

Vergaderjaar 1994–1995

**24 236**

## **Een regeling voor vrijstelling van en verstrekking bijdrage voor premies werknemersverzekeringen bij arbeid van zeer korte duur van uitkeringsgerechtigden en aangewezen categorieën werknemers (Wet premiereregime bij marginale arbeid)**

**Nr. 3**

### **MEMORIE VAN TOELICHTING**

#### **1. Algemeen**

##### *§ 1. Inleiding*

Het voorliggende wetsvoorstel bevat de uitwerking van een structurele regeling voor premieheffing bij zeer kort durende arbeid, welke tevens tegemoet kan komen aan de problemen die in de agrarische sector worden ervaren met betrekking tot de personeelsvoorziening tijdens piekperioden. Voorgesteld wordt om aan uitkeringsgerechtigden in enig kalenderjaar voor een beperkte periode de mogelijkheid te bieden tot vrijstelling van de premieplicht. De werkgever dient hiertoe, voor de aanvang van de dienstbetrekking en in ieder geval voor de afloop, een aanvraag in te dienen bij de bedrijfsvereniging waarbij hij is aangesloten. De aanvraag dient door de uitkeringsgerechtigde mede te worden ondertekend. Wordt de aanvraag gehonoreerd, dan betekent dit dat gedurende een periode van maximaal vier weken zowel de werkgever als de uitkeringsgerechtigde werknemer zijn vrijgesteld van het betalen van premies voor de werknemersverzekeringen. De verzekeringsplicht blijft op grond van de dienstbetrekking in stand. Indien achteraf blijkt dat langer dan vier weken is gewerkt, dient de premiebetaling alsnog plaats te vinden. Na afloop van de werkzaamheden zal het recht op uitkering herleven.

Aangezien de verwachting is dat in de aanloopperiode aan de vraag naar arbeid in de agrarische sector met behulp van de regeling voor uitkeringsgerechtigden niet volledig kan worden voldaan, wordt in aanvulling hierop een regeling getroffen, die aan de desbetreffende sector de mogelijkheid biedt bepaalde groepen werknemers aan te wijzen voor wie premiecompensatie kan worden verkregen.

De motieven die aan de invoering van de vrijstellingsregeling en de premiecompensatieregeling ten grondslag liggen en de voorgeschiedenis worden uiteengezet in paragraaf 2. In paragraaf 3 wordt ingegaan op de inhoud van de regelingen. De financiële gevolgen komen aan de orde in paragraaf 4. Paragraaf 5 tenslotte gaat in op de voorlichtingstechnische aspecten verbonden aan de invoering van de regelingen.

De Sociale Verzekeringsraad (SVr) heeft op 6 september 1990 een advies uitgebracht inzake de problematiek rond de Gelegenheidsarbeid in de agrarische sector en op 18 augustus 1994 over een algemene ontheffing van de verzekeringsplicht bij kortdurende arbeid. De Ziekenfondsraad heeft op 22 september 1994 eveneens over deze kwestie geadviseerd. Aangezien er geen gevolgen zijn op emancipatorisch terrein is geen advies gevraagd aan de Emancipatieraad. Wel is het wetsvoorstel voor uitvoeringstechnisch commentaar voorgelegd aan het Tijdelijk instituut voor coördinatie en afstemming (Tica).

## *§ 2. Motieven en voorgeschiedenis vrijstellingsregeling voor uitkeringsgerechtigden en premiecompensatieregeling*

### 2.1. De problemen in de agrarische sector

Om een arbeidsverhouding aan te merken als een dienstbetrekking op grond waarvan verzekeringsplicht ontstaat, moet getoetst worden aan artikel 3 e.v. van de werknemersverzekeringswetten (WW, ZW, en WAO). De hoofdregel staat in artikel 3. Wanneer sprake is van een arbeidsovereenkomst naar Burgerlijk recht (in dit artikel 3 aangeduid als privaatrechtelijke dienstbetrekking), en dus voldaan wordt aan de kenmerken van artikel 1637a BW, is sprake van verzekeringsplicht ongeacht de soort, aard en omvang van de arbeid. Wordt niet voldaan aan de vereisten voor een dienstbetrekking op grond van artikel 3, dan kan op grond van artikel 5 de arbeidsverhouding gelijkgesteld worden met een dienstbetrekking waaruit verzekeringsplicht voortvloeit. Voor die gelijkstelling moet echter aan een aantal voorwaarden worden voldaan, die geregeld worden in het koninklijk besluit van 24 december 1986, Stb. 655 (het zogenaamde Rariteitenbesluit). De relevante voorwaarden zijn: op doorgaans twee dagen werkzaam zijn en ten minste 2/5 deel van het wettelijk minimum loon verdienen gedurende een maand of langer (ten minste 30 dagen). Wordt aan deze voorwaarden niet voldaan, dan is er geen sprake van gelijkstelling met een dienstbetrekking en derhalve evenmin van verzekeringsplicht.

De praktijk in de agrarische sector was dat kortlopende arbeidsverhoudingen in verband met piekperioden voor de werknemersverzekeringen niet werden aangemerkt als een dienstbetrekking, maar dat direct getoetst werd aan genoemde voorwaarden uit het Rariteitenbesluit. Was de betrokken werknemer op minder dan dertig dagen werkzaam, dan werd in deze optiek geen verzekerings- en premieplicht aangenomen. De bedrijfsvereniging had zelfs een meldingsplicht ingevoerd voor arbeidsverhoudingen die door de werkgever niet als verzekeringsplichtig werden aangemerkt, omdat de werkgever meende dat aan de voorwaarden van het Rariteitenbesluit werd voldaan.

Sedert het midden van de jaren tachtig wordt in de jurisprudentie op grond van het bestaan van een gezagsverhouding, de Gelegenheidsarbeid in de agrarische sector echter steeds vaker beschouwd als arbeid, die voldoet aan de kenmerken van een dienstbetrekking als bedoeld in artikel 3 van de werknemersverzekeringen (zie bijvoorbeeld CRvB 2-5-1986, RSV 1987/155, CRvB 22-2-1989, RSV 1989/244 en nog onlangs CRvB 23-3-1994, AB 1994, 394). Aan de toepassing van artikel 5 van die wetten en het Rariteitenbesluit op grond van die artikelen wordt aldus niet meer toegekomen.

Naar aanleiding van een verzoek van de – toenmalige – bedrijfsvereniging voor het Agrarisch Bedrijf (inmiddels de bedrijfsvereniging voor de Tabakverwerkende en Agrarische Bedrijven; BV TAB) is de SVr verzocht te adviseren over de problematiek van de seizoenarbeid en de vraag of in bepaalde omstandigheden een speciale regeling getroffen moest worden,

waardoor geen verzekeringsplicht wordt aangenomen. De SVr bracht op 6 september 1990 een advies uit over de seizoenarbeid. In meerderheid was de SVr voor het treffen van een specifieke regeling waarin voor het verrichten van seizoenwerk door bepaalde categorieën arbeidskrachten een vrijstelling voor de verzekeringsplicht zou gelden. In één van de varianten werd een speciale regeling voor studenten en scholieren bepleit. Omdat óók de SVr ervan uitging dat veelal sprake zal zijn van verzekeringsplicht en het advies voor het overige verdeeld was over eventuele uitzonderingen, is destijds besloten dat geen speciale regeling getroffen moest worden, maar dat het beleid er op gericht moest zijn die verzekeringsplicht inderdaad aan te nemen. De meest betrokken bedrijfsvereniging (BV TAB) is er op gewezen door middel van voorlichting duidelijkheid te verschaffen over de verzekeringsplicht en het feit dat in vrijwel alle gevallen premie verschuldigd is. Afschriften van brieven aan de SVr en deze bedrijfsvereniging zijn op 26 november 1990 aan de vaste commissie voor Sociale zaken en Werkgelegenheid gezonden.

Gebleken is evenwel dat, ondanks de gewijzigde jurisprudentie en het daarop gerichte beleid, in de agrarische sector grote onduidelijkheid bleef bestaan over de vraag wanneer met betrekking tot seizoenarbeid premie is verschuldigd. Velen meenden dat er geen sprake was van premieplicht, ook indien daarover in de relatie met de Belastingdienst over de loonheffing geen onduidelijkheid bestond en voor de belastingheffing dezelfde criteria gelden.

Op 14 april 1993 is het Landelijk Tuinbouwakkoord gesloten (niet gepubliceerd). Aan dit akkoord ligt het rapport van de Commissie Personeelsvoorziening Tuinbouw (naar haar voorzitter Commissie De Boer) getiteld «De oogst van een gecoördineerde aanpak» ten grondslag. In dit rapport geeft de agrarische sector aan dat de kosten die gepaard gaan met de betaling van premies voor de werknemersverzekeringen een belemmering vormen voor het verkrijgen van personeel. Dit was reden om als onderdeel van het Akkoord toe te zeggen te komen met een heldere regeling voor de verzekeringsplicht van seizoenarbeid. Doel van het Akkoord was om door middel van een gezamenlijke aanpak de knelpunten in de personeelsvoorziening in de tuinbouw weg te nemen, waarbij mobilisatie van het regionale en landelijke arbeidsaanbod uitgangspunt was.

Werkgevers- en werknemersorganisaties in de agrarische sector stonden op het terrein van de seizoenarbeid een speciale regeling voor scholieren en studenten voor. Omdat de werkgeversorganisaties een dergelijke regeling een conditio sine qua non achtten voor de totstandkoming van het Tuinbouwakkoord, terwijl het kabinet het van groot belang achtte dat dat akkoord werd ondertekend ten einde tot een goede aanpak van de knelpunten in de personeelsvoorziening in de tuinbouw te komen en bovendien sterk hechtte aan helderheid omtrent verzekeringsplicht in geval van seizoenarbeid, heeft het kabinet zich bereid verklaard voor een speciale regeling zorg te dragen.

Bij brief van 9 november 1992 aan de Tweede Kamer heeft het toenmalige kabinet aangegeven de aanbevelingen inzake gelegenheidsarbeid van de commissie De Boer zo uit te werken, dat bij wet geregeld zou worden dat voor scholieren en studenten, ten aanzien van wie recht op kinderbijslag bestaat dan wel die recht op studiefinanciering hebben op grond van de WSF, geen verzekeringsplicht bestaat noch inhoudingen plaatsvinden, mits zij niet meer verdienen dan een maximum bedrag per jaar (Tweede Kamer, 1992–1993, 22 800 XV, nr. 41). Voor de loonbelasting en de volksverzekeringen is een en ander uitgewerkt in een wijziging van de Uitvoeringsregeling loonbelasting 1990, welke op 1 januari 1994 in werking is getreden.

## 2.2. Het voorstel voor een studenten/scholierenregeling

De uitwerking van het Tuinbouwakkoord heeft wat betreft de premie- en verzekeringsplicht voor de werknemersverzekeringen derhalve zijn beslag gekregen in een voorstel van wet dat aan scholieren en studenten de mogelijkheid zou bieden vrijgesteld te worden van de verzekerings- en premieplicht, mits niet meer dan maximaal f 1500 per jaar werd verdiend. Deze regeling beperkte zich in de experimentele fase tot werkgevers in de agrarische sector, voorzover zij aangesloten waren bij de BV TAB. De Raad van State adviseerde op 7 december 1993 het wetsvoorstel niet aan de Tweede Kamer te zenden. Dit advies was onder meer gebaseerd op het oordeel dat de voorgestelde regeling fraudegevoelig en nauwelijks controleerbaar en daardoor moeilijk handhaafbaar was. Tevens was in de experimentele fase sprake van ongelijke behandeling van werknemers in en buiten de agrarische sector. Het advies van de Raad van State is door het toenmalige kabinet opgevolgd.

## 2.3. Algemene ontheffingsregeling

Om toch tegemoet te komen aan de problemen die in de agrarische sector worden ervaren met betrekking tot de personeelsvoorziening tijdens piekperioden is vervolgens in het kader van een adviesaanvraag aan de SVr d.d. 18 februari 1994, inzake de herziening van de kring van verzekerden voor de werknemersverzekeringen, een algemene regeling voorgesteld voor ontheffing van de verzekerings- en premieplicht voor een periode van maximaal vier weken in een kalenderjaar. De vrijstelling zou niet beperkt zijn tot een bepaalde sector en evenmin tot een bepaalde groep van personen. De SVr heeft vrijwel unaniem, met uitzondering van de vertegenwoordiger van de werkgevers in de agrarische sector, op 18 augustus 1994 geadviseerd af te zien van het treffen van een dergelijke ontheffingsregeling. De SVr is van mening dat de uitgangspunten voor de verplichte verzekering geen ruimte bieden voor een uitzondering voor arbeid van beperkte omvang. Dit zou strijd opleveren met de grondgedachte van het Nederlandse stelsel van werknemersverzekeringen dat arbeid, in dienstbetrekking verricht, zonder meer (van rechtswege) leidt tot verzekeringsplicht. Daarnaast geeft de SVr aan dat de regeling leidt tot een aanzienlijke vermindering van de premie-opbrengsten (de SVr raamt die op ca. 140 mln.) en tot een stijging van de uitvoeringskosten en van de administratieve lasten van werkgevers. Tenslotte stelt de SVr vast dat invoering van een ontheffingsregeling per 1 januari 1995 uitvoeringstechnisch onmogelijk is. Het kabinet heeft naar aanleiding van dit advies besloten af te zien van de voorgestelde ontheffingsregeling. Het advies van de Ziekenfondsraad is eveneens afwijzend.

## 2.4. Een structurele oplossing voor de agrarische sector

Het afzien van een regeling voor de verzekerings- en premieplicht bij kortdurende arbeid zou voor de agrarische sector betekenen dat ook in deze sector voortaan voor alle werknemers premies voor de werknemersverzekeringen zouden moeten worden afgedragen. De problemen in de agrarische sector zijn echter dermate groot dat deze extra belasting maar moeilijk kan worden gedragen. Ook vanuit de Tweede Kamer is bij diverse gelegenheden gewezen op de bijzonder moeilijke situatie waarin deze sector verkeert en verzocht om een structurele oplossing voor de personeelsproblematiek tijdens piekperioden (bijvoorbeeld moties Van der Linden c.s. 23 721, nr. 2 en 23 900 XIV, nr. 18). Daarnaast acht het kabinet zich gehouden aan de afspraken welke zijn gemaakt in het kader van het Landelijk Tuinbouwakkoord, om zorg te dragen voor een heldere regeling voor kortdurende arbeid, die tevens een oplossing kan bieden

voor de personeelsproblemen in de agrarische sector tijdens piekperioden.

De problemen met betrekking tot de premieplicht bij (zeer) kortdurende arbeid zijn echter niet beperkt tot de agrarische sector. Ook van andere sectoren (zoals de kermisbranche en de horeca) is bekend dat de kosten van arbeid tijdens piekperioden een belemmering vormen om in de personeelsbehoefte te voorzien. Een heldere regeling op dit punt zou kunnen voorkomen dat een vlucht plaatsvindt in het zwarte circuit.

Gelet op de eerdere adviezen van de SVr en de Raad van State dient als uitgangspunt voor een regeling voor zeer kortdurende, incidentele arbeid – hierna aan te duiden met de term marginale arbeid – te gelden, dat een dergelijke regeling moet passen binnen het huidige stelsel van sociale verzekeringen. Het ligt – gelet op het centrale beleidsdoel van reïntegratie – in de rede dat hierbij het beleid primair afgestemd wordt op het grote bestand aan werkzoekende uitkeringsgerechtigden. Nu een algehele ontheffing van de verzekerings- en premieplicht als niet passend in het stelsel van werknemersverzekeringen door de SVr is afgewezen, is gekozen voor een vrijstelling van de premieplicht voor werkloze uitkeringsgerechtigden onder handhaving van de verzekeringsplicht. Niet alleen geeft dit invulling aan het activerend beleid in de sociale zekerheid, ook wordt op deze wijze de premiederving gecompenseerd door de besparing op uitkeringen. De regeling vertoont enige overeenkomst met de Wet bevordering arbeidsinpassing (voorheen Wet Vermeend/Moor), in die zin dat de doelgroep bestaat uit uitkeringsgerechtigden. Het grote verschil is echter dat het bij de voorgestelde regeling gaat om arbeidscontracten van maximaal vier weken.

Het voorstel tot premievrijstelling voor uitkeringsgerechtigden sluit duidelijk aan bij een van de uitgangspunten van het Tuinbouwakkoord, namelijk om regionaal en landelijk arbeidsaanbod te mobiliseren in plaats van arbeid uit EU en niet-EU-landen. In het kader van het Tuinbouwakkoord zijn ook een aantal andere maatregelen afgesproken om het voor (langdurig) werklozen aantrekkelijk te maken werk in de tuinbouw te aanvaarden en werkgevers ertoe te brengen werklozen in dienst te nemen. De voorgestelde maatregel voor marginale arbeid geeft hierop een nuttige aanvulling. Niet alleen wordt de arbeid goedkoper voor de werkgever, maar door de premievrijstelling voor het werknemersdeel wordt ook de uitkeringsgerechtigde gestimuleerd het werk te aanvaarden, ondanks het feit dat het hier slechts gaat om kortlopende arbeidscontracten. Daarnaast kan werkaanvaarding in deze sector voor uitkeringsgerechtigden aantrekkelijker worden gemaakt door het verstrekken van financiële premies boven het rechtens geldende loon. Dergelijke premies kunnen sedert 1 oktober 1994 door werkgevers en/of gemeenten worden verstrekt zonder dat de premies met de uitkering worden verrekend. Gemeenten hebben hiervoor in het kader van de decentralisatie van de vrijlatingsregeling in de ABW, de IOAW en de IOAZ een eigen stimuleringsbudget ontvangen. Tenslotte kan nog worden opgemerkt dat aanvaarding van deze kortdurende arbeid, afhankelijk van het opleidingsniveau en de duur van de werkloosheid, kan worden vereist op grond van de bestaande Richtlijn passende arbeid. Bij weigering van passende arbeid is het huidige sanctiebeleid van toepassing. Zonder waarschuwing dient in dat geval de ABW-uitkering voor twintig procent gedurende twee maanden te worden verlaagd. Ingeval van recidive geldt dat de sanctieduur verdubbeld wordt. Overigens bestaat het voornemen de regels omtrent de passende arbeid aan te scherpen. Alsdan zal voor werkloze schoolverlaters (ongeacht de vooropleiding) na het beëindigen van de opleiding of studie alle arbeid direct als passend worden aangemerkt.

Het is de verwachting is dat in de beginjaren met de regeling voor uitkeringsgerechtigden niet volledig aan de personeelsbehoefte in met name de agrarische sector kan worden voldaan. Deze verwachting wordt onder meer gevoed door de jaarlijks terugkerende problemen met betrekking tot de inzet van werkloze uitkeringsgerechtigden bij de aspergeteelt en de fruitteelt. Het zal naar verwachting nog enige tijd duren voordat zowel de sector als de uitkeringsgerechtigde ingesteld zijn op de inschakeling van werkloze uitkeringsgerechtigden voor deze kortdurende arbeid tijdens piekperioden. Om deze gewenningsperiode te overbruggen is besloten om in aanvulling op de algemene regeling een op die sector toegesneden regeling te treffen. Voorgesteld wordt aan de BV-TAB de mogelijkheid te bieden de ten behoeve van bepaalde groepen werknemers betaalde premies terug te betalen aan de werkgever. Het kabinet is zich ervan bewust dat de keus voor een sectorspecifieke regeling moeilijk is te verenigen met de kritiek van de Raad van State op het eerdere voorstel voor een Scholieren- en studentenregeling, waarbij in de experimentele fase de regeling eveneens beperkt zou zijn tot de agrarische sector. De Raad van State wees daarbij op het gevaar van rechtsongelijkheid tussen werknemers in de agrarische sector en in de overige sectoren. Het kabinet heeft echter gemeend een dergelijke regeling toch te moeten treffen. Hierbij spelen het overgangskarakter van de regeling een rol (naar verwachting zal na verloop van tijd de vrijstellingsregeling voor uitkeringsgerechtigden volledig in de personeelsbehoefte kunnen voorzien) en het feit dat de sector de regeling zelf via een opslag op de wachtgeldpremie zal financieren. Voorts zullen andere sectoren naar verwachting minder behoefte hebben aan een dergelijke sectorspecifieke regeling nu voor hen de mogelijkheid bestaat gebruik te maken van de regeling voor uitkeringsgerechtigden. Deze verwachting is gebaseerd op de andere uitgangspositie van die sectoren en de grotere nadelen van de premiecompensatieregeling ten opzichte van de premievrijstellingsregeling. In andere sectoren dan de agrarische sector heeft nimmer in die mate als in de agrarische sector onduidelijkheid bestaan over de verzekeringspositie van gelegenhedswerkers. In die sectoren wordt dan ook in de regel uitgegaan van premieplichtige arbeid. Vanuit die positie zal eerder de keus vallen op een regeling waarbij van meet af aan geen premieplicht bestaat voor de door hen ingehuurde werknemers dan op een regeling waarbij eerst premie moet worden afgedragen welke later kan worden terug gevraagd. Dit te meer nu de sector zelf, via een omslagsysteem deze laatste regeling dient te financieren. Of en in hoeverre de premievrijstellingsregeling voor de overige sectoren toereikend is, is niet met harde cijfers aan te geven. Het is echter evident dat in andere sectoren de personeelsproblematiek zich niet op een vergelijkbare urgente wijze heeft gemanifesteerd als in de agrarische sector en dat de overige sectoren door middel van premieplichtige arbeid tot op heden nog steeds in de personeelsbehoefte hebben kunnen voorzien. De mogelijkheid van het premievrij kunnen aantrekken van uitkeringsgerechtigden voor een periode van maximaal vier weken, moet derhalve als een extra mogelijkheid worden gezien, die de toch ook in deze sectoren aanwezige problematiek kan verlichten.

Het thans voorliggende voorstel probeert zo goed als mogelijk aan te sluiten bij de bestaande uitvoering van de werknemersverzekeringen. De als ingewikkeld overkomende vormgeving van de premiecompensatieregeling hangt samen met de eisen van rechtmatigheid en handhaafbaarheid. In tegenstelling tot hetgeen het Tica in zijn commentaar van 17 maart 1995 stelt zijn de administratieve lasten van de regeling echter niet uitzonderlijk hoog. Bedacht moet worden dat op grond van jurisprudentie bij deze werkzaamheden in de regel sprake is van een dienstbetrekking. Van werkgevers in de agrarische sector wordt dan ook niet meer verlangd, dan dat de normale werkgeversverplichtingen worden nagekomen. De

enige extra handeling die door hen moet worden verricht is het terugvragen van de afgedragen premies. De bedrijfsvereniging zal uiteraard moeten nagaan of zij tot premieruggave kan overgaan en zal dit middels een code in de geautomatiseerde bestanden moeten vastleggen. Het verwachte aantal bezwaar- en beroepschriften kan echter bij een gedegen controle van het verzoek om premieruggaaf en een goede voorlichting aan werkgevers over de voorwaarden van de regeling, in belangrijke mate worden gereduceerd.

### *§ 3. Inhoud van de regelingen*

#### 3.1. Premievrijstellingsregeling

De voorgestelde regeling ziet er als volgt uit.

Uitkeringsgerechtigden, die als werkzoekende bij de arbeidsvoorzieningsorganisatie staan ingeschreven, kunnen voor een periode van maximaal vier weken in een kalenderjaar vrijstelling van de premieplicht voor de werknemersverzekeringen verkrijgen als zij tijdelijk arbeid gaan verrichten. Deze vrijstelling betreft zowel het werkgeversdeel als het werknemersdeel van de premies. De vrijstelling van de premieplicht geldt in beginsel voor elke uitkeringsgerechtigde die als werkzoekende is ingeschreven en die voor een aaneengesloten periode van maximaal vier weken werkzaamheden gaat verrichten.

Dit gegeven kan door middel van het overleggen van een inschrijfbewijs van de arbeidsvoorzieningsorganisatie op eenvoudige wijze worden geverifieerd. Het vorenstaande betekent ook dat personen met een ZW-uitkering buiten de regeling vallen. Veelal zal de dienstbetrekking tijdens ziekte gewoon in stand blijven.

Het voorstel van het Tica om de regeling uit te breiden tot personen met een uitkering in het kader van een wachtgeldregeling is overgenomen.

De vrijstelling is niet beperkt tot een bepaalde sector. Indien achteraf blijkt dat langer dan vier weken is gewerkt in die dienstbetrekking, dient de premiebetaling alsnog plaats te vinden. Twee dienstbetrekkingen bij dezelfde werkgever, die elkaar binnen dertig dagen opvolgen, worden in dit kader aangemerkt als een doorlopende dienstbetrekking.

De werkgever dient voor het verkrijgen van de premievrijstelling een aanvraag in te dienen bij de bedrijfsvereniging waarbij hij is aangesloten.

De vrijstelling wordt geweigerd indien:

- a. de dienstbetrekking langer duurt dan vier weken;
- b. de uitkeringsgerechtigde al eerder in dat kalenderjaar van de regeling gebruik heeft gemaakt;
- c. de uitkeringsgerechtigde al eerder in dat kalenderjaar bij die werkgever werkzaam is geweest.

Voor de goede orde zij opgemerkt dat de betrokken uitkeringsgerechtigden verzekerd blijven voor de werknemersverzekeringen. De vrijstelling geldt uitsluitend voor de premieplicht. De uitkeringsrechten herleven na ommekomst van de arbeidsperiode. Op grond van artikel 21 WW herleeft het recht op uitkering automatisch na het einde van een dergelijke korte dienstbetrekking, terwijl voor WAO-gerechtigden niet het arbeidsongeschiktheidspercentage zal worden herzien, maar toepassing zal worden gegeven aan artikel 44 WAO. Het is derhalve niet noodzakelijk in dit wetsvoorstel iets te regelen met betrekking tot het waarborgen van uitkeringsrechten of sancties.

Het voordeel van beperking van de regeling tot de groep uitkeringsgerechtigden is dat controle op de juiste toepassing van de regeling relatief eenvoudig is. Uitkeringsgerechtigden zijn bekend onder een sofi-nummer bij de bedrijfsvereniging of gemeente. De controle hierop en de controle

of al eerder gebruik is gemaakt van de regeling en op de duur van het arbeidscontract en afgifte van de verklaring vindt plaats door de bedrijfsvereniging, waarbij de werkgever is aangesloten. Deze kan hiervoor gebruik maken van de Gemeenschappelijke Verwijsindex (GVI). Voorts zal deze bedrijfsvereniging de vrijstelling na afloop van het jaar in de premienota dienen te verwerken, waardoor een direct belang bestaat bij een correcte verwerking; de bedrijfsvereniging loopt premie-inkomsten mis indien dit niet het geval is. Dit komt de handhaafbaarheid van de regeling ten goede.

Het Tica-voorstel om de uitvoering van de regeling te leggen bij de uitkeringsinstantie of de arbeidsvoorzieningsorganisatie, is derhalve niet gevolgd. Dit heeft namelijk een belangrijk aantal nadelen ten opzichte van uitvoering door de bedrijfsvereniging van de werkgever. Zo worden bij uitvoering door de uitkeringsinstantie niet enkel bedrijfsverenigingen, maar ook de diverse gemeentelijke instellingen die de ABW/RWW/IOAW en IOAZ uitvoeren met de uitvoering van de regeling belast.

Deze hebben geen financieel belang bij het optimaal laten functioneren van de regeling, terwijl gegevens over werken, eerdere werkgevers en verleende vrijstellingen vaak niet in de dossiers aanwezig zullen zijn en bij de voor hen toch vreemde uitvoeringsorganisatie moeten worden opgevraagd. Dit geldt eveneens voor de arbeidsvoorzieningsorganisatie. Daarnaast wordt een aparte gegevensstroom op gang gebracht doordat ook gemeenten mutaties aanleveren voor de GVI en de Verzekerdenadministratie (VZA). De door de gemeenten aangeleverde mutatie dat de betrokken uitkeringsgerechtigde premievrij werkt zal in deze bestanden moeten worden verwerkt, waardoor de betrouwbaarheid en de actualiteit van het systeem zullen afnemen. Ook bij de arbeidsvoorzieningsorganisatie zijn de gegevens over het eerdere gebruik dat door de betrokkene van de vrijstellingsregeling is gemaakt niet voor handen, zodat ook hier een vorm van gegevensuitwisseling tussen deze uitvoeringsinstantie en de diverse bedrijfsverenigingen moet worden opgezet.

Tenslotte mag niet onvermeld blijven dat bij uitvoering door de bedrijfsvereniging van de werkgever bij het indienen van de jaaropgave en het opmaken van de premienota automatisch een controle plaatsvindt op het juiste gebruik dat van de regeling is gemaakt. Een dergelijk controlesysteem is bij uitvoering door gemeenten of de arbeidsvoorzieningsorganisatie niet voorhanden en zal moeten worden opgezet.

### 3.2. Premiecompensatieregeling

In aanvulling op het voorstel inzake premievrijstelling voor marginale arbeid door uitkeringsgerechtigden wordt een regeling getroffen die de bedrijfsvereniging in de betrokken agrarische sector de bevoegdheid geeft tot het aanwijzen van groepen werknemers die voor terugbetaling van de betaalde premies werknemersverzekeringen in aanmerking komen. De regeling staat uitsluitend open voor groepen personen die niet zijn aangewezen op inkomen uit arbeid om in het eigen onderhoud te voorzien. Omdat voor deze groepen geen sprake is van een besparing op de uitkering ter compensatie van de gedeerde premies, zal dit leiden tot additionele lasten. Daarom is deze regeling dusdanig vormgegeven dat de financiering van de tegemoetkoming in de structurele situatie uiteindelijk ten laste komt van de eigen sector. Dit betekent dat binnen de sector een overdracht van de premielast plaatsvindt van bedrijven die geen gebruik maken van de regeling naar bedrijven die dat wel doen. Dit is echter geheel in lijn met het Landelijk Tuinbouwakkoord, waarin is afgesproken dat de sector zelf verantwoordelijk is voor de eigen personeelsvoorziening. Indien een sector meer wil dan de algemene basisregeling voor uitkeringsgerechtigden dan ligt het in de rede dat de financiering van die



specifieke regeling door de desbetreffende sector zelf wordt gedragen en niet afgewenteld wordt op de overige sectoren.

Aan de regeling voor niet-uitkeringsgerechtigden die gelegenheden-  
arbeid verrichten liggen de volgende uitgangspunten ten grondslag:

- de betrokken bedrijfsvereniging kan groepen aanwijzen die voor terugbetaling van de afgedragen premies in aanmerking komen.
- de terugbetaling vindt per werknemer plaats, voor een aaneengesloten dienstbetrekking van maximaal vier weken.
- er bestaat per werknemer slechts één keer per jaar recht op terugbetaling van de premies.
- het College van toezicht sociale verzekeringen ziet toe op de controleerbaarheid en handhaafbaarheid van de regeling.
- de premiecompensatie wordt gefinancierd uit een opslag op de wachtgeldpremie.

De werkgever blijft premieplichtig voor de betreffende werknemer, maar ontvangt ter compensatie een tegemoetkoming ter grootte van de afgedragen premie. Dit is in lijn met de algemene uitgangspunten van verzekerings- en premieplicht. Aan de Centrale fondsen wordt op de gebruikelijke wijze premie afgedragen.

Aangezien het in deze sector gebruikelijk is op basis van het netto-loon afspraken te maken, ontvangt de werkgever zowel het werknemersdeel van de afgedragen premies als het werkgeversdeel terug. De werkgever dient de compensatie aan te vragen bij de bedrijfsvereniging waarbij hij ten behoeve van die werkzaamheden is aangesloten. Dit dient hij voor de afloop van de dienstbetrekking te doen. De bedrijfsvereniging kan dan van deze aanvragen een administratie bijhouden, zodat al in een vroeg stadium aan de betrokken werkgever kan worden teruggemeld of ten behoeve van een bepaalde werknemer al eerder een aanvraag om premieruggaaf is ingediend. Op deze wijze wordt voor de werkgever het risico verkleind dat hij te laat te horen krijgt dat zijn aanvraag niet wordt gehonoreerd. De daadwerkelijke afwikkeling van de aanvraag kan dan in een later stadium plaatsvinden.

De bedrijfsvereniging dient bij de aanvraag te beoordelen of de werknemer tot de doelgroep behoort, of hij al eerder in dat jaar bij diezelfde werkgever heeft gewerkt en of de maximale looptijd van de regeling (vier aaneengesloten weken per jaar, per werknemer) niet wordt overschreden. Een dergelijke benadering verdient vanuit handhavingsoogpunt veruit de voorkeur boven een volledige premievrijstelling van de werkgever, waarbij achteraf een verdeling van de kosten vanuit het wachtgeldfonds naar de Centrale fondsen plaatsvindt. Nadeel echter zijn de relatief hoge uitvoeringslasten en het feit dat het gaat om een vorm van rondpompen van geld (eerst premies afdragen, dan premies terug ontvangen); dit laatste is echter nodig om de handhaafbaarheid van de regeling te waarborgen. Iedere speciale regeling voor afwijkingen op de premieplicht brengt onvermijdelijk hogere uitvoeringskosten met zich mee, aangezien een dergelijke regeling rechtmatig uitgevoerd en verantwoord dient te worden. Overigens kan worden opgemerkt dat het rondpompen van geld een tijdelijk probleem is. In het kabinetsstandpunt over de vereenvoudiging van de premieheffing werknemersverzekeringen zoals dat in december naar de Tweede Kamer is gestuurd (Kamerstukken II, 1994-1995, 24 044), is aangegeven dat in het vereenvoudigde systeem de premieafdracht niet langer vooraf geschiedt op basis van een schatting, maar achteraf zal plaatsvinden op basis van de feitelijke inhouding op het loon van de werknemer. Gelet op het belang van de regeling voor de agrarische sector acht het kabinet dit tijdelijk nadeel van de regeling aanvaardbaar.

Omdat de regeling wordt gefinancierd door middel van een verhoging van de wachtgeldpremie van de risicogroep waar de werkgever bij is aangesloten en de werkingssfeer wordt beperkt tot de agrarische sector, is de financiering automatisch gelegd bij de sector waar de lasten opkomen. Om de overgang voor de betrokken sector echter niet te abrupt te laten verlopen (de financiering van de regeling zal een forse stijging van de wachtgeldpremie tot gevolg hebben), worden de kosten van de regeling geleidelijk ten laste gebracht van het betrokken wachtgeldfonds, en wel via de volgende staffel: 1995 25% ten laste van het wachtgeldfonds, 1996 50%, 1997 75%. De structurele situatie wordt bereikt in 1998. Naar mijn mening kan op deze wijze de sector zich instellen op de gewijzigde omstandigheden.

De terugbetaling van de premies geschiedt vanuit het wachtgeldfonds van de betrokken sector. In de overgangssituatie zal de terugbetaling echter ook gedeeltelijk ten laste dienen te komen van de Centrale fondsen. Om te voorkomen dat er een ingewikkelde onderlinge verrekening tussen de Centrale fondsen dient plaats te vinden is ervoor gekozen de bedragen die als gevolg van de staffeling nog niet ten laste komen van het wachtgeldfonds van de betrokken sector, ten laste te brengen van het Algemeen Werkloosheidsfonds (AWf).

Exacte gegevens over het aantal personen en de loonsom, waarover op grond van de premiecompensatieregeling geen premies werknemersverzekeringen verschuldigd zullen zijn, zijn niet voorhanden. Op basis van informatie van de BV-TAB wordt geschat dat het hierbij zal gaan om ca. 200 000 arbeidsverhoudingen.

Om de kosten voor het AWf niet te hoog te laten oplopen wordt het bedrag dat als gevolg van de afbouwregeling ten laste zal worden gebracht van het AWf, gebonden aan een maximum. Daarbij wordt als uitgangspunt het hiervoor genoemde aantal van 200 000 arbeidsverhoudingen gehanteerd.

### 3.3. Administratieve procedures en gevolgen voor de werkgever

Bij de vormgeving van de beide regelingen is het van groot belang dat het gebruik ervan voor zover als mogelijk kenbaar en controleerbaar is voor zowel de werkgever en de betrokken werknemer/uitkeringsgerechtigde als voor de bedrijfsvereniging. Dit wordt bereikt doordat alleen gebruik van de vrijstellingsregeling voor uitkeringsgerechtigden en de premiecompensatieregeling is toegestaan als de werkgever hiertoe voor afloop van de dienstbetrekking een aanvraag heeft ingediend bij de bedrijfsvereniging, waarbij hij is aangesloten. Het is bij beide regelingen daarbij van belang dat ook de betrokken werknemer kenbaar maakt dat hij van de regeling gebruik wil maken. Het is immers mogelijk dat hij al eerder in het betreffende jaar van de regeling gebruik heeft gemaakt. De werkgever zal in die situatie ook liever afzien van gebruik van de regeling, omdat hij immers anders geconfronteerd kan worden met een premienavordering, c.q. een afwijzing van zijn verzoek om teruggaaf van de premie. Derhalve is bepaald dat zowel de aanvraag voor vrijstelling van de premiebetaling als de aanvraag voor teruggaaf van de betaalde premies door de betrokken werknemer moet zijn medeondertekend.

De bedrijfsvereniging dient naar aanleiding van een aanvraag voor premievrijstelling na te gaan of:

- a. betrokkene een uitkeringsgerechtigde is;
- b. betrokkene is ingeschreven bij de arbeidsvoorzieningsorganisatie;
- c. betrokkene op het moment van aanvang van de dienstbetrekking elders als werknemer werkzaam is;

- d. betrokkene bij deze werkgever al eerder dat jaar werkzaam is geweest; en
  - e. betrokkene al eerder dat jaar van een regeling gebruik heeft gemaakt.
- De gegevens onder a, c, en d zijn bij het GVI/VZA na te gaan (als betrokkene een ABW of aanverwante uitkering ontvangt dient gegeven a. bij de gemeente van de woonplaats te worden geverifieerd). Het gegeven onder e. zal moeten worden opgenomen in de GVI en de VZA zodra de vrijstelling is verleend, zodat bij een latere aanvraag ten behoeve van dezelfde werknemer de bedrijfsvereniging dit kan nagaan.

De noodzakelijke aanpassing van de geautomatiseerde systemen (VZA, GVI en later – ten behoeve van de premievaststelling – de loon- en premieberekeningssystemen) kunnen volgens het Tica niet binnen de verwachte invoeringstermijn (in het aan het Tica voor advies voorgelegde voorstel was nog sprake van 1 april 1995) worden gerealiseerd. Gelet op de nood in de agrarische sector en de toezeggingen aan de Tweede Kamer om nog dit jaar met een regeling te komen is een uitstel tot 1 januari 1996 echter niet verantwoord. Het Tica zal dan ook worden verzocht om zo spoedig mogelijk met de realisatie van de noodzakelijke aanpassing van de systemen te starten. Daarbij kan nog worden opgemerkt dat de aanpassing van de loon- en premieberekeningssystemen uiterlijk voor het eind van het jaar gerealiseerd dienen te zijn.

Het Tica is bevoegd ten behoeve van beide regelingen voorschriften met betrekking tot de aanvraag en de afgifte van de vrijstelling respectievelijk de terugbetaling van de premies op te stellen. Daarbij kan met name gedacht worden aan voorschriften met betrekking tot de inrichting van het aanvraagformulier, de vermelding van uitkeringsnummer en de uitkeringsinstantie, alsmede de inschrijving bij de arbeidsvoorzieningsorganisatie. Zo zou ter vergemakkelijking van de verificatie van bepaalde gegevens van de betrokken werknemers kunnen worden verlangd dat deze een afschrift van de laatste (maand)betaling, alsmede het inschrijfbewijs bij de arbeidsvoorzieningsorganisatie met het aanvraagformulier van de werkgever meezenden. Op deze wijze kan de bedrijfsvereniging controleren of betrokkene inderdaad een uitkeringsgerechtigde is die voor de vrijstelling van de premieplicht in aanmerking komt. Of de betrokken werknemer al eerder in dat kalenderjaar bij diezelfde werkgever werkzaam is geweest kan aan de hand van het sofinummer bij het GVI worden nagegaan en achteraf nogmaals gecontroleerd worden aan de hand van de jaaropgave van de werkgever waarvoor betrokkene in het kalenderjaar heeft gewerkt. Voordeel is ook dat de werkgever door dergelijke voorschriften enige controlemogelijkheid heeft. Als de betrokken werknemer deze gegevens niet kan leveren of niet over deze beschikken beschikt, ligt het voor de hand dat de werkgever het risico niet zal nemen om hem aan te stellen. Hierdoor kunnen onnodige bezwaar- en beroepsprocedures worden voorkomen.

Als de aanvraag voor premievrijstelling respectievelijk premiecompensatie bij de bedrijfsvereniging binnenkomt controleert deze aan de hand van de gegevens of betrokkene inderdaad een uitkeringsgerechtigde is die voor premievrijstelling in aanmerking komt, dan wel of betrokkene inderdaad voldoet aan de criteria welke gesteld zijn voor de bijzondere groepen in het kader van de premiecompensatieregeling. Indien dat niet het geval is, indien reeds eerder dat jaar ten behoeve van betrokkene vrijstelling respectievelijk compensatie is verleend of indien betrokkene reeds eerder dat jaar bij die werkgever in dienst is geweest, wordt aan de werkgever medegedeeld dat betrokkene vanaf het begin van het dienstverband premieplichtig is (geweest).

De werkgever zal voorts bij beide regelingen aan de gebruikelijke verplichtingen inzake de loonadministratie en de loonopgave moeten voldoen. Een en ander is noodzakelijk om het gebruik van de regelingen controleerbaar en handhaafbaar te maken.

#### *§ 4. Arbeidsmarktgevolgen*

Het valt niet te verwachten dat per saldo nadelige effecten voor de werkgelegenheid optreden van een uitputtend gebruik van de regelingen. Door de premiecompensatieregeling zal inderdaad een omzetting kunnen optreden van andere flexibele arbeidsvormen naar de 4-weken-regeling. Deze omzetting zal niet voor alle vormen van flexibele contracten (bv. oproepkrachten) mogelijk zijn i.v.m. door de werkgever gestelde eisen qua onmiddellijke beschikbaarheid, werkervaring en benodigde scholing. Naar verwachting zullen dan ook dezelfde groepen werknemers, die ook thans tijdens piekperioden worden ingeschakeld, van de regeling gebruik maken. Volgens opgave van de BV-TAB gaat het hierbij om ca. 200 000 personen die jaarlijks van de scholieren/studentenregeling, de fruitpluk-regeling of de aspergeregeling gebruik maken.

Het verdringingseffect dat optreedt wanneer uitkeringsgerechtigden worden ingezet is wegens dezelfde door de werkgever gestelde eisen ook beperkt. De werkgever moet immers de baten (lagere loonkosten) afwegen tegen de extra kosten (inwerkperiode, extra wervingslasten). Deze afweging wordt thans ook gemaakt bij het inzetten van uitzendkrachten, waarbij de continuïteit van een zes-maanden «indienst zijnde» werknemer prevaleert boven de relatief gezien hoge loonkosten. De uitkeringsgerechtigden zullen vooral «concurreren» met mensen die slechts gedurende een zeer korte tijdsperiode werken om iets bij te verdienen. Deze vorm van verdringing van zeer flexibele arbeid is alleszins acceptabel omdat hierdoor zeer marginale arbeid wordt omgezet in een mogelijkheid voor uitkeringsgerechtigden om werkervaring op te doen, waardoor hun kans op een permanente baan wordt vergroot.

Overigens is het verwachte aantal van 400 000 toepassingen (zowel premiecompensatie als premievrijstellingsregeling) een redelijk maximale schatting van het potentiële gebruik van deze regelingen. Dit aantal impliceert dat naast de 200 000 personen die in de agrarische sector traditioneel voor dit soort arbeid worden ingeschakeld, verwacht wordt dat nog ca. 200 000 extra personen voor vier weken per jaar voor extra inkomen in aanmerking willen komen.

Een verder gevolg van de voorgestelde regelingen is dat de grondslag voor de premieheffing wordt versmald, doordat de totale kosten van de werknemersverzekeringen door een kleinere groep werknemers moeten worden opgebracht. Als gevolg van deze grondslagversmalling wordt derhalve de wig tussen bruto en netto groter, hetgeen tot uitstoot van arbeid zou kunnen leiden.

De voorgestelde premievrijstellingsregeling brengt een grondslagversmalling van ca. 500 mln. met zich mee. Op een totale premiegrondslag van ruim 200 mld. is dit echter een mineur effect. Bij gelijkblijvende uitkeringsuitgaven betekent deze versmalling een premiestijging van 0,03%-punt. Voorzien wordt dat de uitgaven minimaal met hetzelfde bedrag zullen dalen als de gedeerde premies. Een opwaarts premie-effect zal zich dan ook niet voordoen.

#### *§ 5. Financiële gevolgen*

Zowel de premievrijstellingsregeling als de premiecompensatieregeling hebben een positief netto-effect op het loon van de tewerkgestelde

personen. Op basis van 4 weken bedraagt het voordeel voor betrokken werknemers 97 gld. (op het niveau van het minimumloon).

Voor werkgevers die uitkeringsgerechtigden tewerkstellen in het kader van de premievrijstellingsregeling is eveneens sprake van een loonkostenvoordeel. Dit voordeel bedraagt, wederom op basis van 4 weken, 114 gld. (eveneens op het niveau van het minimumloon).

Aangenomen wordt dat beide regelingen in totaal een bereik van 400 000 tijdelijke dienstverbanden per jaar zullen hebben, te weten 200 000 toepassingen van de premiecompensatieregeling en 200 000 toepassingen van de premievrijstellingsregeling.

De kosten van de de premievrijstellingsregeling worden geraamd op 50 à 75 mln gld per jaar, afhankelijk van de verhouding jongeren/volwassenen. Aangezien het bij deze regeling uitkeringsgerechtigden betreft, staan tegenover premiederving besparingen op uitkeringen.

Niet het gehele bedrag aan anders verschuldigde uitkeringen kan als besparing worden aangemerkt. In de eerste plaats wordt de duur van de loongerelateerde WW-uitkering er niet door verminderd doch onderbroken. In de tweede plaats is er sprake van een «wind fall»effect, d.w.z. dat betrokkenen ook zonder premievrijstelling het tijdelijk dienstverband zouden zijn aangegaan. Op grond hiervan wordt aangenomen dat de premiederving wordt gecompenseerd door besparingen op uitkeringen, zonder dat in betekenende mate sprake is van overcompensatie.

De kosten van de compensatieregeling worden eveneens geschat op 50 à 75 mln. gld. Omdat het hierbij niet om uitkeringsgerechtigden gaat staan hiertegenover geen bespaarde uitkeringen.

De totale uitvoeringskosten van beide regelingen worden geschat op 6 à 7 mln. gld per jaar.

Overigens blijkt uit gegevens van het Tica dat het leeuwedeel van deze kosten samenhangen met het verwachte aantal bezwaar- en beroepschriften. Uiteraard kan een goede voorlichting naar de betrokken werkgevers en werknemers hier veel onnodige kosten voorkomen.

#### *§ 6. Voorlichting*

Aan de voorgestelde regeling zal geen aparte publieksgerichte voorlichtingscampagne worden verbonden. Gelet op de voordelen voor werkgevers en werknemers in de agrarische sector zullen de werkgevers- en werknemersorganisaties in deze sector voor voldoende publiciteit zorgen. Wel zullen uiteraard de uitvoeringsinstanties (zowel bedrijfsverenigingen als gemeenten) worden gewezen op de mogelijkheid voor uitkeringsgerechtigden, om gedurende een periode van maximaal vier weken premievrij te werken. Tevens zal het bij de uitvoeringsinstanties en het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aanwezige voorlichtingsmateriaal worden aangepast.

### **ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING**

#### **Artikel 1**

De regeling heeft betrekking op de door een werknemer en werkgever verschuldigde premies werknemersverzekeringen, die door de werkgever worden betaald. Deze premie is verschuldigd, indien in dienst van een werkgever arbeid wordt verricht, die leidt tot verzekeringsplicht voor de werknemersverzekeringswetten. De werknemersverzekeringswetten zijn de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), de Ziektewet

(ZW), de Ziekenfondswet en de Werkloosheidswet (WW). Verzekerd voor de werknemersverzekeringswetten is de werknemer bedoeld in deze wetten. In de Ziekenfondswet wordt daartoe verwezen naar de werknemer in de zin van de Ziektewet. De arbeidsverhouding waaruit de verzekering voortvloeit is de dienstbetrekking, die in deze wetten nader wordt omschreven. Het begrip dienstbetrekking omvat arbeidsverhoudingen van personen, die op basis van een arbeidsovereenkomst en op basis van andere overeenkomsten of aanstellingen arbeid verrichten. De begrippen werknemer, werkgever en de dienstbetrekking in deze wet hebben dus de inhoud, die daaraan in de werknemersverzekeringswetten wordt gegeven.

Met de uitkeringsgerechtigde wordt in deze wet bedoeld de persoon, die op het moment van aanvang van de arbeidsverhouding een uitkering ontvangt wegens het ontbreken van voor die persoon geschikt werk, terwijl die persoon wel in staat wordt geacht op de arbeidsmarkt actief te zijn. De arbeidsmarktgerichtheid blijkt uit de inschrijving bij de arbeidsvoorzieningsorganisatie. De volledig arbeidsongeschikte zal niet aan dit laatste vereiste voldoen. Het gaat dan om een werkloze, of iemand die wegens gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid geen arbeid verricht en een arbeidsongeschiktheidsuitkering heeft. Niet in aanmerking komt de persoon, die een gedeeltelijke werkloosheidsuitkering of arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangt en daarnaast nog uit arbeid, uit een parttime dienstverband bijvoorbeeld, inkomen heeft. Om vast te stellen of een persoon als uitkeringsgerechtigde in de zin van deze wet moet worden aangemerkt is niet relevant of hij ander inkomen heeft dan uit arbeid, bijvoorbeeld uit vermogen of verhuur van kamers.

## **Artikel 2**

De premievrijstelling wordt op aanvraag van de werkgever door de bedrijfsvereniging, waarbij de werkgever is aangesloten verleend. Deze bedrijfsvereniging heft en int ook de premies. De werkgever krijgt vrijstelling van betaling van de door de werkgever en de werknemer verschuldigde premies. Wanneer de werkgever het door de werknemer verschuldigde deel niet behoeft te betalen, zal hij dit deel ook niet mogen inhouden op het loon van de werknemer (vergelijk artikel 83 WW). Het tweede lid regelt de nadere voorwaarden waaraan voldaan moet zijn om voor vrijstelling in aanmerking te komen. De belangrijkste voorwaarde voor de vrijstelling, die in het eerste lid is opgenomen, is, dat het gaat om een dienstbetrekking met een werknemer, die uitkeringsgerechtigd is. Een werkgever krijgt per kalenderjaar voor een werknemer slechts vrijstelling, indien de dienstbetrekking maximaal vier weken duurt. Voor een bepaalde werknemer kan slechts één maal per kalenderjaar vrijstelling worden verleend aan een werkgever. Indien een uitkeringsgerechtigde in een kalenderjaar dus al eerder voor korte tijd gewerkt heeft en daarbij is een beroep gedaan op de premievrijstelling, krijgt de werkgever geen vrijstelling. Dit geldt ook indien voor een dienstbetrekking van die uitkeringsgerechtigde eerder een bijdrage als bedoeld in artikel 5 is verkregen. Dan is niet relevant of zo'n eerder dienstverband minder dan vier weken heeft geduurd. Daarom is bepaald, dat de dienstbetrekking een duur mag hebben van ten hoogste vier aaneengesloten weken. Als de duur van het dienstverband de periode van vier weken overschrijdt wordt geen premievrijstelling verleend. Er is dus geen sprake van een premievrije periode van vier weken in een dienstverband dat langer van duur is.

Om te voorkomen, dat de werkgever direct na het einde van de dienstbetrekking waarvoor premievrijstelling is verleend een nieuwe dienstbetrekking met de uitkeringsgerechtigde aangaat en in feite daarmee een premievrije periode inbouwt, is in het derde lid bepaald, dat indien dit binnen 31 dagen gebeurt, er sprake is van eenzelfde, niet onderbroken dienstbetrekking. Daardoor kan de periode van vier weken

worden overschreden. Het moet duidelijk zijn, dat het dienstverband met de werkgever de vier weken termijn niet overschrijdt. Indien blijkt, dat de dienstbetrekking feitelijk voor langere duur is aangegaan, komt de vrijstelling te vervallen met terugwerkende kracht. Indien de werknemer in een kalenderjaar eerder voor de werkgever heeft gewerkt in dienstbetrekking, wordt ook geen vrijstelling verleend.

### **Artikel 3**

De werkgever moet bij voorkeur voor de aanvang van het kortdurende dienstverband om de vrijstelling aanvragen. Om te kunnen vaststellen of de werkgever voor vrijstelling in aanmerking komt, moet de bedrijfsvereniging in ieder geval voor afloop van de dienstbetrekking het verzoek om vrijstelling hebben ontvangen. De bedrijfsverenigingen zullen daarvoor procedures moeten vaststellen. De nadere regels van het Tijdelijk instituut voor coördinatie en afstemming (Tica) dienen om de procedures bij de bedrijfsverenigingen af te stemmen en daarbij aan het berichtenverkeer tussen werkgever en bedrijfsvereniging op vergelijkbare wijze vorm te geven (dezelfde formulieren bijvoorbeeld). Door het sofi-nummer van de uitkeringsgerechtigde, waarmee het dienstverband wordt aangegaan, mee te leveren, kan de bedrijfsvereniging gemakkelijk nagaan of en bij welk uitvoeringsorgaan de betrokken werknemer een uitkering ontvangt. Voorts is het in verband met de vereisten voor een vrijstelling van belang, dat de bedrijfsvereniging op het sofi-nummer van de werknemer in de administratie bijhoudt of een vrijstelling dan wel een bijdrage als bedoeld in artikel 5 wordt verleend.

De maximale beslissingstermijn van acht weken, die de Algemene wet bestuursrecht aan de bedrijfsvereniging toestaat, is te lang. De bedrijfsvereniging moet snel beschikken op de aanvraag om te voorkomen, dat onzekerheid over de mogelijke premievrijstelling de werkgever belemmert om de uitkeringsgerechtigde een kort dienstverband aan te bieden. De nadere regels van het Tica voor de beslissing kunnen bijvoorbeeld betrekking hebben op de vorm van de beschikking, of de wijze waarop deze – desnoods voorlopig – bekend wordt gemaakt.

### **Artikel 4**

De in dit artikel genoemde bedrijfsvereniging zal in een besluit moeten vastleggen voor welke categorieën werknemers, waarmee werkgevers in die sector een dienstverband aangaan en die geen uitkeringsgerechtigde zijn een bijdrage voor de betaalde premies kan worden verstrekt. Het zal hier in de praktijk gaan om personen, die op het moment van het aangaan van het dienstverband voor het normale levensonderhoud niet aangevoelen zijn op inkomsten uit arbeid. Dit zal in het algemeen inhouden, dat deze personen geen inkomen als opbrengst van arbeid hebben. Dit sluit niet uit, dat die persoon op dat moment wel inkomen in de vorm van winst uit bedrijf heeft. Te denken valt hierbij aan studenten en scholieren, huisvrouwen en gepensioneerden. Het dienstverband is een dienstbetrekking in de zin van de werknemersverzekeringswetten, die tot verzekeringsplicht leidt. Om het toezicht op de bijdrage-regeling inhoud te kunnen geven is het noodzakelijk, dat het toezichthoudende orgaan, het College van toezicht sociale verzekeringen het aanwijzingsbesluit van de bedrijfsvereniging goedkeurt.

### **Artikel 5**

De bijdrage voor de betaalde premie wordt op verzoek van de werkgever verstrekt. Dit kan in de vorm gaan van een verrekening bij de vaststelling van de definitieve premie-nota. De vereisten, die aan de dienstbetrekking worden gesteld om de werkgever voor een bijdrage in

aanmerking te laten komen zijn gelijk aan die voor de premievrijstelling. Om dat te kunnen vaststellen moet de aanvraag zo tijdig mogelijk worden ingediend. Vandaar, dat ook op dat punt de zelfde eis is gesteld als in artikel 2. De werkgever komt in aanmerking voor een bijdrage voor dienstbetrekkingen, waarvoor geen premie-vrijstelling kan worden verleend, omdat de dienstbetrekking niet wordt aangegaan met een uitkeringsgerechtigde. De bijdrage bestaat uit compensatie voor de door de werkgever betaalde premies werknemersverzekeringen over het loon, dat aan de werknemer voor dit korte dienstverband is betaald, die de werkgever moet betalen.

De nadere regels van het Tica kunnen betrekking hebben op de vorm en de inhoud van de aanvraag, waarbij afstemming met het berichtenverkeer tussen werkgever en bedrijfsvereniging in verband met de premievrijstelling aan de orde kan zijn.

### **Artikel 6**

Wanneer blijkt, dat onjuiste of onvolledige gegevens zijn verstrekt over de dienstbetrekking of de persoon van de werknemer, en op grond daarvan ten onrechte premievrijstelling of een bijdrage in de betaalde premie is verstrekt, herziet de bedrijfsvereniging de beslissing. Dit betekent veelal, dat de premievrijstelling met terugwerkende kracht komt te vervallen. Het gaat hierbij om een regeling van de herziening, die overeenstemt met die bij het ten onrechte verlenen van een uitkering wegens het niet of niet behoorlijk nakomen van de verplichtingen die aan de uitkeringsgerechtigde zijn opgelegd voor de vaststelling van het recht op uitkering en de controle daarop.

### **Artikelen 7 en 8**

In artikel 7, onderdeel A, wordt met een wijziging in de Werkloosheidswet bepaald, dat de bijdragen uit het wachtgeldfonds worden gefinancierd. Om de lasten voor het wachtgeldfonds niet direct te hoog te laten oplopen, waardoor de wachtgeldpremie in één jaar ten gevolge van deze regeling te sterk omhoog zou gaan is in artikel 8 een staffeling opgenomen. De bijdragen die op de voorgestelde wijze niet ten laste van het wachtgeldfonds kunnen worden gebracht, worden in rekening gebracht van het Algemeen Werkloosheidsfonds. De wijziging van artikel 93 Werkloosheidswet in onderdeel B van artikel 7 voorziet er in, dat deze kosten ten laste van het Algemeen Werkloosheidsfonds komen. Er is echter een maximum gesteld aan de bijdragen, die door de werking van de staffeling ten laste van het Algemeen Werkloosheidsfonds komen. Dit maximum is gelegd op 200 000 werknemers. Per jaar kan de betrokken bedrijfsvereniging voor maximaal 200 000 gevallen een gedeeltelijke bijdrage ten laste van het Algemeen Werkloosheidsfonds brengen. De verstrekte bijdragen voor de meerdere gevallen komen dan geheel ten laste van het wachtgeldfonds. Het tweede lid van artikel 8 voorziet in de regeling van deze overgangsmaatregel.

De wijziging van artikel 94 WW in onderdeel C van artikel 7 heeft tot doel te voorkomen, dat door de overschrijding van het plafond van het wachtgeldfonds de lasten van de premiebijdrageregeling alsnog gedeeltelijk ten laste van het AWf kunnen worden gebracht. Bepaald is dat deze bijdragen niet meetellen voor het bereiken van het lastenplafond.

### **Artikelen 9 en 10**

Tegen besluiten betreffende de heffing en betaling van premies werknemersverzekeringen kan de belanghebbende beroep instellen volgens de bepalingen in de Algemene wet bestuursrecht. Daarbij is ondermeer in de Werkloosheidswet bepaald (artikel 128), dat de belang-



hebbende in afwijking van artikel 7:2 van de Algemene wet bestuursrecht in een bezwaarschriftprocedure ten aanzien van een besluit inzake de verschuldigde premie gehoord wordt op verzoek. Tegen uitspraken van de rechtbank in geschillen over besluiten op grond van de Werkloosheidswet staat ingevolge de Beroepswet hoger beroep open bij de Centrale Raad van Beroep. Voor de regeling van bezwaar en beroep tegen besluiten op grond van deze wet wordt aangesloten bij de rechtsmiddelen tegen besluiten inzake premieheffing op grond van de werknemersverzekeringswetten. Er is immers aangesloten bij de begrippen uit de werknemersverzekeringswetten. Dit is geregeld in deze artikelen. Hiermee wordt bewerkstelligd, dat tegen besluiten op grond van deze wet beroep openstaat bij de rechtbank, dat voor de bezwaarschriftprocedure de hiervoor genoemde afwijking van artikel 7:2 van de Algemene wet bestuursrecht geldt en dat hoger beroep kan worden ingesteld bij de Centrale Raad van Beroep.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
R. L. O. Linschoten