

MEMORIE VAN TOELICHTING

Algemeen

1. Inleiding

De Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl) is vanaf 1 januari 2017 ingevoerd als onderdeel van een in 2015 tot stand gekomen breder pakket van maatregelen om via lastenverlichting bij werkgevers de arbeidsparticipatie van lagere en middeninkomens te stimuleren.¹ De Wtl biedt werkgevers een tegemoetkoming in de loonkosten als ze mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt in dienst nemen en houden. Het gaat om mensen met een laag inkomen, ouderen met een uitkering en mensen met een arbeidsbeperking. Doel van de Wtl is het leveren van een bijdrage aan een inclusieve arbeidsmarkt. Dit gebeurt via drie instrumenten: de loonkostenvoordelen (LKV), het lage inkomensvoordeel (LIV) en de tegemoetkoming verhoging minimumjeugdloon (Jeugd-LIV)². Werk is belangrijk voor mensen. Werk zorgt ervoor dat mensen zelf in hun bestaan kunnen voorzien, biedt kansen tot zelfontplooiing, draagt bij aan sociale interactie en individueel welbevinden. Daarnaast worden mensen via hun werk betrokken bij de samenleving waarin ze leven en kunnen zij daaraan een bijdrage leveren. Iedereen moet een eerlijke kans hebben om via werk te voorzien in het eigen bestaan. Veel werkgevers zijn intrinsiek gemotiveerd om tot een inclusieve arbeidsmarkt te komen waar een plek is voor iedereen.³ Zij zien diversiteit als een toegevoegde waarde voor hun bedrijfsvoering. De Wtl draagt bij aan de inclusieve arbeidsmarkt door werkgevers via tegemoetkomingen in de loonkosten te stimuleren om kwetsbare groepen een kans op de arbeidsmarkt te geven. Tegelijkertijd ziet de regering dat de Wtl op onderdelen nog onvoldoende werkt zoals beoogd. Er kunnen vraagtekens worden geplaatst bij de kosteneffectiviteit van het LIV⁴, waardoor het bestaansrecht van deze regeling op losse schroeven komt te staan. De resultaten van de evaluatie van de loonkostenvoordelen die 14 september 2022 naar de Tweede Kamer zijn gestuurd⁵ en signalen van de uitvoeringspraktijk laten zien dat de loonkostenvoordelen in een aantal gevallen niet de mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt bereiken zoals dat bedoeld is, er in de uitvoering een aantal knelpunten zit en de administratieve lasten als hoog worden ervaren.

Het hier voorliggende wetsvoorstel adresseert deze problemen en bestaat uit twee onderdelen. Het eerste onderdeel voorziet in de afschaffing van het LIV ter uitwerking van de afspraken in het pensioen- en coalitieakkoord. Het tweede onderdeel voorziet in een aantal verbeteringen van de werking van de loonkostenvoordelen, zodat meer werkgevers van mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt onder de werking en doelgroep van de loonkostenvoordelen komen te vallen.

1.1 Het afschaffen van het LIV

Uit de effectevaluatie uit 2019⁶ blijkt dat het LIV maar in beperkte mate bijdraagt aan het stimuleren van werkgevers om mensen met een laag inkomen in dienst te nemen en te houden, om zo voor deze werknemers meer banen te creëren. Gezien deze beperkte effectiviteit van de regeling heeft het vorige kabinet als uitwerking van de afspraken uit het pensioenakkoord⁷ met werkgevers afgesproken het LIV af te schaffen. Dit om te komen tot een effectievere invulling van de instrumenten van de Wtl.⁸ Daarbij is afgesproken om de middelen die met het afschaffen van het LIV vrijkomen aan te wenden voor:

- een nieuw in te voeren loonkostenvoordeel voor jongeren met een (potentieel) kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Bedoeling was een loonkostenvoordeel te introduceren voor jongeren tussen de 18 en 27 jaar met een inkomen tussen 100% en 125% van het wettelijk minimum(jeugd)loon en minimaal 1.248 uur per kalenderjaar werkten.

¹ Kamerstukken II 2014/15, 32 140, nr. 14.

² Ter dekking van de temporisering van de AOW-leeftijd is het Jeugd-LIV per 2020 gehalveerd en wordt dit per 2024 afgeschaft. Zie Kamerstukken II 2018/19, 35 223, nrs. 1-3.

³ Kamerstukken II 2019/20, 34 352, nr. 184, p. 4.

⁴ Kamerstukken II 2019/20, 32 043, nr. 505.

⁵ Kamerstukken II 2022/23, 34 352, nr. 257.

⁶ Kamerstukken II 2019/20, 32 043, nr. 505.

⁷ Kamerstukken II 2019/20, 32 043, nr. 457, p. 17.

⁸ Kamerstukken II 2019/20, 34 304, nr. 15.

- het structureel maken van het LKV voor de doelgroep banenafspraken. Werkgevers kunnen daardoor enerzijds het LKV doelgroep banenafspraken voortaan toepassen zolang de dienstbetrekking duurt, in plaats van de huidige maximale termijn van drie jaar. Dit komt de duurzaamheid van deze banen ten goede, omdat dit werkgevers stimuleert de werknemers in dienst te houden. Anderzijds kunnen werkgevers het LKV doelgroep banenafspraken toepassen voor alle werknemers uit de doelgroep banenafspraken die ze in dienst hebben, en niet, zoals dat in de huidige situatie het geval is, alleen voor de werknemers die onlangs in dienst zijn getreden. Ook is het de bedoeling om de doelgroepverklaring voor dit loonkostenvoordeel af te schaffen.
- het verzachten van de gevolgen van het afschaffen van het LIV voor werkgevers van de meest kwetsbare werknemers. Het gaat dan om mensen die werken in de sociale werkvoorziening (Wsw intern) en mensen die alleen kunnen werken in een beschutte werkomgeving (beschut werk). Werkgevers die deze mensen in dienst hebben worden tegemoetgekomen in het wegvallen van het LIV.

Definitieve besluitvorming is door het kabinet Rutte III overgelaten aan het kabinet Rutte-IV.⁹ In het coalitieakkoord van Rutte-IV is afgesproken het LIV af te schaffen en het alternatieve instrument, het loonkostenvoordeel voor jongeren, niet in te voeren¹⁰. Dit wetsvoorstel voorziet in het afschaffen van het LIV. Paragraaf 3.1. gaat hierop nader in. Het niet invoeren van het loonkostenvoordeel voor jongeren vergt geen wetswijziging.

Conform de afspraken uit het pensioenakkoord wendt het coalitieakkoord een deel van de vrijkomende middelen aan om de gevolgen van het afschaffen van het LIV te verzachten voor de werkgevers van werknemers die niet het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. Voor de mensen die tot de doelgroep banenafspraken behoren, gebeurt dit door het hiervoor gemelde structureel maken van het LKV doelgroep banenafspraken. Dit is onderdeel van het Wetsvoorstel banenafspraken. In de brief van 7 juli 2022¹¹ is aangekondigd dat op basis van onder andere de geactualiseerde uitvoeringstoetsen en de voor- en nadelen van een (nieuwe) quotumregeling een definitief besluit zal worden genomen over het al dan niet indienen van dit wetsvoorstel. Ten tijde van het schrijven van deze memorie van toelichting is het nog te vroeg hierover uitsluitsel te geven.

1.2 De werking van de loonkostenvoordelen verbeteren

Het kabinet heeft bij de brief van 14 september 2022¹² de evaluatie van de loonkostenvoordelen naar de Tweede Kamer gezonden. In deze evaluatie komt een aantal knelpunten naar voren. In het voorliggende wetsvoorstel zijn verbeteringen opgenomen die een aantal van deze knelpunten oplossen. De verbeteringen zien enerzijds op een beter bereik van de loonkostenvoordelen en anderzijds op vereenvoudiging van het administratieve aanvraagproces van de doelgroepverklaring waardoor het voor werkgevers en werknemers makkelijker wordt om voor de loonkostenvoordelen in aanmerking te komen. Ook uit signalen van de uitvoeringspraktijk blijkt dat op deze onderdelen de werking van de loonkostenvoordelen kan worden verbeterd.

De eerste verbetering betreft de mogelijkheid om de resterende duur van het loonkostenvoordeel bij een wisseling van werkgever mee te kunnen nemen naar de nieuwe werkgever. Nu stopt het loonkostenvoordeel in deze situaties en kan er vaak geen nieuw loonkostenvoordeel worden aangevraagd. De regering meent dat het wenselijk is om te regelen dat de resterende duur van het loonkostenvoordeel kan overgaan op de nieuwe werkgever. Paragraaf 4.2.1 gaat hierop nader in.

De tweede verbetering betreft een andere aanvraagprocedure voor de doelgroepverklaring voor het loonkostenvoordeel voor werknemers van 56 jaar en ouder, het LKV oudere werknemer. Als de oudere werkloze werknemer een gemeentelijke uitkering ontvangt, wordt de doelgroepverklaring nu aangevraagd bij de gemeente. Dat wordt in de nieuwe situatie het UWV. Paragraaf 4.2.2 gaat hierop nader in.

⁹ Kamerstukken II 2021/22, 34 352, nr. 224.

¹⁰ Kamerstukken II 2021/22, 35 788, nr. 77, budgettaire bijlage, p. 4.

¹¹ Kamerstukken II 2021/22, 34 352, nr. 255.

¹² Kamerstukken II 2022/23, 34 352, nr. 257.

De derde verbetering betreft de aanpassing van de criteria van het loonkostenvoordeel voor het herplaatsen van een werknemer met een arbeidshandicap. Door deze aanpassing zullen er meer werknemers met een arbeidshandicap onder de doelgroep van het loonkostenvoordeel herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer gaan vallen. Paragraaf 4.2.3 gaat hierop nader in.

De verbeteringen die in dit wetsvoorstel worden voorgesteld leiden tot extra uitgaven. Deze worden onder meer gedekt uit een verlaging van de tegemoetkomingen van het loonkostenvoordeel voor oudere werknemers. Paragraaf 5.2 gaat hierop nader in.

In paragraaf 2 wordt kort¹³ ingegaan op de huidige werking van het LIV en de loonkostenvoordelen, in paragraaf 3 worden de aanleiding en het doel van de maatregelen besproken, waarna in paragraaf 4 de hoofdlijnen van het wetsvoorstel worden behandeld. In de paragrafen 5, 6, 7 en 8 wordt respectievelijk ingegaan op de financiële aspecten, het doenvermogen van burgers en werkgevers, de regeldruk en de ontvangen commentaren.

2. Het lage inkomensvoordeel en de loonkostenvoordelen

2.1 Het lage inkomensvoordeel

Het LIV, ingevoerd per 1 januari 2017, betreft een tegemoetkoming in de loonkosten voor werkgevers die werknemers met een inkomen op of net boven het wettelijk minimumloon (WML) in dienst nemen en houden.¹⁴ Daarnaast dienen voor de werknemer minimaal 1.248 verloonde uren per jaar in de loonaangifte te zijn opgenomen. De tegemoetkoming bedraagt € 0,49 per verloond uur met een maximum van € 960 per kalenderjaar.¹⁵ De tegemoetkoming op grond van het LIV wordt automatisch uitbetaald in het jaar volgend op het kalenderjaar waarop de tegemoetkoming betrekking heeft. UWV berekent de hoogte van het LIV en de Belastingdienst verzendt de beschikking en keert het bedrag aan LIV aan werkgevers uit.

2.2 Het LIV in cijfers

	2021¹⁶
Aantal werkgevers	97.802
Aantal werknemers	442.752
Aantal verloonde uren	783.938.434
Berekend bedrag	€ 387.993.388

Bron: UWV beleidsinformatie Wtl 2021

2.3 De loonkostenvoordelen

De loonkostenvoordelen, ingevoerd per 1 januari 2018, betreffen tegemoetkomingen in de loonkosten aan werkgevers die werknemers met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt in dienst nemen en houden. De loonkostenvoordelen zijn de opvolger van de premiekortingen, waarbij een werkgever een korting kreeg op de af te dragen premies werknemersverzekeringen. Een werkgever heeft recht op een loonkostenvoordeel wanneer hij iemand uit één van de doelgroepen in dienst neemt. Er zijn vier doelgroepen: werknemers van 56 jaar en ouder met recht op een uitkering, werknemers uit de doelgroep banenafpraak, werknemers met een arbeidshandicap en herplaatsen van werknemers met een arbeidshandicap. Het LKV oudere werknemer is bedoeld voor de werkgever die een werknemer van 56 jaar en ouder in dienst neemt die in de maand daaraan voorafgaand een gehele of gedeeltelijke werkloosheids-¹⁷,

¹³ Uitgebreide informatie over het LIV en loonkostenvoordelen is te vinden in het Kennisdocument Wtl: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/brochures/2017/08/28/kennisdocument-wtl>.

¹⁴ Om in aanmerking te komen voor het LIV, dient de werknemer een gemiddeld uurloon te hebben van tussen de 100-125% WML (2023) of tussen de 100-104% WML (2024 e.v.).

¹⁵ Voor 2022 bedroeg de tegemoetkoming eenmalig € 0,78 per verleend uur met een maximum van € 1.520 per werknemer per jaar.

¹⁶ Dit betreft de definitieve cijfers over het kalenderjaar 2020, uitbetaald in 2021.

¹⁷ WW, IOW.

arbeidsongeschiktheids-¹⁸ of bijstandsuitkering¹⁹ ontving. De werkgever ontvangt het LKV arbeidsgehandicapte werknemer als hij een werknemer in dienst neemt die in de maand daaraan voorafgaand een geheel of gedeeltelijke WIA-uitkering, WAO-uitkering of WAZ-uitkering ontving. Ook komt een werkgever in aanmerking voor het LKV arbeidsgehandicapte werknemer als het een werknemer in dienst heeft die op de eerste dag na afloop van de wachttijd van de WIA voor minder dan 35% arbeidsongeschikt is. De werkgever ontvangt het LKV doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden als hij een werknemer in dienst neemt die in de voorafgaande maand behoorde tot de doelgroep banenafpraak of als de werknemer door ziekte of gebrek problemen heeft gehad in het volgen van onderwijs en binnen 5 jaar na afronding van dat onderwijs in dienst komt bij de werkgever. Het LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer is tot slot bedoeld voor de werkgever die een werknemer met een WIA-uitkering, WAO-uitkering of WAZ-uitkering laat terugkeren in de eigen functie, of in een andere functie in hetzelfde bedrijf laat werken.

Om in aanmerking te komen voor het loonkostenvoordeel, dient de werkgever in bezit te zijn van een doelgroepverklaring. De doelgroepverklaring is een bewijs dat de werknemer behoort tot de doelgroep van één of meerdere loonkostenvoordelen. Op de verklaring is tevens vermeld dat aan de overige voorwaarden, zoals leeftijd en komend uit een uitkeringssituatie, is voldaan. De werknemer vraagt deze doelgroepverklaring in de meeste gevallen aan bij het UWV. Een werknemer van 56 jaar en ouder die een gemeentelijke uitkering ontvangt, vraagt de doelgroepverklaring aan bij zijn gemeente. De werknemer kan ook de werkgever machtigen de doelgroepverklaring bij UWV of gemeente aan te vragen.

De werkgever kan voor één of meer van zijn werknemers recht hebben op één of meerdere loonkostenvoordelen, als aan de voorwaarden wordt voldaan. Stapeling van loonkostenvoordelen voor dezelfde werknemer is niet mogelijk. Het hoogst berekende loonkostenvoordeel of, bij gelijke hoogte, de in de wet eerstgenoemde tegemoetkoming wordt uitbetaald. De werkgever vraagt het betreffende loonkostenvoordeel aan in zijn loonaangifte. Wanneer het loonkostenvoordeel wordt toegekend, krijgt de werkgever een tegemoetkoming per verloond uur, voor een bepaalde looptijd. In de tabel hieronder staan de verschillende loonkostenvoordelen kort uitgewerkt.

Loonkostenvoordeel	Per verloond uur	Maximum jaarbedrag	Maximale looptijd
LKV oudere werknemer	€ 3,05	€ 6.000	3 jaar
LKV arbeidsgehandicapte werknemer	€ 3,05	€ 6.000	3 jaar
LKV doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden	€ 1,01	€ 2.000	3 jaar
LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer	€ 3,05	€ 6.000	1 jaar

Naast de maximale looptijd en het maximumbedrag geldt bovendien de voorwaarde dat de werknemer niet in de afgelopen zes maanden bij dezelfde werkgever mag hebben gewerkt (anti-draaideurbepaling).

Net als bij het LIV berekent UWV het recht op en de hoogte van de loonkostenvoordelen en verzendt de Belastingdienst de beschikking en keert het bedrag aan loonkostenvoordelen aan werkgevers uit. De tegemoetkoming wordt uitbetaald in het jaar volgend op het kalenderjaar waarop de tegemoetkoming betrekking heeft.

¹⁸ WAO, WIA, Wajong, Waz, Wamil of inkomensondersteuning Wajong.

¹⁹ Participatiewet inclusief Bbz, IOAW/Z.

2.4 De loonkostenvoordelen in cijfers

Jaar 2021 ²⁰	Aantal werkgevers	Aantal werknemers	Aantal werknemers gemeentelijke uitkering	Aantal verloonde uren	Uitbetaald bedrag
LKV oudere werknemer	14.455	36.191	2.833	28.156.194	€ 84.837.095
LKV arbeidsgehandicapte werknemer	7.255	13.762		7.728.165	€ 23.384.146
LKV doelgroep banenafpraak	8.647	28.129		20.664.511	€ 20.738.476
LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer	499	629		17.395	€ 53.054

Bron: UWV beleidsinformatie Wtl 2021

3. Aanleiding en doel van het wetsvoorstel

3.1 Het afschaffen van het LIV nader bezien

Om een inclusieve arbeidsmarkt dichterbij te brengen voeren meerdere kabinetten al langere tijd beleid om de baankansen en de werkzekerheid voor kwetsbare groepen te vergroten. Bij het bevorderen van kansen op een baan en werkzekerheid voor mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt wordt het spanningsveld betreden tussen inkomenszekerheid voor werknemers en de loonkosten voor werkgevers, dat in belangrijke mate bepalend is voor de omvang van de werkgelegenheid. Veronderstelling daarbij is dat de kansen op een baan en werkzekerheid toenemen als de loonkosten niet te sterk oplopen. Loonkosten kunnen worden verlaagd door werknemers minder te betalen waarmee hun koopkracht daalt, of door de kosten van de werkgever te verlagen. Om zowel de inkomenszekerheid als werkgelegenheid aan de onderkant van de arbeidsmarkt te waarborgen is er met de invoering van het LIV per 1 januari 2017 voor gekozen de kosten van arbeid gericht te verlagen.²¹ Op deze wijze werd beoogd enerzijds de inkomenspositie van mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt te beschermen en anderzijds een beduidend effectiever effect te bereiken dan een generieke verlichting van de werkgeverslasten.²² De introductie van het LIV was onderdeel van een groter pakket aan maatregelen om de lasten op arbeid te verlagen en de economische groei te bevorderen, om zo meer mensen aan het werk te helpen.²³

De verwachting was dat door deze financiële tegemoetkoming de vraag naar arbeid aan de onderkant van de arbeidsmarkt toe zou nemen. Het verwachte werkgelegenheidseffect is voorafgaand aan de invoering in 2017 door het CPB ex ante geraamd op zeven duizend extra voltijdsbanen.²⁴ Dit staat gelijk aan een stijging van de netto arbeidsparticipatie met 0,1 procentpunt.

De Tweede Kamer en stakeholders hebben de afgelopen jaren vraagtekens geplaatst bij de kosteneffectiviteit van het LIV²⁵, als gevolg waarvan het LIV in 2019 is geëvalueerd op doeltreffendheid.²⁶ Uit die evaluatie blijkt dat de arbeidsmarkteffecten van het LIV positief, maar gering zijn. De netto arbeidsparticipatie van het aantal werkenden op de loonniveaus van 100%

²⁰ Dit betreft de definitieve cijfers over het kalenderjaar 2020, uitbetaald in 2021.

²¹ Kamerstukken II 2015/16, 34 304, nr. 3 p. 2.

²² Kamerstukken II 2015/16, 34 304, nr. 3 p. 9.

²³ Kamerstukken II 2014/15, 32 140 nr. 13, p. 1.

²⁴ Bij een budget van toen circa € 700 mln.

²⁵ Kamervragen Omtzigt en Heerma, Aanhangsel van de handelingen II, 2017/18, 3088; Kamervragen Van Kent, Aanhangsel van de handelingen II, 2019/20, 1326; Kamervragen Van Dijk, Aanhangsel van de handelingen II, 2018/19, 2472. Kamerstukken II 2018/19, 35 000-XV, nr. 45 motie van het lid Smeulders. EenVandaag 2 april 2019 <https://eenvandaag.avrotros.nl/item/regeling-die-moet-zorgen-voor-meer-banen-houdt-lonen-laag>.

²⁶ Kamerstukken II 2019/20, 32 043, nr. 505.

tot en met 125% WML is volgens deze evaluatie na de invoering van het LIV in 2017 gestegen met tussen de 3 duizend en 23 duizend extra werkende personen. De stijging van het aantal banen is additioneel op de algehele stijging van de netto arbeidsparticipatie in 2017 en 2018.

Ook de Algemene Rekenkamer heeft het LIV in 2019 onderzocht en concludeerde dat de regeling ondoelmatig is, gezien de uitgaven van € 500 miljoen en het eerder genoemde beperkte werkgelegenheidseffect.²⁷ Bovendien kan worden aangenomen dat dit effect verder afneemt door de bezuinigingen die zijn afgesproken bij het pensioenakkoord.²⁸ Bij een gelijkblijvende doelgroep, maar met minder budget, zal het LIV naar verwachting relatief nog minder impact hebben. Bovendien wees de Raad van State in zijn advies bij de wet al op het risico op "cadeau-effecten", omdat het LIV een maatregel is die weliswaar is gericht op de onderkant van de arbeidsmarkt maar een generiek karakter heeft.²⁹ Bedoeld werd dat het LIV ook een tegemoetkoming geeft aan werkgevers voor groepen werknemers met een laag inkomen die ook zonder deze tegemoetkoming in dienst zouden zijn genomen. Dit cadeau-effect wordt bevestigd in het eerder genoemde onderzoek van de Algemene Rekenkamer: bij het merendeel van de door hen geïnterviewde werkgevers is geen sprake van het gewenste gedragseffect om banen te creëren en te behouden.³⁰ Zij nemen het LIV niet of slechts zeer beperkt mee in besluiten om mensen in dienst te nemen of te houden. Uitzondering zijn de sociaal ontwikkelbedrijven. Anders dan de andere geïnterviewde werkgevers, geven zij aan dat zij de ontvangsten op basis van het LIV vooraf budgetteren en specifiek gebruiken voor personele uitgaven.

Gezien de beperkte kosteneffectiviteit en het 'cadeau-effect' is het LIV naar de mening van de regering niet het juiste instrument gebleken om werkgelegenheidseffecten te realiseren. Dit heeft ook een rol gespeeld bij de afspraken in het pensioenakkoord over de Wtl. In het pensioenakkoord is afgesproken dat werkgevers met het kabinet onderzoeken of voor het geheel aan instrumenten in de Wtl, waaronder het LIV, tot een effectievere invulling kan worden gekomen.³¹ Uitgangspunt daarbij is dat de Wtl een arbeidsmarktinstrument moet zijn dat werkgevers, in samenhang met andere instrumenten, (financieel) ondersteunt om mensen aan te nemen of in dienst te houden met een structureel zwakke(re) positie op de arbeidsmarkt. Daarom is uitdrukkelijk afgesproken dat het bezuinigingsbedrag binnen de Wtl niet kan veranderen en geldt het huidige instrumentarium van de Wtl als kader waarbinnen de gelden worden besteed.

Ter uitwerking van die afspraak is met werkgevers overeengekomen het LIV af te schaffen en om te vormen tot een loonkostenvoordeel specifiek gericht op jongeren met een (potentieel) kwetsbare positie op de arbeidsmarkt (LKV jongeren).³² ³³ Het was de bedoeling dit LKV jongeren te gaan verstrekken als een werkgever een jongere tussen de 18 jaar en 27 jaar dienst zou nemen, die tussen ten minste 100% en maximaal 125% van het wettelijk minimum(jeugd)loon zou verdienen en minimaal 1.248 uur per kalender jaar zou werken. Het LKV jongeren zou, net als het LIV, automatisch worden uitbetaald.

Om vast te stellen of de beoogde doelgroep van potentieel kwetsbare jongeren daadwerkelijk met deze parameters zou worden bereikt, is met werkgevers ook afgesproken eerst onderzoek te doen naar het bereik van de doelgroep. Dit onderzoek is uitgevoerd in 2021. Uit dit onderzoek³⁴ blijkt

²⁷ Kamerstukken II 2019/20, 35470-XV, nr. 2 bijlage Resultaten verantwoordingsonderzoek 2019 bij het Ministerie van SZW, p. 42.

²⁸ Kamerstukken II 2018/19, 35 223, nrs. 1-3. Ter dekking van de temporisering van de AOW leeftijd is het hoge LIV gehalveerd en een taakstelling van € 200 miljoen cumulatief voor de Wtl opgelegd, dat als een structurele taakstelling van 14 mln. per jaar op het LIV is ingevuld. Als gevolg daarvan zijn de uitgaven aan het LIV gedaald naar € 388 miljoen (2021).

²⁹ Kamerstukken II 2015/16, 34 304, nr. 2, p. 2.

³⁰ Kamerstukken II 2019/20, 35470-XV, nr. 2 bijlage Resultaten verantwoordingsonderzoek 2019 bij het Ministerie van SZW, p. 41 en 42.

³¹ Kamerstukken II 2018/19, 32 043, nr. 457, p. 17.

³² Er is ook afgesproken om het huidige loonkostenvoordeel banenafpraak structureel te maken (in plaats van nu maximaal drie jaar) en beschikbaar te stellen ten behoeve van mensen die werkgevers al dienst hebben. Daarnaast is een compensatie afgesproken voor mensen die werken op een beschutte werkplek en voor mensen met een Wsw-indicatie die werken binnen een sociaal ontwikkelbedrijf omdat voor hen geen recht op het LKV doelgroep banenafpraak bestaat.

³³ Kamerstukken II 2019/20, 34 304, nr. 15.

³⁴ Kamerstukken II 2021/22, 34 352, nr. 224.

dat met deze parameters 54 procent van de banen die onder het LKV jongeren zou vallen, zou worden ingevuld door jongeren met een (potentieel) kwetsbare positie op de arbeidsmarkt: 24 procent door jongeren zonder startkwalificatie en 31 procent door jongeren met startkwalificatie en ten minste één risicokenmerk van (potentiële) kwetsbaarheid.³⁵ Met een aanpassing van de parameters zou het doelgroepbereik volgens het onderzoek kunnen worden vergroot. Hierdoor zou 61% van de banen die onder het LKV jongeren zou vallen, worden ingevuld door jongeren met een (potentieel) kwetsbare positie op de arbeidsmarkt bereiken.³⁶ Daarvan zou slechts 27% jongeren zonder startkwalificatie worden bereikt.

Naar de mening van de regering worden daarmee te weinig kwetsbare jongeren bereikt, en dan met name jongeren zonder startkwalificatie, waardoor dit loonkostenvoordeel naar verwachting (te) weinig extra banen voor deze kwetsbare doelgroep creëert. Het doel van het LKV jongeren zou immers zijn om structureel extra kansen te geven aan een kwetsbare doelgroep. Het is zeer de vraag of deze banen er ook niet zonder dit loonkostenvoordeel zouden komen. Verwachting is dat de werkgevers dit loonkostenvoordeel slechts in beperkte mate zouden gaan gebruiken voor het behouden of creëren van banen. Het automatisch uitkeren van het instrument draagt bij aan deze twijfel. Het LKV jongeren zou daarmee erg lijken op het LIV en naar verwachting ook dezelfde beperkte doeltreffendheid hebben. De eerder door de Raad van State geconstateerde 'cadeau-effecten' bij het LIV zouden waarschijnlijk ook ontstaan bij het LKV jongeren. De regering heeft daarom besloten het loonkostenvoordeel voor jongeren niet in te voeren en het LIV af te schaffen.³⁷ Dit wetsvoorstel voorziet in het afschaffen van het LIV.

3.2 De werking van de loonkostenvoordelen verbeteren

Eind 2021 zijn de loonkostenvoordelen geëvalueerd.³⁸ De centrale vraag was in hoeverre de loonkostenvoordelen doeltreffend en doelmatig zijn. Om die vraag te kunnen beantwoorden is er kwalitatief en kwantitatief onderzoek gedaan.³⁹ Het kwalitatieve deel bestond uit een enquête onder werkgevers met in totaal ruim 3.000 respondenten, interviews met betrokken (uitvoerings)organisaties en verdiepende sessies met werkgevers. Het kwantitatieve gedeelte bestond uit een analyse van gegevens die via het CBS beschikbaar zijn gesteld over onder andere de werkgelegenheid en baanbehoud van de doelgroepen.

Een belangrijke uitkomst van de evaluatie is dat alle loonkostenvoordelen⁴⁰ een positief significant effect hebben op de baanduur van werknemers. Een werknemer waarvoor de werkgever een loonkostenvoordeel ontvangt, blijft gemiddeld langer in dienst dan een vergelijkbare werknemer waarvoor de werkgever geen loonkostenvoordeel ontvangt. Deze resultaten laten zien dat in het geheel van alle beschikbare instrumenten de loonkostenvoordelen een rol spelen om werkgevers te stimuleren mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt langer in dienst te houden. Tegelijkertijd laat de evaluatie zien dat de loonkostenvoordelen op bepaalde punten niet werken zoals de regering nu wenselijk acht. Signalen uit de uitvoering bevestigen dat. Dit wetsvoorstel adresseert deze punten. Het doel van de verbeteringen van de loonkostenvoordelen is om meer werkgevers van mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt onder de werking en doelgroep van de loonkostenvoordelen te laten vallen en de administratieve lasten van werkgevers, werknemers en uitvoering daar waar mogelijk te verminderen.

De evaluatie laat zien dat werkgevers en werknemers het aanvraagproces van de doelgroepverklaring als lastig ervaren. Om in aanmerking te komen voor een loonkostenvoordeel moet de werkgever immers in het bezit zijn van een doelgroepverklaring. De werknemer dient de doelgroepverklaring aan te vragen. In de meeste gevallen bij UWV, maar in bepaalde gevallen bij gemeenten. Daarom is gekeken hoe dit proces kan worden verbeterd. Bij de aanvraag van de doelgroepverklaring voor het LKV oudere werknemer geldt dat de oudere werknemer die een gemeentelijke uitkering ontvangt de doelgroepverklaring bij de gemeente moet aanvragen. Een

³⁵ Vanwege afrondingsverschillen zit er een verschil tussen de som van de percentages (54 procent) en de individuele percentages (24 procent en 31 procent).

³⁶ Kamerstukken II 2021/22, 34 352, nr. 224, p. 5. In deze variant wordt de leeftijd verlaagd van 27 jaar naar 25 jaar en de urennorm van 1.248 uur naar 1.000 uur.

³⁷ Kamerstukken II 2021/22, 35 788, nr. 77, budgettaire bijlage, p. 4.

³⁸ Kamerstukken II 2022/23, 34 352, nr. 257.

³⁹ Onderzoeksbureau SEO Economisch Onderzoek heeft de evaluatie uitgevoerd.

⁴⁰ Het LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer is op dit punt niet onderzocht.

belangrijk signaal is dat dit niet in alle gevallen goed gaat. Gemeenten sturen de doelgroepverklaring niet in alle gevallen door naar het UWV. Het gevolg kan zijn dat de werkgever het loonkostenvoordeel misloopt. UWV en werkgevers zijn veel extra tijd kwijt om dit vervolgens weer recht te zetten. Daarom wordt in dit wetsvoorstel een wijziging van de procedure voorgesteld. In de nieuwe situatie kan de werknemer de doelgroepverklaring in alle gevallen direct aanvragen bij het UWV. Werkgevers, werknemers en uitvoering ervaren daardoor minder administratieve lasten, omdat er één loket komt waar werknemers terecht kunnen om alle doelgroepverklaringen aan te vragen.

Uit de evaluatie, maar ook uit signalen uit de uitvoeringspraktijk, blijkt dat in een aantal gevallen niet de doelgroepen worden bereikt of dat de loonkostenvoordelen niet werken zoals de regering nu wenselijk acht. Zo gaat bij situaties waarbij er sprake is van nieuw werkgeverschap het recht op loonkostenvoordelen in veel gevallen verloren. Dit geldt bijvoorbeeld bij overgang van onderneming en juridische fusie, maar ook als de werknemer in de looptijd van het loonkostenvoordeel overstapt naar een andere werkgever. Dit was beoogd bij de inwerkingtreding van het wetsvoorstel, maar de regering is van mening dat het wenselijk is dit te wijzigen. Dit wetsvoorstel regelt dat in deze gevallen de nieuwe werkgever recht krijgt op het loonkostenvoordeel voor de resterende duur.

Een ander signaal is dat het gebruik van het LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer op dit moment gering is. Specifieke voorwaarden uit de wet maken het moeilijk om recht te hebben op het LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer. Die specifieke voorwaarden worden in dit wetsvoorstel gewijzigd. Hierdoor krijgen meer werkgevers die mensen met een arbeidshandicap laten terugkeren in de eigen functie, of in een andere functie in het bedrijf laten werken, recht op het loonkostenvoordeel.

4. Inhoud van het wetsvoorstel

4.1 Het afschaffen van het lage-inkomensvoordeel

4.1.1 Algemeen

Het LIV beoogt werkgevers te stimuleren mensen met een laag inkomen⁴¹ in dienst te nemen en te houden. De kosteneffectiviteit is zoals in paragraaf 3.1. besproken echter beperkt. Het LIV wordt daarom afgeschaft. In het voorliggende wetsvoorstel vervallen hiertoe alle bepalingen in de Wtl die betrekking hebben op het LIV. Ook de kosteneffectiviteit van het alternatieve instrument, een loonkostenvoordeel voor jongeren, is naar verwachting twijfelachtig. Dit loonkostenvoordeel voor jongeren wordt daarom niet ingevoerd en vergt geen wetswijziging.

De beoogde invoeringsdatum van dit onderdeel van het wetsvoorstel is 1 januari 2025. Wijzigingen in de Wtl kunnen alleen ingaan met ingang van 1 januari van een jaar omdat de Wtl-aanspraken per kalenderjaar worden vastgesteld. Omdat de uitbetaling van tegemoetkoming op grond van het LIV daarnaast altijd plaats vindt in jaar t+1, treedt de besparing door de afschaffing pas op in 2026.

4.1.2 Gevolgen voor werkgevers en werknemers

Door het afschaffen van het LIV ontvangen werkgevers minder financiële voordelen voor werknemers die minimaal 100 en maximaal 125%⁴² van het WML verdienen en minimaal 1.248 verloonde uren per kalenderjaar hebben. De bijdrage aan werkgevers, van gemiddeld circa € 875 per werknemer op jaarbasis, vervalt. Het LIV heeft geen direct effect op werknemers of werkzoekenden, omdat het een tegemoetkoming aan werkgevers betreft. Wel kan het voor sommige werkgevers minder aantrekkelijk zijn om werknemers met een laag inkomen in dienst te nemen en te houden. Het CBP verwacht als gevolg van het afschaffen van het LIV een beperkte daling van de werkgelegenheid met 0,1%⁴³ en specifiek voor personen met een

⁴¹ Om in aanmerking te komen voor het LIV, dient de werknemer een gemiddeld uurloon te hebben van tussen de 100-125% WML (2023) of tussen de 100-104% WML (2024 e.v.).

⁴² Vanaf 2024 geldt het voordeel bij een gemiddeld uurloon tussen de 100-104% WML.

⁴³ Centraal Planbureau, Kansrijk arbeidsmarktbeleid, update sociale zekerheid, mei 2020, p. 38/39.

migratieachtergrond met 0,3%.⁴⁴ Zoals in paragraaf 3.1 is aangegeven, blijkt uit de effectevaluatie van het LIV dat de LIV-tegemoetkoming voor veel werkgevers niet doorslaggevend is om iemand met een laag inkomen in dienst te nemen en te houden.

Daar staat tegenover dat het kabinet conform de afspraken in het coalitieakkoord een aantal grote hervormingen in de arbeidsmarkt wil doorvoeren, die de bestaanszekerheid van lage- en middeninkomens versterken en de lasten verlagen.⁴⁵ De ambitie van het kabinet is om bestaanszekerheid te vergroten door de kwaliteit en voorwaarden van werk te verbeteren. Hierbij wordt gekeken naar het stimuleren van werkgevers tot het aangaan van duurzame arbeidsrelaties en het verder reguleren van flexibele arbeidsvormen. Ook zal de positie van werkenden in Nederland verder worden versterkt door het verder intensiveren van de mogelijkheden tot om- en bijscholing en van-werk-naar-werk-dienstverlening.⁴⁶

Het eindrapport van de commissie Regulering van Werk (commissie-Borstlap) en het hoofdstuk "Arbeidsmarkt, inkomensverdeling en gelijke kansen" uit het SER MLT-advies vormen de leidraad over hoe de inrichting van de arbeidsmarkt van de toekomst eruit komt te zien. In het coalitieakkoord zijn daarnaast specifieke maatregelen opgenomen. Afsproken is om in totaal € 500 mln. per jaar te investeren in het hervormen van de arbeidsmarkt, re-integratie en het aanpakken van armoede en schulden.

Banenafpraak en beschut werk

De regering heeft bijzondere aandacht voor de groep mensen die een baan heeft in het kader van de banenafpraak of die op een beschutte werkplek werken op grond van Wet sociale werkvoorziening of op grond van de Participatiewet (nieuw beschut). De regering wil de gevolgen van het afschaffen van het LIV mitigeren voor werkgevers die deze mensen in dienst nemen en hebben. Dit is in lijn met de afspraken in het pensioenakkoord die het vorige kabinet met werkgevers heeft gemaakt.

Voor de doelgroep banenafpraak worden de gevolgen van het afschaffen van het LIV verzacht door het voorgenomen structureel maken van het LKV doelgroep banenafpraak en het voorgenomen afschaffen van de doelgroepverklaring zoals aangekondigd in de brief van 6 juli 2020.⁴⁷ De maximale periode van dit loonkostenvoordeel is nu nog maximaal drie jaar per werknemer, maar voorgesteld wordt het loonkostenvoordeel te laten doorlopen zolang de dienstbetrekking voortduurt. Ook kunnen werkgevers het LKV doelgroep banenafpraak toepassen voor alle werknemers uit de doelgroep banenafpraak die ze in dienst hebben, en niet alleen voor de werknemers uit de doelgroep banenafpraak die onlangs in dienst zijn getreden. Dat geldt dus ook voor werknemers voor wie de werkgever al eerder het LKV doelgroep banenafpraak voor de maximale termijn heeft toegepast. Dat is nu niet het geval. Het LKV doelgroep banenafpraak stimuleert door deze wijzigingen niet alleen het in dienst nemen, maar ook het in dienst houden van mensen uit de doelgroep banenafpraak met als doel de duurzaamheid van de banen te bevorderen. Daarnaast is het de bedoeling de doelgroepverklaring voor het LKV doelgroep banenafpraak af te schaffen. Werkgevers kunnen dan op basis van het doelgroepregister banenafpraak bepalen of ze voor een werknemer in aanmerking komen voor het LKV doelgroep banenafpraak. Dit is mogelijk omdat de werkgever, anders dan bij de andere loonkostenvoordelen, in het doelgroepregister kan zien voor wie hij een loonkostenvoordeel banenafpraak kan aanvragen.

Zowel de voorgenomen uitbreiding van het LKV doelgroep banenafpraak als de voorgenomen afschaffing van de doelgroepverklaring voor het LKV doelgroep banenafpraak zijn onderdeel van het wetsvoorstel tot vereenvoudiging van de banenafpraak. In de brief van 7 juli 2022 is aangekondigd dat op basis van onder andere de geactualiseerde uitvoeringstoetsen en de voor- en nadelen van een (nieuwe) quotumregeling een definitief besluit zal worden genomen over het al

⁴⁴ Centraal Planbureau/Sociaal en Cultureel Planbureau, Kansrijk integratiebeleid op de arbeidsmarkt, oktober 2020, p. 119/120.

⁴⁵ Kamerstukken II 2020/21, 35 788, nr. 77, p. 23.

⁴⁶ Kamerstukken II 2021/22, 29544, nr. 1112 Hoofdlijnenbrief arbeidsmarkt van 5 juli 2022.

⁴⁷ Kamerstukken II 2019/20, 34304, nr. 15, p. 4 en 5.

dan niet indienen van dit wetsvoorstel bij de Tweede Kamer.⁴⁸ Ten tijde van het schrijven van deze memorie van toelichting is het nog te vroeg hierover uitsluitel te geven.

Sociaal ontwikkelbedrijven, maar ook reguliere werkgevers die voorzien in beschut werk op grond van de Participatiewet of Wet sociale werkvoorziening (Wsw), worden niet bereikt via de aanpassingen in het LKV doelgroep banenafspraken, omdat voor hen geen recht op LKV doelgroep banenafspraken bestaat. Deze werknemers tellen immers niet mee voor de banenafspraken. Werkgevers kunnen voor deze werknemers wel aanspraak maken op het LIV, als aan de voorwaarden wordt voldaan. Nu het LIV verdwijnt, zullen de werkgevers die deze mensen op een beschutte werkplek of binnen het sociaal ontwikkelbedrijf in dienst hebben een behoorlijke achteruitgang in financiële voordelen ervaren. Sociaal ontwikkelbedrijven budgetteren vooraf de ontvangsten op basis van het LIV en gebruiken deze specifiek voor personele uitgaven. Om de achteruitgang te mitigeren zal de regering hen, zoals aangegeven in de brief van 6 juli 2020⁴⁹, hierin tegemoetkomen via bestaande geldstromen.

4.1.3 Gevolgen voor de uitvoering

PM Kern uitvoeringstoets UWV en BD.

4.2 Verbeteringen werking loonkostenvoordelen

In deze paragraaf worden de drie voorstellen om de werking van de Wtl te verbeteren verder uitgewerkt: nieuw werkgeverschap, wijziging van de aanvraagprocedure van de doelgroepverklaring voor het LKV oudere werknemer en de aanpassing van de voorwaarden van het LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer. De beoogde datum van inwerkingtreding van deze onderdelen van het wetsvoorstel is 1 januari 2026.

4.2.1 Nieuw werkgeverschap

A. Aanleiding

Zoals in paragraaf 1 aangegeven, hebben de loonkostenvoordelen als doel de arbeidsmarktpositie van specifieke groepen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt te verbeteren door middel van een financiële tegemoetkoming aan de werkgevers die hen in dienst nemen. Hierdoor wordt het voor werkgevers financieel aantrekkelijker om een werknemer uit deze specifieke groepen in dienst te nemen of, bij het LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer, in dienst te houden. In paragraaf 2.3 is aangegeven dat de werkgever in het bezit dient te zijn van een doelgroepverklaring waaruit blijkt dat de werknemer tot één van de doelgroepen behoort. Pas dan kan hij in aanmerking komen voor een loonkostenvoordeel. Hij kan dan het betreffende loonkostenvoordeel aanvragen in zijn loonaangifte.

Gaat een werknemer van de ene werkgever naar een volgende werkgever, dan gaat in de huidige situatie het loonkostenvoordeel niet mee over naar die volgende werkgever. Een doelgroepverklaring wordt afgegeven aan een werknemer voor een dienstbetrekking bij een werkgever. De doelgroepverklaring gaat niet mee over naar een andere werkgever. De werknemer moet bij een overstap dus een nieuwe doelgroepverklaring aanvragen. UWV beoordeelt dan of de werknemer voldoet aan de wettelijke voorwaarden. Wanneer het een doelgroepverklaring voor het LKV oudere werknemer of het LKV (herplaatsen) arbeidsgehandicapte werknemer betreft, kan de werknemer echter in veel gevallen geen nieuwe doelgroepverklaring krijgen. Voor het verkrijgen van een doelgroepverklaring voor die doelgroepen is het namelijk een vereiste dat de werknemer in de maand voorafgaand aan de indiensttreding recht heeft op één van de in de wet genoemde uitkeringen (zie paragraaf 2.3). In veel gevallen zal de werknemer na wisseling van werkgever geen recht hebben op een uitkering – hij is immers aan het werk – en daarmee niet voldoen aan de voorwaarden van de loonkostenvoordelen. Dit betekent dat de nieuwe werkgever geen recht heeft op een loonkostenvoordeel. Als de werknemer was blijven werken bij de oude werkgever voor wie de doelgroepverklaring is afgegeven, zou deze gedurende de looptijd wel het loonkostenvoordeel zijn blijven ontvangen, ook na een of meerdere onderbrekingen van de dienstbetrekking. Deze uitwerking van de systematiek heeft als gevolg dat een werknemer minder

⁴⁸ Kamerstukken II 2021/22, 34 352, nr. 255.

⁴⁹ Kamerstukken II 2019/20, 34 304, nr. 15, p. 5.

aantrekkelijk wordt voor de volgende werkgever(s) als hij van baan verandert, bijvoorbeeld vanwege een tijdelijke dienstbetrekking die niet verlengd wordt. Om de nieuwe werkgever in aanmerking te laten komen voor een loonkostenvoordeel moet de werknemer eerst ten minste weer één dag recht hebben op één van de in de wet genoemde uitkeringen alvorens bij de nieuwe werkgever te gaan werken. Pas dan kan er een nieuwe doelgroepverklaring worden aangevraagd door de werknemer, worden afgegeven door UWV en kan de nieuwe werkgever een loonkostenvoordeel aanvragen in de loonaangifte.

Hetzelfde speelt ook wanneer de werkgever die een loonkostenvoordeel ontvangt voor één of meerdere werknemers fuseert, overgenomen wordt, splitst of van ondernemingsvorm verandert. In Kamervragen is hiervoor ook aandacht gevraagd.⁵⁰ In deze gevallen ontstaat er een nieuwe werkgever, waardoor ook het loonheffingsnummer wijzigt. Omdat er daardoor sprake is van een dienstbetrekking bij een nieuwe werkgever, stopt het recht op loonkostenvoordeel. Zoals hierboven beschreven kan namelijk geen nieuwe doelgroepverklaring worden verkregen, omdat er geen sprake is van een voorafgaande uitkeringssituatie. Daarnaast wordt er ook niet voldaan aan het vereiste dat de werknemer in dienst wordt genomen door de werkgever die op de doelgroepverklaring staat vermeld. Aan dat vereiste wordt niet voldaan omdat de dienstbetrekking ten gevolge van een juridische fusie, splitsing of overgang van onderneming wordt voortgezet door de nieuwe werkgever. Bij een juridische fusie, splitsing of overgang van onderneming verandert er verder niets in de rechtspositie van de werknemer. Deze zal meestal hetzelfde werk blijven doen met dezelfde rechten en plichten; ook de arbeidsovereenkomst blijft hetzelfde. De uitkomst dat in deze situaties de aanspraak op loonkostenvoordelen niet mee overgaat naar de nieuwe onderneming, kan door veel werkgevers als onredelijk worden ervaren. Ook vanuit dit oogpunt is het logisch en verklaarbaar dat ook een nieuwe werkgever een loonkostenvoordeel zou moeten kunnen krijgen. Daar komt nog bij dat er op dit moment verschillende rechterlijke uitspraken zijn die geen eenduidig beeld geven of de loonkostenvoordelen bij fusie, splitsing of overgang van onderneming wel of niet overgaan naar de nieuwe onderneming.⁵¹ De uiteenlopende rechtspraak onderstreept ook het belang van een wetswijziging op dit punt.

B. Voorgestelde oplossing

De regering is van mening dat de voorgaande beschreven situaties aanleiding geven de wet te wijzigen, zodat ook een nieuwe werkgever voor de resterende looptijd het loonkostenvoordeel kan voortzetten, ongeacht de reden van de wisseling van werkgever. Onder nieuwe werkgever wordt een werkgever verstaan bij wie een werknemer in dienstbetrekking is die eerder met een andere werkgever een dienstbetrekking is aangegaan waarvoor de werknemer een doelgroepverklaring heeft ontvangen. De nieuwe werkgever kan ontstaan doordat een werknemer met een andere werkgever een dienstbetrekking aangaat. Of als sprake is van wijziging van de rechtsvorm van de werkgever, in welke zin dan ook. Voorbeelden zijn overgang van onderneming, fusie of splitsing. Daarnaast geldt dat de eerdere dienstbetrekking nog niet hoeft te zijn beëindigd, maar dat deze gelijktijdig aan de dienstbetrekking met de nieuwe werkgever kan doorlopen. Dus ook als een werknemer naast een dienstbetrekking waarvoor hij een doelgroepverklaring heeft ontvangen, binnen de looptijd van die doelgroepverklaring een andere dienstbetrekking aangaat bij een andere werkgever, valt die andere werkgever onder de definitie van nieuwe werkgever.

Bij de invoering van de loonkostenvoordelen, als opvolger van de premiekortingen, is bewust gekozen voor een eenvoudige, robuuste en fraudebestendige regeling.⁵² Ook bij de aanpassing van de systematiek zoals in dit wetsvoorstel wordt voorgesteld, heeft de regering dit voor zo ver mogelijk nagestreefd. Net als in de huidige situatie wordt als uitgangspunt gehanteerd dat op basis van informatie die al beschikbaar is binnen de overheid, wordt beoordeeld of aan de voorwaarden van het loonkostenvoordeel wordt voldaan. Ook is aangesloten bij het huidige werkproces voor het aanvragen van de doelgroepverklaring. Vóóraf controleert UWV of aan de voorwaarden van het loonkostenvoordeel wordt voldaan, waardoor er nieuw recht ontstaat dan wel of een eerder

⁵⁰ Vragen van het lid Kat (D66) aan de Staatssecretarissen van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en van Financiën – Fiscaliteit en Belastingdienst over het aanvragen van loonkostenvoordelen door werkgevers (ingezonden 17 september 2021); Kamerstukken II 2021/22, Aansluiting, nr. 308.

⁵¹ Zie bijvoorbeeld: Rb. Breda 13 mei 2022, ECLI:NL:RBZWB:2022:2593 en Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 24 mei 2022 ECLI:NL:GHARL:2022:4251.

⁵² Kamerstukken II 2015/16, 34 304, nr. 3, p. 4.

vastgesteld recht voor de resterende looptijd kan doorlopen bij een nieuwe werkgever. Pas dan geeft UWV de doelgroepverklaring af en kan de werkgever het loonkostenvoordeel via zijn loonaangifte aanvragen. Voordeel hiervan is dat werkgevers en werknemers reeds met deze werkwijze bekend zijn en dat er geen nieuwe systemen hoeven worden opgetuigd. De vroegere regeling van de premiekortingen is de inspiratie geweest voor de hier voorliggende aanpassing. Deze regeling bepaalde dat in geval van overgang van een onderneming de premiekorting die door de overdragende werkgever was toegepast, werd aangemerkt als een premiekorting die was toegepast door de verkrijgende werkgever.⁵³ De verkrijgende werkgever verkreeg geen nieuwe aanspraak op de premiekorting, maar mocht de premiekorting die door de overdragende werkgever was toegepast, voor de resterende duur van de premiekorting zelf toepassen.

Dit wetsvoorstel regelt dat wanneer een werknemer, waarvoor een werkgever recht heeft op een loonkostenvoordeel, van werkgever wisselt, of daarnaast bij een andere werkgever nog een dienstbetrekking aangaat, de nieuwe werkgever het loonkostenvoordeel voor de resterende duur van het loonkostenvoordeel kan krijgen. Hiervoor moet de werknemer ten behoeve van de nieuwe werkgever, opnieuw een aanvraag voor een doelgroepverklaring doen. Dit geldt ook wanneer er bij de werkgever sprake is van bijvoorbeeld overgang van onderneming, fusie of splitsing. Het blijft nodig dat in deze situaties de werknemer opnieuw een doelgroepverklaring aanvraagt en deze aan de nieuwe werkgever overhandigt. Dit heeft een aantal redenen. Belangrijkste reden is dat de werknemer zo zelf het initiatief houdt om wel of niet de nieuwe werkgever te informeren over het hebben van een doelgroepverklaring. Dit is van belang omdat de informatie in de doelgroepverklaring in sommige gevallen privacygevoelig kan zijn. In de doelgroepverklaring kan bijvoorbeeld staan dat een persoon een WIA-uitkering ontvangt. Daaruit kan worden afgeleid dat hij een arbeidshandicap heeft. Een andere reden is dat de doelgroepverklaring wordt afgegeven aan een werknemer voor een dienstbetrekking bij een bepaalde werkgever. Als een werknemer bij een nieuwe werkgever gaat werken, dient de werknemer dus een nieuwe doelgroepverklaring te hebben die is gekoppeld aan die nieuwe werkgever. Anders kan onduidelijkheid ontstaan over welke doelgroepverklaring van toepassing is bij welke dienstbetrekking.

Deze aanpassing betekent een wijziging van de werking van de loonkostenvoordelen en voor de uitvoeringsprocessen van de Wtl. In de huidige situatie toetst UWV bij elke aanvraag van een doelgroepverklaring als een werknemer bij een andere werkgever in dienst treedt of hij aan de voorwaarden van het loonkostenvoordeel voldoet. Pas dan verstrekt UWV de doelgroepverklaring. Voorliggend wetsvoorstel verandert dit in die zin dat een werknemer, als hij bij een eerdere dienstbetrekking een doelgroepverklaring heeft gekregen, voor de looptijd van het bijbehorende loonkostenvoordeel een doelgroepverklaring kan aanvragen voor nieuwe dienstbetrekkingen. De nieuwe werkgevers kunnen dan het loonkostenvoordeel voor de resterende duur gebruiken.

Deze doelgroepverklaring nieuw werkgeverschap wordt voor drie van de vier loonkostenvoordelen ingevoerd: LKV oudere werknemer, LKV arbeidsgehandicapte werknemer en LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer. Het LKV doelgroep banenafpraak loopt niet mee met dit onderdeel van het wetsvoorstel omdat het kabinet voornemens is het LKV doelgroep banenafpraak structureel te maken. De wijziging van het structurele LKV doelgroep banenafpraak is voorzien op 1 januari 2025. Dit houdt in dat werkgevers voor alle werknemers die onder de doelgroep banenafpraak vallen, dit loonkostenvoordeel kunnen toepassen zolang de dienstbetrekking voortduurt, in plaats van de huidige drie jaar. Werknemers hoeven dan ook geen doelgroepverklaring aan te vragen. Werkgevers kunnen immers zelf in het doelgroepregister zien of iemand tot de doelgroep van de banenafpraak behoort of niet.⁵⁴ Hiermee spelen de in de onderdeel B genoemde knelpunten dus niet bij de toekomstige vormgeving van het LKV doelgroep banenafpraak. Enige uitzondering hierop is de groep mensen die met het structureel maken van het LKV doelgroep banenafpraak uit de doelgroep van het LKV banenafpraak wordt gehaald. Dit gaat om scholingsbelemmerden, mensen uit de Wajong die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben en mensen met een indicatie beschermt werk die niet-beschutte werkzaamheden uitvoeren bij een reguliere werkgever. Voor deze groepen wordt in het Wetsvoorstel banenafpraak

⁵³ Artikel 50d van de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv) en artikel 3.22 van de Regeling Wfsv zoals deze gold tot 1 januari 2018. De premiekortingen zijn opgevolgd door de loonkostenvoordelen.

⁵⁴ Voor de andere loonkostenvoordelen is er niet een soortgelijk register en blijft een doelgroepverklaring noodzakelijk.

overgangsrecht geregeld, waardoor werkgevers van deze groepen na inwerkingtreding voor de resterende duur van het loonkostenvoordeel (dus maximaal drie jaar) LKV doelgroep banenafpraak kunnen ontvangen. Voor deze groep wordt tijdens de periode wanneer het overgangsrecht van toepassing is, in het wetsvoorstel banenafpraak geregeld dat zij een doelgroepverklaring nieuw werkgeverschap kunnen aanvragen als zij in dienst treden bij een nieuwe werkgever.

C. *Uitwerking*

Het uitvoeringsproces van de loonkostenvoordelen verandert als gevolg van voorliggend wetsvoorstel. Wanneer sprake is van een situatie van nieuw werkgeverschap kan de werknemer nu ook een doelgroepverklaring nieuw werkgeverschap aanvragen om de nieuwe werkgever recht te kunnen geven op het loonkostenvoordeel. De werknemer kan ook de werkgever machtigen dit voor hem te doen. De werknemer dient een doelgroepverklaring nieuw werkgeverschap of een reguliere doelgroepverklaring op basis van nieuw recht aan te vragen. Bij twijfel kunnen ook altijd beide soorten doelgroepverklaringen worden aangevraagd. UWV zal dan beide aanvragen toetsen. UWV toetst vervolgens of aan de voorwaarden van de betreffende doelgroepverklaring is voldaan. Indien dat het geval is, verstrekt UWV alle doelgroepverklaringen waarvoor de werknemer in aanmerking komt. De werknemer bepaalt of en welke doelgroepverklaring hij aan zijn werkgever wil geven. Deze nieuwe werkgever kan dan vervolgens in de loonaangifte voor de resterende duur het betreffende loonkostenvoordeel aanvinken. Een nieuwe werkgever kan dan vervolgens in de loonaangifte het betreffende loonkostenvoordeel aanvinken. Onderbrekingen van de dienstbetrekking bij dezelfde werkgever en tussen verschillende dienstbetrekkingen bij verschillende werkgevers beïnvloedt de resterende looptijd van het loonkostenvoordeel niet. Deze worden geacht niet te hebben plaatsgevonden.

De doelgroepverklaring nieuw werkgeverschap dient te worden aangevraagd binnen drie maanden na aanvang van de dienstbetrekking. In gevallen van fusie, splitsing of overgang van ondernemingsvorm dient de werknemer ook een nieuwe doelgroepverklaring aan te vragen, omdat het recht op loonkostenvoordeel ophoudt. In deze gevallen is er in veel gevallen formeel geen sprake van een nieuwe dienstbetrekking, maar van een voortgezette dienstbetrekking. Het moment waarop de dienstbetrekking naar aanleiding van de splitsing, fusie of overgang van onderneming overgaat op de nieuwe werkgever wordt in die gevallen in deze wet gelijkgesteld aan het moment van aanvang van de dienstbetrekking. De doelgroepverklaring dient dan te worden aangevraagd binnen drie maanden na dit moment.

Daarnaast is het van belang te vermelden dat er alleen een doelgroepverklaring nieuw werkgeverschap kan worden afgegeven als er voor een eerdere dienstbetrekking een doelgroepverklaring is afgegeven waarvan de looptijd nog niet is verstreken. Zou een werknemer voor een eerdere dienstbetrekking wel recht hebben gehad op een doelgroepverklaring, maar heeft de werknemer deze niet aangevraagd, dan kan de werknemer later geen recht hebben op een doelgroepverklaring nieuw werkgeverschap.

Een (fictief) voorbeeld ter illustratie

Voorbeeld 1

Werknemer A treedt per 1 januari 2026 fulltime bij werkgever A in dienst voor de periode van één jaar. Er wordt op aanvraag een doelgroepverklaring verstrekt voor het LKV oudere werknemer voor de periode van drie jaar. Na dat jaar wordt het contract niet verlengd. Werknemer A gaat per 1 januari 2027 fulltime aan de slag bij werkgever B. Hij vraagt een doelgroepverklaring nieuw werkgeverschap ten behoeve van werkgever B aan. Er is geen nieuw recht op LKV oudere werknemer, omdat werknemer A in de maand voorafgaand aan de dienstbetrekking bij werkgever B niet uitkeringsgerechtigd is. Er is wel een resterend recht op LKV oudere werknemer voor twee jaar op basis van het eerdere vastgestelde recht bij de dienstbetrekking met werkgever A. De werknemer krijgt een doelgroepverklaring nieuw werkgeverschap voor het LKV oudere werknemer voor de resterende duur van twee jaar ten behoeve van werkgever B. Hij verstrekt die doelgroepverklaring aan werkgever B. Werkgever B kan voor die resterende duur van twee jaar het LKV oudere werknemer toepassen tot 1 januari 2029.

Net als in de huidige situatie heeft een werkgever slechts recht op één loonkostenvoordeel. Het kan voorkomen dat een werknemer meerdere geldende doelgroepverklaringen heeft en de werknemer dus meerdere doelgroepverklaringen nieuw werkgeverschap aanvraagt. Per jaar betaalt de Belastingdienst dat loonkostenvoordeel uit met op kalenderjaarbasis het hoogste bedrag aan tegemoetkoming.⁵⁵

Een (fictief) voorbeeld ter illustratie

Voorbeeld 2

Werknemer B treedt per 1 januari 2026 voor 36 uur per week in dienst bij werkgever C voor de duur van één jaar. Er wordt op aanvraag een doelgroepverklaring verstrekt voor het LKV oudere werknemer en voor het LKV arbeidsgehandicapte werknemer voor de periode van drie jaar. Hij treedt aansluitend aan die dienstbetrekking op 1 januari 2027 voor 20 uur in dienst bij werkgever D en voor 16 uur bij werkgever E. Hij vraagt een doelgroepverklaring ten behoeve van werkgever D en E aan. Er is geen nieuw recht op LKV oudere werknemer en LKV arbeidsgehandicapte werknemer, omdat werknemer B in de maand voorafgaand aan de dienstbetrekking bij werkgevers E en D niet uitkeringsgerechtigd is. Er is wel een resterend recht op LKV oudere werknemer en LKV arbeidsgehandicapte werknemer op basis van het eerdere vastgestelde recht bij de dienstbetrekking met werkgever C. De werknemer krijgt een doelgroepverklaring LKV oudere werknemer en LKV arbeidsgehandicapte werknemer voor de resterende duur van twee jaar. Hij verstrekt beide doelgroepverklaringen aan werkgevers E en D. Zij kunnen daardoor beiden voor die resterende duur van twee jaar het LKV oudere werknemer en het LKV arbeidsgehandicapte werknemer toepassen tot 1 januari 2029. Loonkostenvoordelen kunnen niet stapelen. Het hoogste bedrag wordt uitbetaald en bij gelijke bedragen de in de wet eerstgenoemde tegemoetkoming. In dit geval geeft het LKV arbeidsgehandicapte werknemer recht op het hoogste bedrag.

Het is voor toekenning van een doelgroepverklaring niet vereist dat de nieuwe dienstbetrekking direct volgt op de oude dienstbetrekking. Een eventuele onderbreking tussen de dienstbetrekkingen bekort wel de resterende looptijd die van toepassing is op het loonkostenvoordeel. Een onderbreking tijdens of tussen de dienstbetrekkingen verlengt niet de looptijd van het loonkostenvoordeel. Ook is het niet vereist dat er sprake is van een beëindiging van de dienstbetrekking waarvoor de werknemer de eerdere doelgroepverklaring heeft gekregen. Het recht op LKV kan gedurende de resterende looptijd van het loonkostenvoordeel ontstaan voor alle nieuwe dienstbetrekkingen, dus ook voor alle dienstbetrekkingen die zijn aangegaan terwijl de dienstbetrekking bij de oude werkgever nog loopt. Voorwaarde is dat de werknemer voor iedere nieuwe dienstbetrekking een doelgroepverklaring voor zijn nieuwe werkgever(s) aanvraagt. Zijn nieuwe werkgever heeft dan recht op het voortgezette loonkostenvoordeel voor de resterende looptijd, als de werknemer de doelgroepverklaring aan de werkgever verstrekt.

De beoogde datum van inwerkingtreding van dit onderdeel van het wetsvoorstel is 1 januari 2026.

Een (fictief) voorbeeld ter illustratie.

Voorbeeld 3

Werknemer C treedt per 1 januari 2026 voor onbepaalde tijd voor 20 uur per week in dienst bij werkgever E. Er wordt op aanvraag een doelgroepverklaring verstrekt voor het LKV oudere werknemer voor de periode van drie jaar. Met ingang van 1 januari 2028 treedt werknemer C voor onbepaalde tijd voor 16 uur per week ook in dienst bij werkgever F. Hij vraagt een doelgroepverklaring ten behoeve van werkgever F aan. Er is geen nieuw recht op LKV oudere werknemer, omdat werknemer C in de maand voorafgaand aan de dienstbetrekking bij werkgever F niet uitkeringsgerechtigd is. Er is wel een resterend recht op LKV oudere

⁵⁵ De Belastingdienst kan het loonkostenvoordeel verrekenen met uitstaande posten. Dus het bedrag wat de Belastingdienst uitbetaalt wijkt in sommige gevallen af van de hoogte van het recht op loonkostenvoordeel.

werknemer voor één jaar op basis van het eerdere vastgestelde recht bij de dienstbetrekking met werkgever E. De werknemer krijgt een doelgroepverklaring nieuw werkgeverschap voor het LKV oudere werknemer voor de resterende duur van één jaar. Hij verstrekt die doelgroepverklaring aan werkgever F. Werkgever F kan voor die resterende duur van één jaar het LKV oudere werknemer krijgen tot 1 januari 2029. Ook werkgever E kan het loonkostenvoordeel blijven krijgen tot 1 januari 2029.

D. Verlaging bedragen LKV oudere werknemer ter dekking

Ter dekking van deze wijziging worden de tegemoetkomingen van het LKV oudere werknemer verlaagd. De tegemoetkomingen gaan omlaag van € 3,05 per verloond uur met een maximum van € 6.000 per jaar naar € 2,16 per verloond uur met een maximum van € 4.250 per jaar. Aan de keuze om de dekking te laten lopen via het LKV oudere werknemer ligt de evaluatie van de loonkostenvoordelen ten grondslag.⁵⁶ Daaruit blijkt dat het LKV oudere werknemer geen significant effect heeft op de baankans voor mensen uit de doelgroep. Wel is er een significant effect van het LKV oudere werknemer op de baanduur van mensen uit de doelgroep. Daarom zal een verlaging van de bedragen van het loonkostenvoordeel oudere werknemer leiden tot slechts een beperkt werkgelegenheidsverlies voor deze doelgroep. Daarnaast zullen de extra uitgaven aan de loonkostenvoordelen als gevolg van deze wetwijziging voor het grootste deel neerkomen als extra uitgaven aan het LKV oudere werknemer, omdat dit loonkostenvoordeel het meest wordt toegekend. Om die reden ligt het ook voor de hand om het LKV oudere werknemer te gebruiken als dekking hiervoor.

Deze verlaging van de bedragen voor het LKV oudere werknemer zal vanaf de datum van inwerkingtreding van dit onderdeel van het wetsvoorstel gelden voor alle nieuwe en lopende dienstbetrekkingen waarvoor de werkgever recht heeft op dit LKV. Dat geldt dus ook wanneer een werkgever op het moment van inwerkingtreding van dit onderdeel van het wetsvoorstel een werknemer in dienst heeft waarvoor de werkgever LKV oudere werknemer ontvangt. In dat geval gelden vanaf de datum van inwerkingtreding van dit onderdeel van het wetsvoorstel de lagere bedragen voor het LKV oudere werknemer.

E. Overgangsrecht

De beoogde datum van inwerkingtreding van dit onderdeel van het wetsvoorstel is 1 januari 2026. Voor dienstbetrekkingen die op of na de datum van inwerkingtreding van dit wetsvoorstel starten toetst UWV bij de aanvraag van een doelgroepverklaring of er sprake is van een resterend recht op een loonkostenvoordeel op grond van de artikelen 2.3, 2.7 of 2.15 op basis van een dienstbetrekking die is gestart voor die datum. De oorspronkelijke doelgroepverklaring op basis waarvan de doelgroepverklaringen nieuw werkgeverschap worden afgegeven, kan wel zijn afgegeven vóór de inwerkingtredingsdatum van deze wet. Voor dienstbetrekkingen bij een nieuwe werkgever die beginnen vóór de datum van inwerkingtreding van dit wetsvoorstel bestaat voor nieuwe werkgevers geen recht op een loonkostenvoordeel voor het resterende recht.

4.2.2 Wijziging aanvraagprocedure doelgroepverklaring LKV oudere werknemer

A. Aanleiding

Zoals in paragraaf 2.3 is aangegeven heeft een werkgever een doelgroepverklaring nodig om het loonkostenvoordeel aan te vragen. De werknemer – of na machtiging de werkgever - dient deze doelgroepverklaring binnen drie maanden na indiensttreding aan te vragen bij de uitkerende instantie. Vraagt de werknemer de doelgroepverklaring niet of te laat aan, dan heeft de werkgever geen recht op het loonkostenvoordeel.

De meeste doelgroepverklaringen voor het LKV oudere werknemer worden aangevraagd bij het UWV. Er geldt een uitzondering voor het loonkostenvoordeel voor werknemers van 56 jaar en ouder die een uitkering van de gemeente ontvangen (Participatiewet inclusief Bbz, IOAW en IOAZ). Zij moeten de doelgroepverklaring aanvragen bij de uitkerende gemeente. De gemeente stuurt de doelgroepverklaring vervolgens aan de werknemer of, in het geval van een machtiging,

⁵⁶ Kamerstukken II 2022/23, 34 352 nr. 257.

rechtstreeks aan de werkgever. De gemeente dient tevens een hard copy van de doelgroepverklaring per post naar UWV te sturen.

UWV heeft namelijk de wettelijke verplichting jaarlijks te controleren of er voor het LKV oudere werknemer een geldige doelgroepverklaring is verstrekt. Verzuimt de gemeente een kopie naar het UWV te sturen, dan ontvangt de werkgever geen loonkostenvoordeel.

Uit de evaluatie van de loonkostenvoordelen en uit signalen van de uitvoeringspraktijk blijkt dat het proces van doorgifte van doelgroepverklaringen die worden afgegeven door de gemeente naar UWV, niet in alle gevallen goed verloopt. Alle 344 gemeenten geven elk afzonderlijk een doelgroepverklaring af voor elke werknemer die behoort tot de doelgroep van het LKV oudere werknemer en recht heeft op een gemeentelijke uitkering. Bij grote gemeenten gaat het om hoge aantallen per jaar, maar veel gemeenten verstrekken slechts een paar of zelfs geen enkele doelgroepverklaring. Door de kleine aantallen doelgroepverklaringen die de meeste gemeenten gemiddeld jaarlijks afgeven zijn zij niet aan het voorgeschreven uitvoeringsproces gewend. Dit leidt ertoe dat er aanvragen voor dit loonkostenvoordeel zijn die UWV niet kan honoreren omdat UWV niet beschikt over de doelgroepverklaring van de betreffende gemeente. Werkgevers en werknemers zijn daarvan dan de dupe. De werkgever mist daardoor het loonkostenvoordeel voor die werknemer. De werknemer loopt het risico op verlies of het niet starten van zijn dienstbetrekking. Dit is niet in lijn met het doel van de Wtl, namelijk werkgevers te stimuleren werknemers met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt in dienst te nemen en te houden. Het is naar de mening van de regering onwenselijk dat werkgevers het LKV oudere werknemer niet krijgen als daaraan ten grondslag ligt dat het proces van verstrekking van de doelgroepverklaringen vanuit gemeenten aan UWV stopt.

De afgelopen jaren is er door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in samenwerking met VNG en UWV al veel inzet gepleegd om dit probleem op te lossen. Zo is ingezet op communicatie naar gemeenten via verschillende kanalen. Ook is er een referent werkproces⁵⁷ voor de gemeenten opgesteld waarin de te nemen processtappen zijn opgenomen. Desalniettemin lukt het niet om het uitvoeringsproces bij gemeenten voldoende te verbeteren. Vastgesteld moet worden dat dit proces gezien het geringe volume per jaar bij gemeenten vaak niet geautomatiseerd is.

Vanwege het geringe volume bij veel gemeenten en de uiteenlopende werkwijzen van gemeenten bij het uitvoeren van het beëindigingsonderzoek van de gemeentelijke uitkering werkt de handmatige procedure die in het leven is geroepen moeilijk in de gemeentelijke uitvoeringspraktijk. Zowel UWV en gemeenten als werkgevers en werknemers zijn daardoor extra tijd kwijt om in situaties waarin gemeentelijke doelgroepverklaringen ontbreken dit (handmatig) recht te zetten. Dit wetsvoorstel regelt daarom een wijziging van de aanvraagprocedure van de doelgroepverklaring voor het LKV oudere werknemer.

B. Vier situaties waarin aanvraagprocedure niet goed loopt

Er zijn vier situaties waarin werkgevers als gevolg van de aanvraagprocedure van de doelgroepverklaring het LKV oudere werknemer kunnen mislopen terwijl daar wel recht op bestaat.

De eerste situatie is die waarin de gemeente de kopie van de doelgroepverklaring niet per post naar UWV stuurt. UWV berekent in dat geval niet het LKV oudere werknemer, hoewel de werkgever wel een LKV oudere werknemer in de loonaangifte heeft aangevraagd. UWV is dan immers niet op de hoogte van het feit dat deze werknemer onder de gemeentelijke doelgroep van het LKV oudere werknemer valt. Uit cijfers van het UWV blijkt dat in ongeveer 35% van de gevallen (gemiddeld ongeveer 1.330 gevallen per jaar) een doelgroepverklaring van de gemeente ontbreekt, terwijl er voor die oudere uitkeringsgerechtigde werknemers wel recht kan bestaan op het loonkostenvoordeel. Als de werkgever bij de Belastingdienst in bezwaar gaat tegen de afwijzing van het LKV oudere werknemer en er blijkt dan dat er wel een doelgroepverklaring is afgegeven door de gemeente, dan wordt het loonkostenvoordeel alsnog uitgekeerd zodra UWV de

⁵⁷ Zie: [Voorwaarden en documenten procesondersteuning doelgroepverklaring en LKV oudere werknemer | VNG](#) en [Werk en inkomen Archieven | Stimulansz](#).

beschikking heeft over een kopie van de doelgroepverklaring. Het herstelproces kost veel tijd en personele inzet bij zowel de werkgever als UWV en de Belastingdienst.

In de tweede situatie sturen gemeenten een doelgroepverklaring op voor een doelgroep waarvoor zij niet bevoegd zijn. Zo mogen gemeenten bijvoorbeeld geen doelgroepverklaring afgeven voor een werknemer die behoort tot de doelgroep Banenafpraak. Die doelgroepverklaring geeft UWV af. Het niet corrigeren van de gemaakte fout zou onevenredig nadelige gevolgen kunnen hebben voor de werkgever en de werknemer. De onbevoegd afgegeven doelgroepverklaring zou daarmee namelijk niet geldig zijn, waardoor de werkgever het recht op tegemoetkoming verliest en de werknemer mogelijk diens baan. UWV beoordeelt daarom of er recht was op de doelgroepverklaring als deze door UWV zou zijn afgegeven. Is dit het geval, dan bekrachtigt UWV de doelgroepverklaring alsnog door ambtshalve eenzelfde doelgroepverklaring te verstrekken aan de werkgever. Dit leidt voor UWV tot extra administratief werk.

In de derde situatie gaat het om de onbekendheid bij gemeenten van het referentiewerkproces en de aan hen ter beschikking gestelde sjablonen om uitvoering te geven aan dit werkproces voor gemeenten. Deze producten genieten bij gemeenten onvoldoende bekendheid. Die onbekendheid leidt ertoe dat de doelgroepverklaring niet volgens het sjabloon wordt opgesteld, maar dat de gemeente zelf een brief opstelt, waarin niet alle relevante informatie is opgenomen. Deze wordt niet naar UWV gestuurd of niet naar de juiste afdeling. Bovendien wordt door gemeenten lang niet altijd aan de wettelijke voorwaarde voor de doelgroepverklaring getoetst, waardoor onterecht een doelgroepverklaring wordt afgegeven.

De vierde situatie is dat de werknemer de doelgroepverklaring aanvraagt bij UWV en niet bij de uitkerende gemeente. UWV dient dan de aanvraag door te sturen naar de uitkerende gemeente. Dit komt gemiddeld zo'n 1.250 keer per jaar voor blijkt uit cijfers van UWV.

C. Voorgestelde oplossing

Het is naar de mening van de regering onwenselijk dat werkgevers het LKV oudere werknemer niet krijgen omdat het proces van verstrekking van de doelgroepverklaring onduidelijk en onoverzichtelijk is. De regering wenst daarom dit uitvoeringsproces te veranderen en ziet geen andere oplossing dan de taak van het verstrekken van alle doelgroepverklaringen bij het UWV te beleggen, zodat er één loket komt waar werknemers, of bij machtiging werkgevers, terecht kunnen om alle doelgroepverklaringen aan te vragen. UWV is bereid deze taak op zich te nemen.

Dit wetsvoorstel regelt dat de doelgroepverklaringen voor alle loonkostenvoordelen voor oudere werknemers bij UWV worden aangevraagd. Hierdoor wordt er geen onderscheid meer gemaakt of een oudere werknemer een (gedeeltelijke) uitkering ontvangt van de gemeente of van UWV. In beide gevallen wordt het UWV de bevoegde instantie om de doelgroepverklaring af te geven. Dit neemt voor werknemers en werkgevers de twijfel weg waar zij de doelgroepverklaringen moeten aanvragen. Dat scheelt voor hen ook de lasten die optreden in geval van de eerder omschreven correcties. Omdat UWV de doelgroepverklaringen in de nieuwe situatie afgeeft, hoeven gemeenten ook geen doelgroepverklaringen meer per post naar UWV te sturen. Voor gemeenten is het duidelijk dat zij in het geheel niet meer bevoegd zijn een doelgroepverklaring af te geven en is een referentiewerkproces niet meer nodig. Dit vermindert de kans dat werkgevers ten onrechte geen LKV oudere werknemer krijgen toegekend, omdat er geen doelgroepverklaring bij UWV aanwezig is. UWV geeft deze immers in de nieuwe situatie zelf af.

Een goede communicatie over de nieuwe werkwijze is belangrijk, zowel voor gemeenten als voor werkgevers en werknemers. Via de reguliere kanalen, zoals het Kennisdocument Wtl en Rijksoverheid.nl, zal hieraan aandacht worden besteed. Ook UWV en de Belastingdienst zullen worden gevraagd werkgevers en werknemers via de reguliere kanalen te informeren.

UWV heeft geen directe toegang tot de uitkeringssystemen van de gemeenten, waarin is vastgelegd of een burger recht heeft op een gemeentelijke uitkering. Daarom kan UWV zich voor de afgifte van doelgroepverklaringen voor het LKV oudere werknemer voor werknemers met een gemeentelijke uitkering in de nieuwe situatie ook niet rechtstreeks baseren op de gegevens uit die gemeentelijke uitkeringssystemen. UWV zal zich in deze situaties baseren op de gegevens uit de

polisadministratie en/of Suwinet-Inkijk. In de polisadministratie zijn de gegevens uit de loonaangifte van gemeenten verwerkt. In deze aangifte geeft de gemeente de gegevens van de gemeentelijke uitkering van de betrokken oudere werknemer op aan de Belastingdienst, die vervolgens in de polisadministratie worden opgenomen. Daarnaast zijn in Suwinet-inkijk ook de uitkeringsgegevens te zien die worden aangeleverd vanuit de uitkeringssystemen van gemeenten. Dat betekent dat UWV afgaat op afgeleide informatie, en de afhandeling van verzoeken om doelgroepverklaringen niet op de directe, feitelijke informatie kan baseren, zoals UWV dat wel kan doen bij de afgifte van de doelgroepverklaringen voor de andere loonkostenvoordelen. Dit betekent dat UWV het aanvraagproces van de doelgroepverklaring voor de oudere werknemer met een gemeentelijke uitkering naar verwachting niet geheel foutloos kan overnemen. De regering accepteert deze niet sluitende uitvoering door UWV in vergelijking met de huidige situatie waarin gemeenten de doelgroepverklaringen moeten doorgeven aan UWV maar dat in 34% van de gevallen niet doen. Gezien de kwaliteit en betrouwbaarheid van de polisadministratie en SUWInet-Inkijk acht de regering de foutmarge in de nieuwe situatie aanzienlijk kleiner dan in de bestaande situatie. Indien UWV de afgifte van een doelgroepverklaring heeft geweigerd, en de werknemer is het daarmee oneens, dan kan de werknemer hiertegen bezwaar maken bij UWV. Indien een werkgever meent aanspraak te kunnen maken op een loonkostenvoordeel met betrekking tot één of meer werknemers en dit loonkostenvoordeel niet of slechts gedeeltelijk is toegekend, dan kan hij bezwaar aantekenen bij de Inspecteur.

De beoogde datum van inwerkingtreding van dit onderdeel van het wetsvoorstel is 1 januari 2026.

D. Overgangsrecht

Het wetsvoorstel voorziet op dit onderdeel in overgangsrecht. Als een dienstbetrekking van een oudere werknemer is gestart voor de datum van inwerkingtreding van deze wijziging blijven de oude regels van toepassing. In die gevallen blijven gemeenten de doelgroepverklaring voor deze groep verstrekken dan wel behouden reeds door gemeenten verstrekte doelgroepverklaringen hun geldigheid gedurende de resterende looptijd van het loonkostenvoordeel.

4.2.3 Aanpassing voorwaarden LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer

A. Aanleiding

Het LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer is een tegemoetkoming bedoeld voor de werkgever die, na afloop van de loondoorbetalingsperiode bij ziekte (de wachttijd op grond van de Wet WIA), zijn werknemer met een WIA-uitkering in dienst houdt. De werkgever heeft dan 1 jaar recht op een tegemoetkoming van € 3,05 per verloond uur met een maximum van € 6.000.

Het doel van het loonkostenvoordeel herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer is om werkgevers te stimuleren mensen met een arbeidsbeperking, specifiek WIA-gerechtigden, in dienst te houden. Dit loonkostenvoordeel wijkt daarmee af van de andere loonkostenvoordelen die werkgevers stimuleren mensen uit bepaalde groepen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt in dienst te nemen.

Specifiek is het LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer bedoeld voor de situatie waarin een werknemer wegens arbeidsongeschiktheid uitvalt bij zijn werkgever. Zijn werkgever heeft vervolgens in beginsel de verplichting om voor 104 weken zijn loon door te betalen en om de werknemer te helpen re-integreren. Na die 104 weken vindt een WIA-beoordeling plaats door UWV. Wanneer een werknemer voor 35% of meer arbeidsongeschikt wordt verklaard, ontstaat het recht op een WIA-uitkering. Na de 104 weken verandert de verantwoordelijkheid van de werkgever. Op dat moment is het opzegverbod tijdens ziekte niet meer van toepassing en vervalt de re-integratie inspanningsverplichting van de werkgever.⁵⁸

Om de werkgever te stimuleren zich extra in te spannen zijn werknemer zowel gedurende de wachttijd te laten re-integreren als na de wachttijd in dienst te houden, bestaat het LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer. Hiermee wordt voor hen een gelijk spelveld

⁵⁸ Voor eigenrisicodragers WGA (een minderheid van de bedrijven) geldt echter wel dat ze de WGA-uitkering moeten blijven betalen voor de werknemer, ook als deze uit dienst is. Een ERD is 10 jaar verantwoordelijk voor de re-integratie. Ook als het dienstverband is beëindigd.

gecreëerd met de werkgever die iemand met een WIA-uitkering in dienst neemt. De werkgever van die werknemer ontvangt dan immers het LKV arbeidsgehandicapte werknemer.⁵⁹ Voor de arbeidsongeschikte werknemer biedt het extra zekerheid: hij heeft meer kans te kunnen blijven werken bij zijn werkgever met alle positieve effecten die daarbij horen tot gevolg.⁶⁰ Daarnaast levert het in dienst houden van de werknemer ook een besparing op in de uitkeringslasten.

Op dit moment heeft de werkgever recht op dit loonkostenvoordeel als de werknemer zijn eigen arbeid geheel of gedeeltelijk hervat of geheel of gedeeltelijk een andere functie bij hem gaat bekleden en in de maand voorafgaand aan de hervatting van zijn eigen arbeid of het gaan bekleden van een andere functie recht had op een WIA-uitkering.

Er zijn de afgelopen jaren verschillende signalen van werkgevers en de uitvoering binnengekomen, waaruit blijkt dat het LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer niet in alle situaties op de beoogde manier werkt. Dit lijkt het geval te zijn sinds de omzetting van de premiekortingen naar de loonkostenvoordelen. Dit is ook terug te zien in de sterke afname in het aantal toekenningen van het LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer van 2018 tot en met 2020. In 2018 waren er 862 werkgevers die voor ongeveer 1.200 herplaatste arbeidsongeschikte werknemers in aanmerking kwamen voor het LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer. In 2020 is dit gezakt naar respectievelijk 499 en 629⁶¹. Deze cijfers duiden erop dat werkgevers bij het in dienst houden van een werknemer met een arbeidshandicap in weinig gevallen voor het loonkostenvoordeel in aanmerking komen.

Dat komt omdat de huidige bepalingen aangeven dat een werkgever die een werknemer met een arbeidshandicap in dienst houdt, alleen een loonkostenvoordeel kan ontvangen als de werknemer eerst recht heeft op een WIA-uitkering en daarna pas gestart is met passend werk. In de praktijk zal echter gedurende de wachttijd al sprake zijn van re-integratie en uitvoeren van passende werkzaamheden. Dit is immers ook een van de eisen die de Wet verbetering poortwachter aan een werkgever stelt in het kader van zijn re-integratieplicht en is tevens het doel van de Wet WIA.

Aan de voorwaarden dat een werknemer zijn arbeid hervat bij dezelfde werkgever op het moment dat hij de maand voorafgaand al een WIA-uitkering had, wordt in de praktijk dus zelden voldaan. Dit is onwenselijk omdat werkgevers hierdoor niet optimaal worden gestimuleerd om mensen die arbeidsbeperkt zijn geworden in dienst te houden. Het gaat dan om de werknemers die tijdens de wachttijd bij de eigen werkgever gedeeltelijk hun eigen arbeid hervatten of geheel of gedeeltelijk in een andere functie gaan werken, na de wachttijd recht op een WIA-uitkering ontstaat en de werkgever deze werknemer in dienst houdt, in de eigen functie of in een andere functie binnen het bedrijf.

B. Voorgestelde oplossing

Om dit knelpunt op te lossen, wordt in dit wetsvoorstel voorgesteld de voorwaarden voor het LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer te verruimen. In de nieuwe vormgeving van het LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer heeft een werkgever ook recht op dit loonkostenvoordeel als de werknemer in de wachttijd van de WIA zijn eigen arbeid geheel of gedeeltelijk hervat of geheel of gedeeltelijk in een andere functie bij dezelfde werkgever gaat werken. Een werkgever heeft eveneens recht op dit loonkostenvoordeel als de werknemer na de wachttijd zijn arbeid hervat bij zijn werkgever in de eigen functie of in een andere functie binnen het bedrijf en op dat moment recht heeft op een WIA-uitkering. De werknemer vraagt dan binnen drie maanden na afloop van de 104 weken wachttijd een doelgroepverklaring aan bij UWV. Naar verwachting zullen er daardoor ongeveer 600 werkgevers voor ongeveer 900 werknemers extra in aanmerking komen voor het LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer.

Indien de wachttijd van 104 weken voor de WIA wordt verlengd omdat de werkgever onvoldoende inspanningen heeft verricht om de werknemer in zijn eigen arbeid geheel of gedeeltelijk te laten

⁵⁹ Zie artikel 2.6 van de Wtl. Een werkgever komt in aanmerking voor het LKV arbeidsgehandicapte werknemer als hij een werknemer met een WIA-uitkering *in dienst neemt*. De werkgever heeft dan drie jaar recht op een tegemoetkoming van € 3,05 per verloond uur met een maximum van € 6.000.

⁶⁰ Zie bijvoorbeeld de CPB/SCP publicatie 'De brede baten van werk' uit 2020.

⁶¹ Bron: Beleidsinformatie UWV 2018 en 2020.

hervatten of een andere functie bij hem te laten bekleden, geldt hetzelfde als hierboven is vermeld t.a.v. de reguliere wachttijd van 104 weken.

Het LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer blijft daarnaast net als in de huidige situatie beschikbaar voor de werknemer die nadat het recht op een WIA-uitkering is ontstaan zijn eigen arbeid hervat of in een andere functie bij zijn werkgever gaat werken. In dat geval vraagt de werknemer de doelgroepverklaring aan binnen drie maanden na de hervatting van de eigen arbeid of het werken in een andere functie bij de eigen werkgever. Als de werknemer tijdens de wachttijd gedeeltelijk in zijn eigen of geheel of gedeeltelijk in een andere functie bij zijn werkgever werkt, opnieuw uitvalt en na het ontstaan van het WIA-recht weer in zijn eigen of een andere functie bij zijn werkgever terugkeert, ontstaat ook recht op het LKV herplaatsten arbeidsgehandicapte werknemer.

UWV controleert in deze situaties of de werknemer aan de volgende voorwaarden voldoet:

- De werknemer heeft recht op een WIA-uitkering. Hij is dus minimaal 35% arbeidsongeschikt.
- De werknemer is op de eerste dag van het WIA-recht of, als de werkhervatting na de eerste dag van het WIA-recht plaatsvindt, op de eerste dag van de werkhervatting in dienst bij dezelfde werkgever (op loonheffingsnummer) als hij op de eerste dag van arbeidsongeschiktheid was.

De overige voorwaarden die gelden voor het LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer en hoogte van de tegemoetkoming blijven ongewijzigd.

De beoogde datum van inwerkingtreding van dit onderdeel van het wetsvoorstel is 1 januari 2026.

C. Overgangsrecht

Het wetsvoorstel voorziet op dit onderdeel in overgangsrecht. Het overgangsrecht regelt dat de uitbreiding van het recht op loonkostenvoordeel herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer ook geldt als de werknemer vóór de inwerkingtreding van dit wetsvoorstel tijdens de wachttijd het eigen werk gedeeltelijk heeft hervat of geheel of gedeeltelijk in een andere functie bij dezelfde werkgever is gaan werken en het recht op WIA-uitkering is aangevangen op of na de inwerkingtreding van dit onderdeel van het wetsvoorstel. Bepalend is dus de aanvangsdatum van het recht op WIA-uitkering. Alleen als deze ná de ingangsdatum van het wetsvoorstel ligt, dan geldt de uitbreiding van het recht op LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer. De regering realiseert zich dat hiermee grensgevallen zullen ontstaan. Afweging is dat het ongewenst en uitvoeringstechnisch ondoenlijk is om voor alle in het verleden toegekende WIA-uitkeringen na te gaan of er met terugwerkende kracht recht op het uitgebreide loonkostenvoordeel herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer bestaat.

5. Financiële aspecten

5.1 Afschaffen LIV

Een deel van de middelen die vrijkomen door het afschaffen van het LIV zal, zoals eerder aangekondigd door kabinet Rutte III, worden aangewend voor het structureel maken van het loonkostenvoordeel voor de doelgroep banenafpraak⁶² met als doel bijdragen aan de duurzaamheid van de banen voor mensen met een arbeidsbeperking. Er vinden daarom twee wijzigingen plaats in het LKV banenafpraak. Het LKV banenafpraak wordt structureel beschikbaar in plaats van maximaal drie jaar na in dienst treden. Daarnaast kunnen werkgevers het LKV banenafpraak straks toepassen voor alle werknemers die ze in dienst hebben en niet alleen voor de werknemers die onlangs in dienst zijn getreden.

De wijzigingen leiden naar verwachting vanaf 2026 (vanwege uitbetaling in jaar t+1) tot extra uitgaven aan het LKV banenafpraak. De uitgaven nemen in 2025 toe met 113 miljoen euro en structureel met 102 miljoen euro. De extra uitgaven voor het structureel beschikbaar maken van het LKV banenafpraak bedragen structureel 17 miljoen euro. Deze uitgaven zijn al verwerkt in de SZW begroting. Het beschikbaar maken van het LKV-banenafpraak voor alle werknemers uit de doelgroep die werkgevers in dienst hebben, leidt tot extra uitgaven van structureel 85 miljoen

⁶² Kamerstukken II 34304, nr. 15.

euro. Deze extra uitgaven worden gedekt uit het afschaffen van het LIV. Deze dekking is al verwerkt in de SZW begroting.

De resterende middelen die vrijkomen door het afschaffen van het LIV zijn grotendeel ingezet binnen het coalitieakkoord. Daarnaast is een deel van de middelen gereserveerd voor de tegemoetkoming voor de werkgevers van mensen die werken op een beschutte werkplek en mensen met een Wsw-indicatie die werken binnen een sociale werkvoorziening.

5.2 Verbeteringen werking loonkostenvoordelen

Nieuw werkgeverschap

Deze aanpassing leidt tot een toename van structureel € 25 miljoen euro aan uitgaven in het kader van de Wtl vanaf 2026. Om de structurele meerkosten van het onderdeel nieuw werkgeverschap te dekken wordt de tegemoetkoming van het LKV oudere werknemer verlaagd. Een werkgever ontvangt op dit moment voor het LKV oudere werknemer een maximale tegemoetkoming van € 3,05 per verloond uur met een maximum van € 6.000 per kalenderjaar. Dit wordt verlaagd naar € 2,16 per verloond uur met een maximum van € 4.250 per kalenderjaar. Dit is in onderdeel D van paragraaf 4.2.1. nader onderbouwd.

Wijziging aanvraagprocedure doelgroepverklaring LKV oudere werknemer
Deze wijziging leidt niet tot meerkosten.

Aanpassen LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer

Aanpassing van de vormgeving van het LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer zal naar verwachting leiden tot structureel hogere uitgaven. De hogere uitgaven van het nieuwe LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer wordt geraamd op structureel € 648.000. Dit wordt gedekt binnen de SZW begroting.

5.3 Uitvoeringskosten

5.3.1 Uitvoeringstoets UWV

PM

5.3.2 Uitvoeringstoets Belastingdienst

PM

6. Doenvermogen burgers en werkgevers

“Doenvermogen” is een begrip dat de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) heeft geïntroduceerd in het rapport ‘Weten is nog geen doen’.⁶³ Hierin beschrijft de WRR dat veel mensen over onvoldoende vermogens beschikken om goed gebruik te maken van alle dienstverlening van overheden of aan alle bijbehorende plichten te voldoen, zelfs wanneer ze voldoende intelligent zijn en voldoende informatie hebben. Specifiek gaat het over het vermogen om een plan te kunnen maken, in actie te komen, acties vol te houden en met tegenslag om te gaan. Deze vermogens noemt de WRR gezamenlijk het ‘doenvermogen’. De WRR heeft aanbevolen om bij voorgenomen beleid en regelgeving vooraf te toetsen of de regeling ‘doenlijk’ is voor burgers. Met het oog op de kwetsbare doelgroep op wie de maatregelen in dit wetsvoorstel betrekking hebben, is het van belang dat ook het perspectief van de burgers wordt betrokken. Zij moeten de wet immers niet alleen kennen maar ook ‘kunnen’.

Door een groep Wtl-kennishouders en gedragsdeskundigen bij UWV en het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is gedurende een tweetal sessies bezien in hoeverre de in dit wetsvoorstel opgenomen voorstellen voor de werknemers en werkgevers die hiermee te maken krijgen ‘doenlijk’ zijn. Hierna volgen de conclusies.

6.1 Afschaffen LIV

Het afschaffen van het LIV heeft geen impact op het doenvermogen.

6.2 Nieuw werkgeverschap

⁶³ WRR 24 april 2017, nr. 97 ‘Weten is nog niet doen. Een realistisch perspectief op redzaamheid’.

Als gevolg van de wijziging kan een lopend recht op LKV met een nieuwe doelgroepverklaring worden meegenomen naar een andere werkgever. Dit kan voorkomen in twee soorten situaties, die elk hun eigen effect op het doenvermogen van werknemer en werkgever kennen:

De eerste situatie is die waarbij er nieuw werkgeverschap ontstaat doordat de werkgever van ondernemingsvorm verandert, fuseert of splitst. In die situatie blijft de werknemer vaak feitelijk hetzelfde werk doen. Bij een dergelijk proces is de verwachting dat de werkgever de aanvraag van een doelgroepverklaring nieuw werkgeverschap mee zal nemen in zijn communicatie richting werknemers voor wie hij de aanvraag al heeft gedaan voor de verandering van ondernemingsvorm, fusie of splitsing. Daarmee is dit nieuwe proces voldoende doenlijk voor de werknemer.

De tweede situatie is nieuw werkgeverschap door overstap van de werknemer naar een nieuwe werkgever. Er is sprake van een nieuwe arbeidsrelatie. Daarbij speelt, net als in de huidige werking van de WtI, dat de werknemer geen direct financieel belang heeft bij het LKV behalve het (indirecte) effect op zijn baanbehoud. De werknemer loopt daarentegen wel het risico op stigmatisering. Uit onderzoek⁶⁴ naar de no-riskpolis is gebleken dat werknemers om verschillende redenen niet aangeven tot de doelgroep te behoren. Het recht op de no-riskpolis legt volgens dit onderzoek de nadruk op de ziekte of arbeidsongeschiktheid van werkzoekenden en kan zodoende een stigma met zich meebrengen. Dit kan bij werkgevers de suggestie wekken dat de betreffende werknemer vaker verzuimt en/of minder productief is, ook als dat in werkelijkheid niet zo is. Dit kan een negatieve invloed hebben op de motivatie van de werkgever om een sollicitant uit de doelgroep in dienst te nemen. Uit het onderzoek blijkt ook dat de doelgroep vanwege het stigmatiserende effect niet vermeldt dat hij recht heeft op de no-riskpolis. Zij willen zich in een sollicitatiegesprek zo goed mogelijk presenteren en juist vertellen wat ze kunnen betekenen voor de werkgever. Sommige mensen hebben slechte ervaringen met het vermelden van het recht op de no-riskpolis: zij vermoeden dat zij een functie daardoor niet hebben gekregen. Ook zijn er mensen die niet graag praten over hun beperking.

Een dergelijke stigmatisering kan ook aan de orde zijn bij (het aanvragen van) de doelgroepverklaring. Bij nieuw werkgeverschap kan dit probleem mogelijk zelfs sterker spelen, omdat de werknemer in dit geval op eigen initiatief van werk naar werk is gegaan. Hij kan dan ook de inschatting maken dat hij liever niet heeft dat de nieuwe werkgever weet dat hij eerder een doelgroepverklaring had.

Dit vormt een risico van het doenvermogen voor het onderdeel 'nieuw werkgeverschap bij een nieuwe werkgever'. Dat speelt ook bij de systematiek van de doelgroepverklaring als geheel. Daarom gaat SZW onderzoek doen naar de redenen waarom werknemers ervoor kiezen deze informatie niet te delen en hoe zij kunnen worden bewogen dit wel te doen. Dit doenvermogenrisico vormt namelijk een belemmering voor de doeltreffendheid van het LKV, omdat de kansen van werknemers uit de doelgroep niet kunnen worden vergroot wanneer het geen rol kan spelen in de beslissing om iemand in dienst te nemen. Tegelijkertijd is het een bewuste keuze van de wetgever om het initiatief voor de doelgroepverklaring bij de werknemer te laten vanwege de privacygevoelige informatie die de doelgroepverklaring kan bevatten. Bezien wordt of dit onderdeel parallel meeloopt met het onderzoek naar het niet-gebruik van de loonkostenvoordelen door werkgevers. Dit onderzoek is toegezegd naar aanleiding van de evaluatie van de loonkostenvoordelen⁶⁵.

6.3 Wijziging aanvraagprocedure doelgroepverklaring LKV oudere werknemer

Als gevolg van de wijziging is er nog maar één loket voor de aanvraag van de doelgroepverklaring van het LKV oudere werknemer, bij de organisatie die de meeste ervaring heeft met deze aanvraag en die ook de berekening van de loonkostenvoordelen op zich neemt (UWV). Dit maakt het proces eenvoudiger voor de uitvoering, maar ook doenlijker voor de werknemer en werkgever (met machtiging). Werknemers hoeven niet meer op te letten bij welke instantie ze moeten aanvragen. Er is slechts één loket waar de werknemer zijn doelgroepverklaring kan aanvragen. Daarnaast is het proces minder foutgevoelig, waardoor werkgevers minder op fouten hoeven te letten en minder vaak actie zullen moeten ondernemen om deze te corrigeren.

⁶⁴ De Beleidsonderzoekers "De no-riskpolis in breder perspectief", 24 juni 2020.

⁶⁵ Kamerstukken II 2022/23, 34 352, nr. 257, p. 7

Per saldo maakt de wijziging de wet- en regelgeving op het gebied van het LKV oudere werknemer dus doenlijker.

6.4 Nieuwe voorwaarden LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer

De nieuwe voorwaarden voor het LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer maken het mogelijk dat het loonkostenvoordeel ook wordt aangevraagd voor werknemers die na toekenning van een WIA-uitkering herplaatst worden, waarbij tijdens de wachttijd al begonnen is met re-integratie. Omdat de werkgever al in een re-integratietraject zit met de werknemer, is de verwachting dat de aanvraag voor het LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer hierin zal meelopen. Per saldo zorgen de nieuwe voorwaarden van het LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer ervoor dat het aanvraagproces even doenlijk blijft, en daarmee is het proces ook na wijziging nog voldoende doenlijk voor de werknemer.

7. Regeldruk

Dit hoofdstuk brengt de effecten van het wetsvoorstel op de regeldruk in kaart. De inhoudelijke nalevingskosten en de administratieve lasten vormen gezamenlijk de kosten die samenhangen met regeldruk. Onder inhoudelijke nalevingskosten wordt verstaan de kosten voor het kunnen voldoen aan de inhoudelijke verplichtingen zoals vastgelegd in wet- en regelgeving. Onder administratieve lasten wordt verstaan het voldoen aan informatieverplichtingen voortvloeiend uit wet- en regelgeving van de overheid. Om deze kosten te kunnen berekenen wordt het Standaard Kosten Model (SKM) gebruikt. Deze meetmethode stelt de ondernemer/burger (in dit geval de werkgever en de werknemer) centraal en gaat na welke stappen/handelingen hij moet maken om de verplichtingen na te kunnen leven en hoeveel tijd en welke uitgaven hiermee gepaard gaan. De regeldrukeffecten van de maatregelen in dit wetsvoorstel voor ondernemers of burgers worden als laag ingeschat. Er is daarnaast geen sprake van nieuwe verplichtingen. Om deze reden is er geen MKB-toets uitgevoerd. Hierbij is meegewogen dat de verbeteringen van de loonkostenvoordelen zoals eerder aangegeven mede voortvloeien uit de resultaten van de evaluatie van de loonkostenvoordelen. Het kwalitatieve deel van die evaluatie bestond uit een enquête onder werkgevers met in totaal ruim 3.000 respondenten.

7.1 Het afschaffen van het LIV

De administratieve lasten voor werkgevers en werknemers als gevolg van het afschaffen van het LIV worden op nihil geschat. Het LIV wordt namelijk zonder aanvraag van de werkgever en werknemer door het UWV berekend en door de Belastingdienst toegekend en uitbetaald. Als gevolg daarvan werden de administratieve lasten bij de invoering van het LIV eveneens op nihil geschat.⁶⁶

7.2 Verbetering werking loonkostenvoordelen

Nieuw werkgeverschap

De regeldruk en de administratieve lasten als gevolg van het invoeren van de doelgroepverklaring nieuw werkgeverschap worden voor werknemers per saldo geschat op een toename € 60.000 per jaar en voor werkgevers op een toename € 96.500 per jaar. Dat komt omdat voorliggend wetsvoorstel regelt dat in meer gevallen een werkgever recht zal hebben op LKV. Daardoor zullen werkgevers vaker een loonkostenvoordeel en werknemers vaker een doelgroepverklaring willen aanvragen. Dit is een beoogd effect. Voorliggend wetsvoorstel wijzigt overigens niets aan de aanvraagprocedure van de doelgroepverklaring. Daardoor blijven de administratieve lasten *per aanvraag* gelijk. Uitgegaan wordt van een stijging van 25 procent van het aantal aanvragen voor de loonkostenvoordelen oudere werknemer en (herplaatsen) arbeidsgehandicapte werknemer. Dit komt neer op € 98.000 per jaar. Daartegenover staan een verwachte daling van de administratieve lasten voor werkgevers, omdat er minder bezwaar- en beroepszaken zullen worden aangespannen vanwege het niet doorlopen van het recht op loonkostenvoordeel bij overgang van onderneming, fusie of splitsing. Dit komt neer op € 1.500 per jaar.

Wijziging aanvraagprocedure doelgroepverklaring LKV oudere werknemer

⁶⁶ Kamerstukken II 2015/16, 34 304, p.17.

De wijziging van de aanvraagprocedure van de doelgroepverklaring van het LKV oudere werknemer betekent voor werknemers alleen dat de doelgroepverklaring niet meer bij de woongemeente moet worden aangevraagd maar bij UWV.

Voor werkgevers betekent de wijziging dat zij niet meer geconfronteerd worden met niet opgestuurde, verkeerd ingevulde en verkeerd afgegeven doelgroepverklaringen, met als gevolg dat het LKV oudere werknemer wordt afgewezen. Daardoor hoeven werkgevers in de nieuwe situatie minder bezwaarschriften in te dienen, omdat er minder afwijzingen zullen zijn. Dit komt neer op een afname van de regeldrukkosten van circa € 50.000 per jaar.

Aanpassen LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer

Door de aanpassing van de wet zoals in dit wetsvoorstel voorgesteld worden de regeldrukkosten voor dit onderdeel in lijn gebracht met de regeldruk uit het oorspronkelijke wet⁶⁷.

8. Ontvangen commentaren en adviezen

8.1 UWV

P.M.

8.2 Belastingdienst

PM

8.3 VNG en Uitvoeringspanel gemeenten

PM

8.4 Cedris

PM

8.5 Adviescollege toetsing regeldruk

PM

8.6 Landelijke cliëntenraad

PM

8.7 Internetconsulatie

PM

Artikelgewijs

Artikel I, onderdelen A, B, onder 1, 3 en 4, C, onder 1, onder b, en onder 2 en 3, E, onder 1, 3 en 4, F en G onder 3 en 4, H onder 1, onder b, 3 en 4, en I, onder 1, onder a, en onder 2 en 3 en R (artikel 6.2a, derde lid)

De hier genoemde wijzigingen zien op het mogelijk maken dat een werknemer een nieuwe doelgroepverklaring kan aanvragen, waardoor de nieuwe werkgever aanspraak kan maken op een al eerder ten behoeve van die werknemer verleend loonkostenvoordeel gedurende de resterende looptijd van dat loonkostenvoordeel.

In artikel 1.1 wordt een omschrijving ingevoegd van het begrip 'nieuwe werkgever'. Daarbij wordt het eerder in artikel 1 onder h opgenomen begrip "jaarloon" geschrapt, omdat dat begrip niet meer voorkomt in de Wtl nu de bepalingen over het LIV komen te vervallen ingevolge dit wetsvoorstel. Het begrip 'nieuwe werkgever' is nodig omdat voor het loonkostenvoordeel oudere werknemer, het loonkostenvoordeel arbeidsgehandicapte werknemer en het loonkostenvoordeel herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer wordt geregeld dat ook een nieuwe werkgever van de betreffende werknemer voor de resterende duur van het loonkostenvoordeel daarop recht kan krijgen nadat de werknemer in dienst is getreden bij die

⁶⁷ Kamerstukken II 2015/16, 34 304, nrs 1-3.

nieuwe werkgever. Als nieuwe werkgever wordt beschouwd iedere werkgever bij wie een werknemer in dienstbetrekking is die eerder een dienstbetrekking met een andere werkgever is aangegaan waarbij ten behoeve van die eerder aangegane dienstbetrekking een doelgroepverklaring op grond van artikel 2.3, eerste lid, artikel 2.7, eerste lid, of artikel 2.15, eerste lid, Wtl is verstrekt. Dit betekent dat de werknemer op dat moment voldeed aan de vereisten genoemd in artikel 2.2, eerste lid, artikel 2.6, eerste lid, of artikel 2.14, eerste lid, Wtl. Hieronder vallen alle situaties waarin een werknemer een andere rechtspersoon of natuurlijke persoon als werkgever krijgt. Allereerst kan het hierbij gaan om de situatie dat een werknemer bij een geheel andere werkgever een dienstbetrekking aanvaardt, tijden of na de eerder aangegane dienstbetrekking. Andere voorbeelden zijn de nieuwe werkgever na een overgang van een onderneming als bedoeld in artikel 662 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek of in geval van een overgang van onderneming bij faillissement. Met het begrip 'nieuwe werkgever' is bewust gekozen voor een ander bereik dan het begrip 'opvolgend werkgeverschap' heeft, zoals dat gebruikt wordt in artikel 668a van boek 7 van het Burgerlijk Wetboek. Dat is nodig, omdat in de Wtl andere situaties onder het begrip 'nieuwe werkgever' moeten vallen dan in boek 7 van het Burgerlijk Wetboek onder het begrip 'opvolgend werkgeverschap' vallen.

Een nieuwe werkgever kan alleen gebruik maken van de resterende duur van een loonkostenvoordeel wanneer diens werknemer in het bezit is van een doelgroepverklaring 'nieuw werkgeverschap'. In de artikelen 2.3, 2.7 en 2.15 wordt in de nieuw in te voegen leden geregeld dat een nieuwe werkgever voor de resterende duur van een loonkostenvoordeel recht heeft op dat loonkostenvoordeel wanneer de betreffende werknemer aan die nieuwe werkgever een doelgroepverklaring 'nieuw werkgeverschap' verstrekt. De mogelijkheid voor werknemers om deze nieuwe doelgroepverklaring aan te vragen wordt geregeld in de artikelen 2.3, derde lid (nieuw), 2.7, derde lid (nieuw) en 2.15, derde lid (nieuw). Werknemers kunnen deze nieuwe doelgroepverklaring 'nieuw werkgeverschap' alleen aanvragen wanneer zij eerder een doelgroepverklaring hebben ontvangen voor een dienstbetrekking bij een eerdere werkgever, en zo lang de maximale duur van het loonkostenvoordeel (als genoemd in de artikelen 2.4, 2.8 en 2.16) nog niet is verlopen. Ten behoeve van de eerdere dienstbetrekking moet dus door UWV een doelgroepverklaring op grond van artikel 2.3, eerste lid, 2.7, eerste lid, of 2.15, eerste lid, zijn verstrekt.

In de doelgroepverklaring wordt ingevolge artikel 2.3, derde lid (nieuw), 2.7, derde lid (nieuw) en 2.15, derde lid (nieuw) vermeldt dat de verklaring is afgegeven ten behoeve van het dienstverband bij de nieuwe werkgever. Onder meer de derde zin van het eerste lid van die artikelen is van overeenkomstige toepassing verklaard. Dit houdt in dat de doelgroepverklaring moet worden aangevraagd binnen drie maanden na aanvang van de nieuwe dienstbetrekking, dan wel nadat de dienstbetrekking naar een nieuwe werkgever is overgegaan. Ook de voorwaarden dat de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet heeft bereikt en geen arbeid verricht in een WSW-dienstbetrekking of in beschut werk op grond van de Participatiewet zijn van overeenkomstige toepassing. De aanspraak op een loonkostenvoordeel voor een nieuwe werkgever is in artikel 2.2, vierde lid (nieuw), artikel 2.6, vijfde lid (nieuw), en 2.14, vierde lid (nieuw), beperkt tot de nog niet verstreken looptijd van het betreffende loonkostenvoordeel en geldt alleen voor het loonkostenvoordeel oudere werknemer, het loonkostenvoordeel arbeidsgehandicapte werknemer en het loonkostenvoordeel herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer. Reden hiervoor is dat de regering voornemens is om voor het loonkostenvoordeel doelgroep banenafpraak op termijn een onbeperkte looptijd te laten gelden. Hierin zal worden voorzien in het Wetsvoorstel banenafpraak. Dit wordt nader toegelicht in paragraaf 4.1.2 van het algemene deel van deze memorie van toelichting. Om die reden is de aanspraak voor nieuwe werkgevers voor dat loonkostenvoordeel niet nodig.

In artikel 2.2, vijfde lid (nieuw), artikel 2.6, zesde lid (nieuw) en 2.14, vijfde lid (nieuw) worden onderbrekingen tussen verschillende dienstbetrekkingen van dezelfde werknemer bij enerzijds een werkgever en anderzijds een nieuwe werkgever ingevoegd. Hierdoor wordt geregeld dat de looptijd van het loonkostenvoordeel oudere werknemer, arbeidsgehandicapte werknemer en herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer niet wordt beïnvloed door eventuele onderbrekingen tussen verschillende dienstbetrekkingen van dezelfde werknemer bij enerzijds een werkgever en anderzijds een nieuwe werkgever. De looptijd van het loonkostenvoordeel is daardoor een

aaneengesloten periode van 3 jaar vanaf de eerste dienstbetrekking voor de loonkostenvoordelen oudere en arbeidsgehandicapte werknemer en van 1 jaar voor het loonkostenvoordeel herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer. Onderbrekingen waarin de betrokken werknemer geen dienstbetrekking heeft, leiden derhalve niet tot verlenging van die periode.

In het nieuwe artikel 6.2a, derde lid, wordt geregeld dat het recht op een loonkostenvoordeel voor nieuwe werkgevers geldt voor zover de dienstbetrekking met de betreffende werknemer bij de nieuwe werkgever is aangevangen op of na de datum van inwerkingtreding van dit wetsvoorstel.

Artikel I, onderdelen B, onder 2, E, onder 2, G en H, onder 2

Deze onderdelen bevatten enkele technische correcties. Foutieve verwijzingen naar artikel 10b, derde lid, van de Participatiewet worden verbeterd door een verwijzing naar het eerste lid van dat artikel.

Artikel I, onderdelen C, onder 1, onder a, L, onder 1, onder b, en R (artikel 6.2a, eerste lid)

In artikel 2.3, eerste lid, vervalt de zinsnede waardoor de doelgroepverklaring voor het loonkostenvoordeel oudere werknemer door werknemers met uitkeringen op grond van de Participatiewet, de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijke arbeidsongeschikte werkloze werknemers en de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen bij het college van burgemeester en wethouders moet worden aangevraagd. Werknemers met een dergelijke uitkering kunnen hun doelgroepverklaring door deze wijziging aanvragen bij het UWV. Naar aanleiding hiervan kan in artikel 4.1, eerste lid, onderdeel a, vervallen dat het recht op tegemoetkomingen wordt beoordeeld op basis van beschikbare gegevens bij het college van burgemeester en wethouders. Wanneer de doelgroepverklaringen met betrekking tot gemeentelijke uitkeringen door het UWV worden verstrekt, hoeft het college van burgemeester niet meer te worden geraadpleegd over de vraag of de betreffende doelgroepverklaring al dan niet is verstrekt. Overigens biedt artikel 4.6 het UWV wel nog een grondslag om het college van burgemeester en wethouders van een gemeente in voorkomende gevallen te raadplegen. Deze wijziging wordt verder toegelicht in paragraaf 4.2.2 van het algemene deel van deze memorie van toelichting.

Het nieuwe artikel 6.2a, eerste lid, regelt als overgangsrecht bij deze wijziging dat op de verstrekking van een doelgroepverklaring met betrekking tot een oudere werknemer waarvan de dienstbetrekking is aangevangen voor de inwerkingtreding van deze wijziging het oude artikel 2.3 van toepassing blijft, zoals dat luidde voor die wijziging. Doelgroepverklaringen die door gemeenten zijn afgegeven behouden daardoor hun geldigheid na de inwerkingtreding van deze wijziging gedurende de resterende looptijd van het loonkostenvoordeel. Indien een dienstbetrekking van een oudere werknemer is aangevangen voor de datum van inwerkingtreding van deze wijziging, dient op grond van deze bepaling de doelgroepverklaring nog bij het college van burgemeester en wethouders van de betreffende gemeente te worden aangevraagd, ook als die aanvraag wordt ingediend na de datum van inwerkingtreding van deze wet.

Artikel I, onderdeel D

In artikel 2.5 wordt de hoogte van het loonkostenvoordeel oudere werknemer verlaagd van € 3,05 naar € 2,16 per verloond uur. De maximale hoogte van het loonkostenvoordeel oudere werknemer wordt overeenkomstig verlaagd van € 6.000 naar € 4.250 per werknemer per kalenderjaar. Deze wijziging wordt verder toegelicht in paragraaf 4.2.1, paragraaf D, van het algemene deel van deze memorie.

Artikel I, onderdeel H, onder 1, onderdeel I, onder 1, onder b, J en R (artikel 6.2a, tweede lid)

In artikel 2.14, eerste lid, onderdeel a, wordt voor het loonkostenvoordeel herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer mogelijk gemaakt dat ook aanspraak bestaat op het loonkostenvoordeel als pas na de hervatting van de eigen werkzaamheden of het gaan bekleden van een andere functie bij dezelfde werkgever recht ontstaat op een WIA-uitkering. Hiermee wordt voorkomen dat na het doorlopen van de WIA-wachttijd geen aanspraak op het loonkostenvoordeel

ontstaat wanneer de betrokken werknemer tijdens de WIA-wachttijd in dienst blijft bij de eigen werkgever en in de maand voorafgaand aan de werkhervatting nog geen aanspraak had op een WIA-uitkering, maar na afloop van de wachttijd wél. Dit is bijvoorbeeld het geval indien een werknemer gedeeltelijk arbeidsongeschikt wordt verklaard en voor een deel blijft werken bij dezelfde werkgever, en daarnaast aanspraak heeft op een WGA-uitkering. Het recht op loonkostenvoordeel vangt dan aan bij het begin van het recht op een WIA-uitkering, voor de maximale duur van een jaar.

Artikel 2.15 is met het oog hierop aangevuld en bepaalt dat voor een werknemer die de eigen arbeid geheel of gedeeltelijk hervat of een andere functie bij dezelfde werkgever gaat bekleden vóór het moment waarop een recht op een WIA-uitkering aanvangt, de aanvraagtermijn voor het loonkostenvoordeel gaat lopen wanneer de wachttijd voor de WIA-uitkering afloopt (en dus het recht op een WIA-uitkering, indien toegekend, aanvangt). Ook artikel 2.16 is met het oog hierop aangepast, en bepaalt nu dat de looptijd van het loonkostenvoordeel aanvangt op de aanvangsdatum van de aanvraagtermijn van de doelgroepverklaring, als bedoeld in artikel 2.15. Deze wijziging wordt verder toegelicht in paragraaf 4.2.3 van het algemene deel van deze memorie van toelichting.

In artikel 6.2a, tweede lid, wordt als overgangsrecht bij deze wijziging geregeld dat de nieuwe mogelijkheid om het loonkostenvoordeel herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer ook te kunnen aanvragen als het voldoen aan de voorwaarden, bedoeld in artikel 2.14 (zoals het hebben van het recht op een WIA-uitkering), is aangevangen na hervatting van het eigen werk of na het gaan bekleden van een andere functie bij dezelfde werkgever alleen van toepassing is indien het voldoen aan de voorwaarden, bedoeld in artikel 2.14, is aangevangen na de inwerkingtredingsdatum van deze wijziging.

Artikel I, onderdelen K, L, onder 1, onder a, 2 en 3, M tot en met O, Q en S

Het lage-inkomensvoordeel wordt ingetrokken, zoals toegelicht in paragraaf 4.1 van het algemeen deel van deze memorie van toelichting. Hoofdstuk III, waarin de artikelen 3.1 en 3.2 zijn opgenomen, vervalt om die reden. In de artikelen 4.1, 4.2, 4.5, 4.6, 6.1 en 6.3 worden de verwijzingen naar de vervallen artikelen technisch aangepast of geschrapt. Bij de aanpassing van deze artikelen is uitgegaan van de inwerkingtreding van de wijzigingen daarvan ingevolge artikel V van de Wet temporisering verhogen AOW-leeftijd.

Artikel I, onderdeel P

Uit artikel 4.7, eerste en tweede lid, wordt steeds 'per jaar' verwijderd. Dit is een zuiver taalkundige wijziging die geen inhoudelijke consequenties heeft. Het gebruik van de woorden 'per jaar' in deze leden kon zo worden geïnterpreteerd dat een bestuurlijke boete voor een verzuim slechts eenmaal per jaar zou kunnen worden opgelegd. Deze boetes kunnen echter voor ieder verzuim worden opgelegd, zoals ook vermeld in het betreffende artikel en de Memorie van Toelichting van de Wet tegemoetkomingen loondomein.⁶⁸ Afhankelijk van of een werkgever een maandadministratie of een vierweekse administratie voert, kan er dus sprake zijn van 12 of 13 verzoeken per jaar. Het laten vervallen van de woorden 'per jaar' draagt bij aan een juiste interpretatie van deze leden.

Artikel II

In de inwerkingtreding van dit wetsvoorstel wordt voorzien bij Koninklijk Besluit. De voorziene inwerkingtredingsdatum voor artikel I, onderdelen K, L, onder 1, onder a, 2 en 3, M tot en met O, Q en S (afschaffen van het LIV) is 1 januari 2025. Voor de overige onderdelen van artikel I is de voorziene inwerkingtredingsdatum 1 januari 2026. Vanwege die voorziene verschillende inwerkingtredingsdata voorziet dit artikel in de mogelijkheid van gedifferentieerde inwerkingtreding voor de verschillende artikelen en onderdelen daarvan.

⁶⁸ Kamerstukken II 2015/16, 34 304, nr. 3, p. 33.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

C.E.G. van Gennip

CONCEPT