

Acture B.V.
Postbus 6610
6503 GC Nijmegen

Datum: 17-4-2023

Onderwerp: **Consultatie wetsvoorstel Wijziging van de Wet tegemoetkomingen loondomein teneinde het lage inkomensvoordeel te laten vervallen en in verband met enkele andere wijzigingen**

In het wetsvoorstel 'Wijziging van de Wet tegemoetkomingen loondomein teneinde het lage inkomensvoordeel te laten vervallen en in verband met enkele andere wijzigingen' (hierna: wetsvoorstel) wordt geregeld dat het LIV wordt afgeschaft en er wordt voorzien in een aantal verbeteringen van de werking van de loonkostenvoordelen (hierna: LKV).

Acture is de grootste private uitvoerder van sociale zekerheid. Onderdeel van Acture is Acture Subsidies. Acture Subsidies is gespecialiseerd in het genereren van LKV-gelden voor werkgevers in Nederland. In deze reactie op het wetsvoorstel schrijven wij vanuit de ervaring van Acture Subsidies bij het aanvragen van LKV en meer in het algemeen vanuit de ervaring van Acture bij de uitvoering van sociale zekerheid.

Positieve punten uit het wetsvoorstel

Vooropgesteld dient te worden dat het wetsvoorstel door Acture positief is ontvangen. Het onderdeel dat alle doelgroep-verklaringen bij UWV worden aangevraagd en dat de gemeentes geen rol meer vervullen in dit proces, is een duidelijke vereenvoudiging en verbetering van de werkwijze. Daarnaast is de wijziging dat een nieuwe werkgever aanspraak kan maken op een resterend deel van het LKV een positieve en stimulerende ontwikkeling. Het is ook positief dat in het geval dat een werknemer een dubbele doelgroepverklaring kan aanvragen en verkrijgt, de werkgever kan kiezen voor de meest gunstige vorm van LKV.

Negatief punt uit het wetsvoorstel

Uit het regeerakkoord blijkt dat vanwege het afschaffen van het LIV een alternatief instrument, LKV voor jongeren, wordt ingevoerd. Het is teleurstellend om te constateren dat het LIV wordt afgeschaft, maar dat daar met dit wetsvoorstel geen alternatief instrument voor in de plaats komt.

Suggesties naar aanleiding van het wetsvoorstel

Op pagina 13 van de memorie van toelichting, onder '*C. Uitwerking*' staat dat een latere werkgever waarvan de werknemer zowel een doelgroepverklaring vanwege een nieuwe werkgever als een doelgroepverklaring vanwege nieuw recht krijgt, wel een volledige periode van LKV kan benutten. Dit benoemde Acture hiervoor als een positief punt uit het wetsvoorstel. Het staat echter alleen impliciet in het wetsvoorstel. Er staat in de memorie dat een werknemer een doelgroepverklaring nieuw werkgeverschap of een reguliere doelgroepverklaring op basis van nieuw recht aan dient te vragen. Bij twijfel kunnen ook altijd beide soorten doelgroepverklaringen worden aangevraagd. Vervolgens staat er dat 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 LKV aanvinken. Het betreffende LKV kan in dit geval ook een volledig nieuwe periode LKV zijn.

De suggestie van Acture is om in het wetsvoorstel expliciet te benoemen dat in het geval dat er een doelgroepverklaring vanwege nieuw recht wordt verleend aan een werknemer, deze ook voor een nieuwe werkgever kan leiden tot een volledig periode LKV, ook als een eerdere werkgever óók LKV kreeg voor deze werknemer. Dit maakt het wetsvoorstel naar onze mening duidelijker.

Op pagina 18 van de memorie van toelichting, bovenste alinea, staat dat een werknemer bezwaar kan maken tegen de weigering van de afgifte van een doelgroepverklaring oudere werknemers. De afgifte van dit type doelgroepverklaring wordt volgens het wetsvoorstel overgeheveld van gemeentes naar UWV. Het UWV moet voor de afgifte van dit type doelgroepverklaring putten uit informatie welke door de gemeentes is ingevoerd in de polis administratie.

Uit vaste jurisprudentie van de Centrale Raad van Beroep (bijvoorbeeld ECLI:NL:CRVB:2014:631) blijkt dat UWV mag uitgaan van gegevens uit de polis administratie, tenzij een appellant kan aantonen dat deze gegevens onjuist zijn. Het onwenselijke gevolg hiervan is dat een werknemer die zelf alleen door het verkrijgen of behouden van werk belang heeft bij een dergelijke bezwaarprocedure, een behoorlijke krachttoer moet gaan leveren in bezwaar (en (hoger) beroep) om aan te tonen dat de polis administratie onjuist is. Het is bovendien verwarrend dat een werkgever op haar beurt bezwaar moet maken bij de Inspecteur (van de Belastingdienst) als het betreffende LKV niet of slechts gedeeltelijk is toegekend. Het is onduidelijk of bij het uitblijven van een bezwaar door de werknemer tegen de afwijzing van een doelgroepverklaring, er kans van slagen is voor de werkgever bij een bezwaar bij de Inspecteur. Het is de aanbeveling van Acture om bezwaar tegen de afwijzing van de doelgroepverklaring ondubbelzinnig open te stellen voor de werkgever omdat de werkgever hier een financieel belang bij heeft. Bovendien kan een werkgever die gemachtigd is door de werknemer om een doelgroepverklaring aan te vragen sowieso al bezwaar maken tegen een dergelijke afwijzing.

Op pagina 12 van de memorie van toelichting, in het midden van de tweede alinea, staat geschreven dat de belangrijkste reden dat medewerkers zelf (opnieuw) een doelgroepverklaring moeten aanvragen, is dat de werknemer op deze manier het initiatief houdt. Informatie in de doelgroepverklaring kan immers privacygevoelig zijn. Het is voor Acture niet duidelijk waarom de Wetgever zich in dit geval verschuilt achter de privacy gevoeligheid van een doelgroepverklaring. Bij ieder regulier dienstverband in Nederland is een medewerker immers na twee maanden dienstverband verplicht (art. 38b Ziektewet) op de vraag van een werkgever te antwoorden of er sprake is van een norisk-polis. De reden van deze norisk-polis hoeft door de werknemer niet verteld te worden.

De suggestie van Acture is om toe te werken naar een vergelijkbaar systeem als de norisk-polis als het gaat om het verplicht meedelen of er met succes een doelgroepverklaring kan worden aangevraagd. De intentie van het wetsvoorstel is immers om werkgevers te stimuleren in het

bijdragen aan een inclusieve arbeidsmarkt. Hier hoort bij dat de werkgevers ook daadwerkelijk de kans krijgen om LKV waarvoor zij in aanmerking komen zo goed als mogelijk te verkrijgen. In het wetsvoorstel wordt de werkgever afhankelijk gemaakt van het eigen initiatief van een werknemer waarvoor op voorhand juist door diezelfde werkgever werk moet worden gecreëerd voor deze doelgroep. Wij zijn van mening dat het wetsvoorstel effectiever is wanneer het voor werkgevers bij aangaan van een dienstverband duidelijker wordt of er mogelijk sprake is van een situatie die in aanmerking komt voor een LKV.

De laatste suggestie van Acture is een belichaming van de lijfspreuk van Acture: 'Acture Activeert!'. Op pagina 15 van de memorie van toelichting, onder '*D. Verlaging bedragen LKV oudere werknemer ter dekking*' staat dat het LKV voor oudere werknemers geen significant effect heeft op de baankans voor mensen uit deze doelgroep, maar dat er wel een significant effect is op de baanduur. Vervolgens wordt dit LKV verlaagd. Omdat dit LKV blijkbaar wel stimulerend werkt voor werkgevers om oudere werknemers langer in dienst te houden, doet Acture de suggestie om de werkgevers juist nog meer te *activeren* om oudere werknemers in dienst te houden. Aangezien de stimulans van dit LKV immers niet zit in de baankans maar in de baanduur, is het logisch om de baanduur nog extra te stimuleren. Acture stelt daarbij voor om voor de eerste twee jaar het verlaagde LKV uit het wetsvoorstel (€2,16 er uur met een maximum van €4.250 per jaar) te volgen, maar daar in het derde jaar bij een onafgebroken dienstverband bijvoorbeeld een verdubbeling van het LKV naar €4,32 per uur met een maximum van € 8.500 per jaar van te maken. Hiermee ontstaat er een forse financiële prikkel voor werkgevers in het geval dat de oudere werknemer recht krijgt op een vast arbeidscontract, waarmee het ultieme doel van het LKV is bereikt. Wellicht is er budgetneutraal zelf nog ruimte voor een hoger LKV in het derde jaar (en dus bij een vast arbeidscontract). Bij het uitdelen van een vast contract is de kans beroep op de fondsen fors afgenomen en daarmee wordt er automatisch ook minder snel een hernieuwde aanvraag van een doelgroepverklaring gedaan. Volgens Acture is hebben het van inkomenszekerheid de beste sociale zekerheid, en dit is hier een uitwerking van.

Ter afsluiting

Acture hecht waarde aan de intentie van dit wetsvoorstel. De WTL is een handreiking naar de samenleving om te komen tot een zo goed als mogelijk inclusieve arbeidsmarkt. Met het wetsvoorstel wordt er zeker een stap in de goede richting gedaan. Acture staat niet afwijzend tegen het wetsvoorstel maar er is ruimte voor verbetering op korte en langere termijn.

Acture is te allen tijde bereid om nadere toelichting te geven over onze reactie op het wetsvoorstel.

Met vriendelijke groet,

Annabelle Hagoort
Managing Director

Alex van Gessel
Jurist