

# Wijziging Besluit uitzondering 30% herzieningssituatie Premiedifferentiatie WW

## Uitvoeringstoets 202324

### Doel voorstel

Het voorstel is onderdeel van het arbeidsmarktpakket om de tweedeling op de arbeidsmarkt te verkleinen. Het is een maatregel gericht op het aantrekkelijker maken van overwerk, zonder daarmee de prikkel om vaste contracten te geven, teniet te doen.

Als een werknemer meer dan 30% van de contracturen van een vast contract in een jaar werkt, is de werkgever de hoge WW-premie verschuldigd. Hier is een uitzondering op gemaakt voor vaste voltijdscontracten. Dan hoeft een werkgever, ook bij meer dan 30% verloonde uren dan de contracturen, slechts de lage WW-premie te betalen. Deze uitzondering wordt uitgebreid naar *bijna* voltijdscontacten. Concreet betekent dit dat de grens verlegd wordt van 35 uur of meer naar meer dan 30 uur per week.

### Oordeel UWV

De voorgenomen wijziging is uitvoerbaar voor UWV.

### Toelichting

- Er is een kleine aanpassing nodig in de PDWW-applicatie.
- Werkgevers worden via bestaande communicatiekanalen geïnformeerd

### Uitvoeringskosten

De uitvoeringskosten zijn eenmalig en bedragen € 100.000,-.

### Oordeel: 1

1. Ja (uitvoerbaar)
2. Ja, mits (uitvoerbaar mits in het voorstel rekening wordt gehouden met de gemaakte opmerkingen)
3. Nee, tenzij (niet uitvoerbaar tenzij het voorstel op onderdelen wordt aangepast)
4. Nee (niet uitvoerbaar vanwege ernstige bezwaren)

### Kader

Het implementeren van het hier beoordeelde voorstel vereist inzet van schaarse ICT- capaciteit. UWV en SZW hebben afgesproken om periodiek in samenspraak te bezien welke keuzes we gaan maken over de inzet van beschikbare ICT- capaciteit. Dit geldt voor het implementeren van zowel nieuwe wet- en regelgeving als overige verandertrajecten binnen UWV.

---

# Inhoudsopgave

<b>1. Inleiding</b>	<b>2</b>
<b>2. Beoordelingspunten</b>	<b>4</b>
1. Uitvoerbaarheid	4
2. Effectiviteit	4
3. Effecten voor klanten	4
4. Handhaafbaarheid	4
5. Informatie- en gegevenshuishouding	5
6. Minimale implementatietermijn	5
7. Eenmalige en structurele effecten op de uitvoeringskosten	5
8. Gevolgen voor de verantwoordings- en beleidsinformatie	5

# 1. Inleiding

SZW heeft in overleg met de sociale partners een pakket met arbeidsmarktmaatregelen vastgesteld om de tweedeling op de arbeidsmarkt te verkleinen. Onderdeel van dit pakket is de wijziging van het besluit ten aanzien van de uitzondering op de 30% herzieningssituatie Premiedifferentiatie WW. Op 5 juli 2023 heeft SZW per brief met kenmerk 2023-0000346000 aan UWV verzocht hierover een u-toets uit te brengen.

## **In voorliggende uitvoeringstoets beoordeelt UWV het voorstel op de volgende aspecten:**

1. Uitvoerbaarheid
2. Effectiviteit
3. Effecten voor klanten
4. Handhaafbaarheid
5. Informatie- en gegevenshuishouding
6. Minimale implementatietermijn
7. Eenmalige en structurele effecten op de uitvoeringskosten
8. Verantwoordings- en beleidsinformatie

### *Hoofdregel 30% herzieningssituatie*

Om vaste dienstverbanden te stimuleren, betalen werkgevers een lagere WW-premie voor vaste contracten dan voor flexibele contracten. Bij flexibele contracten betalen werkgevers de hoge WW-premie. Wel zijn er vier situaties waarbij de werkgever met terugwerkende kracht toch de hoge WW premie moet betalen. Deze wetwijziging betreft één van de vier herzieningssituaties (situatie B)<sup>1</sup>.

Bij een vast contract mag de werkgever meer uren verlonen (via overwerken) dan contractueel voor dat kalender is overeengekomen, zonder dat een werkgever meteen de hoge WW-premie hoeft te betalen. Er moeten geen hoge drempels opgeworpen worden voor gangbaar overwerk. Er is geen sprake meer van gangbaar overwerk als er meer dan 30% van de contracturen verloond worden bovenop de vaste arbeidsomvang. In die situatie is een herzieningssituatie van toepassing. Bij een herzieningssituatie is de werkgever met terugwerkende kracht over dat kalenderjaar de hoge WW-premie verschuldigd.

### *Huidige uitzondering op de hoofdregel 30% herzieningssituatie*

Op deze hoofdregel is een uitzondering opgenomen voor voltijdscontracten. Voor arbeidsovereenkomsten met een gemiddelde arbeidsomvang van 35 uur of meer per week geldt deze herzieningssituatie niet.

### *Nieuwe uitzondering op de hoofdregel 30% herzieningssituatie*

Met het nieuwe arbeidsmarktpakket is bekeken of er een betere balans gevonden kon worden tussen de zekerheid van een vast contract voor werknemers en de wendbaarheid binnen vaste contracten voor werkgevers. Om de wendbaarheid binnen het vaste contract te vergroten, wordt daarom de uitzondering op de herzieningssituatie van premiedifferentiatie in de WW

---

<sup>1</sup> De premiedifferentiatie WW kent vier herzieningssituaties (dus het omzetten van de lage premie naar de hoge premie met terugwerkende kracht):

A: Wanneer de (vaste) dienstbetrekking binnen twee maanden na aanvang van die dienstbetrekking is geëindigd;  
B: wanneer de uren waarvoor loon wordt betaald de contractueel overeengekomen uren met meer dan 30% overstijgen, waarbij fulltime arbeidsovereenkomsten zijn uitgezonderd van deze regel; C: wanneer de werknemer binnen een jaar na aanvang van de dienstbetrekking een WW-uitkering ontvangt; D: wanneer de werknemer een WW-uitkering krijgt toegekend, terwijl maximaal een jaar eerder bij dezelfde werkgever het lage percentage moest worden herzien op grond van onderdeel C. Herzieningssituatie A en B worden uitgevoerd. Over de uitvoering van herzieningssituatie C moet nog besluitvorming plaatsvinden. Bij herzieningssituatie D geldt dat SZW gekozen heeft deze niet in te voeren.

---

verruimd. Ook contracten met een *bijna* voltijds arbeidsomvang worden uitgezonderd van de 30% herzieningssituatie. Concreet betekent dit dat de grens van een gemiddelde arbeidsomvang van 35 uur of meer wordt aangepast naar meer dan 30 uur per week. Op deze manier is er ruimte om meer over te werken zonder dat de werkgever meteen de hoge WW-premie hoeft te betalen. Doordat de grens voor de uitzondering van de 30% herzieningssituatie naar beneden wordt bijgesteld, vallen meer werknemers onder de uitzondering.

Het betreft voor UWV een parameterwijziging, waarbij de achterliggende rekensystematiek ongewijzigd blijft.

#### *Overgangsrecht*

Het overgangsrecht regelt dat artikel 2.3, derde lid, zoals dat luidde op 31 december 2024, van toepassing blijft op herzieningen in verband met meer dan 30% meer verloonde uren die betrekking hebben op de periode tot en met 31 december 2024. Met andere woorden: de wijziging uit dit besluit gaat materieel gelden voor verloonde uren vanaf 1 januari 2025.

## 2. Beoordelingspunten

### 1. Uitvoerbaarheid

UWV is verantwoordelijk voor het aanmaken van signalen voor de 30% herzieningssituatie. Deze signalen worden naar de Belastingdienst gezonden. De hierboven genoemde grens van 35 uur of meer of meer dan 30 uur per week is als waarde in de code opgenomen in de programmatuur bij UWV. Het aanpassen van deze waarde en de wijze van afronden behoeft een kleine aanpassing van de PDWW applicatie, maar is op korte termijn uit te voeren.

Ook de impact op de communicatiekanalen en -middelen is beperkt. De wijziging kan meegenomen worden binnen de bestaande content van de communicatiekanalen. Er zal é'n nieuwsbericht besteed worden aan de wijziging. Ook worden accountmanagers geïnformeerd omdat de wijziging ter sprake kan komen in gesprekken met werkgevers.

Daarom zijn de voorgestelde wijzigingen uitvoerbaar voor UWV.

### 2. Effectiviteit

Het doel van het arbeidsmarktpakket is het verkleinen van de tweedeling op de arbeidsmarkt. Door de aanpassing van de uitzondering op de 30% herzieningssituatie, zal overwerken voor 'bijna' voltijds contracten aantrekkelijker worden. Echter, SZW verwacht niet dat deze maatregel op zichzelf genomen zal leiden tot het verkleinen van de tweedeling op de arbeidsmarkt. Het is onderdeel van een groter arbeidsmarktpakket dat in zijn geheel dient te leiden tot een arbeidsmarkthervorming. UWV onderschrijft deze zienswijze en zal daarom verder geen op zichzelf staand oordeel geven over de effectiviteit van deze maatregel.

### 3. Effecten voor klanten

De maatregel is gunstig voor werkgevers. Zij kunnen in meer gevallen een beroep doen op de uitzondering van de 30% herziening en daarom zullen er minder herzieningen nodig zijn. Dit zorgt voor minder regeldruk bij werkgevers. Ook zal in meer gevallen de lage WW-premie van toepassing zijn.

De hierboven genoemde aanpassing heeft ook gevolgen voor de Belastingdienst. Dit in de vorm van kleiner aantal signalen 30% herzieningssituatie die overigens wel op dezelfde manier als voorheen geleverd worden door UWV. Voor werknemers ziet UWV geen nadelen. Wellicht dat vaker een bijna voltijds vast dienstverband aangeboden wordt omdat dat aantrekkelijker wordt voor werkgevers. Dit is ook gunstig voor werknemers.

### 4. Handhaafbaarheid

UWV is verantwoordelijk voor het aanmaken van signalen voor de 30% herzieningssituatie. Deze signalen worden naar de Belastingdienst gezonden. De Belastingdienst is verantwoordelijk voor de handhaving van de juiste toepassing van de premies WW.

Wel ziet UWV een risico van oneigenlijk gebruik. Het verlagen van de grens van 35 uur of meer per week naar meer dan 30 uur zorgt er voor dat meer situaties buiten het herzieningsproces vallen. Dit biedt de werkgever en werknemer meer ruimte om te kiezen

voor structureel overwerk. Het aantal uren dat een medewerker kan werken is immers (fysiek) begrenst en met een verlaging van de grens voor de 30% herzieningssituatie is er meer ruimte voor overwerk.

Het is ook voorstelbaar dat deze ruimte oneigenlijk wordt gebruikt. Dit bijvoorbeeld doordat de werknemer in de zomer veel overwerkt en doordat deze werknemer in het najaar door een uren verlies van meer dan 4 uur een WW uitkering aanvraagt. Om dit tegen te gaan was herzieningssituatie C bedoeld. Bij deze herzieningssituatie betaalt de werkgever toch de hoge WW-premie als een werknemer binnen een jaar na de start van een dienstverband een WW-uitkering ontvangt. Herzieningssituatie C wordt nog niet uitgevoerd en het is onduidelijk wanneer hiermee gestart wordt.

**Commented [CRF(1):** Note to self: nemen we dit al mee in de monitoring? Of dit daadwerkelijk vaker voorkomt?

#### 5. Informatie- en gegevenshuishouding

De beoogde wijziging heeft geen impact op de informatie- en gegevenshuishouding. Het betreft enkel een parameterwijziging.

#### 6. Minimale implementatietermijn

De minimale implementatietermijn is 2 maanden.

#### 7. Eenmalige en structurele effecten op de uitvoeringskosten

Incidentele kosten (€ mln)	2024
Ontwerp, bouw, test en implementatie systemen	0,1
Klant- en kenniscommunicatie	0,0
<b>Totale incidentele kosten</b>	<b>0,1</b>

De uitvoeringskosten zijn eenmalig en bedragen € 100.000,-. Deze bestaan uit systeemaanpassingen en digitale dienstverlening.

#### 8. Gevolgen voor de verantwoordings- en beleidsinformatie

De beoogde wijziging heeft geen impact op de informatie- en gegevenshuishouding. Het betreft enkel een parameterwijziging.