[redacted]

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

TER BESLISSING

Directie
[redacted]

Datum
22 mei 2023

Onze referentie
2023-[redacted]

Opgesteld door
[redacted]

Bijlage(n)
2

Aan Minister van SZW, cc. Minister voor APP

nota

Wetsvoorstel Afschaffen LIV: aanbieden CWIZO + NvW afschaffen LKV ouderen

Aanleiding

Het *wetsvoorstel Afschaffen LIV en verbeteringen LKV* is, nu de consultatiefase is afgerond, gereed om te behandelen in de CWIZO. Daarnaast is in de voorjaarsnota opgenomen dat het LKV oudere werknemer wordt afgeschaft per 1-1-2026 en dient een keuze te worden gemaakt over de ombuiging uit de augustusbesluitvorming van 2022. Deze nota bevat een voorstel voor het proces van deze wetswijziging.
Uiterlijk 31 mei bij MSZW. De stukken voor de CWIZO van 12 juni dienen namelijk uiterlijk 2 juni te worden aangeleverd.

Geadviseerd besluit

- Bent u akkoord met het schrappen van de onderdelen *opvolgend werkgeverschap* en *aanvraag doelgroepverklaring van gemeenten naar UWV* uit het wetsvoorstel?
- Bent u akkoord met het versturen van het wetsvoorstel aan de CWIZO voor behandeling op 12 juni?
- Bent u akkoord met verlaging van het LKV oudere werknemer in 2025 als invulling van de ombuiging uit de augustusbesluitvorming van 2022?
- Bent u akkoord met het regelen van de verlaging en de afschaffing van het LKV oudere werknemer via nota van wijziging bij het *wetsvoorstel afschaffen LIV en verbeteringen LKV*?

Wetsvoorstel afschaffen LIV en verbeteringen LKV

Schrappen twee onderdelen wetsvoorstel afschaffen LIV en verbeteringen LKV

- In de bijlage is een samenvatting van de belangrijkste reacties op het wetsvoorstel uit de consultatiefase opgenomen.
- Het afschaffen van het LIV en de verruiming van de voorwaarden van het LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer zijn uitvoerbaar.
- In vergelijking met de versie van het wetsvoorstel dat we voor internetconsultatie hebben gepubliceerd[1], hebben we noodzaak gezien de twee andere onderdelen uit het wetsvoorstel te halen.
- Het eerste onderdeel is het mee over laten gaan van loonkostenvoordelen naar een opvolgende werkgever. In het wetsvoorstel was geregeld dat een werknemer bij wisseling van werkgever (bijvoorbeeld vanwege overgang van onderneming) het loonkostenvoordeel zou kunnen laten meegaan naar de

[1] Zie nota met kenmerk: 2023-0000074644.

nieuwe werkgever voor de resterende duur van het loonkostenvoordeel. Daartoe diende de werknemer wel opnieuw een doelgroepverklaring aan te vragen bij UWV. Recent zijn er twijfels gerezen over de juridische houdbaarheid van dit onderdeel van het wetsvoorstel. Een recente uitspraak van de Centrale Raad van Beroep[2] en het Europees recht vereisen mogelijk dat bij overgang van onderneming het recht op loonkostenvoordeel automatisch, dus zonder aanvraag van een doelgroepverklaring, zou moeten overgaan. Daarnaast zijn in de uitvoeringstoets van de Belastingdienst uitvoeringstechnische knelpunten opgekomen die nadere uitwerking vergen. In overleg met UWV en Belastingdienst kijken wij naar opties die in lijn zijn met de uitspraak. Hierover wordt u separaat geïnformeerd.

- Het tweede onderdeel is de wijziging van de aanvraag van een doelgroepverklaring bij gemeenten naar UWV. Mensen die een doelgroepverklaring voor het LKV oudere werknemer willen aanvragen en die recht hebben op een gemeentelijke uitkering, moeten dit nu doen in hun gemeente. In het wetsvoorstel was geregeld dat in deze gevallen, net als alle andere gevallen, de doelgroepverklaring bij UWV zou moeten worden aangevraagd. Vanwege het voornemen in de voorjaarsnota om het LKV oudere werknemer per 1-1-2026 af te schaffen, is het niet opportuun om deze wijziging nog door te voeren, omdat de beoogde inwerking ervan ook 1-1-2026 zou zijn.

Aanbieden wetsvoorstel aan CWIZO

- Volgende stap is het bespreken van het wetsvoorstel in de CWIZO van 12 juni. Voor het versturen van de stukken naar de CWIZO (uiterlijk 2 juni) is uw akkoord nodig.
- Bij akkoord door de CWIZO zullen we, na uw akkoord, het wetsvoorstel in de MR van 23 juni agenderen voor akkoord voor verzending naar de Raad van State voor advies.
- Het streven is het wetsvoorstel rond september aan te bieden aan de Tweede Kamer.
- Het is van belang dat het wetsvoorstel uiterlijk 1 juli 2024 is aangenomen door beide Kamers, omdat UWV en Belastingdienst een half jaar van tevoren een onvoorwaardelijk implementatieopdracht nodig hebben voor het afschaffen van het LIV.

Afschaffen LKV oudere werknemer

- In de voorjaarsnota is opgenomen het LKV oudere werknemer af te schaffen per 1-1-2026.
- Daarnaast is in de augustusbesluitvorming van vorig jaar opgenomen de bedragen van de loonkostenvoordelen (met uitzondering van het LKV banenafspraak) te verlagen (ombuiging van structureel € 28 mln.) ter dekking van een tegenvaller bij uitkeringsregelingen. Deze maatregel zou in de afgelopen voorjaarsbesluitvorming opnieuw worden gewogen. Deze weging heeft niet tot een wijziging van de ombuiging geleid.
- Deze ombuiging is opgevangen binnen LKV oudere werknemer en hier is ook rekening mee gehouden bij het inboeken van de besparing die het volledig afschaffen van de LKV oudere werknemer oplevert.
- Vanwege het afschaffen per 2026 mist er in 2025 echter dekking. Wij stellen voor de ombuiging voor 2025 vorm te geven door de bedragen van het LKV

[2] Over deze uitspraak bent u onlangs geïnformeerd in de nota met kenmerk 2023-0000235952.

oudere werknemer te verlagen van € 3,05 per uur (maximaal € 6.000 per jaar) naar € 2,05 per verloond uur (maximaal € 4.000 per jaar). De bedragen van de andere loonkostenvoordelen blijven gelijk.

- Beleidsmatig vinden we het logisch om alleen de bedragen van het LKV oudere werknemer te verlagen. Uit de evaluatie van de loonkostenvoordelen blijkt namelijk dat de doeltreffendheid van het LKV oudere werknemer op z'n hoogst beperkt is. Voor de andere loonkostenvoordelen kon een dergelijke conclusie niet worden getrokken[3]. Bovendien is een 'afbouwpad' richting volledige afschaffing beter uit te leggen dan verlaging van de loonkostenvoordelen die blijven bestaan.

Proces verlaging en afschaffing LKV oudere werknemer

- We stellen voor de verlaging en het afschaffen van het LKV oudere werknemer via Nota van Wijziging toe te voegen aan het wetsvoorstel afschaffen LIV en verbeteringen LKV.
- We streven ernaar de Nota van Wijziging gelijktijdig met het wetsvoorstel aan te bieden aan de Tweede Kamer rond september. We zijn daarvoor onder meer afhankelijk van de snelheid waarmee UWV en Belastingdienst de benodigde uitvoeringstoetsen uit kunnen voeren.

[3] Kamerstukken II 2022/23, 34 352 nr. 257.

Bijlage: reacties wetsvoorstel Afschaffen LIV en verbeteringen LKV

- UWV en Belastingdienst hebben een uitvoeringstoets uitgevoerd. UWV heeft het wetsvoorstel als uitvoerbaar en haalbaar beoordeeld. Voor de Belastingdienst is het wetsvoorstel uitvoerbaar mits de benodigde capaciteit op dat moment beschikbaar is. De uitvoeringstoetsen hebben niet geleid tot substantiële wijzigingen in het wetsvoorstel. De uitvoeringskosten staan nog op P.M. omdat er vanuit SZW nog enkele vragen daarover zijn gesteld aan UWV en Belastingdienst. In de versie die aan de CWIZO wordt aangeboden zullen de uitvoeringskosten wel zijn opgenomen. Dekking wordt voorzien vanuit een reservering op artikel 11 die wordt aangehouden voor hoger uitvallende uitvoeringskosten.
- Cedris en VNG wijzen beide in hun reactie op het wetsvoorstel erop dat het afschaffen van het LIV het moeilijker maakt om Wsw- en beschutwerkplekken te financieren, omdat werkgevers voor deze werknemers nu in veel gevallen LIV kunnen ontvangen. Cedris wijst erop dat de aangekondigde compensatie voor werkgevers van Wsw- en beschut werkplekken volledig moet zijn. [redacted]
- Ook wijzen VNG en Cedris op het verschil in financiële instrumenten tussen de banenafspraak en beschut werk. In de reactie in de MvT wordt erop gewezen dat er in het huidige stelsel bewust sprake is van een onderscheid tussen beschut werk en de banenafspraak, omdat het verschillende groepen betreft met verschillen in onder andere mogelijkheden tot werk en benodigde begeleidingskosten.
- De LCR ziet de aanpassing van de voorwaarden van het LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer als een verbetering.
- Een groot aantal brancheverenigingen van arbeidsintensieve sectoren (waaronder Horeca Nederland en InRetail) heeft een gezamenlijke reactie via de internetconsultatie gegeven op het wetsvoorstel. Hun belangrijkste oproep is om te kijken naar lastenverlichting voor ondernemers. Zij wijzen op de gestegen loonkosten voor werkgevers de afgelopen jaren, onder andere als gevolg van de verhogingen van het WML. Afschaffing van het LIV betekent voor hen eveneens een verhoging van de loonkosten. Ze wijzen op de beperkte ruimte voor prijsstijgingen in hun sectoren. Ook hekelen de brancheverenigingen het niet invoeren van het LKV jongeren, waartoe in het coalitieakkoord is besloten.
- Ook in andere reacties op de internetconsultatie wordt gevraagd waarom het LKV jongeren niet wordt ingevoerd en wordt gewezen op de gestegen ondernemerslasten. De overige reacties op de internetconsultatie waren vooral suggesties voor een betere en administratief minder belastende uitvoering van de loonkostenvoordelen, of waren technische vragen over de loonkostenvoordelen in het algemeen of het wetsvoorstel in het bijzonder.

Volgnummer	Naam	Actie	Informatie
1	Concept wetsvoorstel Afschaffen LIV en verbeteringen LKV	Ter informatie (niet verzenden)	

2	CWIZO formulier	Ter informatie (niet verzenden)	

Datum
22 mei 2023

Onze referentie
2023-[redacted]

[redacted]

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

min SZW

18/12 HvT akkoord

TER BESLISSING

Directie
[redacted]

Datum
23 november 2022

Onze referentie
2022-[redacted]

Opgesteld door
[redacted]

Tweede contactpersoon
[redacted]

Bijlage(n)
1

Aan Minister van SZW c.c. Minister voor APP

nota

Nota

Aanleiding

Het conceptwetsvoorstel waarin het lage-inkomensvoordeel (LIV) wordt afgeschaft en waarin een aantal verbeteringen in de werking van de loonkostenvoordelen zijn opgenomen, is gereed voor de aanvraag van de uitvoeringstoetsen. Bij deze nota ontvangt u de brieven aan UWV en Belastingdienst voor de aanvraag van uitvoeringstoetsen. Ook de voorlopige stukken voor de internetconsultatie zijn ter informatie bijgevoegd. Op verzoek van DG SZI wordt het wetsvoorstel nog niet gepubliceerd voor internetconsultatie en daarmee nog niet openbaar, totdat een voorstel voor een andere term voor 'arbeidsgehandicapten' is uitgewerkt en toegevoegd aan het wetsvoorstel. ✓ vrijdag

Geadviseerd besluit

- Stemt u ermee in om de uitvoeringstoetsen van UWV en BD en de (bestuurlijke) reacties aan te vragen over het conceptwetsvoorstel? ja
- Indien u hiermee instemt, verzoeken wij DG SZI de brieven aan UWV en BD te tekenen. ja

Kernpunten

- Het conceptwetsvoorstel bestaat uit twee onderdelen. Het eerste onderdeel is het afschaffen van het LIV per 1 januari 2025 conform het pensioen- en coalitieakkoord.
- Een deel van de vrijkomende middelen wordt ingezet voor de uitbreiding van het loonkostenvoordeel (LKV) banenafspraak (opgenomen in wetsvoorstel vereenvoudiging banenafspraak) en voor compensatie voor werkgevers die mensen in een beschutte werkomgeving (Wsw intern en beschut werk) in dienst hebben (in totaal ongeveer € 100 mln.) via de gebruikelijke financieringsstromen (zie hieronder onderdeel 'VNG en Cedris'). Voor dit laatste is geen wetswijziging nodig en is dus geen onderdeel van dit wetsvoorstel. ✓
- Het tweede onderdeel bestaat uit een drietal verbeteringen in de werking van de loonkostenvoordelen. U bent hier op hoofdlijnen mee akkoord gegaan bij nota 2022-139945. Deze voorstellen vloeien voort uit signalen over knelpunten bij de uitvoering. Deze knelpunten kwamen ook naar voren in de evaluatie van de loonkostenvoordelen die u 14 september jl. naar de TK stuurde. Beoogde datum van inwerkingtreding is 1 januari 2025.
- Op verzoek van DG SZI gaan we, samen met o.a. UWV, BD en de Landelijke Cliëntenraad (LCR), de komende weken benutten om een voorstel uit te

werken voor een andere term voor 'LKV arbeidsgehandicapten'. We stellen voor dit wetsvoorstel pas te publiceren voor internetconsultatie, nadat een voorstel voor andere term voor 'LKV arbeidsgehandicapten' is toegevoegd aan het wetsvoorstel. Dan zal ook een aanvullende uitvoeringstoets aan UWV en BD moeten worden aangevraagd. Omwille van de snelheid van het proces vragen we u nu alvast de uitvoeringstoetsen aan te vragen, zodat het wetsvoorstel geen vertraging oploopt.

- Hieronder treft u de reactie van de sociale partners en per brief kort de belangrijkste punten uit de brief aan. In de toelichting bij deze nota treft u een samenvatting van het wetsvoorstel aan.

Opstelling sociale partners

[redacted]

UWV en Belastingdienst

- Het wetsvoorstel is na uitvoerig ambtelijk overleg met UWV en BD tot stand gekomen. UWV en BD hebben groen licht gegeven voor het aanvragen van de uitvoeringstoetsen die definitief uitsluitsel moeten geven over de uitvoerbaar- en haalbaarheid van het wetsvoorstel.
- In de brief aan de Raad van Bestuur van UWV wordt bijzondere aandacht gevraagd voor het voorstel om de aanvraagprocedure van de doelgroepverklaring voor het LKV ouderen te wijzigen. Dit is één van de verbetervoorstellen. De gemeente waarvan de werknemer een uitkering ontvangt verstrekt nu die doelgroepverklaring. Deze taak wordt in het wetsvoorstel overgeheveld naar UWV, omdat het proces bij gemeenten niet goed verloopt. Hierdoor ontstaat er één loket waar werknemers terecht kunnen om alle doelgroepverklaringen aan te vragen. Dit bespaart administratieve lasten voor UWV, werknemers en werkgevers. De inschatting van UWV is dat zij deze taak kan niet geheel foutloos kan uitvoeren, maar dat de foutmarge aanzienlijk lager zal zijn dan in het huidige proces het geval is.
- Tijdens het traject is er een doenvermogentoets uitgevoerd. Conclusie is dat de voorgestelde wijzigingen doenlijk zijn, op één belangrijke kanttekening na. Het hebben van een doelgroepverklaring kan bij de werknemer leiden tot een gevoel van stigmatisering, waardoor deze de doelgroepverklaring niet wil aanvragen. Dit raakt de effectiviteit van de regeling. U zegt daarom op p. 26 van de toelichting toe om onderzoek te doen naar de redenen of en waarom werknemers geen doelgroepverklaring willen aanvragen, hoe zij mogelijke kunnen worden bewogen dit wel te doen.

- Voor wat betreft gegevensbescherming is er eerder een uitgebreide toets hierop uitgevoerd door UWV voor de Wtl. Verder is de conclusie dat de voorgestelde wijzigingen in het wetsvoorstel niet een zodanig hoog privacy-risico opleveren dat opnieuw een uitgebreide toets nodig is.

VNG en Cedris (worden nog niet verstuurd)

- U vraagt een bestuurlijke reactie van VNG vanwege de hiervoor genoemde wijziging van de aanvraagprocedure van de doelgroepverklaring voor het LKV ouderen. Deze taak wordt bij gemeenten weggehaald. Dit is overeenstemming met het advies van het Uitvoeringspanel gemeenten uit juni 2021.[1]
- Ook vraagt u een bestuurlijke reactie vanwege de in de Kamerbrief van 6 juli 2020[2] toegezegde compensatie voor werkgevers van mensen die werken op een beschutte werkplek en voor mensen met een Wsw-indicatie die werken binnen een Wsw-bedrijf. Daarom wordt ook Cedris om een schriftelijke reactie gevraagd. VNG en Cedris hechten zeer aan volledige compensatie voor het wegvallen van het LIV.
- [redacted]
- [redacted]

2 wel. Arb. markt overleg

Overige verzoeken voor (bestuurlijke) reacties (worden nog niet verstuurd)

- De Nederlandse Arbeidsinspectie wordt om een toezichtbaarheidstoets gevraagd.
- De LCR wordt om een reactie vanuit cliëntperspectief gevraagd.
- Het adviescollege toetsing regeldruk (ATR) wordt ambtelijk gevraagd om een toets op de regeldrukeffecten van het wetsvoorstel.
- Het Uitvoeringspanel gemeenten wordt ambtelijk om een toets op uitvoerbaarheid en haalbaarheid bij gemeenten gevraagd.

Toelichting: Inhoud van het wetsvoorstel

Onderdeel 1: Afschaffen LIV (inclusief politieke context/gevoeligheden)

- Het LIV, ingevoerd in 2017, is een tegemoetkoming voor werkgevers die werknemers in dienst hebben met een inkomen tussen 100-125% WML met minimaal 1.248 verloonde uren per kalenderjaar. Door deze gerichte verlaging van de loonkosten werd beoogd de werkgelegenheid van werknemers met een laag inkomen te vergroten. Uit evaluatieonderzoek blijkt echter dat het LIV maar in beperkte mate zorgt voor meer werkgelegenheid voor deze groep mensen.
- Verschillende partijen in de TK hebben dan ook al vanaf het begin hun twijfels uitgesproken over de werking en effectiviteit van het LIV.
- Onder anderen vanwege de beperkte effectiviteit is in het pensioenakkoord afgesproken het LIV af te schaffen (opbrengst € 361 mln. structureel) en de vrijkomende middelen in te zetten voor (i) een nieuw in te voeren

[1] In het Uitvoeringspanel gemeenten participeren 15 gemeenten, VNG en Divosa.
[2] *Kamerstukken II*, 2019/20 34304, nr. 15.

loonkostenvoordeel voor jongeren met een (potentieel) kwetsbare positie op de arbeidsmarkt (€ 250 mln.), (ii) het uitbreiden van het LKV banenafspraak (€ 85 mln. structureel) en (iii) compensatie voor Wsw intern en beschut werk (€ 18 mln. structureel).

- In het coalitieakkoord is echter afgesproken het LKV jongeren niet in te voeren (i). De inzet van de resterende middelen voor de voorgenomen uitbreiding van het LKV banenafspraak (ii) en de compensatie voor Wsw intern en beschut werk (iii) is (impliciet) in het coalitieakkoord bevestigd.
- Door het afschaffen van het LIV ontvangen werkgevers minder financiële voordelen voor werknemers met een laag inkomen. In 2021 ontvingen werkgevers voor ruim 440.000 werknemers in totaal € 388 mln. aan LIV.
- Het LIV heeft geen direct effect op werknemers/werkzoekenden, omdat het een tegemoetkoming aan werkgevers betreft. Wel verwacht het CPB als dat afschaffing van het LIV leidt tot een beperkte daling van de werkgelegenheid met 0,1% en specifiek voor personen met een migratieachtergrond met 0,3%.
- De voorgenomen uitbreiding van het LKV banenafspraak (ii) zal de gevolgen van het afschaffen van het LIV mitigeren voor de groep werknemers die behoren tot de doelgroep banenafspraak, omdat hun wekgevers voortaan structureel LKV banenafspraak kunnen ontvangen.

Andere relevante ontwikkelingen LIV (niet opgenomen in het wetsvoorstel)

- Het kabinet heeft in overleg met werkgevers besloten tot een andere invulling van de mkb-envelop van € 500 mln. zoals opgenomen in de Miljoenennota. Onderdeel daarvan is een tijdelijke verhoging van het LIV met terugwerkende kracht over 2022 (uitbetaling 2023) met in totaal € 211 mln. Aanvankelijk werd het LIV budget ook over 2023 (uitbetaling 2024) verhoogd. Het breed aangenomen amendement Maatoug c.s. schrapt de verhoging over 2023 echter uit het wetsvoorstel. Het wetsvoorstel is inmiddels door de TK aangenomen, met steun van o.a. GL en PvdA.
- Daarnaast wordt het LIV-budget over 2023 (uitbetaling 2024) verhoogd als gevolg van de doorwerking van de verhoging van het WML per 1 januari 2023 (€ 170 mln.) Over 2024 (uitbetaling 2025) wordt de verhoging van het WML budgetneutraal binnen het LIV opgevangen. Daarvoor is in het hiervoor genoemde wetsvoorstel een grondslag opgenomen om de bovengrens van het uurloon van het LIV via ministeriële regeling te verlagen.

<u>Onderdeel 2: drie verbeteringen van de loonkostenvoordelen</u>

1. De eerste verbetering betreft de mogelijkheid om de resterende duur van het loonkostenvoordeel bij een wisseling van werkgever te laten overgaan op de nieuwe werkgever. In de huidige situatie kan dat in veel gevallen niet. Dit lost het knelpunt op dat bij overgang van onderneming, fusie of splitsing de werkgever het recht op loonkostenvoordeel verliest. Dit wetsvoorstel maakt het namelijk mogelijk dat bij wisseling van werkgever de nieuwe werkgever wel loonkostenvoordeel kan krijgen voor de resterende duur van het loonkostenvoordeel. Hiervoor is het, om privacy- en uitvoeringstechnische redenen, noodzakelijk dat de werknemer opnieuw een doelgroepverklaring aanvraagt. Dit gaat gelden voor de loonkostenvoordelen ouderen en (herplaatsen) arbeidsgehandicapten. Voor het LKV banenafspraak is deze wijziging niet nodig vanwege het beoogd structureel maken van het LKV banenafspraak. De extra uitgaven als gevolg van deze wijzigingen (€ 25 mln.) worden gefinancierd door het verlagen van de tegemoetkomingen van het

LKV ouderen. Daar staat tegenover dat deze extra uitgaven voor het grootste deel weer neerkomen als extra uitgaven aan het LKV ouderen.

2. De tweede verbetering betreft een andere aanvraagprocedure voor de doelgroepverklaring voor het ontvangen van het LKV ouderen. Als een oudere werknemer (56+) een gemeentelijke uitkering ontvangt, dient de doelgroepverklaring nu aangevraagd te worden bij de gemeente. In de praktijk loopt de uitgifte van doelgroepverklaringen bij gemeenten en het doorsturen ervan naar UWV niet goed. Verschillende acties de afgelopen jaren hebben onvoldoende verbetering gebracht. Daarom wordt die taak in het wetsvoorstel overgeheveld naar UWV. Werkgevers, werknemers en uitvoering ervaren daardoor minder administratieve lasten, omdat er één loket is waar de werknemer alle doelgroepverklaringen kan aanvragen. UWV verstrekt dan doelgroepverklaringen voor alle doelgroepen.
3. De laatste verbetering is een herformulering van de voorwaarden voor het LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer. Dit loonkostenvoordeel is bedoeld om werkgevers een financiële tegemoetkoming te geven wanneer zij een werknemer in dienst houden nadat die werknemer, na afloop van de wachttijd, gedeeltelijk arbeidsongeschikt is verklaard voor de WIA. De afgelopen tijd hebben we meerdere signalen gekregen dat de voorwaarden dusdanig streng waren opgesteld dat het loonkostenvoordeel niet werkt zoals beoogd en werkgevers loonkostenvoordeel onbedoeld mislopen. Daarom worden de voorwaarden met de wetsvoorstel technisch aangepast, zodat werkgevers recht krijgen op het LKV herplaatsen arbeidsgehandicapten wanneer zij de werknemer in dienst houden nadat de werknemer gedeeltelijk is afgekeurd.

Andere relevante ontwikkelingen loonkostenvoordelen (niet opgenomen in het wetsvoorstel)

- In de augustusbesluitvorming is een taakstelling van structureel € 28 miljoen per 2025 (begroting 2026) op de loonkostenvoordelen opgenomen, ter dekking van een uitvoeringstegenvaller. Tijdens de komende voorjaarsbesluitvorming volgt nog wel een nieuw weegmoment hiervoor.

Bijlagen

Volgnummer	Naam	Actie	Informatie
0	Wetsvoorstel versie consultatieronde 17 november afschaffen lage inkomensvoordeel en verbeteringen loonkostenvoordelen	Als bijlage meezenden met brieven onder 1 en 2.	
1	Brief UWV verzoek om uitvoeringstoets	Verzenden na akkoord Minister en tekenen DG SZI; bijlage 1a als bijlage bij brief meezenden	
1a	DPIA UWV en SZW bespreking 15 september 2022	Als bijlage meezenden met brief onder 1	

2	Brief BD verzoek om uitvoeringstoets	Verzenden na akkoord Minister en tekenen DG SZI; bijlage 2a als bijlage bij brief meezenden
2a	DPIA UWV en SZW bespreking 15 september 2022	Als bijlage meezenden met brief onder 2
3	Brief LCR verzoek cliëntentoets	Ter informatie (niet verzenden)
4	Brief VNG verzoek om bestuurlijke reactie	Ter informatie (niet verzenden)
5	Brief Ned. Arbeidsinspectie verzoek om toezichtbaarheidstoets	Ter informatie (niet verzenden)
6	Brief Cedris verzoek om reactie	Ter informatie (niet verzenden)
7	Mailverzoek aan ATR om toets regeldrukeffecten	Ter informatie (niet verzenden)
8	8a en 8b Internetconsultatie entreetekst en beantwoording IAK-vragen	Ter informatie (niet verzenden)

[redacted]

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

MinSZW

717 CEG

TER BESLISSING

Directie
[redacted]

Datum
13 juni 2022

Onze referentie
2022-[redacted]

Opgesteld door
[redacted]

Bijlage(n)
2

Aan Minister van SZW en Minister voor APP

nota

Compensatie Wsw intern en beschut werk P-wet ivm afschaffing LIV

Aanleiding

- In het coalitieakkoord wordt het lage inkomensvoordeel (LIV) per 1 januari 2025 afgeschaft en het alternatieve instrument, het loonkostenvoordeel voor jongeren, niet ingevoerd. In lijn met de afspraken uit het pensioenakkoord wordt een deel van de vrijkomende middelen gereserveerd om de kwetsbaarste groepen werknemers die hierdoor worden geraakt te compenseren. Dit zijn mensen met een arbeidsbeperking die bij een reguliere werkgever kunnen werken (doelgroep banenafspraak) en mensen die alleen kunnen werken in een beschutte werkomgeving (Wsw intern[1]/beschut werk).
- In het pensioen- en coalitieakkoord zijn geen concrete afspraken gemaakt over de vormgeving van de compensatie voor de doelgroep Wsw intern/beschut werk. Toenmalig Minister Koolmees heeft in de brief van 6 juli 2020 toegezegd te onderzoeken via welke route compensatie kan plaatsvinden. Wij doen in deze nota hiervoor een voorstel.
- Deze nota wordt aan u beiden voorgelegd omdat het LIV tot het beleidsterrein van MSZW behoort en de Wsw en beschut werk tot dat van MA

MSZW OPM.

Geadviseerd besluit

- Wij adviseren u om de compensatie over de sociale ontwikkelb
verdelen via de dan geldende reguliere financieringssystematie
werk/Wsw. Stemt u hiermee in?

Wij adviseren u om de compensatie over de sociale ontwikkelbedrijven te verdelen via de dan geldende reguliere financieringssystematiek voor beschut werk/Wsw. Stemt u hiermee in?

[redacted]

[1] Wsw = Wet sociale werkvoorziening. De Wsw regelde voorheen dat mensen met een arbeidsbeperking (verder in deze nota: SW-ers) onder aangepaste omstandigheden konden werken in de sociale werkvoorziening (Wsw intern). Per 1 januari 2015 is de Wsw afgeschaft. Daarvoor in de plaats moeten gemeenten beschutte werkplekken realiseren op grond van de Participatiewet.

Datum
13 juni 2022

Onze referentie
2022-[redacted]

Kernpunten

- Het LIV geeft werkgevers een tegemoetkoming in de loonkosten als zij werknemers in dienst hebben die tussen 100% en 125% WML verdienen en minimaal 1.248 uur per kalenderjaar werken. De tegemoetkoming bedraagt € 0,49 per verloond uur met een maximum van € 960 per kalenderjaar.
- Werkgevers—voornamelijk sociaal ontwikkelbedrijven (verder: SO-bedrijven, de oude sociale werkvoorzieningsbedrijven), maar ook reguliere werkgevers die voorzien in beschut werk—ontvangen voor de werknemers die bij hen in een beschutte werkomgeving werken een LIV-tegemoetkoming, als aan deze voorwaarden wordt voldaan.
- Door het afschaffen van het LIV ontstaat er bij deze werkgevers een financieel gat. Tekorten bij SO-bedrijven schuiven mogelijk door naar gemeenten. Dit omdat gemeenten veelal eigenaren zijn van sociaal ontwikkelbedrijven en in veel gevallen financiële verantwoordelijkheid dragen voor tekorten die bij SO-bedrijven ontstaan. SO-bedrijven benoemen het LIV als één van de belangrijkste positieve invloeden op de ontwikkeling van het bedrijfsresultaat.
- We hebben gekeken naar een manier om het wegvallen van het LIV voor de doelgroep Wsw intern en beschut werk te compenseren. Daarbij zijn twee punten van belang:
  1. Hoe kunnen werkgevers van de doelgroep de compensatie ontvangen
  2. Hoe hoog moet de compensatie zijn

1. Hoe kunnen werkgevers van de doelgroep de compensatie ontvangen?

- Wij adviseren de compensatie te laten plaatsvinden door toevoeging aan de bestaande budgetten via de dan geldende reguliere financieringssystematiek voor beschut werk[2] en de Wsw. Vervolgens kunnen gemeenten ervoor zorgen dat de compensatie terecht komt bij sociaal ontwikkelbedrijven en eventueel andere werkgevers die beschut werk aanbieden. Dit is eigenlijk de enige manier om de compensatie eenvoudig te verstrekken. Nadeel is dat werkgevers een gemiddeld bedrag aan compensatie ontvangen, en niet het precieze bedrag zoals dat op grond van het LIV zou zijn toegekend.

2. Hoe hoog moet de compensatie zijn?

- Bij de vraag hoe hoog de compensatie moet zijn, lopen wij tegen twee problemen aan.
- Het eerste probleem is dat wij niet weten hoe hoog het gemiddelde LIV-bedrag is dat SO-bedrijven ontvangen voor beschut werk. Wij schatten het gemiddelde LIV-bedrag per standaard eenheid (SE[3]) in op € 567. Uit de Wsw-thermometer kunnen wij wel het gemiddeld LIV-bedrag per SE bij plaatsing in de sociale werkvoorziening ramen. Dat is per SE € 400.
- Er bestaat geen eenduidig beeld van de kosten en opbrengsten die gemoeid zijn met één beschutte werkplek. MAPP heeft daarom ingestemd hiernaar onderzoek te doen (nota bijgevoegd). De ontvangsten van het LIV zullen in dit onderzoek worden meegenomen. Wij verwachten dat dit een algemene inschatting oplevert.
- Hoewel wij het risico laag inschatten, kan dit kostenonderzoek uitwijzen dat wij het gemiddelde LIV-bedrag per beschutte werkplek te laag of te hoog hebben ingeschat. Dit wordt pas duidelijk als het kostenonderzoek aan het einde van dit jaar wordt opgeleverd. Het bedrag per plek kan dan worden bijgesteld.
- Het tweede probleem is dat het gereserveerde bedrag binnen de begrotingshorizon jaarlijks € 5 tot € 6 miljoen te laag is om volledige compensatie te bieden (totaal € 17 mln.). Dit komt omdat een deel van de groep Wsw intern en beschut werk onder het voorgenomen loonkostenvoordeel voor jongeren zou vallen. Nu dit loonkostenvoordeel niet

[2] De financiering van beschut werk loopt nu via een integratie-uitkering via het Gemeentefonds. Vanwege verschillende redenen is het proces in gang gezet om dit te veranderen in een specifieke uitkering (SPUK), waarschijnlijk per 2025.
[3] Eén standaard eenheid staat voor een SW-er die 31 uur per week werkt.

wordt ingevoerd, valt ook deze groep onder de compensatie. Hiermee is bij het coalitieakkoord geen rekening gehouden. Binnen de begrotingshorizon is thans cumulatief € 42 miljoen gereserveerd, wat neerkomt op € 14 miljoen per jaar.

Datum
13 juni 2022

Onze referentie
2022[redacted]

Advies

- Wij adviseren voor beide problemen dekking te zoeken en dit vervolgens te betrekken bij de voorjaarsbesluitvorming 2023, waarbij u dan een integrale afweging kunt maken ten opzichte van andere prioriteiten.[redacted]
- Alternatief is om een lager bedrag per SE als compensatie te bieden, op basis van het in de begroting gereserveerde totaalbedrag. Dit gemiddelde bedrag wordt dan niet meer bijgesteld aan de hand van de uitkomsten van het kostenonderzoek. Voor deze optie is enkel een kasschuif nodig.
- [redacted]

Planning wetsvoorstel afschaffen LIV i.r.t. voorjaarsbesluitvorming

- Als u ervoor kiest dit te betrekken bij de voorjaarsbesluitvorming, dan sluit dit traject niet aan bij de planning van het wetstraject waarin het LIV wordt afgeschaft (zie bijlage). De voorjaarsbesluitvorming is nog niet afgerond als we het wetsvoorstel naar de MR en Raad van State (RvS) willen sturen. In de Memorie van Toelichting lichten we toe op welke wijze we de compensatie hebben uitgewerkt. We kunnen de bedragen van de compensatie pas hierin opnemen als daarvoor dekking is.
- Wij adviseren daarom in de toelichting alleen op te nemen dát SO-bedrijven en reguliere werkgevers die voorzien in beschut werk een tegemoetkoming gaan ontvangen, maar in de MR/RvS-versie nog geen bedragen te noemen. De uitkomsten van de voorjaarsbesluitvorming zullen in de TK-versie worden opgenomen.
- Nadeel hiervan is dat de MR dit mogelijk bezwaarlijk kan vinden en pas het wetsvoorstel wil behandelen als de bedragen bekend zijn. Dit zou het wetstraject vertragen. We kunnen dit ondervangen door in de MR een voorbehoud te maken.
- [redacted]
- Alternatief is in de MR/RvS-versie het op de begroting gereserveerde bedrag op te nemen en dat in de TK-versie op basis van de uitkomsten van het kostenonderzoek en voorjaarsbesluitvorming bij te stellen.
- Nadeel hiervan is dat we een bedrag opnemen waarvan we niet weten of dit het juiste bedrag is. Het kan mogelijk verwachtingen scheppen en/of ruis veroorzaken bij stakeholders, SO-bedrijven, Cedris, Divosa en VNG. Bij de internetconsulatie wordt het wetsvoorstel immers al openbaar. Daarom raden wij deze optie af.

[4] Cedris is de landelijke vereniging voor een inclusieve arbeidsmarkt voor mensen die (nog) niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen.

Toelichting

Politieke context

Pensioenakkoord en Coalitieakkoord

- Ter uitwerking van de afspraken in het pensioenakkoord hebben werkgevers met het vorige kabinet afgesproken het LIV af te schaffen (opbrengst € 361 mln. structueel) en de vrijkomende middelen in te zetten voor (i) een nieuw in te voeren loonkostenvoordeel voor jongeren met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt (€ 250 mln.), (ii) het uitbreiden van het LKV banenafspraak (€ 85 mln. structureel) en (iii) compensatie voor Wsw intern en beschut werk (€ 18 mln. structureel). De TK is hierover geïnformeerd bij brief van 6 juli 2020[5].
- Afschaffing van het LIV ligt in de rede vanwege de kostenineffectiviteit van de regeling. Voor veel reguliere werkgevers is het ontvangen van LIV geen doorslaggevende reden om mensen met een laag inkomen in dienst te nemen en te houden ('deadweight loss').
- In het coalitieakkoord is ook afgesproken het LIV af te schaffen, maar het met werkgevers afgesproken loonkostenvoordeel voor jongeren niet in te voeren. Dit loonkostenvoordeel zou erg lijken op het LIV en naar verwachting ook een beperkte doeltreffendheid hebben.
- Het coalitieakkoord zet de maatregelen (ii) en (iii) (impliciet) voort door in lijn met de afspraken in het pensioenakkoord een deel van vrijkomende middelen (€ 103 mln. structureel) in te zetten ter compensatie voor de kwetsbaarste groepen: doelgroep banenafspraak, Wsw intern en beschut werk.
- Compensatie voor het afschaffen van het LIV voor doelgroep banenafspraak vindt plaats via voorgenomen uitbreiding van het LKV banenafspraak. Het LKV banenafspraak geeft werkgevers een tegemoetkoming in de loonkosten als zij iemand in dienst nemen uit de doelgroep banenafspraak[6]. Het LKV bedraagt € 1,01 per verloond uur met een maximum van € 2.000. De maximale looptijd is drie jaar.
- Met werkgevers is afgesproken de maximale looptijd te laten vervallen. Het LKV wordt daardoor onbeperkt in duur, zolang de dienstbetrekking voortduurt. Ook kunnen werkgevers het LKV-banenafspraak vaker toepassen, namelijk voor alle werknemers die ze in dienst hebben, en niet alleen voor de werknemers die onlangs in dienst zijn getreden. Het is de bedoeling deze uitbreiding van het LKV banenafspraak op te nemen in het voorgenomen wetsvoorstel vereenvoudigde banenafspraak. De kosten bedragen structureel € 85 mln.
- Mensen die werken in de Wsw intern of beschut werk behoren niet tot de doelgroep banenafspraak. Werkgevers hebben voor deze groepen dus geen recht op het loonkostenvoordeel banenafspraak en profiteren dus ook niet van de compensatie via de voorgenomen uitbreiding van dit loonkostenvoordeel.

Aantallen en bedragen

Tabel 1: Overzicht aantallen en hoogte compensatie

	Wsw intern	**Beschut werk**
Aantallen (in 2021)	38.341	6.767
Scenario 1: volledige compensatie		

[5] Kamerstukken II 34304, nr. 15.
[6] Dit zijn onder meer Wajong, mensen in de P-wet niet het WML kunnen verdienen, mensen uit het vso/pro-onderwijs.

Compensatie per plek	€ 400	€ 567
Totale compensatie (in 2025)	€ 13 miljoen	€ 7 miljoen
Scenario 2: compensatie inpassen binnen bestaande reservering		
Compensatie per plek	€ 284	€ 402
Totale compensatie (in 2025)	€ 10 miljoen	€ 5 miljoen

Tabel 2: Aantal personen werkend op een interne plaatsing Wsw of op een beschutte werkplek onder de Participatiewet (einde jaar)

	2017	2018	2019	2020	2021
Wsw intern					
werkend*	49.078	46.737	43.498	40.991	38.341
t.o.v. jaar ervoor	-3.118	-2.341	-3.239	-2.507	-2.650
Beschut werk					
werkend	1.184	2.542	4.004	5.198	6.767
t.o.v. jaar ervoor	+880	+1.358	+1.462	+1.194	+1.569
doelstelling regeling**	1.400	4.600	6.000	7.400	8.600
% doelstelling gehaald	85%	55%	67%	70%	77%
geldige indicaties***	ca. 2.400	ca. 4.100	6.143	8.115	10.112

*De Wsw is sinds de invoering van de Participatiewet in 2015 gesloten voor nieuwe instroom. Het aantal werkende personen daalt daarom tot 0 in 2048.
**Doelstelling regeling: Rijk en gemeenten hebben groeipad afgesproken naar 30.000 beschutte werkplekken in 2048. Het Rijk publiceert deze doelstellingen in een ministeriële regeling.
***Geldige indicaties: geeft het aantal personen aan dat in aanmerking komt voor beschut werk. Mensen moet bij het UWV een positief advies voor een indicatie krijgen. Geldige indicaties is inclusief het aantal werkende personen.

Bijlagen

Volgnummer	Naam	Actie	Informatie
1	Planning wetsvoorstel	Ter informatie (niet verzenden)	
2	Nota onderzoek financiering beschut werk	Ter informatie (niet verzenden)	

[redacted]

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

23/10

TER BESLISSING

Directie
[redacted]

Datum
11 oktober 2023

Onze referentie
2023[redacted]

Opgesteld door
[redacted]

Tweede contactpersoon
[redacted]

Bijlage(n)
0

Aan Minister van SZW

nota

Versturen wetsvoorstel afschaffen LIV naar Tweede Kamer

Aanleiding

Op 13 oktober heeft de MR ingestemd met het nader rapport en het gewijzigde wetsvoorstel afschaffen LIV en verbeteren loonkostenvoordelen. Daarom leggen wij hierbij de stukken voor akkoord aan u voor, met het oog op verzending naar de Koning en daarna naar de Tweede Kamer.

Geadviseerd besluit

Indien akkoord, graag z.s.m. ondertekenen. De Koning is van 17 t/m 20 oktober afwezig, het wetsvoorstel kan daarna pas naar de Tweede Kamer.

Kernpunten

- Communicatie legt separaat het persbericht voor akkoord aan u voor.
- Voor de volledigheid is in de toelichting opgenomen waarom bepaalde onderdelen wel en niet in het wetsvoorstel zijn opgenomen dat nu naar de Tweede Kamer wordt gestuurd.
- De reden hiervoor is dat ten opzichte van de versie van het wetsvoorstel die open heeft gestaan voor internetconsultatie twee onderdelen zijn geschrapt.

Toelichting

Inhoud wetsvoorstel

- De eerste wijziging betreft het afschaffen van het Lage-Inkomensvoordeel (LIV). De evaluatie uit 2019[1] wees uit dat het LIV slechts in beperkte mate bijdraagt aan het stimuleren van werkgevers om mensen met een laag inkomen in dienst te nemen en te behouden, met als doel meer banen te creëren voor deze werknemers. Vanwege deze beperkte effectiviteit heeft het vorige kabinet, in lijn met de afspraken uit het pensioenakkoord, besloten het LIV af te schaffen.
- De tweede wijziging betreft de verruiming van de voorwaarden voor het LKV voor herplaatsing van arbeidsgehandicapte werknemers. Deze wijziging heeft tot doel de werking van het LKV voor herplaatsing van arbeidsgehandicapte werknemers te verbeteren, waardoor meer werknemers met een arbeidshandicap in aanmerking kunnen komen voor dit voordeel.

[1] Kamerstukken II 2019/20, 32 043, nr. 505.

- In vergelijking met de versie van het wetsvoorstel dat voor internetconsultatie is gepubliceerd, zijn twee onderdelen uit het wetsvoorstel gehaald.
- Het eerste onderdeel is het mee over laten gaan van loonkostenvoordelen naar een opvolgende werkgever. In het wetsvoorstel was geregeld dat een werknemer bij wisseling van werkgever (bijvoorbeeld vanwege overgang van onderneming) het loonkostenvoordeel zou kunnen laten meegaan naar de nieuwe werkgever voor de resterende duur van het loonkostenvoordeel. Daartoe diende de werknemer wel opnieuw een doelgroepverklaring aan te vragen bij UWV. Recent zijn er twijfels gerezen over de juridische houdbaarheid van dit onderdeel van het wetsvoorstel. Een recente uitspraak van de Centralé Raad van Beroep en het Europees recht vereisen mogelijk dat bij overgang van onderneming het recht op loonkostenvoordeel automatisch, dus zonder aanvraag van een doelgroepverklaring, zou moeten overgaan. Daarnaast zijn in de uitvoeringstoets van de Belastingdienst uitvoeringstechnische knelpunten opgekomen die nadere uitwerking vergen.
- Het tweede onderdeel is de wijziging van de aanvraag van een doelgroepverklaring bij gemeenten naar UWV. Mensen die een doelgroepverklaring voor het LKV oudere werknemer willen aanvragen en die recht hebben op een gemeentelijke uitkering, moeten dit nu doen in hun gemeente. In het wetsvoorstel was geregeld dat in deze gevallen, net als alle andere gevallen, de doelgroepverklaring bij UWV zou moeten worden aangevraagd. Vanwege het voornemen in de voorjaarsnota om het LKV oudere werknemer per 1-1-2026 af te schaffen, is het niet opportuun om deze wijziging nog door te voeren, omdat de beoogde inwerking ervan ook 1-1-2026 zou zijn.