

Vergaderjaar 2023–2024

**36 458**

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

**Nr. 7**

### **NOTA NAAR AANLEIDING VAN HET VERSLAG**

Ontvangen 7 maart 2024

#### **ALGEMEEN**

*De leden van de **GroenLinks-PvdA-fractie** hebben met belangstelling kennisgenomen van het wetsvoorstel. Deze leden zijn verheugd dat het lage-inkomensvoordeel (LIV) wordt afgeschaft, aangezien dit instrument niet voldoende effectief was en tegelijkertijd een prikkel geeft voor werkgevers om lonen structureel laag te houden.*

*De leden van de **VVD-fractie** hebben kennisgenomen van het wetsvoorstel. Zij hebben nog enkele vragen.*

*De leden van de **NSC-fractie** hebben met belangstelling kennis genomen van onderhavig wetsvoorstel. Zij onderschrijven van harte het doel van het wetsvoorstel om de werking van het loonkostenvoordeel meer effectief te maken, zodat meer mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt aan het werk worden geholpen. Zij juichen het toe dat de uitvoering van het loonkostenvoordeel eenvoudiger wordt en dat de doelgroepverklaring voor de doelgroep banenafpraak komt te vervallen.*

*De leden van de **D66-fractie** hebben met belangstelling kennisgenomen van het wetsvoorstel. Deze leden hebben hierover enkele vragen.*

*De leden van de **SP-fractie** hebben kennisgenomen van de wetswijziging. Zij hebben nog enkele vragen.*

*De leden van de **BBB fractie** hebben met belangstelling kennisgenomen van de «wijziging van de Wet tegemoetkomingen loondomein teneinde het lage inkomensvoordeel te laten vervallen» en in verband met enkele andere wijzigingen.*

*De leden zijn van mening dat de Nederlandse arbeidsmarkt een plek moet zijn waar zoveel mogelijk mensen goed kunnen participeren. Nederland kent een grote groep burgers die onvoldoende betrokken zijn bij de arbeidsmarkt en gedeeltelijk of helemaal aan de kant staat. Met name in de context van leefbaarheid en bevolkingstoename is het van groot*

*belang dat het bedrijfsleven en de politiek een grotere groep Nederlanders weet te mobiliseren om succesvol te participeren op de arbeidsmarkt.*

*De leden van de BBB fractie hebben kennis genomen van het wetsvoorstel, dat in hoofdlijnen bestaat uit twee delen.*

- *Het afschaffen van de regeling LIV(lage inkomensvoordeel)*
- *het uitbreiden van de regeling LKV (herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer)*

*De leden van de SGP-fractie hebben met interesse kennisgenomen van het wetsvoorstel. Zij hebben hierover nog enkele vragen.*

*De leden van de SGP-fractie vragen een toelichting op de gevolgen van de in de nota van wijziging voorgestelde afschaffing van het LKV oudere werknemer, vanwege de beperkte doeltreffendheid. Zij vragen de beperkte doeltreffendheid nader toe te lichten.*

*Voor welke doelgroep is het LKV niet doeltreffend, voor wie wel? En wat zijn de gevolgen van afschaffing voor deze groepen? Hoe wil de regering de negatieve gevolgen van de afschaffing mitigeren?*

Het kabinet heeft in 2022 een evaluatie van de loonkostenvoordelen laten uitvoeren door een onafhankelijk onderzoeksbureau.<sup>1</sup> Centrale vraag in de evaluatie was in hoeverre de loonkostenvoordelen doeltreffend en doelmatig zijn. Uit de evaluatie bleek dat het loonkostenvoordeel (LKV) oudere werknemer hooguit beperkt doeltreffend is en weinig doelmatig. De evaluatie laat zien dat het LKV oudere werknemer niet zorgt voor extra werkgelegenheid voor de doelgroep, namelijk ouderen die recht hebben op een uitkering. Wel bleek dat alle loonkostenvoordelen, waaronder het LKV oudere werknemer, een positief effect hebben op de baanduur van mensen uit de doelgroep. Zij blijven namelijk langer werkzaam bij dezelfde werkgever dan vergelijkbare werknemers waarvoor de werkgever geen loonkostenvoordeel ontvangt. Al met al is de conclusie van de evaluatie dat het LKV oudere werknemer weinig doelmatig is, omdat het LKV oudere werknemer geen effect heeft op de werkgelegenheid van de doelgroep. Vanwege de beperkte doelmatigheid en doeltreffendheid van specifiek het LKV oudere werknemer heeft het kabinet in de voorjaarsnota 2023 besloten bij wetsvoorstel voor te stellen dit loonkostenvoordeel af te schaffen per 2026.<sup>2</sup>

De regering stelt met dit wetsvoorstel voor het LKV oudere werknemer stapsgewijs af te schaffen. Dit betekent dat voor dienstbetrekkingen die zijn begonnen op of na 1 januari 2024 de bedragen van het LKV oudere werknemer worden verlaagd per 1 januari 2025 naar € 1,35 per uur (is nu € 3,05) met een maximum van € 2.600 per jaar (is nu € 6.000). Voor werkgevers betekent dit dat zij in 2025 te maken krijgen met een lager bedrag aan LKV oudere werknemer en dat vanaf 2026 het loonkostenvoordeel voor hen helemaal vervalt. De stapsgewijze afschaffing van het LKV ouderen heeft geen directe gevolgen voor werknemers en werkzoekenden, aangezien het een tegemoetkoming aan werkgevers is. Daarnaast verwacht het kabinet dat de stapsgewijze afschaffing slechts beperkte indirecte effecten zal hebben voor uitkeringsgerechtigde ouderen. Uit de evaluatie blijkt namelijk dat het LKV oudere werknemer geen significant effect heeft op de werkgelegenheid van oudere werknemers. Het kabinet verwacht dus dat het effect op de arbeidsmarktpositie voor ouderen hooguit beperkt zal zijn.

De regering probeert de eventuele negatieve gevolgen van de stapsgewijze afschaffing te mitigeren door overgangsrecht te hanteren voor

<sup>1</sup> Evaluatie loonkostenvoordelen, *SEO Economisch Onderzoek 2022*, bijlage bij *Kamerstukken II 2022/23*, 34 352, nr. 257.

<sup>2</sup> *Kamerstukken II 2022/23*, 36 350, nr. 1.

dienstbetrekkingen die zijn begonnen vóór 1 januari 2024. Dat betekent dat werkgevers voor deze dienstbetrekkingen niet te maken krijgen met een verlaging en afschaffing van het LKV oudere werknemer. Zij houden voor maximaal drie jaar recht op dit loonkostenvoordeel met de huidige bedragen.

Daarnaast blijft het kabinet inzetten op het vergroten van de arbeidsparticipatie van ouderen door middel van onder andere de seniorenkansenvisie. In de seniorenkansenvisie richt het kabinet zich op de groep 55-plussers en werknemers die doorwerken na AOW-leeftijd op de arbeidsmarkt. Gelukkig gaat het steeds beter met de arbeidsparticipatie van 55-plussers. In januari 2024 is de Tweede Kamer geïnformeerd over de voortgang van de seniorenkansenvisie.<sup>3</sup> In de seniorenkansenvisie wordt samen met diverse partijen waaronder uitvoeringsorganisaties, belangenorganisaties, werkgevers en 55-plussers maatregelen ingezet om de baankansen voor werkzoekende ouderen te vergroten. Zo is er meer hulp beschikbaar via UWV bij de zoektocht naar werk. Denk aan coachingsgesprekken en online trainingen. Ook loopt er een project waarbij oudere werkzoekenden voor een sollicitatieprocedure een assessment kunnen laten doen. Dit moet voorkomen dat senioren worden afgewezen voordat ze zichzelf goed hebben kunnen presenteren. Onderdeel van de seniorenkansenvisie is daarnaast een brede praktijkverkenning waaruit enkele beleidsopties moeten komen. In deze verkenning is de expertise en ervaring van 55-plussers en partners opgehaald in onder andere een aantal bijeenkomsten. Uiterlijk het tweede kwartaal van 2024 volgt er een analyse van de opbrengst uit deze bijeenkomsten en de te nemen vervolgstappen en wil het kabinet bezien of er beleidsopties kunnen worden uitgewerkt. Te denken valt aan de behoefte aan ondersteuning van 55-plussers bij het vinden en behouden van een nieuwe baan, oriëntatie op de arbeidsmarkt in andere sector(en) en bijdragen aan positieve beeldvorming van de 55-plusser.

Verder zijn er voor ouderen ook regelingen beschikbaar als het gaat om leven lang ontwikkelen, zoals de MDIEU en SLIM-subsidie. En daarnaast is het met de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd aantrekkelijker geworden voor werkgevers om werknemers die de AOW-leeftijd hebben bereikt in dienst te nemen of te houden. Zo hoeft de werkgever bij ziekte maar zes weken het loon door te betalen. Ook is de werkgever bij ontslag geen transitievergoeding verschuldigd. Bovendien hoeft de werkgever onder meer geen WW- en AOW-premie meer te betalen. Er is daarmee veel mogelijk voor mensen die langer willen doorwerken en voor hun werkgevers.

Om het kennisniveau van werkgevers over de mogelijkheden en de voordelen van het werken met AOW'ers te verhogen, is op 7 september gestart met de publiekscommunicatie «Sommige werknemers zijn niet te stoppen». Ook heeft deze publiekscommunicatie tot doel werknemers die binnenkort de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken te informeren over de mogelijkheid om door te werken en de voordelen daarvan. Werkgevers en werknemers worden aangemoedigd om tijdig de mogelijkheden met betrekking tot doorwerken na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd te bespreken.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Kamerstukken II 2023/24, 29 544, nr. 1231.

<sup>4</sup> Kamerstukken II 2023/24, 29 544, nr. 1231.

## 1. Inleiding

*De leden van de **VVD-fractie** lezen in de memorie dat de effectevaluatie van de LIV uit 2019 er mede toe geleid heeft dat het vorige kabinet besloten heeft tot afschaffing van de LIV als uitwerking van de afspraken uit het pensioenakkoord. In dit kader vragen deze leden of de regering inzichtelijk kan maken hoe het bruto- en netto minimumloon op basis van een 40-urige werkweek zich in de periode sinds 1 januari 2017 heeft ontwikkeld. Wat is de procentuele stijging van het bruto minimumloon vanaf deze datum tot en met het geldende minimumloon vanaf 1 januari 2024?*

*Kan de regering inzichtelijk maken hoe de totale werkgeverslasten voor een medewerker met het minimumloon op basis van een 40-urige werkweek zich in deze periode hebben ontwikkeld?*

Jaarlijks wordt op 1 januari en 1 juli het minimumloon geïndexeerd aan de hand van de gemiddelde contractloonontwikkeling. Daarnaast heeft de regering per 1 januari 2023 het minimumloon beleidsmatig verhoogd en per 1 januari 2024 het minimumuurloon ingevoerd.

Op 1 januari 2017 bedroeg het minimumloon voor werknemers van 23 jaar met een 40-urige werkweek € 8,96 per uur. Per 1 januari 2024 bedraagt het minimumuurloon € 13,27. De stijging over de afgelopen zes jaar bedraagt 48%. Dit betreft de procentuele stijging van de nominale bedragen. De ontwikkeling van het brutominimumloon, de totale werkgeverslasten en het nettoloon zijn weergegeven in onderstaande tabel.

**Tabel 1: werkgeverslasten, bruto minimumloon en netto loon voor bij 40-urige werkweek in 2017 en in 2024.**

	1-1-2017	1-1-2024
Totale werkgeverslasten	€ 24.576	€ 37.227
Bruto minimumloon	€ 20.198	€ 30.439
Pensioenpremie (gemiddeld)	€ 436	€ 1.062
Te betalen belasting na heffingskortingen	€ 1.844	€ 2.530
Netto loon	€ 17.918	€ 26.846

Bron: eigen berekeningen SZW. Alle bedragen zijn per jaar, uitgaand van een alleenstaande met een 40-urige werkweek, inclusief vakantiegeld, exclusief toeslagen. De totale werkgeverslasten kunnen verschillen afhankelijk van o.a. sector en type contract. De berekening van het brutominimumloon vanaf 1 juli 2024 is een inschatting gebaseerd op de raming van de contractlonen van het Centraal Planbureau uit het Centraal Economisch Plan (CEP), inclusief zorgpremieraming van het CPB. Het wettelijk minimumloon wordt nog vóór 1 juli officieel vastgesteld door de regering op basis van eigen berekeningen.

*Deelt de regering de opvatting dat, nu er in de afgelopen 6–7 jaar omvangrijke aanpassingen aan het minimumloon hebben voorgedaan de genoemde evaluatie uit 2019 wellicht niet meer in alle situaties een actueel beeld geeft van de toegevoegde waarde van de LIV voor werkgevers in bepaalde sectoren?*

De effectmeting van het LIV laat zien dat het LIV slechts in beperkte mate leidt tot extra werkgelegenheid voor mensen aan de basis van de arbeidsmarkt.<sup>5</sup> Het LIV stimuleert slechts in zeer beperkte mate het in dienst nemen van mensen die net boven het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. Veel werknemers waarvoor werkgevers LIV ontvangen zouden ook zijn aangenomen als het LIV niet zou bestaan. Het kabinet heeft geen aanleiding om aan te nemen dat de toegevoegde waarde van

<sup>5</sup> Effecten van het lage-inkomensvoordeel op de arbeidsparticipatie, *SEO Economisch Onderzoek* 2019, bijlage bij *Kamerstukken II 2019/20*, 32 043, nr. 505.

het LIV is gegroeid in de afgelopen jaren. Sinds de effectmeting zijn de bedragen van het LIV verlaagd, waardoor het aannemelijk is dat het LIV nog minder effect sorteert dan ten tijde van de effectmeting.<sup>6</sup>

*Zo ja, is de regering bereid om in vooruitlopend op de parlementaire plenaire behandeling van het wetsvoorstel in kaart te brengen welke consequenties het in de afgelopen jaren opgelopen minimumloon heeft voor (kleinere) werkgevers met (relatief) veel medewerkers op het minimumloon? En daarbij eveneens in kaart te brengen op welke wijze, nu de regering voornemens is het LIV af te schaffen, de werkgelegenheidseffecten van deze verhogingen zoveel mogelijk en zo kosten efficiënt mogelijk gedempt zouden kunnen worden, om zo te voorkomen dat het gestegen minimumloon leidt tot een daling van de werkgelegenheid voor mensen op het minimumloon?*

Het kabinet begrijpt dat verhoging van het minimumloon nadelige gevolgen kan hebben voor werkgevers. Met name voor werkgevers met relatief veel medewerkers die het minimumloon verdienen.

In de toelichtingen bij de voorstellen tot verhoging van het wettelijk minimumloon is de regering ingegaan op deze gevolgen voor werkgevers. Het belangrijkste gevolg voor werkgevers van minimumloonverdieners is dat hun loonkosten stijgen.

Zo deed de verhoging van het minimumloon per 1 januari 2023 de totale loonkosten (inclusief werkgeverspremies en overloopeffect) voor werkgevers stijgen met circa € 2,5 mld. in 2023.<sup>7</sup> De voorgestelde verhoging van het minimumloon met 1,2% per 1 juli 2024 zou de totale structurele loonkosten voor werkgevers in de sector markt naar verwachting met circa € 170 mln. doen stijgen in het jaar 2025.<sup>8</sup>

De hogere loonkosten kunnen leiden tot lagere winstmarges voor werkgevers, of tot hogere prijzen, indien werkgevers deze hogere loonkosten afwentelen op consumenten. Het exacte effect op de loonsom per werkgever of sector hangt samen met het aandeel werknemers op of vlak boven het minimumloon. Het aandeel minimumloonverdieners in de sectoren verhuur en overige zakelijke diensten (voornamelijk uitzendbureaus), horeca en cultuur, sport en recreatie en de gezondheids- en welzijnzorg is relatief hoog. Hierdoor is het directe effect op de loonsom van de minimumloonverdieners in deze sectoren naar verwachting relatief groot.

Het kabinet heeft reeds maatregelen genomen om de werkgelegenheidseffecten van de verhogingen van het minimumloon te dempen. Deze maatregelen maken deel uit van een pakket aan maatregelen voor het midden- en kleinbedrijf. Het gaat om een verhoging van het lage-inkomensvoordeel (LIV) in 2023. En om een structurele verlaging van de lasten op arbeid voor kleine werkgevers via een verlaging van de Aof premie. Hiervoor is in 2024 € 185 mln. beschikbaar en structureel € 195 mln. per jaar.

*Kan de regering inzichtelijk maken in welke sectoren het meest gebruik werd gemaakt van het LIV? Kan daarbij eveneens inzichtelijk gemaakt worden welk type werkgevers gebruik maakt van het LIV?*

<sup>6</sup> In plaats van het lage LIV voor werknemers tussen de 100 en 110% WML van maximaal € 1.000 per jaar en het hoge LIV voor werknemers tussen de 110 en 125% WML van maximaal € 2.000 per jaar is er nu één LIV-tarief van maximaal € 960 per jaar.

<sup>7</sup> Kamerstukken II 2022/2023, 29 544, nr. 1152.

<sup>8</sup> Kamerstukken II 2023/2024, 36 488, nr. 3.

Tabel 2 laat zien dat in totaal ruim 98.000 werkgevers LIV ontvingen in 2022. Sectoren waar veel werkgevers LIV ontvangen zijn ten eerste de detailhandel, en vervolgens horeca algemeen en de metaal- en technische bedrijfstakken. Tabel 3 laat de verdeling van het LIV over klein, midden en grote bedrijven zien. Uit de tabel blijkt dat kleine werkgevers het hoogste bedrag aan LIV ontvingen, gevolgd door grote bedrijven. Middelgrote bedrijven ontvingen het laagste bedrag aan LIV in totaal.

**Tabel 2 Aantal werkgevers dat LIV ontvangt per sector**

	2022
Aantal werkgevers LIV totaal	98.346
Per sector	
001 Agrarisch bedrijf	4.883
002 Tabakverwerkende industrie	2
003 Bouwbedrijf	1.314
004 Baggerbedrijf	10
005 Houten emballage-ind., houtwaren- en borstelindustrie	187
006 Timmerindustrie	211
007 Meubel- en orgelbouwindustrie	696
008 Groothandel in hout, zagerijen en houtbereidingsindustrie	143
009 Grafische industrie	345
010 Metaalindustrie	214
011 Elektrotechnische industrie	38
012 Metaal- en technische bedrijfstakken	9.049
013 Bakkerijen	1.058
014 Suikerverwerkende industrie	50
015 Slagersbedrijven	626
016 Slagers overig	223
017 Detailhandel en ambachten	17.256
018 Reiniging	1.340
019 Grootwinkelbedrijf	287
020 Havenbedrijven	646
021 Havenclassificeerders	47
022 Binnenscheepvaart	411
023 Visserij	13
024 Koopvaardij	36
025 Vervoer KLM	3
026 Vervoer NS	2
027 Vervoer Posterijen	39
028 Taxi- en ambulancevervoer	247
029 Openbaar vervoer	10

	2022
030 Besloten busvervoer	13
031 Overig personenvervoer	35
032 Overig goederenvervoer	1.975
033 Horeca algemeen	14.925
034 Horeca catering	111
035 Gezondheid, geestelijke en maatschappelijke belangen	6.260
038 Banken	20
039 Verzekeringswezen en ziekenfondsen	10
040 Uitgeverij	94
041 Groothandel I	2.592
042 Groothandel II	4.313
043 Zakelijke dienstverlening I	930
044 Zakelijke dienstverlening II	5.135
045 Zakelijke dienstverlening III	4.601
046 Zuivelindustrie	34
047 Textielindustrie	33
048 Steen-, cement-, glas- en keramische industrie	139
049 Chemische industrie	284
050 Voedingsindustrie	326
051 Algemene industrie	394
052 Uitzendbedrijven	2.286
053 Bewakingsondernemingen	129
054 Culturele instellingen	560
055 Overige takken van bedrijf en beroep	1.182
056 Schildersbedrijf	241
057 Stukadoorsbedrijf	97
058 Dakdekkersbedrijf	96
059 Mortelbedrijf	4
060 Steenhouwersbedrijf	4
061 Overheid: onderwijs en wetenschappen	258
062 Overheid: rijk, politie en rechterlijke macht	4
063 Overheid: defensie	0
064 Overheid: provincies, gemeenten, en waterschappen	75
065 Overheid: openbare nutsbedrijven	4
066 Overheid: overige instellingen	67
067 Werk en (re)integratie	74

	2022
068 Railbouw	2
069 Telecommunicatie	79
999 Overig en onbekend	11.574

Aantallen hebben betrekking op de uitbetaling van het LIV in 2022 over de gewerkte uren in 2021.

**Tabel 3 Overzicht LIV naar werkgeversgrootte**

Categorie werkgever	Aantal werkgevers	Bedrag uitbetaald LIV
Klein	88.801	€ 157.188.094
Midden	7.156	€ 63.811.710
Groot	2.389	€ 140.291.925
Totaal	98.346	€ 361.291.279

Bedragen en aantallen werkgevers hebben betrekking op het LIV uitbetaald in 2022, over de gewerkte uren in 2021. Werkgevers zijn ingedeeld in drie categorieën: klein, midden en groot. Werkgevers met minder dan 50 FTE zijn gecategoriseerd als *klein*, werkgevers met tussen de 50 en 250 FTE als *midden* en werkgevers met meer dan 250 FTE als *groot*.

*De leden van de NSC-fractie steunen het voorstel om het LIV af te schaffen, omdat uit evaluatie is gebleken dat het LIV in de praktijk weinig tot geen effect heeft in het aannemen van mensen in een kwetsbare positie. Wel hebben zij nog een vraag over de consequentie van deze maatregel voor de sociaal ontwikkelbedrijven. Werkgevers die mensen uit de banenafpraak in de laagste loonschalen in dienst hebben, kunnen bij het afschaffen van het LIV, straks structureel een beroep doen op het LKV banenafpraak. Maar voor werkgevers van beschut werkenden is dit niet mogelijk omdat voor deze groep geen LKV geldt. Hoe denkt de regering de sociaal ontwikkelbedrijven hiervoor te compenseren, zodat het werk van Wsw-geïndiceerden die aangewezen zijn op beschut werk behouden kan blijven?*

*Deelt de regering de mening van de leden van de NSC-fractie, dat de huidige LIV-inkomsten tot nu toe de tekorten op de Wsw-uitvoering verkleinen en de businesscase voor beschut werk aantrekkelijker maken? Wat is de reden dat het wegvallen van het LIV voor de Wsw en Beschut Werk niet volledig wordt gecompenseerd? Hoe verhoudt die keuze zich tot de erkenning van het kabinet dat voor sociaal ontwikkelbedrijven het LIV belangrijk is voor het kunnen financieren van de personele kosten van de Wsw-medewerkers en beschutte werknemers? Hoe past de keuze om slechts een gedeeltelijke compensatie toe te passen in de ambitie om de invulling van het aantal beschutte werkplekken te stimuleren? Erkent het kabinet dat het wegvallen van het LIV en de beperkte compensatie niet bijdragen aan het versterken van een arbeidsmarkt waarop iedereen een passende plek vindt?*

Sociaal ontwikkelbedrijven en andere werkgevers creëren door middel van beschut werkplekken op grond van de Participatiewet en werkplekken op grond van de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) banen voor mensen met een arbeidsbeperking. Het kabinet hecht daar veel waarde aan. Het kabinet ziet dat door het verdwijnen van het lage-inkomensvoordeel (LIV) een deel van de middelen waarmee gemeenten beschut werkplekken en



Wsw-werkplekken financieren verdwijnt. Daarom biedt het kabinet gemeenten vanaf 2025 een tegemoetkoming voor het wegvallen van het LIV. Het bedrag dat gemeenten via het gemeentefonds krijgen wordt per Wsw-plek verhoogd met € 153<sup>9</sup> en het bedrag per beschut werkplek met € 362. Aangezien gemiddeld genomen werkgevers per Wsw'er nu naar schatting voor € 400 aan LIV ontvangen en per beschut werker € 554 vangt deze gedeeltelijke compensatie dus voor een groot deel de inkomstenderving op. In totaal gaat het om € 12,7 mln. aan compensatie in 2025. Dit bedrag is ten tijde van de uitwerking van het pensioenakkoord vrijgemaakt voor de compensatie, toen werd besloten om het LIV af te schaffen. Destijds was de aanname dat de middelen die zouden vrijkomen door het afschaffen van het LIV voor een deel zouden worden aangewend voor het invoeren van een loonkostenvoordeel voor jongeren met een (potentieel) kwetsbare positie op de arbeidsmarkt (LKV jongeren). Sociaal werkbedrijven zouden deels ook gebruik kunnen maken van het LKV jongeren. In het coalitieakkoord van het kabinet Rutte IV is echter besloten het LKV jongeren niet in te voeren.<sup>10</sup> Volledige compensatie voor het wegvallen van de LIV zou additioneel structureel € 6 mln. kosten. Ik zie de mogelijkheden om hier invulling aan te geven.

De afschaffing van het LIV vindt plaats terwijl sociaal ontwikkelbedrijven voor een grote transformatieopgave staan. De afname van de Wsw-populatie gaat sneller dan verwacht. Hierdoor neemt de rijkssubsidie per Wsw-werknemer jaarlijks toe, maar moeten ontwikkelbedrijven ook sneller reageren op krimp. Tegelijkertijd lukt het sociaal ontwikkelbedrijven nog niet om met beschut werk voldoende omzet te genereren. Dit leidt tot financiële druk bij de ontwikkelbedrijven en hun gemeenten. Het kabinet heeft maatregelen aangekondigd die er financieel of anderszins aan bijdragen dat gemeenten mensen met een arbeidsbeperking zo goed mogelijk kunnen laten meedoen op de arbeidsmarkt. Zo verhoogt het kabinet het budget per baan in beschut werk vanaf 2024 structureel met € 2.157.<sup>11</sup> Om gemeenten en sociaal ontwikkelbedrijven te ondersteunen in de transitie van de Wsw naar de Participatiewet heeft de Minister voor Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen eind 2023 een aantal oplosrichtingen gepresenteerd.<sup>12</sup> Dit pakket van beschreven maatregelen kan een eerste stap vormen in de richting van een duurzame infrastructuur van sociale ontwikkelbedrijven. Voor één van de beschreven varianten, variant 2, gelden in de periode van 2025 tot en met 2034 incidentele investeringen van in totaal circa € 330 miljoen. De structurele investeringen bedragen € 35 miljoen vanaf 2035. Besluitvorming over deze maatregelen en de budgettaire inpasbaarheid wordt betrokken bij de voorjaarsbesluitvorming en/of overgelaten aan een nieuw kabinet. Daarnaast is voor 2024 een bedrag van € 63,9 miljoen euro vrijgemaakt voor de infrastructuur van sociaal ontwikkelbedrijven.

<sup>9</sup> Het bedrag dat gemeenten via het gemeentefonds per Wsw-plek krijgen (€ 153), wijkt af van het bedrag dat is genoemd in de memorie van toelichting (€ 255). In de memorie van toelichting is abusievelijk het verkeerde bedrag genoemd. Het bedrag in de memorie van toelichting is de tegemoetkoming per interne werkplek bij het sociaal ontwikkelbedrijf (interne plaatsing), dus exclusief detacheringen. De sociaal ontwikkelbedrijven krijgen alleen een tegemoetkoming voor interne plaatsingen, omdat zij – als het wetsvoorstel Wet banenafpraak (Kamerstukken II 2023/24, 36 449) in werking treedt – voor gedetacheerde Wsw-werknemers gebruik kunnen maken van het loonkostenvoordeel doelgroep banenafpraak. De totale tegemoetkoming voor de Wsw wordt in het gemeentefonds verdeeld over alle banen in de Wsw (interne plaatsingen en detacheringen), waardoor het bedrag aan compensatie per Wsw-plek lager uitkomt dan zoals vermeld in de memorie van toelichting. Het totaalbedrag van € 12,7 mln. dat wordt uitgekeerd aan compensatie blijft echter gelijk. Bij volledige compensatie zou € 240 per Wsw-plek via het gemeentefonds worden uitgekeerd (€ 400 per werkplek interne plaatsing).

<sup>10</sup> Kamerstukken II 2021/22, 35 788, nr. 77, budgettaire bijlage, p. 4.

<sup>11</sup> Kamerstukken II 2022/23, 34 352, nr. 300.

<sup>12</sup> Kamerstukken II 2023/24, 34 352, nr. 307.

*De leden van de **D66-fractie** onderschrijven het voornemen van het kabinet om het LIV af te schaffen. Toch verdwijnt hiermee ook een instrument waarmee de effecten van een sterke minimumloonsverhoging bij werkgevers gemitigeerd kunnen worden. De leden van de D66-fractie bepleiten een franchise in de werkgeverspremies – in ruil voor het laten vervallen van de maximumpremiegrens – om de kosten van arbeid voor werkgevers te drukken terwijl de beloning van laagverdienende werknemers toeneemt. Hoe beoordeelt de regering de noodzaak om een franchise in de werkgeverspremies in te voeren, met name bij bijzondere verhoging van het wettelijk minimumloon (WML)?*

Het kabinet heeft niet besloten om een franchise in de werkgeverspremies in te voeren. Hoewel een franchise in de werkgeverspremies de stijging van de loonkosten van een verhoging van het minimumloon kan verkleinen, zou het (opnieuw) invoeren van een franchise meerdere nadelen kennen. Die nadelen maken (her)introduktie van een franchise wat het kabinet betreft geen geschikte manier om werkgelegenheidsverlies te verkleinen.

Herinvoering van een franchise zou ten eerste de administratieve lasten vergroten. De uniformering die is gerealiseerd met de Wet uniformering loonbegrip zou dan namelijk teniet worden gedaan. In het verleden bestond een franchise in het Algemeen Werkloosheidsfonds (Awf). Mede door deze franchise bestonden drie verschillende loonbegrippen: het loonbegrip voor de loonbelasting, het loonbegrip voor de werknemersverzekeringen, en het loonbegrip voor de inkomensafhankelijke bijdrage voor de Zorgverzekeringswet. Met de Wet uniformering loonbegrip zijn deze drie begrippen vanaf 2013 geüniformeerd. De franchise in het Awf is toen vervallen. Sindsdien hoeft het loon maar op één manier berekend te worden, in plaats van op drie manieren. Deze uniformering heeft gezorgd voor een grote vermindering van de administratieve lasten voor bedrijven, terwijl de uitvoering van de hele loonaangifteketen door Belastingdienst en UWV efficiënter en robuuster is geworden.

Ten tweede heeft een franchise negatieve gevolgen voor de Ziektewet en het WGA-deel van de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WIA). Deze twee verzekeringen worden gekenmerkt door hun hybride karakter, waarbij werkgevers eigenrisicodragers kunnen worden en zich dan eventueel privaat kunnen herverzekeren. Dat betekent dat de premie van de publieke verzekering in verhouding moet zijn met het verzekerde risico, net zoals bij een private verzekering het geval is. Een franchise in de publieke premie zou betekenen dat de publieke verzekering te goedkoop wordt voor werkgevers met relatief lage lonen (die over een groot deel van het loon geen premie betalen), en te duur voor werkgevers met relatief hoge lonen (die premie gaan betalen over het loon boven het huidige maximum, terwijl daar geen verzekerd recht tegenover staat). Het huidige stelsel, waarin de publieke en private kant van de verzekeringen elkaar in balans houden, zou dan niet goed meer functioneren.

Het (her)invoeren van een franchise in de werkgeverspremies zou, ten derde, complexiteit vergroten. Mensen veranderen gedurende het jaar van baan, of hebben meerdere banen tegelijk. Er moeten dus regels zijn over welke werkgever welk deel van de franchise mag toepassen bij zijn aangifte werknemersverzekeringen. Ook de samenloop met uitkeringen, waarover UWV ook werkgeverspremies afdraagt wordt complex, net zoals situaties waarbij de werkgever namens UWV een uitkering betaald en aanvult of juist situaties waarin UWV de uitkering betaald en op de werkgever verhaalt (zoals bij eigenrisicodragers).

Ten vierde, een franchise in de werknemersverzekeringen heeft negatieve gevolgen voor de prikkel die uitgaat van de werkloosheidspremie. Sinds 2020 betalen werkgevers een hoger premietarief voor tijdelijke contracten dan voor contracten voor onbepaalde tijd. Een franchise leidt voor tijdelijke contracten dan tot een meer bespaarde premie dan voor contracten voor onbepaalde tijd. Afhankelijk van de hoogte van de franchise kan het zelfs zo zijn dat een werkgever bij het omzetten van een tijdelijk contract in een contract voor onbepaalde tijd zelfs meer premie gaat betalen.

Tot slot, is er ook een doorwerking naar de gedifferentieerde Aof naar werkgeversgrootte. Kleine bedrijven hebben als gevolg hiervan minder voordeel van een franchise (in euro's) dan grote bedrijven.

*Welke andere – bestaande of mogelijke – instrumenten acht de regering geschikt om de balans tussen een waardige beloning voor werk en de betaalbaarheid van loonkosten te bewaken?*

Voor het wijzigen van de genoemde balans ten faveure van de betaalbaarheid van de loonkosten vallen – technisch gezien – vier oplossingsrichtingen te onderscheiden:

1. Het verlagen van werkgeverspremies. Dit kan via een franchise, die de leden van de fractie van D66 ook voorstelden. Of via andere wegen zoals een verlaging van premietarieven, verkleining van de premiegrondslag, of introductie van een premiekorting.
2. Tegemoetkoming in de loonkosten. In dit geval krijgen werkgevers een deel van de loonkosten vergoed. Het lage-inkomensvoordeel (LIV) en het loonkostenvoordeel (LKV) zijn beide voorbeelden van een dergelijke tegemoetkoming.
3. Loonsubsidie. In dit geval ontvangt de werknemer van de overheid een aanvulling op het loon. Deze aanvulling verloopt zonder tussenkomst van de werkgever. Dat maakt een loonsubsidie anders dan een loonkostensubsidie.
4. Breder inkomensbeleid. Met dit type beleid wordt de inkomenspositie van bepaalde groepen burgers verbeterd. Voorbeelden zijn de toeslagen en de kindregelingen. De doelgroep bestaat in dit geval ook uit werknemers, maar niet uitsluitend uit werknemers.

De regering heeft de lasten op arbeid voor kleine werkgevers verlaagd middels een verlaging van de Aof premie (oplossingsrichting 1). Hiervoor is in 2024 € 185 mln. beschikbaar en structureel € 195 mln. per jaar. Het LIV is daarentegen afgeschaft (oplossingsrichting 2).

*Zoals gesteld hebben de leden van de D66-fractie begrip voor de gemaakte keuzes, mede gezien door de uit de evaluaties blijvende beperkte effectiviteit van de regelingen. Tegelijkertijd maken deze leden zich ook grote zorgen om de krapte op de arbeidsmarkt. Het is vanuit dat oogpunt cruciaal dat iedereen die dat wil, in principe ook deel kan nemen op de arbeidsmarkt. Dit geldt dus ook voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en oudere werknemers. Gaat de regering de effecten van deze wetswijziging nauwlettend monitoren om er zo zeker van te zijn dat er inderdaad geen (grote) nadelige gevolgen wat betreft de arbeidsparticipatie van deze groep zijn? Welke mogelijkheden ziet de regering, eventueel voor een volgend kabinet, om de toegang tot de arbeidsmarkt van deze groepen verder te verbeteren?*

Het kabinet verwacht dat het afschaffen van het lage-inkomensvoordeel (LIV) en de stapsgewijze afschaffing van het loonkostenvoordeel (LKV) oudere werknemer niet zullen leiden tot substantiële werkgelegenheidsf-

fecten.<sup>13</sup> Het kabinet verwacht dit op basis van evaluaties van beide regelingen waaruit bleek dat de regelingen slechts een zeer beperkt effect hebben op de werkgelegenheid van respectievelijk werknemers die tussen 100 en 125% van het wettelijk minimumloon kunnen verdienen en uitkeringsgerechtigde ouderen. Het kabinet zal de gevolgen van het afschaffen van het LIV in 2025 en het LKV ouderen in 2026 voor de werkgelegenheid van ouderen en mensen aan de basis van de arbeidsmarkt monitoren.

Het kabinet zal de Tweede Kamer uiterlijk in 2027 over de uitkomsten van die monitor informeren.

Daarnaast blijft het kabinet inzetten op het vergroten van de arbeidsparticipatie van ouderen door middel van onder andere de seniorenkansenvisie. In de seniorenkansenvisie richt het kabinet zich op de groep 55-plussers en werknemers die doorwerken na AOW-leeftijd op de arbeidsmarkt. Gelukkig gaat het steeds beter met de arbeidsparticipatie van 55-plussers. In januari 2024 is Tweede Kamer geïnformeerd over de voortgang van de seniorenkansenvisie.<sup>14</sup> In de seniorenkansenvisie wordt samen met diverse partijen waaronder uitvoeringsorganisaties, belangenorganisaties, werkgevers en 55-plussers maatregelen ingezet om de baankansen voor werkzoekende ouderen te vergroten. Zo is er meer hulp beschikbaar via UWV bij de zoektocht aan werk. Denk aan coachingsgesprekken en online trainingen. Ook loopt er een project waarbij oudere werkzoekenden voor een sollicitatieprocedure een assessment kunnen laten doen. Dit moet voorkomen dat senioren worden afgewezen voordat ze zichzelf goed hebben kunnen presenteren. Voor ouderen zijn er daarnaast ook regelingen beschikbaar als het gaat om leven lang ontwikkelen, zoals de MDIEU en SLIM-subsidie.

Om de werkgelegenheid aan de basis van de arbeidsmarkt te stimuleren zet het kabinet verschillende stappen. De huidige krapte op de arbeidsmarkt biedt ook mogelijkheden voor mensen met meer afstand tot de arbeidsmarkt. Het gaat bijvoorbeeld om (niet-uitputtend): langdurig uitkeringsgerechtigden, mensen met een arbeidsbeperking, mensen met een migratieachtergrond, statushouders en Oekraïense ontheemden, ouderen, laagopgeleiden, mensen die laaggeletterd zijn en ex-gedetineerden. Daarnaast is er een grote groep mensen met flexcontracten, tijdelijk werk en deeltijdwerkers die moeilijk aan een (voltijds) vaste baan komen. Over de inzet van het kabinet op dit vlak is de Tweede Kamer eerder geïnformeerd in de brief «Aanpak arbeidsmarktcrapte».<sup>15</sup>

## 2. Het lage inkomensvoordeel en de loonkostenvoordelen

### 2.1 Het lage inkomensvoordeel

De leden van de **GroenLinks-PvdA-fractie** vragen welke budgettaire bedragen er nog gemoeid zijn met het LIV in 2024, 2025, 2026 en 2027. De uitgaven aan het LIV bedragen in 2024 € 491,9 mln. (uitbetaling over 2023) en in 2025 € 333,7 mln. (uitbetaling over 2024). Vanaf 2026 zijn er op de SZW Begroting geen bedragen meer opgenomen voor het LIV, omdat in dit wetsvoorstel wordt voorgesteld om het LIV per 2025 af te schaffen.

<sup>13</sup> Zie: Effecten van het lage-inkomensvoordeel op de arbeidsparticipatie, *SEO Economisch Onderzoek* 2019, bijlage bij *Kamerstukken II* 2019/20, 32 043, nr. 505 en Evaluatie loonkostenvoordelen, *SEO Economisch Onderzoek* 2022, bijlage bij *Kamerstukken II* 2022/23, 34 352, nr. 257.

<sup>14</sup> *Kamerstukken II* 2023/24, 29 544, nr. 1231.

<sup>15</sup> *Kamerstukken II* 2021/22, 29 544, nr. 1115.

Indien de afschaffing van het LIV geen doorgang vindt, leidt dit vanaf 2026 jaarlijks tot extra uitgaven van circa € 360 mln.

*De leden van de GroenLinks-PvdA fractie vragen of er nog andere subsidies/tegemoetkomingen voor werkgevers zijn die worden gebaseerd op het loonniveau van de werknemers. De leden vragen welke regelingen dit dan zijn en wat de voorwaarden voor deze regelingen zijn.*

Naast het LIV en de loonkostenvoordelen zijn ook instrumenten voor het compenseren van verminderde loonwaarde, zoals loonkostensubsidie en loondispensatie en de no-risk polis, gebaseerd op het loonniveau van de werknemer. Loonkostensubsidie en loondispensatie bewegen mee met de ontwikkelingen van de loonkosten voor de werkgever op minimumloon-niveau. Een voorbeeld: de hoogte van loonkostensubsidie zoals geregeld in de Participatiewet is het wettelijk minimumloon minus de loonwaarde. De loonwaarde bedraagt het vastgestelde loonwaardepercentage van het wettelijk minimumloon. Een verhoging van het wettelijk minimumloon leidt tot een verhoging van de loonwaarde in euro's van de werknemer en ook tot een verhoging van de loonkostensubsidie. Gemeenten kunnen loonkostensubsidie inzetten voor een werknemer als uit een loonwaarde-meting blijkt dat de betreffende werknemer niet het wettelijk minimumloon (WML) kan verdienen. De no-risk polis houdt in dat werkgevers een groot deel van het loon niet hoeven te betalen als een werknemer die tot de doelgroep voor de no-risk polis behoort ziek uitvalt. De werkgever ontvangt van UWV hiertoe een Ziektewetuitkering. Deze uitkering bedraagt het eerste jaar maximaal 100% en het tweede jaar 70% van het dagloon. Ondertussen betaalt de werkgever het loon door en verrekenet de uitkering daarmee. Werkgevers kunnen gebruik maken van de no-riskpolis voor verschillende groepen werknemers met een ziekte of een handicap zoals mensen die behoren tot de doelgroep banenafpraak of mensen met recht op een WIA-uitkering. De precieze voorwaarden verschillen per groep. Bij loondispensatie mag een werkgever tijdelijk minder loon betalen aan een werknemer met een Wajong-uitkering. Voorwaarde is dat uit een loonwaardebepaling van UWV blijkt dat de werknemer minder werk kan doen door een ziekte of handicap.

### 2.3. De loonkostenvoordelen

*De leden van de **GroenLinks-PvdA-fractie** lezen dat er een anti-draaideurbepaling is opgenomen in de wet. De leden vragen hoe vaak een werknemer direct na zes maanden uit dienst geweest te zijn weer in dienst wordt genomen, zodoende de loonkostenvoordelen (LKV) op te strijken. De leden vragen waarop de duur van zes maanden is gebaseerd.*

Een van de voorwaarden voor een werkgever om recht te krijgen op een loonkostenvoordeel is dat de werknemer in de afgelopen zes maanden niet in dienst is geweest bij dezelfde werkgever. Hiermee wordt voorkomen dat werknemers, bijvoorbeeld wanneer zij 56 worden, worden ontslagen en direct daarna weer hernieuwd in dienst treden enkel met het oog op het verkrijgen van het loonkostenvoordeel. Een dergelijke situatie vindt het kabinet evident onwenselijk. Gekozen is voor de duur van de zes maanden omdat hiermee wordt aangesloten bij de onderbrekings-termijn in de ketenbepaling voor tijdelijke contracten. Deze termijn acht het kabinet voldoende om situaties te voorkomen waarbij de werknemer enkel wordt ontslagen om een loonkostenvoordeel te verkrijgen. Het wetsvoorstel brengt hierin geen wijziging aan.

UWV heeft een analyse gemaakt van hoe vaak het voorkomt dat een werknemer na een onderbreking weer in dienst treedt bij dezelfde werkgever, waarbij de werkgever voor die werknemer loonkostenvoordeel krijgt. Het is niet mogelijk voor UWV om precieze cijfers te achterhalen

van de duur die er tussen twee dienstverbanden bij dezelfde werkgevers is. Dat komt onder andere doordat een nabetaling bij een dienstverband dat reeds is afgelopen in de cijfers mogelijk als nieuw dienstverband kan worden gezien. UWV heeft wel een globaal beeld kunnen krijgen van het gebruik van loonkostenvoordelen bij werkgevers die de werknemer eerder al in dienst hadden. Uit de analyse blijkt dat slechts een klein deel (zo'n 6%) van de werknemers waarvoor werkgevers loonkostenvoordeel ontvangen eerder bij dezelfde werkgever heeft gewerkt. Van deze werknemers die eerder bij dezelfde werkgever werkten zit er in de meeste gevallen een jaar of langer tussen de twee dienstverbanden. In ongeveer een kwart van deze gevallen zat er tussen de 6 en de 12 maanden tussen de twee dienstverbanden. Van deze gevallen valt niet te zeggen wat de reden was van de werkgever om de werknemer uit dienst te laten treden en later weer in dienst te nemen. Uit de analyse zijn geen aanwijzingen gekomen dat werkgevers bewust werknemers uit dienst laten treden met als doel zes maanden later de werknemer weer in dienst te nemen en loonkostenvoordeel te verkrijgen.

### 3. Afschaffen LIV

#### 3.1 Aanleiding en achtergrond

*De leden van de **GroenLinks-PvdA-fractie** vragen of alle loonkostenvoordelen automatisch worden uitgekeerd.*

De loonkostenvoordelen worden niet automatisch uitgekeerd. Om voor deze tegemoetkoming in aanmerking te komen is voor alle groepen een doelgroepverklaring vereist. Ook dient de werkgever in de aangifte loonheffingen bij de Belastingdienst aan te geven dat hij een loonkostenvoordeel voor een werknemer wil ontvangen. Vervolgens wordt een boekjaar later de tegemoetkoming uitgekeerd aan de werkgever. Hierbij moet worden opgemerkt dat de regering voornemens is de doelgroepverklaring voor het loonkostenvoordeel (LKV) doelgroep banenafpraak af te schaffen. Een doelgroepverklaring is dan niet meer nodig om in aanmerking te komen voor het LKV doelgroep banenafpraak. Werkgevers kunnen in het doelgroepregister zien welke werknemers tot de doelgroep behoren. Deze wijziging is onderdeel van het wetsvoorstel Wet banenafpraak dat op 17 oktober 2023 aan de Tweede Kamer is aangeboden.<sup>16</sup>

In tegenstelling tot de loonkostenvoordelen, wordt het lage-inkomensvoordeel (LIV) wel automatisch uitgekeerd. UWV berekent op basis van reeds bij UWV bekende gegevens jaarlijks voor welke werknemers werkgevers LIV kunnen ontvangen. De werkgever hoeft dit niet aan te vragen.

*De leden van de **VVD-fractie** lezen dat de Rekenkamer in 2019 heeft vastgesteld dat de regeling als te weinig kostenefficiënt is beoordeeld, te meer vanwege het zogeheten «cadeau-effect». Voorgenoemde leden vragen of ook in kaart is gebracht op welke wijze het «cadeau-effect» door aanpassingen in de LIV weggenomen zou kunnen worden, of welk ander instrument gericht op het stimuleren van werkgelegenheid aan de basis van de arbeidsmarkt door middel van het dempen van werkgeverslasten kostenefficiënter zou kunnen zijn? Zo nee, is de regering hiertoe bereid?* De Algemene Rekenkamer heeft in een rapport<sup>17</sup> haar zorgen geuit over een mogelijk cadeau-effect dat kan spelen bij het lage-inkomensvoordeel (LIV). Dit cadeau-effect ontstaat doordat werkgevers het LIV niet hoeven aan te vragen, maar automatisch krijgen uitbetaald als ze werknemers in

<sup>16</sup> Wetsvoorstel Wet banenafpraak (Kamerstukken II 2023/24, 36 449).

<sup>17</sup> Resultaten verantwoordingsonderzoek 2019 Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (XV), *Algemene Rekenkamer* 2020.



dienst hebben die aan de voorwaarden van het LIV voldoen. Hierdoor zal een deel van de werkgevers geen rekening houden met het bestaan van het LIV bij de beslissing om een werknemer in dienst te nemen. Het cadeau-effect zou kleiner gemaakt kunnen worden door van werkgevers te vragen dat ze het LIV moeten aanvragen. Het kabinet is hier echter geen voorstander van omdat dit onnodige administratieve lasten met zich meebrengt voor werkgevers.

Het kabinet heeft de afgelopen jaren diverse alternatieven verkend. In het pensioenakkoord is afgesproken dat werkgevers met het kabinet onderzoeken of voor het geheel aan instrumenten in de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl), waaronder het LIV, tot een effectievere invulling gekomen kan worden. Met de brief van 6 juli 2020 is de Tweede Kamer geïnformeerd over de uitkomst van de gesprekken met werkgevers en zijn de hoofdlijnen geschetst van de uitwerking van de effectievere invulling van de Wtl.<sup>18</sup> De uitkomst van de gesprekken met werkgevers was dat de gelden die gemoed zijn met het LIV gericht op doelgroepen worden ingezet om de effectiviteit te vergroten. In dit kader is destijds met werkgevers afgesproken om het LIV om te vormen tot een loonkostenvoordeel specifiek gericht op jongeren met een (potentieel) kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Naast een loonkostenvoordeel voor jongeren is ook afgesproken om het huidige loonkostenvoordeel (LKV) doelgroep banenafpraak structureel te maken (in plaats van nu maximaal drie jaar) en beschikbaar te stellen voor mensen die werkgevers al in dienst hebben. Daarnaast is een compensatie afgesproken voor werkgevers van mensen die werken op een beschutte werkplek en voor mensen met een indicatie op grond van de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) die werken binnen een sociaal ontwikkelbedrijf.

Voor wat betreft het loonkostenvoordeel voor jongeren was de beoogde uitwerking om het loonkostenvoordeel te gaan verstrekken voor jongeren in de leeftijd van 18 tot 25 jaar (leeftijdscriterium), die minstens 1.000 uur per kalenderjaar bij een werkgever werken (urennorm) en tussen 100 en 125 procent van het minimum(jeugd)loon verdienen (uurloonnorm).<sup>19</sup> Hiermee zou 61% van de werknemers waarvoor werkgevers LKV jongeren zouden ontvangen, een jongere met een (potentieel) kwetsbare positie op de arbeidsmarkt zijn. Het zou dan gaan om 27% jongeren zonder startkwalificatie en 34% jongeren met een startkwalificatie, maar met ten minste één risicokenmerk van (potentiële) kwetsbaarheid. Hiermee zou het LKV jongeren dus slechts beperkt de beoogde doelgroep bereiken en waarschijnlijk weinig doelmatig zijn. In het coalitieakkoord van Rutte IV is vervolgens afgesproken het LIV af te schaffen en het alternatieve instrument, het loonkostenvoordeel voor jongeren, niet in te voeren.<sup>20</sup>

*Kan de regering ingaan op de vraag in hoeverre het wetsvoorstel een afspiegeling vormt van de afspraken in het Pensioenakkoord, nu daarin destijds was afgesproken dat tot een efficiëntere invulling van «het geheel aan instrumenten in de Wtl» gekomen zou worden, maar met het nu voorliggende voorstel de LIV wordt afgeschaft in plaats van door een alternatief vervangen?*

Dit wetsvoorstel is voor een deel een afspiegeling van de afspraken in het Pensioenakkoord. In het Pensioenakkoord is afgesproken dat werkgevers met het kabinet onderzoeken of voor het geheel aan instrumenten in de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl), waaronder het lage-inkomensvoordeel (LIV), tot een effectievere invulling gekomen kan worden. De uitkomst van die gesprekken was dat het LIV zouden worden

<sup>18</sup> Kamerstukken II 2019/20, 34 304, nr. 15.

<sup>19</sup> Kamerstukken II 2021/22, 34 352, nr. 224.

<sup>20</sup> Kamerstukken II 2021/22, 35 788, nr. 77, budgettaire bijlage, p. 4.

afgeschaft en dat in de plaats daarvan het loonkostenvoordeel (LKV) doelgroep banenafpraak structureel zou worden gemaakt en een loonkostenvoordeel voor jongeren zou worden geïntroduceerd.<sup>21</sup> In het wetsvoorstel Wet banenafpraak dat de Minister voor Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen op 17 oktober 2023 aan de Tweede Kamer heeft aangeboden is het structureel maken van het LKV doelgroep banenafpraak opgenomen.<sup>22</sup> Dit betekent dat werkgevers recht krijgen op het LKV doelgroep banenafpraak voor alle werknemers uit de doelgroep banenafpraak zolang de werknemer in dienst blijft. Nu kunnen werkgevers vanaf de indiensttreding van de werknemer uit de doelgroep banenafpraak voor maximaal drie jaar LKV doelgroep banenafpraak ontvangen. In het coalitieakkoord Rutte IV is opgenomen dat de middelen van het LKV jongeren elders in het coalitieakkoord worden besteed.<sup>23</sup> Uit onderzoek bleek namelijk dat slechts beperkt mogelijk was om met het LKV jongeren de beoogde doelgroep van jongeren met een (potentieel) kwetsbare positie op de arbeidsmarkt te bereiken.<sup>24</sup>

*De leden van de **BBB-fractie** zijn van mening dat de arbeidsmarkt zo veel mogelijk zelfstandig moet kunnen functioneren. Dat wil zeggen dat er zo weinig mogelijk sprake moet zijn van gesubsidieerde banen, maar ook van doorgeschoten inkomenspolitiek zoals het inkomensafhankelijke toeslagenstelsel. Dit stelsel veroorzaakt in veel gevallen een extreme marginale druk, wat de participatie van burgers in de weg staat. Daar waar er wordt ingezet op gesubsidieerde banen moet er zo veel mogelijk sprake zijn van arbeidsongeschiktheid bij de werknemer. In deze context kijken de leden van de fractie van de BBB kritisch naar het lage inkomensvoordeel, aangezien het bij deze regeling niet gaat om het stimuleren van arbeidsparticipatie van mensen met een handicap of arbeidsongeschiktheid. Deze leden steunen de inzet van de regering om het lage inkomensvoordeel af te schaffen, te meer omdat de regeling na onderzoek als ondoelmatig is aangemerkt.*

*De leden van de BBB-fractie vinden het desalniettemin belangrijk om nieuwe stappen te nemen om de arbeidsparticipatie van burgers met een lager verdienvermogen te stimuleren, zonder dat er sprake is van een subsidiesysteem voor de werkgever.*

*Kan de regering aangeven hoe zij aankijkt tegen een voorlichtingsprogramma voor praktisch opgeleide/kwetsbare jongeren ten aanzien van tekortsectoren, en hoe de regering een rol kan spelen in het sturen van de arbeidsparticipatie richting sectoren waar ook burgers met een lager verdienvermogen aan de slag kunnen met inkomensperspectief?*

*Kan de regering een dergelijk element meenemen in voorliggende wetgeving?*

Het kabinet zet er via diverse wegen op in om werken in maatschappelijke sectoren waar op langere termijn krapte wordt verwacht aantrekkelijker te maken en te sturen richting kansrijke sectoren.<sup>25</sup> Er zijn door het kabinet bijvoorbeeld vanuit het Coalitieakkoord substantiële middelen beschikbaar gesteld om de arbeidsvoorwaarden in het onderwijs te verbeteren. Ook werkt het kabinet met het programma Toekomstbestendige Arbeidsmarkt Zorg & Welzijn aan voldoende ruimte voor het behoud van medewerkers, voor innovatieve werkvormen en technieken, en voor leren en ontwikkelen in de sector zorg en welzijn. Daarnaast werkt het kabinet aan het Actieplan Groene- en Digitale Banen, gericht op de tekorten in de techniek en ICT. Bovengenoemde inzet is ook gericht op praktisch opgeleiden.

<sup>21</sup> Kamerstukken II 2019/20, 34 304, nr. 15.

<sup>22</sup> Wetsvoorstel Wet banenafpraak (Kamerstukken II 2023/24, 36 449).

<sup>23</sup> Kamerstukken II 2021/22, 35 788, nr. 77, budgettaire bijlage, p. 4.

<sup>24</sup> Kamerstukken II 2021/22, 34 352, nr. 224.

<sup>25</sup> Kamerstukken II 2022/23, 29 544, nr. 1119.



De huidige krapte op de arbeidsmarkt biedt mogelijkheden voor mensen met meer afstand tot de arbeidsmarkt. Het gaat bijvoorbeeld om (niet-uitputtend): langdurig uitkeringsgerechtigden, mensen met een arbeidsbeperking, mensen met een migratieachtergrond, statushouders en Oekraïense ontheemden, ouderen, laagopgeleiden, mensen die laaggeletterd zijn en ex-gedetineerden. Daarnaast is er een grote groep mensen met flexcontracten, tijdelijk werk en deeltijdwerkers die moeilijk aan een (voltijds) vaste baan komen. Over de inzet van het kabinet op dit vlak is de Tweede Kamer eerder geïnformeerd in de brief «Aanpak arbeidsmarktcrisissen».<sup>26</sup> Deze bestaande inzet staat los van het voorliggende wetsvoorstel en is hier daarom niet in meegenomen.

*De leden van de **SGP-fractie** lezen dat de arbeidsmarkteffecten van het LIV in lijn zijn met de verwachtingen, maar dat deze toch te beperkt zijn. Kan dit nader worden toegelicht?*

*De leden van de SGP-fractie vragen in te gaan op de beperkte doeltreffendheid van het LIV. Voor welke groep werknemers is het LIV niet doeltreffend, voor wie werkte het LIV wel? En wat zijn de gevolgen van afschaffing voor deze groepen?*

Uit onderzoek naar de effecten van het lage-inkomensvoordeel (LIV) op de arbeidsparticipatie blijkt dat het LIV heeft geleid tot een stijging van 0,0 tot 0,2 procentpunt in de arbeidsparticipatie van werkenden met een loonniveau van 100 tot 125% van het wettelijk minimumloon (WML).<sup>27</sup> Dit komt neer op een effect van tussen de 3.000 en 23.000 extra werkende personen als gevolg van het LIV. Het CPB verwachtte een toename van de arbeidsparticipatie van 0,1 procentpunt, omgerekend 7.000 extra banen.<sup>28</sup> Afschaffing van het LIV heeft naar verwachting dan ook dus slechts een zeer beperkt effect op de arbeidsparticipatie van werkenden met een loonniveau van 100 tot 125% WML. Dit geldt voor de gehele groep. Er zijn geen aanwijzingen dat het LIV voor specifieke groepen aan de basis van de arbeidsmarkt wel substantiële effecten heeft. Daarnaast is de verwachting dat het huidige effect van het LIV nog kleiner is dan ten tijde van de effectmeting. De bedragen van het LIV zijn namelijk in de tussentijd verlaagd. In plaats van het lage LIV voor werknemers tussen de 100 en 110% WML van maximaal € 1.000 en het hoge LIV voor werknemers tussen de 110 en 125% WML van maximaal € 2.000 is er nu één LIV-tarief van maximaal € 960. Door de lagere bedragen heeft het LIV naar verwachting ook minder effect.

Het kabinet zal de gevolgen van het afschaffen van het LIV voor de arbeidsparticipatie van mensen aan de basis van de arbeidsmarkt monitoren en daar Tweede Kamer uiterlijk in 2027 over de uitkomsten van de monitor informeren.

*De leden van de SGP-fractie vragen hoe wordt voorkomen dat kwetsbare werknemers aan de onderkant van de arbeidsmarkt nu niet meer aan het werk komen, als gevolg van de afschaffing van het LIV. Welke alternatieven zijn overwogen om de afschaffing van het LIV te mitigeren, en waarom is hiervoor niet gekozen?*

Uit onderzoek blijkt dat het lage-inkomensvoordeel (LIV) slechts een zeer beperkt effect heeft op de werkgelegenheid van werkenden met een loonniveau tussen de 100 en 125% van het wettelijk minimumloon (WML). Het kabinet verwacht dan ook niet dat het afschaffen van het LIV substantiële gevolgen heeft voor werknemers aan de basis van de arbeidsmarkt. De regering stelt een deel van de middelen die vrijkomen door het afschaffen van het LIV beschikbaar om het loonkostenvoordeel (LKV)

<sup>26</sup> Kamerstukken II 2021/22, 29 544, nr. 1115.

<sup>27</sup> Effecten van het lage-inkomensvoordeel op de arbeidsparticipatie, *SEO Economisch Onderzoek* 2019, bijlage bij Kamerstukken II 2019/20, 32 043, nr. 505.

<sup>28</sup> Macro-economische Verkenningen 2016, *Centraal Planbureau* 2015.

doelgroep banenafpraak structureel te maken. Hierdoor worden werkgevers die mensen met een arbeidsbeperking uit de doelgroep banenafpraak in dienst hebben duurzaam ondersteund.

Om de gevolgen van de afschaffing van het LIV voor beschut werkplekken en werkplekken op basis van de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) op te vangen compenseert het kabinet gemeenten hiervoor. Het bedrag dat gemeenten via het gemeentefonds krijgen wordt per Wsw-plek verhoogd met € 153<sup>29</sup> en het bedrag per beschut werkplek met € 362. Aangezien gemiddeld genomen werkgevers per Wsw'er nu naar schatting voor € 400 aan LIV ontvangen en per beschut werkplek € 554 vangt deze compensatie dus voor een groot deel de inkomstenderving op. In totaal gaat het om € 12,7 mln. aan compensatie vanaf 2025.

*De leden van de SGP-fractie willen graag weten hoe de effecten van de afschaffing van het LIV zullen worden gemonitord. Zij vragen daarbij specifiek in te gaan op de beoogde doelgroep van het LKV jongeren, dat er nu niet lijkt te komen.*

Het kabinet zal de gevolgen van het afschaffen van het lage-inkomensvoordeel (LIV) in 2025 en het loonkostenvoordeel (LKV) oudere werknemer in 2026 voor de werkgelegenheid van respectievelijk mensen aan de basis van de arbeidsmarkt en ouderen laten monitoren door een onafhankelijk onderzoeksbureau. Het kabinet zal de Tweede Kamer uiterlijk in 2027 over de uitkomsten van de monitor informeren. Daarin zal ook de beoogde doelgroep van het LKV jongeren vallen. Het LKV jongeren zou beschikbaar komen voor jongeren van 18 tot en met 25 jaar die minimaal 1.000 uur per jaar werken en tussen de 100 en 125% van het wettelijk minimumloon (WML) verdienen. De monitor zal ook expliciet kijken naar de gevolgen van het afschaffen van het LIV voor de arbeidsparticipatie van deze doelgroep.

### 3.2 Inhoud wetsvoorstel afschaffen LIV

*De leden van de SGP-fractie hebben de lasten voor werkgevers de achterliggende jaren in pijlsnel tempo zien stijgen. Hoe verhoudt het afschaffen van het LIV zich tot de stapsgewijze, maar toch zeker substantiële verhoging van het wettelijk minimumloon en de gevolgen daarvan voor werkgevers? In hoeverre is dit meegewogen in dit voorstel? Hoe kijkt de regering naar de stapeling van deze maatregelen op het bordje van de werkgever, en hoe wil zij concreet de positie van de werkgevers gaan verbeteren?*

De afschaffing van het lage-inkomensvoordeel (LIV) staat in beginsel los van de verhoging van het wettelijk minimumloon. De regering acht beide maatregelen verantwoord. Het LIV wordt afgeschaft vanwege de beperkte effectiviteit. Een groot deel van de banen waarvoor LIV wordt verstrekt zou namelijk ook hebben bestaan als het LIV niet zou bestaan. Het minimumloon is verhoogd om de basis van het inkomensgebouw te

<sup>29</sup> Het bedrag dat gemeenten via het gemeentefonds per Wsw-plek krijgen (€ 153), wijkt af van het bedrag dat is genoemd in de memorie van toelichting (€ 255). In de memorie van toelichting is abusievelijk het verkeerde bedrag genoemd. Het bedrag in de memorie van toelichting is de tegemoetkoming per interne werkplek bij het sociaal ontwikkelbedrijf (interne plaatsing), dus exclusief detacheringen. De sociaal ontwikkelbedrijven krijgen alleen een tegemoetkoming voor interne plaatsingen, omdat zij – als het wetsvoorstel Wet banenafpraak (Kamerstukken II 2023/24, 36 449) in werking treedt – voor gedetacheerde Wsw-werknemers gebruik kunnen maken van het loonkostenvoordeel doelgroep banenafpraak. De totale tegemoetkoming voor de Wsw wordt in het gemeentefonds verdeeld over alle banen in de Wsw (interne plaatsingen en detacheringen), waardoor het bedrag aan compensatie per Wsw-plek lager uitkomt dan zoals vermeld in de memorie van toelichting. Het totaalbedrag van € 12,7 mln. dat wordt uitgekeerd aan compensatie blijft echter gelijk. Bij volledige compensatie zou € 240 per Wsw-plek via het gemeentefonds worden uitgekeerd (€ 400 per werkplek interne plaatsing).

verstevigen. De gevolgen van beide maatregelen voor werkgevers zijn meegewogen in het totaal van het coalitieakkoord.

De positie van werkgevers is op meerdere manieren verbeterd. In de Miljoennota 2023 is een pakket aan maatregelen aangekondigd voor het midden- en kleinbedrijf.<sup>30</sup> Hiervoor heeft het kabinet in de jaren 2023 tot en met 2027 € 500 mln. uitgetrokken. Vanaf 2028 gaat het om een bedrag van structureel € 600 mln. per jaar.

Onderdeel van dit pakket is een structurele verlaging van de lasten op arbeid voor kleine werkgevers via een verlaging van de Aof premie. Hiervoor is in 2024 € 185 mln. beschikbaar en structureel € 195 mln. per jaar. Het pakket voorzag daarnaast in een eenmalige verhoging van het LIV in 2023. Deze tijdelijke intensivering was bedoeld om de stijging van de loonkosten voor werkgevers met medewerkers op en net boven minimumloonniveau op korte termijn te mitigeren, en doet niets af aan de noodzaak om het LIV per 2025 af te schaffen vanwege de beperkte doeltreffendheid van het instrument.

*De leden van de SGP-fractie maken zich zorgen over de gevolgen van de afschaffing van het LIV voor sociaal ontwikkelbedrijven. Het LIV werd gezien als financieringsbron voor de Wsw en het kostendekkend laten zijn van de beschutte plekken, terwijl nu voorgesteld wordt dat slechts gedeeltelijk te compenseren. Ziet de regering dat de LIV-inkomsten tot op heden tekorten op de Wsw-uitvoering hebben verminderd, waardoor meer mensen aan het werk konden worden geholpen? Hoe ziet de regering in dat licht de afschaffing van het LIV voor deze specifieke doelgroep?*

Sociaal ontwikkelbedrijven en andere werkgevers creëren door middel van beschut werkplekken op grond van de Participatiewet en werkplekken op grond van de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) banen voor mensen met een arbeidsbeperking. Het kabinet hecht daar veel waarde aan. Het kabinet ziet dat door het verdwijnen van het lage-inkomensvoordeel (LIV) een deel van de middelen waarmee gemeenten beschut werkplekken en Wsw-werkplekken financieren verdwijnt. Daarom biedt het kabinet gemeenten vanaf 2025 een tegemoetkoming voor het wegvallen van het LIV. Het bedrag dat gemeenten via het gemeentefonds krijgen wordt per Wsw-plek verhoogd met € 153<sup>31</sup> en het bedrag per beschut werkplek met € 362. Aangezien gemiddeld genomen werkgevers per Wsw'er nu naar schatting voor € 400 aan LIV ontvangen en per beschut werker € 554 vangt deze gedeeltelijke compensatie dus voor een groot deel de inkomstenderving op. In totaal gaat het om € 12,7 mln. aan compensatie in 2025. Dit bedrag is ten tijde van de uitwerking van het pensioenakkoord vrijgemaakt voor de compensatie, toen werd besloten om het LIV af te schaffen. Destijds was de aanname dat de middelen die zouden vrijkomen door het afschaffen van het LIV voor een deel zouden worden aangewend voor het invoeren van een loonkostenvoordeel voor jongeren met een

<sup>30</sup> Kamerstukken II 2022/23, 36 200, nr. 1.

<sup>31</sup> Het bedrag dat gemeenten via het gemeentefonds per Wsw-plek krijgen (€ 153), wijkt af van het bedrag dat is genoemd in de memorie van toelichting (€ 255). In de memorie van toelichting is abusievelijk het verkeerde bedrag genoemd. Het bedrag in de memorie van toelichting is de tegemoetkoming per interne werkplek bij het sociaal ontwikkelbedrijf (interne plaatsing), dus exclusief detacheringen. De sociaal ontwikkelbedrijven krijgen alleen een tegemoetkoming voor interne plaatsingen, omdat zij – als het wetsvoorstel Wet banenafpraak (Kamerstukken II 2023/24, 36 449) in werking treedt – voor gedetacheerde Wsw-werknemers gebruik kunnen maken van het loonkostenvoordeel doelgroep banenafpraak. De totale tegemoetkoming voor de Wsw wordt in het gemeentefonds verdeeld over alle banen in de Wsw (interne plaatsingen en detacheringen), waardoor het bedrag aan compensatie per Wsw-plek lager uitkomt dan zoals vermeld in de memorie van toelichting. Het totaalbedrag van € 12,7 mln. dat wordt uitgekeerd aan compensatie blijft echter gelijk. Bij volledige compensatie zou € 240 per Wsw-plek via het gemeentefonds worden uitgekeerd (€ 400 per werkplek interne plaatsing).

(potentieel) kwetsbare positie op de arbeidsmarkt (LKV jongeren). Sociaal werkbedrijven zouden deels ook gebruik kunnen maken van het LKV jongeren. In het coalitieakkoord van het kabinet Rutte IV is echter besloten het LKV jongeren niet in te voeren.<sup>32</sup> Volledige compensatie voor het wegvallen van de LIV zou additioneel structureel € 6 mln. kosten. Ik zie de mogelijkheden om hier invulling aan te geven.

De afschaffing van het LIV vindt plaats terwijl sociaal ontwikkelbedrijven voor een grote transformatieopgave staan. De afname van de Wsw-populatie gaat sneller dan verwacht. Hierdoor neemt de rijkssubsidie per Wsw-werknemer jaarlijks toe, maar moeten ontwikkelbedrijven ook sneller reageren op krimp. Tegelijkertijd lukt het sociaal ontwikkelbedrijven nog niet om met beschut werk voldoende omzet te genereren. Dit leidt tot financiële druk bij de ontwikkelbedrijven en hun gemeenten. Het kabinet heeft maatregelen aangekondigd die er financieel of anderszins aan bijdragen dat gemeenten mensen met een arbeidsbeperking zo goed mogelijk kunnen laten meedoen op de arbeidsmarkt. Zo verhoogt het kabinet het budget per baan in beschut werk vanaf 2024 structureel met € 2.157.<sup>33</sup> Om gemeenten en sociaal ontwikkelbedrijven te ondersteunen in de transitie van de Wsw naar de Participatiewet heeft de Minister voor Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen eind 2023 een aantal oplossingsrichtingen gepresenteerd.<sup>34</sup> Dit pakket van beschreven maatregelen kan een eerste stap vormen in de richting van een duurzame infrastructuur van sociale ontwikkelbedrijven. Voor één van de beschreven varianten, variant 2, gelden in de periode van 2025 tot en met 2034 incidentele investeringen van in totaal circa € 330 miljoen. De structurele investeringen bedragen € 35 miljoen vanaf 2035. Besluitvorming over deze maatregelen en de budgettaire inpasbaarheid wordt betrokken bij de voorjaarsbesluitvorming en/of overgelaten aan een nieuw kabinet. Daarnaast is voor 2024 een bedrag van € 63,9 miljoen euro vrijgemaakt voor de infrastructuur van sociaal ontwikkelbedrijven.

*Het valt de leden van de SGP-fractie op dat wordt verwezen naar hervormingen van de arbeidsmarkt, die nog niet eens zijn ingediend en daarmee voorlopig nog niet van kracht zijn. Wat betekent het om vooruitlopend daarop dergelijke tegemoetkomingen af te schaffen, gelet op de kwetsbare positie van deze werkenden? Erkent de regering dat het wegvallen van het LIV en de beperkte compensatie niet bijdragen aan het versterken van een arbeidsmarkt waarop iedereen een passende plek vindt? Hoe wil de regering daarnaast de uiterst precaire balans op de arbeidsmarkt bewaren?*

Het kabinet verwacht dat de gevolgen van het afschaffen van het lage-inkomensvoordeel (LIV) voor werknemers slechts zeer beperkt zullen zijn. Uit onderzoek blijkt dat het LIV slechts een zeer beperkt effect heeft op de arbeidsparticipatie van werknemers met een loonwaarde tussen de 100 en 125% van het wettelijk minimumloon (WML).<sup>35</sup> Dit maakt dat het LIV ondoelmatig is. Daarom heeft het kabinet besloten het LIV af te schaffen en de vrijkomende middelen onder andere in te zetten voor het structureel maken van het loonkostenvoordeel (LKV) doelgroep banenafpraak. Hierdoor kunnen werkgevers die mensen uit de doelgroep banenafpraak in dienst hebben dit loonkostenvoordeel ontvangen zo lang de dienstbetrekking voortduurt. Hiermee worden duurzame dienstverbanden voor mensen met een arbeidsbeperking gestimuleerd. Door compensatie te bieden aan gemeenten voor het beschutwerkplekken

<sup>32</sup> Kamerstukken II 2021/22, 35 788, nr. 77, budgettaire bijlage, p. 4.

<sup>33</sup> Kamerstukken II 2022/23, 34 352, nr. 300.

<sup>34</sup> Kamerstukken II 2023/24, 34 352, nr. 307.

<sup>35</sup> Effecten van het lage-inkomensvoordeel op de arbeidsparticipatie, SEO Economisch Onderzoek 2019, bijlage bij Kamerstukken II 2019/20, 32 043, nr. 505.

en werkplekken op grond van de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) maakt het kabinet het mogelijk dat gemeenten, via sociaal ontwikkelbedrijven, werkplekken blijven creëren voor mensen die niet zelfstandig bij een reguliere werkgever kunnen werken. Door de beschikbare middelen meer gericht in te zetten op specifieke groepen mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, verwacht het kabinet dat de arbeidsmarkt verder wordt versterkt en de balans op de arbeidsmarkt bewaart blijft.

#### **4. Verbetering werking loonkostenvoordeel herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer**

##### *4.2 Voorgestelde oplossing*

*De leden van de **GroenLinks-PvdA-fractie** vragen om nadere uitleg over de situatie dat een werkgever onvoldoende inspanningen heeft verricht in de periode van loondoorbetaling bij ziekte. De leden vragen of de werkgever dan toch een LKV ontvangt.*

Gedurende de periode van loondoorbetaling bij ziekte loopt het loonkostenvoordeel door zolang een werkgever aan de voorwaarden voor het recht op LKV voldoet, dus ook wanneer een werkgever onvoldoende inspanningen verricht. Het loonkostenvoordeel is geen instrument om werkgevers te houden aan de verplichtingen die gelden bij loondoorbetaling bij ziekte. In de Wet verbetering poortwachter staan de verplichtingen voor werkgevers en werknemers om ervoor te zorgen dat zieke werknemers zo snel mogelijk weer aan de slag kunnen. Onderdeel hiervan is dat een verlenging van de loondoorbetalingsverplichting van maximaal 52 weken kan worden opgelegd als de werkgever en de werknemer de regels van verzuim en re-integratie onvoldoende hebben gevolgd.

*De leden van de **SP-fractie** merken op dat er uit de evaluatie van het loonkostenvoordeel herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer blijkt dat weinig werkgevers aanspraak maken op dit voordeel omdat zij al voor de WIA-periode werknemers hebben gere-integreerd. Andere werknemers komen in de WIA terecht en nemen dus afscheid van hun werkgever. Kan de regering toelichten welk probleem de voorliggende uitbreiding van het loonkostenvoordeel herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer precies oplost? De leden merken namelijk op dat werkgevers er tijdens de re-integratieperiode dus al voor kiezen een werknemer in dienst te houden. Waarom zou dit dan extra moeten worden gestimuleerd met een extra voordeel?*

Er zijn de afgelopen jaren verschillende signalen van werkgevers en de uitvoering binnengekomen, waaruit blijkt dat het LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer niet in alle situaties op de beoogde manier werkt. Dat komt omdat de huidige wettekst bepaalt dat een werkgever die een werknemer met een arbeidshandicap in dienst houdt, alleen een loonkostenvoordeel kan ontvangen als de werknemer eerst recht heeft op een WIA-uitkering en daarna pas gestart is met passend werk. In de praktijk zal echter vaak gedurende de wachttijd, en dus voor het recht op de WIA-uitkering, al sprake zijn van re-integratie en het uitvoeren van passende werkzaamheden. Dit is immers ook een van de eisen die de Wet verbetering poortwachter aan een werkgever stelt in het kader van zijn re-integratieplicht en is tevens het doel van de Wet WIA. Aan de voorwaarde dat een werknemer zijn arbeid hervat bij dezelfde werkgever op het moment dat hij de maand voorafgaand al een WIA-uitkering had, wordt in de praktijk dus zelden voldaan. Dit is onwenselijk omdat werkgevers hierdoor niet optimaal worden gestimuleerd om mensen die arbeidsbeperkt zijn geworden in dienst te houden. Om dit knelpunt op te lossen, is onderdeel van het wetsvoorstel om de voorwaarden voor het LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer te verruimen. In de nieuwe vormgeving heeft een werkgever ook recht op



dit loonkostenvoordeel als de werknemer in de wachttijd van de WIA zijn eigen arbeid geheel of gedeeltelijk hervat of geheel of gedeeltelijk in een andere functie bij dezelfde werkgever gaat werken. Het gaat daarmee niet om een extra voordeel, maar om het creëren van een gelijk spelveld met de werkgever die iemand met een WIA-uitkering in dienst neemt.

#### 4.3 Overgangsrecht

*De leden van de **VVD-fractie** lezen dat de regering erkent dat er grensgevallen kunnen ontstaan. De leden begrijpen de redenatie dat ondoenlijk is om met terugwerkende kracht een recht op de LKV-regeling toe te kennen. Zij vragen wel of de door de regering aangegeven grens juridisch houdbaar is.*

De vraag van de leden van de VVD-fractie ziet op het overgangsrecht bij de verruiming van de voorwaarden van het loonkostenvoordeel (LKV) herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer. Het wetsvoorstel voorziet in overgangsrecht voor de uitbreiding van het recht op het LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer. Als de werknemer vóór de inwerkingtreding van dit onderdeel van het wetsvoorstel tijdens de wachttijd het eigen werk gedeeltelijk heeft hervat of geheel of gedeeltelijk in een andere functie bij dezelfde werkgever is gaan werken en het recht op WIA-uitkering is aangevangen op of na de datum van inwerkingtreding van dit onderdeel van het wetsvoorstel, dan gelden de nieuwe verruimde voorwaarden van het LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer. Bepalend voor het van toepassing zijn van de nieuwe voorwaarden is dus de aanvangsdatum van het recht op WIA-uitkering, die overeenkomt met de einddatum van de wachttijd. De regering ziet geen reden waarom deze grens juridisch niet houdbaar is.

*De leden van **de SGP-fractie** vragen of ook is overwogen het wetsvoorstel terugwerkende kracht te geven tot aan 1 januari 2018, zoals de Nederlandse Orde van Belastingadviseurs (NOB) voorstelt als oplossing voor de verzilveringsproblematiek voor het LKV. Zij vragen de regering te reageren op deze denklijn, de (on)mogelijkheden en de voor- en nadelen daarvan.*

De Nederlandse Orde van Belastingadviseurs (NOB) stelt in haar reactie op de internetconsultatie voor om het onderdeel van het wetsvoorstel dat ziet op het laten doorlopen van het recht op loonkostenvoordeel bij wisseling van werkgever terugwerkende kracht te geven. Dit onderdeel is uit het wetsvoorstel gehaald na de internetconsultatie, omdat dit onderdeel verdere uitwerking vergt.

## 5. Financiële aspecten

### 5.1 Afschaffen LIV

*De leden van de **GroenLinks-PvdA-fractie** vragen waarom het bedrag van 113 miljoen incidenteel afwijkt van het structurele bedrag van 102 miljoen euro.*

De regering wil het loonkostenvoordeel (LKV) doelgroep banenafpraak structureel maken. Dit houdt in dat werkgevers voor alle werknemers uit de doelgroep banenafpraak dit loonkostenvoordeel kunnen krijgen zo lang de dienstbetrekking duurt. Momenteel kunnen werkgevers nog voor maximaal drie jaar LKV doelgroep banenafpraak ontvangen. Ook wordt de doelgroepverklaring voor dit loonkostenvoordeel afgeschaft. Ten slotte wordt de groep werknemers waarvoor werkgevers recht kunnen hebben LKV doelgroep banenafpraak gelijkgetrokken met de doelgroep van de banenafpraak.

Als gevolg hiervan nemen de uitgaven in 2026 naar verwachting toe met € 121 mln. en structureel met € 102 mln. De extra uitgaven in 2026 en de daaropvolgende jaren zijn hoger dan in de structurele situatie. Dit komt doordat vanaf 2025 de doelgroep van het LKV doelgroep banenafpraak toeneemt doordat deze gelijkgetrokken wordt met de doelgroep van de banenafpraak. Dit betekent onder andere dat werkgevers van werknemers uit de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) die gedetacheerd zijn bij een reguliere werkgever ook recht op het LKV doelgroep banenafpraak krijgen. Omdat er geen instroom meer is in de Wsw en er op lange termijn geen mensen meer werken vanuit de Wsw, dalen de verwachte extra uitgaven vanaf 2026 langzaam.

In de memorie van toelichting is abusievelijk opgenomen dat de extra uitgaven aan het LKV doelgroep banenafpraak van 2025 extra toenemen met € 113 mln. Dit moet 2026 zijn. De wijzigingen in het LKV doelgroep banenafpraak zijn voorzien per 1 januari 2025. Vanwege uitbetaling een jaar later, heeft dit dus voor het eerst gevolgen voor de begroting van 2026.

*De leden van de **VVD-fractie** lezen dat de Rekenkamer in 2019 heeft vastgesteld dat de regeling als te weinig kostenefficiënt is beoordeeld, te meer vanwege het zogeheten «cadeau-effect». Voorgenoemde leden vragen of ook in kaart is gebracht op welke wijze het «cadeau-effect» door aanpassingen in de LIV weggenomen zou kunnen worden, of welk ander instrument gericht op het stimuleren van werkgelegenheid aan de basis van de arbeidsmarkt door middel van het dempen van werkgeverslasten kostenefficiënter zou kunnen zijn? Zo nee, is de regering hiertoe bereid? De Algemene Rekenkamer heeft in een rapport<sup>36</sup> haar zorgen geuit over een mogelijk cadeau-effect dat kan spelen bij het lage-inkomensvoordeel (LIV). Dit cadeau-effect ontstaat doordat werkgevers het LIV niet hoeven aan te vragen, maar automatisch krijgen uitbetaald als ze werknemers in dienst hebben die aan de voorwaarden van het LIV voldoen. Hierdoor zal een deel van de werkgevers geen rekening houden met het bestaan van het LIV bij de beslissing om een werknemer in dienst te nemen. Het cadeau-effect zou kleiner gemaakt kunnen worden door van werkgevers te eisen dat ze het LIV moeten aanvragen. Het kabinet is hier echter geen voorstander van omdat dit onnodige administratieve lasten met zich meebrengt voor werkgevers.*

Het kabinet heeft de afgelopen jaren diverse alternatieven verkend. In het pensioenakkoord is afgesproken dat werkgevers met het kabinet onderzoeken of voor het geheel aan instrumenten in de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl), waaronder het LIV, tot een effectievere invulling gekomen kan worden. Met de brief van 6 juli 2020 is de Tweede Kamer geïnformeerd over de uitkomst van de gesprekken met werkgevers en de hoofdlijnen geschetst van de uitwerking van de effectievere invulling van de Wtl.<sup>37</sup> De uitkomst van de gesprekken met werkgevers was dat de gelden die gemoeid zijn met het LIV gericht op doelgroepen worden ingezet om de effectiviteit te vergroten. In dit kader is destijds met werkgevers afgesproken om het LIV om te vormen tot een loonkostenvoordeel specifiek gericht op jongeren met een (potentieel) kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Naast een loonkostenvoordeel voor jongeren is ook afgesproken om het huidige loonkostenvoordeel (LKV) doelgroep banenafpraak structureel te maken (in plaats van nu maximaal drie jaar) en beschikbaar te stellen voor mensen die werkgevers al in dienst hebben. Daarnaast is een compensatie afgesproken voor werkgevers van mensen

<sup>36</sup> Resultaten verantwoordingsonderzoek 2019 Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (XV), *Algemene Rekenkamer* 2020.

<sup>37</sup> *Kamerstukken II* 2019/20, 34 304, nr. 15.

die werken op een beschutte werkplek en voor mensen met een indicatie op grond van de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) die werken binnen een sociaal ontwikkelbedrijf.

Voor wat betreft het loonkostenvoordeel voor jongeren was de beoogde uitwerking om het loonkostenvoordeel te gaan verstrekken voor jongeren in de leeftijd van 18 tot 25 jaar (leeftijdscriterium), die minstens 1.000 uur per kalenderjaar bij een werkgever werken (urennorm) en tussen 100 en 125 procent van het minimum(jeugd)loon verdienen (uurloonnorm).<sup>38</sup> Hiermee zou 61% van de werknemers waarvoor werkgevers LKV jongeren zouden ontvangen, een jongere met een (potentieel) kwetsbare positie op de arbeidsmarkt zijn. Het zou dan gaan om 27% jongeren zonder startkwalificatie en 34% jongeren met een startkwalificatie, maar met ten minste één risicokenmerk van (potentiële) kwetsbaarheid. Hiermee zou het LKV jongeren dus slechts beperkt de beoogde doelgroep bereiken en waarschijnlijk weinig doelmatig zijn. In het coalitieakkoord van Rutte IV is vervolgens afgesproken het LIV af te schaffen en het alternatieve instrument, het loonkostenvoordeel voor jongeren, niet in te voeren.<sup>39</sup>

*Kan de regering ingaan op de vraag in hoeverre het wetsvoorstel een afspiegeling vormt van de afspraken in het Pensioenakkoord, nu daarin destijds was afgesproken dat tot een efficiëntere invulling van «het geheel aan instrumenten in de Wtl» gekomen zou worden, maar met het nu voorliggende voorstel de LIV wordt afgeschaft in plaats van door een alternatief vervangen?*

Dit wetsvoorstel is voor een deel een afspiegeling van de afspraken in het Pensioenakkoord. In het Pensioenakkoord is afgesproken dat werkgevers met het kabinet onderzoeken of voor het geheel aan instrumenten in de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl), waaronder het lage-inkomensvoordeel (LIV), tot een effectievere invulling gekomen kan worden. De uitkomst van die gesprekken was dat het LIV zouden worden afgeschaft en dat in de plaats daarvan het loonkostenvoordeel (LKV) doelgroep banenafpraak structureel zou worden gemaakt en een loonkostenvoordeel voor jongeren zou worden geïntroduceerd.<sup>40</sup> In het wetsvoorstel Wet banenafpraak dat de Minister voor Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen op 17 oktober 2023 aan de Tweede Kamer heeft aangeboden is het structureel maken van het LKV doelgroep banenafpraak opgenomen.<sup>41</sup> Dit betekent dat werkgevers recht krijgen op het LKV doelgroep banenafpraak voor alle werknemers uit de doelgroep banenafpraak zolang de werknemer in dienst blijft. Nu kunnen werkgevers vanaf de indiensttreding van de werknemer uit de doelgroep banenafpraak voor maximaal drie jaar LKV doelgroep banenafpraak ontvangen. In het coalitieakkoord Rutte IV is opgenomen dat de middelen van het LKV jongeren elders in het coalitieakkoord worden besteed.<sup>42</sup> Uit onderzoek bleek namelijk dat slechts beperkt mogelijk was om met het LKV jongeren de beoogde doelgroep van jongeren met een (potentieel) kwetsbare positie op de arbeidsmarkt te bereiken.<sup>43</sup>

*De leden van de **SGP-fractie** lezen dat de resterende middelen van afschaffing van het LIV grotendeels ingezet zijn binnen het coalitieakkoord. Waar zijn of worden deze middelen voor aangewend?*

Een deel van de middelen die vrijkomen door het afschaffen van het LIV zal worden aangewend voor het structureel maken van het loonkosten-

<sup>38</sup> Kamerstukken II 2021/22, 34 352, nr. 224.

<sup>39</sup> Kamerstukken II 2021/22, 35 788, nr. 77, budgettaire bijlage, p. 4.

<sup>40</sup> Kamerstukken II 2019/20, 34 304, nr. 15.

<sup>41</sup> Wetsvoorstel Wet banenafpraak (Kamerstukken II 2023/24, 36 449).

<sup>42</sup> Kamerstukken II 2021/22, 35 788, nr. 77, budgettaire bijlage, p. 4.

<sup>43</sup> Kamerstukken II 2021/22, 34 352, nr. 224.



voordeel (LKV) doelgroep banenafpraak en voor de tegemoetkoming voor de werkgevers van mensen die werken op een beschutte werkplek en mensen met een Wsw-indicatie die werken binnen een sociale werkvoorziening. De resterende middelen die vrijkomen door het afschaffen van het LIV zijn opgenomen als besparing in de budgettaire bijlage van het coalitieakkoord 2021–2025. Daarmee is de besparing onderdeel van het totale budgettaire beeld van het coalitieakkoord, het is dan ook niet mogelijk om dit te koppelen aan een specifieke intensivering uit het coalitieakkoord.

## *5.2 Verbetering werking loonkostenvoordeel herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer*

*De leden van de **GroenLinks-PvdA-fractie** vragen hoe veel de LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer per persoon kost.*

Het loonkostenvoordeel herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer kost per kalenderjaar maximaal € 6.000. Per verloond uur gaat het om een bedrag van € 3,05.

*De leden van de **SP-fractie** merken op dat er uit de evaluatie van het loonkostenvoordeel herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer blijkt dat weinig werkgevers aanspraak maken op dit voordeel omdat zij al voor de WIA-periode werknemers hebben gere-integreerd. Andere werknemers komen in de WIA terecht en nemen dus afscheid van hun werkgever. Kan de regering toelichten welk probleem de voorliggende uitbreiding van het loonkostenvoordeel herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer precies oplost? De leden merken namelijk op dat werkgevers er tijdens de re-integratieperiode dus al voor kiezen een werknemer in dienst te houden. Waarom zou dit dan extra moeten worden gestimuleerd met een extra voordeel?*

Het doel van het loonkostenvoordeel (LKV) herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer is om werkgevers te stimuleren mensen met een arbeidsbeperking, specifiek WIA-gerechtigden, in dienst te houden. Dit loonkostenvoordeel wijkt daarmee af van de andere loonkostenvoordelen die werkgevers stimuleren mensen uit bepaalde groepen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt in dienst te nemen. Er zijn de afgelopen jaren verschillende signalen van werkgevers en de uitvoering binnengekomen, waaruit blijkt dat het LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer niet in alle situaties op de beoogde manier werkt. Dat komt omdat de huidige wet bepaalt dat een werkgever die een werknemer met een arbeidshandicap in dienst houdt, alleen een loonkostenvoordeel kan ontvangen als de werknemer eerst recht heeft op een WIA-uitkering en daarna pas gestart is met passend werk. In de praktijk zal echter vaak gedurende de wachttijd, en dus voor het recht op de WIA-uitkering, al sprake zijn van re-integratie en uitvoeren van passende werkzaamheden. Dit is immers ook een van de eisen die de Wet verbetering poortwachter aan een werkgever stelt in het kader van zijn re-integratieplicht en is tevens het doel van de Wet WIA. Aan de voorwaarde dat een werknemer zijn arbeid hervat bij dezelfde werkgever op het moment dat hij de maand voorafgaand al een WIA-uitkering had, wordt in de praktijk dus zelden voldaan. Dit is onwenselijk omdat werkgevers hierdoor niet optimaal worden gestimuleerd om mensen die arbeidsbeperkt zijn geworden in dienst te houden. Om dit knelpunt op te lossen, is onderdeel van het wetsvoorstel om de voorwaarden voor het LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer te verruimen. In de nieuwe vormgeving van dit loonkostenvoordeel heeft een werkgever ook recht op dit loonkostenvoordeel als de werknemer in de wachttijd van de WIA zijn eigen arbeid geheel of gedeeltelijk hervat of geheel of gedeeltelijk in een andere functie bij dezelfde werkgever gaat werken. Het gaat daarmee niet om een extra

voordeel, maar om het regelen dat het loonkostenvoordeel op de juiste manier werkt.

## 8. Ontvangen commentaren en adviezen

### 8.1. Andere knelpunten loonkostenvoordelen

*De leden van de **SGP-fractie** constateren dat het knelpunt van loonkostenvoordelen die stoppen bij wisseling van werkgevers niet wordt geadresseerd met dit voorstel. Waarom niet, zo vragen zij. Er wordt gezocht naar een nieuwe systematiek, in overleg met Belastingdienst en UWV. Wat is de stand van zaken op dit punt, en wanneer verwacht de regering hier duidelijkheid over te geven? Wat zou een nieuwe systematiek voor consequenties kunnen hebben voor de in dit wetsvoorstel voorgestelde maatregelen?*

Het kabinet verkent momenteel een oplossing waardoor het recht op loonkostenvoordeel (LKV) arbeidsgehandicapte werknemer en LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer kan doorlopen bij wisseling van werkgever. Gedacht wordt aan een oplossing voor zowel situaties die zien op overgang van onderneming van de werkgever als de situatie waarin de werknemer wisselt van werkgever. In deze situaties zou de nieuwe werkgever idealiter een loonkostenvoordeel kunnen aanvragen voor de resterende duur van het loonkostenvoordeel. Deze oplossingsrichting heeft geen directe consequenties op de in dit wetsvoorstel voorgestelde maatregelen. Het kabinet zal de Tweede Kamer later dit jaar informeren over de voortgang van deze beoogde oplossing.

### 8.3. Belastingdienst

*De leden van de **SGP-fractie** constateren dat de wet voor de Belastingdienst uitvoerbaar en handhaafbaar is, onder de voorwaarde dat de benodigde capaciteit op het benodigde moment beschikbaar is. Wat houdt dat concreet in, en in hoeverre acht de regering het voldoen aan die voorwaarde haalbaar? Kan inzicht gegeven worden in hoe daarnaar toegewerkt wordt?*

Deze opmerking van de Belastingdienst in de uitvoeringstoets ziet op het afschaffen van het lage-inkomensvoordeel (LIV). Vanaf 2025 hebben werkgevers geen recht meer op LIV. Dat betekent dat in 2026 voor het laatst LIV wordt uitbetaald. De Belastingdienst is van plan in 2031 het LIV definitief uit de systemen van de Belastingdienst te halen. Dit is een omvangrijke maatregel die de benodigde capaciteit kost. Deze capaciteit is ook gereserveerd. Wanneer blijkt dat de Belastingdienst op dat moment toch onvoldoende capaciteit heeft, bijvoorbeeld vanwege onverwachte omvangrijke andere wijzigingen, kan het zo zijn dat de Belastingdienst een jaar later het LIV uit de systemen haalt. Uitstel hiervan heeft geen gevolgen voor werkgevers of werknemers.

### 8.5. Cedris

*De leden van de **SP-fractie** vragen of de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) en Beschut Werk op hetzelfde niveau worden gecompenseerd als dat ze achteruit gaan met het wegvallen van het LIV? Kan de regering dit aantonen met een berekening?*

Sociaal werkbedrijven en andere werkgevers creëren door middel van beschut werkplekken en werkplekken op grond van de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) banen voor mensen met een arbeidsbeperking. Het kabinet hecht daar veel waarde aan. Het kabinet ziet dat door het verdwijnen van het LIV een deel van de middelen waarmee gemeenten

beschut werkplekken en Wsw-werkplekken financieren verdwijnt. Daarom compenseert het kabinet gemeenten voor deze specifieke groepen vanaf 2025 voor het wegvallen van het LIV.

Het bedrag dat gemeenten via het gemeentefonds krijgen wordt per Wsw-plek verhoogd met € 153<sup>44</sup> en het bedrag per beschut werkplek met € 362. Aangezien gemiddeld genomen werkgevers per Wsw'er nu naar schatting voor € 400 aan LIV ontvangen en per beschut werker € 554 vangt deze compensatie dus voor een groot deel de inkomstenderving op. In totaal gaat het om € 12,7 mln. aan compensatie vanaf 2025. Dit bedrag is ten tijde van de uitwerking van het pensioenakkoord vrijgemaakt voor de compensatie, toen werd besloten om het LIV af te schaffen. Destijds was aanneme dat de middelen die zouden vrijkomen door het afschaffen van het LIV voor een deels zouden worden aangewend voor het invoeren van een loonkostenvoordeel voor jongeren met een (potentieel) kwetsbare positie op de arbeidsmarkt (LKV jongeren). Sociaal werkbedrijven zouden deels ook gebruik kunnen maken van het LKV jongeren. In het coalitieakkoord van het kabinet Rutte IV is echter besloten het LKV jongeren niet in te voeren.<sup>45</sup> Volledige compensatie voor het wegvallen van de LIV zou additioneel structureel € 6 mln. kosten. Ik zie de mogelijkheden om hier invulling aan te geven.

De afschaffing van het LIV vindt plaats terwijl sociaal ontwikkelbedrijven voor een grote transformatieopgave staan. De afname van de Wsw-populatie gaat sneller dan verwacht. Hierdoor neemt de rijkssubsidie per Wsw-werknemer jaarlijks toe, maar moeten ontwikkelbedrijven ook sneller reageren op krimp. Tegelijkertijd lukt het sociaal ontwikkelbedrijven nog niet om met beschut werk voldoende omzet te genereren. Dit leidt tot financiële druk bij de ontwikkelbedrijven en hun gemeenten. Het kabinet heeft maatregelen aangekondigd die er financieel of anderszins aan bijdragen dat gemeenten mensen met een arbeidsbeperking zo goed mogelijk kunnen laten meedoen op de arbeidsmarkt. Zo verhoogt het kabinet het budget per baan in beschut werk vanaf 2024 structureel met € 2.157.<sup>46</sup> Om gemeenten en sociaal ontwikkelbedrijven te ondersteunen in de transitie van de Wsw naar de Participatiewet heeft de Minister voor Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen eind 2023 een aantal oplossingsrichtingen gepresenteerd.<sup>47</sup> Dit pakket van beschreven maatregelen kan een eerste stap vormen in de richting van een duurzame infrastructuur van sociale ontwikkelbedrijven. Voor één van de beschreven varianten, variant 2, gelden in de periode van 2025 tot en met 2034 incidentele investeringen van in totaal circa € 330 miljoen. De structurele investeringen bedragen € 35 miljoen vanaf 2035. Besluitvorming over deze maatregelen en de budgettaire inpasbaarheid wordt betrokken bij de voorjaarsbesluitvorming en/of overgelaten aan een nieuw kabinet.

<sup>44</sup> Het bedrag dat gemeenten via het gemeentefonds per Wsw-plek krijgen (€ 153), wijkt af van het bedrag dat is genoemd in de memorie van toelichting (€ 255). In de memorie van toelichting is abusievelijk het verkeerde bedrag genoemd. Het bedrag in de memorie van toelichting is de tegemoetkoming per interne werkplek bij het sociaal ontwikkelbedrijf (interne plaatsing), dus exclusief detacheringen. De sociaal ontwikkelbedrijven krijgen alleen een tegemoetkoming voor interne plaatsingen, omdat zij – als het wetsvoorstel Wet banenafpraak (*Kamerstukken II 2023/24, 36 449*) in werking treedt – voor gedetacheerde Wsw-werknemers gebruik kunnen maken van het loonkostenvoordeel doelgroep banenafpraak. De totale tegemoetkoming voor de Wsw wordt in het gemeentefonds verdeeld over alle banen in de Wsw (interne plaatsingen en detacheringen), waardoor het bedrag aan compensatie per Wsw-plek lager uitkomt dan zoals vermeld in de memorie van toelichting. Het totaalbedrag van € 12,7 mln. dat wordt uitgekeerd aan compensatie blijft echter gelijk. Bij volledige compensatie zou € 240 per Wsw-plek via het gemeentefonds worden uitgekeerd (€ 400 per werkplek interne plaatsing).

<sup>45</sup> *Kamerstukken II 2021/22, 35 788, nr. 77, budgettaire bijlage, p. 4.*

<sup>46</sup> *Kamerstukken II 2022/23, 34 352, nr. 300.*

<sup>47</sup> *Kamerstukken II 2023/24, 34 352, nr. 307.*

Daarnaast is voor 2024 een bedrag van € 63,9 miljoen euro vrijgemaakt voor de infrastructuur van sociaal ontwikkelbedrijven.

*De leden van de **SGP-fractie** lezen dat er nog geen duidelijkheid is over de precieze hoogte van de compensatie. Zij vinden het van belang dat hierover vooraf helderheid wordt geboden. Wat is de stand van zaken op dit punt, en wanneer verwacht de regering duidelijkheid te kunnen bieden over hoe de compensatie eruit komt te zien? Deelt u de mening dat volledige compensatie op zijn plaats is om te voorkomen dat de positie van kwetsbare werknemers verslechtert?*

Het kabinet compenseert gemeenten voor beschut werkplekken en werkplekken op grond van de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) vanaf 2025 voor het wegvallen van het LIV. Het bedrag dat gemeenten via het gemeentefonds krijgen wordt, zoals in de memorie van toelichting bij dit wetsvoorstel opgenomen, per Wsw-plek verhoogd met € 153<sup>48</sup> en het bedrag per beschut werkplek met € 362. Aangezien gemiddeld genomen werkgevers per Wsw'er nu naar schatting voor € 400 aan LIV ontvangen en per beschut werker € 554 vangt deze compensatie dus voor een groot deel de inkomstenderving op. In totaal gaat het om € 12,7 mln. aan compensatie 2025. Dit bedrag is ten tijde van de uitwerking van het pensioenakkoord vrijgemaakt voor de compensatie, toen werd besloten om het LIV af te schaffen. Destijds was aanname dat de middelen die zouden vrijkomen door het afschaffen van het LIV voor een deels zouden worden aangewend voor het invoeren van een loonkostenvoordeel voor jongeren met een (potentieel) kwetsbare positie op de arbeidsmarkt (LKV jongeren). Sociaal werkbedrijven zouden deels ook gebruik kunnen maken van het LKV jongeren. In het coalitieakkoord van het kabinet Rutte IV is echter besloten het LKV jongeren niet in te voeren.<sup>49</sup> Volledige compensatie voor het wegvallen van de LIV zou additioneel structureel € 6 mln. kosten. Ik zie de mogelijkheden om hier invulling aan te geven.

De afschaffing van het LIV vindt plaats terwijl sociaal ontwikkelbedrijven voor een grote transformatieopgave staan. De afname van de Wsw-populatie gaat sneller dan verwacht. Hierdoor neemt de rijkssubsidie per Wsw-werknemer jaarlijks toe, maar moeten ontwikkelbedrijven ook sneller reageren op krimp. Tegelijkertijd lukt het sociaal ontwikkelbedrijven nog niet om met beschut werk voldoende omzet te genereren. Dit leidt tot financiële druk bij de ontwikkelbedrijven en hun gemeenten. Het kabinet heeft maatregelen aangekondigd die er financieel of anderszins aan bijdragen dat gemeenten mensen met een arbeidsbeperking zo goed mogelijk kunnen laten meedoen op de arbeidsmarkt. Zo verhoogt het kabinet het budget per baan in beschut werk vanaf 2024 structureel met € 2.157.<sup>50</sup> Om gemeenten en sociaal ontwikkelbedrijven te ondersteunen in de transitie van de Wsw naar de Participatiewet heeft de Minister voor Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen eind 2023 een aantal oplos-

<sup>48</sup> Het bedrag dat gemeenten via het gemeentefonds per Wsw-plek krijgen (€ 153), wijkt af van het bedrag dat is genoemd in de memorie van toelichting (€ 255). In de memorie van toelichting is abusievelijk het verkeerde bedrag genoemd. Het bedrag in de memorie van toelichting is de tegemoetkoming per interne werkplek bij het sociaal ontwikkelbedrijf (interne plaatsing), dus exclusief detacheringen. De sociaal ontwikkelbedrijven krijgen alleen een tegemoetkoming voor interne plaatsingen, omdat zij – als het wetsvoorstel Wet banenafpraak (Kamerstukken II 2023/24, 36 449) in werking treedt – voor gedetacheerde Wsw-werknemers gebruik kunnen maken van het loonkostenvoordeel doelgroep banenafpraak. De totale tegemoetkoming voor de Wsw wordt in het gemeentefonds verdeeld over alle banen in de Wsw (interne plaatsingen en detacheringen), waardoor het bedrag aan compensatie per Wsw-plek lager uitkomt dan zoals vermeld in de memorie van toelichting. Het totaalbedrag van € 12,7 mln. dat wordt uitgekeerd aan compensatie blijft echter gelijk. Bij volledige compensatie zou € 240 per Wsw-plek via het gemeentefonds worden uitgekeerd (€ 400 per werkplek interne plaatsing).

<sup>49</sup> Kamerstukken II 2021/22, 35 788, nr. 77, budgettaire bijlage, p. 4.

<sup>50</sup> Kamerstukken II 2022/23, 34 352, nr. 300.

singsrichtingen gepresenteerd.<sup>51</sup> Dit pakket van beschreven maatregelen kan een eerste stap vormen in de richting van een duurzame infrastructuur van sociale ontwikkelbedrijven. Voor één van de beschreven varianten, variant 2, gelden in de periode van 2025 tot en met 2034 incidentele investeringen van in totaal circa € 330 miljoen. De structurele investeringen bedragen € 35 miljoen vanaf 2035. Besluitvorming over deze maatregelen en de budgettaire inpasbaarheid wordt betrokken bij de voorjaarsbesluitvorming en/of overgelaten aan een nieuw kabinet. Daarnaast is voor 2024 een bedrag van € 63,9 miljoen euro vrijgemaakt voor de infrastructuur van sociaal ontwikkelbedrijven.

*De leden van de SGP-fractie lezen dat de regering vindt dat het fundamentele gesprek over vereenvoudiging van het stelsel wenselijk is. Echter, de regering doet op dit moment geen concrete voorstellen daarvoor. Wat betekent de wens van vereenvoudiging voor dit wetsvoorstel, volgens de regering? Welke mogelijkheden ziet zij om hieraan tegemoet te komen, op de korte en lange termijn? Hoe wil zij invulling geven aan deze (verdere) vereenvoudiging?*

Het kabinet vindt inderdaad dat een vereenvoudiging van het stelsel wenselijk is. Op verschillende terreinen worden hiertoe stappen gezet. Dat geldt ook voor de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl). Het afschaffen van het lage-inkomensvoordeel (LIV) en de stapsgewijze afschaffing van het LKV oudere werknemer betreft een vermindering van het aantal regelingen, waardoor het stelsel eenvoudiger wordt. Daarnaast is in het wetsvoorstel Wet Banenafpraak een aantal maatregelen opgenomen om specifiek het LKV doelgroep banenafpraak te vereenvoudigen.<sup>52</sup> Het gaat om het afschaffen van het doelgroepverklaring voor het aanvragen van het LKV doelgroep banenafpraak en het structureel maken van het LKV doelgroep banenafpraak. Ook wordt de doelgroep van het LKV doelgroep banenafpraak gelijkgetrokken met de doelgroep van de banenafpraak. Deze maatregelen dragen op korte termijn ook bij aan een vereenvoudiging van de Wtl en zorgen voor een substantiële vermindering van de administratieve lasten voor werkgevers. Daarnaast is en blijft het kabinet met werkgevers, werknemers, UWV en Belastingdienst in gesprek om te bezien welke aanvullende vereenvoudigen binnen de Wtl wenselijk en haalbaar zijn voor de langere termijn.

## 9. Overig

*De leden van de BBB-fractie hebben ook kennis genomen van het voorstel om de LKV voor oudere werknemers af te schaffen per 01-01-26. De leden vinden deze regeling fundamenteel anders dan de LIV omdat oudere werknemers veel minder de kans hebben zich verder te ontwikkelen en te laten omscholen. Daarnaast neemt het aandeel ouderen in onze samenleving de komende jaren fors toe en is het daarom niet het moment om specifiek deze regeling aan te pakken.*

*Deze leden vragen of de regering een alternatieve regeling voor ouderen verder kan uitwerken, en in dit wetsvoorstel verder in kan gaan op de kwetsbare positie van ouderen op de arbeidsmarkt en daarin ook enkele beleidsopties kan aanreiken.*

Het kabinet vindt het belangrijk dat iedereen volwaardig en duurzaam mee kan doen op de arbeidsmarkt. Dat geldt ook voor ouderen op het arbeidsmarkt. Het kabinet hecht er veel waarde aan om de arbeidsparticipatie van ouderen te vergroten.

<sup>51</sup> Kamerstukken II 2023/24, 34 352, nr. 307.

<sup>52</sup> Wetsvoorstel Wet banenafpraak (Kamerstukken II 2023/24, 36 449).

Vanwege de beperkte doeltreffendheid van het LKV oudere werknemer heeft de regering besloten dit loonkostenvoordeel af te schaffen. Uit een evaluatie blijkt dat het LKV oudere werknemer slechts zeer beperkt bijdraagt aan de arbeidsmarktkansen voor senioren.<sup>53</sup> Het instrument is daardoor ondoelmatig. Het kabinet blijft zich echter op andere manieren inspannen om de arbeidsdeelname van senioren te vergroten. Dat doet het kabinet onder anderen door de seniorenkansenvisie.<sup>54</sup> In de seniorenkansenvisie richt het kabinet zich op de groep 55-plussers en werknemer die doorwerken na AOW-leeftijd op de arbeidsmarkt. Gelukkig gaat het steeds beter met de arbeidsparticipatie van 55-plussers. In januari 2024 heb ik de Tweede Kamer een brief<sup>55</sup> gestuurd met de voortgang van de seniorenkansenvisie. In de seniorenkansenvisie wordt samen met diverse partijen waaronder uitvoeringsorganisaties, belangenorganisaties, werkgevers en 55-plussers maatregelen ingezet om de baankansen voor werkzoekende 55-plussers te vergroten. Zo is er meer hulp beschikbaar via UWV bij de zoektocht aan werk. Denk aan coachingsgesprekken en online trainingen. Ook loopt er een project waarbij werkzoekende 55-plussers voor een sollicitatieprocedure een assessment kunnen laten doen. Dit moet voorkomen dat zij worden afgewezen voordat ze zichzelf goed hebben kunnen presenteren. Voor 55-plussers zijn er daarnaast ook regelingen beschikbaar als het gaat om leven lang ontwikkelen, zoals de MDIEU en SLIM-subsidie.

Onderdeel van de seniorenkansenvisie is daarnaast een brede praktijkverkenning waaruit enkele beleidsopties moeten komen. In deze verkenning is de expertise en ervaring van 55-plussers en partners opgehaald in onder andere een aantal bijeenkomsten. Uiterlijk het tweede kwartaal van 2024 volgt er een analyse van de opbrengst uit deze bijeenkomsten en de te nemen vervolgstappen en wil het kabinet bezien of er beleidsopties kunnen worden uitgewerkt. Te denken valt aan de behoefte aan ondersteuning van 55-plussers bij het vinden en behouden van een nieuwe baan, oriëntatie op de arbeidsmarkt in andere sector(en) en bijdragen aan positieve beeldvorming van de 55-plusser.

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

---

<sup>53</sup> Evaluatie loonkostenvoordelen, *SEO Economisch Onderzoek 2022*, bijlage bij *Kamerstukken II 2022/23*, 34 352, nr. 257.

<sup>54</sup> *Kamerstukken II 2022/23*, 29 544, nr. 1159.

<sup>55</sup> *Kamerstukken II 2023/24*, 29 544, nr. 1231.