

Vergaderjaar 2019–2020

32 043

Toekomst pensioenstelsel

34 304

Tegemoetkomingen in de loonkosten van specifieke groepen (Wet tegemoetkomingen loondomein)

AE¹

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van der Eerste Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 6 juli 2020

Als onderdeel van een in 2015 tot stand gekomen breder pakket van maatregelen om via lastenverlichting de arbeidsparticipatie van lagere en middeninkomens maximaal te stimuleren² is de Wet tegemoetkoming loondomein (Wtl) per dE1 januari 2017 ingevoerd. Het lage inkomensvoordeel is in 2018 voor het eerst aan werkgevers uitbetaald.

Wtl

De Wtl biedt werkgevers een tegemoetkoming in de loonkosten als ze mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt in dienst nemen of houden. Dit gebeurt via drie instrumenten. De loonkostenvoordelen (LKV), het lage-inkomensvoordeel (LIV) en het jeugd lage-inkomensvoordeel (JLIV). De loonkostenvoordelen zijn bedoeld om het arbeidsmarktperspectief van specifieke groepen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt, zoals oudere werknemers en arbeidsgehandicapten, te verbeteren. Werkgevers ontvangen het LIV voor alle werknemers die tussen de 100 en 125 procent van het wettelijk minimumloon (WML) verdienen en die op jaarbasis ten minste 1.248 uur werken. Het (J)LIV zorgt ervoor dat de loonkosten voor werkgevers lager worden, waardoor het aantrekkelijker wordt om personen met een laag inkomen in dienst te nemen of te houden.

¹ De letters AE hebben alleen betrekking op 32 043.

² Kamerstukken II 2014/15, 32 140, nr. 14.

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 gekomen kan worden³.

In deze brief informeer ik u over de uitkomsten van de gesprekken met werkgevers over deze effectievere invulling van de Wtl-instrumenten: de Wtl wordt (nog meer) een arbeidsmarktinstrument dat werkgevers stimuleert om mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt in dienst te nemen en te houden. Het betreft een gerichte lastenverlichting voor werkgevers, waarmee wordt bijgedragen aan het verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt van verschillende doelgroepen en daarmee aan de inclusieve arbeidsmarkt.

Nederland is met de rest van de wereld sinds begin dit jaar in de greep geraakt van het coronavirus. Het coronavirus en de maatregelen die sinds maart zijn genomen, hebben grote impact op het dagelijks leven van alle Nederlanders. Juist in deze onzekere tijden is het belangrijk om het doel van een inclusieve arbeidsmarkt gezamenlijk te blijven nastreven. Het beleid van het kabinet blijft er daarom op gericht werkgevers te faciliteren om mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt in dienst te nemen en te houden.

Pensioenakkoord en een effectievere inzet WTL

De Wtl is ingezet als dekking voor maatregelen in het pensioenakkoord. Tegelijkertijd is met werkgevers afgesproken dat zij met een voorstel zouden komen voor de besteding van de resterende middelen binnen de Wtl. Daarbij is expliciet 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. Om de afspraak in het pensioenakkoord uit te werken, heb ik de afgelopen maanden intensief met werkgevers gesproken. Ik heb hierbij expliciet gekeken hoe we de Wtl middelen effectiever kunnen inzetten. Reeds vanaf het begin van het LIV zijn er vanuit uw Kamer en door stakeholders namelijk specifieke vragen gesteld over de effectiviteit van het LIV⁴.

Uitkomst van de gesprekken met werkgevers is de overkoepelende visie dat de Wtl als geheel moet bijdragen aan de inclusieve arbeidsmarkt. Dit wordt bereikt door aan werkgevers een gerichte lastenverlichting te bieden in de vorm van een tegemoetkoming in de loonkosten. Zo worden werkgevers gestimuleerd om mensen met een (potentieel) kwetsbare positie op de arbeidsmarkt in dienst te nemen en te houden. Hoe gericht een instrument wordt ingezet op een specifieke groep hoe effectiever dit instrument zal zijn. De huidige instrumenten in de Wtl variëren in de mate van gerichtheid. De huidige LKV zijn reeds gericht op specifieke doelgroepen met een kwetsbare positie, te weten ouderen, arbeidsgehandicapten en doelgroep banenafpraak. Voor het LIV is dit niet het geval doordat deze zich richt op een bredere doelgroep.

In lijn met de overkoepelende visie voor de Wtl en ter verhoging van de effectiviteit van het instrumentarium heb ik met werkgevers afgesproken om (1) het LIV gericht in te gaan zetten en om te vormen tot een

³ Dit in aanvulling op de afspraken dat ter dekking van de temporisering van de AOW-leeftijd het hoge LIV en het JLIV per 2020 wordt gehalveerd, het J-LIV per 2024 wordt afgeschaft en een taakstelling van € 200 miljoen cumulatief voor de Wtl. Dit is in de begroting verwerkt als een structurele taakstelling van 14 mln. per jaar.

⁴ Kamervragen Omtzigt en Heerma, Aanhangsel van de handelingen II, 2017/18, 3088; Kamervragen Van Kent, Aanhangsel van de handelingen II, 2019/20, 1326.

loonkostenvoordeel voor potentieel kwetsbare jongeren en (2) het LKV banenafpraak structureel te maken

Loonkostenvoordeel voor jongeren met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt

Voor een groep jongeren van 18 tot 27 jaar is het lastig een stabiele startpositie op de arbeidsmarkt en in de samenleving te verwerven. Met name als jongeren geen startkwalificatie hebben, zijn zij kwetsbaar, zo laat ook de huidige crisis zien. In 2019 waren er ongeveer 180.000 jongeren zonder startkwalificatie⁵. Vaak is er sprake van problemen op een of meerdere leefdomen. Het gaat dan vooral om leren, werken, sociale relaties of zelfredzaamheid⁶. Voor deze jongeren is het belangrijk dat zij de kans krijgen om een duurzame positie op de arbeidsmarkt te verwerven en om alsnog een diploma of certificaat te halen. Een deel van deze groep heeft ondersteuning nodig om aan werk te komen en aan het werk te blijven. Naast het onderwijs en instanties als gemeenten en UWV hebben werkgevers hierin een essentiële rol. Het behalen van deelcertificaten of het opdoen van vaardigheden bij een werkgever, kan de kans op werk en het behoud daarvan voor een jongere vergroten. Dit vergt de nodige inspanningen van werkgevers. Zij werken samen met het onderwijs aan een goed opleidingsaanbod, creëren stageplaatsen en begeleiden jongeren op de werkplek. Ik heb afgesproken met werkgevers om de Wtl in te zetten om werkgevers te ondersteunen die deze kwetsbare groep op de arbeidsmarkt een kans geven. Met een gerichte lastenverlichting in de vorm van een nieuw loonkostenvoordeel voor jongeren met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt worden werkgevers gecompenseerd en gestimuleerd deze jongeren in dienst te nemen en te houden.

Uitwerking loonkostenvoordeel voor jongeren

Het loonkostenvoordeel voor jongeren (verder als afkorting: LKV jongeren) richt zich op jongeren die op een jonge leeftijd een substantiële baan hebben rond het wettelijk minimum(jeugd)loon. De bestaande parameters van het (J)LIV (het leeftijdscriterium, de urennorm en de uurloongrenzen) worden gebruikt. Dit betekent dat de werkgever aanspraak kan gaan maken op het LKV jongeren als een jongere van 18 tot 27 jaar een loon ontvangt tussen 100% en 125% van het minimum-(jeugd)loon en minimaal 1.248 uren per kalenderjaar⁷ heeft gewerkt. Het urencriterium en de uurloongrenzen in percentages van het WML zijn ingebouwd om zo gericht mogelijk jongeren te bereiken die al op jonge leeftijd een substantiële baan hebben aan de basis van de arbeidsmarkt. Zo sluiten de parameters onder andere kleine (bij)banen en banen van meer dan 125 procent WML uit.

Om vast te stellen of de beoogde doelgroep van potentieel kwetsbare jongeren daadwerkelijk wordt bereikt met deze parameters, wordt voordat de regeling in werking treedt en na vijf jaar onderzoek gedaan naar de doelgroep. Indien blijkt dat de gekozen parameters onvoldoende werken, wordt gekeken hoe de parameters aangepast kunnen worden om de gerichtheid te vergroten. Dit kan bijvoorbeeld door het urencriterium te verhogen of de grens van 125 procent WML te verlagen. Indien een

⁵ <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2020/08/70-duizend-jongeren-zonder-startkwalificatie-hebben-geen-werk>.

⁶ CPB-notitie. Jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt in beeld. April 2019. De jongeren hebben regelmatig te maken met multiproblematiek, een migratie-achtergrond en een ouder die afhankelijk is van bijstand en zij hebben minder vaak een startkwalificatie, vaker cognitieve problemen, psychische problemen, vaker schulden en zijn vaker verdacht geweest van een delict.

⁷ Voor jongeren onder de 21 wordt gewerkt met een getrappt urencriterium zodat ze kunnen toegroeien naar gemiddeld 24 uur per week.

aanpassing van de parameters niet leidt tot de gewenste mate van gerichtheid, wordt onderzocht hoe die op andere manieren vergroot kan worden.

Hiermee wordt tegemoet gekomen aan de aanbeveling van de Algemene Rekenkamer in het Verantwoordingsonderzoek SZW 2019 om bij nieuwe beleidsvoorstellen voor de arbeidsmarkt de doelstellingen, doelmatigheid en doeltreffendheidverwachtingen beter te onderbouwen en vooraf te bepalen hoe doelen en prestaties worden vastgesteld. Ook wordt hiermee voldaan aan de motie Smeulders⁸ waarin wordt verzocht te onderzoeken of het mogelijk is om aanvullende voorwaarden aan het LIV te stellen, waardoor het instrument zijn oorspronkelijke doel weer bereikt. Deze motie beschouw ik hiermee als afgedaan.

De hoogte van het LKV jongeren wordt nader bepaald aan de hand van de definitief vastgestelde parameters. Op basis van de hierboven beschreven parameters bedraagt het LKV jongeren maximaal € 2.000 per jaar voor jongeren die tussen de 100–110% van het WML verdienen en € 1.500 voor jongeren die tussen de 110–125% van het WML verdienen. Pas als de parameters definitief zijn, kan de omvang van de doelgroep vastgesteld worden en daarmee de definitieve hoogte. Het LIV budget is in zijn geheel beschikbaar voor de effectievere invulling van de Wtl.

Werkgevers hoeven voor het LKV jongeren geen doelgroepverklaring aan te vragen. Het LKV jongeren wordt net als het huidige LIV automatisch uitbetaald.

Er wordt, in overleg met het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, flankerend beleid ontwikkeld om, naast het LKV jongeren, bewustwording onder werkgevers ten aanzien van de groep jongeren zonder startkwalificatie te vergroten met een campagne.

Monitoring LKV jongeren

De duurzaamheid van banen voor kwetsbare groepen en het bereik van de beoogde doelgroep zelf zijn belangrijke aandachtspunten in het beleid van het kabinet. Om die reden wordt, net als bij de doelgroep banenafpraak, het bereik van de doelgroep en de duurzaamheid van banen voor (potentieel) kwetsbare jongeren gemonitord. Het LKV jongeren wordt daarnaast na vijf jaar geëvalueerd. Hiervoor wordt een evaluatiebepaling in de wet opgenomen.

Structurele loonkostenvoordeel doelgroep banenafpraak

Ook mensen die behoren tot de doelgroep banenafpraak hebben een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Dit zijn mensen met een arbeidsbeperking die niet in staat zijn het wettelijk minimumloon te verdienen. Ook zij worden geraakt door de huidige crisis. Zij zullen mogelijk sneller dan andere werknemers hun baan verliezen en moeilijker weer aan het werk komen. Van belang is daarom werkgevers te stimuleren om deze groep niet alleen in dienst te nemen, maar ook in dienst te houden.

Het LKV banenafpraak wordt daarom structureel beschikbaar voor alle werknemers uit de doelgroep banenafpraak⁹. Werkgevers kunnen daardoor enerzijds het LKV banenafpraak 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

⁸ Kamerstukken II 35 000 XV, nr. 45.

⁹ Kamerstukken II 34 352, nr. 138, p. 25.

kunnen werkgevers het LKV-banenaafsprak toepassen voor alle werknemers uit de doelgroep banenaafsprak 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.

Tot slot hoeven werkgevers voor het LKV banenaafsprak geen doelgroepverklaring meer aan te vragen bij UWV¹⁰. Zij ervaren daardoor geen administratieve rondsloep meer, maar kunnen op basis van het doelgroeppregister banenaafsprak bepalen of ze voor een werknemer in aanmerking komen voor het LKV-banenaafsprak. Daarmee wordt een belangrijk knelpunt voor werkgevers rondom het LKV banenaafsprak weggenomen.

Door deze aanpassingen komen meer werkgevers in aanmerking voor het LKV banenaafsprak en wordt niet alleen het in dienst nemen, maar ook het in dienst houden van mensen uit de doelgroep banenaafsprak gestimuleerd.

Voor mensen die werken op een beschutte werkplek en voor mensen met een Wsw-indicatie die werken binnen een Wsw-bedrijf bestaat geen recht op LKV banenaafsprak. Deze groepen tellen immers niet mee voor de banenaafsprak. Ook worden deze groepen slechts beperkt bereikt voor het LKV jongeren omdat het grootste deel ouder is dan 27 jaar. Ze hadden wel recht op het LIV. Onderzocht wordt via welke route compensatie van deze groepen kan plaatsvinden.

Tot slot

Werk is voor de meeste mensen een belangrijk deel van hun leven. Het biedt bestaanszekerheid, versterkt het sociale netwerk en vergroot het gevoel van eigenwaarde. Vooral in deze onzekere tijden is niet alleen het kabinet maar ook de werkgevers er veel aan gelegen de werkgelegenheid voor zoveel mogelijk mensen te behouden. Daarom zet ik mij samen met hen ten volle in om zoveel mogelijk mensen, maar zeker mensen een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt, aan het werk te helpen en te houden. Dit vergt een gezamenlijke inspanning van alle betrokken partijen, waarin werkgevers een cruciale rol spelen.

De komende tijd zal ik de plannen verder uitwerken met betrokken organisaties. Ook zal ik de uitvoeringstoetsen bij UVW en Belastingdienst aanvragen. Uiteindelijk zal een wijziging van wet- en regelgeving nodig zijn. Ik streef ernaar in de loop van volgend jaar een wetsvoorstel naar uw Kamer te zenden. Met de uitvoering bekijk ik de vroegst mogelijke termijn van invoering.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
W. Koolmees

¹⁰ Zie vorige voetnoot.

Hoofdlijnenbrief effectievere Wtl (kenmerk 2020-000087998)

Deze bijlage is onderdeel van de pilot naar het vergroten van de vindbaarheid van artikel 3.1 van de Comptabiliteitswet.¹¹ Volgens artikel 3.1 van de Comptabiliteitswet (CW 3.1) dienen alle voorstellen met financiële consequenties een toelichting te bevatten op de doelen, beleidsinstrumenten, doeltreffendheid, doelmatigheid en financiële consequenties. Tevens dienen voorstellen een evaluatieparagraaf te bevatten. Met de pilot wordt beoogd de vindbaarheid van de vereiste toelichtingen bij voorstellen met (kans op) significante financiële gevolgen te vergroten.

Bij SZW is de pilot van toepassing op brieven waarin grote trajecten qua financiële omvang worden toegelicht die tussen 1 juli en eind 2020 naar de Eerste en Tweede Kamer gaan, waarbij het ook kan gaan om voorstellen waar al eerder een brief over naar de Kamer is gegaan. Het is de bedoeling dat bij de Kamerbrieven deze bijlage wordt toegevoegd en bij Kamerbrieven met voorstellen voor wet- of regelgeving dat aparte kopjes worden opgenomen in de memorie of nota van toelichting die corresponderen met de onderdelen van CW 3.1. In de bijlage wordt (stapsgewijs) informatie over de onderdelen van CW 3.1 toegevoegd.¹²

De hieronder weergegeven toelichting is een weergave van de huidig beschikbare kennis en informatie met betrekking tot het voorstel in bijbehorende brief aan uw Kamer. De toelichting wordt mogelijk in opvolgende brieven verder ontwikkeld.

Onderdeel	Toelichting
Nagestreefde doelen	<p>De Wet tegemoetkoming loondomein wordt (nog meer) een arbeidsmarktinstrument dat werkgevers stimuleert om mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt in dienst te nemen en te houden. Dit wordt bereikt door aan werkgevers een gerichte lastenverlichting te bieden in de vorm van een tegemoetkoming in de loonkosten. De tegemoetkoming in de loonkosten wordt gericht op twee doelgroepen. Een groot aantal jongeren heeft een (potentieel) kwetsbare positie op de arbeidsmarkt, met name als ze geen startkwalificatie hebben. Werkgevers spelen een essentiële rol om deze groep een kans te geven. Door de loonkosten van deze jongeren te verlagen wordt het voor werkgevers aantrekkelijker hen een kans te geven een duurzame positie op de arbeidsmarkt te verwerven.</p> <p>Ook mensen uit de doelgroep banenafpraak hebben een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Dit zijn mensen met een arbeidsbeperking die niet in staat zijn het wettelijk minimumloon te verdienen. Zij zullen mogelijk sneller dan andere werknemers hun baan verliezen en moeilijker weer aan het werk komen, zeker in de huidige crisis. Van belang is daarom werkgevers te stimuleren om deze groep niet alleen in dienst te nemen, maar ook in dienst te houden. Dit komt naar verwachting de duurzaamheid van de banen voor deze groep ten goede.</p>

¹¹ Op drie april 2020 is de derde voortgangsrapportage van de Operatie Inzicht in Kwaliteit aan de Tweede Kamer gestuurd, waarin de Minister van Financiën de pilot naar het vergroten van de vindbaarheid van toelichtingen op nieuwe beleidsvoorstellen aankondigt.

¹² Stapsgewijs betekent dat die onderdelen van CW 3.1 worden toegelicht in de bijlage, die op dat moment bekend zijn. Als in een eerste brief nog niet bekend is wat de verwachte doeltreffendheid is, of er nog nagedacht wordt over hoe geëvalueerd gaat worden, kan dit op een later moment worden toegevoegd. De toelichting zou in principe zo compleet mogelijk moeten zijn voor behandeling in de Kamer.

Onderdeel	Toelichting
Ingezette beleidsinstrument(en)	<p>Als eerste wordt het Lage Inkomensvoordeel (LIV) omgevormd tot een loonkostenvoordeel specifiek gericht op jongeren met een (potentieel) kwetsbare positie op de arbeidsmarkt.</p> <p>Ten tweede wordt voor de mensen uit de doelgroep banenafpraak de lasten voor werkgevers gericht verlaagd zodat het aantrekkelijker wordt om mensen uit deze doelgroep in dienst te nemen en te houden. Dit gebeurt door:</p> <ul style="list-style-type: none"> • het bestaande loonkostenvoordeel structureel beschikbaar te maken in plaats van maximaal drie jaar. • de doelgroep te verbreden naar alle werknemers uit de doelgroep banenafpraak in plaats van alleen werknemers die onlangs in dienst zijn getreden.
Financiële gevolgen voor het Rijk	<p>In het voorstel worden de middelen die gemoeid zijn met het LIV gerichter ingezet binnen de Wtl. Daarmee is het voorstel budgetneutraal.</p>
Financiële gevolgen voor maatschappelijke sectoren – als van toepassing	<p>Een werkgever kan aanspraak gaan maken op het LKV jongeren als een jongere van 18 tot 27 jaar een loon ontvangt tussen 100% en 125% van het minimum(jeugd)loon en minimaal 1.248 uren per kalenderjaar¹ heeft gewerkt. Met deze parameters krijgen werkgevers een hogere tegemoetkoming in de loonkosten als ze een jongere aannemen dan met het huidige LIV. Deze parameters kunnen nog wijzigen naar aanleiding van vooronderzoek en zullen definitief worden in het wetsvoorstel (zie ook evaluatieparagraaf).</p> <p>Er zullen ook werkgevers zijn die door het afschaffen van het LIV minder financiële voordelen zullen krijgen. Het gaat om werkgevers die werknemers in dienst hebben die tussen de 100–125 procent van het WML verdienen, die ouder zijn dan 26 jaar en niet zijn opgenomen in het doelgroepregister.</p> <p>Voor mensen die werken op een beschutte werkplek en voor mensen met een Wsw-indicatie die werken binnen een Wsw-bedrijf bestaat geen recht op LKV banenafpraak. Deze groepen worden niet geheel bereikt via het LKV jongeren of de aanpassingen in het LKV banenafpraak. Onderzocht wordt via welke route compensatie van deze groepen kan plaatsvinden.</p> <p>Werkgevers kunnen het LKV banenafpraak voortaan structureel toepassen voor alle werknemers uit de doelgroep. Hierdoor stijgt niet alleen de duur van het LKV, maar wordt ook het aantal werknemers dat in aanmerking komt voor het LKV vergroot.</p>

Onderdeel	Toelichting
Doeltreffendheid	<p>De Wtl stimuleert via een gerichte lastenverlichting werkgevers om mensen met een (potentieel) kwetsbare positie op de arbeidsmarkt in dienst te nemen en te houden.</p> <p>De LIV-gelden worden daarvoor gerichter ingezet op specifieke doelgroepen. Hoe gerichter een instrument hoe effectiever dit instrument is. Binnen de huidige WTL is alleen het LIV niet gericht op een specifieke groep.</p> <p>Daarom wordt voorgesteld om (I) het (J)LIV om te vormen tot een LKV gericht op jongeren met een (potentieel) kwetsbare positie op de arbeidsmarkt en (II) door het LKV banenafpraak structureel te maken. De bestaande parameters van het JeugdLIV en LIV worden gecombineerd, bestaande uit het leeftijdscriterium (van 18 tot 27 jaar), de urennorm (getrapt naar 1.248 uur) en de uurloongrenzen (100% WML tot 125% WML) om de groep (potentieel) kwetsbare jongeren te bereiken. Voordat het LKV Jongeren in werking treedt en na vijf jaar wordt onderzocht of dit het geval is (zie evaluatieparagraaf). De omvang van de verwachte effecten zal bij de regeling, o.b.v. het vooronderzoek, nader worden gespecificeerd.</p>
Doelmatigheid	<p>De Wtl was onderdeel van een in 2015 tot stand gekomen breder pakket van maatregelen om via lastenverlichting de arbeidsparticipatie van lagere en middeninkomens maximaal te stimuleren².</p> <p>De LIV-gelden worden nu gerichter ingezet op een kwetsbare groep jongeren door voor hen een gerichte lastenverlichting te bieden in de vorm van een tegemoetkoming in de loonkosten. Daarmee wordt naar verwachting de effectiviteit en doelmatigheid vergroot³. De kaders van het huidige Wtl-instrumentarium zijn hierbij het uitgangspunt.</p>
Evaluatieparagraaf (of en hoe)	<p>Voordat het LKV Jongeren in werking treedt wordt onderzoek gedaan om vast te stellen of met de gekozen parameters de beoogde doelgroep van (potentieel) kwetsbare jongeren wordt bereikt. Indien dat niet het geval is, wordt gekeken hoe de parameters aangepast kunnen worden om de gerichtheid te vergroten. Indien een aanpassing van de parameters niet leidt tot de gewenste mate van gerichtheid, wordt onderzocht hoe die op andere manieren vergroot kan worden.</p> <p>Ook wordt het bereik van de doelgroep en de duurzaamheid van banen voor (potentieel) kwetsbare jongeren tussentijds gemonitord.</p> <p>Daarnaast zal het LKV Jongeren vijf jaar na invoering geëvalueerd worden.</p>

¹ Voor jongeren onder de 21 wordt gewerkt met een getrapt uren criterium zodat ze kunnen toegroeien naar gemiddeld 24 uur per week.

² Kamerstukken II 2014/15, 32 140, nr. 14.

³ Kamerstukken II 2019/20, 32 043, nr. 505.