

# Het nut van het LKV

De Wet tegemoetkoming loondomein heeft per 2018 de LKV's, de loonkostenvoordelen, geïntroduceerd voor werkgevers. Het systeem van LKV's moest enkele nadelen die in het vorige systeem van premiekortingen bestonden, uit de wereld helpen. Tijdens de vormgeving van de nieuwe regeling is afgesproken dat de werking ervan na verloop van tijd geëvalueerd wordt. De LKV's moeten de baankansen van een aantal categorieën werknemers die afstand hebben tot de arbeidsmarkt vergroten. Daarmee is het potentieel een handig instrument in de gereedschapskist van casemanagers en arbeidsdeskundigen. We lazen het evaluatierapport om te bepalen of de LKV's die baankansen inderdaad vergroot. Daarnaast zijn er een aantal zaken in het huidige regeerakkoord die belangrijke wijzigingen in de LKV's zullen veroorzaken. We nemen het graag met u door en beoordelen wat de professionals met de bevindingen kunnen.

Medio september 2022 zond minister van Gennip van Sociale Zaken & Werkgelegenheid het rapport van de evaluatie van de loonkostenvoordelen naar de Tweede Kamer. De evaluatie is uitgevoerd door SEO economisch onderzoek die vanaf 2020 enquêtes heeft uitgezet bij werkgevers en met vertegenwoordigers van UWV en Belastingdienst om tafel is gaan zitten. Met zowel werkgevers die gebruik maken van LKV's als werkgevers die dat niet doen zijn door de onderzoekers gesprekken gevoerd. De hoofdvraag van het evaluatieonderzoek is in welke mate de loonkostenvoordelen doeltreffend en doelmatig zijn.

## LKV in plaats van premiekorting

Het idee om werkgevers financieel te stimuleren om werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen is allesbehalve nieuw. In 1998 werd met de komst van de Wet Re-integratie Arbeidsgehandicapten (REA) een (her)plaatsingsbudget geïntroduceerd, van maximaal 24.000 gulden. Naast deze budgetten kon een werkgever ook een korting krijgen op de premies werknemersverzekeringen, als minimaal drie procent van de premieplichtige loonsom betrekking had op de arbeidsgehandicapte werknemer. Per 2002 zijn deze regelingen vervallen en werd er de premiekorting arbeidsgehandicapten geïntroduceerd. Bij het in dienst nemen van een arbeidsgehandicapte werknemer kreeg de werkgever recht op een premiekorting van 2.042 euro gedurende maximaal drie jaar. Bij het in dienst houden van een arbeidsgehandicapte werknemer bleef deze korting beperkt tot één jaar. Omdat de arbeidsdeelname van mensen met een arbeidsbeperking achterbleef bij gewone werknemers, is het premiekortingsbedrag per 2013 verhoogd naar 7.000 euro voor het in dienst nemen van een werknemer met een arbeidsbeperking die ten minste het minimumloon verdient. De werkgever kwam daarnaast in aanmerking voor een premiekorting van 3.500 euro per jaar voor het in dienst nemen van een jong-

gehandicapte werknemer die met loondispensatie ging werken. Naast de premiekorting voor het in dienst nemen van arbeidsgehandicapten was er de korting voor het in dienst nemen van oudere uitkeringsgerechtigde werknemers. Deze regeling gaf recht op een premiekorting van 7.000 euro per jaar als de werknemer op het moment van indienst-treding minimaal de 56-jarige leeftijd had bereikt.

De regeling van premiekortingen functioneerde niet naar behoren. Werkgevers moesten zelf bepalen of zij recht hadden op korting en bovendien zelf berekenen hoe hoog die korting dan moest zijn. Vervolgens moesten zij de korting dan toepassen in de loon-aangifte. Het was niet verwonderlijk dat er dienstverleners op de markt kwamen die zich enkel en alleen richten op het binnenhalen van premiekortingen voor werkgevers. Deze systematiek is daarnaast fraudegevoelig, omdat de Belastingdienst geen eenvoudige (geautomatiseerde) mogelijkheden heeft om de toegepaste korting op juistheid te controleren. Een ander probleem met de premiekorting was dat de maximumbedragen weliswaar voor iedere werkgever gelijk waren, maar dat kleinere werkgevers niet altijd van de volledige korting konden profiteren. Deze zogenoemde verzilveringsproblema-tiek ontstond wanneer de loonsom van een bedrijf kleiner was dan ongeveer 70.000 euro. De af te dragen premies werknemersverzekeringen zijn in dat geval lager dan de premiekorting. De nieuwe regeling moet dus drie problemen oplossen: complexiteit, fraudegevoeligheid en (verminderd gebruik door) verzilveringsproblematiek.

## De Loonkostenvoordelen in het kort

De loonkostenvoordelen hebben geen directe relatie meer met de premieafdracht van werkgevers en bestaan uit een betaling aan de werkgever. Het te betalen bedrag wordt berekend aan de hand van het aantal uur dat een werkgever een werknemer uit een LKV-doelgroep aan loon betaalt.

### Overzicht loonkostenvoordelen

LKV	Bedrag per uur	Maximaal voordeel	Maximumduur
Arbeidsgehandicapte werknemer	€ 3,05	€ 6.000	3 jaar
Herplaatsen arbeidsgehandicapte	€ 3,05	€ 6.000	1 jaar
Oudere werknemer	€ 3,05	€ 6.000	3 jaar
Banenafpraak	€ 1,01	€ 2.000	3 jaar

## Voorbeelden LKV

Een werkgever neemt een werknemer in dienst die een WIA-uitkering ontvangt. De werknemer gaat € 15,00 per uur verdienen en werkt 20 uur per week. De werkgever heeft recht op het Loonkostenvoordeel Arbeidsgehandicapte werknemer van € 3,05 per gewerkt uur. De werkgever heeft recht op een loonkostenvoordeel van:  $20 * € 3,05 =$

€ 61,00 per week en:  $€ 61,00 * 52 = € 3.172,00$  per jaar. De maximale korting in drie jaren bedraagt:  $3 * € 3.172 = € 9.516,00$

Een werkgever houdt zijn werknemer die in de WIA is beland vanwege fysieke beperkingen in dienst. De werknemer wordt herplaatst in een administratieve functie voor hetzelfde aantal uren namelijk 38 uur per week. De werkgever heeft recht op een jaar loonkostensubsidie van € 3,05 per uur. De totale subsidie bedraagt:  $€ 3,05 * 38 \text{ uur} * 52 \text{ weken} = € 6.026,80$

De evaluatie naar de loonkostenvoordelen gaat vanzelfsprekend over alle doelgroepen. Omdat voor casemanagers de loonkostenvoordelen van (herplaatsten) arbeidsgehandicapten doorgaans het vaakst aan de orde zal zijn, besteden we daar in dit artikel het meeste aandacht aan.

## LKV oudere werklozen

De tegemoetkoming voor oudere werknemers wordt verleend aan werkgevers die een werknemer in dienst nemen die op het moment van indiensttreding 56 jaar of ouder is. Er is recht op korting als deze werknemer in de maand voorafgaand aan de maand waarin hij of zij in dienst treedt, recht had op een uitkering op grond van een werknemersverzekering (incl. WAZ), de Participatiewet, vanuit de IOZ of IOAW, of recht had op arbeidsondersteuning op grond van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajong).

Er bestaat geen recht op het loonkostenvoordeel als er in de zes maanden voorafgaand aan de dienstbetrekking tussen werknemer en werkgever al een dienstbetrekking tussen hen bestond (antidraaideurregeling).

De evaluatie laat zien dat het LKV oudere werknemers eraan bijdraagt dat oudere werknemers, die bewust worden aangenomen met LKV, langer in dienst blijven. Opvallend is dat de (loon)kosten van oudere werknemers door werkgevers slechts beperkt worden gezien als belemmerende reden om hen aan te nemen. Werkgevers zien dit eerder als een 'leuke bijkomstigheid' dan dat het hun aannamebeslissing beïnvloedt. Werkgevers geven aan dat de geschiktheid van een kandidaat het belangrijkste is. Omdat veel oudere werklozen vooral via uitzendbureaus weer aan de slag gaan, is die sector de grootste 'afnemer' van zowel de no-riskpolis als het loonkostenvoordeel voor oudere werknemers. Ongeveer 69 procent van de werkgevers kent het loonkostenvoordeel, waarbij middelgrote en grote werkgevers beter bekend zijn met het instrument.

## LKV in dienst nemen arbeidsgehandicapten

Ook naar werknemers met een langdurige ziekte zijn arbeidsmarktonderzoeken gericht waaruit de SEO-onderzoekers hebben kunnen putten. Werkgevers denken dat



arbeidsgehandicapte werknemers minder productief zijn, een hoog ziekteverzuim hebben, dat ze meer tijd en aandacht nodig hebben van de leiding en niet worden geaccepteerd door het andere personeel. De evaluatie laat zien dat de baankans voor de groep arbeidsgehandicapten de laatste jaren geleidelijk is afgenomen. De onderzoekers vermoeden dat dit komt door de overgang van WAO naar WIA waardoor het aandeel WIA-gerechtigden in de doelgroep een steeds groter aandeel beslaat. In de WAO was er recht op uitkering vanaf 15% arbeidsongeschiktheid en de WAO kent daarmee een gemiddeld lager arbeidsongeschiktheidspercentage.

SEO constateert dat er zich geen trendbreuken lijken voor te doen na introductie van de loonkostenvoordelen, begin 2018. Op basis van de beschrijvende statistieken lijkt de introductie van het LKV ten opzichte van de premiekortingen dus geen effect te hebben gehad op de baankans van arbeidsgehandicapten. Wel laat het onderzoek zien dat, net als bij de doelgroep ouderen, de arbeidsgehandicapten waarvoor LKV wordt ontvangen, een hogere kans op werkbehoud hebben. Ten opzichte van arbeidsgehandicapten waarvoor geen LKV wordt ontvangen is in het eerste jaar rond de 28 procent hogere kans op werkbehoud en die kans is na ruim twee jaar nog steeds rond de 15 procent.

Uit de evaluatie blijken verder een aantal bijzondere zaken over het LKV-arbeidsgehandicapten. Het belangrijkste doel van de LKV's is om de baankansen te vergroten, maar ongeveer één op de drie werkgevers komt pas na de beslissing om iemand uit de doelgroep LKV arbeidsgehandicapten aan te nemen erachter dat er recht is op LKV. Veel werkgevers vinden de loonkosten van de arbeidsgehandicapte werknemer geen belemmering bij het in dienst nemen. Als een arbeidsgehandicapte niet wordt aangenomen dan wordt als reden wel genoemd dat er niet genoeg tijd of personeel is om deze mensen te begeleiden. Ook zou het beschikbare werk zich niet lenen voor werknemers uit deze doelgroep.

Er zijn werkgevers die een arbeidsgehandicapte in dienst hebben maar daar volgens UWV geen LKV voor ontvangen. Als er een geschikte vacature zou zijn, dan zou een werkgever uit deze groep eerder iemand uit de doelgroep arbeidsgehandicapten aannemen dan de andere groep werkgevers. Dit aandeel daalt nadat de financiële compensatie van het loonkostenvoordeel is toegelicht. De reden hiervoor is verder niet bekend, maar het laat op zijn minst zien dat werkgevers de hoogte van de compensatie wat magertjes vinden. Ongeveer één op de drie werkgevers die geen LKV ontvangen zeggen daarentegen dat een LKV regeling het aannemen van iemand uit de doelgroep aantrekkelijk zou maken.

## LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer

Een werkgever die een werknemer met een wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering herplaatst, heeft recht op een jaar loonkostenvoordeel van maximaal 6.000 euro. Dat lijkt het meest eenvoudige LKV (immers de van toepassing zijnde gegevens zijn bekend



vanuit een tweejarig ziekteproces) en zou naar verwachting dus ook regelmatig voorkomen maar niets is minder waar. Het gebruik van de LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer voor alle bedrijven samen is zo goed als nihil. Bij de wat grotere bedrijven en vooral in de publieke sector wordt dit LKV wel vaker gebruikt, maar in totaliteit is het te verwaarlozen.

Maatschappelijk verantwoord ondernemen en het type werk zijn de belangrijkste redenen om iemand in dienst te houden die gedeeltelijk arbeidsbeperkt is geworden. Een ruime meerderheid van de werkgevers die wel LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemers ontvangt, geeft dat aan. Het loonkostenvoordeel zelf wordt slechts door een kleine groep van deze werkgevers als een belangrijke reden gezien. Slechts een kwart van de werkgevers geeft aan dat het LKV herplaatsing arbeidsgehandicapte werknemer een rol heeft gespeeld bij de beslissing over het in dienst houden. Dat betekent dat dit slechts om maximaal enkele honderden personen gaat waarbij het LKV voor deze doelgroep een rol speelt in hun arbeidsmarktpositie.

## LKV doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden

De resultaten van de evaluatie van het LKV banenafpraak en scholingsbelemmerden zijn wat lastig te duiden, omdat een goede vergelijkingsgroep ontbreekt. De SEO-onderzoekers stellen dat het aantal personen dat valt onder de banenafpraak en werkt in loondienst vanaf 2014 flink toe is genomen (van 44.000 in 2014 tot 86.000 in 2019). De werkgelegenheid voor de doelgroep is toegenomen en ook het aantal personen in de doelgroep banenafpraak is vanaf 2017 sterk toegenomen. Het LKV is daarbij geen succesfactor. Volgens de analyse van SEO zou er met een systeem van premiekorting mogelijk zelfs meer succes behaald zijn. Het is niet duidelijk wat hier de oorzaak van is. Wel blijkt dat de personen uit de doelgroep banenafpraak die worden aangenomen en waarvoor LKV wordt ontvangen, gemiddeld langer in dienst blijven bij deze werkgever dan degenen waarvoor geen LKV wordt ontvangen.

Onder werkgevers lijkt dit LKV desondanks geen populair instrument. Maar liefst 51 procent van de werkgevers die geen LKV banenafpraak en scholingsbelemmerden ontvangt en hier volgens het UWV wel recht op heeft, is wel bekend met het LKV banenafpraak. De werkgevers die wel een loonkostenvoordeel ontvangen voor één van de doelgroepen maar dat niet doen voor de doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden, nemen niet iemand uit de doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden aan omdat het type werk in hun organisatie daarvoor niet geschikt is en zij niet genoeg tijd of personeel hebben om deze mensen te begeleiden.

## Algemeen

Het onderzoek van SEO laat zien dat het LKV in zijn algemeenheid slecht wordt benut. Voor meer dan de helft van de nieuw gestarte banen waarvoor LKV aangevraagd kan



worden, wordt dit niet gedaan. Bij ongeveer een derde van die gevallen kan het zijn dat het om de lengte van het dienstverband gaat. Het zijn korte dienstverbanden waar dus ook een kleine LKV-vergoeding mee gemoeid is.

Vreemd genoeg is bij de banen waarvoor geen LKV is aangevraagd vaker sprake van een contract voor onbepaalde tijd dan bij de banen waarvoor wel LKV is ontvangen. Dit zou erop kunnen duiden dat voor de relatief 'goede' gevallen minder vaak LKV is aangevraagd. Mogelijk zijn de werkgevers niet op de hoogte van het recht op LKV. Aan de andere kant lijkt het niet-gebruik over het algemeen verband te houden met het aantal uren waarop het dienstverband betrekking heeft. Het is waarschijnlijker dat er LKV is aangevraagd als het gaat om een dienstverband voor meer uren. Ook zien de onderzoekers dat bij banen waar weinig uren wordt gewerkt en dus ook een lager LKV van toepassing is, er minder vaak een LKV wordt gebruikt.

Als een werkgever een werknemer uit een van de doelgroepen aanneemt dan speelt het LKV soms wel mee maar heeft geen doorslaggevende rol. Voor de meeste werkgevers is het veel meer van belang of de kandidaat geschikt is voor de functie en er een goede klik met hem of haar is. Volkomen logisch natuurlijk. Na afloop van het loonkostenvoordeel willen werkgevers in meerderheid de werknemers waarvoor LKV ouderen of LKV arbeidsgehandicapten wordt ontvangen in dienst houden. Dit geldt in mindere mate voor de werknemers waarvoor LKV banenafpraak en scholingsbelemmerden wordt ontvangen. Aan werkgevers is ook gevraagd waarom ze de werknemers niet in dienst zouden willen houden. Bij het LKV ouderen en het LKV doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden worden hierbij vooral het verzuimrisico genoemd. Bij het LKV arbeidsgehandicapten wordt vooral het arbeidsongeschiktheidsrisico genoemd. Daarnaast wordt bij het LKV doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden het werktempo als negatieve factor genoemd. Mogelijk dat het LKV samen met andere subsidie-regelingen zoals de no-riskpolis van de Ziektewet wel een aanzienlijke rol kan spelen in de baankansen van een werknemer uit de LKV-doelgroep. Deze koppeling is echter niet onderzocht voor deze evaluatie.

## Bekendheid

Om gebruik te maken van een LKV moeten werkgevers ten eerste bekend zijn met de regeling en ten tweede weten of de zojuist aangenomen werknemer onder de regeling valt. Uit de evaluatie blijkt dat werkgevers die geen LKV ontvangen maar mogelijk wel recht hebben op LKV voor één of meer werknemers, vaker bekend zijn met het LKV dan de andere groep werkgevers. Zij weten dus wel af van het voordeel maar maken er, ondanks dat er mogelijk recht op is, geen gebruik van. Het LKV ouderen is de bekendste regeling, het LKV herplaatsing arbeidsgehandicapte en het LKV Banenafpraak zijn duidelijk minder bekend. De moeite die gemeentes doen om te sturen op banen voor werknemers uit hun eigen doelgroep hebben op het punt van LKV-bekendheid blijkbaar weinig effect.



Ongeveer één op de drie werkgevers komt pas na de beslissing om iemand uit de doelgroep LKV arbeidsgehandicapten aan te nemen erachter dat er recht is op LKV. Het zou kunnen zijn dat dit samenvalt met het moment waarop wordt nagegaan of een werknemer onder de doelgroep van de no-riskpolis valt.

Opvallende zaken blijken verder uit UWV-cijfers:

- meer dan twee op de drie werkgevers die volgens het UWV recht op het LKV ouderen hebben, geven aan dat er volgens hen niemand in dienst was of is gekomen van 56 jaar of ouder afkomstig uit een uitkeringssituatie.
- 73 procent van de werkgevers die volgens het UWV recht heeft op LKV arbeidsgehandicapten, geeft aan dat er volgens hen geen arbeidsgehandicapte in dienst was of is gekomen.

We kunnen concluderen dat er sprake is van een informatieachterstand bij werkgevers, zowel op het gebied van de LKV zelf als de werknemers die eronder vallen. Juist hiervoor is ruim drie jaar geleden het financieel CV geïntroduceerd. Het financieel CV maakt werkgevers duidelijk welke, en hoeveel, ondersteuning zij krijgen als ze iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst nemen. Werkgevers en werknemers kunnen terecht op [deze website](#) van de overheid voor het financieel CV. Op de site moeten een aantal kenmerken van de werknemer worden ingevuld, zoals inkomen, geboortedatum en of er een uitkering van toepassing is. Het financieel CV dat de website vervolgens genereert is in de eerste plaats ingestoken op de directe loonkostenvoordelen, maar bij de uitkomst worden ook de mogelijke proefplaatsing / jobcoach en de no-riskpolis van de Ziektewet betrokken.

## Uitvoering

Met de komst van de LKV's zou het voor werkgevers makkelijker moeten worden om van de subsidie gebruik te maken. Ten opzichte van de premiekortingen, geven verschillende werkgevers die met beide systemen te maken hadden aan dat de administratieve lasten niet zijn afgenomen. Enerzijds is het gemakkelijker geworden doordat nu een vinkje in de loonaangifte volstaat. Dat moet een werkgever dan natuurlijk wel weten voor welke werknemers die van toepassing is. Daarbij moeten zij wel een geldige doelgroepverklaring kunnen overleggen. Bij het aanvragen daarvan is de termijn vaak een struikelblok; werkgevers komen er vaak pas later achter dat een werknemer onder een LKV-doelgroep valt. Verder wordt het aanvraagproces door met name kleinere werkgevers als complex ervaren. Tevens is er sprake van de (on)wil van werknemers, die eventueel een werkgever kunnen machtigen om de gegevens op te vragen (zie ook hieronder).

De administratieve lasten voor de werkgever kunnen worden verlaagd als dit aanvraagproces gedigitaliseerd wordt. De Belastingdienst wil volgens SEO graag aan deze vraag voldoen, maar stelt dat wettelijk geregeld is dat dit schriftelijk moet. We zijn benieuwd waar dit dan in de Wet vermeld staat. Verder is het onhandig dat werknemers toestem-



ming moeten geven voor de aanvraag of dit zelf moeten doen. Het aanvragen van een doelgroepverklaring roept daarnaast irritatie op bij sommige werknemers die niet snappen waarom zij deze zouden moeten aanvragen, niet met de doelgroepverklaring geconfronteerd willen worden en weigeren de machtiging in te vullen.

Wat wel makkelijker is geworden is dat het UWV zorgdraagt voor de berekening van het LKV. De berekening vindt door UWV plaats. De controles die gedaan moeten worden op de voorlopige berekening worden nog wel als administratief belastend gezien. In de praktijk maken werkgevers vaak fouten in de loonaangifte, omdat ze het vinkje op de verkeerde plek zetten. Vervolgens komt een werkgever er dan meestal te laat achter waarmee het loonkostenvoordeel wordt misgelopen.

Meer dan de helft van de werkgevers heeft de aanvraag met behulp van iemand buiten de organisatie gedaan. Dit gaat vaak om de accountant, de boekhouder of een extern bureau dat zich bezighoudt met subsidieaanvragen.

### LKV-proces in de praktijk

Beschikt de werknemer over een doelgroepverklaring LKV, dan geeft hij een kopie ervan aan de werkgever (dit geldt niet als de werkgever namens de werknemer aanvraagt middels een machtiging). Vervolgens zet de werkgever de indicatie 'LKV' op 'ja' bij iedere aangifte loonheffingen.

Het recht op en de hoogte van de tegemoetkomingen worden vastgesteld in het kalenderjaar (t+1) volgend op het jaar (t) waarover de tegemoetkomingen worden berekend. Vóór 15 maart van het jaar t+1 ontvangt de werkgever van UWV een voorlopig overzicht van de tegemoetkomingen waarop hij recht heeft. De berekening is gebaseerd op de aangifte loonheffingen en de correctieberichten over het jaar t die tot en met 31 januari van het jaar t+1 zijn ingediend.

Is de voorlopige berekening niet juist, dan kan de werkgever tot en met 1 mei van het jaar t+1 correctieberichten aangifte loonheffingen indienen. 1 mei is de peildatum voor de definitieve vaststelling. UWV stelt vast of de werkgever recht heeft op tegemoetkomingen en berekent de hoogte hiervan. De Belastingdienst krijgt deze gegevens van UWV en maakt hiervoor een beschikking op. Deze beschikking wordt vóór 1 augustus naar de werkgever verstuurd. De Belastingdienst betaalt vervolgens binnen 6 weken uit.

*Bron: Kennisdocument Wtl versie 9.0 juli 2022*





## LKV bij overgang van onderneming

Een loonkostenvoordeel wordt toegekend aan een werkgever. De vraag is wat er met het voordeel gebeurt als een onderneming wordt overgenomen. Bij de premiekortingen was dit eenvoudig; de korting ging voor de resterende duur over naar de verkrijger van de onderneming. Bij de loonkostenvoordelen is het helaas minder simpel. De Belastingdienst legt de regeling zo uit dat het loonkostenvoordeel niet meer van toepassing is zodra er sprake is van overgang van onderneming. Daarvan is sprake bij een fusie of splitsing, maar bijvoorbeeld ook bij het inbrengen van een eenmanszaak of vennootschap onder firma in een bv. Het merkwaardige is dat in de Memorie van toelichting van de Wet tegemoetkomingen loondomein niet over dit punt wordt gesproken. Een rechter vond dit onlangs ook merkwaardig en besliste dan ook anders dan de uitgangspunten in het Handboek loonheffingen. In deze zaak\* kwam de rechter tot de volgende conclusie. Alle rechten en plichten vanuit een arbeidsovereenkomst gaan bij overgang van onderneming over op de verkrijger. Het dienstverband blijft in stand en daarmee dus ook de datum van indiensttreding (voorwaarde a). Daarnaast wordt de doelgroepverklaring aan de werknemer verstrekt en is niet beperkt in werkgever (voorwaarde c). Dat betekent dat bij overgang van onderneming de nieuwe werkgever gewoon aan de voorwaarden voldoet voor loonkostenvoordeel.

Deze beslissing is genomen in hoger beroep en de Belastingdienst is in cassatie gegaan. Op definitieve duidelijkheid is het nog wachten, maar de regering speelt met een voorgenomen wijziging al wel op de mogelijke uitspraak in (zie volgende paragraaf).

## Toekomst van de LKV

In de laatste Miljoenennota staan een aantal wijzigingen aangekondigd voor de regeling van Loonkostenvoordelen. De wijzigingen worden als verbeteringen aangekondigd en zijn dat in beginsel ook.

Allereerst wordt er een einde gemaakt aan de onduidelijkheid van LKV bij bedrijfsovernames. De Belastingdienst hanteert tot nu toe het uitgangspunt dat een LKV eindigt bij bedrijfsovername en dus niet (voor de resterende periode) door de nieuwe werkgever mag worden gebruikt. Dit jaar deed een rechter echter de uitspraak dat die werkwijze niet strookt met de regelgeving. Minister Van Gennip gaat in de Wet verduidelijken dat een nieuwe werkgever bij bedrijfsovername loonkostenvoordeel kan ontvangen waarvan de looptijd nog niet is verstreken.

Voor het LKV banenafpraak staan ook mooie wijzigingen gepland. Allereerst wordt dit LKV structureel beschikbaar in plaats van maximaal drie jaar na in dienst treden. Daarnaast kunnen werkgevers het LKV banenafpraak toepassen voor alle werknemers die ze in dienst hebben en niet alleen voor de werknemers die onlangs in dienst zijn getreden.

\* ECLI:NL:GHARL:2022:4251

Ook wordt de doelgroepverklaring afgeschaft. Omdat hiervoor wetswijzigingen nodig zijn zal het tot 2025 duren voordat werkgevers hier profijt van hebben. De reden van deze wijzigingen is dat de doelgroep van de banenafpraak volgens de politiek meer aandacht nodig heeft in de inclusieve arbeidsmarkt. Tot nu toe blijken werkgevers werknemers uit de doelgroep Banenafpraak wel in te zetten op basis van tijdelijke contracten, maar zolang het LKV van kracht is. Vervolgens wordt de werknemer ingehuurd voor een nieuwe werknemer uit de doelgroep van de Banenafpraak. Als het LKV gedurende de volledige looptijd van het dienstverband van kracht is, maakt dit de kans op een vast dienstverband natuurlijk groter. Daarnaast sluit de subsidieduur dan goed aan op de no-riskpolis ZW die voor deze doelgroep ook geldt zolang de werknemer in dienst is.

In de miljoenennota wordt verder aangegeven dat de voorwaarden van het LKV Herplaatsen Arbeidsgehandicapten worden gewijzigd, waardoor werkgevers vaker aanspraak kunnen gaan maken op dit loonkostenvoordeel. Hoe die voorwaardenwijziging er exact uit gaat zien is op dit moment nog niet duidelijk.

Na het zoet volgt het zuur. Vanaf 2025 (uitbetaling in 2026) zullen de hoogtes van de tegemoetkoming van het LKV Ouderen, LKV Arbeidsgehandicapten en LKV Herplaatsen Arbeidsgehandicapten worden verlaagd.

## Is het LKV wel nodig?

De LKV's moeten de baankansen van een aantal categorieën werknemers die afstand hebben tot de arbeidsmarkt vergroten. De nieuwe regeling moet daarnaast drie problemen oplossen: complexiteit, fraudegevoeligheid en (verminderd gebruik door) verzilveringsproblematiek.

Laten we met het laatste beginnen. LKV's hebben ervoor gezorgd dat ook kleine bedrijven de (volledige) gunstige financiële voordelen van het aannemen van een werknemer uit de doelgroep ontvangen. Deze bedrijven hebben daarmee wellicht een (grotere) financiële prikkel gekregen om arbeidsgehandicapten aan te nemen. In dat opzicht is de wijziging succesvol. Met de introductie van het LKV is het bedrag per werknemer echter verlaagd van maximaal € 7.000 per jaar naar € 6.000 per jaar (voor het LKV ouderen, arbeidsgehandicapten en herplaatsen arbeidsgehandicapten). De complexiteit is niet zozeer afgenomen maar gewijzigd. Met name de kleinere werkgevers hebben moeite met de aanvraagprocedure. In 2020 was het totale bedrag dat aan LKV's is uitgekeerd ongeveer € 129 miljoen. Dat is minder dan de helft van het bedrag dat in het laatste jaar met premiekortingen werd toegekend. Het is op basis daarvan lastig vol te houden dat verzilveringsproblematiek en het probleem van complexiteit zijn opgelost.

Doordat het UWV het LKV berekent en er (meestal) alleen op basis van een doelgroepverklaring een LKV wordt toegekend, zal de fraudegevoeligheid zeker zijn afgenomen. Wat dat betreft dus weer een voldoende voor de wijziging.



Het belangrijkste van een subsidie als de LKV is natuurlijk om de baankansen van werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt te vergroten. Onderaan de streep kan eigenlijk alleen geconcludeerd worden dat het LKV in de huidige vorm ervoor kan zorgen dat een aangegaan dienstverband langer voortduurt. Dat is op zich prachtig, maar eigenlijk een wel wat magere opbrengst. Natuurlijk zou de regeling meer bekendheid kunnen krijgen. Werkgevers geven echter aan dat de LKV soms een plezierige bijkomstigheid is en nemen soms niet eens de moeite om het LKV aan te vragen. Meer bekendheid van de regeling zal dus slechts beperkt effect kunnen sorteren en de aankondiging dat de hoogte van de LKV's zal dalen voor een groot deel van de doelgroep, zal zeker geen stimulerend effect hebben. Kortom; zijn de LKV's eigenlijk wel nodig?

## Andere insteek professionals

De evaluatie laat volgens minister Van Gennip van Sociale Zaken & Werkgelegenheid een gemengd beeld zien van de werking van de loonkostenvoordelen. Zij vindt het niet mogelijk om harde conclusies te trekken en stelt alleen vast dat de loonkostenvoordelen wel belangrijk zijn voor het in dienst houden van mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Van Gennip wil dat er meer gebruik gemaakt gaat worden van de LKV's en wil daartoe eerst een verdiepend onderzoek uitvoeren. Daarnaast wil zij met de uitvoerders en sociale partners om tafel om verbeterpunten te vinden voor de uitvoering van loonkostenvoordelen. Op dat laatste punt kunnen de professionals op het gebied van werk en inkomen nuttig werk verzetten.

Wat opvalt in de uitkomsten van de evaluatie is dat werkgevers opmerkelijk vaak geen LKV aanvragen als ze er recht op hebben. Als er wel een LKV-aanvraag wordt gedaan, dan wordt deze in de helft van de gevallen uitbesteed. Deze conclusies duiden erop dat werkgevers niet zozeer niet op een LKV zitten te wachten als wel om het 'gedoe' eromheen. De werkgever laat zich bij de LKV-aanvraag bijstaan door de boekhouder, accountant of extern bureau. Op zich is dat logisch omdat de LKV-afwikkeling zich volledig in de loonheffingsfeer beweegt. Een boekhouder of accountant zal doorgaans echter niet het initiatief nemen om te onderzoeken of een LKV aan de orde is. Het is logischer om de regie bij het proces van LKV's neer te leggen bij de professional die zich bezighoudt met de problematiek van werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dit kan eenvoudig bij re-integratietrajecten door eventuele nieuwe werkgevers in het tweede spoor te overtuigen van de financiële voordelen van het loonkostenvoordeel, naast regelingen als de no-riskpolis van de Ziektewet. Er is echter een ander HR-gebied waarin de LKV een rol zou moeten hebben, te weten het aannamebeleid van de werkgever. Uit de evaluatie blijkt dat het bij het in dienst nemen van een werknemer allereerst gaat om de geschiktheid van de potentiële nieuwe werknemer. Natuurlijk is dat terecht, maar dit hoeft niet te betekenen dat het LKV dan niet ter sprake komt of vanwege een eerste tijdelijk dienstverband als 'te veel gedoe' wordt gezien. De casemanager, arbeidsdeskundige of HR-professional zou op dit vlak uitstekend ingeschakeld kunnen worden om de 'extra' mogelijkheden van de nieuwe werknemer te benutten. Het in kaart brengen



van subsidies en in gang zetten van het proces van loonkostenvoordeel sluit goed aan op de kennis van deze professional. Van een werkgever valt immers niet te verwachten dat hij op de hoogte is van (de bereikbaarheid van) het doelgroepenregister of bijvoorbeeld van het feit dat een werknemer vanwege een buitenlandse uitkering ook onder de LKV-doelgroep kan vallen. Dat het financieel CV daarbij een nuttig instrument is voor de professional behoeft geen verder betoog. Daarnaast biedt deze werkwijze meteen een goede informatiebasis mocht de werknemer in de toekomst arbeidsongeschikt raken als gevolg van ziekte. De meeste werknemers die onder de LKV-doelgroep vallen, kunnen immers ook aanspraak maken op de no-riskpolis van de Ziektewet. Een nieuwe actieve LKV-insteek gekoppeld aan de door het kabinet aangekondigde verbeteringen ondersteunt werkgevers en bevordert het in dienst nemen van werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dat is wat ons betreft de haalbare en gewenste uitkomst van de volgende evaluatie naar het loonkostenvoordeel.

### Rol van de casemanager/arbeidsdeskundige (kader)

Het loonkostenvoordeel is vooral een via de salarisadministratie geregelde financiële aangelegenheid. Casemanagers en/of arbeidsdeskundigen hebben hierbij echter ook een belangrijke rol, zeker gezien de koppeling met de no-riskpolis van de Ziektewet:

- Veel personen met LKV hebben ook recht op de no-riskpolis ZW; is deze regeling goed geadministreerd?
- Werknemers met WGA die in dienst blijven: wordt het recht op LKV en no-riskpolis ZW wel onderkend?
- Werknemers met een verzuimverleden/ZW/WIA; leg aan HR uit hoe de no-riskpolis ZW werkt, ook met terugwerkende kracht.
- Is er recht op een uitkering vanuit de no-riskpolis ZW? Vergeet niet om dit recht te consumeren. Maak er gebruik van, ook bij korte periodes of lage lonen.
- Ben je te laat met melden bij UWV? Overweeg of de administratieve boete opweegt tegen het financiële belang van het recht op een uitkering vanuit de no-riskpolis ZW.
- Informeer werknemers die langdurig ziek zijn op de mogelijkheden die het LKV en de no-riskpolis ZW gaan bieden bij zijn re-integratie.
- Stem met HR over de re-integratie-instrumenten beleid af bij het in dienst nemen. Regel wanneer en hoe de gegevens worden uitgevraagd en vastgelegd.

Structureel goed omgaan met deze informatie maakt dat er geld voor de werkgever wordt bespaard en dat de werknemer niet tekort wordt gedaan.