

Vergaderjaar 2015–2016

**34 194**

**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 arbeidsbeperkten**

**34 304**

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

**Nr. 19**

**BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 28 september 2015

Tijdens de plenaire behandeling van het Wetsvoorstel Harmonisering instrumenten Participatiewet (Kamerstuk 34 194) heb ik aan uw Kamer toegezegd nog voor de stemmingen nadere informatie te verschaffen over de samenhang van dit wetsvoorstel met het recent ingediende Wetsvoorstel tegemoetkomingen loondomein<sup>1</sup> (Wtl), met name met het onderdeel lage-inkomensvoordeel (LIV) (Handelingen II 2015/16, nr. 5, bevordering arbeidsdeelname arbeidsbeperkten). Hiermee geef ik, mede namens de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, invulling aan deze toezegging.

Beide wetsvoorstellen, zowel het wetsvoorstel harmonisering instrumenten Participatiewet als het wetsvoorstel tegemoetkomingen loondomein, zijn bedoeld als aanvulling op al bestaande instrumenten voor werkgevers om de kans op werk voor mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt te vergroten. Werkgevers in de marktsector en bij de overheid stellen zich garant voor in totaal 125.000 extra banen in 2026. Beide wetsvoorstellen dragen bij aan deze doelstelling door een pakket aan instrumenten beschikbaar te stellen voor werkgevers die banen beschikbaar stellen voor mensen met een arbeidsbeperking. Met het wetsvoorstel tegemoetkomingen loondomein wordt een bedrag van 500 miljoen geïnvesteerd in structurele lastenverlichting aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Met het LIV worden circa 350.000 werknemers bereikt met een relatief laag loon en worden er circa 7.000 extra banen gecreëerd. Het uitgangspunt daarbij is steeds dat iedereen meedoet op de arbeidsmarkt en dat niemand buitenspel komt te staan.

<sup>1</sup> Kamerstuk 34 304

### *Het wetsvoorstel Harmonisering instrumenten Participatiewet*

Het wetsvoorstel harmonisering instrumenten Participatiewet voorziet op verzoek van de Werkkamer voor een periode van vijf jaar (2016–2020) in een gelijke premiekorting van € 2.000,- per jaar, gedurende maximaal drie jaar voor de hele doelgroep van de banenafpraak, ongeacht de hoogte van het loon van de werknemer. De premiekorting doelgroep banenafpraak is een instrument om werkgevers over de streep te trekken iemand uit de doelgroep banenafpraak in dienst te nemen. De beoogde invoering van dit wetsvoorstel is 1 januari 2016. Werkgevers die iemand uit de gemeentelijke doelgroep banenafpraak in dienst nemen krijgen daarmee, anders dan nu nog het geval is, hetzelfde voordeel als werkgevers die iemand uit de Wajong in dienst nemen.

Daarnaast kunnen gemeenten werkgevers op grond van de Participatiewet loonkostensubsidie verstrekken voor werknemers die minder dan het minimumloon kunnen verdienen. Loonkostensubsidie dient als compensatie voor werkgevers wanneer werknemers uit de Participatiewet verminderd productief zijn. De loonkostensubsidie bedraagt het verschil tussen het minimumloon en de objectief vastgestelde loonwaarde, met als maximum 70% van het minimumloon. Deze werknemers verdienen dankzij de loonkostensubsidie tenminste het minimumloon of het reguliere CAO-loon, dat vaak iets hoger ligt dan het minimumloon. De werkgever betaalt naast de loonwaarde tevens het verschil tussen CAO-loon en minimumloon. Voordeel van de premiekorting doelgroep banenafpraak is dat deze niet afhankelijk is van de hoogte van het loon van de werknemer.

### *Wetsvoorstel Tegemoetkomingen loondomein*

Gezamenlijk met het Belastingplan 2016 is op Prinsjesdag het wetsvoorstel tegemoetkomingen loondomein bij uw Kamer ingediend door de Staatssecretaris van Financiën mede namens de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Dat wetsvoorstel bestaat uit twee onderdelen.

In de eerste plaats wordt het instrument premiekorting omgevormd naar een loonkostenvoordeel buiten de loonaangifte om. De premiekorting doelgroep banenafpraak wordt, naast de overige premiekortingen<sup>2</sup>, in het wetsvoorstel tegemoetkomingen loondomein met ingang van 1 januari 2018 omgevormd naar de nieuwe systematiek van de loonkostenvoordelen. De belangrijkste reden voor deze wijziging van de systematiek is de verzilveringsproblematiek voor kleine bedrijven op te lossen. Doel en strekking van de premiekortingsregelingen wordt daarbij in stand gehouden. De systematiek van de premiekortingen loopt derhalve door tot 2018 en gaat daarna over in de nieuwe systematiek van de loonkostenvoordelen.

Een tweede belangrijke pijler van het wetsvoorstel Wtl is de introductie van het lage-inkomensvoordeel (LIV). Het LIV wordt met ingang van 2017 van kracht. Het lage-inkomensvoordeel betreft, gelet op de wens van het kabinet om de lasten op arbeid aan de onderkant van de arbeidsmarkt te verlagen, de introductie van een loonkostenvoordeel voor werkgevers die werknemers met een relatief laag loon in dienst nemen of hebben. Werkgevers profiteren van het voordeel zolang hun werknemers tussen 100% en 120% van het minimumloon verdienen. Het voordeel bedraagt € 2.000,- per jaar voor iemand die tussen de 100 en 110% van het

<sup>2</sup> Met uitzondering van de premiekorting jongeren, omdat dit een tijdelijke maatregel is die stopt met ingang van 1 januari 2018.

minimumloon verdient en € 1.000,- per jaar voor iemand die tussen 110 en 120% van het minimumloon verdient. Tussen 110% en 120% van het WML is sprake van de helft van het bedrag aan LIV met als doel grenseffecten te beperken. De loonkosten voor de werkgevers dalen door het LIV met circa 10%, waardoor de kans op werk toeneemt zonder dat iemand minder salaris krijgt. De hoogte van de tegemoetkoming is tot 110% van het WML grosso modo gelijk aan de sociale lasten op het niveau van het WML. De werkgever wordt hierdoor als het ware tegemoetgekomen in de sociale lasten, terwijl de werknemer wel verzekerd is voor de werknemersverzekeringen. Daarnaast geldt als voorwaarde dat mensen gemiddeld meer dan 24 uur per week werken.

Het LIV is een maatregel gericht op de hele onderkant van de arbeidsmarkt. Het LIV geldt ook voor de doelgroep banenafpraak voor werknemers die tussen 100% en 120% van het minimumloon verdienen. Ook voor werknemers in beschut werk en WSW-ers die een loon verdienen tussen 100% en 120% van het minimumloon hebben werkgevers recht op deze tegemoetkoming in de loonkosten. Het LIV stimuleert hiermee ook de totstandkoming van beschut werk.

In het invoeringsjaar 2017 is het realiseren van anticumulatie tussen LIV en premiekortingen nog niet mogelijk, omdat de LIV als loonkostenvoordeel is vormgegeven en de premiekortingen pas in 2018 naar deze systematiek overgaan. In het overgangsjaar 2017 kan een werkgever voor een werknemer uit de doelgroep banenafpraak dus eenmalig zowel in aanmerking komen voor de premiekorting doelgroep banenafpraak als het LIV (zie tabel 2 in de bijlage). Vanaf 2018 is anticumulatie wel te realiseren.

Vanaf 2018 kan het LIV worden toegekend na afloop van het loonkostenvoordeel doelgroep banenafpraak, dus volgtijdelijk, zolang de werknemer niet meer verdient dan 120% van het minimumloon. Wanneer het loonkostenvoordeel doelgroep banenafpraak in 2021 afloopt blijft het LIV voor de doelgroep banenafpraak bestaan, omdat het een structurele maatregel betreft (zie tabel 4 in de bijlage).

Beide onderdelen van de Wtl (LIV en loonkostenvoordelen) passen binnen het pakket aan maatregelen van het kabinet voor de arbeidsmarkt. Behalve maatregelen gericht op het lonender maken van werk (onder andere verhoging van de arbeidskorting en verlaging van IB-tarieven) omvat dit pakket ook maatregelen gericht op een meer inclusieve arbeidsmarkt. De Wtl ondersteunt met deze nieuwe instrumenten de doelstellingen van zowel de Participatiewet als de Wet Banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten en het realiseren van beschut werk. Het LIV is daarmee een aanvulling op het bestaande instrumentarium voor de onderkant van de arbeidsmarkt en draagt daarmee bij aan een inclusieve arbeidsmarkt. In de bijlage laat ik met getallenvoorbeelden zien hoe de introductie van de premiekorting doelgroep banenafpraak in samenhang met de LIV bijdraagt aan een inclusieve arbeidsmarkt met gelijke kansen voor alle mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt met een loon tot 120% van het minimumloon. Mensen uit de doelgroep banenafpraak worden daarnaast zo nodig ondersteund met andere instrumenten, zoals loonkostensubsidie, no-riskpolis, aanpassing werkplek en een jobcoach.

### *Conclusie*

Zoals ik in het debat heb aangegeven, is het beleid erop gericht dat mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt passende ondersteuning krijgen. Het wetsvoorstel Harmonisering instrumenten Participatiewet geeft hier op verzoek van de Werkkamer invulling aan specifiek voor de

doelgroep banenafpraak. Daarnaast voorziet dit wetsvoorstel in een uniforme no-riskpolis met ingang van 2016 voor de gehele doelgroep banenafpraak en beschut werk voor de periode 2016–2021.

Het wetsvoorstel Tegemoetkomingen loondomein heeft hetzelfde doel en strekking voor de onderkant van de arbeidsmarkt en vult daarom het wetsvoorstel harmonisering instrumenten Participatiewet aan. Het LIV geldt ook voor mensen in beschut werk en WSW-ers. Zodra het loonkostenvoordeel doelgroep banenafpraak afloopt met ingang van 2021, neemt het LIV het stokje over. Op deze manier dragen beide wetsvoorstellen bij aan meer banen aan de onderkant van de arbeidsmarkt.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
J. Klijnsma

## Voorbeelden

## 2016: Invoering van de premiekorting doelgroep banenafspraken

**Tabel 1: vergelijking financieel voordeel doelgroep banenafspraken t.o.v. werknemers met loon tussen 100% en 110% minimumloon**

	Doelgroep banenafspraken	Werknemers 100%–110%
Premiekorting doelgroep banenafspraken	€ 2.000	n.v.t.
Lage-inkomensvoordeel	n.v.t.	n.v.t.
<b>Totaal</b>	<b>€ 2.000</b>	<b>€ 0</b>

## 2017: Invoering lage-inkomensvoordeel (LIV)

**Tabel 2: vergelijking financieel voordeel doelgroep banenafspraken t.o.v. werknemers met loon tussen 100% en 110% minimumloon**

	Doelgroep banenafspraken	Werknemers 100%–110%
Premiekorting doelgroep banenafspraken	€ 2.000	n.v.t.
Lage-inkomensvoordeel <sup>1</sup>	€ 2.000	€ 2.000
<b>Totaal</b>	<b>€ 4.000</b>	<b>€ 2.000</b>

<sup>1</sup> Voor zover de werknemer tussen 100 en 110% wml verdient.

## 2018: Invoering systematiek loonkostenvoordeel

**Tabel 3: vergelijking financieel voordeel doelgroep banenafspraken t.o.v. werknemers met loon tussen 100% en 110% minimumloon**

	Doelgroep banenafspraken	Werknemers 100%–110%
Loonkostenvoordeel doelgroep banenafspraken	€ 2.000 <sup>1</sup>	n.v.t.
Lage-inkomensvoordeel	n.v.t. <sup>2</sup>	€ 2.000
<b>Totaal</b>	<b>€ 2.000</b>	<b>€ 2.000</b>

<sup>1</sup> Ongeacht hoogte van het loon van de werknemer.

<sup>2</sup> Bij samenloop LKV doelgroep banenafspraken en LIV heeft de LKV voorrang, maar na afloop van de drie jaarstermijn van de LKV doelgroep banenafspraken is er aansluitend recht op LIV ter hoogte van € 2.000.

## 2021: Invoering horizonbepaling loonkostenvoordeel doelgroep banenafspraken

**Tabel 4: vergelijking financieel voordeel doelgroep banenafspraken t.o.v. werknemers met loon tussen 100% en 110% minimumloon**

	Doelgroep banenafspraken	Werknemers 100%–110%
Loonkostenvoordeel doelgroep banenafspraken	n.v.t.	€ 0
Lage-inkomensvoordeel <sup>1</sup>	€ 2.000	€ 2.000
<b>Totaal</b>	<b>€ 2.000</b>	<b>€ 2.000</b>

<sup>1</sup> Voor zover de werknemer tussen 100 en 110% wml verdient.