

Vergaderjaar 2015–2016

**34 304**

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

**Nr. 3**

### **MEMORIE VAN TOELICHTING**

#### **Inhoudsopgave**

I.	ALGEMEEN	2
1.	Inleiding	2
2.	Achtergrond en ontstaansgrond Wtl	3
2.1.	Uitgangspunten nieuw instrument en inpassing LIV	4
2.2.	Samenwerking Belastingdienst en UWV – in de uitvoering samen optrekken	5
3.	Vormgeving tegemoetkomingen loondomein waaronder samenloop en overgangsrecht	5
3.1.	Verstrekking vooraankondiging door het UWV	6
3.2.	Berekening van de tegemoetkomingen door het UWV	7
3.3.	Uitbetaling van de tegemoetkomingen door de Belastingdienst	7
4.	Lage-inkomensvoordeel (LIV)	7
4.1.	Gerichte lastenverlichting aan de onderkant van de arbeidsmarkt	9
4.2.	Voorgeschiedenis	9
4.3.	Vormgeving van het LIV	10
4.4.	Ondergrens	10
4.5.	Bedrag per uur	11
4.6.	Geen ondergrens voor de leeftijd, wel de AOW-leeftijd als bovengrens	11
5.	Loonkostenvoordeel ter vervanging van premiekortingen (LKV)	11
5.1.	Doelgroepverklaring	12
5.2.	Doelgroep gestroomlijnd	13
5.3.	Premievrijstelling marginale arbeid past niet in regeringsbeleid	13
5.4.	Samenhang met wetsvoorstel Harmonisatie instrumenten arbeidsbeperkten	14
6.	Budgettaire aspecten	14
6.1.	Budgettering van de uitgaven	14
6.2.	De hoogte van de tegemoetkomingen	15
7.	EU-aspecten	15
8.	Uitvoeringsaspecten	15
8.1.	Belastingdienst	16

8.2.	UWV	16
8.3.	Inspectie SZW	17
9.	Gevolgen voor bedrijfsleven en burgers	17
II.	ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING	17

## I. ALGEMEEN

### 1. Inleiding

Het hebben van werk is belangrijk voor mensen. Niet alleen is werk een bron van inkomen, maar werk biedt ook mogelijkheden tot zelfontplooiing, biedt sociale contacten en draagt bij aan het ontwikkelen van een eigen identiteit en eigenwaarde. Het kabinet heeft daarom 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.

Bij het bevorderen van kansen op een baan en werkzekerheid voor mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt betreedt het kabinet het spanningsveld tussen inkomenszekerheid voor werknemers en de loonkosten voor werkgevers, dat in belangrijke mate bepalend is voor de omvang van de werkgelegenheid. Om zowel de inkomenszekerheid als werkgelegenheid aan de onderkant van de arbeidsmarkt te waarborgen, wenst het kabinet de lasten op arbeid gericht te verlagen.

Voor specifieke groepen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt, zoals ouderen en mensen met een arbeidsbeperking, heeft het kabinet – door middel van premiekortingen – het voor werkgevers reeds financieel aantrekkelijker gemaakt om deze mensen in dienst te nemen. Het bestaande instrumentarium van premiekortingen is echter niet in alle gevallen toereikend om deze ambitie te realiseren. Het is complex, zowel voor de werkgever als voor de Belastingdienst, er is sprake van verzilveringsproblematiek en het is bovendien moeilijk controleerbaar, niet fraudebestendig en weinig robuust. Behalve dat het huidige systeem van de premiekortingen niet toereikend is, past het ook niet in het streven naar robuuste werkprocessen, zoals beschreven in de (uitwerking van de) «Brede agenda van de Belastingdienst».<sup>1</sup>

Met het voorliggende wetsvoorstel Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl) slaat het kabinet een brug tussen deze doelstellingen. Dit wetsvoorstel voorziet in een uniforme infrastructuur met heldere randvoorwaarden – gebruik van reeds voor andere doeleinden bij de overheid bekende gegevens en een duidelijke taakverdeling tussen uitvoerende organisaties – waarbinnen tegemoetkomingen aan werkgevers kunnen worden verstrekt. Het wetsvoorstel vormt de bestaande premiekortingen voor oudere uitkeringsgerechtigden en mensen met een arbeidsbeperking om tot loonkostenvoordelen (LKV's): een tegemoetkoming aan werkgevers voor het in dienst nemen van deze werknemers.<sup>2</sup> Bovendien regelt dit wetsvoorstel, gelet op de eerder genoemde wens van het kabinet om de lasten op arbeid aan de onderkant van de arbeidsmarkt gericht te verlagen, de introductie van het lage-inkomensvoordeel (LIV): een loonkostenvoordeel voor werkgevers die werknemers met een relatief laag loon in dienst hebben. Deze

<sup>1</sup> Kamerstukken II 2013/14, 31 066, nr. 201.

<sup>2</sup> De premiekorting voor uitkeringsgerechtigde jongeren betreft een tijdelijke maatregel voor werkgevers die vóór 1 januari 2016 uitkeringsgerechtigde jongeren in dienst nemen. Er is daarom voor gekozen om deze premiekorting niet om te zetten in een loonkostenvoordeel.

specifieke vorm van een tegemoetkoming is aangekondigd in de brief van de Staatssecretaris van Financiën van 24 juni 2015.<sup>3</sup> Beide onderdelen van de Wtl (LIV en LKV's) passen binnen de brede hervormingsagenda van het kabinet voor de arbeidsmarkt. Behalve maatregelen gericht op het lonender maken van werk (o.a. verhoging van de arbeidskorting en verlaging van IB-tarieven) omvat deze agenda ook maatregelen gericht op een meer inclusieve arbeidsmarkt (o.a. de Participatiewet en de Wet Banenafspraken en quotum arbeidsbeperkten) en maatregelen gericht op het tegengaan van langdurige werkloosheid onder ouderen (o.a. het Actieplan 50plus werkt en de sectorplannen).

In paragraaf 2 wordt de achtergrond en ontstaansgrond van de Wtl geschetst. In paragraaf 3 worden de vorm van de tegemoetkomingen en de werkwijze in de uitvoering toegelicht. Zoals hiervoor beschreven kennen de tegemoetkomingen in het voorliggende wetsvoorstel twee verschijningsvormen: het LIV dat zonder doelgroepverklaring kan worden vastgesteld en de LKV's waarvoor een doelgroepverklaring vereist is. Het LIV en de LKV's worden in paragraaf 4, respectievelijk 5, verder toegelicht.

## **2. Achtergrond en ontstaansgrond Wtl**

Om de arbeidsmarktpositie van uitkeringsgerechtigde ouderen en mensen met een arbeidsbeperking te versterken heeft het kabinet per 1 januari 2009 de premiekorting oudere werknemer en de premiekorting arbeidsgehandicapte werknemer geïntroduceerd. De premiekorting maakt het voor werkgevers financieel aantrekkelijker om deze mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt in dienst te nemen. Zoals in de inleiding van het algemeen deel van deze memorie al is gemeld, is de huidige systematiek van de premiekortingen complex en bewerkelijk voor zowel werkgevers als de Belastingdienst en kan deze niet in alle gevallen optimaal worden benut vanwege een verzilveringsprobleem.

Bij de huidige vormgeving van de premiekortingen speelt de werkgever een belangrijke rol. Voor de toepassing van de premiekortingen moet de werkgever namelijk zelf het recht op de premiekorting en de duur ervan vaststellen en ingewikkelde berekeningen maken omtrent de hoogte van de premiekorting. De uitkomsten van deze berekeningen verwerkt hij zelf in de loonaangifte. De complexiteit van de regelingen om de premiekorting te kunnen toepassen, vormt nu – naast de verzilveringsproblematiek – mogelijk een drempel voor toepassing van de premiekortingen.

De juistheid van de toepassing van de premiekortingen kan, nu bij de premies voor de werknemersverzekeringen het systeem van de aangiftebelastingen wordt toegepast, alleen achteraf vastgesteld worden. De uitvoering van de premiekortingen is nu geheel belegd bij de Belastingdienst. De Belastingdienst heeft echter niet de mogelijkheid de toepassing geautomatiseerd te beoordelen en zo nodig te corrigeren. Zo kan de inspecteur bijvoorbeeld niet zien of een werknemer – in het geval de voorwaarde is dat deze uit een uitkeringssituatie komt – voldoet aan de voorwaarden. Dat is zelfs niet mogelijk wanneer voor de toepassing van de premiekorting een doelgroepverklaring vereist is, zoals bij de premiekorting in dienst nemen oudere werknemers. Evenmin kan de inspecteur zien of daadwerkelijk een doelgroepverklaring is afgegeven. Om de juistheid van de toepassing van de premiekorting te kunnen constateren is de inspecteur genoodzaakt in de administratie bij de werkgever te duiken. Een dergelijke werkwijze kan efficiënter, robuuster en fraudebestendiger worden vormgegeven door meer gebruik te maken van bij de overheid reeds beschikbare informatie.

<sup>3</sup> Kamerstukken II 2014/15, 32 140, nr. 14.

Om het instrument van de premiekortingen zo effectief mogelijk te laten zijn, is het van belang dat zowel kleine als grote werkgevers in dezelfde mate van premiekortingen kunnen profiteren. Dat laatste blijkt in de praktijk echter niet het geval te zijn. Een deel van de werkgevers kan de premiekortingen niet verzilveren. Het bedrag aan premies voor de werknemersverzekeringen dat zij zonder toepassing van de premiekortingen zouden moeten voldoen is namelijk lager dan het bedrag van de premiekorting.

Deze verzilveringsproblematiek speelt vooral bij kleine bedrijven met minder dan 5 werknemers. Volgens het Centraal Bureau voor de Statistiek waren er in 2012 circa 342.000 bedrijven met minimaal 1, maar minder dan 5 werknemers. Dat is meer dan de helft van het totaal aantal werkgevers in Nederland. Van deze kleine bedrijven maken slechts 17.300 bedrijven gebruik van de premiekortingsregelingen voor arbeidsgehandicapten en oudere uitkeringsgerechtigde werknemers. Van het totale aantal bedrijven dat gebruikmaakt van de premiekortingsregelingen is het aandeel van dergelijke kleine bedrijven circa 25%. Uit deze cijfers kan geconcludeerd worden dat kleine bedrijven ondervertegenwoordigd zijn en er derhalve mogelijk nog potentieel is voor kleine bedrijven om bij te dragen aan de arbeidsparticipatie van groepen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Het ligt in de rede te veronderstellen dat het achterblijvende gebruik bij kleine werkgevers mede te wijten is aan het feit dat zij de premiekortingen niet optimaal kunnen verzilveren.

Bij de begrotingsbehandeling 2014 heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid daarom toegezegd te verkennen of een alternatief voor de premiekortingen mogelijk is waarbij de verzilveringsproblemen opgelost worden.<sup>4</sup> Deze verkenning heeft geleid tot de brief van 6 februari 2015<sup>5</sup> waarin de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft aangegeven hoe de systematiek van de premiekortingen eenvoudiger, robuuster en fraudebestendiger kan worden vormgegeven. Met een betere vormgeving zou deze ook passen binnen het streven naar robuuste werkprocessen, zoals beschreven in de eerdergenoemde (uitwerking van de) «Brede agenda van de Belastingdienst».

### *2.1. Uitgangspunten nieuw instrument en inpassing LIV*

Bij het ontwikkelen van een nieuw instrument ter vervanging van de huidige premiekortingen is als uitgangspunt gehanteerd dat op basis van informatie die al beschikbaar is binnen de overheid moet kunnen worden beoordeeld of aan de voorwaarden van de tegemoetkoming wordt voldaan. Alleen dan is geautomatiseerd – ook een uitgangspunt voor het nieuwe instrument – vast te stellen of voldaan wordt aan de voorwaarden. Zo zijn bijvoorbeeld de doelgroepen van de huidige premiekortingen al bekend bij uitkeringsinstanties als het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) of gemeenten. De kenmerken van de dienstbetrekking zijn af te leiden uit de loonaangifte, net zoals de leeftijd van de werknemer, de hoogte van het loon of de verloonde uren. De beschikbaarheid van de relevante informatie bij de overheid biedt bij uitstek de kans om tot geautomatiseerde behandeling te komen.

De vormgeving van de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten en de eenmalige teruggave van de basispremie voor het Arbeidsongeschiktheidsfonds in 2013 hebben vervolgens model gestaan voor het te ontwikkelen instrument. Door de tegemoetkomingen niet langer te verrekenen met de verschuldigde premies voor de werknemers-

<sup>4</sup> Handelingen II 2013/14, nr. 32, item 11.

<sup>5</sup> Kamerstukken II 2014/15, 29 544, nr. 588.

verzekeringen, maar vorm te geven als een tegemoetkoming die achteraf uitbetaald wordt door de Belastingdienst op basis van door UWV en andere delen van de overheid beschikbare informatie ontstaat een regeling die beter handhaafbaar en fraudebestendiger is. De nieuwe vormgeving die de tegemoetkoming geheel loskoppelt van de premies voor de werknemersverzekeringen, heeft tot gevolg dat het verzilveringsprobleem zoals hiervoor beschreven geheel wordt weggenomen.

Omdat wordt aangesloten bij de bestaande gegevensset van de loonaangifte behoeft voor het nieuwe instrument geen nieuw gegeven aan die gegevensset te worden toegevoegd. De beschikbare gegevens zijn op hoofdlijnen geschikt om, met instandhouding van doel en strekking van de premiekortingsregelingen, de aansluiting met de vormgeving van de nieuwe regelingen mogelijk te maken.

## *2.2. Samenwerking Belastingdienst en UWV – in de uitvoering samen optrekken*

In het voorliggend wetsvoorstel is een taakverdeling uitgewerkt, die gezien de bestaande taken van het UWV en de Belastingdienst logisch en werkbaar is. Het UWV doet, gezien de bekendheid met de doelgroep, de doelgroepbeoordeling en de afgifte van de doelgroepverklaringen. Daarnaast is het UWV verantwoordelijk voor de berekening van de tegemoetkomingen, omdat zij beschikt over de gegevens van de verloonde uren op werknemersniveau. De Belastingdienst is verantwoordelijk voor het achteraf uitbetalen van de tegemoetkomingen op basis van een beschikking. Herziening bij bezwaar en beroep is een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Deze taakverdeling tussen het UWV en de Belastingdienst is vergelijkbaar met bijvoorbeeld de vaststelling van de gedifferentieerde premie Werkhervattingskas en de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten.

## **3. Vormgeving tegemoetkomingen loondomein waaronder samenloop en overgangsrecht**

Voor de uitvoering van de tegemoetkomingen in de Wtl wordt zo veel mogelijk aangesloten bij reeds bekende processen en procedures. Deze volgen voor beide vormen van tegemoetkomingen in beginsel hetzelfde stamien. Voor een toelichting op (de behandeling van) de doelgroepverklaring voor specifiek de LKV's wordt verwezen naar de paragrafen 5.1 en 5.2 van dit algemeen deel van de memorie.

De voorziene tegemoetkomingen, dus zowel de LKV's als het LIV, worden uitgedrukt in een vast bedrag per verloond uur. Door een tegemoetkoming uit te drukken in een bedrag per uur wordt de bijdrage van de overheid heel zichtbaar en concreet voor werkgevers. Daarnaast biedt een bedrag per uur de mogelijkheid om op eenvoudige wijze naar rato van het deeltijdpercentage van het dienstverband de hoogte van de tegemoetkoming vast te stellen. De tegemoetkomingen kennen overigens een – van een 38-urige werkweek afgeleid – vast bedrag als jaarmaximum. Verder vindt een stroomlijning plaats op het punt van onderbrekingen in de dienstbetrekking met dezelfde werkgever. Onderbrekingen leiden niet tot stopzetting van het recht, maar hebben – vanwege de verloonde uren – uiteraard wel invloed op de hoogte van de tegemoetkoming. In het geval de dienstbetrekking met een werkgever blijvend beëindigd wordt, stopt de tegemoetkoming vanzelf.

Het UWV berekent jaarlijks de hoogte van de tegemoetkomingen aan de hand van gegevens in de polisadministratie. Wat betreft de LKV's gaat het om de verloonde uren, aangevuld met bij de overheid bekende informatie

over de doelgroep. Voor het LIV maakt het UWV gebruik van op jaarbasis gecumuleerde gegevens omtrent het jaarloon en de verloonde uren.

In lijn met de samenloopbepalingen binnen het domein van premiekortingen is samenloop tussen de verschillende tegemoetkomingen uitgesloten en wordt het recht gemaximeerd op het bedrag van de hoogste tegemoetkoming voor deze werknemer. Deze situatie kan zich bijvoorbeeld voordoen bij een samenloop van het LKV oudere werknemer en het LKV arbeidsgehandicapte werknemer. In deze situatie kan de werkgever dus een verzoek voor beide LKV's doen, maar ontvangt die werkgever het LKV met het hoogste bedrag. Ook kan zich de situatie voordoen dat een werkgever een verzoek doet voor een LKV arbeidsgehandicapte werknemer terwijl deze werknemer ook voldoet aan de voorwaarden van het LIV. In dat geval ontvangt de werkgever het hogere bedrag van de LKV.

Voor het overgangsrecht met betrekking tot de lopende premiekorting oudere werknemers en premiekorting arbeidsgehandicapte werknemers is het uitgangspunt dat deze worden omgezet in een LKV voor de resterende periode. De periode waarin een werkgever voorafgaand aan de datum van inwerkingtreding een premiekorting heeft toegepast wordt afgetrokken van de maximale duur van het LKV.

De inwerkingtreding van dit wetsvoorstel zal worden geregeld bij koninklijk besluit waarbij verschillende onderdelen van het wetsvoorstel op verschillende tijdstippen in werking kunnen treden. Omdat het hier gaat om nieuwe (massale en geautomatiseerde) processen voor zowel het UWV als de Belastingdienst wordt er de voorkeur aan gegeven om beide tegemoetkomingen op verschillende tijdstippen in werking te laten treden. Het voornemen is om LIV in werking te laten treden op 1 januari 2017 en de LKV's op 1 januari 2018. In dat geval zullen in 2017 naast de LIV nog de huidige premiekortingen van toepassing zijn. De in deze paragraaf beschreven uitsluiting van een samenloop tussen de LIV en de LKV's zal pas effectief worden op het moment dat beide regelingen ook daadwerkelijk onder het regime van de Wtl in werking zijn getreden, hetgeen het geval zal zijn met ingang van 1 januari 2018. In het overgangsjaar 2017 zal de samenloop tussen de huidige premiekortingen en het LIV nog wel mogelijk zijn. Een werkgever kan dan in dat jaar voor een werknemer die zowel kwalificeert voor het LIV als voor de dan nog geldende premiekorting, beide tegemoetkomingen ontvangen.

### *3.1. Verstrekking vooraankondiging door het UWV*

Het UWV verstrekt ambtshalve aan werkgevers een overzicht van de werknemers voor wie de werkgever een verzoek voor een of meerdere LKV's heeft gedaan en de voorgenomen beoordeling met betrekking tot deze werknemers. Tegelijkertijd informeert het UWV ook de werkgever over de werknemers die voldoen aan de voorwaarden van het LIV. Dit alles gebeurt op grond van de loonaangiften van de werkgever over een kalenderjaar, zoals die uiterlijk op 1 februari van het daaropvolgende kalenderjaar zijn ingediend. De verstrekking van het overzicht door het UWV vindt plaats vóór 15 maart volgend op het kalenderjaar waarop de tegemoetkomingen betrekking hebben. Het actief informeren van werkgevers zorgt voor minder bezwaarschriften als een beschikking wordt opgelegd. Werkgevers hebben dan voordat de beschikking wordt opgelegd al gelegenheid om gegevens te laten wijzigen of aan te vullen of zelf een correctiebericht in te dienen. Die aanvullingen of correctieberichten dienen dan te zijn gedaan voor het zogenoemde fotomoment van 1 mei (zie de volgende paragraaf).

### *3.2. Berekening van de tegemoetkomingen door het UWV*

Bij de berekening van de tegemoetkomingen is een aantal elementen belangrijk. In dit wetsvoorstel wordt geregeld dat bij de berekening van de tegemoetkomingen gegevens uit de polisadministratie worden gebruikt naar de stand van 1 mei (fotomoment) van het kalenderjaar volgend op het kalenderjaar waarover de tegemoetkoming wordt berekend. Deze datum geeft werkgevers voldoende gelegenheid om na een kalenderjaar (maar ook na het uiterlijk op 15 maart door het UWV verstrekte overzicht) correcties in de polisadministratie door te voeren, maar geeft werkgevers tevens een prikkel om daarmee niet te lang te wachten. Correctieberichten die na 1 mei worden ingediend, leiden niet meer tot wijzigingen in gegevens die gebruikt worden voor de vaststelling van de tegemoetkomingen. Het bedrag kan dus vanaf 1 mei na afloop van het kalenderjaar waarop de tegemoetkoming betrekking heeft «definitief» worden berekend. Het UWV beoordeelt vervolgens het in de loonaangifte gedane verzoek op basis van de op 1 mei beschikbare gegevens en berekent de definitieve tegemoetkomingen per werkgever.

### *3.3. Uitbetaling van de tegemoetkomingen door de Belastingdienst*

In de huidige systematiek van de premiekortingen wordt de premiekorting periodiek (meestal maandelijks of vierwekelijks) verrekend bij de voldoening van de premies voor de werknemersverzekeringen via de loonaangifte. Mede in het licht van de verbetering van de fraudebestendigheid wordt het uitgangspunt in de nieuwe systematiek: eerst controleren en dan pas uitbetalen. De tegemoetkomingen 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 na afloop van het kalenderjaar is dat de werkgevers de tegemoetkoming in het eerste jaar moeten «voorfinancieren».

## **4. Lage-inkomensvoordeel (LIV)**

Aan de onderkant van de arbeidsmarkt, waarbij doorgaans bedoeld wordt op de arbeidsmarkt voor mensen met een laag opleidingsniveau (basisonderwijs, vmbo of mbo-1), bevinden relatief veel mensen zich in een kwetsbare positie. Het recent verschenen onderzoek «De onderkant van de arbeidsmarkt in 2025» van het Centraal Planbureau (CPB) en het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) bevestigt dit beeld.<sup>6</sup> Laaggeschoolden zijn beduidend minder vaak dan middelbaar en hoogopgeleiden actief op de arbeidsmarkt en het werk dat ze doen is vaker tijdelijk en laagbetaald. In 2013 was, zo blijkt uit het rapport van de planbureaus, 12% van de laagopgeleide beroepsbevolking werkloos, tegenover 9% van de middelbaar opgeleide en 5% van de hoogopgeleide beroepsbevolking. Armoede kwam in 2012 voor bij 7,6% van de laagopgeleide beroepsbevolking, dat wil zeggen werkenden plus werklozen. Onder middelbaar opgeleiden was toen 5,4% van de beroepsbevolking arm en onder hoogopgeleiden 4,2%.

Sinds de jaren '90 is de achterstand tussen laag- en hoogopgeleiden in een aantal opzichten toegenomen. Zo zijn bijvoorbeeld de urlonen, gecorrigeerd voor inflatie, van laagopgeleiden min of meer constant

<sup>6</sup> CPB en SCP (2015), De onderkant van de arbeidsmarkt in 2025, verschenen 25 juni 2015.

gebleven, terwijl de uurlonen van hoogopgeleiden zijn gestegen. Dit laatste wordt voornamelijk veroorzaakt doordat de vraag naar hoogopgeleiden sterker is gestegen dan het aanbod van hoogopgeleiden.

Volgens het CPB en het SCP zal, als gevolg van een toenemende vraag naar hoger opgeleiden die sterk samenhangt met voortschrijdende technologische ontwikkeling, de kloof tussen hoger en lager opgeleiden de komende jaren verder toenemen. Daar komt nog bij, zo blijkt uit de studie van het CPB over baanpolarisatie in Nederland<sup>7</sup>, dat steeds meer middelbaar geschoolde werknemers, vanwege het verdwijnen van routinematig werk, terechtkomen op banen waar voorheen vooral laagopgeleiden werkzaam waren. Dit vergroot de druk op de onderkant van de arbeidsmarkt en kan leiden tot een toename van werkloosheid en toenemende loonongelijkheid.

Deze oplopende achterstanden acht het kabinet een ongewenste ontwikkeling. Zij passen niet bij de wens van het kabinet om te komen tot een arbeidsmarkt waaraan iedereen deel kan nemen. Juist mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt wil het kabinet perspectief bieden op volwaardig burgerschap en participatie op de arbeidsmarkt. De afgelopen jaren heeft het kabinet reeds met onder meer de banenafpraak in het Sociaal Akkoord en de Participatiewet concrete stappen genomen om de kansen op werkzekerheid te vergroten, in het bijzonder voor mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Met de invoering van de Participatiewet hebben gemeenten de beschikking gekregen over een breed spectrum aan instrumenten om mensen aan het werk te helpen. Gemeenten kunnen bijvoorbeeld een no-riskpolis en zo nodig jobcoaches inzetten. Daarnaast wordt met de Participatiewet de loonkostensubsidie geïntroduceerd waarmee gemeenten werkgevers kunnen compenseren voor de lagere productiviteit van werknemers. Voor werkgevers wordt het daardoor rendabel om deze mensen met een productiviteit die lager ligt dan het wettelijk minimumloon (WML) in dienst te nemen.

Hoewel het minimumloon enerzijds zorgt voor inkomenszekerheid voor mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt, kan het anderzijds een barrière opwerpen voor mensen met een lagere verdien capaciteit om de arbeidsmarkt te betreden. Bij het versterken van de arbeidsmarktpositie van mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt ziet het kabinet zich daarom, zoals ook betoogd in het onderzoek van de planbureaus, gesteld voor de afruil tussen equity (rechtvaardigheid) en efficiency (efficiëntie). De kansen op een baan en werkzekerheid nemen immers toe als de loonkosten niet te sterk oplopen. Loonkosten kunnen worden verlaagd door werknemers minder te betalen, waarmee hun koopkracht daalt, of door de kosten van de werkgever te verlagen. Het kabinet vindt dat arbeid «fatsoenlijk» beloond moet worden en kiest er daarom voor de loonkosten aan de onderkant van de arbeidsmarkt gericht te verlagen. Met dit wetsvoorstel introduceert het kabinet daarom het LIV om het voor werkgevers financieel aantrekkelijker te maken om mensen met een loon tussen 100% en 120% van het WML in dienst te nemen en te houden. Op deze manier worden de lasten op arbeid lager en nemen de kansen op werk aan de onderkant van de arbeidsmarkt toe zonder dat dit ten koste gaat van de inkomenszekerheid van werknemers. Dit onderdeel van de Wtl zal, zoals aangegeven in paragraaf 3, in werking treden met ingang van 1 januari 2017.

---

<sup>7</sup> CPB (2015), Baanpolarisatie in Nederland, verschenen 9 juli 2015.



#### 4.1. Gerichte lastenverlichting aan de onderkant van de arbeidsmarkt

Met de introductie van het LIV kiest het kabinet voor een gerichte verlichting van de werkgeverslasten, gericht op de onderkant van de arbeidsmarkt. Dergelijke fiscale subsidiëring blijkt, zo komt ook naar voren uit het rapport «Kansrijk arbeidsmarktbeleid» van het CPB (Den Haag, 2015), beduidend effectiever te zijn dan een generieke verlichting van de werkgeverslasten.

Een tweede belangrijke overweging om te kiezen voor een gerichte lastenverlaging in de vorm van een op de werkgever gerichte tegemoetkoming is dat de loonkosten verbonden aan het WML door een op de werkgever gerichte tegemoetkoming per saldo kunnen worden verlaagd. Voor een verhoging van de arbeidskorting geldt dat niet. Hoewel een hogere arbeidskorting het lonender maakt om te werken en daarmee mogelijk extra arbeidsaanbod uitlokt, kan het loon niet verder dalen door het bestaan van het WML. Een gerichte loonkostensubsidie aan de onderkant van de arbeidsmarkt kan de loonkosten op het WML wel laten dalen, zonder dat dit de inkomenspositie van mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt schaadt.

Het CPB vestigt in zijn beschrijving van instrumenten rond werkgeverslasten de aandacht op mogelijke verzilveringsproblematiek voor kleinere werkgevers en op zogenoemde grenseffecten. Met dit laatste wordt bedoeld dat werkgevers te maken krijgen met hogere marginale loonkosten als een werknemer meer dan het grensbedrag gaat verdienen. Dit wordt veroorzaakt door het vervallen van de subsidie bij een bepaald uurloon. Het kabinet kiest ervoor om in het LIV met twee tredes te werken (zie paragraaf 4.3). Het effect van hogere marginale loonkosten wordt daardoor aanzienlijk teruggedrongen. De problematiek rond de verzilveringsproblematiek is in het voorliggende wetsvoorstel ondervangen door de hierin opgenomen tegemoetkomingen los te koppelen van de verschuldigde premies voor de werknemersverzekeringen.

#### 4.2. Voorgeschiedenis

Van 1996 tot 2006 kende Nederland een afdrachtvermindering lage lonen, ook wel specifieke afdrachtskorting of SPAK genoemd. Het toenmalige kabinet besloot tot invoering van deze afdrachtvermindering om de arbeidsparticipatie onder laagopgeleiden te stimuleren. Deze arbeidsparticipatie was significant lager dan van andere groepen en hing samen met de relatief lagere productiviteit van laagopgeleiden. Doel van de afdrachtvermindering was om laagbetaalde werkgelegenheid te creëren en te behouden door de loonkosten voor laagbetaalden te verlagen en daarmee meer in overeenstemming te brengen met hun productiviteit. Het maximale toetsloon voor de SPAK lag op 115% van het WML.

In 2004 is de SPAK afgeschaft. Een reden om de SPAK af te schaffen was een accentverschuiving van stimulering van de arbeidsvraag naar de stimulering van arbeidsaanbod. Onder meer met de Wet hervorming kindregelingen, de verhoging van de arbeidskorting zoals voorzien in de motie Zijlstra/Samsom<sup>8</sup> en neergelegd in het Belastingplan 2014 en het voornemen om de arbeidskorting fors verder te verhogen zoals aangekondigd in de eerdergenoemde brief van de Staatssecretaris van Financiën van 24 juni 2015 over de hoofdlijnen van de belastingherziening, blijft het kabinet inzetten op het lonender maken van werk.<sup>9</sup> Het kabinet is evenwel van mening dat specifiek aan de onderkant van de

<sup>8</sup> Kamerstukken II 2012/13, 33 410, nr. 32.

<sup>9</sup> Kamerstukken II 2014/15, 32 140, nr. 14.

arbeidsmarkt, gelet op het hierboven beschreven effect als gevolg van het WML en de huidige stand van de conjunctuur, het wenselijk is 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.

#### 4.3. Vormgeving van het LIV

Het LIV is een fiscale stimulering van de arbeidsparticipatie aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Het kabinet kiest ervoor dit te realiseren door verlaging van de loonkosten van werkgevers ter hoogte van het WML om daarmee het in dienst nemen en houden van mensen met een productiviteit rond het WML te stimuleren. De keuze voor een maximum van 120% van het WML hangt samen met de onderste loonschalen van diverse cao's. Het kabinet wil namelijk voorkomen dat werkgevers niet langer in aanmerking komen voor de tegemoetkoming wanneer een werknemer alleen door een reguliere loonsverhoging binnen de onderste loonschaal een hoger loon verkrijgt. In dit wetsvoorstel is daarom voorzien in een tegemoetkoming voor werkgevers met werknemers die 100% tot maximaal 120% van het WML verdienen (tabel 1). Dit wetsvoorstel is daarmee ondersteunend aan de doelstelling van de Participatiewet, waarbij een loonkostensubsidie is geïntroduceerd voor mensen met een arbeidsproductiviteit die lager ligt dan het WML.

**Tabel 1: Maximale hoogte van de tegemoetkoming LIV gerelateerd aan het loon**

	100% tot 110% van het WML	110% tot 120% van het WML
<b>Maximale hoogte van de tegemoetkoming</b>	€ 2.000 per jaar	€ 1.000 per jaar

De hoogte van de tegemoetkoming is tot 110% van het WML grosso modo gelijk aan de sociale lasten voor de werknemersverzekeringen op het niveau van het WML. De werkgever wordt als het ware tegemoetgekomen in de sociale lasten, terwijl de werknemer wel verzekerd is voor de werknemersverzekeringen. Tussen 110% en 120% van het WML is sprake van de helft van het bedrag aan LIV met als doel de door het CPB genoemde grenseffecten te beperken. Om aansluiting te krijgen met de in paragraaf 3 genoemde uitgangspunten wordt de bandbreedte die is uitgedrukt in procenten van het WML omgerekend naar een bedrag per verloond uur.

#### 4.4. Ondergrens

Het kabinet vindt het 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 substantiële banen van ten minste 24 uur per week (1.248 uur op jaarbasis). Die ondergrens is vergelijkbaar met de ondergrens voor de toepassing van de premiekorting jongeren, die uitgaat van een contract van 24 uur per week. De werkgever zal alleen onder deze voorwaarde in aanmerking komen voor het LIV. Het kabinet vindt het redelijk om deze voorwaarde aan de regeling te verbinden als tegenprestatie voor de financiële tegemoetkoming die werkgevers ontvangen.

Op dit punt wijkt het LIV af van de SPAK. De SPAK was om uitvoeringstechnische redenen namelijk een vast bedrag voor het in dienst hebben van een werknemer tot een inkomen van 110% van het WML. Hierdoor werd de SPAK ook uitgekeerd aan werknemers die in deeltijd een inkomen

verdienden tot 110% van het WML. De SPAK was daarmee een weinig gericht instrument. Door bij het LIV uit te gaan van een vast bedrag per uur (zie hierna) in combinatie met een ondergrens van minimaal 24 uur per week is de subsidie proportioneel ten opzichte van de geleverde arbeid en goed gericht op de doelgroep.

#### *4.5. Bedrag per uur*

Het LIV zal overeenkomstig de overige tegemoetkomingen in deze wet worden gerelateerd aan de verloonde uren die door werkgevers zijn opgegeven via de loonaangifte. Deze systematiek resulteert in een LIV van € 1,01 per uur voor lonen van 100% tot maximaal 110% van het WML en van € 0,51 per uur voor lonen van 110% tot maximaal 120% van het WML. De uiteindelijke hoogte van de tegemoetkoming is derhalve naar rato van het aantal verloonde uren met een maximum van € 2.000 respectievelijk € 1.000 per jaar per werknemer.

#### *4.6. Geen ondergrens voor de leeftijd, wel de AOW-leeftijd als bovengrens*

Het kabinet heeft ervoor gekozen om in het LIV geen leeftijdsondergrens te hanteren, maar een leeftijdsonafhankelijke loongrens van 100% van het WML dat geldt voor een 23-jarige of ouder. Hierdoor komen jongeren tot 23 jaar over het algemeen niet in aanmerking voor het LIV, doordat het jeugd-WML (substantieel) lager ligt dan het WML voor 23-jarigen of ouder. Een aangepaste tegemoetkoming voor jongeren tot 23 jaar ligt daarom niet in de rede. Indien jongeren een loon verdienen tussen 100% en 120% van het WML dat geldt voor 23-jarigen of ouder, komen zij echter wel in aanmerking voor de tegemoetkoming. Door deze vormgeving is een ondergrens van bijvoorbeeld 23 jaar niet nodig.

Het kabinet heeft er verder voor gekozen om als bovengrens de AOW-leeftijd te hanteren. Werkgevers hoeven namelijk voor AOW-gerechtigde werknemers niet langer premies voor de werknemersverzekeringen te voldoen.

### **5. Loonkostenvoordeel ter vervanging van premiekortingen (LKV)**

Gelet op de wens van het kabinet om over een eenvoudig en fraudebestendig beleidsinstrument te beschikken om de arbeidsparticipatie van specifieke kwetsbare groepen te bevorderen, zonder dat daarbij verzilveringsproblematiek optreedt, worden in dit wetsvoorstel de LKV's geïntroduceerd. De doelstelling – het bevorderen van de arbeidsdeelname van uitkeringsgerechtigde ouderen en mensen met een arbeidsbeperking – blijft daarbij overeind. Een randvoorwaarde voor het kabinet voor het omzetten van de premiekorting in een LKV is dat dit budgetneutraal wordt uitgevoerd. Doordat de verzilveringsproblematiek volledig wordt opgelost, zal, bij ongewijzigde hoogte, het financiële beslag van de regeling met circa € 50 miljoen toenemen. Om deze toename te compenseren zal de hoogte van het maximale LKV ten opzichte van de premiekortingen naar beneden worden bijgesteld (zie ook de budgettaire tabel 3 in paragraaf 6.2). Dit onderdeel van de Wtl zal, zoals aangegeven in paragraaf 3, in werking treden met ingang van 1 januari 2018.

Het LKV oudere werknemer en het LKV arbeidsgehandicapte werknemer bedraagt op jaarbasis maximaal € 6.000. Overeenkomstig het op grond

van het wetsvoorstel Harmonisatie instrumenten arbeidsbeprekten<sup>10</sup>, voor de premiekorting voor de doelgroep banenafpraak geldende maximum, wordt het maximum van het LKV voor de doelgroep banenafpraak € 2.000 op jaarbasis. Dit bedrag wordt door het onderhavige wetsvoorstel dan ook niet gewijzigd. Overigens wordt de systematiek van de specifieke premiekorting jongeren niet gewijzigd, omdat dit een tijdelijke regeling betreft.

De LKV's worden uitgedrukt in een vast bedrag per verloond uur, rekening houdend met de hiervoor genoemde maximumbedragen. Voorgesteld worden de volgende bedragen per werknemer per verloond uur:

<i>Loonkostenvoordeel oudere werknemer</i>	€ 3,05
<i>Loonkostenvoordeel arbeidsgehandicapte werknemer</i>	€ 3,05
<i>Loonkostenvoordeel doelgroep banenafpraak</i>	€ 1,01

Voor de LKV's geldt dat in het geval bij aanvang van de dienstbetrekking aan de voorwaarden is voldaan, de werkgever gedurende drie jaar een verzoek tot een tegemoetkoming kan indienen. In dat kader wordt een zogenoemde «antidraaideurbepaling» opgenomen, om te voorkomen dat werknemers, bijvoorbeeld wanneer zij 56 worden, worden ontslagen en weer hernieuwd in dienst treden enkel met het oog op het verkrijgen van het loonkostenvoordeel. Er bestaat geen recht op het loonkostenvoordeel indien in de zes maanden voorafgaand aan de dienstbetrekking tussen werknemer en werkgever reeds een dienstbetrekking tussen deze werknemer en werkgever bestond. Het kabinet is van mening dat zo'n draaideursituatie evident onwenselijk is. Daarom worden de voorwaarden, in vergelijking met de huidige premiekortingen, op dit punt aangescherpt zodat deze constructie niet meer mogelijk is. Hiermee wordt tevens uitvoering gegeven aan de gedane toezegging bij de beantwoording van de schriftelijke Kamervragen van het lid Mulder (VVD).<sup>11</sup>

Met dit wetsvoorstel worden de bestaande premiekortingen omgevormd tot LKV's, met uitzondering van de lopende jongerenkortingen. Deze blijven, met gebruikmaking van een in dit wetsvoorstel opgenomen overgangsbepaling, gehandhaafd onder het oude regime. In de artikelsgewijze toelichting bij het overgangsartikel wordt dit nader toegelicht.

### *5.1. Doelgroepverklaring*

Het werkproces voor de LKV's ziet er als volgt uit. De werknemer vraagt, afhankelijk van het soort uitkering dat hij geniet voorafgaand aan de dienstbetrekking, een zogenoemde doelgroepverklaring aan bij het UWV of de gemeente. Deze doelgroepverklaringen worden afgegeven door het UWV en de gemeenten (voor de gemeentelijke doelgroep). Een doelgroepverklaring geeft aan dat iemand tot de doelgroep van kwetsbare personen op de arbeidsmarkt behoort. De werknemer kan ook de werkgever machtigen deze doelgroepverklaring aan te vragen. Op de verklaring is tevens vermeld dat aan de overige voorwaarden, zoals periode, leeftijd en komend uit een uitkeringssituatie, is voldaan. Zodra de werkgever beschikt over een doelgroepverklaring zet hij de indicatie («vinkje») voor het loonkostenvoordeel in de loonaangifte aan. Met deze indicatie verzoekt de werkgever formeel om in aanmerking te komen voor een loonkostenvoordeel. De werkgever bewaart deze verklaring in zijn

<sup>10</sup> Het bij koninklijke boodschap van 22 april 2015 ingediende voorstel van wet tot wijziging van de Participatiewet, de Ziektewet, de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen en de Wet financiering sociale verzekeringen in verband met harmonisatie van instrumenten ter bevordering van arbeidsdeelname van arbeidsbeprekten (Kamerstukken 34 194).

<sup>11</sup> Aanhangsel Handelingen II 2014/15, nr. 1033.

administratie. De rol van de werkgever beperkt zich in beginsel dus tot het toezien op de aanwezigheid van de doelgroepverklaring en het aanzetten van het vinkje. Zonder indicatie volgt in geen geval een loonkostenvoordeel. Deze indicatie in de periodieke loonaangifte vormt het startpunt voor het uitvoeringsproces. Het recht op en de hoogte van het LKV worden vervolgens bepaald aan de hand van bij de overheid beschikbare informatie. Dit maakt de nieuwe regeling laagdrempelig, eenvoudig in de toepassing, maar vooral ook fraudebestendig.

Bij de LKV's voor arbeidsgehandicapte werknemers en oudere uitkeringsgerechtigden is een doelgroepverklaring altijd een vereiste. In de huidige premiekortingsregelingen zijn doelgroepverklaringen al wel vereist voor de premiekorting oudere uitkeringsgerechtigden en jongeren, maar nog niet voor de premiekorting arbeidsgehandicapten. Om in aanmerking te komen voor het LKV wordt ook voor de doelgroep arbeidsgehandicapten een doelgroepverklaring gevraagd. De doelgroepverklaring wordt eenmalig afgegeven. In dit wetsvoorstel kan een doelgroepverklaring voor deze doelgroep op dezelfde manier worden aangevraagd als voor de ouderen en de jongeren. Op deze wijze ontstaat een dekkend stelsel van doelgroepverklaringen.

### *5.2. Doelgroep gestroomlijnd*

Van de gelegenheid wordt gebruikgemaakt om de werknemers die behoren tot de doelgroep voor het LKV voor de oudere werknemer beter te stroomlijnen. Met de huidige doelgroep zijn vier uitvoeringsinstanties belast; het UWV, de gemeenten, de Sociale Verzekeringsbank (SVB) en de overige uitvoeringsinstanties (voor de uitvoering van de wachtgeldregeling en de Algemene pensioenwet politieke ambtsdragers). Van deze organisaties zijn het UWV en de gemeenten de grootste en daarmee de belangrijkste. De doelgroep van de SVB is verwaarloosbaar klein (slechts vier personen in 2014) en voor de doelgroepen wachtgeldregeling en de Algemene pensioenwet politieke ambtsdragers is geen gebruik gemaakt van de premiekorting oudere werknemer. Om invulling te geven aan de gekozen vormgeving zou ook een informatiestroom van deze uitvoeringsinstanties naar het UWV ingericht moeten worden. Daarmee staan de kosten die gemaakt zouden moeten worden om de voorgestelde regeling uit te voeren niet in verhouding tot het doel. Daarom heeft het kabinet, uit oogpunt van efficiency, ervoor gekozen de huidige tegemoetkomingen voor de subdoelgroepen met zeer geringe aantallen deelnemers te laten vervallen. Voor het SVB en de instanties die voor de uitvoering van de wachtgeldregeling en de Algemene pensioenwet politieke ambtsdragers zorgdragen betekent dit dat, anders dan voor het UWV en de gemeenten, geen aanpassingen in de processen nodig zijn. Het stroomlijnen past goed in de vereenvoudigingsdoelstelling van dit wetsvoorstel. Bestaande rechten van de lopende gevallen worden overigens gerespecteerd door deze voor de resterende duur om te zetten in een LKV.

### *5.3. Premievrijstelling marginale arbeid past niet in regeringsbeleid*

Behalve de bestaande premiekortingen is er nog de zogenoemde premievrijstelling marginale arbeid. Werkgevers die een uitkeringsgerechtigde in dienst nemen voor maximaal 6 weken, hoeven thans voor deze werknemers geen premies voor de werknemersverzekeringen af te dragen. Deze regeling valt niet in te passen in het stramien en de randvoorwaarden van het in dit wetsvoorstel opgenomen nieuwe instrument. Voorts is het gebruik gering en lijkt de regeling daarom niet effectief. In de praktijk zetten werkgevers voor kortdurende en seizoensarbeid vooral uitzendkrachten in en die voldoen veelal niet aan de voorwaarden. Dit alles in overweging nemende heeft het kabinet besloten

de regeling te beëindigen. Bij een nieuwe regeling of wijziging van een regeling wordt steeds overwogen of overgangsbepalingen noodzakelijk zijn. Uitgangspunt is dat een maatregel, zoals dat wordt genoemd, «onmiddellijke werking» heeft. Dat wil zeggen dat een nieuwe regeling niet slechts van toepassing is op hetgeen na haar inwerkingtreding voorvalt, maar ook op hetgeen reeds bij haar inwerkingtreding bestaat, zoals bestaande rechtsposities en verhoudingen. Van dit uitgangspunt kan worden afgeweken door het verlenen van eerbiedigende of uitgestelde werking. Het kabinet heeft er voor gekozen om de premievrijstelling marginale arbeid te beëindigen op het moment dat de regeling voor LKV's in werking treedt. Beoogd is 1 januari 2018 Werkgevers kunnen zich derhalve twee jaar voorbereiden op de beëindiging van de regeling. Gedurende deze twee jaar kan de premievrijstelling marginale arbeid nog worden toegepast.

#### *5.4. Samenhang met wetsvoorstel Harmonisatie instrumenten arbeidsbeperkten*

Het eerdergenoemde wetsvoorstel Harmonisatie instrumenten arbeidsbeperkten heeft betrekking op het gelijke speelveld tussen de UWV-doelgroep en de gemeentelijke doelgroep. Wat betreft de premiekorting gaat het in dat wetsvoorstel om een wijziging van de doelgroep en de hoogte van de premiekorting met betrekking tot mensen met een arbeidsbeperking. Het voorliggende wetsvoorstel betreft onder meer een wijziging van de systematiek van alle premiekortingen. Er is, gelet op het verschil in achtergrond, voor gekozen om hiervoor separate wetsvoorstellen in te dienen.

Bij de uitwerking van het onderhavige wetsvoorstel is uitgegaan van de wetteksten zoals deze komen te luiden nadat voornoemd wetsvoorstel Harmonisatie instrumenten arbeidsbeperkten tot wet is verheven en die wet in werking is getreden.

## **6. Budgettaire aspecten**

### *6.1. Budgettering van de uitgaven*

In de hierna opgenomen tabel 2 is (op transactiebasis) een overzicht opgenomen van het budgettaire beslag van de in dit wetsvoorstel opgenomen regelingen. Het budgettair beslag van de LKV's is gelijk aan het huidige (totale) beslag van de verschillende premiekortingen. Het verschil tussen het budgettaire beslag van de premiekortingen zoals vermeld voor het jaar 2017 en het beslag van de LKV's met ingang van 2018 wordt verklaard doordat per 2018 de tijdelijke specifieke premiekorting jongeren wordt beëindigd. Het budgettaire beslag voor het LIV komt beschikbaar uit het lastenverlichtingspakket van € 5 miljard.<sup>12</sup> De in de tabel opgenomen bedragen zijn leidend voor de hoogte van de tegemoetkomingen zoals voorzien in het wetsvoorstel. Indien op enig moment blijkt dat de in dit wetsvoorstel voorziene tegemoetkomingen leiden tot een hoger of lager budgettair beslag dan de in de tabel genoemde bedragen, kunnen de tegemoetkomingen aangepast worden om langs die manier te borgen dat het budgettaire beslag van de tegemoetkomingen in de pas blijft lopen met de ramingen. De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zal dit doen bij ministeriële regeling.

---

<sup>12</sup> Zie de brief van de Staatssecretaris van Financiën van 24 juni 2015, Kamerstukken II 2014/15, 32 140, nr. 14.

**Tabel 2: Kosten van de tegemoetkomingen in het loondomein (transactiebasis)**

In € miljoen	2017 <sup>1</sup>	2018	2019	struc.
Premiekortingen	312			
LKV's		296	296	296
LIV <sup>2</sup>	493	493	493	493
Totaal	802	786	786	786

<sup>1</sup> De uitgaven in het kader van dit wetsvoorstel worden na afloop van een jaar uitgekeerd, waardoor in het jaar van overgang/invoering geen uitgaven ontstaan.

<sup>2</sup> Exclusief premiekorting jongeren.

## 6.2. De hoogte van de tegemoetkomingen

Randvoorwaarde voor de omzetting van de premiekortingen in een loonkostenvoordeel is dat het budgetneutraal wordt uitgevoerd. Doordat de verzilveringsproblematiek volledig wordt opgelost, zal, bij ongewijzigde hoogte, het financiële beslag van de regeling met circa € 50 miljoen toenemen. Om deze toename te compenseren zal de hoogte van het loonkostenvoordeel ten opzichte van de premiekortingen naar beneden worden bijgesteld (zie tabel 3).

**Tabel 3: De huidige en nieuwe bedragen van tegemoetkomingen**

Doelgroep	Huidige premiekorting	Straks maximum tegemoetkoming
LIV – 100% tot 110% WML	n.v.t.	€ 2.000
LIV – 110% tot 120% WML	n.v.t.	€ 1.000
Ouderen (56+)	€ 7.000	€ 6.000
Arbeidsgehandicapten <sup>1</sup> (WIA en WAO)	€ 7.000	€ 6.000
Banenaafspraak	<sup>2</sup>	€ 2.000

<sup>1</sup> De korting, bedoeld in artikel 49 van de Wet financiering sociale verzekeringen, bedraagt € 7.000 per jaar, met dien verstande, dat de korting bij een dienstbetrekking met een werknemer als bedoeld in artikel 49, eerste lid, onderdeel b, van de Wfsv, waarbij artikel 2:20 of artikel 3:63 van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten van toepassing is, € 3.500 per jaar bedraagt.

<sup>2</sup> De kortingen voor de doelgroep banenaafspraak bedraagt lopen uiteen en worden in het wetsvoorstel Harmonisatie instrumenten arbeidsbeperkten aangepast tot € 2.000. Dit bedrag wordt overgenomen in dit wetsvoorstel.

## 7. EU-aspecten

Dit wetsvoorstel bevat geen EU-aspecten.

## 8. Uitvoeringsaspecten

Met het oog op de uitvoering is gekozen voor een gefaseerde invoering. Het LIV in beginsel per 2017 en de LKV's een jaar later. Definitieve inwerkingtreding vindt plaats bij koninklijk besluit. In de hierna toegelichte uitvoeringstoetsen van Belastingdienst en UWV is een aantal voorbeholden 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. Inmiddels is afgesproken te komen tot een gezamenlijke aanvullende uitvoeringstoets die naar verwachting eind oktober beschikbaar komt. Dat biedt de ruimte om de aanvullende toetsen te betrekken in de behandeling van het wetsvoorstel.

## 8.1. Belastingdienst

Dit wetsvoorstel is door de Belastingdienst beoordeeld met de uitvoeringstoets nieuwe stijl. De conclusie is dat het voorstel uitvoerbaar en handhaafbaar is per de beoogde invoeringsdatum, waarbij de Belastingdienst een aantal kanttekeningen plaatst. De rapportage over de uitvoeringstoets is bij dit wetsvoorstel gevoegd<sup>13</sup>. De gevolgen voor de uitvoeringskosten van het wetsvoorstel zijn opgenomen in de onderstaande tabel. De Belastingdienst wordt hiervoor gecompenseerd door SZW.

**Tabel 4: Uitvoeringskosten Belastingdienst**

In € miljoen	2017	2018	2019	2020	2021
	2,1	3,7	4,1	3,3	2,7

## 8.2. UWV

UWV is van oordeel dat het wetsvoorstel uitvoerbaar is onder de voorwaarde dat de volgende aspecten nog worden ingeregeld:

- a. *Overgangsrecht lopende gevallen*  
Het is de bedoeling dat lopende premiekortingen met onmiddellijke werking worden overgezet naar de nieuwe systematiek van loonkostenvoordeel. De resterende duur van de looptijd van de premiekorting gaat verder als loonkostenvoordeel. De oude rechten moeten derhalve worden omgerekend naar de nieuwe systematiek.
- b. *De rolverdeling tussen UWV en Belastingdienst*  
De rolverdeling is op hoofdlijnen duidelijk. UWV is verantwoordelijk voor de doelgroepbeoordeling en de berekening van de loonkostenvoordelen en de Belastingdienst betaalt uit op basis van een beschikking en is loket voor de bezwaarzaken. Nadere afspraken zullen gemaakt moeten worden over de taakverdeling omtrent het proces van herziening van de beschikking. Er kan in sommige gevallen namelijk aanleiding zijn om de afgegeven beschikking te moeten herzien, bijvoorbeeld bij fraude. Ook moeten er nog nadere afspraken gemaakt worden over wie verantwoordelijk is voor welk deel van de communicatie richting werkgevers.
- c. *Gegevensuitwisseling tussen gemeenten en UWV*  
Uitvoering van dit wetsvoorstel vergt dat vanaf de invoeringsdatum een gegevensstroom m.b.t. de afgegeven doelgroepverklaringen van gemeenten naar UWV plaatsvindt. Het wetsvoorstel schrijft immers voor dat UWV ook voor door gemeenten afgegeven doelgroepverklaringen het recht op de tegemoetkoming vaststelt. Deze gegevensuitwisseling moet nog worden ingeregeld.
- d. *Einddatum van de dienstbetrekking binnen de uitzendbranche*  
Binnen de uitzendbranche wordt de einddatum van de dienstbetrekking niet in alle gevallen tijdig ingevuld in de polisadministratie, als gevolg van een voor uitzendkrachten afwijkende instructie bij de loonaangifte. Hierdoor kan UWV niet goed controleren of er het afgelopen half jaar al eerder is gewerkt voor de betreffende werkgever. Als gevolg hiervan kan UWV op basis van polisgegevens ten onrechte tot de conclusie komen dat de werknemer in het half jaar voorafgaand aan de indiensttreding al in dienst was bij de werkgever en wordt het verzoek om loonkostenvoordeel afgewezen. Voor goede uitvoering van de wet en het voorkomen van geschillen is daarom noodzakelijk dat de einddatum tijdig wordt aangeleverd via de loonaangifte, zodat ten tijde van de aanvraag van een loonkostenvoordeel voor een nieuwe

<sup>13</sup> Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer



indiensttreding de juiste informatie over de einddatum van voorafgaande werkzaamheden beschikbaar is in polis.  
In overleg met de uitzendbranche zal moeten worden onderzocht op welke wijze aan deze voorwaarde kan worden voldaan.

#### *Uitvoeringskosten (nog onder voorbehoud)*

De uitvoeringskosten voor UWV zijn als volgt geraamd:

- Incidentele kosten: € 2,7 miljoen
- Structurele kosten: € 3,1 miljoen

#### *8.3. Inspectie SZW*

Het wetsvoorstel geeft de Inspectie SZW geen aanleiding tot het maken van opmerkingen over de toezichtbaarheid. Daarbij tekent de Inspectie SZW aan dat het geen toezicht houdt op de Belastingdienst.

### **9. Gevolgen voor bedrijfsleven en burgers**

De gevolgen voor de regeldruk en de administratieve lasten van werkgevers zijn per saldo positief te noemen.

Evenals bij de premiekortingen zijn werkgevers verplicht om voor de LKV's een doelgroepverklaring te bewaren van de persoon voor wie het loonkostenvoordeel wordt aangevraagd. Tot nu toe waren alleen werkgevers met een premiekorting oudere werknemer of een premiekorting jongere werknemer verplicht om een doelgroepverklaring te bewaren. Met het voorliggende wetsvoorstel zijn ook werkgevers die een loonkostenvoordeel voor arbeidsgehandicapte werknemers aanvragen verplicht om een doelgroepverklaring te bewaren. Daar staat tegenover dat er drie inhoudelijke rubrieken uit de loonaangiften worden verwijderd. Werkgevers hoeven namelijk niet langer een bedrag in te vullen. Zij hoeven alleen een vinkje te zetten als zij recht hebben op een loonkostenvoordeel. De hoogte van de tegemoetkoming loondomein wordt één keer per jaar door het UWV vastgesteld. Tot nu toe werd de premiekorting maandelijks door werkgevers zelf berekend. Door het wetsvoorstel hoeven werkgevers alleen het bedrag van het UWV te controleren, zij hoeven geen eigen berekening meer te maken. Voor bedrijven komt deze wijziging per saldo neer op een geraamde vermindering van de regeldruk van € 4 miljoen structureel.

Verder zullen voor de LKV's de softwarepakketten moeten worden aangepast per 1 januari 2017.

De administratieve lasten voor werkgevers als gevolg van de invoering van het LIV worden op nihil geschat. Werkgevers hoeven voor het recht op het LIV namelijk geen doelgroepverklaring aan te vragen en ook geen vinkje te zetten in de loonaangifte. Het LIV wordt namelijk door het UWV berekend en «automatisch» door de Belastingdienst toegekend en uitbetaald.

## **II. ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING**

### **Hoofdstuk I Algemeen**

#### **Artikel 1.1 Algemene bepalingen**

Artikel 1.1 bevat de begripsbepalingen die voor de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl) van belang zijn. In dit wetsvoorstel is gekozen voor aansluiting op de begrippen zoals die in een of meer van de loonheffingen gebruikelijk zijn.

In onderdeel a wordt het begrip werkgever gedefinieerd als de inhoudingsplichtige in de zin van de Wet op de loonbelasting 1964 (Wet LB 1964) of de werkgever in de zin van de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv). De term inhoudingsplichtige bestrijkt meer dan de eigenlijke werkgever, maar ziet ook op de pseudowerkgever. Met de keuze voor deze term wordt alvast vooruitgelopen op de mogelijkheid dat de Wtl in de toekomst mogelijk nog breder als instrument wordt toegepast. Praktisch gevolg van de keuze voor het begrip inhoudingsplichtige in de zin van de Wet LB 1964 of werkgever in de zin van de Wfsv is dat de tegemoetkomingen op het niveau van de rechtspersoonlijkheid vastgesteld kunnen worden (inhoudingsplichtigenummer) en niet op het niveau van zijn administratie (subnummer). Doordat niet alleen de inhoudingsplichtige in de zin van de Wet LB 1964 wordt genoemd, maar ook de werkgever in de zin van de Wfsv, is het eveneens mogelijk om voor een werknemer die in Nederland niet onder de loonbelasting valt, maar wel in Nederland verzekerd is, en waarvoor dus premies werknemersverzekeringen voldaan moeten worden, in aanmerking voor een tegemoetkoming in de zin van de Wtl te komen.

In onderdeel b wordt het begrip werknemer gedefinieerd als de werknemer in de zin van de werknemersverzekeringen, in het bijzonder de Werkloosheidswet (WW), de Ziektewet (ZW), de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) of de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO). Met de keuze voor het begrip werknemers in de zin van deze materiewetten kunnen niet alleen werknemers met een privaot- of publiekrechtelijke dienstbetrekking onder de werking van deze wet vallen, maar ook personen die werkzaam zijn in een andere arbeidsrelatie die voor de werknemersverzekeringen als dienstbetrekking wordt beschouwd. Als gevolg van deze keuze vallen bijvoorbeeld de directeur-grotaandeelhouder volgens de Regeling aanwijzing directeur-grotaandeelhouder en een meewerkend kind niet onder het bereik van dit wetsvoorstel omdat zij geen werknemer zijn in de zin van de werknemersverzekeringen. Vanwege het feit dat een werkgever voor deze groepen geen premies werknemersverzekeringen is verschuldigd zijn de loonkosten ook lager, zodat een tegemoetkoming niet nodig is. Daarom behoren deze groepen niet tot de doelgroepen waarvoor de tegemoetkomingen in dit wetsvoorstel zijn bedoeld en worden deze groepen op deze wijze uitgesloten van de tegemoetkomingen.

In onderdeel c wordt het begrip loonaangifte gedefinieerd als de aangifte voor de loonbelasting, de premie voor de volksverzekeringen, de premies voor de werknemersverzekeringen en de ingevolge de Zorgverzekeringswet verschuldigde inkomensafhankelijke bijdrage.

In onderdeel d wordt het aangiftetijdvak gedefinieerd als het tijdvak waarover de loonbelasting moet worden betaald. Er wordt dus niet aangesloten bij het voor de loonbelasting gebruikte begrip loontijdvak, omdat het loontijdvak beperkt is tot het tijdvak waarover het loon wordt genoten (artikel 25 van de Wet LB 1964). Bijvoorbeeld bij indiensttreding op 15 januari zal het eerste loontijdvak bij maandelijks loonbetalingen van 15 januari tot en met 31 januari lopen. Het aangiftetijdvak echter is het tijdvak waarover loonaangifte wordt gedaan en dat zal in dit voorbeeld de maand januari zijn.

In onderdeel e wordt het begrip polisadministratie gedefinieerd. De polisadministratie, waarvan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) de beheerder en bewerker is, bevat onder meer de gegevens die door werkgevers in de loonaangifte worden aangeleverd.

In onderdeel f wordt voor loonadministratie verwezen naar de loonadministratie die een werkgever moet voeren ingevolge artikel 28, eerste lid, onderdeel c, van de Wet LB 1964.

In onderdeel g wordt voor het begrip verloonde uren aangesloten bij wat in de gegevensset van de loonaangifte vermeld moet worden op grond van de ten aanzien van de werkgever in artikel 28, eerste lid, onderdeel d, van de Wet LB 1964 opgenomen verplichting tot het verstrekken van gegevens, hetgeen nader is uitgewerkt in de Regeling gegevensuitvraag loonaangifte. Het aantal verloonde uren wordt opgenomen in de polisadministratie waarvoor het UWV op grond van artikel 33 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (Wet SUWI) verantwoordelijk is in de zin van de Wet bescherming persoonsgegevens. Materieel gaat het om hetzelfde begrip verloonde uren zoals dat ingevolge de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten is opgenomen in artikel 38b, vierde lid, van de Wfsv.

In onderdeel h wordt voor de bepaling van het jaarloon verwezen naar het in een kalenderjaar genoten loon zoals dat vermeld wordt op de opgave van de werkgever aan de werknemer. De werkgever is op grond van artikel 28, eerste lid, onderdeel e, van de Wet LB 1964 verplicht jaarlijks aan de werknemer opgave te doen van het in een kalenderjaar genoten loon. Hij kan ervoor kiezen dit te doen op een jaaropgave of op de loonstrook in de vorm van gecumuleerde loongegevens. Dit jaarloon stemt in beginsel overeen met een cumulatie van het loon zoals dat op grond van de loonaangifte in de polisadministratie van het UWV is opgenomen.

In onderdeel i wordt voor de definitie van het begrip correctiebericht verwezen naar het begrip correctiebericht zoals dat in artikel 28a van de Wet LB 1964 is opgenomen. Dit betreft correctieberichten die een inhoudingsplichtige kan doen om een eerdere loonaangifte te corrigeren.

In onderdeel j wordt het begrip inspecteur of ontvanger gedefinieerd als de functionaris van de rijksbelastingdienst die als zodanig bij regeling van de Minister van Financiën is aangewezen.

Tot slot wordt in onderdeel k voor het begrip Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen verwezen naar hoofdstuk 5 van de Wet SUWI.

## **HOOFDSTUK II Tegemoetkomingen loondomein met doelgroepverklaring**

Hoofdstuk II bevat de bepalingen die specifiek betrekking hebben op de loonkostenvoordelen die betrekking hebben op oudere werknemers, op arbeidsgehandicapte werknemers, op de werknemers uit de doelgroep banenafpraak en op de herplaatste arbeidsgehandicapte werknemers. Het hoofdstuk is onderverdeeld in paragrafen per loonkostenvoordeel. In de toelichting op het in paragraaf 2.2 opgenomen loonkostenvoordeel wordt uitgebreid ingegaan op de systematiek van de loonkostenvoordelen in het algemeen, zodat de toelichting op dat punt in de daaropvolgende paragrafen beperkt is gebleven.

### **§ 2.1 Tegemoetkomingen in de vorm van loonkostenvoordelen**

#### **Artikel 2.1 Loonkostenvoordelen**

In artikel 2.1 worden in de onderdelen a tot en met d de maatregelen op het terrein van het stimuleren van het in dienst nemen en houden van werknemers uit kwetsbare groepen opgenomen. De in die onderdelen op

te nemen tegemoetkomingen, de zogenoemde LKV's, komen in de plaats van de premiekortingen die nu nog zijn opgenomen in de artikelen 47, 48, 49 en 50 van de Wfsv. De premiekorting jongere werknemer, die is opgenomen in de artikelen 48a en 48b van de Wfsv, wordt niet omgevormd tot een LKV (zie hierover de toelichting bij artikel 6.2, tweede lid). Met de in de aanhef opgenomen zinsnede «Een werkgever kan in de loonaangifte een verzoek doen voor de volgende tegemoetkomingen:» wordt bedoeld dat de werkgever in de loonaangifte de indicatie voor de tegemoetkoming op «ja» zet. Dit verzoek kan de werkgever doen voor alle werknemers die voor de tegemoetkoming in aanmerking komen en van wie hij een geldige doelgroepverklaring als bedoeld in de artikelen 2.3, 2.7, 2.11 of 2.15 heeft.

In onderdeel a wordt het LKV oudere werknemer opgenomen, dat nader uitgewerkt wordt in § 2.2.

De thans in de artikelen 49 en 50 van de Wfsv opgenomen premiekorting arbeidsgehandicapte werknemer kent meerdere verschijningsvormen in duur of hoogte. Voor de doelgroep banenafpraak geldt een lager bedrag en voor de arbeidsgehandicapte werknemer met een herplaatsingstraject geldt een maximale duur van een jaar in plaats van drie jaar. Die afwijkingen in duur of hoogte binnen dezelfde tegemoetkoming vormen een belemmering voor een geautomatiseerde verwerking. Daarom is het vanuit het oogpunt van automatisering gewenst de premiekorting arbeidsgehandicapte werknemer in het kader van de omvorming van de premiekortingen naar LKV's te splitsen in drie afzonderlijke LKV's.

In onderdeel b wordt het LKV arbeidsgehandicapte werknemer opgenomen, dat nader uitgewerkt wordt in § 2.3. Het in onderdeel c op te nemen LKV doelgroep banenafpraak wordt nader uitgewerkt in § 2.4. Tot slot wordt het in onderdeel d op te nemen LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer nader uitgewerkt in § 2.5.

Aan het slot van artikel 2.1 wordt bepaald dat de werkgever tot 1 mei van het jaar volgend op het jaar waarop de LKV betrekking heeft door middel van een correctiebericht nog een aanvullend verzoek kan doen. Dat correctiebericht wordt opgevat als een in de loonaangifte gedaan verzoek. Zie ook de toelichting op artikel 4.1, tweede lid.

## **§ 2.2 LKV oudere werknemer**

### **Artikel 2.2 Doelgroep**

De doelgroep van het LKV oudere werknemer is dezelfde als die van de huidige premiekorting oudere werknemer, bedoeld in de artikelen 47 en 48 van de Wfsv.<sup>14</sup> Deze tegemoetkoming wordt onder bepaalde voorwaarden verleend aan een werkgever die een werknemer in dienst neemt die op het moment van indiensttreding 56 jaar of ouder is (eerste lid, onderdeel b). Een van de voorwaarden is, dat deze werknemer in de maand voorafgaand aan de maand van aanvang van de dienstbetrekking recht had op een uitkering op grond van een van de in het eerste lid, onderdeel a, genoemde wetten of recht had op arbeidsondersteuning op grond van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajong) (eerste lid, onderdeel a). De huidige mogelijkheid om de premiekorting oudere werknemer van overeenkomstige toepassing te verklaren op degenen die voor aanvang van de dienstbetrekking recht hadden op een uitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet, de

<sup>14</sup> Met dien verstande dat in het onderhavige wetsvoorstel rekening is gehouden met de wijzigingen die zijn opgenomen in het bij koninklijke boodschap van 22 april 2015 ingediende voorstel van wet houdende wijziging van de Participatiewet, de Ziektewet, de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen en de Wet financiering sociale verzekeringen in verband met harmonisatie van instrumenten ter bevordering van arbeidsdeelname van arbeidsbepkerkten (Kamerstukken 34 194).

wachtgeldregeling of de Algemene pensioenwet politieke ambtsdragers geldt niet voor het LKV oudere werknemer, omdat bij de premiekorting van die mogelijkheid niet of nauwelijks gebruik wordt gemaakt. Vanuit het oogpunt van eenvoud voor de uitvoering wordt deze mogelijkheid derhalve niet overgenomen bij het LKV.

In het eerste lid, onderdeel c, wordt de voorwaarde opgenomen dat de werknemer niet op enig moment in de periode van zes maanden voorafgaand aan de aanvang van de dienstbetrekking bij deze werkgever in dienstbetrekking is geweest. Met deze voorwaarde wordt voorkomen dat werkgevers enkel om in aanmerking te komen voor het LKV oudere werknemer een bestaand dienstverband met een werknemer tijdelijk verbreken om hem net na het bereiken van de leeftijd van 56 jaar weer in dienst te nemen. Voor het recht op een LKV oudere werknemer geldt ook de in het eerste lid, onderdeel d, opgenomen voorwaarde dat de werknemer een geldige doelgroepverklaring aan de werkgever heeft verstrekt. In de toelichting op artikel 2.3 wordt dit nader toegelicht.

In het tweede lid wordt – zoals ook voor de huidige premiekortingen op grond van de Wfsv is geregeld – bepaald dat geen LKV verkregen kan worden voor twee groepen werknemers. Omdat werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt verzekerd kunnen zijn voor de Ziektewet – en dus binnen het bereik van artikel 1.1, onderdeel b, kunnen vallen – wordt in het tweede lid expliciet geregeld dat de LKV's voor deze werknemers niet of niet langer van toepassing zijn. Daarbij speelt de overweging dat voor werknemers die doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd niet langer werkgeverspremies voor de werknemersverzekeringen verschuldigd zijn.

Ook wordt een beperking opgenomen met betrekking tot de werknemer die arbeid verricht in de zin van artikel 2 van de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) of in de zin van artikel 10b, derde lid, van de Participatiewet. Omdat de dienstbetrekkingen in het kader van de Wsw geheel gesubsidieerd zijn, is er geen reden de werkgever via een LKV nog een extra korting op de arbeidskosten te geven. Voor een toelichting op de uitzondering met betrekking tot werknemers die arbeid verrichten in een dienstbetrekking als bedoeld in artikel 10b, derde lid, van de Participatiewet wordt verwezen naar de memorie van toelichting bij het voorstel van wet houdende wijziging van de Participatiewet, de Ziektewet, de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen en de Wfsv in verband met harmonisatie van instrumenten ter bevordering van arbeidsdeelname van arbeidsbeperkten.<sup>15</sup>

In het derde lid worden in verband met regelgeving van de Europese Unie (EU) uitkeringen op grond van een regeling van een andere EU-lidstaat, van een andere staat die partij is bij de Overeenkomst betreffende de Europese Economische Ruimte (EER) of van Zwitserland, die naar aard en strekking overeenkomen met de Nederlandse uitkeringen die in het eerste lid, onderdeel a, worden genoemd, met deze uitkeringen gelijkgesteld. Hiermee wordt deze Europeesrechtelijke verplichting wettelijk verankerd. In het vierde lid wordt geregeld dat voor de bepaling van de doelgroep oudere werknemer onderbrekingen in de dienstbetrekking tussen dezelfde werkgever en werknemer worden geacht niet te hebben plaatsgevonden. De aanvang van de driejaarstermijn uit artikel 2.4 begint te tellen bij de eerste dienstbetrekking van de werknemer met de werkgever waarvoor het LKV van toepassing is en kan nooit opnieuw ingaan bij een nieuwe dienstbetrekking tussen dezelfde werkgever en werknemer. Tussen dezelfde werkgever en werknemer kan dus slechts eenmaal een periode van drie jaar een recht bestaan op het LKV. Het gebruik van het begrip dienstbetrekking betekent voor de praktijk dat ook in het geval dat de administratieve vastlegging van een werknemer wijzigt in de zin dat de

<sup>15</sup> Kamerstukken II 2014/15, 34 194, nr. 3.

inkomstenverhouding bij een werkgever eindigt, een nieuwe inkomstenverhouding voor deze werknemer bij dezelfde werkgever er niet toe leidt dat het recht op LKV beëindigd wordt. Bepalingen uit de huidige systematiek van de premiekortingen die betrekking hebben op onderbrekingen van inkomensverhoudingen en het herleven van het recht in de toekomst zijn in dit wetsvoorstel niet overgenomen. Dat leidt tot een vereenvoudiging ten opzichte van de huidige premiekortingen.

### **Artikel 2.3 Doelgroepverklaring**

In het eerste lid van dit artikel wordt het UWV of het college van burgemeester en wethouders (B&W) verplicht op verzoek van de werknemer een zogenoemde doelgroepverklaring te verstrekken. Ook kan de werkgever na machtiging van de werknemer zelf de doelgroepverklaring aanvragen. In de praktijk gebeurt dit al bij de premiekortingen. Wanneer sprake is van een dergelijke machtiging wordt dit beschouwd als het verstrekken van een doelgroepverklaring door de werknemer aan de werkgever, zoals als voorwaarde is gesteld in artikel 2.2, eerste lid, onderdeel d. In de doelgroepverklaring wordt vermeld dat de werknemer, met inachtneming van artikel 2.2, tweede tot en met vierde lid, voldoet aan de voorwaarden, bedoeld in artikel 2.2, eerste lid, onderdelen a tot en met c. De doelgroepverklaring legt dus vast dat voldaan wordt aan de vereisten voor de doelgroep, zoals de uitkeringssituatie en de leeftijd. Dat laat onverlet dat op de werkgever de verplichting rust om zich ervan te vergewissen dat de doelgroepverklaring nog steeds geldig is. Bijvoorbeeld in het geval de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, is het recht op het LKV niet meer van toepassing en mogen dus geen «vinkjes» meer gezet worden. Vanwege het feit dat voorafgaand aan de aanvang van de dienstbetrekking niet goed valt vast te stellen of de periode tussen de uitkeringssituatie en de aanvang niet langer dan een maand is, wordt in de tweede volzin voorzien in de bevoegdheid om bij ministeriële regeling nadere regels te stellen aan de geldigheid van de doelgroepverklaring. Daarbij wordt gedacht aan het voorwaardelijk formuleren ingeval voorafgaand aan de dienstbetrekking een werkgever zich wil vergewissen van zijn recht op een LKV.

Om voor het LKV te kwalificeren moet de werknemer zoals in de toelichting op artikel 2.2 al is vermeld de doelgroepverklaring aan zijn werkgever verstrekken. In het derde lid wordt geregeld dat de werkgever verplicht is deze doelgroepverklaring bij zijn loonadministratie te bewaren. Zolang de werkgever niet beschikt over een (geldige) doelgroepverklaring, kan het verzoek voor het LKV dus nog niet worden gedaan. Wanneer de werkgever een doelgroepverklaring ontvangt met betrekking tot een dienstbetrekking die reeds is begonnen en voldaan is aan de overige vereisten, kan hij voor de voorgaande periode van het lopende kalenderjaar alsnog een of meerdere verzoeken voor LKV's doen door middel van het indienen van correctieberichten. Voor de termijn die geldt voor het indienen van correctieberichten wordt verder verwezen naar de toelichting bij artikel 4.1, eerste en tweede lid. In het tweede lid wordt geregeld dat de werknemer die op grond van artikel 2.2, derde lid, gelijkgesteld is met de Nederlandse werknemer die een uitkering ontvangt als bedoeld in het eerste lid, onderdeel a, van dat artikel gelijktijdig met zijn aanvraag aan het UWV een bewijs omtrent zijn uitkering overlegt. Tevens wordt een delegatiebevoegdheid opgenomen om nadere voorwaarden aan dit bewijs te kunnen stellen. Het UWV beoordeelt of sprake is van een naar aard en strekking overeenkomstige uitkering en geeft op basis van dit oordeel een doelgroepverklaring af.

## **Artikelen 2.4 en 2.5 Duur en hoogte van het LKV oudere werknemer**

Het LKV oudere werknemer wordt verleend voor een aaneengesloten periode van ten hoogste drie jaar vanaf de aanvang van de eerste dienstbetrekking tussen de werkgever en de werknemer waarop dit LKV van toepassing is. In tegenstelling tot de huidige premiekortingen is sprake van slechts één periode van drie jaar waarbinnen het LKV van toepassing is en komen bepalingen met betrekking tot onderbrekingen van dienstbetrekkingen die thans nog op de premiekortingen van toepassing zijn niet terug bij de LKV's. Deze vereenvoudiging is in dit wetsvoorstel opgenomen om de geautomatiseerde uitvoerbaarheid te bewerkstelligen. Deze periode vangt – uiteraard voor zover is voldaan aan de voorwaarden van de doelgroepverklaring – aan bij aanvang van de eerste dienstbetrekking waarbij aan de voorwaarden is voldaan. Omdat onderbrekingen tussen verschillende dienstbetrekkingen tussen dezelfde werkgever en werknemer niet worden geacht te hebben plaatsgevonden (zie hiervoor de toelichting bij artikel 2.2, vierde lid), worden alle verloonde uren die betrekking hebben op een dienstbetrekking tussen dezelfde werkgever en werknemer gedurende de driejaarstermijn meegeteld, ongeacht mogelijke onderbrekingen van de dienstbetrekking. Het aangiftetijdvak waarin de driejaarstermijn begint en het aangiftetijdvak waarin die termijn eindigt worden volledig meegenomen bij de berekening van de LKV's. Dit betekent dat ook verloonde uren die betrekking hebben op de periode na het verlopen van de driejaarstermijn, maar nog wel vallen binnen het aangiftetijdvak waarin de driejaarsperiode is beëindigd, meetellen voor een LKV.

Anders dan de premiekorting wordt een LKV berekend per verloond uur. Het LKV oudere werknemer bedraagt € 3,05 per verloond uur, doch ten hoogste € 6.000 per jaar. Het gaat bij de LKV's, net als bij de premiekortingen, om vaste bedragen waarvoor geen indexatie geldt.

### **§ 2.3 LKV arbeidsgehandicapte werknemer**

Zoals bij artikel 2.2 is toegelicht wordt de premiekorting arbeidsgehandicapte werknemer gesplitst in drie LKV's, te weten het LKV arbeidsgehandicapte werknemer, het LKV doelgroep banenafpraak en het LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer. De gezamenlijke doelgroep van deze LKV's wordt ten opzichte van de huidige premiekorting arbeidsgehandicapte werknemer niet gewijzigd.

### **Artikel 2.6 Doelgroep LKV arbeidsgehandicapte werknemer**

Het LKV arbeidsgehandicapte werknemer kan worden verleend aan een werkgever die een werknemer met een arbeidsbeperking in dienst neemt, mits voldaan wordt aan de voorwaarden die in dit artikel worden genoemd.

In het eerste lid, aanhef en onderdeel a, onder 1<sup>o</sup>, wordt bepaald dat tot de doelgroep behoort de werknemer die in de maand voorafgaand aan de aanvang van de dienstbetrekking recht had op een uitkering op grond van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen. Op basis van het eerste lid, aanhef en onderdeel a, onder 2<sup>o</sup>, behoort ook tot de doelgroep een werknemer die in verband met ziekte of gebrek een belemmering heeft ondervonden bij het volgen van onderwijs. Als aanvullende voorwaarde geldt dat hij binnen vijf jaar na afronding van dat onderwijs arbeid in dienstbetrekking is gaan verrichten. Bovendien geldt als voorwaarde dat deze werknemer niet valt onder de doelgroep van het LKV doelgroep banenafpraak (zie artikel 2.10).

Met de bepaling in het eerste lid, onderdeel b, wordt het werkgevers – net als bij het LKV oudere werknemers het geval is – onmogelijk gemaakt een

LKV arbeidsgehandicapte werknemer te ontvangen voor een werknemer die eerder bij de werkgever in dienst was, voor een korte periode uit dienst is geweest en daarna opnieuw bij dezelfde werkgever in dienst treedt. Hiermee wordt voorkomen dat werkgevers de dienstbetrekking met een werknemer die gedurende de dienstbetrekking arbeidsgehandicapt is geworden, voor een korte periode onderbreken om daarna het LKV arbeidsgehandicapte werknemer te kunnen krijgen. Wanneer er minder dan zes maanden zit tussen het eindigen van een vorige dienstbetrekking (waarvoor nog niet aan de voorwaarden werd voldaan) en het aanvangen van de nieuwe dienstbetrekking (waarvoor wel aan de voorwaarden wordt voldaan), bestaat geen recht op het LKV arbeidsgehandicapte werknemer.

Voorts wordt de voorwaarde opgenomen in het eerste lid, onderdeel c, dat het LKV arbeidsgehandicapte werknemer alleen van toepassing is als de werknemer aan de werkgever een geldige doelgroepverklaring heeft verstrekt.

In het tweede lid wordt geregeld dat het LKV arbeidsgehandicapte werknemer ook van toepassing is in het geval het gaat om een werknemer voor wie tegelijkertijd wordt voldaan aan vier voorwaarden. In de eerste plaats moet het UWV in een arbeidskundig onderzoek hebben vastgesteld dat de werknemer op de eerste dag na afloop van de wachttijd van de WIA voor minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn, waardoor hij niet in aanmerking komt voor een WIA-uitkering. In de tweede plaats moet de werknemer elf weken<sup>16</sup> voor het einde van de wachttijd nog in dienst zijn bij dezelfde werkgever(s) die hij had toen hij ziek werd. In de derde plaats moet de werknemer op de eerste dag na afloop van de wachttijd van de WIA niet in staat zijn geweest eigen of passend werk te doen bij de werkgever bij wie hij zich ziek gemeld had. Tot slot moet hij binnen vijf jaar na de dag waarop de wachttijd is geëindigd bij een andere werkgever in dienst zijn gekomen. Deze laatste komt dan in aanmerking voor het LKV arbeidsgehandicapte werknemer.

In het derde lid wordt net als bij het LKV oudere werknemer geregeld dat werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt niet of niet langer tot de doelgroep kunnen behoren. Ook wordt de uitzondering opgenomen met betrekking tot de werknemer die arbeid verricht in de zin van artikel 2 van de Wsw of in de zin van artikel 10b, derde lid, van de Participatiewet. Voor deze werknemer kan geen LKV arbeidsgehandicapte werknemer verkregen worden. Voor een toelichting op die uitzondering zij verwezen naar de toelichting bij artikel 2.2.

In het vierde lid worden in verband met regelgeving van de EU uitkeringen op grond van een regeling van een andere EU-lidstaat, van een andere EER-staat of van Zwitserland, die naar aard en strekking overeenkomen met de Nederlandse uitkeringen die in het eerste lid, onderdeel a, worden genoemd, met deze uitkeringen gelijkgesteld. Hiermee wordt deze Europeesrechtelijke verplichting wettelijk verankerd. Verwezen wordt verder naar de toelichting bij artikel 2.7, tweede lid.

In het vijfde lid wordt geregeld dat ook voor de bepaling van de doelgroep arbeidsgehandicapte werknemer, onderbrekingen tussen verschillende dienstbetrekkingen tussen dezelfde werkgever en werknemer geacht worden niet te hebben plaatsgevonden. Tussen dezelfde werkgever en werknemer kan dus slechts over eenmaal de in artikel 2.8, eerste lid, bedoelde periode van drie jaar recht bestaan op het LKV arbeidsgehandicapte werknemer.

---

<sup>16</sup> In het bij koninklijke boodschap van 4 september 2015 ingediende voorstel van wet tot wijziging van enkele wetten van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (Verzamelwet SZW 2016) (Kamerstukken 34 273) wordt de huidige termijn van 13 weken gewijzigd in een termijn van 11 weken.



## **Artikel 2.7 Doelgroepverklaring**

Het eerste lid regelt dat het UWV op verzoek van degene die een dienstbetrekking met een werkgever aangaat een zogenoemde doelgroepverklaring verstrekt waarin wordt verklaard dat de aanvrager, met inachtneming van artikel 2.6, derde tot en met vijfde lid, voldoet aan de voorwaarden, bedoeld in artikel 2.6, eerste lid, onderdelen a en b, of aan de voorwaarden, bedoeld in artikel 2.6, tweede lid. Ook kan de werkgever na machtiging door de werknemer zelf de doelgroepverklaring aanvragen. Voor een nadere toelichting op de afgifte van de doelgroepverklaring in het algemeen zie ook de toelichting op artikel 2.2.

In het tweede lid wordt geregeld dat de werknemer die op grond van artikel 2.6, vierde lid, gelijkgesteld is met de Nederlandse werknemer die een uitkering ontvangt als bedoeld in het eerste lid, onderdeel a, onder 1<sup>o</sup>, van dat artikel gelijktijdig met zijn aanvraag aan het UWV een bewijs omtrent zijn uitkering overlegt. Tevens wordt een delegatiebevoegdheid opgenomen om nadere voorwaarden aan dit bewijs te kunnen stellen. Het UWV beoordeelt of sprake is van een naar aard en strekking overeenkomstige uitkering en geeft op basis van dit oordeel een doelgroepverklaring af.

In het derde lid wordt, net als dat het geval is bij het LKV oudere werknemer, de verplichting opgenomen om de doelgroepverklaring te bewaren bij de loonadministratie.

## **Artikelen 2.8 en 2.9 Duur en hoogte van het LKV arbeidsgehandicapte werknemer**

Het LKV arbeidsgehandicapte werknemer wordt in beginsel verleend gedurende ten hoogste drie jaar. Omdat onderbrekingen tussen verschillende dienstbetrekkingen tussen dezelfde werkgever en werknemer niet worden geacht te hebben plaatsgevonden (zie de toelichting bij artikel 2.6, vijfde lid), worden alle verloonde uren die betrekking hebben op een dienstbetrekking tussen dezelfde werkgever en werknemer gedurende de driejaarstermijn meegeteld, ongeacht mogelijke onderbrekingen van de dienstbetrekking.

Net als bij het LKV oudere werknemer worden het aangiftetijdvak waarin de driejaarstermijn begint en het aangiftetijdvak waarin die termijn eindigt volledig meegenomen bij de berekening van het LKV arbeidsgehandicapte werknemer. Anders dan in de systematiek van de huidige premiekorting wordt het LKV arbeidsgehandicapte werknemer berekend per verloond uur. De tegemoetkoming bedraagt € 3,05 per verloond uur, doch ten hoogste € 6.000 per jaar.

## **§ 2.4 LKV doelgroep banenafpraak**

### **Artikel 2.10 Doelgroep**

Anders dan het geval is bij de huidige premiekortingen geldt, om een eenduidige structuur te bevorderen, formeel bij de tegemoetkomingen loondomein een afzonderlijk LKV voor de zogenoemde doelgroep banenafpraak. Het kabinet en werkgevers hebben afgesproken om extra banen te creëren voor bepaalde groepen werknemers met een arbeidsbeperking. Dit is ook de doelstelling van de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten. De doelgroep van die wet, ook wel aangeduid als de doelgroep banenafpraak, zijn arbeidsbeperkten die vallen onder de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten, de Wsw en de Participatiewet. Deze doelgroep zal in aanmerking komen voor de premiekorting arbeidsgehandicapte werknemer, mede door toedoen van het hiervoor reeds genoemde wetsvoorstel tot wijziging van de Participatiewet, de Ziektewet, de Werk en inkomen naar arbeidsvermogen en de

Wet financiering sociale verzekeringen in verband met harmonisatie van instrumenten ter bevordering van arbeidsdeelname van arbeidsbeperkten. Dat wetsvoorstel regelt tevens dat er voor deze doelgroep een andere hoogte van de premiekorting zal gelden.<sup>17</sup> Een afzonderlijk LKV biedt de mogelijkheid om in de verantwoording en het budgettaire beslag terug te kunnen zien welk deel ziet op de doelgroep banenafpraak.

Op grond van het eerste lid, onderdeel a, onder 1°, behoort tot de doelgroep banenafpraak een werknemer die in de maand voorafgaand aan de datum van indiensttreding recht had op arbeidsondersteuning of een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de Wajong.

Op grond van het eerste lid, onderdeel a, onder 2°, behoort tevens tot de doelgroep de werknemer die in de maand voorafgaand aan de dienstbetrekking geïndiceerd was als bedoeld in de Wsw of een nog geldende indicatiebeschikking had op grond van artikel 11 van die wet, zoals dat artikel luidde op 31 december 2014 (voor de inwerkingtreding van de Invoeringswet Participatiewet).

Op grond van het eerste lid, onderdeel a, onder 3°, valt onder de doelgroep eveneens de werknemer die met ondersteuning bij de arbeidsinschakeling van het college van B&W (ingevolge artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet) naar een dienstbetrekking werd toegeleid, en van wie door het UWV is vastgesteld dat hij niet in staat is tot het verdienen van het wettelijk minimumloon, bedoeld in artikel 2, onderdeel c, van de Participatiewet (WML) tenzij de dienstbetrekking is aangegaan voor 1 januari 2016. Voor een verdere toelichting op deze groep werknemers wordt verwezen naar de memorie van toelichting bij het hiervoor reeds genoemde voorstel van wet houdende wijziging van de Participatiewet, de Ziektewet, de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen en de Wfsv in verband met harmonisatie van instrumenten ter bevordering van arbeidsdeelname van arbeidsbeperkten.<sup>18</sup> Op grond van het eerste lid, onderdeel a, onder 4°, valt ook onder de doelgroep de werknemer die in de maand voorafgaand aan de dienstbetrekking voldeed aan een bij algemene maatregel van bestuur vastgestelde indicatie als bedoeld in artikel 38b, eerste lid, onderdeel d, van de Wfsv of die werkzaam was in een dienstbetrekking die valt onder de doelgroep banenafpraak zoals deze is aangewezen op grond van artikel 38f, vijfde lid, van de Wfsv. Bij artikel 38b, eerste lid, onderdeel d, van de Wfsv gaat het om personen met arbeidsondersteuning op grond van de Participatiewet die niet door het UWV apart gekeurd hoeven te worden, omdat op grond van eerder vastgestelde en bij algemene maatregel van bestuur uit te werken indicaties al duidelijk is dat iemand tot de doelgroep banenafpraak behoort<sup>19</sup>. In artikel 38f, vijfde lid, van de Wfsv worden werknemers in bepaalde soorten dienstbetrekkingen gelijkgesteld met arbeidsbeperkten. Dit kan bijvoorbeeld betrekking hebben op de werknemers die in 2013 door de gemeenten met voorzieningen, die vergelijkbaar zijn met die in de Participatiewet worden geregeld, naar arbeid zijn toegeleid en die als gemeentelijke re-integratievoorziening ten laste van het participatiebudget worden gebracht. Tot slot vallen, nadat de quotumheffing op grond van artikel 122n, eerste lid, van de Wfsv voor de werkgever in de desbetreffende sector is geactiveerd, ook arbeidsbeperkten als bedoeld in artikel 38b, tweede lid, van de Wfsv onder de doelgroep. Voor een toelichting hierop wordt verwezen naar de tweede nota van wijziging op het hiervoor genoemde voorstel van wet houdende wijziging van de Participatiewet, de Ziektewet, de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen en de Wfsv in verband met harmonisatie van

<sup>17</sup> Kamerstukken II, 204/15, 34 194, nr. 8.

<sup>18</sup> Kamerstukken II 2014/15, 34 194, nr. 3.

<sup>19</sup> Kamerstukken II 2014/15 33 981, nr. 27.

instrumenten ter bevordering van arbeidsdeelname van arbeidsbeperkten.<sup>20</sup>

De voorwaarden die worden opgenomen in artikel 2.10, eerste lid, onderdelen b en c, tweede lid, onderdelen a, b en c, derde lid en vierde lid, voor de doelgroep banenafpraak, komen overeen met de voorwaarden van artikel 2.6, eerste lid, onderdelen b en c, en vierde tot met zesde lid, voor de doelgroep arbeidsgehandicapte werknemer zoals die bij dat laatstgenoemde artikel zijn toegelicht.

### **Artikel 2.11 Doelgroepverklaring**

De doelgroepverklaring banenafpraak wordt afgegeven door het UWV. Met betrekking tot de doelgroepverklaring voor de doelgroep banenafpraak geen afzonderlijke of afwijkende voorwaarden ten opzichte van de voorwaarden die gelden voor de doelgroepverklaring voor de andere LKV's, met dien verstande dat voor de doelgroep Wajong geen buitenslands equivalent voor de uitkering bestaat en derhalve ook geen nader bewijs daaromtrent gevraagd wordt. Voor een nadere toelichting op de afgifte van de doelgroepverklaring in het algemeen wordt verwezen naar de toelichting op artikel 2.2.

### **Artikelen 2.12 en 2.13 Duur en hoogte loonkostenvoordeel doelgroep banenafpraak**

Het LKV doelgroep banenafpraak wordt verleend voor een periode van ten hoogste drie jaar vanaf de aanvang van de eerste dienstbetrekking tussen de werkgever en de werknemer waarop deze tegemoetkoming van toepassing is. Zoals in het voorgaande al is vermeld is – anders dan bij de huidige premiekortingen – sprake van slechts één periode van drie jaar waarbinnen het LKV van toepassing is. Omdat onderbrekingen tussen verschillende dienstbetrekkingen tussen dezelfde werkgever en werknemer niet worden geacht te hebben plaatsgevonden (zie de toelichting bij artikel 2.10, derde lid), worden alle verloonde uren die betrekking hebben op een dienstbetrekking tussen dezelfde werkgever en werknemer gedurende de driejaarstermijn meegeteld, ongeacht mogelijke onderbrekingen van de dienstbetrekking.

Het aangiftetijdvak waarin de driejaarstermijn begint en het aangiftetijdvak waarin die termijn eindigt worden volledig meegenomen bij de berekening van het LKV. Dit betekent dat ook verloonde uren die betrekking hebben op de periode na het verlopen van de driejaarstermijn, maar nog wel vallen binnen het aangiftetijdvak waarin de driejaarstermijn is beëindigd, meetellen voor het LKV.

De hoogte van het LKV doelgroep banenafpraak wordt evenals bij de andere LKV's berekend per verloond uur. Het voordeel met betrekking tot een werknemer die tot de doelgroep banenafpraak behoort, bedraagt € 1,01 per verloond uur, doch ten hoogste € 2.000 per jaar.

### **§ 2.5 Loonkostenvoordeel herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer**

#### **Artikel 2.14 Doelgroep**

Zoals reeds is opgemerkt vormt de tegemoetkoming herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer thans nog een onderdeel van de huidige premiekorting arbeidsgehandicapte werknemer. Bij de introductie van de nieuwe systematiek treedt geen wijziging op in de doelgroep. Het gaat bij deze LKV om de situatie dat geen sprake is van een indiensttreding, maar van gehele of gedeeltelijke hervatting van de functie bij de eigen

<sup>20</sup> Kamerstukken II 2014/15, 34 194, nr. 8.

werkgever of het gaan bekleden van een andere functie bij die werkgever, nadat recht bestond op een WIA-uitkering.

### **Artikel 2.15 Doelgroepverklaring**

Met betrekking tot de doelgroepverklaring voor de doelgroep herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer gelden geen afzonderlijke voorwaarden ten opzichte van de voorwaarden die gelden voor de doelgroepverklaring voor de andere LKV's. Voor een nadere toelichting op de afgifte van de doelgroepverklaring in het algemeen wordt verwezen naar de toelichting op artikel 2.2.

### **Artikelen 2.16 en 2.17 Duur en hoogte loonkostenvoordeel herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer**

In overeenstemming met de regeling zoals die geldt voor de huidige premiekorting arbeidsgehandicapte werknemer wordt de duur van het LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer gesteld op een jaar. De hoogte komt overeen met de hoogte van het LKV arbeidsgehandicapte werknemer. Achtergrond van deze kortere duur is dat sprake is van een voortzetting van een bestaande arbeidsrelatie. De hoogte van het loonkostenvoordeel komt overeen met de hoogte van het loonkostenvoordeel arbeidsgehandicapte werknemer.

### **Hoofdstuk III Tegemoetkomingen loondomein zonder doelgroepverklaring**

Hoofdstuk III bevat de bepalingen die specifiek betrekking hebben op het zogenoemde lage-inkomensvoordeel (LIV) voor werkgevers die werknemers in dienst nemen of hebben met een inkomen tussen 100% en 120% van het WML.

### **Artikel 3.1 Lage-inkomensvoordeel**

In het eerste lid wordt geregeld dat een werkgever recht heeft op een LIV in het geval hij een werknemer in dienst heeft waarvan het gemiddelde uurloon op jaarbasis zich bevindt binnen een bandbreedte waarvan de grensbedragen zijn afgeleid van het WML. De omrekening van het WML naar een bedrag per uur heeft te maken met de eisen van een eenvoudige uitvoering waarbij uitgegaan wordt van in de loonaangifte reeds beschikbare gegevens. Gegevens omtrent WML zijn in die loonaangifte niet beschikbaar; daarom is in plaats daarvan gekozen voor het wel beschikbare loon waarover bij de werknemer geheven wordt en de verloonde uren.

Als voorwaarde voor het recht op het LIV geldt dat de werknemer ten minste 1248 verloonde uren in het betreffende kalenderjaar moet hebben. Met dit vereiste wordt bereikt dat het niet gaat om banen van een geringe omvang. Indien een werknemer meerdere dienstbetrekkingen bij dezelfde werkgever heeft, die in feite als één dienstbetrekking kunnen worden beschouwd, dan moeten de uren van beide dienstbetrekkingen bij elkaar worden opgeteld.

Anders dan bij de LKV's in hoofdstuk II, is voor de bepaling van het recht op een LIV niet vereist dat er in de loonaangifte een verzoek moet worden ingediend; de in de loonaangifte beschikbare gegevens zijn voldoende basis voor de vaststelling of sprake is van een recht op het LIV en voor de vaststelling van de hoogte daarvan. Voor een goede uitvoerbaarheid wordt in artikel 4.1, vijfde lid, geregeld dat voor de toepassing van de artikelen 4.1 en 4.2 bij fictie wordt aangenomen dat de werkgever een verzoek doet in het geval dat uit de loonaangiften blijkt dat hij voldoet aan de voorwaarden. Zie ook de toelichting op artikel 4.1, vijfde lid.

In het tweede lid wordt – in lijn met de op dit punt straks voor de LKV's geldende bepaling – een bepaling opgenomen waarin wordt geregeld dat voor een werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, geen recht bestaat op een LIV. Ook hier geldt als uitgangspunt dat de loonkosten voor een werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt reeds lager zijn omdat werkgevers niet langer premies voor de werknemersverzekeringen verschuldigd zijn. Een extra financiële prikkel voor werkgevers in de vorm van een tegemoetkoming in de loonkosten is derhalve niet nodig.

In het derde lid wordt geregeld op welke wijze in dit kader het gemiddelde uurloon wordt vastgesteld. Dat gebeurt door het jaarloon te delen door de verloonde uren. Voor het jaarloon wordt uitgegaan van het loon op de opgave die de werkgever aan zijn werknemer verstrekt in de vorm van een jaaropgave of een loonstrookje met daarop het jaarloon. In het geval het (tot een jaarloon te totaliseren) loon of de verloonde uren niet in de loonaangifte zijn vermeld, wordt uitgegaan van een loon van nihil. In deze situaties heeft de werkgever voor deze werknemer geen recht op een LIV. Uit oogpunt van geautomatiseerde behandeling is gekozen voor gegevens die ook voor andere doeleinden reeds bij de overheid beschikbaar zijn. Daarom wordt het gegeven verloond uur gebruikt. Met een tegemoetkoming per verloond uur is de maatregel ook beter te richten dan bijvoorbeeld bij een vast bedrag, zoals bij de SPAK, die door de vormgeving van de SPAK ook ten goede kwam aan deeltijders die een laag inkomen verdienden. Ingeval sprake is van stukloon ontbreken verloonde uren en heeft de werkgever voor deze werknemer geen recht op LIV.

In het vierde lid wordt een delegatiebevoegdheid opgenomen die het mogelijk maakt de bedragen die zijn vermeld in het eerste lid bij ministeriële regeling te wijzigen in andere bedragen waarbij de te wijzigen bedragen worden verhoogd of verlaagd overeenkomstig de wijzigingen van de in artikel 8, eerste lid, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag vermelde bedragen. Deze indexatiebepaling ziet alleen op de vaststelling van de bedragen voor de weergave van de bandbreedte, die is afgeleid van het WML.

### **Artikel 3.2 Hoogte lage-inkomensvoordeel**

Een LIV bedraagt voor de bandbreedte zoals opgenomen in artikel 3.1, eerste lid, onderdeel a, onder 1°, (een gemiddeld uurloon dat is afgeleid van een loon van minimaal 100%, maar niet meer dan 110% van het WML) € 1,01 per verloond uur, doch ten hoogste € 2.000 per werknemer per jaar. Voor de in artikel 3.1, eerste lid, onderdeel a, onder 2°, opgenomen bandbreedte (een gemiddeld uurloon dat is afgeleid van een loon van minimaal 110%, maar niet meer dan 120% van het WML) bedraagt het LIV € 0,51 per verloond uur per werknemer, doch ten hoogste € 1.000 per werknemer per jaar.

Het gaat bij het LIV, net als de LKV's, om vaste bedragen waarvoor geen indexatie geldt.

### **Hoofdstuk IV Procedure bij uitvoering**

Hoofdstuk IV bevat de bepalingen die betrekking op de formele en procedurele aspecten met betrekking tot de vaststelling van de in dit wetsvoorstel voorziene tegemoetkomingen, het toezicht daarop, de handhaving daarvan en dergelijke, dus zowel voor de LKV's als voor het LIV.

#### **Artikel 4.1 Behandeling verzoek en samenloop van verzoeken**

Bij de procedure rond de toekenning van de in dit wetsvoorstel voorziene tegemoetkomingen is het uitgangspunt dat het recht op de tegemoetkoming door het UWV wordt beoordeeld en berekend op basis van de reeds bij het UWV bekende gegevens en dat de inspecteur de tegemoetkoming uitbetaalt. Daarmee ontstaat een proces dat gebruikmaakt van de gegevensstroom uit de loonaangifteketen maar geen inbreuk kan maken op de stabiliteit ervan.

In artikel 4.1, eerste lid, wordt geregeld dat het UWV zorg draagt voor de beoordeling en berekening van de tegemoetkomingen. Wat betreft de LKV's worden daarvoor alle in het kalenderjaar door de werkgever gedane verzoeken als bedoeld in artikel 2.1 beoordeeld. Voor wat betreft het LIV worden de benodigde gegevens uit de polisadministratie geselecteerd, beoordeeld en berekend; vervolgens wordt daarop beslist. In artikel 4.1, eerste lid, onderdeel a, wordt nader bepaald dat beschikbare gegevens bij het UWV of het college van B&W en de gegevens in de polisadministratie de basis vormen voor de vaststelling van het recht op de tegemoetkoming. De gegevens van het UWV of college van B&W kunnen gegevens zijn over de afgegeven doelgroepverklaringen. Op basis van gegevens uit de polisadministratie kan onder meer worden getoetst of de periode waarin het recht bestaat nog niet is verlopen.

De berekening van de hoogte van de tegemoetkoming gebeurt, volgens het eerste lid, onderdeel b, op basis van gegevens uit de polisadministratie. In dit verband zijn met name de in de polisadministratie opgenomen verloonde uren van belang, omdat deze de basis vormen van de hoogte van de LKV's.

De in het tweede lid op te nemen bepaling ziet op het zogenoemde «fotomoment» dat bepalend is voor de vaststelling van de omvang van een tegemoetkoming. Deze peildatum geldt zowel voor de LKV's als voor het LIV. In dit lid wordt bepaald dat de in aanmerking te nemen gegevens worden vastgesteld op grond van de loonaangiften van de werkgever over het kalenderjaar waarover de tegemoetkoming wordt aangevraagd, zoals die uiterlijk op 1 mei van het daaropvolgende kalenderjaar zijn ingediend. De peildatum van 1 mei is ruim gekozen om de voor de vaststelling van de tegemoetkoming benodigde feiten over het kalenderjaar waarover de tegemoetkoming is aangevraagd aan te kunnen passen voordat deze op 1 mei van het volgende kalenderjaar onherroepelijk vast komen te staan.

De gekozen peildatum biedt werkgevers na afloop van de eerste maand van het kalenderjaar dat volgt op het kalenderjaar waarop de tegemoetkoming ziet (de maand waarin de aangifte wordt gedaan) nog drie maanden de tijd om correctieberichten in te dienen, waarmee alsnog rekening gehouden wordt. Correctieberichten die na 1 mei worden ingediend, worden niet meer als verzoek aangemerkt en dus niet meer meegenomen voor de vaststelling van de tegemoetkomingen. Uiteraard worden de correctieberichten ook na 1 mei zoals gebruikelijk wel opgenomen in de polisadministratie. Ook kan een dergelijk correctiebericht aanleiding zijn voor een herziening als bedoeld in artikel 4.3.

In het derde lid wordt geregeld 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 de verschillende tegemoetkomingen binnen hoofdstuk II en ook tussen hoofdstuk II en hoofdstuk III uitgesloten. Deze situatie kan zich bijvoorbeeld voordoen bij een samenloop van het LKV oudere werknemer en het LKV arbeidsgehandicapte werknemer. In deze situatie kan een

werkgever dus een verzoek voor beide LKV's doen, maar ontvangt die werkgever het LKV met het hoogste bedrag. Ook kan zich de situatie voordoen dat een werkgever een verzoek doet voor een LKV arbeidsgehandicapte werknemer, terwijl deze werknemer tevens voldoet aan de voorwaarden van het LIV. In dat geval ontvangt de werkgever het bedrag van de LKV omdat dit hoger is.

In het vierde lid wordt geregeld dat het UWV ambtshalve aan werkgevers een overzicht verstrekt van de werknemers voor wie de werkgever een verzoek heeft gedaan en de voorgenomen beoordeling en berekening met betrekking tot deze werknemers. Dit gebeurt op grond van de loonaangiften van de werkgever over een kalenderjaar, zoals die uiterlijk op 31 januari van het daaropvolgende kalenderjaar zijn ingediend. Deze verstrekking van het overzicht door het UWV vindt plaats vóór 15 maart volgend op het kalenderjaar waarover de tegemoetkomingen worden aangevraagd. Het actief informeren van werkgevers zorgt voor minder bezwaarschriften als een beschikking wordt opgelegd. Werkgevers hebben dan voordat de beschikking wordt opgelegd tot 1 mei de gelegenheid om gegevens te laten wijzigen of aan te vullen of zelf een correctiebericht in te dienen. In het vijfde lid wordt geregeld dat een werkgever voor de toepassing van de artikelen 4.1 en 4.2 geacht wordt een verzoek om een tegemoetkoming als bedoeld in artikel 3.1 te hebben gedaan indien uit de loonaangifte blijkt dat aan de voorwaarden is voldaan. Deze fictie leidt ertoe dat de procedure bij uitvoering voor de LKV's en het LIV op uniforme wijze kan geschieden.

#### **Artikel 4.2 Beslissing**

In artikel 4.2, eerste lid, wordt bepaald dat op alle in het kalenderjaar gedane verzoeken (gelet op artikel 41, vijfde lid, met inbegrip van de aanspraak op het LIV) gezamenlijk door de belastinginspecteur wordt beslist. Deze beslissing is een voor bezwaar vatbare beschikking. Voorts wordt in dit lid de bevoegdheid opgenomen om bij ministeriële regeling nadere regels te stellen aan de gegevens die op de beschikking vermeld worden.

Het tweede lid regelt dat de inspecteur bij zijn beslissing de beoordeling en berekening van het UWV volgt. Dit past bij de taakverdeling tussen de Belastingdienst en het UWV waarbij het UWV het verzoek beoordeelt en de tegemoetkoming berekent en de Belastingdienst bij voor bezwaar vatbare beschikking beslist. Uit het wettelijke systeem volgt dat een bezwaar wordt ingediend bij de inspecteur. De behandeling geschiedt, zoals dat het geval is bij het uitvoeringsproces van de initiële beschikking, in overeenstemming met het UWV. Het derde lid regelt de termijn waarbinnen de tegemoetkoming wordt vastgesteld en dus de beschikking wordt gegeven. Dit gebeurt vóór 1 augustus volgend op het kalenderjaar waarop de tegemoetkoming betrekking heeft.

#### **Artikel 4.3 Herziening**

Indien de inspecteur binnen 5 jaren na het einde van het kalenderjaar waarop de beschikking betrekking heeft constateert dat deze vermoedelijk op grond van onjuiste of onvolledige gegevens is gegeven, kan hij op grond van artikel 4.3, eerste lid, de beschikking ten nadele van de werkgever herzien. Daarbij geldt wel dat een dergelijke herziening alleen mogelijk is als de onjuistheid van de beschikking de werkgever of de gewezen werkgever kan worden toegerekend of redelijkerwijs kenbaar hadden kunnen zijn. Het uitgangspunt van het eerste lid, namelijk dat alleen een herzieningsbeschikking ten nadele van de werkgever kan worden gegeven, vloeit voort uit het feit dat op de peildatum de feiten voor de vaststelling van de tegemoetkoming onherroepelijk vast zijn komen te staan.

In het tweede lid wordt een bepaling opgenomen dat de herzieningsbeschikkingen van de inspecteur in overeenstemming met het UWV worden genomen. In deze bepaling komt de taakverdeling tussen UWV en de Belastingdienst tot uitdrukking, zoals die ook geldt voor het uitvoeringsproces van de initiële beschikking.

#### **Artikel 4.4 Uitbetaling en terugvordering**

In artikel 4.4, eerste lid, wordt bepaald dat de ontvanger de tegemoetkoming uitbetaalt. Op de uitbetaling van de tegemoetkoming door de ontvanger zijn de regels van de Invorderingswet 1990 en de Kostenwet invordering rijksbelastingen van toepassing. Uitbetaling vindt plaats als ware die tegemoetkoming een terug te geven bedrag aan rijksbelasting, voor zover van toepassing onder verrekening met openstaande schulden. In het tweede lid wordt vastgelegd dat uitbetaald wordt binnen zes weken na de dagtekening van de beschikking. Omdat de beslissing vóór 1 augustus van het kalenderjaar volgend op het kalenderjaar waarop de tegemoetkoming ziet zal plaatsvinden, worden bijvoorbeeld de tegemoetkomingen 2017 uiterlijk zes weken na 1 augustus 2018 uitbetaald. In het derde lid wordt bepaald dat op een terugvordering van een tegemoetkoming door de ontvanger eveneens de regels van de Invorderingswet 1990 en de Kostenwet invordering rijksbelastingen van toepassing zijn. Terugvordering vindt plaats als ware die terugvordering een te betalen bedrag aan rijksbelastingen. In het vierde lid wordt vastgelegd dat een terug te vorderen bedrag invorderbaar is zes weken na dagtekening van de herzieningsbeschikking.

#### **Artikel 4.5 Bezwaar en beroep**

Zoals bij artikel 4.2 is toegelicht behandelt de inspecteur een bezwaar en kan hij op grond van artikel 4.3 een herzieningsbeschikking geven. In artikel 4.5 wordt geregeld dat op het bezwaar, beroep, hoger beroep en beroep in cassatie met betrekking tot de beschikking van de inspecteur waarin de tegemoetkoming, herziening of bestuurlijke boete wordt vastgesteld, de bepalingen van hoofdstuk V van de Algemene wet inzake rijksbelastingen (AWR) van overeenkomstige toepassing zijn. Deze bepaling bewerkstelligt dat de voor de Belastingdienst gebruikelijke bezwaarprocedure wordt gevolgd en de fiscale rechtsgang van toepassing is.

#### **Artikel 4.6 Informatiebepaling**

In artikel 4.6, eerste lid, wordt een bepaling opgenomen die de Belastingdienst en het college van B&W verplicht het UWV te voorzien van de voor de uitvoering van de onderhavige wet noodzakelijke gegevens en informatie. De Belastingdienst, het UWV en het college van B&W zullen hier met elkaar afspraken over maken en uitvoering aan geven. Indien de Belastingdienst bijvoorbeeld in het kader van een controle op de loonaangifte informatie bekend wordt die relevant kan zijn voor de uitvoering van de Wtl verstrekt de Belastingdienst deze gegevens aan het UWV. Het UWV beoordeelt vervolgens of die informatie aanleiding geeft tot aanpassing van de tegemoetkoming. Een en ander laat de eigen toezichtbevoegdheden van het UWV op grond van titel 5.2 van de Algemene wet bestuursrecht (Awb) uiteraard onverlet. In het tweede lid wordt een spiegelbeeldbepaling opgenomen voor de levering van gegevens door het UWV aan de Belastingdienst. Hierbij kan gedacht worden aan gegevens die het UWV bij de uitoefening van de genoemde toezichtbevoegdheden vergaart en die relevant kunnen zijn voor de loonaangifte. De verplichting opgaven en inlichtingen te verstrekken die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van de Wtl ziet niet



alleen op informatie die door de samenwerkende organisaties gevraagd wordt, maar behelst zoals gebruikelijk ook de spontane uitwisseling van signalen.

Het derde lid regelt de wettelijke grondslag voor het verwerken van de gegevens door het UWV en de Belastingdienst in de polisadministratie voor de vaststelling van de tegemoetkomingen, zoals zij die ook op grond van de Wet SUWI al hebben. De bevoegdheid de gegevens uit de polisadministratie ook te gebruiken voor de vaststelling van de tegemoetkomingen in de Wtl, is vereist voor de met de uitvoering van deze wet samenhangende taken op het punt van vaststellen, toezicht en handhaving. Wellicht ten overvloede zij vermeld dat de taakverdeling uit de eerste artikelen van dit hoofdstuk al genoegzaam bekend zijn, namelijk de doelgroepverklaring, de beoordeling en de berekening zijn opgedragen aan het UWV en de Belastingdienst vormt de formele tussenschakel met de werkgever. Voor het overige blijft de Belastingdienst eerstverantwoordelijke voor het toezicht op de loonadministratie en de loonaangifte.

#### **Artikel 4.7 Bestuurlijke boete**

Om onterechte uitbetaling van tegemoetkomingen en misbruik van het instrument tegemoetkomingen te voorkomen worden in artikel 4.7 sanctiebepalingen opgenomen. De sanctie in het eerste lid ziet op een onterecht verzoek voor een LKV door een werkgever in de loonaangifte. Van een onterecht verzoek is sprake als niet aan de voorwaarden van de doelgroep, de doelgroepverklaring of de duur van het LKV met betrekking tot de werknemer waarop het verzoek ziet, is voldaan. De werknemer kan bijvoorbeeld niet tot de doelgroep horen, een doelgroepverklaring kan ontbreken of de periode waarop recht op het LKV bestaat kan zijn overschreden. Een dergelijk onterecht verzoek vormt een verzuim waarvoor de inspecteur een boete van ten hoogste het bedrag, genoemd in het eerste lid, kan opleggen, te weten € 1.319 per verzoek per jaar. De in het tweede lid opgenomen sanctie ziet op een onjuist gegeven in de loonaangifte waarvan de juistheid voor de toepassing van deze wet van belang is. Hierbij kan gedacht worden aan het gegeven «verloonde uren». De hoogte is gelijk aan de in het eerste lid opgenomen sanctie. De in dit lid opgenomen sanctie wordt uiteraard niet toegepast op onjuiste gegevens waarvoor in het gebruikelijke proces van loonheffingen al een sanctie is toegepast.

In het derde lid wordt bepaald dat de indexatiebepalingen van artikel 67cb van de AWR op het bedrag, genoemd in het eerste en tweede lid, van overeenkomstige toepassing zijn waardoor dit bedrag eens in de vijf jaar wordt herzien. In genoemd derde lid wordt tevens bepaald dat deze herziening voor het eerst plaatsvindt per 1 januari 2020 om te zorgen dat indexatie voor deze boetebepalingen in pas loopt met het indexatieregime voor boetes.

In het vierde lid wordt een inkeerbepaling opgenomen waardoor de omstandigheid dat een werkgever die een onterecht verzoek heeft gedaan, maar dit verzoek alsnog na het zogenoemde fotomoment van 1 mei intrekt voordat hij weet of redelijkerwijs moet vermoeden dat de inspecteur met de onjuistheid bekend is of bekend zal worden, aanleiding kan geven tot matiging van de boete. Voorts wordt bepaald dat het intrekken van een verzoek geschiedt met een correctiebericht.

In het vijfde lid wordt voor het opleggen van de boete een met de herzieningstermijn overeenkomstige termijn van vijf jaar opgenomen. Overeenkomstig de in artikel 4.5 opgenomen bepaling dat het AWR-regime van toepassing is op bezwaar en beroep geldt ook voor het opleggen van een sanctie dit regime. De bepalingen die hierop zien worden opgenomen in het zesde lid.

## **Hoofdstuk V Wijziging van overige wetten**

### **Artikel 5.1 Wijzigingen in de Wet financiering sociale verzekeringen**

*Onderdeel A (hoofdstuk 3, afdeling 6, van de Wet financiering sociale verzekeringen)*

De regels over de premiekortingen, opgenomen in hoofdstuk 3, afdeling 6, van de Wfsv kunnen vervallen als gevolg van de nieuwe regeling inzake LKV's ingevolge dit wetsvoorstel. Daarbij is gekozen om ook de mogelijkheid van de premievrijstelling te laten vervallen. Verwezen zij naar het algemeen deel van deze memorie. Alleen de premiekorting jongere werknemers blijft bestaan als premiekorting, voor zover deze voor 1 januari 2017 is toegekend voor de resterende duur. Dit wordt geregeld in artikel 6.2, tweede lid, van het onderhavige wetsvoorstel.

*Onderdelen B, C, D, E, F en G (artikelen 100, 104, 105, 108, 115 en 117b van de Wet financiering sociale verzekeringen)*

In de artikelen 100, 104, eerste lid, 105, tweede lid, 108, eerste lid, en 115, eerste lid, van de Wfsv vervallen de verwijzingen naar de premievrijstelling marginale arbeid, omdat die premievrijstelling vervalt. Nu de tegemoetkomingen niet langer een korting op de premies werknemersverzekeringen betreffen, worden de loonkostenvoordelen in de artikelen 115 en 117b van die wet niet meer ten laste van het Arbeidsongeschiktheidsfonds en de Werkhervattingskas gebracht.

*Onderdelen H, I en L (artikelen 122a, 122b, 122c en 122l van de Wet financiering sociale verzekeringen)*

De artikelen 122a, 122b, 122c en 122l van de Wfsv bevatten oude overgangsrechtelijke bepalingen met betrekking tot de premiekortingen. Artikel 122c van die wet kan vervallen omdat die bepaling reeds is uitgewerkt. Artikel 122b van dezelfde wet kan vervallen voor zover het betrekking heeft op de premiekorting oudere werknemers op grond van artikel 47 van de Wfsv omdat op grond van artikel 6.2 van het onderhavige wetsvoorstel alle lopende premiekortingen oudere werknemers worden omgezet in een overeenkomstig LKV met aftrek van de reeds genoten periode. Overgangsrecht met betrekking tot de voorwaarden die alleen gelden bij aanvang van de premiekorting is daardoor niet langer nodig. Voor zover genoemd artikel 122b betrekking had op de voorwaarden voor de premiekorting jongeren (artikel 48a van de Wfsv) dient het artikel echter te blijven bestaan. Artikel 122a, dat betrekking heeft op personen die eind 2005 arbeidsgehandicapte waren als bedoeld in artikel 2 van de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten, alsmede artikel 122l, van de Wet financiering sociale verzekeringen dat betrekking heeft op het overgangsrecht met betrekking tot de verhoging van leeftijd van 50 naar 56 jaar om in aanmerking te komen voor de premiekorting oudere werknemer, komen als verwijzing terug in artikel 6.2, eerste lid, van het onderhavige wetsvoorstel en kunnen daarom vervallen in de Wfsv. Verwezen zij naar de toelichting bij artikel 6.2 van dit wetsvoorstel.

*Onderdeel J (artikel 122d van de Wet financiering sociale verzekeringen)*

In artikel 122d van de Wfsv wordt de verwijzing naar het vervallen artikel over de premiekorting oudere werknemers vervangen door een verwijzing naar artikel 2.2 van het onderhavige wetsvoorstel over het LKV oudere werknemer. Tevens wordt de verwijzing naar de het geschrapte artikel 122c van de Wfsv geschrapt (zie onderdeel G).

In het huidige artikel 122ga is geregeld dat de premiekorting jongere werknemers (artikelen 48a en 48b) vervalt. Ook is in dat artikel geregeld dat artikel 115, eerste lid, onderdeel I, (waarin wordt geregeld dat de kosten van deze premiekorting ten laste komen van het arbeidsongeschiktheidsfonds) met ingang van 1 januari 2018 vervalt. Nu met het onderhavige wetsvoorstel de artikelen 48a en 48b komen te vervallen, is verwijzing naar deze artikelen in artikel 122ga niet langer meer nodig. Om die reden regelt artikel 122ga alleen nog maar het vervallen van artikel 115, eerste lid, onderdeel I. Aangezien de premiekortingen jongere werknemers op grond van de overgangsbepaling in artikel 6.2, tweede lid, voor bestaande gevallen blijven doorlopen tot uiterlijk 1 januari 2018, kan dat onderdeel pas per die datum vervallen.

### **Artikel 5.2 Samenloopbepaling**

In het wetsvoorstel tot wijziging van de Participatiewet, de Ziektewet, de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen en de Wfsv in verband met harmonisatie van instrumenten ter bevordering van arbeidsdeelname van arbeidsbeperkten (Kamerstukken 34 194) worden de bepalingen over premiekortingen in de Wfsv gewijzigd. Van die wijzigingen is – voor zover ze ingaan met ingang van 1 januari 2016 – reeds uitgegaan in het onderhavige wetsvoorstel Wtl. In het eerstgenoemde wetsvoorstel wordt tevens een wijziging aangebracht in de bepalingen in de Wfsv met betrekking tot premiekortingen en wel per 2021. Daarom worden in artikel 5.2 de in 2021 te wijziging bepalingen in de Wfsv in het voorliggende wetsvoorstel omgezet in wijzigingen in de bepalingen over in de betreffende LKV's. Enkele andere wijzigingen met betrekking tot de financiering van LKV's blijven betrekking houden op de Wfsv. Artikel VIII van het eerstgenoemde wetsvoorstel wordt daarom, indien en nadat het wetsvoorstel tot wet is verheven, gesplitst in artikel VIII (wijziging van het voorliggende wetsvoorstel Wtl) en artikel VIIIA (wijziging van de Wfsv). Het betreft een technische aanpassing.

## **Hoofdstuk VI Overgangs- en slotbepalingen**

### **Artikel 6.1 Aanpassing hoogte**

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 wordt in artikel 6.1 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.

### **Artikel 6.2 Overgangsrecht**

Voor het overgangsrecht met betrekking tot de lopende premiekorting ouderen en premiekorting arbeidsgehandicapten is het uitgangspunt dat deze met ingang van 1 januari 2017 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. Wanneer de premiekorting oudere werknemer werd toegepast op basis van het overgangsrecht van artikel

122a, 122b of 122l van de Wfsv, dan is het overgangsrecht van artikel 6.2 ook van toepassing. Artikel 122a van de Wfsv wordt hier niet genoemd, omdat zich per 2016 geen situaties meer kunnen voordoen waarbij artikel 122a van de Wfsv van toepassing is. 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. Ook indien het overgangsrecht van toepassing is, moet de werkgever een verzoek doen voor een LKV. Het LKV blijft uiteraard slechts doorlopen zolang aan de voorwaarden wordt voldaan.

Voor het overgangsrecht met betrekking tot de lopende premiekortingen jongere werknemers geldt een ander uitgangspunt: nieuwe premiekortingen konden op grond van artikel 48a, eerste en tweede lid, van de Wfsv worden toegekend bij indiensttreding vóór 1 januari 2016. Omdat de huidige premiekorting een maximale looptijd heeft van 2 jaar, zou deze premiekorting met ingang van 1 januari 2018 vervallen. Om die reden is ervoor gekozen de premiekorting jongere werknemers niet om te zetten naar een LKV, maar de op 1 januari 2017 lopende premiekortingen als premiekorting te laten aflopen. Voor de lopende premiekortingen jongere werknemers blijven de regels gelden op grond van de Wfsv zoals die zullen luiden op 31 december 2016. Artikel 6.2, tweede lid, voorziet daarin.

### **Artikel 6.3 Evaluatiebepaling**

In dit artikel is de gebruikelijke evaluatiebepaling opgenomen. Daarin is bepaald dat de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid binnen vier jaar na de inwerkingtreding van deze wet of onderdelen daarvan aan de Staten-Generaal een verslag zendt over de doeltreffendheid van de tegemoetkomingen, bedoeld in hoofdstuk II en hoofdstuk III, op de werkgelegenheid van de betreffende werknemers, op de arbeidsinschakeling van de betreffende werknemers, op de omstandigheden waarin deze werknemers dienstbetrekkingen aangaan en op de duur van de dienstbetrekkingen van deze werknemers. Vervolgens wordt telkens na vijf jaar deze evaluatie herhaald.

### **Artikel 6.4 Inwerkingtreding**

Uit oogpunt van flexibiliteit is vanwege het feit dat de invoering van de maatregelen voor de uitvoering door het UWV en door de Belastingdienst geheel nieuwe processen betreft in het wetsvoorstel gekozen voor een op een bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip dat voor de verschillende artikelen verschillend kan worden vastgesteld. Het voornemen is om het LIV in werking te laten treden op 1 januari 2017 en de LKV's op 1 januari 2018. Bij inwerkingtreding heeft deze wet tot gevolg dat werkgevers met werknemers die voldoen aan de voorwaarden, genoemd in de artikelen 2.2, 2.6, 2.10, 2.14 of 3.1, recht hebben op een tegemoetkoming in de vorm van een LKV of het LIV. Tevens heeft de beoogde inwerkingtreding tot gevolg dat de premiekortingen oudere werknemer en arbeidsgehandicapte werknemer niet meer bestaan. Uitbetaling van de tegemoetkomingen zal zoals bij artikel 4.4 is toegelicht eerst in het jaar volgend op het jaar van inwerkingtreding plaatsvinden.

### **Artikel 6.5 Citeertitel**

Op grond van het eerste lid wordt deze wet aangehaald als: Wet tegemoetkomingen loondomein. Ingevolge het tweede lid kan de citeertitel worden afgekort tot: Wtl.

Deze memorie van toelichting wordt mede namens de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid ondertekend.

De Staatssecretaris van Financiën,  
E.D. Wiebes