

Vergaderjaar 2008–2009

**31 707**

## **Wijziging van de Wet financiering sociale verzekeringen en enige andere wetten in verband met de invoering van een premiekorting voor het in dienst nemen van uitkeringsgerechtigden van 50 jaar en ouder en het in dienst houden van werknemers van 62 jaar en ouder**

**Nr. 7**

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

Ontvangen 20 oktober 2008

#### **Inhoudsopgave:**

1.	Inleiding	1
2.	Aanleiding wetsvoorstel: de arbeidsmarkt voor ouderen	9
3.	Het nieuwe systeem van premiekortingen voor ouderen	10
4.	Gevolgen voor het wetsvoorstel STAP, samenhang instrumentarium	18
5.	Financiële effecten	20
6.	Toetsen UWV, Belastingdienst en ketenbureau	25
7.	Artikelsgewijs	27

#### **1. Inleiding**

De regering heeft met belangstelling kennisgenomen van het verslag van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid bij het wetsvoorstel tot wijziging van de Wet financiering sociale verzekeringen en enige andere wetten in verband met de invoering van een premiekorting voor het in dienst nemen van uitkeringsgerechtigden van 50 jaar en ouder en het in dienst houden van werknemers van 62 jaar en ouder.

Met het wetsvoorstel beoogt de regering de huidige regeling van de premievrijstelling voor oudere werknemers effectiever vorm te geven door van de premievrijstelling een korting te maken en door deze korting specifiek te richten op verlaging van de loonkosten van oudere werknemers, ten aanzien van wie werkgevers het meest gestimuleerd moeten worden hen aan te nemen, respectievelijk in dienst te houden, te weten uitkeringsgerechtigden van 50 jaar en ouder en werknemers vanaf 62 jaar. De regering verwacht dat de arbeidsparticipatie van oudere werknemers door dit wetsvoorstel bevorderd zal worden. Concreet stelt de regering voor dat de werkgever voortaan gedurende drie jaar een premiekorting van € 6 500 per jaar kan toepassen bij het in dienst nemen van uitkeringsgerechtigden van 50 jaar en ouder. Tevens stelt de regering voor dat de werkgever bij het in dienst houden van werknemers van 62 jaar en ouder ook de premiekorting kan toepassen. Met dit wetsvoorstel sluit de regering aan op een van de aanbevelingen van de Commissie Arbeidsparticipatie.

De regering stelt met genoeg vast dat de meeste fracties deze doelstellingen overwegend ondersteunen.

Zo geven de leden van de CDA-fractie aan dat zij het streven van de regering ondersteunen om de arbeidsparticipatie van ouderen te bevorderen en stellen zij vast dat dit wetsvoorstel aansluit op een van de aanbevelingen van de Commissie Arbeidsparticipatie.

De leden van de PvdA-fractie onderschrijven het hoofddoel van het wetsvoorstel, namelijk het effectiever maken van de premievrijstelling voor ouderen. Dit zal eraan bijdragen dat werkloze ouderen sneller een nieuwe baan zullen vinden, en dat oudere werknemers langer aan het werk blijven. Dit doel zal naar de mening van deze leden worden bereikt met de huidige voorstellen.

De leden van de fractie van de ChristenUnie zijn van mening dat het tegengaan en voorkomen van ouderenwerkloosheid de hoogste prioriteit verdient. Dit wetsvoorstel levert, volgens deze leden, een bijdrage hieraan.

De leden van de SP-fractie zien de problemen die 50 plussers hebben met het vinden van betaalde arbeid en onderschrijven de urgentie om dit probleem op te lossen.

De leden van de VVD-fractie delen de zorg om de participatie van ouderen in de arbeidsmarkt. Dat er maatregelen genomen moeten worden deze groep meer te activeren staat buiten kijf, vooral het in dienst houden is een belangrijk punt van aandacht.

De leden van de GroenLinks-fractie constateren met de regering dat het voor ouderen die buiten de arbeidsmarkt staan erg moeilijk is om weer aan het werk te komen. Een dergelijk premiekorting voorstel spreekt hen dan ook aan.

Bij de beantwoording van de vragen van de verschillende fracties is in het algemeen de volgorde van het verslag aangehouden. Waar samenvoeging van een aantal vragen en antwoorden voor de hand lag, is hiervan afgeweken.

De leden van de CDA-fractie delen de conclusies van de Commissie Arbeidsparticipatie (commissie-Bakker) en constateren dat de regering de aanbeveling van de commissie om de premievrijstelling voor ouderen effectiever te maken en alleen nog toe te staan als werkgevers oudere werklozen in dienst nemen heeft overgenomen. Zij vragen nader toe te lichten waarom in aanvulling op dit advies ook een premiekorting wordt verstrekt voor het in dienst houden van werknemers van 62 jaar of ouder en wat de «dead weight loss» van de korting voor 62 plussers is, aangezien deze ook wordt verstrekt aan werknemers die al werken en of dat reeds van plan waren.

De leden van de ChristenUnie-fractie vragen of dead weight loss zich ook voordoet bij de nieuwe premiekorting voor 62 jaar en ouderen en waarom het in dat geval dan wel effectief is om de maatregel in te stellen.

De leden van de PvdA-fractie vragen waarom de grens ligt bij 62 jaar en niet bij een andere leeftijd en waarom er niet voor is gekozen de grens te laten meeschuiven met de gemiddelde uittreedleeftijd in Nederland (thans 61,7 jaar). Zij veronderstellen dat naar mate het gewoner wordt om langer door te werken de noodzaak voor een premiekortingsregeling afneemt.

De regeling voor 62-plussers heeft als doel te bevorderen dat werkgevers ouderen langer laten doorwerken, waardoor werkloosheid en vervroegde uittreding worden voorkomen. Daarvoor is alle aanleiding. De gemiddelde leeftijd waarop werknemers de arbeidsmarkt verlaten bedraagt 61,7 jaar. De arbeidsparticipatie van 62–64 jarigen is slechts 15%. Mensen die relatief kort voor hun pensioengerechtigde leeftijd hun baan verliezen zijn in de praktijk definitief verloren voor de arbeidsmarkt omdat hun kans op het vinden van nieuw werk zeer klein is. Uit onderzoek blijkt ook dat de opstel-

ling van de werkgever cruciaal is bij de beslissing om vervroegd uit te treden. De premiekorting kan daarom ook worden toegepast bij het in dienst hebben van werknemers die later dan gemiddeld (gaan) uittreden (62 jaar en ouder). Het wordt door een bedrijf vaak als onvoordelig gezien om in een arbeidsrelatie met een oudere werknemer te investeren, omdat de werknemer snel met (pre)pensioen kan gaan. De regeling voor 62-plussers heeft een generiek karakter en is niet gericht op het bevorderen van de uitstroom uit een uitkering. De premiekorting zal terecht komen bij werkgevers die ouderen in dienst hebben. Deze regeling zal bijdragen aan een verhoging van de arbeidsparticipatie. Omdat op dit moment van de 62–64 jarigen slechts 1 op de 7 participeert, blijft de dead weight loss beperkt. (Ter vergelijking: de participatiegraad van 55-jarigen is met ruim 70% ca 5 maal zo hoog). Naarmate het gewoner wordt om langer door te werken neemt de noodzaak voor een premiekortingsregeling af en neemt overbodige tegemoetkoming in omvang toe. Na een aantal jaar ervaring met de regeling kan worden bezien of de regeling op dit onderdeel aanpassing behoeft.

De leden van de CDA-fractie nemen aan dat de regering met de premiekorting beoogt bij te dragen aan de beoogde cultuuromslag en vragen wanneer dit doel is bereikt. Zij willen weten hoe wordt beoordeeld in hoeverre de korting als zodanig effectief is en daadwerkelijk bijdraagt aan de participatie van ouderen en of de regering heeft overwogen om – net als bij de loonkostensubsidie – de inzet van het instrument afhankelijk te maken van de bijdrage aan de uitstroom naar werk, of het instrument te laten vervallen als een zekere participatiegraad is bereikt.

De premiekorting voor het in dienst nemen van uitkeringsgerechtigde 50-plussers eindigt drie jaar na indiensttreding. De leden van de PvdA-fractie hechten eraan dat mensen die met premiekorting aan de slag gaan, ook na drie jaar aan de slag blijven en zij vragen de regering daarom een streefcijfer te noemen voor voortzetting van het dienstverband na 3 jaar (bijvoorbeeld: 93% van de dienstverbanden wordt voortgezet bij het aflopen van de premiekortingsperiode). Als dit streefcijfer niet gehaald wordt, kan vervolgens de vormgeving van de regeling heroverwogen worden. Zij vragen hoe en wanneer de regering het effect van de nu voorgestelde wijziging in de premieheffing werknemersverzekeringen zal evalueren.

De leden van PVV-fractie verwijzen naar de beoogde percentages voor wat betreft arbeidsparticipatie van ouderen zijn voor 2007 en 2010 en vraagt of de uitgaven voor de arbeidsparticipatie ouderen tussen de 55 en 65 jaar rendabel zijn. De verwachte stijging arbeidsparticipatie ouderen (55–65 jaar) heeft van 2007 tot 2010 een stijging van 0,1% (45% in 2010) en zij willen weten waar dit lage percentage op berust. Ook vragen zij wat het effect is van dit wetsvoorstel en het rendement van deze investering als slechts 0,1% weer aan het werk is.

De inzet van de premiekorting is verbonden aan uitstroom naar werk doordat vooral het aannemen van uitkeringsgerechtigden onder de regeling valt. De maatregel stelt de werkloze werknemer in staat de kennis en vaardigheden op te bouwen die nodig zijn voor de baan en stelt de werkgever in staat een goed inzicht te verwerven in het productiviteitsniveau van de werknemer. Hierdoor worden de omstandigheden gecreëerd waaronder de werknemer zich weer een vaste arbeidsplaats kan verwerven. De regering streeft naar een eenvoudige en toegankelijke regeling, en wil zo min mogelijk barrières voor bedrijven opwerpen. Een dergelijke regeling is gewenst met het oog op de arbeidsmarktpositie van oudere uitkeringsgerechtigden. Toepassing van de premiekorting is niet direct gekoppeld aan een concrete toezegging van een vast dienstverband, omdat dit haaks staat op een eenvoudige en toegankelijke regeling. De regering ziet daarom af van een concreet streefcijfer met betrekking tot het aanbieden

van een vast dienstverband. De regering zal het gebruik op basis van bestaande gegevens bij de Belastingdienst en het UWV volgen en de effectiviteit van de voorgestelde regeling kan na een aantal jaren praktijkervaring empirisch worden onderzocht. Dan kan ook worden bezien of de regeling in haar huidige vorm nog adequaat is gezien de uitdagingen die dan spelen op het gebied van de arbeidsparticipatie van ouderen in het algemeen en de kansen op werk van werkloze ouderen in het bijzonder. Dan kan ook worden meegenomen in welke mate dienstverbanden op basis van een vast contract ontstaan.

De raming van het aantal personen is gebaseerd op de wenselijkheid dat ongeveer 40 000 WW-gerechtigden per jaar aan het werk gaan. Er is bij de ramingen geen gebruik gemaakt van scenario's. De besparing op uitkeringslasten is berekend op 25 miljoen in 2009, 75 miljoen in 2010 en 100 miljoen in 2011. Het betreft een structurele besparing. Op basis hiervan kan een verhoging van de participatie worden berekend van 6 000 personen.

De leden van de CDA-fractie vragen de regering een overzicht te verschaffen van de instrumenten die voor de diverse groepen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt beschikbaar zijn en of de regering overweegt om de instrumenten voor de verschillende doelgroepen nog verder te stroomlijnen.

Ook de leden van de fractie van de ChristenUnie verzoeken de regering een overzicht te geven van de loonkostensubsidies, afdrachtverminderingen, premievrijstellingen en premiekortingen die nu voor alle doelgroepen gelden en die straks gaan gelden, op grond van wetsvoorstellen die in voorbereiding en/of behandeling zijn.

Zoals ook bij het wetsvoorstel STAP is aangegeven is er een breed pakket aan instrumenten beschikbaar om werkzoekenden te ondersteunen bij re-integratie. De instrumenten richten zich enerzijds op de werkzoekenden en anderzijds op de werkgevers die hen in dienst moeten nemen. Veel instrumenten, zoals reguliere re-integratietrajecten, individuele re-integratieovereenkomsten (IRO), scholing en proefplaatsingen, zijn instrumenten die voor alle doelgroepen met afstand tot de arbeidsmarkt beschikbaar zijn. Er bestaat geen recht op deze instrumenten, maar de uitvoering kan deze instrumenten inzetten wanneer dat nodig is. Deze instrumenten worden op basis van maatwerk selectief en doelmatig ingezet.

Een aantal andere instrumenten is vanwege doelmatigheidsoverwegingen en in aansluiting bij specifieke problematiek zoals arbeidsongeschiktheid beschikbaar voor specifieke doelgroepen. Dit betreft bijvoorbeeld premiekortingen voor arbeidsgehandicapten, de no-riskpolis en werkplek-aanpassingen.

De regering neemt naast de bestaande instrumenten een aantal maatregelen om de arbeidsmarktpositie van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt te verbeteren. Voorbeelden daarvan zijn de instrumenten loonkostensubsidies en participatieplaatsen, en de voorgestelde premiekorting voor oudere werklozen in dit wetsvoorstel, de aanpassing van de regels voor passende arbeid in de WW in combinatie met inkomstenverrekening en de mogelijkheid van een werkaanbod, het aantrekkelijker maken van werkherovating voor WAO'ers en de verbetering van de re-integratie voor Wajongers.

Maatregelen worden specifiek afgestemd op belemmeringen bij een bepaalde groep. Als de maatregel meer generiek wordt, leidt dit tot onaanvaardbare dead weight loss.

De volgende stimulansen zijn gericht op werkgevers:

- Loonkostensubsidie: om langdurig werklozen of arbeidsongeschikten jonger dan 50 jaar in dienst te nemen wordt op grond van het wetsvoorstel STAP de mogelijkheid van loonkostensubsidie geïntroduceerd voor het UWV<sup>1</sup> (gemeenten kennen deze mogelijkheid al).

---

<sup>1</sup> Op grond van het wetsvoorstel STAP (31 577) geldt dit niet voor langdurig werklozen of arbeidsongeschikten, voor wie een werkgever eigenrisicodrager is (overheids-werkgevers voor de WW en eigenrisicodrager WGA/WAO). In dat geval is de eigenrisicodrager (en niet het UWV) verantwoordelijk voor de re-integratie en de invulling daarvan, waarbij de werkgever een eigen invulling kan geven aan het instrument loonkostensubsidie.

- No-riskpolis bij ziekte: de werkgever die een arbeidsongeschikte of iemand met structurele functionele beperkingen waarvoor de gemeente verantwoordelijk is, in dienst neemt, wordt gecompenseerd voor de kosten van loondoorbetaling bij ziekte wanneer betrokkene binnen vijf jaar wegens ziekte uitvalt.
- Premiekorting voor arbeidsgehandicapten: dit is een korting op de af te dragen premies door de werkgever. Werkgevers hoeven de premiekorting niet aan te vragen, maar houden de korting maandelijks in op de totaal verschuldigde premieafdracht aan de Belastingdienst. De premiekorting arbeidsgehandicapte is een jaarlijks bedrag van € 2042, gedurende 3 jaar. Voor Wajongers geldt een extra bedrag. Op jaarbasis gaat het om een extra bedrag van € 1 360, gedurende 3 jaar. Per jaar ontvangt de werkgever dus € 3 402 aan premiekorting.
- Loondispensatie voor Wajongers: loondispensatie ontslaat de werkgever van de arbeidsrechtelijke verplichting om het wettelijke minimumloon te betalen aan een Wajonger die niet op het niveau van het functieloon kan werken. Het loon wordt aangevuld vanuit de uitkering.
- Tegemoetkoming in kosten. Een werkgever die meer kosten moet maken om een werknemer met een ziekte of handicap in dienst te nemen, kan daar een vergoeding voor krijgen. Het gaat dan om de kosten voor bijvoorbeeld communicatiemiddelen of van de inrichting van zijn bedrijf. Het kabinet doet nog een voorstel om het drempelbedrag daarin af te schaffen. (De werknemer zelf komt in aanmerking voor aanpassingen op de werkplek als die nodig zijn. Het gaat om aanpassingen die de werknemer kan meenemen naar een andere werkgever, zoals aangepaste computerapparatuur. Een werknemer kan hiertoe zelf een aanvraag bij het UWV indienen).

Met betrekking tot ouderen neemt het kabinet verschillende maatregelen, gericht op zowel werknemers als werkgevers:

#### Werknemers

- Langer doorwerken stimuleren. In combinatie met een gerichte AOW-heffing voert het kabinet een doorwerkbonus in voor mensen in de leeftijdscategorie 62–67 jaar. Voor mensen tot 65 jaar loopt de bonus op; voor mensen van 65 jaar en ouder is de bonus bescheiden van omvang.
- Werkende ouderen met lagere inkomens kunnen ook relatief veel voordeel ondervinden van de invoering van de inkomensafhankelijke arbeidskorting.
- Meer flexibiliteit bij het stoppen met werken creëren. Het kabinet is voornemens de AOW te flexibiliseren. Ouderen kunnen ervoor kiezen de ingangsdatum van de AOW-uitkering uit te stellen. De uitkering wordt dan voor de resterende periode actuariael neutraal verhoogd. Uitstel van de AOW is ook gedeeltelijk mogelijk, waardoor ouderen beter in staat zullen zijn werk en pensioen te combineren.

#### Werkgevers

- Werkloze ouderen aannemen stimuleren (dit wetsvoorstel). De bestaande premievrijstelling ouderen wordt omgebouwd in een beter gerichte tijdelijke korting op de sociale premies voor werkgevers die werklozen van 50 jaar en ouder in dienst nemen of werknemers van 62 jaar en ouder in dienst hebben.
- Daarnaast beziet het kabinet (conform de aanbeveling van de Commissie arbeidsparticipatie) de invoering van een tijdelijke no-riskpolis voor het in dienst nemen van werklozen van 55 jaar en ouder, waardoor werkgevers in de eerste jaren gevrijwaard zijn van de kosten van loondoorbetaling bij ziekte.
- Leeftijdsbewust personeelsbeleid in bedrijven bevorderen door dit in het overleg met de sociale partners aan de orde te stellen. Op dit moment is nog te veel sprake van een ouderenbeleid dat voorziet in ontzienmaatregelen die ouderen duurder maken. Tijdens de participatietop hebben de sociale partners afgesproken om generieke ontzie-

maatregelen af te bouwen. De opbrengst van de afbouw kan ingezet worden voor leeftijdsbewust personeelsbeleid.

De leden van de CDA-fractie willen een toelichting van de regering op het onderscheid dat in de wetgeving wordt geïntroduceerd tussen oudere en jongere langdurig werklozen en waarom voor werklozen vanaf 50 jaar een premiekorting wordt ingevoerd en voor werklozen tot 50 een loonkosten-subsidie.

Voor jongere uitkeringsgerechtigden tot 50 jaar geldt dat zij in het algemeen meer kansen hebben op de arbeidsmarkt en dat de verhouding loon productiviteit minder een rol speelt. Wanneer zij een grote afstand hebben tot de arbeidsmarkt kan er echter behoefte zijn aan een instrument om werkgevers over de streep te trekken. De duur van dit instrument kan in dat geval relatief kort zijn, namelijk een jaar. Daarvoor geldt een loonkosten-subsidie van een jaar. De leeftijdsgrens geldt overigens, gelet op hun eerdere beperkingen niet voor arbeidsongeschikten die zijn herbeoordeeld in het kader van de eenmalige herbeoordelingsoperatie.

Gelet op de arbeidsmarktpositie van oudere uitkeringsgerechtigden, acht de regering het gewenst om een instrument van langere duur en groter omvang in te voeren om de arbeidsparticipatie van deze doelgroep te bevorderen. De regering volgt hiermee het advies van de Commissie Arbeidsparticipatie. Ouderen hebben veel kennis, werkervaring en vaardigheden. Toch stromen ouderen minder vaak de WW uit omdat de loonkosten van oudere werknemers relatief hoog zijn ten opzichte van de gepercipieerde productiviteit. Ook beeldvorming speelt een rol. Gelet hierop is een gerichte en hogere premiekorting gewenst. Voor uitkeringsgerechtigden van 50 jaar en ouder geldt dat zij vanwege het hebben van een uitkering en vanwege hun leeftijd minder kansrijk zijn op de arbeidsmarkt. Dit rechtvaardigt een forse premiekorting voor deze groep gedurende een langere periode.

De leden van de VVD-fractie constateren dat de arbeidskosten van oudere werknemers (55+) 50 tot 60% hoger liggen dan werknemers van 30 jaar. Zij vragen of een belangrijke reden voor de relatief hoge loonkosten van oudere werknemers (in vergelijking met jongere werknemers met dezelfde productiviteit) vooral ligt aan de kostenverhogende bepalingen in veel Cao's en indien dit het geval is, waarom dit aspect buiten beschouwing is gelaten in het wetsvoorstel. Ook vragen zij waarom de regering er niet voor heeft gekozen om de afspraken in de Cao's die de arbeidskosten van ouderen aanzienlijk verhogen, aan te pakken.

Zij vragen ook of de regering eraan heeft gedacht de voorgestelde regeling alleen open te stellen voor sectoren die in de Cao's alle voor oudere werknemers arbeidskostprijsverhogende bepalingen wegnemen, dan wel waarom dit wel of niet is gedaan. Is de regering het ermee eens is dat als het wegnemen van obstakels in de Cao's niet plaatsvindt, de voorliggende wetswijziging een stuk minder efficiënt zijn.

Bekend is dat ouderen boven de 55 jaar – als gevolg van specifieke cao-afspraken die bedoeld zijn om oudere werknemers te ontzien – 12% duurder zijn dan jongere werknemers van dezelfde productiviteit. Analyses van onder meer de Commissie Arbeidsparticipatie geven aan dat de arbeidsmarkt van ouderen nu op slot zit en dat gerichte maatregelen nodig zijn om hierin meer dynamiek te brengen. De regering heeft op de participatietop in juni 2007 samen met sociale partners een tripartiete inzet afgesproken met betrekking tot het bevorderen van arbeidsparticipatie van ouderen. Dit is door sociale partners verder meegenomen in het arbeidsvoorwaardenbeleid. Sinds de participatietop hebben sociale partners reeds in ongeveer een derde van de cao's nieuwe afspraken gemaakt over leeftijdsbewust personeelsbeleid. In tweederde van de cao's



staan daarover nu afspraken. Hieruit blijkt dat sociale partners hun verantwoordelijkheid voor de inhoud van de cao op dit onderwerp oppakken. De inhoud van de cao is – gegeven de contracts- en onderhandelingsvrijheid – het domein van cao-partijen zelf. De regering heeft afspraken gemaakt met sociale partners met als resultaat een zichtbare beweging in de cao's, waar het gaat om leeftijdsbewust personeelsbeleid.

Ongeacht de inhoud van de cao biedt de regeling een prikkel om uitkeringsgerechtigden van 50 jaar en ouder in dienst te nemen en om werknemers van 62 jaar en ouder in dienst te houden. Zoals hiervoor beschreven geschiedt de beïnvloeding van de cao's via centrale afspraken met sociale partners. Overigens kleven er ook grote praktische bezwaren aan het beperkt of selectief openstellen van de voorgestelde regeling, zoals de noodzaak tot het vaststellen onder welke cao een werknemer werkzaam is en het uitvoeren van een inhoudelijke beoordeling of weging van de cao op dat moment. Dit leidt tot een aanzienlijke last voor uitvoering en werkgevers. Dergelijke uitvoeringslasten en -problemen wegen niet op tegen het voordeel van de regeling.

De leden van de VVD-fractie vragen hoe de mogelijkheden voor de werkgevers, werknemers en uitkeringsgerechtigden worden gecommuniceerd. Zij willen weten of bekendheid met de regels niet voor een groot deel het succes gaan bepalen en waarom niet is ingegaan op een specifiek communicatieplan in de memorie van toelichting.

De regering is van mening dat bekendheid met de voorgestelde regels zeker van grote invloed is op het gebruik ervan. Hieraan zal via meerdere sporen worden gewerkt. Aan de nieuwe regeling zal op de gebruikelijke wijze bekendheid worden gegeven via de website van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Verder wordt nauw samengewerkt met de ketenpartners, UWV/CWI en gemeenten, zodat ook zij de boodschappen verder kunnen uitdragen. De Belastingdienst zal op zijn website en in het Handboek loonheffingen informatie geven over de werknemers waarvoor en de wijze waarop werkgevers premiekorting kunnen toepassen. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is op 8 oktober gestart met een campagne ter bevordering van de arbeidsparticipatie, onder de titel Ikkan. In deze campagne, die zeker nog gedurende deze kabinetsperiode loopt, worden mensen gestimuleerd anders naar zichzelf en worden werkgevers gestimuleerd anders naar potentiële werknemers te kijken. Tevens worden ook alle mogelijkheden voor werkgevers, werknemers en uitkeringsgerechtigden genoemd die onder de voorgestelde regelgeving gebruikt kunnen worden. Aan de doelgroep van de premiekorting wordt binnen het campagneconcept nog extra aandacht gegeven. In de memorie van toelichting is niet nader op deze communicatie-aanpak ingegaan. Dit is reeds vorig jaar door middel van een communicatie-paragraaf in het actieprogramma iedereen doet mee aangegeven. De Kamer heeft dit actieprogramma bij de begroting 2008 ontvangen.

De leden van de PVV-fractie vragen of met deze wettelijke maatregel de premievrijstelling voor bedrijven die mensen in dienst hebben van 54,5 tot 62 jaar komt te vervallen en wat hiervan de gederfde inkomsten voor bedrijven zijn. Ook vragen zij of deze maatregel niet juist demotiverend is om mensen in dienst te houden na hun 50ste.

De bestaande premievrijstelling voor bedrijven komt geleidelijk te vervallen en dat leidt inderdaad tot gederfde inkomsten voor bedrijven. Deze middelen worden weer lastenneutraal aan bedrijven teruggegeven met een meer specifieke regeling gericht op het in dienst nemen van oudere uitkeringsgerechtigden. De regering verwacht niet dat werkgevers hierdoor minder ouderen in dienst zullen houden maar wel dat bedrijven meer ouderen in dienst zullen nemen.

De leden van de GroenLinks-fractie menen dat een doorwerkbonus een nieuwe mogelijkheid tot dead weight loss creëert. Zij zijn van mening dat het budget hiervoor op verschillende andere manieren veel effectiever ingezet zou kunnen worden, bijvoorbeeld een gerichte scholingsimpuls en vragen waarom er niet breder is gezocht naar effectievere manieren om de gestelde problematiek aan te pakken.

De combinatie van doorwerkbonus voor de werknemer en premiekorting voor de werkgever betekent dat voor elk van de twee partijen die met elkaar in gesprek moeten over langer doorwerken, een financiële prikkel daartoe tot stand is gebracht. Het kabinet beoogt dat gesprek te entameren. Er bestaan nu vaak onuitgesproken wederzijdse verwachtingen over vervroegde uittreding. Juist als dit gesprek tijdig is gevoerd, kan scholing een rol gaan spelen om de werknemer inzetbaar en gemotiveerd te houden. Een eenzijdige scholingsimpuls die door de overheid wordt opgelegd is naar verwachting niet effectief.

De leden van de ChristenUnie-fractie vragen waarom is gekozen voor de grens van resp. 50 en 62 jaar in het nieuwe wetsvoorstel en niet al bij 45+, aangezien de arbeidsperspectieven voor deze groep al achteruit gaat. Zij vragen hoe de keuze voor deze leeftijden zich verhoudt tot bepalingen rondom leeftijdsdiscriminatie. Ook vragen zij wat het effect is van het leggen van de leeftijdsgrens op 50 jaar op de participatiekansen van 50-minners.

De arbeidsmarktkansen nemen inderdaad vanaf 45 jaar af, maar niet zodanig dat het een generieke maatregel vanaf deze leeftijd rechtvaardigt. Het zou tot een forse dead weight loss leiden. Bij 50 jaar is een duidelijke cesuur zichtbaar in arbeidsmarktkansen t.o.v. veertigers. Mensen van 50 jaar en ouder die hun baan verliezen blijken grote moeite te hebben om op eigen kracht weer een nieuwe baan te vinden. De bestaande regeling van de premievrijstelling, die door de nieuwe regeling wordt vervangen, kent overigens ook een leeftijdsgrens van 50 jaar. Werkgevers hebben een voorkeur voor zo jong mogelijk personeel. De regering voorziet geen duidelijk negatief effect voor 50-minners van de ondersteuning van 50-plussers. Ook omdat op dit moment al een premievrijstellingsregeling bestaat voor werknemers van 50 jaar en ouder.

De leeftijdsgrens van 62 hangt samen met de gemiddelde uittreedleeftijd van 61,7 jaar (in 2006). Werkgevers mogen de premiekorting dus toepassen voor werknemers die later dan gemiddeld (gaan) uittreden (62 jaar en ouder).

Op grond van internationale verdragen kan directe discriminatie op grond van leeftijd in het kader van nationale wetgeving objectief gerechtvaardigd worden door legitieme doelstellingen op het terrein van werkgelegenheid, arbeidsmarkt of beroepsopleiding. Het onderscheid, dat ten aanzien van de loonkostensubsidie wordt gemaakt, waardoor deze niet beschikbaar is voor personen, die ouder zijn dan 50 jaar, wordt als volgt gerechtvaardigd. Personen, die ouder zijn hebben een grotere afstand op de arbeidsmarkt. De werkgelegenheidssituatie is minder gunstig dan die jongeren. Die positie kan verbeterd worden door werkgevers met arbeidsmarktinstrumenten te stimuleren de oudere werknemers in dienst te nemen. Daartoe is het instrument van premiekorting ontwikkeld. Dit instrument kan door werkgevers vrij eenvoudig worden toegepast. Het is eenvoudiger dan het aanvragen van een loonkostensubsidie en het gaat om een hoger bedrag. Echter beide instrumenten naast elkaar laten bestaan zou tot een zodanige prikkel leiden, dat die uiteindelijk niet meer effectief is. Om die reden wordt gekozen voor deze doelgroep in het belang van het verbeteren van de arbeidsmarktpositie voor het instrument premiekorting, dat alleen kan worden toegepast voor werknemers (ex-uitkeringsgerechtigden) van 50 jaar en ouder. De rechtvaardiging



hiervoor is dat zo'n financieel instrument nodig is voor de doelgroep die de slechtste arbeidsmarktpositie heeft, en dat zo'n instrument daartoe het effectiefst is.

## **2. Aanleiding wetsvoorstel: de arbeidsmarkt voor ouderen**

De leden van de CDA-fractie vragen of de regering kan aangeven in hoeverre het beeld van hogere loonkosten en/of risico's bij oudere werknemers wordt gestaafd door feiten en onderzoeken. Ook vragen zij welke actie de regering samen met sociale partners onderneemt om de eventuele achterliggende oorzaken van dit gepercipieerde kosten- en risico-nadeel weg te nemen, bijvoorbeeld in CAO's. Tevens vragen zij hoe in overleg met werkgevers wordt gewerkt aan een cultuuromslag, om te bereiken dat het normaal wordt om ouderen in dienst te hebben/houden en in hen te blijven investeren.

Op de participatietop in juni 2007 heeft de regering samen met sociale partners een tripartiete inzet afgesproken met betrekking tot de bevordering van arbeidsparticipatie van ouderen. Tijdens de participatietop zijn diverse maatregelen afgesproken om de arbeidsparticipatie van ouderen te bevorderen, zoals het Actieplan 45+. Leeftijdsbewust personeelsbeleid is belangrijk bij het bewerkstelligen van een cultuuromslag in het denken over arbeidsparticipatie van ouderen. De bevordering van de arbeidsparticipatie van oudere werknemers en het stimuleren van leeftijdsbewust personeelsbeleid is door sociale partners verder meegenomen in het arbeidsvoorwaardenbeleid. Uit de evaluatie van de participatietop blijkt dat sinds de top sociale partners in ongeveer een derde van de cao's nieuwe afspraken hebben gemaakt over leeftijdsbewust personeelsbeleid. In tweederde van de cao's staan nu afspraken over leeftijdsbewust personeelsbeleid.

Om de cultuuromslag te stimuleren heeft het ministerie van SZW de tijdelijke subsidieregeling «Stimuleren Leeftijdsbewust Beleid» ingesteld. Hierdoor worden werkgevers in staat gesteld projecten uit te voeren die oudere werknemers langer inzetbaar en aan het werk houden. Het laatste aanvraagtijdstip voor dit project is dit voorjaar gesloten. De belangstelling van werkgevers is groot. Slechts de helft van de aanvragen kan op grond van de beschikbare middelen worden gehonoreerd. In totaal worden zo'n 450 projecten uitgevoerd. Begin 2010, als alle projecten zijn afgerond, worden de opbrengsten verspreid om breed te worden toegepast. Zie ook de site: [www.leeftijdophetwerk.nl](http://www.leeftijdophetwerk.nl).

De leden van de SP-fractie vragen waarom er gekozen is voor stimulerende maatregelen voor werkgevers en niet voor dwingende maatregelen of een combinatie van beiden. Zij willen weten of er een mogelijkheid is om werkgevers te verplichten om werknemers waarvoor zij premiekorting ontvangen na het verstrijken van drie jaar in dienst te houden en of de regering bereid is deze mogelijkheid te onderzoeken.

De regering wijst een maatregel om werkgevers te dwingen oudere werknemers in dienst te houden af. Door middel van een financiële prikkel wordt het voor de werkgever aantrekkelijk gemaakt om oudere werknemers in dienst te houden. Deze maatregel is onderdeel van een evenwichtig pakket aan maatregelen ter bevordering van de arbeidsparticipatie van ouderen dat ook aansluit bij de aanbevelingen van de Commissie Arbeidsparticipatie. Het kabinet wil leeftijdsbewust personeelsbeleid in bedrijven bevorderen door dit in het overleg met de sociale partners aan de orde te stellen.

### 3. Het nieuwe systeem van premiekortingen voor ouderen

De leden van de CDA-fractie constateren dat de premiekorting een vast bedrag is bij een dienstbetrekking van ten minste 36 uur per week en evenredig wordt verminderd indien de werknemer minder uren werkzaam is en zij vragen waarom de regering niet uitgaat van de norm van een 40-urige werkweek.

Ook de leden van de ChristenUnie-fractie vragen waarom is gekozen voor dit urencriterium.

De leden van de PvdA-fractie vragen de regering hoe het aantal uren zal worden bijgehouden. Ook vragen zij of hiervoor extra informatie-uitvraag bij werkgevers nodig is. Verder vragen zij of deze opzet voldoende veilig is tegen gesjoemel met het aantal gewerkte uren.

De leden van de VVD-fractie vragen of de premie van 6500 euro een standaard bedrag is of een maximum bedrag en hoe wordt bepaald wat de korting per geval is.

Wordt de premiekorting jaarlijks geïndexeerd, zo vragen de leden van de ChristenUnie-fractie en zo nee, waarom niet.

De premiekorting betreft een standaardbedrag op basis van een 36 urige werkweek. Dit bedrag wordt evenredig verminderd indien de werknemer op minder dan 36 uur per week werkzaam is. De werkgever kan niet meer premiekorting toepassen dan het bedrag dat hij aan premies verschuldigd is. De duur van een volledige werkweek verschilt per sector en is een verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers. In de meeste sectoren (waaronder de overheidssector) bedraagt die 36 uur of meer per week, maar minder dan 40 uur per week. Uitgaan van een norm van 40 uur betekent dat zelfs bij een volledige dienstbetrekking in de meeste gevallen de premiekorting onvolledig zou moeten worden toegepast, wat de uitvoering van de regeling nodeloos ingewikkeld maakt en niet aansluit bij de gebruikelijke omvang van dienstbetrekkingen. Een voltijdsnorm van 36 uur ondervangt dit bezwaar. De werkgever vermeldt in de aangifte voor de loonheffingen het aantal uren waarover loon is betaald. Er is geen extra informatie-uitvraag bij de werkgever. De Belastingdienst kan net als nu bij een controle aan de hand van de salarisadministratie de juistheid van de aangiften vaststellen.

De premiekorting wordt niet jaarlijks geïndexeerd. Dit is in lijn met de huidige premiekorting voor arbeidsgehandicapte werknemers.

De leden van de CDA-fractie vragen hoe de regering voorkomt dat werkgevers de regeling misbruiken door bijvoorbeeld alleen contracten aan te bieden voor bepaalde tijd, de werknemer te ontslaan en weer opnieuw aan te nemen, waardoor opnieuw recht ontstaat op loonkostensubsidie en/of premiekorting.

Om de premiekorting te kunnen toepassen, moet de werknemer recht op een uitkering hebben gehad voorafgaande aan de indienstneming. Dit betekent, dat een uitkeringsinstantie heeft moet vaststellen, dat dit recht bestaat in de vorm van een toekenningsbeslissing. Naar verwachting vormt dit een belemmering om werknemers te ontslaan en weer in dienst te nemen om de premiekorting oudere werknemers te kunnen toepassen. Daarbij zal door zo'n handelswijze de totale duur van het toepassen van de premiekorting niet toenemen. Voorts zal de werkgever na het verstrijken van de periode van drie jaar pas na drie jaar voor het in dienst nemen van die zelfde werknemer de premiekorting weer kunnen toepassen. In dat geval is er geen sprake van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde tijd.

De leden van de CDA-fractie vragen inzichtelijk te maken wat de verschillen in fiscale behandeling zijn van een werknemer van 55 jaar en een

werknemer van 62 jaar. Tevens vragen zij waarom wordt de korting in 2013 wordt verhoogd tot € 6 500, terwijl de aanvankelijke korting € 2 750 bedraagt.

Door de leden van de PvdA-fractie wordt gevraagd waarom de premiekorting voor 62-plussers in de periode 2009–2012 € 2 750 bedraagt en waarop dit bedrag is gebaseerd en waarop het bedrag van € 6 500 (vanaf 2013) is gebaseerd en waarom is gekozen voor een verhouding € 2 750 : € 6 500.

De leden van de PvdA-fractie vragen of het bedrag van € 6 500 premiekorting per jaar- met werkgevers afgestemd en of het volgens werkgevers voldoende aantrekkelijk is om werkloze ouderen in dienst te nemen.

Waarom wordt gekozen voor een oplopend bedrag voor de premiekorting en wordt niet meteen de volle korting uitgekeerd, zo vragen de leden van de ChristenUnie-fractie.

De fiscale behandeling van een werknemer van 55 en 62 jaar verschilt op het punt van de arbeidskorting. Een 55 jarige heeft recht op een arbeidskorting van € 1 443 en een 62 jarige heeft recht op een hogere leeftijdsafhankelijke arbeidskorting van € 1 949 in 2008. Deze hogere arbeidskorting verbetert de inkomenspositie van een 62 jarige en beoogt langer doorwerken te stimuleren. In 2009 wordt deze arbeidskorting voor een 62 jarige extra verhoogd met een participatiebonus van € 2 295 op jaarbasis. De premiekorting verlaagt de arbeidskosten van de werkgevers en heeft geen invloed op de netto inkomenspositie van de werknemer. De premiekorting kan niet in verband worden gebracht met de arbeidskorting. De premiekorting voor een 62 jarige wordt op 1 januari 2009 op het niveau van € 2 750 gebracht en per 1 januari 2013 opgetrokken tot het volledige bedrag van € 6 500. Deze bedragen hangen samen met de budgettaire neutrale omzetting van de huidige premievrijstelling in een premiekortingsregeling. De financiële middelen die vrijvallen uit de premievrijstellingsregeling laten het niet toe om deze premiekorting direct vanaf het begin op het niveau van € 6 500 te brengen.

De hoogte van de premiekorting is zo vastgesteld dat de gevolgen voor de lasten van werkgevers binnen deze kabinetsperiode (2009–2011) neutraal zijn. Het gaat hierbij om het verschil tussen de afbouw van de huidige premievrijstellingsregeling en de inloop in de nieuwe premiekortingsregeling. Om een forse oploop van de kosten in 2012 tegen te gaan, is besloten de premiekorting voor 62-plussers ook in 2012 op € 2 750 te houden. In verband met uniformiteit en transparantie is besloten vanaf 2013 één premiekorting voor zowel in dienst nemen 50+ uitkeringsgerechtigden als in dienst hebben van 62+ werknemers te hanteren (€ 6 500). De verhouding tussen de bedragen komt dus voort uit het streven naar lastenneutraliteit voor werkgevers.

De bestaande algemene premievrijstelling werkgevers voor het in dienst hebben en nemen van ouderen wordt omgevormd in een meer specifieke premiekortingsregeling. Door de keuze voor een bedrag van € 6 500 premiekorting voor 50–62 jarigen en de duur van 3 jaar kon deze omzetting lastenneutraal voor werkgevers geschieden. Dit bedrag is tevoren niet met werkgevers afgestemd. De Raad van de Centrale Ondernemingsorganisaties (RCO) heeft geen bezwaar tegen de hoogte van dit bedrag.

De leden van de PvdA-fractie of de regering kan onderbouwen waarom is gekozen voor een harde grens bij 50 jaar en niet voor een andere en niet voor een meer vloeiende grens. Zij willen weten in hoeverre het een risico is dat de arbeidsmarktkansen voor werkloze eindveertigers sterk zullen verslechteren ten opzichte van werkloze beginvijftigers en of dat met cijfers kan worden onderbouwd.

De regering stelt met het oog op de vergroting van de arbeidsparticipatie een aantal nieuwe maatregelen voor. De premiekorting ouderen is gericht

op de arbeidsmarktpositie van ouderen en vervangt de bestaande premievrijstellingsregeling 50-plus die niet efficiënt is. De tijdelijke loonkostensubsidie (LKS) is gericht op arbeidsmarktpositie van mensen jonger dan 50 jaar die een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben. De regering kiest voor een heldere afbakening van beide instrumenten en streeft naar een premiekortingsregeling die voor werkgevers transparant is en voor de Belastingdienst eenvoudig is uit te voeren. De leeftijdsgrens ligt bij 50 jaar omdat voor werklozen van 50 jaar en ouder de kans op het vinden van werk benedengemiddeld is. Daarbij geldt hoe ouder, hoe lager de kans op het vinden van werk. De bestaande regeling van de premievrijstelling, die door de nieuwe regeling wordt vervangen, kent ook een leeftijdsgrens van 50 jaar. Werklozen van 50 jaar en ouder die hun baan verliezen blijken grote moeite te hebben om op eigen kracht weer een nieuwe baan te vinden. Vanwege hun positie op de arbeidsmarkt is het voor deze groep niet zinvol om de voorwaarde te stellen dat zij langer dan een jaar werkloos zijn, zoals met het oog op een selectieve inzet bij LKS wel gewenst is. Voor deze groep begint de ondersteuning via het instrument premiekorting daarom vanaf het moment dat ze in de WW komen. Werklozen onder de 50 die hun baan verliezen vinden in het algemeen op eigen kracht vrij snel weer een nieuwe baan. Deze groep heeft in principe geen extra ondersteuning via een vorm van subsidiëring nodig. Dit ligt anders bij langdurig werklozen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Voor hen kan LKS aangewezen zijn. Dit vergt een selectieve inzet van de ondersteuning via LKS. Met de gelijktijdige invoering van het wetsvoorstel STAP biedt het kabinet daarom een extra steuntje in de rug aan die mensen waarvoor is gebleken dat die dit nodig hebben (namelijk langdurig werklozen die na een jaar nog steeds geen werk hebben of (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten). Het UWV kan werkgevers een tijdelijke loonkostensubsidie toekennen voor het in dienst nemen van langdurig werklozen en (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten. De regering acht de kans gering dat de arbeidsmarktkansen voor werkloze eindveertigers sterk zullen verslechteren, omdat ook nu al een premievrijstellingsregeling voor 50-plussers bestaat. Daarnaast biedt de loonkostensubsidie ook eindveertigers extra mogelijkheden voor ondersteuning voor het geval dat zij na 1 jaar nog geen werk hebben gevonden.

De leden van de PvdA-fractie vragen in hoeverre oudere (50-plus) uitkeringsgerechtigden ook in aanmerking komen voor een premievrijstelling als zij een ANW-uitkering ontvangen, een IOAW-uitkering of een IOAZ-uitkering en zo nee, waarom niet. Ze vragen de regering toe te lichten wat het (netto) zou kosten om hen wel in aanmerking te laten komen.

De leden van de PvdA-fractie vragen waarom de regering ervan heeft afgezien niet-uitkeringsgerechtigden (die bijvoorbeeld langer dan 12 maanden niet hebben gewerkt en die ouder zijn dan 50) voor de premiekorting in aanmerking te laten komen, voor zover zij een oudere partner hebben. Zij achten de premiekorting in zulke gevallen van belang, onder meer met het oog op het vervallen van de AOW-partnertoeslag vanaf 2015.

De leden van de GroenLinks-fractie komen bij de doelgroepen de herintreder of wisselaar van baan niet tegen in dit wetsvoorstel en vragen hoe de regering staat tegenover het verbreden van de doelgroep.

De werkgever mag de premiekortingsregeling ook toepassen bij uitkeringsgerechtigden die hij in dienst neemt met een IOAW of IOAZ-uitkering. In het wetsvoorstel is niet voorzien in premiekorting voor werkgevers die personen met een Anw-uitkering in dienst nemen. De Anw is een uitkering die is gebonden aan een status (het zijn van nabestaande) en niet aan het zoeken naar werk; de Anw kent geen verplichting tot re-integratie. Daarom zijn personen met Anw-uitkering niet opgenomen in de premiekorting.

De premiekorting is gericht op ouderen die voor hun inkomen (mede) afhankelijk zijn van een uitkering, en die in het algemeen grote moeite hebben werk te vinden. Personen die geen uitkering hebben, vallen daar dus niet onder. De omstandigheid dat de AOW-partnertoeslag gaat vervallen is geen grond om voor deze personen onder de doelgroep van de premiekorting te brengen. Mensen die vrijwillig van baan wisselen vallen niet onder de regeling omdat zij al een baan hebben; zij wisselen slechts op eigen initiatief de ene baan in voor een andere. Deze personen hebben doordat ze al een baan hebben een sterkere positie op de arbeidsmarkt.

Voor personen die geen baan en geen uitkering hebben zijn wel instrumenten beschikbaar. Zij kunnen gebruik maken van de diensten van het CWI en de gemeenten zijn verantwoordelijk voor de re-integratie van deze personen. Zij kunnen naar eigen inzicht beslissen om de betrokken werkgever of werknemer een financiële stimulans te geven.

Waarop is het bedrag voor premiekorting arbeidsgehandicapte (€ 2 042) gebaseerd vragen de leden van de PvdA-fractie en komt dit boven op de premiekorting voor 50- respectievelijk 62-plussers.

De premiekorting van € 2 042 in verband met arbeidsgehandicapte werknemers geldt al sinds 2002 (Belastingplan 20 002, V). Dit bedrag is tot stand gekomen via een amendement op het wetsvoorstel waarin de plaatsingsbudgetten en het pakket op maat werden vervangen door een premiekorting ter verhoging van de transparantie en versoering van het instrumentarium. Dit wetsvoorstel verandert niets aan deze premiekorting. Deze korting in verband met arbeidsgehandicapte werknemers komt bovenop de premiekorting in verband met oudere werknemers, evenals deze thans bovenop de premievrijstellingsregeling komt.

Mocht de uitkeringsgerechtigde 50-plusser die weer aan de slag gaat, binnen de periode van 3 jaar van baan veranderen, blijft de premiekorting dan voor de resterende tijd bestaan, en geldt de premiekorting ook voor werknemers die aan de slag gaan via een uitzendbureau, vragen de leden van de PvdA-fractie.

Indien de uitkeringsgerechtigde van baan gaat wisselen, zonder eerst weer werkloos te worden, krijgt de nieuwe werkgever geen premiekorting, ook niet indien bij de oude werkgever de periode van drie jaar nog niet is verstreken. De premiekorting blijft bij een baanwisseling dus niet bij de nieuwe werkgever bestaan, zoals deze leden ook vragen. Dit is niet transparant voor werkgevers en uitvoeringstechnisch ingewikkeld. Een dienstbetrekking bij een uitzendbureau is ook een dienstbetrekking waarvoor de werknemer verzekerd is voor de werknemersverzekeringen. De werkgever (het uitzendbureau) is de premies verschuldigd en past daarop de korting toe.

De leden van de PvdA-fractie willen weten voor welk percentage van de werkende 62-plussers naar verwachting vanaf 2009 en vanaf 2013 geen of slechts gedeeltelijke premiekorting kan worden toegepast vanwege verzilveringsproblemen en hoe dit zit voor uitkeringsgerechtigde 50-plussers die aan de slag gaan.

Het percentage van de 50- en 65-plussers waarvoor werkgevers naar verwachting vanaf 2009 en vanaf 2013 geen of slechts gedeeltelijke premiekorting kunnen ontvangen vanwege verzilveringsproblematiek is niet in te schatten. Er zijn namelijk geen gegevens bekend in welke mate deze werknemers werkzaam zijn in kleine bedrijven.

De leden van de PvdA-fractie vragen hoeveel premiekorting een werkgever kan verzilveren in elk van de volgende gevallen: twee werknemers, allebei WML, waarvan één 50-plusser die afkomstig is uit de bijstand; drie werknemers, allen WML, waarvan één 50-plusser die afkomstig is uit de bijstand; twee werknemers, allebei een modaal inkomen, waarvan één 50-plusser die afkomstig is uit de bijstand, drie werknemers, allen een modaal inkomen, waarvan één 50-plusser die afkomstig is uit de bijstand. Welk bedrag is gemoeid met onvolledig en niet te verzilveren premiekortingen voor kleine werkgevers.

De verzilvering van de premiekorting is voor de gevraagde gevallen in onderstaande tabel voor werkgevers in de marktsector weergegeven. Hieruit blijkt dat in de eerste drie gevallen de premiekorting niet volledig verzilverd kan worden.

Situatie	Te betalen premie	Te verrekenen korting	Niet te verzilveren
2 WML, 1 korting	2 491	2 491	4 009
3 WML, 1 korting	3 737	3 737	2 763
2 modaal, 1 korting	5 465	5 465	1 035
3 modaal 1 korting	8 197	6 500	-

In deze tabel zijn de premies berekend voor werkgevers in de markt, die de Awf-premie verschuldigd zijn. Werkgevers in de overheid betalen de Ufo-premie. Het percentage daarvan is lager dan het percentage van de Awf-premie, maar er geldt, in tegenstelling tot de Awf-premie, geen franchise. De mate waarin premies niet verzilverd worden, kan daardoor bij een overheidswerkgever hoger of lager zijn.

In 2009 wordt de premiekorting voor de helft in mindering gebracht op de arbeidsongeschiktheidspremies en voor de helft op de werkloosheidspremie. Vanaf 2010 wordt de korting in zijn geheel in mindering gebracht op de som van de premies.

In de budgettaire ramingen is geen rekening gehouden met de verzilveringsproblematiek aangezien de omvang moeilijk van te voren is in te schatten en naar verwachting beperkt zal zijn.

De leden van de PvdA-fractie vragen of een werkgever in 2009 een premiekorting voor een 51-jarige werknemer krijgt die hij begin 2008 als 50-jarige in dienst heeft genomen en indien dat niet het geval is, waarom niet.

Hij krijgt hiervoor geen premiekorting. De premiekortingsregeling wordt ingevoerd per 1-1-2009. Dit betekent dat er vanaf 1-1-2009 premiekorting wordt toegekend voor het in dienst nemen van een uitkeringsgerechtigde ouder dan 50. De werkgever krijgt in het betreffende voorbeeld in 2008 een premievrijstelling voor het in dienst nemen van de 50-jarige. In 2009 krijgt hij geen premievrijstelling meer.

De overgangsperiode voor 55plussers duurt 8 jaar namelijk totdat de premiekorting voor 62-65-jarigen van toepassing wordt. Indien ook voor 50-55 jarigen een overgangsregeling zou worden getroffen, duurt deze overgangsregeling 5 jaar langer. Daarvoor is niet gekozen mede omdat de nieuwe regeling voor het in dienst nemen van uitkeringsgerechtigden effectiever is.

De leden van de SP-fractie vragen of een werknemer met werkloze tussenperiode meerdere perioden van 3 jaar premiekorting voor werkgevers kan opleveren en voor hoeveel jaren maximaal. Ook vragen zij of de regering deze mogelijkheid wenselijk acht en waarom niet, of wat de regering hieraan gaat doen indien dit wel mogelijk is.

De leden van de VVD-fractie vragen hoe door de voorgestelde maatregelen ontslag van oudere werknemers wordt ontmoedigd. Er bestaat een



kans dat werknemers tussen de 50 de 62 die worden aangenomen, voor het verstrijken van de periode van drie jaar (kortingsperiode) worden ontslagen om later weer te worden heraangenomen. De leden van de VVD-fractie vragen of er naast deze maatregelen ook nog andere voorstellen worden gedaan om ervoor te zorgen dat oudere werknemers minder snel ontslagen worden.

De leden van de PvdA-fractie vragen de regering met feitelijke informatie te onderbouwen waarom hij ervoor gekozen heeft om de premiekorting maximaal drie jaar toepassing te laten zijn. Het lijkt hen geen rare gedachte om de premiekorting langer van toepassing te laten zijn, bijvoorbeeld ten minste 4 jaar (zodat de betrokkene in ieder geval beschikt over een vast dienstverband). Ze willen weten wat de prikkel is om de betrokkene «blijvend» in dienst te nemen als na drie jaar geen premiekorting meer wordt toegekend.

Ook de leden van de PVV-fractie vragen naar regels om ervoor te zorgen dat werkgevers de werknemers niet na 3 jaar de korting te hebben ontvangen ontslaan en vervangen door andere oudere werknemers van 50-plus en waarom de premiekorting alleen bij in dienst nemen en niet bij behoud.

De leden van de ChristenUnie-fractie willen weten wat voor effect dit wetsvoorstel heeft op de contracten die aangeboden worden op 50-plussers en of er een gevaar bestaat dat 50-plussers voor een periode van maximaal drie jaar worden aangeboden, of telkens een jaarcontract. Zij vragen hoe dit wordt tegengegaan en of er een gevaar bestaat dat huidige, werkzame, 50-plussers ontslagen gaan worden, waarna ze met een premiekorting weer aangenomen gaan worden, waardoor de arbeidsmarktpositie van 50-plussers – tijdelijk – juist verslechtert. Zij vragen of er een eenmalig recht is op de premiekorting, of een 50-plusser, die een premiekorting heeft genoten en vervolgens is ontslagen, weer opnieuw met premiekorting aangenomen worden, en of daar dan nog specifieke voorwaarden aan zijn verbonden.

Een werkgever kan voor een werknemer gedurende drie jaar premiekorting ontvangen. Het kan voor de werkgever voordelig zijn om na 3 jaar weer een nieuwe oudere werkloze met premiekorting aan te nemen. Enige mate van verdringing van werklozen door andere werklozen zal zich onder de nieuwe regeling voordoen. In dat geval geldt dat de betrokken werkloze door zijn werkervaring grotere kansen heeft op de arbeidsmarkt en wordt een andere werkloze aan een baan geholpen. De premiekorting geldt alleen voor in dienst nemen om de maatregel te richten op uitkeringsgerechtigden die nu geen baan hebben en veel moeite hebben er een te vinden. Het geven van premiekorting voor het in dienst houden impliceert dat zeer veel banen zouden worden gesubsidieerd die ook zonder subsidie zouden bestaan.

De werkgever kan voor dezelfde werknemer na een korte periode van werkloosheid niet weer een nieuwe periode van drie jaar premiekorting toepassen voor indienstneming van die werknemer. Daarvoor is vereist dat er een periode ligt van ten minste drie jaar tussen de beide dienstbetrekkingen en dat de werknemer onmiddellijk voor aanvang van de tweede dienstbetrekking weer recht op uitkering had. Dit betekent, dat een uitkeringsinstantie heeft moeten vaststellen, dat dit recht bestaat in de vorm van een toekenningsbeslissing. Naar verwachting vormt dit een belemmering om werknemers te ontslaan en weer in dienst te nemen om de premiekorting oudere werknemers te kunnen toepassen. De situatie dat er drie jaar is gelegen tussen de dienstbetrekkingen tussen dezelfde werkgever en dezelfde werknemer is vergelijkbaar met die van een werknemer die voor het eerst bij de werkgever in dienst treedt. Er is daarom geen reden om in die situatie de premiekorting niet toe te staan. Een tijdelijke premiekorting sluit aan bij het probleem van de werkzoekende, namelijk dat deze bepaalde kennis en vaardigheden moet

opbouwen om weer competitief te zijn op de arbeidsmarkt. De regering acht een periode van 3 jaar hiervoor ruim voldoende. Als blijkt dat de werknemer in deze periode goed voldoet, dan zal de werkgever hem of haar ook een vast dienstverband willen aanbieden. Het alternatief – de arbeidsrelatie verbreken en een nieuwe werknemer zoeken en inwerken – kan immers, afhankelijk van het soort werk, met forse kosten gepaard gaan. Ontslag is doorgaans alleen aan de orde als iemand niet voldoet of als de baan economisch niet levensvatbaar is zonder subsidie. De regering is er niet van uitgegaan dat een langere toepassingsperiode (4 jaar in plaats van 3 jaar) meer mensen aan een vaste baan zal helpen. Werkgevers die niet bereid zijn na maximaal 3 jaar premiekorting een vast contract aan te bieden, zullen daartoe waarschijnlijk ook niet bereid zijn als ze een vierde jaar premiekorting kunnen krijgen. In dat geval zullen ze de arbeidsrelatie na maximaal 3 jaar beëindigen en eventueel een andere oudere werkloze voor de baan zoeken die ze met premiekorting aan het werk kunnen zetten. Tevens wijst de regering erop dat voor het aannemen van werklozen vanaf 59 jaar de premiekorting gedurende 6 jaar, namelijk tot hun pensionering van toepassing zal zijn: eerst op grond van het aannemen van een oudere werkloze en daarna 3 jaar op grond van het in dienst hebben van een 62-plusser. Voor een substantieel deel van de doelgroep, tevens het deel met de zwakste arbeidsmarktpositie, kent de regeling dus al het recht op premiekorting voor meer dan 3 jaar.

De leden van de SP-fractie vragen naar de aantallen uitkeringsgerechtigden van 50 jaar en ouder die in 2006 en 2007 een betaalde baan hebben gevonden, uitgesplitst naar uitkeringsvorm.

Uit cijfers van het UWV blijkt dat in 2006 ruim 34 duizend WW-uitkeringen zijn beëindigd wegens werkhervatting door uitkeringsgerechtigden van 50 jaar en ouder. In 2007 ging het bij deze groep om ruim 35 duizend WW-uitkeringen. Deze aantallen betreffen volledige uitstroom uit de uitkering. Daarnaast is ook gedeeltelijke werkhervatting mogelijk. Daarover zijn geen aantallen beschikbaar.

De leden van de PVV-fractie vragen of de regering kan garanderen dat werkgevers en/of mensen die geen gebruik maken van deze regeling niet worden benadeeld ten opzichte van werkgevers of oudere werknemer die dit wel doen.

Het staat werkgevers vrij de premiekorting voor de betrokken groepen al of niet toe te passen, ofwel zichzelf te benadelen door er geen gebruik van te maken.

Waarom is de bonus voor werknemers die na hun 52ste doorwerken niet in dit wetsvoorstel verwerkt zo vragen de leden van de PVV-fractie.

De bonus voor de doorwerkende werknemers vanaf 62 jaar (en niet 52 jaar) is een fiscale maatregel en is opgenomen in het Belastingplan 2009.

Dient een 50-plusser een minimumperiode in de bijstand, WW of arbeidsongeschiktheidsregeling te zitten, voor recht bestaat op een premiekorting, zo vragen de leden van de ChristenUnie-fractie.

De toepassing van de premiekorting is niet gekoppeld aan een bepaalde minimale duur van de uitkering voorafgaande aan de dienstbetrekking. Doel van de premiekorting is namelijk het aantrekkelijk maken van het in dienst nemen van oudere werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt. In de regel zullen zij al enige tijd een uitkering hebben gehad.

Is de premiekorting ook toepasbaar op de inhuur van oudere ZZZ'ers en flexwerkers, zo vragen de leden van de ChristenUnie-fractie.

De premiekorting is toepasbaar wanneer ex-zzz'ers of flexwerkers vóór de indiensttreding een uitkering ontvangen, zoals een bijstanduitkering, WW-uitkering, Waz-uitkering of een IOAW- of IOAZ-uitkering, voorafgaande aan de dienstbetrekking in de zin van de WW. Voor personen die anders dan in dienstbetrekking werkzaam zijn voor een bedrijf kan geen premiekorting worden toegepast. Voor personen die als zzz-ers werkzaam zijn voor een bedrijf of anderszins niet als werknemer in de zin van de werknemersverzekeringen kan het bedrijf geen premiekorting toepassen. Voor hen wordt ook geen premie voor de werknemersverzekeringen betaald.

Moeten werkgevers de premie voor het arbeidsongeschiktheidsfonds eerst betalen en wordt daarna een premiekorting doorberekend, zo vragen de leden van de ChristenUnie-fractie. Zo ja, hoe verhoudt dat zich tot de beperking van de administratieve lasten. Deze vraag stellen de leden ook met betrekking tot de speciale regimes rondom de brugbanen.

De leden van de ChristenUnie-fractie willen weten waar de verantwoordelijkheid ligt voor het leveren van het bewijs dat een 50-plusser een uitkering had voordat hij/zij in dienst werd genomen en de werkgever dus een premiekorting geniet. Daarnaast vragen zij of de premiekorting ook van toepassing is op werknemers die voorheen gedeeltelijk loon en gedeeltelijk uitkering genoten.

Werkgevers kunnen de premiekorting toepassen in het tijdvak waarin zij de premie moeten betalen. De werkgever vermeldt in één aangifte de verschuldigde premie en brengt de premiekorting in die aangifte direct in mindering op het verschuldigde bedrag. Hij hoeft dus daarnaast geen extra handelingen te verrichten om de premiekorting te kunnen toepassen.

Loonkostensubsidies voor herbeoordeelde (brugbanen) worden op grond van het wetsvoorstel STAP geïncorporeerd in de voorgenomen regeling voor loonkostensubsidies die door het UWV kunnen worden verstrekt. Deze subsidies worden gefinancierd uit de arbeidsongeschiktheids- en werkloosheidsfondsen. Dit loopt dus mee in de premies die werkgevers betalen. Wanneer een werkgever een langdurig werkloze of arbeidsongeschikte in dienst neemt en hierbij op basis van de beoordeling van het UWV van de aanvraag in aanmerking komt voor een loonkosten-subsidie, wordt de subsidie in twee tranches uitgekeerd. De eerste betaling (de helft van de subsidie) vindt plaats als voorschot, de tweede vindt achteraf plaats bij de definitieve vaststelling van de subsidie. Hierbij vinden zo nodig correcties plaats en wordt rekening gehouden met het reeds verstrekte voorschot. De administratieve lasten voor de werkgever worden hiermee zoveel mogelijk beperkt.

De verantwoordelijkheid ligt bij de werkgever, die een door de uitkeringsinstantie verstrekte verklaring bij zijn loonadministratie moet bewaren. Zonder deze verklaring zou de werkgever risico's lopen met betrekking tot het kunnen aantonen van het rechtmatig toepassen van de premiekorting en zou het controleproces van de Belastingdienst gecompliceerd worden. De premiekorting is van toepassing als er een nieuw dienstverband ontstaat. De premiekorting is ook van toepassing als de werknemer voorheen gedeeltelijk loon en gedeeltelijk uitkering genoot.

#### **4. Gevolgen voor het wetsvoorstel STAP, samenhang instrumentarium**

Waarom geldt voor de premiekorting een duur van drie jaar, en voor de loonkostensubsidie een maximale periode van één jaar vragen de leden van de CDA-fractie. Kan de regering nader toelichten waarom oudere werkzoekenden – in tegenstelling tot andere categorieën werkzoekenden – drie jaar de tijd krijgen om kennis en vaardigheden op te bouwen in een nieuwe baan. De periode die hiervoor nodig is, is toch niet afhankelijk van de leeftijd.

Zoals ook in de nota naar aanleiding van het verslag bij het wetsvoorstel STAP is aangegeven wordt in de memorie van toelichting op dit wetsvoorstel het voorstel van een premiekorting voor oudere uitkeringsgerechtigden alsmede de verhouding tot de loonkostensubsidie uitgebreid toegelicht. Kern is dat de regering het, gelet op de arbeidsmarktpositie van oudere uitkeringsgerechtigden, gewenst acht om een premiekorting van € 6 500 voor maximaal drie jaar in te voeren om de arbeidsparticipatie van deze doelgroep te bevorderen. De regering volgt hiermee het advies van de Commissie Arbeidsparticipatie. Ouderen hebben veel kennis, werkervaring en vaardigheden. Toch stromen ouderen minder vaak de WW uit omdat de loonkosten van oudere werknemers relatief hoog zijn ten opzichte van de gepercipieerde productiviteit. Ook beeldvorming speelt een rol. Gelet hier op is een gerichte en hogere premiekorting gewenst is. Voor uitkeringsgerechtigden van 50 jaar en ouder geldt dat zij vanwege het hebben van een uitkering en vanwege hun leeftijd minder kansrijk zijn op de arbeidsmarkt. Dit rechtvaardigt een forse premiekorting voor deze groep gedurende een langere periode. Voor jongere uitkeringsgerechtigden geldt dat zij in het algemeen meer kansen hebben op de arbeidsmarkt en dat de verhouding loon productiviteit minder een rol speelt. Wanneer zij een grote afstand hebben tot de arbeidsmarkt kan er echter eveneens behoefte zijn aan een instrument om werkgevers over de streep te trekken. De duur van dit instrument kan in dat geval echter korter zijn, namelijk een jaar. Daarom wordt in het wetsvoorstel premiekorting de loonkostensubsidie beperkt tot UWV-cliënten die jonger zijn dan 50 jaar. Deze wijziging leidt ook tot een benedenwaartse bijstelling van de financiële gevolgen voor en van het geraamde bereik van de loonkostensubsidie, die in dat wetsvoorstel worden gepresenteerd. Voor de loonkostensubsidie gelden in dit verband vooral als criteria dat het moet gaan om WW-ers die jonger dan 50 jaar zijn, langer dan een jaar een WW-uitkering hebben of die een arbeidsongeschiktheidsuitkering hebben, en van wie het UWV bovendien heeft vastgesteld dat loonkostensubsidie het meest geschikte instrument is. Deze criteria gelden voor individuele cliënten en ze zijn opgenomen om een verantwoorde en gerichte inzet van het instrument te bevorderen. Bij de premiekorting geldt als criterium dat betrokkene 50 jaar of ouder is en een (WW-, arbeidsongeschiktheids- of WWB-)uitkering heeft. Dit criterium is meer generiek van aard, gelet op de arbeidsmarktpositie van oudere uitkeringsgerechtigden.

De leden van de CDA-fractie merken op dat voor herbeoordeelde WAO/WAZ/WIA geen leeftijdsgrens wordt gehanteerd voor toepassing van de loonkostensubsidie en dat de werkgevers van deze groep profiteren van de loonkostensubsidie en van de premiekorting voor ouderen en arbeidsgehandicapten. Zij willen weten om hoeveel herbeoordeelde het gaat en waarom de regering een stapeling van regelingen voor deze groep gerechtvaardigd acht.

Het afzien van een leeftijdsgrens is relevant voor een beperkte groep herbeoordeelde van 50 jaar en ouder. Naar inschatting van het UWV gaat

het hierbij slechts om enkele honderden; de meeste herbeoordeelden zijn immers jonger dan 50 jaar en komen daarom niet in aanmerking voor premiekorting, maar alleen voor loonkostensubsidie.

De regering acht het gerechtvaardigd om bij de groep herbeoordeelden van 50 jaar en ouder van een leeftijdsgrens af te zien. Zij verkeren in een bijzondere situatie omdat bij hen niet alleen sprake is van een combinatie van belemmeringen door leeftijd en uitkering, maar omdat zij ook herbeoordeeld zijn in het kader van de eenmalige herbeoordelingsoperatie WAO/WAZ/Wajong en uit een situatie van een arbeidsongeschiktheidsuitkering en eerdere beperkingen komen. Hun bijzondere situatie is in het Coalitieakkoord gemarkeerd met de afspraken over brugbanen, die op grond van het wetsvoorstel stimulering arbeidsparticipatie worden geïncorporeerd in de STAP. Deze brugbanen zijn zowel bedoeld voor herbeoordeelden die op 1 juli 2004 jonger waren dan 45 jaar en zijn herbeoordeeld op basis van het nieuwe Schattingsbesluit als voor herbeoordeelden die op 1 juli 2004 tussen de 45 en 50 jaar oud waren en zijn of worden herbeoordeeld op grond van het oude Schattingsbesluit. Voor herbeoordeelden van 50 jaar en ouder die geen werk hebben acht de regering het daarom gerechtvaardigd dat zowel loonkostensubsidie als premiekorting kan worden ingezet, om werkgevers te stimuleren hen aan te nemen.

De leden van de GroenLinks-fractie vragen waarom de loonkostensubsidie in het kader van STAP niet voor alle Wajongers geldt. Zij vragen ook of het systeem van loonkostensubsidie bij Wajongers blijft bestaan naast het systeem van «verrekening met de uitkering» en of ook pensioen wordt opgebouwd over het «gesubsidieerde» loon?

Op grond van dit wetsvoorstel kan het instrument premiekorting worden ingezet voor het in dienst nemen van Wajongers van 50 jaar en ouder en het instrument loonkostensubsidie voor Wajongers die jonger zijn dan 50 jaar en voor herbeoordeelde Wajongers (zonder leeftijdsgrens). Zoals ook in de nota naar aanleiding van het verslag bij het wetsvoorstel STAP is aangegeven, behoren Wajongers nadrukkelijk tot de groep die de regering beoogt aan het werk te krijgen. Voor een werkgever die een Wajonger met loonkostensubsidie in dienst wil nemen gelden dezelfde voorwaarden als bij andere UWV-cliënten. In genoemde nota naar aanleiding van het verslag is aangegeven dat voor veel Wajongers loonkostensubsidie niet het meest geëigende instrument is omdat in veel gevallen permanente en langdurige ondersteuning nodig is. Specifiek voor de doelgroep Wajongers zet de regering daarom ook in op andere instrumenten die zijn aangekondigd in de Notitie Vergroting participatie van jongeren met een beperking die op 30 mei 2008 naar de Tweede Kamer is gestuurd. Voor Wajongers van 50 jaar en ouder biedt de hier voorgestelde premiekorting ouderen een tegemoetkoming aan de werkgever gedurende maximaal drie jaar.

Voor alle Wajongers bestaan daarnaast ook al een aantal instrumenten, zoals de loondispensatie, de no-riskpolis bij ziekte en de premiekorting arbeidsgehandicapten.

Het systeem van loonkostensubsidie bij Wajongers zal bestaan naast het systeem van «verrekening met de uitkering». Het systeem van «verrekening met de uitkering» wordt thans nog uitgewerkt en opgenomen in het wetsvoorstel Wajong. Globaal werkt het systeem als volgt. De werkgever betaalt aan de werknemer die hij met behulp van loonkostensubsidie in dienst neemt, het geldende loon. Dit loon is afhankelijk van de omvang van het dienstverband. In de Wajong-uitkering wordt vervolgens rekening gehouden met het verdiende loon van de Wajonger. Op dit moment is meer werk in de Wajong niet altijd lonend. In het voorgenomen wetsvoorstel tot wijziging van de Wajong zal bij de bepaling van de hoogte van de inkomensondersteuning ook rekening gehouden worden met het loon dat

de werknemer verdient. De daarin voorgestelde nieuwe systematiek maakt het aantrekkelijk en lonend om (meer) te gaan werken. Het instrument loonkostensubsidie aan de werkgever blijft dus bestaan naast het systeem van «verrekening van het loon met de uitkering».

Sociale partners bepalen in de pensioenregeling zelf wat de grondslag is waarover pensioen wordt opgebouwd. Bij een loon, dat deels – en tijdelijk – wordt gesubsidieerd, is denkbaar dat het gesubsidieerde deel van het loon buiten de pensioenopbouw wordt gehouden, maar op zich zijn sociale partners vrij om dat zelf te bepalen.

De leden van de ChristenUnie-fractie constateren dat er verschil bestaat tussen de loonkostensubsidie STAP en de premiekorting en zij vragen wat gebeurt met een persoon die op grond van het wetsvoorstel STAP een loonkostensubsidie krijgt en gedurende deze periode 50 jaar wordt. Zij vragen wat voor effect deze «leeftijdsknip» heeft op loonkostensubsidies voor mensen die net iets jonger zijn dan 50 en gedurende de looptijd 50 jaar zullen worden.

Werknemers die vóór hun vijftigste jaar in dienst treden bij een werkgever vallen niet onder de premiekorting. Immers de premiekorting wordt alleen verleend indien de dienstbetrekking wordt aangegaan op de leeftijd van 50 jaar of ouder. De loonkostensubsidie die is verstrekt bij in dienst treden vóór het vijftigste jaar loopt door gedurende een jaar na aanvang van de dienstbetrekking. Het is daarbij niet van belang of de werknemer in dat jaar 50 jaar wordt. Voor deze werknemers ontvangt de werkgever dus geen premiekorting.

## **5. Financiële effecten**

De leden van de CDA-fractie constateren dat vanaf 2012 naar verwachting jaarlijks voor in totaal circa 135 000 werklozen ouder dan 50 jaar gebruik zal worden gemaakt van de premiekorting. Daarnaast zullen vanaf 2009 circa 125 000 werknemers van 62 jaar en ouder gebruik maken van de premiekorting. Met de korting is een bedrag gemoeid van € 1 mld in 2012 dat oploopt tot € 1,6 mld in 2020. Hier tegenover staat een geschatte besparing op de uitkeringslasten van € 100 mln per jaar. Zij vragen hoe de regering de kosteneffectiviteit van de premiekorting beoordeelt en of alternatieve instrumenten zijn overwogen, die wellicht leiden tot een gunstiger verhouding tussen kosten en baten/effecten. In dat verband vragen zij ook of er een evaluatie heeft plaatsgevonden van de effecten van de huidige premievrijstelling, en wat de resultaten zijn en op grond waarvan de regering verwacht dat het voorliggende voorstel effectiever zal zijn. Kan de regering nader inzicht verschaffen in de verwachte financiële en maatschappelijke effecten van de korting.

De leden van de PvdA-fractie vragen de regering voor elk van de jaren 2009 t/m 2013 en 2020 de volgende informatie te geven. Voor hoeveel werknemers wordt naar verwachting de premiekorting voor het in dienst nemen uitkeringsgerechtigden toegepast, uitgesplitst naar 1e, 2e en 3e jaar van toepassing en hoeveel geld is daarmee gemoeid; voor hoeveel werknemers vanaf 62 jaar wordt naar verwachting de premiekorting toegepast, uitgesplitst naar 1e, 2e en 3e jaar van toepassing en hoeveel geld is daarmee gemoeid.

Op grond waarvan komt het CPB tot de conclusie dat een tijdelijke verlaging van de loonkosten effectiever is dan een structurele, zo vragen de leden van de ChristenUnie-fractie.

De huidige premievrijstelling heeft een generiek karakter aangezien deze geldt voor alle (in dienst zijnde) werknemers en geen duurbepanking kent. Bovendien is de subsidie verwerkt in de salarissystemen waardoor werk-



gevers ongemerkt dit voordeel incasseren. De prikkelwerking van de huidige regeling wordt niet groot geacht. Een evaluatie van de huidige premievrijstelling heeft niet plaatsgevonden.

De prikkelwerking voor werkgevers wordt met de nieuwe premiekorting sterker gemaakt door deze te richten op het bevorderen van uitstroom van ouderen uit de WW, WIA en WWB en de duur van de subsidie te beperken tot 3 jaar. Het gericht maken van de regeling maakt het mogelijk de subsidie per in dienst te nemen oudere werknemer aanzienlijk te verhogen tot € 6 500 in plaats van de gemiddelde vrijstelling van € 1 500. Met deze meer gerichte maatregel wordt de verspilling/verdringing van de huidige regeling voor werkgevers teruggedrongen.

Uit de studie van het CPB «Reinventing the Welfare State» (pagina 108 en 109) blijkt dat een generieke maatregel per saldo geen effect heeft op de werkgelegenheid en de werkloosheid. Hieruit kan worden afgeleid dat een dergelijke maatregel leidt tot 100% verdringing. Door de maatregel meer te richten wordt deze verdringing teruggebracht en neemt de werkloosheid af met 0,1%-punt (zie tabel 4.5 op pagina 109 van de CPB studie). Dit betekent dat het niveau van de werkloosheid zou uitkomen op 3,9% in plaats van 4,0% zoals thans door het CPB wordt geraamd voor 2008. Dit komt overeen met 8000 minder werklozen. Het effect op de werklozen teruggebracht tot ongeveer 6000 omdat onder andere de voorgestelde premiekorting van € 6 500 lager is dan 50% van het minimumloon zoals het CPB veronderstelde. Dit leidt tot een besparing van € 100 miljoen geleidelijk te bereiken in 2011. In onderstaande tabel staat het aantal werknemers weergegeven waarvoor, naar verwachting, de premiekorting toegepast gaat worden. Het gaat hier enkel om de korting voor het in dienst nemen van voormalig 50+ uitkeringsgerechtigden. De aantallen zijn x 1 000, de bedragen zijn in mln euro's. Omdat werknemers gedurende het eerste jaar instromen, wordt er ook nog in het vierde jaar premiekorting verleend. Na 3,5 jaar is sprake van een structurele situatie.

**Tabel Toepassing premiekorting voor in dienst nemen WW-er, AO-er of WWB-er van 50+**

	Aantal werknemers (x 1000)	Kosten (mln)
<b>2009</b>	<b>23</b>	<b>151</b>
1e jaar toepassing	23	151
<b>2010</b>	<b>63</b>	<b>412</b>
1e jaar toepassing	23	151
2e jaar toepassing	40	261
<b>2011</b>	<b>98</b>	<b>635</b>
1e jaar toepassing	23	151
2e jaar toepassing	40	261
3e jaar toepassing	34	223
<b>2012 ev</b>	<b>112</b>	<b>731</b>
1e jaar toepassing	23	151
2e jaar toepassing	40	261
3e jaar toepassing	34	223
4e jaar toepassing	15	95

Bij de premiekorting voor het in dienst hebben van werknemers ouder dan 62 jaar is geen sprake van een «ingroei», er is direct sprake van een structurele situatie. In onderstaande tabel staan de aantallen weergegeven voor de gevraagde jaren, uitgesplitst naar leeftijd van werknemer. In de optelling is sprake van een afrondingsverschil.

**Tabel toepassing premiekorting voor in dienst hebben 62-plussers**

	2009	2010	2011	2 012	2013	2020
62 jaar	43	46	47	47	49	63
63 jaar	25	27	28	28	29	37
64 jaar	24	26	26	26	27	35
Totaal	93	100	101	103	106	136
Kosten	256	276	279	284	688	887

De leden van de PvdA-fractie vragen waarom de regering het wenselijk acht nu al vast te leggen met welke percentages de AWF-premie in de periode 2015–2020 moet worden verlaagd. In het coalitieakkoord is het volgende afgesproken over de premies werknemersverzekeringen: «Uitgangspunt is om lastendekkende premies te realiseren waarbij – met inachtneming van een ook na te streven evenwichtig inkomensbeeld – rekening wordt gehouden met het afbouwen van bestaande vermogenssaldi die uitgaan boven wat nodig is om een redelijke buffer te vormen tegen onverhoopte tegenvallers». Ook vragen zij of de regering een overzicht kan geven van het verwachte vermogenssaldo van het Algemeen Werkloosheidsfonds tot en met 2020 en daarbij aangeven welke invloed de nu voorgestelde verlagingen van de AWF-premie zullen hebben op dat vermogenssaldo.

Het vermogenssaldo van de sociale fondsen wordt beïnvloed door het jaarlijkse exploitatiesaldo tussen inkomsten en uitgaven. De raming van de inkomsten is afhankelijk van de hoogte van de premies en wordt telkens voor één jaar vooruit geraamd. De ramingen van de uitgaven lopen thans tot en met 2013.

Uit de begroting voor 2009 valt op te maken dat het Algemeen werkloosheidsfonds in 2008 een vermogenoverschot heeft van ongeveer € 7 miljard. Het voornemen is de AWF-premies voor 2009 aanzienlijk te verlagen, wat naar verwachting zal leiden tot een negatief exploitatiesaldo van € 1 miljard. Het vermogenssaldo zal hierdoor dalen. Indien de AWF-premies onder kostendekkend niveau blijven, zal het vermogenssaldo de komende jaren verder afnemen. Onder invloed van de in het wetsvoorstel voorgestelde verlagingen van de AWF-premie vanaf 2015 zal dit effect verder toenemen.

Hoe verhoudt de verandering van de premiekorting zich volgens de regering tot de afspraak uit het coalitieakkoord om via premiedifferentiatie WW een fors bedrag te besparen, vragen de leden van de PvdA-fractie. De leden van de VVD-fractie merken op dat in het coalitieakkoord voor 2011, 100 miljoen wordt opgegeven voor premiedifferentiatie WW en zij vragen de regering te bevestigen dat dit bedrag met de maatregelen van dit wetsvoorstel is ingeboekt.

De leden van de PVV-fractie vragen wat deze regeling de schatkist gaat kosten.

In het coalitieakkoord is 100 miljoen besparing ingeboekt voor premiedifferentiatie WW. Deze besparing wordt thans met dit wetsvoorstel premiekorting bereikt.

Er zijn geen kosten voor de schatkist ingeboekt voor deze regeling, omdat de premiekorting wordt verrekend met de premies die verschuldigd zijn voor de werknemersverzekeringen.

De leden van de PvdA-fractie vragen de voorgenomen verlaging van de AWF-premie op voor- en nadelen te vergelijken met de volgende opties:

- (Tijdelijke) verhoging van de premiekorting voor het in dienst nemen van werkloze 50-plussers naar € 8 000, zodat de stimulansen voor een werkgever voor het in dienst nemen van een 50-plusser met een grote

afstand tot de arbeidsmarkt niet kleiner zijn dan voor een 50-minner met eenzelfde afstand die in aanmerking komt voor een loonkosten-subsidie.

- Verlenging van de duur van de premiekorting naar 4 jaar of langer voor werkloze 50-plussers, zodat een soepele overgang naar een vast dienstverband kan worden bewerkstelligd.
- Verkleining van het verschil in premiekorting tussen 50-plussers en 50-minners door ook eindveertigers een (beperkte) premiekorting te verstrekken.

De verlaging van de AWf-premie is in het wetsvoorstel opgenomen om de omvorming van de premievrijstellingsregeling ook voor de jaren na 2011 lastenneutraal te maken voor werkgevers. Deze compensatie is dus niet in de premiekorting zelf verwerkt. Op de naar voren gebrachte varianten van compensatie binnen de premiekorting zal onderstaande worden ingegaan:

- In het kader van de voorstellen van de commissie Bakker is het kabinet in overleg met de sociale partners. In dat overleg worden de mogelijkheden bezien om de loonkosten van ouderen te verlagen. Het gaat hierbij om afspraken over de loonstructuur (aanpassing anciënniteitsprincipe), afbouw van ontzietmaatregelen, scholing voor ouderen en een leeftijdsgebonden personeelsbeleid. In dit kader ligt het niet voor de hand de premiekorting te intensiveren. Dit zou het verkeerde signaal zijn richting sociale partners.
- Een verlenging van de duur van de premiekorting van 3 jaar naar 4 jaar zou een al forse premiekorting van 3 maal € 6 500 = € 19 500 verder verhogen zonder dat de regeling veel effectiever wordt. Ook bij verlenging van de premiekorting blijft het mogelijk dat dit dienstverband eindigt na 3 jaar. Bovendien geldt dat ook dit voorstel een verkeerd signaal richting sociale partners is.
- Het verstrekken van een (beperkte) premiekorting aan eindveertigers zou de heldere scheidslijn tussen de instrumenten loonkostensubsidie en premiekorting vertroebelen. Bovendien zouden betrokkenen zich bij 2 loketten moeten vervoegen namelijk het UWV en de belastingdienst. Het kabinet heeft hiervoor niet gekozen om de uitvoering niet te veel te compliceren.

De leden van de PvdA-fractie vragen hoe de tabellen op bladzijde 10 van Kamerstuk 31 577 nr. 3, bladzij 7 van Kamerstuk 31 707 nr. 3 en bladzij 8 van Kamerstuk 31 707 nr. 3 zouden wijzigen als de leeftijdsgrens voor de loonkostensubsidie zou worden verhoogd naar 51 jaar, naar 52 jaar en naar 53 jaar, onder gelijktijdige en gelijke verhoging van de leeftijd waarbij werkgevers de voorgestelde premiekorting voor werklozen etc. kunnen toepassen. Zij willen weten hoe de regering de financiële consequenties van deze suggesties beoordeelt.

Voor het antwoord op deze vraag wordt verwezen naar de nota naar aanleiding van het verslag over het wetsvoorstel STAP. Daar is aangegeven dat de tabel in het wetsvoorstel STAP, kamerstuk 31 577, nr. 3, is gebaseerd op invoering van STAP zonder leeftijdsgrens en dat deze bij introductie van een leeftijdsgrens van 50 jaar vervangen wordt door de tabel op blz. 8 van het wetsvoorstel premiekorting, kamerstuk 31 707. De wijzigingen van de budgettaire tabellen zijn in onderstaande tabel samengevat. Om de beide maatregelen enigszins vergelijkbaar te maken zijn de effecten cumulatief over de periode 2009–2011 weergegeven. De tabel laat zien dat bij een verhoging van de leeftijd van 50 naar 51 jaar de kosten van de premiekortingsregeling over de periode 2009–2011 met 159 miljoen dalen en de besparingen op de uitkeringslasten met € 29 miljoen dalen. Bij de loonkostensubsidies nemen in deze periode de kosten toe met € 46 miljoen en nemen de besparingen op de uitkeringslasten toe met € 11 miljoen.

**Budgettaire effecten verhoging leeftijdsgrens (+ = toename/ - = afname),  
in miljoenen €**

	51 jaar	52 jaar	53 jaar
Premiekorting (cumulatief 2009–2011)			
Kosten (via inkomstenkant begroting)	- 159	- 310	- 459
Besparing uitkeringslasten	- 29	- 56	- 83
Loonkostensubsidies (cumulatief 2009–2011*)			
Kosten (via uitgavenkant begroting)	46	92	137
Besparing uitkeringslasten	11	22	30

\* Inclusief overloopeffecten naar 2012.

Voor een beoordeling is het van belang aan te geven dat de regering heeft gekozen om voor uitkeringsgerechtigden vanaf 50 jaar een zwaarder instrument in te zetten omdat bij deze leeftijd de werkhervattingskansen beduidend lager is dan voor jongeren. Hierdoor zijn de financiële consequenties van de beide maatregelen niet direct vergelijkbaar. Bij de premiekorting gaat het om een generiek instrument omdat uitkeringsgerechtigden vanaf 50 jaar een achterstand op de arbeidsmarkt hebben vanwege de combinatie van leeftijd en uitkering. Bij de loonkostensubsidie gaat het om een instrument dat het UWV selectief inzet bij individuele cliënten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Daarnaast verschillen de maatregelen in wijze van financiering. De loonkostensubsidies zijn gefinancierd uit het beschikbaar stellen van extra middelen op de SZW-begroting, de premiekorting is gefinancierd door het op een lastenneutrale manier efficiënter vormgeven van de bestaande premievrijstellingsregeling. De daling van de kosten van de premiekortingsregeling van € 459 miljoen bij verhoging van de leeftijdsgrens naar 53 jaar betekent de facto een lastenverhoging voor werkgevers. De regering vindt dit ongewenst omdat leidt tot een verslechtering van de concurrentiepositie en het bovendien in strijd is met de afspraken die binnen het kabinet over lastenverlichting zijn gemaakt.

Voorts geldt dat de loonkostensubsidies een tijdelijke maatregel betreffen die voorlopig van financiële middelen voorzien zijn tot en met 2012, terwijl de premiekortingsregeling een structurele maatregel is. De bestaande premievrijstelling die wordt vervangen met dit wetsvoorstel gaat ook in vanaf 50 jaar.

De regering is gelet op bovenstaande overwegingen van mening dat bij een leeftijdsgrens van 50 jaar een evenwichtige balans bestaat tussen de gerichtheid van het instrument op de doelgroep en de financiële consequenties van de maatregelen.

De leden van de PvdA-fractie vragen welke besparingen aan uitkeringslasten met de voorgestelde maatregelen worden gerealiseerd in de jaren in 2009 en 2010 en of de besparing aan uitkeringslasten in 2011 van € 100 miljoen daarna structureel is en hoe de besparingen aan uitkeringslasten na 2011 verlopen. Zij vragen daarbij waarop de ramingen voor de aantallen personen waarvoor een beroep op de nieuwe kortingsregelingen kan worden gedaan zijn gebaseerd en met welke aannames daarbij is gewerkt. Ook vragen zij naar de gebruikte scenario's de argumenten waarop de keuze gemaakt is voor de genoemde aantallen. Daarnaast vragen zij of een bandbreedte/betrouwbaarheidsinterval is aan te geven voor de genoemde bedragen op basis van verschillende aannames/scenario's.

De leden van de SP-fractie constateren dat in de jaren 2009 tot 2011 naar verwachting voor 115 000 werknemers gebruik zal worden gemaakt van de premiekorting en zij vragen de regering deze raming verder te onderbouwen en aan te geven hoe betrouwbaar deze is. Met welk percentage zal de netto-arbeidsparticipatie van ouderen door de premiekorting

worden verhoogd en met welk percentage door een premiekorting van € 3 250.

De leden van de PVV-fractie vragen hoeveel meer mensen door deze regeling meer zullen participeren.

De raming van het aantal personen is gebaseerd op de verwachte ontwikkelingen in de Werkloosheidswet en de effecten van het instrument. Ze gaat ervan uit dat ongeveer 40 000 WW-gerechtigden per jaar aan het werk gaan. Er is bij de ramingen geen gebruik gemaakt van scenario's. De besparing op uitkeringslasten is berekend op 25 miljoen in 2009, 75 miljoen in 2010 en 100 miljoen in 2011. Het betreft een structurele besparing. Op basis hiervan kan een verhoging van de participatie worden berekend van 6 000.

De leden van de SP fractie vragen naar de bruto kosten voor een werkgever die een herbeoordeelde van 50 in dienst neemt tegen 120% van het minimumloon en gebruik maakt van de loonkostensubsidie, premiekorting ouderen en premiekorting voor arbeidsongeschikten.

De kosten zijn in dit geval voor de werkgever € 6 449. De loonkosten zijn € 21 721 vermeerderd met werkgeverslasten tot € 23 351. Het totaal van de kortingen is € 16 902 (8000 + 6500 + 2402).

Hoe beoordeelt de regering, zo vragen de leden van de VVD-fractie, het eerder door de VVD gedane voorstel om werkgevers vrijstelling van ww-premies te geven voor alle werknemers vanaf 55 jaar, te financieren uit een beperkte verhoging van het werkgeverspremies WW, voor werknemers onder de 55 jaar en is de regering bereid deze optie te overwegen.

De door de VVD voorgestelde maatregel is een generieke maatregel die erg lijkt op de huidige premievrijstellingsregeling. De premievrijstelling geeft een hogere prikkel naarmate het inkomen stijgt tot het maximum premieloon en is dus een maatregel die vooral voordele biedt voor de werkgevers van werknemers met middeninkomens. De huidige premievrijstelling is ook niet specifiek gericht op het in dienst nemen van werknemers vanuit een uitkering. De regering geeft de voorkeur aan een gerichte regeling, die de arbeidsmarktpositie van mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt versterkt.

Hoe verhoudt de aangekondigde lastenverlichting voor werkgevers zich tot de – bij de Miljoenennota – aangekondigde lastenverlichting voor werkgevers, zo vragen de leden van de ChristenUnie-fractie? En hoe kan de regering een lastenverlichting aankondigen die buiten de scope van deze kabinetsperiode valt, zo willen zij weten.

Aangenomen is dat hier bedoeld wordt op de premieverlaging Awf vanaf 2015. Deze verlaging van de Awf-premie is opgenomen in het wetsvoorstel om het voorstel ook voor latere jaren na deze kabinetsperiode lastenneutraal te maken voor bedrijven. Het kabinet vond het niet wenselijk om voor jaren buiten de scope van deze kabinetsperiode een lastenverzwaring te laten optreden.

## **6. Toetsen UWV, Belastingdienst en ketenbureau**

De leden van de PvdA-fractie vragen de regering met de nota naar aanleiding van verslag ook een kopie (kopieën) van de brief (brieven) van UWV aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid mee te sturen waarin UWV beschrijft waaruit de «uitvoeringstechnische bezwaren» tegen een anticumulatieregeling bestaan. Ook vragen zij de regering UWV

te laten becijferen hoe hoog de uitvoeringskosten zouden zijn als wel een anticumulatieregeling voor loonkostensubsidie 50+ zou worden ingevoerd.

De twee uitgebrachte uitvoeringstoetsen van het UWV worden als bijlage meegezonden. Deze toetsen hebben mede aanleiding gegeven om te komen tot de voorgestelde vormgeving van de loonkostensubsidie en de premiekorting met een helder onderscheid in de doelgroepen. De vraag naar de kosten van anticumulatie kan niet op korte termijn worden beantwoord. De kosten vallen in twee delen uiteen. Ten eerste zijn er de extra kosten voor het vaststellen van het recht op de loonkostensubsidie, het berekenen en betaalbaar stellen van het voorschot. Ten tweede is het nodig om na twee jaar het bedrag aan loonkostensubsidie, en het bedrag aan premiekorting ouderen dat hiermee moet worden verrekend, definitief vast te stellen. Hierbij treedt bovendien de complicatie op dat, indien de werkgever voor meerdere werknemers premiekorting toepast, de korting niet eenduidig aan één dienstverband is toe te rekenen. Dan zouden gegevens moeten worden uitgevraagd bij de werkgever.

Kan de Belastingdienst de regeling per 1 januari 2009 uitvoeren, als de Kamer dit najaar zou besluiten om de bedragen € 6 500 en € 2 750 te verhogen of te verlagen, vragen de leden van de PvdA-fractie, en hoeveel voorbereidingstijd heeft de Belastingdienst nodig om een premiekorting te kunnen uitvoeren waarbij de hoogte voor een werkloze 50-plussers die aan de slag gaat, in de eerste drie (of vier) jaar monotoon daalt.

Aanpassingen in de bedragen van premiekorting (€ 6 500, € 2 750) kunnen dit najaar nog zonder uitvoeringsproblemen worden bijgesteld. Ervan uitgaande dat met monotoon dalend bedoeld wordt, dat de bedragen per jaar dalen (bijvoorbeeld het eerste jaar € 6 500, het tweede € 5 500 en zo verder) heeft dit geen gevolgen voor de voorbereidingstijd voor invoering per 1 januari. Immers, dit betekent dat de facto in 2009 een vast tarief van € 6 500 (in het voorbeeld) dient te worden gehanteerd. Pas in 2010 wordt een lager bedrag actueel. Voor zover aanpassing van systemen nodig is (te denken valt aan de financiële verantwoording), kan deze in de loop van 2009 worden gerealiseerd. Uiteraard geldt ook in dit geval, dat de communicatie de nodige aandacht zal vragen. Wanneer voor een daling met een ander ritme wordt gekozen, bijvoorbeeld per maand of kwartaal, wordt het eenduidig toepassen ervan (en het toepassen op gelijke manier door werkgevers met verschillende aangiftefrequenties (bijvoorbeeld per maand of vier weken)) een stuk lastiger; hetzelfde gaat dan gelden voor de financiële verantwoording, waarbij de aantekening dat de voorbereidingstijd voor aanpassing daarvan dan wel eens te kort zal kunnen blijken. Een nadeel van variaties is dat de kans op fouten door de werkgever groter wordt en dat de controle door de Belastingdienst moeilijker wordt. Daarnaast kan de bestuurlijke informatievoorziening gecompliceerder en wellicht minder zuiver worden.

De leden van de PVV-fractie vragen wat de bedrijven deze maatregel kost. Voor zowel het in dienst nemen als het aanpassen van de bedrijfsadministratie.

Hoe komt de regering tot de conclusie dat de administratieve lasten van dit wetsvoorstel beperkt zijn, terwijl Actal tot een andere conclusie komt, zo vragen de leden van de ChristenUnie-fractie?

Actal wijst op stijging van de administratieve lasten. De administratieve lasten voor werkgevers zijn beperkt. De software ten behoeve van de loonaangifte zal moeten worden aangepast aan de nieuwe systematiek van de premiekorting. Werkgevers kunnen de premiekorting toepassen via de loonaangifte, net als de premievrijstelling thans. Er is slechts een



geringe toename van administratieve lasten doordat zij een bewijs zullen moeten opnemen in de loonadministratie waaruit blijkt dat zij gerechtigd zijn de premiekorting toe te passen voor de werknemers die vanaf 50 jaar in dienst zijn genomen. Deze stijging is niet onevenredig tot het bedrag dat werkgevers aan premiekorting kunnen toepassen. Voor de werknemers van 62 jaar en ouder is zo'n bewijsstuk niet nodig.

## **7. Artikelsgewijs**

### *Artikel I Wijzigingen van de Wfsv*

#### Onderdeel G

De leden van de PvdA-fractie vragen waar de stelling vandaan komt «dat het de bedoeling is om in de structurele situatie (vanaf 2010) geen onderscheid meer te maken tussen de twee soorten premies» en wanneer en hoe dit met Kamer is gecommuniceerd en wanneer en hoe de Kamer daar volgens de regering mee heeft ingestemd. Ook vragen ze wat de regering bedoelt met «de structurele situatie».

Het is dit wetsvoorstel waarin dit voornemen kenbaar wordt gemaakt. Dit hangt samen met het feit dat de mogelijkheid om de premiekorting voor arbeidsgehandicapten en die voor oudere werknemers gelijk te schakelen, eerst mogelijk is nu dit wetsvoorstel de premiekorting voor oudere werknemers introduceert. Het voorstel ziet op een zo eenvoudige mogelijke administratieve verwerking. In dit wetsvoorstel wordt voorgesteld om de toerekening van de premiekorting aan de verschuldigde premies met ingang van 2010 te vereenvoudigen. De werkgever moet thans bij toepassing van de premiekorting voor arbeidsgehandicapte werknemers de helft toerekenen aan de premies voor de arbeidsongeschiktheidsverzekeringen en de helft aan de werkloosheidsverzekering. Dit betekent dat elke helft (in de regel € 1 021) niet hoger kan zijn dan de som van de premies voor de arbeidsongeschiktheidsverzekeringen, respectievelijk de werkloosheidsverzekering (Awf of Ufo). Dit geldt met ingang van 2010 ook voor de premiekorting in verband met oudere werknemers. In het voorstel wordt deze methode met ingang van 2010 losgelaten en vereenvoudigd. De toe te passen premiekorting wordt in één bedrag omschreven (voor arbeidsgehandicapte werknemers in de regel € 2 042 en voor de premiekorting oudere werknemers € 6 500 / € 2 750). De premiekorting komt in één bedrag in mindering op de som van de premies voor de arbeidsongeschiktheidsverzekeringen en de werkloosheidsverzekering. De premiekorting kan niet hoger zijn dan de som van deze premies. Daardoor zal de mate waarin de premiekorting niet volledig kan worden verzilverd afnemen. Dit is de structureel beoogde regeling.

#### Onderdeel H

Waarom moet er ten minste 3 jaar zitten tussen twee dienstverbanden waarbij de premiekorting kan worden toegepast vragen de leden van de PvdA-fractie. Waarom is hier niet aangesloten bij de termijn die op grond van de Wet flex en zekerheid tussen opeenvolgende tijdelijke contracten moet zitten om automatische omzetting in een vast contract te voorkomen (namelijk 3 maanden). Geldt de periode van 3 jaar alleen voor één en dezelfde werkgever, of ook als iemand werkloos raakt en bij een andere werkgever aan de slag wil.

De bepalingen over de onderbreking of het weer opnieuw aangaan van een dienstverband hebben alleen betrekking op het aangaan van een dienstbetrekking bij dezelfde werkgever, die de premiekorting toepast (of zijn rechtsopvolger bij overgang van onderneming). Uitgangspunt is, dat de faciliteit van de premiekorting voor maximaal drie jaar geldt. In die periode zal de arbeidsrelatie tussen de werkgever en de oudere werk-

nemer zich hebben moeten bewijzen. De periode van onderbreking van niet meer dan drie maanden tussen dienstbetrekkingen, waarnaar deze leden verwijzen, om voor de opzegging een arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd aan te nemen, is wel overgenomen in geval de periode van drie jaar nog niet is verstreken. Indien een werkgever nog niet over de volledige periode premiekorting heeft kunnen toepassen, kan hij indien hij binnen drie maanden met de zelfde werknemer opnieuw een dienstverband aangaat voor de resterende periode de premiekorting toepassen. Al deze bepalingen hebben geen betrekking op een dienstverband met een andere werkgever. Indien de werknemer van 50 jaar of ouder na een dienstverband met een werkgever opnieuw werkloos raakt en uitkering geniet en vervolgens door een nieuwe werkgever in dienst wordt genomen, kan die nieuwe werkgever voor een periode van maximaal drie jaar de premiekorting toepassen. Voor die nieuwe werkgever is niet van belang of er een eerdere werkgever is geweest en of die wel of niet premiekorting heeft toegepast.

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
A. Aboutaleb