



Datum

08 JUNI 2020

Ons kenmerk

Postbus 58285, 1040 HG Amsterdam

Aan de staatssecretaris van Sociale Zaken en  
Werkgelegenheid  
Mevrouw drs. T. van Ark  
Postbus 90801  
2509LV Den Haag

Pagina

1 van 3

Bijlage(n)

1

**Onderwerp**

Uitvoeringstoets Wet vereenvoudiging Banenafspraken

Geachte mevrouw Van Ark,

Op 3 februari jl. hebben wij van u het concept ontvangen voor de vereenvoudigde wet Banenafspraken. De voorliggende voorstellen omvatten vereenvoudigingen van de Banenafspraken; de quotumregeling arbeidsbeperkten; en het Loonkostenvoordeel Banenafspraken.

In deze uitvoeringstoets doen we een uitspraak over de uitvoerbaarheid van bovenvermelde voorstellen.

*Uitvoerbaarheid en haalbaarheid*

De wijzigingen zijn uitvoerbaar en haalbaar per de gestelde inwerkingtredingsdata, mits vóór 1 oktober 2020 (wijzigingen per 2022) en 1 februari 2023 (wijzigingen per 2024) opdracht tot implementatie is gegeven. Een aantal van de wijzigingen moet pas worden gerealiseerd als het quotum wordt geactiveerd. Deze wijzigingen zijn uitvoerbaar en haalbaar mits wij uiterlijk 1 oktober van het jaar waarin de beslissing wordt genomen, opdracht krijgen deze te implementeren en daarnaast uiterlijk 1 september van dat jaar vernemen dat activering wordt overwogen.

Bij dit uitvoerbaarheidsoordeel zijn wij in overleg met uw medewerkers uitgegaan van één bepaalde vormgeving van het overgangsrecht voor Wajongers met duurzaam geen arbeidsvermogen en scholingsbelemmerden die niet anderszins in het doelgroepregister zijn opgenomen en wiens LKV op 1 januari 2024 nog loopt. Deze groep ontstaat doordat in 2021 aangevraagde doelgroepverklaringen LKV-banenafspraken nog 3 jaar zullen doorlopen, terwijl in 2024 al de nieuwe beoordeling op basis van het doelgroepregister in werking treedt. Deze groep voegen wij in 2024 nog eenmalig toe aan de berekening op basis van hun nog lopende doelgroepverklaring. Wij vragen u dit in de concepttekst op te nemen.

In overleg met uw medewerkers nemen wij verder aan dat onze uitkeringen werknemersverzekeringen uitgezonderd worden van de inclusiviteitsopslag en dat de horizonbepaling voor het LKV-banenafspraken van 1 januari 2021 voor die datum is komen te vervallen.

De voor het quotum gekozen systematiek vereist dat het LKV-banenafspraken al structureel kan worden uitgekeerd voor iedere arbeidsbeperkte werknemer die in dienst is bij een werkgever. Omdat deze wijzigingen pas op 1 januari 2024 in werking treden, is de vroegste datum voor de beslissing tot activering dus 1 januari 2023. Wij stellen voor in aanloop naar deze datum in samenwerking met uw medewerkers en de Belastingdienst het door u in uw verzoek genoemde draaiboek tot stand te brengen.

In dit kader merken wij op dat deze nieuwe implementatiewerkzaamheden in de korte tijd tussen de activering in de tweede helft van jaar  $t$  en de uitbetaling en heffing aan het begin van jaar  $t+2$  in samenwerking met de Belastingdienst moeten worden gerealiseerd. Goede afspraken zijn essentieel voor een goede uitvoering van een geactiveerd quotum.

Zoals aangegeven in de uitvoeringstoets op het conceptbesluit tot wijziging van het Besluit SUWI in verband met een langere registratietermijn in de registratie van arbeidsbepikten, stellen de opeenvolgende wijzigingen steeds hogere eisen aan het doelgroepregister. Wij hebben toen ook beschreven dat de grens in wijzigingen die nog in het doelgroepregister kunnen worden ingepast, al geruime tijd zeer nabij is. Dat geldt ook voor het conceptwetsvoorstel vereenvoudiging Banenafpraak. Herontwerp van het doelgroepregister wordt hiermee nog urgenter. Zoals aangegeven in het uitvoeringstoetsverzoek zijn gesprekken hierover tussen UWV en SZW reeds opgestart. Wij werken graag mee om op korte termijn tot opdrachtverstrekking te komen ten behoeve van herontwerp van het doelgroepregister.

#### *Handhaving en controle*

De handhaafbaarheid van het voorstel is in hoge mate afhankelijk van de controle op de loonaangiften door de Belastingdienst.

In de oorspronkelijke U-toets op de Wtl d.d. 21 augustus 2015 (ons kenmerk SBK/92319/MB) merkten wij op dat de wet- en regelgeving op onderdelen niet goed handhaafbaar zijn door UWV en dat UWV voor de handhaving in grote mate afhankelijk is van de Belastingdienst. Deze handhavingsrisico's met betrekking tot de Wtl worden groter door het structurele karakter van het LKV-Banenafpraak. Daarnaast is de uitvoering van de nieuwe quotumregeling en het structurele LKV-Banenafpraak op veel punten afhankelijk van de levering van juiste informatie door werkgevers via de loonaangifte. Wij gaan ervan uit dat de Belastingdienst hierin haar rol bij handhaving en controle zal waarmaken. Zonder de juiste informatie kunnen wij een recht- en doelmatige uitvoering van de nieuwe quotumregeling niet garanderen. Om de premie-inkomsten en toekenningen van het LKV-Banenafpraak adequaat te controleren, heeft UWV in de huidige vormgeving van de loonaangifte niet de benodigde informatie. In de voorliggende uitvoeringstoets gaan wij dieper in op wijzigingen in de loonaangifte die wij in dit kader wenselijk achten.

#### *Uitvoeringskosten*

De incidentele uitvoeringskosten bedragen € 1,4 miljoen over 2021, € 0,9 miljoen over 2022 en € 0,8 miljoen over 2023. De structurele uitvoeringskosten bedragen naar verwachting vanaf 2022 jaarlijks € 0,4 miljoen. Daarnaast is er vanaf 2021 jaarlijks structureel € 0,5 miljoen nodig voor de versterking van ketencoördinatie en data-analyse in het kader van de quotumregeling. Wij gaan ervan uit dat u deze kosten zult vergoeden.

#### *Stapelning van wijzigingen*

Wij zijn blij dat de voorliggende vereenvoudigingsvoorstellen van de Wtl het slotstuk zullen zijn van een lange reeks wijzigingen in deze wet en hopen dat met deze bestendige vormgeving deze stapeling van wijzigingen achter de rug is. Wij merken desondanks nogmaals op dat de werkgeversaانvraag als tussenstap op weg naar afschaffing van de doelgroepverklaring binnen korte tijd meerdere wijzigingen met zich meebrengt voor werkgevers en voor de uitvoering. Wij onderschrijven echter het belang voor werkgevers van deze tussenstap.

Ook op het gebied van de premiestelling en fondsen is er echter sprake van meerdere samenlopende wijzigingen die sterk met elkaar samenhangen, onder andere rondom de verschillende premiedifferentiatieregelingen die de premiesystematiek complexer maken. Wij vragen ons af of de samenhang tussen deze wijzigingen en de voorliggende maatregelen voldoende is gezien en vragen hier graag nogmaals aandacht voor. Wij geven daarbij in overweging om het totaal aan maatregelen in samenhang uit te werken en in te voeren.

Voor de goede orde merken wij op dat wij enkele wetstechnische opmerkingen hebben gedeeld met uw medewerkers, waaronder enkele suggesties voor regeling van het hierboven beschreven overgangsrecht.

Graag vernemen wij conform gemaakte afspraken binnen zes weken uw reactie op deze uitvoeringstoets.

Hoogachtend,

Voorzitter Raad van Bestuur

# **Uitvoeringstoets Vereenvoudigde Wet Banenafpraak**

**UWV**

2 juni 2020

## Inhoudsopgave

1.	Inleiding .....	3
2.	Samenvattend oordeel .....	5
3.	Beoordelingspunten.....	5
a.	<i>Uitvoerbaarheid</i> .....	5
b.	<i>Handhaafbaarheid</i> .....	6
c.	<i>Haalbaarheid beoogde invoeringsdatum</i> .....	7
d.	<i>Effecten voor de klant</i> .....	8
e.	<i>Effecten op de benodigde capaciteit</i> .....	9
f.	<i>Eenmalige en structurele effecten op de uitvoeringskosten</i> .....	9
g.	<i>Effecten op regeldruk (administratieve lasten)</i> .....	10
h.	<i>Gevolgen voor de verantwoordings- en beleidsinformatie</i> .....	10
i.	<i>Implementatie/ risico's/ control</i> .....	10
j.	<i>Informatievoorziening/Informatie- en communicatietechnologie</i> .....	12
k.	<i>Gegevensuitwisseling</i> .....	12
l.	<i>Privacy</i> .....	12

# 1. Inleiding

Op 1 januari 2015 is de Wet banenafpraak en quotumregeling arbeidsbeprekten in werking getreden. In het kader van de banenafpraak spraken werkgevers en overheid af om uiterlijk 2025 125.000 extra banen te realiseren voor werknemers met een arbeidsbeperking volgens een vastgesteld groeipad. De wet bestaat uit twee onderdelen. Zolang de afgesproken aantallen worden gehaald, geldt de banenafpraak, waarin alleen stimulerend wordt opgetreden met middelen als het LoonKostenVoordeel Banenafpraak en de no-riskpolis. Als stok achter de deur is er de quotumregeling, die in werking treedt wanneer wordt vastgesteld dat het afgesproken aantal banen niet wordt gehaald. Er zijn op het moment twee aparte banenafspraken: één voor de sector overheid en één voor de sector bedrijfsleven.

In antwoord op signalen van werkgevers dat deze regeling te complex is, heeft SZW besloten de banenafpraak en de quotumregeling te vereenvoudigen. De nieuwe wet banenafpraak moet hierin voorzien.

Op 25 februari 2020 heeft UWV per brief het verzoek van de staatssecretaris van SZW ontvangen met kenmerk 2020-0000027982, om het wetsvoorstel voor de vereenvoudigde Wet banenafpraak te beoordelen op uitvoerbaarheid.

In voorliggende uitvoeringstoets beoordeelt UWV het voorstel op de volgende aspecten:

- a) Uitvoerbaarheid
- b) Handhaafbaarheid
- c) Haalbaarheid beoogde invoeringsdatum
- d) Effecten voor de klant
- e) Effecten op de benodigde capaciteit
- f) Eenmalige en structurele effecten op uitvoeringskosten
- g) Effecten op regeldruk (administratieve lasten)
- h) Gevolgen voor de verantwoordings- en beleidsinformatie
- i) Implementatie/ risico's/ control
- j) Informatievoorziening/Informatie- en communicatietechnologie
- k) Gegevensuitwisseling
- l) Privacy

## *Nadere details van voorgestelde wet- en regelgeving*

Het voorstel bestaat uit de volgende onderdelen:

1. Het onderscheid tussen de sectoren markt en overheid komt per 1 januari 2022 te vervallen. Hierdoor is er meer samenwerking mogelijk tussen de overheid en de markt waardoor er meer banen gecreëerd kunnen worden. Ook komt hiermee de focus te liggen op het creëren van banen in plaats van op het laten meetellen van de banen in de eigen sector.
2. De Wet tegemoetkomingen Loondomein (WtL) wordt vereenvoudigd. Werkgevers moeten vanaf 2022 zelf een doelgroepverklaring aanvragen waarmee zij Loonkostenvoordeel (LKV) Banenafpraak kunnen aanvragen. Hiervoor is het noodzakelijk dat de doelgroepen van het LKV banenafpraak en van de doelgroep banenafpraak gestroomlijnd worden. Per saldo betekent dit dat vanaf 1 januari 2022 voor scholingsbelemmerden en Wajongeren met een status duurzaam geen arbeidsvermogen (DGA) geen doelgroepverklaringen meer worden afgegeven.
3. Per 1 januari 2024 is voor het ontvangen van het LKV banenafpraak in het geheel geen doelgroepverklaring meer nodig. Werkgevers kunnen dan volstaan met een vinkje in de loonaangifte welke bij UWV wordt gecheckt aan de hand van het doelgroeppregister. Daarnaast wordt het LKV banenafpraak vanaf die datum structureel (in plaats van alleen de eerste 3 jaar) en hoeft deze niet meer bij aanvang van het dienstverband te worden aangevraagd.
4. Tot slot wordt het quotumdeel van de banenafpraak eenvoudiger vorm gegeven. Op het moment dat het quotum 'aan gaat', krijgen werkgevers te maken met een inclusiviteitsopslag die zal worden geheven via een opslag op de Aof-premie. Daarnaast wordt het LKV banenafpraak verhoogd. De inclusiviteitsopslag en het verhoogde LKV zullen zo vastgesteld worden dat deze bedragen tegen elkaar wegvallen voor een werkgever die precies het aantal arbeidsbeprekten in dienst heeft volgens het quotum. Deze systematiek zorgt er ook voor dat werkgevers die meer arbeidsbeprekten in dienst

hebben dan dat zij volgens het quotum zouden moeten hebben, daarvoor beloond worden. Overigens zullen bedrijven met minder dan 25 werknemers worden uitgezonderd van de inclusiviteitsopslag. Daarnaast zullen werkgevers géén opslag verschuldigd zijn voor uitgeleend personeel, mensen met een interne WsW-werkplek en mensen met een nieuw beschut werkplek. De inleenadministratie, die UWV speciaal ontwikkeld had voor de uitvoering van de oude quotumregeling wordt met de nieuwe quotumregeling overbodig.

#### *Overgangsrecht nieuwe doelgroep en structureel LKV-banenafpraak*

Vanaf 1 januari 2022 worden er geen nieuwe LKV's meer toegekend op grond van scholingsbelemmering of een Wajong met Duurzaam Geen Arbeidsvermogen status. Voor in 2021 aangevangen dienstverbanden met deze groep geldt dat het recht op LKV voor hen doorloopt tot na de inwerkingtreding van het vereenvoudigde LKV-banenafpraak op 1 januari 2024.

In de voorliggende wettekst is het overgangsrecht voor deze groep nog onvoldoende uitgekristalliseerd. Na overleg met uw medewerkers gaan wij in deze uitvoeringstoets uit van het volgende:

- Per 1 januari 2024 gaan wij voor alle lopende LKV's-banenafpraak voor werknemers die behoren tot de doelgroep banenafpraak bij de beoordeling uit van het doelgroepregister, conform de nieuwe vormgeving van de regeling per die datum. Dit geldt ook voor scholingsbelemmerden en Wajongers met duurzaam geen arbeidsvermogen die op een andere grondslag in het doelgroepregister staan.
- Voor de overige LKV's-Banenafpraak, dat wil zeggen die van scholingsbelemmerden en Wajongers met duurzaam geen arbeidsvermogen, wordt het LKV nog tot de termijn van 3 jaar is afgelopen, toegekend. Als bijvoorbeeld voor een in december 2021 aangevangen dienstbetrekking nog een doelgroepverklaring is verstrekt, loopt het recht op LKV dus door tot en met december 2024. Daarna vervalt het recht op LKV. Hiervoor zullen wij eenmalig hun gegevens op basis van de registratie van de doelgroepverklaringen moeten toevoegen aan de gegevensleveringen aan de Belastingdienst betreffende het LKV over 2024.

Wij gaan ervan uit dat het overgangsrecht op deze manier wordt vormgegeven en hebben hiervoor enige wetstechnische suggesties gedeeld met uw medewerkers.

#### *Uitgangspunten*

In samenspraak met uw medewerkers maken wij bij de interpretatie van de wetstekst de volgende aannames:

- Uitkeringen zullen worden uitgezonderd van de inclusiviteitsopslag.
- De horizonbepaling 1 januari 2021 voor de LKV-banenafpraak komt te vervallen.

#### *Tijdslijn activering quotum*

UWV is bij deze U-toets uitgegaan van de volgende tijdslijn indien wordt besloten het quotum te activeren. In jaar  $t$  wordt besloten tot activering van het quotum. Om de implementatie van het quotum tijdig gereed te hebben, moet UWV uiterlijk 1 oktober van jaar  $t$  de opdracht krijgen om de voorbereidingen te starten. In jaar  $t+1$  wordt het structurele LKV verhoogd met de banenafpraakbonus. Vanaf 1 januari van jaar  $t+2$  wordt de inclusiviteitsopslag geheven en in juni van dat jaar wordt het LKV uitbetaald over het jaar  $t+1$ . Omdat het structurele LKV in werking treedt per 1 januari 2024, is het vroegst mogelijke jaar waarin besloten kan worden tot activering van het quotum 2023.

Jaar $t$	Jaar $t+1$	Jaar $t+2$
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Besluit tot activering quotum</li> <li>- UWV krijgt uiterlijk 1 oktober de opdracht om implementatie te starten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Structurele LKV wordt verhoogd met banenafpraakbonus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Start heffing inclusiviteitsopslag</li> <li>- Uitbetaling LKV over jaar <math>t+1</math></li> </ul>

#### *Eerdere toetsen*

De voorgenomen vereenvoudiging van de Wtl is het onderwerp geweest van verschillende eerdere uitvoeringstoetsen. In het kader van het afschaffen van de doelgroepverklaring is eerder een verzoek tot U-toets gedaan over de voorliggende voorstellen. Per brief van 11 oktober 2018 (ons kenmerk SBK/98023/PL) hebben wij voorgesteld eerst om tafel te gaan over de uitwerking van de toen voorgelegde aanpassing aangezien die afschaffing beleidsmatige vragen opwierp. De voorliggende maatregel om de doelgroepverklaring voortaan door de werkgever te laten

aanvragen, is het resultaat van het aangevraagde overleg. Hierover hebben wij reeds op 10 september 2019 een U-toets (ons kenmerk SBK/99910/MN) uitgebracht. Ook het structureel maken van het LKV-banenafpraak was onderdeel van deze toets – ten aanzien van dit deel van de maatregelen gaven wij toen aan dat dit onderdeel nog onvoldoende was uitgewerkt. Over de openstaande vragen uit deze eerdere uitvoeringstoetsen wordt door het voorliggende voorstel duidelijkheid verschaft.

#### *Samenloop met andere wijzigingen*

Tot 1 januari 2020 was er voor de Wtl een beleidsfreeze van kracht. Daarna stonden er alweer meerdere wijzigingen in de Wtl gepland:

2020	Afschaffen jeugd-LIV 21-jarigen Wijzigingen hoogte LIV en jeugd-LIV i.v.m. temporisering AOW
2022	Nieuwe aanvraagroute LKV-banenafpraak
2024	Geheel afschaffen doelgroepverklaringen LKV-banenafpraak Geheel afschaffen jeugd-LIV Structureel maken LKV-banenafpraak Vereenvoudigde quotumregeling

Ook op het gebied van de premiestelling en fondsen is er sprake van meerdere samenlopende wijzigingen die sterk met elkaar samenhangen. Wij vragen ons af of de samenhang tussen deze wijzigingen en de voorliggende maatregelen voldoende is gezien en vragen hier graag nogmaals aandacht voor. Wij geven daarbij in overweging om het totaal aan maatregelen in samenhang uit te werken en in te voeren.

De hoeveelheid opeenvolgende wijzigingen baart ons zorgen, omdat wij hierdoor steeds opnieuw onze systemen moeten aanpassen en de opeenvolging van wijzigingen de uitlegbaarheid aan werkgevers onder druk zet. Wij onderschrijven echter het belang voor werkgevers van de werkgeversaانvraag als tussenstap op weg naar afschaffing van de doelgroepverklaring. Daarnaast zijn wij blij dat met de wijzigingen per 2024 het LKV-banenafpraak een bestendige vormgeving krijgt die het slotstuk vormt van deze periode van opeenvolgende wijzigingen.

## **2. Samenvattend oordeel**

De wijzigingen zijn onder de in deze uitvoeringstoets gestelde voorwaarden uitvoerbaar en haalbaar per de gestelde inwerkingtredingsdata, mits voor 1 oktober 2020 (wijzigingen per 2022) en 1 februari 2023 (wijzigingen per 2024) opdracht tot implementatie is gegeven.

In dit kader merken wij op dat activering van het quotum nieuwe implementatiewerkzaamheden vereist die in korte tijd in samenwerking met de Belastingdienst moeten worden gerealiseerd. Voor deze wijzigingen geldt dat zij haalbaar zijn mits wij uiterlijk 1 oktober van het jaar waarin die beslissing wordt genomen opdracht tot implementatie krijgen en uiterlijk 1 september van dat jaar vernemen dat activering wordt overwogen, zodat wij kunnen starten met de voorbereidingen. Goede afspraken zijn essentieel voor een goede uitvoering van een geactiveerd quotum in de korte tijd tussen de beslissing tot activering in de tweede helft van jaar  $t$  en de uitbetaling en heffing van banenafpraakbonus en inclusiviteitsopslag aan het begin van jaar  $t+2$ . Het door u gevraagde draaiboek zullen wij meenemen in de implementatiewerkzaamheden in aanloop naar 1 oktober 2023, de uiterste datum waarop UWV moet starten als het quotum per eerst mogelijke gelegenheid geactiveerd wordt.

Een nadere beschouwing op de gevraagde beoordelingspunten is in het volgende hoofdstuk opgenomen. Bij de belangrijkste punten is omwille van de helderheid deze beschouwing opgesplitst in drieën: ten aanzien van de werkgeversaانvraag, ten aanzien van de vereenvoudigingen van het LKV-banenafpraak per 2024 en ten aanzien van de onderdelen van het quotum die pas uitgevoerd worden bij activering van het quotum.

## **3. Beoordelingspunten**

### **a. Uitvoerbaarheid**

#### *Werkgeversaانvraag LKV-banenafpraak (1-1-2022)*

De werkgeversaانvraag voor het LKV-banenafpraak zonder machtiging door de werknemer is uitvoerbaar.



### *Vervallen onderscheid markt en overheid (1-1-2022)*

Het laten vervallen van het onderscheid tussen markt en overheid is uitvoerbaar.

### *Vereenvoudigingen LKV-banenafpraak (1-1-2024)*

Het afschaffen van de doelgroepverklaring en het structureel maken van het LKV-banenafpraak zijn uitvoerbaar, mits aan de volgende voorwaarden voldaan wordt:

- het overgangsrecht wordt vormgegeven zoals wij met uw medewerkers hebben afgestemd (zie "overgangsrecht" onder inleiding). Omdat dit vereist dat aan de gegevenslevering uit het doelgroepregister nog eenmalig op doelgroepverklaringen gebaseerde gegevens moeten worden toegevoegd, verwachten wij dat er een reële kans is dat bij uitvoering van het overgangsrecht fouten zullen worden gemaakt. Wij vragen u dit risico te accepteren.
- De in de memorie van toelichting besproken nieuwe codes aard arbeidsverhoudingen worden ook daadwerkelijk aangemaakt, zodat de groepen Wsw'ers en nieuw beschut werkers die zijn uitgesloten van de doelgroep te herkennen zijn.
- Voor de peilmomenten van de voorlopige en de definitieve berekening van het LoonKostenVoordeel Banenafpraak moet de informatie uit het doelgroepregister kloppend zijn. Als dit niet zo is, leidt dit tot fouten in de berekeningen en een toenemende bezwaarlast. De ervaring leert dat de tijdige levering van deze gegevens door gemeenten en sociale werkbedrijven niet altijd op orde is. Indien het gebrek aan een tijdige levering fouten oplevert kan UWV geen verantwoordelijkheid nemen voor deze fouten. Wij vragen hiervoor uw aandacht.

### *Inclusiviteitsopslag en banenafpraakbonus (bij activering quotum)*

De inclusiviteitsopslag en banenafpraakbonus zijn uitvoerbaar, mits er in samenwerking met de Belastingdienst gekomen wordt tot een draaiboek dat leidend is bij de implementatie van de wijzigingen die bij activering met het quotum zullen moeten worden uitgevoerd.

De maatregelen zijn uitvoerbaar, mits er aan de volgende uitgangspunten wordt voldaan:

- Zoals ook al gemeld ten aanzien van de vereenvoudiging van het LKV-banenafpraak (zie boven) zijn voor de correcte uitvoering van de banenafpraak en dus van de nieuwe quotumregeling correcte en betrouwbare gegevens uit het doelgroepregister voorwaardelijk.
- In de loonaangifte de rubriek voor de basispremie WAO/IVA/WGA vervalt en wordt vervangen door afzonderlijke rubrieken voor de basispremie, de kinderopvangheffing en de inclusiviteitsopslag. Daarnaast worden de benodigde extra codes aard arbeidsverhoudingen en categorieën voor uitvoering van de gedifferentieerde inclusiviteitsopslag toegevoegd. Dit uitgangspunt is al laagambtelijk afgestemd met de Belastingdienst.

## **b. Handhaafbaarheid**

### *Werkgeversaanvraag LKV-banenafpraak (1-1-2022) en vereenvoudigingen LKV-banenafpraak (1-1-2024)*

Er ontstaan door de voorgestelde wijzigingen in de Wtl geen nieuwe handhavingsrisico's bovenop wat al in de oorspronkelijke U-toets op de Wtl d.d. 21 augustus 2015 (ons kenmerk SBK/92319/MB) over de Wet tegemoetkomingen loondomein is gesteld. Hierin merkten wij op dat de wet- en regelgeving op onderdelen niet goed handhaafbaar zijn door UWV en dat UWV voor de handhaving in grote mate afhankelijk is van de Belastingdienst. Deze handhavingsrisico's zijn onveranderd in de nieuwe regeling en nemen in belang toe als het LKV structureel toepasbaar wordt.

De afhankelijkheid van door werkgevers aangeleverde codes aard arbeidsverhoudingen bij het beoordelen van het behoren tot de doelgroep en daarmee het beoordelen van het recht op LKV-banenafpraak is een handhaafbaarheidsrisico. Bij foutieve vulling van deze codes door werkgevers kunnen wij de uitsluitingsgronden voor het LKV-banenafpraak niet herkennen en worden er mogelijk onterecht LKV's toegekend. Werkgevers hebben geen belang bij het juist invullen van de codes. De correcte code geeft immers een uitsluitingsgrond voor het LKV aan en resulteert er daarmee in dat de werkgever voor die werknemer geen LKV krijgt. Vanwege dit handhavingsrisico is het van cruciaal belang voor de handhaving dat de Belastingdienst adequaat controleert en handhaaft op de juistheid van deze gegevens in de loonaangifte.

### *Inclusiviteitsopslag en banenafsprakbonus (bij activering quotum)*

De handhaving van het quotum en met name van de inclusiviteitsopslag is sterk afhankelijk van de Belastingdienst, omdat de controle op de loonaangifte de verantwoordelijkheid is van de Belastingdienst en ook bij de Wtl een grote afhankelijkheid van de Belastingdienst bestaat. De verdeling van taken en verantwoordelijkheden ten aanzien van beide onderdelen van het quotum legt de verantwoordelijkheid voor de handhaving primair bij de Belastingdienst.

De afhankelijkheid van een goede handhaving van de loonaangifte wordt versterkt door de aanlevering van informatie door werkgevers via de loonaangifte. Indien werkgevers foutieve informatie verstrekken, vormt dat een risico voor de recht- en doelmatige uitvoering van de nieuwe quotumregeling. Wij gaan ervan uit dat de Belastingdienst haar verantwoordelijkheid zal nemen bij de controle en handhaving op de juistheid van de benodigde gegevens. Zonder correcte gegevens kan UWV de recht- en doelmatige uitvoering van de beide onderdelen van de nieuwe quotumregeling niet garanderen.

De premieheffing en het fondsenbeheer vereisen dat wij kunnen narekenen of de juiste hoeveelheid premie en opslag is afgedragen. Op het moment kent de loonaangifte enkel een rubriek voor de Aof-premie inclusief de kinderopvangheffing. Bij activering van het quotum moet deze rubriek worden gesplitst, zodat de afzonderlijke componenten (basispremie en de beide opslagen) zichtbaar worden gemaakt op nominatief niveau. Zonder deze informatie kunnen wij niet controleren of de juiste hoeveelheid premie is afgedragen door werkgevers.

Omdat over uitkering werknemersverzekeringen conform de met uw medewerkers afgestemde aannames geen inclusiviteitsopslag verschuldigd is, is het in het kader van de handhaving op de premieheffing ook wenselijk dat door werkgevers als eigenrisicodragers of namens UWV uitbetaalde uitkeringen herkenbaar zijn in de loonaangifte en dat op dit onderscheid door de Belastingdienst wordt toegezien. Een heldere definitie van de inkomstenverhouding is hiervoor noodzakelijk. Zonder die definitie en adequate handhaving door de Belastingdienst bestaat er een mogelijkheid dat werkgevers gaan shoppen tussen loon en uitkeringen (zie ook onder i).

Door verschillende ontwikkelingen op het gebied van premiedifferentiatie neemt de complexiteit van de premiestelling en het fondsenbeheer steeds verder toe. Ook deze maatregel zal het narekenen van de geïnde premies complexer maken. Wij geven u daarom in overweging om in gesprek te gaan met de Belastingdienst en UWV om te bezien of de vormgeving van de loonaangifte en het handhavingsinstrumentarium moeten worden aangepast.

### **c. Haalbaarheid beoogde invoeringsdatum**

De maatregelen moeten ingaan per 1 januari 2022, met uitzondering van het structurele LoonKostenVoordeel en de afschaffing van de doelgroepverklaring die moeten ingaan per 1 januari 2024.

#### *Werkgeversaanvraag LKV-banenafpraak (1-1-2022)*

De werkgeversaanvraag voor het LKV-banenafpraak is haalbaar mits wij vóór 1 oktober 2020 opdracht tot implementatie krijgen. Wij vragen daarbij uw aandacht voor het feit dat in het kader van de werkgeversaanvraag voor het LKV-banenafpraak onomkeerbare stappen zullen moeten worden gezet. Uiterlijk 1 april 2021 moeten wij hiermee beginnen om de werkgeversaanvraag tijdig te realiseren. Dit in verband met de uiterste datum voor wijzigingen in de loonaangifte.

Wij gaan er bij deze data van uit dat aan het in het kader van eerdere uitvoeringstoetsen met de Belastingdienst en ketenpartners afgestemde uitgangspunt dat geen aanpassing van de technische naamgeving van de gegevensset plaatsvindt, zal worden vastgehouden.

#### *Vervallen onderscheid markt en overheid (1-1-2022)*

Het laten vervallen van het onderscheid tussen markt en overheid is haalbaar per 1 januari 2022.

#### *Vereenvoudiging LKV-banenafpraak (1-1-2024)*

Het afschaffen van de doelgroepverklaring voor het LKV-banenafpraak per 1-1-2024 is haalbaar, mits wij uiterlijk 1 februari 2023 hiertoe opdracht krijgen.

### *Inclusiviteitsopslag en banenafsprakbonus (bij activering quotum)*

De inclusiviteitsopslag en de banenafsprakbonus moeten pas worden gerealiseerd als het quotum wordt geactiveerd. Deze beslissing zal op zijn vroegst in 2023 kunnen worden genomen, gezien pas per 1-1-2024 de nieuwe vormgeving van het LKV-banenafpraak in werking treedt. Zonder deze

vormgeving zou alleen voor werknemers met een nog geldende doelgroepverklaring het verhoogde LKV worden uitbetaald, terwijl de inclusiviteitsopslag wel al voor alle werkgevers verschuldigd zou zijn. Het quotum zou in dat geval niet goed functioneren. De eerste banenafsprakbonus wordt dan over 2024 uitbetaald in 2025, wanneer ook de inclusiviteitsopslag voor het eerst zal worden geheven.

De bij activering van het quotum benodigde wijzigingen moeten gerealiseerd worden in de korte tijd tussen de beslissing tot activering in de tweede helft van jaar  $t$  en de eerste uitbetaling en heffing aan het begin van jaar  $t+2$ . Dit is alleen haalbaar indien wij vóór 1 oktober van jaar  $t$  opdracht hebben gekregen tot implementatie. In verband met voorbereidende werkzaamheden vernemen wij daarnaast graag uiterlijk 1 september van het jaar waarin de beslissing tot activering wordt genomen dat deze beslissing wordt overwogen. In dit kader willen wij wijzen op het risico (zie onder i) dat de beschikbare capaciteit op dit moment niet beschikbaar is. Het in samenwerking met SZW en de Belastingdienst op te stellen draaiboek zal hierin behulpzaam zijn. Wij stellen voor het opstellen van dit draaiboek te betrekken in het implementatieproces richting 2023.

#### **d. Effecten voor de klant**

##### *Werkgeversaanvraag LKV-banenafpraak (1-1-2022)*

De werkgeversaanvraag voor het LKV-banenafpraak maakt het verkrijgen van dit LKV gemakkelijker voor zowel werkgevers als werknemers. In het huidige proces vraagt de werknemer de doelgroepverklaring zelf aan. De werkgeversaanvraag betekent voor werknemers uit de doelgroep banenafpraak dat zij in tegenstelling tot werknemers uit andere doelgroepen niet meer zelfstandig kunnen beslissen of zij het instrument loonkostenvoordeel wel of niet willen inzetten bij het verkrijgen van werk. Voor werkgevers betekent de werkgeversaanvraag voor het LKV-banenafpraak dat zij niet meer afhankelijk zijn van de vraag of hun werknemer een doelgroepverklaring (op tijd) aanvraagt en aan hen verstrekt.

In het nieuwe aanvraagproces vanaf 2022 is de werknemer belanghebbende bij de beschikking op aanvraag van de werkgever. Een kopie van de beschikking zal daarom naar de werknemer moeten worden gestuurd. De werknemer wordt echter niet op de hoogte gesteld dat er een aanvraag is ingediend totdat de beschikking in kopie aan hem wordt verstuurd. Dit kan leiden tot onvrede bij werknemers en mogelijk ook tot klachten en bezwaar, maar deze zaken zullen naar verwachting niet een heel inhoudelijk karakter hebben.

Werknemers met een verklaring scholingsbelemmering en Wajongers met duurzaam geen arbeidsvermogen behoren niet meer tot de doelgroep van het LKV. Voor werknemers uit deze groepen die in dienst treden op of na 1 januari 2022 zal geen doelgroepverklaring meer worden verstrekt. Mogelijk hebben hun werkgevers wel op andere gronden recht op het LKV-banenafpraak, bijvoorbeeld op grond van een registratie van hun werknemer in het doelgroepregister vanwege een vso/pro-verleden. In dat geval blijven zij op die grond gewoon deel uitmaken van de doelgroep waarvoor aanspraak gemaakt kan worden op het LKV banenafpraak en kan de werkgever voor hen dus een doelgroepverklaring krijgen.

De oude regeling waarin de werknemer een doelgroepverklaring aanvraagt, geldt voor alle indiensttredingen tot en met 31 december 2021. Bij indiensttreding op of na 1 januari 2022 geldt de nieuwe regelgeving pas. Daarom bestaat er van januari tot en met maart 2022 een overgangssituatie waarin de oude aanvraagroute nog openstaat voor personen met indiensttreding tot en met 31 december 2021. Werkgevers kunnen daarentegen alleen van de nieuwe aanvraagroute gebruik maken bij indiensttreding op of na 1 januari 2022. Dit kan verwarring veroorzaken en vereist expliciete aandacht in de communicatie richting zowel werkgevers als werknemers.

##### *Vereenvoudiging LKV-banenafpraak (1-1-2024)*

In de uiteindelijke situatie vanaf 2024 kan een werkgever voor al diens arbeidsbeperkte werknemers zonder doelgroepverklaring aanspraak maken op een structureel LKV banenafpraak. Dit vergroot de baankansen van deze groep. De nieuwe vormgeving kan daarom het gebruik en de effectiviteit van het instrument LKV-banenafpraak vergroten.

Door het vervallen van de doelgroepverklaring is de werknemer niet meer betrokken bij het proces, omdat ook geen doelgroepverklaring vereist is. Werknemer is geen belanghebbende bij de berekening van het LKV.

### *Inclusiviteitsopslag en banenafsprakenbonus (bij activering quotum)*

Bij activering van het quotum kunnen de voordelen voor kleine werkgevers en werkgevers die meer banen realiseren voor de doelgroep dan noodzakelijk om de opslag te compenseren leiden tot een grotere aantrekkelijkheid van werknemers uit de doelgroep. Werkgevers die meer doen dan nodig is zullen netto worden namelijk beloond door de werking van de nieuwe quotumregeling. Kleine werkgevers ontvangen wel de bonus maar betalen geen inclusiviteitsopslag, waardoor het voor hen aantrekkelijker wordt om toch mensen uit de doelgroep in dienst te nemen.

Voor werkgevers met een hoge gemiddelde loonsom zal door vormgeving van de malus via de inclusiviteitsopslag de uitwerking van het quotum nadeliger zijn. Hun inclusiviteitsopslag zal hoger uitvallen en dus zullen er meer banen nodig zijn om dit via de banenafsprakenbonus te compenseren, terwijl het juist voor deze werkgevers mogelijk moeilijker is de banen te realiseren.

Het duurzame karakter van een eenmaal geactiveerd quotum geeft werkgevers zekerheid en bevordert de duurzaamheid van arbeidsrelaties met mensen uit de doelgroep.

Voor werkgevers wordt de loon- en premie-aangifte complexer. Dit geldt in het bijzonder voor werkgevers en private uitvoerders van het Eigenrisicodragen (ERD) Ziektewet of WGA. Zij zullen aanpassingen moeten doen in hun softwarepakket, zodat deze rekening kunnen houden met de verschillende toepassing van de premie inclusief inclusiviteitsopslag bij (door)betaling van een uitkering.

Werkgevers beschouwen het proces rondom de inleenadministratie in de oude quotumregeling als zeer ingewikkeld. Dit komt te vervallen en wordt vervangen door de mogelijkheid om onderling afspraken te maken over de verdeling van het verhoogde LKV. UWV heeft daar geen rol in

### **e. Effecten op de benodigde capaciteit**

Er is veel digitale documentatie over de Wtl die moet worden aangepast op de nieuwe regeling. Om dit te realiseren, is voor 2021 behoefte aan een tijdelijke uitbreiding bij onze klantcommunicatieadviseurs. Deze kosten zijn opgenomen onder de incidentele kosten.

Bij de inmiddels vervallen wet quotumheffing hebben wij aangegeven behoefte te hebben aan extra structurele capaciteit voor ketencoördinatie en data-analyse bij de divisie Gegevensdiensten. Ook in de nieuwe quotumregeling is deze structurele versterking noodzakelijk.

### **f. Eenmalige en structurele effecten op de uitvoeringskosten**

Wij hebben de kosten voor de implementatie van deze maatregelen als volgt geraamd:

Totale kosten (€ mln)	2021	2022	2023	2024 en verder
Incidentele kosten	1,4	0,9	0,8	-
Structurele kosten	0,5	0,9	0,9	0,9
<b>Totale kosten</b>	<b>1,9</b>	<b>1,8</b>	<b>1,7</b>	<b>0,9</b>

#### *Incidentele kosten*

Wij hebben de incidentele kosten als volgt geraamd:

Incidentele kosten (€ mln)	2021	2022	2023	Totaal
Doelgroepverklaring werkgever, aanpassingen scholingsbelemmerden	1,0	-	-	1,0
Aanpassingen codes WSW, activering quotum	-	0,8	-	0,8
Aanpassingen LKV banenafpraak	-	-	0,5	0,5
Klant- en kenniscommunicatie en klantcontact	0,3	-	0,2	0,5
Projectorganisatie	0,1	0,1	0,1	0,3
<b>Totale incidentele kosten</b>	<b>1,4</b>	<b>0,9</b>	<b>0,8</b>	<b>3,1</b>

De incidentele kosten voor het realiseren van de voorgestelde wijzigingen betreffen met name aanpassingen in werkinstructies en handboeken, aanpassingen in de applicatie DLA en de WTL-rekenmodule, aanpassingen in de koppelingen, het realiseren van een nieuwe koppeling tussen de rekenmodule en het doelgroepregister, aanpassingen in klantcommunicatie, brieven en aanvraagformulieren en aanpassingen in codes en rubrieken. Vanwege de verspreiding van de kosten over een drietal jaren, zijn er beperkte kosten voor de projectorganisatie opgenomen.

#### *Structurele kosten*

Wij hebben de structurele kosten als volgt geraamd:

Structurele kosten (€ mln)	2021	2022	2023	2024 e.v.
Beheer en onderhoud systemen, behandeling uitval, klantcommunicatie en input/outputmanagement	-	0,4	0,4	0,4
Ketencoördinatie en data analyse	0,5	0,5	0,5	0,5
<b>Totale structurele kosten</b>	<b>0,5</b>	<b>0,9</b>	<b>0,9</b>	<b>0,9</b>

Deze kosten betreffen met name kosten voor beheer en onderhoud van de aanpassingen in de verschillende systemen, behandeling van uitval, input en outputmanagement, extra calls en klachten als gevolg van de toegenomen complexiteit voor werkgevers (wel/niet zelf een aanvraag kunnen doen). Ook de structurele kosten voor ketencoördinatie en data-analyse in het kader van de quotumheffing zoals onder e. hierboven toegelicht hebben wij meegenomen in onze raming.

#### ***g. Effecten op regeldruk (administratieve lasten)***

De vereenvoudiging van het LKV-banenafpraak met eerst een werkgeversaanvraag en vervolgens het compleet afschaffen van de doelgroepverklaring voor dit LKV betekent een verlichting van de administratieve lasten voor zowel werknemers als werkgevers. Werknemers hoeven geen doelgroepverklaring meer aan vragen. Werkgevers zijn niet meer afhankelijk van hun werknemers voor het verkrijgen van de doelgroepverklaring of van een machtiging voor aanvraag van de doelgroepverklaring.

Ook het vervallen van de noodzaak tot een inleenadministratie zal leiden tot een lastenverlichting.

De extra rubrieken in de loonaangifte betekenen evenwel een lastenverzwaring voor werkgevers. De loonaangifte wordt hiermee complexer.

#### ***h. Gevolgen voor de verantwoordings- en beleidsinformatie***

SZW heeft geen aanvullende eisen met betrekking tot de verantwoordings- en beleidsinformatie geformuleerd. Met deze wetswijziging komt het onderscheid tussen de sectoren markt en overheid te vervallen en resteert nog één banenafpraak met één groeipad. Het ligt voor de hand dat de jaarlijkse meting van de voortgang en de tussentijdse trendrapportages die UWV aan SZW ter beschikking stelt deze verandering van twee naar één banenafpraak zullen volgen en daarom alleen nog maar op totaalniveau gepresenteerd zullen worden.

#### ***i. Implementatie/ risico's/ control***

##### *Werkgeversaanvraag LKV-banenafpraak (1-1-2022)*

Wij zien de volgende risico's ten aanzien van de werkgeversaanvraag:

- De wetswijziging gaat ervan uit dat werkgevers het doelgroepregister kunnen raadplegen om zo tot de conclusie te komen of ze recht hebben op het LKV. Het doelgroepregister kan echter geen 100% betrouwbaar oordeel over het recht geven. Dit heeft twee redenen. Ten eerste is de keuze gemaakt om de afzonderlijke grondslagen voor opname in het LDR te handhaven als grondslag voor het LKV, terwijl een werknemer die niet in het LDR staat, maar wel tot de doelgroep behoort, wel recht kan hebben op LKV. Ten tweede is het doelgroepregister niet ontwikkeld om op ieder moment de actuele status te tonen. Als de gegevens van personen die bv. via de Praktijkroute tot de doelgroep banenafpraak behoren, nog niet zijn verwerkt, zal raadpleging van het LDR niet de juiste informatie opleveren.

- Het afschaffen van de doelgroepverklaring in 2024 betekent dat de voor uitvoering van de werkgeversaanspraak per 2022 gewijzigde systemen slechts enkele jaren zullen worden gebruikt voordat zij weer moeten worden aangepast. Hiermee bestaat ook het risico dat klanten het overzicht zullen verliezen.
- De invoering van meerdere aanvraagroutes kan leiden tot onduidelijkheid bij klanten in welke gevallen de werknemer nu wel of niet zelf een aanvraag voor een doelgroepverklaring moet indienen. Dit kan leiden tot onjuiste aanvragen van zowel werknemers als werkgevers indien niet de juiste koppeling wordt gemaakt tussen categorie en aanvraagroute. Dit geldt in versterkte mate tussen januari en maart 2022, omdat in die maanden twee aanvraagroutes voor het LKV-banenafpraak naast elkaar bestaan.

#### *Vereenvoudiging LKV-banenafpraak (1-1-2024)*

Ten aanzien van het vereenvoudigde LKV-banenafpraak zien wij de volgende risico's:

- De voorgestelde wijzigingen zijn de laatste in een reeks wijzigingen in de WtI sinds de invoering van deze wet. We lopen het risico dat klanten hierdoor het overzicht verliezen. Wij gaan er echter vanuit dat met deze wijziging het LKV-banenafpraak een bestendige vormgeving krijgt.
- Zoals aangegeven in de uitvoeringstoets op het conceptbesluit tot wijziging van het Besluit SUWI in verband met een langere registratietermijn in de registratie van arbeidsbeperkten, stellen de opeenvolgende wijzigingen steeds hogere eisen aan het doelgroepregister. Wij hebben toen ook beschreven dat de grens in wijzigingen die nog in het doelgroepregister kunnen worden ingepast, al geruime tijd zeer nabij is. Dat geldt ook voor het conceptwetsvoorstel vereenvoudiging banenafpraak. Herontwerp van het doelgroepregister wordt hiermee nog urgenter. Zoals aangegeven in het U-toetsverzoek zijn gesprekken hierover tussen UWV en SZW reeds opgestart. Het is belangrijk dat deze op korte termijn zullen leiden tot een opdracht tot herontwerp van het doelgroepregister.
- Zoals hierboven al genoemd, kan de invoering van meerdere aanvraagroutes leiden tot onduidelijkheid bij klanten in welke gevallen er een doelgroepverklaring voor het LKV-banenafpraak nodig is. Dit vereist goede communicatie naar werkgevers.
- Bij het beoordelen of een werknemer tot de doelgroep van het LKV-banenafpraak behoort zijn wij ten dele afhankelijk van de door werkgevers aangeleverde codes aard arbeidsverhouding. Het is daarom van cruciaal belang dat de Belastingdienst adequaat controleert en handhaaft op de juistheid van deze gegevens (zie ook onder b.)

#### *Inclusiviteitsopslag en banenafpraakbonus (bij activering quotum)*

Ten aanzien van de inclusiviteitsopslag en de banenafpraakbonus zien wij de volgende risico's:

- Zoals onder c. reeds vermeld, treedt een aantal onderdelen van de regelgeving pas in werking als het quotum geactiveerd wordt. De beperkte tijd om de benodigde wijzigingen in samenwerking met de Belastingdienst te realiseren, vormt een implementatierisico. De benodigde capaciteit moet beschikbaar zijn. Het in samenwerking met SZW en de Belastingdienst op te stellen draaiboek is vanuit dit oogpunt cruciaal.
- Indien de onder handhaafbaarheid omschreven extra rubrieken niet worden meegeleverd, kan dit een probleem vormen voor het narekenen van de premieopbrengsten.
- Omdat uitkeringen zijn uitgezonderd van de inclusiviteitsopslag, zouden werkgevers bij eigenrisicodragen en werkgeversbetalingen kunnen gaan shoppen tussen de premie zonder opslag voor uitkeringen en de premie met opslag voor loontrekkenden. Door de loonsom toe te voegen aan de uitkeringssom wordt over dit bedrag (alsnog) de premie zonder opslag over de uitkeringssom geheven en niet de premie met opslag over de loonsom. Zo kan het gebeuren dat werkgevers minder premie afdragen dan zou moeten. Een heldere definitie van de inkomstenverhouding in de loonaangifte waarbij lonen en uitkeringen separaat moeten worden gerapporteerd ondervangt dit risico. Daarnaast gaan wij ervan uit dat de Belastingdienst op het onderscheid loonsom-uitkeringssom zal controleren om dit misbruik te signaleren en aan te pakken.
- Mogelijk ontstaat door een combinatie van LKS, de no-riskpolis en de banenafpraakbonus bij een geactiveerd quotum een prikkel waardoor werkgevers netto beter af zijn met een zieke werknemer. Dit ontmoedigt inspanningen voor de re-integratie van zieke werknemers uit de doelgroep.
- De handhaving van het quotum en met name de inclusiviteitsopslag is sterk afhankelijk van de Belastingdienst. Met name op de aanlevering van correcte informatie voor werkgevers moet adequaat worden gecontroleerd en gehandhaafd om de recht- en doelmatige uitvoering van de nieuwe quotumregeling te garanderen (zie ook onder b.).
- Door verschillende ontwikkelingen op het gebied van premiedifferentiatie neemt de complexiteit van de premiestelling en het fondsenbeheer verder toe. Ook deze maatregel maakt het narekenen van de geïnde premies complexer (zie ook onder b.).

## ***j. Informatievoorziening/Informatie- en communicatietechnologie***

De uitvoering van de werkgeversaanspraak voor het LKV-banenafpraak tussen 2022 en 2024 vergt een tijdelijke wijziging van onze systemen. Binnen enkele jaren zullen deze systemen opnieuw moeten worden aangepast in het kader van de uitvoering van het LKV-banenafpraak zonder doelgroepverklaring.

De verandering van de aanvrager in het proces van een van de doelgroepverklaringen brengt aanzienlijke wijzigingen in de processen voor input en archivering met zich mee. Om de beschikbare capaciteit bij de betrokken afdeling optimaal hiervoor te benutten is een tijdelijke opdracht tot implementatie gewenst.

## ***k. Gegevensuitwisseling***

Wij gaan ervan uit dat de gegevensuitwisseling met de Belastingdienst over het LKV-banenafpraak pas per 2024 wijzigt en dat tot 2024 de technische naamgeving van de gegevensset niet verandert, gelet op het tijdelijke karakter van de wijzigingen per 2022. Hierover hebben wij reeds in het kader van een eerdere versie van de voorstellen overeenstemming bereikt met de Belastingdienst. Wij gaan ervanuit dat aan dit uitgangspunt niks zal veranderen.

De gegevensuitwisseling met werkgevers wijzigt enigszins. Werkgevers kunnen net als nu het doelgroepregister raadplegen. In aanvulling daarop kunnen ze tussen 2022 en 2024 een aanvraag voor een doelgroepverklaring LKV-banenafpraak doen zonder dat hiervoor een machtiging van de werknemer nodig is. Vanaf 2024 kunnen ze direct op basis van de raadpleging van het doelgroepregister het vinkje voor het LKV-banenafpraak zetten, zonder dat daarvoor een doelgroepverklaring benodigd is.

## ***l. Privacy***

Als gevolg van de wijzigingen wordt tussen 2022 en 2024 het aanvraagproces overgeheveld van werknemer naar werkgever en zal per 2024 het LKV zonder doelgroepverklaring en dus zonder betrokkenheid van de werknemer kunnen worden aangevraagd. Gezien dit proces gaat over de persoonsgegevens van de werknemer is een zorgvuldige privacy-afweging noodzakelijk. De beschikking op de aanvraag zegt immers iets over de arbeidsbeperking van de aanvrager. Deze stap is voor deze wijziging te rechtvaardigen omdat de werkgever nu ook al het doelgroepregister kan raadplegen voor zijn werknemers. De werkgever krijgt dus geen toegang tot persoonsgegevens waarover hij eerder niet kon beschikken.

De inlenende en uitlenende werkgever moeten onder de nieuwe regelgeving zelf afspraken maken over het al dan niet overdragen van het Loonkostenvoordeel voor werknemers uit de doelgroep banenafpraak. Dit veronderstelt dat de beide partijen informatie moeten kunnen uitwisselen op BSN-niveau. In het door ons getoetste voorstel ontbreekt hiervoor de grondslag.