

Uitvoeringstoets #202209
**Actualisatie uitvoeringstoets Wet invoering
minimumuurloon**

UWV

Inhoudsopgave

Inleiding

Samenvattend oordeel

U toets

Bijlage I Wetstechnische bijlage

1. Inleiding

Nederland kent sinds 1969 een minimumloon per maand, maar niet een minimumloon per uur. De feitelijke hoogte van het minimumloon per uur is daarmee afhankelijk van het normale aantal uren dat in een sector als voltijd geldt. Dat was in het verleden geen probleem omdat een 40-urige werkweek de standaard was. Inmiddels is dat niet meer zo en is het per sector afhankelijk wat de normale arbeidsduur is. Deze kan variëren van 36 uur tot 40 uur per week. Dit heeft echter ook tot gevolg dat de ene werknemer 40 uur per week moet werken om het minimumloon te verdienen, terwijl een andere werknemer hetzelfde loon in 36 uur per week kan verdienen.

Om deze ongelijkheid weg te nemen heeft kamerlid Gijs van Dijk van de Partij van de Arbeid¹ op 14 november 2019 een initiatiefwetsvoorstel ingediend ter invoering van een minimumuurloon, gebaseerd op een 36-urige werkweek. Dit heeft tot gevolg dat alle werkenden in 36 uur ten minste het minimumloon gaan verdienen. Het wetsvoorstel beoogt echter geen wijziging aan te brengen in de uitvoering van de SV-wetten door UWV. Voor de vaststelling van de hoogte van uitkeringen en voorzieningen blijft, voor zover van toepassing, een minimumloon per maand van toepassing. Daarnaast beoogt de initiatiefnemer met dit wetsvoorstel het minimumloon te verhogen.

Op dit wetsvoorstel heeft UWV in 2020 een uitvoeringstoets verricht. Sindsdien zijn er 4 Nota's van wijzigingen afgegeven die wijzigingen in het oorspronkelijke wetsvoorstel aanbrengen. Op 5 april 2022 ontving UWV van SZW een verzoek voor een actualisatie van de u-toets van 2020 op het initiatiefvoorstel tot invoering van een minimumuurloon. SZW verzocht UWV om bij de actualisatie rekening te houden met twee mogelijke inwerkingtredingsdata: 1 juli 2023 en 1 januari 2024 en ook om in te gaan op de gevolgen voor de uitvoering door UWV van het (jeugd-)LIV.

In het hiernavolgende wordt allereerst ingegaan op de uitvoeringstoets van 2020 en de reactie daarop van de initiatiefnemer. Vervolgens worden de 4 Nota's van wijziging nagelopen en ten slotte wordt ingegaan op de actualisatie van de uitvoeringstoets waar 12 aspecten zijn beoordeeld.

Uitvoeringstoets 2020

Uitkomst

De uitkomst van de u-toets in **2020** was – kort samengevat – het volgende:

Het wetsvoorstel Wet invoering minimumuurloon is **uitvoerbaar mits** aan de volgende voorwaarde wordt voldaan.

- Voor de toepassing van artikel 3 Reïntegratiebesluit is het noodzakelijk dat het huidige lid 1 sub c van artikel 8 blijft bestaan, dan wel dat de werking hiervan op een andere plek expliciet wordt gerealiseerd. Dit artikel in het Reïntegratiebesluit regelt dat een aanvraag voor een voorziening of een subsidie afgewezen kan worden indien het gaat om geringe kosten. Artikel 3 Reïntegratiebesluit definieert geringe kosten als 1,85 x dagbedrag van het minimumloon, dit dagbedrag is opgenomen in het huidige artikel 8 lid 1 sub c. Om te voorkomen dat deze afwijzingsgrond komt te vervallen, en UWV ook voorzieningen en subsidies met geringe kosten moet toekennen, dient het huidige artikel 8 lid 1 sub c dus te blijven bestaan, of ergens anders te worden gerealiseerd.

Daarnaast is een aantal uitgangspunten besproken met de Partij van de Arbeid. Deze uitgangspunten zien op de voortzetting van de huidige werkwijze van UWV.

- In CBBS zijn functies opgenomen die mogelijk vóór een verhoging van het minimumloon al zijn geanalyseerd door de arbeidsdeskundige. Het is daarom mogelijk dat hier functies tussen zitten met een lager loon dan het minimumloon dat geldt als zij geselecteerd

¹ Bij dit wetsvoorstel is collega kamerlid mevrouw Senna Maatoug van Groenlinks op 5 november 2021 aangehaakt. Nadat de heer Gijs van Dijk wegens omstandigheden terugtrad is kamerlid mevrouw Barbara Kathmann van de Partij van de Arbeid op 16 maart 2022 ook bij dit wetsvoorstel aangehaakt.

worden. Dat is nu ook het geval, deze praktijk is toegestaan op basis van het Schattingsbesluit;

- UWV blijft voor het afleiden van het minimumloon per dag van het minimummaandloon uitgaan van 21,75 werkdagen per maand. Op jaarbasis gaat UWV uit van 261 werkdagen. Op jaarbasis gaat UWV uit van 261 werkdagen. Ook binnen de huidige uitvoering gaat UWV voor het dagbedrag uit van een afgeleide op basis van 261 dagen.

Voorts heeft UWV in een bijlage bij de uitvoeringstoets een aantal wetstechnische opmerkingen gemaakt.

Reactie initiatiefnemer op uitkomst oorspronkelijke u-toets

In aansluiting op de uitvoeringstoets heeft de initiatiefnemer de aanbevelingen ter harte genomen, door het doorvoeren van de volgende wijzigingen op het oorspronkelijke wetsvoorstel.

Reactie initiatiefnemer op het standpunt van UWV dat we voor de uitvoering van de SV-wetten moeten kunnen blijven uitgaan van het wettelijk minimumloon per maand

Dit uitgangspunt is in het wetsvoorstel opgenomen in het voorgestelde artikel 8, eerste lid, onder b, Wml. Dit artikel zegt dat voor de toepassing van wetten die ten aanzien van de berekening van uitkeringen of tegemoetkomingen naar deze wet verwijzen het minimumloon voor elke uitbetalingstermijn van een maand € 1.635,60 bedraagt. Echter, in artikel 8 lid 1 onder b is de zinsnede opgenomen 'bij een werkweek met een arbeidsduur van 36 uren'. Doordat hierdoor de indruk kan ontstaan dat bij een arbeidsduur anders dan 36 uur per week een maandbedrag gebaseerd op het wettelijk minimumloon evenredig moet worden aangepast, wekt de zinsnede 'bij een werkweek met een arbeidsduur van 36 uren' verwarring op. Om die reden heeft de initiatiefnemer besloten deze zinsnede te schrappen.

Reactie initiatiefnemer op het standpunt van UWV dat voor de toepassing van artikel 3 van het Reïntegratiebesluit het mogelijk moet blijven de aanvraag voor een subsidie of voorziening af te wijzen bij geringe kosten

De initiatiefnemer ziet in dat dit belangrijk is voor de uitvoering van het UWV en om die reden stelt de initiatiefnemer voor om het Reïntegratiebesluit aan te passen. Op deze wijze wordt voorkomen dat voor UWV een afwijzingsgrond voor geringe kosten wegvalt.

Reactie initiatiefnemer op het standpunt van UWV dat het voor hen van belang is dat het systeem van de functies in CBBS die geanalyseerd worden door arbeidsanalisten niet wordt gewijzigd en dat het blijft toegestaan ook functies te gebruiken met een lager loon dan het minimumloon dat geldt ten tijde van de selectie.

Met dit initiatiefwetsvoorstel wijzigt dit systeem niet. Hiermee blijft UWV de ruimte houden om het CBBS op de gebruikelijke manier te gebruiken.

Reactie initiatiefnemers op het standpunt dat UWV voor het afleiden van het minimumloon per dag van het minimummaandloon blijft uitgaan van 21,75 werkdagen per maand. Op jaarbasis gaat UWV uit van 261 werkdagen

Omdat de initiatiefnemer, zoals eerder gesteld, geen wijziging wil aanbrengen in de uitvoering van de SV-wetten door het UWV, stelt de initiatiefnemer dat het UWV kan blijven uitgaan van 261 werkbare dagen, en dus 21,75 werkdagen per maand. Om die reden heeft de initiatiefnemer de formule in het voorgestelde artikel 14, tiende lid, van de Wml aangepast. Dit artikel ziet op de herziening van het minimumuurloon. Door component B, het aantal weken per maand dat wordt gesteld, te wijzigen naar 4,35 in plaats van 4 1/3, komt het aantal werkdagen per maand uit op de al, in de SV-wetten, bestaande 21,75 werkdagen per maand.

Actualisatie uitvoeringstoets

Na de afronding van de u-toets in 2020 en de reactie van de initiatiefnemer zijn er 4 Nota's van wijziging afgegeven die wijzigingen in het oorspronkelijke wetsvoorstel aanbrengen. Dit en het uitstellen van de invoeringsdatum, is aanleiding geweest voor SZW om UWV te verzoeken om een actualisatie uit te voeren van de in 2020 verrichte uitvoeringstoets. Op 5 april 2022 ontving UWV hiertoe een officieel verzoek. In het verzoek wordt UWV gevraagd om bij de actualisatie rekening te houden met twee mogelijke inwerkingtredingsdata: 1 juli 2023 en 1 januari 2024. Daarnaast wordt verzoekt om in deze uitvoeringstoets ook in te gaan op de gevolgen voor de uitvoering door UWV van het (jeugd-)lage-inkomensvoordeel (verder: jeugd(-LIV)). Bij de actualisatie is het de bedoeling dat wordt bekeken wat de nota's ten opzichte van het oorspronkelijke wetsvoorstel tot gevolg voor de uitvoering hebben.

De voor UWV belangrijkste wijzigingen in de diverse nota's zijn – kort samengevat – als volgt:

1^e Nota van wijziging

- Omdat de systematiek van de normale arbeidsduur vervalt als gevolg van het wetsvoorstel kan dat ook in artikel 3.3 van de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl) vervallen. De bandbreedtes worden enkel aangeduid met percentages, daar wijzigt niets in. Deze wijziging heeft vrijwel geen gevolgen, dezelfde groepen blijven recht houden op de tegemoetkoming verhoging minimumjeugdloon (het jeugd-LIV). De bovengrenzen van het jeugd-LIV veranderen niet, enkel de ondergrenzen worden aangepast.
- In het wetsvoorstel staat in een evaluatiebepaling dat de wet binnen vijf jaar geëvalueerd wordt op de doeltreffendheid en de effecten van de wet in de praktijk. Door dit wetsvoorstel binnen vijf jaar te evalueren kan worden gezien welke effecten de uniformering van het uurloon heeft en of daaruit vloeiend aanvullende maatregelen genomen dienen te worden.

2^e Nota van wijziging

- Het aantal weken per maand wordt op 4,33 gesteld. Een aanpassing van het aantal weken per maand naar 4,35 zou volgens de initiatiefnemer een ingrijpende wijziging zijn voor de handhaving van het minimumloon en de berekeningssystematiek zoals de Inspectie SZW deze thans hanteert. Door de wijziging naar het aantal weken per maand op 4,33 te stellen wordt aangesloten bij de huidige berekeningssystematiek van de Inspectie SZW. Hiermee is de eerste aanpassing (in artikel 14 lid 10 WML) na reactie van de initiatiefnemer weer teruggedraaid.
- Er wordt een omissie van de eerste nota van wijziging hersteld waardoor de juiste bandbreedtes worden aangeduid.

3^e Nota van wijziging

- In artikel 3.1, eerste lid, onderdeel a, van de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl) zijn de bandbreedtebedragen voor de aanspraak op het lage-inkomensvoordeel opgenomen. Deze bedragen worden berekend aan de hand van een bandbreedte van 100–125% van het wettelijk minimumloon. Met deze nota van wijziging blijven de bedragen zoals genoemd in artikel 3.1, eerste lid, onderdeel a, van de Wtl ongewijzigd. Om tot deze bedragen te komen wordt de bandbreedte aangepast naar 100–112% van het wettelijk minimum-uurloon. Met de aanpassing van deze procentuele bandbreedte blijft de werkgever voor dezelfde doelgroep recht hebben op lage-inkomensvoordeel als thans het geval is. De absolute bedragen blijven derhalve hetzelfde als de thans geldende bedragen, met dien verstande dat er bij de berekening van deze bedragen uit is gegaan van een voltijds werkweek van 36 uren, in aansluiting op de invoering van het minimumuurloon.

4^e Nota van wijziging

- In de derde nota van wijziging werd beoogd de relatieve bandbreedte aan te passen naar 100–112% van het wettelijk minimumuurloon. Per abuis is daarbij niet het bedrag van de ondergrens van de absolute bandbreedtebedragen aangepast. Het thans in artikel 3.1, eerste lid, onderdeel a, opgenomen bedrag is gebaseerd op een 40-urige werkweek, terwijl dit na invoering van het wettelijk minimumuurloon dient dit te worden gebaseerd op een 36-urige werkweek. De 4^e Nota beoogt deze omissie te herstellen.

2. Samenvattend oordeel

In voorliggende uitvoeringstoets heeft UWV de actualisatie van de u-toets op de invoering van het minimumuurloon op de volgende aspecten beoordeeld:

- a) Uitvoerbaarheid
- b) Handhaafbaarheid
- c) Haalbaarheid beoogde invoeringsdatum
- d) Effecten voor de klant
- e) Effecten op de benodigde capaciteit
- f) Eenmalige en structurele effecten op uitvoeringskosten
- g) Effecten op regeldruk (administratieve lasten)
- h) Gevolgen voor de verantwoordings- en beleidsinformatie
- i) Implementatie/ risico's/ control
- j) Informatievoorziening/Informatie- en communicatietechnologie
- k) Gegevensuitwisseling
- l) Privacy

Bij de actualisatie is primair bekeken of er ten opzichte van de uitvoeringstoets in 2020 nog (aanvullende) impact op de uitvoering is.

Samenvattend oordeel

Inwerkingtreding van het wetsvoorstel per **1 januari 2024** is **uitvoerbaar**. Inwerkingtreding van het wetsvoorstel per **1 juli 2023** is **niet uitvoerbaar**.

Voor UWV is het namelijk niet mogelijk gedurende het jaar de grenzen van de Wet tegemoetkomingen loondomein (verder: Wtl) te wijzigen. Dit omdat op basis van de huidige wetgeving één uurloon wordt berekend en de huidige wetgeving geen mogelijkheid biedt om deze berekening te splitsen in een berekening voor- en na het wijzigen van de grenzen. Hierom zou aanpassing van de Wtl noodzakelijk zijn als de wetgever de invoering gedurende het jaar zou wensen. Als al duidelijk is wat een dergelijke aanpassing zou behelzen, dan geldt daarbij dat de huidige Wtl-applicatie niet eenvoudig is en niet snel is aan te passen op het hanteren van twee verschillende grenzen in één jaar. Daarnaast zou dit ook doorwerken in de levering aan de Belastingdienst en de specificatie bij de voorlopige berekening Wtl en de beschikking Wtl. Ook een afwijkende inwerkingtreding van de wijziging van de uurloongrenzen voor de Wtl is niet mogelijk omdat er een discrepantie ontstaat tussen het nieuwe WML en de voor de Wtl op het oude WML gebaseerde uurloongrenzen. Deze discrepantie heeft negatieve gevolgen voor de uitlegbaarheid aan werkgevers.

De beoogde ingangsdatum van 1 januari 2024 is haalbaar op voorwaarde dat de implementatieopdracht uiterlijk 1 september 2023 is ontvangen.

Daarnaast wordt opgemerkt dat de uitgangspunten die in de uitvoeringstoets van 2020 worden genoemd nog steeds gelden:

- UWV gaat voor de uitvoering van de SV-wetten nog steeds uit van het wettelijk minimumloon per maand;
- UWV blijft voor het afleiden van het minimumloon per dag van het minimummaandloon uitgaan van 21,75 werkdagen per maand. Op jaarbasis gaat UWV uit van 261 werkdagen.

Op jaarbasis gaat UWV uit van 261 werkdagen. Ook binnen de huidige uitvoering gaat UWV voor het dagbedrag uit van een afgeleide op basis van 261 dagen.

- In CBBS zijn functies opgenomen die mogelijk vóór een verhoging van het minimumloon al zijn geanalyseerd door de arbeidsdeskundige. Het is daarom mogelijk dat hier functies tussen zitten met een lager loon dan het minimumloon dat geldt als zij geselecteerd worden. Deze praktijk is toegestaan op basis van het Schattingsbesluit en wordt gecontinueerd;

3. Beoordelingspunten

a. Uitvoerbaarheid

Inwerkingtreding van het wetsvoorstel per **1 januari 2024** is **uitvoerbaar**. Inwerkingtreding van het wetsvoorstel per **1 juli 2023** is **niet uitvoerbaar**.

Voor UWV is het namelijk niet mogelijk gedurende het jaar de grenzen van de Wtl te wijzigen. Dit omdat op basis van de huidige wetgeving één uurloon wordt berekend en de huidige wetgeving geen mogelijkheid biedt om deze berekening te splitsen in een berekening voor- en na het wijzigen van de grenzen. Hierom zou aanpassing van de Wtl noodzakelijk zijn als de wetgever de invoering gedurende het jaar zou wensen. Als al duidelijk is wat een dergelijke aanpassing zou behelzen, dan geldt daarbij dat de huidige Wtl-applicatie niet eenvoudig is en niet snel is aan te passen op het hanteren van twee verschillende grenzen in één jaar. Daarnaast zou dit ook doorwerken in de levering aan de Belastingdienst en de specificatie bij de voorlopige berekening Wtl en de beschikking Wtl. Ook een afwijkende inwerkingtreding van de wijziging van de uurloongrenzen voor de Wtl is niet mogelijk omdat er een discrepantie ontstaat tussen het nieuwe WML en de voor de Wtl op het oude WML gebaseerde uurloongrenzen. Deze discrepantie heeft negatieve gevolgen voor de uitlegbaarheid aan werkgevers.

De beoogde ingangsdatum van 1 januari 2024 is haalbaar op voorwaarde dat de implementatieopdracht uiterlijk 1 september 2023 is ontvangen.

b. Handhaafbaarheid

Het wetsvoorstel is handhaafbaar.

c. Haalbaarheid beoogde invoeringsdatum

De beoogde ingangsdatum van 1 januari 2024 is haalbaar op voorwaarde dat de implementatieopdracht uiterlijk 1 september 2023 is ontvangen.

d. Effecten voor de klant

Wettelijk minimumuurloon

Met de wetswijziging wordt het minimumuurloon voor iedereen gelijk en wordt het gebaseerd op een werkweek van 36 uur. Dit heeft tot gevolg dat alle werkenden in 36 uur ten minste het minimumloon gaan verdienen. Dit is een voordeel. Daarnaast kan het tot gevolg hebben dat per maand een hoger inkomen wordt genoten. Dit is met name zo in gevallen waarin thans > 36 uur wordt gewerkt tegen het wml (of een iets hoger loon), zie MvT p 2 (kamerstuk 35 335, nr.6): de verhoging kan oplopen tot >10%.

Loonsverhogingen kunnen gevolgen hebben voor het recht op uitkering. Denk bijv. aan de situatie waarin een uitkeringsgerechtigde hierdoor in een lagere WAO-klasse valt, onder de WIA-grens van 35% of boven de WW-grens van 87,5%. Het verlies aan uitkering kan dan aanzienlijk hoger zijn dan de verhoging van het loon. Dit is inherent aan de systematiek in deze wetten en is niet anders

dan bij loonsverhogingen op andere gronden. We nemen dan ook aan dat dit bekend is, meegewogen is en acceptabel is geacht. UWV signaleert dit hierbij, mede in het licht van de zg. maatwerkdiscussies, expliciet bij SZW/de wetgever en vraagt om bevestiging dat dit effect is voorzien en acceptabel is geacht.

Daarnaast kan een hoger loon ook een gevolg hebben voor uitkeringsgerechtigden die naast hun uitkering werken. Een hoger loon betekent een hogere inkomstenkorting.

Een hoger loon kan ook gevolgen hebben voor de aanspraak op toeslagen. Werknemers die nu wel recht hebben op een toeslag, komen hier na de loonsverhoging mogelijk niet meer voor in aanmerking. Daarnaast kan een uitkeringsgerechtigde die werkt, maar desondanks nog een toeslag heeft, door het hogere inkomen de aanspraak op de toeslag geheel verliezen. Of dit nadelig of voordelig voor werknemers uitpakt hangt af van de mate waarin het loon stijgt. Mocht dat meer zijn dan het verlies aan toeslagen dan betreft het een voordeel. Anders niet.

Het wetsvoorstel beoogt echter geen wijziging aan te brengen in de wijze van uitvoering van de SV-wetten door UWV. Voor de vaststelling van de hoogte van uitkeringen en voorzieningen blijft een minimumloon per maand van toepassing.

Jeugd(-LIV)

Grenzen LIV:

Invoering van het minimumuurloon heeft gevolgen voor de uitvoering van het LIV en jeugd-LIV. Dit omdat deze gebaseerd zijn op het minimumloon. Hierbij wordt de volgende systematiek gehanteerd: In huidige LIV heeft een werkgever recht op LIV als het uurloon tussen de 100% en 125% van het WML bedraagt. Voor de jeugd-LIV geldt een staffel per leeftijd gebaseerd op het wettelijk minimumjeugdloon. De bedragen behorende bij de grenzen van de LIV worden op basis van art 3.1. lid 4 van de Wtl door SZW jaarlijks geïndexeerd en in een regeling gepubliceerd. Omdat er in de huidige situatie geen WML per uur bestaat, en werknemers afhankelijk van de CAO 36, 38 of 40 per week kunnen werken, wordt uitgegaan van een werkweek van 40 uur (en 260 dagen per jaar). Dit omdat anders werknemer met een werkweek van 40 uur per week onder de ondergrens zullen vallen.

In de nieuwe situatie wordt gerekend met 36 uur per week. Dit heeft niet alleen tot gevolg dat werknemers met een werkweek van 40 uur meer zullen gaan verdienen ($40 * \text{het WML per uur}$), maar ook dat de ondergrens van de Wtl wordt aangepast. Omdat SZW kiest om het bedrag van de bovengrens van de Wtl te behouden, zijn de grenzen na invoering niet langer tussen de 100% en 125% van het WML per maand, maar tussen de 100% en de 112% van het WML per uur.

Voor UWV heeft voorgaande aanpassing geen gevolgen. Dit omdat de bedragen behorende bij de grenzen van de Wtl als parameters zijn opgenomen in de Wtl-applicatie. Uitgangspunt hierbij is wel dat de aanpassingen in het WML geen gevolgen hebben voor werknemers die boven WML verdienen. Is dit wel het geval dan kan het voorkomen dat werknemers die eerst binnen de bovengrens vielen er buiten vallen, met mogelijk gevolgen voor de aanspraak van de werkgevers op het jeugd-(LIV). Dit kan voor extra vragen over de berekening van de Wtl bij Gegevensdiensten zorgen. Een aandachtspunt is ook of werkgevers door het wegvallen van de tegemoetkoming, werknemers met een laag loon in dienst zullen houden en/of in de toekomst dergelijke werknemers nog zullen aannemen.

Berekening uurloon:

In art 3.1 lid 3 van de Wtl is geregeld hoe het WML voor de Wtl wordt bepaald:

"Het gemiddelde uurloon, bedoeld in het eerste lid, onderdeel a, wordt vastgesteld door het jaarloon te delen door de verloonde uren."

Voor UWV is het niet mogelijk gedurende het jaar de grenzen van de Wtl te wijzigen. Als al duidelijk is wat een dergelijke aanpassing zou behelzen, dan geldt daarbij dat de huidige Wtl-applicatie niet eenvoudig is en niet snel is aan te passen op het hanteren van twee verschillende grenzen in één jaar. Daarnaast zou dit ook doorwerken in de levering aan de Belastingdienst en de specificatie bij de voorlopige berekening Wtl en de beschikking Wtl. Inwerkingtreding van het wetsvoorstel per 1 juli 2023 is daarom niet uitvoerbaar.

Arbeidsongeschiktheid

Bij het actualiseren van functies kan de verhoging van het wettelijk minimumloon invloed hebben op de extreem loon bepaling binnen een SBC. In de vorige impactanalyse werd al aangegeven dat uurlonen in het CBBS alleen bij actualisatie van de betreffende functies aangepast worden. Het uitgangspunt is dat er in principe geen tussentijdse wijzigingen op één of slechts enkele aspecten in een functie doorgevoerd worden in het functiebestand. Hierdoor is het tot uiterlijk 24 maanden na inwerkingtreding mogelijk dat de arbeidsdeskundige bij de vaststelling van de mate van arbeidsongeschiktheid functies gebruikt met uurlonen die tot 11% lager liggen dan het nieuwe wettelijk minimumuurloon. Op dit moment bevat het CBBS ongeveer 1300 functies met een basisuurloon onder het nieuwe wettelijk minimumloon, meer dan een vijfde van het totale functiebestand.

Door de verwachte hogere cbs-indexcijfers waarmee het loon in het referentejaar wordt geïndexeerd kan dit tijdelijk leiden tot hogere arbeidsongeschiktheidspercentages ten opzichte van de huidige situatie. In de vorige impactanalyse werd al aangegeven dat cliënten en werkgevers mogelijk (incidenteel) protesteren tegen het gebruik van uurlonen in CBBS die lager zijn dan het minimumuurloon. Hierbij werd opgemerkt dat dit geen nieuwe situatie is en dat functielonen onder het wettelijk minimumuurloon naar verwachting worden geaccepteerd door de wetgever.

Na actualisering van het functiebestand zal de arbeidsdeskundige vaker een lager arbeidsongeschiktheidspercentage vaststellen in vergelijking met de huidige situatie. Door de invoering van een minimumuurloon zal bij een aanzienlijk deel van het functiebestand het uurloon stijgen. Deze stijging zal hoger uitvallen dan de verhoging die volgt uit indexeren met het cbs-indexcijfer, zoals gehanteerd wordt voor het maatmaninkomen. Dit geldt voor zowel nieuwe aanvragen als voor herbeoordelingen.

Voor de groep werknemers met een loon rond het huidige wettelijk minimumloon kan een maatmaninkomen worden vastgesteld onder het nieuwe wettelijk minimumuurloon. Dit speelt een rol bij nieuwe aanvragen en bij lopende uitkeringen. Dit effect ontstaat doordat het loon uit het referentejaar gebruikt wordt en vervolgens geïndexeerd. Het maatmaninkomen verhoudt zich ten opzichte van de huidige situatie bij deze groep daarnaast minder goed tot de definitie van het begrip maatmaninkomen uit het Schattingsbesluit en de arbeidsongeschiktheidswetten; het loon dat verdiend zou worden met de arbeid die de werknemer zou hebben gedaan als hij niet arbeidsongeschikt was geworden.

De twee genoemde aspecten zijn ook nu al mogelijke gevolgen van de uitvoering van wet- en regelgeving en worden in de rechtspraak geaccepteerd. Het is de verwachting dat dit tijdelijk vaker voorkomt dan in de huidige situatie. Bij de berekening van het maatmaninkomen zal dit in principe tot drie jaar na inwerkingtreding doorwerken. Voor lopende uitkeringen is er een blijvend effect dat invloed kan hebben op de uitkomst van herbeoordelingen. Het maatmaninkomen wordt immers alleen nog geïndexeerd.

e. Effecten op de benodigde capaciteit

Geen effecten op de benodigde capaciteit.

f. Eenmalige en structurele effecten op de uitvoeringskosten

De incidentele kosten in 2023 bedragen € 44.000,-- De eenmalige kosten zien op aanpassingen in systemen, handboeken en instructies. En op klant- en kenniscommunicatie en klantcontact.

g. Effecten op regeldruk (administratieve lasten)

Geen effecten op de regeldruk.

h. Gevolgen voor de verantwoordings- en beleidsinformatie

Geen gevolgen voor de verantwoordings- en beleidsinformatie.

i. Implementatie/risico's/control

De ondergrens van de Wtl wordt aangepast. Omdat SZW kiest om het bedrag van de bovengrens van de Wtl te behouden, zijn de grenzen na invoering niet langer tussen de 100% en 125% van het WML per maand, maar tussen de 100% en de 112% van het WML per uur. Voor UWV heeft voorgaande aanpassing geen gevolgen. Dit omdat de bedragen behorende bij de grenzen van de Wtl als parameters zijn opgenomen in de Wtl-applicatie. Uitgangspunt hierbij is wel dat de aanpassingen in het WML geen gevolgen hebben voor werknemers die boven WML verdienen. Is dit wel het geval dan kan het voorkomen dat werknemers die eerst binnen de bovengrens vielen er buiten vallen, met mogelijk gevolgen voor de aanspraak van de werkgevers op het jeugd-(LIV). Dit kan voor extra vragen over de berekening van de Wtl bij Gegevensdiensten zorgen. Een aandachtspunt is ook of werkgevers door het wegvallen van de tegemoetkoming, deze werknemers in dienst zullen houden en/of in de toekomst dergelijke werknemers nog zullen aannemen.

Voor UWV is het niet mogelijk gedurende het jaar de grenzen van de Wtl te wijzigen. Als al duidelijk is wat een dergelijke aanpassing zou behelzen, dan geldt daarbij dat de huidige Wtl-applicatie niet eenvoudig is en niet snel is aan te passen op het hanteren van twee verschillende grenzen in één jaar. Daarnaast zou dit ook doorwerken in de levering aan de Belastingdienst en de specificatie bij de voorlopige berekening Wtl en de beschikking Wtl. Inwerkingtreding van het wetsvoorstel per 1 juli 2023 is daarom niet uitvoerbaar.

Informatievoorziening/Informatie- en communicatietechnologie

De applicatie CBBS behoeft aanpassing om bij de invoer van functies te toetsen aan een wettelijk minimumuurloon.

j. Gegevensuitwisseling

Geen effect voor de gegevensuitwisseling.

k. Privacy

Geen effect op de privacy.

Wetstechnische bijlage

Artikel 6 lid 1 onderdeel e Participatiewet

In onderdeel B van artikel III van het wetsvoorstel (35 335, nr. 5) wordt bepaald dat in artikel 6 lid 1 onderdeel e vervalt: << met voltijdse arbeid>>. Deze wijziging wordt in de MvT (35 335, nr. 6, pag. 5) als volgt toegelicht:

'In onderdeel B wordt de omschrijving van de doelgroep loonkostensubsidie aangepast naar aanleiding van de invoering van het wettelijk minimumuurloon. Het gaat bij de doelgroep loonkostensubsidie om mensen die een verminderde productiviteit per uur hebben. In de huidige situatie is er geen sprake van een wettelijk minimumuurloon. In de Wml wordt alleen het wettelijk minimummaandloon (of -weekloon) genoemd. Daarom staat in de huidige definitie van de doelgroep dat iemand niet in staat is om met voltijds arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen. Met de invoering van het wettelijk minimumuurloon is deze formulering niet langer nodig en kan eenvoudigweg gesteld worden dat iemand tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort als hij niet in staat is tot het verdienen van het wettelijk minimumuurloon.'

In de 2^e nota van wijziging (35 335, nr. 12) is artikel II volgens de toelichting in zijn geheel opnieuw opgenomen vanwege de leesbaarheid van de wijzigingen in de Participatiewet en bevatten alleen onderdelen A en E inhoudelijke wijzigingen. De inhoud van onderdeel B uit het wetsvoorstel is echter niet overgenomen in de deze nota van wijziging. Over de reden hiervan wordt in de toelichting geen melding gemaakt. Is hier mogelijk sprake van een omissie? Zoals in de MvT wordt aangegeven is de zinsnede 'met voltijds arbeid' niet meer nodig omdat onder minimumloon voortaan verstaan gaat worden: het minimumuurloon. Een logisch gevolg hiervan is dat deze zinsnede geschrapt wordt.

Artikel 7 lid 1 onderdeel a onder 2 en lid 3 onderdeel c (en artikel lid 10 Participatiewet en de artikelen 34a, 35 en 36 Wet WIA)

Met het wetsvoorstel wordt na 'ten minste het minimumloon' ingevoegd: 'vermenigvuldigd met de arbeidsduur welke in overeenkomstige dienstbetrekking in de regel geacht wordt een volledige dienstbetrekking te vormen'. Deze toevoeging wordt als volgt toegelicht (35 335, nr. 12, pag. 6):

'In onderdeel C en D wordt verduidelijkt dat in de artikelen 7 en 10 van de Participatiewet wordt aangesloten bij het wettelijk minimumloon geldend voor de arbeidsduur welke in overeenkomstige dienstbetrekkingen in de regel geacht wordt een volledige dienstbetrekking te vormen. Het college van burgemeester en wethouders blijft namelijk verantwoordelijk tot het moment waarop een persoon twee jaar het minimumloon verdient. Bij de invoering is beoogd dat «de termijn van twee jaren pas ingaat vanaf het moment dat de werknemer het volledige Wml ontvangt, terwijl de werkgever geen loonkostensubsidie meer krijgt». Om dit te bewerkstelligen is in verband met de afbakening van verantwoordelijkheden tussen het college en het UWV verduidelijkt dat er wordt aangesloten bij de Wml voor een voltijds dienstverband. Deze wijziging komt overeen met de wijziging voorgesteld in artikel IV, onderdeel C, D en E van het wetsvoorstel. Hierbij worden de artikelen 34a, 35 en 36 van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen gewijzigd overeenkomstig het voorgaande.'

Het is UWV is niet duidelijk waarom deze zinsnede wordt toegevoegd, ook niet met behulp van de toelichting. We hebben artikel 7 lid 1 onderdeel a onder 2 altijd zo begrepen dat een betrokkene gedurende ten minste twee jaar het volledige minimumloon

per uur moet hebben verdiend. Dit vanwege de link die met de LKS wordt gelegd. Als iemand met LKS werkzaam is, dan is hij niet in staat om het wml per uur te verdienen (zie de definitie van de doelgroep LKS). Als iemand aan de slag gaat zonder LKS, dan is hij wel in staat het wml te verdienen. En dat is dan in beide gevallen het wml per uur. Maar mogelijk is deze uitleg niet juist en is het dus niet voldoende dat iemand niet (langer) met LKS werkt, maar is voor het aanvangen van de termijn van twee jaar als bedoeld in artikel 7 lid 1 onderdeel en onder 3 vereist dat ten minste het wml wordt verdiend dat bij een voltijdsdienstbetrekking hoort. Dit zou dan ook gelden voor iemand die in deeltijdarbeid werkzaam is: zolang deze persoon minder verdient dan het wml dat bij een voltijd dienstverband behoort blijft hij onder de verantwoordelijkheid van de gemeente vallen. Is dat inderdaad de bedoeling? Zo ja, dan zouden wij dat graag meer duidelijk in de toelichting verwoord willen zien.

WAZO

Per 2 augustus 2022 gaat UWV WAZO-uitkeringen verstrekken aan voor de ZW onverzekerde werknemers (dga's, alfa-hulpen, huishoudelijke hulpen) ivm aanvullend geboorteverlof (de WIEG) en betaald ouderschapsverlof (de WBO). Zie Stb. 2021,592. Als het niet mogelijk is een dagloon vast te stellen voor deze groep (niet in de polis) wordt de uitkering verstrekt op basis van het minimumloon. Zie in dit verband de volgende dan geldende WAZO-bepalingen:

- Art. 4:2b lid 7: De uitkering bedraagt naar rato van de overeengekomen arbeidsduur per week 70% van het loon, bedoeld in artikel 8, eerste lid, onderdeel a, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag indien zijn recht op uitkering niet kan worden vastgesteld overeenkomstig het derde tot en met zesde lid. Bij de berekening van de uitkering wordt uitgegaan van een arbeidsduur van 40 uren per week.
- Art. 6:3 lid 7: De uitkering bedraagt naar rato van de overeengekomen arbeidsduur per week 50% van het loon, bedoeld in artikel 8, eerste lid, onderdeel a, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, indien zijn recht op uitkering niet kan worden vastgesteld overeenkomstig het derde tot en met zesde lid. Bij de berekening van de uitkering wordt uitgegaan van een arbeidsduur van 40 uren per week. (De in dit laatste artikellid genoemde 50% zal overigens 70% worden.)

Ook deze bepalingen zullen, wat de verwijzing naar de Wml betreft, nog op aanpassing (verwijzing naar art. 8 eerste lid, onderdeel b Wml?) bekeken moeten worden.

Schattingsbesluit; Dagloonbesluit

In verband met de invoering van een minimumuurloon zal het Schattingsbesluit op termijn worden aangepast. Op dit moment is nog niet duidelijk wat er precies zal worden aangepast. Wij kunnen die voorstellen daarom nog niet in samenhang met het nu voorgelegde wetsvoorstel bekijken. Dit geldt tevens voor het Dagloonbesluit, dat ook aangepast zal moeten worden.