

Stichting PAWW regelt derde jaar uitkering na WW of WGA



Sinds 2016 bestaat de Stichting private aanvulling WW & WGA (PAWW) om te voorzien in een vraag naar aanvullend inkomen na WW en WGA. Daar was behoefte aan omdat de maximale duur van de WW-uitkering en de loongerelateerde WGA-uitkering per 1 januari 2016 werd teruggeschroefd naar twee jaar. PAWW is een private verzekering. Hoe werkt het als jouw organisatie hieraan wil of moet deelnemen?

Per 2016 ging de maximale duur van de uitkering op grond van de [Werkloosheidswet \(WW\)](#) omlaag van 38 naar 24 maanden. De opbouw van de WW-uitkering is sindsdien als volgt:

- één maand over de eerste tien hele jaren arbeidsverleden;
- één maand over de volgende hele jaren arbeidsverleden die vóór 2016 vielen;
- een halve maand voor alle resterende hele jaren arbeidsverleden.

De opbouw en duur van de loongerelateerde uitkering op grond van de Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA) zit grofweg hetzelfde in elkaar als de WW. Deze uitkering is per 2016 op dezelfde manier beperkt.

Reparatie versobering WW- en WGA-uitkering

Deze versobering kwam voort uit het sociaal akkoord van 2013. Toen werd ook afgesproken dat de sociale partners via cao-afspraken een private aanvulling van maximaal 14 maanden op de WW en WGA mochten regelen om de verkorting van de opbouw en duur van deze uitkeringen te repareren.

Stichting PAWW beheert een landelijk uitkeringsfonds

Om dit op een uniforme manier te kunnen organiseren, werd de Stichting private aanvulling WW en WGA (PAWW) opgericht. De Stichting PAWW beheert een landelijk fonds waaruit de private aanvullende uitkeringen worden betaald.

De administratieve uitvoering van de [PAWW-regeling](#), zoals het innen van de premies van werkgevers en het betalen van de uitkeringen aan werknemers, is door Stichting PAWW uitbesteed aan HR- en salarisverwerker Visma Idella.

Deelnemen via verzamel-cao

Cao-partijen kunnen aan PAWW deelnemen via verzamel-cao's, die speciaal hiervoor in het leven zijn geroepen. Verzamel-cao's bevatten uitsluitend de afspraken over de private aanvulling WW en WGA en gelden naast de bestaande reguliere arbeidsvoorwaarden-cao's. Net als andere sector-cao's kunnen verzamel-cao's algemeen verbindend worden verklaard. Dat zorgt ervoor dat ze in één klap voor veel werkgevers en werknemers gelden.

Deelnemen met eigen arbeidsvoorwaardenregeling

Als jouw onderneming niet onder een cao valt, maar alleen een eigen arbeidsvoorwaardenregeling heeft, kun je toch deelnemen aan de PAWW-regeling. Je organisatie moet dan – met instemming van de OR of werknemersvertegenwoordiging – deelnemen aan een PAWW-verzamel-cao. Je maakt afspraken

over deelname met één of meer vakbonden. Voor het deelnemen aan een verzamel-cao moeten werkgever(s) en vakbond(en) een overeenkomst tekenen tot deelname aan PAWW. Deze is te vinden op de website van Stichting PAWW.

Welke werknemers gaan deelnemen?

In een bijlage van de overeenkomst moet worden aangegeven wat de werkingssfeer is. Dat houdt in dat ze moeten opgeven welke werknemers van de organisatie of de bedrijfstak gaan deelnemen aan de PAWW-regeling. Meestal is de werkingssfeer gelijk aan die van de reguliere arbeidsvoorwaarden-cao, maar werkgevers en werknemers kunnen afspreken dat ook de werknemers die normaal niet onder de cao vallen, wel aan de PAWW-regeling gaan deelnemen.

PAWW-premie betalen

De werknemer betaalt de premie voor de PAWW-regeling en jouw organisatie regelt de afdracht van deze PAWW-bijdrage. Je houdt per loontijdvak de premie in op het brutoloon van de werknemer. Als bovengrens geldt daarbij het maximumpremieloon voor de werknemersverzekeringen (zie de pagina [Belastingtarieven](#) voor de actuele bedragen). Omdat de PAWW-premie uit het brutoloon wordt betaald, verlaagt deze wel het dagloon voor een toekomstige uitkering voor de werknemer op grond van de WW, WIA, ZW of WAZO.

Uniforme Pensioen Aangifte (UPA)

De aangifte voor PAWW kan gestandaardiseerd en geautomatiseerd verlopen via de Uniforme Pensioen Aangifte (UPA). Je organisatie moet hiervoor wel zijn aangesloten bij Stichting PAWW en je [softwarepakket \(tool\)](#) moet ervoor geschikt zijn. Nog niet alle software is geschikt voor het gebruik van UPA. Inmiddels zijn er 13 softwarebedrijven die deelnemen aan de UPA: Afas (Profit), Axians (HRM Suite 365), Axians Payroll Hub, Exact HR & Salaris Gemak, HrBox BV, Loket.nl, Loon Salarissoftware, Nmbrs, Peple, SD Worx (Cobra), Visma.net Payroll, Visma Raet (Payroll Gemal), Visma YouServe.

Stichting PAWW heeft op de website een werkgeversportal en voor deelnemende werknemers is er een werknemersportal.

Bovengrens voor PAWW-premie

De premie wordt jaarlijks door Stichting PAWW vastgesteld. Als je organisatie deelneemt aan PAWW, ontvang je daarvan bericht. Je moet de premie vervolgens schriftelijk of elektronisch doorgeven aan de werknemers. De afspraak is dat het maximale premiepercentage van de PAWW-regeling 0,5% bedraagt. Deze afspraak geldt tot 1 oktober 2027.

Mocht dit maximum niet voldoende zijn om de uitkeringen te betalen, dan zal Stichting PAWW de uitkeringen verlagen. In de praktijk ligt de premie al jaren lager dan het maximumpercentage.

Lees ook het [nieuwsartikel Premie voor PAWW stijgt per 2025](#)

Zie voor de premie door de jaren heen de tabel hierna.

Premie-ontwikkeling PAWW

2021	0,40%
2022	0,20%
2023	0,15%
2024	0,08%
2025	0,10%

Afstemmen of deelname zinvol is

Als je organisatie overweegt om te gaan deelnemen aan PAWW – en hiertoe niet al gedwongen wordt door een cao die algemeen verbindend is verklaard – is het verstandig om met werknemers af te stemmen of deelname zinvol is. Dat overleg kan plaatsvinden met vakbonden, maar ook met de OR of PVT als er nog geen cao is.

Langer een uitkering bij langdurige werkloosheid

Door deel te nemen aan PAWW zorgt je onderneming ervoor dat werknemers langer een uitkering kunnen krijgen bij langdurige werkloosheid of als ze een loongerelateerde WGA-uitkering ontvangen. Daarbij kan het werkloosheidsrisico van je organisatie een rol spelen en of je organisatie het WGA-risico al heeft afgedekt via een WGA-hiaatverzekering. Een andere vraag om te stellen is natuurlijk of de werknemers bereid zijn om te betalen voor deelname aan de PAWW-regeling.

De gevolgen voor ex-werknemers van de organisatie

Zodra de regeling voor je organisatie is ingegaan, is iedere werknemer die onder de werkingssfeer valt, verplicht verzekerd voor de PAWW-regeling. Hij moet vanaf dat moment premie gaan betalen.

Wordt een werknemer werkloos of krijgt hij recht op een WGA-uitkering, dan kan hij na afloop van de wettelijke periode van WW-uitkering of loongerelateerde WGA een uitkering aanvragen bij Stichting PAWW. Als hij een PAWW-uitkering krijgt, moet hij opgeven of hij inkomsten uit arbeid heeft. Die worden dan op de uitkering in mindering gebracht.

Tijdens de uitkeringsperiode heeft de voormalige werknemer wel een sollicitatieplicht, maar Stichting PAWW biedt – in tegenstelling tot UWV – geen ondersteuning aan uitkeringsgerechtigden bij het vinden van werk.

Dit is een artikel van de redactie van Salaris Rendement

Salaris Rendement is dé informatiebron voor professionals die verantwoordelijk zijn voor de loon- en personeelsadministratie. Als salarisadministrateur, hoofd financiële administratie, P&O-manager of medewerker personeelsadministratie kun je bijdragen aan een beter rendement van je organisatie. Je moet dan wel op de hoogte zijn van alle relevante wijzigingen in de wet- en regelgeving rond loonheffingen, sociale verzekeringen, pensioenen, personeelssubsidies en arbeidsrecht.

De onafhankelijke en ervaren redactie van Salaris Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt jou als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat je de informatie direct kunt vertalen naar je eigen werksituatie. Salaris Rendement is daarnaast multimediaal. De voor jouw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar je onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot je beschikking hebt;
- ✓ wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- ✓ maandelijks in het vakblad Salaris Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- ✓ tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.



Rendement is een succesvolle uitgeverij van met name praktische vakbladen en digitale ondersteuning.

Het assortiment bestaat uit een crossmediaal portfolio: van printuitgaven zoals magazines en themadossiers tot online ondersteuning in de vorm van digitale naslagwerken, e-nieuwsbrieven, een vragenservice en tools.

www.rendementuitgeverij.nl