

# Geactualiseerde Uitvoeringstoets Vereenvoudigde Wet Banenafspraken

### Doel voorstel

De vereenvoudiging van de banenafspraken bestaat uit een aantal onderdelen:

- Vervallen van het onderscheid tussen markt en overheid bij het meten van de banenafspraken.
- Het afschaffen van de doelgroepverklaring van het LKV-banenafspraken en het structureel maken van dit LKV, om het aantrekkelijker te maken werknemers uit de doelgroep in dienst te nemen en te houden.
- Het vereenvoudigen van de quotumregeling. Na activering wordt een opslag op de Aof-premie opgelegd die gecompenseerd kan worden door een verhoogd LKV-banenafspraken.

### Oordeel UWV

- Het voorstel is uitvoerbaar, mits voldaan wordt aan de in hoofdstuk 2 gestelde uitgangspunten. De tijdige realisatie van het herontworpen doelgroepregister banenafspraken is een absolute randvoorwaarde voor uitvoering van het wetsvoorstel en vereist een definitieve opdracht voor het herontwerp minstens 18 maanden voor de datum van inwerkingtreding.
- Minstens 12 maanden voor de datum van inwerkingtreding moeten wij starten met implementatie van het structurele LKV-banenafspraken, de quotumregeling en de daarmee samenhangende onderdelen van het herontwerp, waarvan 9 maanden met onvoorwaardelijke opdracht.
- Op het gebied van handhaving bestaat er een grote afhankelijkheid van de Belastingdienst. De Belastingdienst is primair verantwoordelijk voor toezicht en handhaving op de afdracht van de inclusiviteitsopslag en op de loonaangiften van werkgevers.

### Toelichting

De complexe samenhang met het randvoorwaardelijke herontwerp van het doelgroepregister banenafspraken, en de afhankelijkheden van gemeenten en de Belastingdienst vormen de voornaamste uitdagingen voor de uitvoerbaarheid van de voorliggende wet- en regelgeving. Het voorstel is daarom slechts uitvoerbaar en haalbaar indien aan de gestelde uitgangspunten en voorwaarden wordt voldaan.

### Uitvoeringskosten

Voor het doorvoeren van de wijzigingen uit de vereenvoudigde wet banenafspraken zijn € 3,5 mln incidentele kosten begroot. Door het verminderen van de werkzaamheden als gevolg van het afschaffen van de doelgroepverklaring voor het LKV-banenafspraken wordt een besparing op termijn van ca. € 0,6 mln verwacht. Met het herontwerp doelgroepenregister is ca. € 5,2 mln gemoeid. Aan structurele kosten voor beheer en onderhoud en het doorvoeren van kleine wijzigingen is € 0,7 mln opgenomen.

### Oordeel: 2

1. **Ja** (uitvoerbaar)
2. **Ja, mits** (uitvoerbaar mits in het voorstel rekening wordt gehouden met de gemaakte opmerkingen)
3. **Nee, tenzij** (niet uitvoerbaar tenzij het voorstel op onderdelen wordt aangepast)
4. **Nee** (niet uitvoerbaar vanwege ernstige bezwaren)

### Kader

Het implementeren van het hier beoordeelde voorstel vereist inzet van schaarse ICT- capaciteit. UWV en SZW hebben afgesproken om periodiek in samenspraak te bezien welke keuzes we gaan maken over de inzet van beschikbare ICT- capaciteit. Dit geldt voor het implementeren van zowel nieuwe wet- en regelgeving als overige verandertrajecten binnen UWV.

---

# Inhoudsopgave

<b>1. Inleiding</b>	<b>2</b>
<b>2. Uitgangspunten / voorwaarden</b>	<b>4</b>
<b>3. Beoordelingspunten</b>	<b>6</b>
1. Uitvoerbaarheid	6
2. Effectiviteit	6
3. Effecten voor klanten	6
4. Handhaafbaarheid	7
5. Informatie- en gegevenshuishouding	7
6. Minimale implementatietermijn	8
7. Eenmalige en structurele effecten op de uitvoeringskosten	<b>Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.</b>
8. Gevolgen voor de verantwoordings- en beleidsinformatie	9
<b>Bijlage: Gegevensstromen van en naar het nieuwe doelgroepregister</b>	<b>11</b>

---

# 1. Inleiding

Op 8 juni 2020 heeft UWV een uitvoeringstoets uitgebracht op het wetsvoorstel voor de vereenvoudigde Wet banenafpraak. Om verschillende redenen is dit wetsvoorstel vervolgens niet ingediend bij de Tweede Kamer. Op 15 februari 2023 ontving UWV per brief (kenmerk 2023-0000053794) van de Directeur-Generaal Sociale Zekerheid en Integratie het verzoek om deze uitvoeringstoets te actualiseren met het oog op de verstreken tijd en enkele wijzigingen in wetsvoorstel en toelichting.

De voorliggende uitvoeringstoets is een volledig geactualiseerde uitvoeringstoets, waarin naast het geactualiseerde wetsvoorstel ook het voor de vereenvoudigde quotumregeling randvoorwaardelijke herontwerp van het doelgroepregister banenafpraak is meegenomen.

## **In voorliggende uitvoeringstoets beoordeelt UWV het voorstel op de volgende aspecten:**

1. Uitvoerbaarheid
2. Effectiviteit
3. Effecten voor klanten
4. Handhaafbaarheid
5. Informatie- en gegevenshuishouding
6. Minimale implementatietermijn
7. Eenmalige en structurele effecten op de uitvoeringskosten
8. Verantwoordings- en beleidsinformatie

## *Nadere details van voorgestelde wet- en regelgeving*

Het voorstel bestaat uit de volgende onderdelen:

1. In plaats van twee aparte banenafspraken voor de sectoren markt en de overheid komt er nu één banenafpraak. Hierdoor is er meer samenwerking mogelijk tussen de overheid en de markt waardoor er meer banen gecreëerd kunnen worden. Ook komt hiermee de focus te liggen op het creëren van banen in plaats van op het laten meetellen van de banen in de eigen sector.
2. De Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl) wordt vereenvoudigd. Per 1 januari 2025 is voor het ontvangen van het LKV banenafpraak geen doelgroepverklaring meer nodig. Werkgevers kunnen dan volstaan met een aanvraag via de loonaangifte welke bij UWV wordt gecheckt aan de hand van het doelgroepregister. Daarnaast wordt het LKV banenafpraak vanaf die datum structureel (in plaats van beperkt tot alleen de eerste 3 jaar) en hoeft deze niet meer bij aanvang van het dienstverband te worden aangevraagd.
3. Tot slot wordt het quotumdeel van de banenafpraak eenvoudiger vorm gegeven. Op het moment dat het quotum geactiveerd wordt, krijgen werkgevers te maken met een inclusiviteitsopslag die zal worden geheven via een opslag op de Aof-premie. Daarnaast wordt het LKV banenafpraak verhoogd. De inclusiviteitsopslag en het verhoogde LKV zullen zo vastgesteld worden dat deze bedragen tegen elkaar wegvallen voor een werkgever die precies het aantal arbeidsbeperkten in dienst heeft volgens het quotum. Deze systematiek zorgt er ook voor dat werkgevers die meer arbeidsbeperkten in dienst hebben dan dat zij volgens het quotum zouden moeten hebben, daarvoor beloond worden. Overigens zullen bedrijven met minder dan 25 werknemers worden uitgezonderd van de inclusiviteitsopslag. Daarnaast zullen uitzendende werkgevers géén opslag verschuldigd zijn voor uitgeleend personeel, SW bedrijven niet voor mensen met een interne WsW-werkplek en regulier werkgevers niet voor mensen met een nieuw beschut werkplek. Uitkeringen zijn uitgezonderd van de inclusiviteitsopslag. De inleenadministratie, die UWV speciaal ontwikkeld had voor de uitvoering van de oude quotumregeling is in de nieuwe quotumregeling overbodig.

## *Overgangsrecht nieuwe doelgroep en structureel LKV-banenafpraak*

Vanaf 1 januari 2025 worden er geen nieuwe LKV's meer toegekend op grond van scholingsbelemmering of een Wajong met Duurzaam Geen Arbeidsvermogen status. Voor dienstverbanden die voor 31 december 2024 zijn aangegaan met deze groep geldt dat het recht op LKV voor hen doorloopt na de inwerkingtreding van het vereenvoudigde LKV-banenafpraak tot de maximale termijn van drie jaar bereikt is.

Conform ons voorstel in de vorige uitvoeringstoets is het overgangsrecht hiervoor als volgt vormgegeven:

- Per 1 januari 2025 gaan wij voor alle aanvragen LKV Banenafpraak voor werknemers die behoren tot de doelgroep banenafpraak bij de beoordeling uit van het doelgroepregister, conform de nieuwe vormgeving van de regeling per die datum.

- Voor de aanvragen LKV Banenafpraak, waarbij de werknemer niet in het doelgroepregister staat, zullen wij gedurende 3 jaar na 1 januari 2025 controleren of er nog een lopende doelgroepverklaring is van vóór 2025 is. Dat kan bijvoorbeeld spelen bij scholingsbelemmerden, Wajongers met duurzaam geen arbeidsvermogen en mensen die zich hebben laten uitschrijven uit het doelgroepregister. Als bijvoorbeeld voor een in december 2024 aangevangen dienstbetrekking nog een doelgroepverklaring is verstrekt, loopt het recht op LKV dus nog door tot en met december 2027.

#### *Tijdslijn activering quotum*

UWV is bij deze U-toets uitgegaan van de volgende tijdslijn indien wordt besloten het quotum te activeren. In jaar  $t$  wordt besloten tot activering van het quotum. Om de implementatie van het quotum tijdig gereed te hebben, moet UWV uiterlijk 1 september van jaar  $t$  op de hoogte zijn dat activering wordt overwogen en uiterlijk 1 oktober van dat jaar de opdracht krijgen om de voorbereidingen te starten. In jaar  $t+1$  wordt het structurele LKV verhoogd met de banenafpraakbonus. Vanaf 1 januari van jaar  $t+2$  wordt de inclusiviteitsopslag geheven en in juni van dat jaar wordt het verhoogde LKV uitbetaald over het jaar  $t+1$ .

Jaar $t$	Jaar $t+1$	Jaar $t+2$
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Besluit tot activering quotum</li> <li>- UWV wordt uiterlijk 1 september in kennis gesteld dat activering wordt overwogen</li> <li>- UWV krijgt uiterlijk 1 oktober de opdracht om implementatie te starten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Structurele LKV wordt verhoogd met banenafpraakbonus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Start heffing inclusiviteitsopslag</li> <li>- Uitbetaling verhoogd LKV over jaar <math>t+1</math></li> </ul>

---

## 2. Uitgangspunten / voorwaarden

### *Herontwerp van het doelgroepregister*

Het tijdig afronden van het herontwerp van het doelgroepregister is voor uitvoering van de nieuwe quotumregeling een absolute randvoorwaarde. Daarnaast gelden de volgende uitgangspunten:

- In het nieuwe doelgroepregister wordt opgenomen of er sprake is van een Wsw-indicatie. Voor het onderscheid tussen art. 2 (intern werkend of gedetacheerd) en art. 7 (begeleid werk) dienstverbanden, die bepalen of de gemaakte uren meetellen voor de banenafpraak en het LKV, gebruiken wij gegevens uit de polisadministratie. De Belastingdienst is verantwoordelijk voor het toezicht op de juistheid van de gebruikte gegevens in de loonaangifte.
- Mensen uit de doelgroep beschut werk Participatiewet zijn geen onderdeel van de doelgroep banenafpraak. Om deze bepaling uit te voeren baseert UWV zich op de adviezen die wij verstrekken aan gemeenten over de indicatie beschut werk. In het nieuwe doelgroepregister richten wij een mogelijkheid in voor gemeenten om binnen een nog te bepalen termijn aan ons door te geven als zij dit advies niet opvolgen. Doen zij dit niet, dan gaan wij uit van het advies. Wij verzoeken SZW het voortouw te nemen voor gesprekken met UWV en gemeenten om deze termijn verder uit te werken. Daarnaast neemt SZW een grondslag de adviezen voor dit doeleinde te verwerken op in de wet- en regelgeving.
- Alle gemeenten gaan op dezelfde wijze aansluiten op en aanleveren aan het doelgroepregister. Nu verloopt aanlevering via meerdere schakels (Inlichtingenbureau, CBS, Panteia) en niet vanuit de bronsystemen. Dat komt de kwaliteit van de gegevens in het doelgroepregister niet ten goede. Daarom hanteert UWV als uitgangspunt het streven naar stroomlijning en uniformiteit. Daarbij is het niet doenlijk dat UWV met alle gemeenten aparte afspraken maakt over de techniek achter de aanlevering van informatie en gegevens voor het doelgroepregister. Daarbij kiest UWV voor het binnen de Nederlandse overheid gebruikelijke openstandaardenbeleid, ook met het oog op de beoogde datum van inwerkingtreding (1 januari 2025).
- Wij verzoeken SZW om in het belang van een foutloze uitvoering van de vereenvoudigde banenafpraak niet alleen het voortouw te nemen in gesprekken met gemeenten, maar deze gesprekken vanuit haar systeemverantwoordelijkheid voor banenafpraak en quotumregeling ook blijvend te regisseren.

### *Inclusiviteitsopslag*

- Wij leveren de gegevens ten behoeve van de indeling van de werkgevers naar grootte (klein, middel, groot) voor de inclusiviteitsopslag via de bestaande interface voor de Whk en op basis van de bestaande informatie aan de Belastingdienst.
- De inclusiviteitsopslag wordt in de loonaangifte zowel aan het nominatieve als aan het collectieve deel van het loonaangiftebericht toegevoegd.
- De Belastingdienst levert maandelijks GA-bestanden waarin de premielonen en premies per fonds voor een bepaalde maand weergegeven worden. Met dit bestand controleren wij altijd of de vastgestelde premiepercentages overeenkomen met de premies voor die maand aan de hand van de premielonen. Aangezien bij het Aof de inclusiviteitsopslag erbij gaat komen, is het noodzakelijk dat wij deze apart te zien krijgen in de overzichten van de Belastingdienst, zowel in de GA-bestanden als in de premieoverzichten.
- De Belastingdienst is verantwoordelijk voor de controle op de juiste toepassing van de inclusiviteitsopslag.
- Uitzendwerkgevers zijn herkenbaar met behulp van de Wfsv-sectorcodes.

### *LKV-banenafpraak en banenafpraakbonus*

- De technische naamgeving van de gegevensset voor het LKV-banenafpraak wijzigt, in afwijking van de eerder door ons afgegeven uitvoeringstoets. Ons eerdere uitgangspunt was gebaseerd op het tijdelijke karakter van de werkgeversaanvraag voor het LKV-banenafpraak. Nu deze tussenstap komt te vervallen, verdient een wijziging van de technische naamgeving de voorkeur. Dit uitgangspunt is geformuleerd in onderlinge afstemming met de Belastingdienst.
- De interface naar de Belastingdienst voor de uitwisseling van berichten over de groep loonkostenvoordeel banenafpraak (voor de Wtl) moet worden aangepast. Dit in verband met het kunnen doorgeven van de begin- en einddatum van de geldigheid van de registratie in het doelgroepregister.

### *Overig*

- In het kader van de wijziging van aparte afspraken voor markt en overheid naar één banenafpraak geeft de memorie van toelichting aan dat de beide afspraken apart gemonitord blijven worden. Wij gaan ervan

---

uit dat de aparte cijfers op het dashboard banenafpraak verdwijnen, maar dat het onderscheid in de rapportage richting SZW wel gemaakt zal blijven worden.

# 3. Beoordelingspunten

## 1. Uitvoerbaarheid

Het voorstel is uitvoerbaar mits aan de in hoofdstuk 2 opgenomen uitgangspunten is voldaan.

Het herontwerp van het doelgroepregister is voor de uitvoerbaarheid een absolute randvoorwaarde. In eerdere uitvoeringstoetsen hebben wij steeds gewezen op het belang van het herontwerp voor de uitvoering van toekomstige wijzigingen op het gebied van banenafpraak en quotumregeling. Wij zijn dan ook blij dat er inmiddels een opdracht is verstrekt voor het herontwerp. Tijdige afronding van dit project is van cruciaal belang voor de uitvoerbaarheid van de voorliggende maatregelen. In dit kader wijzen wij u ook op de onder paragraaf 5 gemaakte opmerkingen over de vereiste gegevenskwaliteit- en actualiteit, met name op het gebied van de gegevensuitwisseling met gemeenten.

## 2. Effectiviteit

Over het algemeen verwachten wij dat de voorliggende maatregelen positief uit zullen werken op de arbeidsmarktkansen van mensen uit de doelgroep.

Met name het structurele LKV banenafpraak en het afschaffen van de doelgroepverklaring maakt het eenvoudiger en aantrekkelijker voor werkgevers om personen uit de doelgroep banenafpraak in dienst te nemen en te houden. Na inwerkingtreding kan een werkgever voor al diens werknemers uit de doelgroep banenafpraak zonder doelgroepverklaring een structureel LKV banenafpraak aanvragen, ongeacht of deze werknemer al in dienst is of in dienst komt. Ook is de duur niet meer beperkt tot 3 jaar maar geldt deze zo lang de werknemer in dienst is. Dit vergroot de baankansen en de kans op baanbehoud van deze groep. De nieuwe vormgeving kan daarom het gebruik en de effectiviteit van het instrument LKV-banenafpraak vergroten.

Wel merken wij op dat vanaf de invoering van de Wtl en aanverwante regelingen er sprake is van een complexe regelgeving welke in de loop der tijd meermalen is aangepast. Ook de nu voorgestelde wijzigingen staan niet op zichzelf. Recent heeft UWV een U-toets uitgebracht met betrekking tot aanpassingen van het Loonkostenvoordeel, het afschaffen van het Lage Inkomensvoordeel en een tijdelijke verhoging van hetzelfde Lage Inkomens Voordeel ter compensatie van de verhoging van het minimumloon. Met dit in gedachten is het goed om te beseffen dat de werknemers en werkgevers wederom geconfronteerd worden met wijzigingen. De voorgestelde wijziging is een van de vele wijzigingen sinds de invoering van de Wtl. We lopen het risico dat cliënten hierdoor het overzicht verliezen. Dit kan ten koste gaan van de effectiviteit.

## 3. Effecten voor klanten

### *Structureel maken LKV-banenafpraak*

Het vervallen van de doelgroepverklaring ontlast de werknemer. Het is wel zo dat de werknemer niet meer weet of zijn werkgever op de hoogte is van het feit dat hij tot de doelgroep behoort en dat zijn werkgever hiervoor LKV ontvangt. Eerder kon zijn werkgever wel het doelgroepregister raadplegen, maar had de werknemer er zelf controle over of hij de doelgroepverklaring al dan niet overhandigde.

Werknemers met een verklaring scholingsbelemmering en Wajongeren met duurzaam geen arbeidsvermogen behoren niet meer tot de doelgroep van het LKV. Voor werknemers uit deze groepen die in dienst treden op of na 1 januari 2025 zal geen doelgroepverklaring meer worden verstrekt. Mogelijk hebben zij wel op andere gronden recht op het LKV-banenafpraak.

### *Inclusiviteitsopslag en banenafpraakbonus (bij activering quotum)*

Bij activering van het quotum is het voor alle werkgevers financieel voordelig om werknemers uit de doelgroep in dienst te nemen. Dat geldt des te meer voor kleine werkgevers en werkgevers die meer banen realiseren voor de doelgroep dan noodzakelijk om de opslag te compenseren. Voor deze 'extra' gecreëerde banen komt de gehele banenafpraakbonus ten goede aan de werkgever, zonder dat daarmee een opslag gecompenseerd moet worden. Mogelijk geeft dit voor deze werkgevers een extra impuls om mensen uit de doelgroep in dienst te nemen.

De inclusiviteitsopslag wordt vastgesteld op een percentage van de premieplichtige loonsom. De hoeveelheid verschuldigde inclusiviteitsopslag is daarmee afhankelijk van de premieplichtige loonsom van de werkgever. Voor werkgevers met een hoge gemiddelde loonsom zal daarom de uitwerking van het quotum nadeliger zijn. Hun inclusiviteitsopslag zal hoger uitvallen en dus zullen er meer banen nodig zijn om dit via de banenafpraakbonus te compenseren.

Het duurzame karakter van een eenmaal geactiveerd quotum geeft werkgevers zekerheid en bevordert de duurzaamheid van arbeidsrelaties met mensen uit de doelgroep.

Voor werkgevers wordt de loon- en premie-aangifte complexer. Dit geldt in het bijzonder voor werkgevers en private uitvoerders van het Eigenrisicodragen (ERD) Ziektewet of WGA. Zij zullen (afhankelijk van de uitkomsten op het gebied van de definitie van de inkomstenverhouding) aanpassingen moeten doen in hun softwarepakket, zodat deze rekening kunnen houden met de verschillende toepassing van de premie inclusief inclusiviteitsopslag bij (door)betaling van een uitkering.

De nieuwe quotumregeling vereist het gebruik van Wfsv-sectorcodes om uitzendwerkgevers te onderscheiden in plaats van de SBI-codes die gebruikt werden in de (nooit ingevoerde) oude quotumregeling. Het gevolg is dat sommige bedrijven die onder de oude regeling uitzender waren, dat nu onder de nieuwe quotumregeling niet meer zullen zijn en alsnog over hun uitgezonden personeel inclusiviteitsopslag verschuldigd zijn.

Werkgevers beschouwen het proces rondom de inleenadministratie in de oude, nooit geactiveerde quotumregeling als zeer ingewikkeld. Dit komt te vervallen en wordt vervangen door de mogelijkheid om onderling afspraken te maken over het eventueel in de uitleentatieven doorgeven van het verhoogde LKV van uitlener naar inlener. UWV heeft daar geen rol in.

#### **4. Handhaafbaarheid**

##### *Structureel maken LKV-banenafpraak*

Er ontstaan door de voorgestelde wijzigingen in de Wtl geen nieuwe handavingsrisico's bovenop wat al in de oorspronkelijke U-toets op de Wtl d.d. 21 augustus 2015 (ons kenmerk SBK/92319/MB) over de Wet tegemoetkomingen loondomein is gesteld. Hierin merkten wij op dat de wet- en regelgeving op onderdelen niet goed handhaafbaar zijn door UWV en dat UWV voor de handhaving in grote mate afhankelijk is van de Belastingdienst. Deze handavingsrisico's zijn onveranderd in de nieuwe regeling en nemen in belang toe als het LKV structureel toepasbaar wordt.

De afhankelijkheid van door werkgevers aangeleverde codes aard arbeidsverhoudingen bij het beoordelen van het behoren tot de doelgroep en daarmee het beoordelen van het recht op LKV-banenafpraak is een handhaafbaarheidsrisico. Bij foutieve vulling van deze codes door werkgevers kunnen wij de uitsluitingsgronden voor het LKV-banenafpraak niet herkennen en worden er mogelijk onterecht LKV's toegekend. Het is voor de kwaliteit van de uitvoering van het voorstel van belang dat de Belastingdienst adequaat controleert en handhaaft op de juistheid van de gegevens in de loonaangifte.

##### *Inclusiviteitsopslag en banenafpraakbonus (bij activering quotum)*

De handhaving van het quotum en met name van de inclusiviteitsopslag is sterk afhankelijk van de Belastingdienst, omdat de controle op de loonaangifte de verantwoordelijkheid is van de Belastingdienst en ook bij de Wtl een grote afhankelijkheid van de Belastingdienst bestaat. De verdeling van taken en verantwoordelijkheden ten aanzien van beide onderdelen van het quotum legt de verantwoordelijkheid voor de handhaving primair bij de Belastingdienst.

De afhankelijkheid van een goede handhaving van de loonaangifte wordt versterkt door de aanlevering van informatie door werkgevers via de loonaangifte. Indien werkgevers foutieve informatie verstrekken, vormt dat een risico voor de recht- en doelmatige uitvoering van de nieuwe quotumregeling. Zonder correcte gegevens kan UWV de recht- en doelmatige uitvoering van de beide onderdelen van de nieuwe quotumregeling niet garanderen.

Bij activering van het quotum moet de rubriek Inclusiviteitsopslag apart worden uitgevraagd op zowel collectief als nominatief niveau. Zonder deze informatie is het niet mogelijk te controleren of de juiste hoeveelheid premie is afgedragen door werkgevers.

Omdat over uitkering werknemersverzekeringen geen inclusiviteitsopslag verschuldigd is, is het in het kader van de handhaving op de premieheffing ook wenselijk dat door werkgevers als eigenrisicodragers of namens UWV uitbetaalde uitkeringen herkenbaar zijn in de loonaangifte en dat op dit onderscheid door de Belastingdienst wordt toegezien. Dit is afhankelijk van de uiteindelijke vormgeving van wetgevingstrajecten omtrent de definitie van de inkomstenverhouding en de verschuldigdheid van inclusiviteitsopslag door werkgevers over de door hen betaalde uitkeringen.

#### **5. Informatie- en gegevenshuishouding**

##### *Herontwerp van het doelgroepregister*

De voorliggende maatregelen vereisen actuelere gegevens dan nu het geval is (zie ook de plaat in de bijlage). Voor de uitvoerbaarheid is de actualiteit en de kwaliteit van deze gegevens van groot belang. Wij wijzen u in dit kader nogmaals op de afhankelijkheid van gemeenten. Als zij niet tijdig de benodigde gegevens leveren, komt de foutloze uitvoering van de quotumregeling en het LKV banenafpraak in het geding. Daarom zijn in overleg met uw medewerkers uitgangspunten geformuleerd waarmee gemeenten zo min mogelijk gegevens hoeven te leveren. Het beroep op de gemeenten wordt beperkt door niet van gemeenten te vragen om gegevens over het soort Wsw-dienstbetrekking aan te leveren die ook in de Polisadministratie beschikbaar zijn en door de mogelijkheid in te regelen dat afwijkingen van het advies beschut werk van UWV worden doorgegeven in plaats van de indicatie zelf. Deze uitgangspunten zijn van groot belang voor de uitvoerbaarheid.



Naast deze uitgangspunten blijft een goede afstemming met gemeenten echter noodzakelijk. In de opdrachtbrief van 30 juni 2022 voor herontwerp van het doelgroepregister geeft de minister aan dat SZW het initiatief zal nemen tot gesprekken met gemeenten. Vanuit de systeemverantwoordelijkheid van SZW voor de banenafpraak en het doelgroepregister is het van belang dat SZW dit overleg niet slechts initieert, maar ook blijft regisseren. Het is niet doenlijk dat UWV met alle gemeenten aparte afspraken maakt over het proces en de techniek waarlangs de aanlevering van informatie en gegevens voor het doelgroepregister dient plaats te vinden.

De gegevensuitwisseling met werkgevers wijzigt enigszins. Werkgevers kunnen net als nu het doelgroepregister raadplegen. Ze krijgen dan ook informatie over de periode binnen het lopende of afgelopen kalenderjaar dat de betreffende werknemer deel was van de doelgroep. Deze informatie hebben ze nodig om te kunnen bepalen wanneer ze voor welke werknemer recht hebben op LKV. Op basis daarvan kunnen ze het vinkje voor het LKV-banenafpraak zetten, zonder dat daarvoor een doelgroepverklaring benodigd is.

#### *Structureel maken LKV-banenafpraak*

In onze vorige uitvoeringstoets gingen wij er gezien het tijdelijke karakter van de eerste set wijzigingen in het LKV-banenafpraak vanuit dat de technische naamgeving van dit LKV niet zou veranderen. Nu deze wijzigingen vervallen, zijn wij van mening dat bij de naamswijziging van het LKV banenafpraak en scholingsbelemmerden naar LKV banenafpraak ook de technische naamgeving in de gegevensuitwisseling met de Belastingdienst moet veranderen. Wij hebben dit uitgangspunt afgestemd met de Belastingdienst.

Aangezien het aanvraagproces van het LKV zonder doelgroepverklaring gaat over de persoonsgegevens van de werknemer is een zorgvuldige privacy-afweging noodzakelijk. De beschikking op de aanvraag zegt immers iets over de arbeidsbeperking van de aanvrager. Deze stap is voor deze wijziging te rechtvaardigen omdat de werkgever nu ook al het doelgroepregister kan raadplegen voor zijn werknemers. De werkgever krijgt dus geen toegang tot persoonsgegevens waarover hij eerder niet kon beschikken. Wel krijgt de werkgever te zien voor welke periode gedurende het lopende en afgelopen kalenderjaar iemand behoorde tot de doelgroep, maar deze informatie is zo beperkt mogelijk gehouden om de privacy te waarborgen. Door het jaarlijkse aanvragen van het LKV zullen werkgevers naar verwachting vaker gebruik maken van de mogelijkheid om het doelgroepregister te raadplegen.

## **6. Minimale implementatietermijn**

De minimale implementatietermijn voor de voorliggende maatregelen bedraagt 18 maanden voor de gewenste datum van inwerkingtreding. Deze datum kan vanwege de impact op de loonaangifte en de Wtl enkel op 1 januari vallen.

Deze termijn heeft te maken met de doorlooptijd van het herontwerp van het doelgroepregister. Hierbij is al meegewogen dat de Wtl-berekeningen in het jaar na inwerkingtreding pas daadwerkelijk gemaakt hoeven te worden en dat sommige functionaliteiten dus later dan de datum van inwerkingtreding opgeleverd moeten worden. Deze stappen moeten ongeacht de voortgang van het wetgevingstraject worden gezet.

Uiterlijk 12 maanden voor inwerkingtreding moeten wij starten met de implementatie van de overige wijzigingen. 9 maanden voor inwerkingtreding hebben wij daarvoor een onvoorwaardelijke opdracht nodig, zodat wij kunnen beginnen met het zetten van onomkeerbare stappen.

Als de banenafpraak niet wordt gehaald, kan het kabinet besluiten het quotum te activeren. Indien het kabinet in jaar  $t$  dit besluit neemt, verwachten wij een opdracht om het quotum te implementeren uiterlijk 1 oktober van dat jaar, zodat het LKV over jaar  $t+1$  kan worden verhoogd, waarna in  $t+2$  dit verhoogde LKV uitbetaald wordt en de inclusiviteitsopslag ingaat over dit jaar. Daarnaast is het noodzakelijk UWV uiterlijk 1 september te informeren dat activering wordt overwogen, zodat begonnen kan worden met de voorbereidingen. Wij hebben deze implementatietermijn van 4 maanden, waarvan 3 met onvoorwaardelijke opdracht, nodig om de benodigde wijzigingen in de loonaangifte en de klantcommunicatie op tijd af te ronden.

Voor de goede orde merken wij op dat sommige werkzaamheden in feite ook nog plaatsvinden na de formele activering, omdat de opslag en het LKV niet meteen per 1 januari worden uitgevoerd.

## **7. Eenmalige en structurele effecten op de uitvoeringskosten**

Op het moment van schrijven werkt het projectteam doelgroepregister banenafpraak in uw opdracht aan een projectplan en projectstartarchitectuur. Zodra wij deze hebben op- en vastgesteld, zullen wij deze delen met uw medewerkers. De in dit overzicht voor herontwerp van het doelgroepregister gegeven kostenramingen geven aan de hand van de laatste stand van zaken bij de impactanalyses van dit project een inschatting van de kosten. Wij wijzen u er graag op dat de kosten in de uiteindelijke versie van het projectplan nog kunnen afwijken.

#### *Vereenvoudigde wet banenafpraak*

Voor de uitvoering van de vereenvoudigde wet banenafpraak zijn de volgende kosten geraamd.

<b>Totale kosten (€ mln)</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026 en verder</b>
Incidentele kosten	0,1	3,3	0,1	
Structurele kosten			0,6-	0,6-
<b>Totale kosten</b>	<b>0,1</b>	<b>3,3</b>	<b>0,5-</b>	<b>0,6-</b>

<b>Incidentele kosten (€ mln)</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>Totaal</b>
Beleid, wetstechnisch handboek, werkinstructies en brieven	-	0,4	-	0,4
Ontwerp, bouw, test en implementatie systemen	0,1	2,5	0,1	2,7
Klant- en kenniscommunicatie	-	0,2	-	0,2
Projectorganisatie	-	0,2	-	0,2
<b>Totale incidentele kosten</b>	<b>0,1</b>	<b>3,3</b>	<b>0,1</b>	<b>3,5</b>

Hieronder vallen diverse aanpassingen in de systemen, handboeken, werkinstructies en opleidingen, brieven en formulieren. De communicatie via de diverse kanalen wordt aangepast. Daarnaast moeten koppelingen met betrekking tot de categorie banenafpraak worden uitgezet.

<b>Structurele kosten (€ mln) Uitkeren</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028 en verder</b>
Ondersteuning, beheer en onderhoud	0,1	0,1	0,1	0,1
Afname aanvragen banenafpraak en bezwaar en beroep	0,7-	0,7-	0,7-	0,7-
<b>Totale structurele kosten</b>	<b>0,6-</b>	<b>0,6-</b>	<b>0,6-</b>	<b>0,6-</b>

Door het verdwijnen van de doelgroepverklaring voor het LKV-banenafpraak zullen er minder aanvragen binnenkomen, afwijzingen op dit onderdeel, en daarmee ook een vermindering van bezwaar- en beroepzaken ontstaan. Als gevolg hiervan is er een besparing te verwachten.

#### *Herontwerp doelgroepregister*

Voor het project herontwerp doelgroepregister is de opbouw van de kosten als volgt:

<b>Totale kosten (€ mln)</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026 en verder</b>
Incidentele kosten	1,3	2,7	1,2	
Structurele kosten			0,7	0,7
<b>Totale kosten</b>	<b>1,3</b>	<b>2,7</b>	<b>1,9</b>	<b>0,7</b>

De structurele kosten betreffen kosten voor beheer en onderhoud en kleine wijzigingen voor het nieuwe doelgroepregister.

<b>Incidentele kosten (€ mln)</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>Totaal</b>
Aanpassingen werkinstructies, opleidingen, stuur- en verantwoordingsinformatie	0,2	0,2	0,3	0,7
Ontwerp, bouw, test en implementatie systemen	1,0	2,3	0,8	4,1
Projectorganisatie	0,1	0,2	0,1	0,4
<b>Totale incidentele kosten</b>	<b>1,3</b>	<b>2,7</b>	<b>1,2</b>	<b>5,2</b>

De incidentele kosten zijn voor het ontwerp, bouwen en testen van het nieuwe doelgroepregister, nieuwe koppelingen of aanpassingen daarin, implementatie hiervan. Daarnaast wordt de stuur- en verantwoordingsinformatie aangepast, evenals de loonaangifteketen.

## **8. Gevolgen voor de verantwoordings- en beleidsinformatie**

De in het verzoek gevraagde beleidsinformatie was niet bij ons beschikbaar en sloot op punten ook niet aan op de informatiebehoefte op het gebied van detacheringen in de Wsw. In overleg met uw medewerkers hebben wij daarop bezien

---

wat binnen de mogelijkheden wel inzicht verschaft in het gebruik van het LKV door verschillende groepen Wsw'ers. De uitvraag van beleidsinformatie is daarop als volgt aangepast:

- Aantal werkgevers, werknemers en verloonde uren die geregistreerd staan in de Polisadministratie onder code aard arbeidsverhouding voor intern werkende Wsw'ers.
- Aantal werkgevers, werknemers en verloonde uren die geregistreerd staan in de Polisadministratie onder code aard arbeidsverhouding voor artikel 2 Wsw'ers die gedetacheerd zijn bij een reguliere werkgevers en artikel 7 begeleid werkende Wsw'ers in de tijdsvakken waarvoor LKV banenafpraak is aangevraagd incl. het totale bedrag aan loonkostenvoordeel dat aan deze groepen is verstrekt.
- Aantal werkgevers, werknemers en verloonde uren die geregistreerd staan in de Polisadministratie onder zowel de code aard arbeidsverhouding voor intern werkende als gedetacheerde Wsw'ers.

De informatie in dit bijgestelde verzoek lijkt wel leverbaar. In de implementatiefase gaan wij graag het gesprek aan om de details van het verzoek verder uit te werken.

Met deze wetswijziging komt het onderscheid tussen de sectoren markt en overheid te vervallen en resteert nog één banenafpraak met één groeipad. In de vorige uitvoeringstoets is gewerkt met het uitgangspunt dat de cijfers alleen op totaalniveau gepresenteerd zouden worden. In de toelichting geeft SZW echter aan dat het nog steeds gewenst is om het onderscheid tussen markt en overheid te maken. Wij zullen dit onderscheid in onze rapportages dan ook blijven maken. Op het dashboard Banenafpraak komt het onderscheid te vervallen.

# Bijlage: Gegevensstromen van en naar het nieuwe doelgroepregister

In onderstaande figuur is het complexe geheel aan gegevensstromen van en naar het nieuwe doelgroepregister weergegeven. Hierbij zijn in oranje de huidige gegevensstromen weergegeven die geraakt zullen worden door het herontwerp. Compleet nieuwe gegevensstromen zijn in het rood weergegeven.

