

Internetconsultatieverslag

Wijziging van de Wet tegemoetkomingen loondomein met betrekking tot het laten vervallen van het lage inkomensvoordeel en enkele andere wijzigingen

Dit wetsvoorstel stond open voor consultatie van 20 februari tot en met 20 maart 2023. Gedurende deze periode zijn zestien openbare en twee niet-openbare reacties binnengekomen. In dit verslag worden de openbare reacties per onderdeel van het wetsvoorstel besproken.

Afschaffen van het lage-inkomensvoordeel (LIV)

Verscheidene reacties bevatten vragen over het aangekondigde loonkostenvoordeel voor jongeren, dat echter niet wordt ingevoerd in dit wetsvoorstel. Het loonkostenvoordeel voor jongeren met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt werd aangekondigd in de brief aan de Tweede Kamer van 6 juli 2020.¹ In het coalitieakkoord van Rutte IV is echter besloten om het LIV af te schaffen en het loonkostenvoordeel voor jongeren niet in te voeren. Daarom is de invoering van een loonkostenvoordeel voor jongeren niet opgenomen in dit wetsvoorstel.

Ook wijzen diverse respondenten op de gestegen loonkosten voor werkgevers als gevolg van bijzondere verhoging van het wettelijk minimumloon in 2023 en de invoering van een minimumuurloon in 2024. Deze respondenten plaatsen het afschaffen van het LIV in het perspectief van de stijgende loonkosten voor werkgevers, die met name voor ondernemers in de arbeidsintensieve sector groot is. De regering erkent dat de loonkosten voor werkgevers de afgelopen jaren zijn gestegen, met name in arbeidsintensieve sectoren. Niettemin constateert de regering dat de productiviteit van werknemers en de consumentenprijzen die werkgevers hanteren eveneens zijn gestegen.² Een zekere stijging van de loonkosten acht de regering ook nodig om de koopkracht van huishoudens te beschermen.³ Daarnaast hecht de regering belang aan effectiviteit van beleid. Met het oog op de beperkte effectiviteit wordt het LIV dan ook afgeschaft.

Ook wordt gevraagd naar de impact van het afschaffen van het LIV op de lonen van werknemers en de consumentenprijzen. De regering verwacht dat deze impact zeer beperkt zal zijn. Het LIV is namelijk een tegemoetkoming aan werkgevers en heeft daarom geen direct effect op de lonen van werknemers. Daarnaast moeten de lonen van werknemers minimaal het niveau van het wettelijk minimumloon behouden, dat per 1 januari 2023 met ruim 10 procent is verhoogd. Ten tweede worden de vrijgekomen middelen gebruikt om de gevolgen van het afschaffen van het LIV te verzachten voor werkgevers van werknemers die niet het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. Dit zijn werknemers die in een sociale werkvoorziening werken of werken met een indicatie beschut werk.

Sommige reacties wijzen ook op het belang van een lagere marginale lastendruk voor werknemers, zodat meer uren werken lonend wordt. Het loonkostenvoordeel heeft geen invloed op de marginale lastendruk van werknemers en het afschaffen ervan zal hier dus geen effect op hebben. Het kabinet benadrukt het belang van lonende arbeid en wijst erop dat de meeste werknemers tussen de 30 en 60 procent van een inkomensstijging behouden, terwijl slechts 4 procent minder dan 30 procent van een inkomensstijging overhoudt. Er is onderzoek gedaan naar mogelijke maatregelen om de marginale lastendruk op korte termijn te verlagen, maar de conclusie was dat er geen eenvoudige oplossingen zijn. Een daadwerkelijke verlaging van de marginale lastendruk vereist een vereenvoudiging van het belasting- en toeslagenstelsel, waar momenteel verschillende initiatieven voor lopen.

¹ Kamerstukken II 2019/20, 34 304 nr. 15.

² Kamerstukken II 2022/23, 29 544 nr. 1179.

³ Kamerstukken II 2022/23, 29 544 nr. 1179.

Verbeteringen in de loonkostenvoordelen (LKV)

Er zijn enkele vragen gesteld over de aanpassingen van het *LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer*. Er is gevraagd naar de noodzaak van een doelgroepverklaring, aangezien veel informatie reeds bekend is bij de werkgever. Een doelgroepverklaring is echter essentieel om te kunnen bepalen of er recht bestaat op dit loonkostenvoordeel. Zonder een doelgroepverklaring kan niet worden beoordeeld of de werknemer aan de voorwaarden voldoet of dat het LKV eerder door dezelfde werkgever voor dezelfde werknemer is aangevraagd. Verder is het aan de werknemer om te bepalen of een doelgroepverklaring wordt aangevraagd. De doelgroepverklaring bij *LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer* blijft daarom nodig. Er zijn ook vragen gesteld over de relatie tussen deze aanpassingen en de achterstanden in sociaal medische beoordelingen voor de WIA bij het UWV. Daarvoor geldt dat de beoordeling van de aanvraag van een doelgroepverklaring voor het *LKV arbeidsgehandicapte werknemer* en het *LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer* pas wordt gedaan als de WIA-beoordeling is geweest. Voor werknemers die nog wachten op de beoordeling geldt dus dat UWV ook wacht met het beoordelen van de aanvraag doelgroepverklaring tot de beoordeling voor de WIA is geweest.

Tot slot is er gevraagd waarom de voorgestelde wijzigingen pas per 2026 van kracht kunnen worden. Dit heeft te maken met de benodigde tijd voor de implementatie van de wijzigingen en de verwachte duur van de parlementaire behandeling. Daarom is 1 januari 2026 de vroegst mogelijke datum van inwerkingtreding voor de wijziging van het *LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer*.

Daarnaast zijn er algemene vragen gesteld over de loonkostenvoordelen die niet gerelateerd zijn aan de wijzigingen in dit wetsvoorstel. Sommige reacties pleiten voor aanpassingen in de doelgroepen voor de loonkostenvoordelen, bijvoorbeeld door het *LKV oudere werknemer* beschikbaar te stellen voor mensen die werkloos zijn maar geen uitkering ontvangen, of voor zelfstandigen. Het doel van de loonkostenvoordelen is om de arbeidsmarktpositie van mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt te verbeteren. Daarom zijn ze gericht op werknemers die zich in een dergelijke positie bevinden, zoals mensen met een arbeidsbeperking en ouderen die recht hebben op een uitkering. De regering ziet momenteel geen aanleiding om de loonkostenvoordelen breder ter beschikking te stellen.

Er zijn ook vragen gesteld over de noodzaak van de doelgroepverklaring en de suggestie om de doelgroepverklaring voor alle loonkostenvoordelen af te schaffen, vergelijkbaar met het *LKV doelgroep banenafpraak*. De doelgroepverklaring voor het *LKV doelgroep banenafpraak* kan worden afgeschaft omdat er voor deze doelgroep een doelgroepregister bestaat. Voor de andere loonkostenvoordelen bestaat een dergelijk register niet, waardoor de doelgroepverklaring noodzakelijk blijft. Het is ook belangrijk dat de doelgroepverklaring binnen drie maanden na aanvang van een dienstverband wordt aangevraagd om een juiste en tijdige uitvoering te waarborgen.

Daarnaast werd gevraagd of de loonkostenvoordelen een cadeau-mechanisme creëren. Dit houdt in dat werkgevers geld krijgen zonder dat de werkgever daar bewust naar handelt. In het geval van de loonkostenvoordelen wordt dit risico klein geacht, omdat de werknemer op tijd een doelgroepverklaring moet aanleveren bij de werkgever en de werkgever vervolgens tijdig het loonkostenvoordeel voor een werknemer moet aanvragen.

Eén respondent beveelt aan om bezwaar tegen de afwijzing van de doelgroepverklaring open te stellen voor werkgevers, aangezien zij er financieel belang bij hebben. Het kabinet benadrukt dat werkgevers al bezwaar kunnen maken tegen een dergelijke afwijzing op grond van bestaande wetgeving. Daarvoor is wel noodzakelijk dat de werkgever op de hoogte is van de aanvraag van de werknemer. Dit is niet altijd het geval, aangezien de werknemer de aanvraag indient voor een doelgroepverklaring. Aangezien de aanvraag van de doelgroepverklaring de privacy van de

werknemer beschermt ten opzichte van de werkgever, ziet het kabinet geen reden om werkgevers verdere bestuursrechtelijke instrumenten te geven in deze procedure.