

Vergaderjaar 1990-1991

**21 892**

## **Wijziging van de Werkloosheidswet (Herziening arbeidsverledeneis)**

**Nr. 6**

### **NOTA NAAR AANLEIDING VAN HET VERSLAG**

Ontvangen 30 januari 1991

#### **1. Inleiding**

Het kabinet is verheugd dat de meeste fracties in het algemeen positief oordelen over het hier aan de orde zijnde voorstel om de regeling op het punt van het arbeidsverleden beter uitvoerbaar te maken. De vragen van de leden van de diverse fracties zullen hierna worden beantwoord, grotendeels aansluitend op de wijze waarin zij in het verslag zijn gegroepeerd. Om herhaling van bepaalde redeneringen te voorkomen is het op enkele punten noodzakelijk gebleken die volgorde iets te wijzigen.

#### **2. Het 8-urencriterium; de tijdelijke regeling**

In de praktijk is de oude regeling niet goed uitvoerbaar gebleken. In dit verband stellen de leden van de fractie van D66 de principiële vraag of de regering van mening is dat de circulaire van 21 december 1989 een beleidsregel is die afwijkt van de wet en dus een contra-legem uitvoering sanctioneert. Daarnaast vroegen deze leden zich af of de Centrale Raad van Beroep (CRvB) de uitvoeringsorganen aan deze voor de burger gunstige beleidsregel zal houden.

De eerste vraag moet bevestigend beantwoord worden. Er is sprake van contra-legem uitvoering. Vanzelfsprekend dient een dergelijke uitvoering van de wet zoveel mogelijk vermeden te worden, maar de praktische problemen voor de uitvoeringsorganen waren met het oude criterium dermate groot geworden, dat geen andere oplossing mogelijk was dan af te wijken van de wettelijke bepalingen. Deze ongewenste situatie dient natuurlijk zo snel mogelijk te worden beëindigd, hetgeen ook een van de redenen is waarom voor de behandeling van dit wetsvoorstel op spoed is aangedrongen. Wat betreft de vraag of de CRvB de uitvoeringsorganen aan deze beleidsregel zal houden, verwacht ik niet dat hier problemen zullen ontstaan. Alle bedrijfsverenigingen voeren de circulaire uit, en gezien het feit dat de regeling uit de circulaire vrijwel altijd voordeliger voor betrokkene is dan de wettelijke regeling zijn beroepszaken op dit punt niet te verwachten. De CRvB komt dan aan beoordeling van deze kwestie niet toe.

De leden van de G.P.V.-fractie tonen zich verbaasd over het feit dat geen aandacht was geschonken aan de mogelijkheid om ook verzekerden zelf verantwoordelijk te laten zijn voor de registratie van hun arbeidsverleden. Zij zouden ook zelf activiteit moeten ontplooiën om hun recht op een verlengde uitkering te effectueren, bij voorbeeld door een daartoe bestemde opgave van de werkgever te tonen. Ook vragen deze leden (in onderdeel 4. van het verslag) naar de zin van het handhaven van het verschil tussen de referte-eis (voor de uitkering van het eerste half jaar) en de arbeidsverledeneis voor de verlengde uitkering. Is ook overwogen – nu de overgrote meerderheid van de werknemers die gedurende een half jaar uitkering ontvangen ook aan de arbeidsverledeneis voldoen – de referte-eis en de arbeidsverledeneis te integreren?

In principe hebben de leden van de G.P.V.-fractie gelijk als zij stellen dat de verantwoording voor het aantonen van het arbeidsverleden bij de werknemer ligt. Artikel 42, tweede lid, van de wet bepaalt dat de werknemer zijn arbeidsverleden moet aantonen. Ook dit is echter in de praktijk bezwaarlijk gebleken. Voor personen met een regelmatig arbeidsverleden is het geen probleem het arbeidsverleden aan te tonen, maar juist in twijfelgevallen – de werknemers met een onregelmatig arbeidsverleden en snel wisselende dienstbetrekkingen als bij voorbeeld oproep- en uitzendkrachten – is het nauwelijks doenlijk hen een duidelijk overzicht van hun arbeidsverleden te laten verstrekken. Vaak ook worden administratieve voorschriften van werkgeverszijde (zoals het verstrekken van loonstrookjes aan de werknemer) niet goed uitgevoerd, zodat ook de controleerbaarheid van één en ander twijfelachtig wordt, zeker waar het een periode van vijf jaar betreft. Deze bezwaren hebben er toe geleid dat het zwaartepunt voor het bepalen van het arbeidsverleden bij de verzekerdenadministraties is gelegd, al houden werknemers wel de mogelijkheid de daarin opgeslagen gegevens te corrigeren.

Integratie van de referte-eis en de arbeidsverledeneis is niet overwogen. Het feit dat de meeste werknemers die aan de referte-eis voldoen ook aan de arbeidsverledeneis voldoen wil niet zeggen dat dit onderscheid irrelevant is. Het recht op een verlengde uitkering is afhankelijk gesteld van de duur van de participatie aan de arbeidsmarkt. Het merendeel van de werknemers heeft nu eenmaal langere tijd gewerkt. Dit doet niet af aan het uitgangspunt dat er een relatie moet zijn tussen duur van het arbeidsverleden en de lengte van de uitkering.

### **3. De alternatieven**

De leden van de fractie van het C.D.A. vragen een nadere uitleg voor het feit dat niet gekozen is voor het alternatief van de Federatie van Bedrijfsverenigingen (FBV), dit te meer daar dit alternatief het dichtst staat bij het oorspronkelijke 3 uit 5 criterium. Zij zien in de gekozen oplossing een vrij vergaande afwijking van de 3 uit 5-systematiek. Ook de leden van de fractie van de V.V.D. wijzen hier (in onderdeel 4. van het verslag) op, en vragen of er naast pragmatische redenen ook een objectieve rechtvaardigingsgrond voor deze afwijking bestaat, bezien in het licht van het verwerpen van het FBV-voorstel. In dit verband vragen de leden van de fractie van de P.v.d.A. in hoeverre het uitgesloten wordt geacht dat de uitvoering van de onderhavige wetswijziging in de praktijk opnieuw op problemen stuit.

Voorop zij gesteld dat het alternatief door de FBV is ontwikkeld er vanuit gaande dat het oorspronkelijke criterium gehandhaafd zou blijven. Binnen dat systeem was het FBV-voorstel het best denkbare, maar een aantal problemen bleef daarmee onopgelost. Het is juist hierom dat het oude criterium is losgelaten. Een kernprobleem bij het oude criterium is namelijk dat het voor het vaststellen van het arbeidsverleden noodza-

kelijk is dat van de betrokken werknemer een volledig en gedetailleerd overzicht van het arbeidsverleden beschikbaar moet zijn. Ook voor het FBV-systeem van gewerkte dagen per salarisperiode is dit noodzakelijk. De oude drie uit vijf eis betekent dat men in de vijf jaar voorafgaande aan de eerste werkloosheidsdag bij elkaar drie jaar arbeidsverleden moet hebben opgebouwd. Pas op het moment dat een persoon werkloos wordt staat de periode van vijf jaar vast waarin hij gewerkt moet hebben. Deze periode kan derhalve op ieder willekeurig moment in een jaar aanvangen. Of het criterium nu gewerkte weken of betaalde dagen per salarisperiode is, in beide gevallen zal moeten worden vastgesteld of die gewerkte tijdvakken binnen of buiten de periode van vijf jaar voorafgaande aan de eerste werkloosheidsdag vallen. Dit betekent dat men per definitie van alle werknemers alle perioden van werken moet vastleggen. De verzekerdadministraties zouden daardoor gevuld worden met een zeer groot aantal gegevens over arbeidsrelaties, terwijl deze registratie slechts voor een gering deel van de werknemers van belang is. De meeste werknemers zullen immers nooit in aanmerking hoeven te komen voor een WW-uitkering of stromen binnen een half jaar na de eerste werkloosheidsdag weer uit de WW, waardoor de vraag of recht bestaat op een verlengde uitkering uiteraard niet aan de orde komt. De administratieve belasting van een dergelijke gegevensverzameling zou zelfs bij gebruik van de grootste computers zeer zwaar zijn, zonder dat dit duidelijke voordelen biedt. Het verifiëren, invoeren en beheer van het systeem vereist veel menskracht en bij aanvraag van een uitkering kan juist in twijfelgevallen niet zonder meer het recht op een verlengde uitkering worden vastgesteld. Daarvoor kan namelijk vergelijking met andere verzekerdadministraties nodig zijn, waarbij niet uitsluitend uitgegaan kan worden van het totaal aantal gewerkte perioden, maar deze ook nog gecontroleerd moeten worden op overlapping in tijd. Deze overweging vormt de belangrijkste reden om van het FBV-systeem alleen het criterium van de gewerkte dagen over te nemen. Als «salarisperiode» echter wordt in het huidige voorstel uitgegaan van het kalenderjaar. Dit biedt als belangrijkste administratieve voordeel dat het arbeidsverleden per jaar kan worden gefixeerd. Aan het eind van ieder jaar kan worden vastgesteld of iemand een arbeidsverleden heeft opgebouwd, zodat van een ieder die 52 dagen heeft gewerkt uitsluitend voor de toekomst behoeft te worden vastgelegd dat hij voldaan heeft aan de arbeidsverledeneis. Heeft een persoon minder dan 52 dagen gewerkt dan dient het werkelijk aantal gewerkte dagen te worden geregistreerd zodat, indien deze persoon bij verschillende bedrijfsverenigingen verzekerd geweest, voor de vaststelling van het arbeidsverleden slechts de jaartotalen van die verschillende administraties bij elkaar behoeven te worden opgeteld. In antwoord op de desbetreffende vraag van de leden van de fractie van de P.v.d.A. kan derhalve worden meegedeeld dat dit administratief gezien tot veel minder problemen zal leiden dan het oude systeem of het FBV-alternatief.

Eén en ander betekent wel dat er inderdaad sprake is van een afwijking van het oorspronkelijke uitgangspunt van de (zoals de leden van de fractie van de V.V.D. het noemen) «gespreide regelmaat». Naast de in de memorie van toelichting aangegeven pragmatische redenen van de onhanterbaarheid van de oude regeling, liggen er geen diepere motieven aan deze wijziging ten grondslag. Bij de invoering van de stelselherziening is onvoldoende rekening gehouden met de bezwaren die de registratie van de «gespreide regelmaat» met zich zou kunnen brengen. De afweging die thans gemaakt moet worden is er één tussen ofwel de hogere kosten en administratieve belasting van het vasthouden aan het oude uitgangspunt (in welke vorm dan ook, en zonder dat de garantie bestaat dat dit ooit goed zal kunnen functioneren), ofwel een eenvoudiger systeem met weinig informatie over spreiding binnen een kalenderjaar. Gezien het

belang van een goede uitvoerbaarheid, en de voorwaarde dat in ieder geval een relatie met de werkelijk gewerkte tijd moest blijven bestaan, is voor de tweede optie gekozen.

De leden van de C.D.A.-fractie zagen graag een financiële analyse met betrekking tot het FBV-alternatief.

Zoals hiervoor uiteengezet is, houdt het FBV-alternatief in dat in de WW in plaats van de 8-ureis een registratie van betaalde dagen per salarisperiode zou worden voorgeschreven. De bepaling van de financiële consequenties draagt in belangrijke mate een kwalitatief karakter en heeft achtereenvolgens betrekking op de uitkeringslasten en op de administratiekosten.

Wat betreft de uitkeringslasten zal het effect van het FBV-alternatief waarschijnlijk niet veel afwijken van het door de SVr berekende effect van 6 miljoen gulden aan extra uitkeringen vanwege het laten vervallen van het 8-urencriterium. Deze veronderstelling is gebaseerd op de overweging dat bij het FBV-alternatief voor het meetellen van een dag als loondag het reeds voldoende is dat deze meetelt bij de betaling van salaris over een bepaalde periode. Zo zullen loondagen waarop slechts één of enkele uren is gewerkt wel worden meegeteld, maar dagen met nul-uren niet. Daarentegen worden dagen met nul-uren binnen de periode van dienstverband in het SVr-alternatief wel meegeteld. In financieel opzicht zal dit weinig effect hebben op de uitkeringslasten. Ten aanzien van de administratiekosten mag worden aangenomen dat in geval van een registratie van het aantal loondagen deze kosten in ieder geval lager zullen uitvallen dan bij een volledige administratie van het aantal gewerkte uren. Er behoeft immers minder informatie te worden vastgelegd terwijl ook geen check behoeft te worden uitgevoerd op het aantal gewerkte uren per dag. Ten opzichte van het thans voorgestelde systeem zou het FBV-alternatief echter tot het vastleggen van meer gegevens leiden en dus ook tot meer administratiekosten. Evenals bij het SVr-alternatief en bij de in het onderhavige wetsvoorstel vastgelegde regeling is niet bekend in welke mate de administratiekosten door het FBV-alternatief worden beïnvloed.

De leden van de fractie van D66 vragen de aandacht voor het alternatief van de Sociale Verzekeringsraad (SVr). Dit alternatief houdt in dat bij de vaststelling van het arbeidsverleden wordt uitgegaan van perioden dat een werknemer in dienstbetrekking heeft gestaan. Volgens de leden van de fractie van D66 heeft dit systeem als voordeel dat niet gevreesd hoeft te worden voor indirecte discriminatie van deeltijders. Het gaat hierbij vooral om de positie van werknemers met een zogenaamd nul-urencontract. In het systeem van de SVr bouwen ook werknemers die geen feitelijke arbeid verrichten, zolang er een dienstverband bestaat een arbeidsverleden op. In het door de regering voorgestelde systeem tellen alleen dagen mee, waarop daadwerkelijk gewerkt is en loon werd ontvangen. Eén van de redenen om niet voor het systeem van de SVr te kiezen was dat dit systeem ruimte laat voor oneigenlijk gebruik. De leden van de fractie van D66 kunnen dit argument niet goed plaatsen en zijn voorts van mening dat het niet juist is dat een nul-urencontractant een uitkering geweigerd zou worden, louter en alleen omdat hij/zij niet door de werkgever is opgeroepen om feitelijke arbeid te verrichten. De verschillende behandeling tussen mensen die wel en niet gewerkt hebben zou volgens D66 ook indirect discriminerend kunnen zijn. Voorts achten de leden van de fractie van D66 het systeem van de SVr gemakkelijker uitvoerbaar voor werkgevers dan het door de regering voorgestelde systeem, omdat zij alleen in- en uitdiensttredingen hoeven te melden. In onderdeel 4. vragen de leden van de fractie van het C.D.A. waarom niet één van de SVr-voorstellen is overgenomen, en of daarover nog het oordeel wordt gevraagd van de SVr.

Het belangrijkste bezwaar dat tegen het voorstel van de SVr kan worden ingebracht, is dat het systeem van dienstbetrekkingen het mogelijk maakt ook arbeidsverleden op te bouwen als er alleen op papier een dienstbetrekking bestaat. Een dergelijke situatie achten wij ongewenst. Ons uitgangspunt is dat voor het opbouwen van een arbeidsverleden in ieder geval arbeid verricht moet zijn. Het voorstel van de SVr laat teveel ruimte voor situaties waarbij niet gewerkt wordt. Een tweede punt van belang is, dat de regelgeving zo weinig mogelijk ruimte mag laten voor oneigenlijk gebruik. Zou men de regeling van de SVr overnemen dan is de kans groot dat schijncontracten worden gesloten met het doel een arbeidsverleden op te bouwen. Hiervoor is slechts een melding aan de bedrijfsvereniging vereist, en er bestaan geen mogelijkheden om reële nul-urencontracten, die over het algemeen toch al vaag zijn, te onderscheiden van schijncontracten. Bij het hier aan de orde zijnde wetsvoorstel zijn de mogelijkheden tot oneigenlijk gebruik veel kleiner, daar premie moet zijn afgedragen voor verrichte arbeid. Voor indirecte discriminatie behoeft niet gevreesd te worden. Alle werknemers, hoe gering hun dienstbetrekking ook is, kunnen immers een arbeidsverleden opbouwen. Alleen als er feitelijk niet gewerkt wordt kan dat niet, maar dat volgt uit het systeem van de WW, waarbij men slechts van werkloosheid kan spreken als er eerst gewerkt is.

Wat betreft de administratieve belasting voor werkgevers is er geen verschil tussen het alternatief van de SVr en dit wetsvoorstel. Werkgevers zijn al verplicht het aantal SV-dagen te registreren en in- en uitdiensttredingen te melden. In beide voorstellen zou dat zo blijven. Overigens zij er op gewezen dat de praktijk van de melding van uitdiensttreding nog niet goed verloopt, hetgeen ook een reden is om niet voor het dienstverbandensysteem te kiezen.

In antwoord op de desbetreffende vraag van de leden van de C.D.A.-fractie kan worden meegedeeld dat over het hier voorliggende wetsvoorstel geen advies meer zal worden gevraagd aan de SVr.

#### **4. Strekking van het wetsvoorstel: loondagen per kalenderjaar**

De opmerkingen van de leden van de fracties van het C.D.A. en de V.V.D. over de afwijking van het oorspronkelijke arbeidsverledencriterium zijn reeds in onderdeel 3. beantwoord. Voor het antwoord op de vraag van de leden van de G.P.V.-fractie over de relatie tussen de referte-eis en de arbeidsverledeneis zij verwezen naar onderdeel 2. Hieronder wordt ingegaan op de opmerkingen van de diverse fracties over de wijze waarop het nieuwe criterium vorm heeft gekregen, en wat de consequenties van één en ander zullen zijn voor uitkeringsgerechtigden.

De leden van de fractie van de P.v.d.A. vragen of de mogelijke positieve en/of negatieve gevolgen aan de hand van praktijkvoorbeelden kunnen worden toegelicht en of er inzicht bestaat in het aantal mensen voor wie deze verandering positieve dan wel negatieve effecten zal hebben.

In het algemeen is de kans klein, dat een persoon die onder de oude regeling wel in aanmerking kwam voor een uitkering, in de nieuwe regeling niet aan de gestelde eisen voldoet. Zelfs kleine dienstbetrekkingen, mits voldoende gespreid over verschillende jaren, geven in het nieuwe systeem recht op uitkering. Toch zijn er gevallen denkbaar dat iemand met een gering arbeidsverleden, wegens de grenswerking van het begrip kalenderjaren, in het oude systeem wel, en in het nieuwe systeem niet in aanmerking komt. Overigens is dat in het door de leden van de P.v.d.A. gegeven voorbeeld niet het geval. Een 24-jarige die in december 1990 werkloos is geworden en in de jaren 1988 en 1989 52

weken (en dus ook 52 dagen) heeft gewerkt, voldoet ook in het oude systeem niet. Pas als hij per 1 januari 1991 werkloos is heeft hij in de 5 jaren direct aan zijn werkloosheid voorafgaande gedurende drie jaar een dienstbetrekking van meer dan 8 uren per week gehad. Hij voldoet dan echter ook aan het nieuwe criterium.

In de situatie dat betrokkene per 1 december 1990 werkloos wordt en zijn dienstbetrekking begin november 1987 was aangevangen is dit anders. Tussen die twee data liggen  $8 + 52 + 52 + 48 = 160$  weken, en betrokkene zou dus voldoen aan de oude arbeidsverledeneis. Als de nieuwe regeling zou gelden, voldoet hij niet. Hij heeft dan een arbeidsverleden opgebouwd van  $40 + 52 + 52$  dagen (het jaar waarin hij werkloos werd telt niet mee) en komt dus in 1987 12 dagen te kort. Dit is echter een uitzonderingsgeval. De situatie dat iemand onder de oude regeling niet voldoet en in de nieuwe wel, komt ook voor. Al degenen die regelmatig op minder dan een volledige dag per week werken voldoen in het oude systeem niet, en in het nieuwe wel. Het gaat hier volgens de SVr om ongeveer 1300 à 1400 personen. Ook degenen die onder het oude systeem wel regelmatig, maar minder dan gedurende 156 weken werkten, zullen in het nieuwe systeem makkelijker een arbeidsverleden opbouwen.

In antwoord op de vraag van de leden van de P.v.d.A.-fractie of enig inzicht bestaat in het aantal mensen voor wie deze verandering positieve dan wel negatieve gevolgen kan hebben, zij opgemerkt dat op een totaal van 100.000 personen die een halfjaar een WW-uitkering hebben ontvangen door de voorgestelde verandering ongeveer 700 personen voor een verlengde uitkering uitvallen. Voor de financiële consequenties van één en ander wordt verwezen naar paragraaf 5 van deze nota.

Wat betreft de veronderstelling van de leden van de P.v.d.A.-fractie, dat er geen sprake kan zijn van cumulatie van verzorgingsforfait en werkperiodes in het kalenderjaar, kan worden meegedeeld dat deze juist is. De verschillende criteria van dag en jaar kunnen niet bij elkaar opgeteld worden.

De leden van de fractie van de V.V.D. vragen zich af hoe de regering meent te kunnen rechtvaardigen dat gelet op de verlenging van de in aanmerking te nemen periode met gemiddeld een half jaar, een aantal personen niet meer in aanmerking zullen komen voor een verlengde uitkering. Ook de leden van de G.P.V.-fractie achten het een bezwaar dat een regeling wordt voorgesteld die een verlichting betekent voor kleine deeltijdbaantjes, terwijl als gevolg van de verlenging van de totale periode een verzwaring optreedt voor degenen die wel een substantiële arbeidsverhouding hadden. Deze leden vragen of het niet wenselijk is een minimum bedrag op te nemen waar beneden geen werkloosheidsrechten kunnen worden opgebouwd. De leden van de fractie van het S.G.P. menen in tegenstelling tot de zojuist genoemde fracties dat verlenging van de referteperiode eerder een ruimere mogelijkheid biedt tot het verkrijgen van een verlengde uitkering. Voorts wensen deze leden te vernemen waarom niet het aantal SV-dagen is uitgebreid van 52 naar 78, nu er betere mogelijkheden bestaan om aan de arbeidsverledeneis te voldoen.

De vraag of verlenging van de periode waarover het arbeidsverleden moet worden opgebouwd nu voor- of nadelig is voor betrokkene is in zijn algemeenheid niet te beantwoorden. Dat hangt van de situatie van betrokkenen af. Zo kan het voor schoolverlaters en andere nieuwe intreders op de arbeidsmarkt iets langer duren voor arbeidsverleden is opgebouwd. Voor personen die reeds een aantal jaren op de arbeidsmarkt actief zijn geldt het tegenovergestelde. In de verlengde periode hebben zij meer gelegenheid gehad een arbeidsverleden op te bouwen, hetgeen als een voordeel kan gelden. Voor regelmatig werkenden maakt

dit echter niet uit omdat zij toch al aan de oude eis zouden voldoen. Voor onregelmatig werkenden is het sterk afhankelijk van individuele factoren. Tegenover de langere periode waarover zij aan het arbeidsverleden kunnen voldoen, staan in het jaar dat de werkloosheid is ingetreden gewerkte perioden, die straks niet meer mee kunnen tellen. De vraag van de leden van de V.V.D.-fractie in hoeverre de hier voorgestelde wijzigingen te rechtvaardigen zijn ten opzichte van degenen die in de toekomst geen recht op een verlengde uitkering meer zullen hebben, kan beantwoord worden door verwijzing naar de noodzaak van de wijziging. De oude regelgeving voldoet niet, en dus is een nieuwe regelgeving gewenst. Doordat de grenzen gewijzigd worden is het onvermijdelijk dat bepaalde personen in bepaalde situaties in de toekomst niet langer aanspraak op een verlengde uitkering kunnen maken. Met klem zij er overigens op gewezen, dat al degenen die onder de oude situatie een recht toegekend hebben gekregen dit ook zullen behouden. De nieuwe regels gelden alleen voor nieuwe werkloosheidsgevallen.

De vraag van de leden van de G.P.V.-fractie of een financieel criterium voor de opbouw van het arbeidsverleden niet wenselijker zou zijn, en gerechtvaardigd zou kunnen worden uit de reële verhouding tussen uitvoerings- en uitkeringskosten is bij de voorbereiding van dit wetsvoorstel wel aan de orde geweest, doch verworpen. Afgezien van de vraag in hoeverre een dergelijk criterium objectief te rechtvaardigen zou zijn, is het dermate afwijkend van het huidige systeem van de sociale verzekeringen, waarbij tegenover verzekerde arbeid een recht op uitkering staat, dat daar in het beperkte kader van deze wetswijziging niet van afgeweken moet worden. Kruimeluitkeringen worden reeds op grond van artikel 41 WW uitgezonderd. Een verdergaande regeling hier zou niet op zijn plaats zijn.

Wat betreft de vraag van de S.G.P.-fractie of het aantal vereiste SV-dagen kan worden vergroot zij opgemerkt dat een dergelijke relatieve verzwaring wel overwogen is, maar dat het niet goed mogelijk is op objectieve gronden een grens te trekken. Het aantal dagen kan niet te hoog worden vastgesteld, omdat het aantal personen dat op de regeling achteruit zou gaan te groot zou worden, terwijl bij minder zware begrenzing de keuze van het aantal dagen zeer willekeurig zou zijn. Sommige personen met een geringe dienstbetrekking zouden dan wel recht op een verlengde uitkering hebben, terwijl anderen, in vrijwel eenzelfde situatie geen recht zouden krijgen. De kans bestaat dan wel degelijk dat een dergelijke regeling discriminerend zou kunnen uitwerken. Vandaar dat in dit wetsvoorstel de grens is gelegd bij het minimum aantal dagen dat vereist is om van een vaste band met het arbeidsproces te kunnen spreken, namelijk 52 dagen.

## **5. Financiële effecten**

De leden van de fracties van C.D.A. en V.V.D. vragen naar een meer exacte omschrijving van de financiële gevolgen van het wetsvoorstel. Met name gaat het hierbij om een nadere kwantificering van het bedrag van 6 miljoen gulden per jaar aan extra uitgaven die het gevolg zijn van een verlenging van de in aanmerking te nemen periode voor het arbeidsverleden.

In de huidige situatie wordt voor personen die na een half jaar een WW-uitkering hebben ontvangen nagegaan of aan de arbeidsverledeneis van 3 uit 5 wordt voldaan. In het onderhavige wetsvoorstel wordt nagegaan of in de vijf voorafgaande kalenderjaren in minimaal drie kalenderjaren voldoende SV-dagen zijn opgebouwd. Voor iemand die begin januari werkloos wordt verandert er ten opzichte van de huidige situatie weinig. Voor iemand die eind december werkloos wordt geldt de referte-eis, die er op neerkomt dat in het laatste jaar minimaal 26 weken

(dus een half jaar) moet zijn gewerkt. Daarnaast moet in de voorgaande vijf kalenderjaren minimaal drie jaar zijn gewerkt. Voor deze persoon geldt dus in feite een 3,5 uit 6 eis. Gemiddeld gaat het derhalve om een 3,25 uit 5,5 eis, aan welke eis naar verwachting een iets lager percentage personen zal voldoen dan aan de 3 uit 5 eis. Dit betekent dat het deel van de WW-populatie dat een verlengde uitkering ontvangt (momenteel geraamd op ongeveer 100.000 personen) waarschijnlijk met 700 personen zal afnemen. De wijziging van het arbeidsverledencriterium heeft vooral tot gevolg dat meer jongeren uitvallen. Deze hebben gemiddeld een relatief lage WW-uitkering, die inclusief uitvoeringskosten in de orde van grootte van ongeveer f 23.000 op jaarbasis ligt. Het bedrag aan bespaarde WW-uitkeringen wordt derhalve geraamd op 16 mln. Een deel van deze personen zal naar verwachting een beroep doen op de Rww. Op grond van gegevens van het middenonderzoek Rww 1985 kan worden afgeleid dat ongeveer 25% van deze 700 personen vanwege de middelentoets geen recht heeft op een Rww-uitkering, ofwel 175 personen. Voor de 525 personen die wel Rww-uitkering ontvangen bedragen de lasten inclusief uitvoeringskosten gemiddeld f 19.000 ofwel f 10 mln. per jaar. Gelet op de voorziene effecten van WW en Rww resulteert per saldo een bedrag van f 6 mln. aan besparingen op de WW-lasten, door het in geringe mate verzwaren van het arbeidsverledencriterium van 3 uit 5 naar gemiddeld 3,25 uit 5,5 jaar. Daarentegen zal zoals reeds in de memorie van toelichting is aangegeven het loslaten van het 8-urencriterium naar verwachting leiden tot f 6 mln. aan additionele lasten, door een geringe toeneming van het aantal onregelmatig werkende personen dat in aanmerking komt voor een verlengde uitkering. Op grond van deze verwachtingen mag worden aangenomen dat de maatregel dan ook kostenneutraal kan worden uitgevoerd.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
E. ter Veld