

Vergaderjaar 2023–2024

29 544

Arbeidsmarktbeleid

Nr. 1222

VERSLAG VAN EEN SCHRIFTELIJK OVERLEG

Vastgesteld 19 oktober 2023

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft een aantal vragen en opmerkingen voorgelegd aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over de brief van 30 juni 2023 over Crisisregeling Personeelsbehoud (Kamerstuk 29 544, nr. 1208).

De vragen en opmerkingen zijn op 6 september 2023 aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voorgelegd. Bij brief van 18 oktober 2023 zijn de vragen beantwoord.

De voorzitter van de commissie,
Kuzu

Adjunct-griffier van de commissie,
Van den Broek

Inhoudsopgave

| | | |
|----|--|---|
| I | Vragen en opmerkingen vanuit de fracties | 2 |
| | Vragen en opmerkingen van de leden van de VVD-fractie | 2 |
| | Vragen en opmerkingen van de leden van de D66-fractie | 2 |
| | Vragen en opmerkingen van de leden van de CDA-fractie | 4 |
| | Vragen en opmerkingen van de leden van de SP-fractie | 5 |
| | Vragen en opmerkingen van de leden van de PvdA-fractie en de leden van de GroenLinks-fractie | 6 |
| | Vragen en opmerkingen van de leden van de BBB-fractie | 7 |
| II | Antwoord/Reactie van de Minister | 7 |

I Vragen en opmerkingen vanuit de fracties

Vragen en opmerkingen van de leden van de VVD-fractie

De leden van de VVD-fractie hebben met interesse kennisgenomen van de Crisisregeling Personeelsbehoud (CP). Deze leden vinden het fijn dat de Minister meer wendbaarheid wil bieden aan werkgevers. Deze leden hebben enkele verdiepende vragen.

De leden van de VVD-fractie vragen wat de precieze definitie is van een crisis.

De leden van de VVD-fractie lezen over het zwaarwichtig belang van werkgever en werknemer. Hoe kan op een objectieve manier worden bepaald dat een zwaarwichtig belang voor een werknemer zwaarder weegt dan het belang van een werkgever of vice versa?

De leden van de VVD-fractie lezen over de voorgenomen budgetneutraliteit van het CP. Hoe gaat dit er exact uit zien? Welke verschillen zijn er tussen het CP en de af te schaffen Werktijdverkorting (Wtv)? De premieverhoging van het Algemeen Werkloosheidsfonds (AWf) met 0.03% staat gelijktijdig ingepland met de inwerkingtreding van het CP, maar er staat niet bij dat de Wtv dan ook wordt afgeschaft. Deze leden zouden hier graag een toelichting op willen. Daarnaast vragen deze leden wat het budgettaire effect is van de 0.03% premieverhoging AWf.

Vragen en opmerkingen van de leden van de D66-fractie

De leden van de D66-fractie hebben met belangstelling kennisgenomen van stukken aangaande de CP. Deze leden vinden het belangrijk dat zowel bedrijven als werknemers niet onnodig de dupe worden van een crisis die buiten het ondernemersrisico ligt. De leden van de D66-fractie zijn daarom ook voorstander van het idee achter de regeling. Deze leden hebben nog wel enkele vragen.

Om te beginnen verzoeken de leden van de D66-fractie de Minister om op hoofdlijnen de belangrijkste verschillen tussen de CP, de Wtv, de deeltijd-werkloosheidswet (ww), en de Calamiteitenregeling WW te schetsen.

Zoals gesteld zijn de leden van de D66-fractie voorstander van het idee achter deze regeling. Deze leden denken dat de regeling effectief kan zijn om economische schokken op te vangen en frictiekosten te beperken. Wel vinden deze leden het cruciaal dat deze regeling echt uitsluitend gebruikt wordt om risico's op te vangen die buiten het ondernemersrisico vallen. Van het collectief financieren van gematerialiseerde ondernemersrisico's mag geen sprake zijn. In dat kader hebben de leden van de D66-fractie

nog een paar vragen. Zo zijn deze leden benieuwd hoe getoetst en besloten wordt wanneer er sprake is van een crisis die voldoet aan de voorwaarden. Ter illustratie: wanneer zijn buitenlandse sancties zo impactvol dat de CP van toepassing zou zijn? En in het geval van een crisis, is de CP dan open voor alle werkgevers, of alleen voor bepaalde sectoren? Klopt het dat de Minister individueel kan besluiten wanneer de CP toepasbaar is, zonder instemming van de ministerraad? In het geval van brand kunnen de leden van de D66-fractie zich daar iets bij voorstellen, maar in sommige andere gevallen vragen de leden van de D66-fractie zich af of dit wenselijk is. Het besluit dat een oorlog of een pandemie recht geeft op de CP, kan immers mogelijk ook invloed hebben op zaken buiten de CP.

Ook vinden de leden van de D66-fractie het belangrijk dat eventuele steun alleen gaat naar levensvatbare bedrijven. Hoe wordt nu getoetst of een bedrijf levensvatbaar is? Gaat dit alleen via de werkgeversbijdrage, of ook via een andere manier? Als dit alleen via de werkgeversbijdrage gaat, hoe werkt dit dan wanneer er sprake is van herplaatsing aangezien in dit geval er geen sprake is van een werkgeversbijdrage?

De leden van de D66-fractie lezen dat er nog een toets gedaan wordt op fraudemogelijkheden. Deze leden kijken uit naar de uitkomsten van deze toets aangezien zij het cruciaal dat misbruik van de regeling door kwaadwillende bedrijven uitgesloten wordt. Deze leden horen graag van de Minister welke risico's zij nu al ziet en welke maatregelen hiertegen genomen zijn of worden.

Wat betreft de vormgeving van de regeling hebben de leden van de D66-fractie ook wat vragen. Zo zijn zij benieuwd hoe gekomen is tot het percentage van minstens 20% werk gedurende een periode van twee maanden en het compensatiepercentage van 60%. Welke afwegingen zijn hier gemaakt? Ook lezen deze leden dat er maximaal voor een periode van zeven maanden gebruik gemaakt kan worden van de CP. Zit hier een afkoelingsperiode op? Zo ja, hoe werkt deze? Is dat eenmaal per gedefinieerde crisis? En wat gebeurt er als een crisis toch langer duurt, zoals de coronacrisis? De leden van de D66-fractie vragen ook waarom een werkgever verplicht wordt contact te zoeken met een vakbond wanneer een werkgever de CP wil inzetten. Wat is hier de gedachte achter? Tot slot lezen de leden van de D66-fractie in de beslissing van 22 juni dat het Centraal Planbureau (CPB) bezwaren heeft ingediend bij de huidige vormgeving en dat een rekenvoorbeeld van hen nog nader bestudeerd zou worden. De leden van de D66-fractie zijn benieuwd naar de uitkomsten van deze nadere studie en vragen de Minister om nader in te gaan op de bezwaren van het CPB en de uiteindelijk gemaakte keuzes. Tot slot, wat de vormgeving betreft, verzoeken de leden van de D66-fractie de Minister om te reflecteren op de discrepantie tussen het advies van de Commissie Borstlap en de uiteindelijke regeling. Waar zitten de verschillen precies, en waarom is ervoor gekozen om af te wijken van het advies?

Wat betreft de financiële gevolgen van de CP hebben de leden van de D66-fractie twee vragen. Ten eerste zijn zij benieuwd naar een raming van het geschatte gebruik van de CP per jaar, idealiter met een uitsplitsing naar oorzaak. Wat betreft de financiering vanuit het AWf-fonds vragen deze leden zich af hoe dit precies werkt. Worden deze middelen jaarlijks opgepot tot een crisis zich daadwerkelijk materialiseert? Zo ja, wat gebeurt er zodra het potje leeg is maar er wel een crisis is? Zo nee, hoe worden de kosten tijdens het jaar van een grote crisis dan gedekt?

Vragen en opmerkingen van de leden van de CDA-fractie

De leden van de CDA-fractie hebben met belangstelling kennisgenomen van de CP. Deze leden maken van de gelegenheid gebruik tot het stellen van aanvullende vragen.

De leden van de CDA-fractie pleiten er al geruime tijd voor om een werkgeversregeling voor calamiteiten te ontwikkelen die ook te gebruiken is in grote crisissituaties. Denk bijvoorbeeld aan de Corona-pandemie of de kredietcrisis. Toen is beide keren onder stoom en kokend water een crisisregeling opgetuigd. Omdat een pandemie of een grote crisis in de toekomst niet kan worden uitgesloten is het goed dat de Minister aan de slag is gegaan met het uitwerken van een structurele crisisregeling personeelsbehoud.

De leden van de CDA-fractie vragen of een werkgever ook beide opties aan een werknemer kan bieden; een herplaatsingsoptie of indien dat op bezwaren of problemen stuit een tegemoetkoming. Indien er sprake is van de tegemoetkoming en de werknemer een tijdelijke vermindering van het loon ervaart; is er dan de ruimte voor de werknemer om zelf buiten de reguliere werktijden ander werk/klussen te doen om persoonlijk een aanvulling op zijn (tijdelijk) verminderde loon te kunnen vergaren? In eerdere deeltijd ww-regeling was er ook een opleidingscomponent/verplichting gekoppeld aan de regeling. Heeft het kabinet dit ook overwogen bij de crisisregeling personeelsbehoud? Waarom is hier niet voor gekozen?

De leden van de CDA-fractie lezen dat werkgevers aanspraak kunnen maken op de CP indien sprake is van gemiddeld tenminste 20% minder werk over de gehele onderneming, dit is aangeduid met «de formele werkgever». Wat betekent dit voor concernonderdelen? Bij de Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid (NOW-)regeling kwamen afzonderlijk stilliggende onderdelen van een concern in eerste instantie niet in aanmerking voor een tegemoetkoming, en dit alsnog werkgelegenheid in gevraag bracht. Wordt met de keuze voor de formele werkgever in de CP de mogelijkheid geboden dat op werkmaatschappijniveau c.q. autonoom aan het economisch verkeer deelnemende onderdelen van een concern aanspraak kunnen maken op de CP, met daarbij voldoende waarborgen om negatieve effecten als strategisch gedrag te mitigeren?

Het is volgens de leden van de CDA-fractie essentieel dat in geval van een crisissituatie snel duidelijk is of de CP van toepassing is of niet. Hoe kan dit geborgd worden en waar dient een werkgever die gebruik wil maken van de CP zich dan te melden?

De leden van de CDA-fractie zouden graag nader beargumenteerd zien waarom macro-economische onvoorziene omstandigheden, zoals bijvoorbeeld verstoringen in de supply chain (geen containers, zeeschepen, handelsboycots, internationale sancties) en/ of materialen issues, zoals chiptekorten niet onder de CP vallen. In het geval dat dergelijke verstoringen niet onder de CP vallen, bestaat de mogelijkheid dat de Nederlandse maakindustrie hier (ernstige) nadelen van ondervindt. Stilstanden in het productieproces kunnen immers groter zijn dan bedrijven zelf kunnen opvangen. Deelt de Minister dat er dan ook een groot risico is dat in de kerngezonde bedrijven, die essentieel zijn voor Nederland, in problemen kunnen komen? Is er een mogelijkheid om de regeling ook voor deze situaties te laten gelden?

De leden van de CDA-fractie vragen of de Minister in kan gaan op het internationale speelveld. Klopt het dat Nederland het risico meer dan andere landen bij de bedrijven neer legt? Indien hierop bevestigend wordt geantwoord, deelt de Minister dan de mening van deze leden dat hierdoor een ongelijk speelveld ontstaan is met de ons omringende landen? Wat voor invloed heeft dit op het vestigingsklimaat in Nederland?

Vragen en opmerkingen van de leden van de SP-fractie

De leden van de SP-fractie hebben kennisgenomen van de voorliggende brief. Deze leden hebben nog enkele vragen.

De leden van de SP-fractie vinden dat de ondersteuning van personeel tijdens een crisissituatie niet voldoende terugkomt in de brief. Deze leden zijn erg kritisch op het voorstel om werknemers zelf te laten meebetalen. Kan het kabinet toelichten waarom zij dit heeft opgenomen in het voorstel? Is het kabinet het met de leden van de SP-fractie eens dat werknemers zelf geen ondernemersrisico nemen wanneer zij bij een bedrijf gaan werken en hier dus ook niet voor zouden moeten opdraaien?

De leden van de SP-fractie vragen op het kabinet kan toelichten hoe zij tot de keuze van een vergoeding van 60% is gekomen. En kan het kabinet toelichten waarom er wordt gerekend met een opslag van 23,5% voor werkgeverslasten? Welke overwegingen zijn er geweest om de keus te maken om de procentuele last voor de werknemer en de werkgever bijna even hoog te maken?

De leden van de SP-fractie vragen waarom het kabinet ervoor heeft gekozen om vakbonden buiten te sluiten van de overeenstemming. Is het kabinet het met de leden van de SP-fractie eens dat naast de ondernemingsraad ook vakbondsvertegenwoordiging nodig is bij het nemen van het besluit tot gebruik van de crisisregeling, in plaats van achteraf?

De leden van de SP-fractie vragen of de crisisregeling ook betrekking heeft op zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) of uitzendkrachten die op het moment van crisis aan de slag zijn bij het getroffen bedrijf. Zo nee, welke regelingen tref het kabinet om deze mensen tijdens een crisis te ondersteunen? De leden van de SP-fractie willen graag aangeven dat tijdens de coronacrisis is gebleken dat zzp'ers en uitzendkrachten in tijden van een mondiale of nationale crisis extra kwetsbaar zijn omdat zij vaak buiten de boot vallen.

De leden van de SP-fractie vragen of met de herplaatsingsoptie alleen interne herplaatsing wordt bedoeld, of ook extern. Daarnaast zetten deze leden hun vraagtekens bij de mogelijkheid om tijdens herplaatsing toch werknemers te kunnen ontslaan. Tijdens herplaatsing wordt er gebruik gemaakt van een versoepeling van de regels die in de crisisregeling zijn opgenomen. Werkgevers gebruiken hiervoor dus een door het kabinet gegeven mogelijkheid. Waarom zou daar vanuit werkgevers niks tegenover moeten staan? Ook merken deze leden op dat het kabinet in de voorliggende brief schrijft dat de werkgever bij herplaatsing rekening moet houden met de bijzondere persoonlijke omstandigheden van de werknemer, voor zover die zwaarder wegen dan het zwaarwichtige belang van de werkgever. Kan het kabinet toelichten in welke omstandigheden de omstandigheden van de werknemer zwaarder kunnen wegen dan die van de werkgever?

De leden van de SP-fractie vragen of het kabinet kan toelichten waarom er in de afbakening van de regeling is gekozen voor een periode van minimaal twee maanden. En kan het kabinet toelichten wat er gebeurt

wanneer een bedrijf ook na zes maanden last heeft van de opgetreden crisis, zoals bij bijvoorbeeld een grote globale crisis zou kunnen optreden?

Afsluitend willen de leden van de SP-fractie het kabinet er graag op wijzen dat een terugval van inkomen van 20% voor werknemers grote gevolgen kan hebben. Deze leden vragen het kabinet hoe werknemers dit kunnen compenseren. Deze leden vragen of het kabinet heeft overwogen werknemers bij een terugval van werktijd en dus een terugval van inkomen de mogelijkheid te geven om het inkomen vrijwillig bij een andere werkgever bij te verdienen, zonder dat dit gevolgen heeft. Kan het kabinet aangeven welke voordelen en nadelen dit heeft? Deze leden vragen welke andere compensatievoorstellen voor het inkomensverlies de regering heeft overwogen.

Vragen en opmerkingen van de leden van de PvdA-fractie en de leden van de GroenLinks-fractie

De leden van de PvdA-fractie en de leden van de GroenLinks-fractie hebben met belangstelling kennisgenomen van de brief. Deze leden hebben hier enkele vragen bij.

De leden van de PvdA-fractie en de leden van de GroenLinks-fractie begrijpen dat het voornemen is om de CP budgetneutraal vorm te geven. Deze leden vragen om een cijfermatige onderbouwing van alle losse uitgaven en inkomsten.

De leden van de PvdA-fractie en de leden van de GroenLinks-fractie hebben vragen over het begrip ondernemersrisico. Deze leden vragen welke definitie er van ondernemersrisico en regulier ondernemersrisico wordt gehanteerd en hoe deze wordt toegepast bij de verschillende crises die toegang geven tot de CP.

Ook vragen de leden van de PvdA-fractie en de leden van de GroenLinks-fractie specifiek naar het onderdeel dat risico's niet voorzienbaar zijn. Deze leden vragen het kabinet te reflecteren over risico's die op den duur wel te voorzien zijn, terwijl dit de eerste keer dat het risico plaatsvond niet het geval was. Ook vragen deze leden naar hoe ervoor gezorgd wordt dat de prikkel blijft bestaan om moeilijke te voorzienbare risico's te anticiperen. Ook vragen deze leden hoe zogeheten «moral hazard» kan worden tegengegaan. Deze leden vragen welk type risico's er allemaal zijn en welk onderscheid daarin relevant en nuttig is voor de CP.

De leden van de PvdA-fractie en de leden van de GroenLinks-fractie vragen ook specifiek naar verzekerbare risico's. Deze leden vragen waarom niet alle verzekerbare risico's worden uitgesloten, aangezien deze risico's zijn af te dekken en derhalve niet moeten worden afgewenteld op werknemers. Ook binnen dit kader vragen deze leden naar het tegengaan van «moral hazard».

De leden van de PvdA-fractie en de leden van de GroenLinks-fractie lezen dat het kabinet voornemens is een loonoffer te vragen van 20% van de niet-gewerkte uren, oplopend tot 10% van het loon. Deze leden merken op dat het verlies van loon voor veel werkenden niet te dragen is en maken zich hier ernstige zorgen om. Deze leden vragen of het kabinet heeft overwogen om geen loonoffer te vragen of dit percentage lager te prikken.

De leden van de PvdA-fractie en de leden van de GroenLinks-fractie hebben vragen over het aanvraagproces. Hoe worden de specifieke onderdelen in de aanvraag precies aangetoond? Deze leden vragen of het

kabinet in ieder geval in kan gaan op het aantonen dat er sprake is van een crisis, werktijdvermindering en van een levensvatbaar bedrijf, en op welke controleerbare gegevens dit wordt aangetoond.

De leden van de PvdA-fractie en de leden van de GroenLinks-fractie begrijpen dat er een sanctie volgt bij het ontslaan van werknemers. Deze leden vragen waarom er geen volledig verbod komt aangezien het bij de CP juist moet gaan om het voorkomen van ontslag. Deze leden vragen daarnaast of de mogelijkheid open blijft om werknemers die niet onder de CP vallen te ontslaan zonder sanctie en zo ja wat de rationale hier achter is. Deze leden begrijpen de overweging dat er geen sanctie is bij ontslag bij herplaatsing daarnaast niet. Deze leden zijn van mening dat het voorkomen van ontslag bij deze groep ook van belang is en vragen naar verdere onderbouwing.

De leden van de PvdA-fractie en de leden van de GroenLinks-fractie hebben in dit kader ook vragen over het aansluiten op het begrip formele werkgever. Kan het kabinet uitsluiten dat werkgevers niet de mogelijkheid krijgen om slim hun bedrijfsvoering op te knippen en te schuiven met medewerkers om de voordelen van de CP-regeling te ontvangen en negatieve effecten op werknemers en de overheid af te wentelen? Deze leden zouden graag een onderbouwing zien, waarbij een vergelijking wordt getrokken met andere werkgeversbegrippen waarop kon worden aangesloten, waaronder het begrip uit de NOW.

De leden van de PvdA-fractie en de leden van de GroenLinks-fractie lezen dat er voorafgaand aan de aanvraag advies moet worden gevraagd aan de ondernemingsraad (or) en dat de vakbond moet worden geïnformeerd. Deze leden vragen waarom er geen advies wordt gevraagd van de vakbond. Ook vragen deze leden of werknemers instemmingsrecht krijgen en zo nee waarom dit niet het geval is.

De leden van de PvdA-fractie en de leden van de GroenLinks-fractie zijn benieuwd naar de opschaalbaarheid van de regeling. Deze leden vragen hoe dit wordt vormgegeven.

De leden van de PvdA-fractie en de leden van de GroenLinks-fractie lezen tevens dat er eerder is gewerkt voor een regeling voor calamiteiten. Deze leden vragen welke elementen van de calamiteitenregeling ww overlappen met de huidige vormgeving van de CP.

Vragen en opmerkingen van de leden van de BBB-fractie

De leden van de BBB-fractie vragen of het denkbaar is dat er grijs gebied zit tussen factoren die wel en geen recht geven op de crisisregeling. Het sanctiebeleid van een buitenlandse overheid geeft bijvoorbeeld recht op de crisisregeling, maar wat gebeurt er als het niet om sancties gaat maar om invoerheffingen?

II Antwoord/Reactie van de Minister

Antwoord op de vragen van de leden van de VVD-fractie

Definitie crisis

De leden van de VVD-fractie vragen wat de precieze definitie is van een crisis.

Binnen de Crisisregeling Personeelsbehoud (hierna: «CP») is sprake van een crisis als er onvoorzienbare omstandigheden zijn die niet behoren tot het reguliere ondernemersrisico. Het moet gaan om een gebeurtenis waar de werkgever niet in kan voorzien of zich op kan voorbereiden. Te denken valt aan overheidsmaatregelen zoals een vervoersverbod bij een uitbraak van een dierziekte, gevolgen van extreem weer of een grote brand. Daarnaast valt ook te denken aan potentieel grote crisissituaties, zoals een pandemie. In het wetsvoorstel komt een uitgebreide definitie van wat een crisis is voor de CP. Zie ook het antwoord op de vraag van GroenLinks/PvdA bij «Definitie ondernemersrisico».

Verhouding belangen werkgever/werknemer

De leden van de VVD-fractie lezen over het zwaarwichtig belang van werkgever en werknemer. Hoe kan op een objectieve manier worden bepaald dat een zwaarwichtig belang voor een werknemer zwaarder weegt dan het belang van een werkgever of vice versa?

Indien een werkgever een werknemer wil herplaatsen, ligt normaal gesproken de bewijslast bij de werkgever om aan te tonen dat er sprake is van een zwaarwichtig belang om te herplaatsen. Echter, in de CP wordt opgenomen dat zodra de werkgever voldoet aan de voorwaarden van de CP, het zwaarwichtig belang van de werkgever is aangetoond. Belangen van de werknemer wegen alleen in uitzonderlijke gevallen zwaarder dan het zwaarwichtig belang van de werkgever. Wanneer sprake is van een uitzonderlijk geval is van tevoren niet te zeggen. Het is afhankelijk van de omstandigheden van de situatie of het belang van de werknemer zwaarder weegt dan de belangen van de werkgever. Een voorbeeld van een dergelijke situatie is als een werknemer mantelzorger is. Het kan onredelijk uitpakken als de plaatsing op een andere vestiging als consequentie heeft dat deze zorg niet meer kan plaatsvinden. Ik vertrouw erop dat werkgevers hier in dergelijke situaties rekening mee houden en werkgevers en werknemers hier onderling samen uitkomen.

Budgetneutraliteit van de CP

De leden van de VVD-fractie lezen over de voorgenomen budgetneutraliteit van het CP. Hoe gaat dit er exact uitzien? Welke verschillen zijn er tussen het CP en de af te schaffen Werktijdverkorting (Wtv)? De premieverhoging van het Algemeen Werkloosheidsfonds (AWf) met 0.03% staat gelijktijdig ingepland met de inwerkingtreding van het CP, maar er staat niet bij dat de Wtv dan ook wordt afgeschaft. Deze leden zouden hier graag een toelichting op willen. Daarnaast vragen deze leden wat het budgettaire effect is van de 0.03% premieverhoging AWf.

De CP zal dienen als vervanging van de huidige regeling Werktijdverkorting (Wtv). De Wtv wordt dus inderdaad afgeschaft bij inwerkingtreding van de CP. Daarnaast zal de CP opschaalbaar zijn ten tijde van grote crises, zoals bijvoorbeeld het geval was tijdens de coronacrisis. De verwachting is dat de uitgaven in «reguliere tijden», dus zonder een grote crisis, in de buurt zullen liggen van de huidige uitgaven aan de Wtv (begroot op circa € 1 miljoen per jaar) die hiervoor als dekking worden ingezet.

Ten tijde van grotere crises liggen de uitgaven aan de CP naar verwachting significant hoger. Deze kosten worden gedekt met de eenmalige, structurele premieverhoging van het Algemeen Werkloosheidsfonds (AWf). Deze premieverhoging wordt op dit moment geraamd op circa 0,03%-punt en zal gelijktijdig met de inwerkingtreding van de CP plaatsvinden. Deze verhoging betreft zowel het hoge als lage Awf-tarief (het verschil verandert niet). De uitgaven aan de CP komen ten laste van

het AWf, tegelijkertijd komen ook de hogere premie-inkomsten ten gunste van het AWf. Het saldo van baten en lasten van beiden loopt dus mee in het jaarlijkse saldo van het AWf. In jaren dat de premie-inkomsten hoger zijn dan de uitgaven heeft het AWf een positief saldo van baten en lasten en neemt het vermogen van het fonds toe. In jaren dat er meer wordt uitgegeven dan er binnenkomt neemt het vermogen af. De sociale fondsen zijn onderdeel van de collectieve sector en hun uitgaven, inkomsten en vermogen zijn onderdeel van het EMU-saldo en de EMU-schuld. In de niet-crisisjaren zal dus ook het EMU-saldo iets beter uitvallen en de EMU-schuld verbeteren. In crisisjaren gebeurt het omgekeerde en verslechtert het EMU-saldo en neemt de schuld toe.

Meerjarig bekeken is met deze premieverhoging en de nu geraamde uitgaven de CP budgetneutraal. Uitgaande van de premiegrondslagen zoals geraamd door het CPB¹ leidt de op dit moment geraamde premieverhoging van 0,03%-punt van het AWf tot extra belastinginkomsten van circa € 70 miljoen per jaar.

Antwoord op de vragen van de leden van de D66-fractie

Verschillen tussen regelingen

Om te beginnen verzoeken de leden van de D66-fractie de Minister om op hoofdlijnen de belangrijkste verschillen tussen de CP, de Wtv, de deeltijd-werkloosheidswet (ww), en de Calamiteitenregeling WW te schetsen.

De belangrijkste verschillen tussen de CP en de Wtv zijn de opschaalbaarheid en de manier van het bieden van steun. De Wtv zorgt ervoor dat werkgevers tijdelijk, voor een termijn van 6 weken met de mogelijkheid om drie keer te verlengen (maximaal 24 weken in totaal), een Werkloosheidsuitkering kunnen aanvragen voor de werknemers voor wie zij minder of geen uren werk hebben ten tijden van een crisis. Tijdens de coronacrisis bleek dat deze regeling niet opschaalbaar was, onder andere door de handmatige verwerking van aanvragen in de regeling en de koppeling met de Werkloosheidswet (WW). Bij de ontwikkeling van de beoogde CP is opschaalbaarheid één van de belangrijkste pijlers. Dit wordt bereikt door onder andere de koppeling met de WW los te laten, en het aanvraagproces zo geautomatiseerd mogelijk te organiseren. SZW en UWV zijn nog in overleg over de wijze van uitvoerbaarheid van de voorgenoemde CP. Eén van de gespreksonderwerpen betreft de mogelijkheden voor UWV om op korte termijn inhoudelijke beoordelingscapaciteit te kunnen opschalen. De werkwijze bij de CP is als volgt: als werkgevers worden geraakt door een crisis en voldoen aan de gestelde voorwaarden uit de CP, dan krijgen ze de mogelijkheid om twee instrumenten in te zetten; het tijdelijk herplaatsen van medewerkers of het tijdelijk verminderd doorbetalen van medewerkers, in combinatie met een loonsubsidie.

De deeltijd-WW was een bijzondere vorm van de Wtv, ingezet na de crisis van 2008, was een tijdelijke regeling waarbij werkgevers tijdelijk een WW uitkering konden aanvragen voor hun werknemers, voor de uren dat minder gewerkt kon worden. De deeltijd-WW hanteerde een termijn van 13 weken met mogelijke verlenging van twee keer 26 weken (een termijn van in totaal maximaal een jaar en drie maanden) waarin de werkgever er gebruik van kon maken. De calamiteitenregeling WW, die nooit in werking is getreden wegens een gebrek aan draagvlak in uw Kamer en vanwege problemen met de uitvoerbaarheid, betrof op hoofdlijnen een combinatie van de Wtv en de Regeling Onwerkbaar Weer. Ook hier zou sprake zijn geweest van een tijdelijke WW uitkering voor de minder gewerkte uren.

¹ Standen Macro-Economische Verkenning 2024, CPB. (Bijlage bij Kamerstuk 36 410, nr. 2)

Het grootste verschil met de CP betreft de wijze van het bieden van steun; bij de CP is er geen sprake van een WW uitkering, maar van herplaatsing of een loonsubsidie. De Regeling Onwerkbaar Weer blijft overigens naast de CP bestaan.

Uitwerking CP

Zoals gesteld zijn de leden van de D66-fractie voorstander van het idee achter deze regeling. Deze leden denken dat de regeling effectief kan zijn om economische schokken op te vangen en frictiekosten te beperken. Wel vinden deze leden het cruciaal dat deze regeling echt uitsluitend gebruikt wordt om risico's op te vangen die buiten het ondernemersrisico vallen. Van het collectief financieren van gematerialiseerde ondernemersrisico's mag geen sprake zijn. In dat kader hebben de leden van de D66-fractie nog een paar vragen. Zo zijn deze leden benieuwd hoe getoetst en besloten wordt wanneer er sprake is van een crisis die voldoet aan de voorwaarden. Ter illustratie: wanneer zijn buitenlandse sancties zo impactvol dat de CP van toepassing zou zijn? En in het geval van een crisis, is de CP dan open voor alle werkgevers, of alleen voor bepaalde sectoren? Klopt het dat de Minister individueel kan besluiten wanneer de CP toepasbaar is, zonder instemming van de ministerraad? In het geval van brand kunnen de leden van de D66-fractie zich daar iets bij voorstellen, maar in sommige andere gevallen vragen de leden van de D66-fractie zich af of dit wenselijk is. Het besluit dat een oorlog of een pandemie recht geeft op de CP, kan immers mogelijk ook invloed hebben op zaken buiten de CP.

Binnen de CP zijn er crises die altijd toegang geven tot de regeling. Deze crises vallen op dit moment ook onder de Wtv. Aangezien de CP de Wtv gaat vervangen, zijn deze crises ook in de CP opgenomen. De crises die altijd toegang geven tot de regeling zijn: overheidsingrijpen bij dierziekten, brand en extreem weer.

Het wetsvoorstel bevat daarnaast een opsomming van potentieel grotere crises die pas toegang geven tot de CP indien de Minister van SZW de specifieke omstandigheid als crisis heeft aangemerkt.² De oorzaak van de crisis hoeft daarbij niet in Nederland te liggen. Dit zijn crises waarbij van een individuele ondernemer niet redelijkerwijs kan worden verwacht de crisis te voorzien en zich er op voor te bereiden. Om te bepalen of een specifieke gebeurtenis een crisis is in de zin van de CP, wordt getoetst of die omstandigheid onvoorzienbaar is en het aannemelijk is dat deze gedurende ten minste één maand leidt tot ten minste gemiddeld 20% verminderde inzet van arbeidscapaciteit binnen het bedrijf van één of meerdere werkgevers (werkgevers in de zin van de WW). Hierbij wordt geen minimum aantal werkgevers gehanteerd.

Dit besluit kan worden genomen zonder instemming van de ministerraad, maar in ieder geval worden de ministeries van Financiën en Economische Zaken en Klimaat betrokken bij de besluitvorming om de CP open te stellen. Op het moment dat een besluit is genomen om de CP open te zetten voor de specifieke calamiteit, bijvoorbeeld een specifieke buitenlandse sanctie, kan op aanvraag toegang tot de CP worden gegeven en zal

² Een opsomming van alle crises die in de concept wet staan en waarvoor een politiek besluit nodig is: Uitval van vitale openbare infrastructuur; tenzij dringende redenen zich ertegen verzetten deze omstandigheid aan te merken als crisis; een ramp als bedoeld in artikel 1 van de Wet veiligheidsregio's, voor zover deze niet valt onder de toepassing van het tweede lid; of door een overheidsorgaan bij of krachtens hoofdstuk V, paragrafen 3, 5, 8.1 en 8.2, van de Wet publieke gezondheid genomen maatregelen ter bestrijding van een epidemie van een infectieziekte of een directe dreiging daarvan.

dit niet alleen voor bepaalde sectoren gelden. Het UWV zal vervolgens de individuele aanvraag beoordelen en concluderen of de werkgever voldoet aan de voorwaarden voor toegang tot de CP. De werkgever moet aantonen dat de bewuste crisis in zijn bedrijf tot werktijdverkorting leidt. Het is ten slotte mogelijk dat crises zich voordoen die ten tijde van het opstellen van de CP wetgeving nog niet zijn voorzien en daardoor niet in de wet zijn benoemd. Om te bepalen of in dergelijke situaties sprake is van een crisis waarbij het wenselijk is om de CP open te stellen, worden eveneens bovenstaande criteria gehanteerd. Aanvullend wordt in deze situatie getoetst of de omstandigheid niet hoort tot het reguliere ondernemingsrisico. Er wordt bijvoorbeeld getoetst of het een verzekeraar risico is, in welk geval de CP niet zal worden opengesteld voor de calamiteit. Een besluit tot toevoegen van nieuwe situaties aan de CP zal alleen genomen worden na afstemming in de ministerraad.

Levensvatbare bedrijven

Ook vinden de leden van de D66-fractie het belangrijk dat eventuele steun alleen gaat naar levensvatbare bedrijven. Hoe wordt nu getoetst of een bedrijf levensvatbaar is? Gaat dit alleen via de werkgeversbijdrage, of ook via een andere manier? Als dit alleen via de werkgeversbijdrage gaat, hoe werkt dit dan wanneer er sprake is van herplaatsing aangezien in dit geval er geen sprake is van een werkgeversbijdrage?

Het doel van de CP is om bedrijven en hun werknemers te ondersteunen in het behouden van banen in een crisis die buiten het ondernemersrisico ligt. Een feitelijke toets op levensvatbaarheid van bedrijven is uitvoeringstechnisch gezien niet mogelijk omdat dit van een uitvoeringsorganisatie zou vragen om op de stoel van de werkgever te gaan zitten en diens bedrijfsvoering te beoordelen. Tegelijkertijd is het, zoals de leden van de D66-fractie stellen, belangrijk dat steun niet terechtkomt bij bedrijven die op de lange termijn niet financieel gezond zijn. Dat zou de aanloop naar een faillissement slechts met 6 maanden verlengen, en zou voor zowel werkgever als werknemer geen wenselijke situatie zijn. In de vormgeving van de regeling is hier rekening mee gehouden door verschillende waarborgen in te bouwen. Werkgevers kunnen ten eerste niet langer dan 6 maanden gebruik maken van de CP en moeten daarna weer volledig zelfstandig kunnen draaien. Daarnaast geldt dat zij tussen de 20%–30% van de loonkosten over de niet gewerkte uren dragen. Ook moeten werkgevers in eerste instantie in staat zijn om hun personeel ten minste 90% door te betalen. De loonsubsidie kan pas worden aangevraagd nadat de loonvermindering is toegepast. In combinatie met het aanvraagproces bij UWV kan het daarom enige weken duren voor de werkgever de loonsubsidie ontvangt. Dit beperkt het risico op het steunen van financieel ongezonde bedrijven. Wanneer een werkgever een werknemer herplaatst binnen de CP, geldt ook dat de werkgever dit maximaal 6 maanden mag doen. Het uitgangspunt is dat daarna de normale werkzaamheden weer worden hervat. De werkgever moet deze gevolgen bij het aanvragen van CP meewegen en uiteindelijk kunnen dragen.

Toets op fraudemogelijkheden

De leden van de D66-fractie lezen dat er nog een toets gedaan wordt op fraudemogelijkheden. Deze leden kijken uit naar de uitkomsten van deze toets aangezien zij het cruciaal dat misbruik van de regeling door kwaadwillende bedrijven uitgesloten wordt. Deze leden horen graag van de Minister welke risico's zij nu al ziet en welke maatregelen hiertegen genomen zijn of worden.

Op hoofdlijnen zijn (misbruik- en oneigenlijk gebruik) risico's van de regeling bekend, zoals bijvoorbeeld het onterecht aanspraak maken op de regeling. Tegelijkertijd zijn veel risico's (en de kans daarop) nog niet exact te benoemen omdat het wetsvoorstel nog niet volledig is uitgewerkt. Een belangrijk onderdeel is dat UWV straks de door de werkgever aangedragen gegevens bij de aanvraag loonsubsidie moet kunnen controleren, bijvoorbeeld aan de hand van relevante gegevens uit de polisadministratie.

Pas wanneer het conceptwetsvoorstel gereed is, is het mogelijk om een volledige toets op de risico's van misbruik en oneigenlijk gebruik uit te voeren. Vanzelfsprekend deel ik de in de toets benoemde risico's op dat moment (waar nodig vertrouwelijk) met uw Kamer, samen met maatregelen om deze risico's zoveel mogelijk te mitigeren.

Vormgeving regeling

Wat betreft de vormgeving van de regeling hebben de leden van de D66-fractie ook wat vragen. Zo zijn zij benieuwd hoe gekomen is tot het percentage van minstens 20% werk gedurende een periode van twee maanden en het compensatiepercentage van 60%. Welke afwegingen zijn hier gemaakt? Ook lezen deze leden dat er maximaal voor een periode van zes maanden gebruik gemaakt kan worden van de CP. Zit hier een afkoelingsperiode op? Zo ja, hoe werkt deze? Is dat eenmaal per gedefinieerde crisis? En wat gebeurt er als een crisis toch langer duurt, zoals de coronacrisis? De leden van de D66-fractie vragen ook waarom een werkgever verplicht wordt contact te zoeken met een vakbond wanneer een werkgever de CP wil inzetten. Wat is hier de gedachte achter?

Er is gekozen voor een periode van twee maanden omdat het redelijk is te verwachten dat een crisis van beperktere duur door de werkgever zelf wordt opgevangen. Daarnaast zou een te korte periode extra druk leggen op de uitvoering. Aan de andere kant is een langere termijn dan twee maanden niet wenselijk, dit zou de drempel om in aanmerking te komen voor de CP te hoog maken (20% werktijdverkortings over bijvoorbeeld 3 maanden in plaats van 2 maanden). Op dit moment wordt in grote lijnen aangesloten bij de huidige regeling Wtv: deze kan voor een periode van 6 weken worden aangevraagd, de werkgever kan de aanvraag twee keer herhalen en ook geldt de voorwaarde van een werktijdvermindering van ten minste 20%.

Mede vanuit de gedachte dat ook de werknemer bij moet dragen aan de regeling, wordt van de werknemer een werknemersbijdrage gevraagd van 20% over de niet-gewekte uren met een maximum van 10% van het loon. In de overige 60% wordt voorzien door middel van een loonsubsidie vanuit de overheid. De loonsubsidie wordt gefinancierd middels de voorgenomen verhoging van de AWf-premie. De compensatiepercentages sluiten ook grotendeels aan bij de huidige regeling Wtv. Bij de Wtv wordt de werkgever soms op grond van de cao verplicht om de uitkering met 30% aan te vullen. In de praktijk gebeurt dit vaak, ook als de werkgever dit niet bij cao verplicht is. In de CP financiert de werkgever 20–30% van de niet-gewerkte uren.

De leden hebben ook gevraagd naar de afkoelingsperiode van de CP. Per gedefinieerde crisis kan de werkgever maar één keer gebruik maken van de regeling. De CP geldt voor een periode van twee maanden, met een maximale verlenging van twee keer twee maanden (maximaal 6 maanden in totaal). Deze termijn van maximaal 6 maanden zorgt ervoor dat de werkgever wordt aangezet om zijn bedrijfsvoering aan te passen en toekomstbestendig te maken zodat de werkzaamheden kunnen worden hervat na deze tijdelijke overbruggingsperiode. Het is niet wenselijk om de

steun te lang te laten duren, omdat dit de op termijn gewenste aanpassing van de economie zou remmen. Bij de NOW bijvoorbeeld volgden nieuwe NOW-regelingen elkaar op, waardoor het risico toenam dat niet levensvatbare bedrijven werden ondersteund en daardoor kunstmatig overeind werden gehouden.³

De leden hebben ook gevraagd waarom een werkgever verplicht wordt contact te zoeken met een vakbond wanneer een werkgever de CP wil inzetten. Om de belangen van de werknemer zo veel mogelijk te kunnen waarborgen is één van de voorwaarden dat de werkgever verplicht is om de vakbonden te laten weten dat er gebruik wordt gemaakt van de CP. Vakbonden kunnen als zij dat wenselijk achten in gesprek gaan met de werknemers en zo op een laagdrempelige manier werknemers helpen bij het kennen van hun rechten en verplichtingen in crisistijd. Verder moet de werkgever advies vragen aan de ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging of -vergadering. De ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging of -vergadering buigt zich over de gevolgen van deze aanvraag. Op deze manier heeft het advies van de OR een controlefunctie, want de OR heeft inzicht in de onderneming en kan de werkgever bevragen op het nut en de noodzaak van het gebruik van de CP. Deze voorwaarde fungeert ook als waarborg dat de werkgever alleen als het echt nodig is, CP zal aanvragen.

Reactie CPB en verschillen Commissie Borstlap

Tot slot lezen de leden van D66-fractie in de beslislnota van 22 juni dat het Centraal Planbureau (CPB) bezwaren heeft ingediend bij de huidige vormgeving en dat een rekenvoorbeeld van hen nog nader bestudeerd zou worden. De leden van de D66-fractie zijn benieuwd naar de uitkomsten van deze nadere studie en vragen de Minister om nader in te gaan op de bezwaren van het CPB en de uiteindelijk gemaakte keuzes. Tot slot, wat de vormgeving betreft, verzoeken de leden van de D66-fractie de Minister om te reflecteren op de discrepantie tussen het advies van de Commissie Borstlap en de uiteindelijke regeling. Waar zitten de verschillen precies, en waarom is ervoor gekozen om af te wijken van het advies?

Het CPB heeft in een eerdere fase opgemerkt dat voorkomen moet worden dat verzekerbare risico's in de CP moeten worden opgenomen. De risico's die nu in de CP zijn opgenomen zijn in principe niet verzekeraar. Een uitzondering hierop is brand. Omdat het al jaren beleid is dat werkgevers bij brand gebruik kunnen maken van de Wtv voor tijdelijke ondersteuning bij de betaling van de loonkosten is ervoor gekozen dit niet uit de regeling te halen. Vanuit het oogpunt van consistent overheidsbeleid is het niet wenselijk dit met de invoering van de CP aan te passen. De systematiek van de CP laat ruimte voor de vraag of een bepaalde situatie voorzienbaar wordt geacht. Zo kan het zijn dat een jaarlijks terugkerend weersfenomeen op den duur dusdanig voorspelbaar wordt, dat dit tot het ondernemersrisico gaat behoren en de CP hier niet meer voor open staat.

De commissie Borstlap heeft geadviseerd om deeltijdontslag mogelijk te maken, om zo werkgevers meer flexibiliteit te geven. In dat voorstel krijgen werkgevers de mogelijkheid om werknemers gedeeltelijk te ontslaan – en daarmee de arbeidsrelatie permanent te wijzigen. Voor deeltijd-ontslag zouden onvermijdelijke bedrijfseconomische oorzaken aangetoond moeten worden. De CP verschilt op een aantal onderdelen

³ CPB (2022) Van coronasteun naar generiek beleid, en DNB (2022), De invloed van het corona steun- en herstellpakket op het Nederlandse bedrijfsleven.

van het voorstel van de commissie Borstlap. Ten eerste wordt de toegang tot de regeling bepaald door de vraag of sprake is van een crisis die buiten het ondernemersrisico valt. Crises leiden over het algemeen tot bedrijfseconomische oorzaken voor onder andere ontslag, dus in zoverre sluit dit op elkaar aan. Bedrijfseconomische oorzaken zijn echter breder, daar vallen ook slechte managementbeslissingen, reorganisatie of economische tegenslag onder. In de CP is hier niet voor gekozen, omdat dit soort oorzaken tot het ondernemersrisico behoren, waarvan het kabinet vindt dat deze niet op werknemers of het collectief afgewenteld moeten worden.

Ten tweede geldt dat de CP, juist omdat het gaat om een onvoorzien risico, ruimhartiger steunt en werkgevers in crisistijd meer ruimte en flexibiliteit geeft dan deeltijdontslag. Bij de CP krijgt de werkgever de mogelijkheid om de werknemers tijdelijk volledig te herplaatsen of minder te laten werken, waarbij de werkgever in dit laatste geval een vergoeding ontvangt.

Ten slotte wordt bij deeltijdontslag de rekening bij werknemers neergelegd, die raken immers (gedeeltelijk) hun baan of arbeidsvoorwaarden permanent kwijt. Bij de CP is het uitgangspunt dat juist omdat het om onvoorzienbare risico's gaat, iedereen zijn steentje bijdraagt aan de financiering van de regeling. Bovendien is de steun vanuit de CP tijdelijk. Dienstverbanden blijven daardoor duurzaam in stand, met de overeengekomen arbeidsomvang.

Financiële gevolgen CP

Wat betreft de financiële gevolgen van de CP hebben de leden van de D66-fractie twee vragen. Ten eerste zijn zij benieuwd naar een raming van het geschatte gebruik van de CP per jaar, idealiter met een uitsplitsing naar oorzaak. Wat betreft de financiering vanuit het AWF-fonds vragen deze leden zich af hoe dit precies werkt. Worden deze middelen jaarlijks opgepot tot een crisis zich daadwerkelijk materialiseert? Zo ja, wat gebeurt er zodra het potje leeg is maar er wel een crisis is? Zo nee, hoe worden de kosten tijdens het jaar van een grote crisis dan gedekt?

De geraamde uitgaven aan de CP zijn van nature onzeker, aangezien het onvoorspelbaar is wanneer en in welke omvang zich in de toekomst een crisis zal voordoen. Voor de berekening van de verwachte kosten ten tijde van grote crises (zoals de coronapandemie) is de omvang van de NOW-uitgaven als basis genomen, aangezien dit eveneens een loonkostensubsidie in crisistijden betrof. Deze uitgaven zijn vervolgens geschaald naar de parameters van de CP. Zo ligt het voorgestelde vergoedingspercentage (60% van de loonkosten over de niet-gewerkte uren) in de CP lager dan in de NOW en bovendien is de maximale duur van het recht op CP beperkt tot 6 maanden. Vervolgens is gekeken naar de historische frequentie van crises, om te komen tot gemiddelde jaarlijkse uitgaven aan de CP. Deze geraamde gemiddelde uitgaven komen uit op circa € 70 miljoen per jaar, waarop de premieverhoging van het AWF is gebaseerd. Indien in de verdere uitwerking van de CP inhoudelijke keuzes worden gemaakt die de geraamde uitgaven doen wijzigen, dan kan dit ook de geraamde premieverhoging veranderen.

Zie voor een toelichting op de financiering het antwoord op de vraag van de VVD bij «Budgetneutraliteit van de CP».

Antwoord op de vragen van de leden van de CDA-fractie

Beide opties aanbieden

De leden van de CDA-fractie vragen of een werkgever ook beide opties aan een werknemer kan bieden; een herplaatsingsoptie of indien dat op bezwaren of problemen stuit een tegemoetkoming.

De huidige regeling stelt de werkgever in staat om een besluit te nemen over welk instrument wordt ingezet. Het uitgangspunt is dat de werkgever één van de twee instrumenten kan inzetten. De werkgever moet dus goed afwegen welk instrument het best passend is voor de situatie. Vanzelfsprekend kan de werkgever daarover ook in gesprek gaan met zijn werknemers. Het is mogelijk voor de werkgever om gedurende de looptijd van de crisis de inzet van de instrumenten aan te passen. Als de werkgever eerst gebruik heeft gemaakt van de verminderde loondoorbetaling en de subsidie, maar later toch een herplaatsingsmogelijkheid vindt, is die mogelijkheid er voor de werkgever. Het is daarbij wel van belang dat de werkgever zich houdt aan de overige voorwaarden van de CP.

Ander werk tijdens CP

Indien er sprake is van de tegemoetkoming en de werknemer een tijdelijke vermindering van het loon ervaart; is er dan de ruimte voor de werknemer om zelf buiten de reguliere werktijden ander werk/klussen te doen om persoonlijk een aanvulling op zijn (tijdelijk) verminderde loon te kunnen vergaren? In eerdere deeltijd ww-regeling was er ook een opleidingscomponent/verplichting gekoppeld aan de regeling. Heeft het kabinet dit ook overwogen bij de crisisregeling personeelsbehoud? Waarom is hier niet voor gekozen?

Het CDA vraagt allereerst naar de ruimte voor de werknemer om zelf buiten de reguliere werktijden ander werk/klussen te doen om persoonlijk een aanvulling op zijn (tijdelijk) verminderde loon te kunnen vergaren. Zie hiervoor het antwoord op de vraag van de SP bij «Ander werk tijdens CP».

Het huidige wetsvoorstel kent geen opleidingsverplichting of -component. Bij de inzet van het herplaatsingsinstrument acht het kabinet een dergelijke plicht onwenselijk omdat werknemers naar verwachting in veel gevallen hun volledige aantal uren zullen werken, maar dan op een andere locatie. Als sprake is van een tegemoetkoming, zou een opleidingscomponent wellicht mogelijk zijn. Daar is echter niet voor gekozen, gezien de beperkte duur van de regeling (2 maanden, met mogelijke verlenging tot max 6 maanden), en het feit dat dit veel vraagt van het doenvermogen van werkgevers om dit te organiseren, terwijl het bedrijf in crisis verkeert. Daarnaast betrof het in 2008 ten tijde van de deeltijd-WW een specifieke financiële crisis. In het algemeen geldt dat de CP potentieel kan worden ingezet voor een veelvoud aan crises, klein en groot. De verwachting is dat het niet mogelijk is om in elke crisissituatie de werkgever én werknemer te verplichten om een scholingsverplichting aan te gaan. Daarnaast is het doel van de CP om bedrijven en hun werknemers te ondersteunen in het behouden van banen in een crisis. Vanuit die aard ligt een verplichte opleidingscomponent minder voor de hand. Werkgevers mogen wanneer dit past werknemers natuurlijk altijd scholing aanbieden ten tijde van een crisissituatie.

De formele werkgever

De leden van de CDA-fractie lezen dat werkgevers aanspraak kunnen maken op de CP indien sprake is van gemiddeld tenminste 20% minder werk over de gehele onderneming, dit is aangeduid met «de formele werkgever». Wat betekent dit voor concernonderdelen? Bij de Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid (NOW-)regeling kwamen afzonderlijk stilliggende onderdelen van een concern in eerste instantie niet in aanmerking voor een tegemoetkoming, en dit alsnog werkgelegenheid in gevraag bracht. Wordt met de keuze voor de formele werkgever in de CP de mogelijkheid geboden dat op werkmaatschappijniveau c.q. autonoom aan het economisch verkeer deelnemende onderdelen van een concern aanspraak kunnen maken op de CP, met daarbij voldoende waarborgen om negatieve effecten als strategisch gedrag te mitigeren?

De formele werkgever is degene met wie een werknemer een civielrechtelijke arbeidsovereenkomst heeft afgesloten. Het verschilt per bedrijf hoe dit in de bedrijfsvoering is geregeld. Er zijn bedrijven die op vestigingsniveau «formeel werkgever» zijn, bij andere bedrijven is een personeels-BV de formele werkgever, en zo zijn meer constructies denkbaar. De werkgever heeft bewust voor een bepaalde inrichting van diens bedrijf gekozen, bijvoorbeeld vanwege een economische verbinding tussen verschillende bedrijfsonderdelen of uit praktische aard. Voor de CP sluit het kabinet aan bij de gekozen bedrijfsinrichting. Dit betekent dat de werkgever op het niveau van het formele werkgeverschap aannemelijk moet maken dat sprake is van ten minste 20% werktijdvermindering om in aanmerking te komen voor de (inzet van instrumenten van de) CP. Afhankelijk van de bedrijfsvoering betekent dit dat de werkgever sneller of minder snel aanspraak kan maken op de CP. Als de werkmaatschappij de formeel werkgever is, zal de werkgever naar verwachting sneller tot 20% werktijdvermindering komen bij een crisis van enige omvang. Als gekozen is voor een personeels-BV op het hoogste niveau binnen een concern, zal op het niveau van het hele concern sprake moeten zijn van gemiddeld 20% werktijdvermindering. Strategisch gedrag over hoe een bedrijf wordt ingericht of wordt gevoerd, is denkbaar. Het is logisch dat een werkgever nadenkt over de beste manier om zijn bedrijf vorm te geven. Het risico op strategisch gedrag zoals het aanpassen van bedrijfsvoering binnen de looptijd van de CP om zoveel mogelijk tegemoetkoming te ontvangen lijkt tegelijkertijd beperkt, omdat het ingewikkeld is om zulke structurele aanpassingen in de bedrijfsstructuur dan wel bedrijfsvoering op korte termijn door te voeren. De looptijd van de CP is beperkt tot 6 maanden, waarmee dit risico beperkt wordt geacht.

Snelheid in de regeling

Het is volgens de leden van de CDA-fractie essentieel dat in geval van een crisissituatie snel duidelijk is of de CP van toepassing is of niet. Hoe kan dit geborgd worden en waar dient een werkgever die gebruik wil maken van de CP zich dan te melden?

In een crisissituatie is het inderdaad van belang dat het snel duidelijk wordt of de CP van toepassing is of niet. Op de website van UWV zal komen te staan welke situaties worden aangemerkt als crisis. Verwacht de werkgever daaronder te vallen, en wenst hij van de instrumenten uit de CP gebruik te maken, dan kan de werkgever een aanvraag indienen bij het UWV. Het UWV beoordeelt of sprake is van een crisis en of er naar verwachting 20% werktijdvermindering is over twee maanden. Bij een potentieel grote crisis zoals een pandemie of een nog onbekende crisis, is eerst een besluit nodig van de Minister van SZW voordat de CP kan worden opengesteld. De verwachting is dat een dergelijk besluit binnen

afzienbare tijd kan worden genomen. Indien besloten wordt dat de CP hiervoor wordt opengesteld, dan wordt dit met UWV gecommuniceerd. Ook in dat geval kan de werkgever zich bij UWV melden. Nadat de werkgever een aanvraag heeft ingediend beslist UWV zo spoedig mogelijk, maar ten minste binnen acht weken op de aanvraag.

De uitvoerbaarheid van de CP zal voor UWV onder andere afhankelijk zijn van de beschikbare beoordelingscapaciteit, inclusief de mogelijkheden om deze capaciteit op korte termijn op te schalen. Hierover zijn SZW en UWV in gesprek.

Macro-economische onvoorziene omstandigheden niet in de CP

De leden van de CDA-fractie zouden graag nader beargumenteerd zien waarom macro-economische onvoorziene omstandigheden, zoals bijvoorbeeld verstoringen in de supply chain (geen containers, zeeschepen, handelsboycots, internationale sancties) en/of materialen issues, zoals chiptekorten niet onder de CP vallen. In het geval dat dergelijke verstoringen niet onder de CP vallen, bestaat de mogelijkheid dat de Nederlandse maakindustrie hier (ernstige) nadelen van ondervindt. Stilstanden in het productieproces kunnen immers groter zijn dan bedrijven zelf kunnen opvangen. Deelt de Minister dat er dan ook een groot risico is dat in de kerngezonde bedrijven, die essentieel zijn voor Nederland, in problemen kunnen komen? Is er een mogelijkheid om de regeling ook voor deze situaties te laten gelden

De CP heeft als doel het ondersteunen van werkgevers in tijden van crises die buiten het ondernemersrisico liggen. Het kabinet ziet conjuncturele schommelingen als een voorbeeld van regulier ondernemersrisico. Het kabinet vindt het vanuit economisch perspectief onwenselijk om werkgevers te ondersteunen in hun loonkosten bij dergelijke conjunctuurschommelingen. Dit zou de werking van de economie verstoren. Ondernemers hebben zelf een verantwoordelijkheid om economische schommelingen op te vangen, zij plukken immers ook de voordelen in tijden van hoogconjunctuur. Het risico is dat mensen blijven werken bij bedrijven of sectoren die geen of minder economische meerwaarde leveren, bijvoorbeeld omdat de vraag naar hun producten of diensten is afgenomen. De betreffende werknemers zijn dan niet beschikbaar voor productievere ondernemingen of andere sectoren. Hetzelfde geldt voor kapitaal dat in deze bedrijven is geïnvesteerd. Bovendien is een regeling die ook voorziet in overheidsdekking van macro-economische schommelingen budgettair kostbaar. Dat zou bij een budgettair neutrale vormgeving leiden tot hogere werkgeverspremies en/of een hogere werknemersbijdrage.

Dit neemt niet weg dat macro-economisch onvoorziene omstandigheden, zoals verstoringen in de supply chain, mogelijk onder de CP zouden kunnen vallen. Het is afhankelijk van de aard van de crisis of dit het geval is. Een voorbeeld is ongeplande uitval van infrastructuur in Nederland waardoor er een verstoring is in de toeleveringsketen van het aanvoeren/aanleveren van containers. In dat geval wordt getoetst of die omstandigheid onvoorzienbaar is en of het aannemelijk is dat deze gedurende ten minste één maand leidt tot ten minste gemiddeld 20% verminderde inzet van arbeidscapaciteit binnen het bedrijf van één of meerdere werkgevers (werkgevers in de zin van de WW). Als aan deze voorwaarden is voldaan, dan zou de situatie aangemerkt kunnen worden als crisis. De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kan dan besluiten om voor deze specifieke omstandigheid de CP open te stellen. Er zijn daarnaast echter ook risico's waar een bedrijf zich redelijk te verwachten is dat een bedrijf

zich erop voorbereidt. Dergelijke risico's zijn uitgesloten van de CP (deze risico's zijn gedeeld in de Kamerbrief 30 juni jl.).

Vergelijking internationaal

De leden van de CDA-fractie vragen of de Minister in kan gaan op het internationale speelveld. Klopt het dat Nederland het risico meer dan andere landen bij de bedrijven neer legt? Indien hierop bevestigend wordt geantwoord, deelt de Minister dan de mening van deze leden dat hierdoor een ongelijk speelveld ontstaan is met de ons omringende landen? Wat voor invloed heeft dit op het vestigingsklimaat in Nederland?

Zoals in de Kamerbrief van 23 november 2021 is uiteengezet, zijn de verschillen tussen de rechtssystemen in de omringende landen zodanig groot, dat een complete vergelijking niet goed mogelijk is.⁴ Het is daarom ingewikkeld om een goede vergelijking te maken tussen de CP en het internationale speelveld.

Elementen waarop de CP verschilt van regelingen in de landen om ons heen zijn over het algemeen het bereik van de regeling (bedrijfseconomische oorzaken wel of niet vergoeden), de hoogte van de vergoeding en de mate waarin werknemers meebetalen aan de regeling. Ten aanzien van het bereik van de regeling: de landen om ons heen (Frankrijk, België, Duitsland) hebben over het algemeen een breder toegankelijke regeling, omdat ook bedrijfseconomische omstandigheden onderdeel uitmaken van de Short Time Workschemes («STW», de diverse werktijdverkortingsregelingen). Bij een breed toegankelijke regeling ligt het voor de hand een sobere vergoeding te kiezen, met een relatief grote bijdrage van werkgever en werknemer. Dat is het geval bij de omliggende landen.

Het kabinet kiest met de CP voor een STW-regeling die ruimhartige steun kan bieden in situaties waar dat echt nodig is. Bij de vormgeving van de CP is een scherpe afbakening noodzakelijk, om onnodig en oneigenlijk gebruik te voorkomen en de betaalbaarheid van de regeling niet in het geding te laten komen. Een STW-regeling met ruimhartige steun én beperkte afbakening zou economisch inefficiënt zijn en naar verwachting erg duur.

Het is nu moeilijk te zeggen of Nederland het risico minder of meer neerlegt bij bedrijven dan andere landen. De CP is qua afbakening beperkter, en kan daarmee misschien vanuit het perspectief van het vestigingsklimaat minder gunstig zijn, maar daar staat tegenover dat de steun in Nederland in crisistijd met de CP juist ruimhartiger is dan de landen om ons heen, wat weer gunstiger is voor het vestigingsklimaat.

Antwoord op de vragen van de leden van de SP-fractie

Argumentatie werknemersbijdrage

De leden van de SP-fractie vinden dat de ondersteuning van personeel tijdens een crisissituatie niet voldoende terugkomt in de brief. Deze leden zijn erg kritisch op het voorstel om werknemers zelf te laten meebetalen. Kan het kabinet toelichten waarom zij dit heeft opgenomen in het voorstel? Is het kabinet het met de leden van de SP-fractie eens dat werknemers zelf geen ondernemersrisico nemen wanneer zij bij een bedrijf gaan werken en hier dus ook niet voor zouden moeten opdraaien?

⁴ Kamerstuk 35 420, nr. 422.

De werknemersbijdrage is een belangrijke factor in het betaalbaar houden van de CP regeling. Daarom zijn er een aantal redenen waarom het kabinet kiest voor een werknemersbijdrage. Ten eerste is de werknemersbijdrage belangrijk in het kader van solidariteit. Alle partijen, dus ook werknemers, dragen bij in tijden van crisis. Dit doen werknemers door een maximum van 10% over het brutoloon in te leveren over de niet-gewerkte uren. De werknemer ontvangt over de uren die hij wel heeft gewerkt zijn volledige loon. Daarnaast vindt het kabinet het vragen van een werknemersbijdrage gerechtvaardigd omdat de CP zorgt voor baangarantie. Zonder de CP is de kans groter dat werknemers in de WW komen en er nog meer in salaris op achteruit gaan. Ter illustratie: als een werknemer twee maanden 50% minder werkt en over die twee maanden 10% loon moet inleveren, doordat zijn werkgever gebruik maakt van de CP, dan is dan 1,667% over het totale jaarsalaris.

Ter vergelijking: in andere landen bestaan soortgelijke regelingen, zoals de Kurzarbeit, waar een aanzienlijk grotere werknemersbijdrage (40%) wordt gevraagd om de regeling voor het collectief betaalbaar te houden. Het kabinet vindt in dat kader een bijdrage van maximaal 10% over het brutoloon gerechtvaardigd.

Toelichting percentages

De leden van de SP-fractie vragen op het kabinet kan toelichten hoe zij tot de keuze van een vergoeding van 60% is gekomen. En kan het kabinet toelichten waarom er wordt gerekend met een opslag van 23,5% voor werkgeverslasten? Welke overwegingen zijn er geweest om de keus te maken om de procentuele last voor de werknemer en de werkgever bijna even hoog te maken?

Het kabinet vindt het allereerst belangrijk dat alle partijen bijdragen in crisistijd. De verdeling van de percentages is gebaseerd op een aantal zaken. Daarbij geldt dat de kleinste last (tussen de 10%–20% van het loon over de niet-gewerkte uren, maar maximaal 10% van het totale brutoloon) komt te liggen bij de werknemer. Daarna komt de werkgever, met een bijdrage van 20–30% van het loon over de niet-gewerkte uren. Deze werkgeversbijdrage moet er aan bijdragen dat de steun minder snel bij niet-levensvatbare bedrijven terecht komt. De overheid draagt vervolgens middels een loonsubsidie 60% van het loon over de niet-gewerkte uren bij. Deze keuze volgt uit de voorgaande keuzes met betrekking tot de werknemers- en werkgeversbijdrage. De loonsubsidie wordt gefinancierd middels de voorgenomen verhoging van de AWf-premie.

Werkgevers hebben bovenop het brutoloon nog andere lasten. De loonsubsidie is bedoeld om werkgevers te ondersteunen in de loonkosten in crisistijd, en daar horen werkgeverslasten ook bij. Voor de opslag van 23,5% voor werkgeverslasten is aangesloten bij een andere regeling, namelijk de Loonkostensubsidie Participatiewet. De 23,5% is een optelsom van de volgende lasten: bijdrage zorgverzekeringswet, de werkgeversbijdrage kinderopvang, de gemiddelde AWF/UFO premie, de gemiddelde AOF premie, de premie werkhervattingskas, gemiddelde pensioensbijdrage en gemiddelde VUT bijdrage.

Zie hier een rekenvoorbeeld:

Een werkgever heeft recht op de CP en heeft één werknemer in dienst die fulltime (40 uur) voor hem werkt. Er is sprake van 20% werktijdverkorting. BW-loon van de werknemer: € 2.500. Hij werkt 20% minder, dus over 20% van zijn BW-loon wordt er een werknemersbijdrage gevraagd en kan er loonkostensubsidie worden aangevraagd.

Het loon over de niet gewerkte uren betreft € 2.500 x 0,20 = € 500.
Werknemersbijdrage: € 500 x 0,2 = € 100.
Loonkostensubsidie: € 500 x 0,6 = € 300.
Werkgeversbijdrage: € 500 x 0,2 = € 100.
Werknemer ontvangt (in plaats van € 2.500) € 2.400.
Bovenop de loonkostensubsidie ontvangt werkgever de opslag voor de werkgeverslasten over de overheidsbijdrage: € 300 + (€ 300 x 0,235) = € 370,50.

Vakbonden buiten de overeenkomst

De leden van de SP-fractie vragen waarom het kabinet ervoor heeft gekozen om vakbonden buiten te sluiten van de overeenstemming. Is het kabinet het met de leden van de SP-fractie eens dat naast de ondernemingsraad ook vakbondsvertegenwoordiging nodig is bij het nemen van het besluit tot gebruik van de crisisregeling, in plaats van achteraf?
Doordat de vakbond voorafgaand van de CP aanvraag geïnformeerd wordt, biedt dit de mogelijkheid voor de vakbond om in gesprek te gaan met de werkgever over de CP aanvraag. Gezien de betrokkenheid van de OR binnen bedrijven, past het geven van advies beter bij de verantwoordelijkheden van de OR. De vakbonden gaan immers meer over de feitelijke toepassing van de instrumenten en niet over bijvoorbeeld de vraag of sprake is van een crisis. Daarnaast vraagt het te geven advies, zeker in tijden van grote crisis, veel van de vakbonden. Dit werkt vertragend in het aanvraagproces, wat onwenselijk is in tijden van crisis. Er wordt gezien hoe een meldpunt kan worden bewerkstelligd, waar de vakbond een melding kan maken wanneer er een vermoeden is van misbruik of oneigenlijk gebruik. Over de mogelijke inrichting van dit meldpunt, zal ik uw Kamer later informeren.

ZZP en uitzendkrachten

De leden van de SP-fractie vragen of de crisisregeling ook betrekking heeft op zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) of uitzendkrachten die op het moment van crisis aan de slag zijn bij het getroffen bedrijf. Zo nee, welke regelingen tref het kabinet om deze mensen tijdens een crisis te ondersteunen? De leden van de SP-fractie willen graag aangeven dat tijdens de coronacrisis is gebleken dat zzp'ers en uitzendkrachten in tijden van een mondiale of nationale crisis extra kwetsbaar zijn omdat zij vaak buiten de boot vallen.

De CP zal werkgevers helpen met het doorbetalen van hun werknemers in crisistijd, met als doel personeelsbehoud voor werkgevers en baanbehoud voor werknemers. Zelfstandigen zonder personeel zijn geen werkgevers of werknemers, en vallen dus buiten het bereik van de regeling. Zij of hun opdrachtgevers dragen ook geen AWF-premie af. Overigens is in het arbeidsmarktpakket wetgeving in voorbereiding om schijn-zelfstandigheid aan te pakken, waarmee in die situaties een reguliere werkgever-werknemer verhouding bewerkstelligd wordt, waardoor voor die werknemers ook gebruik gemaakt kan worden van de CP. Ook uitzendwerkgevers kunnen een aanvraag indienen voor hun werknemers, als deze werknemers als gevolg van een calamiteit niet meer bij de inlenende werkgever werkzaam kunnen zijn, voor zover er een loondoorbetalingsverplichting geldt op grond van art. 7:628 BW, en de calamiteit bij de uitzendwerkgever leidt tot gemiddeld 20% werktijdverkorting over een periode van twee maanden. Overigens hebben uitzendwerkgevers uit hoofde van hun reguliere allocatiefunctie uiteraard ook buiten de CP om mogelijkheden om hun personeel te herplaatsen als dat nodig zou zijn omdat er werkzaamheden wegvallen.

Herplaatsing en ontslag

De leden van de SP-fractie vragen of met de herplaatsingsoptie alleen interne herplaatsing wordt bedoeld, of ook extern. Daarnaast zetten deze leden hun vraagtekens bij de mogelijkheid om tijdens herplaatsing toch werknemers te kunnen ontslaan. Tijdens herplaatsing wordt er gebruik gemaakt van een versoepeling van de regels die in de crisisregeling zijn opgenomen. Werkgevers gebruiken hiervoor dus een door het kabinet gegeven mogelijkheid. Waarom zou daar vanuit werkgevers niks tegenover moeten staan? Ook merken deze leden op dat het kabinet in de voorliggende brief schrijft dat de werkgever bij herplaatsing rekening moet houden met de bijzondere persoonlijke omstandigheden van de werknemer, voor zover die zwaarder wegen dan het zwaarwichtige belang van de werkgever. Kan het kabinet toelichten in welke omstandigheden de omstandigheden van de werknemer zwaarder kunnen wegen dan die van de werkgever?

Werknemers kunnen in ieder geval intern worden herplaatst. Op dit moment wordt bezien of werknemers ook elders binnen het concern kunnen worden herplaatst. De herplaatsing moet wel voldoen aan verschillende voorwaarden: de arbeid moet een bij de functie behorende gelijkwaardige of lagere beloning kennen, eventuele extra reistijd wordt aangemerkt als werktijd en extra reiskosten worden vergoed. Werkgevers mogen hun werknemers tijdens gebruik van de CP in principe niet ontslaan, ook niet tijdens de herplaatsing. Bovendien geldt dat gedurende een periode van vier maanden na gebruik van CP, de werkgever de werknemer niet mag ontslaan vanwege bedrijfseconomische redenen. De financiële sanctie bij ontslag om bedrijfseconomische redenen geldt echter niet voor herplaatste werknemers omdat dit niet past bij het karakter van de herplaatsingsmogelijkheid. De werknemer krijgt namelijk het volledige loon doorbetaald, en de werkgever ontvangt in dit geval geen financiële tegemoetkoming van UWV voor de betreffende werknemers. Met betrekking tot de laatste vraag ten aanzien van omstandigheden van de werknemer die zwaarder kunnen wegen dan die van de werkgever, zie het antwoord op de vraag van de VVD bij «Verhouding belangen werkgever/werknemer».

Afbakening periode

De leden van de SP-fractie vragen of het kabinet kan toelichten waarom er in de afbakening van de regeling is gekozen voor een periode van minimaal twee maanden. En kan het kabinet toelichten wat er gebeurt wanneer een bedrijf ook na zes maanden last heeft van de opgetreden crisis, zoals bij bijvoorbeeld een grote globale crisis zou kunnen optreden? Zie het antwoord op de vraag van D66 bij «Vormgeving regeling».

Ander werk tijdens CP

Afsluitend willen de leden van de SP-fractie het kabinet er graag op wijzen dat een terugval van inkomen van 20% voor werknemers grote gevolgen kan hebben. Deze leden vragen het kabinet hoe werknemers dit kunnen compenseren. Deze leden vragen of het kabinet heeft overwogen werknemers bij een terugval van werktijd en dus een terugval van inkomen de mogelijkheid te geven om het inkomen vrijwillig bij een andere werkgever bij te verdienen, zonder dat dit gevolgen heeft. Kan het kabinet aangeven welke voordelen en nadelen dit heeft? Deze leden vragen welke andere compensatievoorstellen voor het inkomensverlies de regering heeft overwogen.

Het is voorstelbaar dat ten tijde van crisis een werkgever geen of onvoldoende werk beschikbaar heeft en de werknemer niet de volledige uren kan werken en daarmee inkomensverlies (met een maximum van 10% van het totale loon) heeft. Wanneer gebruik wordt gemaakt van de CP (instrument verminderde loondoorbetaling) zou een werknemer er in die situatie voor kunnen kiezen om tijdelijk een aanvullende baan te nemen en zo het inkomensverlies op te vangen. Het staat een werknemer in beginsel vrij om naast een al bestaande baan een extra baan of extra arbeidsuren aan te nemen. De initiële werkgever mag van de werknemer wel verwachten dat deze te allen tijde beschikbaar blijft voor de arbeidsuren die de werknemer zal blijven werken gedurende de periode dat gebruik wordt gemaakt van de CP. En als geen gebruik meer wordt gemaakt van de CP kan van de werknemer worden verwacht dat hij weer beschikbaar is voor het volledige aantal arbeidsuren conform de arbeidsovereenkomst.

In de arbeidsovereenkomst met de oorspronkelijke werkgever kan wel een verbod staan op nevenwerkzaamheden. In dat geval mag de werknemer geen aanvullende baan nemen, in ieder geval niet zonder toestemming van de werkgever. Het is denkbaar dat ten tijde van werktijdvermindering de werkgever hier wel toestemming voor geeft. Ook moet rekening worden gehouden met de regelgeving van de Arbeidstijdenwet in geval de werknemer een aanvullende baan neemt.

Een ander onderdeel van de CP om (verregaand) inkomensverlies te voorkomen, is dat de verminderde loondoorbetaling nooit onder het wettelijk minimumloon mag uitkomen.

Vragen en opmerkingen van de leden van de PvdA-fractie en de leden van de GroenLinks-fractie

Budgetneutraal en cijfermatige onderbouwing

De leden van de PvdA-fractie en de leden van de GroenLinks-fractie begrijpen dat het voornemen is om de CP budgetneutraal vorm te geven. Deze leden vragen om een cijfermatige onderbouwing van alle losse uitgaven en inkomsten.

Zie voor een cijfermatige toelichting op de uitgaven het antwoord op de vraag van D66 bij «Financiële gevolgen CP» en voor een toelichting op de inkomsten de vraag van de VVD bij «Budgetneutraliteit van de CP».

Definitie ondernemingsrisico

De leden van de PvdA-fractie en de leden van de GroenLinks-fractie hebben vragen over het begrip ondernemersrisico. Deze leden vragen welke definitie er van ondernemersrisico en regulier ondernemersrisico wordt gehanteerd en hoe deze wordt toegepast bij de verschillende crises die toegang geven tot de CP.

In de CP wordt de term regulier ondernemersrisico gehanteerd. Indien de CP aanvraag gebaseerd is op een van de risico's die binnen het reguliere ondernemersrisico vallen, wordt de CP niet toegekend aan de werkgever. Onder het reguliere ondernemersrisico wordt onder andere verstaan:

- strategische risico's (bijvoorbeeld aanloopproblemen startende ondernemingen, schorsen van werknemers, orderverlies, export/import, verplaatsen van productie naar een ander land, werkzaamheden verrichten voor maar één opdrachtgever);
- compliance risico's (bijvoorbeeld accijnsverhogingen of quoteringsmaatregelen);
- operationele risico's (bijvoorbeeld inadequaet bepalen premies, inadequaet uitvoeren betaalproces);

- reputatie risico's (bijvoorbeeld gebrekkige kwaliteit producten);
- financiële risico's (bijvoorbeeld debiteuren- en krediet- risico's, nadelige investeringen of fraude);
- bepaalde verzekerbare risico's (bijvoorbeeld ziekteverzuim werknemers, ongevallen op het werk, aansprakelijkheid, cybercriminaliteit, schade aan voorraden, expatrisico's);
- technologische risico's (bijvoorbeeld gebrekkig inspelen op technologische ontwikkelingen);
- marktrisico's (bijvoorbeeld gebruikelijke fluctuaties in bedrijvigheid, gewijzigde marktsituaties, valutaschommelingen, prijsstijging grondstoffen, laagconjunctuur);
- concurrentie risico's (gewijzigde concurrentieverhoudingen).

Deze (niet uitputtende) lijst van ondernemersrisico's heeft als leidraad gediend voor de in het wetsvoorstel opgenomen calamiteiten in die zin dat deze calamiteiten niet onder een van deze ondernemersrisico's vallen. Voor niet in het wetsvoorstel opgenomen calamiteiten (nog onbekende crises) heeft de Minister de bevoegdheid om een bepaalde omstandigheid aan te merken als crisis in de zin van de CP. Dan zal getoetst worden of het om een ondernemersrisico uit de bovengenoemde lijst gaat, en of het een onvoorzienbaar risico is waar hij zich in redelijkheid niet op had kunnen voorbereiden.

Ook vragen de leden van de PvdA-fractie en de leden van de GroenLinks-fractie specifiek naar het onderdeel dat risico's niet voorzienbaar zijn. Deze leden vragen het kabinet te reflecteren over risico's die op den duur wel te voorzien zijn, terwijl dit de eerste keer dat het risico plaatsvond niet het geval was. Ook vragen deze leden naar hoe ervoor gezorgd wordt dat de prikkel blijft bestaan om moeilijk te voorziene risico's te anticiperen. Ook vragen deze leden hoe zogeheten «moral hazard» kan worden tegengegaan. Deze leden vragen welk type risico's er allemaal zijn en welk onderscheid daarin relevant en nuttig is voor de CP.

Als een specifieke gebeurtenis die geldt als calamiteit in de CP zich blijft voordoen, of van permanente aard is, kan deze op den duur niet meer als onvoorzienbaar worden gezien. Het is dan redelijk om te verwachten dat op de langere termijn werkgevers hun bedrijfsvoering aanpassen naar die nieuwe omstandigheden. Het is dan dus mogelijk dat een specifieke gebeurtenis (c.q. crisis) geen toegang meer heeft tot de CP. Dit is uiteraard een politiek besluit, dat tijdig en zorgvuldig gecommuniceerd moet worden richting werkgevers. Om «moral hazard» tegen te gaan, toetst SZW in afstemming met de betrokken ministeries, bij elke crisis die een politiek besluit vergt, of de crisis voorzienbaar is. Zie ook het antwoord op de vraag van D66 bij «Toets op fraudemogelijkheden».

De crises uit de CP zijn dusdanig van aard dat het van de werkgever niet in redelijkheid gevraagd kan worden om zich hierop voor te bereiden. Daarbij blijft uiteraard van belang dat werkgevers zich ook op nieuwe, onbekende risico's blijven voorbereiden. De CP neemt die verantwoordelijkheid niet weg. De tijdelijke aard van de regeling en het feit dat alleen gedeeltelijk voor de loonkosten wordt gecompenseerd, maken dat de prikkel voor werkgevers om zich te blijven voorbereiden in stand blijft. Bovendien zullen de risico's worden meegenomen in de evaluatie van de regeling. Mocht een specifieke calamiteit zich bijvoorbeeld blijven voordoen dan zal worden geëvalueerd of het een inmiddels voorzienbaar risico is.

De leden van de PvdA-fractie en de leden van de GroenLinks-fractie vragen ook specifiek naar verzekerbare risico's. Deze leden vragen waarom niet alle verzekerbare risico's worden uitgesloten, aangezien deze

risico's zijn af te dekken en derhalve niet moeten worden afgewenteld op werknemers. Ook binnen dit kader vragen deze leden naar het tegengaan van «moral hazard».

Een belangrijk aspect binnen de CP staat is of het redelijk is om van een werkgever te verwachten dat de werkgever zich verzekert tegen bepaalde risico's. Dit wordt beoordeeld aan de hand van de vraag of de premies redelijkerwijs betaalbaar zijn en of de verzekeringen bij de gemiddelde verzekeraar zijn af te sluiten. Het kabinet ziet de crises die in het wetsvoorstel zullen worden opgenomen, als crises die buiten het ondernemersrisico liggen en waarvan niet redelijkerwijs kan worden verwacht dat een werkgever zich hier tegen verzekerd. Een uitzondering hierop is brand. Het kabinet is zich ervan bewust dat brand een verzekeraar risico is. Omdat het al jaren beleid is dat werkgevers bij brand gebruik kunnen maken van de Wtv voor tijdelijke ondersteuning bij de betaling van de loonkosten is ervoor gekozen dit niet uit de regeling te halen. Vanuit het oogpunt van consistent overheidsbeleid is het niet wenselijk dit met de invoering van de CP aan te passen.

Argumentatie werknemersbijdrage

De leden van de PvdA-fractie en de leden van de GroenLinks-fractie lezen dat het kabinet voornemens is een loonoffer te vragen van 20% van de niet-gewerkte uren, oplopend tot 10% van het loon. Deze leden merken op dat het verlies van loon voor veel werkenden niet te dragen is en maken zich hier ernstige zorgen om. Deze leden vragen of het kabinet heeft overwogen om geen loonoffer te vragen of dit percentage lager te prikken. Zie het antwoord op de vraag van de SP bij «Argumentatie werknemersbijdrage».

Aanvraagproces

De leden van de PvdA-fractie en de leden van de GroenLinks-fractie hebben vragen over het aanvraagproces. Hoe worden de specifieke onderdelen in de aanvraag precies aangetoond? Deze leden vragen of het kabinet in ieder geval in kan gaan op het aantonen dat er sprake is van een crisis, werktijdvermindering en van een levensvatbaar bedrijf, en op welke controleerbare gegevens dit wordt aangetoond.

De onderbouwing die de werkgever moet aanleveren om aan te tonen dat sprake is van een crisis in de zin van de CP en dat het bedrijf daardoor geraakt wordt, hangt in sterke mate af van de soort calamiteit die heeft plaatsgevonden. Daar is op voorhand geen exacte blauwdruk van te geven. Belangrijk is dat het erom gaat dat de werkgever aannemelijk maakt dat sprake is van 20% verminderde arbeidsomvang als gevolg van de crisis/calamiteit en dat de werkgever daardoor wordt geraakt. Er wordt nog gewerkt aan de precieze vormgeving en uitvoering van de regeling. Op dit moment kan de vraag van de leden van de PvdA-en de GroenLinks-fractie nog niet gedetailleerder worden beantwoord.

Verbod op ontslag

De leden van de PvdA-fractie en de leden van de GroenLinks-fractie begrijpen dat er een sanctie volgt bij het ontslaan van werknemers. Deze leden vragen waarom er geen volledig verbod komt aangezien het bij de CP juist moet gaan om het voorkomen van ontslag. Deze leden vragen daarnaast of de mogelijkheid open blijft om werknemers die niet onder de CP vallen te ontslaan zonder sanctie en zo ja wat de rationale hier achter is. Deze leden begrijpen de overweging dat er geen sanctie is bij ontslag bij herplaatsing daarnaast niet. Deze leden zijn van mening dat het

voorkomen van ontslag bij deze groep ook van belang is en vragen naar verdere onderbouwing.

Het doel van de financiële consequentie is het creëren van een prikkel die de werkgever er toe aanzet om op voorhand goed in te schatten of de werkzaamheden na afloop van de CP hervat zullen worden en of het echt nodig is om de regeling aan te vragen. Door een verbod in te stellen, zou de werkgever de mogelijkheid tot worden ontslag ontnemen, wat juist de kans op faillissementen in de hand kan werken. Dit is onwenselijk en kan ook gevolgen hebben voor het behoud van werkgelegenheid in het algemeen. Daarom is er niet voor een volledig verbod gekozen. Hetzelfde argument is van toepassing bij de rationale om ontslag wel toe te staan zonder sanctie bij werknemers die niet onder de CP vallen. Wel geldt natuurlijk dat als de werkgever een werknemer zou willen voordragen voor ontslag vanwege bedrijfseconomische omstandigheden, dit niet zomaar kan. De werkgever moet zich verantwoorden voor zijn beslissing. Ook moet hij onder meer aantonen dat er geen herplaatsingsmogelijkheden zijn voor de werknemer in een andere passende functie, al dan niet met behulp van scholing. Voor werknemers waarvoor de werkgever gebruik maakt van de herplaatsingsmogelijkheid, geldt geen financiële consequentie wanneer er binnen de periode van vier maanden nadat gebruik is gemaakt van de CP bedrijfseconomisch ontslag wordt aangevraagd. De herplaatste werknemer levert weliswaar een «offer» omdat hij tijdelijk andere werkzaamheden verricht, maar een financiële consequentie past niet goed bij het karakter van de herplaatsingsmogelijkheid. De aanleiding voor financiële consequenties bij herplaatsing is minder aanwezig, omdat de werknemer het volledige loon krijgt doorbetaald, en de werkgever geen financiële tegemoetkoming van UWV ontvangt voor de betreffende werknemers.

Begrip formele werkgever

De leden van de PvdA-fractie en de leden van de GroenLinks-fractie hebben in dit kader ook vragen over het aansluiten op het begrip formele werkgever. Kan het kabinet uitsluiten dat werkgevers niet de mogelijkheid krijgen om slim hun bedrijfsvoering op te knippen en te schuiven met medewerkers om de voordelen van de CP-regeling te ontvangen en negatieve effecten op werknemers en de overheid af te wentelen? Deze leden zouden graag een onderbouwing zien, waarbij een vergelijking wordt getrokken met andere werkgeversbegrippen waarop kon worden aangesloten, waaronder het begrip uit de NOW. Zie het antwoord op de vraag van het CDA bij «De formele werkgever».

Aanvullend op dat antwoord geldt dat de formele werkgever inderdaad per werkgever anders kan zijn. Dit is afhankelijk van de organisatiestructuur en -inrichting van een bedrijf. Deze keuze verschilt van het werkgeversbegrip van de NOW, waar solidariteit binnen een concern centraal stond. Voor de CP zit dit anders, omdat niet de omzetsdaling maar de werktijdverkorting bepalend is voor de toegang tot de CP. Het solidariteitsbeginsel werkt daarmee binnen de CP anders dan in de NOW. De solidariteitsgedachte in de CP gaat er vanuit dat iedere betrokken partij bijdraagt in de kosten in crisistijden, waarmee eveneens het budget neutrale karakter van de regeling wordt gewaarborgd. Helemaal voorkomen van strategisch gedrag tijdens de looptijd van de CP is niet mogelijk, misbruik en oneigenlijk gebruik -risico's zijn nu eenmaal inherent aan een crisisregeling. Het vraagt echter veel om in crisistijden structurele aanpassingen in de bedrijfsstructuur of bedrijfsvoering te doen op zulke korte termijn. Het is uiteraard geen probleem als bedrijven bij het inrichten van hun bedrijfsvoering nadenken over welke keuze het best bij hun situatie past, maar dat zijn logische keuzes die elk bedrijf maakt.

Advies van vakbonden

De leden van de PvdA-fractie en de leden van de GroenLinks-fractie lezen dat er voorafgaand aan de aanvraag advies moet worden gevraagd aan de ondernemingsraad (or) en dat de vakbond moet worden geïnformeerd. Deze leden vragen waarom er geen advies wordt gevraagd van de vakbond. Ook vragen deze leden of werknemers instemmingsrecht krijgen en zo nee waarom dit niet het geval is.

Zie het antwoord op de vraag van de SP bij «Vakbonden buiten de overeenkomst».

Opschaalbaarheid regeling

De leden van de PvdA-fractie en de leden van de GroenLinks-fractie zijn benieuwd naar de opschaalbaarheid van de regeling. Deze leden vragen hoe dit wordt vormgegeven.

Opschaalbaarheid is een belangrijk element van de CP waar het kabinet bij de vormgeving aandacht aan besteedt. Hoe dit precies vorm krijgt en onder welke voorwaarden, is onder andere afhankelijk van de (on)mogelijkheden in de uitvoering. Opschaalbaarheid brengt, zeker als dat om zeer grote aantallen aanvragen gaat, uitdagingen met zich mee voor de uitvoering. Bij de uitwerking van de regeling vindt daarom intensief contact met UWV als beoogd uitvoerder plaats. Beschikken over voldoende inhoudelijke beoordelingscapaciteit en afdoende mogelijkheden om deze capaciteit op korte termijn te kunnen opschalen zijn voor UWV noodzakelijke voorwaarden voor de uitvoerbaarheid van de CP. Zodra het conceptwetsvoorstel gereed is zal hierop een uitvoeringstoets plaatsvinden, waar de opschaalbaarheid onderdeel van zal zijn. Aan de hand hiervan zal de opschaalbaarheid verder vorm krijgen, waarover de Kamer te zijner tijd uiteraard zal worden geïnformeerd.

Calamiteitenregeling WW

De leden van de PvdA-fractie en de leden van de GroenLinks-fractie lezen tevens dat er eerder is gewerkt voor een regeling voor calamiteiten. Deze leden vragen welke elementen van de calamiteitenregeling ww overlappen met de huidige vormgeving van de CP.

Zie het antwoord op de vraag van D66 bij «Verschillen tussen regelingen».

Antwoord op de vragen van de leden van de BBB-fractie

Grijs gebied wel of geen recht

De leden van de BBB-fractie vragen of het denkbaar is dat er grijs gebied zit tussen factoren die wel en geen recht geven op de crisisregeling. Het sanctiebeleid van een buitenlandse overheid geeft bijvoorbeeld recht op de crisisregeling, maar wat gebeurt er als het niet om sancties gaat maar om invoerheffingen?

Er zit inderdaad een grijs gebied tussen crises die wel en geen recht geven op de crisisregeling als het gaat om crises die ten tijde van de inwerking-treding van de CP nog niet bekend zijn, of bij concrete situaties die vaak ingewikkelder zijn dan ze zich op voorhand laten vastleggen in een regeling. Om te bepalen of de CP moet worden opengezet voor dergelijke crises moet er sprake zijn van een verwachting dat een crisis tot minimaal 20% werktijdverkorting zal leiden bij werkgevers voor ten minste één maand, of de crisis buiten het reguliere ondernemersrisico valt, en of de

calamiteit onvoorzienbaar is waardoor de werkgever zich er in redelijkheid niet op heeft kunnen voorbereiden. De verwachting is dat in de toekomst per situatie tot een afgewogen antwoord wordt gekomen op de vraag of een concrete situatie zich leent voor de toepassing van de CP of niet. De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid weegt op basis van deze criteria of een crisis onder de CP valt, en heeft binnen die criteria beoordelingsruimte.

Zie verder ook het antwoord op de vraag van D66 bij «Uitwerking CP».