheid gemeld kan worden dat betrokkene in aanmerking komt voor die tegemoetkoming, zou waarschijnlijk leiden tot heel veel vragen en onzekerheid. Slechts een klein gedeelte van deze groep komt daadwerkelijk in aanmerking voor zo'n tegemoetkoming. In de situatie dat WW-gerechtigden persoonlijk worden aangeschreven, wordt de verwachting gewekt dat de ontvanger van die brief ergens recht op heeft, terwijl dat voor het overgrote deel van deze groep niet het geval zal zijn.

¹⁵ Kamerstuk 34 351, nr. 25.

¹⁶ Stcrt. 2018, nr. 35467.

Om die reden heeft het UWV in overleg met mij er voor gekozen om niet over te gaan tot het aanschrijven van deze grote groep WW-gerechtigden, maar is er gekozen voor de inrichting van een registratiesysteem. Daarnaast is op verschillende manieren informatie verstrekt over de voorwaarden om in aanmerking te komen voor eenmalige tegemoetkoming en de mogelijkheid van registratie. Zo heeft het UWV hierover vanaf januari 2018 informatie prominent op de website geplaatst. Dit bericht hebben ook de vakbonden op hun websites opgenomen. Daarnaast is deze informatie via social media verspreid en dit is begin juni nogmaals herhaald. Ten slotte is in het Werkblad, een digitaal magazine van het UWV dat periodiek wordt gestuurd aan iedereen die een WW-uitkering krijgt, hier ook aandacht aan besteed. Dit magazine wordt naar zo'n 650.000 mensen verstuurd. Veel werknemers die geen WW-uitkering meer ontvangen blijven nog geabonneerd op het Werkblad.

Het UWV heeft laten weten dat medio mei zich ongeveer 400 mensen hebben geregistreerd voor een eenmalige tegemoetkoming. Zoals aangegeven zal het UWV vanaf medio 2018 beoordelen of recht bestaat op een eenmalige tegemoetkoming en eventueel een herziening van het dagloon van de lopende WW-uitkering. Daarnaast hebben ongeveer 200 mensen zich gemeld voor herziening van het dagloon naar aanleiding van de uitspraak van de Centrale Raad van Beroep van 19 juli 2017¹⁷. Voor ongeveer 100 uitkeringen geldt dat de daglonen daarvan al zijn herzien. Deze 200 dossiers zal het UWV ook vanaf medio 2018 ter hand nemen en beoordelen of er recht bestaat op een eenmalige tegemoetkoming.

De wijziging van het Dagloonbesluit en de Tijdelijke regeling die betrekking heeft op de zogenoemde herlevers is inmiddels in 2017 gepubliceerd¹⁸. Ook heeft het UWV in april jl. de eenmalige tegemoetkoming uitbetaald voor de groep WW-gerechtigden die geautomatiseerd konden worden geselecteerd en berekend. Het UWV werkt op dit moment aan de dossiers van een kleine groep WW-gerechtigden van wie het recht op tegemoetkoming handmatig moet worden berekend. De informatie over aantal betalingen van de tegemoetkoming en het gemiddelde bedrag volgt in de reguliere verantwoordingsrapportage van het UWV. Ook bij de uitbetaling van de tegemoetkoming aan deze groep WW-gerechtigden is intensief samengewerkt met de Belastingdienst/Toeslagen. WW-gerechtigden die naast een tegemoetkoming van het UWV ook een toeslag van de Belastingdienst/Toeslagen ontvangen, zijn wederom geïnformeerd over de eventuele gevolgen voor het recht op toeslag.

4.2 Reparatie beperking duur en opbouw WW

Vanaf 1 januari 2016 is de maximale WW-duur vanwege de Wwz stapsgewijs verlaagd naar 24 maanden. In het sociaal akkoord 2013 hebben partijen afgesproken om de beperking van 38 naar 24 maanden per 1 januari 2016 te repareren tot 38 maanden, en om de versoberde opbouw van de WW te repareren. Vanaf begin 2017 is sprake van de mogelijke uitvoering van de private aanvulling WW en WGA via een gezamenlijk fonds en een verzamel-cao. Onderstaand overzicht geeft de situatie weer per einde 2017.

81 van de onderzochte 99 cao's, van toepassing op 82% van de werknemers, bevatten afspraken over reparatie van het 3^e WW-jaar. In 44 gevallen gaat het om concrete afspraken en in 37 gevallen om procesafspraken.

¹⁷ ECLI:NL:CRVB:2017:2406.

¹⁸ Stb. 2017, nr. 475 respectievelijk Stcrt. 2017, nr. 70855.

Tabel 3 Reparatie 3° WW jaar naar soort afspraak

soort afspraak	aantal cao's	% werknemers
concrete afspraak:		
– afspraak om te repareren	10	6
– aanvulling door bovenwettelijke regeling	20	27
– aansluiting bij Stichting PAWW	14	10
procesafpraak	37	40
totaal	81	82

In 10 cao's is een concrete afspraak gemaakt dat er zal worden gerepareerd. In 20 cao's zal de reparatie plaatsvinden middels een bovenwettelijke WW-regeling. In 14 cao's is sprake van reparatie door aansluiting bij de Stichting PAWW (Private Aanvulling WW en loongerelateerde WGA regeling). Aansluiting van cao-partijen bij deze landelijke uitvoeringsorganisatie vindt plaats op basis van zogenoemde verzamelcao's. In deze cao's worden de rechten en plichten van werkgevers en werknemers vastgelegd.

De eerste vier verzamelcao's Private Aanvulling WW en WGA zijn eind 2017 bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aangemeld. Aan deze vier verzamel-cao's zijn 14 cao's verbonden. De vier verzamel-cao's hebben betrekking op drie sectoren, te weten industrie en techniek, niet semipublieke dienstverlening en semipublieke dienstverlening.

Naast de cao's met concrete afspraken zijn er 37 cao's die procesafspraken bevatten, waarin partijen aangeven nog nader onderzoek te plegen, overleg te voeren, een werkgroep in te stellen en/of aanvullende afspraken te zullen maken. In negen cao's is daarbij aangegeven om – indien mogelijk – gebruik te maken van een landelijke uitvoeringsorganisatie.

4.3 Conversie WW-uitkeringen

Zoals reeds in de vierde voortgangsbrief Wwz was aangekondigd, is het Besluit eindconversie WW op 28 november 2017 gepubliceerd¹⁹. In dit besluit is opgenomen op welke manier de oude WW-uitkeringen, die toegekend zijn op grond van de WW zoals die luidde voor 1 juli 2015, worden omgezet naar de nieuwe Wwz-systematiek. Met de Wwz is inkomensverrekening ingevoerd, wat in de plaats kwam van een systeem van urenverrekening. In het besluit is onder andere bepaald dat vanaf 1 april jl. oude WW-rechten die herleven, direct worden omgezet naar een WW-recht op grond van de systematiek zoals die vanaf 1 juli 2015 geldt.

Deze eerste fase verloopt zonder problemen. Vanaf 1 oktober 2018 zullen alle WW-uitkeringen op grond van de «oude» WW-systematiek worden omgezet naar de nieuwe WWZ-systematiek. Bij de totstandkoming van dit besluit had het UWV aangegeven dat naar schatting 17.000 uitkeringen door het UWV zouden worden omgezet naar de nieuwe uitkeringssystematiek. Het UWV heeft mij laten weten dat uit een nadere (scherpere) analyse is gebleken dat het aantal te converteren gevallen vanaf 1 oktober 2018 naar beneden kan worden bijgesteld. Het UWV verwacht dat de omzetting naar de nieuwe uitkeringssystematiek betrekking zal hebben op ongeveer 4.000 WW-uitkeringen.

¹⁹ Stb. 2017, nr. 416.

4.4 Sollicitatieplicht

Op 1 mei 2018 is de Regeling vrijstelling verplichting sociale zekerheidswetten in verband met het vervallen van de sollicitatieplicht één jaar voor de pensioengerechtigde leeftijd gewijzigd en van kracht geworden²⁰. Met deze wijziging worden ook WW-gerechtigden die gedurende hun uitkeringsduur de leeftijd van één jaar voor hun pensioengerechtigde leeftijd bereiken vrijgesteld van de sollicitatieplicht. Deze vrijstelling gold al voor WW-gerechtigden die op de 1e dag van hun werkloosheid deze leeftijd bereikten. Hiermee is de behandeling van deze twee groepen gelijk getrokken. De regeling ziet zowel op WW-uitkeringsgerechtigden als op IOW-, ZW of WGA-uitkeringsgerechtigden.

5. Tot slot

In deze halfjaarlijkse rapportage Wwz kwamen achtereenvolgens flexibele arbeid, het ontslagrecht en de WW aan de orde.

Terugblikkend op de afgelopen periode valt het herstel van de arbeidsmarkt zichtbaar op. Er is een stijging van zowel het aantal werknemers met een flexibel als met een vast contract. In de afgelopen twee kwartalen is het aantal werknemers met een vast contract op jaarbasis voor het eerst sinds 2009 sneller toegenomen dan het aantal werknemers met een flexibel contract.

Verder valt op dat in ruim de helft van de onderzochte cao's de wettelijke ketenbepaling wordt gevolgd. In minder dan de helft van de cao's is gekozen voor het gebruik maken van de ruimte tot afwijking van de ketenbepaling die de Wwz biedt. Dit is verhoudingsgewijs een lichte stijging ten opzichte van 2016.

Ten aanzien van het ontslagrecht valt op dat het UWV 85,3% van de ontslagaanvragen binnen de streeftermijnen afdoet. Bij aanvragen die niet binnen de streeftermijn zijn afgehandeld was in de meeste gevallen sprake van een verschoonbare oorzaak van een te late afhandeling. Evenals in 2016 is in slechts een klein aantal cao's afspraken gemaakt op de terreinen waarvoor de wet de ruimte biedt.

Wat betreft de WW worden verdere aanpassingen, zoals het Dagloonbesluit, de Tijdelijke regeling en de conversie van de oude WW-uitkeringen naar de nieuwe Wwz-systematiek zorgvuldig voorbereid, uitgevoerd en gemonitord. Tot slot zien we dat goed gaat met de Nederlandse arbeidsmarkt. Echter, de structureel dalende trend van het aandeel vaste contracten in de afgelopen twee decennia is met de snellere toename van het aantal werknemers met een vast contract ten opzichte van het aantal werknemer met een flexibel contract in de afgelopen twee kwartalen nog niet gekeerd. Om de balans op de arbeidsmarkt structureel te verbeteren is het noodzakelijk om het voor werkgevers aantrekkelijker te maken om werknemers in vaste dienst te nemen. Daarom zet het kabinet met de maatregelen uit het regeerakkoord in op het aanbrengen van een nieuwe balans op de arbeidsmarkt tussen zekerheid en kansen, zodat ook op de lange termijn meer mensen perspectief krijgen op een vast contract. De uitwerking van de maatregelen in het Regeerakkoord op het terrein van flexibele en vaste contracten is zoals u weet volop gaande.

Uiteraard blijf ik uw Kamer de komende periode informeren over de verdere ontwikkelingen gerelateerd aan de Wwz en de daaruit voortvloeiende actualiteiten op het gebied van flexibele arbeid, ontslagrecht en WW.

²⁰ Stcrt. 2018, nr. 23396.

Tot slot maak ik van de gelegenheid gebruik om het volgende onder uw aandacht te brengen. Eerder heb ik toegezegd²¹ uw Kamer in het voorjaar te informeren over de uitkomsten van het onderzoek naar de mogelijkheden die de Aanbestedingswet 2012 biedt om bedrijven die arbeidswetten meermaals overtreden uit te sluiten van overheidsopdrachten. Inmiddels is gebleken dat het uitsluiten van partijen voor overheidsopdrachten, dan wel het beëindigen van contracten, omdat overtredingen zijn geconstateerd van arbeids- en sociale wetgeving, juridisch zeer complex is en in de praktijk moeilijk uitvoerbaar. Naar aanleiding hiervan heb ik opdracht gegeven voor een verkenning die meer inzicht moet geven in de vraag of een maatregel op dit gebied effectief zal zijn. Deze verkenning zal in het najaar gereed zijn. Het streven is u voor het einde van dit jaar te informeren over de uitkomsten van het onderzoek.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
W. Koolmees

²¹ Kamerstuk 29 544, nr. 814.