

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

2935

Vragen van het lid **Ulenbelt** (SP) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *ongewenste gevolgen van de premiekorting voor oudere werknemers* (ingezonden 8 juli 2014).

Antwoord van Minister **Asscher** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 5 september 2014).

Vraag 1

Voor hoeveel werknemers ontvangen werkgevers op dit moment een premiekorting?

Antwoord 1

In de monitor arbeidsmarkt die tweemaal per jaar aan de Kamer wordt aangeboden, wordt gerapporteerd over het aantal lopende premiekortingen. De meest recente rapportage dateert van april 2014¹. Uit deze monitor blijkt dat er ultimo augustus 2013 35.200 lopende premiekortingen (m.i.v. 1 januari 2013 mobiliteitsbonussen) voor oudere werknemers zijn.

Vraag 2

Heeft u de cijfers van het aantal werknemers van 50 jaar of ouder die na 3 jaar werken met premiekorting in vaste dienst zijn genomen? Zo nee, bent u bereid dit te (laten) onderzoeken?

Antwoord 2

Deze cijfers zijn niet beschikbaar. De premiekorting voor ouderen is er op gericht de kansen op het vinden van een baan voor uitkeringsgerechtigde ouderen te laten toenemen, door het voor werkgevers financieel aantrekkelijker te maken deze groep in dienst te nemen. Hoewel het wenselijk is dat oudere werknemers na afloop van een premiekorting aan de slag blijven, is er geen voorkeur of dit bij dezelfde of een andere werkgever gebeurt. De premiekorting richt zich vooral op het bevorderen van de uitstroom naar werk van oudere uitkeringsgerechtigden. Dit vergroot hun werkervaring, kennis en vaardigheden en daarmee ook hun kansen op werk, ook bij andere werkgevers. Daarom is vanuit het doel van de premiekorting geen urgentie om te onderzoeken in welke mate ouderen na 3 jaar werken in vaste dienst genomen worden.

¹ Tweede Kamer, vergaderjaar 2013–2014, 29 544, nr. 524

Vraag 3 en 4

Kunt u een overzicht geven van de 25 werkgevers die het meeste werknemers met premiekorting in dienst hebben? Zo nee, waarom niet?

Zijn er sectoren waar er substantieel meer gebruik wordt gemaakt van premiekortingen?

Antwoord 3 en 4

Deze cijfers zijn niet beschikbaar op werkgeversniveau, maar wel op sectorniveau. Sectoren die relatief veel gebruik maken van premiekortingen zijn openbaar bestuur en overheidsdiensten, waterbedrijven en afvalbeheer, delfstoffenwinning, onderwijs, vervoer en opslag en industrie².

Vraag 5

Er zijn signalen dat werkgevers in de taxibranche oudere werknemers ontslaan en inruilen voor werknemers met premiekorting; bent u bereid na te gaan of het middel premiekorting in deze branche het gewenste resultaat heeft? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 5

Deze signalen zijn mij niet bekend. Hoewel het wenselijk is dat oudere werknemers na afloop van een premiekorting in vaste dienst genomen worden, richt de premiekorting zich vooral op het bevorderen van de uitstroom naar werk van oudere uitkeringsgerechtigden. Met name ouderen hebben deze ondersteuning nodig, omdat zij moeizaam uitstromen uit een uitkering. Door de middelen te richten op het bevorderen van het in dienst nemen van ouderen wordt aangesloten bij de problematiek die ouderen ervaren. Daarmee worden overheidsmiddelen zo efficiënt mogelijk ingezet (zie ook antwoord bij vraag 2).

Het ligt bovendien niet voor de hand dat werkgevers de premiekorting en de proefplaatsing aangrijpen om oudere werknemers te ontslaan om vervolgens andere oudere werklozen aan te nemen. Tijdens een dienstverband investeren werkgevers namelijk in bedrijfsspecifieke kennis en vaardigheden van personeel. Dit kan zowel door het aanbieden van formele scholing als door het leren op de werkvloer plaatsvinden. Nieuwe medewerkers beschikken vaak niet voldoende over de kennis en vaardigheden die nodig zijn om optimaal in een bepaald beroep te functioneren. Het bijbrengen van deze kennis en vaardigheden vergt daarom doorgaans inwerktijd. Deze inwerktijd of scholing gaat doorgaans gepaard met kosten voor de werkgever, omdat nieuwe werknemers nog niet volledig productief ingezet kunnen worden. Het is daarom vaak niet rendabel voor werkgevers om personeel te ontslaan en nieuw personeel in dienst te nemen waarvoor de loonkosten lager liggen.

Vraag 6

Wat is uw reactie op het feit dat de vacaturesite voor taxichauffeurs Taxiwerq nadrukkelijk de uitkeringsvorm uitvraagt bij dit sollicitatieformulier: <http://www.taxiwerq.nl/solliciteren?>

Antwoord 6

In de gelijke behandelingswetgeving is het hebben van een uitkering geen discriminatiegrond die als zodanig door die wetten wordt beschermd. Mocht echter het uitsluiten van mensen met een uitkering indirect onderscheid tot gevolg hebben op een wel door deze wetten genoemde grond, dan is het vragen naar een uitkeringsachtergrond in een sollicitatieformulier wel verboden. Te denken valt aan een sollicitant met een handicap of ziekte op grond waarvan hij een uitkering ontvangt en de werkgever hem diens gevolg niet voor een functie in aanmerking laat komen.

In onderhavige casus lijkt echter sprake van het omgekeerde; uitkeringsgerechtigden lijken een pre te hebben. Overigens kunnen er ook andere beweegredenen dan de premiekorting een rol spelen om de uitkeringsvorm uit te vragen, bijvoorbeeld in verband met scholingsfaciliteiten van de uitkeringsinstanties. Dit draagt bij aan het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van de betreffende groepen.

² Bron: Cijfers CBS; maatwerktablet bedrijven met de premiekorting oudere werknemers en de premiekorting arbeidsgehandicapten, 2010 – 2012 d.d. 17 juni 2014.

Vraag 7

Is het waar dat de loonkosten gedurende 3 jaar ruim 25.000 euro lager kan zijn, indien de werknemer tussen de 50 en 61 jaar oud is en vanuit de WW gaat werken, ten opzichte van een werknemer waarbij geen premiekorting en proefplaatsing van toepassing is? Zo ja, acht u dit wenselijk? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 7

De premiekortingsregeling houdt in dat een werkgever die een uitkeringsgerechtigde werknemer van 50 jaar of ouder (of een arbeidsgehandicapte werknemer) in dienst neemt, een premiekorting mag toepassen van maximaal € 7.000 euro, gedurende maximaal 3 jaar. Gedurende de 3 jaar in totaal derhalve € 21.000. De proefplaatsing houdt in dat UWV toestaat dat een werknemer met een uitkering van het UWV twee maanden mag komen werken op proef met behoud van uitkering. Tijdens de proefplaatsing is er geen loon verschuldigd. Overigens moet de werkgever bij de inzet van een proefplaatsing wel de intentie hebben om direct aansluitend aan de proefplaatsing de werknemer een baan aan te bieden van dezelfde omvang voor minimaal 6 maanden. Onderzoek heeft aangetoond dat de premiekorting een licht positief effect heeft op de uitstroomkansen van ouderen. De premiekorting en de proefplaatsing kunnen net het duwtje in de rug zijn voor een werkgever om een oudere uitkeringsgerechtigde in dienst te nemen. De afgelopen jaren is veel vooruitgang geboekt met het versterken van de arbeidsmarktpositie van ouderen. Voor het zevende achtereenvolgende jaar is de gemiddelde uittreedleeftijd toegenomen. De sterke stijging van de uittreedleeftijd is ook zichtbaar in een stijging van de arbeidsparticipatie van ouderen. De situatie is echter een stuk minder rooskleurig wanneer ouderen eenmaal werkloos zijn geworden. Zij vinden dan moeizaam een baan. Van de werklozen van 55 jaar heeft gemiddeld genomen 45 procent binnen één jaar een baan gevonden. Bij werklozen van 60 jaar is dit percentage gedaald tot bijna 20 procent. De premiekorting voor oudere uitkeringsgerechtigden en de proefplaatsing grijpen aan bij deze problematiek en bevorderen de baankansen voor oudere uitkeringsgerechtigden. Derhalve acht ik het financiële voordeel gerechtvaardigd.

Vraag 8

Per 1 januari 2013 zijn de regels rond premiekorting aangepast; in de memorie van toelichting staat: «De focus verschuift van het in dienst houden naar het in dienst nemen van oudere werknemers»; acht u het wenselijk dat door proefplaatsing en premiekorting het voor werkgevers aantrekkelijk is om oudere werknemers te ontslaan en in te ruilen voor oudere werkzoekenden? Zo ja, wat gaat u hieraan doen? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 8

Zoals in het bovenstaande is aangegeven, is de premiekorting voor uitkeringsgerechtigde ouderen voornamelijk bedoeld om de uitstroomkansen van deze groep mensen te vergroten. Dat sluit het best aan op de knelpunten op de arbeidsmarkt. De positie van mensen die in dienst zijn is over het algemeen beter. Het is daarom kostbaar en niet nodig om werkgevers financieel te ondersteunen voor mensen die al in dienst zijn. Bovendien is het waarschijnlijk lang niet altijd rendabel voor werkgevers om personeel te ontslaan en nieuw personeel in dienst te nemen waarvoor de loonkosten lager liggen. Derhalve zie ik nu geen aanleiding om de regeling te wijzigen op dit punt.

Vraag 9

Bent u bereid om een onderzoek te (laten) doen naar de effectiviteit van premiekorting en de gevolgen die de premiekorting heeft voor oudere werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd waarbij geen premiekorting van toepassing is? Zo ja, op welke termijn? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 9

Er is al eens eerder onderzoek verricht naar de effectiviteit. Uit onderzoek van SEO³ blijkt dat de mobiliteitsbonus tot 13% extra banen leidt in de groep uitkeringsgerechtigden ouder dan 50 jaar. Dat zijn circa 5.000 extra banen voor oudere werkzoekenden. Een mobiliteitsbonus kan dus net een extra duwtje in de rug geven om het voor een werkgever aantrekkelijk te maken om een oudere uitkeringsgerechtigde in dienst te nemen. Het gebruik van de regeling wordt jaarlijks bijgehouden en gepubliceerd via de monitor arbeidsmarkt en in 2019 zal de regeling worden geëvalueerd. Derhalve zie ik nu geen aanleiding om verder onderzoek te verrichten naar de effectiviteit van premiekortingen in relatie tot arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.

³ Bron: SEO economisch onderzoek: Wat maakt oudere werknemers aantrekkelijk? (sept. 2012)