

Hoe zit het precies met lage en hoge WW-premies?

Afhankelijk van het arbeidscontract is óf hoge WW-premie óf lage WW-premie van toepassing. De lage WW-premie geldt voor vaste contracten (die geen oproepovereenkomst zijn). De hoge WW-premie moet worden afgedragen in geval van contracten voor bepaalde tijd, en bij oproepcontracten.

Als in het geval van vaste contracten - waarvoor dus de lage WW-premie geldt - gemiddeld over het kalenderjaar meer dan 30% extra uren worden verloond, is de werkgever met terugwerkende kracht over het hele kalenderjaar én over alle arbeidsuren alsnog de hoge WW-premie verschuldigd. Deze regeling geldt niet voor vaste contracten met een omvang van 35 uur of meer per week.

Meer wendbaarheid voor werkgevers

In het kader van een breder arbeidsmarktpakket is bedacht dat het goed is om de wendbaarheid van werkgevers te vergroten, onder meer door meer flexibiliteit in vaste contracten aan te brengen. Om die reden wordt de grens van de gemiddelde arbeidsomvang van 35 uur of meer per week aangepast naar een gemiddelde arbeidsomvang van meer dan 30 uur per week. Dit is dus een verruiming.

De bedoeling is om de huidige wendbaarheid binnen het vaste contract te vergroten. Dat moet leiden tot een betere balans tussen aan de ene kant het bevorderen van contracten waaraan werknemers zekerheid kunnen ontleen en aan de andere kant het mogelijk maken van de vereiste flexibiliteit in de bedrijfsvoering van werkgevers.

Overwogen is dat ook in geval van bijna voltijdscontracten voor werknemers sprake is van voldoende inkomens- en werkzekerheid, zodat het voor die gevallen niet nodig is om dit te stimuleren met de hoge WW-premie.

