

# Tijdschrift Recht en Arbeid, Wetsvoorstel Werk en Zekerheid en de Werkloosheidswet

Vindplaats: TRA 2014/29

Bijgewerkt tot: 03-02-2014

Auteur: Prof. mr. F.J.L. Pennings<sup>[1]</sup>

## Samenvatting

Het Wetsvoorstel Werk en Zekerheid verdedigt aanpassingen in de WW met het argument dat de wet activerender moet worden. De aanpassingen zien vooral op verkorting van de uitkeringsduur, de aanpassing van het begrip passende arbeid en de invoering van de inkomstenverrekening. Daarnaast wijzigt ook het ontslagrecht. In dit artikel bespreekt de auteur welke consequenties de voorstellen hebben voor de WW.

## 1. Inleiding

Aanpassingen van de Werkloosheidswet vormen een belangrijk onderdeel van het Wetsvoorstel Werk en Zekerheid. Volgens de memorie van toelichting zorgen het 'flexrecht' (waarmee kennelijk bedoeld wordt het recht dat van toepassing is op flexibele arbeidskrachten), het ontslagrecht en de WW voor een betere werking van de arbeidsmarkt en de economie en worden ze met het oog daarop in samenhang gewijzigd.<sup>[2]</sup> Een belangrijke doelstelling van het wetsvoorstel is om de WW activerender te maken. Het wetsvoorstel is daarnaast, zoals uit dit nummer duidelijk wordt, gericht op het aanbrengen van belangrijke veranderingen in het ontslagrecht. In par. 3 zal ik ingaan op een aantal mogelijke effecten van die veranderingen op de WW.<sup>[3]</sup>

## 2. Een activerender WW

De memorie van toelichting noemt het zorgelijk dat de kans op het vinden van nieuw werk sterk afneemt na de eerste werkloosheidsmaanden, met name onder ouderen.<sup>[4]</sup> Dit verschijnsel zorgt ervoor dat Nederland relatief veel langdurig werkloze ouderen telt. De WW moet daarom activerender worden. Maatregelen om dit te bereiken behelzen vooral verkorting van de uitkeringsduur, aanpassing van het begrip passende arbeid en invoering van de inkomstenverrekening.

Voor de toekomst van de WW is overigens ook een adviesaanvraag aan de SER van belang;<sup>[5]</sup> het kabinet heeft de SER gevraagd te adviseren over de verdeling van verantwoordelijkheid voor de financiering van de WW. In het advies moet onder andere de vraag beantwoord worden of sociale partners door middel van een regiefunctie een betere doorstroming van werk naar werk kunnen realiseren en of en hoe zij aanvullingen in cao's kunnen en willen regelen om de in het hier besproken

wetsvoorstel opgenomen verkorting van de uitkeringsduur te repareren, 'rekening houdend met de lessen van Buurmeijer'. [6](#)

Het uit te brengen SER-advies kan een belangrijke aanvulling geven op het wetsontwerp en daarmee de activerende functie nader inhoudelijk invullen. Op dit moment is nog volledig onduidelijk hoe het advies en de voorgestelde maatregelen eruit gaan zien en of en hoe ze uitgewerkt gaan worden in wetgeving, overheidsmaatregelen, cao's, uitvoeringsorganisatie etc. Het kabinet wil echter niet wachten – de in de WW te behalen bezuinigingen zijn immers al ingeboekt – en stelt nu al op een aantal terreinen aanpassingen van de WW voor. Het pakket zal dus in de huidige vorm en opzet beoordeeld moeten worden op de vraag wat en hoe het bijdraagt aan meer activering.

## 2.1 Beperking van maximale publiekrechtelijke uitkeringsduur en langzamer opbouw arbeidsverleden in de WW

### 2.1.1 Internationale vergelijking

Het wetsontwerp beperkt niet alleen de maximale duur van de WW-uitkering tot 24 maanden, maar bepaalt ook dat het arbeidsverleden langzamer opgebouwd wordt. Volgens de nieuwe regeling bouwt men gedurende de eerste tien werkzame jaren het arbeidsverleden nog op volgens de tot dusver geldende wijze: voor de verzekerde geldt dat hij een maand uitkeringsduur verwerft voor ieder jaar waarin hij ten minste 208 uur heeft gewerkt. Na die tien jaar wordt per gewerkt jaar nog slechts een halfjaar arbeidsverleden opgebouwd. Terwijl iemand die twintig jaar gewerkt heeft, nu – als hij aan de voorwaarden voldoet – recht heeft op twintig maanden WW-uitkering, wordt dat in de toekomst dus vijftien maanden. Op deze wijze zal na 38 jaar werken de maximumduur van 24 maanden bereikt worden, terwijl die mogelijke uitkeringsduur momenteel al na 24 jaar werken opgebouwd is. Als gevolg van overgangsrecht worden de effecten van de regeling weliswaar pas na 1 januari 2016 voelbaar (zie par. 8 memorie van toelichting voor cijfervoorbeelden), maar dat maakt de wijziging niet minder ingrijpend.

De memorie van toelichting betoogt dat de WW-duur in Nederland voor oudere werknemers (55-jarigen en ouder) met een lang arbeidsverleden lang is in vergelijking met andere landen; [7](#) figuur 6 van de memorie geeft een staatje met internationale cijfers. Dergelijke staatjes zijn natuurlijk riskant, aangezien er tussen landen grote verschillen kunnen bestaan. Een (aanmerkelijk) lagere pensioenleeftijd, VUT-regelingen en brugpensioenen bijvoorbeeld kunnen in een bepaald land de rol van een werkloosheidsregeling overnemen voor ouderen. Uit het staatje blijkt ook dat voor de jongeren (dertig- en veertigjarigen) de maximale Nederlandse WW-duur aanmerkelijk korter is dan in veel andere landen. Nederland zou daarom in het staatje niet aan de rechterkant (met hoge maximale uitkeringen), maar aan de linkerkant moeten staan. Voor personen met een relatief kort arbeidsverleden (groveweg gezegd, korter dan vier jaar in de laatste vijf jaar na het achttiende levensjaar) is de maximale duur internationaal gezien zeer kort, misschien wel de kortste van de opgenomen landen. Voor personen jonger dan 23 jaar is de duur immers maximaal drie maanden. Maar ook hier geldt een relativerende kanttekening, want in andere landen zijn wellicht personen onder een bepaalde leeftijdsgrens of met een inkomen onder een bepaalde grens en/of bepaalde categorieën flexwerkers (uitzendkrachten bijvoorbeeld) niet verzekerd. Die hebben dus helemaal geen recht op werkloosheidsuitkering en komen dus

niet in het schema voor. Kortom, alleen uitermate grondige vergelijkingen kunnen een basis opleveren voor vergelijkende uitspraken over de situatie in een bepaald land. Toch doet de memorie van toelichting wel uitspraken in de trant dat 'we meer in de pas moeten lopen met andere landen'. Opvallend is dan weer wel dat de memorie, hoewel zij wel ingaat op een aantal internationale aspecten van het voorstel, niets zegt over relevante normverdragen (van IAO en Raad van Europa), noch over de minimumduur en de organisatie van de uitkeringen, waarin immers de internationale standaarden voor uitkeringsduur, -hoogte en -voorwaarden zijn vastgelegd.<sup>[8]</sup>

### 2.1.2 Activering

Wat draagt de verkorting van de WW-duur nu bij aan activering van werklozen? Zouden personen die 38 jaar gewerkt hebben en dus ten minste 56 jaar zijn en die volgens het voorstel al na 24 maanden in plaats van na 38 maanden het recht op uitkering verliezen, werkelijk eerder een baan krijgen? De memorie van toelichting geeft geen enkele vermelding van een onderzoeksbron die een dergelijk verband ondersteunt. Onderzoek op dit terrein is overigens ook schaars. <sup>[9]</sup> De veronderstelling van de wetgever is kennelijk dat mensen bij het einde van de WW-duur eerder ingaan op aanbod van lager betaald of minder aantrekkelijk werk. De vraag is dan wel of dit effect ook optreedt voor personen in het tweede of volgende uitkeringsjaar. De voorgestelde verkorting heeft immers geen gevolgen voor personen die korter dan tien jaar gewerkt hebben.

Voor oudere werklozen is de arbeidsmarktpositie gemiddeld genomen (erg) problematisch. Werkgevers hebben er vaak geen vertrouwen in dat oudere werknemers nog goede arbeidskrachten zijn en vinden ze ook vaak te duur.<sup>[10]</sup> Of dit (voor)oordeel terecht is, is ten zeerste de vraag, maar dat vermindert niet het probleem. Uiteindelijk is het toch de werkgever die het besluit neemt over wie aangenomen wordt. Dit probleem is in tijden van economische crisis nog groter.

Ook in de memorie van toelichting wordt onderkend dat personen die langer werkloos zijn en oudere werklozen erg moeilijk aan werk kunnen komen. Om die reden blijft de minimumbehoefte-regeling, de Wet Inkomensvoorziening oudere werklozen (IOW), die per 1 december 2016 zou vervallen, bestaan tot 1 januari 2027. De regeling geeft een uitkering op minimumniveau (zonder partner- of vermogenstest) voor oudere werklozen (ouder dan zestig). Over specifieke activeringsinstrumenten voor deze groep wordt echter niet gesproken, terwijl de uitstroom uit deze uitkeringsregeling heel laag is.

### 2.1.3 Reparatie in cao's

Bovendien merkt de memorie van toelichting op dat aan sociale partners de mogelijkheid wordt gegeven de korting in de publiekrechtelijke WW te repareren in cao's die algemeen verbindend worden verklaard. Op dit onderdeel bevat het wetsontwerp overigens geen voorzieningen, zodat de uitwerking wacht op het SER-advies.<sup>[11]</sup>

Wat we mogen verwachten van de regiefunctie van de sociale partners bij de WW en aanvullende verzekeringen moet nog blijken. De mogelijkheden van sociale partners lijken echter vooral te liggen in maatregelen ter voorkoming van werkloosheid en begeleiding naar ander werk van diegenen die met werkloosheid bedreigd worden. Middelen als permanente scholing, omscholing, begeleiding en proefplaatsing zijn hiervoor geschikt.

Beleid om sociale partners een verantwoordelijkheid te geven om personen zonder band met de arbeidsmarkt aan het werk te krijgen (o.a. oudere werklozen, arbeidsongeschikten en migranten en hun kinderen) heeft tot dusver maar heel weinig resultaat geboekt. Op dit terrein zijn de middelen die sociale partners ter beschikking staan nu eenmaal beperkt. Het is dan ook jammer dat in het wetsontwerp een duidelijke visie ontbreekt op oudere werknemers en oudere werklozen, terwijl deze groep terecht wel als probleemgroep wordt aangeduid. Juist door de samenhang met het ontslagrecht in een en dezelfde wet hadden hier wel mogelijkheden gelegen voor een geïntegreerde aanpak.

Net als bij het re-integratiebeleid in geval van ziekte geldt dat een aanpak waarbij vanuit een dienstverband van werk tot werk begeleid wordt het kansrijkst is. Dit onderdeel van het wetsontwerp over het ontslagrecht en de transitievergoeding voorziet echter niet in condities die werkgevers en werknemers stimuleren tot een gezamenlijke inspanning ter voorkoming of bekorting van werkloosheid. De transitievergoeding is niet meer of minder dan een ontslagvergoeding.

Cao-partijen kunnen uiteraard maatregelen ontwikkelen om met ontslag bedreigde werknemers van werk naar werk te begeleiden. Het zou dan meer dan gewenst zijn dat een afzonderlijke werkgever prikkels krijgt om hier intensief aan mee te werken. Misschien dat in het SER-advies wel dergelijke voorstellen worden gedaan om activiteiten van cao-partijen te koppelen aan wijzigingen van het ontslagrecht en de transitievergoeding, maar dan komt het plaatje er weer heel anders uit te zien.

De vraag blijft of het aantrekkelijk is voor de sociale partners om aanvullingen in cao's te regelen ter compensatie van de verkorte uitkeringen. Uiteindelijk zijn deze alleen van belang voor personen met een langer arbeidsverleden en kans op langdurige werkloosheid. Het zal voor de sociale partners zeer moeilijk zijn om degenen die al lang werkloos zijn weer aan de slag te krijgen. Als zij de kosten voor aanvullende uitkeringen laag willen houden, zullen ze zich vooral op de instroom richten. Een koppeling met ontslagcriteria zou dan (weer) voor de hand liggen. Zouden de organisaties van werkgevers en werknemers ook zover willen gaan dat zij pools in het leven roepen om (oudere) werklozen van werk naar werk te begeleiden? Er liggen derhalve belangrijke vragen op het bordje van de SER en eigenlijk is daarom het hier besproken wetsontwerp enigszins prematuur.

Alles bij elkaar voorziet het voorstel in maatregelen die leiden tot verkorting van de WW-duur, waarvoor wel als argument activering wordt aangevoerd, maar die in feite meer een verschuiving van de middelen (naar IOW en cao-regelingen)<sup>[12]</sup> inhouden dan een daadwerkelijke toeleiding naar nieuw werk. Overigens moet bedacht worden dat de verkorting ook geldt voor de loongerelateerde uitkering in de Wet WIA, die sinds de vrij recente invoering ervan al teruggebracht is van maximaal vijf jaar tot 38 maanden. Voor deze gedeeltelijk arbeidsongeschikten is het nog moeilijker om weer aan het werk te komen. Of in de toekomst de aanvullingen op de publiekrechtelijke WW, zoals te regelen in cao-regelingen, ook voor hen gaan gelden, is al helemaal onduidelijk en zelfs weinig aannemelijk gelet op de eigen aard van de Wet WIA. Tot dusver is dat onderwerp geheel buiten de discussie gebleven.<sup>[13]</sup>

## 2.2 Passende arbeid

Een directere link tussen activering en uitkeringsregels is te vinden in de regeling omtrent passende

arbeid. Volgens het wetsvoorstel is niet pas na een jaar alle arbeid voor een werkloze passend, zoals nu het geval is, maar al na zes maanden, ook als het inkomen uit dit werk lager is dan de uitkering.

Tegen dit voorstel zijn principiële bezwaren aan te voeren. Van oudsher is als argument genoemd dat men beter een tijd lang op min of meer het eigen niveau werk kan zoeken, om daarmee de opgebouwde investering in kennis en ervaring zo goed mogelijk te benutten. Daarnaast zal een werkgever vraagtekens zetten bij een hooggeschoolde en ervaren werknemer die de eerste de beste ongeschoolde baan aanneemt. Een ander probleem kan verdringing van lager opgeleiden door hoger opgeleiden zijn.

Het is overigens weinig waarschijnlijk dat de nieuwe regeling veel invloed heeft op het zoekgedrag van betrokkenen; zij zullen meestal toch vooral kijken naar werk dat het best past in hun situatie. Wel kan het UWV bepaalde vacatures nu ruimer aanbieden en sancties toepassen bij weigering van passend aanbod, maar het UWV zal ook rekening moeten houden met verdringingseffecten. Belangrijk is naar mijn mening de doorwerking van deze benadering in de Ziektewet (art. 30 ZW wordt ook aangepast). Het kan immers zijn dat een zieke pas na enige tijd geschikt is om zich op werk en/of omscholing in te stellen en dan kan een ruime definitie van passende arbeid na zes maanden onbillijk zijn, omdat hij door zijn ziekte niet in staat was om op zijn eigen niveau te re-integreren. Het kan ook averechts werken indien de werknemer niet goed ingesteld raakt op bij hem passende arbeid, en daardoor toch nog in de Wet WIA komt. Of de werknemer in zo'n geval bescherming krijgt van de rechter, is denkbaar, maar allerm minst voorspelbaar.

Een hierbij aansluitende kwestie is die van het begrip passende arbeid in de situatie van loondoorbetaling bij ziekte door de werkgever. Het begrip passende arbeid in art. 7:660a BW is immers gekoppeld aan dat van de WW. De memorie van toelichting zegt hier niets over, maar hier kan wel een probleem liggen in het geval dat een werkgever hiervan gebruikmaakt om op korte termijn loonkosten te beperken, terwijl het voor de zieke werknemer juist van belang is tijd te nemen om zich in te stellen op arbeid die zo goed mogelijk past bij zijn bekwaamheden, opleiding en eerdere ervaring.

## 2.3 Invoering van de inkomstenverrekening

De derde maatregel voorziet erin dat een werkloze die weer (meer) gaat werken, niet langer te maken krijgt met wijziging van het aantal uren waarover hij uitkering krijgt, maar met verrekening van de inkomsten uit het werk. Deze regeling bestond al voor personen die langer dan twaalf maanden werkloos waren (art. 20 lid 6 WW) en wordt nu dus voor alle uitkeringsgerechtigden ingevoerd.<sup>[14]</sup>

De nieuwe regeling heeft tot gevolg dat de werknemer er niet op achteruitgaat als hij werk aanneemt dat lager betaald wordt dan zijn eerdere werk of zelfs dan zijn uitkering. Het bedrag van zijn inkomsten wordt nu immers eenvoudigweg van zijn uitkering afgetrokken (het recht eindigt als zijn inkomen meer dan 87,5% van zijn maandloon bedraagt).

Aangezien de nieuwe regeling het aantrekkelijker, en wellicht<sup>[15]</sup> eenvoudiger, maakt om werk aan te nemen, kan dit activerend werken. Of de bestaande regeling dergelijke effecten heeft gehad, bespreekt de memorie van toelichting overigens niet.

## 3. Het nieuwe ontslagrecht en de WW

Gelet op het bestek van dit artikel is het niet mogelijk om iedere wisselwerking tussen ontslagrecht en WW te bespreken. Ik volsta met enige hoofdelementen.

Voor zover relevant voor de relatie met de WW houdt het nieuwe ontslagrecht in dat er twee routes zijn. Een preventieve toets door het UWV bij opzeggingen in verband met bedrijfseconomische omstandigheden of na langdurige arbeidsongeschiktheid. Voorgenomen beëindigingen wegens beweerd disfunctioneren, verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, andere in de persoon van de werknemer gelegen redenen of wegens een verstoorde arbeidsverhouding zullen worden getoetst door de kantonrechter.

De verplichting het UWV toestemming te vragen voor opzegging of de kantonrechter te verzoeken om de arbeidsovereenkomst te ontbinden, geldt als de werknemer niet schriftelijk instemt met het opzeggen van de arbeidsovereenkomst. Daarnaast blijft een beëindigingsovereenkomst met wederzijds goedvinden mogelijk.

Als de werkgever zonder instemming van de werknemer opzegt, zal de werknemer die het daar niet mee eens is, zelf naar de rechter moeten stappen.

Voor de relatie met de WW lijkt dit systeem geen grote veranderingen op te leveren. Dat zou wel het geval zijn geweest vóór 2006, toen van de werknemer verwacht werd dat hij alles uit de kast haalde om te voorkomen dat hij werkloos werd en een beroep zou moeten doen op de WW-fondsen. Instemmen met het ontslag zou dan in de meeste gevallen grote consequenties voor de uitkering hebben gehad. Aangezien de werknemer in het nieuwe stelsel niet kan volstaan met een brief aan de werkgever waarin hij zich op een vernietigingsgrond beroept, zou het beroep op de rechter flink zijn toegenomen om het recht op uitkering veilig te stellen.

In het huidige WW-stelsel zijn in hoofdzaak twee elementen van belang. Als de werkgever het initiatief genomen heeft tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst, mag de werknemer instemmen zonder gevolgen voor de uitkering. Neemt de werknemer het initiatief, dan moet er – op straffe van gevolgen voor zijn uitkering – sprake zijn van zodanige omstandigheden dat niet van hem gevergd kan worden dat hij de arbeidsovereenkomst voortzet. In dat geval zal de werknemer zich veelal tot de rechter wenden om ontbinding te vragen met een billijke vergoeding. Tot zover lijken me er geen bijzonderheden ten opzichte van de huidige regeling.

Nieuw zijn wel de beroeps- en cassatiemogelijkheden. Hoger beroep schorst de tenuitvoerlegging van de beschikking in eerste aanleg niet. Als de arbeidsovereenkomst ontbonden is, is de werknemer dus niet langer in dienst van de werkgever en staat de toegang tot de WW open.

De memorie van toelichting schrijft hierover:

“Dat betekent (...) bijvoorbeeld in het geval van een toegewezen verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst, (dat) de arbeidsovereenkomst daadwerkelijk eindigt. In het geval van een afgewezen verzoek blijft de werknemer gewoon in dienst. Dit betekent ook dat een werknemer in afwachting van de uitkomst van hoger beroep (en cassatie) op zoek zal moeten naar een andere baan (ook in het kader van de sollicitatieplicht van de WW).”<sup>[16]</sup>

Indien dit geen verschrijving is, dan betekent dit dat ook als de kantonrechter een verzoek van de werkgever tot ontbinding afwijst, de werknemer op zoek moet naar een andere baan. Natuurlijk kan men betogen dat de werknemer in dit geval een hoger werkloosheidsrisico heeft en daarom alvast moet gaan solliciteren. Het effect is echter dat de werkgever dan door hoger beroep in te stellen al de facto van de werknemer af kan komen, aangezien deze actief moet gaan solliciteren. Daarmee heeft de mogelijkheid van het instellen van hoger beroep aanmerkelijk grotere effecten dan alleen op het terrein van het

ontslagrecht.

Wellicht dat de ongunstige gevolgen voor de werknemer meegewogen worden in het bedrag van de additionele vergoeding die de rechter (in appel) kan toekennen, maar dat wordt nergens geregeld in het wetsvoorstel noch in de memorie van toelichting besproken.

Als de werkgever het initiatief neemt tot beëindiging – maar daarvoor de rechter niet inschakelt – en de werknemer niet instemt, moet de laatste naar de rechter als hij de opzegging wil aanvechten. Als de rechter de opzegging vernietigt, blijft de arbeidsovereenkomst met terugwerkende kracht in stand en blijft de werkgever het loon verschuldigd. In vergelijking met de huidige situatie is dit voor de werknemer wel gecompliceerder. Als een werkgever in de huidige regeling zonder toestemming van het UWV opzegt, kan de werknemer de vernietigbaarheid van de opzegging ex art. 9 BBA inroepen en hoeft hij zich nog niet te bekommeren om zijn WW-rechten. De werkgever is dan weer aan zet. In de nieuwe situatie is zijn overeenkomst opgezegd, zodat hij werkloos wordt na ommekomst van de opzegtermijn. Als de rechter niet binnen de voor de werknemer geldende opzegtermijn de opzegging vernietigt, moet de werknemer activiteiten ondernemen om werk te zoeken ter voorkoming van een sanctie in verband met verwijtbare werkloosheid. Er kan daardoor aanmerkelijk grotere rechtsonzekerheid ontstaan dan nu het geval is. Dat is nog sterker het geval als een werkgever beroep instelt tegen de beslissing van een kantonrechter die de opzegging vernietigd heeft.

Een andere kwestie is de vraag of weigering van de transitievergoeding gevolgen heeft voor de WW-uitkering. WW-uitkering wordt immers geweigerd als er sprake is van een dringende reden voor (onverwijld) opzegging. De transitievergoeding wordt geweigerd als het ontslag het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer.<sup>17</sup> Zijn deze begrippen identiek? De memorie van toelichting noemt een aantal weigeringsgronden voor de transitievergoeding, situaties die overeenkomen met die van een dringende reden, maar ook een aantal waarvan dat niet het geval hoeft te zijn, zoals de situatie waarin de werknemer op oneigenlijke wijze heeft geprobeerd zijn productiecijfers gunstiger voor te stellen en hij hierdoor het vertrouwen van de werkgever ernstig heeft beschaamd.

In dat laatste geval hoeft geen sprake te zijn van objectieve en subjectieve dringendheid van de reden tot (onverwijld) opzegging. Als iemand geen transitievergoeding krijgt, betekent dat dus niet per definitie dat er een dringende reden voor ontslag was die tevens gevolgen heeft voor het recht op WW. Het UWV zal dus onderzoek moeten blijven doen. Harmonisatie van de criteria zou de taak van het UWV vergemakkelijken, maar het is goed te verdedigen dat het weigeren van een WW-uitkering aan aanmerkelijk zwaardere voorwaarden moet voldoen dan het weigeren van een transitievergoeding door de kantonrechter.

## 4. Conclusies

Voor een inhoudelijke uitwerking van een activerender WW zullen we moeten wachten op het SER-advies, aangezien het huidige voorstel slechts beperkte uitwerking heeft gegeven aan activerende maatregelen. De inkomstenverrekening lijkt nog het meest aan de activeringsdoelstelling tegemoet te komen. De voorgestelde wijzigingen in het ontslagrecht en die ten aanzien van flexwerkers hebben niet geleid tot (extra) aanpassing van de WW en de memorie van toelichting gaat slechts zeer globaal in op de wederzijdse effecten. Het ware daarom beter geweest het WW-gedeelte nog niet in dit wetsvoorstel op te nemen, maar te wachten op het SER-advies. Nu bestaat het risico dat na dat advies het voorstel of de wet weer gewijzigd moet worden.

# Voetnoten

---

- [1] F.J.L. Pennings is hoogleraar sociaal recht te Utrecht; hij is ook Visiting professor aan de Universiteit van Gotenburg en hoofdredacteur van dit tijdschrift.
- [2] *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, nr. 3, p. 2.
- [3] Het wetsvoorstel maximeert ook de loongarantie bij faillissement, tot anderhalf maal het maximumdagloon. Aangezien deze maatregel inhoudelijk geen verband heeft met de andere maatregelen, ga ik daar niet op in.
- [4] *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, nr. 3, p. 6.
- [5] [Kamerstukken II 2012/13, 33566, nr. 43](#).
- [6] Zie over de adviesaanvraag ook F.J.L. Pennings, 'Sociale partners en uitvoering sociale zekerheid: terug naar af of nieuwe mogelijkheden?', *TRA* 2013/100, afl. 12, p. 5-11.
- [7] [Kamerstukken II 2013/14, 33818, nr. 3](#), p. 54.
- [8] De verdragen (IAO-verdragen 44 en 102) en de Herziene Europese Code verlangen een bepaalde gemiddelde uitkeringsduur voor de verzekerde personen, die per verdrag verschilt. Door de voorgestelde wijzigingen zal in Nederland de gemiddelde duur dat men uitkering ontvangt, verminderen. Voor de uiteindelijke beoordeling zijn dus statistische gegevens noodzakelijk, maar op basis van de huidige gegevens zou wel al een berekening te maken zijn.
- [9] Een inmiddels al weer wat ouder onderzoek is J. van Ours, 'WW in de eenentwintigste eeuw', *Tijdschrift voor Politieke Economie*, 25 (1), 2004, 108-132.
- [10] Zie voor een recent literatuuronderzoek (geschreven voor het Ministerie van SZW) over de positie van ouderen op de arbeidsmarkt, A. Gelderblom, *Arbeidsmarkt ouderen*, Rotterdam: SEOR, 2011.
- [11] Zie ook noot 5 en 6.
- [12] Of de aanvullingen in de cao van de IOW-uitkeringen worden afgetrokken, is nog onduidelijk; zonder nadere regeling zal dat wel het geval zijn. Dit maakt regeling door cao-partijen er niet aantrekkelijker op.
- [13] O.a. voor lezers in de verdere toekomst is het goed te vermelden dat de reden voor de gezamenlijke aanpak van de verschillende onderwerpen in het voorstel en het compromiskarakter dat blijkt uit o.a. de regeling van de WW, ligt in het Sociaal Akkoord van april 2013, dat de hoofdzaken die in het wetsvoorstel zijn opgenomen bevat.
- [14] P.S. Fluit, 'Vereenvoudiging van de WW: helaas nog niet eenvoudig genoeg', *TRA* 2013/3.
- [15] Het wetsontwerp kent verschillende regels die rekening houden met allerlei mogelijke situaties, die het zeker niet altijd even eenvoudig maken de effecten van werkhervatting te berekenen.
- [16] [Kamerstukken II 2013/14, 33818, nr. 3](#), p. 35.
- [17] *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, nr. 3, p. 39.