

Vergaderjaar 2008–2009

31 869

Wijziging van de Ziektewet om in geval van ziekte in de vijf jaren na aanvang van de dienstbetrekking ziekgeld uit te keren aan langdurig zieke oudere werknemers indien voorafgaand aan de dienstbetrekking sprake was van werkloosheid van ten minste 52 weken (Tijdelijke wet compensatieregeling loonkosten bij ziekte van oudere en voormalig langdurig werklozen)

Nr. 6

NOTA NAAR AANLEIDING VAN HET VERSLAG

Ontvangen 29 april 2009

Inhoudsopgave:

1. Algemeen	1
2. Compensatieregeling loonkosten bij ziekte van oudere en voormalig langdurig werklozen	8
3. Financiële gevolgen	9

HOOFDSTUK 1 ALGEMEEN

De regering heeft met belangstelling kennisgenomen van het verslag van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid bij het wetsvoorstel Tijdelijk wet compensatieregeling loonkosten bij ziekte van oudere en voormalig langdurig werklozen.

Met dit wetsvoorstel krijgen werkgevers de loonkosten vergoed bij ziekte van oudere en langdurig zieke werknemers die voor ze in dienst kwamen minstens 52 weken werkloos waren. Gestreefd wordt dit wetsvoorstel op 1 juli 2009 in werking te laten treden. Verder geldt deze wet voor personen die op de datum van inwerkingtreding van dit wetsvoorstel 55 jaar of ouder zijn. De regering wil met deze compensatieregeling de kans vergroten dat oudere werklozen een baan krijgen. Veel werkgevers zijn huiverig om langdurige werklozen van 55 jaar en ouder in dienst te nemen, omdat bij ziekte het loon moeten worden doorbetaald en het beeld bestaat dat ouderen een hoger ziekteverzuim hebben. De compensatieregeling neemt deze drempel weg. Het UWV gaat de werkgever compenseren voor de doorbetaling van het loon als de desbetreffende werknemer langer dan dertien weken ziek is. De werkgever krijgt de compensatie als de werknemer binnen de eerste vijf jaar na indiensttreding ziek wordt.

De leden van de CDA-fractie geven aan dat het voorstel past in het pleidooi van de CDA-fractie voor een hogere arbeidsdeelname van ouderen te bereiken door een cultuuromslag bij werkgevers te bereiken. De leden van

de CDA-fractie ondersteunen het voorstel om door invoering van een tijdelijke compensatieregeling de werkgevers tegemoet te komen in de kosten van loondoorbetaling bij ziekte van voormalig werklozen van 55 jaar en ouder. Zij constateren met genoegen dat dit wetsvoorstel uitvoering geeft aan het advies van de Commissie Arbeidsparticipatie om een no-riskpolis voor oudere langdurige werklozen in te voeren. De leden van de CDA-fractie hopen en verwachten dat deze maatregel samen met de premiekorting voor ouderen uiteindelijk tot een cultuuromslag bij werkgevers zal leiden, waardoor meer ouderen aan de slag komen. De leden van de CDA-fractie zijn het gezien de beoogde cultuuromslag eens met de tijdelijkheid van de maatregel en ondersteunen het voorstel om de compensatieregeling van toepassing te laten zijn op langdurig werklozen die op de datum van inwerkingtreding van dit wetsvoorstel 55 jaar of ouder zijn, hetgeen betekent dat de compensatieregeling na tien jaar zal eindigen.

De leden van de fractie van de PvdA en hebben met belangstelling kennis genomen van het wetsvoorstel.

De leden van de SP-fractie hebben kennis genomen van het wetsvoorstel en onderschrijven de noodzaak om maatregelen te treffen zodat werklozen van 55 jaar en ouder meer kansen krijgen op de arbeidsmarkt. De leden van de VVD-fractie hebben het wetsvoorstel met belangstelling gelezen.

De leden van de PVV-fractie hebben kennisgenomen van het voorliggende wetsvoorstel.

In de nota naar aanleiding van het verslag (hierna: nota) beantwoordt de regering de vragen in het verslag. De nota volgt grotendeels de indeling van het verslag. Wel zijn de antwoorden meer naar onderwerp gerangschikt.

De leden van de CDA-fractie vragen of het verwachte effect van deze maatregel op korte termijn, gezien de huidige economische crisis, zichtbaar zal zijn. Zij vragen of de regering hier een indicatie voor kan geven? Ook de leden van de fractie van de PvdA vragen zich af of dit voorstel is achterhaald door de werkelijkheid of overeind blijft in en na de crisis?

In tijden van crisis worden meer mensen ontslagen en zullen werkgevers minder snel geneigd zijn om werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt (allochtonen, arbeidsgehandicapten, langdurige en oudere werklozen) in dienst te nemen. Het risico van langdurige uitkeringsafhankelijkheid ligt daarom voor deze groepen op de loer. In de komende tijd moeten de inspanningen erop gericht zijn om juist deze kwetsbare groepen beschikbaar te houden voor de arbeidsmarkt en waar mogelijk zo snel mogelijk te laten doorstromen naar een nieuwe baan. De maatregelen die de regering in de afgelopen periode heeft genomen en voornemens is te treffen om de arbeidsmarktpositie van kwetsbare groepen te ondersteunen blijven daarom onverkort van belang. Dit wetsvoorstel draagt daar aan bij door een belemmering bij werkgevers weg te nemen om oudere en langdurige werklozen in dienst te nemen.

De leden van de CDA-fractie vragen aan te geven welk effect de regering verwacht op korte en lange termijn in termen van grotere bereidheid om oudere werklozen in dienst te nemen.

De leden van de PvdA-fractie constateren dat het voorliggende voorstel tijdelijk van aard is, niet in de laatste plaats omdat wordt verondersteld dat de problematiek omtrent het vinden van werk door 55-plussers door demografische ontwikkelingen, vermenigvuldigd met inzet van kabinets- en sociale partners rond 2019 (de einddatum van de voorgestelde wet) zal zijn opgelost. De leden van de PvdA-fractie vragen welke indica-

toren de regering heeft om deze veronderstelling te onderbouwen. Zij vragen wat er gedaan kan worden (zowel in als buiten deze wet) als blijkt dat de situatie voor werkzoekende 55-plussers niet structureel verbetert in de komende tien jaar. In het verlengde hiervan vragen de leden van de PvdA-fractie of de regering een benchmark of streefcijfer hanteert als het om arbeidsparticipatie van 55-plussers gaat. De leden van de VVD-fractie vragen of de regering een concrete doelstelling voor de arbeidsparticipatie van ouderen heeft gesteld? Zo ja, hoe is deze geformuleerd? Zo nee, wanneer is er volgens de regering sprake van succes als het gaat om de arbeidsparticipatie van ouderen?

Om het in dienst nemen van ouderen aantrekkelijker te maken, moet de opstelling van de werkgever positief worden beïnvloed. Om dit te bewerkstelligen is een eerste stap gemaakt door middel van de inzet van het instrument van premiekorting dat kan worden ingezet voor werkloze uitkeringsgerechtigden die 50 jaar of ouder zijn (Wet van 29 december 2008 tot wijziging van de Wet financiering sociale verzekeringen en enige andere wetten in verband met de invoering van een premiekorting voor het in dienst nemen van uitkeringsgerechtigden van 50 jaar en ouder en het in dienst houden van werknemers van 62 jaar en ouder Stb. 2008, 598). Het kabinet verwacht dat deze premiekorting de positie van ouderen structureel zal verbeteren. Dit is echter een geleidelijk proces. Naar verwachting zullen de jongere werkloze uitkeringsgerechtigden binnen de doelgroep voor de premiekorting daarvan het eerst profiteren. Het is daarom nodig om voor de groep werklozen van 55 jaar en ouder een extra impuls in te zetten om de opstelling van werkgevers positief te beïnvloeden. Uit de verzuimstatistiek blijkt namelijk dat werknemers van 55 jaar en ouder weliswaar niet vaker ziek zijn dan andere werknemers, maar dat als zij ziek zijn er gemiddeld wel sprake is van een langere ziekteperiode in vergelijking tot andere werknemers. Om de huivering hiervoor en uiteraard voor de financiële gevolgen hiervan bij werkgevers weg te nemen, dient het onderhavige wetsvoorstel. Tevens profiteren ouderen van de inkomstenverrekening in de WW (Wijziging van de Werkloosheidswet in verband met het vergroten van kansen op werk voor langdurig werklozen; Kamerstukken II 2009/09, 31 767) doordat het aantrekkelijker wordt om lager betaalde arbeid te accepteren. Voor degenen die 57 jaar of ouder zijn geldt een verhoogde arbeidskorting op de te betalen belasting waardoor het netto-inkomen uit arbeid stijgt en voor degenen die 62 jaar en ouder zijn wordt werk aantrekkelijker doordat hun een doorwerkbonus wordt verleend.

Het kabinet verwacht dat een tijdelijke stimulans voldoende is, aangezien het komende kabinetsbeleid en de inzet van sociale partners de houding tegenover ouderen zal veranderen. Daarnaast zal door de toenemende vergrijzing in de komende tien jaar een grote groep oudere werknemers (de babyboomgeneratie) als gevolg van pensionering de arbeidsmarkt verlaten. Hierdoor zal er een grote vervangingsvraag op de arbeidsmarkt optreden. Dit zal de arbeidsmarktpositie van oudere werknemers en langdurig oudere en langdurige werklozen verbeteren.

Met betrekking tot participatie geldt in het algemeen de kabinetsdoelstelling om in 2016 een arbeidsparticipatie van 80% te realiseren. Om dit te bereiken moet ook de arbeidsdeelname van ouderen worden verhoogd. Met betrekking tot de arbeidsdeelname van ouderen gelden specifiek de volgende doelen:

- Nederland heeft zich gecommitteerd aan de Lissabondoelstelling om in 2010 uit te komen op een arbeidsparticipatie van ouderen (55–64 jaar) van 50% (voor banen van 1 uur of meer).
- Nederland heeft zichzelf tot doel gesteld de arbeidsparticipatie

ouderen (55–64 jaar) met banen van 12 uur of meer in 2010 op het niveau van 45% te brengen.

Dit wetsvoorstel en de reeds getroffen maatregelen gericht op ouderen dragen bij aan het verhogen van de arbeidparticipatie van ouderen.

De leden van de VVD-fractie vragen de regering aan te geven bij welke gelegenheid, met welke periodiciteit en met welke indicatoren de Kamer geïnformeerd zal worden over de uitvoering van het wetsvoorstel.

Over de positie van ouderen op de arbeidsmarkt wordt uw Kamer geïnformeerd door middel van het bericht arbeidsmarkt. Verder is in het kader van het wetsvoorstel premiekorting ouderen met uw Kamer afgesproken dat er een evaluatie plaatsvindt naar onder meer de positie van ouderen op de arbeidsmarkt. Over twee jaar moet de eerste evaluatie zijn afgerond. Vervolgens vindt tweejaarlijks een nieuwe evaluatie plaats.

Tenslotte zal het UWV informatie verstrekken over het gebruik van het instrument compensatieregeling. Hierbij wordt opgemerkt dat de doelstelling van dit wetsvoorstel is om werkgevers te stimuleren langdurig en oudere werklozen in dienst te nemen. Het feitelijk gebruik van de compensatieregeling is hiervoor geen graadmeter, omdat dit alleen aangeeft hoeveel oudere en voormalig werklozen na indiensttreding ziek zijn geworden voor een periode langer dan 13 weken.

De leden van de CDA-fractie vragen of overwogen is om voor andere groepen langdurig werklozen een no-riskpolis in te voeren en waarom is besloten om hier niet toe over te gaan?

De leden van de VVD-fractie vragen waarom de doelgroep is beperkt tot oudere werklozen uit de WW en waarom het wetsvoorstel niet geldt voor andere oudere werklozen (bv. WWB-gerechtigden, IOAW-gerechtigden).

Het wetsvoorstel ziet specifiek op oudere en langdurig werklozen met een WW-uitkering. De huidige (reeds bestaande) no-risk polis voorziet in overname van de loonbetaling in geval van een zieke werknemer met een arbeidsongeschiktheidsverleden. Voor deze doelgroepen is er derhalve geen aanvullende regeling nodig.

De nieuwe compensatieregeling wijkt af van de bestaande no riskpolis, omdat het niet primair een probleem van arbeidsongeschiktheid, maar van werkloosheid betreft.

Andere oudere en langdurige werklozen komen voor in de WWB en de IOAW. Beide wetten worden uitgevoerd door de gemeenten. Gemeenten hebben met het participatiebudget alle beleidsruimte om middelen in te zetten om de indiensttreding van oudere werklozen te bevorderen.

De leden van de PvdA-fractie nemen aan dat dit voorstel vooral de werkgevers in Nederland moet stimuleren. Zij vragen hoe enthousiast werkgevers (bijvoorbeeld in de vorm van VNO-NCW) zijn over dit voorstel?

De leden van de VVD-fractie vragen of het voorliggende wetsvoorstel afgestemd is met werkgevers(organisaties)? Zo ja, konden de werkgevers met de vormgeving van het wetsvoorstel instemmen? Zo nee, hoe weet de regering of de no-riskpolis voldoende aantrekkelijk is om de in de financiële paragraaf geschetste effecten te realiseren?

Dit wetsvoorstel is een uitwerking van een advies van de Commissie arbeidsparticipatie en maakt onderdeel uit van de toezeggingen van het kabinet aan sociale partners in het najaarsoverleg 2008. Sociale partners hebben dan ook kennisgenomen van het wetsvoorstel. Het MKB Nederland heeft in reactie op het kabinetsbesluit in een persbericht laten weten met instemming kennis te hebben genomen van het wetsvoorstel.

De leden van de SP-fractie vragen of de regering alternatieven heeft overwogen en op welke gronden voor het voorliggend voorstel is gekozen.

Indien de regering geen alternatieven heeft overwogen vragen de leden van de SP-fractie of de regering dit alsnog wil doen. De leden van de VVD-fractie vragen of de regering heeft overwogen om voor alle instrumenten om de arbeidsmarkt voor ouderen open te breken één leeftijdsgrens te hanteren.

De compensatieregeling maakt onderdeel uit van het advies van de Commissie Arbeidsparticipatie. De Commissie Arbeidsparticipatie heeft na een grondige analyse geconstateerd dat de arbeidsmarkt voor ouderen op slot zit. Om de arbeidsmarkt voor ouderen open te breken heeft zij geadviseerd om een no-riskpolis voor oudere werklozen in te voeren. De regering heeft in de kabinetsreactie aangegeven dit advies over te nemen. De compensatieregeling maakt onderdeel uit van een pakket maatregelen dat de regering treft om de arbeidsmarktpositie van ouderen te verbeteren. De wet premiekorting oudere werknemers is op 1 januari 2009 in werking getreden. Met de wet premiekorting is een gerichte tijdelijke korting ingevoerd op de sociale premies voor werkgevers die werklozen van 50 jaar en ouder in dienst nemen of werknemers van 62 jaar en ouder in dienst hebben.

Tevens profiteren ouderen van de inkomstenverrekening in de WW (beoogde inwerkingtreding per 1 juli 2009), doordat het aantrekkelijker wordt om lager betaalde arbeid te accepteren. Door de leeftijdsafhankelijke arbeidskorting, waarbij vanaf 57 jaar en ouder de arbeidskorting trapsgewijs verhoogd wordt, stijgt het netto-inkomen uit arbeid en voor degenen van 62 jaar en ouder wordt werk aantrekkelijker doordat hen een doorwerkbonus wordt verleend.

De regering heeft niet overwogen de leeftijdsgrenzen gelijk te trekken. Uit statistische gegevens blijkt dat werklozen van 55 jaar of ouder het extra moeilijk hebben om te gaan participeren op de arbeidsmarkt. Het is daarom juist goed dat het instrumentarium dat de regering beschikbaar stelt aansluit bij de specifieke belemmeringen bij deze doelgroep. De compensatieregeling wordt daarom ingevoerd als een tijdelijke extra stimulant voor de doelgroep die op de datum van inwerkingtreding al 55 jaar of ouder is.

De leden van de SP-fractie vragen de regering een overzicht te verschaffen van alle regelingen waar werkgevers en werknemers bij ziekte aanspraak op kunnen maken die een uitzondering zijn van de loondoorbetalingsverplichting.

De leden van de VVD-fractie verzoeken de regering een overzicht te geven van alle regelingen die worden ingezet om de arbeidsmarkt voor ouderen open te breken.

Zoals ook bij de parlementaire behandeling van de Wet stimulering arbeidsparticipatie (hierna: wet STAP) en de wet premiekorting oudere werknemers is aangegeven is er een breed pakket aan instrumenten beschikbaar om werkzoekenden te ondersteunen bij re-integratie. De instrumenten richten zich enerzijds op de werkzoekenden en anderzijds op de werkgevers die hen in dienst moeten nemen. Maatregelen worden specifiek afgestemd op belemmeringen bij een bepaalde groep. Als de maatregel meer generiek wordt, leidt dit tot onaanvaardbare dead weight loss.

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

Werkgevers

- De invoering van een tijdelijke compensatie van loonkosten bij ziekte voor het in dienst nemen van werklozen van 55 jaar en ouder, waar-

door werkgevers gevrijwaard zijn van de kosten van loondoorbetaling bij langdurige ziekte (dit wetsvoorstel).

- Werkloze ouderen aannemen en langer in dienst houden stimuleren. De bestaande premievrijstelling ouderen is omgebouwd in een beter gerichte tijdelijke korting op de sociale premies voor werkgevers die werklozen van 50 jaar en ouder in dienst nemen of werknemers van 62 jaar en ouder in dienst hebben.
- Leeftijdsbewust personeelsbeleid in bedrijven bevorderen door dit in het overleg met de sociale partners aan de orde te stellen. Op dit moment is nog te veel sprake van een ouderenbeleid dat voorziet in ontzietmaatregelen die ouderen duurder maken. Tijdens de participatietop hebben de sociale partners afgesproken om generieke ontzietmaatregelen af te bouwen. De opbrengst van de afbouw kan ingezet worden voor leeftijdsbewust personeelsbeleid

Werknemers

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

Daarnaast zijn nog de volgende stimulansen gericht op werkgevers:

- No-riskpolis bij ziekte: de werkgever die een arbeidsongeschikte of iemand met structurele functionele beperkingen waarvoor de gemeente verantwoordelijk is, in dienst neemt, wordt gecompenseerd voor de kosten van loondoorbetaling bij ziekte wanneer betrokkene binnen vijf jaar wegens ziekte uitvalt.
- Premiekorting voor arbeidsgehandicapten: dit is een korting op de af te dragen premies door de werkgever. Werkgevers hoeven de premiekorting niet aan te vragen, maar houden de korting maandelijks in op de totaal verschuldigde premieafdracht aan de Belastingdienst. De premiekorting arbeidsgehandicapte is een jaarlijks bedrag van € 2042, gedurende 3 jaar. Voor jonggehandicapten geldt een extra bedrag. Op jaarbasis gaat het om een extra bedrag van € 1 360, gedurende 3 jaar. Per jaar ontvangt de werkgever dus € 3 402 aan premiekorting.
- Loondispensatie voor Wajongers: loondispensatie ontslaat de werkgever van de arbeidsrechtelijke verplichting om het wettelijke minimumloon te betalen aan een Wajonger die niet op het niveau van het functieloon kan werken. Het loon wordt aangevuld vanuit de uitkering.
- Loonkostensubsidie: om langdurig werklozen of arbeidsongeschikten jonger dan 50 jaar in dienst te nemen is met de Wet STAP de mogelijkheid van loonkostensubsidie geïntroduceerd voor het UWV (gemeenten kennen deze mogelijkheid al).
- Tegemoetkoming in kosten. Een werkgever die meer kosten moet maken om een werknemer met een ziekte of handicap in dienst te nemen, kan daar een vergoeding voor krijgen. Het gaat dan om de kosten voor bijvoorbeeld communicatiemiddelen of van de inrichting van zijn bedrijf. Het kabinet doet nog een voorstel om het drempelbedrag daarin af te schaffen. (De werknemer zelf komt in aanmerking voor aanpassingen op de werkplek als die nodig zijn. Het gaat om

aanpassingen die de werknemer kan meenemen naar een andere werkgever, zoals aangepaste computerapparatuur. Een werknemer kan hiertoe zelf een aanvraag bij het UWV indienen).

De leden van de fractie van de VVD verzoeken om voor een laag en modaal inkomen het effect van deze regelingen aan te geven op de loonsom voor een werkgever, gespecificeerd naar de leeftijdscategorieën 50 jaar, 55 jaar, 57 jaar, 60 jaar en 62 jaar.

De no-riskpolis bij ziekte en dit wetsvoorstel hebben geen directe invloed op de loonsom van de werkgever. Slechts als daadwerkelijk ziekte optreedt vindt er compensatie van de loonbetaling plaats. De compensatie is gelijk aan het loon dat de werkgever moet betalen (tot ten hoogste het bedrag van het maximum dagloon).

De leeftijdsafhankelijke arbeidskorting (trapsgewijze verhoging vanaf 57 jaar) en de doorwerkbonus voor werknemers van 62 jaar en ouder hebben geen invloed op de loonsom van de werkgever maar zorgen ervoor dat het netto-inkomen van de werknemer stijgt.

De instrumenten loonkostensubsidie, premiekorting ouderen en premiekorting arbeidsgehandicapte zijn wel direct van invloed op de loonkosten. Hierbij wordt opgemerkt dat de combinatie van loonkostensubsidie (LKS) en premiekorting oudere werknemer alleen aan de orde is voor een werkgever die een herbeoordeelde van 50 jaar of ouder vanuit een uitkering in dienst neemt.

Bij het in dienst nemen van een WW-gerechtigde van 50 jaar of ouder tegen een bruto loon van 120% van het minimumloon bedragen de loonkosten € 17 119 (bij een modaal loon: € 28 619). De bruto loonkosten van € 21 721 (modaal: € 32 000) zijn vermeerderd met de werkgeverslasten tot € 23 619 (modaal: € 35 119). Hierop wordt de premiekorting ouderen ad € 6 500 in mindering gebracht.

Indien de werkgever een (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemer in dienst neemt dan kan de werkgever nog aanspraak maken op € 8 000 aan loonkostensubsidie en € 2 402 aan premiekorting arbeidsgehandicapte.

In geval er sprake is van het in dienst houden van een werknemer van 62 jaar of ouder dan kan de werkgever aanspraak maken op de premiekorting ouderen ad € 2 750.

Daarnaast kan onder voorwaarden nog aanspraak worden gemaakt op de premiekorting arbeidsgehandicapten ad € 2 402. Bij in dienst houden van een werknemer komt de werkgever niet in aanmerking voor de loonkostensubsidie.

De leden van de PVV-fractie vragen of er cijfers bekend zijn van bedrijven die oudere werknemers willen aannemen, enkel met deze compensatieregeling?

Er zijn geen cijfers bekend over bedrijven die oudere werknemers willen aannemen enkel vanwege de compensatieregeling. De compensatieregeling maakt onderdeel uit van een pakket aan maatregelen gericht op de verhoging van de arbeidsparticipatie van ouderen.

Naar schatting zal de regeling voor gemiddeld 8000 mensen per jaar betekenen dat het financiële risico van langdurend verzuim geen obstakel meer is om hen in dienst te nemen.

De leden van de PVV-fractie constateren dat veel bedrijven geen oudere werknemers willen aannemen omdat die mensen met hele andere (vaak

ouderwetse) systemen hebben leren werken. Zij vragen wat de regering voornemens is aan deze groep oudere werklozen te doen?

Werklozen met een WW-uitkering hebben ongeacht hun leeftijd recht op ondersteuning bij de re-integratie door UWV. UWV heeft een breed scala aan re-integratie-instrumenten die kunnen worden ingezet ten behoeve van de werkloze werknemers.

De leden van de PVV-fractie vragen wat er gebeurt met medewerkers tussen de 50 en 55 jaar die ontslagen worden, aangezien de compensatieregeling voor mensen van 55 jaar of ouder is.

Als een werknemer van 50 jaar of ouder met recht op een uitkering wordt aangenomen dan bestaat er recht op premiekorting. De regering verwacht dat de groep tussen 50 en 55 jaar het eerst van het wetsvoorstel premiekorting zal profiteren. Statistieken wijzen ook uit dat de kans op werkhervatting voor 50-55 aanmerkelijk hoger is dan voor de groep van 55 jaar en ouder.

HOOFDSTUK 2 COMPENSATIEREGELING LOONKOSTEN BIJ ZIEKTE VAN OUDERE EN VOORMALIG LANGDURIG WERKLOZEN

De leden van de CDA- en de VVD-fractie vragen of ook uitzendbureaus die oudere en voormalig langdurig werklozen in dienst nemen, gebruik kunnen maken van deze regeling.

In lid 2 van art. 7: 691 BW is de bepaling opgenomen dat in de uitzendovereenkomst schriftelijk kan worden bedongen dat de overeenkomst van rechtswege eindigt, doordat de terbeschikkingstelling van de werknemer door de werkgever aan de derde (inlener) op verzoek van die derde ten einde komt. Dit is het zogenaamde uitzendbeding.

In geval er sprake is van een uitzendovereenkomst met uitzendbeding, en de werkgever roept dat in, eindigt de overeenkomst direct bij ziekte. In dat geval heeft de werknemer recht op een uitkering op grond van de Ziektewet (vangnet). De werkgever (het uitzendbureau) loopt dan geen risico op loondoorbetaling wegens ziekte.

Indien er geen uitzendbeding is opgenomen dan bestaat er wel een loondoorbetalingsverplichting voor het uitzendbureau. In dat geval is er sprake van een dienstverband voor bepaalde of onbepaalde tijd (net als bij een niet uitzend-dienstbetrekking).

In die situatie kan ook aanspraak worden gemaakt op de compensatieregeling in geval van langdurige ziekte.

De leden van de CDA-fractie vragen op basis van welk argument is bepaald dat de compensatie na 13 weken ziekte ingaat. In de memorie van toelichting wordt aangegeven dat werkgevers bij een latere periode van toekenning een prikkel houden om preventiebeleid te voeren en verzuim te voorkomen, maar waarom wordt gekozen voor 13 weken en niet voor de inwerkingtreding van de regeling na bijvoorbeeld 6 weken ziekte? In het voorliggende wetsvoorstel wordt gesteld dat de eerste 13 weken ziekteverzuim voor de werkgever zijn.

Is de regering het met de leden van de PvdA-fractie eens dat een periode van 13 weken voor bijvoorbeeld MKB'ers een zodanig lange periode is om een personeelslid op eigen kosten kwijt te zijn, dat zij er wellicht alsnog om deze reden van afzien om een oudere werknemer in dienst te nemen?

De reguliere loondoorbetaling van 104 weken bij ziekte geldt ook voor het MKB. Voor oudere en langdurige werklozen die de werkgever in dienst heeft genomen na inwerkingtreding van dit wetsvoorstel wordt de loondoorbetalingsplicht zonder compensatie beperkt tot de eerste 13 weken. Hiermee treedt een aanzienlijke beperking van het risico op loondoorbetaling op.

Met de compensatieregeling wordt er bewust voor gekozen om het risico op loondoorbetaling bij langdurige ziekte te compenseren. De reden hiervan is dat uit de statistieken blijkt dat ouderen gemiddeld minder vaak ziek zijn gemiddelde werknemer, maar als er sprake is van ziekte dan is er gemiddeld wel sprake van langduriger ziekteverzuim. Uit verzuimstatistieken blijkt dat pas vanaf ziektegevallen die minimaal 92 dagen duren het aandeel van 55 jaar of ouderen groter is dan voor de leeftijdsgroep 45–55 jaar (Bron: cbs-statline Nationale VerzuimStatistiek, ziekteverzuim, frequentie, verzuimduur). Gedurende de eerste 13 weken van ziekte is daarmee het ziekerisico voor de 55 jaar en ouderen niet groter. Er is dan ook geen aanleiding om al compensatie voor de loondoorbetalingsplicht te verstrekken bij ziekte na 6 weken.

HOOFDSTUK 3 FINANCIËLE GEVOLGEN

De leden van de VVD-fractie vragen of de regering in aantallen kan aangeven hoeveel oudere werklozen door werkgevers zullen worden aangetrokken als gevolg van de beoogde stimulerende werking van dit wetsvoorstel. Hebben de effecten van de economische crisis nog gevolgen voor de aannames en uitgangspunten zoals die in de financiële paragraaf van het wetsvoorstel zijn opgenomen? De leden van de PVV-fractie vragen hoeveel van de oudere werknemers de regering jaarlijks denkt duurzaam aan het werk te kunnen krijgen met deze compensatieregeling.

De regeling zal naar schatting voor gemiddeld 8000 mensen per jaar betekenen dat het financiële risico van loondoorbetaling bij langdurend verzuim geen obstakel meer is om hen in dienst te nemen. Onder de huidige economische omstandigheden is kwantificering van de effecten met meer onzekerheid omgeven. De regering verwacht echter niet dat de economische crisis dusdanige effecten heeft op de aannames in de financiële paragraaf dat deze aanpassing behoeft.

De eerste 13 weken van ziekte zijn onder de compensatieregeling voor risico van de werkgever. Reden hiervoor is dat ouderen gemiddeld niet vaker ziek zijn, maar bij ziekte wel gemiddeld langer ziek blijven. Bij de berekening van de uitkeringslasten van de compensatieregeling is het ziekteverzuimpercentage van 55-plussers na 13 weken geschat op 3% per jaar. In de raming van de kosten is rekening gehouden met een kleine verhoging van de instroom in de Wet WIA. Deze verhoogde instroom komt voort uit het feit dat door de compensatieregeling de financiële prikkel voor werkgevers om instroom in de Wet WIA te voorkomen wordt verminderd. Daarnaast is rekening gehouden met besparingen op de WW-uitkeringslasten vanwege extra uitstroom uit de WW als gevolg van de stimulerende werking van de compensatieregeling. De gesaldeerde lasten en baten van de regeling bedragen tot en met 2019 cumulatief € 15 mln.

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