



# OUDER IS WIJZER

Werkgevers zijn vaak huiverig om een oudere werknemer in dienst te nemen. Onterecht, want een oudere werknemer is op de lange termijn een minder financieel risico dan zijn jongere collega.

**D**e voordelen van een oudere werknemer ten opzichte van een jongere collega lijken overduidelijk. Uitspraken als 'de vrucht der ervaring rijpt niet aan jonge takken' en 'het verstand komt met de jaren' bevestigen dit. Het lijkt dan ook overbodig dat de overheid veel aandacht besteedt aan het in dienst nemen en houden van oudere werknemers. Toch is het hard nodig, want het enthousiasme van zowel werknemers als werkgevers is niet zo groot. Werknemers willen allemaal met pensioen en liefst ook nog voor hun 65e jaar, werkgevers zijn vaak huiverig voor de oudere werknemer vanwege de kans op de met de ouderdom gepaard gaande gebreken.

## LASTIG

Zieke en arbeidsongeschikte werknemers zijn voor een werkgever lastig. Er geldt niet alleen een loondoorbetalingsverplichting van 104 weken, ook zal de werknemer gedurende die periode gereïntegreerd moeten worden. Dit reïntegreren betekent het beschikbaar maken van passend werk in de onderneming en als het niet kan in een andere onderneming. De arbodienst of bedrijfsarts moet aan het werk en dus betaald worden, net als het reïntegratiebedrijf

dat wordt ingeschakeld. Het werk loopt ondertussen wel gewoon door. Dus om het productieverlies te beperken, moeten er ook nog kosten gemaakt worden voor werkovername door nieuw personeel of overwerk. Het is zaak om ziekte en arbeidsongeschiktheid te voorkomen. Ouder personeel in dienst nemen of houden is in dat licht bezien minder aantrekkelijk.

## LOONDOORBETALING EN WGA-PREMIEDIFFERENTIATIE 65+

Zoals gezegd heeft een werkgever een verplichting tot loondoorbetaling bij ziekte. De verplichting is voor de duur van maximaal 104 weken. In die periode betaalt de werkgever minimaal 70 procent van het loon, waarbij het loon wordt gemaximeerd op het maximumloon voor de sociale verzekeringen (rond 50.000 euro per jaar). In de eerste 52 weken van ziekte mag de werkgever niet minder dan het minimumloon betalen. De verplichting tot loondoorbetaling is opgenomen in het Burgerlijk Wetboek.

Speciaal voor oudere werknemers die vanuit minimaal een jaar WW-uitkering aan het werk komen, heeft de overheid bepaald dat de kosten na 13 weken ziekte niet voor rekening komen van de werkgever, maar voor het ZW-vangnet (artikel 29d ZW).

Anders dan bij de werknemers-

verzekeringen is de verzekerde niet een werknemer tot 65 jaar. Een leeftijdsgrens wordt niet genoemd. In feite heeft een werknemer van 100 jaar bij ziekte dus recht op 104 weken loondoorbetaling.

Werknemers die ziek zijn, komen na 104 weken in aanmerking voor een WIA-uitkering. De WIA bestaat uit twee regelingen: de IVA, voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten; de WGA, voor volledig niet duurzaam arbeidsongeschikten en gedeeltelijk arbeidsongeschikten (tussen 35 en 80 procent arbeidsongeschikt).

Voor de WGA geldt dat een werkgever financieel verantwoordelijk is voor de eerste tien uitkeringsjaren. Omdat een 65-plusser niet in de WGA kan komen (het is immers een werknemersverzekering) loopt een werkgever op dit vlak geen financieel risico. Je zou dus kunnen zeggen dat een oudere werknemer op de lange termijn een minder financieel risico is dan zijn jongere collega.

## RE-INTEGRATIE

Naast de financiële verplichtingen heeft de werkgever ook verplichtingen waar het gaat om de reïntegratie van zijn zieke werknemer. De belangrijkste verplichtingen komen voort uit de Wet verbetering poortwachter en de Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar. In deze regeling wordt de werkgever verplicht om aantekening te houden van de reïntegratie, een probleemanalyse te verlangen van de bedrijfsarts en samen met de werknemer een plan van aanpak op te stellen. Indien de werknemer kan reïntegreren, dan moet de werkgever volgens Poortwachter passend werk aanbieden. Het doel van de Wet verbetering poortwachter is om zo snel mogelijk te komen tot stabiele reïntegratie en daarmee ook instroom in de WIA zo veel mogelijk te voorkomen. WIA is voor de 65-plusser onmogelijk, maar toch gelden de reïntegratieverplichtingen ook voor deze senior medewerker. De afwijking ten opzichte van 'normale' werknemers is dat er aan het eind van de 104 weken geen WIA-aanvraag en

Oudere werknemer is op de lange termijn een minder financieel risico dan zijn jongere collega

de daaraan voorafgaande toetsing van de re-integratie-inspanningen plaatsvindt. Eventuele tekortkomingen worden daardoor niet gestraft en de vraag is hoeveel tijd en energie er daadwerkelijk in de re-integratie gestopt wordt. Het blijft echter een wettelijke verplichting en een werknemer zou de benodigde re-integratie-inspanning van zijn werkgever zo nodig kunnen afdwingen.

#### PRIVATE ONDERSTEUNING

Veel werkgevers laten zich bijstaan door private partijen op het terrein van loondoorbetaling en re-integratie. Voor het risico van loondoorbetaling bij ziekte wordt een ziekteverzuimverzekering afgesloten en de begeleiding van de zieke werknemer wordt verzorgd door arbodienst of bedrijfsarts. Deze ondersteuning is ook nodig voor de werknemer die ouder is dan 65 jaar. Werkgevers kunnen wat dat betreft tegen moeilijkheden aanlopen. De ziekteverzuimverzekering dekt van oudsher de loondoorbetaling tot op het moment dat de werknemer 65 wordt. Pas sinds enkele jaren is het mogelijk om oudere werknemers ook onder de dekking te brengen. Dit kan echter nog niet bij alle verzekeraars. Daarnaast geldt dat er voor de verzuimverzekering een nieuwe eindleeftijd wordt vastgesteld van bijvoorbeeld 67 of 70 jaar. De reden waarom dit risico moeilijk verzekeraar is, ligt in de langere medische herstelperiode van de oudere werknemer en de beperktere mogelijkheden bij re-integratie. Een verzekeraar heeft bij schade zo een langere schadeprijs, waarbij er veelal sprake zal zijn van volledige arbeidsongeschiktheid door ziekte.

Voor wat betreft arbodiensten ligt het niet zo moeilijk. Doorgaans worden de afspraken die een werkgever maakt over de begeleiding van zijn werknemers ook nageleefd bij de 65-plussers. De arbodienst heeft geen reden om de 65-plusser niet te ondersteunen, zeker niet als er een verrichtingspakket is afgesloten.

#### DE OPLOSSING

De oplossing voor het omgaan met de werknemer die met staats-

pensioen gaat, wordt tot nu toe vooral gezocht in ontslag en het aangaan van tijdelijke dienstverbanden. Dit is met name door de werking van de Flexwet geen oplossing voor de lange termijn. Na een aantal dienstverbanden is er immers weer gewoon sprake van een vast dienstverband en geldt de volledige loondoorbetalingsplicht bij ziekte.

Minister Kamp heeft hulp toegezegd. In een brief aan de Tweede Kamer van 12 augustus 2011 schrijft hij over kwesties die spelen bij het vrijwillig langer doorwerken na 65 jaar. Het gaat in deze brief voornamelijk over de perikelen met betrekking tot leeftijdsontslag, maar ook over loondoorbetaling bij ziekte en re-integratie valt iets interessants te lezen. Zo schrijft minister Kamp:

*'Ik ben van mening dat het goed zou zijn om het arbeidsrechtelijk regime voor AOW-gerechtigden aan te passen. Een "lichter arbeidsrechtelijk regime" is naar mijn mening een noodzakelijke voorwaarde om doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd te bevorderen. Bij een lichter arbeidsrechtelijk regime denk ik onder meer aan het beperken van de verplichtingen van de werkgever bij ziekte van de werknemer (zoals loondoorbetaling en re-integratie), het verruimen van de mogelijkheden voor het aangaan van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en het laten vervallen van de leeftijdsgrens van 65 jaar uit de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.'*

De minister wil in het begin van 2012 komen met een wetsvoorstel waarin de genoemde aanpassingen worden uitgewerkt. Deze aanpassingen hebben behoorlijke impact op de arbeidsmarkt, verzuimverzekeringen en re-integratiedienstverlening.

#### MOGELIJKE GEVOLGEN VAN DE AANPASSINGEN

Voor werkgevers wordt het makkelijker om oudere werknemers in dienst te houden op basis van tijdelijke contracten. Wel zullen zij rekening moeten gaan houden met de aanpassing voor wat betreft het minimumloon. Het meest interessant zal de uitwer-

king zijn van de aanpassingen in loondoorbetaling bij ziekte en re-integratie. Beperking van de loondoorbetaling kan betekenen dat de betaling in hoogte of duur wordt afgetopt. Er zou bijvoorbeeld aansluiting gezocht kunnen worden bij de regeling voor oudere uitkeringsgerechtigden die in dienst worden genomen. Deze regeling geldt momenteel voor werknemers van 55 jaar en ouder (geboren voor 8 juli 1954). Het UWV compenseert de loonkosten van langdurig zieke werknemers wanneer zij ten minste 13 weken ziek zijn. Welke regeling het ook wordt, het betekent dat de werkgever en daarmee zijn ziekteverzuimverzekering een beperking van het financiële risico zullen ondervinden. Voor verzekeraars kan dit een reden zijn om werknemers altijd in de verzekering te nemen ongeacht leeftijd. Voor werkgevers kan het daarentegen een reden zijn om deze groep juist niet te verzekeren, gezien het afgenomen risico. Afhankelijk van de uiteindelijke gewijzigde wetgeving zullen de voorwaarden van ziekteverzuimverzekeringen kunnen worden aangepast.

De begeleiding van de zieke werknemer op het terrein van re-integratie wordt waarschijnlijk ook aangepast. Zo zou bijvoorbeeld de verplichting om naar re-integratiemogelijkheden buiten de onderneming te zoeken kunnen vervallen. Het is daarnaast logisch dat als de termijn van loondoorbetaling wordt beperkt, de duur van de re-integratieverplichting daarmee synchroon loopt.

De zieke oudere werknemer wordt na de wijzigingen nog meer een aparte tak van sport dan dat het nu al is. Zo lang de oudere werknemer echter gezond zijn werk kan doen, is hij een minder risicovolle werknemer dan nu het geval is. En zeg nou zelf: een werknemer die vrijwillig doorwerkt na de pensioengerechtigde leeftijd moet op de arbeidsmarkt toch ook met open armen worden ontvangen! ●

Jeroen Vluggen  
De auteur is trainer/consultant bij  
Enkwest Opleiding & Advies B.V. te  
Apeldoorn.

Voor werkgevers wordt het makkelijker om oudere werknemers in dienst te houden op basis van tijdelijke contracten