

Bijlage 3

De huidige overheidsmaatregelen om langer doorwerken door oudere werknemers bevorderen

De overheid heeft de afgelopen jaren een aantal maatregelen ingevoerd om langer doorwerken door oudere werknemers te stimuleren.

- **Voor werknemers geldt onder meer:**

1. Verhoging van de arbeidskorting voor werknemers ouder dan 62 jaar per jaar: de doorwerkbonus¹² (2009).
2. Verhoging van de arbeidskorting voor werknemers ouder dan 57 jaar (2002).
3. Afschaffing van de WW-vervolguitkering voor werknemers van 57,5 jaar en ouder (2003). Bepanking maximale WW-duur tot 38 maanden (2006).
4. Opheffing van de vrijstelling van sollicitatieplicht voor werklozen van 57,5 jaar en ouder (2004).
5. Verbod op leeftijdsdiscriminatie bij de arbeid (2004).
6. De wet VPL: afschaffing fiscale facilitering voor VUT, prepensioen, invoering levensloopregeling (2006).
7. Bijverdienen in de bijstand (Aanvullende Inkomensvoorziening Ouderen) is financieel aantrekkelijk voor 65-plussers.
8. Levensloopregeling die aangewend kan worden voor allerlei doelen (2006). In het regeerakkoord 2010 staat dat de regeling wordt omgebouwd in een vitaliteitsregeling waarbij vervroegd uittreden niet meer mogelijk zal zijn.
9. Inkomensvoorziening oudere werklozen (IOW). Deze regeling geldt voor werknemers van 60 jaar of ouder die voor 1 juli 2011 werkloos worden en voor gedeeltelijk arbeidsongeschikte ouderen van 60 jaar of ouder na afloop van de loongerelateerde WGA-uitkering als voor 1 juli 2011 het recht op de loongerelateerde WGA-uitkering is ontstaan.

De uitkering bedraagt maximaal 70% van het wettelijk minimumloon en bij de beoordeling blijft het vermogen en het inkomen van de partner buiten beschouwing. Er is wel een sollicitatieplicht en men moet algemeen geaccepteerd werk aannemen.

De IOW vervalt op 1 juli 2016. Tussen 2015 en 2020 wordt de toetredingsleeftijd in de regeling telkens met 1 jaar verhoogd zodat er vanaf 2020 geen nieuwe instroom meer plaatsvindt. De regeling dient als vangnet zolang de werkherlevingskansen van oudere werknemers nog beduidend laag zijn.

- **Voor werkgevers geldt onder meer:**

1. Een premiekorting van maximaal € 6.500 bij een dienstverband van minimaal 36 uur per week op de sociale premies per jaar voor het in dienst nemen van een uitkeringsgerechtigde van 50 jaar en ouder (2009). De premiekorting geldt 3 jaar.

¹² Voor 2009 golden de percentages/bedragen per leeftijdsjaar:

62: 5% max. € 2.296
 63: 7% max. € 3.214
 64: 10% max. € 4.592
 65: 2% max. € 918
 66: 2% max. € 918
 67: 1% max. € 459.

Voorheen was er premievrijstelling voor de basispremie WAO/WIA voor werknemers die op 1 januari 2008 in dienst waren en die op die datum 54,5 jaar of ouder waren. Deze regeling geldt niet meer maar er is sprake van een overgangsregeling¹³.

2. Een premiekorting van maximaal € 2.750 per jaar op de sociale premies bij een dienstverband van minimaal 36 uur per week per werknemer tussen 62 en 65 jaar (2009). In 2013 wordt de maximale korting verhoogd naar € 6.500.
3. Compensatieregeling voor loonkosten bij langdurige ziekte van oudere werknemers. Werkgevers die een oudere werkloze in dienst nemen, krijgen een compensatie van UWV voor de loonkosten als de werknemer binnen 5 jaar langer dan 13 weken ziek wordt.
De regeling geldt voor werknemers die op 1 juli 2009 55 jaar of ouder waren en die 1 jaar werkloos waren voordat ze een dienstverband kregen. De regeling loopt tot 1 juli 2019.
4. Subsidierегeling leeftijdsbewust personeelsbeleid voor bedrijven die een project starten voor het vergroten van bewustwording, uitwisselen van ervaringen en informatie tussen bedrijven of stimuleren en faciliteren van het gebruik door bedrijven van ontwikkelde instrumenten.
5. Omscholingbonus voor werkgevers. Dit betreft een afdrachtvermindering voor de kosten van (sectoroverstijgende) omscholing van nieuw in dienst getreden werknemers die voorheen een uitkering hadden en van nieuw in dienst getreden werknemers die met werkloosheid bedreigd werden. De huidige vergoeding bedraagt 50% van de kosten en is aan een maximum gebonden.

• ***Andere (fiscale) maatregelen die (om-)scholing bevorderen:***

1. Persoonsgebonden aftrek voor scholingsuitgaven (gemaximeerd op € 15.000 per jaar).
2. Bevordering van EVC.
3. Opleiding tot startkwalificatie (WVA Startkwalificatie) bedoeld voor voormalig werklozen die scholing volgen gericht op het verkrijgen van een startkwalificatie. De werkgever moet via een verklaring van UWV kunnen aantonen dat de werknemer een voormalig werkloze is. Voor werknemers geldt een maximum afdrachtvermindering van € 3.000. De totale afdrachtvermindering bedraagt maximaal € 5.500 per kalenderjaar bij een aanstelling van 36 uur.
4. Leerwerktraject in het hbo (WVA Onderwijs) voor werknemers die een hbo-opleiding volgen en werkzaamheden uitvoeren die passen binnen de opleiding. Ook hier moet sprake zijn van een onderwijsarbeidsovereenkomst tussen de werkgever, de werknemer en de hbo-instelling. De afdrachtvermindering op de loonheffing bedraagt bij een aanstelling van 36 uur maximaal € 2.500 per kalenderjaar.
5. Wet Vermindering Afdracht EVC (WVA EVC). Iedere werkgever die een werknemer een EVC-procedure (met kwaliteitskeur) laat doorlopen, kan € 300 aan afdrachtvermindering ontvangen.
De vergoeding die de werkgever verstrekt aan de werknemer voor het doorlopen van een EVC-procedure, bijvoorbeeld € 1.500, wordt niet bij het loon van de werknemer opgeteld (2009). (Dit voorkomt dat de werkgever - die de werknemer compenseert voor de inkomstenbelasting – geen of weinig voordeel heeft van de afdrachtvermindering van € 300.)

¹³ Voor lopende gevallen geldt de premievrijstelling nog; er is geen sprake van nieuwe instroom.

6. ESF 2007 – 2013. Binnen het budget ESF (€ 830 mln voor 2007-2013) is ruimte voor scholing voor werkenden (Actie D) en toerusting en bemiddeling werklozen met achterstand naar arbeidsmarkt (Actie A).
 - a. Actie A: gemeenten, UWV en O&O-fondsen (totaal € 199 mln). De prioritaire groepen zijn: nuggers, ouderen 55+, gedeeltelijk arbeidsgeschikten;
 - b. Actie D: O&O-fondsen (totaal € 373 mln). Dit betreft scholing voor laagopgeleide werknemers (53,4 mln per jaar).

- ***Bekendheid en gebruik van stimuleringsmaatregelen van de overheid***

Uit onderzoek uit 2009 van TNO¹⁴ blijkt dat bijna de helft van de onderzochte bedrijven bekend is met de mogelijkheid van premievrijstelling bij de aanneming van oudere werknemers en dat bijna eenderde de tijdelijke subsidieregeling leeftijdsbewust personeelsbeleid kent.

Ongeveer 5% van de ondervraagde bedrijven maakt gebruik van een of beide regelingen. Bedrijven met relatief veel oudere werknemers in dienst en/of bedrijven met meer dan 100 werknemers blijken vaker bekend te zijn met de stimuleringsmaatregelen en maken ook meer gebruik hiervan.

¹⁴ J.F. Ybema, G. Geuskens, K. Oude Hengel, *Oudere werknemers en langer doorwerken*, 2009 TNO