

Vergaderjaar 2011–2012

**33 284**

## **Wijziging van de Wet financiering sociale verzekeringen in verband met bonussen voor werkgevers voor het indienstnemen en indiensthouden van oudere werknemers en arbeidsgehandicapte werknemers**

**Nr. 6**

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

Ontvangen 15 juni 2012

#### **1. Inleiding**

De regering heeft met belangstelling kennis genomen van de vragen die de fracties hebben gesteld.

De leden van de VVD-fractie hebben met belangstelling kennis genomen van het onderhavige wetsvoorstel. Deze leden onderschrijven volledig de gedachte om extra aandacht te vragen aan groepen die ver van de arbeidsmarkt verwijderd staan. Voor zowel werkloze arbeidsgehandicapten als werkloze ouderen is het van groot belang om weer aan het werk komen. Dat is niet alleen goed voor Nederland, maar ook voor henzelf. Over het wetsvoorstel hebben de leden van de VVD-fractie nog enkele vragen.

De leden van de PvdA-fractie hebben kennisgenomen van het onderhavige wetsvoorstel en hebben een aantal opmerkingen en vragen.

De leden van de PVV-fractie hebben kennis genomen van het wetsvoorstel en ontvangen graag een toelichting op enkele vragen.

De leden van de CDA-fractie hebben met belangstelling kennis genomen van het onderhavige wetsvoorstel. Deze leden constateren dat met het onderhavige wetsvoorstel de afspraken uit het begrotingsakkoord worden nagekomen met betrekking tot de omvang van het vitaliteitspakket.

Deze leden achten het verheugend te constateren dat de laatste jaren de gemiddelde uittredleeftijd van werknemers is gestegen van 61 jaar (2006) naar 63 jaar en dat de arbeidsparticipatie van 50 tot 65 jarigen is genomen. Minder goed nieuws is naar de mening van deze leden dat het tegelijkertijd voor met name oudere werkzoekenden nog steeds heel moeilijk is om (weer) aan het werk te komen.

De leden van de CDA-fractie zijn het dan ook eens met het voorstel om in het kader van de maatregelen, die nodig zijn om de arbeidsparticipatie te bevorderen, de beleidsinzet te verschuiven van het in dienst houden, naar het in dienst nemen van arbeidsgehandicapten en oudere werklozen. Zij steunen in dit verband het voorstel om de premiekorting voor werkgevers

bij het aannemen van oudere en arbeidsgehandicapte werknemers te verhogen.

De leden van de CDA-fractie hechten eraan, hierbij te benadrukken dat financiële prikkels alleen niet helpen. Het is vooral belangrijk dat er een mentaliteitsomslag plaatsvindt bij werkgevers, waar het gaat om het aannemen van oudere werknemers. Zij ondersteunen dan ook van harte de aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid op het terrein van arbeidskosten en productiviteit. In navolging van de regering willen deze leden de CAO-partijen oproepen om bestaande ontsaai maatregelen voor oudere werknemers af te bouwen en te bezien of er veranderingen mogelijk zijn in het loongebouw. Zij hebben voorts nog enkele vragen.

De leden van de D66-fractie hebben kennisgenomen van het wetsvoorstel en hebben naar aanleiding hiervan verschillende vragen.

De leden van de ChristenUnie-fractie hebben met belangstelling kennis genomen van het onderhavige wetsvoorstel. Deze leden willen graag enkele vragen stellen aan de regering.

De leden van de SGP-fractie hebben met belangstelling kennis genomen van het wetsvoorstel. Zij hebben nog enkele vragen aan de regering. In deze nota naar aanleiding van het verslag gaat de regering in op de vragen en opmerkingen van de verschillende fracties. Om vragen zoveel mogelijk in samenhang te beantwoorden is daarbij op een aantal plaatsen afgeweken van de volgorde van het verslag.

<b>Inhoudsopgave</b>	<b>blz.</b>
<b>I Algemeen</b>	<b>2</b>
<b>1. Aanleiding</b>	<b>2</b>
<b>2. Verantwoording gemaakte keuzes</b>	<b>3</b>
<b>3. Financiële gevolgen</b>	<b>12</b>
<b>II Artikelsgewijs</b>	<b>15</b>
<b>4. Artikel II Inwerkingtreding</b>	<b>15</b>

## **I. ALGEMEEN**

### **1. Aanleiding**

*De leden van de fractie van D66 vragen de regering om meer inzicht te geven in de langdurige werkloosheid in de categorieën 50–55 jaar, 55–60 jaar en 60–65 jaar. Ze vragen hoeveel mensen in de categorieën langer dan een half jaar werkloos zijn en hoeveel er langer dan een jaar werkloos zijn.*

Volgens het CBS waren er in 2011 in de leeftijdscategorie 55–65 jaar 45 000 mensen langer dan een half jaar werkloos; en waren er 34 000 mensen langer dan een jaar werkloos. Het CBS geeft geen uitsplitsing van de categorie 50+. Om toch een indicatie te geven: binnen de leeftijdscategorie 45–55 jaar waren er 57 000 mensen langer dan een half jaar werkloos, en 39 000 langer dan een jaar.

Aantal personen (*1000)	Langer dan een half jaar werkloos	Langer dan een jaar werkloos
Leeftijd: 45 tot 55 jaar	57	39
Leeftijd: 55 tot 65 jaar	45	34

## 2. Verantwoording gemaakte keuzes

*De leden van de VVD-fractie vragen de regering uiteen te zetten hoe het komt dat de mobiliteit voor ouderen in Nederland zo laag is, wat de oorzaken hiervan zijn en in hoeverre dit voorstel aansluit bij de oorzaken van de grote afstand die deze groepen hebben tot de arbeidsmarkt. Ze vragen de regering aan te geven in hoeverre voorgenoemde maatregelen zullen bijdragen aan het in dienst nemen van ouderen werknemers, of deze bonus de (negatieve) perceptie van werkgevers over deze groepen wegneemt en of de regering ook gaat monitoren of deze maatregel effect heeft.*

De arbeidsmobiliteit van ouderen is aanzienlijk lager dan die van jongeren. Dat is (in mindere mate) ook in andere landen het geval. Het CPB<sup>1</sup> wijst in dat verband op de stijgende lonen bij toename van de duur van het dienstverband, de ontslagbescherming en de hoogte van de ontslagvergoeding, die oudere werknemers gevangen houdt in een «gouden kooi». Met een mobiliteitsbonus worden in feite niet de dieperliggende oorzaken van de lage arbeidsmobiliteit van ouderen aangepakt, alleen de gevolgen (er worden minder ouderen aangenomen) verzacht. Omdat de in het Begrotingsakkoord 2013 vastgelegde hervorming van WW en ontslagrecht wel zal bijdragen aan het oplossen van de institutionele belemmeringen, is er voor gekozen de mobiliteitsbonussen te beperken en deze enkel nog te richten op de groepen met de grootste afstand tot de arbeidsmarkt. Een mobiliteitsbonus maakt het aannemen van oudere werknemers aantrekkelijker omdat (financiële) risico's voor werkgevers worden beperkt. Is een werknemer eenmaal in dienst dan zal vooral zijn functioneren bijdragen aan het (al dan niet) wegnemen van de negatieve perceptie van een werkgever. In lijn met de beleidsagenda van de Sociale Partners, zullen de ouderenregelingen in 2019 opnieuw integraal worden gezien. Uiteraard zullen de ontwikkelingen tussentijds worden gevolgd.

*Deze leden vragen of de regering ook andere instrumenten heeft overwogen en zo ja, welke dat zijn. Ze vragen of de regering ook heeft overwogen om in te zetten op het wegnemen van (institutionele) belemmeringen voor ouderen op de arbeidsmarkt en voor werkgevers bij het aannemen van ouderen. Ook vragen ze hoe het staat met de oproep aan CAO-partijen om bestaande generieke ontsiemaatregelen af te bouwen en het loongebouw tegen het licht te houden.*

Buiten het wegnemen van de institutionele belemmeringen op het terrein van WW en ontslagrecht zoals aangekondigd in het Begrotingakkoord 2013, hebben Sociale Partners in de Beleidsagenda 2020 aangegeven bestaande generieke ontsiemaatregelen af te willen bouwen en het loongebouw tegen het licht te zullen houden. Dit is een verantwoordelijkheid van Cao-partijen, maar het Kabinet ondersteunt het voornemen van harte. In de komende jaarrapportage Cao-afspraken 2011, waarover ik u deze zomer verder verwacht te kunnen berichten, wordt onder meer in gegaan op het onderwerp duurzame inzetbaarheid, met als onderdeel daarvan de ontsiemaatregelen.

*De leden van de VVD-fractie verzoeken of de regering kan toelichten of sprake is van verzilveringsproblematiek bij bepaalde (kleinere) werkgevers en of er door de verhoging van de premiekorting bij het in dienst nemen van arbeidsgehandicapten ook een verzilveringsprobleem ontstaat. De leden van de SGP-fractie vragen of de regering onderkent dat voor het succes van de werkbonussen van groot belang is dat deze bonussen ook voor het midden- en kleinbedrijf voldoende beschikbaar zijn. Deze leden vragen waarom de regering in dat licht kiest voor het systeem van de premiekorting in plaats van een daadwerkelijke bonus. Het bezwaar tegen het systeem van de premiekorting klemt volgens deze leden temeer sinds*

<sup>1</sup> CPB (April 2009), «Rethinking retirement,» blz. 13.

*de grondslag van de premiekorting verbreed is met de sectorpremies. De SGP-fractie vraagt waarom de hierdoor toegenomen ongelijkheid tussen bedrijven voor de regering geen reden is om de systematiek te heroverwegen.*

*De leden van de SGP-fractie vragen of de regering heeft overwogen een aanvullende bonus toe te kennen aan werkgevers, die besluiten arbeidsgehandicapten of oudere werknemers in vaste dienst te nemen en of de regering kan toelichten in welke mate een dergelijke maatregel naar de mening van de regering effect zal hebben.*

De bonussen worden evenals de huidige premiekortingsregeling vormgegeven als een korting op de door de werkgever te betalen premies werknemersverzekeringen. De vormgeving is derhalve conform de huidige systematiek; werkgevers kunnen de korting zelf toepassen via de loonaangifte. De premiekortingen voor het in dienst nemen van oudere werklozen en arbeidsgehandicapten worden verhoogd. Door de verhoging van deze bonussen gaan werkgevers er op vooruit.

Hoewel de verzilveringsproblematiek in deze systematiek niet geheel te voorkomen is, is met ingang van 2012 de verzilvering reeds sterk verbeterd. Vanaf 1 januari 2012 mag de werkgever de korting namelijk ook toepassen op de premies voor de sectorfondsen, waardoor de grondslag waarop de bonus in mindering mag worden gebracht is verbreed. De Kamer is hierover geïnformeerd in de vitaliteitsbrief van 4 juli 2011 (Tweede Kamer, vergaderjaar 2010–2011, 29 544, nr. 329). Dit laat echter onverlet dat kleine werkgevers mogelijk niet de volledige bonus kunnen verzilveren. Dit is inherent aan de systematiek. Een werkgever kan immers niet meer korting krijgen dan hij aan premie is verschuldigd.

De gesuggereerde omvorming naar een toeslag behoort niet tot de mogelijkheden. Bovendien zou de invoering van een toeslag een andere systematiek van toekennen vergen. De korting wordt dan een subsidie, die moet worden aangevraagd en beoordeeld. Hier zijn veel extra uitvoeringskosten mee gemoeid en bovendien brengt een dergelijk systeem meer administratieve lastendruk voor het bedrijfsleven met zich mee. De huidige verrekening van de premiekorting via de loonaangifte is voor werkgevers juist erg efficiënt en geeft weinig administratieve lastendruk in vergelijking met een apart systeem.

*De leden van de VVD-fractie onderschrijven de aandacht voor oudere werkzoekenden en vragen de regering nader uiteen te zetten wat er bedoeld wordt met de opmerking dat een uitkeringsgerechtigde die aan het werk gaat een sterker positief extern effect heeft dan een oudere werknemer die van baan wisselt.*

Zolang ouderen rendabele specifieke kennis in hun baan hebben, draagt mobiliteit van een oudere werknemer niet per se bij aan een hogere productie. Bovendien is de terugverdientijd van investeringen in nieuwe kennis bij ouderen beperkt. Daarom heeft het generiek stimuleren van mobiliteit van oudere werknemers een relatief grote deadweight loss. Wanneer een uitkeringsgerechtigde aan het werk gaat levert dat in de eerste plaats positieve effecten op voor de persoon zelf, zowel als het gaat om sociale contacten, zelfvertrouwen maar ook vanuit financieel perspectief. Maar ook voor de maatschappij als geheel levert dit positieve externe effecten op, bijvoorbeeld omdat op uitkeringen wordt bespaard of omdat mensen beter in hun vel zitten en daardoor minder aanspraak maken op andere voorzieningen.

*De leden vinden het ook zeer belangrijk dat arbeidsgehandicapten voor zover mogelijk meedoen in reguliere banen. Ze vragen of de regering kan aangeven hoeveel arbeidsgehandicapten met de huidige bonus aan het werk gekomen zijn en hoeveel arbeidsgehandicapten door andere instrumenten aan het werk zijn gekomen.*

Bekend is dat het financieel beslag van de huidige bonus (premiëkorting) voor arbeidsgehandicapten ca. 45 mln. per jaar bedraagt. Het aantal nieuwe dienstverbanden arbeidsgehandicapten met toepassing van de premiëkorting arbeidsgehandicapten bedroeg eind 2010 13 142. Hierbij moet worden bedacht dat de premiëkorting maximaal drie jaar kan duren. Daarnaast is uit het jaarverslag van UWV over 2011 bekend dat in 2011 8 200 mensen met een arbeidsbeperking mede dankzij re-integratieondersteuning door het UWV een baan hebben gevonden. Bij de re-integratieondersteuning kan UWV, in maatwerk ook andere instrumenten inzetten die het in dienst nemen of houden van mensen met een arbeidsbeperking ondersteunen, zoals een re-integratietraject, jobcoach, werkvoorziening, no-riskpolis of, ingeval van een Wajongere, loondispensatie.

Er zijn geen gegevens beschikbaar die aangeven hoeveel arbeidsgehandicapten door de huidige bonus of door andere instrumenten aan het werk zijn gekomen, omdat het heel lastig is het geïsoleerd effect van één instrument op werkaanvaarding te meten.

*De leden van de VVD-fractie vragen naar de toepassing van de premiëkortingsregeling bij een nieuw dienstverband en of sprake moet zijn van een vast dienstverband of tijdelijk dienstverband.*

De premiëkorting kan worden toegepast voor een dienstbetrekking met iedere werknemer die aan de vereisten voldoet (leeftijd, uit een uitkering komen of arbeidsgehandicapt zijn). Het maakt dan niet uit of sprake is van een tijdelijk dienstverband of een vast dienstverband. De toepassing geldt voor de duur van de dienstbetrekking en maximaal gedurende drie jaar.

Het doel van de termijn van drie jaar is, dat een tijdelijke stimulans wordt geboden aan de werkgever om mensen die uit een uitkering komen en ouder dan 50 jaar of arbeidsgehandicapt zijn, in dienst te nemen. De situatie die de leden van de VVD-fractie blijken de vraag wensen te voorkomen, namelijk, dat de werkgever nadat hij voor een werknemer voor de maximale duur de premiëkorting heeft toegepast al dan niet na meerdere tijdelijke arbeidscontracten het dienstverband met die werknemer eindigt en dan vervolgens een dienstbetrekking aangaat met een andere werknemer voor bijvoorbeeld een periode van drie jaar, waarbij hij de premiëkorting weer kan toepassen, is daarom niet te voorkomen. Dit is inherent aan het regelen van een maximale duur voor de toepassing van de premiëkorting.

In verband met het weer in dienst nemen van de zelfde werknemer en de termijn van drie jaar voor het toepassen van de premiëkorting gelden nog de volgende regels. Als de werknemer binnen drie maanden na het einde van het tijdelijk contract weer in dienst wordt genomen (in de vraag van de leden van de VVD-fractie als een nieuw jaarcontract binnen drie maanden na het einde van het eerdere contract wordt aangegaan met dezelfde werknemer,) wordt voor de periode van drie jaar de dienstbetrekking geacht niet te zijn onderbroken en kan de werkgever de premiëkorting weer toepassen, tot de tijdelijke contracten in het totaal drie jaar hebben geduurd. Is de periode tussen de contracten meer dan drie maanden, dan telt die periode van onderbreking wel mee voor het vaststellen van de periode van drie jaar en wordt die periode gerekend vanaf de datum van aanvang van de eerste dienstbetrekking. Verder geldt, dat in geval voor een dienstbetrekking met een bepaalde werknemer de premiëkorting voor de periode van drie jaar is toegepast bij een nieuw dienstverband met die werknemer deze premiëkorting niet kan worden toegepast, als bij het opnieuw in dienst nemen nog geen drie jaar zijn verstreken sinds de maximale periode van 3 jaar was beëindigd. Hiermee wordt voorkomen dat het dienstverband met werknemers na drie jaar toepassing wordt beëindigd en die zelfde werknemer weer snel opnieuw in dienst wordt genomen.

*De leden van de PvdA- en PVV-fracties vragen of de regering nader kan toelichten hoe de voorgenomen maatregelen op het gebied van de Werkloosheidswet (WW) en het ontslagrecht de mobiliteit van oudere werknemers zullen vergroten en of de regering hierbij een rol voor zichzelf ziet. De leden van de PVV-fractie vragen daarbij of deze maatregelen er niet eerder toe leiden dat het aantal oudere uitkeringsgerechtigden flink zal toenemen en het onderhavige wetsvoorstel veeleer een doekje voor het bloeden hiervoor zal zijn.*

De afspraken in het begrotingsakkoord op het terrein van WW en ontslag worden nader uitgewerkt en toegelicht in een hoofdlijnennotitie die voor de zomer met de Kamer zal worden besproken. Deze hoofdlijnennotitie gaat ook in op de positie van ouderen. Ik wil nu niet op deze discussie vooruitlopen. In het begrotingsakkoord wordt wel globaal geschetst op welke wijze de arbeidsmobiliteit, ook voor ouderen, wordt bevorderd. Oudere werknemers werken relatief vaak op basis van een vast contract. In het begrotingsakkoord wordt geschetst op welke wijze de mobiliteit voor deze groep mensen bevorderd wordt: «De maatregelen dragen bij aan het verkleinen van de verschillen tussen de positie op de arbeidsmarkt van werknemers met een vast contract en werknemers zonder vast contract. Werkgevers zullen hierdoor sneller geneigd zijn om mensen op basis van een vast contract aan te nemen. Het levert eveneens een bijdrage aan de arbeidsmobiliteit van ouderen. In het begrotingsakkoord wordt eveneens duidelijk dat er sterker wordt ingezet op scholing, waardoor de kansen van ouderen en jongeren op nieuw werk worden bevorderd: «Het ontslagrecht en de WW worden op deze manier activerend ingezet ten behoeve van scholing en toeleiding naar een andere baan en gericht op het snel vinden van nieuw werk. Het feit dat de werkgever maximaal de eerste 6 maanden van de WW betaalt geeft hem een belang om de werknemer actief te ondersteunen en begeleiden bij het vinden van nieuw werk. De werknemer krijgt een ontslagvergoeding, die vormgegeven wordt als een aanspraak op scholing of van-werk-naar-werktrajecten en die ondersteunt bij het vinden van nieuw werk. Een relatief hoge ontslagvergoeding voor een beperkte groep wordt hiermee omgevormd tot een steun in de rug naar nieuw werk voor velen».

*De leden van de PvdA-, PVV- en CDA-fracties vragen of de regering alternatieve of aanvullende maatregelen voor ouderen overweegt, welke maatregelen zijn dat of waarom dat niet wordt overwogen.*

Op dit moment overweegt de regering geen verdere maatregelen dan aangekondigd in het vitaliteitspakket en het Begrotingakkoord 2013. Het is eerst zaak om deze maatregelen ten uitvoer te brengen en de effecten daarvan te monitoren. Een belangrijke taak ligt ook bij de Sociale Partners, zij moeten aan de slag met de uitvoering van de Beleidsagenda 2020.

*De leden van de PvdA-fractie zijn van mening dat het schrappen van de werkbonus in samenhang met het ingediende wetsvoorstel tot wijziging van de Algemene ouderdomswet (AOW) (33 290), vergaande gevolgen heeft voor de lage en middeninkomens. De leden van de PvdA-fractie hebben zich altijd hard gemaakt voor de groep personen, die lang heeft gewerkt tegen een laag inkomen. Zij wilden die groep personen de mogelijkheid geven om op het 65<sup>ste</sup> jaar een AOW-ouderdomspensioen te ontvangen tegen een beperkte korting. Deze regeling was een pragmatische oplossing voor de zware beroepenregeling. Door de werkbussen werd deze groepen de mogelijkheid geboden om te kunnen sparen voor een AOW-pensioen met ingang op het 65<sup>ste</sup> levensjaar. De leden vragen hoe de regering de groepen tegemoet komt die lang gewerkt hebben in zware beroepen en of het Kabinet zelf extra maatregelen neemt om mensen die zware fysieke arbeid verrichten in staat te stellen fit de finish te laten bereiken.*

Gelet op de verslechterde toestand van de overheidsfinanciën acht de regering het noodzakelijk om de pensioenleeftijd versneld te verhogen. De problemen zijn omvangrijk en acuut, zodat van iedereen een bijdrage mag worden verwacht. In het huidige wetsvoorstel wordt dan ook voorgesteld de verhoging van de AOW-leeftijd sneller te laten plaatsvinden dan in het pensioenakkoord en het wetsvoorstel Verhoging pensioenleeftijd, extra verhoging AOW en flexibilisering ingangsdatum AOW werd voorgesteld. Ook mensen met een zwaar beroep zullen in de toekomst langer door moeten werken.

De Beleidsagenda 2020 van de Stichting van de Arbeid en het Vitaliteitspakket zijn er dan ook op gericht om werkgevers en werknemers aan te zetten tot actie en voor te zorgen dat werkenden gezond en vitaal de pensioengerechtigde leeftijd bereiken. Mensen die dicht tegen de pensioengerechtigde leeftijd aanzitten hebben hiertoe weinig voorbereidingstijd. Daarom is een aantal overgangsmaatregelen genomen, te weten: geleidelijke verhoging van de AOW-leeftijd, een voorschotregeling voor de eerste jaren, mogelijkheid om onder voorwaarden een beroep te doen op de (bijzondere) bijstand, een overgangsregeling rond partner-toeslag. De regering is van mening dat hiermee voldoende tegemoet is gekomen aan tijdelijke overbruggingsproblemen bij onder meer mensen die zware fysieke arbeid verrichten.

*Deze leden vragen hoe groot de regering verwacht dat de toename van het beroep op de arbeidsongeschiktheidsregelingen is, nu deze groepen geen mogelijkheid meer wordt geboden om op het 65<sup>ste</sup> levensjaar te kunnen uittreden.*

Voor mensen die op hun 64<sup>e</sup> een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangen zal de uitkering langer doorlopen. Het verschilt per jaar om hoeveel mensen dit gaat. Voor 2015 betreft het ongeveer 14 duizend extra uitkeringsgerechtigden met een WAO, WIA, WAZ of Wajong uitkering als gevolg van de verhoging van de AOW-leeftijd.

*Deze leden vragen ook of de regering een overzicht kan laten zien van de gemiddelde toetreedleeftijd op de arbeidsmarkt van de werkzame beroepsbevolking die op hun 60<sup>ste</sup> nog werken, van inkomens tot 18 500 euro, tussen de 18 500 en 33 000, 33 000 en 56 000 en boven 56 000 euro. De regering heeft hierover helaas geen cijfers beschikbaar, ook niet wanneer er geen uitsplitsing naar inkomen wordt gegeven.*

*De leden van de PvdA-fractie vragen voorts of de regering een leeftijds-schema kan geven van het risico op uitval van personen, die werken in zware fysieke beroepen en van hoger opgeleiden.*

Op basis van gegevens uit NEA-onderzoek<sup>1</sup> weten we dat het risico op uitval (gedefinieerd als individueel ziekteverzuimpercentage) in «zware fysieke arbeid» sterker oploopt met leeftijd. Dit leeftijdsschema is niet beschikbaar voor verschillende opleidingsniveaus. Wel is bekend dat er een negatieve relatie bestaat tussen opleidingsniveau en de kans op uitval. Dus hoe hoger het opleidingsniveau hoe lager de kans op uitval. De kans op uitval loopt bij lage opleidingsniveaus sterker op over de levensloop dan bij hoge opleidingsniveaus.

*Deze leden vragen of de gemiddelde hoogleraar gemakkelijker in staat is om langer te werken dan de gemiddelde bouwvakker en of de gemiddelde hoogleraar gemakkelijker in staat is om 2 jaar AOW te kunnen sparen dan een gemiddelde bouwvakker. Ze vragen ook naar de bijstellingen van de verwachtingen voor de daadwerkelijke uittreedleeftijden door het schrappen van de doorwerkbonus en of de regering dat kan specificeren per opleidingsniveau.*

Of iemand langer doorwerkt hangt van een aantal dingen af, met name of iemand fysiek in staat is om door te werken, of iemand wil doorwerken en

<sup>1</sup> Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (Edities 2005 t/m 2008), TNO.

of iemand alternatieven heeft (bijv. heeft iemand voldoende eigen vermogen om de periode tot aan het pensioen te overbruggen). Hoe het schrappen van de doorwerkbonus de uittreedleeftijd voor individuele gevallen beïnvloedt is moeilijk te zeggen. Dit omdat de doorwerkbonus langer doorwerken financieel beloont maar daarmee ook meer financiële mogelijkheden biedt om de periode tot aan pensioen te overbruggen. Dit laat onverlet dat de kans dat iemand fysiek in staat is door te werken kleiner is bij iemand die fysiek zwaar werk heeft verricht dan bij iemand die dit niet heeft.

*Deze leden vragen verder wat de koopkrachtgevolgen zijn voor de verschillende inkomensgroepen, door het schrappen van de werkbonus.* De werkbonus voor werknemers van 61 jaar zou oplopen met het inkomen, waarbij de werkbonus € 2100 zou bedragen op minimumloon en verder op zou lopen tot maximaal € 2350. Door het schrappen van de werkbonus lopen werkende 61-plussers het bedrag ter hoogte van de heffingskorting mis. Voor alleenstaande werkende 61-plussers die respectievelijk het wettelijk minimumloon, modaal dan wel twee maal modaal verdienen, gaat het om een inkomensachteruitgang van respectievelijk 12%, 10% en 6%. Voor werkende 61-plussers met een partner zijn de procentuele inkomenseffecten op huishoudniveau veelal iets lager (afhankelijk ook van het inkomen van de partner).

*De leden van de PvdA-fractie vragen de regering een overzicht te geven van de uitstroom naar werk van werkloze ouder dan 55 in de WW en ze vragen welke succesfactoren de uitstroom naar werk voor werklozen boven de 55 vergroten.*

De totale jaaruitstroom uit de WW in 2011 was 13 duizend lager dan in 2010 (zie tabel). Het aandeel uitstromers wegens werkhervatting nam wel iets toe. De toename van het aandeel wegens werkhervatting was het grootst voor ouderen (toename van 36 naar 42 procent) en jongeren (toename van 40 naar 44 procent). De ouderen liepen daarmee iets in van hun achterstand, maar hun uitstroomkans naar werk is nog steeds het laagst.

**Tabel: Jaaruitstroom uit de WW<sup>a</sup> naar leeftijd**

	Jaaruitstroom uit de WW (x 1000)						waarvan: wegens werkhervatting (%)					
	Totaal	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	Totaal	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64
2005	391	53	125	109	68	31	54	54	53	59	61	37
2006	364	38	102	113	76	31	55	56	54	56	61	44
2007	311	25	71	91	78	35	52	50	55	56	55	44
2008	263	20	58	73	65	41	52	50	56	59	56	36
2009	329	41	90	84	67	41	48	40	52	56	52	30
2010	421	48	122	113	87	46	51	40	51	58	58	36
2011	408	41	113	110	94	46	52	44	52	56	57	42

<sup>a</sup> Exclusief deeltijd-WW.

Bron: UWV

Deelname aan netwerkgroepen van oudere werklozen, zoals die door het UWV zijn geïnitieerd en worden uitgevoerd, blijken zeer succesvol in het verhogen van de uitstroom naar betaald werk van werkzoekende 55-plussers. Gemiddeld was dit in het afgelopen jaar 30 %. Binnen de netwerkgroepen wordt na een aanvankelijke coaching op het gebied van gebruik van sociale media en nieuwe methoden om te solliciteren, het actief benaderen van werkgevers binnen het netwerk en daarbuiten, geleerd en toegepast.

*Deze leden vragen de regering toe te lichten welke effecten het plan van Minister Kamp over het doorwerken na de pensioengerechtigde leeftijd van AOW'ers heeft op uitstroom naar werk voor oudere werklozen.* Het is nu al mogelijk om te blijven werken na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd als werkgever en werknemer het daarover eens zijn. Recent onderzoek van het SCP en werkgeversorganisatie AWWN laat



zien dat werken na 65 jaar nog niet op grote schaal gebeurt.<sup>1</sup> Uit onderzoek en diverse berichten in de media<sup>2</sup> rijst verder het beeld op dat een deel van de werknemers die willen blijven werken na de AOW-gerechtigde leeftijd, de voorkeur geeft aan andersoortig werk en aan meer flexibiliteit dan voor de AOW-gerechtigde leeftijd. Het kan daarbij gaan om werk met een kortere arbeidsduur, aangepaste werktijden en minder tijdsdruk. Sectoren die veel werken met 65-plussers zijn de vervoerssector (o.a. leerlingen-, touringcar- en taxivervoer) en de uitzendsector (o.a. via uitzendbureaus die zijn gespecialiseerd in het bemiddelen van 65-plussers). Door het wetsvoorstel is het voordelig voor de werkgever om 65-plussers in dienst te houden of te nemen vanwege het wegvallen van een aantal werkgeverspremies (o.a. WIA/WAO, WW). Daartegenover staat dat werkgevers als gevolg van de mobiliteitsbonus ook een financieel voordeel hebben bij het aannemen van een uitkeringsgerechtigde ouder dan 50 jaar. Werkgevers komen alleen voor de mobiliteitsbonus in aanmerking voor werknemers jonger dan de AOW-gerechtigde leeftijd. Daardoor zal het risico op verdringing van oudere werknemers, die de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet hebben bereikt, naar verwachting beperkt zijn.

*Deze leden vragen de regering toe te lichten waarom de mobiliteitsbonus voor 55+ vervalt en op welke wijze de regering de vrijwillige mobiliteit van 55+ wil ondersteunen dan wel stimuleren.*

In het Begrotingakkoord 2013 is besloten om het budget voor mobiliteit te beperken en volledig te richten op het aan het werk helpen van groepen met de grootste afstand tot de arbeidsmarkt. Daardoor vervalt de mobiliteitsbonus voor 55+. Zoals ook de Raad van State<sup>3</sup> in haar advies bij dit wetsvoorstel aangeeft, is een aanpak gericht op het wegnemen van institutionele belemmeringen voor ouderen op de arbeidsmarkt gewenst. Het Kabinet neemt daarom maatregelen op het terrein van WW en ontslag om de «gouden kooi» waarin ouderen werknemers nu vaak opgesloten zitten, open te breken. Daardoor wordt het voor werknemers op latere leeftijd ook aantrekkelijker om van baan te wisselen. Een specifieke stimulan in de vorm van een mobiliteitsbonus is dan niet langer noodzakelijk.

*De leden van de PVV- en ChristenUnie-fracties wijzen erop dat de Raad van State van mening is dat er ingezet moet worden op een aanpak, die meer gericht is op het wegnemen van (institutionele) belemmeringen voor ouderen op de arbeidsmarkt en voor werkgevers (zoals het risico van ziekteverzuim) bij het aannemen van ouderen. De leden van de PVV-fractie vragen daarbij of de regering hierop nader kan ingaan door naast een inventarisatie van deze belemmeringen toe te lichten op welke wijze de regering denkt deze weg te kunnen nemen. De leden van de ChristenUnie-fractie vragen daarbij welke rol de regering hierbij voor zichzelf ziet weggelegd.*

De Raad van State wijst op een aantal institutionele belemmeringen voor ouderen op de arbeidsmarkt zoals de stijgende lonen bij toename van de duur van het dienstverband, de sterke ontslagbescherming van vaste contracten en de hoogte van de ontslagvergoeding, die oudere werknemers gevangen houdt in een «gouden kooi».

De Sociale Partners hebben in de Beleidsagenda 2020 aangegeven bestaande generieke ontsiemaatregelen af te willen bouwen en het loongebouw tegen het licht te zullen houden. Dit is een verantwoorde-lijkheid van Cao-partijen, maar het Kabinet ondersteunt dit voornemen van harte. In de komende jaarrapportage Cao-afspraken 2011, waarover ik u deze zomer verder verwacht te kunnen berichten, wordt onder meer in gegaan op het onderwerp duurzame inzetbaarheid, met als onderdeel daarvan de ontsiemaatregelen.

<sup>1</sup> Vraag naar Arbeid 2011, SCP 2012 en Werkgeven (vakblad AWWN), juni 2011, nummer 4, p. 18–19.

<sup>2</sup> Astri 2006 en diverse berichten in de media, zoals FD 26 januari 2012 *Doorwerken na 65 vereist wel andere regels*, Volkskrant 13 september 2011 *Doorgaan na je 65<sup>e</sup> is populair*, NRC-Handelsblad 21 mei 2011 *Lekker nog wat langer doorwerken, die cruise komt later wel*.

<sup>3</sup> Kamerstukken II, vergaderjaar 2011–2012, 33 284, nr. 4.

De afspraken in het Begrotingsakkoord op het terrein van WW en ontslag worden momenteel nader uitgewerkt en toegelicht in een hoofdlijnennotitie die voor de zomer met de Kamer zal worden besproken.

*De leden van de PVV-fractie vragen of de regering nader kan toelichten waarom het aantrekkelijk is voor werkgevers om oudere werklozen in dienst te nemen, even afgezien van de verhoging van de huidige premiekorting.*

Afgezien van de specifieke kwaliteiten die door werkgevers zelf aan oudere werknemers worden toegeschreven, zullen werkgevers als gevolg van de voorziene tekorten op de arbeidsmarkt door de vergrijzing, het beschikbare arbeidspotentieel zo veel mogelijk willen benutten. Werkgevers worden genoodzaakt te investeren in hun oudere personeel om ervoor te zorgen dat ze kunnen blijven beschikken over goed opgeleide, ervaren en fitte medewerkers.

*Deze leden wijzen erop dat de baanperspectieven voor oudere uitkeringsgerechtigden in het algemeen niet gunstig zijn. Zij constateren dat de regering specifiek beleid hiervoor gewenst acht en de huidige premiekorting voor het in dienst nemen van oudere (50+) uitkeringsgerechtigden verhoogt van € 6 500,- naar € 7 000,-. Ze vragen de regering toe te lichten waar het specifieke beleid zich nog meer in uit, behalve in het verhogen van een financiële prikkel.*

Naast de verhoging van de premiekorting, wordt aanname van oudere werklozen al gestimuleerd met de volgende instrumenten:

- Compensatieregeling loonkosten bij ziekte van ouderen en voormalig langdurig werklozen (no risk polis): Werkgever wordt gecompenseerd voor de loondoorbetalingsplicht bij ziekte langer dan 13 weken van een werknemer die 55 jaar of ouder was op 1 juli 2009 en die op het moment van indiensttreding tenminste 52 weken WW-uitkering heeft ontvangen.
- Proefplaatsing: werken met behoud van uitkering gedurende maximaal 3 maanden (niet alleen voor oudere werklozen);
- Passend Werkaanbod: UWV moet aan langdurig werklozen een passend werkaanbod doen (5 000 op jaarbasis). Dit is van toepassing op werklozen die minimaal 52 weken onafgebroken werkloos zijn.

*De leden van de PVV-fractie vragen of de in het onderhavige wetsvoorstel genoemde bedragen ook gelden voor tijdelijke contracten, deeltijdarbeid, uitzendkrachten en payrolling.*

In dit wetsvoorstel wordt de wijze waarop het bedrag van de premiekorting wordt vastgesteld bij verschillende soorten dienstbetrekkingen niet aangepast. De genoemde bedragen gelden indien gedurende een jaar voor een arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week een dienstbetrekking is aangegaan. Er zijn regels voor de berekening van de premiekorting in geval de arbeidsduur per week korter is of er onregelmatig wordt gewerkt. In geval van tijdelijke dienstverbanden kan de dienstbetrekking korter zijn dan één jaar. De jaarbedragen in de wet dient de werkgever te herleiden naar het aangiftetijdvak van meestal een maand of vier weken (soms een week, soms drie maanden). Als in dat aangiftetijdvak dan full time wordt gewerkt wordt er verder geen korting toegepast dan het aandeel van dat tijdvak in een jaar (bij een maand dus een twaalfde). Een uitzendkracht of een werknemer die via payrolling werkt heeft ook een werkgever die de premiekorting toepast. Als zo'n werknemer in het aangiftetijdvak loon ontvangt dat niet is gebaseerd op een overeengekomen arbeidsduur wordt de korting berekend rekening houdend met het ontvangen loon in dat aangiftetijdvak gerelateerd aan het wettelijk minimumloon.

*Deze leden vragen of de regering kan toelichten met concrete cijfers hoeveel oudere uitkeringsgerechtigden sinds de invoering van premiekorting in dienst zijn genomen en zijn gebleven.*

In 2009 zijn 30 duizend oudere uitkeringsgerechtigden vanuit een WW-uitkering aan het werk gegaan. Voor 2010 gaat het om bijna 40 duizend mensen en voor 2011 om 42 duizend. Hoeveel ouderen hiervan in dienst zijn gebleven is niet bekend.

*De leden vragen ook welke maatregelen de regering voornemens is te nemen als er, ondanks de verhoging van de premiekorting, geen stijgende lijn is bij het aannemen van oudere uitkeringsgerechten.*

Op dit moment overweegt de regering geen verdere maatregelen dan aangekondigd in het vitaliteitspakket en het Begrotingakkoord 2013. Het is eerst zaak om deze maatregelen ten uitvoer te brengen en de effecten daarvan te monitoren. Een belangrijke taak ligt ook bij de Sociale Partners, zij moeten aan de slag met de uitvoering van de Beleidsagenda 2020.

*De leden van de VVD- en ChristenUnie-fracties willen weten of de regering de effecten van de voorgestelde maatregelen gaat evalueren. De leden van de ChristenUnie-fractie vragen op welke termijn en op welke wijze de Kamer over de evaluatie zal worden geïnformeerd, indien de regering de effecten van de maatregelen zal evalueren. Indien de regering niet zal evalueren, willen de leden van de ChristenUnie-fractie weten, waarom de regering de effecten niet gaat evalueren.*

In lijn met de beleidsagenda van de Sociale Partners, zullen de ouderenregelingen in 2019 opnieuw integraal worden gezien zoals ook aangekondigd in de brief over het vitaliteitspakket<sup>1</sup>. De Kamer zal daarover t.z.t. worden geïnformeerd.

*De leden van de ChristenUnie-fractie willen weten hoe groot de positieve effecten zijn, die de regering verwacht van het verhogen van de premiekorting voor het in dienst nemen van uitkeringsgerechtigden ouder dan 50 jaar en voor het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking op de arbeidsparticipatie van beide groepen.*

In de laatste doorrekening van het pensioenakkoord en het vitaliteitspakket, stelt het CPB dat het netto werkgelegenheidseffect van de mobiliteitsbonussen niet op voorhand duidelijk is. Dat komt mede omdat het gebruik ervan grotendeels afhankelijk is van de toestand van de arbeidsmarkt, welke zich moeilijk laat ramen. Wel stelt het CPB dat de arbeidsmarktdynamiek onder ouderen toeneemt, meer nieuwe oudere werknemers worden aangenomen en dat de kansen op werk meer gelijk verdeeld worden over insiders en outsiders.

Ter indicatie: In 2010 zijn bijna 40 duizend oudere uitkeringsgerechtigden vanuit een WW-uitkering aan het werk gegaan. Voor 2011 gaat het om 42 duizend mensen (zie tabel: jaaruitstroom uit de WW<sup>a</sup> naar leeftijd). Het aantal nieuwe dienstverbanden arbeidsgehandicapten met toepassing van de premiekorting arbeidsgehandicapten bedroeg eind 2010 13 142. Hierbij moet worden bedacht dat de premiekorting maximaal drie jaar kan duren.

*Deze leden vragen hoe de regering de efficiënte van de verschillende maatregelen beoordeelt, die tot nu toe zijn genomen om de arbeidsparticipatie van oudere werknemers en mensen met een arbeidsbeperking te vergroten.*

De gemiddelde uittreedleeftijd is de afgelopen jaren gestegen van 61 jaar in 2006 tot 63 jaar 2011. Volgens het CBS stijgt de pensioenleeftijd sinds 2007 voornamelijk als gevolg van de wetswijzigingen en regelgeving gericht op inperking van de regelingen voor vervroegd pensioen. Het uitstellen van de pensioendatum vertaalt zich ook in een hogere netto arbeidsparticipatie. De participatiegraad van 55 tot 60 jarigen steeg met 12

<sup>1</sup> Kamerstukken II, vergaderjaar 2010–2011, 29 544, nr. 329.

procentpunt naar 68,2% terwijl de participatiegraad onder 60 tot 65 jarigen met 15 procentpunt steeg naar 36%. De regering verwacht dat de versnelde verhoging van de AOW-leeftijd vanaf 2013 zal deze trend op korte termijn verder zal versterken. De maatregelen in het Vitaliteitspakket, in samenhang met de uitvoering van de Beleidsagenda 2020 van de Stichting van de Arbeid zullen er aan bijdragen dat de duurzame inzetbaarheid van werkenden wordt vergroot en de werkkansen van ouderen, uitkeringsgerechtigden en arbeidsgehandicapten worden versterkt. Ten opzichte van de huidige situatie worden de regelingen transparanter, eenvoudiger en meer gericht.

### 3. Financiële gevolgen

#### *Financiële effecten*

*De leden van de PvdA-, PVV- en CDA-fracties vragen naar een nadere toelichting op de basis van de realisaties van de afgelopen jaren met betrekking tot premiekortingen. De leden van de PvdA-fractie vragen daarbij op welke gegevens de regering de conclusie baseert dat het vastgestelde budget voor de mobiliteitsbonussen uit het begrotingsakkoord afdoende is. De leden van de PVV-fractie vragen daarbij of de genoemde aantallen eerder de resultante zijn van budget gedeeld door subsidie, rekening houdend met een ingeschatte verhouding tussen uitkeringsgerechtigden ouder dan 50 jaar en arbeidsgehandicapten die met loondispensatie gaan werken.*

Onderstaande tabel bevat een overzicht van het budgettaire beslag van de premiekortingen en mobiliteitsbonussen. Op de eerste regel staan de kosten zoals opgenomen in de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel premiekortingen (Tweede Kamer, vergaderjaar 2008–2009, 31 707, nr. 3). Met dit wetsvoorstel werden de premiekortingsregelingen voor 50-plussers en 62-plussers ingesteld. Daarbij zijn de kosten van de reeds langer bestaande premiekorting voor arbeidsongeschikten opgeteld. Regel twee bevat de realisaties voor de jaren 2009 tot en met 2011 voor de drie premiekortingen. Op regel drie staat het budget dat beschikbaar is voor mobiliteitsbonussen voor arbeidsgehandicapten en 50-plussers.

Budgettair beslag premiekortingen	2009	2010	2011
1. Wetsvoorstel 2009 + AGH	421	686	933
2. Realisaties	255	346	415
3. Budget vanaf 2013			

De gerealiseerde kosten van de premiekortingen in de afgelopen jaren zijn lager dan bij invoering in 2009 werd verwacht. Deze lagere uitgaven zijn deels veroorzaakt door een slechtere conjunctuur, deels zijn de effecten structureel. Bij een conservatieve aanname met betrekking tot het structurele effect zullen de kosten van de premiekortingen in de toekomst binnen het gebudgetteerde kader blijven van 693 miljoen in 2013 en 655 miljoen structureel. De in het wetsvoorstel genoemde aantallen zijn niet het resultaat van het budget. De aantallen zijn gebaseerd op een gemiddelde (structurele) uitstroom van oudere uitkeringsgerechtigden en arbeidsgehandicapten naar werk. Hierbij is rekening gehouden met een beleidseffect als gevolg van de mobiliteitsbonussen.

*De leden van de PvdA- en CDA-fracties vragen of de regering extra kosten verwacht als gevolg van de controle door de Belastingdienst op de voorgestelde wijzigingen en zo ja, hoe hoog die kosten zijn. De leden van de PvdA- en CDA-fracties vragen of de regering kan toelichten waardoor*

*de extra uitvoeringskosten van het uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) worden veroorzaakt.*

Dit wetsvoorstel leidt naar verwachting niet tot extra uitvoeringskosten voor de Belastingdienst. Het wetsvoorstel voorziet enkel in het verhogen van de huidige bedragen voor de premiekortingen. Hiermee hangen geen extra controleactiviteiten samen.

De extra uitvoeringskosten voor het UWV als gevolg van dit wetsvoorstel bestaan uit € 31 duizend voor aanpassingen in de polisadministratie en € 13 duizend voor aanpassingen ten behoeve van het klantcontact en klantcommunicatie. Op basis van een bestuurlijke afspraak tussen het ministerie van SZW en UWV worden uitvoeringskosten als gevolg van beleidswijzigingen kleiner dan € 1 miljoen binnen het reguliere budget van UWV opgevangen.

*De leden van de PVV- en ChristenUnie-fracties vragen welke maatregelen de regering voornemens is te nemen om oudere werklozen aan het werk te helpen indien sprake is van een budgetoverschrijding. Deze leden vragen of de regering op dit punt alternatieven heeft overwogen, welke dat waren en zo nee, waarom dit niet is overwogen. De leden van de ChristenUnie-fractie vragen daarbij hoe de regering dan de arbeidsparticipatie van ouderen gaat bevorderen.*

Wanneer zich in de toekomst een overschrijding voordoet, zal moeten worden omgebogen. Er is op dit moment nog geen specifieke maatregel gekozen. Afhankelijk van de oorzaak van de overschrijding en de situatie op dat moment op de arbeidsmarkt zullen alternatieven afgewogen worden ter dekking van de overschrijding. Het kan zowel gaan om aanpassing van de doelgroep als om aanpassing van de hoogte van de bonus.

*De leden van de D66-fractie constateren dat de regering bij de berekening van het budgettaire beslag heeft aangenomen dat in 2016 het gemiddelde (structurele) niveau wordt bereikt. Ze vragen hoe zich dit verhoudt tot de aannames die het Centraal Planbureau doet over de termijn waarop de conjunctuur het evenwicht bereikt.*

Het conjunctuureffect in het budgettaire beslag van de premiekortingen is berekend op basis van cijfers uit Centraal Economisch Plan van het Centraal Planbureau. Het Centraal Planbureau veronderstelt dat de economie in 2015 in evenwicht is. Daarbij is de verwachte uitstroom uit een uitkering van 50-plussers naar verwachting gelijk aan de gemiddelde (oftewel) structurele uitstroom. Doordat werkhervatters langer dan één jaar gebruik kunnen maken van de mobiliteitsbonus, is verondersteld dat het budgettaire beslag in 2016 het structurele niveau bereikt.

*Deze leden vragen de regering om een overzicht van het beoogde totaalpakket aan maatregelen ter bevordering van de arbeidsmarkt ouderen en vragen de regering tevens om inzicht in het budgettaire beslag per regeling voor de komende jaren en structureel.*

De in het Begrotingsakkoord 2013 aangekondigde maatregelen op het terrein van AOW en WW/ontslag, zullen de dynamiek op de arbeidsmarkt voor ouderen een nieuwe impuls geven en de trend van een toenemende arbeidsparticipatie van ouderen verder versterken. Het pakket voor het bevorderen van de arbeidsmarktpositie van ouderen zal daarnaast voornamelijk bestaan uit de mobiliteitsbonus voor oudere uitkeringsgerechtigden. Het budget hiervoor bedraagt 693 miljoen in 2013 en 655 miljoen structureel. De overname loondoorbetaling bij ziekte voor werknemers ouder dan 55 jaar (no risk polis) bedraagt 5 miljoen in 2013 en volgende jaren. Daarnaast zijn er bij het UWV faciliteiten beschikbaar zoals de proefplaatsing en een passend werkaanbod (zie ook de vraag hierover van de leden van de PVV-fractie pag. 9).

*De leden van de ChristenUnie-fractie vragen of de regering nader kan toelichten waarop de verwachte aantallen personen, die recht zullen hebben op mobiliteitsbonus, zijn gebaseerd.*

Het verwachte aantal in dienst genomen uitkeringsgerechtigden ouder dan 50 jaar dat recht heeft op een mobiliteitsbonus is gebaseerd de gemiddelde uitstroom naar werk van deze doelgroep over een langere periode. Daarbij is rekening gehouden met een beleidseffect als gevolg van de mobiliteitsbonussen. Zie hiervoor ook de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel Premiekortingen (Tweede Kamer, vergaderjaar 2008–2009, 31 707, nr. 3). Bij de arbeidsgehandicapten zijn de aantallen gebaseerd op het aantal werkhervattingen van arbeidsgehandicapten.

#### *Administratieve lasten*

*De leden van de PvdA-fractie vragen of de regering nader kan toelichten wat de administratieve lasten zijn bij de huidige premiekortingsregelingen, inclusief de aangifte bij de Belastingdienst. Deze leden vragen ook wie de doelgroepenverklaring afgeeft en hoe dat in zijn werk gaat.*

De premiekorting is sinds 2010 als een afzonderlijke rubriek in het collectieve werkgeversdeel van de loonaangifte zichtbaar, 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 worden. Werkgevers geven in een rubriek «premiëkorting ouderen,» van het nominatieve deel van de huidige loonaangifte aan of er wel of geen premiekorting van toepassing is. In hun administratie moeten werkgevers een document 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. Zie hiervoor ook de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel Premiekortingen (Tweede Kamer, vergaderjaar 2008–2009, 31 707, nr. 3).

Indien de werkgever de premiekorting oudere werknemers wil toepassen, dan moet de werkgever kunnen bewijzen dat de werknemer voor zijn indiensttreding een uitkering ontving. De werknemer kan een verklaring bij zijn uitkerende instantie aanvragen waarin staat dat hij recht had op een uitkering voor hij bij de werkgever in dienst trad. De werknemer kan de werkgever machtigen voor het aanvragen van een doelgroepverklaring. De werkgever dient de verklaring te bewaren bij zijn loonadministratie.

*Deze leden vragen verder naar de inhoud van de regels die voor de loonadministratie kunnen worden gesteld.*

De mogelijkheid om dit te regelen is opgenomen voor de toepassing van de bonus arbeidsgehandicapte werknemers. Er zal nog nader bezien worden of een dergelijke regeling nodig is. Uitgangspunt is, dat de Belastingdienst op grond van objectieve gegevens die al bekend zijn in verband met de premie- en belastingheffing of informatie die direct verkregen kan worden van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen kan controleren of de werknemer voldoet aan de vereisten voor toepassing van de premiekorting arbeidsgehandicapte werknemers. Alleen als blijkt dat extra informatie noodzakelijk is voor de controle op de toepassing van de premiekorting arbeidsgehandicapte werknemer, zal dit geregeld worden. Het zou dan gaan om een verklaring van het UWV of een college van B&W of een andere uitkeringsinstantie waaruit blijkt dat de werknemer tot de doelgroep behoort.

## II. ARTIKELSGEWIJS

### 4. Artikel II Inwerkingtreding

*De leden van de VVD-, PvdA- en PVV-fractie hebben over de voorgestelde inwerkingtredingsbepaling nog enkele vragen. De regering licht toe dat het onderhavige wetsvoorstel wordt gezien in samenhang met andere wetten. De VVD-fractie vraagt welke wetten de regering bedoelt en of dit ook betekent dat de door de regering bedoelde wetten allemaal in werking moeten treden voordat het onderhavige wetsvoorstel in werking treedt of er een uiterste inwerkingtredingsdatum voor het samenhangende pakket aan wetgeving is. De leden van de PvdA- en PVV- fracties vragen of de regering kan toelichten op welk tijdstip de voorgestelde wijzigingen uiterlijk in werking moeten treden om een goede uitvoering met ingang van 1 januari 2013 mogelijk te maken. De leden van de PvdA-fractie vragen daarbij of de regering verwacht dat de voorgestelde wijzigingen probleemloos kunnen worden ingevoerd op 1 januari 2013.*

Dit wetsvoorstel wordt in samenhang gezien met het wetsvoorstel verhoging AOW- en pensioenrichtleeftijd (33 290) en de Wet uitwerking fiscale maatregelen begrotingsakkoord 2013 (in verband met het niet invoeren van de werkbonus werknemers). Derhalve dient de datum van inwerkingtreding daarop te worden afgestemd. Afhandeling van dit wetsvoorstel vóór het zomerreces is dringend gewenst in verband met de beoogde inwerkingtredingsdatum van het wetsvoorstel met ingang van 1 januari 2013. De grondslag voor de specificaties van het loonaangiftebericht 2013 wordt namelijk begin juli 2012 vastgesteld en kan dan niet meer gewijzigd worden. Het loonaangiftebericht is van belang voor een goede uitvoering van de maatregelen in dit wetsvoorstel. De regering verwacht op basis van de commentaren van zowel Belastingdienst als UWV dat de maatregelen zonder problemen kunnen worden ingevoerd, mits rekening wordt gehouden met het bovenstaande.

*De leden van de VVD-fractie vragen hoe betrokkenen (werkgevers en de doelgroepen) worden geïnformeerd over het onderhavige wetsvoorstel. Het is naar de mening van deze leden van groot belang voor het succes van het instrument premiekorting dat werkgevers ook daadwerkelijk weten dat deze korting bestaat. De leden van de PvdA- en PVV-fractie vragen op welke wijze betrokkenen worden geïnformeerd over de voorgestelde wijziging. De leden van de CDA-fractie vragen of er nog extra voorlichting wordt gegeven over de voorgestelde verhoging van de premiekortingen.*

Met betrekking tot de voorlichting is het van belang te weten dat de onderhavige maatregelen in dit wetsvoorstel wijzigingen betreffen van reeds bestaande maatregelen. De premiekorting oudere werknemers is in 2009 ingevoerd en bestaat dus al drie jaar; er wordt volop gebruik van gemaakt. Dit wetsvoorstel verhoogt de bestaande premiekorting van € 6 500 naar € 7 000. De premiekorting arbeidsgehandicapten bestaat nog langer. Met dit wetsvoorstel worden ook die bedragen aanzienlijk verhoogd van in beginsel circa € 2 000 naar € 7 000.

De Belastingdienst zal in het najaar van 2012 alle inhoudingsplichtigen (werkgevers) door middel van een digitale nieuwsbrief, waarin alle wijzigingen per 1 januari 2013 worden opgenomen, informeren. Daarnaast worden er door de belastingdienst intermediairdagen voor belastingadviseurs en accountants georganiseerd in het najaar, waarbij aandacht is voor wijzigingen op het gebied van de loonheffingen. Bovendien worden de wijzigingen verwerkt in het handboek Loonheffingen voor 2013.

Daarnaast zal door het UWV en de Belastingdienst aandacht worden besteed aan de bonussen voor oudere werklozen en arbeidsgehandicapten via de gebruikelijke kanalen, zoals de website.

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
H. G. J. Kamp