

Vergaderjaar 2021–2022

34 352

Uitvoering en evaluatie Participatiewet

Nr. 257

BRIEF VAN DE MINISTERS VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID EN VOOR ARMOEDEBELEID, PARTICIPATIE EN PENSIOENEN

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 14 september 2022

1. Inleiding

Het kabinet streeft ernaar om een inclusievere arbeidsmarkt te realiseren. Omdat iedereen meetelt wil het kabinet dat iedereen mee kan doen op de arbeidsmarkt. Ook mensen die een steuntje in de rug nodig hebben om aan de slag te komen. Dat is niet alleen goed voor de mensen zelf omdat werken goed en gezond is, maar het is ook van groot belang voor de arbeidsmarkt waar in veel sectoren een tekort is aan voldoende personeel. Het kabinet voert al langere tijd beleid om de baankansen en de werkzekerheid voor deze mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt te vergroten. Om dit te realiseren is het belangrijk dat werkgevers voldoende gestimuleerd, ontzorgd en gecompenseerd worden voor begeleidingskosten, risico's en productieverlies. De loonkostenvoordelen uit de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl) beogen hier een bijdrage aan te leveren.

Ik bied u met deze brief het rapport aan van de evaluatie van de loonkostenvoordelen uit de Wtl. De loonkostenvoordelen zijn met ingang van 1 januari 2018 ingevoerd. In de wet is vastgelegd dat binnen vier jaar na inwerkingtreding van de Wtl een verslag van de doeltreffendheid en doelmatigheid van de loonkostenvoordelen en het LIV naar uw Kamer wordt gestuurd. Met deze evaluatie geef ik hier invulling aan.¹ Onderzoeksbureau SEO Economisch Onderzoek heeft de evaluatie uitgevoerd. De centrale vraag was in hoeverre de loonkostenvoordelen doeltreffend en doelmatig zijn. Om die vraag te kunnen beantwoorden hebben de onderzoekers kwalitatief en kwantitatief onderzoek gedaan. Het kwalitatieve deel bestond uit een enquête onder werkgevers met in totaal ruim

¹ Een onderzoek naar de effecten van het LIV is in 2019 al uitgevoerd en naar uw Kamer gestuurd. Daarom betreft deze evaluatie alleen naar de loonkostenvoordelen. Zie: Kamerstuk 32 043, nr. 505.

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.

De evaluatie laat naar mijn oordeel een gemengd beeld zien van de werking van de loonkostenvoordelen en laat zien dat het niet altijd mogelijk is om harde conclusies te trekken.

Een relevante uitkomst is dat het LKV ouderen geen significant effect heeft op de werkgelegenheid van de doelgroep. Voor het LKV banenafspraken en het LKV arbeidsgehandicapten kunnen hierover geen harde uitspraken worden gedaan, vanwege het ontbreken van een goede controlegroep. Hierbij hebben de onderzoekers dus niet kunnen vaststellen dat er géén significant effect is voor de werkgelegenheid van deze groepen.

Een andere uitkomst is dat de loonkostenvoordelen wel belangrijk zijn voor in het in dienst *houden* van mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Zo blijft een werknemer waarvoor een werkgever loonkostenvoordeel ontvangt gemiddeld langer in dienst dan een vergelijkbare werknemer waarvoor een werkgever geen loonkostenvoordeel ontvangt. Ik ben daarom van oordeel dat de loonkostenvoordelen voor arbeidsgehandicapten en voor mensen in de banenafspraken daarmee een belangrijke rol spelen in het in dienst nemen én houden van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

In deze brief bespreek ik eerst kort de werking van de loonkostenvoordelen en schets ik vervolgens de belangrijkste bevindingen uit het evaluatieonderzoek. Daarna geef ik mijn reactie daarop. In de bijlage staat een aantal meer technische aanbevelingen met mijn reactie, waarnaar ik kortheidshalve verwijs.

2. De loonkostenvoordelen

Een werkgever heeft recht op een loonkostenvoordeel wanneer hij iemand uit een van de doelgroepen in dienst neemt. De werknemer dient dan in bezit te zijn van een doelgroepverklaring die hij aanvraagt bij UWV.² De werknemer kan ook de werkgever machtigen dit voor hem te doen. De doelgroepverklaring is een bewijs dat de werknemer voldoet aan de gestelde voorwaarden. De werkgever vraagt het loonkostenvoordeel aan door in zijn aangifte loonheffingen de indicatie loonkostenvoordeel aan te vinken. Wanneer het loonkostenvoordeel wordt toegekend, krijgt de werkgever een tegemoetkoming per gewerkt uur, voor een bepaalde looptijd. In de tabel hieronder staan de verschillende loonkostenvoordelen kort uitgewerkt. In het uitvoeringsproces zijn zowel UWV, voor het berekenen van het recht en de hoogte van de loonkostenvoordelen, als de Belastingdienst, voor het verzenden van de beschikking en het uitkeren van de loonkostenvoordelen, betrokken.

² Wanneer een werknemer een doelgroepverklaring voor het LKV ouderen wil aanvragen en hij recht heeft op een gemeentelijke uitkering, dient hij deze niet aan te vragen bij UWV, maar bij zijn woongemeente.

Loonkostenvoordeel	Maximum jaarbedrag	Maximale looptijd
LKV oudere werknemer	€ 6.000	3 jaar
LKV arbeidsgehandicapten	€ 6.000	3 jaar
LKV doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden	€ 2.000	3 jaar
LKV herplaatsen arbeidsgehandicapten	€ 6.000	1 jaar

De loonkostenvoordelen vervangen de premiekortingsregelingen waarbij werkgevers zelf berekenden waar ze recht op hadden en dit konden verrekenen met de af te dragen premies.

Controle vond achteraf op steekproefbasis plaats. Met de loonkostenvoordelen wordt beoogd de rechtmatigheid van de financiële tegemoetkomingen aan werkgevers te verbeteren, door ze robuuster en fraudebestendiger te maken.

Bij de Wtl vindt de controle vooraf plaats op basis van reeds bij de overheid beschikbare gegevens. De Wtl lost ook het probleem voor kleine werkgevers op die niet de volledige premiekorting waar ze recht op hadden konden verzilveren, omdat ze niet voldoende premie hoefden af te dragen.³ De loonkostenvoordelen worden namelijk achteraf op jaarbasis als tegemoetkoming uitbetaald, onafhankelijk van de hoogte van de afgedragen premies.

3. Belangrijkste bevindingen

Doeltreffendheid

De conclusie van de evaluatie over de doeltreffendheid van de verschillende loonkostenvoordelen verschilt per loonkostenvoordeel en is niet eenduidig. Voor het LKV ouderen wordt een positief maar niet significant effect gevonden op de werkgelegenheid voor de doelgroep. Voor het LKV banenafpraak en het LKV arbeidsgehandicapten zijn de schattingen minder robuust, vanwege het ontbreken van een goede controlegroep. De doeltreffendheid van deze loonkostenvoordelen is daarom bepaald ten opzichte van de premiekortingen. Omdat de doeltreffendheid van de premiekortingen niet bekend is, is het niet mogelijk om harde uitspraken te doen over de doeltreffendheid van deze loonkostenvoordelen. Het onderzoek heeft dus niet kunnen vaststellen dat er géén significant effect is op de werkgelegenheid van deze groepen.

Een andere belangrijke conclusie van de evaluatie is dat alle loonkostenvoordelen⁴ een positief significant effect hebben op de baanduur van werknemers. Een werknemer waarvoor de werkgever loonkostenvoordeel ontvangt, blijft gemiddeld minimaal 10% langer in dienst dan een vergelijkbare werknemer waarvoor de werkgever geen loonkostenvoordeel ontvangt. Deze resultaten laten zien dat de loonkostenvoordelen werkgevers stimuleren om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen en vooral te houden.

Doelmatigheid

Op het gebied van doelmatigheid geldt dat ten opzichte van de premiekortingen het totale aan werkgevers uitgekeerde bedrag gehalveerd is sinds de invoering van de loonkostenvoordelen. Dit komt omdat de loonkostenvoordelen minder worden gebruikt dan de premiekortingen. De premie-

³ Handelingen II 2013/14, nr. 32, item 11, p. 5.

⁴ Het LKV herplaatsen arbeidsgehandicapten is op dit punt niet onderzocht.

kortingen kon de werkgever namelijk zelf opvoeren en voor sommige premiekortingen was er geen doelgroepverklaring nodig, waar dat wel voor alle loonkostenvoordelen nodig is. Dit lagere gebruik leidt echter voor het LKV ouderen en LKV arbeidsgehandicapten niet tot een lagere werkgelegenheid sinds de invoering van het LKV. Daarmee lijken deze loonkostenvoordelen doelmatiger te zijn dan het oude stelsel van premiekortingen. Het effect van het LKV banenafpraak op de werkgelegenheid is kleiner dan voor de premiekortingen. Voor die doelgroep lijkt een kleinere doeltreffendheid tegenover de kostenbesparing te staan.

Niet-gebruik

Het onderzoek laat daarnaast een hoog niet-gebruik zien van de loonkostenvoordelen: voor 80% van de nieuw gestarte dienstverbanden waar recht op LKV is, vraagt de werkgever dit niet aan.

Ten tijde van de premiekortingen was het niet-gebruik voor alle doelgroepen lager, maar steeds boven de 50%. Veel werkgevers die wel recht hebben op LKV, vragen dit niet aan.

De evaluatie heeft ten dele onderzocht wat de oorzaak is van het hoge niet-gebruik. Zo geldt voor de werkgevers die wel recht hebben op LKV voor een werknemer maar dit niet aanvragen, dat de werknemer vaak een kort tijdelijk contract heeft. Mogelijk vinden de werkgevers het financiële voordeel dus niet opwegen tegen de moeite van het aanvragen bij korte tijdelijke contracten. Daarnaast blijkt uit de enquête dat een deel van de werkgevers niet bekend is met de loonkostenvoordelen of niet weten dat ze een loonkostenvoordeel kunnen ontvangen voor een van hun werknemers. Ook wordt de complexiteit van de regeling genoemd als oorzaak om het LKV niet aan te vragen.

Robuustheid

De onderzoekers stellen dat het huidige systeem voor de uitvoering minder belastend is dan het oude systeem van premiekortingen. Ook concluderen ze dat de loonkostenvoordelen robuuster en minder fraudegevoelig zijn dan de premiekortingen. Als reden wordt genoemd dat UWV nu de berekening van het loonkostenvoordeel uitvoert, in plaats van dat werkgevers dat zelf moeten doen. Wel hebben zowel UWV als de Belastingdienst als gemeenten een rol in het proces, wat het systeem voor werkgevers en werknemers ingewikkeld kan maken. De voor dit onderzoek gesproken werkgevers ervaren de administratieve lasten als hoog. Het is voor hen niet altijd duidelijk waarom er voor sommige werknemers geen recht op LKV bestaat en voor anderen wel. Vooral werkgevers die weinig ervaring hebben met de loonkostenvoordelen lopen hier tegenaan.

4. Reactie belangrijkste bevindingen

LKV arbeidsgehandicapten en LKV banenafpraak

Ik stel vast dat de evaluatie voor de loonkostenvoordelen voor de groepen banenafpraak en arbeidsgehandicapten ambivalente uitkomsten laat zien. Aan de ene kant lijken deze loonkostenvoordelen belangrijke instrumenten die, in het geheel van alle beschikbare instrumenten, bijdragen aan een inclusievere arbeidsmarkt. Ik vind het positief dat deze instrumenten mensen met een beperking meer kansen bieden op de arbeidsmarkt. Daarbij heb ik niet alleen gelet op het belang dat werkgevers volgens deze evaluatie hechten aan de loonkostenvoordelen. Ook uit andere onderzoeken en praktijkervaringen is namelijk bekend dat

financiële tegemoetkomingen belangrijke randvoorwaarden zijn voor werkgevers om mensen met een beperking in dienst te nemen.⁵ Op basis van de evaluatie kunnen aan de andere kant echter geen harde uitspraken worden gedaan over het effect van het LKV banenafpraak en LKV arbeidsgehandicapten op het in dienst nemen van mensen uit deze doelgroepen, omdat een goede controlegroep ontbreekt. Positief is wel dat het onderzoek laat zien dat de loonkostenvoordelen bijdragen aan het in dienst houden van mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Dit komt de duurzaamheid van de banen van deze mensen ten goede.

Duurzaam werk is voor iedereen, en zeker voor mensen met een arbeidsbeperking, van groot belang voor de arbeidsmarktpositie, het welzijn van werknemers en de werk- en inkomenszekerheid.

De onderzoekers concluderen daarmee dat de loonkostenvoordelen bijdragen aan de doelstelling van begrotingsartikel 1 van SZW met betrekking tot het bevorderen en stimuleren van een inclusieve arbeidsmarkt.⁶

Dit rechtvaardigt naar mijn oordeel het voortzetten van het LKV banenafpraak en LKV arbeidsgehandicapten.

In lijn met de afspraken uit het pensioenakkoord heeft mijn voorganger aangekondigd het loonkostenvoordeel voor de doelgroep banenafpraak structureel te maken.⁷ Werkgevers blijven dan het loonkostenvoordeel voor deze doelgroep ontvangen zolang de dienstbetrekking voortduurt. Dit komt de duurzaamheid van banen voor deze kwetsbare groepen nog verder ten goede.

LKV ouderen

Ik constateer uit de evaluatie dat het LKV ouderen over het algemeen geen grote bijdrage levert aan het aannemen van werknemers van 56 jaar en ouder. De evaluatie toont aan dat het LKV ouderen hooguit beperkt doeltreffend is in het stimuleren van werkgevers om oudere uitkeringsgerechtigde werknemers in dienst te nemen. De meeste werkgevers willen vooral een geschikte kandidaat en zien het instrument als een prettige bijkomstigheid. Dit beeld kwam ook eerder naar voren uit de evaluatie van het actieplan Perspectief voor vijftigplussers dat 29 september 2020 door mijn voorganger naar uw Kamer is gezonden.⁸ Werkgevers vinden het loonkostenvoordeel wel interessant wanneer een oudere werknemer nog een opleiding moet volgen of extra begeleiding nodig heeft in het begin. Daar staat tegenover dat het loonkostenvoordeel wel een positief significant effect heeft op de baanduur van de oudere werknemer.

⁵ Zie bijvoorbeeld het rapport «Loonkostensubsidie en loondispensatie – De werking en effectiviteit van beide instrumenten» van APE en De Beleidsonderzoekers of de evaluatie van de Participatiewet van het Sociaal en Cultureel Planbureau.

⁶ In de kabinetsreactie op de beleidsdoorlichting van begrotingsartikel 1 SZW is door het vorige kabinet toegezegd dat in toekomstige evaluaties nadrukkelijker in beeld wordt gebracht hoe de instrumenten bijdragen aan de overkoepelende doelen, te beginnen bij de evaluatie van de loonkostenvoordelen (Kamerstuk 30 982, nr. 58). Met dit evaluatieonderzoek kom ik toe aan deze toezegging.

⁷ Kamerstuk 34 304, nr. 15.

⁸ Kamerstuk 29 544, nr. 1026, p. 5.

Het LKV ouderen specifiek richten op oudere werklozen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt is een mogelijkheid die de onderzoekers in de evaluatie benoemen.⁹ Deze aanpassing zou de doelgroep van het LKV ouderen verkleinen. Daarmee wordt het instrument volgens de evaluatie naar verwachting wel doelmatiger (efficiënter), maar leidt het niet per se tot meer werkgelegenheid voor de doelgroep waarmee het instrument dus niet doeltreffender wordt. Ook is het niet duidelijk of een dergelijke aanpassing uitvoeringstechnisch haalbaar is. Dit heeft dan ook niet mijn voorkeur.

Wijsheid komt met de jaren, luidt het gezegde. Senioren hebben per definitie een voorsprong op jongeren als het gaat om opgebouwde kennis, vaardigheden en ervaring. Hiervan kunnen wij allemaal de vruchten plukken. Zoals ik in het debat met uw Kamer¹⁰ aangaf, geloof ik in de waarde van senioren in onze samenleving. Die kan zitten in werk, in mantelzorg of in vrijwilligerswerk.

Een succesvol diversiteitsbeleid kan zorgen voor betere (financiële) prestaties van de onderneming en vergroot de kansengelijkheid, wat goed is voor de samenleving als geheel. Als een senior (langer) werkt, heeft dit effect op het gevoel van eigenwaarde van de senior en dit kan een positief effect hebben op zijn of haar gezondheid.

De positie van senioren op de arbeidsmarkt is de afgelopen jaren verbeterd. We zien zes kwartalen op rij een dalende werkloosheid, ook in de groepen 50-plus, 55-plus en 60-plus. Bij 65-plus gaat de werkloosheid omhoog.

Senioren hebben helaas nog steeds een kleinere kans op werkherhvatting na baanverlies dan andere groepen.¹¹ We zien vooral dat mensen van boven de 60 jaar echt moeite hebben om weer werk te vinden. In de groep 60+ is meer dan de helft langer dan een jaar werkloos. Ik wil samen met sociale partners kijken hoe senioren zo goed en zo lang als mogelijk kunnen meedoen op de arbeidsmarkt en zorgen dat hun vaardigheden, ervaring en kennis worden ingezet. Ik ga daarom met de sociale partners in overleg om te bezien hoe we dit doel kunnen bereiken en hoe het LKV ouderen daarvoor kan worden ingezet. Dit past bij mijn toezegging om na de zomer te komen met een seniorenkansenbeleidsvisie.

Niet-gebruik

Om beter te kunnen bepalen wat de oorzaken zijn van het hoge niet-gebruik van de loonkostenvoordelen en potentiële verbeteringen in de systematiek te kunnen identificeren, zal ik een verdiepend onderzoek hiernaar starten. Ik zal uw Kamer uiterlijk in de eerste helft van volgend jaar informeren over de uitkomsten van dit onderzoek. Een van de oorzaken van het hoge niet-gebruik is waarschijnlijk ook de relatieve onbekendheid van de loonkostenvoordelen bij werkgevers en het gebrek aan kennis bij werkgevers over hoe ze het loonkostenvoordeel kunnen aanvragen. Ik zal daarom in het onderzoek ook meenemen hoe de communicatie naar werkgevers verbeterd kan worden.

⁹ De onderzoekers noemen in de evaluatie oudere werklozen met een beperkt arbeidsverleden, een laag opleidingsniveau of een lange werkloosheidsduur als specifieke groepen ouderen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt.

¹⁰ Tweeminutendebat 22 februari 2022 hoofdlijnenbrief SZW; Handelingen II 2021/22, nr. 53, item 15.

¹¹ Regioplan – Evaluatie Actieplan «Perspectief voor vijftigplussers», p. 3.

Administratieve lasten

Een ander aandachtspunt uit de evaluatie is dat werkgevers de administratieve lasten als hoog ervaren. Zoals eerder in de brief aangegeven heeft mijn voorganger aangekondigd dat het LKV banenafpraak structureel wordt gemaakt. Voor deze doelgroep zal daarmee de verplichte doelgroepverklaring komen te vervallen¹². Werkgevers kunnen dan op basis van het doelgroepregister bepalen of ze voor een werknemer in aanmerking komen voor het LKV banenafpraak. Daarmee worden de administratieve lasten voor werkgevers rondom het LKV banenafpraak verkleind. Voor de overige loonkostenvoordelen blijft een doelgroepverklaring onontbeerlijk om vooraf te kunnen controleren of een werkgever recht heeft op een loonkostenvoordeel.

Doelmatigheid

Uit de evaluatie komt ook naar voren dat de loonkostenvoordelen een kleiner budgettair beslag hebben dan de premiekortingen. De inhoud en de voorwaarden voor gebruik van de regelingen zijn echter identiek.¹³

Er zijn aanwijzingen dat werkgevers in sommige gevallen premiekorting hebben ontvangen, terwijl zij daar minder of zelfs geen recht op zouden hebben.¹⁴ Het stemt me daarom positief dat de onderzoekers concluderen dat het systeem van de loonkostenvoordelen op verschillende belangrijke aspecten, zoals robuustheid en fraudebestendigheid, een verbetering is ten opzichte van de premiekortingen. Ook stemt het mij positief dat de loonkostenvoordelen in het algemeen doelmatiger zijn dan de premiekortingen.

5. Tot slot

De ambitie van het kabinet is om de komende jaren, samen met sociale partners, gemeenten en UWV, meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt naar werk te begeleiden. Ondanks de grote krapte, zijn er nog te veel mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt die er niet tussen komen en onnodig langs de kant staan. Ik wil mij ten volle blijven inzetten om zoveel mogelijk mensen met 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. Deze evaluatie laat zien dat de loonkostenvoordelen voor arbeidsgehandicapten en mensen uit de banenafpraak een rol spelen in het dichterbij brengen van een inclusieve arbeidsmarkt. Tegelijkertijd bestaat er een gemengd beeld bij de werking van het LKV ouderen. Ik ga met werkgevers en andere sociale partners bekijken of en hoe we dit anders kunnen doen. Ook ervaren werkgevers het aanvragen van loonkostenvoordelen soms als complex. En laat deze evaluatie zien dat de werking van de loonkosten-voordelen op sommige punten

¹² Kamerstuk 34 304 nr. 15.

¹³ De enige wijziging betrof het verlagen van het bedrag voor LKV ouderen van € 7.000 naar € 6.000 maximaal per jaar per werknemer. Deze wijziging verklaart niet de eerdergenoemde halvering van het budgettair beslag van de regelingen.

¹⁴ In 2019–2021 heeft de Belastingdienst een handhavingsproject uitgevoerd op de premiekortingen. Dat leidde in 55 procent van de onderzochte gevallen tot een terugvordering vanwege teveel verkregen premiekorting.

verbeterd kan worden. Daar ga ik de komende tijd, samen met werkgevers en de uitvoering, mee aan de slag. Ik zal uw Kamer in de loop van dit jaar informeren over de voortgang van deze verbeterpunten.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
C.E.G. van Gennip

De Minister voor Armoedebelid, Participatie en Pensioenen,
C.J. Schouten

Bijlage

Aanbevelingen met reactie

Maandelijkse uitbetalingen

Een van de aanbevelingen uit het rapport is om te onderzoeken of de uitbetalingen maandelijks kunnen plaatsvinden, in plaats van de huidige systematiek met jaarlijkse uitbetaling achteraf.

Reactie

Ik herken het voordeel van deze systematiek, waarbij werkgevers snel nadat zij iemand uit een van de doelgroepen hebben aangenomen, de financiële tegemoetkoming krijgen. Daartegenover staat dat maandelijkse uitbetaling op basis van voorschotten zou moeten gebeuren, omdat niet direct kan worden vastgesteld of een werknemer tot een van de doelgroepen behoort en de verloonde uren nog niet definitief zijn vastgesteld. Dit betekent dat werkgevers te maken kunnen krijgen met terugvorderingen wanneer het ontvangen bedrag hoger blijkt dan het bedrag waar recht op was of indien voor de werknemer geen recht is op loonkostenvoordeel. Een systeem dat werkt met voorschotten en mogelijke terugvorderingen vind ik niet wenselijk. Daarnaast is een dergelijke systematiek moeilijk in te passen in de Wtl. De Wtl-systematiek is namelijk gebaseerd op kalenderjaren. Een systeem van maandelijkse uitbetaling zou voor de uitvoerende instanties (UWV en Belastingdienst) veel extra tijd kosten in vergelijking met het huidige systeem. Ik zal deze aanbeveling dan ook niet verder onderzoeken.

Aanvraagtermijn verlengen

De onderzoekers stellen, mede als gevolg van suggesties van werkgevers, ook voor om de aanvraagtermijn voor de doelgroepverklaring te verlengen. In verschillende situaties ervaren werkgevers de aanvraagtermijn nu als kort.

Reactie

Uit gegevens van UWV blijkt dat 11% van de afgewezen doelgroepverklaringen als reden voor afwijzing had dat de doelgroepverklaring te laat was aangevraagd. Ik ga de komende tijd onderzoeken of een langere aanvraagtermijn haalbaar en wenselijk is. Daarbij wil ik al opmerken dat een langere aanvraagtermijn mogelijk als consequentie kan hebben dat de uitbetaling van de loonkostenvoordelen later zal geschieden dan nu het geval is. De aanvraagtermijn van drie maanden is namelijk afgestemd op de peildatum (1 mei) van de definitieve berekening. Een langere aanvraagtermijn leidt tot het opschuiven van de peildatum en daarmee tot latere uitbetaling.

Doelgroepverklaring gemeenten

Gemeenten zijn verantwoordelijk voor het verstrekken van de doelgroepverklaring voor oudere werkloze werknemers die een gemeentelijke uitkering ontvangen. Uit de evaluatie komt het signaal naar voren dat het doorsturen van doelgroepverklaringen van gemeenten naar UWV vaak niet, of niet goed gebeurt. Dit heeft als gevolg dat UWV en werkgevers veel extra tijd kwijt zijn om dit recht te zetten en kan als gevolg hebben dat de werkgever het loonkostenvoordeel misloopt.

Reactie

Dit probleem is mij bekend. Ik heb tot nu toe vooral ingezet op betere communicatie richting de gemeenten, inclusief het inrichten van een preferente werkstroom voor gemeenten. Dit heeft nog niet het gewenste effect gehad. Ik ben daarom met UWV en gemeenten in overleg om oplossingen voor dit knelpunt te inventariseren.

LKV herplaatsen arbeidsgehandicapten

De evaluatie laat ook zien dat er slechts zeer weinig gebruik wordt gemaakt van het LKV herplaatsen arbeidsgehandicapten.

Reactie

Het is onduidelijk waarom het gebruik van het LKV herplaatsen arbeidsgehandicapten laag is. Mogelijk spelen de specifieke voorwaarden uit de wet een rol die het moeilijk maken om recht te hebben op dit loonkostenvoordeel. Ik ga komende tijd samen met de uitvoering bekijken hoe we het LKV herplaatsen arbeidsgehandicapten beter kunnen laten functioneren.