

Vergaderjaar 2023–2024

34 352

Uitvoering en evaluatie Participatiewet

Nr. 305

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 22 november 2023

Het is belangrijk dat er voor iedereen volwaardige en duurzame posities op de arbeidsmarkt zijn, zodat we ieders kwaliteiten goed benutten. Dat geldt ook voor senioren. Als een senior (langer) werkt, heeft dit toegevoegde waarde voor de senioren zelf, voor de organisaties, voor collega's en voor de samenleving als geheel. Een van de instrumenten om de arbeidsparticipatie van senioren te stimuleren is het loonkostenvoordeel oudere werknemer. Dit loonkostenvoordeel heeft als doel bij te dragen aan een inclusieve arbeidsmarkt door werkgevers een tegemoetkoming te bieden wanneer zij oudere werknemers vanuit een uitkering in dienst nemen. Vanwege de beperkte doeltreffendheid heeft het kabinet in de voorjaarsnota 2023 aangekondigd om dit loonkostenvoordeel af te schaffen per 2026.¹

Met deze brief informeer ik uw Kamer hoe ik voornemens ben om deze wijziging te realiseren. Ik hecht eraan om hier duidelijkheid over te creëren, zodat werknemers en werkgevers die gebruik (willen) maken van dit loonkostenvoordeel tijdig weten waar zij aan toe zijn.

De reden voor de stapsgewijze afschaffing van het LKV oudere werknemer is de eerdere genoemde beperkte doeltreffendheid van dit loonkostenvoordeel. Dit laat onverlet dat ik mij blijf inspannen om de arbeidsdeelname van 55-plussers verder te stimuleren. In de seniorenkansenvisie (skv) van november 2022 (Kamerstukken II 2022/23, 29 544, nr. 1159) heb ik hiertoe diverse maatregelen aangekondigd. Naast een herwaardering van senioren op de arbeidsmarkt richt de skv zich op drie thema's; (1) beeldvorming, (2) intensieve begeleiding en matching en (3) scholing, duurzame inzetbaarheid en LLO. Eind dit jaar stuur ik aan uw Kamer een brief met hierin de voortgang van de skv.

¹ Kamerstukken II 2022/23, 36 350, nr. 1.

Daarnaast maak ik van de gelegenheid gebruik om het onderzoek naar het niet-gebruik van de loonkostenvoordelen aan uw Kamer aan te bieden.

Stapsgewijze afschaffing loonkostenvoordeel oudere werknemer

Het loonkostenvoordeel oudere werknemer (hierna: LKV oudere werknemer) heeft als doel bij te dragen aan een inclusieve arbeidsmarkt door werkgevers een tegemoetkoming te bieden wanneer zij oudere werknemers vanuit een uitkering in dienst nemen. Uit de evaluatie van de loonkostenvoordelen in 2022 is gebleken dat het LKV oudere werknemer hooguit beperkt doeltreffend is.² Zo heeft het LKV oudere werknemer geen significant effect op de werkgelegenheid. Daarom kan geconcludeerd worden dat ook de doelmatigheid van het LKV oudere werknemer beperkt is.

Vanwege de beperkte doeltreffendheid en doelmatigheid van het LKV oudere werknemer heeft het kabinet besloten om het LKV oudere werknemer stapsgewijs af te schaffen. Deze stapsgewijze afschaffing van het LKV oudere werknemer vloeit voort uit twee besluiten van het kabinet. In de begroting van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid 2023 is een ombuiging opgenomen op de loonkostenvoordelen vanaf 2025.³ Besloten is toen ook om bij de voorjaarsnota 2023 de precieze invulling van de ombuiging te bekijken. Bij de voorjaarsnota is besloten om per 2026 het LKV oudere werknemer geheel af te schaffen⁴. De ombuiging vanaf 2026 loopt hierin mee. De ombuiging per 2025 wordt ingevuld door het verlagen van het LKV oudere werknemer in 2025. Met deze brief informeer ik uw Kamer hoe de beoogde vormgeving van de afschaffing van het LKV oudere werknemer eruitziet.

Beoogde vormgeving stapsgewijze afschaffing

Ik ben voornemens om de stapsgewijze afschaffing van het LKV oudere werknemer via nota van wijziging toe te voegen aan het op 26 oktober 2023 ingediende wetsvoorstel tot wijziging van de Wet tegemoetkomingen loondomein (Kamerstukken II 2023/24, 36 458) waarmee, naast enkele andere zaken die geregeld worden, het lage inkomensvoordeel (LIV) wordt afgeschaft. De beoogde vormgeving van de stapsgewijze afschaffing is als volgt.

Het LKV oudere werknemer dat is verleend voor dienstbetrekkingen die zijn begonnen op of na 1 januari 2024 wordt verlaagd (per 1 januari 2025) en afgeschaft (per 1 januari 2026). Voor dienstbetrekkingen die zijn begonnen vóór 1 januari 2024 wordt het LKV ouderen niet verlaagd en afgeschaft. In tabel 1 is dit schematisch weergegeven. Ter illustratie: een werkgever heeft voor een werknemer die op 1 maart 2024 in dienst treedt en voldoet aan de voorwaarden, voor de 10 resterende maanden in 2024 recht op het huidige bedrag van € 3,05 per uur. Voor de uren gemaakt in 2025 heeft de werkgever recht op het verlaagde bedrag van € 1,35 per uur. Vanaf 1 januari 2026 heeft de werkgever voor deze werknemer geen recht meer op LKV ouderen.

² Kamerstukken II 2022/23, 34 352, nr. 257.

³ Kamerstukken II 2022/23, 36 200 XV. Deze maatregel is genomen ter dekking van een per saldo tegenvaller bij uitkeringsregelingen die ontstond na verwerking van uitvoeringsinformatie en de meest recente raming van het Centraal Planbureau.

⁴ Kamerstukken II 2022/23, 36 350, nr. 1.

Tabel 1: Overzicht met bedragen per verloond uur

	2024	2025	2026
Dienstbetrekkingen die beginnen vóór 1 januari 2024	€ 3,05	€ 3,05	€ 3,05
Dienstbetrekkingen die beginnen in 2024	€ 3,05	€ 1,35	–
Dienstbetrekkingen die beginnen in 2025	n.v.t.	€ 1,35	–
Dienstbetrekkingen die beginnen in 2026	n.v.t.	n.v.t.	–

Voor de vormgeving van de stapsgewijze afschaffing van het LKV oudere werknemer wordt gekozen vanwege de samenhang tussen het LKV oudere werknemer en het LKV arbeidsgehandicapte werknemer. Werkgevers zouden zonder overgangsrecht te maken krijgen met de verlaging en afschaffing van het LKV oudere werknemer, terwijl zij ook recht hadden kunnen hebben op het LKV arbeidsgehandicapte werknemer. Deze werkgevers kunnen niet alsnog in aanmerking komen voor het LKV arbeidsgehandicapte werknemer (eveneens € 3,05 per uur tot ten hoogste € 6.000 per werknemer per kalenderjaar). Het is namelijk niet mogelijk om een doelgroepverklaring voor het LKV arbeidsgehandicapte werknemer aan te vragen als er drie maanden verstreken zijn sinds de aanvang van de dienstbetrekking. Dit vind ik een onwenselijke situatie. Het beoogde overgangsrecht leidt ertoe dat die onwenselijke situatie zich niet voordoet. Werkgevers die recht hebben op een LKV oudere werknemer en van wie de werknemers naast de doelgroep oudere werknemer ook tot de doelgroep arbeidsgehandicapte werknemer kunnen behoren, krijgen namelijk niet te maken met de verlaging en afschaffing van het LKV oudere werknemer.

Met UWV heb ik los van het overgangsrecht een wijziging in het aanvraagproces afgesproken waardoor werknemers die op of na 1 januari 2024 een doelgroepverklaring oudere werknemer aanvragen, door UWV erop worden gewezen dat zij in voorkomende gevallen in aanmerking komen voor een doelgroepverklaring arbeidsgehandicapte werknemer. Het LKV arbeidsgehandicapte werknemer wordt niet verlaagd en afgeschaft, en faciliteert de werknemer mogelijk beter in het verkrijgen van een dienstbetrekking. Werknemers en werkgevers kunnen dan de keuze maken tussen een doelgroepverklaring oudere werknemer en de doelgroepverklaring arbeidsgehandicapte werknemer, wetende dat het voornemen bestaat om het LKV oudere werknemer te verlagen en af te schaffen.

Mijn ministerie gaat samen met UWV en de Belastingdienst werknemers en werkgevers informeren over de voorgenomen stapsgewijze afschaffing van het LKV oudere werknemer. Vanwege de mogelijkheid tot een aanvraag voor een doelgroepverklaring oudere werknemer via de gemeente betrek ik hierbij ook gemeenten.

Proces

De conceptnota van wijziging wordt momenteel door UWV en de Belastingdienst getoetst op uitvoerbaarheid. Indien de beoogde vormgeving uitvoerbaar en haalbaar is, stuur ik deze zo spoedig mogelijk aan de Tweede Kamer. Ik hecht er aan om werkgevers en werknemers die te maken hebben met het LKV oudere werknemer tijdig te informeren over de beoogde vormgeving. Om deze reden informeer ik ook uw Kamer hier nu al over.

Onderzoek niet-gebruik loonkostenvoordelen

Uit de evaluatie van de loonkostenvoordelen is gebleken dat er sprake is van een aanzienlijk niet-gebruik van de loonkostenvoordelen.⁵ Veel werkgevers die wel recht hebben op loonkostenvoordelen, vragen dit niet aan. De evaluatie heeft ten dele onderzocht wat de oorzaak is van het hoge niet-gebruik. Daarom heb ik in de brief waarmee ik de evaluatie naar uw Kamer heb gestuurd een verdiepend onderzoek aangekondigd⁶. Dit 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. Het verdiepend onderzoek, dat door De Beleidsonderzoekers is uitgevoerd, is bijgevoegd.

Uit het verdiepend onderzoek blijkt dat de meeste redenen voor niet-gebruik samenhangen met onbekendheid van het instrument en onbekendheid over tot welke doelgroep een werknemer behoort. Zo zetten werkgevers die geen gebruik maken van een van de loonkostenvoordelen maar wel kandidaten in dienst hebben die tot een van de doelgroepen van de loonkostenvoordelen behoren, meestal reguliere vacatures uit. Ze werven niet specifiek binnen de doelgroepen van de loonkostenvoordelen. Het aanvraagproces voor een loonkostenvoordeel zelf lijkt geen reden voor niet-gebruik te zijn. In het onderzoek komt een aantal denkrichtingen aan de orde om het niet-gebruik te verlagen. Het gaat om het vergroten van de communicatie, het periodiek screenen van het personeelsbestand op werknemers die tot een van de doelgroepen van de loonkostenvoordelen behoren en het automatisch verstrekken van de loonkostenvoordelen zonder aanvraag via de loonaangifte.

Het periodiek screenen van het personeelsbestand van werkgevers en het automatisch verstrekken van de loonkostenvoordelen vind ik niet wenselijk, vanwege privacy van de werknemer die daarmee in het gedrang komt. Voor het automatisch verstrekken van de loonkostenvoordelen geldt dat de doelmatigheid lager zal worden. Door automatische verstrekking zouden immers ook werkgevers loonkostenvoordeel ontvangen voor werknemers die ze ook zonder financiële prikkel hadden aangenomen. Het laatste zetje in de vorm van een loonkostenvoordeel is voor hen niet nodig.

Ik onderschrijf het belang om de communicatie over de loonkostenvoordelen te vergroten. Uit het onderzoek blijkt dat niet-gebruik met name speelt bij kleinere werkgevers en in de sectoren Groot- en detailhandel, Horeca, IT, Advisering, onderzoek en overige specialistische zakelijke dienstverlening en Bouw en Industrie. Bij grotere werkgevers is er relatief minder sprake van niet-gebruik. Ik ga daarom met werkgeversorganisaties, UWV en de Belastingdienst in gesprek over het vergroten van de communicatie richting kleine werkgevers en de genoemde sectoren. Daarnaast verwacht ik dat het niet-gebruik bij het loonkostenvoordeel voor de doelgroep banenafpraak afneemt als de doelgroepverklaring die nodig is voor het aanvragen van dat loonkostenvoordeel wordt afgeschaft. Het gaat namelijk om een vermindering van de administratieve lasten. Deze afschaffing is onderdeel op 16 oktober 2023 ingediende wetsvoorstel tot verbetering van de banenafpraak en de quatumregeling.⁷

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

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

⁶ Kamerstukken II 2022/23, 34 352, nr. 257.

⁷ Kamerstukken II 2022/23, 36 449.