

Vergaderjaar 2015–2016

34 304

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

Nr. 6

NOTA NAAR AANLEIDING VAN HET VERSLAG

Ontvangen 20 oktober 2015

Inhoudsopgave

1. Inleiding	2
2. Algemeen	2
3. Achtergrond en ontstaansgrond Wtl	6
3.1. Uitgangspunten nieuwe instrument en inpassing LIV	6
3.2. Samenwerking Belastingdienst en UWV – in de uitvoering samen optrekken	6
4. Vormgeving tegemoetkomingen loondomein waaronder samenloop en overgangsrecht	7
4.1. Verstrekking vooraankondiging door het UWV	9
5. Lage-inkomensvoordeel (LIV)	9
5.1. Gerichte lastenverlichting aan de onderkant van de arbeidsmarkt	11
5.2. Vormgeving van het LIV	13
5.3. Ondergrens	17
5.4. Bedrag per uur	19
5.5. Geen ondergrens voor de leeftijd, wel de AOW-leeftijd als bovengrens	19
6. Loonkostenvoordeel ter vervanging van de premiekortingen (LKV)	21
6.1. Doelgroepverklaring	22
6.2. Premievrijstelling marginale arbeid past niet in kabinetsbeleid	23
6.3. Samenhang met wetsvoorstel Harmonisatie instrumenten arbeidsbeprekten	23
7. Budgettering van de uitgaven	24
8. EU-aspecten	26
9. Uitvoeringsaspecten algemeen	27
9.1. Uitvoeringsaspecten Belastingdienst	28
9.2. Uitvoeringsaspecten UWV	28
10. Gevolgen voor bedrijfsleven en burgers	29
11. Overig	29

1. Inleiding

Het kabinet heeft met interesse kennisgenomen van de vragen en opmerkingen van de leden van de fracties van de VVD, de PvdA, de SP, het CDA, de PVV, D66 en de ChristenUnie. De beantwoording van de vragen geschiedt mede namens de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Hierna wordt bij de beantwoording van de vragen zo veel mogelijk de volgorde van het verslag aangehouden, met dien verstande dat gelijklopende of in elkaars verlengde liggende vragen tezamen zijn beantwoord.

De leden van de fracties van het CDA en de ChristenUnie hebben gevraagd integraal te reageren op het commentaar van de Nederlandse Orde van Belastingadviseurs (NOB) op het voorliggende wetsvoorstel Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl). Daarnaast is gevraagd om op bepaalde onderdelen van dit commentaar te reageren. In de antwoorden op de vragen van de leden van de diverse fracties is de reactie op het commentaar van de NOB meegenomen.

2. Algemeen

De leden van de fractie van het CDA vragen naar een uitleg over de knelpunten van de huidige premiekortingen en waarom deze zich bij de voorgestelde loonkostenvoordelen (LKV's) niet voordoen. De complexiteit van de huidige premiekortingen voor de werkgever is gelegen in het feit dat de werkgever zelf het recht op de premiekorting en de duur ervan moet vaststellen en vervolgens ingewikkelde berekeningen moet maken omtrent de hoogte van de korting. De uitkomst daarvan verwerkt hij zelf in de loonaangifte. Bij de voorgestelde LKV's hoeft de werkgever niet zelf het recht vast te stellen en te berekenen. De werkgever mag alleen een vinkje zetten indien hij een geldige doelgroepverklaring heeft. De complexiteit van de huidige premiekortingen voor de Belastingdienst hangt samen met het feit dat de juistheid van de toepassing alleen vast te stellen is bij onderzoek in de loonadministratie van de werkgever en bij twijfel over de juistheid van de doelgroepverklaring – die ook thans veelal als voorwaarde geldt – moet hij contact opnemen met de instantie die verantwoordelijk is voor de afgifte van deze verklaring. Die verantwoordelijkheid blijft ook na de inwerkingtreding van de LKV's bij de instelling liggen die de doelgroepverklaring afgeeft. Daarentegen is het bij de voorgestelde LKV's niet meer nodig om voor de vaststelling van de juistheid onderzoek te doen in de loonadministratie bij de werkgever maar is sprake van een geautomatiseerd proces, waarbij de juistheid van de aanvraag (het vinkje) voor de toekenning getoetst wordt aan de geldigheid van de afgegeven doelgroepverklaring. De fraudebestendigheid neemt hierdoor aanzienlijk toe omdat er steeds sprake is van controle vooraf en wel direct bij de toekenning van het LKV. Tot slot wordt met de LKV's de verzilveringsproblematiek opgelost zoals die zich voordoet bij de huidige premiekortingen. Verzilveringsproblematiek is onlosmakelijk verbonden met de keuze voor een fiscaal instrument zoals vermindering op afdracht. Ongeacht of sprake is van afdracht van belasting of premies kan zo'n fiscaal instrument niet verder gaan dan het af te dragen bedrag, ofwel niet verder dan nihil. Bij de LKV's overeenkomstig het voorliggende wetsvoorstel is geen sprake van vermindering op afdracht, maar van een rechtstreekse uitbetaling die bovendien in beginsel geheel los staat van betaalde premies of andere afdrachten.

De leden van de fractie van het CDA vragen naar het doel van het lage-inkomensvoordeel (LIV) en de LKV's. Het voorliggende wetsvoorstel bevat verschillende tegemoetkomingen aan werkgevers in de loonkosten

van die werkgevers voor verschillende specifieke groepen werknemers. Het kabinet is van mening dat deze specifieke vormgeving wenselijk is zodat mensen die moeilijker aan het werk komen meer kans hebben op een baan. Een inclusieve arbeidsmarkt waar ouderen, langdurig werklozen en mensen met een arbeidsbeperking makkelijker toegang toe hebben is voor deze mensen van belang. De verschillende instrumenten (huidige premiekortingen) worden meer met elkaar in lijn gebracht en volgens een nieuwe systematiek uitgevoerd (LKV's) en er wordt met dit wetsvoorstel een instrument toegevoegd (LIV).

Het doel van de LKV's is met name om werkgevers te bewegen mensen uit een specifieke doelgroep (ouderen of arbeidsgehandicapten) in dienst te nemen. De doelstellingen van de premiekortingen zijn door omvorming naar LKV's niet gewijzigd. Het LIV is bedoeld om mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt een grotere kans op werk te geven of om hun werk te behouden. Voor het bepalen van het LIV wordt aangesloten bij de hoogte van het loon. Het kabinet heeft de ambitie om de kansen op een baan en werkzekerheid voor eenieder te vergroten en heeft daarbij bijzondere aandacht voor mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt en voor enkele specifieke groepen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt.

De leden van de fractie van het CDA vragen of er ook constructies kunnen ontstaan om snel een paar duizend euro van de overheid te ontvangen. Zij wijzen daarbij op de mogelijkheid de echtgenoot van de directeur-groootaandeelhouder (dga) tegen het wettelijk minimumloon (WML) op de loonlijst te plaatsen. Het kabinet is daar niet zo bang voor. De gebruikelijkloonregeling is namelijk niet alleen van toepassing op de dga zelf maar ook op de werknemer waarvan de partner dga is. Uitgangspunt is dat als loon € 44.000 (2015) in aanmerking genomen moet worden tenzij aannemelijk wordt gemaakt dat dit te veel is.

Meer in het algemeen vragen de leden van de fractie van het CDA of bij het LIV sprake is van een enorme deadweight loss. Deadweight loss is nooit helemaal uit te sluiten. Doel van het LIV is met name om de lasten op arbeid aan de onderkant van de arbeidsmarkt te verlagen. Daarmee beoogt het kabinet de kansen op een baan en werkzekerheid voor mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt te bevorderen. Het kabinet heeft er daarbij voor gekozen het LIV zo gericht mogelijk in te zetten en tegelijk de eenvoud voor de uitvoering te behouden. Om de deadweight loss te beperken is het LIV in de eerste plaats gericht op substantiële banen. Het kabinet vindt het namelijk van groot belang dat het LIV eraan bijdraagt dat mensen een baan vinden waarin zij in hun eigen bestaan kunnen voorzien en voldoende kansen krijgen om ervaring op te doen. Dit betekent dat het moet gaan om banen van ten minste 24 uur per week (1.248 uur op jaarbasis). Daarnaast is het LIV gericht op het uurloon en niet, zoals in het verleden bij de specifieke afdrachtkorting lage lonen (SPAK) het geval was, op het maandloon. Hierdoor komen de middelen gericht ten goede aan werkgevers met mensen in de onderste (uur)loonschalen.

De leden van de fractie van het CDA vragen of bij het LIV rekening is gehouden met verdringingseffecten. De leden van de fractie van de PvdA vragen welke grenseffecten worden verwacht net boven de 120% WML. Er is weliswaar voor twee treden gekozen, maar dat neemt, zo menen de leden van de laatstgenoemde fractie, de grenseffecten niet compleet weg. Om de grenseffecten te beperken is ervoor gekozen om het LIV geleidelijk af te bouwen van € 2.000 voor lonen tussen 100% en 110% van het WML naar € 1.000 voor lonen tussen 110% en 120% van het WML. Daarnaast is bij het bepalen van de grenzen rekening gehouden met het feit dat de doorgroei in de onderste loonschaal gemiddeld op 16% en maximaal 23% ligt, afhankelijk van de startleeftijd. De jaarlijkse stijging van het loon leidt

er dus niet automatisch toe dat werkgevers van werknemers in de onderste loonschaal uit het bereik van het LIV geraken. Bovendien worden de uurbedragen van de bandbreedte jaarlijks geïndexeerd overeenkomstig de wijzigingen in het WML. Het kabinet is daarnaast van mening dat gedragseffecten, rond welke beleidsmatige grens dan ook, niet zijn uit te sluiten. Tegelijkertijd moet ook niet uit het oog worden verloren dat aan het ontslaan van werknemers om vervolgens andere werknemers aan te nemen – een mogelijk gedragseffect om maximaal van het LIV te kunnen blijven profiteren – ook kosten zijn verbonden. Tijdens een dienstverband investeren werkgevers namelijk in bedrijfsspecifieke kennis en vaardigheden van het personeel, zowel door het volgen van formele scholing als het informeel leren op de werkvloer. Nieuwe medewerkers beschikken niet over deze kennis en vaardigheden en dit vergt daarom enige inwerktijd. De inwerktijd gaat doorgaans gepaard met kosten voor de werkgever, omdat nieuwe werknemers nog niet volledig productief ingezet kunnen worden. Het is daarom lang niet altijd rendabel voor werkgevers om personeel te ontslaan en nieuw personeel in dienst te nemen enkel omdat de loonkosten lager liggen. Mede hierom is het kabinet van mening dat ook eventuele verdringingseffecten beperkt zullen zijn.

De leden van de fractie van het CDA vragen of een girale kasstroom nodig is om de werkgeverslasten te verlagen. Ook vragen de leden van deze fractie of het niet veel eenvoudiger is om de werkgeverspremies gericht te verlagen. Uit verkenningen is gebleken dat instrumenten in de heffings sfeer om werkgeverslasten te beperken gepaard gaan met grote administratieve lasten (verzwaringen). In de afgelopen jaren zijn juist op dit punt stappen gezet om deze lasten te beperken. Het kabinet geeft met het LIV uitwerking aan de ambitie om de lasten op arbeid met name aan de onderkant van de arbeidsmarkt te verlagen. Een rol voor de werkgeverspremies als vehikel ligt hierbij niet voor de hand. Daarvoor zijn drie redenen. Allereerst omdat een eenvoudige verlaging van de werkgeverspremies niet uitsluitend gericht is op lage lonen. Deze raakt immers ook aan de lonen boven de 120% van het WML. Terwijl de doelstelling van dit kabinet juist is om de loonkosten voor werkgevers van specifieke groepen werknemers te verlagen. Voorts is het alternatief, herinvoering van een franchise, niet opportuun, omdat dat de invoering van het uniform loonbegrip per 2013 op dat punt ongedaan zou maken. Bovendien is gebleken dat kleine werkgevers dikwijls een verzilveringsprobleem hebben omdat bij een gering aantal werknemers de werkgeverspremies lager zijn dan de gewenste lastenverlichting. Het oplossen van dit verzilveringsprobleem is één van de doelstellingen geweest bij de voorgestelde vormgeving.

De leden van de fractie van het CDA vragen of het kabinet heeft overwogen loondispensatie mogelijk te maken voor gemeentes voor de groep bijstandsgerechtigden en of dit meer of minder effect zou hebben dan het LIV. Het kabinet heeft niet overwogen om loondispensatie mogelijk te maken voor gemeentes en ziet daarvoor ook geen aanleiding. Met de Wtl is expliciet beoogd om de vraagkant van de arbeidsmarkt te stimuleren. Over de inzet van loonkostensubsidie enerzijds en loondispensatie anderzijds bij gemeentes heeft de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de Kamer eerder geïnformeerd bij brief van 25 november 2014.¹ De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft onlangs toegezegd de Kamer in november te zullen informeren over de voortgang en planning van het brede vergelijkende onderzoek naar de effectiviteit van loonkostensubsidie en loondispensatie

¹ Kamerstukken II, 2014/15, 33 161, nr. 196.

naar aanleiding van de motie-Van Weyenberg/Heerma.² Uw Kamer heeft verzocht om dit onderzoek binnen drie jaar na de invoering van de Participatiewet af te ronden.

De leden van de fractie van het CDA vragen waarom niet is gekozen voor een eenvoudiger alternatief en denken daarbij bijvoorbeeld aan het tevens verrekenen met andere belastingen of premies dan alleen premies werkgeversverzekeringen. De leden van deze fractie vragen of dit is overwogen. Naar aanleiding van de toezegging van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bij de behandeling van de begroting van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op 4 december 2014 is een verkenning uitgevoerd naar verzilveringsmogelijkheden. Over de mogelijkheden de verzilveringsproblematiek weg te nemen is gerapporteerd aan uw Kamer in de brief van 6 februari 2015 van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.³ Uit deze verkenning is gebleken dat binnen het systeem van premiekortingen de mogelijkheden om de verzilveringsproblematiek verder te beperken zijn uitgeput. Vervolgens is bevestigd dat er binnen het huidige instrumentarium van de afdrachtverminderingen via de loonaangifte, mogelijkheden zijn om ook kleine werkgevers volledig te laten profiteren van een premiekorting. Die bleken er niet te zijn. Op de vraag van de leden van de fractie van het CDA of verrekening met premies of andere belastingen is overwogen kan ik dan ook bevestigend antwoorden. Een bredere grondslag beperkt weliswaar het verzilveringsprobleem maar kan het niet geheel wegnemen. Een technische omvorming van premiekortingen naar een afdrachtvermindering met de bredere grondslag van de afdracht van loonheffingen past ook niet binnen het streven van de Belastingdienst naar complexiteitsreductie en het robuuster maken van de werkprocessen, zoals dat is opgenomen in de «Brede agenda» van de Belastingdienst.⁴ Bij deze periodieke verrekening zou namelijk in verband met de begrotingsregels per tijdvak vastgesteld moeten worden in welke mate de korting in mindering komt op een fonds en in welke mate in mindering op de algemene middelen. Verdergaande verrekening met andere belastingmiddelen zou de complexiteit van deze toerekening nog verder vergroten. De leden van de fractie van het CDA wijzen hierbij op het frauderisico bij deze omvangrijke subsidies. Juist om te voorkomen dat een uitbetaling los staat van verschuldigde belasting of premies is in het wetsvoorstel een bepaling opgenomen die het mogelijk maakt uit te betalen bedragen te verrekenen met openstaande belastingschulden, zoals dat ook bij andere uitbetalingen geschiedt. Daarom heeft het kabinet gekozen voor een instrument buiten de loonaangifte om. Langs deze niet-fiscale weg wordt de verzilveringsproblematiek geheel weggenomen.

Voorts vragen de leden van de fractie van het CDA op welke wijze de samenloop van de afdrachtvermindering S&O en de LKV's is geregeld. De afdrachtvermindering S&O en de LKV's staan los van elkaar, zowel qua vormgeving van het instrument als qua beleidsdoelstelling. Er is daarom geen maatregel opgenomen in het wetsvoorstel Wtl om samenloop met de afdrachtvermindering S&O tegen te gaan.

De leden van de fractie van de PVV vragen of het klopt dat de maatregelen in dit wetsvoorstel het evenbeeld zijn van de in 1996 ingevoerde en in 2006 afgeschafte SPAK wegens gebrek aan effectiviteit. Er is zeker gelijkenis met de SPAK, beide richten zich op de onderkant van de arbeidsmarkt. Een reden om de SPAK af te schaffen was een accentverschuiving van stimulering van de arbeidsvraag naar de stimulering van

² Kamerstukken II, 2014/15, 33 161, nr. 174.

³ Kamerstukken II, 2014/15, 29 544, nr. 588.

⁴ Kamerstukken II, 2014/15, 31 066, nr. 201.

arbeidsaanbod. Het kabinet blijft met de overige maatregelen uit het zogenoemde vijf miljard pakket ook nu nog inzetten op het lonender maken van werk en stimuleert daarmee tevens het arbeidsaanbod.⁵ Tegelijkertijd is het kabinet van mening dat het wenselijk is om specifiek aan de onderkant van de arbeidsmarkt om gericht de vraag naar arbeid te stimuleren. Het kabinet kiest daarom voor een gerichte stimulering van de vraag naar arbeid aan de onderkant van de arbeidsmarkt in combinatie met een breed palet aan maatregelen om werken lonender te maken.

3. Achtergrond en ontstaansgrond Wtl

3.1. Uitgangspunten nieuwe instrument en inpassing LIV

De leden van de fractie van de ChristenUnie vragen in hoeverre aan de uitgangspunten van het nieuwe instrument een evaluatie van de premiekortingsregelingen ten grondslag ligt en wat de uitkomsten hiervan dan zijn. In dat kader vragen de leden van de fractie van het CDA naar het beperkte gebruik van de premiekortingen onder kleine werkgevers. Ook de leden van de fractie van de PvdA vragen naar de achtergrond dat kleine werkgevers nu geen beroep doen op de regeling van premiekortingen en willen weten hoe in het voorliggende voorstel met deze uitdagingen omgegaan wordt. Het kabinet onderkent dat naast de verzilveringsproblematiek, ook onbekendheid met de regeling en mogelijk complexiteit van de huidige premiekortingsregeling debet kunnen zijn aan het relatief geringe gebruik door kleine bedrijven.

Ook zonder evaluatie is duidelijk dat er bij de premiekortingsregelingen sprake is van verzilveringsproblematiek voor kleine werkgevers. Voorts is duidelijk dat de berekening van de hoogte van de premiekorting ingewikkeld is, in het bijzonder waar sprake is van gebroken jaren en bij deeltijdbanen. Deze berekening dient de werkgever thans zelf te maken. Om deze redenen zet het kabinet de huidige premiekortingen om naar LKV's. In de nieuwe systematiek van de LKV's wordt de werkgever verlost van zowel de verzilveringsproblematiek als de berekening. De berekening zal voortaan worden uitgevoerd door het UWV. Beide aspecten kunnen thans een drempel zijn om de premiekorting toe te passen, en kunnen mogelijk verklaren waarom kleine werkgevers relatief weinig gebruik maken van de premiekortingen. Het kabinet verwacht dat naast het oplossen van de verzilveringsproblematiek ook het feit dat werkgevers in de nieuwe systematiek niet meer zelf de berekening hoeven te maken ertoe zal leiden dat kleine ondernemers meer gebruik zullen gaan maken van deze nieuwe regeling. Bovendien zal er voor werkgevers een regelhulp beschikbaar komen met ingang van januari 2016, waardoor het gemak en de bekendheid van de regeling naar verwachting zullen worden vergroot. Regelhulpen zijn handige digitale hulpmiddelen die de ondernemer helder aangeven welke regels op hem van toepassing zijn. De ondernemer vult online een vragenlijst in, bijvoorbeeld over de kenmerken van de werknemer. Het resultaat is een lijst met instrumenten (premiëkorting, LKV of LIV) die op deze werknemer van toepassing zijn. De regelhulp licht ook relevante wet- en regelgeving toe.

3.2. Samenwerking Belastingdienst en UWV – in de uitvoering samen optrekken

De leden van de fractie van de SP vragen naar de samenwerking tussen de Belastingdienst en het UWV op het punt van herziening bij bezwaar en beroep. Uit de gebruikelijke, in dit wetsvoorstel nogmaals vastgelegde, taakverdeling tussen het UWV en de Belastingdienst volgt dat de

⁵ Kamerstukken II 2014/15, 32 140, nr. 14.

Belastingdienst het loket is dat het bezwaar ontvangt. Vervolgens beoordeelt het UWV het bestreden element of elementen en maakt – indien nodig – een nieuwe berekening. Daarna doet de Belastingdienst op basis van die informatie uitspraak op bezwaar. Bij beroep wordt een vergelijkbare taakverdeling gevolgd. Het is dus de Belastingdienst die de formele kant van de bezwaar- en beroepsprocedure vervult, (mede) op basis van de inbreng van het UWV.

De leden van de fractie van het CDA vrezen dat voor het verkrijgen van een LKV sprake is van een bureaucratie aan formulieren, verklaringen, verzoeken, beoordelingen, vooraankondigingen, overzichten, correctieberichten en beschikkingen en dat deze bureaucratie werkgevers ontmoedigt ouderen of arbeidsgehandicapten in dienst te nemen. Het kabinet begrijpt de vrees van deze leden niet. Zoals in eerdere antwoorden in deze nota en ook in de memorie van toelichting op het wetsvoorstel is aangegeven, wordt het voor de werkgever juist aanzienlijk eenvoudiger. De (nieuwe) vooraankondiging vormt juist een service aan de werkgever om te controleren of de gegevens zoals hij die in de loonaangiften in de loop van het jaar heeft opgenomen en op basis waarvan het UWV het recht en de hoogte van het LKV vaststelt en berekent, wel kloppen. Het vormt ook een signaal naar de werkgever ingeval hij meent recht te hebben op een LKV maar de gegevens op het overzicht ontbreken. Met een correctiebericht op de loonaangifte kan de werkgever dan alsnog de juiste gegevens aanleveren. Voor werkgevers komt de administratieve lastenverlichting van dit wetsvoorstel neer op € 4 miljoen structureel.

4. Vormgeving tegemoetkomingen loondomein waaronder samenloop en overgangsrecht

De leden van de fractie van de PvdA vragen wat de keuze voor uitkering achteraf betekent voor de effectiviteit van de regeling. Tevens vragen deze leden hoe werkgevers tegenover deze «voorfinanciering» staan. Ook de leden van de fractie van de ChristenUnie vragen naar de effecten van betaling jaarlijks achteraf. De leden van de fractie van de PVV vragen of het klopt dat de premiekortingen door de werkgever zelf werden verrekend met de premies werknemersverzekeringen in het jaar zelf en dat de tegemoetkomingen uit de Wtl worden uitbetaald in het volgende kalenderjaar, nadat is gecontroleerd of is voldaan aan de tegemoetkomingen. Ook de leden van de fractie van D66 vragen naar de achtergrond van de uitbetaling op jaarbasis. Ook vragen deze leden in te gaan op het effect van het gebruik van de ex-post financiering, bijvoorbeeld op basis van wetenschappelijk onderzoek of door ervaringen met andere regelingen.

Het is juist dat in de huidige systematiek de premiekorting periodiek wordt verrekend bij de voldoening van de premies voor de werknemersverzekeringen via de loonaangifte, terwijl de tegemoetkomingen uit de Wtl jaarlijks achteraf worden vastgesteld en uitbetaald.

Het kabinet heeft in de vormgeving van de tegemoetkomingen een afweging moeten maken tussen enerzijds het belang van een eenvoudige en fraudebestendige uitvoering en anderzijds een snelle uitkering. Het kabinet snapt dat werkgevers liever eerder dan later een tegemoetkoming ontvangen, maar hecht sterk aan fraudebestendigheid van regelgeving. Hierbij speelt de eis van geautomatiseerde verwerking en controleerbaarheid een grote rol. Door het wisselend beeld gedurende een kalenderjaar van kernelementen als loonhoogte en verloonde uren, is dit niet geschikt voor periodieke geautomatiseerde verwerking. Daar komt bij dat door de gemaakte keuzes de administratieve lasten voor de werkgevers dalen en de kans op onvolkomenheden en correcties achteraf aanzienlijk kleiner is. Daarom wordt het uitgangspunt in de nieuwe systematiek: eerst controleren en dan pas uitbetalen. De tegemoetko-

mingen worden daarom niet langer verrekend met de verschuldigde premies voor de werknemersverzekeringen, maar in het jaar volgend op het kalenderjaar waar de tegemoetkoming betrekking op heeft door de Belastingdienst uitbetaald op basis van gegevens in de polisadministratie en bij de overheid beschikbare informatie over de doelgroep. Deze systematiek maakt de regeling beter handhaafbaar. Op deze wijze ontstaat een controlemoment voorafgaand aan de vaststelling van de tegemoetkoming. Een gevolg van deze uitbetaling op basis van de vaststelling brengt met zich mee dat de werkgevers op de uitbetaling moeten wachten tot na afloop van het kalenderjaar. Dit maakt de regeling niet per definitie minder effectief, want de uitbetaling van een groot bedrag in één keer maakt de financiële prikkel veel zichtbaarder dan een verrekening met de af te dragen premies in twaalf of dertien keer. Op het punt van verstrekken van subsidies en tegemoetkomingen is uiteraard al veel ervaring opgedaan. Veel van dit soort tegemoetkomingen worden achteraf verstrekt, ook al omdat het om voorwaardelijke regelingen gaat, waarvan het recht en of de hoogte pas na afloop vast komen te staan. Aan betaling vooraf kleven risico's die het gevolg zijn van het gebruik van een voorschotmethode. De nadelen daarvan zijn in deze nota reeds toegelicht.

De leden van de fractie van de PvdA vragen ook of het waarschijnlijk is dat werkgevers af zullen zien van het in dienst nemen van werknemers vanwege het feit dat zij de tegemoetkoming moeten «voorfinancieren». Ook de leden van de fracties van de PVV en D66 vragen of dit «voorfinancieren» een negatief effect heeft op het gebruik om daadwerkelijk die specifieke werknemers in dienst te nemen. Daarbij wijzen de leden van de fractie van de PVV meer specifiek naar de bereidheid van kleinere ondernemingen. Naar verwachting heeft het voorfinancieren geen invloed op het gebruik. Het kabinet gaat ervan uit dat voor een werkgever de hoogte van de tegemoetkoming voldoende stimulans is om mensen uit de doelgroepen in dienst te nemen. De financiële prikkel is door een uitbetaling in één keer immers veel zichtbaarder dan maandelijke verrekening met de loonheffingen. Bovendien is het aannemelijk dat kleine bedrijven de voorkeur geven aan bijvoorbeeld € 6.000 achteraf dan een mogelijk veel lager bedrag nu als gevolg van de verzilveringsproblematiek.

Voorts vragen de leden van de fractie van de PvdA in dit kader of het denkbaar is na het eerste jaar de tegemoetkoming wel direct aan werkgevers over te maken. Ook vragen deze leden of het nog voor de hand ligt om bij de beoordeling of een voorschotmethode denkbaar is verschil te maken tussen LIV en LKV. Een voorschotmethode zou het eenvoudige, robuuste en fraudebestendige karakter aan de regelingen ontnemen. In de eerdergenoemde verkenning is een voorschotmethode voor LKV's onderzocht. Een voorschotsystematiek zou de complexiteit van de processen bij het UWV en de Belastingdienst aanzienlijk verzwaren – ook al vanwege samenloopaspecten – en is daarom ongewenst. Wat betreft het LIV is een voorschotmethode niet realistisch. Immers, gedurende het jaar is onzeker of een werknemer het vereiste aantal verloonde uren gaat realiseren. Ervaringen van de Belastingdienst met bijvoorbeeld de voorschotmethode bij toeslagen leert dat slechts een beperkt gedeelte van de voorlopige uitkeringen achteraf juist blijkt.

De leden van de fractie van de SP vragen waarom is gekozen voor een inwerkingtreding bij koninklijk besluit dan wel per 1 januari 2018. Uit oogpunt van uitvoerbaarheid is de beoogde datum van inwerkingtreding voor het LIV 1 januari 2017 en voor de LKV's 1 januari 2018.

4.1. Verstreking vooraankondiging door het UWV

De leden van de fractie van het CDA vragen naar de uitvoerbaarheid, in het bijzonder door het UWV. Ook vragen zij of het UWV meer capaciteit en middelen krijgt om de nieuwe taken uit te voeren en hoe het UWV zich hierop voorbereid. Het UWV is ook bij de huidige premiekortingen verantwoordelijk voor het afgeven van de doelgroepverklaringen, dit deel van het proces is voor het UWV dus niet nieuw. Het aantal aanvragen zal wel toenemen omdat een doelgroepverklaring met de invoering van de Wtl verplicht wordt voor alle LKV's. Bij de invoering van de wet zal het UWV uiteraard aandacht besteden aan het instrueren van de betreffende medewerkers. De informatie die nodig is voor het afgeven van de doelgroepverklaring is voor het grootste gedeelte al beschikbaar in de systemen van het UWV. Indien het LKV betrekking heeft op een uitkering van de gemeente, zal het UWV deze informatie ontvangen van gemeenten. Mogelijk kan een deel van de doelgroepverklaringen in de toekomst geautomatiseerd en digitaal worden afgegeven. De mogelijkheden en kosten hiervoor worden in de aanvullende uitvoeringstoets opgenomen.

Een belangrijk nieuw onderdeel voor het UWV in dit proces is het berekenen van de LKV's en het LIV, en de informatie die over de uitbetaling daarvan moet worden uitgewisseld met de Belastingdienst. Hiervoor zijn gezamenlijke uitgangspunten opgesteld, waarvan de gevolgen voor de incidentele en structurele kosten in de aanvullende uitvoeringstoets zullen worden opgenomen. Op basis van reeds beschikbare informatie van de werkgever stelt het UWV recht, hoogte en duur van de LKV's en het LIV vast. Ook zal het UWV de Belastingdienst ondersteunen bij de afhandeling van herzieningen en bezwaren, zoals thans ook bij de berekening van de gedifferentieerde premie het geval is. De extra taken maken het nodig een rekenmodule te bouwen en extra capaciteit beschikbaar te stellen voor de afhandeling van vragen, aanvragen en eventuele bezwaar- en beroepsprocedures. Het UWV zal voor de uitvoering van deze taken incidenteel en structureel aanvullend budget ontvangen.

5. Lage-inkomensvoordeel (LIV)

De leden van de fractie van de ChristenUnie vragen om een nadere toelichting op de afbakening van de groep van werknemers met een loon tussen 100% en 120% van het WML waarvoor het LIV gaat gelden. Ook willen de leden van deze fractie weten binnen welke sectoren het kabinet de positie van mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt wil versterken. Het LIV is gericht op het bevorderen van kansen op een baan en werkzekerheid voor mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt, onafhankelijk van de sector waarin zij werkzaam zijn of werk zoeken. De overheid kan en wil niet bepalen in welke sectoren werk beschikbaar is en komt. Als definitie voor de onderkant van de arbeidsmarkt is gekozen voor werknemers met een uurloon tussen 100% en 120% van het WML. Dit is eenvoudig vast te stellen op grond van de bij het UWV beschikbare polisinformatie.

Uit nadere analyse van het UWV blijkt dat de LIV-gelden naar verwachting verspreid over de diverse sectoren van de economie terecht zullen komen. In grotere sectoren als detailhandel, overheid, horeca, uitzendsector en gezondheidszorg zullen werkgevers in absolute aantallen voor meer werknemers LIV ontvangen. Maar afgezet tegen het totaal aantal arbeidsrelaties in de sector overstijgt in geen enkele sector het percentage LIV'ers de 10%. Enige uitzondering hierop is de sector die voor een belangrijk deel bestaat uit socialewerkplaatsbedrijven die vallen onder de

gemeenschappelijke regeling. Hier is circa 20% van de werknemers LIV-gerechtigd.

De leden van de fractie van de ChristenUnie vragen of het effect van de voorgestelde maatregel niet beperkt wordt door het feit dat de laagste loonschalen in de cao's van bijvoorbeeld schoonmakers en particuliere beveiligers boven de 120% van het WML liggen. Ook de leden van de fractie van D66 vragen naar het loonniveau in de schoonmaakbranche. Het kabinet merkt met betrekking tot de schoonmaakbranche en het LIV het volgende op. Het LIV is bedoeld voor werkgevers die werknemers in dienst nemen of hebben met een loon tussen 100% en 120% van het WML. Hierbij geldt overigens geen leeftijdsgrens. Dus ook jongeren onder de 23 jaar met een loon tussen 100% en 120% van het WML (van 23 jaar of ouder) vallen onder het bereik van het LIV. De schoonmaak cao begint voor jongeren en mensen in aanloopschalen niet bij 122% van het volwassen WML maar op een veel lager niveau. Dat geldt ook voor de doelgroep banenafspraken (artikel 14, onderdeel 9 van de schoonmaak cao) die op 100% WML start. Dit verklaart waarom uit cijfers van het UWV blijkt dat bijna 15.000 mensen uit de sector Reiniging tussen 100% en 120% van het WML verdienen. Ook voor de particuliere beveiligingssector geldt dat de laagste loonschalen gemiddeld rond de 107% van het WML liggen. Dit betekent overigens niet dat het kabinet geen aandacht heeft voor de groep boven 120% WML. Die groep heeft namelijk profijt van de verlaging van de werknemerslasten als gevolg van de maatregelen in het zogenoemde € vijf miljardpakket waardoor ook voor die werknemers de wig omlaag gaat. Dit neemt niet weg dat in sommige cao's de laagste loonschalen hoger zijn dan de maximumuurlonen die recht geven op het LIV. Daarbij moet wel worden bedacht dat er ook in deze cao's vaak sprake is van jeugd- en aanloopschalen die wel laag genoeg zijn om recht te geven op LIV. Het LIV vergroot dan vooral de kansen om aan het werk te komen van jongeren en van laagproductieven zonder veel werkervaring. Gemiddeld lagen de loonschalen in de 100 cao's waar het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid jaarlijks over rapporteert en die een totaal bereik van 5 miljoen werknemers (85% van alle werknemers onder een cao) kent, rond de 105% van het WML (zie tabel 1). De aanloop- en doelgroepschalen starten lager.

Tabel 1

Laagste schaalbedragen, uitgedrukt in WML voor 23-jarigen, uitgesplitst naar schaalsoort en economische sector

Economische sector	reguliere schalen	aanloopschalen	doelgroepschalen
Landbouw en visserij	103,9	–	100
Industrie	108,0	100,0	–
Bouwnijverheid	111,4	100,0	–
Handel en horeca	105,9	104,6	–
Vervoer & communicatie	107,7	104,7	–
Zakelijke dienstverlening	108,7	102,8	100,0
Overige dienstverlening	101,2	101,8	100,0
Totaal	105,0	101,8	100,8

Bron: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2015) – CAO-afspraken 2014
Peildatum: 1 januari 2015.

De leden van de fractie van de ChristenUnie vragen of een bovengrens van 130% van het WML is overwogen. Tussen 120% en 130% van het WML zijn nu ruim 330.000 werknemers werkzaam, waarvan 189.000 24 uur of meer per week werken. De doelgroep zou na toevoeging van deze groep dus aanzienlijk toenemen en de LIV-bedragen daardoor aanzienlijk moeten afnemen. De regeling wordt dan minder gericht en minder

effectief. Het LIV is gericht op werknemers met beperkte productiviteit op of iets boven het WML. Wanneer de doelgroep van 110%-120% in het huidige voorstel wordt uitgebreid met de groep 120% - 130% WML stijgen de uitgaven aan de LIV met ongeveer € 165 miljoen. Hierbij is uitgegaan van een LIV van € 2.000 voor de groep tussen 100% en 110% WML en € 1.000 voor de groep tussen 110% en 130% WML.

De leden van de fractie van de ChristenUnie vragen om een overzicht van de cao's waarin de laagste loonschalen tussen de 100% en 120% van het WML liggen. Een overzicht met daarop tevens de Standaard Bedrijfsindeling 2008 (SBI-code) en de afwijking ten opzichte van het WML binnen de gevraagde bandbreedte is als bijlage bij deze nota opgenomen.

5.1. Gerichte lastenverlichting aan de onderkant van de arbeidsmarkt

De leden van de fractie van de VVD merken op dat voor de toekenning van het LIV sprake is van een ondergrens van 1.248 uur en dat tevens gesproken wordt over een ondergrens van 24 uur. Deze leden vragen of de ondergrens van 24 uur niet leidt tot een beperking voor uitzendkrachten vanwege het feit dat deze immers de ene week minder en de andere week meer werken. Blijkbaar roept de tekst in de memorie van toelichting op dit punt verwarring op, gegeven de bij deze leden levende veronderstelling dat er ten minste 24 uur per week gewerkt moet worden. Dat is echter niet het geval. Juist vanwege het feit dat het aantal verloonde uren per week sterk kan wisselen wordt als maatstaf het totaal aantal uren op jaarbasis gebruikt. Omgerekend naar een week komt het minimum van 1.248 uur per jaar neer op gemiddeld 24 uur per week, echter het aantal uur op jaarbasis is bepalend. De leden van de fractie van de VVD vragen of deze urengrens bij jongeren leidt tot een verminderd beroep op de regeling. De voorwaarde voor het stellen van een ondergrens in zowel de premiekorting jongeren als het LIV met betrekking tot de uren is geïntroduceerd om de regelingen te beperken tot substantiële banen. Op voorhand is duidelijk dat elke extra voorwaarde aan welke regeling dan ook, bijdraagt aan een verminderd beroep op de regeling. Het is zoeken naar een balans tussen eenvoud en uitvoerbaarheid enerzijds en het zoveel mogelijk willen richten van de maatregel anderzijds. Met deze wetenschap is bij de vormgeving van het LIV het aantal voorwaarden zo beperkt mogelijk gehouden. De doelgroep van het LIV wordt afgebakend aan de hand van twee voorwaarden namelijk de loonvoorwaarde van een uurloon tussen 100% en 120% van het WML en een urencriterium van 1248 op jaarbasis.

De leden van de fractie van de VVD vragen zich af of een regeling die leidt tot een verlaging van de premiekorting voor jongeren wel effectief is en of het verlagen van het jeugd-WML niet meer voor de hand had gelegen. Naast gevolgen voor de inkomenspositie, heeft het jeugd-WML ook belangrijke gevolgen voor de afweging die jongeren maken om een opleiding af te ronden en op de omvang van de werkgelegenheid onder jongeren. Bij de vormgeving en hoogte van het jeugd-WML is een juiste balans tussen deze verschillende aspecten van belang. Het kabinet heeft toegezegd uw Kamer voor de begrotingsbehandeling van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een brief te sturen over de herziening van het WML, inclusief het jeugd-WML. Aan de premiekorting jongeren wordt door het voorliggend wetsvoorstel overigens niets gewijzigd; deze regeling is tijdelijk en stopt met ingang van 2018. Ook de beëindiging van de regeling premiekorting jongeren hangt niet samen met dit wetsvoorstel.

De leden van de fractie van het CDA ontvangen graag een analyse over de doelgroep van het LIV, in het bijzonder op het punt van het aantal mensen

met een lage opleiding, het aantal studenten dat binnen de doelgroep wordt getrokken, in welke sectoren mensen werken die tussen de 100% en 120% van het WML verdienen, en het aantal buitenlandse arbeidskrachten die onder de regeling gaan vallen.

Ook de leden van de fractie van D66 vragen naar de omvang van de doelgroep voor het LIV. Deze bedraagt circa 350.000 werknemers bij circa 80.000 werkgevers. Ook willen deze leden weten hoe groot het aantal werknemers is (zowel in absolute aantallen als in percentage van de werkzame beroepsbevolking), in de uurloonklassen 100%-105% WML, 105%-110% WML, 110%-115% WML en 115%-120% WML, en hoeveel van deze werknemers meer dan 24 uur per week werkt. De leden van de fractie van het CDA vragen ook naar het aantal werknemers dat 100% tot 120% WML verdient. De leden van de fracties van de PvdA en het CDA willen graag weten hoeveel mensen binnen de uurloongrenzen van het LIV gemiddeld meer respectievelijk minder dan 24 uur per week werken. Tabel 2 geeft een uitsplitsing van de omvang van de doelgroep van het LIV naar uurloon, in relatie tot de totale beroepsbevolking. Tevens geeft deze tabel het aantal aan dat meer dan 1.248 uur op jaarbasis werkt. Voor wat betreft een overzicht van de sectoren waar werknemers met een loon tussen 100% en 120% WML werkzaam zijn, wordt verwezen naar de bijlage bij deze nota. In tabel 3 is de leeftijdsopbouw van de doelgroep weergegeven. Het is niet bekend hoeveel mensen binnen de doelgroep van het LIV laagopgeleid is, maar er mag aangenomen worden dat dit het overgrote deel van de doelgroep betreft. Er wordt voor het LIV immers gekeken naar een relatief laag uurloon. Het aantal studenten en het aantal buitenlandse werknemers dat binnen het bereik van het LIV zal vallen is niet bekend. Het aantal studenten zal beperkt zijn vanwege de eis dat het om een substantiële dienstbetrekking van ten minste 1248 verloonde uren per jaar moet gaan. Dit geldt mogelijk ook voor het aantal buitenlandse arbeidskrachten.

Tabel 2

doelgroep	Percentage beroepsbevolking	Aantal *1.000	Aantal* 1.000 met meer dan 1.248 uur per jaar
100%-105%	5,6%	410	115
105%-110%	2,0%	150	70
110%-115%	2,0%	150	75
115%-120%	2,4%	170	90
Totaal	12,0%	880	350

Tabel 3

Leeftijdsopbouw doelgroep	Aantal *1.000
Tot 27 jaar	120
27-55 jaar	200
56 jaar en ouder	30
totaal	350

De leden van de fractie van het D66 vragen of, in het geval het budget voor het LIV met nog € 250 miljoen wordt vergroot, zij het juist zien, dat hiermee het bedrag per uur voor het LIV tot circa € 1,50 respectievelijk € 0,75 per uur kan stijgen. Bij een hoogte van € 3.000 voor de groep met loon tussen 100% en 110% WML en € 1.500 voor de groep met loon tussen 110% en 120% WML komt het budget voor de LIV uit op ongeveer € 750 miljoen. Per uur worden de bedragen dan inderdaad € 1,50 en € 0,75.

De leden van de fractie van D66 vragen of is overwogen om nog een extra trede in het LIV in te bouwen, bijvoorbeeld voor werknemers met een loon tussen 100% en 105% WML, en wat de effecten zouden zijn wanneer voor deze categorie een hogere LIV geldt. Het effect van een smallere, extra trede voor lonen tussen 100% en 105% WML wordt beperkt doordat veel cao's loonschalen kennen die enkele procenten boven het WML beginnen. Het beperkte voordeel van zo'n extra trede weegt daarom naar de mening van het kabinet niet op tegen het nadeel van een minder eenvoudige regeling. Wanneer het bedrag voor de groep met lonen tussen de 100% en 105% WML wordt verhoogd naar (stel) € 3.000 per jaar, stijgen de uitgaven met ongeveer € 90 miljoen.

De leden van de fractie van D66 menen dat, om de banengroei die het wetsvoorstel beoogt ook daadwerkelijk te realiseren, ook inzet van sociale partners nodig zal zijn. Zij vragen welk overleg gaande is met sociale partners. Het kabinet benadrukt dat de beoogde werkgelegenheidsgroei wordt bereikt door de lagere loonkosten voor werkgevers, waarvoor in beginsel geen aanvullende inzet van sociale partners nodig is. Wel is het zo dat het bereik van het LIV groter wordt wanneer sociale partners ervoor zorgen dat alle cao's aanloopschalen bevatten die beginnen op of vlakbij het WML. Banengroei heeft de continue aandacht in overleggen met sociale partners. In het kader van de Participatiewet en de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten zijn hierover reeds afspraken gemaakt met sociale partners. Om de arbeidsmarktkansen van werknemers met een arbeidsbeperking te vergroten, is in het Sociaal Akkoord van 11 april 2013 afgesproken dat sociale partners in cao's loonschalen zullen opnemen tussen 100 en 120% WML.

5.2. Vormgeving van het LIV

De leden van de fractie van het CDA vragen of het loon dat wordt meegenomen voor iemand die parttime, maar minimaal 24 uur per week werkt, het brutojaarloon van de werknemer is, of dat het gaat om het jaarloon omgerekend naar een fulltimedienstverband. Ook vragen de leden van deze fractie of sprake is van «overkill».

De vaststelling van het LIV gaat uit van het brutojaarloon gedeeld door het aantal verloonde uren. Daarbij gaat het om loon uit tegenwoordige dienstbetrekking dat in dat jaar van de werkgever is genoten en om de verloonde uren die de werkgever in de loonaangifte verwerkt. Dat loon is ook het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking dat het UWV al jaarlijks op basis van de loongegevens in de polisadministratie aan de Belastingdienst levert ten behoeve van de processen van de voorgevulde aangifte en de heffing van inkomstenbelasting. Met de breuk jaarloon gedeeld door het aantal verloonde uren wordt het gemiddelde uurloon op jaarbasis berekend dat vervolgens afgezet wordt tegen de grensbedragen op basis van het WML zoals die in het wetsvoorstel zijn opgenomen. Door uit te gaan van feitelijke gegevens omtrent loon en verloonde uren sluit het LIV zo dicht mogelijk aan bij de feitelijke situatie. In tegenstelling tot de specifieke afdrachtkorting uit het verleden is er dus geen «overkill» in de regeling in de zin dat er voor parttimewerknemers met een hoog uurloon recht ontstaat op LIV. Van een «overkill» is evenmin sprake omdat het niet aannemelijk is dat werkgevers jongeren onder de 23 jaar 15% tot 70% meer salaris gaan aanbieden dan volgens het jeugd-WML wettelijk vereist is om daarmee vervolgens circa 10% tegemoetkoming in de loonkosten te bemachtigen.

De leden van de fractie van het CDA vragen hoe de grens van de bandbreedte van het WML uurloon uitpakt in een aantal specifieke situaties zoals ziekte of overwerktoeslag. Ook vragen deze leden hoe het

gaat als een werknemer gedurende het jaar arbeidsongeschikt wordt, wanneer een werknemer zelf ontslag neemt, bij een werknemer met meerdere dienstverbanden bij verschillende werkgevers, en bij een werknemer die gedurende het kalenderjaar in dienst komt. Bij de berekening van het recht op het LIV gaat het om het totale jaarloon gedeeld door het totale aantal verloonde uren. Indien de uitkomst van het totale jaarloon gedeeld door het jaartotaal verloonde uren valt tussen de bandbreedte van het uurloon zoals genoemd in het voorliggende wetsvoorstel en er bovendien sprake is van een totaal aantal verloonde uren van minimaal 1.248 uur, is er sprake van recht op het LIV. Omdat het gaat om verloonde uren, en niet om gewerkte uren, is dat niet van invloed op het recht op LIV in het jaar waarin de werknemer ziek wordt. Voorts kan ook de werknemer die in de loop van het kalenderjaar in dienst komt en in dat jaar aan minimaal 1248 verloonde uren komt, voldoen aan de urengrens van het LIV. Daarnaast is het zo dat alle inkomensbestanddelen die belast zijn, zoals toeslagen voor overwerk of bijzondere uren, meetellen voor de vaststelling van het jaarloon. Dit betekent dat de inkomensbestanddelen zoals overwerkloon het gemiddelde uurloon verhogen, waardoor men juist wel of juist niet in de range van 100% en 120% WML valt. Eindheffingsbestanddelen tellen overigens niet mee. Indien een werknemer meerdere dienstbetrekkingen bij dezelfde werkgever heeft, die in feite als één dienstbetrekking kunnen worden beschouwd, dan moeten de uren van deze dienstbetrekkingen bij elkaar worden opgeteld. Gaat het om meerdere dienstbetrekkingen bij verschillende werkgevers, dan geldt in beide situaties de ondergrens van 1.248 uur.

De leden van de fractie van het CDA vragen of het LIV ook gebruikt wordt voor een werkgever die Polen naar Nederland haalt en ze voor 100% WML in dienst neemt. Het LIV stelt geen voorwaarden aan nationaliteit. Op grond van Europese regelgeving mag er niet gediscrimineerd worden naar nationaliteit. Een werkgever die een Poolse werknemer, of een werknemer met een andere nationaliteit, in dienst heeft voor 100% WML, kan in aanmerking komen voor LIV. Ongeacht de nationaliteit maakt de werkgever aanspraak op het LIV voor zijn werknemer in het geval aan alle voorwaarden van het LIV wordt voldaan.

De leden van de fractie van het CDA vragen hoe de grens van 100% WML van het LIV zich verhoudt tot de loonkostensubsidie en de loondispensatie. Ook vragen deze leden zich af of het klopt dat een werkgever voor een werknemer met loonkostensubsidie wel LIV krijgt en voor een werknemer met loondispensatie niet.

Het LIV geldt voor werknemers die tussen 100% en 120% WML verdienen en die op jaarbasis 1.248 uur werken.

Het klopt, zoals deze leden veronderstellen, dat een werkgever wel in aanmerking komt voor het LIV voor een werknemer afkomstig uit de Participatiewet die met loonkostensubsidie werkt (uiteraard mits aan de voorwaarden wordt voldaan) en niet in de situatie dat een Wajonger met loondispensatie werkt. Dit is inherent aan het verschil in karakter van beide instrumenten. Beide instrumenten komen de werkgever op basis van de loonwaarde tegemoet als hij een werknemer met verminderde productiviteit in dienst neemt. Bij loondispensatie ontvangt een werknemer arbeidsinkomen lager dan het WML en het UWV vult dit inkomen aan met een uitkering. Bij loonkostensubsidie ontvangt een werknemer arbeidsinkomen ter hoogte van het cao-loon en minimaal het WML, waarbij een werkgever wordt gecompenseerd voor de lagere productiviteit van de werknemer.

Het instrument loonkostensubsidie is ingevoerd mede door de afspraken in het sociaal akkoord voor de doelgroep van de Participatiewet. Daarnaast is op grond van afspraken tussen D66, de ChristenUnie, de SGP,

de VVD en de PvdA in februari 2014 besloten het zittend bestand van de Wajong in de Wajong te laten, onder handhaving van het thans beschikbare instrumentarium. Voor deze groep geldt dus het instrument loondispensatie.

Bij het verschil in bereik van het LIV wordt opgemerkt dat het verschil in de periode 2016 tot en met 2021 beperkt is. Dit komt door de introductie van de premiekorting voor de doelgroep banenafpraak als gevolg van het wetsvoorstel Wet harmonisatie instrumenten Participatiewet. De samenhang is toegelicht in de brief van de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 28 september 2015.

Het wetsvoorstel Wet harmonisatie instrumenten Participatiewet voorziet op verzoek van sociale partners en gemeenten in de Werkkamer in een premiekorting voor de doelgroep banenafpraak voor de periode van 1 januari 2016 tot en met 2020. Genoemd wetsvoorstel is onlangs door de Tweede Kamer met algemene stemmen aanvaard en ligt nu voor behandeling in de Eerste Kamer. De premiekorting voor de doelgroep banenafpraak geldt bij het aannemen van zowel Wajongers die aangewezen zijn op loondispensatie als mensen uit de Participatiewet die aangewezen zijn op loonkostensubsidie. Het LIV kan vanaf 2018 niet samenlopen met dit LKV (in 2017 is deze anticumulatie om uitvoeringstechnische redenen niet mogelijk). Bij samenloop van het LKV voor de doelgroep banenafpraak met het LIV gaat het LKV voor de doelgroep banenafpraak voor en is er dus geen verschil tussen werknemers met loondispensatie en werknemers met loonkostensubsidie. Vanaf 2021 is dit verschil er wel, omdat dan het LKV doelgroep banenafpraak vervalt en het LIV blijft bestaan. Het kabinet erkent dat dit een aandachtspunt is en wil dit nadrukkelijk betrekken bij de voorziene tussenevaluatie van de instrumenten uit het wetsvoorstel Wet harmonisatie instrumenten Participatiewet (in 2019).

De leden van de fractie van D66 constateren op basis van de brief «Nadere informatie over de samenhang van wetsvoorstel harmonisering instrumenten Participatiewet met het recent ingediende Wetsvoorstel tegemoetkomingen loondomein» dat door de anticumulatie van het LIV en het LKV doelgroep banenafpraak, de relatief lagere loonkosten die nu gelden voor de doelgroep van de banenafpraak ten opzichte van andere werknemers, in 2018 verdwijnen. Voor de doelgroep banenafpraak krijgt een werkgever in 2016 en 2017 nog € 2.000 meer voordeel dan voor een reguliere werknemer, vanaf 2018 is dat niet meer het geval. Genoemde leden vragen of het kabinet deze analyse deelt. Tevens vragen deze leden wat dit betekent voor de baankansen van de doelgroep banenafpraak. Zij vragen of die niet zullen afnemen, als mensen uit de doelgroep banenafpraak relatief duurder worden ten opzichte van reguliere werknemers. In de door de leden van de fractie van D66 genoemde brief is aangegeven dat de LKV doelgroep banenafpraak in de periode 2016 tot en met 2020 voor de werkgever € 2.000 per jaar bedraagt. Verder is aangegeven dat het LIV maximaal € 2.000 per jaar bedraagt bij een inkomen tussen de 100% en 110% WML en € 1.000 per jaar bij een inkomen tussen 110% en 120% WML (mits er ten minste 1248 verloonde uren zijn gemaakt in het betreffende jaar) en dat tussen beide voordelen een systeem van anticumulatie geldt (met uitzondering van 2017). Als bijlage bij de brief zijn ter illustratie getalenvoorbeelden gevoegd, waarbij een vergelijking is gemaakt tussen het LKV doelgroep banenafpraak ad € 2.000 en het LIV bij een inkomen tussen 100% en 110% WML, ad € 2.000. Bij die vergelijking klopt de constatering van de leden van de fractie van D66 dat een werkgever voor de doelgroep banenafpraak in 2016 en 2017 nog een voordeel heeft ten opzichte van andere werknemers met een inkomen tussen de 100% en 120% WML en dat dit voordeel vanaf 2018 vervalt. Voor mensen uit de doelgroep banenafpraak geldt dan hetzelfde voordeel als voor reguliere werknemers voor zover zij voldoen aan de

voorwaarden van het LIV (waarbij het LIV voor mensen met een inkomen tussen 110% en 120% WML € 1.000 bedraagt, die vergelijking is in de bijlage bij de genoemde brief niet gemaakt).

Het kabinet denkt niet dat de baankansen van de doelgroep banenafpraak hierdoor zullen afnemen. De baankansen van deze groep is namelijk ook afhankelijk van andere factoren, zoals de inzet van andere instrumenten, bijvoorbeeld de no-riskpolis, jobcoaching en werkplekaanpassingen. Belangrijk is verder dat werkgevers de banenafpraak hebben gemaakt en zich hebben verbonden aan de doelstelling om meer mensen uit de doelgroep aan het werk te helpen. De mensen uit de doelgroep banenafpraak hebben daarom voor werkgevers het voordeel boven reguliere werknemers, dat zij meetellen voor de banenafpraak en ook voor de quotumheffing.

De leden van de fractie van het CDA vragen naar het risico dat werknemers gedurende hun arbeidscarrière blijven steken in een loonschaal van 110% WML. Het is, met of zonder LIV, belangrijk voor de werkgever om de loonkosten van zijn werknemers in de pas te laten lopen met hun productiviteit. Maar wanneer de productiviteit van werknemers groeit, bijvoorbeeld door ervaring of opleiding, kunnen hun loonkosten stijgen en is er geen reden aan te nemen dat zij hun hele arbeidscarrière blijven steken in een loonschaal van 110% WML. Werknemers die zonder LIV productief genoeg zijn om meer dan 120% WML te verdienen, zijn dat na introductie van het LIV nog steeds. LIV reduceert de loonkosten aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Het geeft daarmee werknemers met een verdien capaciteit tot 120% WML meer kans een baan te verkrijgen of te behouden.

De leden van de fractie van het CDA vragen in het kader van de Wtl naar het begrip sociale lasten. Het kabinet verstaat in het kader van de Wtl onder sociale lasten, de premies die de werkgever voor zijn werknemers moet betalen voor de werknemersverzekeringen. Concreet gaat het hier om premies voor het Algemeen Werkloosheidsfonds (Awf), de sectorfondsen WW (Sfn), het Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof) en de Werkhervattingskas (Whk).

De leden van de fractie van D66 vragen naar de budgettaire consequenties in het geval er geen sprake is van anticumulatie maar het LKV doelgroep banenafpraak en het LIV structureel tegelijkertijd kunnen worden toegepast. Wanneer werkgevers van werknemers uit de doelgroep banenafpraak zowel het LKV als het LIV kunnen ontvangen in de periode 2018–2020 (geen anticumulatie) dan kost dit ongeveer € 25 miljoen per jaar. Deze kosten zijn beperkt tot de periode 2018–2020 omdat dit LKV afloopt met ingang van 2021. Het structureel tegelijk toepassen van LKV en LIV kost aanzienlijk meer namelijk € 190 miljoen per jaar mede omdat het LKV dan zou doorlopen na 2020 en omdat de doelgroep banenafpraak sterk stijgt na 2020.

De leden van de fractie van D66 vragen welk percentage van de cao's inmiddels voldoet aan de afspraak die gemaakt is bij de Participatiewet om in alle cao's laagste reguliere loonschalen op te nemen tussen 100% en 120% WML, te beginnen op 100% WML voor de mensen die aangevoelen zijn op loonkostensubsidie ten behoeve van de garantiebannen. De gemaakte afspraken bij de Participatiewet om in een periode van drie jaar tijd laagste loonschalen in cao's af te spreken voor de doelgroep worden jaarlijks apart gemonitord. De Participatiewet is op 1 januari 2015 van kracht geworden. De eerste resultaten van deze specifieke monitor worden in het voorjaar 2016 verwacht.

Uit de Rapportage cao-afspraken 2014 van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, met peildatum 1 januari 2015, blijkt overigens

dat in 48 procent (35 cao's) van de 73 onderzochte cao's een laagste loon op het niveau van het WML is opgenomen. In 38% van de onderzochte cao's (28 cao's) ligt het niveau van het laagste loon tussen 100% en 110% van het WML en in 8% van de onderzochte cao's (6 cao's) ligt het niveau van het laagste loon tussen 110% en 120% van het WML.

De leden van de fractie van D66 vragen wat de loonkosten voor een Wajonger met een verdien capaciteit van 80% WML zijn, en hoe hoog deze zijn in vergelijking met een werknemer zonder beperking die 100% WML verdient. Ook willen deze leden weten hoe dat voor en na de inwerking-treding van het LIV is. Deze casus gaat uit van een vastgestelde verdienca-paciteit of loonwaarde, van 80% van het WML. In dat geval zijn de loonkosten voor een werkgever 100% van het WML plus de daarover verschuldigde werkgeverslasten. In dit geval zal namelijk geen loondis-pensatie aan de orde zijn omdat hiervoor op grond van de wet vereist is dat een werknemer ten minste 25% minder loon verdient dan wat een valide werknemer bij gelijke werkzaamheden op WML-niveau zou presteren. Als de werkgever betrokkene aanneemt zal hij daarom het WML moeten betalen. Daarmee voldoet deze werkgever wel aan de voorwaarde van het LIV. Wanneer de werknemer gemiddeld meer dan 24 uur per week werkt komt hij in aanmerking voor het LIV van maximaal € 2.000.

De leden van de fractie van D66 vragen wat het budgettaire effect is als het LIV wordt uitgebreid naar de mensen die op basis van loondispensatie werken. Volgens de UWV Monitor Arbeidsparticipatie 2014 waren er in 2013 11.900 Wajongers aan het werk met loondispensatie. Rekening houdend met de criteria van de LIV (minimaal 1.248 uur per jaar en naar rato uitbetalen) kost uitbreiden van de LIV naar deze doelgroep ongeveer € 15 mln.

5.3. Ondergrens

De leden van de fractie van de PvdA willen weten hoe vaak het voorkomt dat mensen met bescheiden inkomens van 100% -120% WML meerdere arbeidsbetrokkingen hebben en hoe zich dat verhoudt tot midden- en hogere inkomens. In 2014 hadden ongeveer 456 duizend werknemers een tweede baan op een totaal van 6.063.000 werknemers (CBS). Over 2012 is er ook een uitsplitsing bekend over werknemers en zelfstandigen, die is opgenomen in tabel 4. Dit zijn totalen over de gehele groep van werkzame personen. Op dit niveau is geen toespitsing op de groep tussen 100% en 120% voorhanden.

Tabel 4

totaal werkzame personen met een tweede baan (2012)

	Totaal aantal werkzame personen * 1.000	Aantal met een tweede baan * 1.000	Percentage met een tweede baan
Werknemers	6.292	431	6,85
Zelfstandigen	1.095	113	10,32
Werkzame beroepsbevolking	7.387	544	7,36

Bron: CBS Statline

In het Arbeidsaanbodpanel 2014 van het Sociaal Cultureel Planbureau is een stijging van het aantal mensen met meer dan één werkkring te zien. Vooral het aantal respondenten dat aangeeft een tweede baan als zelfstandige te hebben groeit. De tweede baan heeft een gemiddelde omvang van 10 uur per week. Deze omvang is de laatste jaren redelijk stabiel gebleven. Het zijn vooral de lager opgeleiden (vmbo) en universitair geschoolden die door het stapelen van banen lange werkdagen maken, hoewel de verschillen op het punt van de gemiddelde omvang

tussen de werkenden met verschillende opleidingsniveaus niet zo groot zijn. Mannen hebben vaker een tweede baan dan vrouwen, en de kans op een combinatiebaan neemt toe met het opleidingsniveau. De kans is daarnaast relatief groot voor zelfstandigen en mensen met een kleine deeltijdbaan (<12 uur).

Het Arbeidsaanbodpanel van het Sociaal Cultureel Planbureau geeft ook cijfers over de omvang in uren in de tweede baan (zie tabel 5) en de totale lengte van de werkweek naar opleidingsniveau (zie tabel 6). In 2012 had van de mensen in loondienst 93% geen tweede baan, 3% een tweede baan in loondienst en 4% een tweede baan als zelfstandige. Van de zelfstandigen heeft 4% een tweede baan in loondienst.

Tabel 5

Tweede baan naast hoofdbaan, naar contractuele uren per week van eerste baan, 2010 en 2012 (samenveegd)

	Aandeel met tweede baan	Uren per week in tweede baan	Totaal aantal uren per week (eerste en tweede baan samen)
1 tot 12 uur	16	6,5	13,5
12 tot 24 uur	12	10,8	28,4
24 tot 32 uur	12	12,5	38,7
32 tot 60 uur	5	8,6	46,6
totaal	8	9,8	36,8

Bron: SCP (2015) – Aanbod van arbeid 2014, tabel 2.5

Tabel 6

Lengte werkweek, mensen met een stapelbaan, in uren per week, naar opleidingsniveau, 2010 en 2012 (samenveegd; in procenten)

	vmbo	mbo	hbo	wo	Totaal
0 tot 8 uur	5	3	1	0	2
8 tot 16 uur	10	4	5	3	5
16 tot 24 uur	11	11	14	5	11
24 tot 32 uur	15	22	13	11	16
32 tot 40 uur	13	16	21	32	20
40 tot 48 uur	11	24	29	32	25
> 48 uur	34	19	16	16	20

Bron: SCP (2015) – Aanbod van arbeid 2014, tabel 2.6

De leden van de fractie van de PvdA vragen waarom gekozen is voor het uren criterium van 1.248 uur, terwijl er een tegemoetkoming per uur geldt. Met het uren criterium wordt tot uitdrukking gebracht dat het moet gaan om substantiële banen, waarbij mensen een baan vinden waarin zij in hun eigen bestaan kunnen voorzien en voldoende kansen krijgen om ervaring op te doen. Met een bedrag per verloond uur wordt zo dicht mogelijk bij de feitelijke omstandigheden aangesloten. Daarmee stijgt ook de hoogte van de tegemoetkoming naarmate de omvang van de verloonde uren stijgt. Bovendien is een tegemoetkoming per verloond uur heel herkenbaar.

De leden van de fractie van D66 vragen welk urenbegrip leidend is, het aantal uren per jaar of het aantal uren per week. Zoals al eerder in reactie op soortgelijke vraag van de leden van de fractie van de VVD in onderdeel 5.1 is toegelicht wordt het LIV vastgesteld op basis van het totaal aantal verloonde uren op kalenderjaarbasis. In het door deze leden genoemde voorbeeld werkt een werknemer 26 weken van 30 uur en 26 weken van 16 uur per week. In totaal werkt deze werknemer (780 + 416 =) 1.196 uur. Daarmee voldoet deze werknemer niet aan de voorwaarde van minimaal 1.248 uur.

Ter verduidelijking nog enkele voorbeelden. In het geval van een werknemer die in een dalperiode 10 weken van 10 uur werkt, daarnaast in de piekperiode 20 weken van 30 uur werkt, en in de overige periodes 20 weken van 30 uur verloond, wordt het minimum van 1248 weer wel gehaald. Ook voor de werknemer met een voltijdscontract van 38 uur die gedurende drie maanden onbetaald verlof neemt wordt aan het urencriterium voldaan.

Ook vragen de leden van deze fractie naar de uitwerking bij een tijdelijk contract van 24 uur per week voor zes maanden (26*24 uur=624 uur). Eerst wil ik een misverstand wegnemen. Het LIV werkt niet, zoals dat het geval is bij de premiekorting jongeren, met een minimumaantal contracturen, maar met het feitelijk aantal verloonde uren. Daarmee wordt meer aangesloten bij de feitelijke situatie en wordt de problematiek van flexcontracten en dergelijke vermeden. Uitgaande van het vereiste minimumaantal verloonde uren van 1.248 uur in een kalenderjaar is het niet de verwachting dat een werkgever met een werknemer uit het voorbeeld voor het LIV in aanmerking komt.

5.4. Bedrag per uur

De leden van de fractie van het CDA wijzen erop dat er meerdere vormen van WML gelden. Zij vragen of een werkgever met een werknemer die 40 uur in de week werkt, en het daarbij behorende WML ontvangt, buiten de bandbreedte van dit wetsvoorstel valt. Ook vragen zij hoe groot deze groep is. De tegemoetkomingen kennen een – van een 38-urige werkweek afgeleid – vast bedrag als jaarmaximum. Dit betekent dat bij een 38-urige werkweek of meer de maximale tegemoetkoming van € 2.000 of € 1.000 bereikt wordt. Voor de berekening van de gemiddelde uurlonen per kalenderjaar is in dit wetsvoorstel uitgegaan van een gemiddelde werkweek, ook al komen in de praktijk verschillende reguliere werkweken voor. De gemiddelde werkweek bedraagt momenteel net iets meer dan 38 uur. Alternatief is dat de urenlimieten voor het LIV worden afgeleid van de voor de WML maximale werkweek van 40 uur. Het is niet de intentie van het wetsvoorstel dat werkgevers met een werknemer die WML verdient en meer dan dit gemiddelde werkt buiten de reikwijdte van het wetsvoorstel valt. Dit najaar stuurt het kabinet een verkennende notitie over het wettelijk minimumloon naar de Tweede Kamer. Hierin gaat het kabinet in op de mogelijkheid om een wettelijk minimumuurloon in de wet op te nemen. Een dergelijk minimumuurloon zou niet alleen de handhaving vergemakkelijken, maar ook de doelgroep van het LIV eenduidiger afbakenen.

De leden van de fractie van het CDA wijzen erop dat het WML elke zes maanden wordt aangepast, en vragen zich af hoe dat bij de in de Wtl opgenomen bandbreedte gaat. Bij het begin van het kalenderjaar worden de uurlonen die horen bij 100%, 110% en 120% van het WML geïndexeerd bij ministeriele regeling waarbij de te wijzigen bedragen worden verhoogd of verlaagd overeenkomstig de wijzigingen van de bedragen, genoemd in artikel 8, eerste lid, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag. Bij de indexering van de uurbedragen van de bandbreedte wordt derhalve uitgegaan van de gemiddelde stijging van het WML per 1 januari en 1 juli.

5.5. Geen ondergrens voor de leeftijd, wel de AOW-leeftijd als bovengrens

De leden van de fractie van de PvdA vragen waarom er is gekozen voor een ondergrens voor alle leeftijden op het WML voor volwassenen. Deze leden vragen waarom het niet logisch is om voor jongeren het leeftijdsge-

bonden jeugd-WML te gebruiken als uitgangspunt. Het LIV is bedoeld om de minimumloonkosten voor werkgevers te beperken. De minimumloonkosten van jongeren die vallen onder het jeugd-WML zijn reeds aanzienlijk lager dan die voor volwassenen. Het jeugd-WML bedraagt namelijk 30% (voor 15-jarigen) tot 85% (voor 22-jarigen) van het volwassenen-WML. Daarom acht het kabinet het niet logisch om werkgevers een LIV toe te kennen voor jongeren die het lagere jeugd-WML verdienen.

De leden van de fractie van de PvdA vragen waarom er bij jongeren niet voor is gekozen de regeling op diegenen te richten met de meest bescheiden inkomens. Ook vragen deze leden naar het risico van het aannemen van meer productieve jongeren in plaats van jongeren op of net boven het WML. Voor jongeren verandert er naar verwachting niet veel, gezien de leeftijdstaffel in het jeugd-WML: het blijft goedkoper om jongeren tegen jeugd-WML in dienst te nemen dan oudere of productievere werknemers die recht op LIV geven. Voor jongeren die bijna 23 jaar zijn, zijn er misschien wel effecten; werkgevers zijn mogelijk iets meer geneigd iemand van 23 jaar of ouder aan te nemen omdat diens loonkosten dalen. Aan de andere kant zijn werkgevers mogelijk ook eerder geneigd om jongeren die bijna 23 jaar zijn, alvast het WML voor 23 jaar en ouder te betalen. Dat kan juist een voordeel zijn voor deze jongeren. Het WML voor 22-jarigen bedraagt 85% van het WML van 23-jarigen. De loonkostendaling als gevolg van het LIV bedraagt circa 10%. Daarom ziet het kabinet hier niet het risico van het aannemen van meer productieve jongeren in plaats van jongeren op of net boven het WML.

In dit verband vragen de leden van de fractie van de PvdA wat er nodig zou zijn om de 100% – 120% bandbreedte wel op het jeugd-WML te richten. Dit vereist een te complexe regeling die uitgaat van uurtarieven met leeftijdsafhankelijke bandbreedtes uurtarieven waarbij rekening moet worden gehouden met bandbreedtes die gedurende het jaar verspringen op het moment dat een werknemer een jaar ouder wordt.

De leden van de fractie van D66 vragen het kabinet wat, in de situatie voor en na invoering van het LIV, de loonkosten zijn (bij een 38-urige werkweek) voor een 28-jarige die het WML verdient en een 22-jarige, 21-jarige en 20-jarige die het WML verdienen. Ook vragen deze leden zich af of bij de raming rekening is gehouden met de mogelijkheid dat werkgevers mensen jonger dan 23 jaar toch het WML voor mensen van 23 jaar en ouder gaan betalen vanwege het LIV. Het LIV reduceert de minimumloonkosten van mensen van 23 jaar en ouder met ongeveer 10% van het bruto WML. Het bruto jeugd-WML is voor 22-jarigen, 21-jarigen en 20-jarigen respectievelijk 15%, 27,5% en 38,5% lager dan het bruto WML voor mensen van 23 jaar en ouder. Het blijft dus goedkoper voor werkgevers om mensen jonger dan 23 jaar het jeugd-WML te betalen, ook al is er dan geen recht op LIV. In de raming is er daarom van uitgegaan dat werkgevers het jeugd-WML blijven betalen voor werknemers jonger dan 23 jaar.

De leden van de fractie van D66 vragen wat bijvoorbeeld het budgettaire effect is als alle 21- en 22-jarigen die nu minder dan 100% van het volwassenen-WML verdienen, na invoering van het LIV het WML van een 23-jarige krijgen. Wanneer alle 21 en 22 jarigen die nu minder dan 100% van het volwassenen-WML verdienen, na invoering van het LIV het volwassenen-WML ontvangen, kost dit in de LIV ongeveer € 50 miljoen extra. Mocht dit gedragseffect zich voordoen, dan zorgt de bepaling in artikel 6.1 ervoor dat er geen budgetoverschrijding plaatsvindt. De tegemoetkomingen zullen dan neerwaarts worden aangepast.

6. Loonkostenvoordeel ter vervanging van de premiekortingen (LKV)

De leden van de fractie van de SP vragen zich af waarom er gekozen is voor een budgetneutrale invoering van het omzetten van de premiekortingen naar LKV's en waarom er niet gekozen is voor extra budget gelet op het doel van deze regelingen. Conform de begrotingsregels dienen beleidsmaatregelen gedekt te worden. In het geheel van budgettaire middelen is besloten geen extra middelen beschikbaar te stellen voor deze doelgroep. Daarom is gekozen voor een budgetneutrale invoering.

De leden van de fractie van de SP vragen hoeveel de LKV oudere werknemer dan wel arbeidsgehandicapte werknemer stijgt ingeval het maximum van de huidige premiekorting van € 7.000 gehanteerd wordt. Ook vragen deze leden wat de kosten zijn om de tegemoetkoming te verhogen met € 1.000. Het LKV wordt dan € 3,54 per uur. De premiekorting voor de oudere werknemer en arbeidsgehandicapten stijgt dan met € 0,49 ten aanzien van het huidige voorstel (voorgesteld is € 3,05). In de periode 2018 tot en met 2020 brengt dit cumulatief ongeveer € 200 miljoen aan extra uitgaven met zich mee voor de LKV's oudere werknemer en arbeidsgehandicapte werknemer.

De leden van de fractie van de SP willen weten wat het LKV voor de doelgroep banenafpraak wordt wanneer het maximum voor deze tegemoetkoming € 3.000 wordt. Ook vragen deze leden wat de kosten zijn om de tegemoetkoming met € 1.000 te verhogen. Het LKV voor de doelgroep banenafpraak wordt dan € 1,52 per uur. Deze verhoging met € 1.000 kost in de jaren 2018 tot en met 2020 cumulatief ongeveer € 55 miljoen.

De leden van de fractie van de SP vragen naar een overzicht van de verschillen en overeenkomsten van de huidige premiekortingen en de LKV's en LIV's. Vanwege het feit dat het bij het LIV gaat om een nieuw instrument buiten de loonaangifte om is het niet goed mogelijk dit te vergelijken met de huidige premiekortingen, die via de loonaangifte worden verrekend. Het LIV is, net als de LKV's gebaseerd op feitelijke gegevens omtrent verloonde uren en wordt na afloop van het jaar vastgesteld op basis van gegevens uit de loonaangifte. De LKV's onderscheiden zich van het LIV dat voor de toepassing een aanvraag gedaan moet worden met als voorwaarde een geldige doelgroepverklaring. De beleidsdoelstellingen van de premiekortingen veranderen door de omvorming naar LKV's niet.

De leden van de fractie van de SP vragen naar de voor- en nadelen van een nieuwe systematiek. Op grond van het voorliggende wetsvoorstel wordt het instrument premiekorting omgevormd naar een tegemoetkoming buiten de loonaangifte om. De voordelen van de nieuwe systematiek zijn dat het eenvoudiger is voor de werkgever; de werkgever hoeft namelijk niet zelf een ingewikkelde berekening te maken. Daarnaast wordt het werkproces robuuster en fraudebestendiger omdat de rechtmatigheid achteraf wordt vastgesteld op basis van reeds geregistreerde en bekende gegevens bij de overheid. Tevens wordt de huidige verzilveringsproblematiek geheel opgelost. Daar staat tegenover dat als gevolg van de gewenste budgettaire neutrale omzetting de tegemoetkoming wordt verlaagd van € 7.000 naar € 6.000 en dat de tegemoetkoming achteraf wordt vastgesteld en uitbetaald. Zoals in eerdere antwoorden in deze nota aangegeven, verwacht het kabinet niet dat de regeling hierdoor per definitie minder effectief wordt.

De leden van de fractie van de SP vragen hoe het quotum arbeidsgehandicapten nog kan worden gebruikt bij het LKV arbeidsgehandicapte werknemers. Ook vragen deze leden of het mogelijk is een hoger LKV te geven aan werkgevers die ten minste een bepaald aantal arbeidsgehandicapte werknemers in dienst nemen, en aan werkgevers die ten minste een bepaald aantal oudere werknemers in dienst nemen. Het kabinet wil allereerst benadrukken dat de banenafpraak en eventuele quotumheffing losstaan van het voorliggende wetsvoorstel dat de premiekortingen omzet in loonkostenvoordelen. Het quotum arbeidsgehandicapten is de uitkomst van een afspraak van het kabinet met sociale partners in het sociaal akkoord om extra banen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. Als de aantallen van de banenafpraak worden gerealiseerd dan wordt de quotumheffing niet geactiveerd. Het LKV doelgroep banenafpraak draagt bij aan het realiseren van de banenafpraak. Met ingang van 2016 komt er specifiek voor de doelgroep banenafpraak een premiekorting ter hoogte van € 200 gedurende maximaal 3 jaar om werkgevers over de streep te trekken mensen die niet het WML kunnen verdienen in dienst te nemen. Deze premiekorting wordt met ingang van 2018 omgezet naar de systematiek van de LKV's. De doelstelling blijft daarbij gelijk. De banenafpraak en het LKV banenafpraak zijn elk afzonderlijk een stimulans voor werkgevers om mensen met een beperking in dienst nemen. Aangezien er al een quotumheffing is afgesproken als de banenafpraak niet gehaald wordt, acht het kabinet het onwenselijk om de hoogte van het LKV per arbeidsbeperkte of oudere werknemer afhankelijk te maken van het wel of niet behalen van het quotum.

De leden van de fractie van de PVV vragen of de neerwaartse aanpassing louter is gedaan om budgettaire redenen. De neerwaarts bijstelling van de hoogte van de LKV's ten opzichte van de huidige premiekortingen is niet het gevolg van een verlaging van het budget, maar van het feit dat er beter gebruik van de regeling gemaakt kan worden. Vooral kleine werkgevers kunnen eerder en tot het maximum hun tegemoetkoming ontvangen. Vanwege het uitgangspunt van budgetneutraliteit heeft de omvorming dus geleid tot een neerwaartse aanpassing.

6.1. Doelgroepverklaring

De leden van de fractie van de PvdA vragen of er een gereede kans is dat een werkgever voor een arbeidsbeperkte werknemer na drie jaar voor ontslaan kiest als de aanspraak op de LKV eindigt. Ook willen deze leden weten of het in dat geval mogelijk is om bij een volgende werkgever weer een hernieuwde tegemoetkoming aan te vragen. Het kabinet heeft voor alle LKV's een «antidraaideurbepaling» opgenomen. Hiermee wordt voorkomen dat werknemers worden ontslagen en weer hernieuwd in dienst treden, louter met het oog op het verkrijgen van het LKV. Net als bij oudere werknemers het geval is, bestaat er geen recht op het LKV indien in de zes maanden voorafgaand aan de dienstbetrekking tussen werknemer en werkgever reeds een dienstbetrekking tussen deze werknemer en werkgever bestond. Het kabinet vindt zo'n draaideursituatie evident onwenselijk en heeft daarom de voorwaarden, in vergelijking met de huidige premiekortingen, voor alle LKV's aangescherpt zodat deze constructie per werkgever bezien niet meer mogelijk is. Dit is in lijn met de toezegging bij de beantwoording van de schriftelijke Kamervragen van het lid Mulder (VVD).⁶

⁶ Aanhangsel; Handelingen II 2014/15, Handelingen, nr. 1033

De leden van de fractie van de PvdA vragen of een werkgever die vergeet een vinkje aan te zetten, dit alsnog kan rechtzetten. Dat is inderdaad het geval. Hij kan door een correctiebericht in te sturen zijn vergissing ongedaan maken. Uiteraard is het van belang dit zo snel mogelijk na ontdekking te doen. Met correctieberichten die zijn ingediend tot uiterlijk 1 mei van het kalenderjaar volgend op het jaar waarop de aanvraag betrekking heeft, wordt rekening gehouden.

6.2. Premievrijstelling marginale arbeid past niet in kabinetsbeleid

De leden van de fractie van D66 vragen naar een onderbouwing voor de afschaffing van de premievrijstelling voor marginale arbeid en of de regeling is geëvalueerd. Verder vragen deze leden waarom deze premievrijstelling niet langer in het kabinetsbeleid past en of de regeling niet juist een bijdrage levert of kan leveren aan (tijdelijke) uitstroom uit de bijstand. Het kabinet is voorstander van meer baanzekerheid en stimuleert daarom langdurige arbeidscontracten. Het kabinet doet dit bijvoorbeeld door de reeds bestaande premiegroepen in de sectorfondsen voor werkloosheidsuitgaven. Werkgevers betalen voor contracten van langer dan een jaar minder premie dan voor contracten korter dan een jaar. Een premievrijstelling die kortdurende arbeidscontracten van maximaal 6 weken faciliteert past daar niet bij en doet afbreuk aan de eerder geformuleerde doelstelling. Bovendien blijkt uit het geringe gebruik dat de regeling niet in voorziet in een grote behoefte op de arbeidsmarkt. Volgens gegevens van de Belastingdienst over 2012 is de regeling in dat jaar door slechts 237 werkgevers toegepast. Daaruit kan je – ook zonder evaluatie – afleiden dat het geen substantiële bijdrage levert. Tot slot valt de regeling niet in te passen in het stramien en de randvoorwaarden van het in dit wetsvoorstel opgenomen nieuwe instrument.

De leden van de fractie van de SP vragen naar het budgettaire beslag van de premievrijstelling marginale arbeid. Dat bedraagt minder dan een € 0,5 miljoen. Ook willen deze leden weten of deze regeling bedoeld was voor flex- dan wel tijdelijk werk en waarom deze nu wordt afgeschaft. Verder willen deze leden weten of de middelen die vrijvallen door het afschaffen, ingezet kunnen worden voor het wetsvoorstel Wtl. De premievrijstelling marginale arbeid is van toepassing indien een werkgever een uitkeringsgerechtigde in dienst neemt voor ten hoogste zes weken, en de werknemer niet eerder in het kalenderjaar heeft gewerkt met toepassing van dit instrument, mits de werkgever een beschikking van de inspecteur van de Belastingdienst heeft. Onder meer vanwege de thans zeer geringe toepassing en het daarmee samenhangende zeer geringe budgettaire beslag wordt deze regeling afgeschaft. Er valt met het afschaffen van de regeling nauwelijks extra geld vrij. Uitgedrukt in een percentage van de € 500 miljoen die beschikbaar is voor het LIV bedraagt dit percentage minder dan 0,1%.

6.3. Samenhang met wetsvoorstel Harmonisatie instrumenten arbeidsbeperkten

De leden van de fractie van de VVD vragen hoe de kans op de arbeidsmarkt wordt vergroot voor mensen die zelfstandig 100% – 120% WML kunnen verdienen gelet op het feit dat mensen uit de doelgroep Participatiewet van een stapeling van regelingen gebruik kunnen maken. Deze leden vragen ook of deze uitbreiding van de gerechtigden leidt tot het gewenste resultaat van het LKV en het LIV. De leden van de fracties van de VVD en D66 vragen hoe een stapeling van regelingen zorgt voor een duurzame arbeidsparticipatie voor de doelgroep Participatiewet. In het wetsvoorstel Wtl is voorzien in een «anticumulatiebeginsel». Dit betekent dat wanneer voor dezelfde werknemer recht bestaat op meer dan één

tegemoetkoming het totaal berekende bedrag aan tegemoetkomingen voor deze werknemer wordt gemaximeerd op het bedrag van de hoogste tegemoetkoming voor deze werknemer in het betreffende kalenderjaar. Indien de tegemoetkomingen een gelijke hoogte hebben, wordt uitsluitend de tegemoetkoming verstrekt die als eerste in de wet wordt genoemd. Zo wordt samenloop tussen verschillende LKV's en ook tussen LKV's en LIV uitgesloten. Er is in deze zin geen sprake van stapeling. Een stapeling kan wel ontstaan met loonkostensubsidie. Deze stapeling is bedoeld. Om de banenafpraak voor mensen met arbeidsbeperkingen te realiseren zijn ondersteunende instrumenten nodig voor werkgevers en werknemers. De Participatiewet voorziet daartoe in een breed instrumentarium dat zo nodig kan worden ingezet. Zo heeft het instrument loonkostensubsidie ten doel om de werkgever te compenseren voor de vastgestelde verminderde productiviteit van de werknemer en voorziet het instrument no-riskpolis in het wegnemen van financiële risico's bij ziekte. Deze instrumenten zijn nodig om werkgevers over de streep te trekken iemand in dienst te nemen. Het LIV beoogt ertoe bij te dragen dat mensen ook duurzaam in dienst blijven.

7. Budgettering van de uitgaven

De leden van de fractie van de SP vragen of het kabinet met een nieuwe raming van de kosten kan komen wanneer de wetsvoorstellen in werking treden. Over het algemeen is het niet gebruikelijk om de kosten van een wetsvoorstel bij inwerkingtreding van de desbetreffende wet opnieuw te ramen. De raming in de huidige toelichting is de meest actuele raming. Uiteraard worden de uitgaven wel zorgvuldig gemonitord, om te bezien of deze in de pas lopen met de begroting. Indien noodzakelijk zal de tegemoetkoming worden aangepast aan de overschrijding of onderuitputting van het budget.

De leden van de fractie van de SP vragen ook of het juist is dat met dit wetsvoorstel € 16 miljoen bespaard wordt op de premiekortingen. Dat is niet het geval. De omzetting van de premiekorting arbeidsgehandicapten en premiekorting ouderen naar LKV's is budgettair neutraal vormgegeven en leidt niet tot een besparing. De € 16 miljoen waaraan deze leden refereren ziet op een daling van het budget premiekortingen tussen 2017 en 2018, dat veroorzaakt wordt door een al eerder getroffen maatregel uit het pensioenakkoord waarin de leeftijdsgrens van de premiekorting voor oudere uitkeringsgerechtigde vanaf 2015 is verhoogd van 50 jaar naar 56 jaar.

De leden van de fractie van de SP vragen voorts hoe het bedrag van € 16 miljoen zich verhoudt tot de € 50 miljoen toename op het financiële beslag zoals dat wordt gemeld op pagina 12 van de memorie van toelichting. Voor de raming van de € 50 miljoen is gebruikgemaakt van het structurele bedrag van de LKV's. Het is dus niet zo dat de daling van het budget premiekortingen tussen 2017 en 2018 ervoor zorgt dat dit bedrag verandert.

De leden van de fractie van de SP vragen tevens wat de budgettaire opbrengst is van het afschaffen van de tijdelijke specifieke premiekorting voor jongeren. De premiekorting jongeren is een tijdelijke maatregel en stopt met ingang van 1 januari 2018. Hiervoor is in de begroting van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid cumulatief € 25 miljoen beschikbaar in 2016 en 2017. De vraag van deze leden over de budgettaire aspecten van de premievrijstelling marginale arbeid is in deze nota in onderdeel 6 beantwoord.

In dat kader vragen de leden van de fractie van D66 naar een onderbouwing van de raming. In de raming is uitgegaan van de omvang van de groep tussen 100% en 120% WML die voldoet aan het urencriterium op basis van de polisadministratie van het UWV, te weten de cijfers uit 2014. De groep waar het om gaat bestaat uit ca 350.000 personen. Voor deze groep is op basis van berekeningen van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bepaald hoeveel uur zij in een jaar werken en hoe hoog het bedrag is waarop zij recht hebben.

De leden van de fractie van D66 vragen naar een overzicht van het verwachte gebruik per LIV-inkomenscategorie en per LKV. Een totaal overzicht van het geraamde gebruik in 2020 van de onderscheiden tegemoetkomingen uit de Wtl is opgenomen in tabel 7. De cijfers van het LIV zijn berekend op basis van gegevens uit de polisadministratie van het UWV. Voor de cijfers van het LKV ouderen en het LKV arbeidsgehandicapten is gebruikgemaakt van realisatiecijfers over de totale uitgaven aan de premiekorting ouderen en arbeidsgehandicapten van de Belastingdienst. Het cijfer van het LKV banenafpraak is op basis van berekeningen van het Ministerie Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Tabel 7

Geschat gebruik Wtl in 2020	Aantal * 1000
LIV 100% – 110%	185
LIV 110% – 120%	165
LKV ouderen	31
LKV AGH (deel niet banenafpraak)	18
LKV banenafpraak	21

De leden van de fractie van D66 vragen of bij achterblijvend gebruik van de tegemoetkomingen (en dus een lager budgettair beslag), de tegemoetkomingen verhoogd worden. Ook willen zij weten of zo'n aanpassing gedurende het jaar kan plaatsvinden, in het bijzonder in geval van overschrijding. Daarbij wijzen deze leden op het belang van rechtszekerheid voor werkgevers. Teneinde zo veel mogelijk evenwicht te bereiken tussen de in de rijksbegroting opgenomen bedragen voor de in de Wtl opgenomen tegemoetkomingen en het feitelijke gebruik is in artikel 6.1 van het onderhavige wetsvoorstel een delegatiebevoegdheid opgenomen die het mogelijk maakt dat de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de hoogte van een tegemoetkoming voor de toekomst kan aanpassen aan het feitelijke gebruik in de voorgaande jaren. Door de systematiek van uitbetaling achteraf kan pas in de loop van het jaar na het jaar waarop de tegemoetkoming ziet, geconstateerd worden dat het feitelijke gebruik afwijkt van het budgettair beslag. Vanwege het feit dat terugwerkende kracht niet mogelijk is, ziet een aanpassing dan op het jaar volgend op het jaar van vaststelling. Concreet betekent dit dat zowel bij onderuitputting als overschrijding van de raming in de begroting de hoogte van de tegemoetkomingen kan worden aangepast. Het is niet wenselijk, mede vanwege de door deze leden genoemde rechtszekerheid, dat de bedragen gedurende het jaar aangepast worden.

De leden van de fractie van D66 vragen waarom de hoogte van de tegemoetkoming bij ministeriele regeling kan worden aangepast en hoe het kabinet staat tegenover een voorhangprocedure. De hoogte van zowel de LKV's als van het LIV is opgenomen in het wetsvoorstel. Indien de hoogte van een LKV of van het LIV om beleidsmatige redenen moet worden aangepast, is daarvoor uiteraard een wetwijziging nodig. Dat geldt niet voor aanpassingen die geen beleidswijziging behelzen maar bijvoorbeeld plaatsvinden op grond van wijzigingen in het WML of indien er sprake is van over- en onderuitputting ten opzicht van de raming in de

begroting Hiervoor is geen wetswijziging nodig. Het kabinet heeft hiervoor gekozen om op deze manier de financiële risico's die horen bij een lastenmaatregel te beperken. Indien er een beroep wordt gedaan op deze bevoegdheid zal de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid uw Kamer daarover informeren via de begroting. Een separate voorhang is hiervoor dus niet nodig.

De leden van de fractie van D66 vragen waarom het LIV en de LKV's tot het inkomstenkader worden gerekend. Het voorstel met betrekking tot de LKV's geeft een andere uitwerking aan de huidige premiekortingen met het doel de verzilveringsproblematiek op te lossen. Het voorstel wordt gerekend tot het lastenkader, omdat de huidige premiekortingen ook tot het lastenkader behoren. Het voorstel met betrekking tot het LIV is eveneens tot het lastenkader gerekend omdat deze maatregelen overeenkomstig de LKV's zijn uitgewerkt. Door de gegeven uitwerking van het voorstel worden de LKV en het LIV niet opgevat als een belastinguitgave en is daarom op de begroting van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid verantwoord.

De leden van de fractie van D66 vragen naar een toelichting op de bedragen voor de premiekortingen in tabel 2 van de memorie van toelichting en in tabel 1.5 in de begroting van het Ministerie Sociale Zaken en Werkgelegenheid voor 2016. In tabel 2 van de memorie van toelichting wordt een bedrag van € 312 miljoen genoemd en in tabel 1.5 van de begroting van het Ministerie Sociale Zaken en Werkgelegenheid een bedrag van € 311 miljoen, het verschil tussen deze bedragen wordt veroorzaakt door afronding. Deze bedragen zijn nagenoeg aan elkaar gelijk. In deze bedragen is de premiekorting jongeren niet meegenomen. De premiekorting jongeren bedraagt in 2017 € 5 miljoen en wordt de begroting van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid apart genoemd. In tabel 2 van de memorie van toelichting is deze niet opgenomen. De premiekorting jongeren wordt namelijk niet omgevormd tot een LKV. In 2018 gaat het bedrag van LKV omlaag naar € 296 miljoen. Deze verlaging wordt veroorzaakt door een onderdeel van het pensioenakkoord waarin de leeftijdsgrens van de premiekorting voor oudere uitkeringsgerechtigden vanaf 2015 is verhoogd van 50 jaar naar 56 jaar.

8. EU-aspecten

De leden van de fractie van het CDA spreken hun verbazing uit over de zin «Dit wetsvoorstel heeft geen EU-aspecten» en vragen onder welke richtlijnen de LKV's en het LIV vallen, en of het daarbij gaat om sociale zekerheid, belastingen of iets anders. De passage dat het wetsvoorstel geen EU-aspecten heeft, moet zo worden gelezen dat er geen bijzondere componenten in EU-verband aan zijn verbonden. Immers de beoordeling of de WTL als staatssteun in Europeesrechtelijke zin moet worden beschouwd, moet negatief worden beantwoord. De doelgroep van rechthebbenden wordt door de opzet van de Wtl beperkt tot enerzijds in Nederland gevestigde werkgevers met in Nederland werkende werknemers dan wel in de EU gedetacheerde werknemers die met inachtneming van EG-Verordening 883/2004 onderworpen blijven aan de Nederlandse socialezekerheidswetgeving. Anderzijds wordt de doelgroep beperkt tot een in de EU gevestigde werkgever die in Nederland werknemers heeft werken die, met inachtneming van de genoemde Verordening, onderworpen zijn aan de Nederlandse socialezekerheidswetgeving. In beide situaties is er sprake van verschuldigde premie volksverzekeringen, premies werknemersverzekeringen en inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet in Nederland.

De leden van de fractie van het CDA vragen in dat kader ook welke gevolgen dat heeft voor de exporteerbaarheid van de regeling. Gelet op het feit dat de LKV's (met betrekking tot arbeidsbeperkten of oudere uitkeringsgerechtigden) of het LIV (met betrekking tot lage lonen) als tegemoetkoming aan de werkgever wordt verstrekt, maakt dat er geen sprake is van een voor export vatbare sociale zekerheidsuitkering in de zin van Verordening 883/2004 betreffende de coördinatie socialezekerheidsstelsels. De tegemoetkoming komt namelijk niet rechtstreeks aan de individuele werknemer toe.

De leden van de fractie van het CDA vragen op welke wijze grensarbeiders een verklaring bij het UWV kunnen aanvragen en waar dat in de wet staat. In het kader van gelijke behandeling in de EU dienen EU-burgers uit andere landen gelijk behandeld te worden, ook als zij voor kortere tijd in Nederland wonen en werken. Ten opzichte van de huidige premiekortingen wordt in de Wtl de doelgroep van het LKV oudere werknemer, het LKV arbeidsgehandicapte werknemer en het LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer uitgebreid met personen die een vergelijkbare uitkering ontvangen op grond van een wettelijk stelsel inzake sociale zekerheid van een andere lidstaat van de Europese Unie, een land aangesloten bij de Europese Economische Ruimte dan wel Zwitserland. Het EG-recht schrijft immers voor dat ter bevordering van het vrij verkeer van werknemers elke discriminatie moet worden afgeschaft tussen werknemers op grond van nationaliteit. De bepalingen waarin dergelijke buitenlandse uitkeringen worden gelijkgesteld met Nederlandse uitkeringen, staan in artikel 2.2, derde lid, artikel 2.6, vierde lid, en artikel 2.14, derde lid, van het wetsvoorstel Wtl. Op grond van artikel 2.3, tweede lid, artikel 2.7, tweede lid, en artikel 2.15, tweede lid, dient dan bij de aanvraag van de doelgroepverklaring een bewijs te worden overgelegd dat de betrokken werknemer recht had op een dergelijke buitenlandse uitkering. Een dergelijke gelijkstellingsbepaling is niet opgenomen in artikel 2.10, dat betrekking heeft op het LKV doelgroep banenafpraak, omdat de doelgroep banenafpraak beperkt is tot gerechtigden op een uitkering die in het buitenland zich niet voordoet. In de memorie van toelichting komt dit kort aan de orde in de artikelgewijze toelichting op de hiervoor genoemde artikelen, volledigheidshalve verwijs ik hiernaar.

De leden van de fractie van het CDA vragen in dat verband ook of een werknemer die hier vier maanden voltijds werkt tegen WML en daarna vertrekt, in aanmerking komt voor het LIV. Ongeacht de nationaliteit is dat niet waarschijnlijk. Ook een werknemer uit het buitenland die in Nederland 4 maanden voltijds werkt, kan niet voldoen aan het urencriterium van minimaal 1.248 uur per kalenderjaar.

9. Uitvoeringsaspecten algemeen

De leden van de fractie van de ChristenUnie vragen om een toelichting op de wijze waarop de oude rechten worden omgerekend naar de nieuwe systematiek. Ook willen deze leden weten in hoeverre deze omrekeningswijze al geregeld is. Voor het overgangsrecht met betrekking tot de lopende premiekorting ouderen en premiekorting arbeidsgehandicapten is het uitgangspunt dat deze worden omgezet in een LKV voor de resterende periode. De reeds verstreken duur van de premiekorting voorafgaand aan de datum van inwerkingtreding wordt afgetrokken van de maximale duur van het LKV. Het overgangsrecht is alleen van toepassing indien het toepassen van de desbetreffende premiekorting blijkt uit de indicatie in de loonaangifte van het laatste aangiftetijdvak van het jaar voorafgaand aan de inwerkingtreding. Het is daarom van belang dat werkgevers in 2017 zorgvuldig de nog geldende premiekortingen toepassen en administreren, en vervolgens de juiste informatie over deze

dienstbetrekkingen en premiekortingen doorgeven via de loonaangifte. Het ligt in de bedoeling werkgevers in de loop van 2018 te informeren over de vaststelling van deze «oude» rechten.

De leden van de fractie van de ChristenUnie vragen waar de onder voorbehoud genoemde uitvoeringskosten nog afhankelijk van zijn en of de definitieve inschatting van de uitvoeringskosten al bekend is. In de uitvoeringstoetsen van zowel het UWV als van de Belastingdienst is een aantal voorbehouden opgenomen die het gevolg zijn van het korte tijdsverloop tussen het moment waarop besloten is de LIV in de Wtl op te nemen en het indienen van het wetsvoorstel. Dat geldt ook voor het voorbehoud ten aanzien van de uitvoeringskosten. Het UWV en de Belastingdienst zullen tot gezamenlijke uitgangspunten komen voor aanvullende uitvoeringstoetsen die naar verwachting eind oktober beschikbaar komen. De leden van de fractie van D66 vragen in dat kader wat er met het resterende uitvoeringsbudget gebeurt. In 2018 zijn de uitvoeringskosten van het UWV en Belastingdienst samen ongeveer € 7 miljoen. De uitvoeringskosten in 2019 en verder komen iets lager uit. De uitvoeringskosten van het UWV en de Belastingdienst zijn zoals gezegd nog onder voorbehoud. Mocht dit budget op basis van de aanvullende uitvoeringstoetsen niet nodig zijn, dan komen deze middelen conform de begrotingsregels ten goede van het totale budgettaire beeld.

9.1. Uitvoeringsaspecten Belastingdienst

De leden van de fractie van het CDA vragen naar de oorzaak van het grote beslag op de portfolio van de Belastingdienst en waarom het kabinet toch het voorstel uitvoerbaar acht. Vooropgesteld wordt, dat beide uitvoeringsorganisaties het wetsvoorstel Wtl uitvoerbaar achten bij inwerkingtreding van het LIV op 1 januari 2017 en van de LKV's op 1 januari 2018. Het grote beslag op de portfolio wordt enerzijds veroorzaakt door de (mogelijke) invoering van de quotumheffing en de Wet elektronisch berichtenverkeer, anderzijds door maatregelen in het kader van de investeringsagenda van de Belastingdienst.

De leden van de fractie van het CDA willen graag weten of reeds overleg heeft plaatsgevonden tussen het UWV en de Belastingdienst, die nodig is om de voorbehouden uit de uitvoeringstoetsen weg te kunnen nemen. Dat is het geval. De uitkomst van de aanvullende uitvoeringstoetsen wordt eind oktober verwacht.

9.2. Uitvoeringsaspecten UWV

De leden van de fractie van het CDA vragen of de in de memorie van toelichting opgenomen uitvoeringsparagraaf over het UWV de integrale uitvoeringstoets is. In de memorie van toelichting zijn van de uitvoeringstoetsen van beide uitvoeringsorganisaties samenvattingen opgenomen.

Ook vragen de leden van de fractie van het CDA of het kabinet de integrale uitvoeringstoets van het UWV aan de Kamer kan doen toekomen. Er is op dit moment nog geen integrale uitvoeringstoets. Met het UWV en de Belastingdienst is afgesproken dat zij op basis van gezamenlijke uitgangspunten aanvullende uitvoeringstoetsen uitbrengen die naar verwachting eind oktober beschikbaar komen. Uiteraard wordt uw Kamer hierover nader geïnformeerd. Dat biedt de ruimte om deze toetsen te betrekken in de behandeling van het wetsvoorstel.

10. Gevolgen voor bedrijfsleven en burgers

De leden van de fractie van het CDA stellen dat dit wetsvoorstel niet alleen gevolgen heeft voor het bedrijfsleven en voor burgers, maar ook voor gemeenten. Deze leden vragen of het kabinet verwacht dat gemeenten de loonkostensubsidie die zij hebben toegekend zullen verlagen nu werkgevers ook gecompenseerd worden door middel van het LIV. De leden van de fractie van het CDA stellen verder dat indien dit het geval is er een verschillend belang kan ontstaan voor werkgevers om een werknemer aan te nemen vanuit de Wajong of vanuit de Participatiewet. Deze leden vragen om hierop in te gaan.

Het kabinet verwacht niet dat gemeenten de loonkostensubsidie die zij aan werkgevers hebben toegekend zullen verlagen vanwege het feit dat werkgevers na afloop van het LKV voor deze groep ook gebruik kunnen maken van het LIV. De hoogte van deze loonkostensubsidie is immers wettelijk bepaald en gekoppeld aan de loonwaarde.

Het kabinet erkent dat het voor een werkgever kan uitmaken of hij een werknemer aanneemt vanuit de Wajong (uitgevoerd door UWV) of vanuit de Participatiewet (uitgevoerd door gemeenten). Zoals het kabinet eerder in deze nota in antwoord op een vraag van de leden van de fractie van het CDA heeft aangegeven, klopt het dat een werkgever wel in aanmerking komt voor het LIV voor een werknemer afkomstig uit de Participatiewet die met loonkostensubsidie werkt (mits aan de voorwaarden wordt voldaan) en niet voor iemand uit de Wajong die met loondispensatie werkt. Dit is inherent aan het verschil in karakter van beide instrumenten. Het kabinet heeft dit verschil ook toegelicht in het antwoord op de eerdere vraag van de leden van de fractie van het CDA. Het verschil zal in de periode 2016 tot en met 2021 beperkt zijn. Dit komt door de introductie van de premiekorting voor de doelgroep banenafpraak als gevolg van het wetsvoorstel Wet harmonisatie instrumenten Participatiewet.

11. Overig

De leden van de fractie van het CDA vragen vanwege het mogelijk financiële voordeel met de cumulatie van LIV en premiekortingen naar de achtergrond van de opvolgende data van inwerkingtreding van het LIV en de LKV's. Het LIV is onderdeel van het zogenoemde vijf miljard pakket. In hun uitvoeringstoetsen hebben het UWV en de Belastingdienst aangedrongen op uitvoering van één regeling tegelijkertijd en de eerste regeling niet eerder dan in 2017. Vandaar dat in het wetsvoorstel is opgenomen op het LIV per 1 januari 2017 in te voeren en de LKV's per 1 januari 2018.

De leden van de fractie van het CDA vragen voorts hoe het gaat met jongeren, waar deze leden nu al problemen zien met verlaging van de loonkostensubsidie vanwege de mobiliteitskorting. Het kabinet veronderstelt dat de leden van de fractie van het CDA met hun vraag doelen op de praktijksignalen die vanuit uw Kamer naar voren zijn gebracht bij de behandeling van het wetsvoorstel Wet harmonisering instrumenten Participatiewet op 23 september 2015. De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft naar aanleiding daarvan uw Kamer toegezegd nader te zullen bezien of er knelpunten zijn en haar bevindingen aan de Kamer mee te delen voorafgaande aan het algemeen overleg over de Participatiewet op 29 oktober. Het kabinet kan hierop nu niet vooruitlopen. Wel wordt in algemene zin opgemerkt dat het voorliggende wetsvoorstel WtI geen wijzigingen bevat ten aanzien van het instrument loonkostensubsidie. Dit wetsvoorstel voorziet met ingang van 1 januari 2018 wel in een omvorming van de geldende premiekortingen in een LKV, waarbij dezelfde voorwaarden gelden.

De leden van de fractie van het CDA vragen hoeveel werknemers worden bereikt met een loon dat relatief hoog is. Het kabinet benadrukt dat er alleen werknemers worden bereikt met een uurloon tussen 100% en 120% WML. Anders dan de eerder genoemde SPAK komen werkgevers voor parttimers met relatief hoge uurlonen niet in aanmerking voor het LIV.

De leden van de fracties van het CDA en van de SP vragen naar de werkgelegenheidseffecten van het LIV. Daarbij vragen de leden van de fractie van het CDA tevens naar de werkgelegenheidseffecten van de LKV's en de karakteristieken van de mensen die dankzij het LIV aan het werk komen. Het Centraal Planbureau (CPB) heeft in zijn publicatie Kansrijk Arbeidsmarktbeleid (Den Haag, 2015) een met de LIV vergelijkbare regeling voor de onderkant van de arbeidsmarkt doorgerekend. Bij deze regeling ontvangt de werkgever maximaal € 2.000 subsidie voor elke werknemer met een uurloon tussen 100% en 115% van het WML. Het geraamde werkgelegenheidseffect van die regeling bedraagt 0,1%. Dit effect spoort met de raming van de werkgelegenheidseffecten van het zogenoemde vijf miljardpakket in de Macro Economische Verkenningen (MEV). Het CPB heeft in de MEV aangegeven dat de structurele werkgelegenheid door het vijf miljardpakket in 2016 met 0,4% toeneemt. Dit effect stijgt met eveneens 0,1%-punt naar 0,5% nadat het LIV per 2017 in werking treedt. Een positief werkgelegenheidseffect van 0,1% betekent dat circa 7000 extra voltijdsbanen mogen worden verwacht dankzij het LIV. Het is niet mogelijk om de groep die dankzij het LIV extra aan het werk komt, te karakteriseren, bijvoorbeeld of daar ook studenten of buitenlandse werknemers tussenzitten. Wel zorgt het urencriterium (minimaal 1248 verloonde uren per jaar) ervoor dat veel studenten en tijdelijke buitenlandse werknemers niet in aanmerking zullen komen voor het LIV. Bij de LKV's is geen sprake van een nieuw instrument. Daarom is het werkgelegenheidseffect daarvan niet opnieuw in kaart gebracht. Uit onderzoek van SEO⁷ blijkt overigens dat de mobiliteitsbonus tot 13% extra banen leidt in de groep uitkeringsgerechtigden ouder dan 50 jaar. Dat zijn circa 5000 extra banen voor oudere werkzoekenden.

De leden van de fractie van het CDA vragen naar de verhouding tussen het aantal werknemers waarvoor LIV wordt ontvangen en het aantal extra banen dat wordt gecreëerd, en naar de verhouding tussen de uitgaven aan LIV en het aantal extra banen. Naar verwachting worden, naast het behoud van banen, circa 7000 extra voltijdsbanen gecreëerd op een totaal van circa 350.000 LIV-uitkeringen aan 80.000 werkgevers. De daarmee gepaard gaande lastenverlichting voor werkgevers bedraagt € 0,5 miljard. Dit wetsvoorstel Wtl past binnen de ambitie die het kabinet heeft om de lasten op arbeid te verlagen en de economische groei te bevorderen, om zo meer mensen aan het werk te helpen. De verlaging van lasten op arbeid zorgt op de middellange termijn voor een structurele groei van de werkgelegenheid met 35.000 banen.⁸ Het voorliggende wetsvoorstel draagt daaraan bij. Het kabinet wijst erop dat het LIV niet als een re-integratieinstrument moet worden geïnterpreteerd. Stimuleren dat mensen vanuit werkloosheid of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid weer aan het werk gaan, is het oogmerk van de LKV's. Het doel van het LIV is om over de hele linie de loonkosten van werknemers aan de onderkant van de arbeidsmarkt te verlagen. Daarmee is het LIV gericht en efficiënter dan een generieke verlaging van belasting- en premiedruk van werkgevers.

De Staatssecretaris van Financiën,
E.D. Wiebes

⁷ Wat maakt oudere werknemers aantrekkelijk, SEO (Amsterdam, september 2012)

⁸ Kamerstukken II, 2015/16, 34 302, nr. 5.

SBI	CAO	% WML
641	ABN-AMRO	100
843	UITVOERINGSINSTITUUT WERKNEMERSVERZEKERINGEN (UWV)	100
493	OPENBAAR VERVOER	100
641	RABOBANK	100
260	PHILIPS	100
620	KPN CORPORATE MARKET B.V.	100
651	DELTA LLOYD NV	100
842	POLITIE-PERSONEEL	100
841	PROVINCIES	100
791	REISBRANCHE	100
841	GEMEENTE-AMBTENAREN	100
433	SCHILDERS-, AFWERKINGS- EN GLASZETBEDRIJF IN NEDERLAND	100
562	CONTRACTCATERINGBRANCHE	100
872	GEHANDICAPTENZORG	100
871	VERPLEEG-, VERZORGINGSTEHUIZEN EN THUISZORG	100
107	BAKKERSBEDRIJF	100
411	BOUWNIJVERHEID	100
477	APOTHEKEN	100
872	FOKUS EXPLOITATIE, STICHTING	100
799	ANWB	100
711	ARCHITECTENBUREAUS	100
476	BOEKHANDEL EN KANTOORVAKHANDEL	100
11	GLASTUINBOUW	100
641	ING	100
292	M&T CARROSSERIEBEDRIJF	100
250	M&T METAALBEWERKINGSBEDRIJF	100
432	M&T TECHNISCH INSTALLATIEBEDRIJF	100
240	METALEKTRO	100
310	MEUBELINDUSTRIE EN MEUBILERINGSBEDRIJVEN	100
531	POSTNL CAO VOOR POSTBEZORGERS	100
532	POSTVERSPREIDERS	100
852	PRIMAIR ONDERWIJS	100
473	TANKSTATIONS EN WASBEDRIJVEN	100
782	UITZENDKRACHTEN	100
463	VLEESSECTOR	100
611	KONINKLIJKE KPN N.V.	100,05
462	BLOEMEN EN PLANTEN GROOTHANDEL IN-	100,09
162	TIMMERINDUSTRIE	100,10
829	FLORA HOLLAND	100,77
854	NEDERLANDSE UNIVERSITEITEN	100,79
910	BIBLIOTHEKEN, OPENBARE	100,86
853	VOORTGEZET ONDERWIJS	102,33
494	BEROEPSGOEDERENVERVOER OVER DE WEG EN DE VERHUUR VAN	
	MOBIELE KRANEN	102,38
862	HUISARTSENZORG	102,59
879	JEUGDZORG	102,64
494	DHL LOGISTICS NEDERLAND	102,73
854	HOGER BEROEPSONDERWIJS	102,96
853	BEROEPSONDERWIJS EN VOLWASSENENEDUCATIE, BVE	103,06
494	DHL EXPRESS NEDERLAND	103,08
651	AEGON NEDERLAND N.V.	103,12
531	POSTNL CAO VOOR POSTNL	103,17
960	TEXTIELVERZORGING	103,19
889	KINDEROPVANG VOOR KINDERCENTRA EN GASTOUDERBUREAUS	103,33
494	GOEDERENVERVOER NEDERLAND	103,76
843	SOCIALE VERZEKERINGSBANK	103,82
853	ONS MIDDELBAAR ONDERWIJS	104,60
812	SCHOONMAAK- EN GLAZENWASSERSBEDRIJF	105,18
861	UNIVERSITAIR MEDISCHE CENTRA	105,67
889	WELZIJN EN MAATSCHAPPELIJKE DIENSTVERLENING	106,94
801	BEVEILIGING, PARTICULIERE	107,70
813	HOVENIERSBEDRIJF IN NEDERLAND	108,55
11	OPEN TEELTEN	108,67
201	DSM LIMBURG	109,71
494	SELEKTVRACHT	110,55
651	VERZEKERINGSBEDRIJF BINNENDIENST	114,04
493	TAXIVERVOER	114,04
421	PRORAIL	115,90
491	NS / NEDERLANDSE SPOORWEGEN	115,91

SBI	CAO	% WML
472	SLAGERSBEDRIJF	117,51

Bron: Gegevens Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid