

Ministerie van Sociale Zaken
t.a.v. [REDACTED]

Den Haag: 2 mei 2023
Betreft: Burgertoets afschaffing Lage Inkomensvoordeel (LIV) en aanpassing
Loonkostenvoordeel (LKV)
Referentie: [REDACTED]

Geachte [REDACTED]

Wij danken het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) voor het verzoek een burgertoets uit te voeren voor het wetsvoorstel afschaffen Lage Inkomensvoordeel (LIV) en verbeteringen loonkostenvoordelen (LKV). In de memorie van toelichting wordt helder beschreven waarom aanpassingen in de wet nodig zijn. Deze burgertoets is in overleg met enkele werkgeversorganisaties tot stand gekomen. Zij delen onze analyse en suggesties voor verbeteringen.

Samenvatting

De LCR is positief over de richting van de wetwijzigingen en de doelen. Wij zijn blij met de aanpassing om de resterende tijd van de LKV door te kunnen zetten, ongeacht de reden van wisseling werkgever. Het is goed dat er aandacht is voor de situatie van een *formele* wijziging van werkgever waar er in de praktijk eigenlijk niets verandert (zoals een fusie, splitsing of verandering van overnemingsvorm). Hiermee wordt een belangrijk knelpunt gesignaleerd en opgelost. Wij zien een verbetering in een verandering van de aanvraagprocedure voor de groep ouderen. Door dit van de gemeente naar UWV over te brengen, wordt de kans op fouten verminderd.

Wij doen enkele suggesties voor verbeteringen:

- De uitvoering van de kostenvoordelen is nog steeds afhankelijk van verschillende partijen (gemeenten, UWV, Belastingdienst, werknemers én werkgevers). Hierdoor blijft het risico op fouten bestaan, zoals besproken in de MvT.
- Er zijn verschillende bedragen en voorwaarden voor verschillende groepen. Het is niet duidelijk waar dit onderscheid op is gebaseerd. Hierdoor wordt de uitvoering van het kostenvoordeel onnodig ingewikkeld gemaakt en dit kan leiden willekeur.
- Er zijn nog geen concrete voorstellen voor werknemers in de sociale werkvoorziening of een beschutte werkomgeving. We zijn benieuwd naar de uitwerking hiervan.

Introductie/aanleiding

In het wetsvoorstel wordt het LIV afgeschaft. De maatregelen zouden niet gericht genoeg zijn. Uit evaluatie zou blijken dat ze onvoldoende effectief zijn. De besparing die het afschaffen van het LIV moet opleveren, wordt gebruikt om te investeren in het verbeteren van de LKV voor:

- Ouderen;
- Werknemers met een arbeidsbeperking;
- Werknemers met een indicatie doelgroep banenafspraken en scholingsbelemmeringen en;
- Het herplaatsen van werknemers met een arbeidsbeperking.

Voornaamste voorgestelde wijzigingen

1. Wijzigingen in recht op voordelen bij 'nieuw werkgeverschap'.
2. Wijziging aanvraagprocedure doelgroepverklaring LKV oudere werknemer.
3. Aanpassing voorwaarden herplaatsing.

1. Nieuw werkgeverschap

Bij een fusie, overname of verandering van ondernemingsvorm is vaak sprake van een voortgezette dienstbetrekking. In deze gevallen moet in het wetsvoorstel een doelgroepverklaring nieuwe werkgever worden aangevraagd. De wet wordt zo gewijzigd dat deze ook wordt afgegeven. Een belangrijke verbetering. Voorheen kon deze verklaring alleen worden afgegeven als iemand weer een uitkering had.

Op deze manier lijkt het steeds meer op een meeneembare voorziening. Omdat het voordeel via de loonadministratie wordt verleend - via de Belastingdienst - moet de werkgever dit aanvragen. En hier zit volgens de memorie van toelichting ook een mogelijke complicatie: bij wisseling van werkgever is het de werknemer die opnieuw een aanvraag voor de doelgroepverklaring moet doen (binnen 3 maanden na aanvang dienstbetrekking). Het toekennen van de LKV is dus afhankelijk van de aanvraag van de *werknemer*. Hoewel deze wijziging in beginsel een verbetering is, blijft het een zeer complexe route voor het verstrekken van de LKV.

In de MvT zien we de volgende stappen:

- a. Doelgroepverklaring nieuwe werkgever vraagt de *werknemer* aan bij UWV;
- b. Werkgever (via salarisadministratie) vraagt de LKV aan bij Belastingdienst;
- c. UWV controleert de aanvraag werkgever op de LKV via het doelgroepenregister;
- d. Via een korting wordt de LKV aan de werkgever verstrekt.

Uit het proces blijkt dat zowel UWV, de werkgever en de Belastingdienst een rol hebben in het proces. De onderlinge systemen kennen bovendien een grote mate van afhankelijkheid en mutaties kunnen tot administratieve gevolgen leiden.

De oplossing die nu wordt geboden om meer toleranties in te bouwen (looptijd ongeacht werkgever) geeft aan tot welke problemen dit in het verleden heeft geleid. Het initiatief voor de aanvraag doelgroepverklaring 'nieuwe werkgever' ligt echter bij de *werknemer*. Tijdens een fusie of reorganisatie verandert er in korte tijd veel. Om op dat moment van de *werknemer* te verwachten dat deze het *tijdig* overzicht heeft en het initiatief neemt tot het aanvragen van een nieuwe doelgroepverklaring is niet reëel. Dit is onnodig belastend voor de werknemer en verhoogt het risico op niet-gebruik.

Wij geven in overweging de afhankelijkheid van de Belastingdienst los te koppelen en UWV een variant van de LKV rechtstreeks te verstrekken als meeneembare voorziening voor de werknemer. Dit omdat het een totaalpakket is dat gekoppeld is aan de werknemer. Nu zweeft dit tussen twee uitvoeringsorganisaties met de alle risico's van dien. Tot slot adviseren wij, als alles wordt ondergebracht bij UWV, de voorziening *automatisch* te verstrekken aan de werkgever (dus zonder het eerst te hoeven aanvragen).

2. Wijziging aanvraagprocedure doelgroepverklaring LKV oudere werknemer

Het voorstel om de doelgroepverklaring LKV alleen bij UWV aan te vragen kunnen wij van harte ondersteunen. Voorheen moesten ouderen die een uitkering via de gemeente ontvingen (P-wet, IOAZ, IOAW, BBZ) die verklaring bij de gemeente aanvragen. Het voorstel om gemeenten dit niet meer te laten doen, leidt tot minder foutgevoeligheid en een heldere procedure.

De voorbeelden die in de memorie van toelichting zijn besproken van waar dat fout loopt, geven een goede illustratie van hoe ingewikkeld de uitvoering is.

De verwachting dat samenwerking tussen instanties kan leiden tot een foutloze verstrekking van voorzieningen is niet juist. Uit uw cijfers blijkt dat dit vaak misloopt. Zo is op pagina 18 van de MvT te lezen dat in 34 procent (meer dan een derde van de situaties) gegevens tussen gemeente en UWV onjuist worden doorgegeven. Daar is verder te lezen dat bij een geschil met UWV de werkgever bezwaar aantekent bij de Inspecteur. Dat is op zich logisch omdat de LKV een korting op de belasting zijn. Maar, het gaat over een beslissing van UWV. Een beschikking die UWV afgeeft (doelgroepverklaring) moet dan ook bij UWV kunnen worden aangevochten. De afhankelijkheid van twee uitvoeringsorganisaties voor de uitvoering van het proces kan ongunstige gevolgen voor de werknemer hebben.

Wij geven u in overweging de middelen van de LKV over te brengen naar UWV en UWV de mogelijkheid te geven om dit voordeel aan de werkgever toe te kennen. Eventuele correcties kunnen dan ook bij UWV worden doorgevoerd en een bezwaar kan bij UWV worden ingediend. De route die nu wordt voorgesteld en de afhankelijkheden in de uitvoering zijn complex. Wij juichen het reduceren van de complexiteit van de aanvraagprocedure dus toe, maar geven u in overweging om de uitvoering van het gehele proces onder te brengen bij één uitvoeringsorganisatie.

3. Aanpassing voorwaarden herplaatsing

Wij zijn blij dat er meer aandacht komt voor de LKV bij overgang werk naar werk. Uit de MvT blijkt dat steeds minder werkgevers voor de LKV in aanmerking komen. Dat is vreemd. Uit de voorwaarden blijkt dat de LKV ontwikkeld is als (re-)integratieinstrument voor de overgang van uitkering naar werk, en niet van werk naar werk. Om in aanmerking te komen voor LKV is het hebben van een uitkering dus een voorwaarde om bij uitstroom een beroep te kunnen doen op de LKV.

Burgers met een beperking houden die beperking meestal na de eerste baan. Ook dan is er behoefte aan ondersteuning. Het idee om de LKV niet af te laten lopen steunen wij dan ook van harte.

Wij begrijpen niet waarom de voorwaarden zoals genoemd op pagina 20 (3^e alinea) van de MvT worden gesteld. Daar is onder andere te lezen dat UWV toetst op de voorwaarde dat een werknemer met een arbeidsbeperking minimaal 35% arbeidsongeschikt is. Op pagina 4 van de MvT is echter te lezen dat de LKV ook open staan voor de groep WIA 35-min banenafpraak. Hoe verhouden beide uitspraken zich tot elkaar?

Met de voorgetelde wijzigingen van de kostenvoordelen wordt een onderscheid gemaakt tussen verschillende groepen. Wij zien tussen deze groepen slechts graduele verschillen. De keuze om verschillende maximale bedragen (6.000, 4.250 en 2.000) te hanteren voor deze groepen zien wij onvoldoende onderbouwd. De LCR vindt dit gehanteerde onderscheid willekeurig. Zo spreken wij genoeg mensen die op grond van hun inkomen een WIA 35-min beoordeling hebben ontvangen, maar toch een serieuze arbeidsbeperking hebben. Ook is het verschil tussen een werknemer met een aangeboren of een niet-aangeboren hersenafwijking moeilijk te onderscheiden. In de praktijk kan dit een verschil van 4.000 LKV betekenen. Wij adviseren om deze maximale bedragen gelijk te trekken. Tot slot kan het verschil leiden tot oneerlijke concurrentie en verdringen van bepaalde groepen.

Wij stellen voor om één vaste en reële bijdrage te hanteren. Het doel is *duurzame* werkhervatting.

Wij geven in overweging

Hevel de financiële instrumenten van de LKV over van het ministerie van Financiën naar het ministerie van SZW en laat UWV deze als een meeneembare voorziening *automatisch* uitbetalen aan de werkgever (dus zonder dat er een aanvraag van de werknemer voor nodig is). Een goede uitvoering van regelgeving komt de relatie tussen werkgever, werknemer en UWV ten goede.

Met vriendelijke groet,

