

WW-Premiedifferentiatie volgens de WAB



Mr. dr. L. (Lucy van den Berg)



OPZET LEZING

- Huidige premiesystematiek
- Highlights uitkeringssystematiek
- Premiedifferentiatie naar aard contract
- Doelstellingen
- Commentaar doelstellingen
- 2 Voorstellen

HUIDIGE PREMIESYSTEMATIEK

Alg. Werkloosheidsfonds (> 6 mnd WW)

Werkloosheidslasten landelijk verevend

Uniform percentage (2018: 2,85%)

Sectorfondsen (< 6 mnd WW)

Werkloosheidslasten sectoraal bepaald

Variërende percentages (2018: 0,25- 2,93 %)

Lastenplafond (2018: max. 5,75%)

HIGHLIGHTS UITKERINGSSYSTEMATIEK

Recht op WW-uitkering (art. 16, 17, 19 WW)
(o.m.)

Referte-eis: in 36 weken voorafgaand aan 1e werkloosheidsdag in ten minste 26 kalenderweken ten minste 1 arbeidsuur per kalenderweek hebben.

HIGHLIGHTS UITKERINGSSYSTEMATIEK

Uitkeringsduur WW (art. 42 WW)

Arbeidsverleden t/m 3 jaar: 3 maanden

Arbeidsverleden > 3 jaar en voldaan aan (4-uit-5 eis)->
verlenging tot maximaal 24 maanden

Bij arbeidsverleden van 6 maanden dezelfde uitkeringsduur
als bij arbeidsverleden van 3 jaar!

HIGHLIGHTS UITKERINGSSYSTEMATIEK

Geldend maken WW (art. 24 WW)

Verwijtbare werkloosheid:

("a-grond"): verwijtbaar ontslag wegens dringende reden,

("b-grond"): einde dienstbetrekking door werknemer zonder goede grond

Geen verwijtbare werkloosheid bij niet voeren verweer of instemmen met beëindigingsovereenkomst (art. 24 lid lid 6 WW).

PREMIEDIFFERENTIATIE NAAR AARD CONTRACT

Lage premie:

Voor onbepaalde tijdscontracten met vaste arbeidsomvang.

Hoge premie:

Voor de overige gevallen.

Herziening van lage in hoge premie:

- Binnen een jaar na aangaan WW ivm einde contract;
- WW-uitkering tijdens voortduren arbeidsovk;
- De arbeidsovk eindigt binnen 5 mnd.

DOELSTELLINGEN EN RANDVOORWAARDEN

- Bevorderen van een inclusieve arbeidsmarkt;
- Bestrijden van concurrentie op arbeidsvoorwaarden (afwenteling op WW);
- Behoud prikkelwerking WW;
- Uitvoerbaar voor BD en met beperkte administratieve lasten (bestendig tegen oneigenlijk gebruik en schijnconstructies).

COMMENTAAR ALGEMEEN

- Bevordert het *aangaan* van een vast contract;
- Vormt (mogelijk) een geschikt instrument om afwenteling op WW bij cyclische werkloosheid te beperken;
- Leidt tot beperkte administratieve lasten voor het bedrijfsleven.
- Bevordert uitvoerbaarheid voor BD

COMMENTAAR SPECIFIEK

Premiedifferentiatie naar de aard van het contract:
Bevordert het *aangaan* van een vast contract....

Maar...

De *herzieningsregeling* biedt
geeft geen garanties voor
behoud van het vaste contract
(na een jaar)!



COMMENTAAR SPECIFIEK

Spanning met: 1. Prikkelwerking WW

De voorgestelde premiesystematiek bevat geen prikkels om ontslag en daaruit voortvloeiende werkloosheid te beperken (nu wel op sectorniveau door hogere sectorpremie).

COMMENTAAR SPECIFIEK

Risico op: 1. Oneigenlijk gebruik

Werknemer kan zonder risico een beëindigingsvoorstel accepteren (na een jaar).



COMMENTAAR SPECIFIEK

Risico op: 2. Fraude (schijnconstructies)

De vraag rijst of de werknemer met een zwakke positie op de arbeidsmarkt niet op voorhand akkoord zal gaan met een schijnconstructie en of de BD adequate instrumenten heeft voor handhaving.

(De wet eist schriftelijk onbepaaldetijdscontract, BD gaat in principe uit van de vermelding op loonstrook).

COMMENTAAR SPECIFIEK

Spanning met: 2. Verzekeringskarakter WW

Het opbouwkarakter van de WW start pas vanaf 3 jaar.
WW-uitkeringssystematiek kent niet altijd prikkels tegen het accepteren van een beëindigingsvoorstel na 1 jaar:

Bij arbeidsverleden van 6 maanden geldt immers dezelfde uitkeringsduur als bij een arbeidsverleden van 3 jaar!

VOORSTEL 1

Aanpassing regeling herziening van lage in hoge premie:

Binnen drie jaar na aangaan arbeidsovereenkomst WW (in plaats van een jaar) ivm einde contract.

Voordelen:

Bevordert inclusieve arbeidsmarkt;

Bevordert prikkelwerking WW (beperken werkloosheid);

Beperkt oneigenlijk gebruik en fraude;

Sluit aan bij opbouw karakter WW.

VOORSTEL 2

Invoeging regeling over herziening hoge premie in lage premie (terugwerkende kracht van 1 jaar):

Wanneer de werkgever na drie jaar bepaaldetijdscontracten een contract voor onbepaalde tijd laat ontstaan.

Voordelen:

Bevordert inclusieve arbeidsmarkt;

Bevordert prikkelwerking WW;

Sluit aan bij opbouw karakter WW.

AFSLUITING

Dank voor uw aandacht!



IS VERDER KIJKEN

Mr. dr. L. (Lucy) van den Berg
Vrije Universiteit