

# Hervorming van de arbeidsmarkt en oplossen hardheden WIA

Door Marjol Nikkels-Agema en Ruud de Leede

# Welkom bij het CS Zomerwebinar

## Programma

- Verandering rondom verzuim
- Hervorming van de arbeidsmarkt
- Hardheden WIA



# Loondoorbetaling bij ziekte AOW'er

## 1 juli 2023: zieke AOW-gerechtigde maximaal 6 weken loondoorbetaling

- Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd in 2016 → loondoorbetaling terug van 104 weken naar 13 weken
- Ziek op of na 1 juli 2023: loondoorbetalingsplicht AOW'er: 6 weken



# Verplichte visie op re-integratie in plan van aanpak

**Per 1 juli 2023: Wijziging regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar**



Visie door werkgever en werknemer op re-integratie in het plan van aanpak, de bijstellingen en de eerstejaarsevaluatie



Doel meer betrokkenheid bij de re-integratie



De visie is ook verplicht voor eigenrisicodragers ZW



Visie niet nodig in PvA-stukken voor 1 juli 2023. Vanaf 1 juli 2023 verplicht

# Aanpak PSA-risico: verplicht stellen vertrouwenspersoon

## Vertrouwenspersoon verplicht voor bedrijven >10 man personeel

- PSA = Psychosociale arbeidsbelasting
- Wettelijk recht voor werknemer op toegang tot vertrouwenspersoon
  - verplicht stellen van interne of externe vertrouwenspersoon aangenomen door Tweede Kamer
  - Een interne vertrouwenspersoon moet een onafhankelijke positie hebben (hoeft niet gecertificeerd te zijn)
- De wet versterkt positie van de vertrouwenspersoon in organisatie
- Nederlandse Arbeidsinspectie houdt toezicht
  - Boete als regels worden overtreden



# Medisch oordeel bedrijfsarts **NIET** leidend bij RIV-toets

## Wetsvoorstel RIV-toets alleen door arbeidsdeskundige is ingetrokken

- Wetsvoorstel controversieel verklaard in kabinet Rutte 3
- Opnieuw ingediend in november 2022 door Rutte 4 – Tweede Kamerbehandeling doorlopen maar geen stemming op 16 mei 2023 in de Kamer
- Petitie met pleidooi dat Verzekeringsarts RIV-toetsing blijft doen
  - door vakbonden FNV/CNV/VCP en verzekeringsartsen NOVAG/NVVG
- Wordt meegenomen door Octas (Onafhankelijke Commissie Toekomst Arbeidsongeschiktheidsstelsel)

# Verzekeringsarts blijft betrokken bij RIV-toets

## Bij urenbeperking - GBM - of andere re-integratie belemmerende adviezen door bedrijfsarts

- Wees alert bij te lang vasthouden GBM
- Urenbeperking bij:
  - Energetisch beperkingen
  - Beschikbaarheid
  - Preventief

# Pollvraag 1

**Ik vind de bedrijfsarts met wie ik samenwerk WEL onafhankelijk in zijn/haar adviezen, al betaalt de werkgever de nota**

- Eens
- Oneens





# Verzuim stijgt sinds 2015

## Grote toename langdurig psychisch verzuim



Toegankelijkheidsproblemen in de (reguliere) zorg



Stuur op snelle private interventie → samenwerking met bedrijfsarts



Activeringsprogramma's voor de psychisch zieke werknemer

# Pollvraag 2

**De financiële prikkels rond verzuim moeten groter worden, zodat passieve werknemers eerder in beweging komen**

- Eens
- Oneens



# Plannen Rutte 4 rondom verzuim

## Loondoorbetaling bij ziekte blijft twee jaar

- Conform SER-advies
- Wel meer duidelijkheid omtrent duurzame vervanging van zieke werknemer na 1 ziektejaar
- Focus op spoor 1 in eerste ziektejaar
- Focus op spoor 2 in tweede ziektejaar



# Duidelijkheid na 1 jaar over terugkeer eigen werk

## Kan zieke werknemer wel of niet vervangen worden?

- Voor kleine- en middelgrote werkgevers t/m 100 werknemers (loonsom tot € 3.620.000)
- Afsluiten van het eerste spoor na 1 jaar ziekte
- Doel: sneller duidelijkheid terugkeer zieke werknemer → duurzame vervanging inzetten
  
- Bij twijfel beoordeling door UWV met een deskundigenoordeel: toetsing door UWV:
  - Zijn re-integratie inspanningen eerste jaar voldoende geweest?
  - Is werknemer nog steeds ziek?
  - Is te verwachten dat de werknemer binnen 13 weken in (aangepast) eigen werk kan hervatten?
  - Kan dit ook redelijkerwijs van werkgever worden gevraagd?

# Na afsluiten van spoor 1 bij einde 1e ziektejaar

## RIV-toets alleen nog op inspanningen spoor 2

- Opzegverbod eindigt na 2 jaar ziekte!
- Opzeggen dienstverband na 2 jaar
  - kleine organisatie (< € 905.000 loonsom)
    - Alleen als eigen functie niet duurzaam is ingevuld evt. terugkeer bij eigen werkgever
  - middelgrote bedrijven (€ 905.000 t/m € 3.620.000 loonsom)
    - Altijd nog een toetsing of ander passend werk beschikbaar komt binnen 13 weken en terugkeer eigen functie nog mogelijk als functie niet duurzaam vervangen is.

# Pollvraag 3

**Afsluiten van het eerste spoor na einde eerste ziektejaar is een goede zaak, omdat dit de re-integratiekansen van het tweede spoor vergroot**

- Eens
- Oneens



# Deskundigenoordeel (DO) afsluiten eerste spoor is bindend

## UWV voert alleen nog maar DO bij onenigheid tussen werkgever en werknemer

- Niet bindende DO: DO is momentopname
  - wel / geen arbeidsongeschiktheid?
  - passende arbeid?
  - Voldoende meewerken aan arbeidsongeschiktheid (wg – wn)
- DO voor ontbinding arbeidsongeschiktheid wel bindende waarde
  - Wel / niet meewerken aan re-integratie – niet aanvaarden passende arbeid
  - Wel-niet veelvuldig verzuim

# Pollvraag 4

**Het (huidige) deskundigenoordeel moet worden afgeschaft als het UWV niet in staat is dat binnen een redelijke termijn op te leveren**

- Eens
- Oneens



# Uitwerken verzuimplannen samen met AOV voor zelfstandigen

## 1 juni 2023 – minister werkt verzuimplannen uit in combinatie met AOV voor zelfstandigen

- Wat hebben de plannen voor loondoorbetaling bij ziekte te maken met de AOV voor zelfstandigen?

# Verplichte AOV voor zelfstandigen

- Wachttijd van 1 jaar: publieke uitvoering bij UWV. Inning via Belastingdienst
- AOV alleen voor de IB-ondernemers (eenmanszaak, VOF, maatschap). Niet voor de directeur-groootaandeelhouder (BV als rechtsvorm)
- Geen AOV voor de resultaatgenieters die vallen onder de kleine-ondernemersregeling
  - ondernemers met max. 20.000 omzet per jaar die vrijgesteld zijn van btw
- Invoering per 1 januari 2027 (plaatsing in Staatscourant eerste kwartaal 2025)
- Nader onderzoek op mogelijkheid van opt-out
- Premiegrondslag en uitkeringsgrondslag zijn gelijk aan elkaar
- Premie rond 8% van premiegrondslag (=143% van het minimumloon - ca. € 35.000) oftewel ruim € 220 per maand
- Uitkering bij volledige arbeidsongeschiktheid : 70% van uitkeringsgrondslag – max. 100% van het minimumloon



# Een leven lang ontwikkelen

## **STAP-budget is mislukt – afschaffing per 1 januari 2024**

- 1-1-2022: stimulering arbeidsmarktpositie (STAP): scholingsbudget van € 1.000
- STAP verving fiscale scholingsaftrek
- Budget aanvragen via STAP-portaal (UWV)
  - (5 momenten per jaar – op is op)
- Budget wordt uitbetaald aan opleider (in scholingsregister)
- **Uitnodiging voor aandragen voorstellen voor van werk naar werk!**



# Pollvraag 5

**Het afschaffen van de STAP-regeling moet worden gecompenseerd met een nieuwe fiscale scholingsaftrek**

- Eens
- Oneens



# Van werk naar werk

## Denk aan financiering van opleiding uit transitievergoeding

- Voor werkgever zijn opleidingskosten aftrekbaar
- Werknemer moet vooraf toestemming geven dat verrekening plaatsvindt uit transitievergoeding

NB.

- Niet aftrekbaar zijn de opleidingskosten voor functie die iemand al heeft
- Werkgever krijgt compensatie transitievergoeding bij langdurige arbeidsongeschiktheid (ook over het in mindering gebrachte opleidingsbedrag)



# Pollvraag 6

**Het zou goed zijn als private partijen ook onafhankelijke arbeidsongeschiktheidsbeoordelingen kunnen doen**

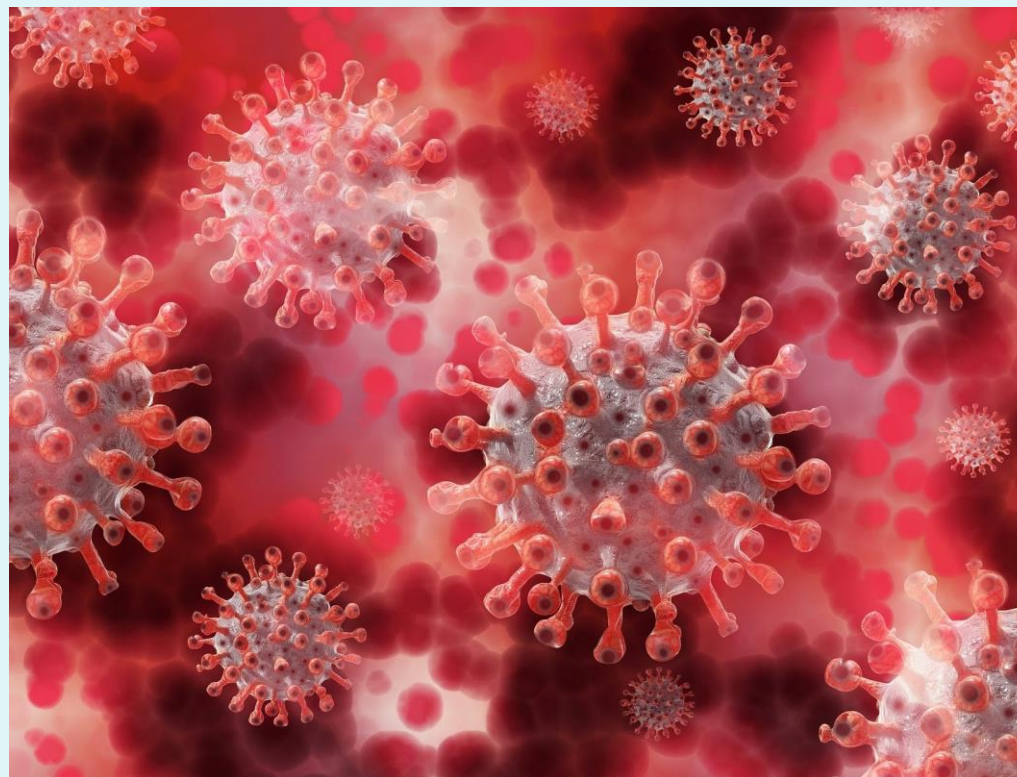
- Eens
- Oneens



# Duurzame arbeidsrelaties aantrekkelijk maken

## Geen versoepeling in de ontslagregels!

- Structureel werk in vast dienstverband met interne flexibiliteit
  - Geen deeltijd-WW meer!
  - Wel een crisisregeling personeelsbehoud bij calamiteiten → werktijdverkorting
  - Tegemoetkoming voor werkgevers om de werknemer minder te laten werken of elders te laten werken
  - Regeling niet conform advies commissie Borstlap



# Einde aan de ketenregeling

## Geen draaideurconstructies meer

- 3 contracten voor bepaalde tijd mogelijk over periode van 3 jaar
- Na 3 contracten 5 jaar wachten voor nieuwe keten mag starten
- Huidige tussenpoos is 6 maanden maar in veel cao's teruggebracht tot 3 maanden
- Huidige ketenregeling blijft voor studenten
- Huidige ketenregeling blijft bij seizoenswerk het uitgangspunt maar dat geldt alleen als het werk tot ten hoogste 9 maanden in het jaar gedaan kan worden. Het tijdelijk terugkerend werk dient in de cao benoemd te worden of de minister kan seizoenswerk functies aanwijzen bij ministeriële regeling.



# Verbod op nulurencontract en min-max contract

- **Werknemers krijgen recht op basiscontract met vast aantal uur**
- Zekerheid voor werknemer over minimale inkomen in een periode
- Beschikbaarheid boven uren in basiscontract – bandbreedte 130%
- Vooraf bepaalde beschikbare uren vastleggen voor inroostering → tweede baan ernaast
- Intentie is om basiscontract onder lage WW-premie te brengen bij onbepaalde tijd basiscontract



# Pollvraag 7

**De basiscontracten zijn een verbetering ten opzichte van de huidige oproepovereenkomsten**

- Eens
- Oneens



# Wat is een echte ondernemer?

- Verschil tussen beoordeling fiscus en het arbeidsrecht
- Komst van de VAR was nodig i.v.m. duidelijkheid of iemand voor eigen rekening en risico onderneemt
- Afschaffing VAR per 1 mei 2016 met wet DBA (deregulering beoordeling arbeidsrelaties)
- Grote onrust onder zelfstandigen en opdrachtgevers
- Arbeidsoverkomst indien persoonlijke arbeid, loon en gezag
- Wetgeving gaat uit van een arbeidsrelatie, tenzij ....
- Geen handhaving op wet DBA – sinds 2018 alleen bij kwaadwillenden – fraude
  - Kabinet gaat vanaf 2025 volledig handhaven op wet DBA



# Kwalificering arbeidsrelatie



## Werken in dienst van of zelfstandig ondernemerschap?

Drie hoofdelementen voor het 'werken in dienst van':

1. materiële gezagsverhouding: werkgever is bevoegd om eenzijdig instructies te geven voor inhoud werkzaamheden
2. organisatorische inbedding van het werk: vaag beginsel of "werkzaamheden een wezenlijk onderdeel uitmaken van de bedrijfsvoering"
3. contra-indicaties geen arbeidsovereenkomst – dus indicaties voor zelfstandig ondernemerschap → bijv. specifieke expertise, werken met een resultaatsverplichting, meerdere opdrachtgevers, autonomie. Indicaties behoeven nog nadere uitwerking samen met zelfstandigenorganisaties.

# Rechtsvermoeden arbeidsovereenkomst gekoppeld aan laag uurtarief

- Bij laag uurtarief rechtsvermoeden van een arbeidsovereenkomst
  - Zelfstandigengroep groeit hard!
    - Onduidelijkheid over aantallen schijnzelfstandigen
    - Hoge Raad: Deliveroo bezorgers zijn werknemers – 24 maart 2023
    - Veel discussie over ZZP'ers in de zorg en het onderwijs
  - Kabinet wil civielrechtelijk rechtsvermoeden van een arbeidsovereenkomst gekoppeld aan een uurtarief
    - Tarief mogelijk tussen de € 30 en € 35



# Wetsvoorstel strategisch personeelsbeleid

## Arbeidsrechtelijke maatregelen specifiek voor onderwijs

- Onderwijspersoneel na maximaal één jaar een vast contract.
- Minimaal 80% van het personeel heeft een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd
- Beperking externe inhuur
  - max. 5% van het budget (lumpsum) mag voor ZZP en uitzendkracht
- Voorwaarden voor inwerken en begeleiden van personeel
- Nieuwe werknemers o.b.v. een contract voor vier of vijf dagen in de week (minimaal 0,8 fte)
  - Tenzij werknemer zelf voor minder kiest of er onvoldoende werk is voor fulltime docent

# Aanvullend specifiek voor zorg en onderwijs

## Verkenning van drie extra opties

1. Een maximaal percentage van het aantal zelfstandigen in een sector
  - Onderzoek of inzet van zelfstandigen in de sectoren zorg, onderwijs en kinderopvang wettelijk procentueel in te perken is of dat er een bepaald minimum aan werkenden met een dienstverband mogelijk is
2. Verbod op het verrichten van bepaalde functies door zelfstandigen
  - Onderzoek of specifieke functies / werkzaamheden alleen binnen dienstbetrekking mogen worden verricht
3. Rechtsvermoeden van werknemerschap
  - bij bepaalde functies wordt ervan uitgegaan dat er sprake is van schijnzelfstandigheid

# IOW – verlenging met 4 jaar

## Inkomensvoorziening oudere werkloze wordt verlengd

- Op 1<sup>e</sup> werkloosheidsdag is betrokkene ten minste 60 jaar en 4 maanden oud
- Werknemer moet voldoen aan de jareneis
  - Oftewel een verlengde WW ook nog na 3 maanden
- Uitkering bedraagt 70% van minimumloon ongeacht partner- en vermogenstoets!
- Verlenging periode tussen 1 januari 2024 en 1 januari 2028
- IOW geldt ook na afloop van de WGA LGU als betrokkene ten minste 5 uur werkloos is waarvoor betrokkene wel beschikbaar is voor arbeid





# Coalitieakkoord Rutte 4 over de WIA

..... de hardheden in de WIA aanpakken

**Wat zijn deze hardheden?**



# Uitvoering UWV is vastgelopen

- Achterstanden i.v.m. tekort aan verzekeringsartsen
- Jaarlijks: 70.000 nieuwe WIA-aanvragen en 30.000 herbeoordelingen
- Forse groei WIA-instroom sinds 2016
- Lange wachttijden tot WIA-keuring → nu wel maatwerk no-risk regeling mogelijk!
- Voorschotproblematiek
  - Voorschotten aan WGA ERD doorbelast → eerst moet recht op uitkering vastgelegd staan
  - Inkomsten worden verrekend met voorschot → terugvordering
  - Na verrekening voorschot met uitkering

# Achterstanden claimbeoordeling en de voorschotellende

- Voorschot WGA had niet bij WGA ERD in rekening gebracht mogen worden
  - UWV heeft hoger beroep tegen HAGO verloren (uitspraak 8 maart 2023)
- Terugvorderen voorschot inclusief wettelijke rente in bezwaar:
  - als 35-min of IVA
  - te hoog vastgesteld voorschot niet in rekening wordt gebracht maar alleen feitelijk hoogte uitkering
- Alle extra kosten die werkgever heeft door te late beslissing door UWV ook als schadevergoeding claimen inclusief wettelijke rente
  - Bijv. derde jaar loondoorbetalingsplicht van de cao die doorloopt zolang WIA-beschikking er nog niet ligt

# Eindafrekening voorschot / uitkering

## Geef voorlichting dat verdiend inkomen met uitkering verrekend wordt

- Een te hoog vastgesteld dagloon wordt **niet** verrekend!
  - voorschotten WIA gaan op basis van het ZW-dagloon (maatregel van september 2021 geen verrekening als ZW-dagloon hoger uitvalt dan WIA-dagloon)
- **WEL** verrekening inkomen met uitkering
- Panteia onderzoek: hardvochtige effecten op burgers door knelpunten in (uitvoering) wet- en regelgeving binnen de sociale zekerheid
- Betrokkenen hebben geld al uitgegeven

# Wijziging van het dagloonbesluit (WIA)

- Kabinet streeft naar vereenvoudiging van de regels en berekening
  - Onderscheid in berekening ZW, WAZO, WW en WAO/WIA.
- ZW-dagloon → dagloon laatste dienstbetrekking
- WIA-dagloon → maatmanloon o.b.v. referentejaar voor ziekte

Uitwerking voorstel om de WIA-dagloonregels gelijk te trekken aan de ZW-dagloonregels of om loonloze tijdvakken niet mee te tellen

# Nog geen WIA-beschikking en wel kans op baan bij nieuwe werkgever

- Werknemer moet voor start bij nieuwe werkgever no-risk regelen als er nog geen WIA-beschikking ligt!
- Werkgever heeft no-risk als hij iemand aanneemt met een WIA-uitkering
  - Ook voor de 35-minner die niet in dienst kan blijven bij oude werkgever, niet zijn oude werk kan doen en nog geen nieuwe dienstbetrekking heeft (week 93)
- Stel werknemer heeft nog geen WIA-beschikking maar kan een baan krijgen bij nieuwe werkgever (die wel no-risk en loonkostenvoordeel wil)
  - Werknemer kan werknemerstelefoon bellen: WIA-team toetst voorwaarden en geeft beschikking no-risk af

# Aanpakken mismatch sociaal medische beoordelingen

- Wettelijke taken worden niet uitgevoerd
- UWV intensificeert werken in taakdelegatie en taakherschikking
- Buitenwettelijke bepalingen om wettelijke taken niet uit te voeren
  - Eerstejaars Ziektewetbeoordeling van zieke ex-werknemer (publiek verzekerde werkgever) alleen als inschatting is dat dit resultaat oplevert
  - Geen herbeoordeling binnen 5 jaar als IVA/Wajonger aan het werk gaat
  - Vereenvoudigde WIA-beoordeling 60-plusser zonder inzet verzekeringsarts

# Vereenvoudigde WIA beoordeling 60 +er

- Zonder tussenkomst verzekeringsarts
- Ouder dan 60 jaar bij einde wachttijd
- Tijdelijke regeling tussen 1 oktober 2022 en 31 december 2023
- Met toestemming van werkgever en werknemer
- Werkt iemand niet of zijn inkomsten < 65% van maatmanloon?
  - **Standaard WGA 80-100%**
    - Zijn er mogelijkheden dan wel blijven werken aan re-integratie
- Bij indicatie volledige arbeidsongeschiktheid en duurzaamheid → Arbeidsdeskundige moet alsnog verzekeringsarts inschakelen



# Voortgangsbrief 28 april 2023 over WIA-hardheden

- Aanmerkelijk minder IVA's bij vereenvoudigde WIA-beoordeling
- Alle 60-plussers (periode einde wachttijd tussen 1 oktober 2022 tot en met 31 december 2023) ongeacht reguliere beoordeling of normale beoordeling vallen onder het Arbeidsongeschiktheidsfonds (AOF)
- In voorjaarsnota is al budget vrijgemaakt voor deze regeling om deze te kunnen verlengen tot en met 2024.
- In september valt deze keuze (Prinsjesdag)

# Polvraag 8

**De vereenvoudigde WIA-beoordeling maakt dat de 60-plusser met een WGA 80-100 van een soort prepensioen kan gaan genieten**

- Eens
- Oneens

# PAWW-regeling vult aan tot (ongemaximeerde) dagloon

- 60-plusser met WGA 80-100% ook recht op PAWW
- Private aanvulling WW / WGA al voor 2,2 miljoen werknemers
- Doel PAWW: verkorting van de WW en WGA repareren
  - (duur WW terug van max. 38 maanden naar 24 maanden door WWZ)
- Ook bij WGA 80-100% kan werknemer aanvraag indienen tot verlengde WW-duur!  
PAWW vult bij WGA 80-100% aan tot ongemaximeerde dagloon
- Check dus altijd of werknemer onder PAWW valt

# Nota 60-plusser niet aan eigenrisicodragers WGA

- Ook alertheid dat 60-plusser niet aan WGA ERD wordt doorbelast!
- Re-integratieverplichtingen blijven wel bij WGA ERD!

# Controle Werkhervattingskas op doelgroep 60-plussers

- Controleer ook dat voorschot WGA niet op rekening staat bij uitkomst 35- min of IVA
- Door de middelgrote en grote werkgevers
- Voorschot wordt geboekt als WGA 80-100%
- Controle dat bij 35-min of IVA geen doorbelasting plaatsvindt
- Voorschot kan ook op te hoog dagloon zijn vastgesteld → verschil ZW- en WIA-dagloon

# Ken de grenzen Werkhervattingskas premies 2023

- Terugkijkend naar de loonsom van 2021 (T-2)
- Indeling bedrijven naar grootte
  - Kleine bedrijven (loonsom < € 905.000) → geen toerekening eigen schade: ze betalen sectorale premie
  - Middelgrote bedrijven (loonsom > € 905.000 en < € 3.620.000) → gedeeltelijke toerekening eigen schade – deels sectoraal – deels individueel bepaald
  - Grote bedrijven (loonsom > € 3.620.000) → individueel bepaalde premie o.b.v. eigen schade!



# Middellange termijn WIA-wijziging

- WIA-beoordeling eerst door arbeidsdeskundige
- Voor mensen die werken alleen op basis van feitelijke verdiensten een schatting maken van hun arbeidsongeschiktheidspercentage, en niet ook op basis van een theoretische schatting
- Bepaling loonwaarde door werkgever beslist dan wel of niet WIA-recht!
  - 64% loonwaarde → 36% arbeidsongeschiktheid → WGA-loonaanvulling
  - 66% loonwaarde → 34 % arbeidsongeschiktheid → geen WIA

# Middellange termijn WIA-wijziging

## Hardheid: onvoldoende activering binnen de WGA

- twee derde WGA'ers zijn WGA 80-100%
- Verkenning loopt of loonkostensubsidie mogelijk is voor deze groep WGA 80-100%
- Loonkostensubsidie is nu alleen gekoppeld aan de doelgroep banenafpraak (Doelgroepregister) vanuit de Participatiewet
- Ook verkenning loonkostensubsidie binnen de Wajong
  - De helft van de Wajong-groep heeft arbeidsmogelijkheden → veelal met inzet loondispensatie





# Plannen doorgeschoven naar lange termijn

**IVA blijft, nog geen wijziging in de duurzaamheidstoets!**

Middellange termijn plan gaat **niet** door:

- Laten vervallen van het duurzaamheidscriterium en afschaffen van de IVA
- Na 5 jaar volledige arbeidsongeschiktheid (WGA 80-100) duurzaamheid aannemen (aanpassen duurzaamheidscriterium)
  - Advies gevraagd bij Octas (Onafhankelijke Commissie Toekomst Arbeidsongeschiktheidsstelsel)

# Langetermijnoplossingen: aanbevelingen

## Octas

- Advies over aanbevelingen alle WIA-hardheden
  - Oplossen mismatch sociaal-medische beoordelingen
  - Het niet voldoen aan verdrag ILO-121 → onvoldoende bescherming bij risque professional → met name lage vervolguitering en hoge ondergrens 35%
  - Betaalbaar stelsel met preventie, activering en inkomensbescherming
- Aanbevelingen in januari 2024 met een uitwerking van toekomstscenario's

# Wijziging loonkostenvoordelen (2026)

## Verbetering LKV bij herplaatsen werknemer

- Bij overname van werkgever gaat resterende duur LKV mee over naar verkrijger
- Straks in alle gevallen doelgroepverklaring aanvragen bij UWV
  - Momenteel ook nog bij gemeente als er sprake is van een bijstandsgerechtigde (PW).
- Voorwaarden LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer worden verbeterd ook als herplaatsing in passende arbeid al lukt binnen de eerste 104 weken ziekte!
- Wijziging LKV Banenafpraak: onbeperkt qua duur en voor iedereen van de doelgroep Banenafpraak zonder dat er doelgroepverklaring voor nodig is.

# LKV oudere werknemer wordt minder aantrekkelijk

- LKV oudere werknemer wordt verlaagd
  - van € 3,05 per verloond uur met een maximum van € 6.000 per jaar
  - naar € 2,16 per verloond uur met een maximum van € 4.250 per jaar
- Bij evaluatie LKV bleek dat LKV oudere werknemer geen significant effect had op de baankans voor mensen uit de doelgroep. Wel significant effect op de baanduur vanwege 3 jaar LKV

# 2025: Afschaffing lage-inkomensvoordeel (LIV)

## LIV niet doelmatig – werknemers blijven juist in lage lonen hangen

- Sinds 1 januari 2017
- Doel: door lagere loonkosten de werkkans vergroten voor werknemers aan de onderkant van de arbeidsmarkt
- Uit onderzoek van SEO (rapportage september 2022) bleek dat dit effect vrij gering was. De LIV is ondoelmatig.
- Het kabinet kiest er daarom ook voor om het LIV af te schaffen per 1 januari 2025.

# Verbetering Banenafsprak

## Banenafsprak niet gehaald → quotum opgeschort tot 2026

- Banenafsprak uit 2013: 125.000 extra banen in 2026
  - Eind 2021 waren er 73.000 extra banen gerealiseerd
- Ondersteuning om matching te verbeteren
- Wetsvoorstel vereenvoudigde banenafsprak ingediend bij Tweede Kamer (inclusiviteitsopslag of korting op Aof-premie)
- Invoering quotum afhankelijk van uitvoerbaarheid

