

Vergaderjaar 2020–2021

35 830 XV

Jaarverslag en slotwet Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid 2020

Nr. 11

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 2 juli 2021

Hierbij zend ik u de antwoorden op de vragen over het jaarverslag SZW 2020 (Kamerstuk 35 830 XV, nr. 1), gesteld door de leden van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid naar aanleiding van het onderzoek door de rapporteurs De Kort en Kat.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
W. Koolmees

Vragen n.a.v. onderzoek door de Rekenkamer:

Vraag 1

Welke acties onderneemt de Minister om het financieel beheer van de inkoop en van de Rijksschoonmaakorganisatie zodanig nog meer te verbeteren en wanneer zal het niet meer worden aangemerkt als onvolkomenheid?

Antwoord 1

De Algemene Rekenkamer heeft over 2020 geconstateerd dat de Minister erin geslaagd is om de tekortkomingen in het inkoopbeheer bij SZW succesvol op te lossen (Kamerstuk 35 830 XV, nr. 2). Uitzondering hierop is het financieel beheer op inkoop van de Rijksschoonmaakorganisatie (RSO).

Er zijn meerdere acties in gang gezet om het financieel beheer van de RSO te verbeteren en daarmee de huidige onvolkomenheid bij de RSO op te lossen. In 2020 zijn de administratieve processen van de RSO en de bijbehorende beheersmaatregelen vastgelegd en geïmplementeerd. Parallel is ingezet op een duurzame cultuurverandering, zodat het werken volgens de administratieve procedures een vanzelfsprekend onderdeel wordt van de bedrijfsvoering, conform de aanbeveling van de Algemene Rekenkamer. De overige aanbevelingen van de Algemene Rekenkamer voor 2021, op het gebied van het contractenregister en de verplichtingen-administratie, zijn tevens overgenomen en opgepakt. Specifieke expertise wordt hiervoor ingezet. De kwaliteit van het inkoop- en facturatieproces wordt intern periodiek gemonitord en waar nodig bijgestuurd.

Het is nu van belang dat de RSO een aaneengesloten periode aantoonbaar volgens de procedures werkt om de onvolkomenheid op te lossen. De RSO neemt de Algemene Rekenkamer en ADR hier tijdig in mee. Het is aan de Algemene Rekenkamer om een oordeel te geven over onvolkomenheden.

Vraag 2

Welke acties onderneemt de Minister om het financieel beheer van Caribisch Nederland zodanig nog meer te verbeteren en wanneer zal het niet meer worden aangemerkt als onvolkomenheid?

Antwoord 2

RCN-unit SZW staat als departementsonderdeel onder rechtstreekse ministeriële verantwoordelijkheid. Het verbeteren van het financieel beheer heeft continu de aandacht, maar is een proces van lange adem. Dit heeft in hoge mate te maken met de schaal en de beperkingen in de aansluiting op relevante gegevensbronnen in Caribisch Nederland. Met het lopende verbetertraject van de ICT-systemen van RCN-unit SZW worden belangrijke stappen gezet, maar dit proces is nog gaande. Als eerste zal de nieuwe loondervingsapplicatie (voor de uitvoering van de Wet ongevallenverzekering BES en de Wet ziekteverzekering BES) gereed zijn per 1 juli 2021. Daarna gaan we aan de slag met de applicaties voor de uitvoering van de kinderbijslag en de nieuwe Wet kinderopvang die in voorbereiding is. En als laatste met de applicatie voor onderstand en pensioenen. Daarmee is het verbetertraject een meerjarig traject, dat niet al in 2021 kan worden afgerond.

Er vinden vanuit mijn ministerie met regelmaat gesprekken plaats met de Algemene Rekenkamer. Uit die gesprekken valt op te maken dat de voortgang van het verbetertraject, met name op de ICT-ontwikkeling, een belangrijke graadmeter is voor de Algemene Rekenkamer.

Vraag 3

Kan de Minister toelichten waarom hij de aanbeveling van de Rekenkamer niet overneemt om meer inzicht te rijgen in het gebruik van aftrekbare lijfrentepremies door personen die met AOW en werknemerspensioen geen adequate oudedagsvoorziening opbouwen?

Antwoord 3

Ik vind het belangrijk dat alle werkenden in staat worden gesteld een adequate oudedagsvoorziening te treffen. De lijfrenteafrek is een van de instrumenten om pensioensparen te stimuleren. Het is dan ook goed dat de Algemene Rekenkamer dit instrument heeft onderzocht.

Het klopt dat de Algemene Rekenkamer in haar nawoord constateert dat ik de aanbeveling om de aftrekbare lijfrentepremies te evalueren niet overneem. Dat is alleen niet hoe ik het bedoeld heb. Ik vind dit namelijk een terechte aanbeveling. Ik ben dan ook voornemens een evaluatie uit te voeren. Het punt is alleen dat ik een evaluatie op dit moment niet opportuun vind.

De aftrekbare lijfrentepremies lopen nu namelijk mee in het geheel van de aanstaande pensioenhervorming. Onder andere wordt de premiegrens voor de aftrekbare lijfrentepremies opgehoogd en gelijkgesteld aan de grens in de tweede pijler. Ook andere fiscale regels voor de derde pijler worden meer in lijn gebracht met de regels voor de tweede pijler. De lijfrentefaciliteit is dus aan het veranderen. De beoogde inwerkingtredingsdatum van de wetgeving die dit regelt is uiterlijk 2023. Vandaar dat een evaluatie op dit moment niet beoogd is. Bekeken zal worden hoe de evaluatie van de aftrekbare lijfrentepremies na de hervorming van het pensioenstelsel, vormgegeven kan worden. In de evaluatie zullen de conclusies en aanbevelingen van de Algemene Rekenkamer worden meegenomen.

Dat betekent echter niet dat tot die tijd, de doelgroep van de lijfrentefaciliteit niet mijn aandacht heeft. In het pensioenakkoord heb ik namelijk maatregelen afgesproken om pensioensparen onder de doelgroep van de lijfrenteafrek te stimuleren. Dit zijn het aanvalsplan witte vlek en de verruiming van de premieafrek in de derde pijler. Ook ben ik bezig met experimenteerwetgeving waarmee ruimte wordt geboden aan experimenten met vrijwillige aansluiting van zelfstandigen in de tweede pijler.

Vragen Artikel 1 Arbeidsmarktbeleid:

Vraag 4

Wat is de achterliggende oorzaak van de niet gerealiseerde miljoenen euro's van begrotingsartikel 1 *Arbeidsmarkt*, anders dan dat de realisaties zijn achtergebleven bij de verwachtingen? Meer specifiek wordt hiermee bedoeld de uitgaven voor Loonkostenvoordelen (LKV), duurzame inzetbaarheid en leven lang ontwikkelen, en minimumjeugdloonvoordeel. Hoe verklaart de Minister dat sinds de invoering van het LKV op 1 januari 2018 de realisaties achterblijven bij de verwachtingen?

Vraag 5

Wanneer verwacht de Minister de uitgaven hiervoor te realiseren? Blijft het budget beschikbaar voor deze doelen en doelgroepen, wat gaat de Minister ondernemen om de doelen te halen, wat zijn de consequenties van deze ontwikkelingen?

Antwoord 4 en 5

De loonkostenvoordelen (LKV) zijn de opvolger van de premiekortingen. De realisaties van de loonkostenvoordelen blijven sinds de invoering in

2018 achter bij de raming die destijds is gemaakt. Dit heeft een aantal mogelijke oorzaken. Een mogelijke oorzaak is dat dit komt door het niet-gebruik van met name het LKV ouderen en LKV arbeidsgehandicapten dat rond de 40% (bron: UWV Beleidsinformatie 2019) ligt. Het niet-gebruik van de loonkostenvoordelen kan te maken hebben met de mogelijke onbekendheid met de nieuwe systematiek. In hoeverre werkgevers bekend zijn met de loonkostenvoordelen is onderdeel van de evaluatie van de loonkostenvoordelen. Deze evaluatie wordt momenteel uitgevoerd en zal voor het eind van dit jaar naar uw Kamer worden gezonden.

Een andere mogelijke oorzaak is de systematiek van de loonkostenvoordelen. In de uitvoering van deze systematiek wordt meer gebruik gemaakt van bij de overheid bestaande gegevens dan bij de premiekortingen. Hierdoor is meer controle *vooraf* mogelijk. De systematiek van de premiekortingen was moeilijker controleerbaar omdat deze gebaseerd was op zelfstandige verrekening door de werkgever met de verschuldigde loonheffingen, met controle *achteraf* door de Belastingdienst.

De financiering van de loonkostenvoordelen betreft een zogenoemde open-einde-regeling, wat inhoudt dat de uitgaven niet worden beperkt door de geraamde omvang van het budget, maar door de in wet- en regelgeving vastgelegde toegangscriteria. Omdat de realisaties van de LKV's lager waren dan de raming, is de raming structureel neerwaarts bijgesteld. Dit doet echter niet af aan het doel van de LKV's. Het doel is het voor werkgevers financieel aantrekkelijk te maken om mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt, zoals ouderen en mensen met een arbeidsbeperking, vanuit een uitkeringssituatie in dienst te nemen. Hoe de werking van de LKV's kan worden verbeterd is onderdeel van de evaluatie die momenteel wordt uitgevoerd en die voor het eind van het jaar naar uw Kamer zal worden gezonden.

De uitgaven aan het minimumjeugdloonvoordeel waren in 2020 (over 2019) € 19,4 miljoen lager dan begroot. Dit kwam doordat er in 2019 minder banen onder de regeling vielen dan verwacht. Het is niet duidelijk wat hiervan de oorzaak is. Mogelijk komt dit door de verhoging van het minimumjeugdloon per 1 juli 2019, waardoor sommige banen onder het lage-inkomensvoordeel (LIV) vielen in plaats van onder het minimumjeugdloonvoordeel.

De middelen (€ 10 miljoen structureel) die met het Pensioenakkoord zijn gereserveerd voor een meerjarige investeringsprogramma duurzame inzetbaarheid en leven lang ontwikkelen (MIP), konden in 2020 niet geheel worden uitgegeven. Belangrijke reden daarvoor is dat op hetzelfde moment werd gewerkt aan het crisispakket «NL leert door» om zo in de coronacrisis mensen met scholing en ontwikkeladvies te ondersteunen bij het behouden of vinden van werk. Een deel van de middelen (circa € 3 miljoen) is daarom vrijgevallen. De middelen die bestemd zijn voor de subsidieregeling vanuit het MIP (€ 4 miljoen), zijn deels doorgeschoven naar andere jaren, en blijven daarmee beschikbaar voor het oorspronkelijke doel en doelgroep. De verwachting is dat deze subsidieregeling dit jaar nog wordt opengesteld. De overige € 3 miljoen is besteed aan een voorlichtingscampagne en voor extra personele inzet bij sociale partners en SZW in het kader van uitwerking pensioenakkoord en voorbereidingen voor de MDIEU-regeling.

Vraag 6

Kan de Minister toelichten in hoeverre de voorgenomen samenwerkingen met Ministeries OCW en EZK inzake LLO en MKB!dee zijn gerealiseerd?

Antwoord 6

Voor de voortgang op het gebied van leven lang ontwikkelen en de samenwerking tussen OCW, EZK en SZW verwijs ik naar de routekaart en de voortgangsrapportage die hierover in november 2020 naar uw Kamer is gestuurd (Kamerstuk 30 012, nr. 135). Deze brief gaat in op de stand van zaken van de kabinetsinzet en bevat een routekaart met beleidsopties voor een versterking en een versnelling van leren en ontwikkelen.

Vraag 7

Wanneer verwacht de Minister resultaten van de onderzoeken naar een effectievere invulling van de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl) en de Kamer daarover te kunnen informeren?

Antwoord 7

Ter uitwerking van de afspraken in het pensioenakkoord is onder meer met werkgevers overeengekomen het lage inkomensvoordeel om te vormen tot een loonkostenvoordeel specifiek gericht op jongeren met een (potentieel) kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Om vast te stellen of dit loonkostenvoordeel de beoogde doelgroep van potentieel kwetsbare jongeren daadwerkelijk bereikt, wordt voordat de regeling in werking treedt hiernaar onderzoek gedaan. Uw Kamer wordt naar verwachting in de zomer over de uitkomsten van dit onderzoek geïnformeerd.

Vraag 8

Kan de Minister al aangeven in hoeverre de Wtl heeft bijgedragen aan een inclusieve arbeidsmarkt? Kunnen de resultaten worden uitgesplitst naar het in dienst nemen, maar ook het in dienst houden van mensen uit de doelgroep banenafpraak?

Antwoord 8

De tegemoetkomingen in de Wtl bieden aan werkgevers een gerichte lastenverlichting in de vorm van een tegemoetkoming in de loonkosten. Het gaat hierbij om loonkostenvoordelen (LKV), het Lage Inkomensvoordeel (LIV) en het Jeugd-LIV. Met deze tegemoetkomingen worden werkgevers gestimuleerd om mensen met een (potentieel) kwetsbare positie op de arbeidsmarkt in dienst te nemen en te houden.

De huidige LKV zijn gericht op het in dienst nemen van specifieke doelgroepen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt, te weten ouderen, arbeidsgehandicapten en de doelgroep banenafpraak. In onderstaande tabel staat het aantal werkgevers aangegeven dat in 2019 LKV heeft ontvangen, onderverdeeld naar soort LKV, en het aantal werknemers ten behoeve van wie in 2019 het LKV is ontvangen, eveneens onderverdeeld naar soort LKV. Het gaat dan om werknemers die in dat jaar in dienst zijn getreden of al in dienst waren bij de werkgever.

Soort LKV	Aantal werkgevers	Aantal werknemers
Oudere werknemers	16.477	42.852
Arbeidsgehandicapte werknemers	7.759	14.205
Banenafpraak	8.708	28.357
Herplaatste arbeidsgehandicapte werknemers	626	796

De werking van de LKV, inclusief het LKV Banenafpraak, is onderdeel van een evaluatie die momenteel wordt uitgevoerd en die voor het eind van het jaar naar uw Kamer zal worden gezonden. De evaluatie levert naar verwachting inzichten op in hoeverre de huidige LKV bijdragen aan een inclusieve arbeidsmarkt.

Het LIV richt zich op een bredere doelgroep, namelijk op *alle* werkenden die in dienst zijn of komen bij een werkgever en die een inkomen verdienen tussen 100% en 125% van het wettelijk minimumloon. Het LIV is daarmee minder gericht dan de LKV. Uit een onderzoek uit 2019 blijkt dat het LIV een beperkt positief effect heeft op de arbeidsparticipatie aan de onderkant van de arbeidsmarkt (Kamerstuk 34 043, nr. 505). Ter uitwerking van de afspraken uit het pensioenakkoord is afgesproken het LIV gericht op specifieke doelgroepen in te zetten. Als eerste wordt het LIV omgevormd tot een loonkostenvoordeel specifiek gericht op jongeren met een (potentieel) kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Ten tweede komen met de omvorming van het LIV ook middelen vrij om het huidige LKV Banenafpraak te verruimen. In plaats van de huidige maximering van drie jaar komt de werkgever voor dit LKV in aanmerking zolang de dienstbetrekking met de werknemer blijft duren (Kamerstuk 34 352, nr. 138, p. 25). Ook komt het beschikbaar voor mensen uit de doelgroep die al in dienst zijn. Door deze aanpassingen wordt niet alleen het in dienst nemen, maar ook het in dienst houden van mensen uit de doelgroep banenafpraak gestimuleerd. Beide maatregelen vergen wetswijziging. De ingangsdatum is voorzien per 2024.

Het Jeugd-LIV is in 2018 geïntroduceerd om werkgevers met 18- tot en met 21-jarige werknemers in dienst te compenseren voor de stijging in de loonkosten als gevolg van de eerste verhoging van het minimum-jeugdloon. Uit onderzoek blijkt dat deze verhoging vrijwel geen effect heeft gehad op de arbeidsparticipatie van 18- tot en met 21-jarigen. De onderzoekers wijzen erop dat dit mogelijk het gevolg is van de compensatie van werkgevers door middel van het Jeugd-LIV (Kamerstuk 29 544, nr. 872). Ter dekking van de maatregelen uit het pensioenakkoord is het Jeugd-LIV per 2020 gehalveerd en wordt deze per 2024 afgeschaft.

Vraag 9

Wat zijn de consequenties van het opschorten van de implementatie van maatregelen ten aanzien van premiedifferentiatie in de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) en wanneer verwacht de Minister dat die implementatie wordt gerealiseerd?

Antwoord 9

Sinds 1 januari 2020 betalen werkgevers, als gevolg van de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab), een lage WW-premie voor vaste contracten en een hoge WW-premie voor flexibele contracten. In het verlengde daarvan is in het Besluit Wfsv opgenomen dat werkgevers met terugwerkende kracht alsnog de hoge WW-premie moeten afdragen voor vaste werknemers die in een kalenderjaar meer dan 30% hebben overgewerkt (de zogenaamde 30% herzieningssituatie).

Deze bepaling kan onbedoelde effecten hebben in sectoren waar door het coronavirus veel extra overwerk nodig is, zoals de zorg. Om deze onbedoelde effecten weg te nemen, is de 30% herzieningssituatie opgeschort. De consequentie van deze opschorting is dat werkgevers in 2020 en 2021 de lage WW-premie niet hoeven te herzien als een werknemer meer dan 30% overwerkt. Vanaf 2022 treedt de 30% herzieningssituatie weer in werking.

Vraag 10

Wat is de reden dat de budgetten voor Stimuleringsregeling leren en ontwikkelen in mkb-ondernemingen (SLIM) naar latere jaren is doorgeschoven?

Antwoord 10

Een deel van de middelen uit de SLIM-regeling is doorgeschoven om zo het kasritme beter te laten aansluiten bij de systematiek van de regeling.

Deze systematiek is als volgt. De looptijd voor de toegekende aanvragen van individuele mkb-ondernemingen is 12 maanden. Voor samenwerkingsverbanden en de grootbedrijven uit de landbouw-, horeca- en recreatiesector geldt een looptijd van 24 maanden. Nadat de aanvragers hun project hebben afgerond, moeten zij hun einddeclaratie binnen 22 weken indienen bij Uitvoering van Beleid. Na indiening van de einddeclaratie, dient binnen 22 weken een vaststelling te worden afgegeven en volgt de uitbetaling van de subsidie uiterlijk 6 weken hierna. Dit zorgt voor veel variatie in de doorlooptijden per project en uitbetalingsmomenten. De verwachting is dat een deel van de projecten in 2021 zal worden afgerond en uitbetaald. Daarom is het overige deel (€ 23 miljoen) doorgeschoven.

Vragen Steunpakketten:

Vraag 11

De steunpakketten zijn in een groot tempo uitgerold en uitgevoerd. Dat heeft vaak veel gevraagd van de uitvoering. Welke invloed hebben deze pakketten op de uitvoering van andere taken van het UWV en gemeenten? En hoe lang zal nodig zijn voor de afwikkeling en zal de nasleep hiervan «voelbaar» zijn in de uitvoering?

Antwoord 11

De uitvoering van de NOW vergt nog steeds veel van UWV. Op 5 juli a.s. wordt het aanvraagloket voor de 6^e subsidieperiode geopend dat betrekking heeft op de maanden juli t/m september 2021. Naast het verstrekken van voorschotten voor deze 6^e subsidieperiode, voert UWV momenteel ook de vaststelling van de 1^e en 2^e subsidieperiode uit en op 4 oktober komt daar de vaststelling van de 3^e subsidieperiode (NOW3.1) bij. Begin 2022 volgen de vaststellingen van de 4e en 5e subsidieperiode. Door de recent toezegde 6^e subsidieperiode zal UWV naar verwachting tot begin 2023 vaststellingsaanvragen ontvangen. De volledige afhandeling hiervan duurt tot begin 2024. De uitvoering van de NOW betekende voor UWV, tezamen met andere extra werkzaamheden als gevolg van de coronacrisis, dat sommige werkzaamheden tijdelijk werden opgeschort of uitgesteld. Uw Kamer is bijvoorbeeld geïnformeerd over een aantal maatregelen dat UWV had getroffen buiten de wet- en regelgeving om de uitvoering van de WW mogelijk te houden. Door de voortdurende werkzaamheden in het kader van de NOW loopt de voorbereiding op de invoering van een structurele regeling die voorziet in een tegemoetkoming bij tijdelijke economische tegenspoed die niet tot het bedrijfsrisico hoort, zoals bijvoorbeeld de Deeltijd WW, ook vertraging op.

Ondanks het feit dat de Tozo in vergelijking met het Bbz een eenvoudige regeling is, is de uitvoeringslast voor gemeenten het afgelopen jaar enorm geweest. Gemeenten hebben tijdelijke krachten aangetrokken om de Tozo uit te voeren en hebben medewerkers vanuit andere diensten tijdelijk moeten overplaatsen. Hoewel hierover geen cijfers bekend zijn, is het mogelijk dat de persoonlijke aandacht voor bijstandsgerechtigden hierdoor minder is geweest dan voorheen. Met het oog op de overgang naar het Bbz na afloop van het steun- en herstelpakket bereiden gemeenten zich nu al voor op een veel groter aantal aanvragen Bbz dan normaal. De personele druk zal daardoor nog niet afnemen. Ook zijn er nog controle- en verantwoordingstaken die doorlopen. De controle en verantwoording over de Tozo van 2020 vindt plaats in 2021. De verantwoording van 2021 zal ook in 2022 nog werkzaamheden van gemeenten vergen. Daarnaast vragen in- en terugvorderingen en bezwaar- en beroepsprocedures de komende jaren nog aandacht. Gemeenten krijgen de uitvoeringskosten voor de Tozo vergoed en kunnen dus extra personeel inhuren, voor zover de krappe arbeidsmarkt dat toelaat.

Vraag 12

Kan de Minister toelichten hoe wordt omgegaan met misbruik en fraude van de regelingen? Hoe wordt geselecteerd en gecontroleerd op misbruik of fraude en wat is het huidige beeld?

Antwoord 12

De noodregelingen zijn snel en onder enorme druk tot stand gekomen. Daardoor zijn mogelijk zaken over het hoofd gezien en kunnen de regelingen onvoorziene consequenties hebben. We hebben hier dan ook meer risico's aanvaard dan gebruikelijk. Dit was een bewuste keuze. Voor zover dat mogelijk is, worden risico's bestreden met verschillende beheersmaatregelen.

Gemeenten zijn verantwoordelijk voor het vaststellen van hun eigen M&O beleid voor de Tozo. SZW heeft hiervoor met Divosa, VNG en Stimulansz handreikingen opgesteld. Afhankelijk van de gekozen M&O aanpak kiezen gemeenten passende instrumenten. Dit zijn onder andere het gebruik van Suwinet-Inkijk, het inlezen van Digitaal Klantdossier (DKD)-gegevens van Stichting Inlichtingenbureau (IB) in de systemen van de gemeente en controle op basis van opgevraagde IB signalen.

Uit monitoring van de VNG blijkt dat vooral het inkomen van aanvrager en / of partner tot nu toe leidt tot correcties op de Tozo-uitkering. Uit cijfers van CBS (Maatwerktabellen Bijstandsdebiteuren en -fraudestatistiek van het CBS; mei 2021) blijkt dat gemeenten in 2020 in totaal 45.920 correcties op de Tozo-uitkering hebben uitgevoerd. Hierbij ging het in 1.560 gevallen om overtreding van de inlichtingplicht. In 2020 zijn 60 boetes opgelegd door gemeenten. Dit bevestigt ons voorlopige beeld dat gemeenten in 2020 coulant omgegaan zijn met aanpassingen van de Tozo-uitkering naar aanleiding van geconstateerde afwijkingen.

In het M&O beleid van de NOW geldt als uitgangspunt dat de werkgever zelf verantwoordelijk is voor de juistheid van de informatie die hij aanlevert en dat hij een controleerbare administratie beheert, zodat achteraf gecontroleerd kan worden of de NOW subsidie terecht verstrekt is. Verder worden er bij de aanvraag door UWV een aantal checks gedaan met behulp van het bankrekeningnummer van de werkgever, de polisadministratie van UWV en gegevens van de Belastingdienst. Ook worden er data-analyses uitgevoerd waar signalen uit voort kunnen komen. Achteraf, bij de vaststelling van de NOW, zijn als extra beheersmaatregelen voor hogere subsidies de derden- en accountantsverklaring ingevoerd.

Het huidige beeld bij de NOW is dat er, zoals bij elke regeling, ook hier signalen van misbruik en oneigenlijk gebruik binnenkomen. Tot op heden heeft UWV 1958 signalen ontvangen over meer dan 1.500 werkgevers. De meeste signalen hadden te maken met mogelijke manipulatie van de omzet en mogelijke manipulatie van de loonsom (samen 80%). De Inspectie SZW heeft tot op heden 730 signalen ontvangen. Daarvan zijn 32 onderzoeken gestart en 8 afgerond. Niet alle ontvangen signalen betreffen fraude, dat wordt uiteraard eerst goed onderzocht. De laatste tijd zijn er signalen binnengekomen dat er relatief meer omzetsuppleties worden ingediend dan gebruikelijk. Verder zijn er enkele signalen rondom mogelijke faillissementsfraude. Op dit moment wordt onderzocht wat de omvang en de impact van deze signalen zijn.

Vraag 13

De NOW, Tozo en andere steunpakketten zijn mega-operaties geweest. Mega-operaties die enerzijds met een enorme snelheid tot stand zijn gekomen, maar die ook niet altijd foutloos zijn gegaan. Welke lessen heeft het ministerie geleerd en is de Minister voornemens om de NOW, Tozo,

TOFA en Tijdelijke subsidieregeling loonkosten en inkomensverlies CN te evalueren?

Antwoord 13

Sinds de invoering van de steunpakketten heeft het kabinet voortdurend vinger aan de pols gehouden als het gaat om de effecten van de regelingen. De afgelopen maanden is uw Kamer regelmatig geïnformeerd over de voortgang van de steunpakketten door middel van meerdere monitoringsbrieven (Kamerstuk 35 420, nr. 278).

Het is op dit moment echter te vroeg om een volledig overzicht van de *lessons learned* te geven. De evaluaties voor de NOW en de TOZO staan gepland voor 2023. Over de planning van deze evaluaties is uw Kamer eind 2020 reeds geïnformeerd (Kamerstuk 35 420, nr. 227). Uiteraard worden de andere pakketten vanuit SZW ook geëvalueerd. Binnen die evaluaties zal er uitgebreid oog en aandacht zijn voor de lessen die geleerd kunnen worden.

Ondertussen wordt er continu opgelet of er nieuwe signalen zijn waarop het beleid aangepast kan worden in de bestaande of nieuwe pakketten als blijkt dat in de praktijk er een onvoorziene, onwenselijke uitwerking van het beleid optreedt. De nieuwe en bestaande regelingen kunnen daarop worden aangepast. Voorbeelden hiervan binnen de NOW zijn de recent aan de Kamer verstuurde administratieve lastenverlichting voor werkgevers bij de vaststellingen, het uitzonderen van de TVL bij het omzetbegrip van de NOW en het langer openstellen van de vaststellingsloketten.

In september 2021 publiceert het CPB daarnaast een onderzoek naar de effecten van het steunbeleid in algemene zin, waaronder de NOW.

Vraag 14

Hoeveel banen zijn behouden gebleven door de NOW?

Antwoord 14

Er kunnen (nog) geen conclusies worden getrokken over het effect van de NOW op de werkgelegenheid. Er zijn wel cijfers beschikbaar hoeveel werknemers er bereikt zijn met de regeling(en) doordat hun werkgever NOW-subsidie heeft ontvangen. Dit betroffen in NOW1 2,7 miljoen werknemers en in NOW2, NOW3.1 en NOW3.2 steeds 1,3 miljoen werknemers. Voor NOW3.3 stond de teller eind mei op 0,4 miljoen werknemers, maar dit cijfer geeft geen volledig beeld, aangezien de subsidieperiode pas eind juni afloopt.

	NOW 1 mrt-mei	NOW2 jun-sep	NOW3.1 okt-dec	NOW3.2 jan-mrt	NOW3.3 apr-jun
Werknemers (x 1.000.000)	2,7	1,3	1,3	1,3	0,4

Vraag 15

Eenzijds is bij veel mensen bekend geweest dat het kabinet steunmaatregelen heeft gemaakt om ondernemers, zelfstandigen en specifieke sectoren te ondersteunen. Anderzijds blijven er maatregelen waarbij er maar beperkt of veel minder gebruik is gemaakt van de regeling. Ook blijkt dat ondernemers de uitwerking van een regeling vaak anders of verkeerd hebben uitgelegd, waardoor ze geconfronteerd zijn met minder steun dan verwacht of zelfs helemaal geen steun. Wat heeft de Minister hiervan geleerd en hoe kan dit beter?

Antwoord 15

De crisis was en is een ongekennde tijd en overviel ons allen. Onder stoom en kokend water heeft het kabinet verschillende regelingen opgetuigd om zo snel mogelijk hulp te kunnen bieden. Die snelheid betekende regelmatig dat de eerste varianten van het steunpakket niet altijd en voor iedereen zo uitpakten als bedoeld. Het kabinet heeft dat steeds scherp, en in gesprek met de mensen voor wie de regelingen bedoeld waren, in de gaten gehouden en waar gepast en uitvoeringstechnisch mogelijk het steunpakket meerdere keren aan de realiteit aangepast.

De breedte en abruptheid van de crisis betekenden ook dat veel «nieuwe doelgroepen» zich voor de regelingen meldden: groepen die eerder niet gebruik hebben gemaakt van financiële steun vanuit de overheid, maar die daarna wel behoefte aan hadden. Met name voor die groepen kan het aanvragen van steun best ingewikkeld zijn. Daarbij hebben de medeoverheden, de uitvoeringsorganisaties en maatschappelijke partners dan ook intensief ondersteuning geboden.

De gebruikscijfers van de verschillende steunmaatregelen, zeker ook die vanuit SZW, laten zien dat de verschillende regelingen over het algemeen goed gevonden zijn. Voor sommige regelingen, bijvoorbeeld de TONK, geldt dat het gebruik van de maatregel achterblijft bij wat we vooraf hadden verwacht. Het is niet altijd duidelijk wat daarvan de oorzaak is. Beperkte bekendheid, ondanks de uitgebreide communicatiecampagnes die door het Rijk maar met name ook door veel gemeenten zijn opgezet, kan een rol spelen. Maar het kan ook zo zijn dat de doelgroep die voor de regeling in aanmerking komt kleiner is dan vooraf verwacht, of dat er (soms onterecht) terughoudendheid bestaat om van de regeling gebruik te maken. Dit is een gedeeld aandachtspunt voor het Rijk en de decentrale overheden maar is ook onderwerp voor een breder gesprek met maatschappelijke partners als Divosa, VNG en UWV. We houden daarbij met elkaar steeds een vinger aan de pols.

Vragen Mensen met afstand tot de arbeidsmarkt:

Vraag 16

Kan de Minister toelichten hoe het kan dat het aantal jongeren in de bijstand is toegenomen, en welke acties worden genomen om deze specifieke doelgroep te ondersteunen?

Antwoord 16

Jongeren worden relatief hard geraakt door de coronacrisis. Zij hebben vaker een flexibel en daarmee onzekerder contract. Bovendien werken veel jongeren in sectoren die hard zijn getroffen door de crisis. Zij verliezen daarom relatief vaak hun baan en daarmee hun inkomsten. In 2020 steeg het aantal jongeren tot 27 jaar in de bijstand met zo'n 4 duizend, naar bijna 40 duizend eind december.

Gemeenten hebben in het kader van het steun- en herstelpakket extra middelen gekregen die zij kunnen inzetten om jongeren in de bijstand intensiever te ondersteunen naar werk. Ook zijn er middelen verstrekt aan de regionale mobiliteitsteams voor bij- en omscholing. Daarnaast is vanwege de bijzondere omstandigheden op de arbeidsmarkt een aantal re-integratievoorzieningen onder de Participatiewet tot 1 oktober opengesteld voor jongeren tot 27 jaar. Dat geldt voor de vrijlating van inkomsten uit arbeid en de vrijwilligersvergoeding. Voor de zoektermijn van vier weken is tijdelijk maatwerk mogelijk en voor kwetsbare jongeren wordt de zoektermijn tijdelijk standaard niet toegepast.

Vraag 17

Hoe gaat de Minister het behoud van de volumes in de banenafspraken realiseren?

Antwoord 17

Werkgevers zijn essentieel om de banen te realiseren voor de mensen uit de banenafpraak. Het kabinet vindt het daarom belangrijk om werkgevers daarbij te faciliteren. Het heeft daarvoor enkele trajecten ingezet om het voor hen eenvoudiger te maken om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Een belangrijk traject daarvoor is het wetsvoorstel tot wijziging van de Participatiewet uitvoeren Breed Offensief en maatregelen uit de bredere agenda Breed Offensief (Kamerstuk 35 394). Het wetsvoorstel is recent door de Tweede Kamer controversieel verklaard (Kamerstuk 35 718, nr. 22, Handelingen II 2020/21, nr. 70, item 27), met name vanwege een aantal verstrekkende amendementen dat op het wetsvoorstel is ingediend. Het wetsvoorstel bevat een breed pakket aan maatregelen die het makkelijker maken voor werkgevers en werkzoekenden, zoals vereenvoudiging van het instrument loonkostensubsidie, het bieden van meer waarborgen voor ondersteuning op maat en het wegnemen van administratieve knelpunten bij de no-riskpolis. Verder bevat het wetsvoorstel een nieuwe, gedeeltelijke vrijlating van arbeidsinkomsten om het werken voor mensen die werken met loonkostensubsidie aantrekkelijker te maken. Ook maakt het wetsvoorstel een uitzondering op de vierwekenzoektermijn voor mensen met een arbeidsbeperking en voorziet het in harmonisatie van de studietoelage in de Participatiewet. Een aantal maatregelen in lagere regelgeving en in de uitvoering kan zonder wetwijziging doorgang vinden. Het betreft de versterking van de werkgeversdienstverlening (per 1 januari 2021) en uniformering van de loonwaardebepaling en van de kwaliteitseisen voor professionals (per 1 juli 2021). Ook wordt gewerkt aan stroomlijning van de werkprocessen rond loonkostensubsidie en een andere financiering van loonkostensubsidie (streefdatum van invoering: 1 januari 2022).

Daarnaast heeft dit kabinet gewerkt aan een wetsvoorstel om het realiseren van banen in de banenafpraak eenvoudiger te maken voor werkgevers. De planning was gericht op inwerkingtreding van het wetsvoorstel Wet banenafpraak per 1 januari 2022. Eind 2020 bleek dat door de druk op de uitvoeringsorganisaties UWV en Belastingdienst vanwege de coronamaatregelen het wetsvoorstel Wet banenafpraak niet meer in 2020 aan de Tweede Kamer kon worden aangeboden en is de beoogde inwerkingtredingsdatum van 1 januari 2022 niet meer haalbaar. Met het oog op de demissionaire status van het kabinet vond het kabinet het niet opportuun dit wetsvoorstel nog aan de Tweede Kamer aan te bieden.

De uitdaging voor werkgevers is door de coronacrisis groter worden om mensen uit de doelgroep banenafpraak in dienst te nemen en in dienst te houden. Het kabinet heeft daarom voor deze mensen, aanvullend op het brede pakket voor de crisisdienstverlening, extra geld beschikbaar gesteld via de tijdelijke impuls banenafpraak. In totaal gaat het om € 36 miljoen voor de jaren 2020 tot en met 2022. Deze extra middelen kunnen worden ingezet voor de mensen uit de doelgroep banenafpraak die als gevolg van de coronacrisis met werkloosheid worden bedreigd of hun baan zijn verloren. Het doel van de tijdelijke impuls is te voorkomen dat mensen uit de doelgroep banenafpraak werkloos worden door ze van werk-naar-werk te begeleiden of er op een andere manier voor te zorgen dat ze werkfit blijven. Dit kan bijvoorbeeld door de extra inzet van een jobcoach of door het beschikbaar stellen van een werkfitplek bij gemeenten of sociale ontwikkelbedrijven. Met deze maatregelen zet het kabinet zich in om werkgevers in deze coronaperiode extra te faciliteren

en zo te voorkomen dat een kwetsbare groep mensen hard geraakt wordt door de crisis.

Vraag 18

Wat gaat de Minister ondernemen om de afgesproken aantallen beschut-werk-plaatsen te realiseren (9.500 in 2022 tot 30.000 in 2050)? Wat zijn de inzichten die de Minister krijgt van de cijfers interne WSW, gaat de daling snel genoeg, zijn de kosten nog op te brengen?

Vraag 19

Hoe gaat de Minister gemeenten en bedrijven hierin stimuleren? Hoe wordt het financieel ook aantrekkelijker om iemand een beschut-werkplek aan te bieden dan iemand in de uitkering te laten blijven?

Antwoord 18 en 19

Beschut werk

Het is aan gemeenten om beschut werkplekken te realiseren. Gemeenten spannen zich hiervoor in en de aantallen blijven dan ook gestaag toenemen. Inmiddels zijn er in totaal 5.198 beschut werkplekken gerealiseerd en 8.115 positieve adviezen beschut werk afgegeven (UWV-rapportage beschut werk Q4 2020). De oplopende reeks van beschut werkplekken tot aan 2048 (30.000), alsmede de verdeling van deze plekken over gemeenten, betreft een raming van de behoefte. Gemeenten krijgen voor het geraamde aantal beschut werkplekken de benodigde middelen (loonkostensubsidie en begeleidingskosten), zodat het loont om mensen vanuit de uitkering te laten doorstromen.

In lijn met de beleidsreactie op de evaluatie beschut werk (Kamerstuk 34 352, nr. 189) bezie ik samen met gemeenten wat er nodig is om tot nog meer beschut werkplekken te komen. Zo komt er overleg over een mogelijk nieuw verdeelmodel voor de begeleidingskosten beschut werk dat beter aansluit bij de huidige behoefte. Daarnaast worden met ingang van 2022 de middelen voor loonkostensubsidie gefinancierd op basis van de gerealiseerde uitgaven aan loonkostensubsidies. Daarmee komt er een voor gemeenten duidelijk budget dat beter aansluit bij de daadwerkelijke uitgaven. Tevens monitoren we de financiële gevolgen van de coronamaatregelen voor SW-bedrijven.

Wet sociale werkvoorziening (Wsw)

De volumedaling Wsw, uitgedrukt in zogenoemde standardeenheden (SE), is tot en met 2020 groter dan verwacht. Op grond van de raming in de memorie van toelichting bij de Participatiewet werd in 2020 een realisatie verwacht van 68.000 SE, maar dat is uiteindelijk 66.254 SE geworden. Op basis van blijfkansen in de sociale werkvoorziening is de verwachting dat het aantal SE in 2026 verder zal dalen tot 46.172 SE, terwijl de raming uitgang van 53.000 SE. De hogere uitstroom heeft vooral te maken met de vergrijpsde populatie (pensioen, ziekte, arbeidsongeschiktheid). Gemeenten ontvangen ondanks de hogere uitstroom niet minder subsidie, omdat de raming uit de memorie van toelichting de basis blijft voor de rijksbijdrage voor de uitvoering van de Wsw.

De doorkijk naar de middellange en lange termijn laat zien dat de financiële situatie voor SW-bedrijven en gemeenten de komende tijd verbetert. In 2020 is het tekort naar verwachting het hoogst, zo'n € 220 miljoen. Daarna verbetert de situatie. In de laatste thermometer Wsw (maart 2020) voorspelt Berenschot dat het tekort tussen 2024 en 2030 omslaat in een overschot. De meest recente volumeontwikkelingen in de SW ondersteunen dit beeld en geven aanleiding om te veronderstellen dat de omslag rond 2024 en 2025 te verwachten valt. Dit betekent

dat gemeenten vanaf die jaren gemiddeld genomen naar verwachting geen bijdrage meer hoeven te leveren voor de uitvoering van de Wsw.

Vraag 20

Hoe is verhouding aantal banenafpraak-banen publieke sector en bedrijfsleven, is het nog steeds zo dat er meer banen volgens de banenafpraak in het bedrijfsleven zijn? Kan de Minister aangeven op welke hierin verbetering zal komen?

Antwoord 20

De doelstelling voor de werkgevers in 2020 is dat zij landelijk in totaal 67.500 extra banen voor de banenafpraak realiseren: voor de overheidssector gaat het om 17.500 banen, voor de marktsector gaat het om 50.000 duizend extra banen. Ik zal u separaat informeren over de officiële resultaten over 2020.

De laatst bekende landelijke gegevens voor de banenafpraak zijn de officiële cijfers over 2019. Toen hebben alle werkgevers tezamen op landelijk niveau 61.615 extra banen gerealiseerd en daarmee de doelstelling voor dat jaar van 55.000 banen ruim behaald. Met 51.829 extra banen ten opzichte van de nulmeting hebben marktwerkgevers de doelstelling van 40.000 extra banen ruim overtroffen. Overheidswerkgevers hebben de doelstelling in 2019 weer niet gehaald. De doelstelling over 2019 voor de overheid was 15.000 banen. Eind 2019 hebben de overheidswerkgevers 9.786 extra banen gerealiseerd. In de brief van 2 juli 2020 heeft de toenmalige Staatssecretaris van SZW uw Kamer daarover geïnformeerd.

Zoals ik in het antwoord op vraag 17 heb geschreven, heeft het kabinet verschillende maatregelen genomen om het voor werkgevers eenvoudiger te maken om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen en in dienst te houden om zo te voorkomen dat de mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt niet het hardst door de crisis geraakt worden.

Vraag 21

Wat zijn de streefcijfers om mensen aan het werk te helpen die WAO-/WAZ-uitkering, Ziektewetuitkering of WIA-uitkering hebben? Is de Minister bereid om die streefcijfers in de toekomstige begrotingen en jaarverslagen op te nemen zodat de Tweede Kamer dat kan volgen?

Antwoord 21

Er zijn geen prestatieafspraken gemaakt over het aantal mensen met een uitkering op basis van de WAO, WAZ, Ziektewet of WIA dat aan het werk moet zijn geholpen door UWV. UWV rapporteert wel over de realisatie van het aantal plaatsingen. UWV heeft in 2020 10.263 mensen met een arbeidsbeperking aan het werk geholpen. 6.675 mensen met een Wajong-uitkering, 145 met een WAO/WAZ-uitkering, 3.031 met een WIA-uitkering en 412 met een Ziektewet-uitkering.

Vraag 22

Uit een vergelijking van de streefcijfers met de realisatiecijfers blijkt dat er een dalende lijn is in de realisaties sinds 2018. Wat is de reden dat de streefcijfers voor Wajongers niet zijn gehaald en wat gaat de Minister extra doen om die aantallen wel te halen?

Antwoord 22

Met ingang van 2015 is de toegang tot de Wajong voor jonggehandicapten met arbeidsvermogen afgesloten. De groep mensen met arbeidsvermogen die door UWV aan het werk worden geholpen heeft daardoor

een relatief steeds grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Door de coronacrisis is in 2020 het aantal plaatsingen van mensen met een Wajonguitkering verder afgenomen.

Vraag 23

Kan de Minister toelichten hoe hij om wil gaan met mensen die nog geen claimbeoordeling in de WIA hebben gekregen doordat fysieke afspraken niet mogelijk waren, en daardoor risico lopen op terugvorderingen? Kan het UWV nu wel een opgave verstrekken van het bedrag dat aan voorschotten is uitgekeerd in 2020?

Antwoord 23

Bij de groep mensen waar er uiteindelijk geen recht op uitkering is, wordt het voorschot teruggevorderd. Eerst wordt gekeken naar een verrekening met een andere uitkering van UWV, bijvoorbeeld een WW waar de klant mogelijk nog recht op heeft. Is deze uitkering er niet, dan wordt het bedrag bij de klant teruggevorderd. In alle communicatie richting de klant geeft UWV aan dat dit het geval kan zijn als UWV een voorschot verstrekt.

UWV heeft per klant de mogelijkheid om maatwerkafspraken te maken over het terugbetalen. Ook zijn er geldende regels waarbij UWV kan afzien van verdere terugvordering, namelijk indien iemand zich minimaal 3 jaar aan de betalingsregeling van een schuldsaneringsplan houdt, indien het gezamenlijke inkomen minimaal 3 jaar niet hoger is geweest dan 90% of 95% van de bijstandsnorm of in het geval van een dringende reden om af te zien van terugvordering. UWV maakt gebruik van deze mogelijkheden, al is niet bekend hoe vaak dit precies gebeurt.

Het bedrag dat aan voorschotten is uitgekeerd wordt niet centraal geregistreerd in de systemen van UWV.

Vraag 24

Wat doet de Minister om de volumes van werkgevers met arbeidsbeperkten in dienst te verhogen, welke doelen zijn gesteld en welke zijn behaald? Hoe is de verhouding privaat – publiek?

Antwoord 24

Zie het antwoord op vraag 20.

Vraag 25

Zijn de begrote uitgaven voor 2020 ten behoeve van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan werk helpen (zoals hiervoor in deze notitie genoemd), waarover de Minister de Kamer heeft geïnformeerd op 25 november 2019, gerealiseerd?

Antwoord 25

De begrote uitgaven voor 2020 ten behoeve van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt zoals beschreven in de brief van 25 november 2019 (Kamerstuk 35 300 XV, nr. 26) zijn deels gerealiseerd.

De begrote middelen voor de re-integratiedienstverlening voor de Wajong doelgroep in 2020 zijn grotendeels uitgegeven. De werkelijke gerealiseerde uitgaven waren € 12,7 miljoen lager dan begroot en bedroegen in totaal € 86 miljoen. Met deze middelen koopt UWV re-integratietrajecten in en bekostigt het voorzieningen ten behoeve van Wajongers met arbeidsvermogen. Het is complex om met het ter beschikking stellen van een budget voor re-integratiemiddelen ervoor te zorgen dat het ter beschikking gestelde budget exact het budget is dat UWV achteraf nodig blijkt te hebben. Omdat SZW een budget alloceert aan UWV voor de inzet

van re-integratiemiddelen is het van belang te voorkomen dat UWV door een tekort geen voorzieningen of re-integratietrajecten meer kan inkopen.

De middelen zoals begroot voor de re-integratie van de gemeentelijke doelgroep (met name Participatiewet) zijn toegevoegd aan het Gemeentefonds zoals begroot, aangevuld met de loon- en prijsbijstelling. Tevens is er naar aanleiding van de coronacrisis in 2020 € 40 miljoen extra beschikbaar gesteld voor re-integratie en € 140 miljoen extra voor de uitvoering van de WSW. Dit geld is ongeoormerkt en gemeenten mogen het dus vrij besteden. Over de inzet van deze middelen leggen gemeenten verantwoording af aan de gemeenteraad en is dus op landelijk niveau geen totaalbeeld beschikbaar. Eventuele overschotten blijven beschikbaar voor gemeenten.

Daarnaast waren er voor 2020 uitgaven begroot voor het loonkostenvoordeel (LKV) Banenafpraak om werkgevers te stimuleren mensen uit de banenafpraak in dienst te nemen. Bij de begrote uitgaven was geen uitsplitsing gemaakt van de uitgaven aan de verschillende soorten loonkostenvoordelen. In totaal was er voor 2020 € 222 miljoen gereserveerd (SZW Begroting, artikel 1). De werkelijk gerealiseerde uitgaven aan de loonkostenvoordelen waren in 2020 circa € 71 miljoen lager dan begroot. De lagere LKV-uitgaven zijn ingezet ter dekking van tegenvallers op de begroting van SZW.