

Beantwoording van de 7 vragen uit het Integraal afwegingskader voor beleid en regelgeving (IAK)

Het Integraal afwegingskader voor beleid en regelgeving bevat normen waaraan goed beleid of goede regelgeving dient te voldoen.

1. Wat is de aanleiding?

1. Het afschaffen van het LIV

Ter uitwerking van de afspraken uit het pensioenakkoord is met werkgevers afgesproken het lage inkomensvoordeel (LIV) af te schaffen en om te vormen tot een loonkostenvoordeel voor jongeren. In het coalitieakkoord van Rutte IV is vervolgens opgenomen dat het loonkostenvoordeel voor jongeren niet wordt ingevoerd.

2. Verbeteringen in de loonkostenvoordelen

Uit de evaluatie van de loonkostenvoordelen (Kamerstukken II 2022/23, 34 352, nr. 257) en uit uitvoeringssignalen blijkt dat de loonkostenvoordelen op bepaalde punten niet werken zoals beoogd.

2. Wie zijn betrokken?

Werknemers die aanspraak maken op het LIV, uitkeringsgerechtigde werknemers van 56 jaar en jaar en ouder, (herplaatste) werknemers met een arbeidshandicap (o.a. WIA), werknemers uit de doelgroep banenafpraak, werkgevers, sociale partners, gemeenten, UWV en Belastingdienst.

3. Wat is het probleem?

1. Het afschaffen van het LIV

Het lage-inkomensvoordeel (hierna: LIV) is een jaarlijkse tegemoetkoming voor werkgevers die werknemers in dienst hebben met een laag loon. Hierdoor dalen de loonkosten voor de werkgever. Beoogd wordt hiermee de werkgelegenheid van deze werknemers te stimuleren. Uit de evaluatie naar de doeltreffendheid (Kamerstukken II 2019/20, 32 043, nr. 505) blijkt echter dat de arbeidsmarkteffecten van het LIV positief, maar gering van omvang zijn. Uit onderzoek (Kamerstukken II 2019/20, 35470-XV, nr. 2 bijlage Resultaten verantwoordingsonderzoek 2019 bij het Ministerie van SZW) blijkt dat ook de doelmatigheid van het LIV gering is. Werkgevers nemen het LIV niet of slechts zeer beperkt mee in besluiten om mensen in dienst te nemen of te houden. Het LIV werkt daarmee niet zoals beoogd.

2. Verbeteringen van de loonkostenvoordelen

De loonkostenvoordelen werken op bepaalde punten niet zoals beoogd. Daarom worden op drie punten verbeteringen doorgevoerd.

Het eerste knelpunt betreft het ontbreken van de mogelijkheid om de resterende duur van het loonkostenvoordeel bij een wisseling van werkgever te laten overgaan op de nieuwe werkgever. Nu stopt in veel gevallen het loonkostenvoordeel. Ook stopt nu het recht op loonkostenvoordeel wanneer er sprake is van fusie, splitsing of overgang van onderneming bij de werkgever. In de praktijk verandert er in die situaties vaak niets in de werkzaamheden van de werknemer.

Het tweede knelpunt betreft de aanvraagprocedure voor de doelgroepverklaring voor het ontvangen van het loonkostenvoordeel oudere werknemer. Als deze oudere (56+) uitkeringsgerechtigde werknemer een gemeentelijke uitkering ontvangt, dient de doelgroepverklaring nu aangevraagd te worden bij de woongemeente. De gemeente moet vervolgens een hard copy van de verstrekte doelgroepverklaring per post naar UWV sturen. 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. Dit leidt ertoe dat er aanvragen voor loonkostenvoordeel zijn die UWV niet mag 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 loonkostenvoordelen, namelijk werkgevers te stimuleren werknemers met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt in dienst te nemen en te houden. Het is onwenselijk dat werkgevers het

loonkostenvoordeel voor oudere werknemers niet krijgen als daaraan ten grondslag ligt dat het proces van verstrekking van de doelgroepverklaringen vanuit gemeenten aan UWV stopt. Het derde knelpunt betreft de criteria van het loonkostenvoordeel voor het herplaatsen van een werknemer met een arbeidshandicap. De voorwaarden van dit loonkostenvoordeel zijn nu zo geformuleerd dat minder werknemers aan de voorwaarden voldoen dan is beoogd in de wet.

4. Wat is het doel?

1. Het afschaffen van het LIV

Het doel is een regeling waarbij grote twijfels zijn over de doelmatigheid en doeltreffendheid af te schaffen en daarmee kosten te besparen.

2. Verbeteringen loonkostenvoordelen

Het doel van de verbeteringen van de loonkostenvoordelen is in z'n algemeenheid om meer mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt onder de werking en doelgroep van de loonkostenvoordelen te laten vallen.

De eerste verbetering is het invoeren van de mogelijkheid om bij wisseling van werkgever het resterende recht op een loonkostenvoordeel mee te kunnen nemen. Hierdoor komen nieuwe werkgevers in aanmerking voor het resterende deel van een loonkostenvoordeel, als zij een werknemer die daar eerder recht op had in dienst nemen. Ook als er alleen formeel sprake is van een nieuwe werkgever, omdat de werkgever fuseert, splitst of overgaat van ondernemingsvorm. De tweede verbetering heeft als doel om de aanvraagprocedure voor ouderen werknemers met een gemeentelijke uitkering eenvoudiger te maken, waardoor de administratieve lasten voor werkgevers, werknemers en de uitvoering minder worden. Dit gebeurt door de aanvraag van een doelgroepverklaring voor het LKV ouderen voor een oudere werknemer met een gemeentelijke uitkering van gemeenten over te hevelen naar UWV.

De derde verbetering heeft als doel om werkgevers in meer gevallen in aanmerking te laten voor het loonkostenvoordeel als zij een werknemer met een arbeidshandicap gedeeltelijk herplaatsen in de eigen functie of geheel of gedeeltelijk elders in het bedrijf. Hierdoor wordt de werking van dit loonkostenvoordeel meer in lijn met het beoogde doel ervan.

5. Wat rechtvaardigt overheidsinterventie?

Een inclusieve arbeidsmarkt is een kerndoelstelling van beleid vanuit de overheid. De evaluatie van het LIV laat zien dat er grote twijfels zijn over de doeltreffendheid en de doelmatigheid van de regeling. De evaluatie van de loonkostenvoordelen laat zien dat deze op bepaalde punten niet werken zoals beoogd. Om deze problemen te adressen, is het nodig deze belemmeringen weg te nemen door aanpassing van de wetgeving. Hierdoor kunnen de loonkostenvoordelen in grotere mate bijdragen aan het stimuleren van werkgevers om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen.

6. Wat is het beste instrument?

De genoemde belemmeringen worden veroorzaakt door de in de oorspronkelijk wet gemaakte keuzes. Deze belemmeringen kunnen alleen door wetswijziging worden weggenomen.

7. Wat zijn de gevolgen voor burgers, bedrijven, overheid en milieu?

1. Het afschaffen van het LIV

- Door het afschaffen van het LIV ontvangen werkgevers minder financiële voordelen voor werknemers die tussen de 100-125% van het wettelijk minimumloon (WML) verdienen en minimaal 1.248 verloonde uren per kalenderjaar hebben. De bijdrage aan werkgevers, van

gemiddeld circa € 875 per werknemer op jaarbasis, vervalt. De werkgelegenheid zal naar verwachting van het CBP licht dalen met 0,1%¹ en voor personen met een migratieachtergrond met 0,3%.²

- Mensen die niet zelfstandig het wettelijk WML kunnen verdienen, worden ook geraakt door de maatregel. Dit zijn ook mensen die een baan hebben in het kader van de banenafspraken of die op een beschutte werkplek werken op grond van Wet sociale werkvoorziening of op grond van de Participatiewet (nieuw beschut). Zij zullen door het wegvallen van het LIV minder aantrekkelijk worden voor werkgevers.
2. Verbeteringen in de loonkostenvoordelen
- Door de verbeteringen in de loonkostenvoordelen komen naar verwachting meer werknemers en werkgevers in aanmerking voor de loonkostenvoordelen en verminderen naar verwachting de administratieve lasten.

¹ Centraal Planbureau, Kansrijk arbeidsmarktbeleid, update sociale zekerheid, mei 2020, p. 38/39.

² Centraal Planbureau/Sociaal en Cultureel Planbureau, Kansrijk integratiebeleid op de arbeidsmarkt, oktober 2020, p. 119/120.