



Stimuleringsmaatregelen om langer door te werken

Het kabinet geeft regelmatig aan dat het verbeteren van de positie van ouderen en/of arbeidsongeschikten op de arbeidsmarkt van groot belang is. Dit is ook een van de aanbevelingen die is gedaan door de Commissie Arbeidsparticipatie (Commissie Bakker).

De verwachting is dat door vergrijzing en ontgroening een tekort aan medewerkers ontstaat. Bovendien wordt daardoor het financiële draagvlak van de verzorgingsstaat versmald. Hiervoor bestaat een aantal stimuleringsmaatregelen. In dit artikel zetten wij de belangrijkste maatregelen voor u op een rij.

PREMIEKORTING

Werkgevers die een 50-plusser met een uitkering aannemen, krijgen daarvoor drie jaar lang een korting van EUR 6.500,- op de WW- en arbeidsongeschiktheidspremies. Het gaat hierbij om ouderen met een WW-, bijstands- of arbeidsongeschiktheidsuitkering. Verder krijgen werkgevers die een medewerker van 62 jaar of ouder in dienst houden, voor zolang de dienstbetrekking duurt, een premiekorting van EUR 2.750,- per jaar. Vanaf het jaar 2013 bedraagt de premiekorting EUR 6.500,-.

Deze regeling is op 1 januari 2009 ingegaan en vervangt de eerder bestaande premievrijstelling voor het aannemen van een medewerker van 50 jaar of ouder en het in dienst houden van een medewerker van 54,5 jaar of ouder. Deze premievrijstelling bedroeg gemiddeld EUR 1.500,- per jaar. Werkgevers die al een premievrijstelling ontvingen voor hun medewerkers van 54,5 jaar of ouder behouden deze, deze vervalt dus niet met de invoering van de nieuwe regeling.

Oudere en/of arbeidsongeschikte medewerkers

Met deze wet wil de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid meer oudere en/of arbeidsongeschikte medewerkers aan het werk helpen en/of houden. Bovendien wordt hiermee aangesloten op een van de aanbevelingen van de Commissie Bakker inzake arbeidsparticipatie. Men wilde de oude

regeling vervangen omdat deze onvoldoende ten goede kwam aan werkgevers van die oudere en/of arbeidsongeschikte medewerkers die deze steun echt nodig hebben om aan het werk te komen en te blijven. Uit onderzoek is namelijk gebleven dat het meeste geld ging naar medewerkers die ook zonder de regeling wel aan het werk zouden blijven. Dit is ook een van de redenen waarom de nieuwe regeling zich zoals aangegeven op de groep ouderen richt die een uitkering ontvangt en daarom moeilijk aan de slag komt. Mede daarom is ook besloten om de regeling een tijdelijk karakter te geven (maximaal drie jaar) en het bedrag aan premiekorting te verhogen ten opzichte van de oude regeling. Het maximum van drie jaar geldt niet voor 62-plussers die doorwerken.

DOORWERKBONUS

Mensen die na het kalenderjaar waarin ze 62 worden blijven werken, krijgen een belastingvoordeel; de zogenoemde doorwerkbonus. Deze bonus geldt ook wanneer wordt doorgewerkt na het 65e jaar. Per gewerkt jaar krijgen betrokkenen een belastingvoordeel. De hoogte hiervan varieert met het inkomen en de leeftijd en bedraagt maximaal EUR 4.591,-. In een overzicht ziet de doorwerkbonus er als volgt uit:

Leeftijd wordt	62	63	64	65	66	67 e.v.
Percentage	5%	7%	10%	2%	2%	1%
Maximaal	EUR 2.296	EUR 3.214	EUR 4.591	EUR 918	EUR 918	EUR 459

LOONKOSTENSUBSIDIE VOOR ARBEIDSONGESCHIKTEN EN WERKLOZEN

Werkgevers die medewerkers in dienst nemen die (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt of langer dan één jaar werkloos zijn, kunnen hiervoor een jaar lang subsidie krijgen. Voorwaarde is dat het moet gaan om een bestaande vacature of een nieuwe baan die na dat jaar (in beginsel) wordt voortgezet. De subsidie is maximaal 50% van het minimumloon. Daarnaast komen er participatieplaatsen om mensen met een bijstandsuitkering of uitkering van het UWV die moeilijker aan een baan komen, ervaring op te laten doen met behoud van hun uitkering. Ze ontvangen scholing en een premie, zodat ze er ook financieel op vooruit gaan. De wet biedt financiële ruimte om maximaal 30.000 WW-ers en/of deels arbeidsongeschikten aan de slag te krijgen.

WETSVORSTEL MET BETREKKING TOT DE AOW

Momenteel ligt er een wetsvoorstel met betrekking tot de AOW ter behandeling in de Tweede Kamer. Medewerkers die na hun 65e willen doorwerken, kunnen in dat geval hun AOW maximaal vijf jaar later laten ingaan. Zij ontvangen dan uiteindelijk een hogere AOW-uitkering. Het is ook mogelijk om de AOW gedeeltelijk te ontvangen. Met dit voorstel wil het Kabinet bereiken dat 65 jaar niet meer als eindpunt van het werkende leven wordt gezien. Daarnaast wil het Kabinet medewerkers de keuze geven om na hun 65e het werken geleidelijk af te bouwen.

WETSVORSTEL WIJZIGING WW

Er ligt ook een wetsvoorstel om de WW te wijzigen, met als doel werklozen sneller aan de slag te helpen. Aan mensen die langer dan een jaar een WW-uitkering ontvangen wordt door het UWV in de toekomst een baan op ieder niveau aangeboden. Werklozen moeten dat werkaanbod aanvaarden, ook als het loon lager is dan de uitkering. Het nieuwe loon wordt voor een maximale periode van twee jaar aangevuld met een WW-uitkering, zodat werken loont. Het is de bedoeling dat deze regeling per 1 juli 2009 in werking

treedt. Vooruitlopend op deze wetgeving is de richtlijn passende arbeid al aangepast, zodat voor mensen die na 1 juli 2008 werkloos zijn geworden, na één jaar alle arbeid passend is.

WETSVORSTEL COMPENSATIE LOONKOSTEN LANGDURIG ZIEKTE OUDERE MEDEWERKERS

Het kabinet wil de kans vergroten dat werklozen van 55 jaar en ouder weer aan het werk komen en heeft daarom wetgeving voorbereid die het voor werkgevers mogelijk maakt om voor langdurig zieke oudere medewerkers loonkosten vergoed te krijgen. Het gaat hierbij om een vergoeding van loonkosten van ouderen die vóórdat ze in dienst kwamen minstens 52 weken werkloos waren.

Het gaat om een tijdelijke regeling die ingaat op 1 juli 2009 en loopt tot 1 juli 2019. De regeling geldt voor medewerkers die op 1 juli 2009 55 jaar of ouder zijn. Het UWV gaat de werkgever compenseren voor de doorbetaling van het loon als de oudere medewerker langer dan dertien weken ziek is. De werkgever krijgt de compensatie als de medewerker binnen de eerste vijf jaar na het in dienst treden ziek wordt. Dit wetsvoorstel ligt inmiddels ter behandeling bij de Tweede Kamer.

MEER WETEN?

Wanneer u in het verleden geen gebruik heeft gemaakt van dergelijke stimuleringsregelingen, of van inmiddels vervallen stimuleringsregelingen, is het vaak alsnog mogelijk om hier met terugwerkende kracht aanspraak op te maken. Hiervoor, of voor eventuele andere vragen over het bovenstaande, kunt u contact opnemen met Bart Mol, consultant Corporate Wellness, tel. **020 430 53 84**. Uiteraard kunt u ook uw eigen contactpersoon bij Aon hiervoor benaderen.

REDACTIE

Allard van der Meer (eindredactie)
Ron van Harten
Gitta Junius (secretariaat)

Bart Mol
Ton Roebroek
Roelant Smit

CONTACT

Gitta Junius
038 456 3113
EB_NU@aon.nl

AUTEUR

Bart Mol

Dit bulletin is met grote zorg samengesteld door Aon Consulting Nederland C.V. Niettemin kunnen zich incidenteel onvolkomenheden voordoen. De inhoud van dit bulletin is slechts bedoeld als informatie en dient dan ook niet gezien te worden als advies. Aon Consulting Nederland C.V. aanvaardt geen enkele aansprakelijkheid voor schade die direct of indirect voortvloeit uit het gebruik van deze informatie. Vermenigvuldiging van deze publicatie of overname van de inhoud kan onder bronvermelding vrijelijk plaatsvinden.