

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. 3

MEMORIE VAN TOELICHTING

ALGEMEEN

1. Inleiding

In dit wetsvoorstel stelt de regering een aanzienlijke wijziging en verbetering voor in de manier waarop de arbeidsparticipatie van ouderen wordt bevorderd.

De regering stelt 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.

Deze premiekortingen komen in plaats van de huidige systematiek van premievrijstelling voor oudere werknemers. Momenteel geldt bij het in dienst nemen van werknemers ouder dan 50 jaar én het in dienst hebben van werknemers ouder dan 54,5 jaar een premievrijstelling die beduidend lager is, gemiddeld circa € 1 500 per jaar¹.

Met dit wetsvoorstel sluit de regering aan op een van de aanbevelingen van de Commissie Arbeidsparticipatie. De commissie heeft als knelpunt gezien dat de bestaande premievrijstelling niet effectief is en duur, omdat ze niet alleen gericht is op in dienst nemen, maar ook op het in dienst houden. Hierdoor ontstaat dead weight loss. De commissie heeft aanbevolen om de premievrijstelling voor ouderen effectiever te maken en alleen toe te staan als werkgevers oudere werklozen in dienst nemen. Voorts heeft de commissie voorgesteld deze te verhogen. Dit wetsvoorstel strekt daartoe. Het kabinet zet ook in op het stimuleren van het aan het werk blijven tot de formele pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar. Ook daar beoogt dit wetsvoorstel aan bij te dragen. Ook op de participatietop is met sociale partners besproken dat werkgevers ouderen associëren met hoge arbeidskosten.

Het doel is de huidige regeling van de premievrijstelling voor oudere werknemers effectiever vorm te geven door van de vrijstelling een korting te maken en door deze specifiek te richten op verlaging van de loonkosten van oudere werknemers, ten aanzien van wie werkgevers het meest gesti-

¹ Een premievrijstelling betreft de premieafdrachten voor een specifieke werknemer, een korting geeft recht om een bedrag in mindering te brengen op het totaal aan premies dat een werkgever betaalt, niet alleen voor die welke voor de betrokkene worden afgedragen.

muleerd moeten worden hen aan te nemen, respectievelijk in dienst te houden, te weten uitkeringsgerechtigden van 50 jaar en ouder en werknemers vanaf 62 jaar. Het instrumentarium ter stimulering van werkgevers wordt effectiever vormgegeven en daarmee worden werkgevers gefaciliteerd bij het in dienst nemen van oudere uitkeringsgerechtigden en het in dienst houden van oudere werknemers. Het is uiteraard primair aan werkgevers, werknemers en uitkeringsgerechtigden zelf om deze mogelijkheden te benutten. Van werkgevers wordt de bereidheid verwacht om de werknemers die tot de doelgroep behoren in dienst te houden en die bereidheid actief en tijdig uit te dragen. Daarnaast mag van uitkeringsgerechtigden uit de doelgroep de bereidheid worden verwacht om een dienstbetrekking aan te gaan en van werkgevers om hun bereidheid om hen in dienst te nemen, daadwerkelijk te tonen.

Aangezien het instrument premiekorting in belangrijke mate aangrijpt op de loonkosten van betrokkene, bestaat er samenhang met het instrument loonkostensubsidie dat is opgenomen in het wetsvoorstel Stimulering arbeidsparticipatie (STAP). Het voorliggende wetsvoorstel bevat daarom tevens wijziging van het wetsvoorstel STAP om zo voor werkgevers en uitvoerders een heldere afbakening voor de inzet van beide instrumenten te scheppen. Kern van deze wijzigingen is dat werkgevers die uitkeringsgerechtigden van 50 jaar of ouder in dienst nemen, gebruik kunnen maken van het nieuwe structurele instrument premiekorting ouderen. Werkgevers die langdurig werklozen of arbeidsongeschikten jonger dan 50 jaar, of herbeoordeelden (ongeacht leeftijd) in dienst nemen, kunnen een beroep doen op het tijdelijke instrument loonkostensubsidie van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV).

Deze wijzigingen worden hieronder nader toegelicht.

2. Aanleiding wetsvoorstel: de arbeidsmarkt voor ouderen

De arbeidsmarkt voor ouderen functioneert niet goed. Ouderen, die – om wat voor reden dan ook – buiten de arbeidsmarkt staan, hebben grote moeite om werk te vinden. Als ouderen in de Werkloosheidswet (WW), de Wet werk en bijstand (WWB) of de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) terecht komen, slagen ze er slechts mondjesmaat in om een nieuwe baan te verkrijgen. Personen die een werkloosheidsuitkering hebben en ouder zijn dan 50 jaar, hebben een lagere uitstroomkans naar werk binnen een jaar dan jongere werkloze werkzoekenden. Oudere werklozen zonder betaald werk komen dus zeer moeizaam aan een baan en dit geldt in versterkte mate voor de laagopgeleiden onder hen. Een reden die werkgevers aanvoeren om oudere werknemers niet in dienst te nemen, zijn de hogere loonkosten in vergelijking met jongere werknemers. Om dat probleem aan te pakken wordt een premiekorting ingevoerd voor werkgevers die uitkeringsgerechtigden van 50 jaar of ouder in dienst nemen.

Hoewel in de afgelopen jaren de arbeidsparticipatie van ouderen – vooral in de leeftijdsgroep 55–59 jaar – fors is gestegen, stoppen nog steeds te veel oudere werknemers ruim voor de formele pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar met werken. De gemiddelde leeftijd bij uittreding is nu 61,7 jaar. Uit onderzoek blijkt dat de opstelling van de werkgever cruciaal is bij de beslissing van de werknemer om vervroegd uit te treden. De werkgever moet duidelijk maken de werknemer voor het bedrijf te willen behouden. Om werken na 62 jaar aantrekkelijker te maken, moet dus de opstelling van de werkgever positief worden beïnvloed. De premiekorting dient daartoe.

Het overheidsbeleid is gericht op substantiële verhoging van de arbeidsparticipatie in het algemeen en het betrekken van mensen met een grote(re) afstand tot de arbeidsmarkt in het bijzonder. In dat licht heeft de Commissie arbeidsparticipatie in december 2007 van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid het verzoek gekregen voorstellen te formuleren die ertoe leiden dat er meer mensen aan het werk gaan en dat de werking van de arbeidsmarkt verbetert. De commissie heeft geconcludeerd dat er fundamentele veranderingen aankomen. Een van de veranderingen is de vergrijzing. Vergrijzing zal er toe leiden dat er minder mensen voor werk beschikbaar zijn. Iedereen is daarom nodig en iedereen moet zo mogelijk meer – langer – werken en voortdurend inzetbaar zijn. Het onbenut arbeidskapitaal van oudere werknemers of oudere uitkeringsgerechtigden dient effectiever te worden aangesproken. De arbeidsmarkt voor ouderen lijkt momenteel echter op slot te zitten. Oudere werklozen zitten relatief lang in een uitkering en komen zeer moeizaam weer aan het werk. Daarom dienen drempels voor werkgevers om langdurig werkloze 50-plussers aan te nemen, te worden verlaagd. Een van de aanbevelingen van de Commissie arbeidsparticipatie is een premiekorting voor het in dienst nemen van oudere werklozen in te voeren. Dit wetsvoorstel strekt daartoe. Het kabinet zet ook in op het stimuleren van het aan het werk blijven tot de formele pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar. Ook daar beoogt dit wetsvoorstel aan bij te dragen.

3. Het nieuwe systeem van premiekorting voor ouderen

3.1. Huidige systematiek van premievrijstelling

De huidige premievrijstellingsregeling zorgt voor een generieke financiële prikkel voor werkgevers om ouderen in dienst te nemen of te houden. Sinds 2004 kunnen werkgevers in de huidige systematiek een vrijstelling toepassen op de premie voor het Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof) – de WAO/WIA-basispremie – bij het in dienst nemen van een werknemer van 50 jaar en ouder of het in dienst hebben van een werknemer die bij het begin van het kalenderjaar 54,5 jaar of ouder is. De huidige regeling kent twee regimes:

- a) Voor het in dienst hebben van werknemers ouder dan 54,5 jaar ontvangen werkgevers een structurele vrijstelling van de Aof-premie die voortduurt tot 65 jaar.
- b) Voor het in dienst nemen van werknemers van 50 jaar en ouder ontvangen werkgevers eveneens een structurele vrijstelling van de Aof-premie. Deze regeling loopt, indien de werknemer bij het begin van het kalenderjaar 54,5 jaar en ouder is, over in de voorgaande regeling.

De premievrijstelling voor ouderen is een percentage van het loon en bedraagt gemiddeld € 1 500 per jaar gedurende de rest van het dienstverband. Op dit moment omvat de regeling € 1,1 miljard aan vrijstellingen, waarvan € 1 miljard aan vrijstellingen voor het in dienst hebben van ouderen en ongeveer € 0,1 miljard voor het in dienst nemen van ouderen. De huidige vormgeving sluit slecht aan bij de problematiek van de ouderen op de arbeidsmarkt en is daarmee niet effectief. Het meeste geld wordt immers besteed aan het in dienst houden van oudere werknemers vanaf de leeftijd 54,5 jaar. Het is echter aannemelijk dat een groot deel van de onder a) met een premievrijstelling gefaciliteerde banen ook zonder premievrijstelling zou blijven bestaan. De inefficiëntie van de huidige regeling wordt verder vergroot doordat de vrijstelling een permanent karakter heeft. Zo kan een werkgever vele jaren een financiële tegemoetkoming krijgen voor een oudere werknemer die prima functioneert en voor wie helemaal geen tegemoetkoming nodig is. Het CPB stelt in het rapport *Reinventing the Welfare State* dat een tijdelijke verlaging van de loonkosten effectiever is dan een structurele. Naar verwachting zullen

meer mensen in de toekomst willen blijven werken, waardoor de doelmatigheid van de huidige premievrijstellingsregeling nog verder zou afnemen bij ongewijzigd beleid. De regeling onder b) is beter gericht op het verkrijgen van een baan door oudere werkzoekenden, maar kent ook een zekere inefficiëntie doordat ook het aannemen van oudere werknemers die vrijwillig van baan wisselen onder de regeling valt. Ten slotte impliceert een premievrijstelling (percentage van de loonsom) dat de financiële stimulans niet specifiek is gericht op het bevorderen van werkgelegenheid aan de onderkant van de arbeidsmarkt.

3.2. Gerichte premiekortingen in plaats van generieke premievrijstelling

De regering stelt voor om de problemen van ouderen op de arbeidsmarkt effectiever aan te pakken door de regelingen als volgt nauwkeuriger te richten:

1. Onder de regeling valt het in dienst nemen van oudere (50-plus) uitkeringsgerechtigden, dat wil zeggen mensen in de WW, de bijstand en de arbeidsongeschiktheidsregelingen. Dit betreft ouderen die nu geen baan hebben en grote moeite hebben er een te vinden.
2. De korting is maximaal drie jaar van toepassing. Deze periode sluit aan bij het probleem van de werkzoekende dat bepaalde kennis en vaardigheden moeten worden opgebouwd in een nieuwe baan. Met deze periode wordt werkgevers een krachtige prikkel gegeven om – gegeven de productiviteitsontwikkeling van de werknemer – deze blijvend in dienst te nemen.
3. De premievrijstelling (percentage van het loon) wordt vervangen door een premiekorting (vast bedrag) waardoor voor ongeschoold en laaggeschoold werk in een groter deel van de loonkosten wordt tegemoet gekomen dan voor hooggeschoold werk. De regeling richt zich daarvoor meer op het bevorderen van banen voor ouderen aan de onderkant van de arbeidsmarkt.
4. Door de versterkte focus van de regeling kan een groter deel van de loonkosten worden verlaagd voor de groepen die het echt nodig hebben (uitkeringsgerechtigden), waardoor hun baankansen sterk stijgen en de insider-outsider-problematiek vermindert. Het premievoordeel gaat sterk omhoog door de € 6 500 per jaar in vergelijking met de gemiddelde € 1 500 onder het huidige regime.
5. Voor de oudere werknemers die een baan hebben zal de regeling zich explicieter richten op het voorkomen van vervroegde uitreding voor het 65e jaar. Dit gebeurt door werkgevers alleen de korting toe te laten passen voor het in dienst hebben van werknemers die 62, 63 of 64 jaar zijn. In de periode 2009–2012 bedraagt deze premiekorting € 2 750 per jaar en daarna eveneens € 6 500 per jaar.

Deze premiekortingsregeling beoogt dat oudere werklozen sneller weer aan de slag raken en minder lang werkloos zijn. De lasten van werkloosheidsuitkeringen kunnen hierdoor naar verwachting structureel met € 100 miljoen dalen. Tevens geldt dat de nieuwe premiekortingsregeling de van-baan-naar-baan mobiliteit van oudere werknemers op termijn indirect kan stimuleren. Bij het vrijwillig wisselen van baan kan de angst voor eventueel ontslag als gevolg van een mislukte overstap en daarop volgende werkloosheid, afnemen voor ouderen, als blijkt dat mede dankzij deze maatregel, werkloze ouderen betere baankansen hebben dan nu.

3.3. Hoogte van de premiekorting ouderen en financieringssystematiek

De premiekorting voor het in dienst nemen van werknemers van 50 jaar en ouder bedraagt € 6 500 per jaar. Voor wat betreft de financieringssystematiek wordt in verband met eenvoud voor de werkgever en de uitvoerbaarheid voor de Belastingdienst een identieke toerekenings-

systematiek gehanteerd als bij de al bestaande premiekorting arbeidsgehandicapte¹. Deze bestaat eruit dat de korting voor de helft ten laste komt van het Arbeidsongeschiktheidsfonds, de Arbeidsongeschiktheidskas en de Werkhervattingskas, en voor de helft ten laste van het Algemeen werkloosheidsfonds danwel het Uitvoeringsfonds voor de overheid.

Met ingang van 2010 zal het bedrag van de beide kortingen (oudere en arbeidsgehandicapte) evenredig worden verdeeld over het Arbeidsongeschiktheidsfonds, de Werkhervattingskas en het Algemeen werkloosheidsfonds danwel Uitvoeringsfonds voor de overheid. Dit is eenvoudiger voor de werkgever en kan met ingang van 2010 door de Belastingdienst worden geïmplementeerd.

In vergelijking met de premiekorting arbeidsgehandicapte zijn er ook kleine verschillen. Dit betreft de wijze waarop met kleinere dienstbetrekkingen rekening wordt gehouden. Deze worden hierna toegelicht, mede naar aanleiding van een vraag van Actal.

De premiekorting voor oudere werknemers is een vast bedrag dat behoort bij een dienstbetrekking van ten minste 36 uur per week. Dit bedrag wordt evenredig verminderd indien de werknemer minder dan 36 uur werkzaam is. Bij een dienstbetrekking van 24 uur is het bedrag dus $24/36$ van € 6 500 = € 4 333. De kortingsregeling voor ouderen stimuleert dus om het aantal uren arbeidsparticipatie te maximeren.

De premiekorting arbeidsgehandicapte is in beginsel een standaard bedrag (€ 2 042) onafhankelijk van het aantal uren². In die systematiek wordt voor werknemers die ten gevolge van hun handicap niet voltijd kunnen werken, maar wel ten minste de helft van het wettelijke minimumloon verdienen, de standaard premiekorting toegepast.

De bestaande vrijstellingssystematiek stelt de werkgever vrij van het betalen van premie voor het Arbeidsongeschiktheidsfonds over het loon van de werknemer. De premievrijstelling loopt op met het inkomen tot het maximum premieloon is bereikt en de stimulans neemt vanwege het absolute bedrag toe naarmate het inkomen van de werknemer hoger is (tot het maximum premieloon). De voorgestelde premiekorting, die een uniform nominaal bedrag betekent, geeft een relatief sterkere stimulans aan de onderkant van het loongebouw.

De verschillen tussen de regelingen vloeien dus voort uit de aard en doel van de instrumenten.

3.4. Verzilvering van de premiekorting

De premiekorting is € 6 500 per jaar. Hierbij geldt dat als een werkgever in totaal minder dan € 6 500 aan werknemerspremies voor de betrokken fondsen in een jaar dient af te dragen, de premie niet negatief wordt. Dit kan zich voordoen als een kleinere (overheids)werkgever weinig premie verschuldigd is doordat hij weinig werknemers in dienst heeft. Door de premiekortingssystematiek geldt dat de tegemoetkoming altijd hoger is dan in de premievrijstellingssystematiek het geval zou zijn geweest.

3.5. Overgangsregeling premievrijstelling oudere werknemers

De huidige premievrijstellingsregeling voor het in dienst hebben van oudere werknemers wordt volledig afgebouwd. Hiervoor is een overgangsregeling opgenomen in het wetsvoorstel. Deze houdt in dat ouderen van 54,5 jaar en ouder (leeftijd op 1 januari 2009) op wie de premievrijstelling nu van toepassing is, onder de regeling blijven vallen voor de resterende duur van het dienstverband. De premievrijstelling mag de werkgever toepassen, totdat zijn werknemer 62 jaar wordt of uit eerder dienst gaat. Dus de laatste werknemer op wie de huidige premievrijstelling van toepassing is, wordt 61 in 2015. Op het moment dat een werknemer 62 jaar wordt, past de werkgever de nieuwe premiekorting toe. Dit

¹ Bedoeld wordt de premiekorting die is geregeld in paragraaf 2 van afdeling 6 van Hoofdstuk 3 van de Wet financiering sociale verzekeringen.

² Bij een inkomen van de werknemer van minder dan de helft van het wettelijke minimumloon, is een lager bedrag van toepassing, namelijk € 454

is financieel voordeliger voor een werkgever dan de huidige vrijstelling op de Aof-premie.

4. Gevolgen voor het wetsvoorstel STAP, samenhang instrumentarium

De introductie van de nieuwe premiekorting biedt een krachtige impuls voor werkgevers om werknemers van 50 jaar en ouder in dienst te nemen. Voor deze werknemers kan de werkgever drie achtereenvolgende jaren een premiekorting toepassen van € 6 500; dus in totaal € 19 500. Met deze premiekorting is voor hen die ervan gebruik kunnen maken het oogmerk dat ten grondslag ligt aan de loonkostensubsidie zoals vormgegeven in het wetsvoorstel STAP, afdoende bereikt.

In dit wetsvoorstel wordt daarom geregeld dat de loonkostensubsidie van het wetsvoorstel STAP alleen bestemd is voor werkgevers die langdurig werklozen of arbeidsongeschikten in dienst nemen die jonger zijn dan 50 jaar bij aanvang van de dienstbetrekking. Door dit wetsvoorstel wordt een instrumentarium geboden dat naadloos aansluit:

- In het wetsvoorstel STAP wordt de mogelijkheid geboden aan het UWV om onder voorwaarden een tijdelijke loonkostensubsidie aan werkgevers te verstrekken, gemaximeerd op 50% van het minimumloon (ongeveer € 8 000) gedurende één jaar. Met voorliggend wetsvoorstel wordt het wetsvoorstel STAP gewijzigd, waardoor een leeftijdsgrens gaat gelden voor het toekennen van deze loonkostensubsidie. Dit resulteert erin dat loonkostensubsidie is bestemd voor werknemers die langdurig werkloos of die arbeidsongeschikt zijn, een uitkering ontvangen van het UWV, een grote afstand hebben tot de arbeidsmarkt en jonger zijn dan 50 jaar bij aanvang van de dienstbetrekking.
- Voor uitkeringsgerechtigde werknemers die 50 jaar of ouder zijn en die in dienst treden bij een werkgever wordt het instrument van de premiekorting ingezet dat de werkgever drie achtereenvolgende jaren een premiekorting biedt van € 6 500; dus in totaal € 19 500. Deze werknemers hebben vanwege hun leeftijd en uitkeringssituatie als zodanig in het algemeen een grote afstand tot de arbeidsmarkt die blijkt uit een afnemende kans op uitstroom uit uitkering. Dit instrument is in zijn aard voor deze doelgroep een effectief instrument.
- Tot slot wordt voor werkgevers van werknemers die 62 jaar of ouder zijn een instrument ingevoerd waarmee het voor werkgevers aantrekkelijk wordt gemaakt om deze werknemers in dienst te houden. De werkgever krijgt immers een premiekorting van € 6 500 (met ingang van 2013, tot dat jaar € 2 750) per jaar.

Vanwege de afspraken in het Coalitieakkoord over brugbanen wordt op het bovenstaande een uitzondering gemaakt. Dit betreft de groep herbeoordeelden WAO/WAZ/Wajong die na de eenmalige herbeoordelingsoperatie nog geen werk hebben.¹ Zij nemen door eerdere beperkingen omdat zij uit een situatie van een arbeidsongeschiktheidsuitkering komen een bijzondere positie in. De loonkostensubsidie is daarom bestemd voor herbeoordeelden, ongeacht de leeftijd, die via loonkostensubsidie op een brugbaan kunnen worden geplaatst. Voor de groep herbeoordeelden wordt geen leeftijdsgrens gehanteerd voor toepassing van de loonkostensubsidie. Overigens is dit relevant voor een beperkte groep: naar inschatting van het UWV zullen enkele honderden van de 10 000 herbeoordeelden die voor een brugbaan in aanmerking komen ouder zijn dan 50 jaar. Werkgevers kunnen in dat geval zowel profiteren van de loonkostensubsidie als van de premiekorting ouderen en de al bestaande premiekorting voor arbeidsgehandicapten.

¹ Vanaf 29 februari 2008 is er een Tijdelijk besluit brugbanen voor herbeoordeelden, dat wordt geïntegreerd in STAP.

5. Financiële effecten

Financiële effecten premiekorting

De huidige vrijstelling voor de premie Aof (in 2008: 5,65%) vervalt voor werkgevers, die werknemers in dienst nemen van 50 jaar en ouder. De premievrijstelling voor werkgevers die werknemers van 54,5 jaar en ouder in dienst hebben vervalt geleidelijk door de leeftijd steeds één jaar op te schuiven. Dit leidt tot een lastenverzwaring werkgevers van € 0,4 miljard in 2009 oplopend tot € 2,4 miljard in 2020. Rekening is gehouden met de te verwachten volume- en loonontwikkeling in de toekomst.

De vrijgevallen financiële middelen worden gericht aangewend voor een premiekorting voor werkgevers van € 6 500 indien de werkgever een werkloze, arbeidsongeschikte of een bijstandsgerechtigde van 50 jaar en ouder in dienst neemt. Voor 62-plussers blijft een premievoordeel door middel van een premiekorting gelden voor het in dienst hebben van oudere werknemers van € 2 750 voor de periode 2009–2012 en € 6 500 vanaf 2013. Op deze wijze worden de vrijgevallen middelen in de periode 2009–2014 lastenneutraal teruggegeven aan werkgevers. Voor de jaren na 2014 resulteert een lastenverzwaring oplopend tot € 0,7 miljard in lopende prijzen. Deze lastenverzwaring wordt met ingang van 2015 gecompenseerd door verlaging van de – uniforme – premie voor het Algemeen Werkloosheidsfonds (AWF). Dit wordt in de overgangsbepalingen in artikel 122d van de Wfsv geregeld. De percentages van de verlaging lopen jaarlijks op en zijn als volgt vastgesteld: 0,35% in 2015, 0,45% in 2016, 0,55% in 2017, 0,60% in 2018, 0,70% in 2019 en 0,75% in 2020.

Tabel 1. De financiële effecten van de afbouw van de huidige premievrijstelling Aof en invoering van een premiekorting voor oudere uitkeringsgerechtigden; in miljoenen euro's

	2009	2010	2011	2012	2013	2020
Inkomstenkant van de begroting						
Geleidelijk afbouwen huidige premievrijstelling	417	630	849	1 078	1 312	2 358
premiëkorting WW-ers	- 103	- 309	- 516	- 619	- 619	- 619
premiëkorting AO-ers	- 13	- 39	- 65	- 78	- 78	- 78
premiëkorting WWB-ers	- 6	- 17	- 29	- 34	- 34	- 34
premiëkorting 62-plussers	- 256	- 276	- 279	- 284	- 688	- 887
totale premiekorting	- 378	- 642	- 888	- 1 015	- 1 419	- 1 618
Saldo	39	- 12	- 39	63	- 106	740
Lastenverlichting via verlaging Awf-premie	0	0	0	0	0	- 740
Saldo (+ = lastenverzwaring)	39	- 12	- 39	63	- 106	0
Uitgavenkant van de begroting (SZA)						
Besparing uitkeringslasten	- 25	- 75	- 100	- 100	- 100	- 100

Door een gerichte inzet van deze middelen van de premievrijstelling wordt verwacht dat het beroep op de werkloosheids-, arbeidsongeschiktheids- en bijstandsregeling zal afnemen. Verwacht wordt dat deze maatregel een besparing van € 100 miljoen aan uitkeringslasten oplevert in 2011. De berekening van deze besparing is gebaseerd op aannames van het CPB over de effectiviteit van een dergelijk instrument voor langdurig werklozen.

De premiekorting ouderen wordt uitgevoerd door de Belastingdienst. Voor de toepassing van de premiekorting moet de werkgever kunnen aantonen dat hij daartoe gerechtigd is. Uitgaande van verklaringen van het UWV, gemeenten, en de uitvoerders van de Algemene pensioenwet politieke ambtsdragers en van de wachtgeldregelingen voor ambtenaren

(artikel 6, vierde lid, van de Werkloosheidswet) bedragen de kosten daarvan ca. € 1 mln per jaar.

Hierbij is uitgegaan van een grotendeels geautomatiseerde oplevering, waarvan de kosten van de bouw in 2008 op ca. € 0,5 mln zijn geraamd¹. Het UWV zal moeten zorgen voor een aanpassing van de polisadministratie. De kosten van aanpassing van de polissystemen worden geraamd op € 65 000. De kosten in verband met de aanpassingen van de systemen voor uitkeringsbetaling via werkgevers worden geraamd op € 50 000.

Financiële gevolgen voor het wetsvoorstel STAP

In het wetsvoorstel STAP werd oorspronkelijk voorzien in 90 000 loonkostensubsidie (LKS) trajecten voor langdurig werklozen en arbeidsongeschikten tegen een subsidie van 50% WML (circa € 8000). Deze subsidie werd voor uitkeringsgerechtigden ouder dan 50 jaar verminderd met de premievrijstelling Aof voor oudere werknemers (circa € 1 500). In het huidige voorstel komen alleen uitkeringsgerechtigden jonger dan 50 jaar nog in aanmerking voor loonkostensubsidies verstrekt door het UWV². Daardoor wijzigen de financiële gevolgen van het wetsvoorstel STAP. Onderstaand wordt het gewijzigde financiële beeld gegeven.

De totale kosten voor de loonkostensubsidies bij toepassing op de groep jonger dan 50 jaar bedragen naar verwachting € 186 miljoen. Indien werkgevers er voor kiezen personen in dienst te nemen via een uitzendbureau en deze personen ziek worden, ontvangen zij een uitkering vanuit het vangnet Ziekewet (ZW). Ook voor mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering die bij werkhervatting in aanmerking komen voor een no-riskpolis tegen ziekte kunnen de kosten van ziekte ten laste komen van de ZW. De uitkeringslasten ZW worden geraamd op € 18 miljoen in totaal. Ook bestaan de kosten uit uitvoeringskosten UWV en kosten voor plaatsingsondersteuning voor (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten; die worden samen geraamd op € 35 miljoen. Ten slotte treden er besparingen op de uitkeringslasten op omdat uitkeringsgerechtigden tijdens de subsidieperiode geen beroep hoeven te doen op een uitkering. Deze worden geraamd op € 54 miljoen. De netto kosten voor 30 000 LKS-plaatsen voor uitkeringsgerechtigden jonger dan 50 jaar bedragen € 185 miljoen over de periode 2008–2012. De kosten in 2012 betreffen overloopeffecten van trajecten die in 2011 zijn gestart. De kosten in 2008 betreffen implementatie- en opstartkosten.

Tabel 2: Budgettaire tabel voor trajecten loonkostensubsidie voor 30 000 personen in 2008–2012

	2008	2009	2010	2011	2012	Totaal
<i>Bruto Kosten</i>						
– Loonkostensubsidies	0	31	62	62	31	186
– Uitkeringslasten vangnet ZW	0	3	6	6	3	18
– Uitvoerings/Re-integratiekosten UWV	2	10	11	11	1	35
<i>Besparing uitkeringslasten WW</i>	0	– 9	– 18	– 18	– 9	– 54
<i>Netto kosten</i>	2	35	61	61	26	185
<i>Netto kosten oorspronkelijk</i>	2	94	163	165	70	493

¹ Dit betreft een voorlopige raming, onder voorbehoud van de U-toets door het UWV.

² Er geldt geen leeftijdsgrens voor herbeoordeelden; de financiële effecten voor deze groep worden door dit wetsvoorstel niet beïnvloed en daarom buiten beschouwing gelaten.

De totale kosten voor loonkostensubsidies werden in de memorie van toelichting van het wetsvoorstel STAP geraamd op € 493 miljoen. Deze vallen als gevolg van de beperking van loonkostensubsidies tot uitkeringsgerechtigden jonger dan 50 jaar nu lager uit. Deze nieuwe reeks is al verwerkt in de ramingen voor de sector Sociale Zekerheid en Arbeidsmarkt in de Begroting 2009.

Effecten van de voorstellen op plaatsingen

Het voorliggende wetsvoorstel regelt een duidelijke scheiding tussen de loonkostensubsidie, zoals geregeld in het wetsvoorstel STAP en de premiekorting. De doelgroep van het wetsvoorstel STAP wordt beperkt tot uitkeringsgerechtigden, die op het moment van werkaanvaarding jonger zijn dan 50 jaar. Werkgevers van deze personen ontvangen een loonkostensubsidie voor een periode van één jaar. Geraamd wordt dat er cumulatief 30 000 uitkeringsgerechtigden jonger dan 50 jaar in de periode 2009–2011 kunnen worden geplaatst. Het gaat hierbij om naar verwachting om 25 000 langdurig werklozen en 5 000 arbeidsongeschikten.

De doelgroep van de premiekorting is de (werkloze) uitkeringsgerechtigde van 50 jaar of ouder, ongeacht de duur van de uitkering. De korting wordt bovendien gegeven voor een periode van drie jaar en het betreft een structurele regeling. De regeling zal daarmee een grotere doelgroep bereiken dan STAP. In de periode 2009–2011 zal naar verwachting voor in totaal circa 115 000 werknemers gebruik worden gemaakt van de premiekorting. Het betreft hier 98 000 personen met werkloosheidsuitkering, 12 000 personen met een uitkering in verband met arbeidsongeschiktheid en 5 000 personen met een gemeentelijke uitkering. Overigens wordt pas in 2012 een structurele situatie bereikt. Vanaf dan wordt verwacht dat jaarlijks voor circa 135 000 werknemers de premiekortingsregeling wordt toegepast.

Daarnaast zullen naar verwachting vanaf 2009 direct circa 125 000 werknemers van 62 jaar en ouder gebruik maken van de premiekorting. Aangezien de premiekorting voor deze groep betrekking heeft op het in dienst hebben van de werknemer, is al direct sprake van een structurele situatie.

6. Commentaren

6.1 Toetsen UWV, Belastingdienst en ketenbureau

Het UWV en de Belastingdienst hebben het conceptwetsvoorstel op uitvoerbaarheid getoetst. In het aan het UWV en de Belastingdienst voorgelegde concept bestond nog de mogelijkheid van anticumulatie van de loonkostensubsidie ongeacht leeftijd, met de premiekorting bij samenloop van de instrumenten. Het UWV heeft gewezen op de grote uitvoeringstechnische bezwaren daartegen. Gelet daarop is gekozen voor de in het wetsvoorstel voorliggende scherpe afbakening tussen het instrument loonkostensubsidie en het instrument premiekorting.

Daarnaast adviseerden het UWV en de Belastingdienst om de verdeling van de premiekorting ouderen over de fondsen identiek vorm te geven aan de premiekorting arbeidsgehandicapte. Dit is in het voorliggende wetsvoorstel gedaan.

De belangrijkste uitvoeringspunten betreffen echter de inwerkingtreding per 1 januari 2009. Zowel UWV als Belastingdienst zien dat als een krap, zij het in beginsel haalbaar schema, mits aan een aantal voorwaarden wordt voldaan.

De Belastingdienst gaf in zijn toets aan dat het wetsvoorstel uitvoerbaar is per 1 januari 2009, mits voldaan is aan drie voorwaarden.

- De gegevensset voor de loonaangifte mag niet worden uitgebreid per 1 januari 2009. De inrichting van de premiekorting ouderen moet gelijk zijn aan die van de premiekorting voor arbeidsgehandicapten: de premiekorting wordt als één bedrag aangegeven en de toepassing wordt in één code samen met het recht op premiekorting arbeidsgehandicapte aangegeven door werkgevers. Tezamen met de overige

aanpassingen die voor het jaar 2010 in de gegevensset zullen worden doorgevoerd (Kamerstukken II 2007–2008, 26 448, nr. 364) in het kader van de stabiele loonaangifteketen, zullen de premiekortingen een structurele inpassing in de gegevensset krijgen.

- De specificaties voor de premiekorting dienden voor 1 september 2008 bekend te zijn in verband met de benodigde software aanpassingen.
- Er kunnen geen andere premiekortingen worden ingevoerd per 1 januari 2009 en er wordt opdracht gegeven de keten stabiel in te richten voor deze en toekomstige soortgelijke regelingen.

Aan de tweede voorwaarde is voldaan doordat na ontvangst van de toetsen op uitvoeringsniveau de technische specificaties zijn verstrekt van de premiekorting voor oudere werknemers.

De eerste en derde voorwaarde zijn als uitgangspunt genomen bij het aanpassen van het wetsvoorstel op grond van de toetsen.

De Belastingdienst heeft tevens aangegeven, na overleg met softwareleveranciers dat het noodzakelijk is dat zij in staat zijn de software voor werkgevers tijdig aan te passen. Door het beschikbaar zijn van de technische specificaties van het ontwerpvoorstel is daaraan in beginsel voldaan. Van belang voor uitvoerbaarheid van het wetsvoorstel is dat gekozen is voor aansluiting bij de al bestaande systematiek van premiekortingen.

Het ketenbureau heeft laten weten dat het, op basis van de door de lijnorganisaties verstrekte en door het ketenbureau getoetste informatie, mogelijk is het wetsvoorstel per 1 januari 2009 in te voeren zonder onbeheersbare risico's voor de loonaangifteketen. Er zijn geen effecten te verwachten op de werking van de keten en het uitvoeren van nieuwe releases heeft geen effect op de activiteiten rond de voorbereiding van de stabiele keten. Vanuit zijn perspectief en verantwoordelijkheid ziet het geen bezwaren in de invoering van de premiekorting ouderen.

Op basis van de toetsen is het oorspronkelijk voorgelegde wetsvoorstel aanzienlijk gewijzigd. Samengevat zijn de wijzigingen ten opzichte van de toetsversie:

- De samenloop en daarmee anticumulatie van loonkostensubsidie en premiekorting ouderen doet zich niet voor: de loonkostensubsidie in het wetsvoorstel STAP geldt (behoudens de herbeoordeelde) alleen nog voor personen tot 50 jaar, en de premiekorting geldt voor personen vanaf 50 jaar.
- Op grond van dit wetsvoorstel worden in 2009 geen extra rubrieken in de loonaangifteset vereist, maar wordt gebruik gemaakt van de bestaande rubrieken. Voor de premiekorting ouderen geldt bij onderbrekingen tussen dienstbetrekkingen dezelfde ministeriële regeling als voor de premiekorting arbeidsgehandicapten.
- De toerekening van de premiekorting ouderen aan de fondsen wordt gelijk aan die van de premiekorting voor arbeidsgehandicapten.
- De evenredige vermindering van de premiekorting ouderen bij deeltijdwerk wordt gerelateerd aan een landelijk uniform genormeerd aantal uren in plaats van het aantal uren dat gebruikelijk is in de branche.

6.2. Gevolgen voor bedrijven: administratieve lasten en regeldruk en toets Actal

De gevolgen voor bedrijven zijn aanzienlijk voor wat betreft hun aannemebeleid. Naar verwachting zal de premiekorting bijdragen aan het bewerkstelligen van een sterkere arbeidsmarktpositie van uitkeringsgerechtigden van 50 jaar en ouder.

De gevolgen voor bedrijven qua administratieve lasten zijn beperkt ten opzichte van de huidige vrijstellingsregeling. Net als bij de vrijstellingsregeling, is het de werkgever die de korting toepast in zijn aangifte.

Bij de huidige premievrijstellingsregeling hoeft een werkgever niets in zijn salarisadministratie te bewaren, omdat de Belastingdienst uit de polisadministratie de leeftijd van de werknemer en datum van indiensttreding kan halen om te verifiëren of er voldaan wordt aan de voorwaarden. De vrijstelling op de Aof-premie voor zijn oudere werknemers verwerkt de werkgever in het nominatieve deel van de loonaangifte. In het collectieve deel van de aangifte wordt de loonsom voor de Aof-premie vermeld, met aftrek van de loonsom voor de oudere werknemers waarvoor vrijstelling van de Aof-premie geldt.

De voorgestelde premiekorting zal met ingang van 2010 in een afzonderlijke rubriek in het collectieve werkgeversdeel van de loonaangifte zichtbaar zijn, omdat het bedrag van € 6 500 op het totaal aan af te dragen werknemerspremies (met uitzondering van de premie voor de sectorfondsen) in mindering gebracht mag worden¹. Werkgevers geven in een rubriek premiekorting ouderen van het nominatieve deel van de huidige loonaangifte aan of er wel of geen premiekorting van toepassing is.

In hun administratie zullen werkgevers een document moeten bewaren dat vastlegt dat de betrokkene voorafgaand aan de premiekorting een uitkering had ten behoeve van de toepassing van de premiekorting voor het in dienst nemen van een uitkeringsgerechtigde werknemer vanaf 50 jaar.

Voor de werknemer die 62 jaar of ouder is en op wie niet de premiekorting wegens het in dienst nemen van een uitkeringsgerechtigde van toepassing is, hoeft de werkgever geen document in de salarisadministratie op te nemen. Toepasselijkheid van de premiekorting vloeit immers direct voort uit het voortbestaan van de dienstbetrekking en de leeftijd van de werknemer.

Werkgevers zullen zich vanwege de premiekorting op de hoogte moeten stellen van de wijzigingen. Daarnaast zal in de softwarepakketten vóór 1 januari 2009 de premiekorting oudere werknemers ingebouwd moeten worden. Dit betreft de opname van het bedrag van de premiekorting in het collectieve deel en de code voor verantwoording in het nominatieve deel. Het bedrag zal evenredig verminderd moeten worden indien de werknemer minder dan voltijd werkzaam is. De systematiek van de evenredige vermindering bij deeltijdarbeid is ontleend aan de tot 2002 bestaande afdrachtvermindering langdurig werklozen op grond van de Wet vermindering afdracht loonbelasting en premie voor de volksverzekeringen. Met ingang van 2010 wordt voor de premiekorting ouderen zowel in het nominatieve als het collectieve deel een aparte rubriek opgenomen in de loonaangiften naast de premiekorting arbeidsgehandicapten, zodat de toepassing en de bedragen van de beide kortingen beter afzonderlijk zijn te onderscheiden.

Tevens wordt de toerekening van de premiekortingen voor de arbeidsgehandicapten en ouderen met ingang van 2010 aan de verschillende fondsen voor de werkgever vereenvoudigd, waarvoor eenmalig een aanpassing noodzakelijk is. Deze aanpassingen zullen worden meegenomen met de overige aanpassingen die voor het jaar 2010 worden doorgevoerd (zie brieven over vereenvoudiging van de loonheffing d.d. 8 oktober 2007 en 3 juli 2008 (Kamerstukken II 2007/08, 31 236, nrs. 1 en 3) en over loon-in en loon-over d.d. 19 mei 2008 (Kamerstukken II 2007/08, 26 448, nr. 364).

¹ In 2009 neemt de werkgever in de al bestaande rubriek premiekorting van het collectieve deel van de loonaangifte het bedrag van de premiekorting ouderen op, eventueel samen met het bedrag van de premiekorting arbeidsgehandicapte. In 2009 vermeldt hij in de al bestaande rubriek premiekorting arbeidsgehandicapte de code voor de toegepaste kortingen. De enige verandering in de loonaangifte is dat voor deze al bestaande rubriek aan de twee bestaande codes vier codes worden toegevoegd. De codes voor deze rubriek zijn dan: geen premiekorting, premiekorting arbeidsgehandicapte, premiekorting oudere in dienst nemen, premiekorting in dienst houden en tot slot premiekorting oudere in dienst nemen respectievelijk in dienst houden en premiekorting arbeidsgehandicapte van toepassing. Er zijn voor werkgevers geen extra administratieve lasten gemoeid met de loonaangifte doordat gebruik wordt gemaakt van rubrieken in de loonaangifte. Tevens geldt dat de aangifte van premievrijstelling voor oudere werknemers vervalt, behoudens voor de werknemers van 54,5 jaar en ouder waarvoor deze premievrijstelling al werd toegepast.

Actal heeft desgevraagd advies uitgebracht op hetzelfde concept wetsvoorstel dat UWV en Belastingdienst hebben getoetst op uitvoerbaarheid.

1. Actal adviseert een raming te geven van de incidentele lasten voor werkgevers die voortvloeien uit het eenmalige aanpassen van de software of aan te geven waarom deze kosten niet kunnen worden berekend.
2. Actal geeft aan dat het wetsvoorstel zorgt voor een stijging van de administratieve lasten en gaat ervan uit dat deze lasten worden gecompenseerd.
3. Actal merkt daarnaast op dat de vrijwarende functie van de verklaring over de uitkering als document in de loonadministratie van de werkgever voor de premiekorting uitleg behoeft. Voor de Belastingdienst zou dit volgens Actal overbodig zijn omdat de informatie in de polisadministratie staat.
4. Tot slot noemt Actal drie aandachtspunten waarmee rekening moet worden gehouden:
 - In de memorie van toelichting moet melding worden gemaakt of gegarandeerd is dat de aanpassingen in de software van werkgevers is doorgevoerd en bewezen goed functioneert en of de Belastingdienst de veranderingen in de loonaangifteketen op een verantwoorde wijze kan verwerken.
 - De software van werkgevers moet automatisch rekening houden met de maximale toepassingstermijn van de premiekorting gedurende drie jaar.
 - Het is aanbevelenswaard om de vaststelling van de hoogte van de premiekorting eenduidig te laten plaatsvinden en het ligt voor de hand om aan te sluiten op de methode van de premievrijstelling en de premiekorting arbeidsgehandicapten.

Onderstaand wordt ingegaan op de wijze waarop de punten van Actal zijn verwerkt.

1. De omvang van de kosten van aanpassing van de software hangt af van verschillende factoren zoals de opbouw van het pakket en de capaciteit bij de leverancier voor het doorvoeren van aanpassingen. De kosten van de werkgever in verband met deze aanpassing zijn daarnaast afhankelijk van de contractuele afspraken van de leveranciers en de werkgevers. Gezien deze aspecten kan geen raming gegeven worden van de kosten voor werkgevers.
2. Voor werkgevers wordt in 2010 een aantal vereenvoudigingen voorzien met betrekking tot de premieheffing. De beperkte toename van lasten ten gevolge van de premiekorting worden daarmee gecompenseerd.
3. Voor werkgevers betekent het opnemen van een document of verklaring in de loonadministratie een geringe uitbreiding van de administratieve lasten die geraamd wordt op € 100 000 voor alle werkgevers samen die de premiekorting voor het in dienst nemen van uitkeringsgerechtigden van 50 jaar ouder toepassen. Dat de verklaring over de uitkering overbodig zou zijn in verband met informatie in de polisadministratie, is echter niet het geval. De werkgever heeft geen inzage in de gegevens van de werknemer zoals deze zijn opgenomen in de polisadministratie en kan dus niet aan de hand van de polisadministratie beoordelen of hij de premiekorting kan toepassen. De Belastingdienst kan achteraf door middel van inzage in de polisadministratie in een groot aantal gevallen wel nagaan of de werknemer een uitkering had onmiddellijk voorafgaande aan de dienstbetrekking. Dit is voor de Belastingdienst echter niet mogelijk in gevallen waarin de uitkering is betaald door een eigenrisicodragers en in gevallen waarin de uitkering is betaald via de werkgever. Voor die gevallen zal de Belastingdienst dus ook behoefte hebben aan een document waarover de werkgever beschikt en waaruit blijkt dat de werknemer een uitkering had. De

- werkgever dient daarom een afschrift van het bewijs dat de werknemer recht had op een uitkering te bewaren bij zijn salarisadministratie.
4. Op de uitvoerbaarheid door de Belastingdienst en de aanpassingen van de software is hiervoor al ingegaan en hieraan wordt ook hierna aandacht besteed.

6.3. Toets door Inspectie werk en inkomen (IWI)

De IWI heeft het conceptwetsvoorstel beoordeeld op toezichtbaarheid. In zijn toets heeft de IWI medegedeeld dat het voorstel geen aanleiding geeft tot het maken van opmerkingen.

ARTIKELSGEWIJS

Artikel I Wijzigingen van de Wfsv

Onderdelen A, B, E, H, I en J

De nieuwe premiekorting sluit in systematiek aan bij de premiekorting arbeidsgehandicapte werknemer. Daarom worden de beide premiekortingen in één paragraaf geregeld. Voor de premiekorting oudere werknemers wordt dezelfde structuur gekozen als voor de premiekorting arbeidsgehandicapte werknemer. In artikel 47 wordt daartoe bepaald voor welke werknemer de werkgever de premiekorting mag toepassen (zie ook artikel 49 voor de arbeidsgehandicapte werknemer). Artikel 48 regelt vervolgens evenals artikel 50 de omvang van de premiekorting. Na artikel 50 wordt een nieuwe paragraaf ingevoegd met algemene bepalingen die voor beide premiekortingen gelden en delegatiebepalingen voor lagere regelgeving (onderdeel H). Hierdoor wordt artikel 55 in de paragraaf 4 over de nadere regels voor de premiekortingen overbodig. Deze aparte paragraaf komt te vervallen en de inhoud van artikel 55 heeft alleen betrekking op de lagere regelgeving voor de premievrijstelling bij marginale arbeid (onderdeel J).

Onderdeel C

In het eerste lid van artikel 47 wordt geregeld, dat de werkgever de premiekorting oudere werknemer kan toepassen, indien hij een werknemer in dienst neemt, die aan de twee vereisten voldoet:

- a. de werknemer dient onmiddellijk voorafgaande aan de dienstbetrekking inkomen te hebben gehad wegens recht op de in het eerste lid, onderdeel a, genoemde uitkeringen.
- b. de werknemer is bij in dienst treden 50 jaar of ouder.

Per werknemer die aan deze kenmerken voldoet kan de werkgever de korting toepassen op het totaal van de premies werknemersverzekeringen (met uitzondering van de premies voor het sectorfonds) die bij hem geheven worden. Er wordt geen onderscheid gemaakt naar de soort premie die de werkgever afdraagt. Het moet om een persoon gaan, die een bepaalde leeftijd heeft (50 jaar of ouder) en direct uit een uitkerings-situatie komt. Voor toepassing van de premiekorting is het niet van belang of de uitkering wel dan wel gedeeltelijk wordt uitbetaald. Zo is ook niet van betekenis of het UWV de uitkering betaalt, dat wel dat dit via een eigenrisicodragers voor de arbeidsongeschiktheidsverzekering gaat. In beide gevallen zal wel door het UWV zijn geëxpliciteerd wat de uitkering is, die wordt uitbetaald. Om bij de controle op de premieheffing te kunnen vaststellen of de werkgever de premiekorting juist heeft toegepast, dient de werkgever een schriftelijk bewijs te kunnen laten inzien waaruit blijkt, dat de werknemer aan de vereisten voldoet. Het zal daarbij gaan om een document of schriftelijke mededeling van de uitvoeringsinstantie, waaruit

blijkt dat een uitkering is toegekend of is beëindigd, ook in het geval de voormalige werkgever eigenrisicodrager is. Met de uitvoeringsinstanties zal een verklaring worden ontwikkeld, die voor de inspecteur voldoende informatie geeft of de premiekorting terecht is toegepast. Dit document zal beschikbaar moeten zijn voor de inspecteur en op grond van de Algemene wet inzake rijksbelastingen op verzoek moeten worden verstrekt. Het heeft daarbij de voorkeur, dat werkgevers dergelijke verklaringen bij hun loonadministratie bewaren.

In het eerste lid wordt gesproken over de werknemer, die in de Wfsv is gedefinieerd als de werknemer in de zin van de werknemersverzekeringswetten zoals de WW (artikel 1, onderdeel o). Deze verzekerden voor de werknemersverzekeringen zijn op grond van die wetten jonger dan 65 jaar. Daarom hoeft deze leeftijdsgrens niet genoemd te worden in het eerste lid. De uitkeringen, waaruit uitgestroomd dient te zijn om de premiekorting toe te passen zijn in het algemene deel van deze toelichting al toegelicht. De verwijzing naar artikel 6, vierde lid, van de WW betreft de overheidswerknemer, die al voor 31 december 2000 een wachtgeld ontvingen en daarmee niet onder de werknemersverzekeringen zijn gebracht. In dit artikellid wordt aangeduid wat in dit verband onder wachtgeld dient te worden verstaan.

Het tweede lid betreft de premiekorting bij het in dienst hebben van een oudere werknemer die in het loontijdvak niet aan de vereisten voldoet, die gelden voor werknemers die in dienst zijn getreden en waarvoor de premiekorting van het eerste lid van toepassing is. Voor de oudere werknemer (vanaf de leeftijd van 62 jaar) kan dezelfde premiekorting worden toegepast.

De premiekortingen worden toegepast op het totaal door de werkgever verschuldigde of in geval de werknemer de premie verschuldigd is ingehouden en af te dragen premies werknemersverzekeringen met uitzondering van de premie voor de sectorfondsen.

Onderdeel D

Artikel 48 regelt het bedrag van de premiekorting oudere werknemer. Het bedrag van de korting is het bedrag dat een werkgever per kalenderjaar maximaal als korting kan toepassen. Dit bedrag wordt op grond van het tweede lid verminderd indien de werknemer geen full time dienstverband heeft. In het derde lid is bepaald, dat voor het volledige dienstverband van 36 uur wordt uitgegaan. Daarnaast wordt het bedrag verminderd, indien een werknemer in een loontijdvak (dat is het tijdvak waarover de werkgever de loonaangifte doet van vier weken of een maand, en wordt ook wel aangeduid als het aangiftetijdvak) niet voor een vastgesteld aantal uren in dienst was. De vermindering is naar evenredigheid van de arbeidsduur in relatie tot de fulltime arbeidsduur (het tweede lid) en naar evenredigheid van het aantal uren omgerekend per week, waarover de werkgever loon in het loontijdvak heeft betaald (het vierde lid). Het aantal uren per maand wordt bijvoorbeeld gedeeld door 21,75 en vermenigvuldigd met 5, ter berekening van het aantal uren per week. Een tijdvak telt dus mee als de werknemer in dat tijdvak in dienst was (en loon ontving), ongeacht de duur van het dienstverband tijdens dat tijdvak van een maand of vier werken. Om vast stellen of sprake is van een fulltime dienstverband (meer dan 36 uur) wordt in het loontijdvak uitgegaan van het gemiddelde aantal uren per week.

Onderdeel F

De wijzigingen in artikel 49 betreffen afstemming van de regeling van de

premiëkorting arbeidsgehandicapte werknemer op de voorgestelde regeling van de premiëkorting oudere werknemer. Er is geen inhoudelijke wijziging beoogd. De aanpassing van het eerste lid betreft een aanpassing aan de feitelijke toepassing, omdat het gaat om de situatie onmiddellijk voorafgaande aan de aanvang van het dienstverband met de werkgever die de premiëkorting toepast en niet die op de dag van aanvang. In geval van een uitkering die met het aangaan van de dienstbetrekking wordt beëindigd is dat niet logisch. In andere gevallen maakt het onderscheid van dag van aanvang ten opzichte van de situatie onmiddellijk voorafgaande aan de aanvang geen verschil. Het vierde lid kan vervallen omdat de inhoud daarvan voor beide premiëkortingen in algemene zin wordt geregeld in het voorgestelde artikel 50a.

Onderdeel G

Omdat het de bedoeling is in de structurele situatie (vanaf 2010) geen onderscheid meer te maken tussen de twee soorten premies (werkloosheidsfonds en uitvoeringsfonds voor de overheid enerzijds en Arbeidsongeschiktheidsfonds en Werkhervattingskas anderzijds) worden de bedragen voor de premiëkorting arbeidsgehandicapte werknemer aangeduid met één bedrag. Dit is het dubbele van de in artikel 50 genoemde bedragen.

De inhoud van het huidige vierde lid is opgenomen in het voorgestelde artikel 50b.

Het vijfde lid bevatte de delegatiemogelijkheid de bedragen bij ministeriële regeling te wijzigen. Omdat er geen sprake is van een vaste indexeringssystematiek gaat het te ver bij een lagere regeling een wettelijke bepaling te wijzigen. Indien er om beleidsmatige redenen andere kortingsbedragen worden gekozen dient de wet te worden aangepast. In de praktijk is overigens nog nooit gebruik gemaakt van de delegatiebepaling. Om deze reden wordt voorgesteld dit artikellid te laten vervallen en voor de premiëkorting oudere werknemer niet zo'n bepaling op te nemen.

Onderdeel H

In dit onderdeel worden twee bepalingen opgenomen, die voor beide premiëkortingen gelden (de uitzondering in artikel 50a en de ondergrens in artikel 50b).

Omdat de dienstbetrekkingen in het kader van de Wet sociale werkvoorziening (WSW) geheel gesubsidieerd zijn, is er geen reden de werkgever via een premiëkorting nog een extra korting op de arbeidskosten te geven. Om die reden is in artikel 50a geregeld, dat dit artikel niet geldt bij dienstbetrekkingen op grond van de WSW met de gemeente als werkgever. Het gaat hierbij niet om het in dienst nemen van een geïndiceerde werknemer op een arbeidsovereenkomst door een reguliere werkgever als bedoeld in artikel 7 van de WSW, omdat de werkgeverssubsidie op grond van dat artikel maar ten dele de arbeidskosten dekt.

Er kan geen sprake zijn van een teruggave van premies. Indien de korting hoger is dan de af te dragen premies werknemersverzekering is er geen sprake van een negatieve premie, maar wordt de premie op nihil gesteld. Deze bepaling opgenomen in artikel 50b is bij de premie- en belastingheffing gebruikelijk.

De nadere regels waar artikel 50c, eerste lid, op ziet zijn al vastgesteld op grond van artikel 55, tweede lid, van de Wfsv. Op grond van artikel 55, tweede lid, zijn in de Regeling Wfsv in de artikelen 3.19 tot en met 3.22 nadere regels opgenomen, die het in dienst nemen van werknemers nader inhoud geven. Ook wordt bepaald hoe te handelen bij onderbroken

dienstverbanden, opeenvolgende dienstverbanden en bij overgang van ondernemingen. Het huidige tweede lid van artikel 55 bevatte een ruimere delegatiegrondslag met zelfs de mogelijkheid van afwijking van de wettelijke bepalingen. In artikel 50c, eerste lid, is nu aangegeven voor welke onderwerpen nadere regels worden gesteld voor de premiekortingen. Ook voor de in dit wetsvoorstel opgenomen premiekorting zijn deze bestaande nadere regels van belang, evenals de bepaling over wanneer sprake is van in dienst neming zoals voor de premievrijstelling oudere werknemers al is opgenomen in artikel 3.19 van de Regeling Wfsv. De desbetreffende bepalingen in de Regeling Wfsv zullen technisch aan de wijzigingen in dit wetsvoorstel worden aangepast. Het gaat daarbij om bepalingen waarmee voorkomen wordt, dat een werkgever na ontslag van zijn werknemer en het korte tijd later weer in dienst nemen van die werknemer opnieuw de premiekorting kan toepassen. Er moet tussen die twee dienstverbanden ten minste drie jaar zitten. De delegatiebepaling in het tweede lid voor de uitvoering van de premiekortingen biedt de mogelijkheid nadere regels vast te stellen voor de evenredige vermindering van de premiekorting bij een afwijkende arbeidsduur. Hiervan zal gebruik gemaakt worden indien de rekenregels die uit de wet voortvloeien onvoldoende duidelijkheid bieden.

Onderdelen K tot en met O

Toepassing van de premiekorting betekent minder inkomsten in de fondsen (waaronder begrepen de Arbeidsongeschiktheidskas en de Werkhervattingskas), die worden gevoed met de premies werknemersverzekeringen. Omdat de korting wordt toegepast op het totale bedrag van de verschuldigde premies, wordt niet exact aangegeven in welke mate dit tot toename van de lasten in de verschillende fondsen en kassen leidt.

In deze onderdelen is bepaald, dat ten laste van het Algemeen Werkloosheidsfonds (artikel 100 Wfsv), de Uitvoeringsfonds voor de overheid (artikel 108 Wfsv), het Arbeidsongeschiktheidsfonds (artikel 115 Wfsv) en de Arbeidsongeschiktheidskas (artikel 117 Wfsv) en de Werkhervattingskas (artikel 117b Wfsv) bedragen van de hier geregelde premiekortingen komen. Dit zijn uiteindelijk de fondsen, die ook naar verwachting minder uitgaven krijgen aan uitkeringslasten met de werking van dit instrument. De exacte toerekening zal plaatsvinden volgens de regels van de toerekening van de premie-opbrengsten rekeninghoudend met verdeling van de inkomsten tussen de fondsen.

Onderdeel P

In dit onderdeel worden drie nieuwe overgangsbepalingen in de Wfsv ingevoegd.

Artikel 122b betreft twee tijdelijke bepalingen in het eerste en tweede lid. Het eerste lid betreft het tijdelijk lagere bedrag voor de premiekorting bij het in dienst houden van werknemers van 62 jaar en ouder. Tot 2013 bedraagt de premiekorting daarvoor € 2750 per jaar.

Het tweede lid betreft de overgang van de toerekening naar de twee hoofdgroepen van werknemersverzekeringspremies, zoals nu geldt voor de premiekorting arbeidsgehandicapte werknemer naar een stelsel waarbij daarvoor geen onderscheid wordt gemaakt. Dit betekent, dat voor het jaar 2009 de premiekorting op AWF/UFO premie op een bedrag wordt vastgesteld van de helft van de in artikel 48 en 50 genoemde bedragen (en het tijdelijke bedrag uit het eerste lid) en de premiekorting op het totaal van de premie voor het arbeidsongeschiktheidsfonds en de arbeidsongeschiktheidskassen op een zelfde bedrag.

Het nieuwe artikel 122c bevat de overgangsbepaling van de premievrijstelling oudere werknemers naar de premiekorting oudere werknemer. De vrijstelling van de basispremie Arbeidsongeschiktheidsfonds voor het in dienst hebben van oudere werknemers blijft van toepassing voor werknemers voor wie die vrijstelling werd toegepast en die ten minste 54,5 jaar zijn, maar jonger dan 62 jaar zijn op de dag voorafgaande aan die van inwerkingtreding van deze wet. Voor de werknemers in de leeftijd van 62 jaar en ouder kan de nieuwe regeling op grond van artikel 47, tweede lid, Wfsv worden toegepast. Dit overgangsrecht loopt door tot en met het jaar 2016.

De achtergrond van deze overgangsbepalingen is in het algemene deel van deze memorie van toelichting toegelicht. De premievrijstellingen op grond van deze overgangsbepaling blijven ten laste komen van het Arbeidsongeschiktheidsfonds (zie onderdeel M).

Ten slotte wordt in artikel 122d bepaald met welk percentage de premie voor het AWF wordt verlaagd in de jaren 2015 tot en met 2020. Dit is noodzakelijk om de met ingang van het jaar 2015 optredende lastenverzwaring voor werkgevers die deze wetwijziging met zich brengt te compenseren.

Artikelen II tot en met V (WW, WAZ, WAJONG, WAO), onderdelen A, en artikelen VI (Wet WIA)

In deze artikelonderdelen wordt voorgesteld een leeftijdsgrens van 50 jaar aan te brengen in het instrument loonkostensubsidie, zoals die wordt geregeld in het voorstel van wet stimulering arbeidsparticipatie (**Kamerstukken PM**). Een werkgever kan uitsluitend in aanmerking komen voor de loonkostensubsidie indien een werknemer op de eerste dag van de dienstbetrekking jonger dan 50 jaar is. Nu de loonkostensubsidie niet kan worden verstrekt ten behoeve van een werknemer van 50 jaar of ouder, en in dit wetsvoorstel in artikel 47, eerste lid, onderdeel b, van de Wfsv voor de premiekorting oudere werknemer de voorwaarde van 50 jaar of ouder wordt gesteld, kan de werkgever niet meer voor dezelfde werknemer tegelijk in aanmerking komen voor de loonkostensubsidie en de premiekorting oudere werknemer toepassen en kan de anticumulatiebepaling in het negende lid van de artikelen in de diverse wetten die de loonkostensubsidie regelen vervallen.

Artikelen II tot en met V (WW, WAZ, WAJONG, WAO), onderdelen B

In deze artikelonderdelen wordt voorgesteld de leeftijdsgrens van 50 jaar niet te laten gelden voor de personen die zijn herbeoordeeld in het kader van de eenmalige herbeoordelingsoperatie.

Artikel VII Inwerkingtreding

Vanwege de samenhang in het beleid om oudere werknemers te stimuleren aan het arbeidsproces te laten blijven deelnemen, de budgettaire consequenties van de voorstellen en het feit, dat de voorstellen op 1 januari van een jaar in werking dienen te treden dient het exacte tijdstip van inwerkingtreding bij koninklijk besluit te worden vastgesteld.

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
J. P. H. Donner