

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

1988

Vragen van het lid **Stoffer** (SGP) aan de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *de uitvoering van de motie-Stoffer* (ingezonden 19 februari 2019).

Antwoord van Staatssecretaris **Van Ark** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 21 maart 2019).

Vraag 1

Bent u bekend met de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 5 februari 2019 over de uitvoering van de motie-Stoffer?¹

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Vindt u het wenselijk om werkgevers die ondersteund moeten worden om werknemers met een arbeidsbeperking in dienst te nemen af te rekenen op een wijziging van regels waarover zij niet publiek zijn voorgelicht?

Antwoord 2

Ik ben het eens met de heer Stoffer dat het van het grootste belang is dat mensen met een arbeidsbeperking aan het werk worden geholpen. Ik ben daarom blij met het nieuwe instrument loonkostenvoordeel (LKV) banenafpraak dat werkgevers een steuntje in de rug geeft. De maatregelen rondom het loonkostenvoordeel (LKV) banenafpraak zijn uitgebreid gecommuniceerd via o.a. Rijksoverheid.nl en via de reguliere communicatiekanalen van UWV (www.uwv.nl) en de Belastingdienst (belastingdienst.nl). Hiermee is er voor werkgevers voldoende voorlichting is geweest over de wijziging van regels.

Vraag 3

Kunt u aangeven waarom de coulanceregeling de uiterste datum van 1 oktober hanteert, terwijl scholen pas op 1 oktober voor het eerst kennis konden nemen van voorlichting over de gewijzigde regels?² Hoe verhoudt deze datum zich tot het feit dat op 29 november in de Tweede Kamer het

¹ Kamerstuk 34 352, nr. 146.

² <https://www.lecso.nl/nieuws/350922-loonkostenvoordeel--lkv--tijdens-betaalde-stage>.

verzoek is uitgesproken om werkgevers niet te duperen door een gebrek aan voorlichting van de overheid?

Antwoord 3

Het LKV is ingevoerd met ingang van 1 januari 2018. Om werkgevers te laten wennen aan de specifieke situatie rondom de stagiaires is, mede naar aanleiding van schriftelijke Kamervragen van de D66-fractie, met UWV een coulancregeling afgesproken tot 1 oktober 2018, zodat werkgevers 9 maanden konden wennen aan de nieuwe situatie. De coulancregeling gedooft het afwijken van de wet- en regelgeving en moet daarom per definitie tijdelijk zijn. De coulancregeling heeft 9 maanden gelopen; dat acht ik voldoende tijd voor werkgevers om te wennen aan de nieuwe situatie.

Vraag 4

Kunt u aangeven waarom het redelijk is dat werkgevers het loonkostenvoordeel mislopen doordat een doelgroepenverklaring ontbreekt, terwijl de betreffende werknemer wel in het doelgroepenregister vermeld staat?

Antwoord 4

Een van de voorwaarden voor het ontvangen van een loonkostenvoordeel is het hebben van een doelgroepverklaring als bewijs dat men voldoet aan de voorwaarden. Voor het LKV banenafpraak lijkt dit overbodig, aangezien deze mensen ook al geregistreerd staan in het landelijk doelgroepenregister (LDR). Daarom heb ik in mijn brief van 20 november 2018³ aangekondigd voornemens te zijn, onder voorbehoud van een uitvoeringstoets door UWV, de doelgroepverklaring voor deze groep af te schaffen. Dit betekent een vereenvoudiging en administratieve lastenverlichting voor zowel de werkgever als de werknemer.

Vraag 5

In hoeverre is het acceptabel dat jongeren die in 2018 door gebrekkige voorlichting niet tijdig een doelgroepenverklaring hebben aangevraagd hiervan jarenlange negatieve gevolgen moeten ondervinden?

Antwoord 5

Om te voorkomen dat werkgevers het loonkostenvoordeel mislopen is er voor de stagiaires, zoals gezegd, coulancregeling geweest met de aanvraagtermijn van 3 maanden om aan de regeling te kunnen wennen. Bovendien is er voor het nieuwe schooljaar 2018/2019 een voorlichtingscampagne gevoerd om scholen en stagebegeleiders te attenderen op de spelregels rondom stagiaires. Ik heb er daarom vertrouwen in dat scholen (met name stagebegeleiders) jongeren er voortaan op wijzen hun doelgroepverklaring tijdig aan te vragen zodat de stagewerkgever het loonkostenvoordeel kan toepassen. De doelgroepverklaring blijft dan ook geldig als er na afloop van de stage een arbeidsovereenkomst tot stand komt met de stagewerkgever. Als er na de stage bij een andere werkgever gewerkt wordt, kan de werknemer opnieuw een doelgroepverklaring aanvragen voor het werk bij die werkgever. Hiervoor geldt dan opnieuw de aanvraagtermijn van drie maanden na aanvang dienstbetrekking.

Tot slot; indien deze jongeren bij de stagewerkgever als gevolg van een te late aanvraag niet voldoen aan de voorwaarden van het LKV banenafpraak, dan voldoen zij mogelijk wel aan de voorwaarden van het lage-inkomensvoordeel (LIV) zodat hun werkgever aanspraak kan maken op een in hoogte vergelijkbare tegemoetkoming.

³ Kamerstuk 34 352, nr. 138