

WIJ **B**EATRIX, BIJ DE GRATIE GODS,
KONINGIN DER NEDERLANDEN,
PRINSES VAN ORANJE-NASSAU,
ENZ. ENZ. ENZ.

**Wet van
houdende invoering van een
bijdrage van de werkgever wiens
werknemer op of na het bereiken van
de leeftijd van 57,5 jaar werkloos wordt
(Wet werkgeversbijdrage werkloosheidslasten
oudere werknemers)**

VOORSTEL VAN WET

Allen, die deze zullen zien of horen lezen, saluut! doen te weten:
Alzo Wij in overweging genomen hebben, dat het wenselijk is in de
Werkloosheidswet te regelen dat de werkgever een bijdrage betaalt in
het geval dat zijn werknemer of vroegere werknemer na het bereiken van
de leeftijd van 57,5 jaar een werkloosheidsuitkering verkrijgt;

Zo is het, dat Wij, de Raad van State gehoord, en met gemeen overleg
der Staten-Generaal, hebben goedgevonden en verstaan, gelijk Wij
goedvinden en verstaan bij deze:

Artikel I. Wijziging van de Werkloosheidswet

De Werkloosheidswet wordt als volgt gewijzigd:

A

In artikel 79 wordt “het heffen van premie” vervangen door: het heffen van
premie en het innen van bijdragen van werkgevers als bedoeld in artikel 87.

B

In artikel 80 wordt “De premie wordt” vervangen door: Zowel de premie
als de bijdrage, bedoeld in artikel 87, worden.

C

De artikelen 87 en 88 komen te luiden:

Artikel 87

1. De werkgever betaalt een bijdrage aan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen indien een werknemer, op of na de leeftijd van 57,5 jaar, uit de dienstbetrekking met deze werkgever arbeidsuren alsmede het recht op onverminderde doorbetaling van zijn loon over die uren verliest en recht op een uitkering op grond van hoofdstuk IIa of IIb krijgt ten gevolge van dit verlies.
2. De bijdrage is niet verschuldigd indien de werknemer:
 - a. na het bereiken van de leeftijd van 50 jaar voor de eerste maal sedert een jaar bij de werkgever in dienstbetrekking is gekomen en hij ten minste zes maanden in dienstbetrekking tot deze werkgever heeft gestaan;
 - b. na het bereiken van de leeftijd van 50 jaar voor de eerste maal sedert een jaar bij de werkgever in dienstbetrekking is gekomen en deze werknemer op de dag voorafgaand aan de dag van ingang van die dienstbetrekking als werkzoekende bij de Centrale organisatie werk en inkomen stond geregistreerd en op die dag niet in dienstbetrekking stond;
 - c. een uitkering op grond van hoofdstuk IIa of IIb ontvangt in verband met een intrekking of verlaging van een definitief vastgestelde uitkering op grond van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering of de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening militairen;
 - d. een uitkering ontvangt als bedoeld in artikel 18 of een uitkering die verband houdt met een verleende ontheffing op grond van artikel 8, derde lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945;
 - e. de dienstbetrekking heeft opgezegd;
 - f. 64 jaar of ouder is op de eerste werkloosheidsdag.
3. De werkgever betaalt de bijdrage over elk kalenderjaar waarin de werknemer recht op uitkering heeft met dien verstande dat de bijdrage niet verschuldigd is over uitkering ontvangen in de periode gelegen nadat de werkgever zijn bedrijf of zelfstandig beroep heeft beëindigd.
4. In geval van overgang van een onderneming in de zin van artikel 662 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek betaalt de werkgever die de onderneming of een deel daarvan verkrijgt, de bijdrage aan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, voorzover deze bijdrage niet is betaald door de werkgever die de onderneming of een deel daarvan overdraagt.
5. Indien slechts een deel van de onderneming overgaat, vindt het vierde lid toepassing naar rato van het deel van het totale premieplichtige loon dat in het kalenderjaar voorafgaande aan dat van overgang was toe te rekenen aan het overgegangene deel van de onderneming.
6. Het besluit waarbij de bijdrage wordt opgelegd, vermeldt de termijn of de termijnen waarbinnen deze moet worden betaald, alsmede de wijze waarop het besluit bij gebreke van tijdige betaling ten uitvoer zal worden gelegd. De artikelen 14 tot en met 16, 16c, 16d, 16f en 16h van de Coördinatiewet Sociale Verzekering zijn hierop van overeenkomstige toepassing. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen kan nadere

regels stellen met betrekking tot de termijn of termijnen waarbinnen de bijdrage wordt betaald.

7. Artikel 13 van de Coördinatiewet Sociale Verzekering is van overeenkomstige toepassing op de krachtens dit artikel verschuldigde bijdrage.

8. Voor de toepassing van het tweede lid, onderdelen a en b, gelden dienstbetrekkingen die elkaar opvolgen met tussenpozen van minder dan drie maanden tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkanders opvolger te zijn, als één dienstbetrekking met de laatste werkgever.

Artikel 88

1. De bijdrage, bedoeld in artikel 87, derde lid, wordt voor de werkgever te wiens laste in het tweede kalenderjaar dat voorafgaat aan het eerste kalenderjaar waarover de in artikel 87, eerste lid, bedoelde bijdrage wordt betaald, een premieplichtig loon is gekomen dat:

- a. gelijk is aan of minder bedraagt dan 10 maal het gemiddelde premieplichtige loon per werknemer in dat kalenderjaar, bepaald op nihil;
- b. meer bedraagt dan 10 maal het gemiddelde premieplichtige loon per werknemer in dat kalenderjaar doch ten hoogste 25 maal dat gemiddelde premieplichtige loon, bepaald op 15% van de door de werknemer ontvangen uitkering;
- c. meer bedraagt dan 25 maal het gemiddelde premieplichtige loon per werknemer in dat kalenderjaar, bepaald op 30% van de door de werknemer ontvangen uitkering.

2. Een werkgever is, in afwijking van het eerste lid, over een kalenderjaar aan bijdrage totaal niet meer verschuldigd dan een bedrag van 3% van het totaal aan loon in de zin van de Coördinatiewet Sociale Verzekering dat hij heeft betaald aan tot hem in dienstbetrekking staande personen over het tweede kalenderjaar dat voorafgaat aan het kalenderjaar waarover de bijdrage wordt betaald.

3. Voor een werkgever die, zonder dat er sprake is van een overgang van een onderneming als bedoeld in artikel 87, vierde lid, eerst in het kalenderjaar waarover de bijdrage wordt bepaald, of in het eerste of tweede kalenderjaar onmiddellijk voorafgaande aan dat kalenderjaar, de hoedanigheid van werkgever heeft verkregen, wordt de bijdrage, bedoeld in artikel 87, derde lid, over het kalenderjaar waarin de werkgever die hoedanigheid heeft verkregen alsmede over de twee onmiddellijk daarop volgende kalenderjaren bepaald op nihil.

4. In geval van herziening of intrekking van een besluit tot toekenning van uitkering en terzake van weigering van uitkering wordt de bijdrage, bedoeld in artikel 87, eerste lid, op gelijke wijze als in artikel 87 en als in het eerste, tweede en derde lid bepaald opnieuw vastgesteld, tenzij de bijdrage daarmee gelijk blijft of wordt verhoogd.

5. In het eerste lid wordt verstaan onder:

- a. het gemiddelde premieplichtige loon: het gemiddelde premieplichtige loon, dat wordt vastgesteld door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen;
- b. de door de werknemer ontvangen uitkering: de aan de werknemer in het kalenderjaar waarover de bijdrage wordt betaald op grond van hoofdstuk *IIa* of *IIb* verschuldigde uitkering vermeerderd met de daarover door de werkgever verschuldigde premies.

D

Aan artikel 89 wordt, onder vervanging van de punt aan het einde van onderdeel h door een puntkomma, een onderdeel toegevoegd, luidende:

- i. de door de werkgever verschuldigde bijdrage, bedoeld in artikel 87, voorzover deze is berekend op basis van de over de eerste zes maanden vanaf de eerste werkloosheidsdag te betalen uitkering aan de werknemer, die in de kalenderweek onmiddellijk voorafgaande aan het intreden van zijn arbeidsurenverlies in de sector werkzaam is geweest waarvoor het wachtgeldfonds is ingesteld, waarbij, voor de bepaling van de periode van zes maanden perioden waarin de werknemer geen recht op uitkering heeft, buiten beschouwing worden gelaten.

E

Aan artikel 92 wordt, onder vervanging van de punt aan het einde van onderdeel i door een puntkomma, een onderdeel toegevoegd, luidende:

- j. de door de werkgever verschuldigde bijdrage, bedoeld in artikel 87, met uitzondering van de bijdrage bedoeld in artikel 89, onderdeel i.

F

Voor artikel 127 worden twee artikelen ingevoegd, luidende:

Artikel 126a

De werkgever, niet zijnde een overheidswerkgever, is geen belanghebbende bij een besluit op grond van hoofdstuk *IIa* of *IIb*.

Artikel 126b

De werknemer is geen belanghebbende bij een besluit op grond van de artikelen 87 en 88.

G

Na artikel 130g wordt een artikel ingevoegd, luidende:

Artikel 130h

1. De in artikel 87, eerste lid, bedoelde bijdrage is niet verschuldigd indien de opzegging of het verzoek tot ontbinding wegens gewichtige redenen heeft plaatsgevonden op of voor de datum waarop het voorstel van wet houdende invoering van een bijdrage van de werkgever wiens werknemer op of na het

bereiken van de leeftijd van 57,5 jaar werkloos wordt (Wet werkgeversbijdrage werkloosheidslasten oudere werknemers) bij koninklijke boodschap is ingediend.

2. Indien de dienstbetrekking is geëindigd met wederzijds goedvinden is de bijdrage, bedoeld in artikel 87, eerste lid, niet verschuldigd indien de datum waarop de beëindiging schriftelijk is overeengekomen, dan wel, bij gebrek aan een schriftelijke beëindigingsovereenkomst, de datum waarop de dienstbetrekking is geëindigd, is gelegen voor de in het eerste lid genoemde datum.

3. Indien de dienstbetrekking van rechtswege is geëindigd is de bijdrage, bedoeld in artikel 87, eerste lid, niet verschuldigd indien die dienstbetrekking is aangevangen voor de in het eerste lid genoemde datum.

4. Dit artikel vervalt 8 jaar na de in het eerste lid bedoelde datum.

Artikel II. Inwerkingtreding

Deze wet treedt in werking op een bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip.

Artikel III. Citeertitel

Deze wet wordt aangehaald als: Wet werkgeversbijdrage werkloosheidslasten oudere werknemers.

Lasten en bevelen dat deze in het Staatsblad zal worden geplaatst en dat alle ministeries, autoriteiten, colleges en ambtenaren wie zulks aangaat, aan de nauwkeurige uitvoering de hand zullen houden.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

(A.J. de Geus)

Memorie van toelichting

Algemeen

1. Inleiding

In het Strategisch Akkoord¹ is aangegeven dat de sollicitatieplicht voor ouderen vanaf 57,5 jaar weer wordt ingevoerd. In samenhang hiermee is aangegeven dat tevens van individuele werkgevers een bijdrage in de WW-lasten van oudere werknemers zal worden gevraagd. Het voorliggende wetsvoorstel is een uitwerking van dit laatste voornemen en strekt er toe om de arbeidsparticipatie van ouderen te bevorderen door de instroom van ouderen in de Werkloosheidswet (WW) te beperken. Een werkgeversbijdrage in de werkloosheidslasten bij instroom van een oudere werknemer in de WW is naar de mening van de regering een goed instrument om dit doel te bereiken. Daarnaast is het kabinet voornemens de sollicitatieplicht voor nieuwe WW-uitkeringsgerechtigden die ouder zijn dan 57,5 jaar per 1 januari 2004 opnieuw in te voeren.

2. Het beroep van oudere werknemers op de WW

Dankzij een aanhoudend gunstige conjunctuur daalde het beroep op de WW vanaf 1994 gestaag. Ondanks deze positieve ontwikkeling behoefde de arbeidsdeelname van ouderen extra aandacht. Sinds kort is weer sprake van een groeiend beroep op de WW, waardoor de noodzaak om aandacht te besteden aan de instroom van oudere werknemers in de WW, nog prangender is geworden. Oudere werknemers hebben ten opzichte van andere leeftijdsklassen een grotere kans de WW in te stromen. Eenmaal werkloos keert slechts een zeer gering deel van de oudere werknemers weer terug in het arbeidsproces. Deze hoge instroom gecombineerd met de lage uitstroom leidt ertoe dat het aandeel ouderen in het totale bestand van WW-gerechtigden zeer hoog is.

Tabel 1. WW-instroom, -uitstroom en -bestand naar leeftijdsklasse over 2001 (exclusief ambtenaren).

	Instroom per 100 Verzekerden	Uitstroom naar werk per 100 uitkeringsgerechtigden	Bestand per 100 verzekerden
15 t/m 24	2,9	43,0	0,6
25 t/m 34	5,1	38,9	1,9
35 t/m 44	4,5	37,0	2,3
45 t/m 54	4,6	31,2	3,0
55 tot 57,5	4,8	19,4	5,0
57,5 en ouder	5,9	4,4	22,4
Gemiddeld	4,4	30,6	2,9

Uit tabel 1 blijkt dat werknemers van 57,5 jaar en ouder een grotere kans hebben om de WW in te stromen dan werknemers uit de overige leeftijdsklassen. Eenmaal in de WW blijkt dat werknemers uit deze leeftijdsklasse ondanks de gunstige conjunctuur nauwelijks de weg naar betaalde arbeid hervinden. Minder dan 5% van de werklozen van 57,5 jaar en ouder stroomt uit de WW in verband met een nieuwe baan. Bij werklozen tussen de 55 en 57,5 jaar is dit bijna 20%. Het gevolg hiervan is dat bijna een kwart (22,4%) van de verzekerde werknemers van 57,5 jaar en ouder een WW-uitkering geniet. Naast de geringe bereidheid van werkgevers

¹Strategisch Akkoord voor Kabinet CDA, LPF, VVD. 'Werken aan vertrouwen, een kwestie van aanpakken.' 3 juli 2002

om ouderen in dienst te nemen, speelt hierbij ook een rol dat werknemers die bij het ontstaan van werkloosheid 57,5 jaar of ouder zijn en voldoen aan de arbeidsverledeneis, in het huidige regiem, recht op WW hebben tot hun 65ste jaar. Dit terwijl ze tegelijkertijd zijn vrijgesteld van de gebruikelijke sollicitatieverplichting. De regering meent dat deze ontwikkeling gekeerd moet worden. Door enerzijds de sollicitatieplicht voor uitkeringsgerechtigden van 57,5 jaar en ouder (met geringe afstand tot de arbeidsmarkt) opnieuw in te voeren en anderzijds een werkgeversbijdrage in de WW-lasten van oudere werknemers te introduceren, worden zowel de werkgever als de werknemer gestimuleerd om instroom in de WW te voorkomen en wordt bevorderd dat oudere uitkeringsgerechtigden uitstromen naar werk.

De werkgeversbijdrage in de WW-lasten van oudere werknemers is een maatregel die de instroom van ouderen in de WW tegen zal gaan. Uit onderzoek² blijkt dat werknemers vanaf 55 jaar onevenredig vaak worden geconfronteerd met een beëindiging van hun dienstbetrekking via de diverse ontslagroutes. Gezien de hoge instroom van ouderen in de WW, is geconcludeerd dat de reeds bestaande instrumenten³, onvoldoende leiden tot het beoogde doel om een meer evenwichtige leeftijdsopbouw bij ontslag te bereiken. Het relatief grote aandeel van ouderen bij de instroom in de WW kan een relatie hebben met de afweging die werkgevers blijkbaar maken bij ontslagselecties. Het feit dat oudere werknemers veelal een hoger salaris hebben, kan daarbij een motief zijn. Invoering van werkgeversbijdrage is een onderdeel van een breder pakket van maatregelen met betrekking tot de werkloosheidswet. In het Strategisch Akkoord heeft het kabinet op het terrein van de WW onder meer aangegeven dat de sollicitatieplicht voor oudere werknemers opnieuw wordt ingevoerd en de vervolgitkering in de WW tot een jaar beperkt wordt. Door dit pakket aan maatregelen zullen ook oudere werknemers, meer dan nu, gestimuleerd worden om werk te behouden.

De regering stelt voor om naast de bestaande en voorgenomen instrumenten een financiële prikkel in te voeren om de onevenredig hoge instroom van ouderen in de WW te beperken. Gezien het specifieke karakter van de problematiek kiest de regering voor een sterke financiële prikkel gericht op een in omvang beperkte doelgroep. Een sterke prikkel verhoogt het te verwachten gedragseffect, terwijl een beperking van de doelgroep de negatieve gevolgen voor de werkherkenningskansen van personen met een lagere leeftijd minimaliseert. De invoering van een werkgeversbijdrage in de werkloosheidslasten bij instroom van oudere werknemers is naar de mening van de regering een doelmatig en noodzakelijk instrument om de instroom van oudere werknemers in de WW tegen te gaan. Hierin is de rechtsgrond voor voorliggende regeling gelegen.

3. Het advies van de SER

In zijn advies Arbeidsdeelname Ouderen⁴ gaat de Sociaal-Economische Raad (SER) ook in op premiedifferentiatie in de WW in relatie tot de positie van oudere werknemers. De SER wijst premiedifferentiatie op ondernemingsniveau af. De uiteindelijke gevolgen daarvan voor de werkgelegenheid en het beroep op de werkloosheidsregelingen zijn volgens de SER met zeer

² Research voor beleid: "Ontslagroutes naar de WW", oktober 2001.

³ Het gaat hierbij om diverse instrumenten, onder andere op het gebied van ontslagrecht en op het gebied van de uitvoering, welke op zich bijdragen aan een lagere instroom van ouderen in de WW, maar waarmee geen evenredige instroom bereikt wordt. Onderzoek van het Ctsv (rapporten van juni 2000 en januari 2001) wijst bijvoorbeeld uit dat de poortwachtersfunctie van de uitvoeringsinstellingen onvoldoende effectief is bij de toepassing van de WW bij ontslag van ouderen wegens reorganisatie. Het onderzoek toont aan dat de toetsing van het verweer van de werknemer tegen zijn ontslag problematisch is. Dit onderstreept het belang van het voorgenomen beleid het arbeidsmarktgedrag van werkgevers meer via financiële prikkels te beïnvloeden.

⁴ Ser-advies 99/18 Bevordering Arbeidsdeelname Ouderen

veel onzekerheid omgeven vanwege de tegengestelde effecten. De SER doelt daarbij met name op het negatieve effect op de werkhervindingskans van werkloze werknemers en de (financiële) risico's voor ondernemingen, met name in het midden- en kleinbedrijf.

Wel acht de SER, onder voorwaarden, verdergaande sectorale premiedifferentiatie een begaanbare weg. Een dergelijke sectorale premiedifferentiatie kan bijdragen aan de verhoging van de arbeidsdeelname van ouderen doordat sociale partners gestimuleerd worden tot het maken van afspraken over participatiebevorderend ouderenbeleid.

De regering heeft getracht de bezwaren van de SER tegen premiedifferentiatie op ondernemingsniveau te ondervangen bij de vormgeving van de werkgeversbijdrage. Volledige premiedifferentiatie of volledig verhaal van de uitkering heeft het meeste effect op het gedrag van werkgevers, maar impliceert grote risico's voor met name het midden- en kleinbedrijf. Een financiële bijdrage in de uitkeringslasten, zoals in het voorliggende wetsvoorstel is vormgegeven, biedt de mogelijkheid om de effecten te variëren al naar gelang de omvang van een onderneming en heeft minder omvangrijke financiële consequenties dan volledig verhaal van deze lasten. De regering is van mening dat het bezwaar van de SER, dat premiedifferentiatie op ondernemingsniveau negatieve effecten heeft op de werkhervindingskansen van oudere werknemers, in het voorliggende wetsvoorstel ondervangen wordt doordat de maatregel niet van toepassing is op werknemers die na het vijftigste jaar in dienst komen bij die werkgever.

4. Adviezen Lisv, Ctsv en Actal

Het voorliggende wetsvoorstel is voorgelegd aan het voormalige Landelijk instituut sociale verzekeringen (Lisv), het voormalige College van toezicht sociale verzekeringen (Ctsv) en aan het Adviescollege toetsing administratieve lasten (Actal) voor een uitvoerbaarheids-, een toezichtbaarheids-, en een administratieve lasten toets.

Het Lisv staat achter het doel van het wetsvoorstel om de instroom van ouderen in de WW te beperken en verwacht dat het wetsvoorstel hiertoe kan bijdragen. Het Lisv geeft aan dat in het algemeen kan worden gesteld dat de voorgestelde regeling puur bezien vanuit de techniek van de uitvoering, geen problemen zal opleveren. Wel voorziet het Lisv dat een aantal aspecten van de regeling kan leiden tot neveneffecten die een doelmatige en rechtmatige uitvoering kunnen belemmeren. Het Lisv doelt daarbij met name op de rechtsgrond en het draagvlak voor de regeling, het overgangsrecht en de grensdatum, de verhouding tot het afspiegelingsbeginsel in het ontslagrecht en het risico dat de ontslagleeftijd zal verschuiven. Deze aspecten zijn in de memorie van toelichting verder onderbouwd. Daarnaast is de regeling op een aantal punten aangepast.

Het Ctsv acht de doelstelling van het wetsvoorstel en het instrument daartoe op hoofdlijnen helder. Op onderdelen is volgens het Ctsv echter verduidelijking vereist. De opmerkingen van het Ctsv hebben geleid tot aanpassing van het wetsvoorstel en de memorie van toelichting.

Naar het oordeel van Actal is het wetsvoorstel nauwelijks relevant voor de administratieve lasten voor werkgevers.

5. Werkgeversbijdrage bij de WW-instroom van een werknemer van 57,5 jaar of ouder

Het relatief grote aandeel van ouderen bij de instroom in de WW kan een relatie hebben met de afweging die werkgevers blijkbaar maken bij ontslagselecties. Het feit dat oudere werknemers veelal een hoger salaris hebben, kan daarbij een motief zijn. De regering meent dat een

verplichte bijdrage voor de werkgever deze relatief hoge instroom van oudere werknemers in de WW kan terugdringen. De bijdrage leidt ertoe dat de kosten bij WW-instroom voor werknemers van 57,5 jaar en ouder hoger worden dan voor jongere werknemers. Dit kan tot gevolg hebben dat de werkgever niet tot ontslag overgaat, of indien de werkgever toch gedwongen is te ontslaan, dat de ontslagbeslissing vaker dan nu het geval is, ten gunste van de oudere werknemer zal uitvallen. Het ontslaan van een oudere werknemer wordt ten opzichte van de huidige situatie, financieel minder aantrekkelijk. Hierdoor gaan andere aspecten, zoals de ervaring van de oudere werknemer, een grotere rol spelen bij de besluitvorming over ontslag. De werknemer die in plaats van de oudere werknemer wordt ontslagen zal door zijn gunstigere leeftijd betere vooruitzichten hebben op de arbeidsmarkt en op een korter verblijf in de WW⁵. Het wetsvoorstel beoogt de instroom in de WW te beïnvloeden zodat deze meer een afspiegeling gaat vormen van het totale verzekerdenbestand.

De regering heeft voor deze vorm van premiedifferentiatie gekozen, omdat deze vorm minder risico's meebrengt voor ondernemingen dan volledig verhaal van de lasten. Bovendien laat deze financieringsvorm de mogelijkheid open om de lasten te differentiëren naar de grootte van de onderneming zodat de financiële risico's voor het midden en kleinbedrijf beperkt blijven.

De voorgestelde werkgeversbijdrage heeft betrekking op de WW-lasten die voortvloeien uit de instroom van oudere werknemers in de WW. De werkgeversbijdrage is verschuldigd over de individuele WW-lasten, voor zolang de WW-uitkering van de betrokken werknemer voortduurt. De werkgeversbijdrage is dus gekoppeld aan de WW-uitkering. Als een werknemer een nieuwe betrekking aanvaardt, waaraan minder werkuren verbonden zijn, kan een gedeeltelijke WW-uitkering resteren. Over een gedeeltelijke WW-uitkering is ook een lagere werkgeversbijdrage verschuldigd. Bij het beëindigen van de WW-uitkering stopt de bijdrage van de (ex)werkgever aan die uitkering.

De werkgeversbijdrage heeft geen punitief karakter, zoals een boete of sanctie⁶, maar dient om de lasten te financieren en directer toe te rekenen opdat het gedrag van werkgevers wordt beïnvloed en het hoge werkloosheidsrisico van ouderen afneemt. De bijdrage is vergelijkbaar met het eigen risico dat bij particuliere verzekeringen wordt gehanteerd.

De werkgeversbijdrage wordt periodiek in rekening gebracht bij de werkgever en komt ten gunste van het fonds waaruit de WW-uitkering gefinancierd wordt. De werkgeversbijdrage over de eerste zes maanden komt ten gunste van één van de sectorale wachtgeldfondsen. Na die periode komt de werkgeversbijdrage ten gunste van het Algemeen Werkloosheidsfonds (AWf). De bijdragen leiden tot een verlaging van de sectorale en landelijke WW-premie.

6. Hoogte van de werkgeversbijdrage

De werkgeversbijdrage bedraagt een deel van de bruto WW-uitkering vermeerderd met de daarover door de werkgever verschuldigde premies. Mede gelet op het advies van de SER,

⁵ Uit een onderzoek van het Lisv ('Werkhervattingskansen oudere werklozen', augustus 2001) blijkt dat er een trendbreuk optreedt in de werkhervattingskansen op 57,5-jarige leeftijd. Zelfs personen die op 57-jarige leeftijd de WW instromen, hebben een twee keer zo hoge werkhervattingskans binnen 12 maanden als personen van 57,5 jaar. Deze trendbreuk in de werkhervattingskansen wordt volgens het onderzoek van het Lisv met name veroorzaakt doordat personen, die bij instroom 57,5 jaar of ouder zijn, geen sollicitatieplicht hebben.

Zoals al uit tabel 1 bleek, ligt de gemiddelde werkhervattingskans bij uitstroom bijna acht maal zo hoog als bij werklozen van 57,5 jaar en ouder. Zelfs de werkhervattingskans van werklozen tussen de 55 en 57,5 jaar is vier keer zo hoog.

⁶ Bij een boete of sanctie worden immers meer kosten in rekening gebracht dan de werkelijk gemaakte kosten terwijl de bijdrage slechts een gedeeltelijk verhaal van de kosten inhoudt.

stelt de regering voor dat dit percentage werkgeversbijdrage wordt gedifferentieerd naar grootte van de werkgever. Er zijn 3 groepen werkgevers. Tot welke werkgeversklasse een werkgever behoort, is afhankelijk van de grootte van de werkgever. De allerkleinste werkgevers worden vrijgesteld van een bijdrage. De werkgevers die wel een bijdrage verschuldigd zijn, worden verdeeld in twee groepen waarbij voor elke groep een ander percentage werkgeversbijdrage geldt. Kleine werkgevers zijn een lagere werkgeversbijdrage verschuldigd, grote werkgevers een hogere bijdrage.

Er zijn twee redenen om de kleinste werkgevers vrij te stellen van een bijdrage en de hoogte van de werkgeversbijdrage te differentiëren:

- Werkgevers met een klein personeelsbestand hebben minder mogelijkheden om bij ontslag een selectie tussen medewerkers te maken. De werkgeversbijdrage is bedoeld om bedrijven te stimuleren oudere werknemers in dienst te houden en bij gedwongen inkrimping eerder een jonger persoon met betere perspectieven op de arbeidsmarkt te ontslaan. Deze selectiemogelijkheden worden kleiner naar mate de werkgever minder werknemers in dienst heeft. Werkgevers met 10 of minder werknemers hebben zeer weinig tot geen mogelijkheden tot het maken van een selectie en worden daarom vrijgesteld van een bijdrage.
- De prikkel die van de werkgeversbijdrage uitgaat, wordt door kleine werkgevers sneller gevoeld. De effecten op de totale loonsom bij het betalen van een werkgeversbijdrage zijn voor een kleine werkgever groter dan voor een grote werkgever. Voor de groep werkgevers die wel een werkgeversbijdrage moeten betalen, is daarom een verschil gemaakt in de hoogte van de werkgeversbijdrage. Om de maatregel ook voor grote werkgever effectief te laten zijn, zullen grote werkgevers een hogere werkgeversbijdrage verschuldigd zijn dan kleine werkgevers. Op deze manier biedt de hoogte van de bijdrage voldoende stimulans om de werkgever per individueel geval tot een serieuze afweging te dwingen.

Tabel 2: hoogte van de werkgeversbijdrage naar bedrijfsomvang

Bedrijfsgrootte (aantal keer het gemiddeld premieplichtig loon)	Werkgeversbijdrage (percentage van de WW- uitkering)
0 t/m 10	geen werkgeversbijdrage
11 t/m 25	15%
Meer dan 25	30%

Bij het bepalen van de bedrijfsgrootte is de thans gehanteerde systematiek, die geldt voor de bepaling van de bedrijfsomvang in het kader van de premie voor de Arbeidsongeschiktheidskas, richtinggevend geweest. De werkgever met een premieplichtige loonsom die groter is dan 25 maal het gemiddelde premieplichtige loon per werknemer wordt in de klasse met meer dan 25 werknemers ingedeeld, etc. Het gemiddelde premieplichtige loon per werknemer wordt jaarlijks door het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) vastgesteld⁷. Startende ondernemingen worden ingedeeld in de kleinste grootteklasse, aangezien van deze bedrijven geen gegevens beschikbaar zijn over de gerealiseerde loonsom in het referentiejaar. Zij betalen daarom geen werkgeversbijdrage. Voorts wordt op deze wijze rekening gehouden met de hoge kosten in de opstartfase van een onderneming. De totaal verschuldigde werkgeversbijdrage wordt gemaximeerd op 3% van de verzekeringsplichtige loonsom van de werkgever. Dit plafond heeft tot doel te voorkomen dat

⁷ Besluit gedifferentieerde premie WAO 2003, In 2003 bedraagt het gemiddeld premieplichtig loon fl. 53.000. Het bedrag is nog in guldens vastgesteld omdat dit vergeleken wordt met de jaaropgaven van de werkgever over 2001.

de werkgeversbijdrage bij aanzienlijke reorganisaties een onevenredig deel van de werkgeverslasten gaat uitmaken.

7. Vrijstelling van werkgeversbijdrage

Mogelijk nadelige gevolgen van de invoering van premiedifferentiatie op de werkhervattingskansen van ouderen, moeten worden voorkomen. Immers, de werkgeversbijdrage bij instroom in de WW zou er toe kunnen leiden dat een werkgever minder snel een oudere werknemer aanneemt, omdat het ontslaan van deze werknemer duurder wordt. Dit zou een ongewenst neveneffect van de regelgeving zijn. Daarom is geen werkgeversbijdrage verschuldigd als de werknemer na zijn 50ste jaar bij de betrokken werkgever in dienst is gekomen.

Het opnemen van een vrijstelling voor het betalen van een werkgeversbijdrage zou kunnen leiden tot mogelijke ontwijkconstructies. Werkgevers zouden ertoe kunnen overgaan om werknemers van 57,5 jaar en ouder tijdelijk onder te brengen bij een andere onderneming (uitzendbureau, outplacementbureau). Als de werknemer na korte tijd vervolgens de WW instroomt, zouden beide werkgevers vrijgesteld zijn van de werkgeversbijdrage. Het ontslag door de eerste werkgever had immers geen WW-uitkering tot gevolg. De tweede werkgever heeft de betrokken werknemer na zijn 50ste jaar in dienst genomen en is daardoor vrijgesteld van de werkgeversbijdrage.

Om de effectiviteit van de regeling te handhaven is de vrijstelling daarom alleen van toepassing indien aan één van de volgende voorwaarden is voldaan:

- De (ex)werknemer heeft bij de laatste werkgever een dienstverband gehad met een lengte van minimaal 6 maanden.
- De (ex)werknemer is bij de laatste werkgever in dienst gekomen als werkloos werkzoekende.

De vrijstelling treedt in werking als er een dienstverband met een duurzaam resultaat tot stand is gekomen. Vooralsnog wordt bij de definitie van een duurzaam resultaat gedacht aan de definitie die ook in het kader van de Wet op de (re)ïntegratie arbeidsgehandicapten (Wet Rea) wordt gehanteerd: een dienstbetrekking die een half jaar heeft geduurd. De werkgever die een werknemer na het bereiken van de 50-jarige leeftijd, vanuit een situatie waarin hij staat ingeschreven als werkzoekende bij de Centrale organisatie werk en inkomen, in dienst neemt, valt ongeacht de lengte van het dienstverband onder de vrijstelling. Anders zouden oudere werkzoekenden in een nadelige positie op de arbeidsmarkt worden gebracht.

Een vrijstelling voor de werkgeversbijdrage geldt ook voor werknemers die op de dag dat ze werkloos worden 64 jaar of ouder zijn. Met deze vrijstelling is aangesloten bij de voorgenomen vrijstelling van deze groep werknemers van de verplichting om te solliciteren. Indien toch zou worden overgegaan tot het heffen van een werkgeversbijdrage over de uitkeringen van deze werknemers zouden de verplichtingen van de werkgever en werknemer, naar de mening van de regering, niet voldoende met elkaar in evenwicht zijn.

8. WW-lasten waarover geen bijdrage verschuldigd is

Niet over alle WW-lasten is een werkgeversbijdrage verschuldigd. Indien een WAO-uitkeringsgerechtigde minder arbeidsongeschikt wordt op of na de leeftijd van 57,5 jaar en daardoor in aanmerking komt voor een WW-uitkering of een uitbreiding van de WW-uitkering is geen bijdrage verschuldigd. In deze situatie kan de afstand tot de (ex)werkgever inmiddels zo groot zijn geworden, dat een werkgeversbijdrage voor dit WW-deel zijn doel voorbij schiet. Een WW-uitkering als gevolg van het verlagen van een WAO-uitkering wordt daarom

vrijgesteld van de werkgeversbijdrage. Deze vrijstelling geldt echter niet indien per het einde van de wachttijd een voorschot op een WAO- uitkering of een uitkering op grond van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening militaire (Wamil) is verleend en over het desbetreffende tijdvak geen definitief recht op uitkering wordt vastgesteld. De vrijstelling geldt alleen voor definitief vastgestelde uitkeringen om rechtsongelijkheid te voorkomen met de situatie dat bij einde wachttijd terstond bekend is dat geen uitkering toegekend wordt.

Tenslotte is de werkgever vrijgesteld van een bijdrage indien de WW-uitkering wordt verstrekt vanwege vorstwerkloosheid of werktijdverkorting. Indien gebruik gemaakt wordt van een WW-uitkering op grond van vorstwerkloosheid of werktijdverkorting is het immers de intentie van de werkgever om het dienstverband met de betrokken werknemers niet te verbreken. Indien aansluitend aan een dergelijke uitkering alsnog een definitief arbeidsuren- en loonverlies optreedt, bestaat er niet langer recht op vrijstelling voor de bijdrage. Als de werknemer 57,5 jaar of ouder is op het moment dat het definitieve arbeidsuren- en loonverlies optreedt, is de bijdrage verschuldigd over de WW-uitkering waarop vanaf dat moment recht ontstaat.

9. Overgangsrecht en grensdatum

De regering stelt voor werkgevers de bijdrage te laten betalen voor werknemers van 57,5 jaar of ouder, waarvan de handeling die heeft geleid tot instroom in de WW, heeft plaatsgevonden na de datum van indiening van dit wetsvoorstel in de Tweede Kamer. De werkgeversbijdrage wordt in rekening gebracht over de werkloosheidslasten vanaf de datum waarop dit wetsvoorstel van kracht wordt.

Regels die bezwarend werken, kennen in de meeste gevallen een eerbiedigende werking. Dit betekent dat de nieuwe regels meestal alleen van toepassing worden verklaard, indien de situatie die tot toepassing van de bezwarende maatregel leidt op of na de datum van inwerkingtreding van de regeling is ontstaan. Dit zou voor het onderhavige wetsvoorstel betekenen dat werkgevers alleen een bijdrage moeten betalen, indien hun werknemers van 57,5 jaar of ouder de WW instromen na de inwerkingtreding van het wetsvoorstel.

Dit kan er echter toe leiden dat werkgevers de periode gelegen tussen het bekend worden van het wetsvoorstel (of het beleidsvoornemen daartoe) en de daadwerkelijke inwerkingtreding ervan, trachten te benutten voor het alsnog ontslaan van zoveel mogelijk oudere werknemers. Dit effect is tegengesteld aan het doel van de regeling.

Om dit effect te voorkomen, heeft de regering gekozen voor een regeling die ook rechtsgevolg verbindt aan feiten die voor het tijdstip van inwerkingtreding van deze regeling hebben plaatsgevonden (onmiddellijke werking). Het is dan echter wel gewenst om deze onmiddellijke werking dusdanig te beperken dat werkgevers die ouderen hebben ontslagen op een moment dat ze in redelijkheid geen rekening met dit wetsvoorstel konden houden, niet worden aangeslagen voor het betalen van de bijdrage.

Werkgevers moeten een bijdrage betalen, indien het dienstverband met hun werknemer van 57,5 jaar of ouder wordt verbroken na de datum van indiening van het wetsvoorstel in de Tweede Kamer. Op deze datum wordt de inhoud van het wetsvoorstel openbaar en kunnen de werkgevers rekening houden met de mogelijke gevolgen van dit wetsvoorstel. Het moment waarop de werkgeversbijdrage betaald moet gaan worden, valt uiteraard samen met de datum waarop dit wetsvoorstel van kracht wordt.

Als een werkgever bijvoorbeeld op 1 juli 2003 een werknemer van 59 jaar ontslaat moet deze werkgever in verband met de WW-uitkering van die werknemer een werkgeversbijdrage gaan betalen. Hij is deze bijdrage echter pas verschuldigd vanaf de datum van inwerkingtreding. Er wordt dus geen bijdrage in rekening gebracht over de uitkeringslasten in de periode gelegen tussen het bekendmaken van het wetsvoorstel en de inwerkingtreding van het wetsvoorstel.

10. Financiële gevolgen

Het onderhavige wetsvoorstel beoogt de instroom van oudere werknemers in de WW te remmen. Uit Lisv-cijfers blijkt dat de instroomkans van oudere werknemers ongunstig afsteekt tegen het gemiddelde. Bovendien is de gemiddelde verblijfsduur van ouderen in de WW langer dan gemiddeld. In 2001 bedroeg de instroom gemiddeld 5,9 nieuwe WW-uitkeringen per 100 verzekerden ouder dan 57,5 jaar. De instroom per 100 verzekerde personen met een leeftijd tussen 55 en 57,5 jaar bedroeg 4,8 nieuwe uitkeringen. Voor de gehele verzekerde populatie bedroeg dit cijfer 4,4.

Het kabinet verwacht dat de werkgeversbijdrage leidt tot een reductie van de instroom van oudere werknemers in de WW. De omvang van deze reductie is afhankelijk van de gedragsreacties van werkgevers. De exacte omvang van de effecten is dus niet aan te geven. Het is wel mogelijk om aan te geven welke de gevolgen zijn, indien wordt uitgegaan van bepaalde veronderstellingen. Deze berekeningen geven het verwachte (partiële) effect aan van de werkgeversbijdrage. Andere invloeden op het WW-bestand, zoals herinvoering van de sollicitatieplicht, de conjunctuur en de vergrijzing, worden buiten beschouwing gelaten. Ook tweede orde effecten, zoals de macro-economische doorwerking op de werkgelegenheid zijn buiten beschouwing gelaten.

- In 2001 bedroeg de instroom van 57,5-plussers in de WW (afgerond) 14.000 personen. Dit komt overeen met 5,9% van de verzekerdenpopulatie in die leeftijdsklasse.
- Als operationele veronderstelling wordt er van uitgegaan dat de introductie van de werkgeversbijdrage leidt tot een daling van de instroomkans van 57½-plussers van 5,9% tot het niveau van 55-57,5-jarigen (4,8%). Dan daalt de jaarlijkse instroom met circa 2.000 tot circa 12.000 personen per jaar. De structurele situatie wordt 7,5 jaar na inwerkingtreding van het voorstel bereikt. Dat is de maximale periode waarover een werkgever een eigen bijdrage dient te betalen. Bij een gemiddelde verblijfsduur voor deze groep van ca. 5 jaar leidt het voorstel dan tot een reductie van het aantal ouderen in de WW met 8.700 uitkeringsjaren. Tabel 1 presenteert het geraamde tijdpad.
- Hier tegenover staat een verwachte verhoging van de instroom in de jongere leeftijdsgroepen. Jongere werklozen hebben doorgaans hogere werkherlevingskansen en zijn sneller inzetbaar op een nieuwe baan. Bestaande vacatures kunnen dus sneller worden vervuld. Daarnaast is aannemelijk dat zich een groter aantal vacatures zal manifesteren. Het gaat hierbij om vacatures die latent aanwezig zijn en door werkgevers niet worden gemeld, omdat werkgevers van mening zijn dat er toch geen voldoende gekwalificeerd (jong) personeel aanwezig is. Geschikt arbeidsaanbod leidt er dan toe dat er additionele arbeidsplaatsen ontstaan. Door de snellere vervulling van bestaande vacatures en de veronderstelde toeneming van het aantal arbeidsplaatsen is er per saldo dus een positief werkgelegenheidseffect te verwachten. Dit effect is gesteld op 25% van het aantal bespaarde uitkeringsjaren WW voor ouderen. Tabel 1 laat zien hoe het werkgelegenheidseffect (uitgedrukt in bespaarde uitkeringsjaren WW) zich in de tijd ontwikkelt. In de structurele situatie is er dus sprake van een toeneming met 6.500 uitkeringsjaren WW voor jongeren en een daling met 8.700 uitkeringsjaren voor ouderen. Onder de gemaakte veronderstelling is de structurele besparing dan 2.200 uitkeringsjaren.

Tabel 1: Volume-effecten van de maatregel, onderscheiden naar ouder en jonger dan 57,5 jaar (*1.000 uitkeringsjaren) *

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
> 57,5 jaar	0	-0.9	-2.4	-3.7	-4.9	-5.9	-6.7	-7.5	-8.7
< 57,5 jaar	0	0.7	1.8	2.8	3.6	4.4	5.0	5.6	6.5
Saldo	0	-0.2	-0.6	-0.9	-1.2	-1.5	-1.7	-1.9	-2.2

* In de tabel is uitgegaan van inwerkingtreding van het wetsvoorstel per 01-01-2004.

- Het dagloon dat dient als grondslag voor de berekening van de WW-uitkering is gemiddeld hoger voor oudere werknemers dan voor jongere werknemers. Het wetsvoorstel leidt dus - onder de gehanteerde veronderstellingen - tot een 'verdringing' van hoge WW-uitkeringen voor ouderen door lagere WW-uitkeringen voor jongeren. De gemiddelde loongerelateerde WW-uitkering die in 2001 uit het Wachtgeldfonds is voldaan bedroeg ca. €14.000. Dit betreft een gewogen gemiddelde van de WW-uitkeringen over alle leeftijdsgroepen. Op basis van gegevens over de leeftijdsverdeling en dagloonklassen is te bepalen dat de gemiddelde WW-uitkering voor 57,5-plussers ca. €16.000 bedraagt en voor personen jonger dan 45 jaar ca. €13.000. Tabel 2 presenteert de besparing op de WW-lasten. Dit is dus een saldo van hogere WW-lasten bij jongeren en besparingen bij ouderen.

Tabel 2: Effect van de maatregel op de WW-uitkeringslasten (in mln euro)*

*mln euro	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
WW-uitkeringslasten	0	-5	-15	-24	-31	-37	-43	-48	-55

* In de tabel is uitgegaan van inwerkingtreding van het wetsvoorstel per 01-01-2004.

Tabel 2 laat zien dat onder de gehanteerde veronderstellingen per saldo een bedrag wordt bespaard dat oploopt van €5 mln in het eerste jaar tot €55 mln in de structurele situatie. In deze raming is de invoering van de sollicitatieplicht niet meegenomen.

Het Lisv heeft in het advies over de uitvoering de kosten van de uitvoering aangegeven. Het Lisv gaf aan dat de incidentele kosten en de structurele uitvoeringskosten beperkt zullen zijn.

Om de opbrengsten van de werkgeversbijdragen voor de fondsen te bepalen is inzicht nodig in het percentage ouderen, waarvoor de werkgever bij ontslag een eigen bijdrage moet betalen. WW-gerechtigden die na het 50ste jaar in dienst zijn genomen of die uitkeringsgerechtigd zijn geworden als gevolg van een afschatting van de WAO-uitkering zijn immers van de eigen bijdrageregeling uitgesloten.

Verondersteld is dat gemiddeld voor de helft van het aantal ontslagen ouderen een eigen bijdrage dient te worden voldaan. De opbrengsten zijn afhankelijk van:

A. het aantal ouderen dat na inwerkingtreding van het voorstel wordt ontslagen en waarvoor de eigen bijdrage dient te worden voldaan. Indien voor 50% van de oudere WW-ers een eigen bijdrage dient te worden betaald dan gaat het om 6.000 WW-ers in het eerste jaar (50% van de jaarlijkse instroom ter hoogte van 12.000 personen) oplopend naar 11.500 WW-ers in de structurele situatie (50% van de 23.000 personen van 57,5 jaar en ouder in het bestand die na 57,5 jaar zijn ingestroomd).

B. de gemiddelde hoogte van de eigen bijdrage in de WW-uitkering. Uitgaande van een gemiddelde WW-uitkering voor personen ouder dan 57,5 jaar van €16.000 bedraagt de eigen bijdrage gemiddeld €3.970.

De opbrengsten van de eigen bijdrage voor de fondsen lopen geleidelijk in de tijd op van circa €10 mln in het eerste jaar tot ca. €45 mln in de structurele situatie (in 2011). De

werkgeversbijdrage komt ten gunste van de werkloosheidsfondsen en leidt tot een verlaging van het werkgeversdeel van de totale werkloosheidspremies.

11. Overige aspecten van de regeling

De werkgever wordt belanghebbende t.a.v. de WW-lasten

Een werkgever is geen belanghebbende ten aanzien van het besluit waarbij de WW-uitkering wordt toegekend, maar wel ten aanzien van het besluit waarin de in artikel 87, eerste lid, bedoelde bijdrage wordt opgelegd.

Er is gekozen voor een gescheiden rechtsgang voor de werkgever en werknemer. Dit houdt in dat de werkgever geen bezwaar of beroep kan instellen tegen de beslissing met betrekking tot de WW-uitkering. De werkgever heeft echter wel een volledig beroepsrecht tegen de werkgeversbijdrage beschikking. In dit kader kan de werkgever niet alleen de plicht tot het betalen van de bijdrage aanvechten, maar ook de hoogte van de vastgestelde bijdrage. Het bezwaar tegen de bijdrage kan de werkgever onder andere motiveren door te stellen dat de aan de bijdrage ten grondslag liggende WW-uitkering ten onrechte of tot een te hoog bedrag is vastgesteld. Op deze wijze heeft de werkgever de mogelijkheid om alle aspecten die relevant zijn voor het opleggen van bijdrage in bezwaar of beroep aan de orde te stellen.

Herleving oude WW-rechten

Wanneer een (ex)werknemer na instroom in de WW weer een baan vindt, maar kort daarop deze baan weer verliest, herleeft het oude WW recht. Dit heeft tot gevolg dat ook de werkgeversbijdrage weer is verschuldigd door de werkgever bij wie de werknemer voorafgaand aan het oude WW-recht in dienst was.

Indien een nieuw recht op een loongerelateerde WW-uitkering ontstaat (doorgaans na een nieuw werkverband dat langer dan zes maanden duurt) is er geen sprake van herleving bij het opnieuw intreden van werkloosheid. In dat geval hoeft de (ex)werkgever niet opnieuw de bijdrage te betalen bij terugval in de WW. Ook de laatste werkgever is gevrijwaard van het betalen van een werkgeversbijdrage, aangezien de werknemer ouder dan 50 jaar was bij indiensttreding en voor meer dan 6 maanden in dienst is geweest. Voor bepaalde beroepen is een verkorte referte-eis van toepassing. Hier is er dus al binnen een kortere periode geen sprake meer van herleving. De vrijstelling van de bijdrage voor de nieuwe werkgever geldt echter pas als de werknemer 6 maanden bij deze werkgever in dienst is.

Betaling werkgeversbijdrage bij overgang van de onderneming

Ingeval van overgang van een onderneming wordt de werkgeversbijdrage bij instroom in de WW van werknemers van 57,5 jaar of ouder toegerekend aan de werkgever die de onderneming verkrijgt (artikel 662 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek).

De overheidswerkgever valt niet onder deze regeling

Met de inwerkingtreding van de tweede fase van de Wet overheids personeel onder de werknemersverzekeringen zijn overheidswerknemers onder de WW gebracht. De financiering van de WW-uitkeringen geschiedt niet conform de financiering van de WW-uitkeringen in de marktsector. De WW-uitkeringen aan overheidswerknemers worden verhaald op de overheidswerkgever uit wiens dienstbetrekking de overheidswerknemer werkloos is geworden. De overheidswerkgever is in feite eigenrisicodragend. Het is derhalve niet opportuun de overheidswerkgevers onder de onderhavige regeling te laten vallen.

Wijziging ontslagbesluit

Bij omvangrijke ontslagen mag de werkgever de leeftijdsverdeling van de voor ontslag geselecteerde werknemers een afspiegeling laten zijn van een werkgebied (afspiegelingsbeginsel). Het spreekt voor zich dat de werkgever in het licht van dit voorstel de keuzevrijheid moet hebben om werknemers van 57,5 jaar en ouder niet voor ontslag voor te dragen. In het verlengde van dit wetsvoorstel zal dan ook het ontslagbesluit worden aangepast.

Administratieve lasten

Voor de uitvoering van deze regeling is geen aanvullende informatie van de werkgever nodig. De uitvoering kan geschieden met behulp van de informatie die nu al wordt ontvangen ten behoeve van een WW-aanvraag en informatie die wordt opgeslagen ten behoeve van het berekenen van het recht op en de duur van een WW-uitkering. Het UWV berekent de hoogte van de eigen bijdrage op basis van deze gegevens en stuurt de werkgevers vervolgens een rekening. De administratieve lasten voor werkgevers blijven derhalve beperkt tot het voldoen van deze aan hen verstuurde rekening.

Leeftijdsdiscriminatie

Nagegaan is of het wetsvoorstel past binnen de werkingssfeer van de Europese richtlijn tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (2000/78/EG) en het wetsvoorstel Gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid, beroep en beroepsonderwijs (Kamerstukken II, 2001-2002, 28170). Geconcludeerd is dat de wettelijke sociale zekerheid niet valt onder de werkingssfeer van de Europese richtlijn en het daaruit voortvloeiende wetsvoorstel Gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid, beroep en beroepsonderwijs. Het in dat wetsvoorstel neergelegde verbod van onderscheid op grond van leeftijd is daarom niet van toepassing op de onderhavige regeling.

Voorts wordt opgemerkt dat het maken van een onderscheid naar leeftijd gerechtvaardigd is als het een geschikt en noodzakelijk middel is om het doel – dat legitiem moet zijn – te bereiken en als er voldoende rechtvaardiging is voor de gekozen leeftijdsgrens.

Het opleggen van een werkgeversbijdrage in de werkloosheidslasten bij ontslag van oudere werknemers is een passend middel om de relatief hoge instroom van ouderen in de WW te beperken. Er is gekozen voor de leeftijdsgrens van 57,5 jaar omdat uit onderzoek is gebleken dat de kans op instroom in de WW vanaf deze leeftijd beduidend hoger is dan voor werknemers in andere leeftijdscategorieën. Hiernaast is van belang dat er een grote daling optreedt in de werkhervangstkansen bij werklozen van 57,5 jaar en ouder. Dit hangt mede samen met de specifieke uitkeringsvoorwaarden voor deze groep en de vrijstelling in de sollicitatieverplichting. De relatief hoge instroom in combinatie met een zeer lage uitstroom, leidt tot een onevenredig groot aandeel werklozen boven de 57,5 jaar. 22% van de verzekerden uit deze leeftijdscategorie is werkloos. Het is niet te verwachten dat het hanteren van deze leeftijdsgrens zal leiden tot een grote verschuiving van ontslagwerkloosheid naar werknemers die de leeftijd van 57,5 jaar nog net niet bereikt hebben. Het zal voor deze groep niet aantrekkelijk zijn om mee te werken aan een eventueel ontslag, omdat de werkloosheidsuitkering in dat geval ontoereikend zal zijn om de periode tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd te overbruggen. Nu het kabinet tevens voornemens is om sollicitatieplicht voor werklozen van 57,5 jaar en ouder weer in te voeren en de vervolguutkeringen te verkorten, zal medewerking aan ontslag nog onaantrekkelijker worden voor een werknemer. Het voorstel om geen werkgeversbijdrage op te leggen als de werknemer na zijn 50ste jaar in dienst is gekomen bij de betrokken werkgever, is gerechtvaardigd gelet op het feit dat zo voorkomen wordt dat de arbeidsparticipatie van ouderen vermindert. Bij de keuze voor deze leeftijdsgrens van 50 jaar is de volgende afweging gemaakt. Enerzijds mag de grens niet te laag

liggen omdat dan meer werknemers dan noodzakelijk, onder de vrijstelling zouden vallen. Hierdoor zou de effectiviteit van de invoering van de werkgeversbijdrage afnemen. Anderzijds mag deze grens ook niet te dicht bij de grens van 57,5 jaar liggen, omdat dan de werkhervattingskansen van ouderen te veel in het gedrang zouden komen. De keuze voor de leeftijdsgrens van 50 jaar is, gelet op deze afweging, goed te rechtvaardigen. Met de leeftijdsgrens van 64 voor de vrijstelling van werkgeversbijdrage wordt aangesloten bij de voorgenomen vrijstelling van sollicitatieplicht voor deze werknemers.

Artikelsgewijs

Artikel I. Wijziging van de Werkloosheidswet

Onderdeel C

De voorgestelde wijziging is geplaatst in de eerste paragraaf van hoofdstuk VII van de WW. Op grond van artikel 78a van de WW is deze paragraaf niet van toepassing op overheidswerkgevers en overheidswerknemers. De in de tweede paragraaf van hoofdstuk VII van de WW opgenomen regeling omtrent het Uitvoeringsfonds voor de overheid voorziet reeds in een verhaal van de door een overheidswerknemer genoten WW-uitkering op de overheidswerkgever zodat de onderhavige regeling slechts toepassing behoeft voor niet overheidswerkgevers en -werknemers.

Artikel 87

De werkgever, wiens werknemer op of na de leeftijd van 57,5 jaar uit deze dienstbetrekking arbeidsuren alsmede het recht op onverminderde doorbetaling van zijn loon over die uren verliest en ten gevolge daarvan recht op een uitkering op grond van hoofdstuk IIa of IIb van de WW krijgt, betaalt het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (hierna: UWV) een bijdrage. De oorzaak van het ontstaan van loon- en arbeidsurenverlies alsmede het recht op WW-uitkering ten gevolge daarvan is daarbij niet relevant. Het dient hier te gaan om de laatste werkgever voordat het recht op WW-uitkering van de werknemer ontstaat. Doel van dit voorstel is immers om instroom van oudere werknemers in de WW te voorkomen. In geval van herleving van een oud recht op WW-uitkering is de bijdrage verschuldigd door de werkgever waarbij de werknemer in dienst was voordat het recht op WW-uitkering ontstond. Niet van belang is of, op het moment dat uit de dienstbetrekking arbeidsurenverlies en loonverlies ontstaat en de werknemer recht op een WW-uitkering krijgt, het dienstverband tussen beide partijen nog voortduurt of reeds is beëindigd. Immers, ook bij voortdurende van de dienstbetrekking kan voor een werknemer recht op een WW-uitkering ontstaan.

De op grond van het eerste lid van het voorgestelde artikel 87 door de werkgever te betalen bijdrage is in een zestal uitzonderingssituaties, genoemd in het tweede lid, niet verschuldigd. Een vrijstelling wordt verleend aan werkgevers waarvan de werknemer bij indiensttreding ouder was dan 50 jaar. Deze vrijstelling is alleen van toepassing bij instroom in de WW van een werknemer - die anders dan vanuit een situatie als werkzoekende zonder dienstbetrekking is aangenomen - indien deze voor een periode van ten minste zes maanden in dienst is geweest. Een werkgever valt ook onder deze vrijstelling indien een werknemer instroomt in de WW die op het moment van indiensttreding bij die werkgever ouder was dan 50 jaar en die op de dag voorafgaand aan de dag van ingang van die dienstbetrekking als werkzoekende bij de Centrale organisatie werk en inkomen stond geregistreerd. De duur van het dienstverband is hierbij niet

van belang. Beide hierboven genoemde vrijstellingen worden uitsluitend verleend indien tussen deze zelfde werkgever en werknemer in het jaar voorafgaande aan de aangeane dienstbetrekking geen ander dienstverband heeft bestaan. Deze bepaling is opgenomen om te voorkomen dat werkgevers in bedrijfstakken waar jaarlijks terugkerende werkloosheid gebruikelijk is, zoals het geval is bij seizoenswerkloosheid, vrijwel nooit een bijdrage verschuldigd zouden zijn. Tevens wordt hiermee voorkomen dat een werkgever aan de bijdrage zal ontkomen door kort na de beëindiging van een dienstverband met een oudere werknemer met deze zelfde werknemer een nieuw dienstverband voor de bepaalde tijd van (ten minste) zes maanden aan te gaan, na afloop van welk dienstverband alsnog recht op een WW-uitkering zou ontstaan en waarvoor de werkgever geen bijdrage verschuldigd zou zijn. Voorts geldt bij beide vrijstellingen dat dienstbetrekkingen die elkaar opvolgen met tussenpozen van minder dan drie maanden tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkanders opvolger te zijn, als één dienstbetrekking met de laatste werkgever moeten worden beschouwd. Zie hiervoor ook paragraaf 7 van het algemeen deel van de memorie van toelichting. Door de werkgever is evenmin een bijdrage verschuldigd indien zijn werknemer op of na het bereiken van de leeftijd van 57,5 jaar vanuit een definitief toegekende WAO-uitkering of uitkering op grond van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening militairen (Wamil) - geheel of deels - wordt goedgekeurd. De vrijstelling geldt niet indien per het einde van de wachttijd, bedoeld in artikel 19, eerste lid, van de WAO, een voorschot is verleend op een WAO- of Wamil-uitkering en over het desbetreffende tijdvak geen definitief recht op WAO-uitkering wordt vastgesteld. Zie hiervoor ook paragraaf 8 van het algemeen deel van de memorie van toelichting. Voorts is de werkgever vrijgesteld van een bijdrage indien de WW-uitkering een gevolg is van vorstwerkloosheid of werktijdverkorting (tweede lid, onderdeel d). Indien aansluitend op een toegekende WW-uitkering vanwege vorstwerkloosheid of werktijdverkorting een definitief arbeidsuren- en loonverlies optreedt, ten gevolge waarvan recht op een WW-uitkering ontstaat, geldt voor de toepassing van artikel 87, eerste lid, als peildatum voor het moment van arbeidsuren- en loonverlies het moment waarop een definitief arbeidsuren en definitief loonverlies is opgetreden. Voorts is de werkgever vrijgesteld van een bijdrage als een WW-uitkering wordt toegekend nadat een oudere werknemer zelf zijn dienstverband heeft opgezegd. Tenslotte is de werkgever geen bijdrage verschuldigd indien de werknemer op de eerste werkloosheidsdag 64 jaar of ouder is. Zie ook paragraaf 7 van het algemeen deel van deze memorie van toelichting.

De bijdrage wordt door de werkgever periodiek, over een door het UWV vast te stellen termijn, aan het UWV betaald over ieder kalenderjaar waarin zijn, op of na de leeftijd van 57,5 jaar, werkloos geworden werknemer recht op een uitkering op grond van hoofdstuk IIa of IIb van de WW heeft. Het UWV heeft aangegeven de voorkeur te hebben deze werkgeversbijdrage een maal per jaar bij de werkgever in rekening te brengen.

Ook indien de werknemer een gedeelte van een kalenderjaar een WW-uitkering heeft ontvangen, is de bijdrage verschuldigd. Er is geen bijdrage verschuldigd over uitkeringen die zijn ontvangen vanaf het moment dat een werkgever zijn bedrijf of zelfstandig beroep heeft beëindigd. Het is niet wenselijk geacht een werkgever na het staken van zijn activiteiten, over een periode waarover hij uit hoofde van die activiteiten naar alle waarschijnlijkheid ook geen inkomsten meer geniet, nog te confronteren met de verplichting tot het betalen van de bijdrage.

Bij overgang van een onderneming dient de bijdrage van de overdragende werkgever de overgaande onderneming te volgen. Dit is geregeld in het vierde lid conform de in artikel 78, vierde lid, van de WAO opgenomen regeling. Na overgang van de onderneming blijft het oorspronkelijk, overeenkomstig artikel 88, vastgestelde percentage gehandhaafd. Een wijziging

in de bedrijfsgrootte ten gevolge van de overgang van de onderneming zal derhalve niet doorwerken in de hoogte van het op grond van artikel 88 te bepalen percentage. Op grond van het vijfde lid wordt, in het geval waarin slechts een deel van de onderneming overgaat, de bijdrage herleid naar rato van het deel van de totale loonsom dat was toe te rekenen aan het overgegangene deel van de onderneming in het kalenderjaar voorafgaande aan dat van de overgang.

Met betrekking tot de wijze waarop het besluit tot het opleggen van de werkgeversbijdrage bij gebreke van tijdige betaling ten uitvoer wordt gelegd, is aangesloten bij de mogelijkheden die de Coördinatiewet Sociale Verzekering (hierna: CSV) biedt in het kader van premieheffing. De artikelen 14 tot en met 16, 16c, 16d, 16f en 16h CSV zijn hiertoe van overeenkomstige toepassing verklaard. De belangrijkste reden om de betreffende artikelen van overeenkomstige toepassing te verklaren is dat het UWV reeds bekend is met dit instrument.

Artikel 88

In dit voorgestelde artikel, in combinatie met artikel 87, derde lid, wordt geregeld op welke wijze de hoogte van de bijdrage van de werkgever wordt vastgesteld. De bijdrage wordt berekend aan de hand van een percentage van de door de werknemer in een kalenderjaar ontvangen bruto WW-uitkering, vermeerderd met de daarover door de werkgever verschuldigde premies. Onder de door de werknemer ontvangen uitkering wordt op grond van het vijfde lid verstaan de aan de werknemer in het kalenderjaar waarover de bijdrage wordt betaald op grond van hoofdstuk IIA en IIB verschuldigde uitkering vermeerderd met de door de werkgever verschuldigde premies. De verschuldigde uitkering is de op grond van de hoofdstukken IIA en IIB WW aan de werknemer betaalde uitkering, tenzij (een deel van) de uitkering onverschuldigd is betaald. De uitkering is bijvoorbeeld onverschuldigd betaald als achteraf blijkt dat er geen recht op de uitkering bestaat. Ook is het mogelijk dat de werkgever in het kader van de werkgeversbijdrage bezwaar of beroep aantekent tegen een beslissing omtrent de hoogte of toekenning van de uitkering en op dat punt in het gelijk wordt gesteld. Het spreekt voor zich dat in dergelijke gevallen de bijdrage die de werkgever moet betalen, wordt berekend op grond van de uitkering die de werknemer had moeten ontvangen en niet op grond van de uitkering die de werknemer daadwerkelijk heeft ontvangen. Het percentage wordt vastgesteld aan de hand van de hoogte van het premieplichtige loon van de werkgever in het tweede kalenderjaar dat voorafgaat aan het eerste kalenderjaar waarover de bijdrage van de werkgever wordt betaald. Een eenmaal vastgestelde bijdrage wijzigt niet meer, tenzij herziening of intrekking van een eerder besluit tot toekenning of weigering van WW-uitkering daartoe aanleiding geeft. In dat geval wordt de bijdrage opnieuw vastgesteld indien dat leidt tot een lagere bijdrage. Het percentage varieert, afhankelijk van de hoogte van het premieplichtige loon, van 0% tot 30%. Aan de hoogte van de bijdrage van de werkgever is in het voorgestelde tweede lid een maximum gesteld. Over een kalenderjaar is een werkgever voor zijn werkloos geworden werknemers aan bijdrage totaal nooit meer verschuldigd dan 3% van het totale loon in de zin van de Coördinatiewet Sociale Verzekering dat door hem is uitbetaald aan zijn werknemers over het tweede kalenderjaar dat voorafgaat aan het kalenderjaar waarover de bijdrage wordt betaald. Zie hiervoor ook paragraaf 6 van het algemeen deel van de memorie van toelichting.

Onderdelen D en E

In deze onderdelen is bepaald ten gunste van welke fondsen welk deel van de door de werkgever verschuldigde bijdrage komt.

Onderdeel F

In dit wetsvoorstel is gekozen voor een gescheiden rechtsgang voor werkgevers en werknemers. Dit wil zeggen dat de werkgever geen belanghebbende is bij beschikkingen omtrent de uitkering van de werknemer en dat de werknemer geen belanghebbende is bij beschikkingen omtrent de werkgeversbijdrage. Om dit te effectueren zijn de artikelen 126a en 126b opgenomen.

Onderdeel G

De voorgestelde regeling heeft onmiddellijke werking. Ook werkgevers die voor de datum van inwerkingtreding van de regeling werknemers van 57,5 jaar of ouder de WW hebben laten instromen zullen vanaf de datum van inwerkingtreding een bijdrage verschuldigd zijn aan het UWV. De werking van de regeling wordt in het eerste lid van het voorgestelde artikel 130h WW echter dusdanig beperkt dat de bijdrage niet is verschuldigd indien de opzegging of het verzoek tot ontbinding wegens gewichtige redenen heeft plaatsgevonden op of voor de datum waarop dit wetsvoorstel bij koninklijke boodschap is ingediend bij de Tweede Kamer. Aangezien het voorstel van wet vanaf die datum openbaar is kan men de juridische en financiële consequenties van het voorstel overzien. Zie hiervoor ook paragraaf 9 van het algemeen deel van de toelichting.

Het vierde lid bepaalt dat het voorgestelde artikel 130h WW acht jaar na de indiening van het wetsvoorstel bij de Tweede Kamer zal vervallen. Voor de termijn van acht jaar is gekozen omdat, gezien de maximale duur van de WW-uitkering van 7,5 jaar met daarbij opgeteld een veronderstelde maximale fictieve opzegtermijn van de arbeidsovereenkomst van zes maanden, na deze periode geen WW-uitkeringen meer zullen lopen die zijn toegekend voor de datum van inwerkingtreding van deze wet.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

(A.J. de Geus)