

# De WAB uitgelegd: WW-premie naar type contract

## Arbeidsrecht

**De Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) moet het voor werkgevers aantrekkelijker maken om hun werknemers een vast contract te bieden. Daarom is er sinds 1 januari 2020 een lagere WW-premie voor vaste contracten. De oude sectorpremie en de algemene Awf-premie zijn vervallen. Dit is wat u moet weten.**

## Zo ging het vroeger

Tot 1 januari 2020 betaalden werkgevers de eerste 6 maanden een premiedifferentiatie en een WW-premie per sector. Na dat eerste half jaar kwam een eventuele WW-uitkering uit het algemeen werkloosheidsfonds (Awf). Daarom betaalde de werkgever een WW-Awf-premie. Als een sector relatief veel WW'ers had, gold voor die sector een hogere sectorpremie. Het kabinet was ontevreden over de werking van de sectorpremies. De indeling van de sectoren was onvoldoende met zijn tijd meegegaan en veel bedrijven vielen niet langer binnen één sector. Bovendien werkten werknemers vaak niet langer binnen één sector. Omdat de sector de WW-lasten gezamenlijk opbracht, was er ook geen prikkel voor de individuele werkgevers om de hoeveelheid WW'ers te beperken.

## De WAB: premie naar type contract

Om al deze problemen met de sector-premie op te lossen én individuele werknemers te motiveren vaste contracten aan te bieden, geldt sinds de komst van de WAB alleen nog een laag en een hoog tarief. Het hoge tarief ligt 5 procent hoger dan het lage tarief. Het hoge tarief geldt voor iedereen die geen vast contract heeft (zoals flex-contracten, tijdelijke contracten en 0-urencontracten) en het lage tarief voor mensen met een vast contract. De premiedifferentiatie vindt dus per werknemer plaats en niet langer per sector. De oude sectorpremie en de algemene Awf-premie zijn vervallen. Om de financiële gevolgen voor de werkgever bij ontslag van een medewerker in vaste dienst te beperken, zijn andere maatregelen getroffen in de WAB.

## Wat is een 'vast contract'

Om duidelijk te maken wat een vast contract is, heeft de wetgever een duidelijke omschrijving gemaakt: 'schriftelijke arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd die de omvang van de te verrichten arbeid eenduidig vastleggen'. Dat maakt smokkelen met de definitie van een vast contract erg moeilijk. De werkgever zou bijvoorbeeld een vast 0-urencontract kunnen aanbieden. Maar daarmee is de 'omvang van de te verrichten arbeid' dus niet vastgelegd. De hoge premie kan ook met terugwerkende kracht worden geheven, zodat beëindiging van een vast contract binnen de proeftijd ook geen lagere premie oplevert.

In zo'n geval wordt de premie herzien. Werkgevers betalen dan met terugwerkende kracht alsnog de hoge premie. Zo wordt fraude en oneigenlijk gebruik van de lage premies tegengaan. Dat komt vooral voor in situaties waarbij werkgevers het vaste contract op een flexibele manier inzetten, bijvoorbeeld door een werknemer snel te ontslaan of te variëren met arbeidsuren vanwege seizoenswerk.

## Leer- en werktrajecten voor jongeren en de WAB

Voor leerwerktrajecten in de beroeps- begeleidende leerweg mag een werkgever ook het lage percentage toepassen. Voor die arbeidsovereenkomsten (leerwerktrajecten in de beroepsbegeleidende leerweg) wordt een uitzondering gemaakt. Die contracten zijn immers meestal voor bepaalde tijd. Toch mag een werkgever het lage percentage toepassen. Dit moet werkgevers aanzetten tot opleidingsplekken voor leerlingen in het beroepsonderwijs. Ook voor jongeren tot 21 jaar die niet meer dan 12 uur per week werken, gaat de lage premie gelden. De Tweede Kamer heeft deze wijziging aangenomen bij de behandeling van de WAB.

## Wat is de WW-premie?

Het Conceptbesluit Wfsv premiedifferentiatie WW geeft aan dat er een verschil is van vijf procentpunten tussen het hoge en het lage percentage. Als de lage premie 2 procent is, dan is de hoge premie bijvoorbeeld 7 procent. In 2020 is de lage WW-premie 2,94 procent en de hoge WW-premie is 7,94 procent. In 2021 zal de WW-premie iets lager worden, namelijk 2,70 procent en 7,70 procent.

## Controle en handhaving WAB

Voor controles moeten werkgevers voor werknemers voor wie zij een lage premie afdragen, een kopie van de arbeidsovereenkomst opnemen in hun loonadministratie. Verder wil het kabinet dat de aard van het arbeidscontract voortaan op de loonstrook staat. Hiermee weet de werknemer beter wat voor soort contract hij heeft. Dit moet dus aangepast worden in de salarisadministratie.

Met de komst van de WAB doet u er waarschijnlijk goed aan eens kritisch te kijken naar de kosten en baten van uw flexwerkers. Het is goed mogelijk dat het voordeliger is om een flexwerker in vaste dienst aan te nemen, na 1 januari 2020. Daarbij moeten wel de lange termijnrisico's voor de organisatie mee worden gewogen.