

Kenmerk	W12.01.0534/IV
Datum advies	21 december 2001
Vindplaats	Kamerstukken II 2002/03, 28 862, A

## Volledige tekst

Voorstel van wet met memorie van toelichting tot 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 Kabinetsmissive van 22 oktober 2001, no.01.004982, heeft Uwe Majesteit, op voordracht van de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, J.F. Hoogervorst, bij de Raad van State ter overweging aanhangig gemaakt het voorstel van wet met memorie van toelichting tot 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).

Met het wetsvoorstel wordt beoogd, het tegengaan van werkloosheid van werknemers met een leeftijd tussen 57,5 jaar en 65 jaar (oudere werknemers) en het bevorderen van arbeidsparticipatie van deze categorie werkloze werknemers. Ingevolge het wetsvoorstel dient de werkgever in het algemeen een bijdrage te geven van maximaal 30% aan de uitkering ingevolge de Werkloosheidswet (WW) aan oudere voormalige werknemers. Het totaal van de verschuldigde werkgeversbijdragen wordt jaarlijks gesteld op maximaal 3% van de jaarlijkse verzekeringsplichtige loonsom van de werkgever.

De Raad van State onderschrijft het uitgangspunt van het wetsvoorstel dat arbeidsparticipatie ook van oudere werknemers moet worden bevorderd, maar meent dat het voorliggende voorstel niet voldoende evenwichtig is als het gaat om de verwezenlijking van dat uitgangspunt. Hij maakt daarom een aantal opmerkingen. Hij is van oordeel dat het voorstel in verband daarmee nader dient te worden overwogen.

### 1. Beoogde en te verwachten werking van het voorstel

Het voorstel leidt ertoe dat werkgevers aan de bruto WW-uitkering vermeerderd met de werkgeverspremies van gewezen oudere werknemers een bijdrage leveren van minimaal 10% van die uitkering als er weinig werknemers bij het bedrijf werkzaam zijn, die kan oplopen tot 30% als er veel werknemers bij het bedrijf werken. *(zie noot 1)* Het bijdragentotaal wordt jaarlijks gemaximeerd op 3% van de verzekeringsplichtige loonsom *(zie noot 2)* van de werkgever, gebaseerd op de loonsom van het jaar t - 2. *(zie noot 3)* Met de maatregel wordt beoogd de instroom in de WW van oudere werknemers tegen te gaan door middel van een financiële maatregel in het nadeel van werkgevers die aan de instroom bijdragen.

Volgens de Raad vindt instroom in de WW niet alleen plaats met instemming van de betrokken werkgevers, maar ook met instemming van de betrokken werknemers, juist

omdat de sollicitatieplicht ontbreekt en het financiële nadeel niet substantieel is. In de toelichting wordt aangegeven dat als gevolg van de huidige wettelijke regeling waar een sollicitatieplicht voor de oudere werknemers ontbreekt de motivatie om opnieuw aan het arbeidsproces deel te gaan nemen in vele gevallen nauwelijks aanwezig is en dat het kabinet daarom voornemens is om deze sollicitatieplicht per 1 juli 2002 opnieuw in te voeren voor de dan nieuwe werklozen. Hiervoor worden eerst de kansen op de arbeidsmarkt onderzocht. Het vervallen van de vrijstelling van de sollicitatieverplichting kan de instroom in de WW beperken en de participatie op de arbeidsmarkt van oudere werknemers bevorderen. Nu de omvang en betekenis van laatstgenoemde beperking bij de beoordeling van het voorliggende voorstel niet kon worden meegenomen, is het voorstel naar de mening van de Raad op het punt van effectiviteit niet (voldoende) evenwichtig. De voorgestelde maatregel heeft hooguit invloed op de houding van werkgevers en niet op die van de betrokken oudere werknemers. Hierbij kan worden aangetekend dat de bedoelde houding van werkgevers mede afhankelijk is van tal van andere factoren in het onderhandelingsproces tussen werkgevers en werknemers, zoals het anciënniteitsbeginsel bij ontslag op bedrijfseconomische gronden, het afspiegelingsbeleid bij omvangrijke ontslagen en het voorrangbeleid bij werkgelegenheid dat niet alleen door sociale partners maar ook door de overheid wordt bevorderd. Bij de voorkeur van werkgevers speelt ook de behoefte aan gespecialiseerd personeel in de organisatie een belangrijke rol. Volgens de Raad wordt het voorgestelde nadeel voor grote werkgevers naar valt te verwachten een onderdeel van een complex van factoren waardoor werkgevers zich, in het kader van CAO-onderhandelingen, (moeten) laten leiden bij hun werkgelegenheidsbeleid. Voor de kleinere werkgever is dit in veel mindere mate een optie. Door de hiervoor vermelde factoren laat het zich aanzien dat de invloed van het wetsvoorstel op de bereidwilligheid van de oudere werknemer om niet af te vloeien naar de WW slechts bescheiden zal zijn. Dit houdt verband met een uitkeringspraktijk waarin tevens sprake is van bovenwettelijke uitkeringen die het gemis van herintredpremies en dergelijke nauwelijks doen gevoelen. De erkenning van de sociale betekenis van die praktijk neemt niet weg dat tegelijkertijd de remmende werking hiervan voor herintrede kan worden onderkend. De hiervoor bedoelde praktische omstandigheden beperken volgens de Raad in belangrijke mate de effectiviteit van de voorgestelde maatregel, die bovendien geen stimulans rechtstreeks gericht op werknemers betekent. Daarnaast kan het voorstel neveneffecten oproepen, zoals toenemende druk voor werkgevers om uit te wijken naar ontslag op een iets lagere leeftijd dan 57,5 jaar, al zal dit bij die leeftijdscategorie op meer weerstand stuiten dan bij oudere werknemers. Die ontwikkeling kan vooral worden verwacht bij ontslagen wegens reorganisatie of bij het niet of niet goed functioneren van werknemers tussen 50 en 57,5 jaar. De huidige ontwikkelingen in het bedrijfsleven wettigen niet de verwachting dat werklozen van iets onder de 57,5 jaar aanzienlijk gemakkelijker weer aan de slag zullen komen dan de werknemers van 57,5 jaar en ouder. De Raad adviseert het voorstel te heroverwegen.

## 2. De voorgestelde bijdragebegrenzing

Het totaal aantal WW-bijdragen van de werkgever aan de WW van zijn voormalige oudere werknemers stopt bij 3% van de hiervoor bedoelde brutoloonsom van twee jaar eerder. Het is duidelijk dat deze 3% vooral bij arbeidsintensieve, omvangrijke bedrijven een hoog bedrag is, vooral als wordt bedacht dat in het ontslagjaar de brutoloonsom na (massale) ontslagen aanzienlijk lager zal zijn. Het bijdragentotaal van 3% over de brutoloonsom van twee jaar geleden zal dan op een aanzienlijk hoger percentage dan 3% uitkomen als het bijdragentotaal wordt aangehouden tegen de laatste (lage) brutoloonsom. In het uiterste geval kan deze bijdrageverplichting 7,5 jaar duren.

De Raad wijst erop dat de voorgestelde maatregel zelfs zijn doel kan voorbijgeschieten. Dit kan vooral het geval zijn indien het percentage van afgevoelde oudere werknemers aanzienlijk lager is (zie noot 4) dan het percentage oudere werknemers in het personeelsbestand dat vóór de afvloeiing aanwezig was. (zie noot 5) Vooral bij onontkoombare reorganisaties voert het (te) ver om de werkgever die oudere werknemers ten koste van jongere werknemers zeer heeft ontzien, toch nog een zwaar offer aan de WW-uitkeringen van die oudere werknemers te laten brengen. Daarnaast geldt de bijdrageverplichting onverkort in moeilijke bedrijfseconomische situaties en kan daardoor een belemmerende factor zijn bij het herstel van de organisatie. Nu bij de overgang van een onderneming, gelet op artikel 7:662 van het Burgerlijk Wetboek, de te betalen bijdrage wordt toegerekend aan de verkrijgende ondernemer, kan zowel deze bijdrage als een relatief groot aantal oudere werknemers zeker bij kleinere ondernemingen in geval van overname prohibitief zijn. Gelet op al deze aspecten ligt de voorgestelde maatregel minder voor de hand.

De hiervoor bedoelde averechtse gevolgen van het voorstel zijn volgens de Raad gevolg van het feit dat in het voorstel onvoldoende onderscheid wordt gemaakt tussen minder en meer dan evenredige ontslagen van oudere werknemers in vergelijking tot het percentage waarmee zij in het personeelsbestand vóór hun ontslag zijn vertegenwoordigd.

De Raad adviseert ook ingevolge het voorgaande het wetsvoorstel te heroverwegen.

### 3. Herleving van de bijdrage

De WW-uitkering wordt stopgezet als de betrokken werkloze opnieuw (financieel toereikend) betaald werk vindt. De WW-uitkering herleeft echter weer als het werk bij de nieuwe werkgever minder dan zes maanden voortduurt. (zie noot 6) De bijdrageregeling lift als het ware mee met deze bijzondere WW-regeling. Dit brengt wel mee, dat de oude werkgever een fikse financiële tegenslag wordt bezorgd indien nieuwe dienstverbanden van de gewezen werknemers met nieuwe werkgevers, om welke reden kennelijk ook, telkens korter dan zes maanden duren. Dat geldt mutatis mutandis indien de gewezen werknemer na ontslag bijvoorbeeld een eigen bedrijf begint en dit binnen zes maanden beëindigt. Deze herleving is opgenomen omdat een werkgever die een werknemer van 50 jaar of ouder in dienst neemt, niet onder de bijdrageverplichting valt. Uit de toelichting valt niet af te leiden waarom de financiële consequenties van dit ontslag op de oude werkgever zouden moeten worden afgewenteld. De hiermee samenhangende onzekerheid laat zich aangaande de WW op zich gemakkelijk opvangen in het veel grotere totaal van het WW-fonds. De herleving van de WW-bijdrage kan voor de betrokken oud-werkgever eventueel van beslissende aard zijn voor het al dan niet continueren van zijn bedrijf. Niet-continueren houdt een negatief effect in voor de werkgelegenheid.

De Raad beveelt aan het voorstel ook op dit punt te heroverwegen.

### 4. WW- en bijdrageniveau

Er zijn gevallen waarin de werknemer terugvalt op een betrekking waaraan minder eisen dan wel werkuren zijn verbonden. Dit kan onder omstandigheden leiden tot een gedeeltelijke WW-uitkering waarmee het lagere arbeidsinkomen wordt aangevuld.

In de toelichting dient te worden ingegaan op de betekenis van het wetsvoorstel voor de situaties als hiervoor bedoeld waarin een gedeeltelijke WW-uitkering wordt verstrekt.

### 5. Verweer van de werkgever aangaande eigen bijdrageplicht

Ingevolge het voorstel kan de werkgever zich niet verweren tegen een te hoog of ten onrechte opgelegde bijdrage. In de artikelsgewijze toelichting wordt dit beargumenteerd door te wijzen op het belang van bescherming van medische gegevens, en daarmee ook van de

privacy van werknemers en op het feit dat een dergelijk verweer ook al aangaande de WW-uitkering niet mogelijk was.

Dit laatste is volgens de Raad weinig steekhoudend, omdat de eigen bijdrage, anders dan de WW-uitkering, rechtstreeks ten laste komt van de werkgever. Bovendien kan het zijn dat de werkgever in voorkomende gevallen de onrechtmatigheid van de bijdrage zodanig kan bewijzen dat de privacy van de gewezen werknemer onverlet blijft. Volgens de Raad dient in dit geval de oplossing te worden gezocht in een richting waarbij bezwaar en beroep kunnen worden geëffectueerd mits aan te duiden privacyregels worden gerespecteerd.

De Raad beveelt aan met het voorgaande rekening te houden.

#### 6. Materiële terugwerkende kracht

De regeling leidt tot bijdragen over WW-uitkeringen die zijn verstrekt op grond van schriftelijke beëindiging van arbeidsovereenkomsten met werknemers gedateerd op of na 11 mei 2001, de datum van het persbericht. De bijdrage zelf moet pas worden betaald over de periode die aanvangt na de inwerkingtreding van de onderhavige bijdrageregeling in de WW. Dat geldt ook voor werknemers die op 11 mei 2001 een voorschot op een (gedeeltelijke) uitkering ingevolge de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering hadden en die na die datum niet in een definitieve uitkering is omgezet.

Het ingangstijdstip per datum persbericht is ingegeven om te voorkomen dat werkgevers tot het tijdstip van inwerkingtreding van de wet van de thans bestaande "milde" regeling gebruik zouden maken. Hoewel de Raad begrip heeft voor deze zienswijze, ziet hij bezwaren tegen deze vorm van terugwerkende kracht. De voorliggende regeling is niet alleen voor de betrokken werkgevers bezwarend nu zij met deze wijziging geen rekening hebben kunnen houden, althans niet voor ontslagprocedures die voor 11 mei 2001 reeds in gang waren gezet maar toen nog niet waren geëffectueerd. De voorliggende regeling is ook bezwarend vanwege het uitgebreide tijdsverloop tussen de aankondiging van de maatregel en de datum van het in werking treden van de wetswijziging, en is bovendien bezwarend omdat uit het persbericht niet, althans niet in voldoende mate, valt te lezen wat de juridische en financiële consequenties van de voorgestelde wijziging per datum inwerkingtreding zullen zijn.

De enkele omstandigheid dat voorkomen moet worden dat oudere werknemers de WW instromen, kan naar de mening van de Raad niet worden aangemerkt als een zodanig uitzonderlijk geval dat terugwerkende kracht gerechtvaardigd is. De Raad adviseert ook gelet op dit punt het wetsvoorstel te heroverwegen.

De Raad van State geeft U in overweging het voorstel van wet niet te zenden aan de Tweede Kamer der Staten-Generaal dan nadat met het vorenstaande rekening zal zijn gehouden.

De Vice-President van de Raad van State

---

#### **Nader rapport (reactie op het advies) van 25 april 2003**

##### 1. Beoogde en te verwachten werking van het voorstel

De Raad geeft aan dat het wetsvoorstel op het punt van effectiviteit onvoldoende evenwichtig is, omdat het zich slechts richt op de houding van werkgevers en niet op die van werknemers. Het wetsvoorstel beoogt op zichzelf gezien, inderdaad slechts een gedragsverandering bij werkgevers te stimuleren. Het voorstel dient echter niet op zichzelf te

worden beschouwd, maar maakt onderdeel uit van een breder pakket van maatregelen met betrekking tot de Werkloosheidswet (WW). In het Strategisch Akkoord heeft het kabinet op het terrein van de WW onder meer aangegeven dat de sollicitatieplicht voor oudere werklozen opnieuw ingevoerd kan worden en de vervolguitering in de WW tot een jaar beperkt zal worden. Het kabinet is voornemens de sollicitatieplicht voor WW-gerechtigden van 57,5 jaar en ouder gelijktijdig met dit voorstel van wet in te voeren en de beperking van de vervolguitering zo snel mogelijk in te voeren. Door dit pakket aan maatregelen zullen ook oudere werknemers veel meer dan nu, gestimuleerd worden om werk te behouden of te aanvaarden. Indien het wetsvoorstel in deze bredere context wordt beschouwd, zal het juist bijdragen aan een evenwichtig pakket van maatregelen ter stimulering van de arbeidsparticipatie van ouderen.

## 2. De voorgestelde bijdragebegrenzing

a) De Raad is van mening dat er ongewenste effecten kunnen optreden bij de voorgestelde bijdragebegrenzing. De Raad geeft in overweging om de bijdragebegrenzing vast te stellen op 3% van de loonsom van het meest recente jaar (het jaar waarin de bijdrage voor het eerst wordt betaald). Een belangrijk nadeel bij dit alternatief is dat de relatie zou afnemen tussen de te betalen bijdrage en de bij een werkgever veroorzaakte werkloosheidslasten van oudere werknemers. Er zou bij massaontslagen zelfs een situatie kunnen ontstaan dat de bijdrage aan de werkloosheidslasten afneemt, naarmate een bedrijf meer (oudere) werknemers ontslaat. Voorts zou dit alternatief tot gevolg hebben dat het maximum voor het merendeel van de bedrijven zou worden verhoogd, om de negatieve effecten te verkleinen voor enkele bedrijven die grote reorganisaties doorvoeren. Immers in verband met loonstijgingen geldt voor het merendeel van de bedrijven dat de loonsom in het meest recente jaar hoger ligt dan de loonsom twee jaar eerder. Tenslotte is dit alternatief ook uitvoeringstechnisch zeer lastig, aangezien een deel van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) nog geen systeem van premieheffing achteraf kent en daardoor gedurende het jaar dat de bijdrage is verschuldigd, nog geen overzicht heeft van de totale loonsom bij die werkgever.

b) De Raad geeft in overweging om in het wetsvoorstel rekening te houden met het gegeven of een meer of minder dan evenredig aantal ouderen is ontslagen. In het voorliggende voorstel wordt de werkgeversbijdrage in rekening gebracht bij het ontslag van een oudere werknemer, ongeacht of bij dit ontslag sprake is van een lager of hoger percentage oudere werknemers dan in het bedrijf werkzaam is. Overweging daarbij is dat het relatief grote aandeel van ouderen in de instroom in de Werkloosheidswet (WW) een relatie kan hebben met de afweging die werkgevers blijkbaar maken bij het ontslag van oudere werknemers. Als gevolg hiervan is op macroniveau sprake van een relatief hoge instroom van oudere werknemers in de WW. Het kabinet heeft er daarom voor gekozen om door middel van de werkgeversbijdrage een extra impuls te geven om de werkloosheid onder oudere werknemers te reduceren. Met de voorgestelde regeling wordt een tweeledig doel nagestreefd. Enerzijds beïnvloeding van de keuze van de werkgever bij ontslag ten faveure van oudere werknemers. Bij een ontslagbeslissing is de positie van oudere relatief zwak, in verband met het relatief hoge loon van oudere werknemers. Door de financiële prikkel verbetert de positie van oudere werknemers bij de ontslagbeslissing. Anderzijds heeft de voorgestelde maatregel als doel om bij ontslag van oudere werknemers de relatief hoge werkloosheidslasten die hiermee gepaard gaan (vanwege het lange WW-verblijf en de hoge uitkering) via een eigen bijdrage gedeeltelijk direct bij de veroorzaker neer te leggen, zodat deze lasten niet langer volledig voor rekening komen van het collectief.

Doordat werkgevers een groter deel van de lasten gaan betalen, zullen deze de WW minder snel als afvloeiingsregeling trachten te gebruiken. Indien de door de Raad voorgestelde uitzondering opgenomen zou worden in het wetsvoorstel, zou de prikkelwerking van het wetsvoorstel sterk afnemen.

Voorts is van belang dat het rekening houden met de leeftijdsverdeling van het werknemersbestand tot een zeer complexe uitzondering zou leiden, omdat de informatie die hiervoor benodigd is veelal niet of niet op tijd voorhanden is. Pas na afloop van het jaar, waarin de bijdrage reeds is betaald, valt op te maken of het ontslag evenredig naar leeftijd heeft plaatsgevonden. Een werkgever zou op deze manier een lange periode in aanzienlijke onzekerheid verkeren over de bijdrage.

### 3. Herleving van de bijdrage

De Raad geeft ter overweging de werkloosheidslasten bij herleving volledig uit de WW-fondsen te betalen. Dit zou er echter toe leiden dat een werkgever de vereiste bijdrage zeer gemakkelijk zou kunnen ontwijken. Als een andere werkgever, bijvoorbeeld een uitzendbureau, de werknemer (zeer) tijdelijk in dienst zou nemen, kan daarmee een bijdrage in de werkloosheidslasten gedurende maximaal 7,5 jaar worden voorkomen. Dit zou ontwijkconstructies in de hand werken en de effectiviteit van de regeling in belangrijke mate aantasten.

Ook bij ziekte van de werknemer vindt uitstroom uit de WW plaats. Na het herstel herleeft de uitkering. Indien de bijdrage bij herleving niet ten laste van de oude werkgever zou worden gebracht, zou slechts in een beperkt aantal gevallen een werkgeversbijdrage gedurende de gehele looptijd van de uitkering verschuldigd zijn. In de toelichting is aan de hand van deze twee voorbeelden verduidelijkt welke overwegingen ten grondslag liggen aan de systematiek om de werkgeversbijdrage bij herleving van de uitkering toe te rekenen aan de oude werkgever. Overigens kan naar de mening van het kabinet bij herleving niet gesproken worden van een financiële tegenslag voor de oude werkgever. Immers bij de ontslagbeslissing van de betreffende oudere werknemer heeft de werkgever de kosten van de werkgeversbijdrage al meegewogen. Indien de betrokken werknemer vervolgens voor een korte periode opnieuw werk aanvaardt en tijdelijk uit de uitkering stroomt, betekent dit voor de oude werkgever een financiële meevaller, omdat over de gewerkte periode geen werkgeversbijdrage verschuldigd is.

### 4. WW- en bijdragenniveau

In de toelichting is verduidelijkt dat in het geval dat een oudere werknemer na instroom in de WW opnieuw een betrekking aanvaardt waaraan minder werkuren zijn verbonden, een gedeeltelijke WW-uitkering kan resteren. Over deze gedeeltelijke WW-uitkering is ook een lagere werkgeversbijdrage verschuldigd.

### 5. Verweer van de werkgever aangaande eigen bijdrageplicht

De Raad heeft aangegeven dat de werkgever zich niet kan verweren tegen een te hoog of ten onrechte opgelegde bijdrage. De in het oorspronkelijke wetsvoorstel gegeven beschrijving leidt kennelijk tot een misverstand. Naar aanleiding van het advies is in de toelichting duidelijker uiteen gezet op welke gronden een werkgever bezwaar kan maken tegen een bijdrage in de werkloosheidslasten. Daarnaast is het wetsvoorstel op verzoek van het UWV op dit punt gewijzigd om de uitvoerbaarheid van de wet te bevorderen.

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.

## 6. Materiële terugwerkende kracht

De Raad is van mening dat de juridische en financiële consequenties van het wetsvoorstel onvoldoende blijken uit de inhoud van het persbericht en adviseert om deze reden het voorgestelde artikel 130h WW te heroverwegen.

Het kabinet wenst te voorkomen 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 oudere werknemers. Om deze reden wordt voorgesteld werkgevers vanaf de datum van inwerkingtreding van het wetsvoorstel een bijdrage te laten betalen over de werkloosheidslasten van de reeds eerder ontslagen oudere werknemers. De werking van het wetsvoorstel is echter beperkt ten opzichte van het voorstel dat aan de Raad van State is voorgelegd, waarin voorgesteld werd dat na de inwerkingtreding een bijdrage verschuldigd zou zijn over de ontslagen werknemers vanaf de publicatie van het persbericht van 11 mei 2001. Om aan de bezwaren van de Raad tegemoet te komen, stel ik namelijk voor om de werking nog verder te beperken en de werkgeversbijdrage slechts verschuldigd te laten zijn, indien het dienstverband is verbroken na de datum van indiening van het voorstel bij de Tweede Kamer. Het tijdsverloop van het overgangsrecht wordt op deze manier sterk teruggebracht. Hiernaast is na indiening in de Tweede Kamer het voorstel van wet openbaar, waardoor de juridische en financiële consequenties goed ingeschat kunnen worden. Op deze manier blijft de preventieve werking van het gekozen overgangsrecht gewaarborgd, terwijl aan de bezwaren van de Raad ten aanzien van de rechtsonzekerheid tegemoet wordt gekomen. Naast de indiening van het wetsvoorstel bij de Tweede Kamer zal ook middels een persbericht bekendheid worden gegeven aan het wetsvoorstel.

Van de gelegenheid is tevens gebruik gemaakt om de memorie van toelichting naar aanleiding van het Strategisch Akkoord te redigeren en te actualiseren. Tevens is in paragraaf 12 een wijziging van het ontslagbesluit aangekondigd.

Op verzoek van sociale partners is de bijdrage niet meer verschuldigd voor werknemers die na hun 64ste jaar ontslagen worden. Met deze wijziging is aangesloten bij de voorgenomen wijziging van de maatregel van de sollicitatieplicht.

Voorts is er een wijziging aangebracht in de vormgeving van de werkgeversklassen en de hoogte van de bijdrage voor deze klassen. Met deze wijziging is zoveel mogelijk aangesloten bij het gewijzigde Besluit Premiedifferentiatie WAO. Dit besluit is gewijzigd naar aanleiding van het Strategisch Akkoord.

Tevens heeft het UWV verzocht om voor de wijze waarop het besluit tot het opleggen van de werkgeversbijdrage bij gebreke van tijdige betaling ten uitvoer wordt gelegd, aan te sluiten bij de mogelijkheden die de Coördinatiewet Sociale Verzekering biedt in het kader van premieheffing. Met deze wijzigingen ben ik tegemoetgekomen aan de wens van het UWV en het uitgangspunt te komen tot deregulering en een eenvoudige uitvoering.

Ik moge U verzoeken het hierbij gevoegde gewijzigde voorstel van wet en de gewijzigde memorie van toelichting aan de Tweede Kamer der Staten-Generaal te zenden.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

---

(1) Wetsvoorstel, artikelen 87 en 88 WW.

(2) Dit betreft de lonen in de zin van de Coördinatiewet Sociale Verzekering. De socialeverzekeringspremies zijn daar nog niet van afgetrokken.

(3) Wetsvoorstel, artikel 88, tweede lid, WW.

(4) Bijvoorbeeld met een tegenwaarde van 3% van de brutoloonsum.

(5) Bijvoorbeeld met een tegenwaarde van 20% van de brutoloonsum.

(6) Zie memorie van toelichting, hoofdstuk 12. Herleving vindt plaats ingevolge bestaande WW-bepalingen.