

Vergaderjaar 2018–2019

34 352

Uitvoering en evaluatie Participatiewet

Nr. 146

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 5 februari 2019

Met deze brief doe ik de toezegging gestand die ik heb gedaan tijdens de begrotingsbehandeling SZW op 29 november 2018 (Handelingen II 2018/19, nr. 30, items 4 en 7), bij de bespreking van de motie van de heer Stoffer van de SGP-fractie¹. Ik heb toegezegd uw Kamer nader te informeren over de acties die hebben plaatsgevonden om de toeganke-lijkheid van het loonkostenvoordeel (LKV) doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden te vergroten. De heer Stoffer verzoekt in de motie de regering, te voorkomen dat werkgevers die vanaf 1 januari 2018 mensen uit het doelgroepregister in dienst hebben genomen het loonkostenvoordeel mislopen.

In de eerste plaats, ben ik, samen met de heer Stoffer, van mening dat het van het grootste belang is dat mensen met een arbeidsbeperking aan het werk worden geholpen. Het loonkostenvoordeel banenafpraak, is specifiek bedoeld voor werkgevers die mensen uit het doelgroepregister in dienst nemen. Het loonkostenvoordeel beoogt werkgevers financieel te stimuleren mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Het financiële voordeel kan hierbij oplopen tot maximaal 2.000 euro per jaar gedurende maximaal drie jaar.

Uit de uitvoeringspraktijk is gebleken dat een groot aantal van de aanvragen voor de doelgroepverklaring voor het loonkostenvoordeel doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden in eerste instantie is afgewezen (circa 30%). Dit heeft meerdere oorzaken. In de eerste plaats zijn de voorwaarden voor de loonkostenvoordelen aangescherpt ten opzichte van de premiekortingen. Zo dienen werknemers bijvoorbeeld binnen drie maanden na aanvang van het (fictieve) dienstverband², de doelgroepverklaring te hebben aangevraagd om te voorkomen dat er aanvragen worden gedaan voor reeds voorbijge jaren. Bovendien mag er

¹ Kamerstuk 35 000 XV, nr. 77.

² Het kan hierbij ook gaan om een betaalde stage of een bijbaantje.

geen sprake zijn van een WSW-dienstverband, omdat het doel is dat mensen met een arbeidsbeperking zoveel mogelijk gaan werken bij een reguliere werkgever. Daarnaast mogen werknemers in de afgelopen zes maanden niet eerder bij dezelfde werkgever hebben gewerkt om draaideurconstructies te voorkomen³. De laatste voorwaarde gold overigens ook bij de premiekortingen. Daarnaast dienen werknemers aan de voorwaarden voor het loonkostenvoordeel te voldoen in de «kalendermaand» voor aanvang van het dienstverband. In de praktijk leidde dit peilmoment tot veel afwijzingen. In verband met de vele afwijzingen heb ik een drietal maatregelen genomen om de uitvoeringspraktijk te verbeteren. De maatregelen zijn ook gecommuniceerd via rijksoverheid.nl (www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/wet-tegemoetkomingen-loondomein-wtl) en via de reguliere communicatiekanalen van UWV (uwv.nl) en de Belastingdienst (belastingdienst.nl).

1. Wetswijziging per 1 januari 2019

De voorwaarde van de «kalendermaand» heeft, zoals gezegd, tot veel afwijzingen van de doelgroepverklaring LKV geleid. Dit speelt met name bij de zogenaamde Praktijkroute. Er is dan bijvoorbeeld pas kort voor de dienstbetrekking een loonwaardebepaling gedaan door de gemeente. De loonwaardebepaling valt dan net na de kalendermaand voorafgaand aan de dienstbetrekking en wordt om die reden conform de wetgeving afgewezen.

Aangezien het onwenselijk is dat deze situaties ertoe leiden dat een werkgever geen aanspraak kan maken op de loonkostenvoordelen, is de voorwaarde «kalendermaand voorafgaand aan de aanvang van de dienstbetrekking of herplaatsing» bij alle loonkostenvoordelen gewijzigd in «de maand voorafgaand aan de dienstbetrekking of herplaatsing». Voor het loonkostenvoordeel doelgroep banenafspraken en scholingsbelemmerden komt daar nog de toevoeging bij «of op de eerste dag van de dienstbetrekking.» De reden hiervoor is dat de beschikking voor de loonwaardebepaling bij de Praktijkroute door gemeenten meestal op de eerste dag van de dienstbetrekking wordt geregistreerd, terwijl de loonwaardebepaling zelf al eerder is gedaan. Het is niet wenselijk dat de aanvraag voor een doelgroepverklaring LKV in deze gevallen wordt afgewezen. Deze wetswijziging was onderdeel van de Verzamelwet SZW 2019 (Kamerstuk 34 977) en is in werking getreden op 1 januari 2019.

2. Anticiperen op de wetswijziging vanaf 1 oktober 2018

Om te voorkomen dat werkgevers het loonkostenvoordeel mislopen heb ik UWV verzocht om bij aanvragen voor doelgroepverklaringen alvast ten gunste rekening te houden met de bovenstaande wetswijziging. De werkwijze van UWV is daarom voor nieuwe aanvragen die werden ontvangen vanaf 1 oktober 2018 alvast aangepast, vooruitlopend op de wetwijziging.

3. Herstelactie voor LKV banenafspraken en scholingsbelemmerden

UWV heeft bovendien, op mijn verzoek, een herstelactie uitgevoerd voor het LKV doelgroep banenafspraken en scholingsbelemmerden (categorie III) voor alle afgewezen doelgroepverklaringen van deze categorie in de periode 1 januari 2018 tot 1 oktober 2018. Het aantal afwijzingen bij de Praktijkroute was, zoals gezegd, als gevolg van de uitvoeringspraktijk bij gemeenten onbedoeld relatief hoog. Dit was door de wetgever niet beoogd. Het LKV banenafspraken en scholingsbelemmerden is namelijk ook bedoeld voor situaties waarin de werknemer

³ Dit geldt ook voor een betaalde stage of bijbaantje.

via de Praktijkroute aan het werk is gegaan. UWV heeft daarom voor deze specifieke doelgroep alle afwijzingen in 2018 opnieuw beoordeeld. Indien de doelgroepverklaring LKV alsnog is afgegeven, dan kan de werkgever alsnog de indicatie aanvraag loonkostenvoordeel voor het LKV doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden in de aangifte loonheffingen met een «J» vullen. De herstelactie is inmiddels afgerond zodat er voldoende tijd resteert om de indicatie in de aangifte loonheffingen alsnog te registreren.

In totaal ging het bij de herstelactie om bijna 2800 aanvragen die opnieuw zijn beoordeeld. Hiervan zijn er ruim 300 alsnog toegekend op grond van de voorwaarde dat de aanvrager in de maand in plaats van in de kalendermaand (of op de eerste dag van het dienstverband) tot de doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden behoort. Het aantal doelgroepverklaringen dat alsnog is toegekend, is lager dan op voorhand werd verwacht. Het blijkt dat de afwijzingen niet alleen het gevolg zijn van de peildatum (kalendermaand), maar ook andere oorzaken hebben. Zo komt het vaak voor (ruim 600 gevallen) dat er aanvragen worden ingediend voor dienstbetrekkingen die voor 1-1-2018 zijn gestart. Voor deze dienstbetrekkingen gelden nog de regels van de premiekortingen zoals die voor 1-1-2018 luiden. Voor deze gevallen is geen doelgroepverklaring vereist en daarom zijn zij afgewezen. Waarschijnlijk komt de werkgever op grond van het overgangsrecht wel in aanmerking voor een LKV. Er zijn ruim 1000 aanvragen ook in tweede instantie afgewezen, omdat er niet aan de andere voorwaarden werd voldaan.

Eenzelfde herstelactie over 2018 heeft UWV uitgevoerd voor het LKV doelgroep herplaatsten arbeidsgehandicapte werknemer. Werkgevers waren gewend een premiekorting te krijgen wanneer op de dag voorafgaand aan de dienstbetrekking recht bestond op een WIA-uitkering. Door de kalendermaandsystematiek viel een deel van deze werknemers opeens buiten de reikwijdte van de regeling. Dit vormt een belemmering voor spoedige herplaatsing van de werknemer. Deze werkgevers hadden bovendien al rekening gehouden met een loonkostenvoordeel. Ook voor deze groep heeft UWV daarom bekeken of op grond van de nieuwe regels alsnog een doelgroepverklaring LKV kon worden verstrekt. Hierbij blijft wel van belang dat de werknemer vanuit een WIA uitkering is herplaatst. Herplaatsingen tijdens of aansluitend aan de wachttijd voor de WIA geven geen recht op een loonkostenvoordeel. Bij deze herstelactie zijn slechts 4 van de ruim 300 aanvragen die opnieuw beoordeeld zijn, alsnog toegekend. In de andere gevallen werd ook op basis van de nieuwe regelgeving niet aan de voorwaarden voor een loonkostenvoordeel voldaan. Met bovenstaande maatregelen heb ik de toegankelijkheid van het loonkostenvoordeel (LKV) doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden vergroot en daarmee de motie van de heer Stoffer (SGP) uitgevoerd.

Samenloop ET en LIV

Tot slot heb ik tijdens het AO Arbeidsmarktbeleid van 14 februari 2018 (Kamerstuk 29 544, nr. 815) toegezegd de vinger aan de pols te houden met betrekking tot samenloop van LIV en de ET-regeling en uw Kamer daarover te informeren. De leden Pieter Heerma en Omtzigt van de CDA-fractie hebben hiernaar gevraagd.

Op basis van een analyse van gegevens in de polisadministratie schat UWV dat er in maximaal 1000–1500 gevallen (circa 0,3% van de totale populatie) sprake is van samenloop.

De ET-regeling wordt niet geregistreerd in de polisadministratie. UWV kan daarom in de polis niet zien wie er gebruik maken van de ET-regeling. Op

basis van aannames heeft UWV een analyse gemaakt van de LIV-populatie die mogelijk gebruik maken van de ET-regeling. Zowel in 2017 als in 2018 komt een zelfde beeld naar voren. Deze analyse geeft, gezien de zeer geringe samenloop, naar mijn oordeel geen aanleiding om nu maatregelen te treffen.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
W. Koolmees