Technische Beleidsvarianten 2017

Versie: 24/3/2017



Voorwoord bij technische beleidsvarianten

Het voorliggende document bevat een technische lijst met beleidsvarianten op het beleidsterrein van SZW. De opgenomen beleidsvarianten zijn ontleend aan de verkiezingsprogramma's van de politieke partijen die meedoen aan de Tweede Kamerverkiezing van woensdag 15/3/2017 en voorafgaand al met een zetel in de Kamer vertegenwoordigd zijn. Ook worden de opgenomen beleidsvarianten ontleend aan de doorrekening van verkiezingsprogramma's door het CPB (publicatie Keuzes in Kaart). De verschillende varianten zijn in gecomprimeerde vorm (1 à 2 pagina's) beschreven en in de regel voorzien van een budgettair plaatje. Desgevraagd kan aanvullende informatie worden verstrekt.

Met deze analyse wordt beoogd dat, met betrekking tot beleidsvarianten op het terrein van SZW, zoveel mogelijk de juiste feiten en best mogelijke ramingen beschikbaar zijn bij de formatie van een nieuw kabinet. Aanvullend is een zo objectief mogelijke beschrijving van de voor- en nadelen gegeven. Tevens is per maatregel bekeken of deze technisch mogelijk is en is een inschatting gemaakt van een realistisch invoeringstijdpad. Bij de beleidsvarianten wordt geen inhoudelijk oordeel gegeven over de maatregelen. De opties in deze bundel onthouden zich dan ook van een oordeel over de wenselijkheid van de opgenomen maatregelen.

Bij de inschattingen over de uitvoerbaarheid van maatregelen geldt het voorbehoud dat dit een voorlopig oordeel betreft dat geen vervanging biedt voor een uitvoeringstoets door de betreffende uitvoeringsorganisatie.

De financiële effecten worden weergegeven in miljoenen euro's en zijn berekend in prijzen 2017. Hierbij worden zowel directe effecten als gedragseffecten in beschouwing genomen, maar wordt geabstraheerd van macro-economische effecten op de lange termijn (tenzij aangegeven is dat deze wel zijn meegenomen). Deze effecten worden wel kwalitatief benoemd in de tekst. Voor het in kaart brengen van budgettaire effecten is het uitgangspunt besluitvorming per 1/9/2017 genomen. Sommige maatregelen zijn direct of op korte termijn te realiseren, andere maatregelen vragen langere implementatietijd vanwege een aanpassing van de wet.

Bij de varianten moeten 2 kanttekeningen worden gemaakt:
- Een pakket van maatregelen op het SZW-beleidsterrein kan andere uitkomsten opleveren dan de som der delen, bijvoorbeeld een lagere opbrengst indien sprake is van overlap. De opties bij de verschillende beleidsterreinen kunnen dus niet zonder meer worden opgeteld.
- Daarnaast is sprake van grenzen aan verandercapaciteit in de uitvoering. De optelsom van door te voeren maatregelen, en de voorwaarden waaronder uitvoeringsorganisaties kunnen werken, zijn uiteindelijk bepalend voor de uitvoerbaarheid en het resultaat van individuele maatregelen.

Medio februari wordt de doorrekening van de verkiezingsprogramma's door het CPB gepubliceerd.

Bij de financiële effecten zijn zo veel mogelijk de meest recente conjuncturele inzichten meegenomen. Indien deze macro-economische ontwikkeling verandert zullen conjunctuurgevoelige maatregelen andere uitkomsten opleveren.

Tot slot zij opgemerkt dat de analyse uitsluitend de inschattingen van de medewerkers van het ministerie van SZW weergeeft. Deze bundel is voor intern gebruik en is niet ter verdere verspreiding.

Uitgangspunten SZW bij Formatie
Tijdens de formatie zal de inbreng van ambtelijk SZW gebaseerd zijn op een aantal centrale uitgangspunten. Deze punten zijn ook in de voorbereiding voor de formatie gehanteerd. Deze uitgangspunten kunnen worden onderverdeeld naar:
- het benoemen van randvoorwaarden voor een succesvolle uitvoering;
- het benoemen van effecten van individuele maatregelen op het stelsel als geheel.

Wat zijn randvoorwaarden om een RA succesvol uit te kunnen voeren?
- Vanuit SZW zullen de volgende randvoorwaarden voor een succesvolle uitvoering worden gecommuniceerd: Rust en ruimte voor uitvoering. Dit doen we door vooraf duidelijk te communiceren over de grenzen van de uitvoering in alle relevante fiches, zoals bij:
  - Keuringsartsen en bedrijfsartsen: De capaciteit van keurings- en bedrijfsartsen is beperkt terwijl veel partijen voorstellen hebben die zouden leiden tot meer vraag naar keuringsartsen. Op verzoek is gedetailleerdere informatie hierover beschikbaar.
  - WW-freeze: Door het onderhoud aan WW-systemen kunnen maatregelen op het terrein van de WW pas in 2021 of 2022 ingevoerd worden. Er kan daarom druk ontstaan om dit onderhoud uit te stellen. Dit is niet in het belang van de uitvoeringspraktijk van het UWV en SZW zal bij vragen. Bij het expliciet vragen van AZ naar eerdere invoeringsmogelijkheden wordt gewezen dan ook wijzen op de risico's die uitstel van het onderhoud met zich meebrengt.
  - Kiezen voor een uitvoerder: Als nieuw beleid door meerdere organisaties kan worden uitgevoerd, wordt idealiter gekozen voor een uitvoerder op basis van de inhoudelijke vormgeving van de maatregel. Mogelijk vereisen de onderhandelingen zelfs al een voorlopige keuze voor een uitvoerder. Het is belangrijk dat afwegingen scherp vooraf op tijd in beeld zijn en ook gedeeld worden. Verschillende organisaties beschikken over unieke gegevens en werkwijze; inhoudelijke keuzes beïnvloeden daarmee de keuze voor de uitvoerder.
  - Aansluiten opdracht bij bestaande systemen: laat een nieuwe opdracht voor een uitvoerder aansluiten bij de (IT-)systemen die een uitvoerder al heeft, dan is het vele malen makkelijker inpasbaar (conform manifestgroep).
- Behapbaar wetgevingsprogramma. De effecten van juridische haken en ogen op het tijdpad en succesvolle implementatie van maatregelen worden expliciet gemaakt.
- Bestuurlijke rust voor gemeenten. Gemeenten hebben nu tijd nodig voor implementatie en democratische controle ligt op lokaal niveau. De transactiekosten van meer overhevelingen (bijvoorbeeld bij inburgering) of verdere aanpassingen van de nieuwe taken van gemeenten worden zoveel mogelijk inzichtelijk gemaakt.
- Taakstellingen apparaat. Er wordt op gewezen dat – met name voor ZBO's – een taakstelling direct effect heeft op kwaliteit of volume van de dienstverlening aan de burger. Bij het UWV vergroot een taakstelling daarbij de structureel kwetsbare financiële situatie van het UWV, waar de Rekenkamer in het UWV-onderzoek op gewezen heeft.
- Oude taakstellingen: Op de huidige SZW-begroting zijn enkele taakstellingen opgenomen (€150 miljoen arbeidsongeschiktheid, Pilots ZW) die nog niet ingevuld zijn. Ook staat het doorvoeren van de AOW-kostendelersnorm nog op de begroting. Idealiter wordt bij de formatie schoon schip gemaakt met deze oude taakstellingen.
- Afname complexiteit. Regels en beleid moeten beter uitlegbaar zijn voor burgers en bedrijven. Hierdoor blijft er ook draagvlak voor het stelsel bestaan.

Klopt het stelsel nog, zijn er onderlinge afhankelijkheden?
- Een van de grote aandachtspunten is om individuele beleidsvoorstellen te relateren aan het stelsel als geheel en dwarsverbanden te benoemen. Er zijn dwarsverbanden en 'waterbedeffecten' binnen en tussen de afzonderlijke beleidsterrein. Zoveel mogelijk zijn in de fiches onderlinge afhankelijkheden benoemd. Dit is vaak op regelingniveau benoemd. Grotere onderlinge relaties zijn lastiger technisch te beschrijven, omdat we hiervoor inzicht moeten hebben in het totaalpakket. Het is wel belangrijk deze in beeld te hebben op moment van advisering. Denk aan:
  - Welke weglek zit er in het stelsel? Bijvoorbeeld: stel dat de ontslagbescherming van flexers wordt vergroot, dan verbetert dit *theoretisch* de balans tussen vast en flex. Wanneer tegelijkertijd zzp net zo aantrekkelijk blijft echter, zal de weglek richting zzp groter worden; en de toegenomen ontslagbescherming voor flexers *feitelijk* hen dus niet helpen.

- Zit er stapeling in de wensen? Bijvoorbeeld: het verplicht stellen van pensioensparen voor zzp'ers betekent voor deze groep een aanzienlijke verzwaring van hun verplichte besparingen. Hoe verhoudt een dergelijke verzwaring zich met een concurrerende potentiële beleidswens om verzekering tegen arbeidsongeschiktheid te verplichten? Een voorbeeld de andere kant op: indien er meer balans is in de institutionele behandeling van werkenden, wordt het onderscheid naar verschillende vormen van het aanbieden van arbeid minder relevant (en neemt de druk op handhaving af).
- Werken instrumenten op verschillende domeinen dezelfde kant op? Bijvoorbeeld voorstellen voor de transitievergoeding kunnen een effect hebben op de prikkels om te scholen, maar dit geldt ook voor voorstellen over premiedifferentiatie in de WW of over instrumenten als scholingsvouchers; dit terwijl discussies over ontslag, WW en scholing wellicht op verschillende momenten gevoerd worden. Of: verminderde plicht tot loondoorbetaling bij ziekte verkleint de prikkel om te investeren in goede arbeidsomstandigheden.
- Zijn wensen met elkaar consistent? Bijvoorbeeld, flexibilisering van de AOW-leeftijd heeft consequenties voor het gebruik van tweedepijlerpensioen. Of: sectoraal gerichte instrumenten passen niet in een wens voor intersectorale arbeidsmobiliteit.
- Passen wensen in het internationale recht en internationale inzet van NL? Aanpassingen in het stelsel, wetten en regelingen hebben een internationaal perspectief/component, daar moeten we op bedacht zijn.
- Zijn wensen consistent met wensen voor andere departementen? Waar relevant wordt (en is reeds) afgestemd met andere departementen; denk aan raakvlakken met de fiscaliteit of opgaven waarbij beleid en uitvoerder onder verantwoordelijkheid van verschillende departementen vallen (bijvoorbeeld PGB-dossier in relatie tot de SVB).

Inhoudsopgave

A ARBEIDSMARKT 10

A1 Invoer mogelijkheid 2e meerjarig contract 11

A2 Duuroploop tijdelijke contracten (2e contract 6 maanden langer dan het 1e contract) 13

A3 Afschaffen hoger beroepsmogelijkheid in ontslagprocedure 14

A4 Transitievergoeding verdubbelen en recht na 1 maand 15

A5 Transitievergoeding recht vanaf de 1e dag 17

A6 Transitievergoeding recht vanaf 1e dag, hogere vergoeding na 10 jaar werkverband verdwijnt 19

A7 Schrappen verbond nulurencontracten in bepaalde sectoren 21

A8 Uniforme behandeling uitzendkrachten/payrollers en personeel met een traditioneel dienstverband 22

A9 Afschaffen algemeen verbindend verklaren 24

B ACTIVERING ARBEIDSMARKT EN SCHOLING 26

B1 No-riskpolis ouderen instellen 27

B2 Ruimere vrijlatingsregeling (plan Samsom/Pechtold) 29

B3 Stoppen met de verplichte tegenprestatie 31

B4 Afschaffen sollicitatieplicht 60-plussers (WW en bijstand) 32

B5 Ontheffing sollicitatieplicht 60-plussers bij vrijwilligerswerk en mantelzorger (WW en bijstand) 34

B6 Oudere werkzoekenden met gedeeltelijk behoud van uitkering aan de slag als zelfstandige. 36

B7 Opschorting uitkering bij misbruik of niet meewerken aan werk 38

B8 Meer persoonlijk contact door UWV 40

B9 Ombuiging re-integratie UWV 42

B10 Ombuigen re-integratiebudget gemeenten 44

B11 Scholingsvouchers voor laag- en middelbaaropgeleide werkenden 46

B12 Scholingsvouchers voor laagopgeleide werkenden 48

B13 Activering werkloze jongeren door verhogen prikkel werkgever 50

B14 Verhoging LIV 52

B15 Uitbreiding LIV (Keuzes in Kaart) 54

B16 Afschaffen LIV 56

B17 Uitbreiding LKV 57

B18 Afschaffen LKV 59

C WW 60

C1 Hogere WW 1e 3 maanden met duurverkorting 61

C2 Verlaging van het WW-uitkeringspercentage in de 1e 2 maanden naar 70% 63

C3 WW-uitkering in het 2e jaar in 12 maandelijkse stappen verlaagd tot het niveau van de bijstand 64

C4 Afschaffen basisuitkering van 3 maanden 66

C5 Duurverkorting WW, laatste 6 maanden bijstandsniveau, 1e maanden 80% en langzamere opbouw 67

C6 Bij herhaalwerkloosheid eerder gebruik in mindering brengen op WW-recht..... 69
C7 Anticumulatie ZW/WW..... 71
C8 Werkgevers verantwoordelijk voor het 1e half jaar WW..... 73
C9 Gedifferentieerde WW-premie (naar contractvorm)..... 76
D ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID..... 78
D1 Loondoorbetaling bij ziekte in het 2e jaar collectief verzekeren..... 79
D2 Kritische toets 1e spoor en collectiviseren minder dan 50 werknemers..... 82
D3 Loondoorbetaling bij ziekte (oude werknemers) naar maximaal 8 weken (daarna uit algemene middelen)..... 84
D4 Duurverkorting premieverplichting werkgever BeZaVa..... 86
D5 Bovenwettelijke loondoorbetaling beperken..... 87
D6 Aanscherpen claimbeoordeling..... 88
D7 Verkorting duur arbeidsongeschiktheid door periodieke herbeoordeling WGA..... 90
D8 WIA-transitieperiode afhankelijk van re-integratie..... 91
D9 WIA-transitieperiode: vervolguitkering 70% WML..... 93
D10 Samenwonende arbeidsongeschikten maximaal 150% uitkering..... 95
D11 Afschaffen AO-tegemoetkoming..... 97
E ZELFSTANDIGEN..... 98
E1 Collectieve arbeidsongeschiktheidsvoorziening zelfstandigen (op minimumniveau)..... 99
E2 Arbeidsongeschiktheidverzekering voor zelfstandigen via WIA..... 102
E3 Collectieve ziekte- en arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen (op minimumniveau)..... 104
E4 Verplichte (private) loonverzekering ZW zelfstandigen (aftrekbaarheid premie-inleg)..... 106
E5 Vangnetverzekering zelfstandigen conform huidige vrijwillige verzekering met Rijksbijdrage..... 108
F PARTICIPATIEWET, WAJONG EN ARMOEDE..... 110
F1 Meer beschutte werkplekken..... 111
F2 Loondispensatie Participatiewet..... 113
F3 Loonkostensubsidie in plaats van loondispensatie..... 115
F4 Herbeoordelingen Wajongers niet meer uitvoeren..... 117
F5 Afschaffen quotum arbeidsgehandicapten, maar in stand houden banenafspraak..... 118
F6 Afschaffen individuele inkomenstoeslag en invoering langdurigheidskorting bijstand..... 120
F7 Afschaffen vakantietoeslag bijstand..... 121
G VERLOF RONDOM GEBOORTE..... 122
G1 Partnerverlof verlengen (naar 10 werkdagen betaald)..... 123
G2 Ouderschapsverlof invoeren (met 2 maanden betaald)..... 125
G3 Ouderschapsverlof invoeren (naar 3 maanden betaald voor beide ouders gezamenlijk)..... 127
G4 Ouderschapsverlof invoeren (naar 3 maanden betaald)..... 129
G5 Zwangerschapsverlof verlengen (naar 20 werkwerken betaald)..... 131
H KINDREGELINGEN..... 134
H1 Gratis kinderopvang voor 4 dagdelen..... 135

H2 Recht op 16 uur kinderopvangtoeslag voor alle 2- tot 4-jarigen..... 137
H3 3 dagen gratis kinderopvang voor ½- tot 4-jarigen.....139
H4 Verhogen kinderopvangtoeslag voor werkende ouders.....141
H5 Intensivering met ingang van 2019 van de kinderopvangtoeslag met €2 miljard..... 143
H6 Verlaging kinderopvangtoeslag (1e kind)..... 145
H7 Afschaffen kinderopvangtoeslag voor niet-werkende ouders (doelgroepouders).....147
H8 Vermogenstoets in kinderopvang..... 148
H9 Geen winstoogmerk..... 149
H10 Aftrekposten (deels) buiten inkomensbegrip kinderopvangtoeslag en kindgebonden budget 151
H11 Verhoging kindgebonden budget (vanaf 2e kind)..... 153
H12 Verlagen kindgebonden budget..... 154
H13 Halveren alleenstaande-ouderkop kindgebonden budget..... 156
H14 Samenvoegen kinderbijslag en kindgebonden budget (kinderbijslag inkomensafhankelijk) 157
H15 Kinderbijslag en kindgebonden budget voor maximaal 2 kinderen..... 160
H16 Afschaffen kinderbijslag en verhogen kindgebonden budget.....162
H17 Kinderbijslag verhogen met €50 per kind per kwartaal.....164
H18 Uniforme kinderbijslag.....165
H19 Eenmalige uitkering (€1.000) bij geboorte/adoptie 1e kind, evenredige verhoging bij meerlingen..... 166
I AOW EN AIO.....168
I1 AOW-leeftijd terug naar 65 jaar.....169
I2 AOW-leeftijd blijft op 67 jaar.....172
I3 Flexibilisering AOW-leeftijd.....174
I4 Flexibilisering AOW-leeftijd (bij langer doorwerken (al dan niet in deeltijd) een hogere uitkering)..... 177
I5 Flexibele AOW-leeftijd: tot 1 jaar eerder en 5 jaar later..... 179
I6 Overbruggingsregeling AOW.....182
I7 Inkomensafhankelijke inkomensondersteuning AOW..... 184
I8 Invoeren vermogenstoets AOW..... 186
I9 Afschaffen Inkomensondersteuning AOW..... 188
I10 Fiscalisering AOW.....190
I11 Tegemoetkoming voor kostendelersnorm voor ouderen met een onvolledige AOW die via de bijstand een aanvulling tot het sociaal minimum krijgen..... 192
I12 Verhogen vermogensgrens AIO.....193
I13 Geen kostendelersnorm voor AOW-gerechtigden.....195
J MINIMUMLOON EN ALGEMENE UITKERINGSHOOGTE..... 198
J1 Minimumloon op basis van 36 uur.....199
J2 Volledig WML vanaf 18 jaar.....201
J3 Minimumloon ontkoppelen (exclusief doorwerking in de AOW).....203
J4 Vertragen afbouw dubbele algemene heffingskorting in het referentieminimumloon.....205

J5 Verhoging bijstand, sociaal minimum, Wajong en AOW (via netto-nettokoppeling en WML-verhoging met 10%) 207
J6 Verhoging bijstand met 1%-punt 209
J7 Verlaging bijstand met 1%-punt 211
J8 Verhogen AOW-uitkering 213
J9 Maximumdagloon verlagen naar €40.000 per jaar 215
K SAMENLEVING, INTEGRATIE EN IMMIGRATIE 218
K1 Participatie en integratie voor asielzoekers vanaf dag 1 na aankomst in Nederland en vergunninghouders in de opvang 219
K2 Zo snel mogelijk onderwijs in taal en inburgering voor migranten en statushouders 221
K3 Taaleis bijstand 223
K4 Verplichtstelling duale inburgeringstrajecten 224
K5 Regie omtrent inburgering naar gemeenten 226
K6 Geen uitkering bij verwijtbaar niet voldoen aan inburgeringsplicht 228
K7 Puntensysteem voor kennismigranten 229
L OVERIG 232
L1 Toezicht gezond en veilig werken 233
L2 Aanpak arbeidsuitbuiting 235
L3 Toezicht gezond en veilig werken en aanpak arbeidsuitbuiting 237
L4 Afschaffen kostendelersnorm 239
L5 Anw beperken tot 1 jaar 241
L6 Invoeren woonlandbeginsel binnen EU 243
L7 Afschaffen woonlandbeginsel 245
L8 Stopzetten export uitkeringen buiten EU 246
L9 IOAW, IOW en IOAZ blijven onaangetast bestaan (ook na 2020) 248
L10 IOW wordt structureel gemaakt 250
L11 Uitbreiding betaald zorgverlof naar 12 weken tegen 70% van het loon 251
L12 Invoer vouchersysteem 'Wittte werksters' 253

A ARBEIDSMARKT

A1 Invoer mogelijkheid 2e meerjarig contract..... 11
A2 Duuroploop tijdelijke contracten (2e contract 6 maanden langer dan het 1e contract)..... 13
A3 Afschaffen hoger beroepsmogelijkheid in ontslagprocedure..... 14
A4 Transitievergoeding verdubbelen en recht na 1 maand..... 15
A5 Transitievergoeding recht vanaf de 1e dag..... 17
A6 Transitievergoeding recht vanaf 1e dag, hogere vergoeding na 10 jaar werkverband verdwijnt 19
A7 Schrappen verbond nulurencontracten in bepaalde sectoren..... 21
A8 Uniforme behandeling uitzendkrachten/payrollers en personeel met een traditioneel dienstverband..... 22
A9 Afschaffen algemeen verbindend verklaren..... 24

A1 Invoer mogelijkheid 2e meerjarig contract

Nummer	A1
Titel	Invoer mogelijkheid 2e meerjarig contract
Bron	CDA GroenLinks
Korte toelichting variant	De mogelijkheid creëren dat na een kortdurend tijdelijk contract (van bijvoorbeeld 6 maanden) een langjarig tijdelijk contract (van bijvoorbeeld 5 jaar) kan worden aangegaan, zonder dat een vast contract ontstaat.
Tijdpad	1/7/2019
Toelichting raming en hardheid raming	De maatregel heeft geen directe gevolgen voor de overheidsfinanciën.
Inkomenseffecten	Niet van toepassing.
Arbeidsmarkteffecten	Dit voorstel is een beperktere variant op de verruiming van de ketenbepaling. Het CPB geeft aan dat de verruiming van de ketenbepaling geen effect heeft op de totale werkgelegenheid, en dat het effect op de doorstroom naar vast werk (en dus het effect op het aandeel vaste/tijdelijke contracten) onduidelijk is.
Uitvoeringsaspecten	Er zijn geen directe uitvoeringsaspecten te vermelden.
Juridische aspecten	- Er is een wetswijziging nodig. Standaard doorlooptijd is 18 maanden plus 2 maanden in verband met de Wet raadgevend referendum. - Er zal geregeld moeten worden hoe omgegaan wordt met de situatie waarin op het moment van inwerkingtreding al een 2e tijdelijk contract loopt (dat niet langjarig is). - Hoewel het beschermingsniveau van werknemers verslechterd, is het voorstelniet in strijd met internationale regelgeving, omdat nog steeds aan de minimumvereisten wordt voldaan.
Overige pro's	- Werkgevers kunnen een beslissing over het al dan niet aangaan van een vast contract langer uitstellen; werkgevers ervaren dit als meer flexibiliteit. - Werknemers worden niet na 2 jaar vervangen door andere werknemers om een vast contract te ontlopen. Zij hebben langer de tijd om zich bij de werkgever te bewijzen en in de bedrijfsvoering "onmisbaar" (moeilijker vervangbaar) te maken.
Overige contra's	- Tegengesteld aan het doel van de ketenbepaling, namelijk voorkomen dat werknemers lang op tijdelijke contracten werkzaam zijn daar waar het structurele arbeid betreft. Er is wel een transitievergoeding verschuldigd, aangezien werknemers die minstens 2 jaar in dienst zijn geweest bij ontslag recht hebben op een transitievergoeding. - Het kan langer duren voordat werknemers zekerheid hebben over de vraag of de arbeidsrelatie al dan niet (structureel) wordt voortgezet. - Werknemers ondervinden dubbel nadeel: het contract loopt na een x-periode van rechtswege af en kan ook nog tussentijds worden beëindigd, zonder dat de werkgever daar veel (financieel) nadeel van ondervindt.
Opmerkingen	- Enerzijds kan een langere arbeidsrelatie voor een werkgever een prikkel zijn eerder te investeren in scholing. Anderzijds kan het er ook toe leiden dat werkgevers minder zullen investeren in scholing van werknemers in de wetenschap dat zij na een X-periode zonder verdere plichtplegingen van een werknemer af kunnen. Het risico op minder investering in scholing door werkgevers kan worden ondervangen door een minimale periode van een 2e contract voor te schrijven van bijvoorbeeld 5 jaar. - Verder zou de mogelijkheid van tussentijdse opzegging kunnen worden uitgesloten om dubbel nadeel van de werknemer te voorkomen (zie contra's). In dat geval is de werkgever bij tussentijdse opzegging namelijk niet alleen een transitievergoeding verschuldigd (als de gezamenlijke duur van de arbeidsovereenkomsten 2 jaar of langer is), maar ook een vergoeding ter hoogte van het loon over de resterende looptijd van de 2e tijdelijke arbeidsovereenkomst. - Voor beide bovenstaande opmerkingen geldt dat het belangrijk is te regelen dat er

	geen afwijking bij cao mogelijk is.

A2 Duuroploop tijdelijke contracten (2e contract 6 maanden langer dan het 1e contract)

Nummer	A2
Titel	Duuroploop tijdelijke contracten 2e contract 6 maanden langer dan het 1e contract)
Bron	ChristenUnie
Korte toelichting variant	Tijdelijke contracten bij eenzelfde werkgever moeten in duur oplopen. Een 2e contract duurt minimaal een half jaar langer dan het 1e contract. Voor het 3e contract wordt de huidige wetgeving gehanteerd.
Tijdpad	1/7/2019
Toelichting raming en hardheid raming	De maatregel heeft geen directe gevolgen voor de overheidsfinanciën.
Inkomenseffecten	Niet van toepassing.
Arbeidsmarkteffecten	Het effect van deze maatregel op de werkgelegenheid is onbekend. Dit voorstel is strikter dan de huidige wetgeving. Het CPB geeft aan dat een beperking van de ketenbepaling geen effect op de totale werkgelegenheid heeft, en dat het effect op de doorstroom naar vast werk (en dus het aandeel vaste/tijdelijke contracten) onduidelijk is.
Uitvoeringsaspecten	Er zijn geen directe uitvoeringsaspecten te vermelden.
Juridische aspecten	Deze maatregel vergt een wetswijziging. Standaard doorlooptijd is 18 maanden plus 2 maanden in verband met de Wet raadgevend referendum. Behoeft overgangsrecht voor situaties waarin de ketenbepaling op het moment van inwerkingtreding van de wijziging al van toepassing is.
Overige pro's	- De mogelijkheid voor werkgevers om een werknemer op opeenvolgende korte tijdelijke contracten (bijvoorbeeld van 6 maanden) in te zetten neemt af. Wanneer sprake is van structurele(re) werkzaamheden leidt dit tot betere bescherming van de werknemer.
Overige contra's	- Vermindert flexibiliteit voor werkgevers. In geval van werkzaamheden die slechts gedurende een beperkt aantal maanden per jaar kunnen worden verricht (zoals seizoenswerk of tijdelijke werkzaamheden die uitlopen), is het niet mogelijk om in het daarop volgende seizoen/periode een 2e contract van gelijke of kortere duur af te spreken. De werkgever wordt hierdoor feitelijk gedwongen een andere werknemer in dienst te nemen. - Als het 1e contract 1 jaar duurt, dan duurt het 2e tijdelijk contract in dit voorstel minimaal 18 maanden en gaat gedurende de looptijd over in een vast contract (huidige maximale periode van 2 jaar wordt overschreden). Dit kan ertoe leiden dat de werkgever geen nieuw contract aanbiedt of de contractduur van het 1e contract verkort.
Opmerkingen	- Nader bepaald moet worden wat wordt bedoeld met "voor het 3e contract wordt de huidige regelgeving gehanteerd". Op grond van de huidige regelgeving geldt dat pas bij een 4e contract een vast contract ontstaat, of (bij een minder aantal) na overschrijding van de termijn van 24 maanden. - Nader bepaald moet worden wat het gevolg is als toch een korter 2e contract wordt aangegaan en wat er gebeurt bij stilzwijgende verlenging. - Nader bepaald moet worden of bij cao van de voorgestelde regeling mag worden afgeweken, en zo ja op welke gronden.

A3 Afschaffen hoger beroepsmogelijkheid in ontslagprocedure

<table>
<tr><td>Nummer</td><td>A3</td></tr>
<tr><td>Titel</td><td>Afschaffen hoger beroepsmogelijkheid in ontslagprocedure</td></tr>
<tr><td>Bron</td><td>SGP</td></tr>
<tr><td>Korte toelichting variant</td><td>Afschaffen van hoger beroep in ontslagprocedures.</td></tr>
<tr><td>Tijdpad</td><td>1/7/2019</td></tr>
<tr><td>Financiële effecten (* €1 miljoen)</td><td>
<table>
<tr><th></th><th>2017</th><th>2018</th><th>2019</th><th>2020</th><th>2021</th><th>2022</th><th>Struc.</th></tr>
<tr><td>Algemene effecten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Weglekeffecten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Uitvoeringskosten</td><td></td><td></td><td></td><td>-2</td><td>-5</td><td>-5</td><td>-5</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Totaal</td><td></td><td></td><td></td><td>-2</td><td>-5</td><td>-5</td><td>-5</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>Toelichting raming en hardheid raming</td><td>Het afschaffen van de hoger beroepsmogelijkheid leidt structureel tot een besparing op de Rechtspraak van circa €5 miljoen. In het 1e jaar is er geen sprake van een besparing omdat hoger beroep dan vooral betrekking heeft op de periode voor 1/7/2019.</td></tr>
<tr><td>Inkomenseffecten</td><td>Niet van toepassing.</td></tr>
<tr><td>Arbeidsmarkteffecten</td><td>Volgens het CPB heeft deze maatregel geen effect op de werkgelegenheid. Het effect op de productiviteit is onbekend.</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringsaspecten</td><td>Lagere werklast voor de rechterlijke macht, zie ook raming.</td></tr>
<tr><td>Juridische aspecten</td><td>Het voorstel vergt wetswijziging. Standaard doorlooptijd is 18 maanden plus 2 maanden in verband met de Wet raadgevend referendum.
Door middel van overgangsrecht zal moeten worden geregeld hoe omgegaan wordt met lopende procedures en nog voor hoger beroep vatbare zaken.</td></tr>
<tr><td>Overige pro's</td><td>- Sneller duidelijkheid over de toelaatbaarheid van ontslag en de vergoeding.</td></tr>
<tr><td>Overige contra's</td><td>- Het voorstel leidt ertoe dat werkgevers en werknemers geen mogelijkheid meer hebben om in hoger beroep te gaan tegen toegewezen/afgewezen ontbinding of toegekende/afgewezen (billijke of transitie-)vergoeding. Aangezien de gevolgen van hoger beroep bij ontslagzaken zeer groot kunnen zijn, lijkt de mogelijkheid tot hoger beroep echter wel voor de hand te liggen.
- In overige civiele zaken kan men in hoger beroep als de hoogte van de vordering meer dan €1.750 bedraagt. Dat is bij ontslagzaken (is civiel recht) in de regel het geval.
- Hoger beroep zorgt op termijn voor meer uniformiteit in de rechtspraak en daardoor voor meer rechtszekerheid. Dat zou verloren gaan.</td></tr>
<tr><td>Opmerkingen</td><td>- Na toestemming van UWV voor ontslag wegens bedrijfseconomische redenen of langdurige arbeidsongeschiktheid (of na toestemming van een cao-commissie voor bedrijfseconomisch ontslag) is het de werkgever die de arbeidsovereenkomst moet opzeggen, en daarbij bijvoorbeeld rekening moet houden met geldende opzegverboden. Tegen deze opzegging door de werkgever dient een rechtsmiddel open te staan (zoals ook vóór de Wwz het geval was, via de route van kennelijk onredelijk ontslag). Daarom zal de mogelijkheid van beroep bij de kantonrechter in deze gevallen behouden moeten blijven.
- Momenteel is bepaald dat het instellen van hoger beroep geen schorsende werking heeft. Dat betekent bijvoorbeeld dat wanneer de kantonrechter in 1e aanleg oordeelt dat de arbeidsovereenkomst ontbonden wordt, deze ook daadwerkelijk eindigt ook al wordt er hoger beroep ingesteld. Weliswaar kan de arbeidsovereenkomst in hoger beroep worden hersteld (al zal dit niet vaak voorkomen), maar tot die tijd geldt dus de uitspraak van de kantonrechter.</td></tr>
</table>

A4 Transitievergoeding verdubbelen en recht na 1 maand

<table>
<tr><td>Nummer</td><td>A4</td></tr>
<tr><td>Titel</td><td>Transitievergoeding verdubbelen en recht na 1 maand</td></tr>
<tr><td>Bron</td><td>SP</td></tr>
<tr><td>Korte toelichting variant</td><td>- Recht op transitievergoeding vanaf 1 maand dienstverband voor zowel werknemers met een vast contract als werknemers met een tijdelijk contract (in plaats van vanaf een dienstverband van 24 maanden, opbouwsystematiek per maand in plaats van per blok van 6 maanden).
- De opbouw wordt verdubbeld: 2/3 maandsalaris per dienstjaar voor de 1e 10 jaar van een dienstverband en 1 maandsalaris per dienstjaar voor jaren na 10 jaar dienstverband.
- Er wordt vanwege uitvoeringstechnische en doelmatigheidsoverwegingen aangenomen dat de maatregel dat recht op transitievergoeding ontstaat na 1 maand dienstverband niet zal doorwerken in de (voorgenomen) compensatieregeling transitievergoeding bij arbeidsongeschiktheid (zie ook uitvoeringsaspecten). Dit is een keuze. Er wordt aangenomen dat de verdubbeling van de transitievergoeding wel doorwerkt in de compensatieregeling transitievergoeding.
- Er wordt aangenomen dat deze maatregelen niet zal doorwerken in de overgangsregeling 50+. Dit is een keuze (zie ook opmerkingen).</td></tr>
<tr><td>Tijdpad</td><td>1/7/2019</td></tr>
<tr><td>Financiële effecten (* €1 miljoen)</td><td>- De financiële effecten betreffen alleen de budgettaire effecten voor de overheid. Het effect op werkgeverslasten is groter, hiervan is geen goede inschatting te maken.

<table>
<tr><th></th><th>2017</th><th>2018</th><th>2019</th><th>2020</th><th>2021</th><th>2022</th><th>Struc.</th></tr>
<tr><td>Algemene effecten</td><td></td><td></td><td>70</td><td>180</td><td>180</td><td>180</td><td>180</td></tr>
<tr><td>Weglekeffecten</td><td></td><td></td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringskosten</td><td></td><td></td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Totaal</td><td></td><td></td><td>70</td><td>180</td><td>180</td><td>180</td><td>180</td></tr>
</table></td></tr>
<tr><td>Toelichting raming en hardheid raming</td><td>- Dit betreft de financiële effecten van de verdubbeling van de transitievergoeding. Deze effecten hangen samen met de (voorgenomen) compensatieregeling transitievergoeding die regelt dat UWV werkgevers compenseert voor de (transitie)vergoeding die zij hebben betaald bij ontslag na langdurige arbeidsongeschiktheid. Het gaat om een geschat aantal van circa 13.000 gevallen.
- De raming is zacht. Er zijn nog geen realisatiegegevens van de compensatieregeling transitievergoeding beschikbaar, omdat deze regeling nog niet in werking is getreden.
- Mogelijke kosten voor de overheid als werkgever zijn hier niet meegenomen.</td></tr>
<tr><td>Inkomenseffecten</td><td>Deze maatregel betreft een verandering in rechten. Werknemers hebben eerder recht op een transitievergoeding en bouwen een hogere transitievergoeding op. Afhankelijk van de uitkomst van loononderhandelingen kan deze verhoging van de verwachte kosten bij ontslag in tweede instantie leiden tot een lagere ontwikkeling van het nettoloon op middellange termijn.</td></tr>
<tr><td>Arbeidsmarkteffecten</td><td>- Het CPB geeft aan dat de arbeidsproductiviteit stijgt bij verlaging van de transitievergoeding. Het omgekeerde geldt naar verwachting voor een verhoging van de transitievergoeding. Het effect op de werkgelegenheid is onbekend.
- Het kostenverschil tussen tijdelijke en vaste werknemers wordt kleiner, doordat het recht op transitievergoeding na 1 maand ontstaat. Het aantal vaste contracten ten opzichte van het aantal tijdelijke contracten neemt naar verwachting toe. Het aannemen van werknemers wordt relatief duurder ten opzichte van het inhuren van zzp'ers. Naar verwachting stijgt het aandeel zzp'ers in relatie tot het aandeel werknemers.</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringsaspecten</td><td>Er wordt aangenomen dat de maatregel dat recht op transitievergoeding ontstaat na 1 maand dienstverband niet zal doorwerken in de (voorgenomen) compensatieregeling</td></tr>
</table>

	transitievergoeding bij arbeidsongeschiktheid. In de compensatieregeling is opgenomen dat werkgevers bij ontslag van tijdelijke werknemers die ziek zijn, compensatie via UWV kunnen vragen voor de betaalde transitievergoeding. Op dit moment kan dat pas bij een dienstverband van minimaal 2 jaar, omdat dan pas recht op transitievergoeding bestaat. Wanneer het voorstel zou doorwerken in de compensatieregeling transitievergoeding, zal dit leiden tot een veel hoger aantal aanvragen voor compensatie, waarbij het veelal zeer beperkte vergoedingen betreft. Het gaat hier om ongeveer 30.000 gevallen per jaar. Momenteel worden de uitvoeringskosten voor de voorgenomen compensatieregeling bezien. Hoe korter de termijn waarover transitievergoeding betaald moet worden, hoe minder snel de uitvoeringskosten zullen opwegen tegen de te compenseren transitievergoeding. Daarom is er vanuit gegaan dat dit voorstel niet doorwerkt in de compensatieregeling en dat daarvoor de grens van 2 jaar dienstverband blijft gelden.
Juridische aspecten	Het voorstel vergt wetswijziging. Standaard doorlooptijd is 18 maanden plus 2 maanden in verband met de Wet raadgevend referendum. Er zal overgangsrecht moeten worden gemaakt voor arbeidsovereenkomsten die rondom de datum van invoering worden beëindigd. De compensatieregeling transitievergoeding die UWV gaat uitvoeren, zal zo aangepast moeten worden dat de maatregel recht op transitievergoeding na 1 dag niet doorwerkt.
Overige pro's	- De maatregel dat recht op transitievergoeding bestaat vanaf de 1e maand van het dienstverband verkleint de verschillen tussen vaste contracten v en tijdelijke contracten.
Overige contra's	- Het voorstel verhoogt de administratieve lasten voor werkgevers. Na elk dienstverband van een maand of langer moeten zij transitievergoeding berekenen en betalen. Alternatief is recht op transitievergoeding vanaf 6 maanden dienstverband. Dit zou echter kunnen leiden tot meer contracten van korter dan 6 maanden.
Opmerkingen	- Het lijkt logisch om te regelen dat geen transitievergoeding verschuldigd is bij ontslag tijdens de proeftijd. - Er zal gekeken moeten worden naar de samenhang met de (tijdelijke) regeling op grond waarvan 50-plussers die minstens 10 jaar bij de werkgever in dienst zijn een hogere transitievergoeding krijgen (en waarvan kleine werkgevers zijn uitgezonderd). Deze regeling geldt momenteel tot 1/1/2020. Mede vanwege de tijdelijkheid van deze regeling is aangenomen dat het voorstel niet zal doorwerken in de overgangsregel 50+. Dit is een keuze.

A5 Transitievergoeding recht vanaf de 1e dag

Nummer	A5
Titel	Transitievergoeding recht vanaf de 1e dag
Bron	GroenLinks PvdA
Korte toelichting variant	- Recht op transitievergoeding vanaf dag 1 voor zowel werknemers met een vast contract als werknemers met een tijdelijk contract (regel dat transitievergoeding vanaf een dienstverband van 2 jaar verschuldigd is vervalt, opbouwsystematiek per dag in plaats van per blok van 6 maanden). - De opbouw blijft onveranderd: 1/3 maandsalaris per dienstjaar voor de 1e 10 jaar van een dienstverband en 1/2 maandsalaris per dienstjaar voor jaren na 10 jaar dienstverband. - Er wordt vanwege uitvoeringstechnische en doelmatigheidsoverwegingen aangenomen dat de maatregel dat recht op transitievergoeding ontstaat na 1 dag dienstverband niet zal doorwerken in de (voorgenomen) compensatieregeling transitievergoeding bij arbeidsongeschiktheid (zie ook uitvoeringsaspecten). - Er wordt aangenomen dat deze maatregelen niet zal doorwerken in de overgangsregeling 50+. Dit is een keuze (zie opmerkingen).
Tijdpad	1/7/2019
Financiële effecten (* €1 miljoen)	- De financiële effecten betreffen alleen de budgettaire effecten voor de overheid. Het effect op werkgeverslasten is groter, hiervan is geen goede inschatting te maken.
Toelichting raming en hardheid raming	- Het voorstel heeft geen financiële effecten. - Mogelijke kosten voor de overheid als werkgever zijn hier niet meegenomen.
Inkomenseffecten	Deze maatregel betreft een verandering in rechten. Werknemers krijgen eerder recht op een transitievergoeding. Afhankelijk van de uitkomst van loononderhandelingen kan deze verhoging van de verwachte kosten bij ontslag in tweede instantie leiden tot een lagere ontwikkeling van het nettoloon op middellange termijn.
Arbeidsmarkteffecten	De arbeidsproductiviteit stijgt bij verlaging van de transitievergoeding (CPB). Het omgekeerde geldt naar verwachting voor uitbreiding van de transitievergoeding. Het effect op de werkgelegenheid is onbekend. Het kostenverschil tussen tijdelijke en vaste werknemers wordt kleiner, doordat het recht op transitievergoeding direct ontstaat. Het aantal vaste contracten ten opzichte van het aantal tijdelijke contracten neemt naar verwachting toe. Het aannemen van werknemers wordt relatief duurder ten opzichte van het inhuren van zzp'ers. Naar verwachting stijgt het aandeel zzp'ers in relatie tot het aandeel werknemers.
Uitvoeringsaspecten	Er wordt aangenomen dat de maatregel dat recht op transitievergoeding ontstaat na 1 dag dienstverband niet zal doorwerken in de (voorgenomen) compensatieregeling transitievergoeding bij arbeidsongeschiktheid. In de compensatieregeling is opgenomen dat werkgevers bij ontslag van tijdelijke werknemers die ziek zijn, compensatie via UWV kunnen vragen voor de betaalde transitievergoeding. Op dit moment kan dat pas bij een dienstverband van minimaal 2 jaar, omdat dan pas recht op transitievergoeding bestaat. Wanneer het voorstel zou doorwerken in de compensatieregeling transitievergoeding, zal dit leiden tot een veel hoger aantal aanvragen voor compensatie, waarbij het veelal zeer beperkte vergoedingen betreft. Het gaat hier om ongeveer 30.000 gevallen per jaar. Momenteel worden de uitvoeringskosten voor de voorgenomen compensatieregeling bezien. Hoe korter de termijn waarover transitievergoeding betaald moet worden, hoe minder snel de uitvoeringskosten zullen opwegen tegen de te compenseren transitievergoeding. Daarom is er vanuit gegaan dat dit voorstel niet doorwerkt in de compensatieregeling en dat daarvoor de grens van 2 jaar dienstverband blijft gelden.
Juridische aspecten	Het voorstel vergt wetswijziging. Standaard doorlooptijd is 18 maanden plus 2 maanden

	in verband met de Wet raadgevend referendum. Er zal overgangsrecht moeten worden gemaakt voor arbeidsovereenkomsten die rondom de datum van invoering worden beëindigd. De compensatieregeling transitievergoeding die UWV gaat uitvoeren, zal zo aangepast moeten worden dat de maatregel recht op transitievergoeding na 1 dag niet doorwerkt.
Overige pro's	- De maatregel zorgt voor een minder harde grens bij 2 jaar om iemand in vaste dienst te nemen. Op dit moment is dat zowel moment van einde ketenbepaling als moment waarop vergoeding moet worden betaald bij ontslag.
Overige contra's	- Het voorstel zorgt ervoor dat na elke dag werk (ook bijvoorbeeld van oproepkracht, uitzendkracht, invalkracht) een (klein bedrag aan) transitievergoeding verschuldigd is. Dat zorgt voor een verhoging van de administratieve lasten voor werkgevers; na elk dienstverband van een dag moeten zij transitievergoeding berekenen en betalen. Overwogen kan daarom worden om een opbouwsystematiek van bijvoorbeeld 1 maand te hanteren (dus wel opbouw vanaf dag 1 maar uitbetaling vanaf bijvoorbeeld 1 maand in dienst of 6 maanden in dienst).
Opmerkingen	- Het lijkt logisch om te regelen dat geen transitievergoeding verschuldigd is bij ontslag tijdens de proeftijd. - Er zal gekeken moeten worden naar de samenhang met de (tijdelijke) regeling op grond waarvan 50-plussers die minstens 10 jaar bij de werkgever in dienst zijn een hogere transitievergoeding krijgen (en waarvan kleine werkgevers zijn uitgezonderd). Deze regeling geldt momenteel tot 1/1/2020. Mede vanwege de tijdelijkheid van deze regeling is aangenomen dat het voorstel niet zal doorwerken in de overgangsregel 50+. Dit is een keuze.

A6 Transitievergoeding recht vanaf 1e dag, hogere vergoeding na 10 jaar werkverband verdwijnt

Nummer	A6
Titel	Transitievergoeding recht vanaf 1e dag, hogere vergoeding na 10 jaar werkverband verdwijnt
Bron	D66
Korte toelichting variant	- Recht op transitievergoeding vanaf dag 1 voor zowel werknemers met een vast contract als werknemers met een tijdelijk contract (regel dat transitievergoeding vanaf een dienstverband van 2 jaar verschuldigd is vervalt, opbouwsystematiek per dag in plaats van per blok van 6 maanden). - De opbouw wordt aangepast doordat de hogere vergoeding na 10 jaar dienstverband verdwijnt. - Er wordt vanwege uitvoeringstechnische en doelmatigheidsoverwegingen aangenomen dat de maatregel dat recht op transitievergoeding ontstaat na 1 maand dienstverband niet zal doorwerken in de (voorgenomen) compensatieregeling transitievergoeding (zie ook uitvoeringsaspecten). Dit is een keuze. Er wordt aangenomen dat het afschaffen van een hogere vergoeding na 10 jaar werkverband wel doorwerkt in de compensatieregeling transitievergoeding. - Er wordt aangenomen dat deze maatregelen niet zal doorwerken in de overgangsregeling 50+. Dit is een keuze (zie opmerkingen).
Tijdpad	1/7/2019
Financiële effecten (* €1 miljoen)	- De financiële effecten betreffen alleen de budgettaire effecten voor de overheid. Het effect op werkgeverslasten is groter, hiervan is geen goede inschatting.

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Struc.
Algemene effecten			-10	-30	-30	-30	-30
Weglekeffecten							
Uitvoeringskosten							
Totaal			-10	-30	-30	-30	-30

Toelichting raming en hardheid raming	- Dit betreft de financiële effecten van het schrappen van de hogere vergoeding na 10 jaar dienstverband bij de transitievergoeding. Deze effecten hangen samen met de compensatieregeling transitievergoeding die regelt dat UWV werkgevers compenseert voor de (transitie)vergoeding die zij hebben betaald bij ontslag na langdurige arbeidsongeschiktheid. - Het gaat om een geschat aantal van circa 13.000 gevallen. - De raming is zacht. Er zijn nog geen realisatiegegevens van de compensatieregeling transitievergoeding beschikbaar, omdat deze regeling nog niet in werking is getreden. - Mogelijke kosten voor de overheid als werkgever zijn hier niet meegenomen.
Inkomenseffecten	Deze maatregel betreft een verandering in rechten. Werknemers krijgen een hogere transitievergoeding bij ontslag of einde contract. Werknemers met dienstverband langer dan 10 jaar krijgen een lagere vergoeding dan zonder dit voorstel het geval zou zijn geweest. Aangezien naar verwachting de gemiddelde verwachte kosten bij ontslag dalen, kan de maatregel– afhankelijk van de uitkomst van loononderhandelingen – leiden tot een hogere ontwikkeling van de lonen op middellange termijn.
Arbeidsmarkteffecten	Inschatting is dat door de combinatie aan maatregelen de totale rechten van werknemers op transitievergoedingen per saldo op macroniveau dalen. De arbeidsproductiviteit stijgt bij verlaging van de transitievergoeding (CPB). Het effect op de werkgelegenheid is onbekend. Doordat het recht op transitievergoeding vanaf dag 1 ontstaat, wordt het verschil tussen tijdelijke en vaste werknemers kleiner. Het aantal vaste contracten ten opzichte van het

	aantal tijdelijke contracten zal daarom naar verwachting toenemen. Het effect op de verhouding tussen zzp'ers en werknemers is ambigu. Enerzijds wordt het inhuren van zzp'ers voor kortdurende klussen relatief aantrekkelijker door het direct laten ingaan van de transitievergoeding. Anderzijds daalt de transitievergoeding op macroniveau waardoor werknemers relatief goedkoper worden.
Uitvoeringsaspecten	Er wordt aangenomen dat de maatregel dat recht op transitievergoeding ontstaat na 1 dag dienstverband niet zal doorwerken in de (voorgenomen) compensatieregeling transitievergoeding bij arbeidsongeschiktheid. In de compensatieregeling is opgenomen dat werkgevers bij ontslag van tijdelijke werknemers die ziek zijn, compensatie via UWV kunnen vragen voor de betaalde transitievergoeding. Op dit moment kan dat pas bij een dienstverband van minimaal 2 jaar, omdat dan pas recht op transitievergoeding bestaat. Wanneer het voorstel zou doorwerken in de compensatieregeling transitievergoeding, zal dit leiden tot een veel hoger aantal aanvragen voor compensatie, waarbij het veelal zeer beperkte vergoedingen betreft. Het gaat hier om ongeveer 30.000 gevallen per jaar. Momenteel worden de uitvoeringskosten voor de voorgenomen compensatieregeling bezien. Hoe korter de termijn waarover transitievergoeding betaald moet worden, hoe minder snel de uitvoeringskosten zullen opwegen tegen de te compenseren transitievergoeding. Daarom is er vanuit gegaan dat dit voorstel niet doorwerkt in de compensatieregeling en dat daarvoor de grens van 2 jaar dienstverband blijft gelden.
Juridische aspecten	Het voorstel vergt wetswijziging. Standaard doorlooptijd is 18 maanden plus 2 maanden in verband met de Wet raadgevend referendum. Er zal overgangsrecht moeten worden gemaakt voor arbeidsovereenkomsten die rondom de datum van invoering worden beëindigd. De compensatieregeling transitievergoeding die UWV gaat uitvoeren, zal zo aangepast moeten worden dat de maatregel recht op transitievergoeding na 1 dag niet doorwerkt.
Overige pro's	- De maatregel zorgt voor een minder harde grens bij 2 jaar om iemand in vaste dienst te nemen. Op dit moment is dat zowel moment van einde ketenbepaling als moment waarop vergoeding moet worden betaald bij ontslag. - Gebalanceerd voorstel wat betreft ontslagkosten werkgevers: tegenover eerder recht op transitievergoeding (kostenverhogend) staat andere opbouw (kostenverlagend).
Overige contra's	- Het voorstel zorgt ervoor dat na elke dag werk (ook bijvoorbeeld van oproepkracht, uitzendkracht, invalkracht) een (klein bedrag aan) transitievergoeding verschuldigd is. Dit zorgt voor een verhoging van de administratieve lasten voor werkgevers; na elk dienstverband van een dag moeten zij transitievergoeding berekenen en betalen. - Schrappen hogere vergoeding voor werknemers met dienstverband van meer dan 10 jaar is nadelig voor werknemers met een lang dienstverband die de transitievergoeding vermoedelijk het hardst nodig hebben voor het vinden van een nieuwe baan. - Mogelijk gedragseffect rondom invoeringsdatum: schrappen hogere vergoeding voor werknemers die langer in dienst zijn kan leiden tot uitstel van ontslag na invoeringsdatum omdat dan een lagere vergoeding verschuldigd is.
Opmerkingen	- Het lijkt logisch om te regelen dat geen transitievergoeding verschuldigd is bij ontslag tijdens de proeftijd. - Er zal gekeken moeten worden naar de samenhang met de (tijdelijke) regeling op grond waarvan 50-plussers die minstens 10 jaar bij de werkgever in dienst zijn een hogere transitievergoeding krijgen (en waarvan kleine werkgevers zijn uitgezonderd). Deze regeling geldt momenteel tot 1/1/2020. Mede vanwege de tijdelijkheid van deze regeling is aangenomen dat het voorstel niet zal doorwerken in de overgangsregel 50+. Dit is een keuze.

A7 Schrappen verbond nulurencontracten in bepaalde sectoren

Nummer	A7
Titel	Schrappen verbod nulurencontracten in bepaalde sectoren.
Bron	VVD
Korte toelichting variant	De wet geeft de mogelijkheid bij ministeriële regeling (op verzoek van de Stichting van de Arbeid) afwijking van de loondoorbetalingsplicht (nulurencontracten) voor bepaalde bedrijfstakken (of onderdelen daarvan) te verbieden. In dit voorstel wordt deze mogelijkheid geschrapt. Met andere woorden: met dit voorstel vervalt de mogelijkheid om nulurencontracten bij ministeriële regeling te verbieden.
Tijdpad	1/7/2019
Toelichting raming en hardheid raming	De maatregel heeft geen directe gevolgen voor de overheidsfinanciën.
Inkomenseffecten	Niet van toepassing.
Arbeidsmarkteffecten	Op dit moment wordt er geen gebruik gemaakt van de mogelijkheid nulurencontracten te verbieden; cao-partijen hebben via cao's zelf het gebruik van nulurencontracten (in de zorg) aan banden gelegd. Het is daarom aannemelijk dat het schrappen van de verbodsmogelijkheid geen gevolgen heeft voor het aantal nulurencontracten en daarmee de arbeidsmarkt in zijn geheel.
Uitvoeringsaspecten	Er vallen geen directe uitvoeringsaspecten te vermelden.
Juridische aspecten	Er is een wetswijziging noodzakelijk.
Overige pro's	De gevolgen van het schrappen van de verbodsmogelijkheid zijn waarschijnlijk beperkt: - Van de wettelijke mogelijkheid om nulurencontracten in bepaalde sectoren te schrappen is tot op heden geen gebruik gemaakt. In de zorgsector – waarvoor dit haakje met de Wwz in de wet is opgenomen – hebben cao-partijen zelf afspraken gemaakt om tot een verbod op nulurencontracten te komen. - De wet heeft de mogelijkheid om nulurencontracten aan te gaan al aan strikte voorwaarden verbonden. Als aan die voorwaarden wordt voldaan, is het de vraag wat de toegevoegde waarde van een wettelijke verbodsmogelijkheid is.
Overige contra's	- Als door het schrappen van deze maatregel werkgevers de beperkingen op nulurencontracten niet meer in een cao opnemen, bestaat de mogelijkheid dat het gebruik van nulurencontracten (in plaats van reguliere contracten) weer toe kan nemen.
Opmerkingen	

A8 Uniforme behandeling uitzendkrachten/payrollers en personeel met een traditioneel dienstverband

Nummer	A8
Titel	Uniforme behandeling uitzendkrachten/payrollers en personeel met een traditioneel dienstverband
Bron	SP
Korte toelichting variant	Gelijke behandeling en daarmee volledige gelijkstelling van alle arbeidsvoorwaarden (primaire en secundaire) voor uitzendkrachten en payrollwerknemers en detachering ten opzichte van werknemers die rechtstreeks bij de opdrachtgever in dienst zijn. Als gevolg hiervan zullen uitzendkrachten en payrollwerknemers onder de cao van de opdrachtgever vallen en zullen zij aangesloten worden bij het pensioenfonds van de opdrachtgever. Daarnaast zullen de bijzondere regels voor de uitzendovereenkomst in 7:691 BW (toepassing uitzendbeding, ruimere toepassing ketenbepaling, uitsluiting loondoorbetalingsverplichting van werkgever voor zaken die niet voor risico komen van de werknemer) niet meer van toepassing zijn. Als gevolg van het niet meer kunnen toepassen van het uitzendbeding is het uitzendbureau als werkgever bij ziekte van de uitzendkracht/payroller verantwoordelijk om het loon door te betalen.
Tijdpad	1/7/2019. Hierbij is aangenomen dat sociale partners niet betrokken worden bij de uitwerking.
Financiële effecten (* €1 miljoen)	Indien er sprake is van een uitzendbeding ontvangen uitzendkrachten bij ziekte een uitkering op basis van de ziektewet. Als gevolg van het voorstel is het uitzendbeding niet langer van toepassing. Dit leidt tot een daling van de (publieke) ziektewetuitgaven. De omvang van deze daling is echter zeer onzeker, omdat de impact van deze maatregel op de verhouding vast/flex/zzp onzeker is (zie ook arbeidsmarkteffecten).
Toelichting raming en hardheid raming	Gegeven de zeer onzekere impact op de ziektewetuitgaven is aangenomen dat de maatregel geen directe gevolgen heeft voor de overheidsfinanciën.
Inkomenseffecten	Deze maatregel is niet zichtbaar in de reguliere koopkrachtberekening. De arbeidsvoorwaarden voor individuele uitzendkrachten of payrollmedewerkers zullen voor een deel van de groep verbeteren voor een ander deel verslechteren (zij die in schijnconstructies belanden) en/of een deel kan werkloos worden.
Arbeidsmarkteffecten	Deze maatregel komt overeen met het verhogen van de ontslagbescherming en de loonkosten voor werkgevers die van uitzendcontracten gebruik maken. Dit kan er enerzijds toe leiden dat werkgevers terughoudend zijn met het aannemen van personeel, en dus tot een beperkte daling van de werkgelegenheid. Anderzijds kunnen de hogere drempels voor ontslag ook leiden tot meer werkgelegenheid, al kan de kwaliteit van de match en daarmee de productiviteit daardoor dalen. Per saldo zullen de werkgelegenheid en de arbeidsproductiviteit waarschijnlijk iets dalen. Een deel van de uitzendkrachten en payrollers stroomt mogelijk richting zzp-schap.
Uitvoeringsaspecten	Stijging administratieve lasten voor werkgevers en pensioenfondsen. Uitzend- en payrollbedrijven zullen per terbeschikkingstelling de cao's van opdrachtgevers moeten gaan hanteren en de betreffende werknemer aansluiten bij het pensioenfonds van de opdrachtgever of van de sector waarin de opdrachtgever werkzaam is. Als er geen pensioenregeling is bij de opdrachtgever, vallen de ter beschikking gestelde medewerkers terug op het verplicht gestelde pensioenfonds van de uitzendbranche (StiPP).
Juridische aspecten	Het voorstel vergt wetswijziging. Dat kan op verschillende manieren worden vormgegeven via aanpassing Burgerlijk Wetboek en/of de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi). Wetswijziging kost in beginsel 18 maanden plus 2 maanden in verband met de Wet raadgevend referendum. Meer tijd is nodig indien sociale partners worden betrokken (zie opmerkingen).
Overige pro's	- Tegengaan van het gebruik van flexibele arbeidscontracten. Minder substitutie van reguliere werknemers door payrollwerknemers of uitzendkrachten. - Indien er de politieke wens is om werknemers die hetzelfde werk verrichten bij

	dezelfde werkgever gelijk te belonen (inclusief cao en pensioen) is dit een manier om dat vorm te geven.
Overige contra's	- Lastig uitvoerbaar voor de aanvullende pensioenen. - Gebruik uitzendovereenkomst wordt duurder en minder flexibel. Bestaansrecht van uitzendarbeid komt daardoor onder druk te staan alsmede de opstapfunctie op de arbeidsmarkt voor mensen met een afstand tot die arbeidsmarkt. De ontzorgende functie van payrolling kan wel blijven bestaan.
Opmerkingen	- Sociale partners zijn wat betreft de te treffen maatregelen bij payrolling verdeeld. Dat zal voor uitzendarbeid niet anders zijn. De Stichting van de Arbeid heeft op 29/6/2015 aan de minister van SZW gemeld niet meer met een advies over driehoeksrelaties te komen. - Indien sociale partners betrokken worden bij de uitwerking zal de invoeringsdatum van het wetsvoorstel in de tijd naar achteren verschuiven. - Ten aanzien van payrolling is ook een motie aangenomen; de motie Hamer. Deze motie ziet alleen op volledige gelijkstelling van alle arbeidsvoorwaarden van payrollwerknemers ten opzichte van werknemers die rechtstreeks in dienst zijn bij de opdrachtgever. Het voorstel van de SP ziet op alle arbeidsvormen die gebruikmaken van een uitzendovereenkomst.

A9 Afschaffen algemeen verbindend verklaren

Nummer	A9
Titel	Afschaffen algemeen verbindend verklaren
Bron	VVD
Korte toelichting op de variant	De Wet AVV wordt ingetrokken. Cao's worden niet langer algemeen verbindend verklaard. Hiertoe kan ook geen verzoek meer worden ingediend.
Tijdspad	1/1/2020, zie juridische aspecten.
Toelichting en hardheid raming	Dit voorstel heeft geen effecten voor de overheidsfinanciën.
Inkomenseffecten	Het gemiddelde loonopdrijvende effect van AVV is volgens het CPB maximaal 1 tot 2%. Het stoppen met AVV leidt dus in geringe mate tot lagere lonen. Dit effect doet zich vooral voor tijdens een hoogconjunctuur. Doordat AVV vooral de lage en middeninkomens beïnvloedt, zal de inkomensongelijkheid beperkt toenemen bij het afschaffen van AVV.
Arbeidsmarkteffecten	Het afschaffen van AVV heeft naar verwachting een gering effect op de werkgelegenheid. Gemiddeld over de hele conjunctuurcyclus is het loonopdrijvende effect van AVV maximaal 1 tot 2%. Het effect op de werkgelegenheid is naar verwachting gering, omdat het loonopdrijvende effect zich vooral voordoet tijdens hoogconjunctuur. Juist in tijden van hoogconjunctuur wordt de werkgelegenheid vooral bepaald door het arbeidsaanbod en niet door de arbeidsvraag.
Uitvoeringseffecten	Het voorstel kent beperkte uitvoeringseffecten. Indien de overheid onderwerpen die nu in cao's geregeld worden belangrijk vindt, kan dit betekenen dat deze onderwerpen door de overheid opgepakt moeten worden.
Juridische aspecten	- ILO-verdrag 154 en de WAGW EU/Detacheringsrichtlijn bevatten geen concrete verplichting om een AVV-instrument in Nederland te hebben/houden. Wel kan gesteld worden dat vanuit verdragsrechtelijk oogpunt afschaffing als zeer bezwaarlijk moet worden aangemerkt. Dit leidt tot internationaal gezichtsverlies van Nederland, maar de inschatting is dat het in juridische zin geen problemen geeft. - Wel dient nationale wetgeving (Wet AVV) te worden aangepast, dit vergt 18 maanden plus 2 maanden in verband met de Wet raadgevend referendum plus circa 3 maanden voor een SER-adviesaanvraag. - Er dient te worden voorzien in overgangsrecht. Afhankelijk van de resterende looptijd van reeds ge-AVV'de lopende cao's duurt het tot 5 jaar voordat er geen cao's meer zijn waarop AVV van toepassing is. - Door het zogenaamd driekwart dwingend recht wordt maatwerk op cao-niveau mogelijk (maakt het mogelijk om bij cao af te wijken van een standaard wettelijke regeling). Bij afschaffing van AVV zal deze mogelijkheid tegen het licht moeten worden gehouden.
Overige pro's	- Afschaffing voorkomt dat politiek of beleidsmatig minder gewenste cao-bepalingen worden opgelegd aan derden; bovenwettelijke afspraken komen niet (of minder) tot stand. - Afschaffing van AVV kan negatieve effecten van collectief onderhandelen beperken, zoals een lage allocatieve efficiëntie en een mogelijk te grote uniformiteit van afspraken. - Afschaffing kan de insider/outsiderproblematiek beperken, omdat AVV nu de onderhandelingspositie van 'zittende' overlegpartners versterkt.
Overige contra's	- Afschaffing leidt vanwege neerwaartse concurrentie op de arbeidsvoorwaarden tot een vermindering van het level playing field en tot minder gelijkheid. - Ge-AVV'de bepalingen uit de cao moeten ook worden toegepast op hier

	werkzame buitenlandse werknemers. Afschaffing maakt hier werkzame buitenlandse werknemers dus mogelijk relatief goedkoper, wat kan leiden tot verdringing of tot verdere neerwaartse concurrentie. - AVV draagt bij aan het internaliseren van externe effecten, bijvoorbeeld door het creëren van sectorale scholings- en opleidingsfaciliteiten. Het is daarmee een instrument tegen (maatschappelijke) onderinvestering in scholing en opleiding. Omdat in Nederland veel geregeld is via cao's, dient bij afschaffen van AVV nagedacht te worden over hoe collectieve regelingen voor bijvoorbeeld scholing voortgezet worden. - Via cao's en AVV krijgen centrale afspraken (bijvoorbeeld over een gematigde/verantwoorde loonontwikkeling) hun doorwerking. Dat coördinerende mechanisme gaat verloren bij afschaffing van AVV. Met ongebonden werknemers moet individueel onderhandeld worden.
Opmerkingen	- Afschaffen van AVV kan leiden tot verruwing van de sociale dialoog; meer arbeidsonrust. Vakbonden zullen meer actiegericht opereren om bij werkgevers die nu door AVV worden gebonden(deelname aan het) cao-overleg af te dwingen. Tegelijkertijd kan dat aansluiting bij de vakbond aantrekkelijker maken; de toegevoegde waarde van de vakbond neemt mogelijk toe. - Mogelijk zijn compenserende maatregelen nodig om de risico's van neerwaartse concurrentie te ondervangen. Te denken valt aan het vergroten van de opsporingscapaciteit bij arbeidsuitbuiting en meer handhaving op arbeidsvoorwaarden. Zie ook fiche J2 over de Inspectie SZW.

B ACTIVERING ARBEIDSMARKT EN SCHOLING

B1 No-riskpolis ouderen instellen..... 27
B2 Ruimere vrijlatingsregeling (plan Samsom/Pechtold)..... 29
B3 Stoppen met de verplichte tegenprestatie..... 31
B4 Afschaffen sollicitatieplicht 60-plussers (WW en bijstand)..... 32
B5 Ontheffing sollicitatieplicht 60-plussers bij vrijwilligerswerk en mantelzorger (WW en bijstand)..... 34
B6 Oudere werkzoekenden met gedeeltelijk behoud van uitkering aan de slag als zelfstandige. 36
B7 Opschorting uitkering bij misbruik of niet meewerken aan werk..... 38
B8 Meer persoonlijk contact door UWV..... 40
B9 Ombuiging re-integratie UWV..... 42
B10 Ombuigen re-integratiebudget gemeenten..... 44
B11 Scholingsvouchers voor laag- en middelbaaropgeleide werkenden..... 46
B12 Scholingsvouchers voor laagopgeleide werkenden..... 48
B13 Activering werkloze jongeren door verhogen prikkel werkgever..... 50
B14 Verhoging LIV..... 52
B15 Uitbreiding LIV (Keuzes in Kaart)..... 54
B16 Afschaffen LIV..... 56
B17 Uitbreiding LKV..... 57
B18 Afschaffen LKV..... 59

B1 No-riskpolis ouderen instellen

<table>
<tr><td>Nummer</td><td>B1</td></tr>
<tr><td>Titel</td><td>No-riskpolis ouderen instellen</td></tr>
<tr><td>Bron</td><td>VVD</td></tr>
<tr><td>Korte toelichting variant</td><td>In het kader van actieplan Perspectief voor vijftigplussers is de leeftijd voor de no-riskpolis in 2018 en 2019 omlaag gebracht naar 56 jaar en ouder. In dit fiche wordt voorgesteld de leeftijd structureel naar 56 jaar en ouder te brengen.

Werkgevers die iemand vanuit de WW aannemen kunnen gebruik maken van de ‘compensatieregeling oudere werknemers’ als deze werknemer ziek wordt (no-riskpolis). Dat betekent dat de persoon de 1e 5 jaar van het dienstverband een Ziektewet-uitkering krijgt als hij of zij ziek wordt. De uitkering begint na 13 weken ziekte en duurt maximaal 2 jaar (104 weken). De hoogte van de uitkering ligt het 1e jaar tussen de 70% en 100% van het (maximale) dagloon en is het 2e jaar 70% van het (maximale) dagloon.</td></tr>
<tr><td>Tijdpad</td><td>1/1/2020</td></tr>
<tr><td>Financiële effecten (* €1 miljoen)</td><td>
<table>
<tr><th></th><th>2017</th><th>2018</th><th>2019</th><th>2020</th><th>2021</th><th>2022</th><th>Struc.</th></tr>
<tr><td>Algemene effecten</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0,3</td><td>0,9</td><td>1,1</td><td>1,3</td></tr>
<tr><td>Weglekeffecten</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0,1</td><td>0,2</td><td>0,7</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringskosten</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Totaal</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0,3</td><td>1,0</td><td>1,3</td><td>2,0</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>Toelichting raming en hardheid raming</td><td>Omdat de regeling structureel wordt gemaakt is er sprake van nieuwe instroom in vanaf 2020. Omdat de no-riskpolis per individu 5 jaar geldig is neemt de doelgroep voor de no-riskpolis jaarlijks toe. Aan de andere kant is er ook uitstroom van mensen die terug in de uitkering stromen. Na 3 jaar (2023) is een evenwicht bereikt.

Er is sprake van weglek naar de WIA, omdat de no-riskpolis een werkgeversprikkel wegneemt om werknemers te re-integreren.

In de structurele situatie worden met deze maatregel ruim 300 oudere werknemers per jaar bereikt. Deze veronderstelling is gemaakt op basis van realisatiecijfers van de tijdelijke variant van de regeling.</td></tr>
<tr><td>Inkomenseffecten</td><td>Niet van toepassing.</td></tr>
<tr><td>Arbeidsmarkteffecten</td><td>- De no-riskpolis vergroot de werkhervattingskansen van oudere werkzoekenden doordat de (gepercipieerde) financiële risico’s van ziekte voor werkgevers worden verminderd.
- Het is onbekend of de no-riskpolis er voor zorgt dat werkloze ouderen (eerder) aangenomen worden. Eerder vignettenonderzoek van SEO liet zien dat de perceptie van de verzuimkans maar van beperkte invloed is op de kans dat sollicitant wordt aangenomen en het effect van de no-riskpolis dus mogelijk beperkt is.</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringsaspecten</td><td>De regeling is uitvoerbaar voor het UWV. De doelgroep omvat cliënten van het UWV. De werkgever krijgt de 1e 5 jaar na indiensttreding bij ziekte loondoorbetaling gecompenseerd vanuit het UWV. Het UWV voert reeds de bestaande voorziening uit artikel 29d Ziektewet uit.</td></tr>
<tr><td>Juridische aspecten</td><td>Hiervoor is wetswijziging nodig. Voor het traject tot wijziging van de wet wordt een standaarddoorlooptijd gehanteerd van 18 maanden plus 2 maanden in verband met de Wet raadgevend referendum.</td></tr>
<tr><td>Overige pro's</td><td>- Uitbreiding van de no-riskpolis naar de doelgroep 56 jaar en ouder is in lijn met de mobiliteitbonus. Dit bevordert de consistentie van de financiële prikkels voor de groep 56-plussers, waarvan de werkhervattingskansen sterk afnemen.</td></tr>
<tr><td>Overige contra's</td><td>- Structureel maken van de no-riskpolis neemt (deels) de prikkels voor werkgevers weg om te investeren in verbeteren van de duurzame inzetbaarheid en de re-integratie van</td></tr>
</table>

	de werknemer met een no-riskpolis. - Specifieke leeftijdsspecifieke maatregelen kunnen bijdragen aan stigmatisering van de groep 'ouderen'.
Opmerkingen	

B2 Ruimere vrijlatingsregeling (plan Samsom/Pechtold)

<table>
<tr><td>Nummer</td><td>B2</td></tr>
<tr><td>Titel</td><td>Ruimere vrijlatingsregeling (uitwerkingsplan Samsom/Pechtold)</td></tr>
<tr><td>Bron</td><td>D66
PvdA</td></tr>
<tr><td>Korte toelichting variant</td><td>De vrijlatingsregeling in de Participatiewet wordt verruimd van een vrijlatingspercentage van 25% van het inkomen met een maximum van €200 per maand voor maximaal 6 maanden naar een vrijlatingspercentage van 50% van het inkomen voor een periode van maximaal 2 jaar.</td></tr>
<tr><td>Tijdpad</td><td>1/7/2019</td></tr>
<tr><td>Financiële effecten (* €1 miljoen)</td><td>
<table>
<tr><th></th><th>2017</th><th>2018</th><th>2019</th><th>2020</th><th>2021</th><th>2022</th><th>Struc.</th></tr>
<tr><td>Algemene effecten</td><td></td><td></td><td>5</td><td>50</td><td>55</td><td>55</td><td>70</td></tr>
<tr><td>Weglekeffecten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Uitvoeringskosten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Totaal</td><td></td><td></td><td>5</td><td>50</td><td>55</td><td>55</td><td>70</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>Toelichting raming en hardheid raming</td><td>- Verruiming zal direct zorgen voor een verhoging van de lasten op de bijstand voor de bijstandsgerechtigden die al aan het werk zijn.
- Op basis van literatuur verwachten we dat de gedragseffecten per saldo gering zijn. Wij verwachten dat de gedragseffecten van enerzijds arbeidsparticipatie en een mogelijk positief effect op de uitstroom na 2 jaar en anderzijds tijdelijk minder uitstroom uit de uitkering tegen elkaar opwegen.
- Voor de berekeningen houden we rekening met gemiddelde maandelijkse inkomsten van een bijstandsgerechtigde van €525 en circa 6.000 personen die op jaarbasis gebruik maken van de bestaande vrijlatingregeling.</td></tr>
<tr><td>Inkomenseffecten</td><td>Positieve inkomenseffecten in de periode van maximaal 2 jaar voor betreffende bijstandsgerechtigden doordat werken in deeltijd niet onmiddellijk tot uitstroom uit de bijstand leidt. Een deel van de extra inkomsten moet mogelijk wel worden ingeleverd als gevolg van lagere toeslagen. De zorgtoeslag begint bijvoorbeeld vanaf circa €20.000 af te bouwen, wat ook ongeveer het brutobijstandsniveau van een paar is. Een alleenstaanden in de bijstand kan nog €5.000 voor deze grens bereikt wordt bijverdienen, maar heeft mogelijk wel te maken met het afbouwtraject van de huurtoeslag, dat kan oplopen tot 30 à 40%. Door een stapeling van de afbouwtrajecten van toeslagen en belastingkortingen kan voor huishoudens bij inkomens tussen €15.000 en €30.000 de marginale druk oplopen tot 80%. Dit is wel sterk afhankelijk van het gebruik van specifieke regelingen, zoals met name de huurtoeslag.</td></tr>
<tr><td>Arbeidsmarkteffecten</td><td>Het uitbreiden van de vrijlating kan een positief effect hebben op de werkgelegenheid als het leidt tot hogere uitstroom. Dit is afhankelijk van de initiële afstand tot de arbeidsmarkt (gaat het om het granieten bestand of nieuwe instroom), en de duur van de vrijlatingen. Het instrument kan helpen de afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt (werkervaring opdoen), maar door de lange duur van 2 jaar en het inkomensverschil bij definitieve uitstroom, zal de structurele uitstroom naar verwachting beperkt zijn.</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringsaspecten</td><td>Sinds 1/4/2016 is de inkomensvrijlating verruimd van een aangesloten periode van 6 maanden naar 6 losse maanden. Uit de uitvoeringstoetsen bleek dat deze wijziging uitvoerbaar is. Daarom is de verwachting dat een verdere verruiming ook uitvoerbaar is.</td></tr>
<tr><td>Juridische aspecten</td><td>Vergt aanpassing van de Participatiewet. Hierbij dient rekening te worden gehouden met een termijn van 18 maanden plus 2 maanden in verband met de Wet raadgevend referendum.</td></tr>
<tr><td>Overige pro's</td><td>- Werken in deeltijd vanuit de bijstand wordt lonender gedurende 2 jaar;
- Mogelijk na 2 jaar een minder grote afstand tot de arbeidsmarkt en hierdoor een</td></tr>
</table>

	grotere kans op uitstroom naar een baan ten opzichte van huidige situatie.
Overige contra's	- Zeer grote verhoging van de vrijlating van €199 per maand, naar maximaal ± €700 voor gehuwden (met het oog op hoge uitkeringslasten); - Armoedeval bij uitstroom 1e 2 jaar in ieder geval bij maximale verzilvering van vrijlating/werken op minimumniveau zonder bijstand is (tijdelijk) minder lonend; - (Mogelijke) negatieve gevolgen voor de hoogte van toeslagen (en terugvorderingen daarvan);
Opmerkingen	- Aangezien er geen maximale hoogte wordt gesteld aan de vrijlating, geldt impliciet dat de maximale vrijlating ongeveer gelijk is aan 50% van de van toepassing zijnde bijstandsnorm is. Indien bijstandsgerechtigde meer verdienen dan de bijstandsnorm, dan stromen zij uit de bijstand. - In de P-wet wordt vanaf medio 2017 geëxperimenteerd met een andere verruimde vrijlating van inkomsten uit arbeid. De onderzoeksresultaten worden begin 2020 verwacht. De invoering van deze maatregel kan mogelijk de onderzoeksuitkomsten beïnvloeden als de nieuwe vrijlating van toepassing is op de controlegroepen in de experimenten. - Tijdelijk en deeltijd werken vanuit de bijstand kan ook op andere manieren worden gestimuleerd, door bijvoorbeeld de 4 weken zoektermijn bij hernieuwde aanvragen na een tijdelijke baan te schrappen. Verdere oplossingen voor deze problematiek kunnen samen met gemeenten nader worden verkend.



B3 Stoppen met de verplichte tegenprestatie

<table>
<tr><td>Nummer</td><td>B3</td></tr>
<tr><td>Titel</td><td>Stoppen met de verplichte tegenprestatie</td></tr>
<tr><td>Bron</td><td>SP</td></tr>
<tr><td>Korte toelichting variant</td><td>Op grond van de Participatiewet kunnen gemeenten bijstandsgerechtigden verplichten het naar vermogen doen van onbetaalde maatschappelijk nuttige werkzaamheden. Voorstel is deze verplichting af te schaffen.</td></tr>
<tr><td>Tijdpad</td><td>1/7/2019</td></tr>
<tr><td>Financiële effecten (* €1 miljoen)</td><td>
<table>
<tr><th></th><th>2017</th><th>2018</th><th>2019</th><th>2020</th><th>2021</th><th>2022</th><th>Struc.</th></tr>
<tr><td>Algemene effecten</td><td></td><td></td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr>
<tr><td>Weglekeffecten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Uitvoeringskosten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Totaal</td><td></td><td></td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>Toelichting raming en hardheid raming</td><td>- Bij de invoering van de (verplichte) tegenprestatie in de bijstand zijn geen budgettaire effecten opgenomen. Consistent hieraan levert afschaffen van deze maatregel dan ook geen budgettaire effecten op.
- De tegenprestatie in de bijstand beoogt activering (en géén re-integratie of arbeidsinschakeling). Deze raming is plausibel en consistent met wat bij invoering van deze maatregel is ingeboekt.</td></tr>
<tr><td>Inkomenseffecten</td><td>Een verlaging (maatregel) op de bijstandsuitkering bij het niet naleven van de verplichting tot tegenprestatie vervalt.</td></tr>
<tr><td>Arbeidsmarkteffecten</td><td>Zoals het CPB aangeeft, heeft afschaffen van de verplichting tot tegenprestatie geen of slechts beperkt effect op de werkgelegenheid. De tegenprestatie houdt mensen actief, maar kan ook de aantrekkelijkheid van de uitkeringssituatie verminderen. Het effect van afschaffen van de tegenprestatie zou daarom mogelijk een gering effect kunnen hebben op de in- of uitstroom in de bijstand.</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringsaspecten</td><td>Indien de verplichting tot tegenprestatie wordt afgeschaft dan vervalt de plicht aan gemeenten om beleid te formuleren en dat vast te leggen in een verordening. Ook het eventueel verstrekken van ontheffingen hiervoor vervalt. Eveneens vervalt de handhaving van deze verplichting voor gemeenten.</td></tr>
<tr><td>Juridische aspecten</td><td>Vereist wetswijziging. Standaarddoorlooptijd wetsvoorstel is 18 maanden plus 2 maanden in verband met de Wet raadgevend referendum. Gemeenten kunnen er vooruitlopend op de wetswijziging wel op anticiperen, mits daarbij geen gerechtvaardigd onderscheid tussen burgers wordt gemaakt.</td></tr>
<tr><td>Overige pro's</td><td></td></tr>
<tr><td>Overige contra's</td><td>De mogelijkheid om een bijstandgerechtigde te verplichten om actief te participeren buiten een re-integratievoorziening verdwijnt.</td></tr>
<tr><td>Opmerkingen</td><td></td></tr>
</table>

B4 Afschaffen sollicitatieplicht 60-plussers (WW en bijstand)

<table>
<tr><td>Nummer</td><td>B4</td></tr>
<tr><td>Titel</td><td>Afschaffen sollicitatieplicht 60-plussers (WW en bijstand)</td></tr>
<tr><td>Bron</td><td>PvdD</td></tr>
<tr><td>Korte toelichting variant</td><td>Uitkeringsgerechtigden van 60 en ouder worden vrijgesteld van sollicitatieplicht in de werknemersregelingen (IOW, WW, ZW, WIA) en de bijstandsregelingen (IOAZ, IOAW en P-wet). De maatregel geldt voor lopende en nieuwe uitkeringen.</td></tr>
<tr><td>Tijdpad</td><td>1/1/2018 voor werknemersregelingen, 1/7/2019 voor P-wet, IOAW, IOAZ.</td></tr>
<tr><td>Financiële effecten (* €1 miljoen)</td><td>
<table>
<tr><th></th><th>2017</th><th>2018</th><th>2019</th><th>2020</th><th>2021</th><th>2022</th><th>Struc.</th></tr>
<tr><td>Algemene effecten</td><td></td><td>11</td><td>35</td><td>48</td><td>49</td><td>50</td><td>57</td></tr>
<tr><td>Weglekeffecten</td><td></td><td>0</td><td>0</td><td>-5</td><td>-14</td><td>-17</td><td>-27</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringskosten</td><td></td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Totaal</td><td></td><td>11</td><td>35</td><td>43</td><td>35</td><td>33</td><td>30</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>Toelichting raming en hardheid raming</td><td>Vrijstelling van de sollicitatieplicht voor 60-plussers leidt tot gedragseffecten. De raming baseert zich hierbij op onderzoek naar de effecten van herinvoering van de sollicitatieplicht in de WW vanaf 57,5 jaar. De variant betekent dat werkhervatting onder de groep 60+ zal afnemen met naar inschatting 20% ten opzichte van huidige situatie. Sollicitatieplicht bevordert immers uitstroom, afschaffen heeft dus een tegengesteld effect.
In de WW is jaarlijks sprake van circa 6.000 tot 8.000 werkhervattingen in de leeftijd 60+. Het voorstel leidt naar inschatting tot structureel €52 miljoen hogere uitkeringslasten WW.
De vrijstelling in de WW leidt tot indirecte effecten (weglek) in de IOW en WIA. De uitkeringslasten in de tijdelijke IOW-regeling stijgen als gevolg van hogere doorstroom vanuit de WW (oplopend tot €7 miljoen in 2022). Sollicitatievrijstelling in de WW leidt in deze leeftijdsgroep tot circa 45% minder doorstroom naar ziekte en arbeidsongeschiktheid (bij een huidige doorstroom van 3.000 tot 4.000 per jaar). Het inverdieneffect dat hiermee samenhangt, bedraagt structureel €27 miljoen.
In de P-wet bestaat de groep 60+ uit circa 45.000 huishoudens. Voor deze groep is het uitstroompercentage naar werk laag (circa 2%). Naar verwachting zal het budgettaire effect niet groot zijn (afgerond circa €5 miljoen).
Bij de IOAW/IOAZ is de verwachting dat de budgettaire effecten verwaarloosbaar zijn doordat de groep 60+ relatief klein is (circa 5.500 en 500). Ook bij de WIA, de ZW en in de IOW zijn de (directe) budgettaire effecten verwaarloosbaar. Er vindt in deze regelingen bij de leeftijdscategorie 60+ weinig werkhervatting plaats.

De raming is zacht omdat het gedragseffecten betreft en voor de P-wet niet bekend is hoe hoog de uitstroom is naar werk als gevolg van de sollicitatieplicht. Voor de WW is het gedragseffect ingeschat op basis van resultaten uit een wetenschappelijke publicatie.

De gevolgen voor uitvoeringskosten zijn beperkt (minder dan €1 miljoen).</td></tr>
<tr><td>Inkomenseffecten</td><td>Er zijn geen directe inkomenseffecten.</td></tr>
<tr><td>Arbeidsmarkteffecten</td><td>Vrijstellen van sollicitatieplicht heeft beperkte negatieve arbeidsmarkteffecten. Het zorgt voor een verminderde uitstroom naar werk, aangezien een gedeelte van deze populatie niet meer actief op zoek gaat naar werk. Volgens het CPB is er nauwelijks structureel effect op de werkloosheid te verwachten.</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringsaspecten</td><td>De maatregel heeft geen impact op uitvoeringssystemen.</td></tr>
<tr><td>Juridische aspecten</td><td>Het is mogelijk om in de Regeling vrijstelling verplichtingen sociale zekerheidswetten voor 60+ WW-gerechtigden een uitzondering te maken op de sollicitatieverplichting. Deze wijziging kan snel plaatsvinden (in beginsel binnen 3 maanden).
Voor oudere bijstandsgerechtigden moet de beleidsvrijheid van gemeenten worden</td></tr>
</table>

	ingeperkt, om zo het onmogelijk te maken om de sollicitatieverplichting aan oudere bijstandsgerechtigden op te leggen. Dit vergt wetswijziging. Om ongeoorloofd onderscheid op basis van leeftijd te voorkomen, dient gemotiveerd te worden waarom dit onderscheid wordt gemaakt. Een wetswijziging duurt gemiddeld 18 maanden plus 2 maanden voor een eventueel raadgevend referendum.
Overige pro's	Langdurige werkloosheid is hoger onder ouderen en hun werkhervattingskansen zijn lager. Vrijstelling van de sollicitatieplicht neemt frustraties over het schrijven van sollicitatiebrieven weg en laat onverlet dat het WW-gerechtigden van deze leeftijd vrijstaat actief naar werk te zoeken.
Overige contra's	Vrijstelling van 60-plussers druist in tegen het beleid dat gericht is op langer doorwerken, terwijl ook onder 60-plussers veel werkhervatting plaatsvindt. De maatregel draagt per saldo niet bij aan het verbeteren van deze werkhervattingskansen. De maatregel kan de positie van ouderen op de arbeidsmarkt schaden door de signaalwerking die uitgaat van leeftijdsspecifieke vrijstelling. Het bevordert het beeld dat ouderen niet mee doen.
Opmerkingen	In plaats van afschaffing kan binnen de wettelijke kaders ook meer aandacht worden gegeven aan een andere invulling van de sollicitatieplicht voor deze groep.

B5 Ontheffing sollicitatieplicht 60-plussers bij vrijwilligerswerk en mantelzorger (WW en bijstand)

<table>
<tr><td>Nummer</td><td>B5</td></tr>
<tr><td>Titel</td><td>Ontheffing sollicitatieplicht 60-plussers bij vrijwilligerswerk en mantelzorg (WW en bijstand)</td></tr>
<tr><td>Bron</td><td>CDA</td></tr>
<tr><td>Korte toelichting variant</td><td>Uitkeringsgerechtigden van 60 en ouder die structureel en substantieel vrijwilligerswerk en mantelzorg uitvoeren worden ontheven van sollicitatieplicht in de werknemersregelingen (IOW, WW, ZW, WIA) en de bijstandsregelingen (IOAZ, IOAW en P-wet). De maatregel geldt voor lopende en nieuwe uitkeringen.</td></tr>
<tr><td>Tijdpad</td><td>1/7/2018 voor werknemersregelingen, 1/7/2019 voor P-wet, IOAW, IOAZ</td></tr>
<tr><td>Financiële effecten (* €1 miljoen)</td><td>
<table>
<tr><th></th><th>2017</th><th>2018</th><th>2019</th><th>2020</th><th>2021</th><th>2022</th><th>Struc.</th></tr>
<tr><td>Algemene effecten</td><td></td><td>0</td><td>0</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td></tr>
<tr><td>Weglekeffecten</td><td></td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringskosten</td><td></td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Totaal</td><td></td><td>0</td><td>0</td><td>1</td><td>1</td><td>0</td><td>0</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>Toelichting raming en hardheid raming</td><td>Werkzoekenden van 60 of ouder die structureel en gedurende meerdere dagen per week vrijwilligerswerk doen of mantelzorg verlenen kunnen ontheffing van de sollicitatieplicht aanvragen. Op dit moment is voor mantelzorgers al tijdelijke ontheffing in de WW geregeld. Ook is reeds mogelijk deze vrijstelling te verlengen zolang de omstandigheid voortduurt. Het voorstel behelst voor wat betreft de WW dan ook enkel een dergelijke tijdelijke ontheffing (met mogelijkheid tot verlengen) bij structureel en substantieel vrijwilligerswerk door uitkeringsgerechtigden van 60 en ouder. In de raming is "structureel en substantieel" gedefinieerd als meer dan 20 uur per week.

De groep die structureel gedurende meerdere dagen per week als vrijwilliger actief is wordt ingeschat op circa 1% (3% van in totaal 44% die vrijwilligerswerk doet) van de betreffende groep oudere uitkeringsgerechtigden (gemiddeld circa 1.000 uitkeringen). Hiervoor is gebruik gemaakt van cijfers uit het CBS-rapport Wie doet vrijwilligerswerk?, Sociaaleconomische trends (april 2015).
De gevolgen voor uitkeringslasten zijn bepaald door dit percentage toe te passen op de raming voor vrijstelling van werkzoekenden van 60 jaar en ouder. In 2018 en 2019 zijn deze gevolgen zeer beperkt (minder dan €0,5 miljoen). In 2022 en structureel is het saldo van algemene effecten en weglek kleiner dan €0,5 miljoen. Het effect op uitkeringslasten treedt vooral op in de WW. In de bijstandsregelingen en in overige werknemersverzekeringen zijn directe gevolgen voor uitkeringslasten verwaarloosbaar.</td></tr>
<tr><td>Inkomenseffecten</td><td>Er zijn geen directe inkomenseffecten.</td></tr>
<tr><td>Arbeidsmarkteffecten</td><td>Het voorstel heeft beperkte negatieve arbeidsmarkteffecten. Ontheffing van de sollicitatieplicht zorgt voor een verminderde uitstroom naar werk, aangezien een gedeelte van deze populatie niet meer actief op zoek gaat naar werk. Gezien de geringe omvang van de groep is er nauwelijks structureel effect op de werkloosheid te verwachten (CPB).</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringsaspecten</td><td>Uitvoering vergt beoordeling en afhandeling van aanvragen, maar betreft een klein aantal en gebeurt grotendeels geautomatiseerd. Handhaving is problematisch. Bewijsstukken lijken lastig te verifiëren.</td></tr>
<tr><td>Juridische aspecten</td><td>Het is mogelijk om op AMvB-niveau een uitzondering te maken op de sollicitatieverplichting. Deze wijziging kan binnen 6 tot 9 maanden plaatsvinden, maar dan moet de uitzondering nog steeds worden vormgegeven als een tijdelijke uitzondering. Gekozen wordt voor een tijdelijke ontheffing, die (telkens) kan worden verlengd.
Voor oudere bijstandsgerechtigden moet de beleidsvrijheid van gemeenten worden ingeperkt, om zo het onmogelijk te maken om de sollicitatieverplichting aan deze groep oudere mantelzorgers en vrijwilligers op te leggen. Dit vergt wetswijziging. Om</td></tr>
</table>

	ongeoorloofd onderscheid op basis van leeftijd te voorkomen, dient gemotiveerd te worden waarom dit onderscheid wordt gemaakt. Een wetswijziging duurt gemiddeld 18 maanden plus 2 maanden voor een eventueel raadgevend referendum.
Overige pro's	Ontheffing van de sollicitatieplicht biedt oudere werkzoekenden, met gemiddeld een lastiger arbeidsmarktpositie, ruimere mogelijkheid als mantelzorger of vrijwilliger een maatschappelijke bijdrage te leveren.
Overige contra's	Vrijstelling van specifiek 60-plussers druist in tegen het beleid dat gericht is op langer doorwerken, terwijl ook onder 60-plussers veel werkhervatting plaatsvindt. De maatregel draagt per saldo niet bij aan het verbeteren van deze werkhervattingskansen. De maatregel kan de positie van ouderen op de arbeidsmarkt schaden door de signaalwerking die uitgaat van leeftijdsspecifieke vrijstelling. Het bevordert het beeld dat ouderen niet mee doen op de arbeidsmarkt.
Opmerkingen	

B6 Oudere werkzoekenden met gedeeltelijk behoud van uitkering aan de slag als zelfstandige

<table>
<tr><td>Nummer</td><td>B6</td></tr>
<tr><td>Titel</td><td>Oudere werkzoekenden met gedeeltelijk behoud van uitkering aan de slag als zelfstandige</td></tr>
<tr><td>Bron</td><td>VVD</td></tr>
<tr><td>Korte toelichting variant</td><td>De periode waarin vanuit de WW met gedeeltelijk behoud van uitkering een bedrijf kan worden opgestart wordt voor 50-plusers verlengd van 26 naar 52 weken. Daarmee wordt deze periode voor de WW gelijk getrokken met de bijstand. De maatregel geldt vanaf de invoerdatum voor zowel lopende gevallen als nieuwe starters.</td></tr>
<tr><td>Tijdpad</td><td>1/1/2020</td></tr>
<tr><td>Financiële effecten (* €1 miljoen)</td><td>
<table>
<tr><th></th><th>2017</th><th>2018</th><th>2019</th><th>2020</th><th>2021</th><th>2022</th><th>Struc.</th></tr>
<tr><td>Algemene effecten</td><td></td><td></td><td></td><td>6</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td></tr>
<tr><td>Weglekeffecten</td><td></td><td></td><td></td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringskosten</td><td></td><td></td><td></td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Totaal</td><td></td><td></td><td></td><td>6</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>Toelichting raming en hardheid raming</td><td>Verlenging van de startersregeling WW betekent jaarlijks voor circa 2.500 WW-gerechtigden dat langer met behoud van uitkering werkzaamheden als zelfstandige kunnen worden verricht en niet hoeft te worden voldaan aan de sollicitatieplicht. Voor circa 65% van deze groep betekent dit minder snelle uitstroom uit de WW en een toename van de uitkeringslasten van €11 miljoen structureel (gemiddeld per uitkering maandelijks circa €1.200). Voor de overige naar inschatting 35% treedt er een beperkt inverdieneffect op (€2 miljoen structureel). Deze groep heeft na 26 weken niet voldoende succes met een eigen bedrijf en zou terugvallen op een volledige WW-uitkering. Een deel van deze groep zal langer deelnemen aan de startersregeling met een korting van 29% op hun uitkering (gemiddeld maandelijks circa €500). Per saldo nemen uitkeringslasten structureel met €8 miljoen toe.

Naar verwachting is extra deelname aan de startersregeling beperkt, omdat men al 6 maanden de tijd krijgt om succesvol een bedrijf op te starten. Per saldo is voor deze groep het effect op uitkeringslasten van korting op de uitkering en vrijstelling van de sollicitatieplicht onzeker. In de raming wordt verondersteld dat het effect van extra deelname verwaarloosbaar is.

Er treedt geen weglek op. De gevolgen voor uitvoeringskosten zijn beperkt (minder dan €1 miljoen).</td></tr>
<tr><td>Inkomenseffecten</td><td>Voor deze maatregel worden formeel geen inkomenseffecten berekend omdat dit een dynamische verandering (van uitkering naar werk) betreft. Dat neemt niet weg dat starters langer een vast percentage van hun uitkering kunnen ontvangen naast verdiensten uit eigen bedrijf in plaats van volledig uit de WW te stromen. Dit leidt tot een inkomensstijging.</td></tr>
<tr><td>Arbeidsmarkteffecten</td><td>Deze maatregel heeft beperkt negatieve arbeidsmarkteffecten, aangezien WW'ers zich voor een langere periode (1 jaar) niet hoeven aan te bieden op de arbeidsmarkt als werknemer. Daar staat naar verwachting nauwelijks positief effect op werkhervatting als zelfstandige vanuit de WW tegenover. Daarnaast is er sprake van oneerlijke concurrentie, aangezien deze zelfstandigen met behoud van WW kunnen concurreren met andere zelfstandigen die deze inkomensondersteuning niet hebben.</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringsaspecten</td><td>Het verlengen van de periode waarin met behoud van uitkering een bedrijf kan worden gestart betreft een kleine systeemaanpassing. Ondanks groot onderhoud van het WW-systeem, dat gepland staat tussen 2018 en 2020, kan dit per 1/1/2020 worden doorgevoerd.</td></tr>
<tr><td>Juridische aspecten</td><td>Wetswijziging is noodzakelijk. Normaliter duurt een wetstraject 18 maanden plus 2</td></tr>
</table>

	maanden in verband met de Wet raadgevend referendum.
Overige pro's	Langdurige werkloosheid is onder ouderen hoger en hun werkhervattingkansen zijn lager. Verlenging van de startperiode betekent voor deze groep langer de kans om met gedeeltelijk behoud van uitkering succesvol een eigen bedrijf te starten.
Overige contra's	- Met de huidige duur van de startperiode wordt reeds hoge werkhervatting bereikt direct na afloop van de startperiode. 6 maanden lijkt dus lang genoeg om het bedrijf op te bouwen. Een langere startperiode betekent dat de WW'er een langere periode geen sollicitatieplicht heeft, waardoor de kans op uitstroom afneemt. - De huidige termijn reflecteert de afwegingen die gemaakt zijn met betrekking tot de beperking van concurrentievervalsing. - De huidige regelgeving maakt gedeeltelijk behoud van de WW-uitkering na de startperiode reeds mogelijk als een starter nog niet volledig aan de slag kan in zijn eigen bedrijf.
Opmerkingen	

B7 Opschorting uitkering bij misbruik of niet meewerken aan werk

Nummer	B7
Titel	Opschorting uitkering bij misbruik of niet meewerken aan werk
Bron	VNL VVD
Korte toelichting variant	De uitkering van mensen die frauderen, of niet meewerken om weer aan het werk te komen komt voor een aantal maanden te vervallen. Gegeven de huidige wet- en regelgeving leidt dit voorstel niet tot additionele opbrengsten, zie ook juridische aspecten.
Tijdpad	1/7/2019
Toelichting raming en hardheid raming	De maatregel leidt niet tot additionele opbrengsten. Er zijn dan ook geen gevolgen voor de overheidsbegroting.
Inkomenseffecten	Er zijn geen inkomenseffecten.
Arbeidsmarkteffecten	Er zijn geen arbeidsmarkteffecten.
Uitvoeringsaspecten	Een maatregel is voor gemeenten makkelijker toe te passen dan een boete. Op dit moment is de inspanning van de gemeente om tot een boete te kunnen relatief groot in verhouding met de boete die uiteindelijk wordt opgelegd.
Juridische aspecten	In verschillende situaties (zie opmerkingen) wordt de uitkering momenteel al opgeschort indien niet meegewerkt wordt aan het vinden van werk. Het voorstel beoogt het opleggen van een maatregel (opschorten van uitkering) in de situatie waarin op dit moment (bij overtreden inlichtingenverplichting) een bestuurlijke boete wordt opgelegd. Een combinatie van een boete en een maatregel kan juridisch, maar het totaal bedrag zal niet meer (mogen) bedragen dan de huidige (evenredige) boetehoogtes. Per saldo zal een korting of opschorting van de uitkering dus niet kunnen leiden tot een aanscherping/verhoging van de huidige sancties en maatregelen zoals lijkt te worden beoogd met het voorstel. Wanneer de bestuurlijke boete wordt vervangen door een maatregel in het kader van de bijstand (Participatiewet) dient met betrekking tot de hoogte en duur van de maatregel bovendien rekening te worden gehouden met de Grondwet en internationale verdragen. Algehele uitsluiting van bijstand voor een periode langen dan 3 maanden levert strijd op met de zorgplicht voor de overheid met betrekking tot sociale bijstand, zoals beschermd door de Grondwet, en rechtens inroepbare internationale verdragen. Dit betekent dat een rechter de maatregel onverbindend kan verklaren, ook wanneer deze in de wet is opgenomen. Dit betekent vervolgens dat voor bestaande gevallen alsnog een voorziening moet worden getroffen, en bovendien de wet moet worden aangepast aan de uitspraak van de rechter.
Overige pro's	Makkelijker voor de uitvoering bij gemeenten, zie uitvoeringsaspecten.
Overige contra's	Op dit moment gebeurt al veel en zijn de randen van hetgeen mogelijk is reeds bereikt. Een maatregel kan niet worden opgelegd aan een persoon die geen uitkering meer heeft.
Opmerkingen	In de huidige wet- en regelgeving is het volgende opgenomen: In art.18a Participatiewet is geregeld dat een maatregel wordt opgelegd: de bijstand wordt gedurende een periode van ten hoogste 3 maanden met 100% gekort indien niet wordt meegewerkt om werk te vinden/accepteren. Naar aanleiding van het advies van de Raad van State geldt een inkeerregeling waarbij de bijstand wordt hervat wanneer de betrokkene wel blijk geeft om de verplichtingen na te leven. Bij overtreding van de inlichtingenverplichting (wat heeft geleid tot een te hoge of een onterechte uitkering/fraude) wordt een bestuurlijke boete opgelegd. Op grond van de werknemersverzekeringen wordt een maatregel (weigering uitkering geheel of gedeeltelijk, tijdelijk of blijvend) opgelegd wanneer bepaalde verplichtingen niet

	worden nagekomen (bijvoorbeeld niet meewerken om werk te vinden/accepteren). Bij overtreding van de inlichtingenverplichting (wat heeft geleid tot een te hoge of een onterechte uitkering/fraude) wordt een bestuurlijke boete opgelegd. Op grond van de volksverzekeringen wordt een maatregel (weigering uitkering geheel of gedeeltelijk, tijdelijk of blijvend) opgelegd wanneer bepaalde verplichtingen niet worden nagekomen (bijvoorbeeld niet meewerken aan controlevoorschriften). Bij overtreding van de inlichtingenverplichting (wat heeft geleid tot een te hoge of een onterechte uitkering/fraude) wordt een bestuurlijke boete opgelegd.

B8 Meer persoonlijk contact door UWV

<table>
<tr><td>Nummer</td><td>B8</td></tr>
<tr><td>Titel</td><td>Meer persoonlijk contact door UWV</td></tr>
<tr><td>Bron</td><td>D66
DENK
GroenLinks
PvdA
VVD</td></tr>
<tr><td>Korte toelichting variant</td><td>Deze variant richt zich op het intensiveren van gerichter en meer persoonlijk contact voor uitkeringsgerechtigden bij het UWV.</td></tr>
<tr><td>Tijdpad</td><td>1/1/2019</td></tr>
<tr><td>Financiële effecten (* €1 miljoen)</td><td>
<table>
<tr><th></th><th>2017</th><th>2018</th><th>2019</th><th>2020</th><th>2021</th><th>2022</th><th>Struc.</th></tr>
<tr><td>Algemene effecten</td><td></td><td></td><td>-70</td><td>-70</td><td>-70</td><td>-70</td><td>-70</td></tr>
<tr><td>Weglekeffecten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Uitvoeringskosten</td><td></td><td></td><td>100</td><td>100</td><td>100</td><td>100</td><td>100</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Totaal</td><td></td><td></td><td>30</td><td>30</td><td>30</td><td>30</td><td>30</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>Toelichting raming en hardheid raming</td><td>Er zijn mogelijkheden om meer mensen te begeleiden naar werk door €100 miljoen aanvullend te investeren in de dienstverleningsmodellen van UWV. Met extra intensivering kunnen meer mensen met een zwakke arbeidspositie begeleid worden naar werk via face-to-face gesprekken. Goede screening en profiling instrumenten zijn essentieel voor het slagen van de dienstverlening.

In het huidige WW-dienstverleningsmodel (eind 2016 uitgerold) is al €60 miljoen geïnvesteerd in face-to-face gesprekken, workshops, competentietesten, netwerktrainingen en scholingsvouchers. Een additionele intensivering van €40 miljoen levert naar verwachting €40 miljoen op aan lagere WW-uitkeringen omdat er sprake is van kosteneffectiviteit. Het CPB geeft aan dat een investering van €100 miljoen in persoonlijke gesprekken zich grotendeels of zelfs meer terugverdient door lagere uitkeringslasten.

De overige €60 miljoen kan besteed worden aan dienstverlening aan andere doelgroepen die het UWV ondersteunt: de gedeeltelijk arbeidsongeschikten (WGA) en arbeidsgehandicapten met arbeidsvermogen (Wajong). Bij de dienstverlening in deze groepen wordt in een gesprek bepaald welke activerende dienstverlening wordt ingezet. Dit kan dienstverlening van UWV zelf zijn of ingekochte dienstverlening. De mate waarin (spoedige) werkhervatting mogelijk is voor deze groepen wisselt sterk. Waarschijnlijk stroomt door intensieve dienstverlening aan deze doelgroepen niet hetzelfde percentage klanten uit de uitkering als bij de WW. CPB werkt met een vuistregel dat ingekochte re-integratie voor arbeidsongeschikten voor 50% kosteneffectief is.</td></tr>
<tr><td>Inkomenseffecten</td><td>Niet van toepassing.</td></tr>
<tr><td>Arbeidsmarkteffecten</td><td>Het CPB komt tot de conclusie dat intensieve dienstverlening leidt tot een 2,4%-punt hogere uitstroom na 12 maanden. Doordat matches tussen vacatures en werkzoekenden sneller tot stand komen, neemt de structurele werkloosheid af. Als dit experiment uitgerold zou worden over alle WW-gerechtigden die na 3 maanden nog geen baan hebben gevonden, stijgt de structurele werkgelegenheid met 0,1%. Het ex-post budgettaire beslag zal lager zijn, aangezien onderzoek uitwijst dat gesprekken kosteneffectief zijn, zeker als het voor specifieke groepen met hoog risico op langdurige werkloosheid wordt ingezet.</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringsaspecten</td><td>Per 1/10/2016 is bij het UWV het nieuwe WW-dienstverleningsmodel ingericht. Het UWV kan de bestaande dienstverlening relatief gemakkelijk verder uitbreiden.
De intensivering in face-to-face gesprekken voor de Wajong en WGA kan betrokken</td></tr>
</table>

	worden in nieuwe dienstverleningsmodellen Wajong en WGA.
Juridische aspecten	Kan binnen bestaande regelgeving.
Overige pro's	- Ook aan de groep WW'ers met een zwakke arbeidsmarktpositie kan in volle omvang aanvullende dienstverlening worden geboden. - Door meer persoonlijk contact is meer maatwerk in de dienstverlening mogelijk en zal de klanttevredenheid toenemen. - Het CPB stelt dat inzet op re-integratie voor arbeidsgehandicapten bijdraagt aan de werkgelegenheid, productiviteit en inkomensgelijkheid voor deze groep. - Inzet op dienstverlening voor arbeidsgehandicapten levert een bijdrage aan het behalen van de banenafspraak.
Overige contra's	- Door ook de meest zwakke groep binnen de WW-populatie de aanvullende dienstverlening aan te bieden zal de gemiddelde (kosten)effectiviteit afnemen. Dit valt deels te ondervangen door bij de inzet van de dienstverlening rekening te houden met uitkomsten uit effectiviteitstudies (wat werkt, voor wie wanneer). - De gemiddelde kosteneffectiviteit voor WGA en Wajong-populatie ligt in het algemeen lager dan voor de WW-groep.
Opmerkingen	Er loopt op dit moment een meting naar de effectiviteit van de WW-dienstverlening. De resultaten hiervan worden in 2019 vastgesteld. De aanvullende intensivering hoeft voor de effectmeting geen consequenties te hebben omdat in de opzet voor effectmeting een controlegroep wordt ingericht. De controlegroep ontvangt de persoonlijke en aanvullende dienstverlening niet.

B9 Ombuiging re-integratie UWV

Nummer	B9
Titel	Ombuiging re-integratie UWV
Bron	VNL
Korte toelichting variant	Een brutokorting van €100 miljoen op het re-integratiebudget van UWV. Het Participatiebudget van gemeenten blijft overeind. Bij het UWV is grofweg €200 miljoen beschikbaar, aflopend naar structureel €140 miljoen voor de inzet van re-integratietrajecten en voorzieningen voor werkenden vanuit Wajong/WAO/WIA/ZW, waarvan circa de helft is bestemd voor de inzet van voorzieningen. De 1e 2 jaar vindt er een ingroei plaats in de maatregel zodat reeds ingezette trajecten afgemaakt kunnen worden.
Tijdpad	1/7/2019

Financiële effecten (* €1 miljoen)

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Struc.
Algemene effecten			-25	-63	-87	-100	-100
Weglekeffecten			-6	-27	-37	-50	-50
Uitvoeringskosten							
Totaal			-19	-36	-50	-50	-50

Toelichting raming en hardheid raming	- Deze korting heeft volledig betrekking op het re-integratiebudget van UWV. Het re-integratiebudget bij het UWV blijft overeind. Het Participatiebudget van gemeenten blijft overeind. - In deze raming is gekozen voor een brutokorting van €100 miljoen. De 1e 2 jaar vindt er een ingroei plaats in de maatregel zodat reeds ingezette trajecten afgemaakt kunnen worden. - De uitname betreft een nettobedrag, inclusief uitvoering. - Bij de weglekeffecten is uitgegaan van 50% extra uitkeringslasten. - In het 1e jaar wordt rekening gehouden met een ingroeipad van het weglekeffect (25%) omdat re-integratie-inspanningen doorgaans pas in het volgende jaar en verder effect hebben op de uitstroom.
Inkomenseffecten	Niet van toepassing.
Arbeidsmarkteffecten	Korting op re-integratiebudget UWV vermindert het positieve werkgelegenheidseffect van intensieve begeleiding van de WGA en ZW-populatie, ontzorgen van werkgevers (diverse regelingen) en begeleiding van arbeidsgehandicapten op de werkplek met jobcoaches (CPB). De effecten zijn op basis van huidige literatuur niet kwantificeerbaar volgens CPB.
Uitvoeringsaspecten	Met het korten van het re-integratiebudget blijft een beperkt re-integratiebudget over. Omdat de uitgaven aan voorzieningen, waar werknemers met een arbeidshandicap recht op hebben, beslag legt op vrijwel het gehele budget heeft UWV geen middelen meer beschikbaar om re-integratietrajecten in te kopen. Gelet op de zeer beperkte beschikbaarheid van middelen voor dienstverlening Wajong en WGA, heeft UWV geen middelen om ondersteuning bij activering te bieden door meer zelf te doen. UWV heeft formeel ook geen wettelijke ruimte om het zelf te doen.
Juridische aspecten	Werknemers met een arbeidsbeperking hebben een recht op noodzakelijke ondersteuning via voorzieningen (vervoer, jobcoaching, meeneembare voorzieningen, etc.) die het algemeen gebruikelijke te boven gaat. Wajong-, WIA/WAO- en ZW-gerechtigden hebben een wettelijk recht op ondersteuning bij arbeidsinschakeling door UWV. Daarnaast verplicht de Wet Suwi UWV deze ondersteuning voor mensen met een arbeidshandicap in te kopen. Het UWV heeft geen mogelijkheden om op andere wijze aan middelen te komen dan via de fondsen of een rijksbijdrage. Hoewel de verdeling van de middelen uit de fondsen en de rijksbijdrage bij ministeriële regeling gewijzigd kunnen worden, kan het budget voor re-integratie niet worden gehalveerd zonder ook de wettelijke aanspraken aan te passen. Deze wetswijziging vergt 18 maanden plus 2 maanden in verband met de Wet raadgevend

	referendum. De wettelijke aanspraken op voorzieningen worden bovendien verdragsrechtelijk beschermd door artikel 1 van het 1e protocol van het EVRM. Bij afbouw of ontneming van deze aanspraken zal overgangsrecht in acht moeten worden genomen, bijvoorbeeld in de vorm van eerbiedigende werking voor lopende gevallen, een graduele afbouw, of een gewenningstermijn van 6 maanden.
Overige pro's	
Overige contra's	- Het activerende karakter van de Wajong en het activerende karakter van de WIA en ZW voor publiek verzekerden wordt beperkt. Zonder ondersteuning komen deze mensen niet of zeer moeilijk aan de slag. - Met het wegnemen van middelen ter ondersteuning van activering Wajongers kan UWV niet meer bijdragen aan realiseren van de banenafspraak. - Onderzoek van SEO uit 2006 laat zien dat WAO trajecten meer maatschappelijke baten hebben dan enkel een besparing op uitkeringslasten. Het rendement wordt vooral veroorzaakt door de productie die degenen die weer aan het werk gaan leveren. Kleinere batenposten zijn de verminderde kosten om uitkeringen uit te betalen, verminderde uitgaven voor de gezondheidszorg, minder criminaliteit en minder verstorende werking van belasting- en premieheffing.
Opmerkingen	

B10 Ombuigen re-integratiebudget gemeenten

<table>
<tr><td>Nummer</td><td>B10</td></tr>
<tr><td>Titel</td><td>Ombuigen re-integratiebudget gemeenten</td></tr>
<tr><td>Bron</td><td>CDA</td></tr>
<tr><td>Korte toelichting variant</td><td>Een brutokorting van €100 miljoen op het participatiebudget van gemeenten. Het re-integratiebudget van UWV blijft overeind.
De komende kabinetsperiode is er exclusief de voorgestelde ombuiging circa €600 miljoen beschikbaar voor re-integratie door gemeenten in de integratie-uitkering sociaal domein (structureel €1,2 miljard). De 1e 2 jaar vindt er een ingroei plaats in de maatregel zodat reeds ingezette trajecten afgemaakt kunnen worden.</td></tr>
<tr><td>Tijdpad</td><td>1/1/2018</td></tr>
<tr><td>Financiële effecten (* €1 miljoen)</td><td>
<table>
<tr><th></th><th>2017</th><th>2018</th><th>2019</th><th>2020</th><th>2021</th><th>2022</th><th>Struc.</th></tr>
<tr><td>Algemene effecten</td><td></td><td>-50</td><td>-75</td><td>-100</td><td>-100</td><td>-100</td><td>-100</td></tr>
<tr><td>Weglekeffecten</td><td></td><td>-13</td><td>-32</td><td>-43</td><td>-50</td><td>-50</td><td>-50</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringskosten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Totaal</td><td></td><td>-37</td><td>-43</td><td>-57</td><td>-50</td><td>-50</td><td>-50</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>Toelichting raming en hardheid raming</td><td>- Deze korting heeft volledig betrekking op het participatiebudget van gemeenten.
- In deze raming is gekozen voor een brutokorting van €100 miljoen. De 1e 2 jaar vindt er een ingroei plaats in de maatregel zodat reeds ingezette trajecten afgemaakt kunnen worden.
- De uitname betreft een nettobedrag, inclusief uitvoering.
- Bij de weglekeffecten is uitgegaan van 50% extra uitkeringslasten.
- In het 1e jaar wordt rekening gehouden met een ingroeipad van het weglekeffect (25%) omdat re-integratie-inspanningen doorgaans pas in het volgende jaar en verder effect hebben op de uitstroom.</td></tr>
<tr><td>Inkomenseffecten</td><td>Niet van toepassing.</td></tr>
<tr><td>Arbeidsmarkteffecten</td><td>In het algemeen geldt dat bij een verminderd aanbod van re-integratietrajecten door gemeenten minder bijstandsgerechtigden hun baan-zoekinspanningen zullen verhogen om deelname aan een re-integratietraject te ontlopen/verkorten, dit vermindert uitstroom naar werk (CPB). Daarnaast verhogen specifieke re-integratieactiviteiten de vaardigheden van bijstandsgerechtigden waarmee zij aantrekkelijker worden voor werkgevers; een korting hierop heeft een negatief werkgelegenheidseffect. Bewezen (kosten)effectieve activiteiten zijn onder andere: tijdelijke loonkostensubsidies, scholing van langdurige werkzoekenden, begeleiding door werkcoaches, competentietesten en sollicitatietrainingen (CPB). De arbeidsmarkteffecten zijn dus afhankelijk van waar de korting landt.

Ondersteuning in de vorm van een tijdelijke (proefplaatsing) of langdurige voorziening (structurele loonkostensubsidies, beschut werk of een jobcoach) zorgt ook voor meer werkgelegenheid. Immers, zonder deze extra ondersteuning zou deze groep niet aan het werk zijn en aan het werk blijven.</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringsaspecten</td><td>Deze maatregel is uitvoerbaar.</td></tr>
<tr><td>Juridische aspecten</td><td>Dit voorstel vergt geen wetswijziging, mits gemeenten beleidsvrijheid houden bij de inzet van middelen en voldoende middelen naar gemeenten gaan om de wettelijk verplichte taken uit te voeren en lopende arrangementen te ondersteunen.
Korting op macrobudget is in zoverre mogelijk, dat gemeenten de beleidsvrijheid hebben bepaalde taken niet of op een andere manier uit te voeren. Bepaalde uitgaven kunnen gemeenten echter niet onderuit (beëindigen arbeidsovereenkomsten, bieden van beschut werk met bijbehorende begeleiding, aanspraak op ondersteuning/jobcoach op de werkvloer in geval van LKS). De uitkering moet in ieder geval deze uitgaven dekken, anders zullen gemeenten dit succesvol kunnen aanvechten bij de rechter, waarna de uitkering toch verhoogd zal moeten worden.</td></tr>
</table>

	werk met bijbehorende begeleiding, aanspraak op ondersteuning/jobcoach op de werkvloer in geval van LKS). De uitkering moet in ieder geval deze uitgaven dekken, anders zullen gemeenten dit succesvol kunnen aanvechten bij de rechter, waarna de uitkering toch verhoogd zal moeten worden.
Overige pro's	Het eventuele lock-in effect van re-integratie wordt beperkt.
Overige contra's	- Het activerende karakter van de Participatiewet wordt beperkt. Een inclusieve arbeidsmarkt is moeilijker te realiseren, mensen aan onderkant van de arbeidsmarkt krijgen minder kans om mee te doen aan de samenleving. Multiproblematiek kan daardoor moeilijker worden aangepakt en toenemen. Sociale positie, welbevinden en gezondheid kunnen afnemen, inkomensongelijkheid, armoede en sociale uitsluiting kunnen toenemen (CPB). - De realisatie van de extra werkplekken in het kader van de banenafspraak (125.000 in 2026) komt in gevaar. De 'vulling' van de banenafspraak komt in toenemende mate vanuit de nieuwe doelgroep van gemeenten (Participatiewet). Werkgevers willen adequaat ondersteund worden bij het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking. - Een nieuwe korting op het Participatiebudget zal verder het draagvlak onder gemeenten voor uitvoeren van de re-integratietaak verminderen. Als gevolg van de economische crisis is de omvang van het bijstandsvolume en duur in de bijstand fors toegenomen. Daarmee is de groep mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt fors toegenomen. Het vergt aanzienlijke inspanningen om deze groep aan het werk te krijgen. - Korting op het re-integratiebudget gemeenten vermindert de financiële ruimte voor gemeenten om te experimenteren met nieuwe vormen van re-integratie en te onderzoeken welke vorm het meest effectief is. - Het afschaffen van bepaalde voorzieningen draagt niet bij aan een eenduidig instrumentarium vanuit UWV en gemeenten voor werkgevers.
Opmerkingen	Omdat de middelen binnen de integratie-uitkering sociaal domein ontschot zijn, hebben gemeenten beleidsvrijheid middelen binnen de integratie-uitkering sociaal domein ook voor andere doeleinden in het sociaal domein in te zetten. Een korting op het Participatiebudget kan dus het gevolg hebben dat gemeenten minder middelen overhouden voor overige zaken in het sociaal domein.

B11 Scholingsvouchers voor laag- en middelbaaropgeleide werkenden

<table>
<tr><td>Nummer</td><td>B11</td></tr>
<tr><td>Titel</td><td>Scholingsvouchers voor laag- en middelbaaropgeleide werkenden</td></tr>
<tr><td>Bron</td><td>ChristenUnie
PvdA</td></tr>
<tr><td>Korte toelichting variant</td><td>Scholingsvouchers ter waarde van maximaal €415 voor werkenden zonder startkwalificatie of met een opleiding tot en met MBO4. Toewijzing gaat op volgorde van aanvraag, met 2 (of 4) tranches per jaar. Het jaarlijkse budget is eindig. Hier is uitgegaan van maximaal 1 voucher per persoon per jaar.

Gemeenten blijven verantwoordelijk voor bijstandgerechtigden en niet-uitkeringsgerechtigden. Het UWV blijft verantwoordelijk voor eventuele scholing van werklozen en arbeidsongeschikten.</td></tr>
<tr><td>Tijdpad</td><td>In een pre-uitvoeringstoets voor deze vergelijkbare plannen heeft DUO aangegeven de regeling per 1/1/2019 te kunnen uitvoeren.</td></tr>
<tr><td>Financiële effecten (* €1 miljoen)</td><td>
<table>
<tr><th></th><th>2017</th><th>2018</th><th>2019</th><th>2020</th><th>2021</th><th>2022</th><th>Struc.</th></tr>
<tr><td>Algemene effecten</td><td></td><td></td><td>270</td><td>270</td><td>270</td><td>270</td><td>270</td></tr>
<tr><td>Weglekeffecten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Uitvoeringskosten</td><td></td><td></td><td>30</td><td>30</td><td>30</td><td>30</td><td>30</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Totaal</td><td></td><td></td><td>300</td><td>300</td><td>300</td><td>330</td><td>300</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>Toelichting raming en hardheid raming</td><td>- In verband met het voorspellen van gedragseffecten is de raming onzeker. De doelgroep laag- en middelbaar opgeleide werkenden omvat circa 4 miljoen personen. Om tot een budget te komen moeten aannames worden gemaakt omtrent het gebruik. Ervaring met vergelijkbare regelingen zijn wisselend. Bij deze raming wordt uitgegaan van een gebruik van 9% voor laagopgeleiden en 18,5% voor middelbaar opgeleiden.
- Bij de vergelijkbare kabinetsplannen is uitgegaan van 10% uitvoeringskosten van het totale budget.
- Het 'basispad' in Keuzes in Kaart bevat de kabinetsplannen om de fiscale aftrek om te vormen tot scholingsvouchers (€90 miljoen voor 2018-2022, €112 miljoen structureel.</td></tr>
<tr><td>Inkomenseffecten</td><td>Niet van toepassing.</td></tr>
<tr><td>Arbeidsmarkteffecten</td><td>- Lager- en middelbaar opgeleiden, een groep waar werkgevers relatief weinig in investeren, kunnen post-initiële scholing makkelijker financieren. Meer (intersectorale) scholing bevordert efficiënte matching op de arbeidsmarkt, en daarmee de productiviteit en economische groei.</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringsaspecten</td><td>- DUO heeft aangegeven een soortgelijke regeling, zonder expliciete afbakening qua opleidingsniveau, uit te kunnen voeren per 1/1/2019. Uitvoering per 1/8/2018 is eventueel ook mogelijk, maar geeft wel aanzienlijke uitvoeringsrisico's.
- Controleren van het opleidingsniveau van de voucheraanvrager is niet in alle gevallen mogelijk, omdat alleen voor de 'afstudeercohorten' na 1980 het maximaal behaalde opleidingsniveau bekend is. Wel kan er gestuurd worden middels het aanbod aan opleidingen wat wordt vergoed (tot aan HBO-niveau).</td></tr>
<tr><td>Juridische aspecten</td><td>- De uitgifte van scholingsvouchers kan op basis van de Kaderwet SZW subsidies geregeld worden bij ministeriële regeling. Invoeringstermijn is afhankelijk van uitvoering (zie hierboven). Regelgeving kan worden afgerond vóór de invoeringsdatum 1/1/2019.</td></tr>
<tr><td>Overige pro's</td><td>- Duidelijke afbakening van de doelgroep, daardoor relatief lage deadweight loss.
- Scholingsvouchers beperken het probleem van toegang tot voorfinanciering.
- Niet complex voor gebruikers en daardoor beter geschikt voor kwetsbare doelgroepen.
- Focus op werkenden voorkomt afwenteling vanuit gemeenten (bijstandgerechtigden, niet-uitkeringsgerechtigden). Omdat gemeenten financieel verantwoordelijk zijn voor</td></tr>
</table>

	deze doelgroepen, is het niet logisch scholing voor hen centraal te financieren.
Overige contra's	- Het risico bestaat dat werkgevers de scholingsinvesteringen voor hun personeel afwentelen op deze publiek gefinancierde regeling. - Bij een regeling met een eindig budget ontstaat het risico dat indien de vraag groter is dan het beschikbare budget, aanvragers tot de volgende tranche moeten wachten. - Een voucherbedrag van maximaal €415 vraagt in veel gevallen alsnog een eigen bijdrage. De gemiddeld opgevoerde aftrekpost onder de fiscale aftrek bedraagt €1.700). Daardoor blijft een financiële scholingsbelemmering bestaan.
Opmerkingen	- Extra inzet op de bekendheid van de regeling onder de doelgroep is een belangrijke randvoorwaarde. Naast financiële scholingsbelemmeringen zijn voor lageropgeleiden ook niet-financiële belemmeringen van belang, zoals: geen zicht op het scholingsaanbod, eerdere negatieve leerervaringen. - Scholingsdeelname neemt toe met de hoogte van financiële steun en lagere inkomens reageren extra sterk op noodzakelijke eigen bijdragen. Met het oog op het risico op onderbenutting bij deze doelgroep, is het dus van belang om het maximale voucherbedrag niet te laag vast te stellen - Keuze voor doelgroep van werkenden komt voort uit het feit dat gemeenten verantwoordelijk zijn voor bijstandgerechtigden en NUG'ers.

B12 Scholingsvouchers voor laagopgeleide werkenden

<table>
<tr><td>Nummer</td><td>B12</td></tr>
<tr><td>Titel</td><td>Scholingsvouchers voor laagopgeleide werkenden</td></tr>
<tr><td>Bron</td><td>Uit Keuzes in Kaart (KiK):
- VVD en PvdA (€0,1 miljard): voor alle laagopgeleiden.
- D66 (€0,1 miljard): voor alle laagopgeleide werkenden.
- GL (€0,2 miljard): voor alle laagopgeleide werkenden.</td></tr>
<tr><td>Korte toelichting variant</td><td>Scholingsvouchers voor werkenden zonder startkwalificatie of met een opleiding tot MBO2, ter waarde van maximaal €725. Toewijzing geschiedt volgorde van aanvraag, met 2 (of 4) tranches per jaar. Het jaarlijkse budget is eindig. Hier is uitgegaan van maximaal 1 voucher per persoon per jaar.

Gemeenten blijven verantwoordelijk voor bijstandgerechtigden en niet-uitkeringsgerechtigden. Het UWV blijft verantwoordelijk voor eventuele scholing van werklozen en arbeidsongeschikten.</td></tr>
<tr><td>Tijdpad</td><td>In een pre-uitvoeringstoets voor deze vergelijkbare plannen heeft DUO aangegeven de regeling per 1/1/2019 te kunnen uitvoeren. Conceptregeling is beschikbaar voor vergelijkbare kabinetsplannen.</td></tr>
<tr><td>Financiële effecten (* €1 miljoen)</td><td>
<table>
<tr><th></th><th>2017</th><th>2018</th><th>2019</th><th>2020</th><th>2021</th><th>2022</th><th>Struc.</th></tr>
<tr><td>Algemene effecten</td><td></td><td></td><td>90</td><td>90</td><td>90</td><td>90</td><td>90</td></tr>
<tr><td>Weglekeffecten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Uitvoeringskosten</td><td></td><td></td><td>10</td><td>10</td><td>10</td><td>10</td><td>10</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Totaal</td><td></td><td></td><td>100</td><td>100</td><td>100</td><td>100</td><td>100</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>Toelichting raming en hardheid raming</td><td>- De doelgroep laagopgeleide werkenden omvat circa 1,4 miljoen personen ouder dan 20 jaar. Ervaring met vergelijkbare regelingen zijn wisselend. Bij deze raming wordt uitgegaan van een gebruik van 9%. In verband met het voorspellen van gedragseffecten is de raming onzeker.
- NB: Het 'basispad' in KiK bevat de kabinetsplannen om de fiscale aftrek om te vormen tot scholingsvouchers (€90 miljoen voor 2018-2022, €112 miljoen structureel).
- Bij de vergelijkbare kabinetsplannen is uitgegaan van 10% uitvoeringskosten van het totale budget.</td></tr>
<tr><td>Inkomenseffecten</td><td>Niet van toepassing.</td></tr>
<tr><td>Arbeidsmarkteffecten</td><td>- Lageropgeleiden, een groep waar werkgevers weinig in investeren, kunnen postinitiële scholing makkelijker financieren, waardoor scholingsvraag gestimuleerd wordt. Meer (intersectorale) scholing bevordert efficiënte matching op de arbeidsmarkt, en daarmee de productiviteit en economische groei.</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringsaspecten</td><td>- DUO heeft aangegeven een soortgelijke regeling, zonder expliciete afbakening qua opleidingsniveau, uit te kunnen voeren per 1/1/2019.
- Controleren van het opleidingsniveau van de voucheraanvrager is niet in alle gevallen mogelijk, omdat alleen voor de 'afstudeercohorten' na 1980 het maximaal behaalde opleidingsniveau bekend is. Aanvragers dienen zelf het opleidingsniveau aan te geven (zelfrapportage). Wel kan er gestuurd worden middels het aanbod aan opleidingen wat wordt vergoed (geen HBO of hoger).</td></tr>
<tr><td>Juridische aspecten</td><td>- De uitgifte van scholingsvouchers kan op basis van de Kaderwet SZW subsidies geregeld worden bij ministeriële regeling. Invoeringstermijn is afhankelijk van uitvoering (zie hierboven). Regelgeving kan worden afgerond vóór de invoeringsdatum 1/1/2019.</td></tr>
<tr><td>Overige pro's</td><td>- Duidelijke afbakening van de doelgroep, daardoor relatief laag deadweight loss.
- Scholingsvouchers beperken het probleem van toegang tot voorfinanciering.
- Niet complex voor gebruikers en daardoor beter geschikt voor kwetsbare doelgroepen.
- Focus op werkenden voorkomt afwenteling vanuit gemeenten (bijstandgerechtigden,</td></tr>
</table>

	niet-uitkeringsgerechtigden). Omdat gemeenten financieel verantwoordelijk zijn voor deze doelgroepen, is het niet logisch scholing voor hen centraal te financieren.
Overige contra's	- Het risico bestaat dat werkgevers de scholingsinvesteringen voor hun personeel afwentelen op deze publiek gefinancierde regeling. - Bij een regeling met een eindig budget ontstaat het risico dat indien de vraag groter is dan het beschikbare budget, aanvragers tot de volgende tranche moeten wachten. - Ook middelbaar opgeleiden zijn kwetsbaar op de arbeidsmarkt. Die worden met deze regeling uitgesloten. - Een maximaal voucherbedrag van maximaal €725 vraagt in veel gevallen alsnog een eigen bijdrage. De gemiddeld opgevoerde aftrekpost onder de fiscale aftrek bedraagt €1.700). Daardoor blijven financiële scholingsbelemmering bestaan. - Introductie van vouchers brengt frauderisico's met zich mee.
Opmerkingen	- Extra inzet op de bekendheid van de regeling onder de doelgroep is een belangrijke randvoorwaarde. Naast financiële scholingsbelemmeringen zijn voor lageropgeleiden ook niet-financiële belemmeringen van belang, zoals: geen zicht op het scholingsaanbod, eerdere negatieve leerervaringen - Scholingsdeelname neemt toe met de hoogte van financiële steun. Lagere inkomens reageren extra sterk op noodzakelijke eigen bijdragen. Met het oog op onderbenutting bij deze doelgroep, is het dus van belang om het maximale voucherbedrag niet te laag vast te stellen. - Keuze voor doelgroep van werkenden komt voort uit het feit dat gemeenten verantwoordelijk zijn voor bijstandgerechtigden en niet-uitkeringsgerechtigden.

B13 Activering werkloze jongeren door verhogen prikkel werkgever

<table>
<tr><td>Nummer</td><td>B13</td></tr>
<tr><td>Titel</td><td>Activering werkloze jongeren door verhogen prikkel werkgever</td></tr>
<tr><td>Bron</td><td>D66</td></tr>
<tr><td>Korte toelichting variant</td><td>Met dit voorstel wordt naast het lage-inkomensvoordeel (LIV), ook een loonkostenvoordeel (LKV) voor jongeren van maximaal €2.000 per jaar ingevoerd. Hiervoor dienen 4 voorwaarden:
- Leeftijd tussen de 18 en 27 jaar;
- Minimaal 1.248 verloonde uren per jaar
- De jongere dient vanuit de P-wet of WW te komen.
- Maximaal 3 jaar (analoog aan huidige LKV's)

Van 1/7/2014 tot 1/1/2016 konden werkgevers gebruik maken van premiekortingen jongeren. De complexiteit van de regelingen om de premiekorting te kunnen toepassen – naast de verzilveringsproblematiek – is verholpen door de premiekortingen om te vormen tot Loonkostenvoordelen (LKV's). Er is een LKV voor ouderen en voor mensen met een arbeidsbeperking, maar niet voor jongeren (werkgevers die jongeren in dienst willen nemen kunnen wel gebruik maken van het LIV dat geldt voor werknemers tussen 100% en 125% WML en de compensatieregeling jongeren ingesteld bij het aanpassen van het jeugd-WML).</td></tr>
<tr><td>Tijdpad</td><td>1/1/2020, dient per 1e van het kalenderjaar te worden ingevoerd.</td></tr>
<tr><td>Financiële effecten (* €1 miljoen)</td><td>
<table>
<tr><th></th><th>2017</th><th>2018</th><th>2019</th><th>2020</th><th>2021</th><th>2022</th><th>Struc.</th></tr>
<tr><td>Algemene effecten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>20</td><td>40</td><td>60</td></tr>
<tr><td>Weglekeffecten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Uitvoeringskosten</td><td></td><td></td><td>5</td><td>5</td><td>5</td><td>5</td><td>5</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Totaal</td><td></td><td></td><td>5</td><td>5</td><td>25</td><td>45</td><td>65</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>Toelichting raming en hardheid raming</td><td>- Budgettaire effecten doen zich met een jaar vertraging voor.
- Werkgevers kunnen een bedrag van €2.000 per jaar per werkloze jongere die gaat werken ontvangen. 40.000 werkloze jongeren zitten in P-wet, 90.000 werkloze jongeren in WW. er wordt aangenomen dat 37,2% van de werkloze jongeren uitstromen vanuit de P-wet en WW naar werk (realisatiegegevens WW 2015). De bedragen worden in het jaar t+1 uitgekeerd aan de werkgevers.
- Er wordt in de raming uitgegaan dat 40% van de jongeren meer dan 24 uur per week werkt. Daarnaast wordt aangenomen dat 50% van de jongeren die in aanmerking komt voor het LKV voor jongeren niet al onder het LIV of een andere LKV valt. Stapeling van LKV en LIV is op dit moment niet mogelijk in de systematiek van de Wtl.
- Raming is zacht, daar het ontbreekt aan gedetailleerde cijfers; de realisatie van de premiekorting jongeren bedroeg in 2015 €18 miljoen. De huidige raming ligt hoger vanwege het ontbreken van de verzilveringsproblematiek.</td></tr>
<tr><td>Inkomenseffecten</td><td>Niet van toepassing, betreft een maatregel ten gunste van werkgevers.</td></tr>
<tr><td>Arbeidsmarkteffecten</td><td>De arbeidsmarkteffecten van deze regeling zijn naar verwachting klein, vanwege overlap met LIV en LKV. Daarnaast werkt ook maar een beperkt deel van de jongeren meer dan 1.248 uur per jaar.</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringsaspecten</td><td>- De loonaangifteset moet hiervoor worden aangepast, dit kan alleen per 1/1 van een kalenderjaar. De wijziging moet per 1/7 van het jaar daarvoor vaststaan.
- Om de werkgever in aanmerking te laten komen voor dit nieuwe loonkostenvoordeel zal de betrokken jongere een doelgroepverklaring moeten aanvragen bij UWV of gemeente. Het aanvragen van een doelgroepverklaring is echter niet verplicht, zodat het van de betrokken jongere afhangt of zijn werkgever daadwerkelijk voor het LKV in aanmerking komt.</td></tr>
<tr><td>Juridische aspecten</td><td>- Vereist wijziging van de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl). De</td></tr>
</table>

	standaarddoorlooptijd hiervoor is 18 maanden plus 2 maanden in verband met de Wet raadgevend referendum.
Overige pro's	
Overige contra's	- De noodzaak is niet helemaal duidelijk, de jeugdwerkloosheid laat een gunstige ontwikkeling zien. - Omdat het LIV ook maximaal €2.000 per jaar bedraagt, voegt een nieuw loonkostenvoordeel van maximaal €2.000 per jaar voor jongeren iets toe voor jongeren die behoorlijk meer gaan verdienen dan het minimumloon (en daardoor niet in aanmerking komen voor het LIV). Stapeling van LKV en LIV is niet mogelijk in de systematiek van de Wtl. - Mogelijk niet-gebruik vanwege het feit dat werknemers een doelgroepverklaring moeten aanvragen en werkgevers een vinkje moeten zetten bij de loonaangifte.
Opmerkingen	Met de invoering van een LKV voor werkloze jongeren ontstaat een complex systeem van tegemoetkomingen in de loonkosten aan de onderkant van het loongebouw. 3 regelingen bestaan dan naast elkaar (wel is er sprake van anticumulatie): 1. LIV 2. Compensatieregeling jongeren (naar aanleiding van aanpassing jeugd-WML) 3. LKV voor werkloze jongeren - Bij een verhoging van de bedragen is het aan te bevelen dit ook in samenhang met andere regelingen (Loonkostenvoordelen, loondispensatie, loonkostensubsidie) te bezien. - Op dit moment (begroting 2017) vallen de LKV's (en het LIV) niet onder het SZA-kader, maar onder het lastenkader. Een nieuw kabinet kan beslissen over de budgettaire spelregels rond het LIV en de LKV's.

B14 Verhoging LIV

<table>
<tr><td>Nummer</td><td>B14</td></tr>
<tr><td>Titel</td><td>Verhoging LIV</td></tr>
<tr><td>Bron</td><td>D66
PvdA</td></tr>
<tr><td>Korte toelichting variant</td><td>Het lage-inkomensvoordeel (LIV) heeft als doel de werkgeverslasten voor werkgevers te verlagen als zij mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt in dienst hebben (loon van minimaal 100% tot maximaal 125% WML). De tegemoetkoming in de loonkosten (maximaal €2.000) wordt automatisch, in het volgend kalenderjaar, door de Belastingdienst uitbetaald aan de werkgever.
In deze variant worden de bedragen die werkgevers krijgen verdubbeld.
De compensatieregeling behorende bij het verhogen van het Wettelijk minimumjeugdloon, ook wel bekend als jeugd-LIV (structureel €100 miljoen), wordt niet gewijzigd.</td></tr>
<tr><td>Tijdpad</td><td>Eerst mogelijke invoeringsdatum om de LIV-bedragen te verdubbelen is vanaf 1/1/2020 (in verband met verplichte ingangsdatum van 1/1 van een jaar).</td></tr>
<tr><td>Financiële effecten (* €1 miljoen)</td><td>
<table>
<tr><th></th><th>2017</th><th>2018</th><th>2019</th><th>2020</th><th>2021</th><th>2022</th><th>Struc.</th></tr>
<tr><td>Algemene effecten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>493</td><td>493</td><td>493</td></tr>
<tr><td>Weglekeffecten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Uitvoeringskosten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Totaal</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>493</td><td>493</td><td>493</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>Toelichting raming en hardheid raming</td><td>De bedragen van het LIV worden verdubbeld (maximaal €2.000 gaat naar maximaal €4.000 voor 100% tot 110% WML en maximaal €1.000 gaat naar maximaal €2.000 voor 110% tot 125% WML). De bedragen worden in het jaar t+1 uitgekeerd aan de werkgevers. Het gaat hier in totaal om circa 450.000 werknemers.
De raming is hard.</td></tr>
<tr><td>Inkomenseffecten</td><td>Niet van toepassing, betreft een maatregel ten gunste van werkgevers.</td></tr>
<tr><td>Arbeidsmarkteffecten</td><td>De arbeidsmarkteffecten zullen positief, maar gering zijn.
Het CPB geeft aan dat een loonkostensubsidie gericht op de onderkant à la LIV (budget: €700 miljoen) een positief werkgelegenheidseffect heeft (0,1%). Het additionele effect van een verdubbeling van het huidige budget van €500 miljoen zal geringer zijn dan dat van het oorspronkelijke LIV, maar nog altijd positief.</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringsaspecten</td><td>De uitvoeringsaspecten zullen zeer gering zijn, alleen de uit te keren bedragen dienen te worden aangepast.</td></tr>
<tr><td>Juridische aspecten</td><td>Vereist (een beperkte) wijziging van de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl).
Doorlooptijd van een wetswijziging is 20 maanden (18 maanden plus 2 maanden in verband met de Wet raadgevend referendum).
Invoering kan alleen per 1e van het kalenderjaar omdat het LIV altijd betrekking heeft op een fiscaal kalenderjaar.</td></tr>
<tr><td>Overige pro's</td><td>Bij een verdubbeling van de financiële prikkel zullen werkgevers meer gestimuleerd worden om mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt in dienst te nemen in plaats van het uit te besteden aan zzp'ers, bijvoorbeeld in de bouw.</td></tr>
<tr><td>Overige contra's</td><td>In de afgelopen kabinetsperiode is al voor 500 miljoen in de LIV gestopt. Volgens het CPB kan een totaal beslag van boven de €700 miljoen manipulatie door werkgevers en werknemers in de hand werken. Er ontstaat dan een grote prikkel om de urenadministratie zo aan te passen dat recht op de LIV ontstaat (CPB).</td></tr>
<tr><td>Opmerkingen</td><td>- Voor een fulltime werknemer op WML-niveau betaalt een werkgever €3.712 aan werkgeverslasten (€2.398 aan sociale premies (WIA, WW, wachtgeld) en €1.314 bijdrage aan de zorgverzekeringswet). Met een verdubbeling naar een LIV van maximaal €4.000 is de vergoeding voor werkgevers dus hoger dan de</td></tr>
</table>

	werkgeverslasten. - Bij een verhoging van de bedragen is het aan te bevelen dit ook in samenhang met andere regelingen (Loonkostenvoordelen, loondispensatie, loonkostensubsidie) te bezien. - Op dit moment (begroting 2017) valt het LIV (en de LKV's) niet onder het SZA-kader, maar onder het lastenkader. Een nieuw kabinet kan beslissen over de budgettaire spelregels rond het LIV en de LKV's.

B15 Uitbreiding LIV (Keuzes in Kaart)

<table>
<tr><td>Nummer</td><td>B15</td></tr>
<tr><td>Titel</td><td>Uitbreiding LIV (Keuzes in Kaart)</td></tr>
<tr><td>Bron</td><td>PvdA</td></tr>
<tr><td>Korte toelichting variant</td><td>Het lage-inkomensvoordeel (LIV) heeft als doel de werkgeverslasten voor werkgevers te verlagen als zij mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt in dienst hebben (loon van minimaal 100% tot maximaal 125% van het wettelijk minimumloon (WML)). De tegemoetkoming in de loonkosten (maximaal €2.000) wordt automatisch, in het volgend kalenderjaar, door de Belastingdienst uitbetaald aan de werkgever.
In deze variant worden de bedragen die werkgevers krijgen verhoogd en de grens van 125% WML opgehoogd naar 130% WML.
De compensatieregeling behorende bij het verhogen van het wettelijk minimumjeugdloon, ook wel bekend als jeugd-LIV (structureel €100 miljoen), wordt niet gewijzigd.</td></tr>
<tr><td>Tijdpad</td><td>Eerst mogelijke invoeringsdatum om het LIV aan te passen is vanaf 1/1/2020 (in verband met verplichte ingangsdatum van 1/1 van een jaar).</td></tr>
<tr><td>Financiële effecten (* €1 miljoen)</td><td>
<table>
<tr><th></th><th>2017</th><th>2018</th><th>2019</th><th>2020</th><th>2021</th><th>2022</th><th>Struc.</th></tr>
<tr><td>Algemene effecten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>433</td><td>433</td><td>433</td></tr>
<tr><td>Weglekeffecten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Uitvoeringskosten</td><td></td><td></td><td></td><td>0</td><td>2</td><td>2</td><td>2</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Totaal</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>435</td><td>435</td><td>435</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>Toelichting raming en hardheid raming</td><td>Budgettaire effecten doen zich met een jaar vertraging voor.
De bedragen van het LIV worden verhoogd en de grens van 125% WML wordt verhoogd naar 130% WML. Dit leidt tot de volgende vergoedingen per categorie:
100%-110% WML: maximaal €4.000
110%-120% WML: maximaal €2.000
120%-130% WML: maximaal €1.000
De bedragen worden in het jaar t+1 uitgekeerd aan de werkgevers.
Raming is redelijk hard.</td></tr>
<tr><td>Inkomenseffecten</td><td>Niet van toepassing, betreft een maatregel ten gunste van werkgevers.</td></tr>
<tr><td>Arbeidsmarkteffecten</td><td>De additionele arbeidsmarkteffecten zullen gering zijn, maar wel positief. Het CPB heeft aangegeven dat een loonkostensubsidie gericht op de onderkant à la LIV (budget: €700 miljoen) een positief werkgelegenheidseffect heeft (0,1%). Het additionele effect van meer dan een verdubbeling met €624 miljoen zal geringer zijn dan deze geraamde 0,1%, maar nog altijd positief. Het uitbreiden van de doelgroep naar 130% heeft ook een positief effect, al zijn de te verwachten opbrengsten in termen van werkgelegenheid bij deze groep kleiner dan bij de groepen dichter bij het WML, waar het arbeidsaanbod het sterkst wordt vergroot (mensen die nog geen WML konden verdienen, kunnen nu wel aan de slag).</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringsaspecten</td><td>De uitvoeringsaspecten zullen gering zijn, alleen de uit te keren bedragen en de uurloongrenzen dienen te worden aangepast.</td></tr>
<tr><td>Juridische aspecten</td><td>Vereist wijziging van de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl). Doorlooptijd van een wetswijziging is 20 maanden (18 maanden plus 2 maanden in verband met de Wet raadgevend referendum).
Invoering kan alleen per begin van het kalenderjaar omdat het LIV altijd betrekking heeft op een fiscaal kalenderjaar.</td></tr>
<tr><td>Overige pro's</td><td>Door de doelgroep uit te breiden naar 130% komt een groter deel van mensen die net boven WML verdienen in 36-uurs sectoren in aanmerking voor het LIV. De afbouw is in dit schema geleidelijker, waardoor negatieve grenseffecten verminderen.</td></tr>
<tr><td>Overige contra's</td><td>Het zou kunnen dat het voor werkgevers die nu net boven 130% betalen, het aantrekkelijk wordt om net 130% van het WML te gaan betalen. Rond de 130% is de</td></tr>
</table>

	concentratie van werknemers groter dan rond de 125%.
Opmerkingen	- Voor een fulltime werknemer op WML-niveau betaalt een werkgever €3.712 aan werkgeverslasten (€2.398 aan sociale premies (WIA, WW, wachtgeld) en €1.314 bijdrage aan de zorgverzekeringswet). Met een verhoging van de bedragen in de 1e staffel naar een LIV van maximaal €4.000 is de vergoeding voor werkgevers dus hoger dan de werkgeverslasten. - De PvdA stelt in Keuzes in Kaart een veel grotere intensivering voor dan de hier gepresenteerde variant (intensivering van €2,5 miljard). Deze intensivering kan redelijkerwijs alleen worden geëffectueerd door de grens van 130% WML nog verder te verhogen. - Bij een verhoging van de bedragen is het aan te bevelen dit in samenhang met andere regelingen (Loonkostenvoordelen, loondispensatie, loonkostensubsidie) te bezien. - Bij een aanpassing van de grenzen kan overwogen worden om een grens op 112% WML te leggen. Zo krijgen werkgevers met werknemers op WML met een 36-urige werkweek de tegemoetkoming uit de hoogste categorie en niet, zoals het geval is in de huidige situatie, de tegemoetkoming uit een lagere categorie. Dit speelt bijvoorbeeld bij de Wsw-sector. - Op dit moment (begroting 2017) valt het LIV (en de LKV's) niet onder het SZA-kader, maar onder het lastenkader. Een nieuw kabinet kan beslissen over de budgettaire spelregels rond het LIV en de LKV's.

B16 Afschaffen LIV

<table>
<tr><td>Nummer</td><td>B16</td></tr>
<tr><td>Titel</td><td>Afschaffen LIV</td></tr>
<tr><td>Bron</td><td>SP
VNL</td></tr>
<tr><td>Korte toelichting variant</td><td>Het lage-inkomensvoordeel (LIV) heeft als doel de werkgeverslasten voor werkgevers te verlagen als zij mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt in dienst hebben (loon van minimaal 100% tot maximaal 125% van het wettelijk minimumloon (WML)). De tegemoetkoming in de loonkosten (maximaal €2.000) wordt automatisch, in het volgend kalenderjaar, door de Belastingdienst uitbetaald aan de werkgever.
In deze variant wordt het lage-inkomensvoordeel (LIV) afgeschaft.</td></tr>
<tr><td>Tijdpad</td><td>Eerst mogelijke datum om de LIV af te schaffen is vanaf 1/1/2020 (in verband met verplichte ingangsdatum van 1/1 van een jaar).</td></tr>
<tr><td>Financiële effecten (* €1 miljoen)</td><td>
<table>
<tr><th></th><th>2017</th><th>2018</th><th>2019</th><th>2020</th><th>2021</th><th>2022</th><th>Struc.</th></tr>
<tr><td>Algemene effecten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>-593</td><td>-593</td><td>-593</td></tr>
<tr><td>Weglekeffecten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Uitvoeringskosten</td><td></td><td></td><td></td><td>0</td><td>-3</td><td>-3</td><td>-3</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Totaal</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>-596</td><td>-596</td><td>-596</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>Toelichting raming en hardheid raming</td><td>Zowel het reguliere LIV (structureel €493 miljoen) als ook de compensatieregeling behorende bij het verhogen van het Wettelijk minimumjeugdloon, ook wel bekend als jeugd-LIV (structureel €100 miljoen), worden afgeschaft. Het volledige bedrag valt dus vrij.
Raming is hard.</td></tr>
<tr><td>Inkomenseffecten</td><td>Niet van toepassing, betreft een maatregel ten gunste van werkgevers.</td></tr>
<tr><td>Arbeidsmarkteffecten</td><td>Op het moment dat het LIV wordt afgeschaft kan een negatief effect van 7.000 arbeidsjaren worden verwacht (conform de CPB-schattingen bij invoering van de LIV). Voor het jeugd-LIV is er geen precieze schatting gemaakt. Invoering van het jeugd-LIV had ook als effect dat mogelijke negatieve werkgelegenheidseffecten bij verhoging van het jeugd-WML werden gedempt. Dit dempend effect wordt teniet gedaan door afschaffing van het jeugd-LIV. De mogelijk negatieve effecten bij andere werknemers zullen juist afnemen, omdat de compensatie werd gefinancierd door een verhoging van de Aof-premie.</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringsaspecten</td><td>Afschaffen van het LIV betekent een desinvestering van circa €5 miljoen aan ICT-kosten.</td></tr>
<tr><td>Juridische aspecten</td><td>Vereist wijziging van de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl). Doorlooptijd van een wetswijziging is 20 maanden (18 maanden plus 2 maanden in verband met de Wet raadgevend referendum).
Invoering kan alleen per 1/1 omdat het LIV altijd betrekking heeft op een fiscaal kalenderjaar.</td></tr>
<tr><td>Overige pro's</td><td>Generieke premieverlaging is eenvoudiger dan specifieke compensatie voor werkgevers.</td></tr>
<tr><td>Overige contra's</td><td>Het werkgelegenheidseffect gaat verloren.</td></tr>
<tr><td>Opmerkingen</td><td>Op dit moment (begroting 2017) valt het LIV (en de LKV's) niet onder het SZA-kader, maar onder het lastenkader. Een nieuw kabinet kan beslissen over de budgettaire spelregels rond het LIV en de LKV's.</td></tr>
</table>

B17 Uitbreiding LKV

<table>
<tr><td>Nummer</td><td>B17</td></tr>
<tr><td>Titel</td><td>Uitbreiding LKV</td></tr>
<tr><td>Bron</td><td>PvdA</td></tr>
<tr><td>Korte toelichting variant</td><td>Tot 1/1/2018 kunnen werkgevers gebruik maken van premiekortingen. Naar aanleiding van met name de verzilveringsproblematiek worden de premiekortingen vervangen tot Loonkostenvoordelen (LKV's) op grond van de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl). Er is een LKV voor ouderen afkomstig uit een uitkering (maximaal €6.000), voor mensen met een arbeidsbeperking en voor arbeidsgehandicapten die herplaatst worden bij hun oude werkgever (maximaal €6.000) en voor mensen uit de doelgroep banenafspraak (maximaal €2.000).

Deze variant verhoogt het budget van de LKV's met €0,1 miljard structureel.</td></tr>
<tr><td>Tijdpad</td><td>Op zijn vroegst per 1/1/2020, dient per 1e van het kalenderjaar te worden ingevoerd.</td></tr>
<tr><td>Financiële effecten (* €1 miljoen)</td><td>
<table>
<tr><th></th><th>2017</th><th>2018</th><th>2019</th><th>2020</th><th>2021</th><th>2022</th><th>Struc.</th></tr>
<tr><td>Algemene effecten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>100</td><td>100</td><td>100</td></tr>
<tr><td>Weglekeffecten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Uitvoeringskosten</td><td></td><td></td><td></td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Totaal</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>100</td><td>100</td><td>100</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>Toelichting raming en hardheid raming</td><td>Het budget voor de LKV's wordt met €0,1 miljard verhoogd. Dit is verhoging van 30% van het totale budget.
Budgettaire effecten doen zich met een jaar vertraging voor.
Raming is hard.</td></tr>
<tr><td>Inkomenseffecten</td><td>Niet van toepassing, betreft een maatregel ten gunste van werkgevers.</td></tr>
<tr><td>Arbeidsmarkteffecten</td><td>Het CPB schat de arbeidsmarkteffecten van een intensivering van €100 miljoen in de LKV voor ouderen positief, maar kleiner dan 0,1%. Deze effecten zijn in verhouding klein doordat het intensiveren van het loonkostenvoordeel afnemende meeropbrengsten heeft. Dit kan ook worden verwacht als de intensivering voor een deel bij mensen met een arbeidsbeperking terechtkomt, al is het initiële bedrag daar lager (€2.000 ten opzichte van €6.000). Er kan een klein, maar positief werkgelegenheidseffect worden verwacht.</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringsaspecten</td><td>De bedragen verhogen is uitvoeringstechnisch eenvoudig.</td></tr>
<tr><td>Juridische aspecten</td><td>Vereist wijziging van de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl). Doorlooptijd van een wetswijziging is 20 maanden (18 maanden plus 2 maanden in verband met de Wet raadgevend referendum).
Invoering kan alleen per 1/1 omdat het LKV altijd betrekking heeft op een fiscaal kalenderjaar.</td></tr>
<tr><td>Overige pro's</td><td>Het ligt voor de hand deze middelen in te zetten voor de LKV-doelgroep banenafspraak. Hiervoor zou het bedrag verhoogd kunnen worden (nu €2.000) zodat de financiële prikkel dichter bij die van de LKV voor de WAO-, WIA- en WAZ-populatie komt te liggen.</td></tr>
<tr><td>Overige contra's</td><td>Mogelijk niet-gebruik vanwege het feit dat werknemers een doelgroepverklaring moeten aanvragen en werkgevers een vinkje moeten zetten bij de loonaangifte.</td></tr>
<tr><td>Opmerkingen</td><td>- De PvdA stelt in Keuzes in Kaart een veel grotere intensivering voor dan de hier gepresenteerde variant (intensivering van €1,5 miljard). Deze intensivering kan redelijkerwijs alleen worden geëffectueerd door de doelgroep uit te breiden.
- Bij een verhoging van de bedragen is het aan te bevelen dit ook in samenhang met andere regelingen (Loonkostenvoordelen, loondispensatie, loonkostensubsidie) te bezien.
- Op dit moment (begroting 2017) vallen de LKV's (en het LIV) niet onder het SZA-kader, maar onder het lastenkader. Een nieuw kabinet kan beslissen over de</td></tr>
</table>

	budgettaire spelregels rond het LIV en de LKV's.

B18 Afschaffen LKV

<table>
<tr><td>Nummer</td><td>B18</td></tr>
<tr><td>Titel</td><td>Afschaffen LKV</td></tr>
<tr><td>Bron</td><td>SP
VNL</td></tr>
<tr><td>Korte toelichting variant</td><td>Tot 1/1/2018 kunnen werkgevers gebruik maken van premiekortingen. Naar aanleiding van met name de verzilveringsproblematiek worden de premiekortingen vervangen tot Loonkostenvoordelen (LKV's) op grond van de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl). Er is een LKV voor ouderen afkomstig uit een uitkering (maximaal €6.000), voor mensen met een arbeidsbeperking en voor arbeidsgehandicapten die herplaatst worden bij hun oude werkgever (maximaal €6.000) en voor mensen uit de doelgroep banenafspraak (maximaal €2.000).

In deze variant worden de LKV's afgeschaft.</td></tr>
<tr><td>Tijdpad</td><td>Eerst mogelijke datum om de LKV's af te schaffen is vanaf 1/1/2020. Wijzigingen dienen namelijk per 1/1 te worden ingevoerd.</td></tr>
<tr><td>Financiële effecten (* €1 miljoen)</td><td>
<table>
<tr><th></th><th>2017</th><th>2018</th><th>2019</th><th>2020</th><th>2021</th><th>2022</th><th>Struc.</th></tr>
<tr><td>Algemene effecten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>-297</td><td>-297</td><td>-297</td></tr>
<tr><td>Weglekeffecten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Uitvoeringskosten</td><td></td><td></td><td></td><td>0</td><td>-3</td><td>-3</td><td>-3</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Totaal</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>-300</td><td>-300</td><td>-300</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>Toelichting raming en hardheid raming</td><td>- De totale LKV's worden afgeschaft. Het volledige bedrag valt dus vrij.
- Budgettaire effecten doen zich met een jaar vertraging voor.
- Raming is hard.</td></tr>
<tr><td>Inkomenseffecten</td><td>Niet van toepassing, betreft een maatregel ten gunste van werkgevers.</td></tr>
<tr><td>Arbeidsmarkteffecten</td><td>Het CPB wijst op positieve werkgelegenheidseffecten van de LKV voor arbeidsgehandicapten en oudere uitkeringsgerechtigden, maar kwantificeert niet. Afschaffen van de LKV's zal een negatief werkgelegenheidseffect hebben en leiden tot een verhoging van de structurele werkloosheid (door het verlagen van de uitstroom naar werk en daarmee het verlengen van de uitkeringsduur).</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringsaspecten</td><td>Uitvoeringstechnisch eenvoudig.</td></tr>
<tr><td>Juridische aspecten</td><td>De vervanging van de premiekortingen door Loonkostenvoordelen is al geregeld in de Wet tegemoetkomingen loondomein. De artikelen over de loonkostenvoordelen en het schrappen van de premiekortingen in de Wfsv moet de inwerkingtreding nog worden geregeld bij Koninklijk Besluit. Voor het afschaffen van zowel premiekortingen als LKV's is wetswijziging nodig (doorlooptijd 18 maanden plus 2 maanden in verband met de Wet raadgevend referendum). Het niet laten ingaan van de vervanging van premiekortingen door LKV's (waarbij premiekortingen blijven bestaan) kan geregeld worden door de LKV-artikelen vooralsnog niet in werking te laten treden.</td></tr>
<tr><td>Overige pro's</td><td>Generieke premieverlaging is eenvoudiger dan specifieke compensatie voor werkgevers.</td></tr>
<tr><td>Overige contra's</td><td>Het arbeidsmarktperspectief van deze groepen wordt kleiner.</td></tr>
<tr><td>Opmerkingen</td><td>- Op dit moment (begroting 2017) vallen de LKV's (en het LIV) niet onder het SZA-kader, maar onder het lastenkader. Een nieuw kabinet kan beslissen over de budgettaire spelregels rond het LIV en de LKV's.</td></tr>
</table>

C WW

C1 Hogere WW 1e 3 maanden met duurverkorting..... 61
C2 Verlaging van het WW-uitkeringspercentage in de 1e 2 maanden naar 70%.....63
C3 WW-uitkering in het 2e jaar in 12 maandelijkse stappen verlaagd tot het niveau van de bijstand.....64
C4 Afschaffen basisuitkering van 3 maanden.....66
C5 Duurverkorting WW, laatste 6 maanden bijstandsniveau, 1e maanden 80% en langzamere opbouw.....67
C6 Bij herhaalwerkloosheid eerder gebruik in mindering brengen op WW-recht..... 69
C7 Anticumulatie ZW/WW.....71
C8 Werkgevers verantwoordelijk voor het 1e half jaar WW..... 73
C9 Gedifferentieerde WW-premie (naar contractvorm)..... 76

C1 Hogere WW 1e 3 maanden met duurverkorting

Nummer	C1
Titel	Hogere WW 1e 3 maanden met duurverkorting
Bron	VVD
Korte toelichting variant	De maximale uitkeringsduur wordt verkort van 2 naar 1 jaar. Het huidige WW-uitkeringpercentage is 75% in de 1e 2 maanden en 70% vanaf de 3e maand. Het uitkeringspercentage wordt in de 1e 3 maanden verhoogd naar 80%, vanaf de 4e maand ontvangt men 70%. De maatregel geldt enkel voor nieuwe uitkeringen vanaf de invoerdatum. Voor het overgangsrecht wordt er aangesloten op de stapsgewijze duurverkorting in de WWZ. De maatregel werkt door in de WIA.
Tijdpad	1/1/2022, zie uitvoeringsaspecten
Financiële effecten (* €1 miljoen)	

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Struc.
Algemene effecten						104	-735
Weglekeffecten						-9	191
Uitvoeringskosten					5	3	28
Totaal					5	98	-516

Toelichting raming en hardheid raming	De verhoging van de uitkeringspercentages leidt direct na invoering tot hogere uitkeringslasten. De besparing als gevolg van de stapsgewijze duurverkorting groeit pas na 2022 langzaam in. Structureel ligt het aantal uitkeringsjaren circa 40.000 lager. De weglekeffecten betreffen weglek naar de Participatiewet en de Toeslagenwet. In het jaar voorafgaand aan de invoering is er sprake van implementatiekosten. In 2022 is er sprake van extra uitvoeringskosten, omdat er tijdelijk 2 parallelle regimes in stand worden gehouden. Structureel wordt de daling in uitvoeringskosten voor de WW vanwege de duurverkorting meer dan overtroffen door hogere uitvoeringskosten voor de Participatiewet. Per saldo is er dus sprake van hogere uitvoeringskosten. De raming is redelijk hard. Voornaamste onzekerheid zit in de weglek naar de Participatiewet en de Toeslagenwet. De raming houdt geen rekening met werkgelegenheidseffecten.
Inkomenseffecten	Omdat de maatregel niet geldt voor lopende WW-uitkeringen, treden er bij deze groep geen inkomenseffecten op. Voor nieuwe werklozen neemt het inkomen in de 1e 3 maanden toe. Door de duurverkorting naar 1 jaar is er sprake van (fors) inkomensverlies voor mensen die langer dan een jaar werkloos zijn.
Arbeidsmarkteffecten	De hogere uitkering in de 1e 3 maanden draagt bij aan een mogelijk langere zoektermijn maar betere match tussen vraag en aanbod op arbeidsmarkt. Het verkorten van de maximale WW-duur naar 1 jaar versterkt de activerende werking van de WW en leidt tot minder langdurige werkloosheid. Volgens CPB neemt de werkgelegenheid als gevolg van de duurverkorting naar 1 jaar toe met ongeveer 0,3% indien in het geheel geen bovenwettelijke reparatie meer optreedt.
Uitvoeringsaspecten	Vereist een complexe aanpassing in de ICT-systemen van het UWV (wijziging in duur en hoogte van uitkering). Bij UWV staat een groot onderhoud van het WW-systeem gepland tussen 2018 en 2020. Deze ontvlechting is van belang vanwege de stabiliteit van de WW-systemen en daarmee de dienstverlening aan WW-gerechtigden. Nieuw beleid kan hierdoor op zijn vroegst vanaf 1/7/2020 worden geïmplementeerd. Voor deze complexe maatregel geldt een implementatietermijn van 2 jaar waardoor deze op 1/1/2022 kan worden doorgevoerd.
Juridische aspecten	Wetswijziging is noodzakelijk met als doorlooptijd ten minste 18 maanden plus 2 maanden in verband met de Wet raadgevend referendum.
Overige pro's	Duurverkorting van de WW activeert gericht de groep oudere werklozen tot werkhervatting.

	in verband met de Wet raadgevend referendum.
Overige pro's	Duurverkorting van de WW activeert gericht de groep oudere werklozen tot werkhervatting.
Overige contra's	Beperking van de duur van de WW-uitkering naar maximaal 12 maanden betekent minder inkomensbescherming voor langdurig werklozen in tijden van economische crisis.
Opmerkingen	- Sociale partners kunnen bij cao afspraken maken over reparatie. Deze afspraken komen in aanmerking voor algemeen verbindend verklaren. Als breed afspraken worden gemaakt dan is de facto geen sprake van duurverkorting, maar van een verschuiving van publiek naar privaat. Indien er (gedeeltelijk) wordt gerepareerd, worden de benoemde inkomenseffecten en arbeidsmarkteffecten (gedeeltelijk) teniet gedaan. - Voor ICT-projecten groter dan €5 miljoen adviseert het Bureau ICT Toetsing over risico's en slaagkans van het project. Dit zorgt voor een langere doorlooptijd.

C2 Verlaging van het WW-uitkeringspercentage in de 1e 2 maanden naar 70%

Nummer	C2
Titel	Verlaging van het WW-uitkeringspercentage in de 1e 2 maanden naar 70%
Bron	ChristenUnie
Korte toelichting variant	Het huidige WW-uitkeringspercentage is 75% in de 1e 2 maanden en 70% vanaf de 3e maand. De WW-uitkering wordt in het voorstel vanaf aanvang 70% voor nieuwe instroom. De maatregel werkt door in de hoogte van de loongerelateerde uitkering WIA.
Tijdpad	1/7/2020, zie uitvoeringsaspecten
Financiële effecten (* €1 miljoen)	

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Struc.
Algemene effecten				-26	-62	-62	-71
Weglekeffecten				2	6	6	7
Uitvoeringskosten			3	0	0	0	0
Totaal			3	-24	-56	-56	-64

Toelichting raming en hardheid raming	De verlaging van de uitkeringspercentages leidt direct na invoering tot lagere uitkeringslasten. De weglekeffecten betreffen weglek naar de Toeslagenwet. In het jaar voorafgaand aan de invoering is er sprake van implementatiekosten. De raming is redelijk hard. Voornaamste onzekerheid zit in de weglek naar de Toeslagenwet. De raming houdt geen rekening met werkgelegenheidseffecten.
Inkomenseffecten	Omdat de maatregel niet geldt voor lopende WW-uitkeringen, treden er bij deze groep geen inkomenseffecten op. Voor nieuwe werklozen neemt het inkomensverlies in de 1e 2 maanden toe.
Arbeidsmarkteffecten	De lagere uitkering in de 1e 2 maanden draagt mogelijk bij aan een kortere zoektermijn en daarmee mogelijk aan een (hele) kleine toename van de structurele werkgelegenheid. Tegelijkertijd zorgt het voor een enigszins minder sterke allocatiefunctie, en kan er sprake zijn van een beperkte match tussen vraag en aanbod op arbeidsmarkt, wat leidt tot een lagere arbeidsproductiviteit. Ook vermindert het de inkomensbeschermingsfunctie van de WW enigszins.
Uitvoeringsaspecten	Bij UWV staat een groot onderhoud van het WW-systeem gepland tussen 2018 en 2020. Nieuw beleid kan hierdoor op z'n vroegst vanaf 1/7/2020 worden geïmplementeerd. Eventueel uitstel van de freeze wordt afgeraden, vanwege risico's voor de stabiliteit van de WW-systemen van het UWV en daarmee de dienstverlening aan WW-gerechtigden.
Juridische aspecten	Wetswijziging is noodzakelijk met als doorlooptijd ten minste 18 maanden plus 2 maanden in verband met de Wet raadgevend referendum.
Overige pro's	De WW wordt eenvoudiger, aangezien het uitkeringspercentage gedurende de gehele uitkering 70% bedraagt.
Overige contra's	
Opmerkingen	

C3 WW-uitkering in het 2e jaar in 12 maandelijkse stappen verlaagd tot het niveau van de bijstand

Nummer	C3
Titel	WW-uitkering in het 2e jaar in 12 maandelijkse stappen verlaagd tot het niveau van de bijstand
Bron	SGP
Korte toelichting variant	De uitkeringspercentages van 75% in de 1e 2 maanden en 70% vanaf de 3e maand blijven voor het 1e WW-jaar behouden. In het 2e WW-jaar wordt de uitkering in 12 gelijke maandelijkse stappen verlaagd tot bijstandsniveau. De maatregel geldt enkel voor voor nieuwe uitkeringen vanaf het moment van invoering. De maatregel werkt niet door in de WIA.
Tijdpad	1/1/2022, zie uitvoeringsaspecten.
Financiële effecten (* €1 miljoen)	

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Struc.
Algemene effecten					0	0	-130
Weglekeffecten					0	0	0
Uitvoeringskosten					10	3	0
Totaal					10	3	-130

Toelichting raming en hardheid raming	- De besparing als gevolg van de stapsgewijze uitkeringsverlaging groeit pas na 2022 in. In de structurele situatie krijgt circa 20% van de WW-gerechtigden te maken met een lager uitkeringspercentage. - Het is onzeker of registratie en afhandeling van de uitkering mogelijk blijft binnen de bestaande systemen. Met het opzetten van nieuwe systemen zijn waarschijnlijk hoge implementatiekosten gemoeid die grofweg op €10 miljoen worden geschat. In 2022 moet rekening gehouden worden met de instandhouding van 2 parallelle regimes wat €3 miljoen kost. - De raming is met veel onzekerheid omgeven.
Inkomenseffecten	Omdat de maatregel niet geldt voor lopende WW-uitkeringen, treden er bij deze groep geen inkomenseffecten op. Nieuwe (langdurige) werklozen krijgen door de stapsgewijze verlaging van het uitkeringspercentage in het 2e jaar te maken met een dalende uitkering.
Arbeidsmarkteffecten	Het stapsgewijs verlagen van de WW-uitkering naar bijstandsniveau leidt tot minder verzekering voor werknemers en heeft een activerende werking. Door de verlaging ondervinden werklozen een sterkere prikkel om een baan te zoeken en te accepteren. Tegelijkertijd zorgt deze prikkel mogelijk voor een minder goede match tussen vraag en aanbod op arbeidsmarkt, wat kan leiden tot lagere productiviteit. Er is sprake van een kleine toename van de structurele werkgelegenheid. In theorie zorgen de aflopende stappen voor een extra gedragseffect. Het geeft bij elke verlaging een extra impuls om zoekgedrag te intensiveren. Er is in de literatuur echter geen empirisch bewijs voor een dergelijke stapeling van gedragseffecten.
Uitvoeringsaspecten	- Vereist een complexe aanpassing in de ICT-systemen van het UWV met een nieuwe rekenmethode. Er is besloten om te starten met het traject om de uitkeringssystemen van het UWV te vervangen. De ontvlechting van het WW-systeem staat gepland tussen 2018 en 2020. Deze ontvlechting is van belang vanwege de stabiliteit van de WW-systemen en daarmee de dienstverlening aan WW-gerechtigden. Nieuw beleid kan hierdoor op zijn vroegst vanaf 1/7/2020 worden geïmplementeerd. Voor deze complexe maatregel geldt een implementatietermijn van 2 jaar waardoor deze op 1/1/2022 kan worden doorgevoerd. - Deze variant met geleidelijk individueel afbouwpad naar bijstandsniveau vormt een breuk met het huidige WW-systeem. Het is onzeker of registratie en afhandeling van de uitkering bij stapsgewijze wijziging in grondslag mogelijk blijft binnen de bestaande systemen.
Juridische aspecten	Voor dit beleidsvoornemen is een wetswijziging noodzakelijk. Een dergelijk traject duurt

	normaliter 18 maanden plus 2 maanden in verband met de Wet raadgevend referendum.
Overige pro's	De maatregel activeert gericht de groep langdurig werklozen tot werkhervatting.
Overige contra's	In gevallen waarbij de WW-uitkering al rond het bijstandsniveau ligt, zal de stapsgewijze verlaging een heel beperkt bedrag betreffen. De prikkel tot snellere werkhervatting is daarmee ook beperkt.
Opmerkingen	- Sociale partners kunnen bij cao afspraken maken over reparatie. Deze afspraken komen in aanmerking voor algemeen verbindend verklaren. Indien er (gedeeltelijk) wordt gerepareerd, worden de benoemde inkomenseffecten en arbeidsmarkteffecten (gedeeltelijk) teniet gedaan. - Voor ICT-projecten groter dan €5 miljoen adviseert het Bureau ICT Toetsing over risico's en slaagkans van het project. Dit zorgt voor een langere doorlooptijd.

C4 Afschaffen basisuitkering van 3 maanden

<table>
<tr><td>Nummer</td><td>C4</td></tr>
<tr><td>Titel</td><td>Afschaffen basisuitkering van 3 maanden</td></tr>
<tr><td>Bron</td><td>SGP</td></tr>
<tr><td>Korte toelichting variant</td><td>Vervangen van de basisuitkering (standaard 3 maanden) door opgebouwde rechten (1 maand per jaar arbeidsverleden).</td></tr>
<tr><td>Tijdpad</td><td>1/7/2026, zie juridische aspecten.</td></tr>
<tr><td>Financiële effecten (* €1 miljoen)</td><td>
<table>
<tr><th></th><th>2017</th><th>2018</th><th>2019</th><th>2020</th><th>2021</th><th>2022</th><th>Struc.</th></tr>
<tr><td>Algemene effecten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>-65</td></tr>
<tr><td>Weglekeffecten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>18</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringskosten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>2</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Totaal</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>-44</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>Toelichting raming en hardheid raming</td><td>Als gevolg van de maatregel zal een deel van de groep WW-gerechtigden die momenteel in aanmerking komt voor de minimumduur van 3 maanden voortaan slechts voor maximaal 1 of 2 maanden WW-duur in aanmerking komen. Dit leidt structureel tot een besparing op de WW-uitkeringslasten. De weglekeffecten zijn het saldo van de weglek naar de Participatiewet (inclusief uitvoeringkosten) en een kleine additionele besparing op de Toeslagenwet.
De uitvoeringskosten voor de WW & TW dalen, maar deze besparing wordt meer dan overtroffen door hogere kosten voor uitvoering van de Participatiewet. Per saldo komen de uitvoeringkosten €2 miljoen hoger te liggen.
De raming is redelijk hard.</td></tr>
<tr><td>Inkomenseffecten</td><td>Omdat de maatregel niet geldt voor lopende WW-uitkeringen, treden er bij deze groep geen inkomenseffecten op. Nieuwe werklozen met een beperkte WW-opbouw krijgen wel te maken met een kortere uitkeringsduur dan zonder deze maatregel het geval zou zijn geweest.</td></tr>
<tr><td>Arbeidsmarkteffecten</td><td>Het verkorten van de minimumduur van de WW-uitkering naar 1 maand zorgt voor een andere balans tussen de activerings- en de beschermingsfunctie van de WW. Vooral mensen met een beperkte opbouw zijn op deze manier minder verzekerd voor werkloosheid. Deze maatregel treft dan ook vooral flexwerkers zonder extra opbouw. Enerzijds vergroot deze maatregel voor deze groep de prikkel om te werken (activering). Anderzijds vermindert het de allocatie/match op de arbeidsmarkt, wat mogelijk een negatief effect heeft op de arbeidsproductiviteit.</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringsaspecten</td><td></td></tr>
<tr><td>Juridische aspecten</td><td>De minimumduur van 3 maanden is vastgelegd in het ILO-verdrag nr. 102, waarin voor de sociale zekerheid breed normen zijn geformuleerd. Afwijken van de basisuitkering van 3 maanden is alleen mogelijk indien dit ILO-verdrag wordt opgezegd. Opzegging van dit verdrag is op zijn vroegst mogelijk per 2025. De maatregel kan 1 jaar na opzegging worden ingevoerd.</td></tr>
<tr><td>Overige pro's</td><td>De duur van het WW-recht wordt volledig afhankelijk van het arbeidsverleden.</td></tr>
<tr><td>Overige contra's</td><td>Met name starters en herintreders zullen als gevolg van de maatregel minder lang recht hebben op WW.</td></tr>
<tr><td>Opmerkingen</td><td></td></tr>
</table>

C5 Duurverkorting WW, laatste 6 maanden bijstandsniveau, 1e maanden 80% en langzamere opbouw

Nummer	C5
Titel	Duurverkorting WW, laatste 6 maanden bijstandsniveau, 1e maanden 80% en langzamere opbouw
Bron	VVD
Korte toelichting variant	De duur van de WW-uitkering naar maximaal 18 maanden waarvan de laatste 6 maanden op bijstandsniveau zonder vermogens- en partnerinkomenstoets. De uitkering wordt in de 1e 3 maanden verhoogd naar 80% en de opbouw van het WW-recht wordt verlaagd naar een halve maand per gewerkt jaar. De maatregel geldt enkel voor nieuwe uitkeringen vanaf de invoerdatum. Voor het overgangsrecht wordt er aangesloten op de stapsgewijze duurverkorting in de Wwz. De verhoging van het uitkeringspercentage, de duurverkorting en de vertraagde opbouw van het WW-recht werken door in de WIA, de verlaging naar het bijstandsniveau niet.
Tijdpad	1/1/2022, zie uitvoeringsaspecten.
Financiële effecten (* €1 miljoen)	

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Struc.
Algemene effecten						104	-714
Weglekeffecten						-12	141
Uitvoeringskosten					5	0	20
Totaal					5	92	-553

Toelichting raming en hardheid raming	De verhoging van de uitkeringspercentages leidt direct na invoering tot hogere uitkeringslasten. De verlaging naar bijstandsniveau en de duurverkorting leiden pas na 2022 tot een besparing. Door de doorverkorting komt het aantal WW-uitkeringsjaren in de structurele situatie circa 37.000 lager te liggen. De weglekeffecten betreffen weglek naar de Participatiewet en de Toeslagenwet. In het jaar voorafgaand aan de invoering is er sprake van implementatiekosten van circa €5 miljoen. De daling in uitvoeringskosten voor de WW vanwege de duurverkorting wordt meer dan overtroffen door hogere uitvoeringskosten voor de Participatiewet. In de structurele situatie is per saldo r dus sprake van hogere uitvoeringskosten. De raming is redelijk hard. Voornaamste onzekerheid zit in de weglek naar de Participatiewet en de Toeslagenwet. De raming houdt geen rekening met werkgelegenheidseffecten.
Inkomenseffecten	Omdat de maatregel niet geldt voor lopende WW-uitkeringen, treden er bij deze groep geen inkomenseffecten op. Voor nieuwe werklozen neemt het inkomensverlies in de 1e 3 maanden af. Door de verlaging naar bijstandsniveau en de duurverkorting naar 18 maanden is er sprake van (fors) inkomensverlies voor mensen die langer dan 1 jaar werkloos zijn.
Arbeidsmarkteffecten	Deze maatregel heeft een positief effect op de structurele werkgelegenheid. De hogere uitkering in de 1e 3 maanden draagt bij aan een mogelijk langere zoektermijn, tegelijkertijd zorgt het voor een betere match tussen vraag en aanbod op arbeidsmarkt, wat kan leiden tot hogere productiviteit. Het verkorten van de maximale WW-duur naar 18 maanden en de verlaging naar bijstandsniveau versterken de activerende werking van de WW.
Uitvoeringsaspecten	- Vereist een redelijk ingrijpende aanpassing in de ICT-systemen van het UWV (wijziging in duur, hoogte van uitkering en rekenmethode in laatste 6 maanden). Mogelijk is het noodzakelijk dat hier een compleet nieuw WW-systeem gebouwd wordt, wat een langere doorlooptijd betekent. - Er is besloten om te starten met het traject om de uitkeringssystemen van het UWV te vervangen. De ontvlechting van het WW-systeem staat gepland tussen 2018 en 2020. Deze ontvlechting is van belang vanwege de stabiliteit van de WW-systemen en daarmee de dienstverlening aan WW-gerechtigden. Nieuw beleid kan hierdoor op zijn vroegst vanaf 1/7/2020 worden geïmplementeerd. Voor deze complexe maatregel

	geldt een implementatietermijn van 2 jaar waardoor deze op 1/1/2022 kan worden doorgevoerd.
Juridische aspecten	Voor dit beleidsvoornemen is een wetswijziging noodzakelijk. Een dergelijk traject duurt normaliter 18 maanden plus 2 maanden in verband met de Wet raadgevend referendum.
Overige pro's	De maatregel activeert gericht de groep langdurig werklozen tot werkhervatting.
Overige contra's	- Aandachtspunt vormt de wijze van inkomstenverrekening in het laatste half jaar. Als 70% van de inkomsten wordt verrekend dan zal in veel gevallen geen recht op WW-uitkering meer bestaan.
Opmerkingen	- De WW en WGA-loongerelateerde uitkering zijn in principe qua duur en hoogte aan elkaar gelijk. In dit geval ligt het voor de hand om de uitkeringsverhoging (80%) en duurverkorting (18 maanden) wel door te laten werken in de WGA, maar de verlaging naar bijstandsniveau niet. Verlaging van de WGA-loongerelateerde uitkering is alleen uitlegbaar indien de uitkering in de opvolgende fases van WGA-loonaanvulling of WGA-vervolguitkering ook worden verlaagd. - Sociale partners kunnen bij cao afspraken maken over reparatie. Deze afspraken komen in aanmerking voor algemeen verbindend verklaren. Als breed afspraken worden gemaakt over reparatie dan is de facto geen sprake van duurverkorting, maar van een verschuiving van publiek naar privaat. Indien er (gedeeltelijk) wordt gerepareerd, worden de benoemde inkomenseffecten en arbeidsmarkteffecten (gedeeltelijk) teniet gedaan - Voor ICT-projecten groter dan €5 miljoen adviseert het Bureau ICT Toetsing over risico's en slaagkans van het project. Dit zorgt voor een langere doorlooptijd.

C6 Bij herhaalwerkloosheid eerder gebruik in mindering brengen op WW-recht

<table>
<tr><td>Nummer</td><td>C6</td></tr>
<tr><td>Titel</td><td>Bij herhaalwerkloosheid eerder gebruik in mindering brengen op WW-recht</td></tr>
<tr><td>Bron</td><td>SGP</td></tr>
<tr><td>Korte toelichting variant</td><td>Bij herhaalwerkloosheid wordt het eerdere gebruik in mindering gebracht op de WW-rechten. Indien het WW-recht na aftrek lager zou zijn dan 3 maanden, wordt de basisuitkering van 3 maanden gehandhaafd. De maatregel geldt voor nieuwe instroom vanaf 1/1/2021. WW-gebruik vóór de invoerdatum wordt niet verrekend met opgebouwd WW-recht.</td></tr>
<tr><td>Tijdpad</td><td>1/1/2022, zie uitvoeringsaspecten.</td></tr>
<tr><td>Financiële effecten (* €1 miljoen)</td><td>
<table>
<tr><th></th><th>2017</th><th>2018</th><th>2019</th><th>2020</th><th>2021</th><th>2022</th><th>Struc.</th></tr>
<tr><td>Algemene effecten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>-25</td><td>-1.296</td></tr>
<tr><td>Weglekeffecten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>6</td><td>307</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringskosten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>5</td><td>1</td><td>39</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Totaal</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>5</td><td>-18</td><td>-949</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>Toelichting raming en hardheid raming</td><td>
- De duur van de WW wordt bepaald door het arbeidsverleden. Met de maatregel wordt de duur van het WW-recht beperkt bij herhaalwerkloosheid door verrekening van eerder gebruik. Dit leidt tot een forse duurverkorting voor een grote groep. Uit onderzoek van het CBS (Dynamiek in de WW, 2009) is gebleken dat circa 50% van de instroom in de WW in 2007 gedurende de periode 2001-2007 ten minste 1 keer eerder in de WW is beland. Gemiddeld gaat het daarbij om 1 à 2 keer eerder gebruik. Het totale eerder WW-gebruik in deze groep betrof gemiddeld 13 maanden. Dit liep uiteen van gemiddeld 3 tot 4 maanden bij jongeren onder 25 jaar tot meer dan 25 maanden bij 60-plussers.
- Structureel betekent dit dat de duur van het WW-recht bij herhaalwerkloosheid in veel gevallen niet meer boven de minimumduur van 3 maanden uitkomt. Dit geldt voornamelijk voor de groepen tot 45 jaar en vanaf 60 jaar. De uitkeringslasten komen hiermee per saldo structureel circa €950 miljoen lager uit. Daarbij is rekening gehouden met weglek naar de bijstand en een kleine besparing op de TW. De maatregel gaat gepaard met implementatiekosten in het jaar vóór invoering en leidt structureel tot hogere uitvoeringskosten. De daling van uitvoeringskosten bij WW wordt meer dan overtroffen door hogere kosten voor uitvoering van de Participatiewet.
- De maatregel slaat relatief neer bij ouderen: 61% van de besparing op de WW komt voort uit duurverkorting bij de leeftijdsgroep 45-65.
- De maatregel werkt niet door in de WIA. De (structurele) raming is onzeker, omdat niet duidelijk is hoe het herhaald WW-gebruik zich over het gehele arbeidzaam leven zal ontwikkelen.
</td></tr>
<tr><td>Inkomenseffecten</td><td>Omdat de maatregel niet geldt voor lopende WW-uitkeringen, treden er bij deze groep geen inkomenseffecten op. Deze maatregel betekent voor een grote groep nieuwe werklozen dat de WW-duur bij toekomstig gebruik korter wordt. Dit heeft negatieve inkomenseffecten.</td></tr>
<tr><td>Arbeidsmarkteffecten</td><td>De maatregel heeft per saldo positieve werkgelegenheidseffecten, aangezien er een positieve prikkel van uit gaat voor werknemers die nu minder maanden WW-uitkering krijgen bij herhalingswerkloosheid. Deze werknemers zijn eerder geneigd zich aan te bieden en werk te accepteren. Bij gedeeltelijke werkhervatting vanuit de WW wordt niet op WW-duur bespaard. Dit wordt mogelijk minder aantrekkelijk ten opzichte van doorzoeken naar volledige werkhervatting.
Bij oudere werknemers die eerder beroep hebben gedaan op de WW zal gemiddeld meer verrekend worden. Dit kan op termijn een positief effect hebben op de werkgelegenheid. Op korte termijn zijn de werkhervattingskansen van specifiek oudere werklozen nog beperkt.</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringsaspecten</td><td>Deze maatregel heeft een omvangrijke ICT-impact, met consequenties voor systemen</td></tr>
</table>

	voor bepaling van recht, hoogte en duur van de uitkering. Er is besloten om te starten met het traject om de uitkeringssystemen van het UWV te vervangen. De ontvlechting van het WW-systeem staat gepland tussen 2018 en 2020. Deze ontvlechting is van belang vanwege de stabiliteit van de WW-systemen en daarmee de dienstverlening aan WW-gerechtigden. Nieuw beleid kan hierdoor op zijn vroegst vanaf 1/7/2020 worden geïmplementeerd afhankelijk van de complexiteit. Voor deze maatregel geldt een implementatietermijn van 2 jaar waardoor deze op 1/1/2022 kan worden doorgevoerd.
Juridische aspecten	Voor dit beleidsvoornemen is een wetswijziging noodzakelijk. Een dergelijk traject duurt normaliter 18 maanden plus 2 maanden in verband met de Wet raadgevend referendum. In het kader van overgangsrecht wordt WW-gebruik vóór de invoerdatum niet verrekend met opgebouwd WW-recht. Dit betekent een geleidelijke duurverkorting bij herhaalwerkloosheid.
Overige pro's	Deze variant betekent dat opgebouwd arbeidsverleden en de duur van het WW-recht meer in balans worden gebracht bij herhaalwerkloosheid.
Overige contra's	Deze variant betekent een forse WW-duurverkorting die vooral neerslaat bij ouderen en flexwerkers met tijdelijke contracten (bijvoorbeeld in schildersbranche, landbouw en horeca) en in uitzendarbeid. Dit beperkt bij deze groep de inkomensbescherming bij langdurige werkloosheid.
Opmerkingen	- Vanwege de invoering van inkomstenverrekening in de WW kan het voorkomen dat men bij (volledige) werkhervatting tegen een lager loon een aanvulling houdt vanuit de WW. Een oplossing zal moeten worden gezocht om te voorkomen dat werken tegen een lager loon kan leiden tot korter toekomstig WW-recht. - WW-rechten als gevolg van onwerkbaar weer of overname loondoorbetaling bij faillissement worden niet in mindering gebracht op de WW-duur van een volgend recht. - Voor ICT-projecten groter dan €5 miljoen adviseert het Bureau ICT Toetsing over risico's en slaagkans van het project. Dit zorgt voor een langere doorlooptijd.

C7 Anticumulatie ZW/WW

<table>
<tr><td>Nummer</td><td>C7</td></tr>
<tr><td>Titel</td><td>Anticumulatie ZW/WW</td></tr>
<tr><td>Bron</td><td>VVD</td></tr>
<tr><td>Korte toelichting variant</td><td>Voor zieke werklozen en werknemers wier dienstbetrekking eindigt bij ziekte (uitzendkrachten en einde-dienstverbanders) wordt het verblijf in de Ziektewet in mindering gebracht op hun resterende WW-rechten. Een uitzondering wordt gemaakt voor ziekte bij zwangerschap en orgaandonatie en voor de no-riskpolis. De maatregel geldt alleen voor nieuwe ziektegevallen.</td></tr>
<tr><td>Tijdpad</td><td>1/7/2020, zie uitvoeringsaspecten</td></tr>
<tr><td>Financiële effecten (* €1 miljoen)</td><td>
<table>
<tr><th></th><th>2017</th><th>2018</th><th>2019</th><th>2020</th><th>2021</th><th>2022</th><th>Struc.</th></tr>
<tr><td>Algemene effecten</td><td></td><td></td><td></td><td>-7</td><td>-34</td><td>-57</td><td>-105</td></tr>
<tr><td>Weglekeffecten</td><td></td><td></td><td></td><td>2</td><td>9</td><td>15</td><td>22</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringskosten</td><td></td><td></td><td>3</td><td>-1</td><td>0</td><td>1</td><td>1</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Totaal</td><td></td><td></td><td>3</td><td>-6</td><td>-24</td><td>-41</td><td>-82</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>Toelichting raming en hardheid raming</td><td>Het verbruikte ZW-recht wordt in mindering gebracht op het WW-recht. Dit leidt tot kortere WW-duur na ziekte en besparing op WW-uitkeringslasten van structureel €51 miljoen. Weglek naar de bijstand bedraagt structureel €14 miljoen. De maatregel werkt ook door in de WIA. Als gevolg van de anticumulatie wordt de duur van de loongerelateerde fase WGA korter voor mensen die een ZW-uitkering hebben ontvangen. Niet-werkende WGA'ers 35-80 stromen eerder door naar de lagere vervolguitkering. Dit leidt tot een besparing op WIA-uitkeringslasten van structureel €54 miljoen en structureel €9 miljoen weglek naar de TW. De raming abstraheert van eventuele gedragseffecten van anticumulatie op werkhervatting.
De raming van de besparing in de WW is redelijk zacht omdat niet expliciet rekening kan worden gehouden met mogelijk correlatie tussen de duur van ziekte en werkloosheid. Plussen en minnen wegen naar verwachting echter tegen elkaar op.
De maatregel leidt incidenteel tot implementatiekosten en structureel tot een beperkte toename van uitvoeringskosten. Een beperkte stijging van uitvoeringskosten bij gemeenten als gevolg van weglek naar de bijstandsregelingen weegt daarbij meer dan op tegen een geringe daling van uitvoeringskosten WW.</td></tr>
<tr><td>Inkomenseffecten</td><td>Aangezien de variant alleen voor nieuwe gevallen geldt, zijn er geen statische koopkrachteffecten. De genoemde vangnetgroepen houden na ziekte minder WW-rechten over. Dit leidt voor een deel van de groep vaker/eerder tot doorstroom naar bijstand.</td></tr>
<tr><td>Arbeidsmarkteffecten</td><td>Prikkels voor werkhervatting nemen toe voor de vangnetgroepen. Vooral voor de groep die bij de toets na 1 jaar minder dan 35% arbeidsongeschikt blijkt, nemen de werkhervattingsprikkels toe. Ook voor de groep die de WIA instroomt waarbij de onvoorwaardelijke loongerelateerde uitkering vervalt nemen de prikkels tot werkhervatting toe. Dit heeft een positief effect op het arbeidsaanbod. Het is niet goed in te schatten wat de omvang hiervan zal zijn. Het gaat wel om een groep met enige afstand tot de arbeidsmarkt.</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringsaspecten</td><td>- De maatregel is goed uitvoerbaar indien uitwerking aansluit op het wetsvoorstel hieromtrent uit 2010.
- Vereist een aanpassing in de ICT-systemen waarbij een koppeling tussen ZW en WW gemaakt moet worden.
- Er is besloten om te starten met het traject om de uitkeringssystemen van het UWV te vervangen. De ontvlechting van het WW-systeem staat gepland tussen 2018 en 2020. Deze ontvlechting is van belang vanwege de stabiliteit van de WW-systemen en daarmee de dienstverlening aan WW-gerechtigden. Nieuw beleid kan hierdoor op zijn vroegst vanaf 1/7/2020 worden geïmplementeerd.</td></tr>
<tr><td>Juridische aspecten</td><td>Voor dit beleidsvoornemen is een wetswijziging noodzakelijk. Een dergelijk traject duurt</td></tr>
</table>

	normaliter 18 maanden plus 2 maanden in verband met de Wet raadgevend referendum. In 2010/11 is een eerder wetsvoorstel (kamerstukken 32 464) ingediend. De maatregel is juridisch in ieder geval goed houdbaar indien deze op dezelfde wijze wordt vormgegeven (gezien ook het blanco advies van de Raad van State op het eerdere wetsvoorstel).
Overige pro's	- Minder moral hazard: de prikkel wordt beperkt om je, wegens het uitkeringsverlengende effect, ziek te melden tijdens de WW. - Geen stapeling van rechten.
Overige contra's	- Een zieke werkloze die aan het begin van de WW-duur ziek wordt gebruikt tijdens ziekte meer WW-rechten dan een werknemer die aan het einde van de WW-duur in de ZW belandt. Het uitkeringsverlengende effect van ziekmelding neemt daarmee toe naarmate de zieke werkloze zich later ziek meldt. Dit kan tot ongewenste gedragseffecten leiden. - In deze variant wordt de WW tijdens ziekte opgesoupeerd, maar er is niet voorzien in de situatie waarin een werknemer vanuit de loondoorbetaling de WW instroomt. Tijdens de loondoorbetalingperiode wordt de WW immers niet geanticumuleerd.
Opmerkingen	

C8 Werkgevers verantwoordelijk voor het 1e half jaar WW

<table>
<tr><td>Nummer</td><td>C8</td></tr>
<tr><td>Titel</td><td>Werkgevers verantwoordelijk voor het 1e half jaar WW</td></tr>
<tr><td>Bron</td><td>D66
GroenLinks
PvdA
VNL</td></tr>
<tr><td>Korte toelichting variant</td><td>De sectorale premiedifferentiatie voor financiering van de 1e 6 maanden WW komt te vervallen en maximaal de 1e 6 maanden WW komen voor eigen risico van de laatste werkgever. De voor de raming gehanteerde vormgeving is dat het UWV de WW blijft uitvoeren en dat de WW-lasten over het 1e half jaar worden verhaald bij de laatste werkgever. Het verhaal is onafhankelijk van de duur, omvang of aard van het dienstverband. De maatregel geldt enkel voor nieuw instroom na de invoeringsdatum en werkt niet door in de loongerelateerde fase via de WGA.</td></tr>
<tr><td>Tijdpad</td><td>1/1/2022, zie uitvoeringsaspecten</td></tr>
<tr><td>Financiële effecten (* €1 miljoen)</td><td>
<table>
<tr><th></th><th>2017</th><th>2018</th><th>2019</th><th>2020</th><th>2021</th><th>2022</th><th>Struc.</th></tr>
<tr><td>Algemene effecten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>-1.123</td><td>-1.653</td></tr>
<tr><td>Weglekeffecten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>0</td><td>0</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringskosten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>20</td><td>38</td><td>30</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Totaal</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>20</td><td>-1.085</td><td>-1.623</td></tr>
</table>
Tegenover de daling in de overheidsuitgaven staat een even grote daling in de premieopbrengsten. Het EMU-saldo blijft daarom ongewijzigd.
Tegenover de daling van de premies staat een even grote verhoging van de werkgeverslasten. De werkgeverslasten blijven op macroniveau dus ongewijzigd.</td></tr>
<tr><td>Toelichting raming en hardheid raming</td><td>De WW-lasten over de 1e 6 maanden komen voor rekening van de werkgever. In 2022 ligt het aantal uitkeringsjaren dat ten laste komt van de overheid circa 80.000 lager en structureel ligt het volume circa 120.000 lager.
In de raming wordt verondersteld dat circa 20% van de vorderingen oninbaar zal zijn, waarvan de helft vanwege faillissement van de werkgever.
In het jaar vóór de invoering is sprake van implementatiekosten van circa €20 miljoen, omdat er een nieuwe divisie moet worden opgezet die facturen verstuurt en vorderingen int. Ook structureel is er sprake van fors hogere uitvoeringskosten, zie ook toelichting bij uitvoeringsaspecten.
De raming is zacht, vooral omdat het onzeker is welk deel van de vorderingen oninbaar zal zijn.</td></tr>
<tr><td>Inkomenseffecten</td><td>Geen inkomenseffecten voor het zittend bestand, maar ook voor nieuwe instroom verandert er niets zolang het uitkeringsniveau gelijk blijft.</td></tr>
<tr><td>Arbeidsmarkteffecten</td><td>Deze maatregel heeft een positief werkgelegenheidseffect van 0,2%. Begeleiding van werknemers bij van-werk-naar-werktransities wordt aantrekkelijk voor werkgevers en ontslag wordt ontmoedigd. De maatregel heeft wel een verstorend effect op de arbeidsmarkt.
De hogere barrière voor ontslag kan ten koste gaan van de productiviteit, het minder aantrekkelijk maken mensen aan te nemen en het risico bestaat dat de hogere werkgeversverplichtingen zorgen voor afwenteling richting meer zzp'ers. Afhankelijk van de precieze vormgeving kan het ook zijn dat flexibele contracten aantrekkelijker worden ten opzichte van vaste contracten.</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringsaspecten</td><td>- Uitvoering van het voorstel in strikte zin "werkgevers verantwoordelijk voor het 1e half jaar WW" is technisch niet mogelijk. Werkgevers beschikken namelijk niet over voldoende informatie om het recht op WW vast te stellen (referte- en wekeneis bij alle werkgevers) om het dagloon te berekenen (alle lonen bij alle werkgevers in het laatste jaar) of om inkomstenverrekening toe te passen (gedeeltelijk verrekenen van inkomsten ook bij andere werkgevers).</td></tr>
</table>

	- Een 1e alternatieve vormgeving (waarvan uit is gegaan bij de raming) is dat het UWV de WW blijft uitvoeren en dat de WW-lasten over 1e 6 maanden door UWV worden verhaald op de laatste werkgever. - UWV voert het bovenstaande op dit moment al in beperkte vorm uit voor overheidswerkgevers die eigenrisicodrager zijn voor de WW. Het op deze schaal verhalen van honderdduizenden WW-uitkeringen per jaar is echter een nieuw, duur en bewerkelijk proces. Het is hoogst waarschijnlijk niet (op een acceptabele wijze) uitvoerbaar. - De maatregel vereist een complexe ICT-aanpassing waarbij een nieuw en complex systeem bij het UWV moet worden ingericht. Bij UWV staat een groot onderhoud van het WW-systeem gepland tussen 2018 en 2020. Deze ontvlechting is van belang vanwege de stabiliteit van de WW-systemen en daarmee de dienstverlening aan WW-gerechtigden. Nieuw beleid kan hierdoor op zijn vroegst vanaf 1/7/2020 worden geïmplementeerd. Voor deze complexe maatregel geldt een implementatietermijn van 2 jaar waardoor deze op 1/1/2022 kan worden doorgevoerd.
Juridische aspecten	Voor dit beleidsvoornemen is een wetswijziging noodzakelijk. Een dergelijk traject duurt normaliter 18 maanden plus 2 maanden in verband met de Wet raadgevend referendum. Binnen dit tijdpad kan rekening worden gehouden met een half jaar aankondigingstermijn, zodat werkgevers zich kunnen voorbereiden op de wijziging.
Overige pro's	Lasten worden direct neergelegd bij de verantwoordelijke werkgever.
Overige contra's	- In gevallen waarbij er sprake was van een kort dienstverband of een dienstverband van beperkte omvang leidt volledig verhaal van 6 maanden WW-lasten tot disproportionele belasting van individuele werkgevers. - Koppeling van hoogte van het verhaal aan de aard, omvang of duur van het dienstverband is niet handhaafbaar, omdat hierdoor meerdere ontwijkingmogelijkheden ontstaan. Werkgevers kunnen de lasten bijvoorbeeld ontwijken door een contract met wederzijds goedvinden te ontbinden en de medewerker te verzoeken aansluitend voor korte tijd in dienst te gaan bij een andere werkgever. - Groot risico op oninbare vorderingen. - Verder geldt dat een uitzondering voor kleine werkgevers additionele ontwijkingmogelijkheden biedt die niet handhaafbaar zijn. Conclusie is dat de oorspronkelijke vormgeving niet uitvoerbaar is. De alternatieve vormgeving leidt tot een zeer substantiële belasting van individuele werkgevers en heeft dusdanige negatieve effecten op de uitvoering van het UWV, dat het sterk wordt ontraden.
Opmerkingen	- Een 2e alternatieve vormgeving betreft de verlenging van de opzegtermijn met 6 maanden. ▪ Deze variant is alleen uitvoerbaar indien de opzegtermijn in alle gevallen met 6 maanden wordt verlengd. De loondoorbetaling kan daardoor een langere periode betreffen dan het WW-recht waar de werknemer voor in aanmerking komt (tussen de 3-6 maanden). De maatregel leidt dus tot disproportionele belasting van individuele werkgevers. ▪ Ook bij deze vormgeving is er sprake van uiteenlopende ontwijkingmogelijkheden wanneer gedifferentieerd wordt naar duur of aard van het dienstverband. ▪ Tijdelijke contracten vallen buiten de maatregel, wat waarschijnlijk niet beoogd is door de partijen die deze maatregel hebben opgenomen. Deze variant maakt het verschil tussen vast/flex groter. ▪ In deze variant zal onder meer nader bepaald moeten worden: de hoogte van het loon tijdens de extra opzegtermijn, wel/niet doorlopen van verplichtingen die volgen uit de cao, idem pensioenverplichtingen, verantwoordelijkheden bij ziekte (of niet), sanctiemogelijkheden werkgever bij niet naleving van nog nader te formuleren verplichtingen. - Ook dit alternatief leidt tot een zeer substantiële belasting van individuele werkgevers. Daarnaast leidt het tot dusdanige negatieve effecten op de arbeidsmarkt (vergroten verschil tussen vast en flex) dat het sterk wordt ontraden. - Voor ICT-projecten groter dan €5 miljoen adviseert het Bureau ICT Toetsing over

	risico's en slaagkans van het project. Dit zorgt voor een langere doorlooptijd.

C9 Gedifferentieerde WW-premie (naar contractvorm)

<table>
<tr><td>Nummer</td><td>C9</td></tr>
<tr><td>Titel</td><td>Gedifferentieerde WW-premie (naar contractvorm)</td></tr>
<tr><td>Bron</td><td>GroenLinks
PvdA
SP</td></tr>
<tr><td>Korte toelichting variant</td><td>De sectorale premiedifferentiatie voor financiering van de 1e 6 maanden WW wordt vervangen door lastendekkende premiedifferentiatie naar contractvorm. Er gaat een hogere WW-premie gelden voor tijdelijke contracten en een lagere WW-premie voor vaste contracten met een substantiële omvang. Substantiële omvang wordt getoetst aan de hand van een minimumeis voor het aantal verloonde uren. Voor financiering van WW-uitkering na 6 maanden blijft de uniforme niet-lastendekkende AWf-premie. De (deels) sectoraal bepaalde premie blijft in de Ziektewet (ZW) en de WGA behouden.</td></tr>
<tr><td>Tijdpad</td><td>1/1/2020, zie uitvoeringsaspecten.</td></tr>
<tr><td>Financiële effecten (* €1 miljoen)</td><td>
<table>
<tr><th></th><th>2017</th><th>2018</th><th>2019</th><th>2020</th><th>2021</th><th>2022</th><th>Struc.</th></tr>
<tr><td>Algemene effecten</td><td></td><td></td><td></td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr>
<tr><td>Weglekeffecten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Uitvoeringskosten</td><td></td><td></td><td>5</td><td>3</td><td>3</td><td>3</td><td>3</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Totaal</td><td></td><td></td><td>5</td><td>3</td><td>3</td><td>3</td><td>3</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>Toelichting raming en hardheid raming</td><td>Verwachting is dat het premieonderscheid naar vast en flex zal leiden tot verschuiving naar meer contracten voor onbepaalde tijd dan wel inhuur van zelfstandigen (vanwege minder of geen WW-premie/WW-uitkering). De mate van verschuiving is op voorhand onbekend en wordt mede bepaald door de vormgeving van de premiedifferentiatie (verhouding tussen hoge en lage premie en minimumomvang). Uit ervaring met premiedifferentiatie naar contractduur in enkele sectoren blijkt nauwelijks effect op afname van korte contracten. De invloed van de maatregel op uitkeringslasten is daarmee onzeker. Het effect van de huidige sectorale premiesystematiek op uitkeringslasten is onbekend en naar verwachting beperkt. Gegeven deze onzekerheid wordt er van het effect op uitkeringslasten geabstraheerd.
In het jaar voorafgaand aan de invoering is er sprake van implementatiekosten.
De uitvoeringskosten nemen vanwege handhaving en premiebepaling voor vaste en flexibele contracten naar verwachting structureel toe met enkele miljoenen per jaar.</td></tr>
<tr><td>Inkomenseffecten</td><td>Geen inkomenseffecten voor werknemers; de premie is een werkgeverspremie.</td></tr>
<tr><td>Arbeidsmarkteffecten</td><td>Met deze maatregel worden vaste contracten goedkoper ten opzichtte van flexibele contracten. Tegelijkertijd kunnen flexibele contracten duurder worden ten opzichtte van zelfstandigen. Het is van tevoren niet duidelijk welk substitutie-effect domineert. Per saldo is het effect op macro-economische werkgelegenheid onzeker. Op sectorniveau zullen er werkgelegenheidseffecten optreden, doordat de premie wordt gemiddeld over alle sectoren heen. In sommige sectoren betekent dat een verhoging, en in andere juist een verlaging van de gemiddelde WW-premie.</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringsaspecten</td><td>Het UWV en de Belastingdienst moeten de systemen aanpassen om de premies voor flexibele en vaste arbeidscontracten vast te stellen en te innen.
Het betreft redelijk complexe aanpassingen, waardoor rekening moet worden gehouden met een ruime implementatietermijn.</td></tr>
<tr><td>Juridische aspecten</td><td>Het invoeren van deze maatregel vraagt om een wijziging van de Wet financiering sociale verzekeringen en Besluit en Regeling Wfsv. Voor wetswijziging geldt een doorlooptijd van 18 maanden plus 2 maanden in verband met de Wet raadgevend referendum.</td></tr>
<tr><td>Overige pro's</td><td>Premiedifferentiatie naar flexibel of vast contract is naar verwachting effectiever dan sectorale premiedifferentiatie, omdat de verwachte prikkel direct bij de individuele werkgever komt te liggen, terwijl sectorale premie hooguit een prikkel oplevert voor de</td></tr>
</table>

	sector waartoe werkgever behoort.
Overige contra's	- Uit ervaringen in de 5 seizoensgevoelige sectoren blijkt dat premiedifferentiatie naar contractvorm lastig handhaafbaar is. Controle alleen mogelijk door onderzoek ter plaatse. - De administratieve lasten van de werkgever zullen eenmalig en structureel toenemen.
Opmerkingen	- De sociale partners hebben een adviserende rol bij de premievaststelling door UWV. Wijzigingen in de systematiek, het bereik en de sectorindeling moeten daarom worden afgestemd met de sociale partners.

D ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID

D1 Loondoorbetaling bij ziekte in het 2e jaar collectief verzekeren.....79

D2 Kritische toets 1e spoor en collectiviseren minder dan 50 werknemers..... 82

D3 Loondoorbetaling bij ziekte (oude werknemers) naar maximaal 8 weken (daarna uit algemene middelen)..... 84

D4 Duurverkorting premieverplichting werkgever BeZaVa.....86

D5 Bovenwettelijke loondoorbetaling beperken.....87

D6 Aanscherpen claimbeoordeling..... 88

D7 Verkorting duur arbeidsongeschiktheid door periodieke herbeoordeling WGA.....90

D8 WIA-transitieperiode afhankelijk van re-integratie..... 91

D9 WIA-transitieperiode: vervolguitkering 70% WML..... 93

D10 Samenwonende arbeidsongeschikten maximaal 150% uitkering.....95

D11 Afschaffen AO-tegemoetkoming.....97

D1 Loondoorbetaling bij ziekte in het 2e jaar collectief verzekeren

<table>
<tr><td>Nummer</td><td>D1</td></tr>
<tr><td>Titel</td><td>Loondoorbetaling bij ziekte in het 2e jaar collectief verzekeren</td></tr>
<tr><td>Bron</td><td>ChristenUnie
D66
GroenLinks
PvdA
VVD</td></tr>
<tr><td>Korte toelichting variant</td><td>- De loondoorbetalingsverplichting voor kleine werkgevers wordt in het 2e ziektejaar gecollectiviseerd. In het 2e jaar komt er voor werknemers van een kleine werkgever een collectieve regeling waarin de uitkering gelijk is aan 70% van het laatstverdiende loon.
- De re-integratieverplichting gaat in het 2e jaar over van de kleine werkgever naar het UWV. Dit betekent ook dat de Poortwachterverplichtingen van de kleine werkgever worden ingekort naar 1 jaar.
- Er zijn 2 varianten uitgewerkt. In variant 1 wordt de loondoorbetaling gecollectiviseerd voor werkgevers die tot 10 keer de gemiddelde loonsom betalen. In variant 2 ligt de grens bij 25 keer de gemiddelde loonsom.
- Ontslagbescherming van 2 jaar blijft in stand.
- De uitkeringslasten van de nieuwe regeling worden gedekt door een lastendekkende collectieve premie onder kleine werkgevers.
- Invoering per 1/1/2020 alleen voor nieuwe ziektegevallen.</td></tr>
<tr><td>Tijdpad</td><td>1/1/2020</td></tr>
<tr><td>Financiële effecten (* €1 miljoen)</td><td>
<table>
<tr><th>Variant 1 (tot 10)</th><th>2017</th><th>2018</th><th>2019</th><th>2020</th><th>2021</th><th>2022</th><th>Struc.</th></tr>
<tr><td>Effectiviteitsverlies</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>1</td><td>3</td><td>40</td></tr>
<tr><td>Schuif privaat naar publiek</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>116</td><td>155</td><td>155</td></tr>
<tr><td>Weglekeffecten</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>4</td><td>5</td><td>7</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringskosten</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>5</td><td>6</td><td>10</td><td>12</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Totaal</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>5</td><td>127</td><td>173</td><td>214</td></tr>
</table>
<table>
<tr><th>Variant 2 (tot 25)</th><th>2017</th><th>2018</th><th>2019</th><th>2020</th><th>2021</th><th>2022</th><th>Struc.</th></tr>
<tr><td>Effectiviteitsverlies</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>1</td><td>5</td><td>65</td></tr>
<tr><td>Schuif privaat naar publiek</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>200</td><td>270</td><td>270</td></tr>
<tr><td>Weglekeffecten</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>6</td><td>8</td><td>12</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringskosten</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>5</td><td>10</td><td>16</td><td>20</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Totaal</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>5</td><td>217</td><td>299</td><td>367</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>Toelichting raming en hardheid raming</td><td>Bij collectivisering van de loondoorbetaling voor werkgevers die tot 10 keer de gemiddelde loonsom betalen, wordt het 2e jaar loondoorbetaling gecollectiviseerd voor circa 85% van de werkgevers en circa 10% van de werknemers. Wanneer de variant tot 25 keer de gemiddelde loonsom wordt gekozen, geldt de maatregel voor circa 90% van de werkgevers en circa 17% van de werknemers.

De instroom in de WIA en de verzuimduur in het 2e ziektejaar nemen toe door afgenomen preventie- en re-integratieprikkels. Ook vindt er een verschuiving van privaat gefinancierde loondoorbetalingslasten naar publiek gefinancierde lasten plaats.

De ramingen zijn zacht. Het is onzeker hoeveel extra WIA-instroom er zal zijn als gevolg van het collectiviseren van het 2e ziektejaar voor kleine werkgevers. De aannames in de raming zijn gebaseerd op het CPB. Bij de raming is ook rekening gehouden met weglek naar de TW en extra uitgaven aan de AO-tegemoetkoming.</td></tr>
</table>

	werkgevers en circa 17% van de werknemers. De instroom in de WIA en de verzuimduur in het 2e ziektejaar nemen toe door afgenomen preventie- en re-integratieprikkels. Ook vindt er een verschuiving van privaat gefinancierde loondoorbetalingslasten naar publiek gefinancierde lasten plaats. De ramingen zijn zacht. Het is onzeker hoeveel extra WIA-instroom er zal zijn als gevolg van het collectiviseren van het 2e ziektejaar voor kleine werkgevers. De aannames in de raming zijn gebaseerd op het CPB. Bij de raming is ook rekening gehouden met weglek naar de TW en extra uitgaven aan de AO-tegemoetkoming.
Inkomenseffecten	Voor de werknemers zijn er in beginsel geen inkomenseffecten: de wettelijke uitkering blijft gelijk aan het wettelijke recht op doorbetaling van 70% van het laatstverdiende loon. De werkgever blijft verantwoordelijk voor de eventuele bovenwettelijke aanvulling.
Arbeidsmarkteffecten	De arbeidsmarkteffecten zijn beperkt negatief door de hogere instroom in de WIA en het hogere ziekteverzuim. In beide varianten is het werkgelegenheidseffect afgerond -0,0%. Daarnaast wordt voor het 2e ziektejaar de binding tussen werknemer en werkgever verminderd omdat de re-integratie door het UWV uitgevoerd wordt. De betrokkenheid van de werkgever is echter belangrijk voor de terugkeer van een werknemer naar werk. Uit onderzoek blijkt namelijk dat van de succesvol afgeronde 2e spoor trajecten de helft van deze trajecten leidt tot werkhervatting bij de eigen werkgever.
Uitvoeringsaspecten	Voorstel is een extra taak voor UWV, zowel wat betreft de financiering van werkgevers als wat betreft de begeleiding van zieke werknemers. Administratieve lasten voor werkgevers en uitvoeringslasten bij UWV nemen toe doordat onderscheid gemaakt moet worden tussen reguliere loonbetaling (voor het gedeelte dat de zieke werknemer aan het werk is) en loondoorbetaling bij ziekte (voor het niet productieve gedeelte). De toets op het re-integratieverslag wordt een jaar vervroegd en vergt extra inzet van verzekeringsartsen bij UWV. Daarnaast zal voor de re-integratieplicht van UWV capaciteit van arbeidsdeskundigen, sociaal-medisch verpleegkundigen en verzekeringsartsen nodig zijn. In het licht van de artsenproblematiek kan dit problemen opleveren, aangezien er schaarste is aan verzekeringsartsen en bedrijfsartsen. Er kan sprake zijn van een verschuiving van capaciteit van bedrijfsartsen in de private sector naar de publieke sector. Als ook tot andere maatregelen besloten wordt waarvoor de inzet van nieuwe keuringsartsen nodig is, kan er de noodzaak zijn andere taken bij het UWV te schrappen en kan dit tot vertraging leiden bij de invoering van de nieuwe maatregelen Door schommelingen in het aantal werknemers (of in de loonsom) zal er daarnaast sprake zijn van werkgevers die afwisselen tussen een collectief 2e ziektejaar en een privaat 2e ziektejaar.
Juridische aspecten	Vereist wetswijziging, standaard doorlooptijd 18 maanden (plus 2 maanden in verband met Wet raadgevend referendum). Deprivatiseren is alleen juridisch mogelijk als daarbij zorgvuldigheidsnormen in acht worden genomen. Afhankelijk van de gehanteerde aankondigingstermijn en de omgang met lopende private polissen, kan het juridisch noodzakelijk zijn om een schadevoorziening te treffen voor schade die private verzekeraars ondervinden door het opbreken van lopende polissen.
Overige pro's	- Werknemers profiteren van een lagere prikkel tot risicoselectie bij het aannamebeleid van kleine werkgevers. - Door aanpassing van de individuele werkgeversverantwoordelijkheden voor werkgevers met maximaal 10 of 25 werknemers wordt het minder risicovol om werknemers in vaste dienst te nemen. Het effect hiervan kan zijn dat werkgevers vaker kiezen voor werknemers met een vast dienstverband in plaats van zzp'ers of werknemers in tijdelijke dienst.
Overige contra's	- Een onderscheid tussen klein en grote werkgevers zorgt voor een drempel voor bedrijven om door te groeien. - Daarnaast wordt het stelsel complexer. Voor werkgevers is het op voorhand mogelijk lastig in te schatten of ze in een bepaald jaar in een collectieve regeling zitten of

	privaat het 2e jaar loon moeten doorbetalen. Een ander effect is dat kleine werkgevers tot 10 of 25 werknemers het 1e jaar loon moeten doorbetalen, voor het 2e jaar collectieve premie betalen en vanaf het 3e jaar (bij eventuele WIA-instroom) een sectorale (tot 10 werknemers) of een deels individueel gedifferentieerde premie (in geval van meer dan 10 werknemers) betalen. - Een ander aandachtspunt is dat er wordt ingegrepen op de verzekeringsmarkt. Voor de kleine werkgevers die eigenrisicodrager (ERD) WGA zijn (in 2016 was dit meer dan 20% van de kleine werkgevers), krijgt de private verzekeraar minder mogelijkheden om de werkgevers te ondersteunen bij het voorkomen van instroom in de WGA. Nu is er voor kleine (ERD-)werkgevers steeds vaker sprake van een doorlopende 12-jaarspropositie (verzekering voor zowel het loondoorbetalingsrisico als de periode van ERD).
Opmerkingen	Er kan worden gekozen om de mogelijkheid tot opt-out aan te bieden bij de collectieve verzekering 2e jaar. De publieke lasten van deze maatregel liggen dan naar verwachting 20% lager, met uitzondering van de incidentele uitvoeringskosten in het jaar voorafgaande aan de invoering. Een opt-out heeft als voordeel dat: - Werkgevers zelf kunnen kiezen in hoeverre zij de financiële en re-integratieverantwoordelijken rondom verzuim in eigen hand willen houden (al dan niet door zich privaat te verzekeren). En door die keuzevrijheid blijft de private markt voor verzuimverzekeringen voor kleine bedrijven bestaan en ook blijft het mogelijk dat de verzekeraar een 12-jaarspropositie aanbiedt voor deze bedrijven. Keuzevrijheid is vermoedelijk wenselijk voor bedrijven die tevreden zijn over de private verzekeraar en voor werkgevers die verwachten door te groeien. Een opt-out heeft als nadeel dat: - De variant complexer wordt. - Het (administratieve) werkgeverslasten met zich meebrengt indien het collectieve jaar de default is en zij zich actief uit moeten schrijven. - Het risico bestaat dat bedrijven met weinig verzuim ('schone bedrijven') eerder kiezen voor opt-out, dit heeft een premie-opdrijvend effect voor de achterblijvers.

D2 Kritische toets 1e spoor en collectiviseren minder dan 50 werknemers

<table>
<tr><td>Nummer</td><td>D2</td></tr>
<tr><td>Titel</td><td>Kritische toets 1e spoor en collectiviseren minder dan 50 werknemers</td></tr>
<tr><td>Bron</td><td>SGP</td></tr>
<tr><td>Korte toelichting variant</td><td>- De loondoorbetalingsverplichting voor kleine werkgevers (tot 50 werknemers) wordt in het 2e ziektejaar gecollectiviseerd, nadat een kritische toets heeft plaatsgevonden waarin getoetst wordt of 1e spoor re-integratie nog mogelijk is. In het 2e jaar komt er voor werknemers van een kleine werkgever een collectieve regeling waarin de uitkering gelijk is aan 70% van het laatstverdiende loon.
- De re-integratieverplichting gaat in het 2e jaar over van de kleine werkgever naar het UWV. Dit betekent ook dat de Poortwachterverplichtingen van de kleine werkgever worden ingekort naar 1 jaar.
- Ontslagbescherming van 2 jaar blijft in stand.
- De uitkeringslasten van de nieuwe regeling worden gedekt door een lastendekkende collectieve premie onder kleine werkgevers.
- Invoering per 1/1/2020 alleen voor nieuwe ziektegevallen.
- Zieke werknemers krijgen al na een jaar recht op WIA-uitkering wanneer na een kritische toets blijkt dat bij de eigen werkgever onvoldoende perspectief op hervatting van het werk bestaat. Verwachting is echter dat dit niet leidt tot een vervroegde instroom in de WIA na het 1e jaar (zie opmerkingen).</td></tr>
<tr><td>Tijdpad</td><td>1/1/2020</td></tr>
<tr><td>Financiële effecten (* €1 miljoen)</td><td>
<table>
<tr><th>Variant 1 (tot 50)</th><th>2017</th><th>2018</th><th>2019</th><th>2020</th><th>2021</th><th>2022</th><th>Struc.</th></tr>
<tr><td>Effectiviteitsverlies</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>4</td><td>17</td><td>230</td></tr>
<tr><td>Schuif privaat naar publiek</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>278</td><td>370</td><td>370</td></tr>
<tr><td>Weglekeffecten</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>8</td><td>12</td><td>23</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringskosten</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>3</td><td>36</td><td>56</td><td>70</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Totaal</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>3</td><td>327</td><td>455</td><td>688</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>Toelichting raming en hardheid raming</td><td>- Bij collectivisering van de loondoorbetaling voor werkgevers die tot 50 keer de gemiddelde loonsom betalen, wordt het 2e jaar loondoorbetaling gecollectiviseerd voor circa 95% van de werkgevers en circa 25% van de werknemers.
- De instroom in de WIA en de verzuimduur in het 2e ziektejaar nemen toe door afgenomen preventie- en re-integratieprikkels. Ook vindt er een verschuiving van privaat gefinancierde loondoorbetalingslasten naar publiek gefinancierde lasten plaats.
- De ramingen zijn zacht. Het is onzeker hoeveel extra WIA-instroom er zal zijn als gevolg van het collectiviseren van het 2e ziektejaar voor kleine werkgevers. De aannames in de raming zijn gebaseerd op het CPB. Bij de raming is ook rekening gehouden met weglek naar de TW en extra uitgaven aan de AO-tegemoetkoming.</td></tr>
<tr><td>Inkomenseffecten</td><td>Voor de werknemers zijn er in beginsel geen inkomenseffecten: de wettelijke uitkering blijft gelijk aan het wettelijke recht op doorbetaling van 70% van het laatstverdiende loon. De werkgever blijft verantwoordelijk voor de eventuele bovenwettelijke aanvulling.</td></tr>
<tr><td>Arbeidsmarkteffecten</td><td>- De arbeidsmarkteffecten zijn beperkt negatief door de hogere instroom in de WIA en het hogere ziekteverzuim. Het werkgelegenheidseffect is afgerond -0,1%.
- Voor het 2e ziektejaar wordt de binding tussen werknemer en werkgever verminderd omdat de re-integratie door het UWV uitgevoerd wordt. De betrokkenheid van de werkgever is echter belangrijk voor de terugkeer van een werknemer naar werk. Uit onderzoek blijkt namelijk dat van de succesvol afgeronde 2e spoor trajecten de helft van deze trajecten leidt tot werkhervatting bij de eigen werkgever.</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringsaspecten</td><td>Voorstel is een extra taak voor UWV, zowel wat betreft de financiering van werkgevers als wat betreft de begeleiding van zieke werknemers. Administratieve lasten voor werkgevers en uitvoeringslasten bij UWV nemen toe doordat onderscheid gemaakt moet worden tussen reguliere loonbetaling (voor het gedeelte dat de zieke werknemer aan het werk is)</td></tr>
</table>

	en loondoorbetaling bij ziekte (voor het niet productieve gedeelte). De toets op het re-integratieverslag wordt een jaar vervroegd en vergt extra inzet van verzekeringsartsen bij UWV. Daarnaast zal voor de re-integratieplicht van UWV capaciteit van arbeidsdeskundigen, sociaal-medisch verpleegkundigen en verzekeringsartsen nodig zijn. In het licht van de artsenproblematiek kan dit problemen opleveren, aangezien er schaarste is aan verzekeringsartsen en bedrijfsartsen. Er kan sprake zijn van een verschuiving van capaciteit van bedrijfsartsen in de private sector naar de publieke sector. Als ook tot andere maatregelen besloten wordt waarvoor de inzet van nieuwe keuringsartsen nodig is, kan er de noodzaak zijn andere taken bij het UWV te schrappen en kan dit tot vertraging leiden bij de invoering van de nieuwe maatregelen Door schommelingen in het aantal werknemers (of in de loonsom) zal er daarnaast sprake zijn van werkgevers die afwisselen tussen een collectief 2e ziektejaar en een privaat 2e ziektejaar.
Juridische aspecten	Vereist wetswijziging, standaard doorlooptijd 18 maanden (plus 2 maanden in verband met Wet raadgevend referendum). Deprivatiseren is alleen juridisch mogelijk als daarbij zorgvuldigheidsnormen in acht worden genomen. Afhankelijk van de gehanteerde aankondigingstermijn en de omgang met lopende private polissen, kan het juridisch noodzakelijk zijn om een schadevoorziening te treffen voor schade die private verzekeraars ondervinden door het opbreken van lopende polissen.
Overige pro's	- Werknemers profiteren van een lagere prikkel tot risicoselectie bij het aannamebeleid van kleine werkgevers. - Door aanpassing van de individuele werkgeversverantwoordelijkheden wordt het minder risicovol om werknemers in vaste dienst te nemen. Het effect hiervan kan zijn dat werkgevers vaker kiezen voor werknemers met een vast dienstverband in plaats van zzp'ers of werknemers in tijdelijke dienst.
Overige contra's	- Een onderscheid tussen kleine en grote werkgevers zorgt voor een drempel voor bedrijven om door te groeien. - Daarnaast wordt het stelsel complexer. Voor werkgevers is het op voorhand mogelijk lastig in te schatten of ze in een bepaald jaar in een collectieve regeling zitten of privaat het 2e jaar loon moeten doorbetalen. Een ander effect is dat kleine werkgevers tot 50 werknemers het 1e jaar loon moeten doorbetalen, voor het 2e jaar collectieve premie betalen en vanaf het 3e jaar (bij eventuele WIA-instroom of een deels individueel gedifferentieerde premie (in geval van meer dan 10 werknemers) betalen. - Een ander aandachtspunt is dat er wordt ingegrepen op de verzekeringsmarkt. Voor de kleine werkgevers die eigenrisicodrager (ERD) WGA zijn (in 2016 was dit meer dan 20% van de kleine werkgevers), krijgt de private verzekeraar minder mogelijkheden om de werkgevers te ondersteunen bij het voorkomen van instroom in de WGA. Nu is er voor kleine (ERD-)werkgevers steeds vaker sprake van een doorlopende 12-jaarspropositie (verzekering voor zowel het loondoorbetalingsrisico als de periode van ERD).
Opmerkingen	- De kritische toets 1e spoor leidt waarschijnlijk niet tot extra vervroegde instroom in de WIA na het 1e jaar. Uit onderzoek blijkt dat in 64% van de gevallen een 1e en 2e spoortraject (deels) gelijk lopen. Het UWV kan naar verwachting de mogelijkheden binnen een 1e spoor re-integratie daarom veelal niet definitief uitsluiten na 1 jaar, zolang in het 2e jaar veranderingen op kunnen treden waardoor een 1e spoor weer in beeld kan komen. Voorbeelden van veranderingen zijn: veranderende arbeidsmogelijkheden van de werknemer of veranderingen binnen de organisatie. - Alleen indien de criteria voor vervroegde WIA-instroom zullen worden aangepast zal bij de kritische toets na 1 jaar eerdere instroom in de WIA te verwachten zijn.

D3 Loondoorbetaling bij ziekte (oude werknemers) naar maximaal 8 weken (daarna uit algemene middelen)

<table>
<tr><td>Nummer</td><td>D3</td></tr>
<tr><td>Titel</td><td>Loondoorbetaling bij ziekte (oude werknemers) naar maximaal 8 weken (daarna uit algemene middelen)</td></tr>
<tr><td>Bron</td><td>50Plus</td></tr>
<tr><td>Korte toelichting variant</td><td>- De loondoorbetalingsverplichting voor werknemers van 45 jaar en ouder wordt ingekort naar 8 weken. In plaats daarvan komt er vanaf week 8 tot 2 jaar ziekte een collectieve regeling waarin de uitkering gelijk is aan 70% van het laatstverdiende loon.
- De re-integratieverplichting gaat vanaf week 8 ook over van de werkgever naar het UWV. Dit betekent ook dat de Poortwachterverplichtingen van de werkgever worden ingekort naar 8 weken.
- Ontslagbescherming van 2 jaar blijft in stand.
- De uitkeringslasten van de nieuwe regeling worden gedekt door een lastendekkende collectieve premie onder alle werkgevers.</td></tr>
<tr><td>Tijdpad</td><td>Op korte termijn is deze maatregel vermoedelijk niet uitvoerbaar gezien de schaarste aan verzekeringsartsen (zie uitvoeringsaspecten)</td></tr>
<tr><td>Financiële effecten (* €1 miljoen)</td><td>
<table>
<tr><th></th><th>2017</th><th>2018</th><th>2019</th><th>2020</th><th>2021</th><th>2022</th><th>Struc.</th></tr>
<tr><td>Effectiviteitsverlies</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>3.000</td></tr>
<tr><td>Schuif privaat naar publiek</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>3.000</td></tr>
<tr><td>Weglekeffecten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>200</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringskosten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>500</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Totaal</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>6.700</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>Toelichting raming en hardheid raming</td><td>De overheidsuitgaven nemen fors toe. De instroom in de WIA en de verzuimduur in het 2e ziektejaar nemen toe door afgenomen preventie- en re-integratieprikkels. Dit effectiviteitsverlies bedraagt circa €3 miljard. Daarnaast vindt er een verschuiving plaats van privaat gefinancierde loondoorbetalingslasten naar een publiek gefinancierde voorziening/verzekering. Deze verschuiving bedraagt eveneens circa €3 miljard. In de raming is ook rekening gehouden met weglek naar de TW en hogere uitgaven aan de AO-tegemoetkoming.

De uitvoeringskosten worden geraamd op €500 miljoen. Deze kosten hebben te maken met een fors aantal artsen dat extra nodig is voor de uitvoering van deze maatregel. De raming betreft ook kosten voor werving en opleiding van deze artsen.

De raming is zacht. Het is onzeker hoeveel extra WIA-instroom en ziekteverzuim er zal zijn als gevolg van het collectiviseren van de loondoorbetalingsperiode (vanaf 8 weken) voor 45-plussers. De ramingsuitgangspunten zijn gebaseerd op aannames van het CPB.</td></tr>
<tr><td>Inkomenseffecten</td><td>Deze maatregel heeft geen directe inkomenseffecten, de werknemer ontvangt een vergoeding ter hoogte van het wettelijk loondoorbetalingspercentage.</td></tr>
<tr><td>Arbeidsmarkteffecten</td><td>De prikkels voor preventie en re-integratie van zieke werknemers nemen aanzienlijk af voor werknemers van 45 jaar en ouder. Dit leidt naar verwachting tot een toename van de instroom in de WIA en als gevolg daarvan een structurele afname van de werkgelegenheid met minimaal 0,3%.

Daarnaast wordt voor het bijna de gehele ziekteperiode de binding tussen werknemer en werkgever verbroken voor re-integratie. Voor de kansen op de arbeidsmarkt van de zieke werknemer is dit niet bevorderlijk.</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringsaspecten</td><td>Voorstel is een extra taak voor UWV, zowel wat betreft de financiering van werkgevers als wat betreft de begeleiding van zieke werknemers. Administratieve lasten voor werkgevers en uitvoeringslasten bij UWV nemen toe doordat onderscheid gemaakt moet worden tussen reguliere loonbetaling (voor het gedeelte dat de zieke werknemer aan het werk is)</td></tr>
</table>

	en loondoorbetaling bij ziekte (voor het niet productieve gedeelte). Voor de re-integratieplicht van UWV zal capaciteit van arbeidsdeskundigen, sociaal-medisch verpleegkundigen en verzekeringsartsen nodig zijn. Naar schatting zijn er enkele honderden artsen extra nodig. Er kan sprake zijn van een verschuiving van capaciteit van bedrijfsartsen in de private sector naar de publieke sector. Er is een schaarste aan keuringsartsen. De invoering van deze maatregel zal daarom op korte termijn niet mogelijk zijn.
Juridische aspecten	Dit voorstel vereist een wetswijziging. De standaarddoorlooptijd hiervoor is 18 maanden plus 2 maanden in verband met de Wet raadgevend referendum. Belangrijkste aandachtspunt is de verenigbaarheid van het voorstel met de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd. Deze wet staat onderscheid op grond van leeftijd slechts in bepaalde gevallen toe. Onderscheid is bijvoorbeeld toegestaan in het kader van werkgelegenheids- of arbeidsmarktbeleid ter bevordering van arbeidsparticipatie van werknemers behorend tot bepaalde leeftijdscategorieën. Voorts is onderscheid toegestaan als hiervoor een objectieve rechtvaardiging bestaat.
Overige pro's	- Werknemers van 45 jaar en ouder profiteren van een lagere prikkel tot risicoselectie bij het aannamebeleid. Hierdoor krijgen oudere werknemers meer kans op de arbeidsmarkt.
Overige contra's	- De rol van de eigen werkgevers is van belang voor een succesvolle re-integratie, deze verdwijnt nu (8 weken is daarvoor te kort). Als gevolg daarvan neemt de WIA-instroom voor 45-plussers toe. - Werkgevers van zieke 45-plussers moeten de 1e 8 weken loon doorbetalen, en daarnaast een collectieve premie betalen voor de 45-plussers. Vanaf het 3e jaar (bij eventuele WIA-instroom) betalen ze een sectorale (tot 10 werknemers) of (deels) individueel gedifferentieerde premie (alleen ingeval van meer dan 10 werknemers). - Dit voorstel grijpt in op de verzekeringsmarkt. Zo krijgen private verzekeraars minder mogelijkheden om de werkgevers (van oudere werknemers) te ondersteunen bij het voorkomen van instroom in de WGA.
Opmerkingen	

D4 Duurverkorting premieverplichting werkgever BeZaVa

<table>
<tr><td>Nummer</td><td>D4</td></tr>
<tr><td>Titel</td><td>Duurverkorting premieverplichting werkgever BeZaVa</td></tr>
<tr><td>Bron</td><td>ChristenUnie</td></tr>
<tr><td>Korte toelichting variant</td><td>In de WGA geldt op dit moment premiedifferentiatie van maximaal 10 jaar. Deze periode wordt verkort naar 5 jaar. Vanaf jaar 5 wordt er een collectieve premie geheven.</td></tr>
<tr><td>Tijdpad</td><td>1/1/2019</td></tr>
<tr><td>Financiële effecten (* €1 miljoen)</td><td>
<table>
<tr><th></th><th>2017</th><th>2018</th><th>2019</th><th>2020</th><th>2021</th><th>2022</th><th>Struc.</th></tr>
<tr><td>Algemene effecten</td><td>0</td><td>0</td><td>6</td><td>16</td><td>26</td><td>36</td><td>150</td></tr>
<tr><td>Weglekeffecten</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>1</td><td>1</td><td>5</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringskosten</td><td>0</td><td>1</td><td>2</td><td>2</td><td>3</td><td>3</td><td>10</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Totaal</td><td>0</td><td>1</td><td>8</td><td>18</td><td>30</td><td>40</td><td>165</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>Toelichting raming en hardheid raming</td><td>Het CPB gaat er in haar ramingen vanuit dat het volledig afschaffen van premiedifferentiatie in de WGA, voor zowel vaste als flexibele werknemers, leidt tot een toename van de totale WIA-uitgaven van 5 tot 10%.

In de raming wordt de aanname gedaan dat de financiële prikkel het sterkst werkt in de 1e jaren, en dat circa ¼ van de prikkel aan de laatste 5 jaar premiedifferentiatie is toe te rekenen. Het halveren van de duur van premiedifferentiatie van 10 naar 5 jaar in de WGA leidt daarmee tot een toename van de WIA-uitgaven van circa €150 miljoen. Daarnaast is er sprake van enige weglek naar de Toeslagenwet.

De raming is zacht door de onzekerheid over de precieze effectiviteit van premiedifferentiatie.</td></tr>
<tr><td>Inkomenseffecten</td><td>Deze maatregel heeft geen directe inkomenseffecten.</td></tr>
<tr><td>Arbeidsmarkteffecten</td><td>Verkorting van de periode van premiedifferentiatie van 10 naar 5 jaar heeft een licht negatief effect op de werkgelegenheid, doordat de WIA-instroom licht stijgt. Het effect is naar verwachting beperkt tot afgerond -0,0%.</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringsaspecten</td><td>- De premie wordt op een andere wijze berekend/geheven. Het ligt voor de hand de maatregel alleen op nieuwe instroom toe te passen (zie opmerkingen). Dan zijn er 2 systemen naast elkaar. Ook de private markt moet de premie op een andere wijze vaststellen.
- Daarnaast komt er een doelgroep na 5, in plaats van 10, jaar in beeld bij UWV. Dit betekent dat UWV extra re-integratie-inspanningen zal moeten ondernemen voor deze groep.</td></tr>
<tr><td>Juridische aspecten</td><td>Vergt aanpassing van de (ministeriële) regeling vaststelling periode eigenrisicodragen WGA-uitkeringen.</td></tr>
<tr><td>Overige pro's</td><td>- Werkgevers dragen gedurende een kortere periode de financiële lasten van een ziektegeval. Dit draagt bij aan het draagvlak voor het stelsel.
- Werknemers profiteren van een lagere prikkel tot risicoselectie bij het aannamebeleid. Hierdoor krijgen werknemers met een vlekje meer kans op de arbeidsmarkt.</td></tr>
<tr><td>Overige contra's</td><td>Door de lagere prikkel voor werkgevers tot het plegen van re-integratie-inspanningen neemt de WIA-instroom toe.</td></tr>
<tr><td>Opmerkingen</td><td>Aangezien het een maatregel is die zowel effect heeft op de WGA-lasten van publiek verzekerde werkgevers als op de lasten van eigenrisicodragers met een private verzekering, en doordat de private premie gebaseerd is op de toekomstig te financieren lasten ligt het voor de hand dat de maatregel alleen voor nieuwe instroom geldt. Dan zijn er langere tijd 2 systemen met elk hun eigen premiestructuren naast elkaar.</td></tr>
</table>

D5 Bovenwettelijke loondoorbetaling beperken

<table>
<tr><td>Nummer</td><td>D5</td></tr>
<tr><td>Titel</td><td>Bovenwettelijke loondoorbetaling beperken</td></tr>
<tr><td>Bron</td><td>SGP</td></tr>
<tr><td>Korte toelichting variant</td><td>In het Burgerlijk Wetboek bij de bepalingen over loondoorbetaling bij ziekte wordt opgenomen dat van deze bepaling niet mag worden afgeweken.</td></tr>
<tr><td>Tijdpad</td><td>1/7/2019. Uitzondering voor de duur van de cao en voor lopende ziektegevallen.</td></tr>
<tr><td>Financiële effecten (* €1 miljoen)</td><td>
<table>
<tr><th></th><th>2017</th><th>2018</th><th>2019</th><th>2020</th><th>2021</th><th>2022</th><th>Struc.</th></tr>
<tr><td>Algemene effecten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Weglekeffecten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Uitvoeringskosten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Totaal</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>Toelichting raming en hardheid raming</td><td>Lagere loondoorbetaling bij ziekte versterkt de werknemersprikkels om verzuim te voorkomen. Hiertegenover staat dat tegelijkertijd de werkgeversprikkels om ziekteverzuim te voorkomen afnemen. Het is niet de verwachting dat dit leidt tot een significant lagere WIA-instroom. In dat kader is hier conform CPB een budgettair effect van 0 verondersteld.</td></tr>
<tr><td>Inkomenseffecten</td><td>Het directe inkomenseffect is negatief, omdat werknemers een lagere loondoorbetaling bij ziekte ontvangen. Als de vrijgevallen middelen (deels) ten goede komen aan werknemers, is het inkomenseffect voor degene die niet ziek zijn positief.</td></tr>
<tr><td>Arbeidsmarkteffecten</td><td>- Het effect van het beperken van bovenwettelijke uitkeringen bij ziekte is tweeledig. Enerzijds versterkt een beperking de prikkel voor werknemers om ziekteverzuim te voorkomen, vooral in het 1e ziektejaar waarin werknemers vaak 100% loon krijgen doorbetaald. Anderzijds neemt diezelfde prikkel af voor de werkgevers.
- Per saldo verwacht het CPB een gering positief effect op de werkgelegenheid.</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringsaspecten</td><td>Niet van toepassing.</td></tr>
<tr><td>Juridische aspecten</td><td>- Dit voorstel vereist een wetswijziging. De standaarddoorlooptijd hiervoor is 18 maanden plus 2 maanden in verband met de Wet raadgevend referendum.
- Afhankelijk van de concrete invulling, kan deze maatregel in strijd zijn met ILO-verdragen en EVRM, omdat sprake is van 'ingrijpen in' in plaats van het door deze verdragen voorgeschreven 'respecteren en bevorderen van' het recht op vrije collectieve onderhandelingen. Vereist: aantonen dat geen andere maatregelen dan 'ingrijpen' mogelijk zijn om doel te bereiken.</td></tr>
<tr><td>Overige pro's</td><td>- Werkgevers ervaren de huidige prikkels in het systeem als niet in balans. Door deze maatregel neemt het draagvlak bij werkgevers mogelijkerwijs toe, vanwege lagere werkgeverslasten en grotere werknemersprikkels.</td></tr>
<tr><td>Overige contra's</td><td>- Deze ingreep wringt met eerder gemaakte afspraken (sociaal akkoord 2004, 3e WW-jaar).</td></tr>
<tr><td>Opmerkingen</td><td>Niet van toepassing.</td></tr>
</table>

D6 Aanscherpen claimbeoordeling

Nummer	D6
Titel	Aanscherpen claimbeoordeling
Bron	CDA ChristenUnie VNL VVD
Korte toelichting variant	- Het Schattingsbesluit arbeidsongeschiktheidswetten wordt aangepast. Hierdoor wordt voor de bepaling van de resterende verdiencapaciteit voortaan gekeken naar 2 (in plaats van 3) functies met ieder minimaal 3 arbeidsplaatsen. Het laagste loon van beide functies geldt als de resterende verdiencapaciteit (op dit moment geldt het middelste loon). - De maatregel is alleen van toepassing op nieuwe instroom.
Tijdpad	1/1/2019
Financiële effecten (* €1 miljoen)	

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Struc.
Algemene effecten			-15	-44	-71	-95	-400
Weglekeffecten			4	12	19	25	105
Uitvoeringskosten		3	0	0	0	0	0
Totaal		3	-11	-33	-53	-72	-303

Toelichting raming en hardheid raming	- Door aanscherping van het Schattingsbesluit arbeidsongeschiktheidswetten ligt het aantal WIA-gerechtigden structureel circa 20.000 personen lager. Daarnaast zullen circa 10.000 personen die zonder aanscherping van het Schattingsbesluit arbeidsongeschiktheidswetten volledig arbeidsongeschikt worden bevonden, na aanscherping gedeeltelijk arbeidsgeschikt worden bevonden. - Er is rekening gehouden met extra uitgaven aan de Toeslagenwet en bijstand. - In 2018 is er sprake van incidentele uitvoeringskosten in verband met het aanpassen van processen en het borgen dat de regimes voor nieuwe instroom en zittend bestand uit elkaar worden gehouden. - Structureel is er sprake van extra uitvoeringskosten als gevolg van een toename van het aantal personen in de bijstand. Deze uitvoeringskosten vallen echter weg tegen lagere uitvoeringskosten in de WIA door een afname van het WIA-bestand. - De raming is redelijk hard.
Inkomenseffecten	In strikte zin geen inkomenseffecten omdat het zittende bestand wordt ontzien, maatregel is niet zichtbaar in het koopkrachtbeeld.
Arbeidsmarkteffecten	Het arbeidsaanbod wordt structureel vergroot doordat deze mensen niet langer geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt worden verklaard, voor zover zij niet in andere uitkeringen terecht komen of zich anderszins terugtrekken van de arbeidsmarkt. Dit vergroot de structurele werkgelegenheid.
Uitvoeringsaspecten	Vergt aanpassing van de systemen.
Juridische aspecten	- Vereist een wijziging van het Schattingsbesluit arbeidsongeschiktheidswetten. De standaarddoorlooptijd voor de wijziging van een AMvB is 6 tot 9 maanden. Bij een wijziging van het Schattingsbesluit arbeidsongeschiktheidswetten dient evenwel rekening te worden gehouden met een voorhangprocedure. Hierdoor moet rekening worden gehouden met een extra doorlooptijd van ten minste 1 maand. - Beoogd is dat de maatregel alleen van toepassing is op nieuwe instroom, waardoor voor het zittende bestand overgangsrecht met eerbiedigende werking moet worden vastgesteld.
Overige pro's	
Overige contra's	Het is twijfelachtig of het duiden van 2 functies nog een realistische schatting van de restverdiencapaciteit oplevert.

Opmerkingen	Ook is het mogelijk het zittende bestand mee te nemen door bij elke WIA-gerechtigde die op enig moment wordt herbeoordeeld, het nieuwe criterium te gebruiken. Hierdoor zullen WIA-gerechtigden waarschijnlijk wel proberen een herbeoordeling uit te stellen/vermijden als dat kan en het zal voor onrust onder het huidige WIA-bestand zorgen.

D7 Verkorting duur arbeidsongeschiktheid door periodieke herbeoordeling WGA

Nummer	D7
Titel	Verkorting duur arbeidsongeschiktheid door periodieke herbeoordeling WGA
Bron	
Korte toelichting variant	WGA-gerechtigden worden periodiek herbeoordeeld. Bijvoorbeeld om de 2 of 5 jaar.
Tijdpad	Invoering op korte termijn niet mogelijk tenzij tegelijkertijd maatregelen worden genomen die de behoefte aan verzekeringsartsen verminderen, zie uitvoeringsaspecten.
Toelichting raming en hardheid raming	De budgettaire opbrengst van deze maatregel is niet te ramen, maar bij frequente herbeoordelingen waarschijnlijk negatief, zoals ook het CPB aangeeft. De reden is dat de uitvoeringskosten voor een periodieke herbeoordeling voor alle WGA'ers hoog zijn en de kans dat een persoon minder arbeidsongeschikt wordt verklaard klein is. UWV bepaalt op dit moment de herbeoordelingstermijn op basis van een indicatie van de verzekeringsarts wanneer herstel is te verwachten. Daarnaast herbeoordeelt het UWV op verzoek van de werknemer, werkgever of verzekeraar. Deze vraaggestuurde herbeoordelingen krijgen voorrang. Gezien deze insteek is de vraag of periodiek herbeoordelen dan nog iets toevoegt. In de huidige herbeoordelingspraktijk blijft bijvoorbeeld bij circa 50% van de herbeoordelingen van niet-duurzaam volledig arbeidsongeschikten de status ongewijzigd (APE, 2015). Een groot gedeelte van de mensen die herbeoordeeld worden, zal in de huidige uitkering blijven of mogelijk doorschuiven naar de duurdere IVA, dan wel van WGA 35-80 naar WGA 80-100. Hoe groot de doorstroomkansen precies zullen zijn bij periodieke herbeoordeling, is op voorhand niet te zeggen aangezien hiervoor in Nederland geen pilots en evaluaties zijn gedaan. De maatregel valt daarom niet te ramen.
Inkomenseffecten	In strikte zin geen inkomenseffecten, maatregel is niet zichtbaar in het koopkrachtbeeld.
Arbeidsmarkteffecten	Gezien de verwachting dat er nauwelijks effect zal zijn, zijn er naar verwachting ook nauwelijks arbeidsmarkteffecten.
Uitvoeringsaspecten	Het voorstel is een nieuwe taak voor UWV en vergt extra inzet van verzekeringsartsen bij UWV. Er is een schaarste aan verzekeringsartsen, waardoor er rekening moet worden gehouden met een lange invoeringstermijn.
Juridische aspecten	Dit voorstel vereist een wetswijziging. De standaarddoorlooptijd hiervoor is 18 maanden plus 2 maanden in verband met de Wet raadgevend referendum.
Overige pro's	- De maatregel zorgt ervoor dat WIA-gerechtigden sneller ondergebracht worden in de juiste categorie. Dit kan het draagvlak voor het stelsel bij zowel werknemers als werkgevers vergroten.
Overige contra's	- Mogelijk verschuift de focus bij werkgevers en werknemers op herbeoordelen richting de IVA en niet op re-integratie. Hierdoor mogelijk ook druk op IVA, waardoor mensen eerder duurzaam en volledig arbeidsongeschikt verklaard worden. - Onrust bij gerechtigden door onzekerheid uitslag herbeoordeling.
Opmerkingen	

D8 WIA-transitieperiode afhankelijk van re-integratie

<table>
<tr><td>Nummer</td><td>D8</td></tr>
<tr><td>Titel</td><td>WIA transitieperiode afhankelijk van re-integratie</td></tr>
<tr><td>Bron</td><td>VVD</td></tr>
<tr><td>Korte toelichting variant</td><td>- In deze maatregel geldt dat de duur van de loongerelateerde uitkering afhankelijk is van de benodigde re-integratie inspanningen. De loongerelateerde uitkering kent wel minimaal de duur die iemand anders een WW-uitkering zou hebben ontvangen. Anders zal er sprake zijn van samenloop tussen WW- en WIA-uitkeringen.
- In deze maatregel wordt gekeken welke opleiding en training er nodig is om de arbeidsgehandicapte weer klaar te stomen voor de arbeidsmarkt.
- Als iemand is klaargestoomd voor de arbeidsmarkt, eindigt het recht op de loongerelateerde uitkering en gaat de uitkeringsgerechtigde over op een uitkeringsregime ter hoogte van 70% van het WML maal het AO-percentage, zonder inkomens- en vermogenstoets.
- De opzet van de loongerelateerde uitkering is in deze variant van toepassing op de gehele WGA-populatie met benutbare mogelijkheden.
- De IVA-populatie wordt in deze variant ontzien.
- In het fiche is er voor gekozen de maatregel alleen toe te passen op nieuwe instroom.</td></tr>
<tr><td>Tijdpad</td><td>1/7/2019</td></tr>
<tr><td>Financiële effecten (* €1 miljoen)</td><td>
<table>
<tr><th></th><th>2017</th><th>2018</th><th>2019</th><th>2020</th><th>2021</th><th>2022</th><th>Struc.</th></tr>
<tr><td>Algemene effecten</td><td></td><td></td><td>0</td><td>-5</td><td>-25</td><td>-50</td><td>-500</td></tr>
<tr><td>Weglekeffecten</td><td></td><td></td><td>0</td><td>0</td><td>2</td><td>5</td><td>50</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringskosten</td><td></td><td>3</td><td>30</td><td>80</td><td>100</td><td>100</td><td>100</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Totaal</td><td></td><td>3</td><td>30</td><td>75</td><td>80</td><td>45</td><td>-350</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>Toelichting raming en hardheid raming</td><td>- Voor circa 70% van de personen in de WGA 80-100. In de WGA 35-80 hebben alle gerechtigden benutbare mogelijkheden.
- Structureel zijn er circa 200.000 personen die onder deze maatregel vallen. Voor deze groep is er na de transitieperiode sprake van een minimumuitkeringsregime.
- De maatregel brengt een intensieve extra uitvoeringslast met zich mee. Dit komt doordat de kosten voor opleiding- en re-integratietrajecten ten laste van het Rijk zijn.
- Er is rekening gehouden met circa 10% weglek naar de Toeslagenwet.
- Het gedragseffect van de maatregel is niet op voorhand aan te geven. Enerzijds kunnen prikkels om te werken sterken worden door bijvoorbeeld de verlaging van de uitkering. Hier staat onder andere tegenover dat WIA-gerechtigden in de WGA 35-80 niet meer geprikkeld worden om hun restverdiencapaciteit (gedeeltelijk) te benutten door het afschaffen van de loonaanvullingsuitkering.
- De raming is zeer zacht. Op voorhand is het lastig om te voorspellen hoe lang WIA-gerechtigden nodig hebben om door middel van opleiding en training weer klaar te zijn voor de arbeidsmarkt.</td></tr>
<tr><td>Inkomenseffecten</td><td>In strikte zin geen inkomenseffecten omdat het zittende bestand wordt ontzien, maatregel is niet zichtbaar in het koopkrachtbeeld.</td></tr>
<tr><td>Arbeidsmarkteffecten</td><td>In theorie zou deze maatregel het arbeidsaanbod kunnen vergroten, omdat de uitkering wordt verlaagd nadat iemand klaargestoomd is voor de arbeidsmarkt. Hier staat tegenover dat WIA-gerechtigden in de WGA 35-80 niet meer geprikkeld worden om hun restverdiencapaciteit (gedeeltelijk) te benutten door het afschaffen van de loonaanvullingsuitkering.</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringsaspecten</td><td>Vergt aanpassing systemen UWV en – afhankelijk van vormgeving – capaciteit (mensen/geld) bij UWV om in te zetten op re-integratie van arbeidsgehandicapten.</td></tr>
<tr><td>Juridische aspecten</td><td>- Dit voorstel vereist een wetswijziging. De standaarddoorlooptijd hiervoor is 18 maanden plus 2 maanden in verband met de Wet raadgevend referendum. De maatregel is alleen van toepassing is op nieuwe instroom, waardoor voor het zittende</td></tr>
</table>

	bestand overgangsrecht met eerbiedigende werking moet worden vastgesteld. - De maatregel kan mogelijk leiden tot een grote hoeveelheid bezwaar- en beroepzaken. De vraag of iemand voldoende is klaargestoomd voor de arbeidsmarkt zal in veel gevallen waarschijnlijk niet eenvoudig te beantwoorden zijn en derhalve vatbaar zijn voor verschil van mening.
Overige pro's	
Overige contra's	- Het is erg lastig te bepalen wanneer iemand 'klaar' is voor de arbeidsmarkt en wanneer dus zijn/haar loongerelateerde uitkering zou moeten eindigen. - WGA 80-100 zonder benutbare mogelijkheden kan korter een loongerelateerde uitkering ontvangen (want gekoppeld aan WW) dan iemand met benutbare mogelijkheden die nog een opleiding/training nodig heeft (kan lang duren).
Opmerkingen	

D9 WIA-transitieperiode: vervolguitkering 70% WML

Nummer	D9
Titel	WIA-transitieperiode: vervolguitkering 70% WML
Bron	VVD
Korte toelichting variant	- De maatregel is om voor personen met benutbare mogelijkheden in de WIA (zowel WGA als IVA) het uitkeringsregime na de loongerelateerde fase aan te scherpen. - Evenals in de huidige WGA is er sprake van een loongerelateerde periode afhankelijk van het arbeidsverleden. - Na deze periode is er sprake van een minimumuitkeringsregime (70% maal AO-percentage maal het wettelijk minimumloon (WML)) zonder partner- en middelentoets. - In feite betekent dit dat de loonaanvullingsuitkering wordt afgeschaft voor WIA-gerechtigden die om arbeidskundige redenen arbeidsongeschikt zijn verklaard. - De maatregel is alleen van toepassing op nieuwe instroom.
Tijdpad	1/7/2019
Financiële effecten (* €1 miljoen)	

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Struc.
Algemene effecten			-2	-30	-105	-190	-1.370
Weglekeffecten			0	2	7	15	120
Uitvoeringskosten		3	2	2	2	2	2
Totaal		3	0	-16	-71	-153	-1.250

Toelichting raming en hardheid raming	- Voor circa 70% van de personen in de WGA 80-100 en circa 70% in de IVA is sprake van benutbare mogelijkheden. In de WGA 35-80 hebben alle gerechtigden benutbare mogelijkheden. - Structureel hebben naar verwachting circa 375.000 WIA-gerechtigden benutbare mogelijkheden. Voor deze groep is er na de loongerelateerde uitkering sprake van een minimumuitkeringsregime. - Er is rekening gehouden met circa 10% weglek naar de Toeslagenwet. - Het gedragseffect van de maatregel is niet op voorhand aan te geven. Enerzijds kunnen prikkels om te werken sterken worden door bijvoorbeeld de verlaging van de uitkering. Hier staat onder andere tegenover dat WIA-gerechtigden in de WGA 35-80 niet meer geprikkeld worden om hun restverdiencapaciteit (gedeeltelijk) te benutten door het afschaffen van de loonaanvullingsuitkering. - De raming is redelijk hard.
Inkomenseffecten	In strikte zin geen inkomenseffecten omdat het zittende bestand wordt ontzien, maatregel is niet zichtbaar in het koopkrachtbeeld.
Arbeidsmarkteffecten	De prikkel om te gaan werken in de WGA 80-100 en IVA neemt toe omdat de uitkering lager wordt. In de WGA 35-80 is het effect minder duidelijk. De WIA-gerechtigde wordt niet meer geprikkeld om zijn restverdiencapaciteit (gedeeltelijk) te benutten door het afschaffen van de loonaanvullingsuitkering.
Uitvoeringsaspecten	Vergt aanpassing systemen UWV en 2 verschillende systemen voor de WIA: voor het huidige bestand en voor nieuwe instroom.
Juridische aspecten	Dit voorstel vereist een wetswijziging. De standaarddoorlooptijd hiervoor is 18 maanden plus 2 maanden in verband met de Wet raadgevend referendum. Beoogd is dat de maatregel alleen van toepassing is op nieuwe instroom, waardoor voor het zittende bestand overgangsrecht met eerbiedigende werking moet worden vastgesteld.
Overige pro's	
Overige contra's	- Vraag is in hoeverre de prikkels werken bij IVA-gerechtigden, zij zijn immers duurzaam en volledig arbeidsongeschikt. Een groot deel heeft weliswaar nog functionele mogelijkheden, maar is bij de claimbeoordeling niet in staat geacht het minimumloon te verdienen. - Ingewikkeld systeem, zowel WGA 80-100 als IVA wordt uitgesplitst in 2 uitkeringen

	gebaseerd op wel of geen benutbare mogelijkheden.
Opmerkingen	

D10 Samenwonende arbeidsongeschikten maximaal 150% uitkering

<table>
<tr><td>Nummer</td><td>D10</td></tr>
<tr><td>Titel</td><td>Samenwonende arbeidsongeschikten maximaal 150% uitkering</td></tr>
<tr><td>Bron</td><td>ChristenUnie</td></tr>
<tr><td>Korte toelichting variant</td><td>- De uitkering van 2 samenwonende WIA'ers of 2 samenwonende Wajongers wordt verlaagd. Zij worden elk 25% gekort op hun uitkering.
- In deze variant is ervoor gekozen dat deze maatregel met inachtneming van een overgangstermijn ook voor alle zittende Wajongers geldt die met een andere Wajonger samenwonen.
- Voor de WIA is er gekozen om alleen de nieuwe instroom mee te nemen. (zie opmerkingen).</td></tr>
<tr><td>Tijdpad</td><td>1/7/2019</td></tr>
<tr><td>Financiële effecten (* €1 miljoen)</td><td>
<table>
<tr><th></th><th>2017</th><th>2018</th><th>2019</th><th>2020</th><th>2021</th><th>2022</th><th>Struc.</th></tr>
<tr><td>Algemene effecten</td><td></td><td></td><td>-5</td><td>-45</td><td>-50</td><td>-54</td><td>-76</td></tr>
<tr><td>Weglekeffecten</td><td></td><td></td><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>3</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringskosten</td><td></td><td>5</td><td>5</td><td>5</td><td>5</td><td>5</td><td>5</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Totaal</td><td></td><td>5</td><td>4</td><td>-36</td><td>-41</td><td>-45</td><td>-68</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>Toelichting raming en hardheid raming</td><td>- Voor de WIA gaat deze maatregel in voor nieuwe instroom WIA.
- Voor de WIA veronderstellen we dat 3% samenwoont met een andere WIA-gerechtigde.
- In de Wajong geldt de uitkeringskorting bij samenwonen ook voor bestaande gevallen, met een overgangsrecht van 6 maanden.
- Voor de Wajong veronderstellen we op korte termijn dat 17% van de populatie samenwoont, waarvan 1/3 met een andere Wajonger. Op deze laatste groep is de korting van toepassing.
- In de structurele situatie bestaat de Wajong populatie alleen uit duurzaam en volledig arbeidsongeschikten. Voor deze groep veronderstellen dat het aantal samenwonenden voor de Wajong 3 maal zo laag is als in de huidige populatie. De opbrengst in de structurele situatie is daarom veel lager dan wanneer de trend die te zien is in de 1e jaren door zou zetten.
- De incidentele kosten in 2018 zijn €5 miljoen. Dit zijn ICT-kosten voor het aanpassen van de ICT-systemen. De structurele kosten komen uit op €5 miljoen. Dit zijn kosten die te maken hebben met het ingewikkelder worden van inkomstenverrekening die plaatsvindt wanneer iemand met een WIA of Wajong gaat werken.</td></tr>
<tr><td>Inkomenseffecten</td><td>Voor mensen met een Wajong-uitkering en toekomstige WIA-gerechtigden die samenwonen met iemand met eenzelfde uitkering betekent deze maatregel een forse inkomensachteruitgang.</td></tr>
<tr><td>Arbeidsmarkteffecten</td><td>De prikkel om te gaan werken (of niet in te stromen) neemt toe. Het CPB rekent met een elasticiteit van 0,5 voor de IVA, WGA-volledig maar niet-duurzaam en Wajong en 1,5 voor de WGA gedeeltelijk arbeidsgehandicapten.</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringsaspecten</td><td>Deze maatregel is uitvoerbaar, maar vergt een aanpassing in de ICT-systemen van het UWV. De uitvoering wordt ingewikkelder, omdat UWV van extra gegevensdiensten gebruik moet maken. Bij een aanvraag en verhuizing moet het UWV namelijk controleren of de uitkeringsgerechtigde samenwoont of is gaan samenwonen met een andere Wajonger of WIA'er. Ook wordt proces rond inkomstenverrekening ingewikkelder in combinatie met vaststellen van een korting. Inkomstenverrekening vindt plaats wanneer een of 2 van de uitkeringsgerechtigden meer of minder gaat werken.</td></tr>
<tr><td>Juridische aspecten</td><td>Dit voorstel vergt wetswijziging. Voor zover er sprake is van toepassing op zittend bestand, zal rekening moeten worden gehouden met overgangsrecht van ten minste een half jaar al dan niet in combinatie met een gefaseerde afbouw. Wetswijziging vergt ten minste 18 maanden plus 2 maanden in verband met de Wet raadgevend referendum. Bij</td></tr>
</table>

	besluitvorming per 1/9/2017 kan dus pas toepassing worden gegeven aan lopende gevallen per 1/1/2020. Bij invoering van deze maatregel dient sluitend gemotiveerd te worden waarom deze groepen anders worden behandeld dan andere personen met een WIA-uitkering of Wajong-uitkering die met een andere persoon (zonder uitkering) samenwonen. Indien hiervoor geen motivering wordt gevonden, is het voorstel kwetsbaar in juridische procedures. Een rechter kan de maatregel onverbindend verklaren wanneer deze oordeelt dat er sprake is van een ongerechtvaardigd onderscheid. Dit heeft tot gevolg dat er reparatiewetgeving geïnitieerd moet worden en vooruitlopend op de wetswijziging voor lopende gevallen een voorziening moet worden getroffen.
Overige pro's	Niet van toepassing.
Overige contra's	- Deze maatregel druist in tegen de verzekeringsgedachte van de WIA. Bij een gelijke premie worden mensen die samen (gaan) wonen anders behandeld dan mensen die niet samenwonen. Daarnaast is het lastig uit te leggen dat deze maatregel geldt voor de WIA, maar niet voor andere werknemersverzekeringen (ZW en WW bijvoorbeeld). - Alleen situaties waarbij 2 mensen met een WIA of Wajong uitkering samenwonen (en niet alle samenwonende WIA'ers en Wajongers) worden gekort. - Deze maatregel heeft ook effect op werkende Wajongers/WIA-gerechtigden die samenwonen. De loonaanvulling wordt op dat moment ook gekort. Werken is dan minder of zelfs niet meer lonend.
Opmerkingen	- Voor Wajongers valt te overwegen om de uitkering voor iedereen te baseren op 50% van het wettelijk minimumloon. Via de toeslagenwet worden Wajongers zonder partner met inkomen aangevuld tot sociaal minimum. Dit heeft echter ook impact op de loonaanvulling van werkende Wajongers zonder een partner met inkomen. Ook zij gaan in inkomen er op achteruit, waardoor werken minder of niet lonend meer is. Dit is op te lossen door loonaanvulling los te koppelen van de basisuitkering. - Het is mogelijk om dit ook voor zittend bestand WIA te regelen, maar de WIA is een sociale verzekering. Het is voor een WIA-uitkeringsgerechtigde niet mogelijk om zich te verzekeren tegen het inkomensverlies dat met deze maatregel plaats vindt. Daarmee ontstaat een prikkel om apart te gaan wonen van een partner met een WIA-uitkering.

D11 Afschaffen AO-tegemoetkoming

<table>
<tr><td>Nummer</td><td>D11</td></tr>
<tr><td>Titel</td><td>Afschaffen AO-tegemoetkoming</td></tr>
<tr><td>Bron</td><td>VNL
VVD</td></tr>
<tr><td>Korte toelichting variant</td><td>De AO-tegemoetkoming wordt afgeschaft in de WAO, WAZ, WIA en Wajong.</td></tr>
<tr><td>Tijdpad</td><td>1/7/2019</td></tr>
<tr><td>Financiële effecten (* €1 miljoen)</td><td>
<table>
<tr><th></th><th>2017</th><th>2018</th><th>2019</th><th>2020</th><th>2021</th><th>2022</th><th>Struc.</th></tr>
<tr><td>Algemene effecten</td><td></td><td></td><td>-210</td><td>-212</td><td>-214</td><td>-216</td><td>-181</td></tr>
<tr><td>Weglekeffecten</td><td></td><td></td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringskosten</td><td></td><td>2</td><td>-1</td><td>-1</td><td>-1</td><td>-1</td><td>-1</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Totaal</td><td></td><td>2</td><td>-211</td><td>-213</td><td>-215</td><td>-217</td><td>-183</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>Toelichting raming en hardheid raming</td><td>- De maatregel levert een structurele besparing op van circa €135 miljoen in de WIA en circa €45 miljoen in de Wajong.
- Door de maatregel wordt de AO-tegemoetkoming (structureel) voor ongeveer 675.000 personen afgeschaft.
- De raming is hard.</td></tr>
<tr><td>Inkomenseffecten</td><td>Deze maatregel geeft negatieve inkomenseffecten voor de huishoudens die de tegemoetkoming kwijtraken. Hun jaarlijkse besteedbare inkomen daalt met €176 (2017). Voor alleenstaanden is het relatieve inkomenseffect het grootst omdat hun besteedbaar inkomen doorgaans lager is. De inkomensdaling kan oplopen tot ruim 1%.</td></tr>
<tr><td>Arbeidsmarkteffecten</td><td>Afschaffen maakt werken meer lonend. Hierdoor neemt het arbeidsaanbod toe.</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringsaspecten</td><td>Beperkte uitvoeringseffecten.</td></tr>
<tr><td>Juridische aspecten</td><td>- Dit voorstel vereist een wetswijziging. De standaarddoorlooptijd hiervoor is 18 maanden plus 2 maanden in verband met de Wet raadgevend referendum.
- Overgangsrecht is naar alle waarschijnlijkheid niet noodzakelijk indien de inkomensachteruitgang, zoals hierboven aangegeven, minimaal is. Mocht de inkomensachteruitgang groter worden of blijken, zal overgangsrecht (bijvoorbeeld door een aankondigingstermijn van 6 maanden in acht te nemen) aangewezen zijn.</td></tr>
<tr><td>Overige pro's</td><td></td></tr>
<tr><td>Overige contra's</td><td></td></tr>
<tr><td>Opmerkingen</td><td>Het is ook mogelijk de tegemoetkoming alleen voor nieuwe instroom af te schaffen. Dit is uitvoeringstechnisch wel ingewikkelder.</td></tr>
</table>

E ZELFSTANDIGEN

E1 Collectieve arbeidsongeschiktheidsvoorziening zelfstandigen (op minimumniveau)..... 99
E2 Arbeidsongeschiktheidverzekering voor zelfstandigen via WIA.....102
E3 Collectieve ziekte- en arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen (op minimumniveau) 104
E4 Verplichte (private) loonverzekering ZW zelfstandigen (aftrekbaarheid premie-inleg).....106
E5 Vangnetverzekering zelfstandigen conform huidige vrijwillige verzekering met Rijksbijdrage 108

E1 Collectieve arbeidsongeschiktheidsvoorziening zelfstandigen (op minimumniveau)

<table>
<tr><td>Nummer</td><td>E1</td></tr>
<tr><td>Titel</td><td>Collectieve arbeidsongeschiktheidsvoorziening zelfstandigen (op minimumniveau)</td></tr>
<tr><td>Bron</td><td>DENK
GroenLinks
PvdA</td></tr>
<tr><td>Korte toelichting variant</td><td>- Verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering tot WML-niveau. Publieke uitvoering via UWV (uitkeringsverstrekking) en Belastingdienst (premie-inning).
- Uitkering en premiegrondslag winst tot WML (geen franchise zoals in de WAZ).
- Bij de claimbeoordeling wordt getoetst of de zelfstandige nog (gedeeltelijk) in staat is om algemeen geaccepteerde arbeid te verrichten.
- Verzekerde groep is gelijk aan die bij de WAZ, dus alle zelfstandigen inclusief DGA's en mensen met resultaat uit overige werkzaamheden ("resultaatgenieters").
- De verplichte verzekering gaat gelden voor zowel startende als bestaande zelfstandigen.
- Er zijn 2 varianten uitgewerkt. Eén met een wachttijd (eigenrisicoperiode) van 1 jaar en één met een wachttijd van 2 jaar.</td></tr>
<tr><td>Tijdpad</td><td>Variant 1: Op korte termijn niet uitvoerbaar (zie uitvoeringsaspecten)
Variant 2: Invoering per 1/1/2021</td></tr>
<tr><td>Financiële effecten (* €1 miljoen)</td><td>
<table>
<tr><th>Variant 1</th><th>2017</th><th>2018</th><th>2019</th><th>2020</th><th>2021</th><th>2022</th><th>Struc.</th></tr>
<tr><td>Algemene effecten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>1.300</td></tr>
<tr><td>Weglekeffecten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>0</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringskosten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>138</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Totaal</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>1.438</td></tr>
</table>
<table>
<tr><th>Variant 2</th><th>2017</th><th>2018</th><th>2019</th><th>2020</th><th>2021</th><th>2022</th><th>Struc.</th></tr>
<tr><td>Algemene effecten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>34</td><td>100</td><td>1.100</td></tr>
<tr><td>Weglekeffecten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringskosten</td><td></td><td></td><td></td><td>3</td><td>24</td><td>28</td><td>85</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Totaal</td><td></td><td></td><td></td><td>3</td><td>58</td><td>128</td><td>1.185</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>Toelichting raming en hardheid raming</td><td>De volgende aannames zijn gemaakt voor de doorrekening van de varianten:
- Variant 1: Wachttijd 1 jaar
- Variant 2: Wachttijd 2 jaar
- De verplichte AO-verzekering voor zelfstandigen kost structureel circa €1,4 miljard (variant 1) of €1,2 miljard (variant 2), gefinancierd uit premiebetalingen. De maatregel heeft daarmee geen direct effect op het EMU-saldo.
- Premies voor de arbeidsongeschiktheidsverzekering en ziekteverzekering zijn voor zelfstandigen aftrekbaar van de belasting die zij afdragen. Deze maatregel leidt daarom tot een derving van belastinginkomsten. Daar staat een extra belastingopbrengst van vergelijkbare grootte tegenover omdat zelfstandigen belasting over de uitkering bij ziekte moeten betalen. Deze 2 indirecte effecten vallen tegen elkaar weg.
- Aan de raming ligt de aanname ten grondslag dat de zelfstandige een even grote kans heeft op instroom in de verplichte arbeidsongeschiktheidsregeling als werknemers nu in de WIA. Onder deze aanname ontstaat er een structureel bestand van circa 165.000 personen (variant 1) en circa 130.000 personen (variant 2).
- De financiële effecten zijn inclusief extra uitgaven aan TW, AO-tegemoetkoming en uitvoeringskosten en lagere uitgaven aan Bijstand/BBZ.
- De raming is zacht.</td></tr>
<tr><td>Inkomenseffecten</td><td>De verplichte premie heeft een negatief inkomenseffect voor zelfstandigen en/of een verhogend effect op de tarieven van zelfstandigen, maar daar staat tegenover dat de inkomensbescherming bij ziekte en arbeidsongeschiktheid toeneemt. De verhoging van</td></tr>
</table>

	de premie kan gedeeltelijk ten laste van opdrachtgevers komen wanneer zelfstandigen met voldoende onderhandelingsmacht de verhoging (deels) doorberekenen in hun tarieven.
Arbeidsmarkteffecten	De verschillen tussen zelfstandigen en werknemers worden kleiner doordat minder concurrentie plaatsvindt op de arbeidsvoorwaarde arbeidsongeschiktheid, en doordat de impliciete subsidiëring van zelfstandigen door werknemers via afwenteling op de bijstand wordt opgeheven (Volgens onderzoek van het CPB valt circa 25% van de zelfstandigen bij arbeidsongeschiktheid terug op de bijstand). De beleidsoptie kent negatieve effecten op werkgelegenheid, voornamelijk vanwege een hoger verzuim en gemiddeld hogere lasten op arbeid voor zelfstandigen.
Uitvoeringsaspecten	Variant 1 - Deze variant kent een wachttijd van 1 jaar waardoor meer personen een aanvraag zullen doen dan bij de variant met een wachttijd van 2 jaar. - Gezien het bestaande tekort van verzekeringsartsen is deze variant op korte termijn niet uitvoerbaar. Zelfs niet bij maximale opschaling van de capaciteit aan verzekeringsartsen bij het UWV. Algemeen - De verzekeringsmarkt wordt gedeprivatiseerd, waarbij voor private verzekeraars alleen het bovenwettelijke deel overblijft. - Huidige polissen moeten worden aangepast en beëindigd. Uitvoerbaar- en handhaafbaarheid: Zelfstandigen die zich niet willen verzekeren moeten toch verplicht premie afdragen; dit geeft mogelijk incassoproblemen. - Het voorstel is een nieuwe taak voor UWV en vergt extra inzet van verzekeringsartsen bij UWV. Er is een schaarste aan keuringsartsen. Als ook tot andere maatregelen besloten wordt waarvoor de inzet van nieuwe keuringsartsen nodig is, kan er de noodzaak zijn andere taken bij het UWV te schrappen en kan dit tot vertraging leiden bij de invoering van de nieuwe maatregelen. - UWV zal zijn ICT-systemen moeten aanpassen om deze wijziging door te voeren. - Dit voorstel vergt een uitvoeringstoets bij de belastingdienst en het UWV.
Juridische aspecten	Vereist wetswijziging, standaard doorlooptijd 18 maanden plus 2 maanden in verband met Wet raadgevend referendum. Deprivatiseren is alleen juridisch mogelijk als daarbij zorgvuldigheidsnormen in acht worden genomen. De exacte uitwerking zal uitdrukkelijk moeten worden getoetst aan de EU-schadeverzekeringsrichtlijnen. Risico op schade aan reeds afgesloten private AOV-polissen als deze opengebroken of voortijdig beëindigd moeten worden. Afhankelijk van de gehanteerde aankondigingstermijn en de omgang met lopende polissen, kan het juridisch noodzakelijk zijn om een schadevoorziening te treffen voor schade die verzekeraars ondervinden door het opbreken van lopende polissen.
Overige pro's	- Er is nu mogelijk sprake van onderverzekering bij zelfstandigen. Dit zal door het voorstel (gedeeltelijk) verholpen worden. - Omdat er sprake is van risicosolidariteit tussen zelfstandigen wordt ook een redelijk premieniveau geborgd.
Overige contra's	- Zelfstandigen die zich nu op rationele gronden niet verzekeren, anders dan het bestaan van de bijstand als terugvaloptie, worden verplicht een verzekering af te sluiten.
Opmerkingen	- Verplichte verzekering heeft alleen betrekking op de arbeidsongeschiktheidsverzekering. De ZW blijft een vrijwillige vangnetverzekering. Zelfstandigen kunnen besluiten daar gebruik van te maken of daarvan af te zien. In dat laatste geval is de ziekteperiode te beschouwen als een eigenrisicoperiode. Fiche E3 bevat een variant met een verplichte ziekte- en AO-verzekering. - Daarnaast geeft het voorstel vooral inkomensbescherming voor lage inkomens. - Re-integratie van zieke werkenden wordt moeilijker naarmate de duur van het verzuim toeneemt. Een lange wachttijd leidt ertoe dat het lang kan duren voordat

	met (effectieve vormen van) re-integratie begonnen wordt.

E2 Arbeidsongeschiktheidverzekering voor zelfstandigen via WIA

<table>
<tr><td>Nummer</td><td>E2</td></tr>
<tr><td>Titel</td><td>Arbeidsongeschiktheidverzekering voor zelfstandigen via WIA</td></tr>
<tr><td>Bron</td><td>SP</td></tr>
<tr><td>Korte toelichting variant</td><td>- Verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering op (maximaal)dagloonniveau. Publieke uitvoering via UWV (uitkeringsverstrekking) en Belastingdienst (premie-inning).
- Uitkering en premiegrondslag winst tot het (maximaal)dagloon (geen franchise zoals in de WAZ).
- Bij de claimbeoordeling wordt getoetst of de zelfstandige nog (gedeeltelijk) in staat is om algemeen geaccepteerde arbeid te verrichten.
- Verzekerde groep is gelijk aan die bij de WAZ, dus alle zelfstandigen inclusief DGA's en mensen met resultaat uit overige werkzaamheden ("resultaatgenieters").
- De verplichte verzekering gaat gelden voor zowel startende als bestaande zelfstandigen.
- De wachttijd (eigenrisicoperiode) is 2 jaar.</td></tr>
<tr><td>Tijdpad</td><td>1/1/2021</td></tr>
<tr><td>Financiële effecten (* €1 miljoen)</td><td>
<table>
<tr><th></th><th>2017</th><th>2018</th><th>2019</th><th>2020</th><th>2021</th><th>2022</th><th>Struc.</th></tr>
<tr><td>Algemene effecten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>94</td><td>281</td><td>3.100</td></tr>
<tr><td>Weglekeffecten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringskosten</td><td></td><td></td><td></td><td>10</td><td>32</td><td>37</td><td>113</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Totaal</td><td></td><td></td><td></td><td>10</td><td>126</td><td>318</td><td>3.213</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>Toelichting raming en hardheid raming</td><td>- De verplichte AO-verzekering voor zelfstandigen kost structureel circa €3,2 miljard, gefinancierd uit premiebetalingen. De maatregel heeft daarmee geen direct effect op het EMU-saldo.
- Premies voor de arbeidsongeschiktheidsverzekering en ziekteverzekering zijn voor zelfstandigen aftrekbaar van de belasting die zij afdragen. Deze maatregel leidt daarom tot een derving van belastinginkomsten. Daar staat een extra belastingopbrengst van vergelijkbare grootte tegenover omdat zelfstandigen belasting over de uitkering bij ziekte moeten betalen. Deze 2 indirecte effecten vallen tegen elkaar weg.
- Naar verwachting wordt er structureel door circa 160.000 personen gebruik gemaakt van de arbeidsongeschiktheidsregeling.
- De financiële effecten zijn inclusief extra uitgaven aan TW, AO-tegemoetkoming en uitvoeringskosten en lagere uitgaven aan Bijstand/BBZ.
- De raming is zacht. Het is onzeker hoeveel personen een beroep zullen doen op een arbeidsongeschiktheidsuitkering.</td></tr>
<tr><td>Inkomenseffecten</td><td>De verplichte premie heeft een negatief inkomenseffect voor zelfstandigen en/of een verhogend effect op de tarieven van zelfstandigen, maar daar staat tegenover dat de inkomensbescherming bij ziekte en arbeidsongeschiktheid toeneemt. De verhoging van de premie kan gedeeltelijk ten laste van opdrachtgevers komen wanneer zelfstandigen met voldoende onderhandelingsmacht de verhoging (deels) doorberekenen in hun tarieven.</td></tr>
<tr><td>Arbeidsmarkteffecten</td><td>De verschillen tussen zzp'ers en werknemers worden kleiner doordat er niet langer concurrentie plaatsvindt op de arbeidsvoorwaarde arbeidsongeschiktheid, en doordat de impliciete subsidiëring van zelfstandigen door werknemers via afwenteling op de bijstand wordt opgeheven (Volgens onderzoek van het CPB valt circa 25% van de zelfstandigen bij arbeidsongeschiktheid terug op de bijstand).
De beleidsoptie kent negatieve effecten op werkgelegenheid, voornamelijk vanwege een hoger verzuim en gemiddeld hogere lasten op arbeid voor zelfstandigen.</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringsaspecten</td><td>- De verzekeringsmarkt wordt gedeprivatiseerd, waarbij voor private verzekeraars alleen het bovenwettelijke deel overblijft.
- Huidige polissen moeten worden aangepast en beëindigd. Uitvoerbaar- en handhaafbaarheid: Zelfstandigen die zich niet willen verzekeren moeten toch verplicht</td></tr>
</table>

	premie afdragen; dit geeft mogelijk incassoproblemen. - Het voorstel is een nieuwe taak voor UWV en vergt extra inzet van verzekeringsartsen bij UWV. Er is een schaarste aan keuringsartsen. Als ook tot andere maatregelen besloten wordt waarvoor de inzet van nieuwe keuringsartsen nodig is, kan er de noodzaak zijn andere taken bij het UWV te schrappen en kan dit tot vertraging leiden bij de invoering van de nieuwe maatregelen. - Bij de vormgeving moet er rekening mee worden gehouden dat het inkomen van een zelfstandige pas achteraf wordt vastgesteld. Dit compliceert het verplichtende karakter. - UWV zal zijn ICT-systemen moeten aanpassen om deze wijziging door te voeren. Op zijn vroegst kan UWV vanaf 2020 wijzigingen hebben doorgevoerd.
Juridische aspecten	Vereist wetswijziging, standaard doorlooptijd 18 maanden plus 2 maanden in verband met Wet raadgevend referendum. Deprivatiseren is alleen juridisch mogelijk als daarbij zorgvuldigheidsnormen in acht worden genomen. De exacte uitwerking zal uitdrukkelijk moeten worden getoetst aan de EU-schadeverzekeringsrichtlijnen. Risico op schade aan reeds afgesloten private AOV-polissen als deze opengebroken of voortijdig beëindigd moeten worden. Afhankelijk van de gehanteerde aankondigingstermijn en de omgang met lopende polissen, kan het juridisch noodzakelijk zijn om een schadevoorziening te treffen voor schade die verzekeraars ondervinden door het opbreken van lopende polissen.
Overige pro's	- Er is nu mogelijk sprake van onderverzekering bij zelfstandigen. Dit zal door het voorstel (gedeeltelijk) verholpen worden. - Omdat er sprake is van risicosolidariteit tussen zzp'ers wordt ook een redelijk premieniveau geborgd.
Overige contra's	Zelfstandigen die zich nu op rationele gronden niet verzekeren, anders dan het bestaan van de bijstand als terugvaloptie, worden verplicht een verzekering af te sluiten. Dit nadeel weegt in deze variant zwaarder dan bij een verzekering op minimumniveau.
Opmerkingen	- Verplichte verzekering heeft alleen betrekking op de arbeidsongeschiktheidsverzekering. De ZW blijft een vrijwillige vangnetverzekering. Zelfstandigen kunnen besluiten daar gebruik van te maken of daarvan af te zien. In dat laatste geval is de ziekteperiode te beschouwen als een eigenrisicoperiode. - Re-integratie van zieke werkenden wordt moeilijker naarmate de duur van het verzuim toeneemt. Een lange wachttijd leidt ertoe dat het lang kan duren voordat met (effectieve vormen van) re-integratie begonnen wordt. - Voor ICT-projecten groter dan €5 miljoen adviseert het Bureau ICT Toetsing over risico's en slaagkans van het project. Dit zorgt voor een langere doorlooptijd.

E3 Collectieve ziekte- en arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen (op minimumniveau)

<table>
<tr><td>Nummer</td><td>E3</td></tr>
<tr><td>Titel</td><td>Collectieve ziekte- en arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen (op minimumniveau)</td></tr>
<tr><td>Bron</td><td>ChristenUnie</td></tr>
<tr><td>Korte toelichting variant</td><td>- Verplichte ziekte- en arbeidsongeschiktheidsverzekering tot het niveau van het wettelijk minimumloon (WML). Publieke uitvoering via UWV (uitkeringsverstrekking) en Belastingdienst (premie-inning).
- Uitkering en premiegrondslag winst tot WML (geen franchise zoals in de WAZ).
- Bij de claimbeoordeling wordt getoetst of de zelfstandige nog (gedeeltelijk) in staat is om algemeen geaccepteerde arbeid te verrichten.
- Verzekerde groep is gelijk aan die bij de WAZ, dus alle zelfstandigen inclusief DGA's en mensen met resultaat uit overige werkzaamheden ("resultaatgenieters").
- De verplichte verzekering gaat gelden voor zowel startende als bestaande zelfstandigen.</td></tr>
<tr><td>Tijdpad</td><td>1/1/2021</td></tr>
<tr><td>Financiële effecten (* €1 miljoen)</td><td>
<table>
<tr><th></th><th>2017</th><th>2018</th><th>2019</th><th>2020</th><th>2021</th><th>2022</th><th>Struc.</th></tr>
<tr><td>Algemene effecten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>289</td><td>467</td><td>1.620</td></tr>
<tr><td>Weglekeffecten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>-10</td><td>-14</td><td>-20</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringskosten</td><td></td><td></td><td></td><td>3</td><td>33</td><td>41</td><td>103</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Totaal</td><td></td><td></td><td></td><td>3</td><td>312</td><td>494</td><td>1.703</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>Toelichting raming en hardheid raming</td><td>- De verzekering heeft een eigen risico periode van 8 weken. Dit is gelijk aan wat in de private markt het meest gebruikt lijkt.
- De verplichte ZW- en AO-verzekering voor zelfstandigen kost structureel circa €1,7 miljard, gefinancierd uit premiebetalingen. De maatregel heeft daarmee geen direct effect op het EMU-saldo.
- Premies voor de arbeidsongeschiktheidsverzekering en ziekteverzekering zijn voor zelfstandigen aftrekbaar van de belasting die zij afdragen. Deze maatregel leidt daarom tot een derving van belastinginkomsten. Daar staat een extra belastingopbrengst van vergelijkbare grootte tegenover omdat zelfstandigen belasting over de uitkering bij ziekte moeten betalen. Deze 2 indirecte effecten vallen tegen elkaar weg.
- Aan de raming ligt de aanname ten grondslag dat de zelfstandige een even grote kans heeft op instroom in de verplichte arbeidsongeschiktheidsregeling als werknemers nu in de WIA. Daarnaast is aangenomen dat het ziekteverzuim onder zelfstandigen gelijk is aan dat onder werknemers. Onder deze aannames ontstaat er een structureel bestand van circa 130.000 personen in de arbeidsongeschiktheidsregeling en een bestand van circa 45.000 personen in de ziekteregeling.
- De financiële effecten zijn inclusief extra uitgaven aan TW, AO-tegemoetkoming en uitvoeringskosten en lagere uitgaven aan Bijstand/BBZ.
- De raming is zacht.</td></tr>
<tr><td>Inkomenseffecten</td><td>De verplichte premie heeft een negatief inkomenseffect voor zelfstandigen en/of een verhogend effect op de tarieven van zelfstandigen, maar daar staat tegenover dat de inkomensbescherming bij ziekte en arbeidsongeschiktheid toeneemt. De verhoging van de premie kan gedeeltelijk ten laste van opdrachtgevers komen wanneer zelfstandigen met voldoende onderhandelingsmacht de verhoging (deels) doorberekenen in hun tarieven.</td></tr>
<tr><td>Arbeidsmarkteffecten</td><td>De verschillen tussen zelfstandigen en werknemers worden kleiner doordat minder concurrentie plaatsvindt op de arbeidsvoorwaarde ziekte en arbeidsongeschiktheid, en doordat de impliciete subsidiëring van zelfstandigen door werknemers via afwenteling op de bijstand wordt opgeheven (Volgens onderzoek van het CPB valt circa 25% van de zelfstandigen bij arbeidsongeschiktheid terug op de bijstand).</td></tr>
</table>

	De beleidsoptie kent negatieve effecten op werkgelegenheid, voornamelijk vanwege een hoger verzuim en gemiddeld hogere lasten op arbeid voor zelfstandigen.
Uitvoeringsaspecten	- De verzekeringsmarkt wordt gedeprivatiseerd, waarbij voor private verzekeraars alleen het bovenwettelijke deel overblijft. - Huidige polissen moeten worden aangepast en beëindigd. Uitvoerbaar- en handhaafbaarheid: zelfstandigen die zich niet willen verzekeren moeten toch verplicht premie afdragen; dit geeft mogelijk incassoproblemen. - Het voorstel is een nieuwe taak voor UWV en vergt extra inzet van verzekeringsartsen. Er is een schaarste aan keuringsartsen. Mogelijk is het nodig om andere taken bij het UWV te herzien of kan de schaarste leiden tot vertraging bij de invoering van de maatregel. - Gezien het bestaande tekort van verzekeringsartsen is deze variant per 2020 vermoedelijk nog niet uitvoerbaar. Een later invoeringsmoment geeft meer lucht om de capaciteit aan verzekeringsartsen te vergroten. - Het UWV zal zijn ICT-systemen moeten aanpassen om deze wijziging door te voeren. Op zijn vroegst kan UWV vanaf 2020 wijzigingen hebben doorgevoerd. - Dit voorstel vergt een uitvoeringstoets bij de belastingdienst en het UWV.
Juridische aspecten	Vereist wetswijziging, standaard doorlooptijd 18 maanden plus 2 maanden in verband met Wet raadgevend referendum. Deprivatiseren is alleen juridisch mogelijk als daarbij zorgvuldigheidsnormen in acht worden genomen. De exacte uitwerking zal uitdrukkelijk moeten worden getoetst aan de EU-schadeverzekeringsrichtlijnen. Risico op schade aan reeds afgesloten private AOV-polissen als deze opengebroken of voortijdig beëindigd moeten worden. Afhankelijk van de gehanteerde aankondigingstermijn en de omgang met lopende polissen, kan het juridisch noodzakelijk zijn om een schadevoorziening te treffen voor schade die verzekeraars ondervinden door het opbreken van lopende polissen.
Overige pro's	- Er is nu mogelijk sprake van onderverzekering bij zelfstandigen. Dit zal door het voorstel (gedeeltelijk) verholpen worden. - Omdat er sprake is van risicosolidariteit tussen zelfstandigen wordt ook een redelijk premieniveau geborgd.
Overige contra's	- Zelfstandigen die zich nu op rationele gronden niet verzekeren, anders dan het bestaan van de bijstand als terugvaloptie, worden verplicht een verzekering af te sluiten.
Opmerkingen	

E4 Verplichte (private) loonverzekering ZW zelfstandigen (aftrekbaarheid premie-inleg)

<table>
<tr><td>Nummer</td><td>E4</td></tr>
<tr><td>Titel</td><td>Verplichte (private) loonverzekering ZW zelfstandigen (aftrekbaarheid premie-inleg)</td></tr>
<tr><td>Bron</td><td>CDA</td></tr>
<tr><td>Korte toelichting variant</td><td>- Verplichte ziekteverzekering tot het niveau van het wettelijk minimumloon (WML). Deze ziekteverzekering kan privaat worden afgesloten of er kan gebruik worden gemaakt van de vrijwillige publieke verzekering bij het UWV.
- Acceptatieplicht voor private verzekeraars voor deze ziekteverzekering.
- Eigenrisicoperiode minimaal 8 weken.
- Invoering van een risicovereveningsstelsel voor de private ziekteverzekering.
- De groep die zich verplicht moet verzekeren is gelijk aan die bij de WAZ, dus alle zelfstandigen inclusief DGA’s en mensen met resultaat uit overige werkzaamheden (“resultaatgenieters”).
- De verplichte verzekering gaat gelden voor zowel startende als bestaande zelfstandigen.</td></tr>
<tr><td>Tijdpad</td><td>1/1/2020, zie uitvoeringsaspecten</td></tr>
<tr><td>Financiële effecten (* €1 miljoen)</td><td>
<table>
<tr><th></th><th>2017</th><th>2018</th><th>2019</th><th>2020</th><th>2021</th><th>2022</th><th>Struc.</th></tr>
<tr><td>Algemene effecten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Weglekeffecten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Uitvoeringskosten</td><td></td><td></td><td></td><td>3</td><td>3</td><td>3</td><td>3</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Totaal</td><td></td><td></td><td></td><td>3</td><td>3</td><td>3</td><td>3</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>Toelichting raming en hardheid raming</td><td>- Mogelijk wordt meer gebruik gemaakt van de vrijwillige publieke verzekering bij het UWV. In welke mate valt op voorhand niet te voorspellen. Tegenover eventuele extra uitkeringslasten staan ook extra premie-inkomsten.
- Premies voor de arbeidsongeschiktheidsverzekering en ziekteverzekering zijn voor zelfstandigen aftrekbaar van de belasting die zij afdragen. Deze maatregel leidt daarom tot een derving van belastinginkomsten. Daar staat een extra belastingopbrengst van vergelijkbare grootte tegenover omdat zelfstandigen belasting over de uitkering bij ziekte moeten betalen. Deze 2 indirecte effecten vallen tegen elkaar weg.
- Wel zijn er uitvoeringskosten om te handhaven dat alle zelfstandigen daadwerkelijk een verzekering afsluiten.</td></tr>
<tr><td>Inkomenseffecten</td><td>De verplichte premie heeft een negatief inkomenseffect voor zelfstandigen en/of een verhogend effect op de tarieven van zelfstandigen, maar daar staat tegenover dat de inkomensbescherming bij ziekte toeneemt. De verhoging van de premie kan gedeeltelijk ten laste van opdrachtgevers komen wanneer zelfstandigen met voldoende onderhandelingsmacht de verhoging (deels) doorberekenen in hun tarieven.</td></tr>
<tr><td>Arbeidsmarkteffecten</td><td>De verschillen tussen zelfstandigen en werknemers worden kleiner doordat minder concurrentie plaatsvindt op de arbeidsvoorwaarde ziekte, en doordat de impliciete subsidiëring van zelfstandigen door werknemers via afwenteling op de bijstand gedeeltelijk wordt opgeheven (Volgens onderzoek van het CPB valt circa 25% van de zelfstandigen bij arbeidsongeschiktheid terug op de bijstand).
De beleidsoptie kent negatieve effecten op werkgelegenheid, voornamelijk vanwege een hoger verzuim en gemiddeld hogere lasten op arbeid voor zelfstandigen.</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringsaspecten</td><td>- Complexe uitvoering. Een vereveningssysteem is zeer complex en een heel nieuw fenomeen in de sociale zekerheid. Bovendien moet voor de handhaving van de verzekeringsplicht (heeft de zelfstandige daadwerkelijk een verzekering afgesloten) geregistreerd worden bij welke verzekeraar iemand zich heeft verzekerd.
- Een vereveningssysteem op basis van ex-ante kenmerken van de verzekerden is technisch zeer complex. Het is buitengewoon lastig – en wellicht zelfs niet haalbaar – om op voorhand een goed vereveningsmodel op te zetten.
- Gezien deze uitvoeringsaspecten is het niet ondenkbaar dat invoering per 1/1/2020</td></tr>
</table>

	uiteindelijk niet haalbaar blijkt. - Mogelijk wordt meer gebruik gemaakt van de vrijwillige publieke verzekering bij het UWV. Als ook tot andere maatregelen besloten wordt waarvoor de inzet van nieuwe keuringsartsen nodig is, kan er de noodzaak zijn andere taken bij het UWV te schrappen en kan dit tot vertraging leiden bij de invoering van de nieuwe maatregelen.
Juridische aspecten	Dit voorstel vereist een wetswijziging. De standaarddoorlooptijd hiervoor is 18 maanden plus 2 maanden in verband met de Wet raadgevend referendum. Hiernaast dient rekening te worden gehouden met een implementatieperiode, afhankelijk van de wijze van uitvoering langer dan 18 maanden voor het wetstraject.
Overige pro's	- Er is nu mogelijk sprake van onderverzekering bij zelfstandigen. Dit zal door het voorstel gedeeltelijk verholpen worden. - De verzekeringsmarkt hoeft niet gedeprivatiseerd te worden. Zelfstandigen die zich reeds verzekerd hebben, hoeven geen nieuwe verzekering af te sluiten.
Overige contra's	- Zelfstandigen die zich nu op rationele gronden niet verzekeren worden verplicht een verzekering af te sluiten. - Zeer complex stelsel, zowel qua uitvoering (onder meer door risicoverevening), als qua handhaving. - Het lijkt op voorhand inconsistent voor de ziekteperiode wel een verzekering te verplichten en niet voor arbeidsongeschiktheid. Dit omdat de (financiële) gevolgen van arbeidsongeschiktheid groter zijn dan de gevolgen van ziekte.
Opmerkingen	- Een verplichte verzekering, met solidariteit tussen hoge en lage risico's, vereist zowel een wettelijk beschrijving van het verzekerde risico, als een acceptatieplicht door verzekeraars. Een acceptatieplicht vereist dat er een vereveningssysteem tussen verzekeraars wordt opgezet. - In de variant is er voor gekozen om de private uitgaven niet mee te nemen binnen het SZA-kader. Dit is dezelfde systematiek als bij de private ZW-uitgaven (van eigenrisicodragers). - In de variant is verondersteld dat het vereveningsfonds zonder tussenkomst van het Rijk wordt gevuld.

E5 Vangnetverzekering zelfstandigen conform huidige vrijwillige verzekering met Rijksbijdrage

<table>
<tr><td>Nummer</td><td>E5</td></tr>
<tr><td>Titel</td><td>Vangnetverzekering zelfstandigen conform huidige vrijwillige verzekering met Rijksbijdrage</td></tr>
<tr><td>Bron</td><td>D66</td></tr>
<tr><td>Korte toelichting variant</td><td>De vrijwillige ZW- en WIA-verzekering worden gecombineerd tot 1 vrijwillige verzekering. De eigenrisicoperiode wordt 8 weken. De premie wordt gemaximeerd op de gemiddelde ZW/WIA-premie (circa 10%). Het tekort wordt gedekt via een Rijksbijdrage. Op deze wijze ontstaat een stabiele premie.</td></tr>
<tr><td>Tijdpad</td><td>1/1/2020</td></tr>
<tr><td>Financiële effecten (* €1 miljoen)</td><td>
<table>
<tr><th></th><th>2017</th><th>2018</th><th>2019</th><th>2020</th><th>2021</th><th>2022</th><th>Struc.</th></tr>
<tr><td>Algemene effecten</td><td></td><td></td><td>0</td><td>5</td><td>7</td><td>11</td><td>150</td></tr>
<tr><td>Weglekeffecten</td><td></td><td></td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringskosten</td><td></td><td></td><td>5</td><td>2</td><td>2</td><td>3</td><td>10</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Totaal</td><td></td><td></td><td>5</td><td>7</td><td>9</td><td>14</td><td>160</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>Toelichting raming en hardheid raming</td><td>- De structurele uitgaven nemen naar verwachting met circa €150 miljoen toe ten opzichte van de huidige vrijwillige verzekering. De totale uitgaven worden dan structureel circa €300 miljoen, gefinancierd uit premieopbrengsten en een Rijksbijdrage.
- Premies voor de arbeidsongeschiktheidsverzekering en ziekteverzekering zijn voor zelfstandigen aftrekbaar van de belasting die zij afdragen. Deze maatregel leidt daarom tot een derving van belastinginkomsten. Daar staat een extra belastingopbrengst van vergelijkbare grootte tegenover omdat zelfstandigen belasting over de uitkering bij ziekte moeten betalen. Deze 2 indirecte effecten vallen tegen elkaar weg.
- De hoogte van de premie en de rijksbijdrage is een politieke keuze. Hoe hoger de Rijksbijdrage hoe toegankelijker de vrijwillige ZW- en WIA-verzekering worden.
- In de raming wordt ingeschat dat door de daling van de premies circa 20.000 personen extra zich via de vrijwillige verzekering verzekeren. Mogelijk heeft een deel hiervan zich eerder privaat verzekerd.
- Doordat onzeker is hoeveel zelfstandigen zich extra gaan verzekeren bij het UWV, is de raming met veel onzekerheid omgeven.</td></tr>
<tr><td>Inkomenseffecten</td><td>- Door de Rijksbijdrage daalt de premie voor de vrijwillige ZW-verzekering. Dit verbetert de inkomenspositie van de zelfstandigen die gebruik maken van deze verzekering.</td></tr>
<tr><td>Arbeidsmarkteffecten</td><td>De toegankelijkheid van de vrijwillige verzekering voor zelfstandigen wordt verbeterd doordat de directe kosten van de verzekering voor zelfstandigen worden beperkt. Dit maakt verzekeren, en daarmee zzp-schap, aantrekkelijker. Ook ten opzichte van werknemers. Hierdoor neemt het verschil in behandeling tussen werknemers en zelfstandigen toe.</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringsaspecten</td><td>- Uitvoering van de premie-inning en uitkeringsverzorging door UWV.
- Het systeem voor vrijwillige zelfstandigen wordt in 2018-2019 vervangen. De nieuwe regeling kan gelijk oplopen met de ontwikkeling van het nieuwe systeem.</td></tr>
<tr><td>Juridische aspecten</td><td>Dit voorstel vereist een wetswijziging. De standaarddoorlooptijd hiervoor is 18 maanden plus 2 maanden in verband met de Wet raadgevend referendum. Hiernaast dient rekening te worden gehouden met een implementatieperiode, afhankelijk van de wijze van uitvoering langer dan 18 maanden voor het wetstraject.</td></tr>
<tr><td>Overige pro's</td><td>- Houdbaarheid van vrijwillige ZW-verzekering verbetert ook voor andere doelgroepen.</td></tr>
<tr><td>Overige contra's</td><td>- Maatregel heeft alleen effect voor startende zelfstandigen en niet voor reeds bestaande</td></tr>
</table>

	zelfstandigen die geen vrijwillige verzekering hebben.
Opmerkingen	- In deze variant staat de vrijwillige verzekering, net als de huidige vrijwillige verzekering, alleen open voor ex-werknemers en kent een inschrijftermijn van 13 weken na start van het zelfstandig ondernemerschap. - Hoe hoger de Rijksbijdrage hoe toegankelijker de vrijwillige ZW- en WIA-verzekering worden; tevens ontstaat er dan (meer) concurrentie met de private verzekeringsmarkt.

F PARTICIPATIEWET, WAJONG EN ARMOEDE

F1 Meer beschutte werkplekken..... 111
F2 Loondispensatie Participatiewet..... 113
F3 Loonkostensubsidie in plaats van loondispensatie..... 115
F4 Herbeoordelingen Wajongers niet meer uitvoeren..... 117
F5 Afschaffen quotum arbeidsgehandicapten, maar in stand houden banenafspraak..... 118
F6 Afschaffen individuele inkomenstoeslag en invoering langdurigheidskorting bijstand..... 120
F7 Afschaffen vakantietoeslag bijstand..... 121

F1 Meer beschutte werkplekken

<table>
<tr><td>Nummer</td><td>F1</td></tr>
<tr><td>Titel</td><td>Meer beschutte werkplekken</td></tr>
<tr><td>Bron</td><td>ChristenUnie
D66
DENK
GroenLinks
PvdA
SP
VVD</td></tr>
<tr><td>Korte toelichting variant</td><td>Met de Participatiewet is de Wsw komen te vervallen voor nieuwe instroom. Gemeenten krijgen budget om in de structurele situatie in totaal ruim 30.000 beschut werkplekken te realiseren. Beschut werk is bedoeld voor mensen die wel arbeidsvermogen hebben maar zoveel begeleiding en/of aanpassingen nodig hebben dat het niet van een werkgever mag worden verwacht dat hij deze mensen in dienst neemt. Deze mensen hebben uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie.
Bovengenoemde partijen verhogen de structurele werkgelegenheid via 20.000 extra beschut werkplekken. Deze maatregel zorgt ervoor dat meer mensen met een verdiencapaciteit onder het minimumloon betaald werk kunnen verrichten. Overigens is verdiencapaciteit onder WML geen criterium voor beschut werk. Het gaat om de mate van begeleiding en aanpassingen.</td></tr>
<tr><td>Tijdpad</td><td>Zodra er begrotingsruimte is vastgesteld en de uitkering aan gemeenten daadwerkelijk wordt verhoogd, kan dit binnen 3 maanden van een grondslag in een ministeriële regeling worden voorzien. Om gemeenten wat voorbereidingstijd te geven lijkt invoering per 1/1/2019 redelijk.</td></tr>
<tr><td>Financiële effecten (* €1 miljoen)</td><td>
<table>
<tr><th></th><th>2017</th><th>2018</th><th>2019</th><th>2020</th><th>2021</th><th>2022</th><th>Struc.</th></tr>
<tr><td>Algemene effecten</td><td></td><td></td><td>13</td><td>40</td><td>66</td><td>89</td><td>457</td></tr>
<tr><td>Weglekeffecten</td><td></td><td></td><td>-6</td><td>-18</td><td>-29</td><td>-39</td><td>-200</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringskosten</td><td></td><td></td><td>1</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Totaal</td><td></td><td></td><td>8</td><td>24</td><td>38</td><td>51</td><td>258</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>Toelichting raming en hardheid raming</td><td>Uitbreiding van dit budget met 20.000 plaatsen tot in totaal 50.000 beschut werkplekken in de structurele situatie kost €0,25 miljard, uitgaande van 20.000 banen van 31 uur tegen dezelfde kosten per baan (€14.300 loonkostensubsidie en €8.500 begeleiding) als de 30.000 banen nu. De ingroei van deze extra werkplekken sluit aan bij het ingroeipad van de oorspronkelijke plekken. Verondersteld is een inverdieneffect (besparing op uitkeringen) van €10.000 per baan.</td></tr>
<tr><td>Inkomenseffecten</td><td>Door de inkomensverbetering voor 20.000 mensen met een (zeer) laag inkomen nemen armoede en inkomensongelijkheid af.</td></tr>
<tr><td>Arbeidsmarkteffecten</td><td>Door de uitbreiding van beschut werkplekken neemt de structurele werkgelegenheid aan de onderkant van de arbeidsmarkt toe met 0,2%. De gemiddelde arbeidsproductiviteit neemt af.</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringsaspecten</td><td>- Per 1/1/2017 zijn gemeenten wettelijk verplicht om beschut werk naar behoefte (= aantal positieve UWV-adviezen) te realiseren. In een ministeriele regeling is vastgelegd hoeveel beschut werk zij per gemeente moeten realiseren. Het aantal beschutte werkplekken kan worden opgehoogd met 20.000 plekken structureel.
- SW-bedrijven krijgen naar verwachting meer werk, wat bijdraagt aan een SW-sector die toekomstbestendig is. Bij de totstandkoming van een beschut werkplek zijn zowel UWV als gemeenten betrokken.
- UWV beoordeelt de personen die zichzelf melden of die door het college worden voorgedragen voor een advies beschut werk. Gemeenten plaatsen de personen met een positief advies vervolgens op een beschut werkplek. Meer beschutwerkplekken</td></tr>
</table>

	leidt tot meer adviesaanvragen bij UWV waardoor meer capaciteit bij UWV nodig is.
Juridische aspecten	Kan niet zonder verhoging van de specifieke uitkering op grond van artikel 69 Participatiewet (i-deel) en de integratie-uitkering sociaal domein. Vergt daarnaast vaststelling van een ministeriële regeling die ook zonder deze maatregel jaarlijks wordt vastgesteld. Dit vergt maximaal 3 maanden.
Overige pro's	
Overige contra's	
Opmerkingen	

F2 Loondispensatie Participatiewet

<table>
<tr><td>Nummer</td><td>F2</td></tr>
<tr><td>Titel</td><td>Loondispensatie Participatiewet</td></tr>
<tr><td>Bron</td><td>CDA
D66
VNL
VVD</td></tr>
<tr><td>Korte toelichting variant</td><td>In de Participatiewet wordt loondispensatie ingevoerd in plaats van loonkostensubsidie (inclusief beschut werk). Hierbij vult de gemeente het inkomen met een aanvullende uitkering aan tot maximaal 100% van het wettelijk minimumloon (WML) conform het wetsvoorstel Werken naar Vermogen (WWNV).</td></tr>
<tr><td>Tijdpad</td><td>1/7/2019</td></tr>
<tr><td>Financiële effecten (* €1 miljoen)</td><td>
<table>
<tr><th></th><th>2017</th><th>2018</th><th>2019</th><th>2020</th><th>2021</th><th>2022</th><th>Struc.</th></tr>
<tr><td>Algemene effecten</td><td></td><td></td><td>-30</td><td>-40</td><td>-50</td><td>-60</td><td>-500</td></tr>
<tr><td>Weglekeffecten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Uitvoeringskosten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Totaal</td><td></td><td></td><td>-30</td><td>-40</td><td>-50</td><td>-60</td><td>-500</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>Toelichting raming en hardheid raming</td><td>Bij de overgang van de WWNV naar de Participatiewet zijn de meerkosten van loonkostensubsidie ten opzichte van loondispensatie met loonaanvulling toegevoegd. Bij het invoeren van loondispensatie vervallen de extra geraamde kosten van loonkostensubsidie ten opzichte van loondispensatie. De kosten van loondispensatie zijn lager dan die van loonkostensubsidie. Naast dat de werkgever loonkostensubsidie ontvangt van de gemeente voor het verschil tussen de loonwaarde en het WML (met als maximum 70% WML), ontvangt de werkgever ook een vergoeding voor de werkgeverslasten van – op dit moment – 23% van de loonkosten waarover loonkostensubsidie wordt verstrekt.
Hierbij wordt uitgegaan van de situatie waarbij loondispensatie alleen wordt toegekend bij arbeidsovereenkomsten die ontstaan na invoering van deze wijziging.</td></tr>
<tr><td>Inkomenseffecten</td><td>Met loondispensatie ontvangen deze mensen een gedispenseerd loon van de werkgever dat onder het WML ligt. Met de regels voor loonaanvulling die in de Participatiewet moeten worden opgenomen neemt het totaalinkomen ten opzichte van de uitkering toe. De inkomenseffecten kunnen verschillen, naargelang de situatie. De inkomenseffecten kunnen nu in algemene zin als volgt worden geduid:
- Mensen met een arbeidsbeperking werken voornamelijk in deeltijd. Afhankelijk van de loonwaarde, de deeltijdfactor en het cao-loon van betrokkene kan het totale inkomen bij loondispensatie dan hoger zijn dan bij loonkostensubsidie.
- Voor (bijna-)voltijd werkenden geldt dat het inkomen bij loondispensatie achteruit kan gaan ten opzichte van loonkostensubsidie, omdat deze niet meer kunnen verdienen dan WML (ook als het cao-loon hoger ligt dan WML). Met de regels voor loonaanvulling worden zij daar op termijn voor gecompenseerd.
- Mensen met loondispensatie bouwen niet of nauwelijks pensioen op als gevolg van de AOW-franchise.
- Niet-uitkeringsgerechtigden komen niet in aanmerking voor een loonaanvulling bij loondispensatie, zij ontvangen dus alleen loon ter hoogte van hun loonwaarde</td></tr>
<tr><td>Arbeidsmarkteffecten</td><td>Het CPB schat dat een wisseling van loonkostensubsidie naar loondispensatie op langere termijn geen/geringe werkgelegenheidseffecten heeft, omdat beide instrumenten weinig verschillen wat betreft de prikkel voor werknemers om zich aan te bieden op de arbeidsmarkt. De mate waarin loondispensatie aantrekkelijker is voor de werknemer dan loonkostensubsidie hangt af van het samenspel tussen verschillende factoren, namelijk: diens loonwaarde, urenaanbod in combinatie met de loonaanvullingsregeling, en secundaire arbeidsvoorwaarden (eindejaarsuitkering, opbouw werknemersverzekeringen). Op korte termijn kan het voorstel de vraag naar deze vorm van arbeid positief</td></tr>
</table>

	beïnvloeden, omdat werkgevers bij een loonkostensubsidie het verschil tussen minimumloon en cao-loon moeten betalen, en bij een loondispensatie niet.
Uitvoeringsaspecten	- In deze variant wordt uitgegaan van een apart loonaanvullingsysteem conform de WWNV. Dit is ook nodig, omdat anders – vanwege het vangnetkarakter van de bijstand – het loon op de uitkering volledig wordt verrekend. Op dat moment heeft een werknemer met loondispensatie geen enkele prikkel om aan de slag te gaan. - Gemeenten hebben minder uitgaven aan loondispensatie dan aan loonkostensubsidie. De besparing wordt dus ingeboekt als een uitname van het inkomensdeel van het macrobudget. - De verwachting is dat loonkostensubsidie eenvoudiger uit te voeren is dan loondispensatie in verband het vaststellen van de separate loonaanvullingsuitkering.
Juridische aspecten	De maatregel vergt wetswijziging van de Participatiewet. De wetgevingsprocedure duurt 18 maanden plus 2 maanden in verband met de Wet raadgevend referendum.
Overige pro's	Voor mensen die in deeltijd werken met loonkostensubsidie is meer werken vaak niet mogelijk. Met loondispensatie is werken eerder lonend, dus wordt de prikkel om te gaan werken hoger.
Overige contra's	- Sociale partners en het kabinet hebben in het sociale akkoord afgesproken om loonkostensubsidie in te voeren in de Participatiewet in plaats van loondispensatie. Het omzetten van loonkostensubsidie naar loondispensatie en het introduceren van een nieuwe loonaanvullingsuitkering naast de bijstand met kostendelersnorm zal mogelijk tot weerstand van gemeenten en sociale partners leiden. Werkgevers komen bij loondispensatie niet in aanmerking voor het LIV.
Opmerkingen	- Het inkomen uit arbeid van mensen die recht hebben op een loonaanvulling wordt conform de loonaanvullingsregels na 7 jaar aangevuld tot 100% WML, voor zover zij dit niveau nog niet hadden. - De effectiviteit van beide instrumenten wordt momenteel op verzoek van de Tweede Kamer (motie D66/CDA) onderzocht. De resultaten van dit onderzoek worden eind 2018 verwacht.



F3 Loonkostensubsidie in plaats van loondispensatie

<table>
<tr><td>Nummer</td><td>F3</td></tr>
<tr><td>Titel</td><td>Loonkostensubsidie in plaats van loondispensatie</td></tr>
<tr><td>Bron</td><td>PvdA</td></tr>
<tr><td>Korte toelichting variant</td><td>In de Wajong wordt loonkostensubsidie conform de Participatiewet ingevoerd in plaats van loondispensatie. De huidige loonaanvullingsregels Wajong blijven echter in stand.</td></tr>
<tr><td>Tijdpad</td><td>1/7/2019</td></tr>
<tr><td>Financiële effecten (* €1 miljoen)</td><td>
<table>
<tr><th></th><th>2017</th><th>2018</th><th>2019</th><th>2020</th><th>2021</th><th>2022</th><th>Struc.</th></tr>
<tr><td>Algemene effecten</td><td></td><td></td><td>20</td><td>40</td><td>40</td><td>40</td><td>0</td></tr>
<tr><td>Weglekeffecten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Uitvoeringskosten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Totaal</td><td></td><td></td><td>20</td><td>40</td><td>40</td><td>40</td><td>0</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>Toelichting raming en hardheid raming</td><td>- De kosten van loonkostensubsidie zijn hoger dan die van loondispensatie. Naast dat de werkgever loonkostensubsidie ontvangt van de gemeente voor het verschil tussen de loonwaarde en het WML, ontvangt de werkgever ook een vergoeding voor de werkgeverslasten van (op dit moment) 23% van de loonkosten waarover loonkostensubsidie wordt verstrekt.
- Uitgaven zijn structureel 0, omdat er op de lange termijn geen werkenden in de Wajong zullen zitten. Dit is pas op de zeer lange termijn, rondom 2060. Op korte en middellange termijn bedragen de extra kosten €40 miljoen per jaar.
- Naar schatting werken in 2020 circa 17.000 Wajongers met loondispensatie.</td></tr>
<tr><td>Inkomenseffecten</td><td>- Het inkomen van Wajongers in de Wajong2010 neemt toe. Het loon neemt toe en een deel daarvan mogen zij behouden. Wajongers in de Wajong2010 in de voortgezette werkregeling behouden een totaal inkomen van 100% van het wettelijk minimumloon (WML).
- Het effect op het totale inkomen van de groep werkenden in de oWajong is niet te voorspellen. Of het loon toeneemt of niet hangt af van het aantal uur dat de Wajonger werkt. Dit wordt verklaard door de AO-klassensystematiek (de zogenaamde zaagtand) in de oWajong.
- Alle Wajongers die voltijd werken en door de loonkostensubsidie een cao-loon hebben van meer dan 100% WML gaan erop vooruit. Daarnaast zullen Wajongers met een inkomen boven de AOW-franchise pensioen opbouwen. Onder loondispensatie is dit meestal niet het geval. Dit betekent de facto een verhoging van de uitkering. Er gaat eerst iets van het loon af en daarna wordt het loon aangevuld naar WML.</td></tr>
<tr><td>Arbeidsmarkteffecten</td><td>Het CPB heeft een schatting gemaakt van de effecten van een wisseling van loonkostensubsidie naar loondispensatie. Daarin wordt aangegeven dat een wisseling tussen de instrumenten naar verwachting op termijn geringe werkgelegenheidseffecten heeft, omdat beide instrumenten weinig verschillen wat betreft de prikkel voor werknemers om zich aan te bieden op de arbeidsmarkt. Op korte termijn kan het wel de vraag naar deze vorm van arbeid negatief beïnvloeden, omdat werkgevers bij een loonkostensubsidie ook het verschil tussen minimumloon en cao-loon moeten betalen, en bij een loonkostendispensatie niet.</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringsaspecten</td><td>Wijziging heeft impact op het uitkeringssysteem van de Wajong. De ICT-systemen moeten daarop enkele malen worden aangepast. Hier moet na besluitvorming minimaal 12 maanden voor ingeruimd worden.</td></tr>
<tr><td>Juridische aspecten</td><td>Vergt wetswijziging van de Wajong. De wetgevingsprocedure duurt 18 maanden plus 2 maanden in verband met de Wet raadgevend referendum.</td></tr>
<tr><td>Overige pro's</td><td>- Voor de werkgever is er binnen Wajong en Participatiewet één instrument om de verminderde productiviteit van mensen die vallen onder de banenafspraak te compenseren.
- Met loonkostensubsidie wordt invulling gegeven aan het beginsel dat iemand die naar</td></tr>
</table>

	zijn/haar vermogen werkt, (in elk geval) het wettelijk minimumloon per gewerkt uur ontvangt. Met loondispensatie wordt aan dit beginsel niet altijd voldaan: iemand die naar zijn/haar maximale vermogen werkt, kan voor een beperkte periode een inkomen (loon plus uitkering) ontvangen dat minder is dan het wettelijk minimumloon. Na deze periode ontvangt een werknemer met loondispensatie ten minste een inkomen op niveau van minimumloon per gewerkt uur. Personen die in deeltijd werken hebben een inkomen dat hoger ligt dan 100% WML per gewerkt uur. - Met loonkostensubsidie (in plaats van loondispensatie) worden Wajongers onder de werking van het LIV gebracht. Mensen met loondispensatie kunnen niet aan de voorwaarden van het LIV voldoen, omdat zij minder dan 100% WML verdienen. Daarmee wordt een gelijk speelveld gecreëerd voor de hele doelgroep van de banenafspraak en een toezegging aan de Tweede Kamer om in 2019 met een oplossing te komen nagekomen.
Overige contra's	Door het invoeren van loonkostensubsidie met de huidige loonaanvullingsregels blijft er een verschil bestaan met de Participatiewet. Daar wordt het loon verrekend met de uitkering. In de Wajong wordt aangevuld tot minimaal 75% WML en maximaal 100% WML.
Opmerkingen	- In dit fiche is de variant uitgewerkt dat de loonkostensubsidie conform de Participatiewet wordt ingevoerd, maar de loonaanvullingsregels Wajong in stand blijven. Hierdoor blijft een verschil bestaan met de Participatiewet - Indien in de Wajong loonkostensubsidie en ook de loonaanvulling conform de Participatiewet wordt ingevoerd betekent dit dat een groot aantal Wajongers erop achteruit gaat. Dit komt omdat het overgrote deel van Wajongers in deeltijd werkt of alleen in deeltijd kan werken. Het totale inkomen van iemand met loondispensatie is opgebouwd uit een gedispenseerd loon plus een loonaanvullingsuitkering. Dit is vrijwel altijd meer dan de het sociaal minimum. Het totale inkomen van iemand die werkt met loonkostensubsidie is het cao-loon en eventueel een aanvulling tot sociaal minimum. - Pas in het geval dat iemand met een arbeidsbeperking 4 of 5 dagen werkt gaat deze er in inkomen op vooruit. Pas dan is het loon dat iemand ontvangt hoger dan de uitkering. - Bij loonkostensubsidie werken de overige arbeidsvoorwaarden uit de cao (zoals aanvullend pensioen en bovenwettelijke aanvullingen bij ziekte/arbeidsongeschiktheid/werkloosheid) wel volledig door. Ook daar geldt dat deze voordelen ook maar gedeeltelijk doorwerken, vanwege de hoge mate waarin arbeidsgehandipten enkel parttime kunnen werken. - Invoeren van loonkostensubsidie en loonaanvullingsregels conform de Participatiewet voor Wajong brengt daarom risico met zich mee dat huidige werkende Wajongers stoppen met werken op het moment dat werken niet meer lonend is. - De effectiviteit van beide instrumenten wordt momenteel onderzocht. De resultaten van dit onderzoek worden eind 2018 verwacht.



F4 Herbeoordelingen Wajongers niet meer uitvoeren

Nummer	F4
Titel	Herbeoordelingen Wajongers niet meer uitvoeren
Bron	SP
Korte toelichting variant	Per 1/1/2018 worden de uitkeringen van Wajongers met arbeidsvermogen verlaagd naar maximaal 70% van het wettelijk minimumloon. Hiervoor zijn alle Wajongers ingedeeld naar wel en geen arbeidsvermogen. Deze indelingsoperatie is al bijna voltooid. In deze variant wordt daarom alleen de uitkeringsverlaging teruggedraaid.
Tijdpad	De ingangsdatum is 1/7/2019. Het is niet mogelijk om de maatregel terug te draaien per 1/1/2018 omdat dit een ICT-wijziging vergt die voorbereidingstijd kost.
Financiële effecten (* €1 miljoen)	

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Struc.
Algemene effecten			46	88	85	82	0
Weglekeffecten			-16	-30	-29	-28	0
Uitvoeringskosten			1	1	1	1	0
Totaal			31	59	57	55	0

Toelichting raming en hardheid raming	De verlaging van de uitkeringen wordt teruggedraaid. De verlaging van de uitkeringen zorgt voor lagere uitkeringslasten voor de Wajong. De verlaging van de uitkering zorgt echter ook voor hogere uitgaven op de toeslagenwet. Door de verlaging van de uitkering, zal een deel van de Wajongers met arbeidsvermogen die niet werken onder het sociaal minimum terecht komen. Daarom krijgen zij een aanvulling vanuit de toeslagenwet.
Inkomenseffecten	Het terugdraaien van de verlaging van de Wajong-uitkering zorgt ervoor dat het negatieve inkomenseffect ongedaan gemaakt wordt. De facto betekent dit geen inkomenseffect ten opzichte van de huidige situatie.
Arbeidsmarkteffecten	Door de verlaging van de uitkering stijgt de werkgelegenheid licht (0,1%) omdat werken relatief meer loont bij een lagere uitkering. Door het terugdraaien van de maatregel wordt dit effect weer teniet gedaan.
Uitvoeringsaspecten	Het UWV moet de verlaging de uitkeringen aan Wajongers met arbeidsvermogen die ingaat per 1/1/2018 terugdraaien. Dit vraagt een ICT-wijziging, die moet passen in een release. Het is niet mogelijk om deze ICT-wijziging per 1/1/2018 uit te voeren. Dit betekent dat de uitkeringen per 1/1/2018 worden verlaagd en per 1/7/2019 weer worden verhoogd. Dit vergt communicatie aan Wajongers met arbeidsvermogen.
Juridische aspecten	Het terugdraaien van de maatregel vergt een wetswijziging. Dit neemt ten minste 18 maanden in beslag plus 2 maanden in verband met de Wet raadgevend referendum. Omdat de maatregel begunstigend is, is geen overgangsrecht nodig, met dien verstande dat ook personen die al een uitkering ontvangen van de verhoging moeten profiteren.
Overige pro's	De uitkeringsverlaging zorgt voor een grote weglek naar de toeslagenwet, met de nodige administratieve lasten. Door deze maatregel verdwijnt dit.
Overige contra's	Het terugdraaien van een net ingevoerde maatregel leidt, ondanks de positieve inkomenseffecten, mogelijk tot onrust bij Wajongers.
Opmerkingen	Het terugdraaien van de uitkeringsverlaging verandert niets aan de overige voorwaarden.

F5 Afschaffen quotum arbeidsgehandicapten, maar in stand houden banenafspraak

<table>
<tr><td>Nummer</td><td>F5</td></tr>
<tr><td>Titel</td><td>Afschaffen quotum arbeidsgehandicapten, maar in stand houden banenafspraak</td></tr>
<tr><td>Bron</td><td>CDA
SGP</td></tr>
<tr><td>Korte toelichting variant</td><td>Kabinet en werkgevers hebben in het Sociaal Akkoord 2013 afgesproken dat er extra banen komen voor arbeidsgehandicapten. Het gaat om in totaal 125.000 banen per 2026 (100.000 in de marktsector en 25.000 in de overheidssector). Als (tussentijds) blijkt dat de markt- of de overheidssector niet voldoende extra banen heeft gerealiseerd, kan het kabinet in overleg met sociale partners en de VNG besluiten de quotumregeling te activeren. In dit fiche wordt deze mogelijkheid afgeschaft. De banenafspraak blijft dus van kracht.</td></tr>
<tr><td>Tijdpad</td><td>1/7/2019</td></tr>
<tr><td>Financiële effecten (* €1 miljoen)</td><td>
<table>
<tr><th></th><th>2017</th><th>2018</th><th>2019</th><th>2020</th><th>2021</th><th>2022</th><th>Struc.</th></tr>
<tr><td>Algemene effecten</td><td></td><td>3</td><td>12</td><td>25</td><td>40</td><td>56</td><td>250</td></tr>
<tr><td>Weglekeffecten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Uitvoeringskosten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Totaal</td><td></td><td>3</td><td>12</td><td>25</td><td>40</td><td>56</td><td>250</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>Toelichting raming en hardheid raming</td><td>De besparing op de uitkeringslasten als gevolg van de banenafspraak is ingeboekt met de quotumregeling als stok achter de deur. Als de inwerkingtreding van de quotumregeling wordt geschrapt, vervalt de besparing. Zonder financiële prikkel of wettelijke verplichting voelen werkgevers zich niet structureel gebonden aan een afspraak die op macroniveau is gemaakt. Ook de extra banen die reeds zijn gecreëerd verdwijnen gedeeltelijk in de structurele situatie. De nettobesparing die als gevolg van de banenafspraak is ingeboekt, bedraagt structureel €250 miljoen.
Vanaf 2018 neemt het aantal extra banen langzaam af. De quotumwet is dan nog niet afgeschaft, maar werkgevers zullen al anticiperen op een aangekondigde afschaffing.

Let op: In het basispad van de ramingen van het CPB is geen besparing als gevolg van de banenafspraak opgenomen. Het afschaffen van het quotum heeft in de ramingen van het CPB dus ook geen budgettair effect. Bovenstaande besparing is wel opgenomen in de Rijksbegroting.</td></tr>
<tr><td>Inkomenseffecten</td><td>Als de banenafspraak niet gehaald wordt en dus de werkgelegenheid daalt, kan dat een negatief inkomenseffect hebben voor een kleine groep waar het loon hoger ligt dan de uitkering. Maar over het algemeen zullen er geen inkomenseffecten zijn.</td></tr>
<tr><td>Arbeidsmarkteffecten</td><td>Het CPB raamt dat invoering van een quotum een beperkt positief werkgelegenheidseffect zou hebben van circa 0,1%. Dit is vooral gebaseerd op de directe prikkel op bedrijfsniveau ten gevolge van een quotum. Afzien van het quotum leidt
dus tot werkgelegenheidsverlies, mede waardoor de banenafspraak in de toekomst niet wordt gehaald.</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringsaspecten</td><td>De uitvoering van het quotum kent enige risico's bij UWV en de Belastingdienst. Hiervoor moeten vele berekeningen worden gemaakt en bij veel werkgevers quotumbedragen worden geïnd. Door het quotum af te schaffen vervalt dit risico.</td></tr>
<tr><td>Juridische aspecten</td><td>De invoering van de quotumheffing is een bevoegdheid (en geen automatisme of verplichting). Zolang de heffing nog niet in werking is getreden, kan daarvan worden afgezien. Het eveneens afschaffen van de mogelijkheid om de quotumheffing te activeren, vergt aanpassing van wet- en regelgeving. De wetgevingsprocedure (wijziging van de Wet financiering sociale verzekeringen) heeft een duur van gemiddeld 18 maanden (plus 2 maanden in verband met de Wet raadgevend referendum). Overgangsrecht is niet nodig.</td></tr>
<tr><td>Overige pro's</td><td>De quotumwet leidt tot extra regeldruk voor werkgevers. Dit komt te vervallen bij</td></tr>
</table>

	afschaffing.
Overige contra's	De banenafspraak heeft een begin gemaakt aan de inclusieve arbeidsmarkt, waarbij arbeidsbeperkten werken bij reguliere werkgevers. De dreiging van een quotum werkt hierbij als prikkel om de banenafspraak te realiseren. Door het afschaffen van het quotum zullen werkgevers minder geprikkeld worden om de afspraak te realiseren.
Opmerkingen	

F6 Afschaffen individuele inkomenstoeslag en invoering langdurigheidskorting bijstand

Nummer	F6
Titel	Afschaffen individuele inkomenstoeslag en invoering langdurigheidskorting bijstand
Bron	VVD
Korte toelichting variant	In huidige situatie kan aanspraak worden gemaakt op een individuele inkomenstoeslag wanneer iemand langdurig moet rondkomen van een laag inkomen en geen uitzicht heeft op inkomensverbetering. Dit fiche gaat uit van een afschaffing van de individuele inkomenstoeslag en een invoering van een langdurigheidskorting (5%) voor personen die langer dan 3 jaar in de bijstand zitten.
Tijdpad	1/7/2019
Financiële effecten (* €1 miljoen)	

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Struc.
Algemene effecten							
Weglekeffecten							
Uitvoeringskosten							
			-15	-185	-185	-185	-225

Toelichting raming en hardheid raming	- Afschaffing van de individuele inkomenstoeslag (gemeentefonds) zorgt voor een besparing van jaarlijks €40 miljoen. - In plaats daarvan wordt een langdurigheidskorting ingevoerd voor personen die langer dan 3 jaar in de bijstand zitten (aanname). De korting is op 5% gezet (aanname). - De raming is redelijk hard: afhankelijk van de invulling van de hoogte van de korting en voor welke groep de langdurigheidskorting in zal gaan. - De structurele besparing is hoger vanwege een groter structureel volume in de bijstand als gevolg van de invoering van de Participatiewet.
Inkomenseffecten	Inkomensachteruitgang voor de groep mensen met inkomen rond sociaal minimum die zelf geen mogelijkheden hebben om (door middel van werk of anderszins) hun inkomen te verbeteren.
Arbeidsmarkteffecten	Deze maatregel is effectief een verlaging van de bijstand en heeft een positief werkgelegenheidseffect. De omvang is lastig te bepalen. Het CPB raamt voor een verlaging van de bijstand met 10% een toename van de structurele werkgelegenheid van 0,4%. Het effect is niet lineair (een kleine verlaging heeft in verhouding veel meer effect dan een grote verlaging). Daarnaast betreft het bij deze maatregelen een kleinere groep (ongeveer 50%) met slechtere werkhervattingskansen dan gemiddeld. De uiteindelijke te verwachten werkgelegenheidseffecten zijn daardoor klein.
Uitvoeringsaspecten	Mogelijk meer "draaideurklanten"om te ontkomen aan de langer dan 3 jaar bijstandeis.
Juridische aspecten	Vereist wijziging van de Participatiewet en lagere regelgeving. Dit vergt ten minste 18 maanden plus 2 maanden in verband met de Wet raadgevend referendum. Ook zal voor lopende gevallen minimaal een periode van 6 maanden moeten worden ingecalculeerd als overgangsrecht. Inwerkingtreding is voor die gevallen niet te voorzien vóór 1/7/2019.
Overige pro's	Extra prikkel voor bijstandsgerechtigden om werk te aanvaarden.
Overige contra's	- Toename schulden en armoedeproblematiek, vooral als men langere tijd op bijstand aangewezen is. - Extra druk op bijzondere bijstand.
Opmerkingen	

F7 Afschaffen vakantietoeslag bijstand

<table>
<tr><td>Nummer</td><td>F7</td></tr>
<tr><td>Titel</td><td>Afschaffen vakantietoeslag bijstand</td></tr>
<tr><td>Bron</td><td>VVD</td></tr>
<tr><td>Korte toelichting variant</td><td>De huidige bijstandsnorm is inclusief 5% vakantietoeslag. Deze toeslag wordt maandelijks voor de belanghebbende gereserveerd en in beginsel in de maand juni uitbetaald, dan wel bij eerdere beëindiging van de uitkering. Afschaffing van deze toeslag betekent een verlaging van de algemene bijstandsnormen. In dit fiche is verondersteld dat deze toeslag wordt afgebouwd in 10 jaarlijkse stappen van 0,5%.</td></tr>
<tr><td>Tijdpad</td><td>1/7/2019</td></tr>
<tr><td>Financiële effecten (* €1 miljoen)</td><td>
<table>
<tr><th></th><th>2017</th><th>2018</th><th>2019</th><th>2020</th><th>2021</th><th>2022</th><th>Struc.</th></tr>
<tr><td>Algemene effecten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Weglekeffecten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Uitvoeringskosten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Totaal</td><td></td><td></td><td></td><td>-45</td><td>-80</td><td>-110</td><td>-410</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>Toelichting raming en hardheid raming</td><td>- De raming gaat uit van een gelijkmatige afbouw (0,5%) van de vakantietoeslag (5%) in de bijstand. Dit is inclusief de AIO: bijstand vanaf de AOW-leeftijd.
- Daarbij wordt rekening gehouden met dat de opbouw van de vakantierechten voor de helft in jaar t-1 plaatsvindt en voor de helft in jaar t.
- Daarnaast houdt de raming rekening met een oploop van het bestand als gevolg van de invoering van de Participatiewet.</td></tr>
<tr><td>Inkomenseffecten</td><td>Alleenstaanden met een bijstandsuitkering gaan er door deze maatregel ongeveer €50 per maand op achteruit. Paren circa €70. Voor huishoudens zonder kinderen komt dat neer op 5% van het inkomen. Het kindgebonden budget verlaagt de relatieve omvang van dit bedrag: voor eenoudergezinnen in de bijstand is het negatieve inkomenseffect ruim 3%, voor paren met kinderen ruim 4%.</td></tr>
<tr><td>Arbeidsmarkteffecten</td><td>Deze maatregel is effectief een verlaging van de bijstand en heeft een positief werkgelegenheidseffect. De omvang is lastig te bepalen. Het CPB raamt voor een verlaging van de bijstand met 10% een toename van de structurele werkgelegenheid van 0,4%. Het effect is niet lineair (een kleine verlaging heeft in verhouding veel meer effect dan een grote verlaging). De verhoging van tussen de 3 en 5% heeft mogelijk een werkgelegenheidseffect van rond de 0,2%</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringsaspecten</td><td>Aanpassing van de bijstandsnorm heeft geen gevolgen voor de uitvoeringskosten.</td></tr>
<tr><td>Juridische aspecten</td><td>Vergt wetswijziging. Hierbij dient rekening te worden gehouden met een termijn van 18 maanden plus 2 maanden in verband met de Wet raadgevend referendum. Nu er sprake is van eigendomsontneming in de zin van artikel 1 van het 1e protocol bij het EVRM, zal rekening moeten worden gehouden met overgangsrecht voor bestaande gevallen. Dit betekent dat er rekening moet worden gehouden met invoeringsrecht, bijvoorbeeld door een graduele afbouw of een gewenningstermijn van ten minste 6 maanden.</td></tr>
<tr><td>Overige pro's</td><td>Grotere prikkel om werk te aanvaarden doordat het verschil tussen loon en bijstand groter wordt.</td></tr>
<tr><td>Overige contra's</td><td>Vakantiegeld wordt vaak gebruikt voor bepaalde kosten die de belanghebbende "heeft uitgesteld" en het voldoen van schulden.</td></tr>
<tr><td>Opmerkingen</td><td>Deze geleidelijke verlaging komt bovenop de geleidelijke verlaging als gevolg van de afbouw van de overdraagbaarheid van de algemene heffingskorting in het referentieminimumloon.</td></tr>
</table>

G VERLOF RONDOM GEBOORTE

G1 Partnerverlof verlengen (naar 10 werkdagen betaald).....123
G2 Ouderschapsverlof invoeren (met 2 maanden betaald)..... 125
G3 Ouderschapsverlof invoeren (naar 3 maanden betaald voor beide ouders gezamenlijk)..... 127
G4 Ouderschapsverlof invoeren (naar 3 maanden betaald).....129
G5 Zwangerschapsverlof verlengen (naar 20 werkwerken betaald).....131

G1 Partnerverlof verlengen (naar 10 werkdagen betaald).....123
G2 Ouderschapsverlof invoeren (met 2 maanden betaald)..... 125
G3 Ouderschapsverlof invoeren (naar 3 maanden betaald voor beide ouders gezamenlijk)..... 127
G4 Ouderschapsverlof invoeren (naar 3 maanden betaald).....129
G5 Zwangerschapsverlof verlengen (naar 20 werkwerken betaald).....131

G1 Partnerverlof verlengen (naar 10 werkdagen betaald)

Nummer	G1
Titel	Partnerverlof verlengen (naar 10 werkdagen betaald)
Bron	ChristenUnie DENK GroenLinks
Korte toelichting variant	Het huidige partnerverlof betreft 2 dagen loondoorbetaling door de werkgever. Het is beoogd dit te uit te breiden naar 5 dagen betaald verlof voor werknemers, waarvan de aanvullende 3 dagen door het UWV worden betaald. In deze maatregel komen hier nog eens 5 dagen bovenop. De vergoeding is gelijk aan het dagloon (100%), welke wel is gemaximeerd (maximaal dagloon). Zelfstandigen regelen, net als nu, zelf hun verlof.
Tijdpad	1/7/2019, zie juridische aspecten
Financiële effecten (* €1 miljoen)	

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Struc.
Algemene effecten			45	91	91	91	91
Weglekeffecten							
Uitvoeringskosten			0	0	0	0	0
Totaal			45	91	91	91	91

Toelichting raming en hardheid raming	We verwachten dat het gebruik bijna volledig is en gaan in de raming uit dat in totaal 95% van de extra verlofdagen opgenomen wordt. Vanwege het maximeren van de vergoeding tot het maximum dagloon (€205,77 in 2017) zal mogelijk niet iedereen het volledig verlof opnemen. Het gebruik wordt ingeschat op circa 135.000 partners die jaarlijks verlof opnemen met een gemiddelde vergoeding van €700. Het gebruik betreft aannames, maar naar verwachting zijn deze aannames redelijk hard.
Inkomenseffecten	- Een betaald partnerverlof betekent meer vrije dagen voor partners die nu een langer kraamverlof regelen door de inzet van ADV- en/of vakantiedagen. Inkomenswinst is er voor de partners die onder de huidige regelgeving onbetaalde dagen opnemen. - Deze maatregel is niet zichtbaar in de reguliere koopkrachtberekening.
Arbeidsmarkteffecten	Aangezien het om een uitbreiding van 5 dagen verlof gaat, zal het om zeer beperkte effecten gaan. Het CPB raamt een verwaarloosbaar negatief effect op de werkgelegenheid. Deze raming is voornamelijk gebaseerd op directe effecten, bijvoorbeeld dat gebruikers een aantal dagen minder werken. Daarnaast noemt het CPB ook andere (indirecte) effecten die deels bijdragen aan de werkgelegenheid. De effecten treden alleen op indien het niet louter gaat om substitutie van eigen opgenomen vrije dagen.
Uitvoeringsaspecten	Deze maatregel behoeft een minimale ICT-aanpassing ten opzichte van de beoogde uitbreiding met 3 dagen, omdat alleen het aantal dagen wordt uitgebreid.
Juridische aspecten	Vereist wetswijziging (Wet arbeid en zorg), standaard doorlooptijd 18 maanden plus 2 maanden in verband met Wet raadgevend referendum.
Overige pro's	- Grotere betrokkenheid van de vader/partner bij de zorg voor het kind. Dit kan ook op langere termijn het effect hebben dat de vader/partner meer tijd aan zorgtaken voor het kind wil besteden. - Onderzoek toont daarnaast aan dat de betrokkenheid van de vader in het begin de band tussen vader en kind op lange termijn versterkt. - Daarnaast kan het de lange termijn risico's op verzuim verkleinen doordat de moeder meer ontlast wordt na de bevalling. - Het Nederlands verlofarrangement komt hiermee meer in lijn met andere Europese landen.
Overige contra's	- Werkgever mist vaker zijn werknemer een week extra en moet mogelijk op zoek naar vervanging. Over het algemeen is dit het meest nadelig voor mkb-bedrijven.
Opmerkingen	- De uitbreiding zou ook vormgegeven kunnen worden door de werkgever het loon

	volledig te laten doorbetalen of het UWV ook de 1e 2 dagen loonbetaling te laten meenemen. - Het is mogelijk dat in cao's aanvullende afspraken gemaakt zullen worden. Daarnaast is het niet ondenkbaar dat werkgevers de kosten boven het maximum dagloon voor hun rekening nemen, waardoor er sprake is van 100% doorbetaling voor allen. - Indien gewenst om ook zelfstandigen recht te geven betekent dit naast extra uitkeringslasten en uitvoeringskosten, extra voorbereidings- en implementatietijd.

G2 Ouderschapsverlof invoeren (met 2 maanden betaald)

Nummer	G2
Titel	Ouderschapsverlof invoeren (met 2 maanden betaald)
Bron	GroenLinks
Korte toelichting variant	In deze variant krijgen zowel moeders als partners allebei recht op 2 maanden betaald verlof bovenop bestaande verlofregelingen plus de beoogde uitbreiding naar 10 dagen partnerverlof (zie G1). Het verlof dient te worden opgenomen in de 1e 6 maanden na de geboorte. Wanneer welke ouder het verlof opneemt is een vrije keuze voor de ouders. Wanneer dit verlof wordt opgenomen, kan er gedurende het verlof geen kinderopvangtoeslag (KOT) worden ontvangen voor de nieuwgeborene. Er is sprake van loondoorbetaling tegen 70% van het loon, waarbij de vergoeding is gemaximeerd tot het maximumdagloon. In de praktijk vragen werkgevers een vergoeding aan bij het UWV en betalen zij de werknemer. Zelfstandigen regelen, net als nu, zelf hun verlof.
Tijdpad	1/1/2020, zie uitvoeringsaspecten
Financiële effecten (* €1 miljoen)	

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Struc.
Algemene effecten				356	356	356	356
Weglekeffecten				-30	-30	-30	-30
Uitvoeringskosten			8	13	13	13	13
Totaal			8	339	339	339	339

Toelichting raming en hardheid raming	- De aannames voor het gebruik zijn gebaseerd op de opname van andere verlofregeling en ervaringen in het buitenland. Het ramen van gedragseffecten kent altijd de nodige onzekerheid. Voor de aannames is aangesloten bij de veronderstellingen die het CPB ook hanteert. Daarbij is het onduidelijk wat het effect is van de uitsluiting van het recht op kinderopvangtoeslag indien gebruik wordt gemaakt van de regeling. Er wordt vanuit gegaan dat moeders aanzienlijk meer gebruik maken van deze regeling dan de partners, veelal de vader. Van de moeders maakt naar verwachting circa 75% gebruik (100.000), waarbij gemiddeld 90% van het totale verlof wordt opgenomen. Van de partners maakt naar verwachting 65% gebruik, waarbij naar verwachting 30% van het verlof wordt opgenomen. - De weglekeffecten komen uit de besparing op de kinderopvangtoeslag. De raming voor de besparing op de KOT is gedaan onder dezelfde aannames voor het gebruik. Hierbij is er vanuit gegaan dat louter het recht op kinderopvangtoeslag voor de nieuwgeborene wordt ingeperkt en niet de andere kinderen. - De uitvoeringskosten betreffen zowel UWV als de Belastingdienst.
Inkomenseffecten	- Een betaald ouderschapsverlof bovenop het reguliere ouderschapsverlof (maximaal 26 keer de wekelijkse arbeidsduur voor beide werkende ouders onbetaald) betekent meer vrije dagen voor ouders die nu een langer ouderschapsverlof regelen door de inzet van ADV- en/of vakantiedagen. Inkomenswinst is er voor ouders die onder de huidige regelgeving onbetaalde dagen opnemen. - Deze maatregel is niet zichtbaar in de reguliere koopkrachtberekening.
Arbeidsmarkteffecten	Er treden diverse arbeidsmarkteffecten op die een verschillend effect hebben. Het is lastig om een goede voorspelling te doen hoe het op termijn uitpakt. Op basis van inschattingen van het CPB (van 12 maanden verlof) wordt ingeschat dat het qua structurele werkgelegenheid leidt tot circa 5.000 minder banen. De raming is vooral gebaseerd op directe effecten, bijvoorbeeld dat gebruikers een aantal dagen minder werken. Daarnaast kunnen ook andere (indirecte) effecten meespelen (ook conform CPB 2016). Het belangrijkste negatieve indirecte effect wordt veroorzaakt door de hogere kosten voor arbeid. Indien vrouwen veelal het langere verlof opnemen kan dit ertoe leiden dat werkgevers minder geneigd zijn jonge vrouwen aan te nemen. Echter, langer verlof na de geboorte kan werken aantrekkelijker maken voor vrouwen en doordat partners een deel van de zorgtaken op zich nemen en dit mogelijk ook blijven doen, kan dit het arbeidsaanbod van vrouwen doen toenemen.

	werkgevers minder geneigd zijn jonge vrouwen aan te nemen. Echter, langer verlof na de geboorte kan werken aantrekkelijker maken voor vrouwen en doordat partners een deel van de zorgtaken op zich nemen en dit mogelijk ook blijven doen, kan dit het arbeidsaanbod van vrouwen doen toenemen.
Uitvoeringsaspecten	- Het systeem wordt complexer naarmate er meer flexibiliteit is in de opname het verlof. Als er door de ouders zelf gekozen kan worden wie wanneer opneemt wordt de controle lastiger. - Tevens zal de Belastingdienst de doorwerking op de KOT moeten uitvoeren (geen KOT tijdens verlof). Hiervoor is informatie van het UWV over het gebruik van verlof noodzakelijk. Dit compliceert de uitvoering sterk. Bovendien heeft het UWV pas achteraf informatie over het gebruik van verlof. De informatie kan dus pas met vertraging doorgegeven worden aan de Belastingdienst. Dit leidt er toe dat toeslagontvangers (mogelijk) ten onrechte een toeslag ontvangen hebben en dus geconfronteerd worden met terugvorderingen. - Vanwege deze extra controle is invoering per 1/7/2019 niet haalbaar.
Juridische aspecten	Vereist wetswijziging (Wet arbeid en zorg en Wet kinderopvang), standaard doorlooptijd 18 maanden plus 2 maanden in verband met Wet raadgevend referendum.
Overige pro's	- Grotere betrokkenheid van de vader/partner bij de zorg voor het kind. Dit kan ook op langere termijn het effect hebben dat de vader/partner meer tijd aan zorgtaken voor het kind wil besteden. - Onderzoek toont daarnaast aan dat de betrokkenheid van de vader in het begin de band tussen vader en kind op lange termijn versterkt. - Het Nederlands verlofarrangement komt hiermee meer in lijn met andere Europese landen.
Overige contra's	- Werkgever moet zijn werknemer langer missen en krijgt mogelijk te maken met vervangingskosten. Dit is in het algemeen het meest nadelig voor mkb-bedrijven. - Omdat 70% van het loon wordt gecompenseerd kan dit leiden tot niet-gebruik, waarbij dit naar verwachting onder lage inkomens groter zal zijn omdat de compensatie niet toereikend is. Daarnaast kan dit in het geval van een kostwinner leiden tot terughoudendheid in het gebruik. - Het recht op compensatie kan pas achteraf worden vastgesteld, wat betekent dat bedrijven enige tijd op hun geld moeten wachten (zeker wanneer verlof flexibel kan worden opgenomen). - De administratieve last bij werkgever neemt toe. De aanvraag is complexer door meer benodigde bewijslast en de loonadministratie moet toegerust zijn op het betalen van 70% van het loon.
Opmerkingen	- Een aantal cao's voorziet in gedeeltelijke doorbetaling van het ouderschapsverlof. Daarbij is het ook niet ondenkbaar dat er in cao's afspraken gemaakt zullen worden over de loondoorbetaling en eventuele aanvullingen. - Indien gewenst om ook zelfstandigen recht te geven betekent dit naast extra uitkeringslasten en uitvoeringskosten, extra voorbereidings- en implementatietijd. - De huidige bepalingen rondom de inzet van ouderschapsverlof zijn zeer flexibel, waarbij het verlof in de 1e 7 jaar na de geboorte kan worden opgenomen. In deze variant mag dit extra verlof alleen worden opgenomen gedurende de 1e 6 maanden na de geboorte. Dit is vrij beperkt, maar het idee hierachter is dat hiermee gestimuleerd wordt dat het kind het 1e halfjaar na de geboorte volledig thuis verzorgd kan worden. Dit strookt echter niet met de huidige ruime regeling voor ouderschapsverlof. - De controle op het gebruik van KOT is niet heel noodzakelijk. In de praktijk zullen de meeste ouders die thuis voor de kinderen zorgen geen of zeer weinig KOT gebruiken.

G3 Ouderschapsverlof invoeren (naar 3 maanden betaald voor beide ouders gezamenlijk)

<table>
<tr><td>Nummer</td><td>G3</td></tr>
<tr><td>Titel</td><td>Ouderschapsverlof invoeren (naar 3 maanden betaald voor beide ouders gezamenlijk)</td></tr>
<tr><td>Bron</td><td>CDA</td></tr>
<tr><td>Korte toelichting variant</td><td>Ouders krijgen samen 3 maanden betaald extra ouderschapsverlof na de geboorte. De ouders kunnen de 3 maanden verlof onderling verdelen als ze beiden werknemer zijn. In het geval van 1 werknemer, ontstaat er recht op 6 weken verlof. De loondoorbetaling bedraagt 70% van het dagloon, welke is gemaximeerd tot het maximumdagloon. Zelfstandigen regelen, net als nu, zelf het verlof.</td></tr>
<tr><td>Tijdpad</td><td>1/1/2021, wetswijziging, zie uitvoeringsaspecten</td></tr>
<tr><td>Financiële effecten (* €1 miljoen)</td><td>
<table>
<tr><th></th><th>2017</th><th>2018</th><th>2019</th><th>2020</th><th>2021</th><th>2022</th><th>Struc.</th></tr>
<tr><td>Algemene effecten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>263</td><td>263</td><td>263</td></tr>
<tr><td>Weglekeffecten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>-15</td><td>-15</td><td>-15</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringskosten</td><td></td><td></td><td></td><td>8</td><td>13</td><td>13</td><td>13</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Totaal</td><td></td><td></td><td></td><td>8</td><td>261</td><td>261</td><td>261</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>Toelichting raming en hardheid raming</td><td>- Voor de raming is uitgegaan van dat elke werknemer recht heeft op 6 weken. Zelfstandigen hebben dus geen recht. Wanneer een gezin uit 2 werknemers bestaat, mag de 2 maal 6 weken vrij verdeeld worden. In de raming is hiervan geabstraheerd. Als dit wel wordt toegepast verwachten we dat de algemene effecten wat lager liggen, omdat er vermoedelijk meer gebruik gemaakt gaat worden door vrouwen, die over het algemeen een lager dagloon hebben.
- De aannames voor het gebruik zijn gebaseerd op de opname van andere verlofregeling en ervaringen in het buitenland. Het ramen van gedragseffecten kent altijd de nodige onzekerheid. Voor de aannames is aangesloten bij de veronderstellingen die het CPB ook hanteert. Er wordt vanuit gegaan dat moeders aanzienlijk meer gebruik maken van deze regeling dan de partners, veelal de vader. Van de moeders maakt naar verwachting circa 75% gebruik (100.000), waarbij gemiddeld 90% van het totale verlof wordt opgenomen. Van de partners maakt naar verwachting 65% gebruik, waarbij naar verwachting 30% van het verlof wordt opgenomen.
- De weglekeffecten komen uit de besparing vanuit de veronderstelling dat er minder gebruik wordt gemaakt van kinderopvang als het ouderschapsverlof wordt uitgebreid. De raming voor de besparing op de kinderopvangtoeslag is gedaan onder dezelfde aannames voor het gebruik.</td></tr>
<tr><td>Inkomenseffecten</td><td>Een betaald ouderschapsverlof bovenop het reguliere ouderschapsverlof (maximaal 26 keer de wekelijkse arbeidsduur voor beide werkende ouders onbetaald) betekent meer vrije dagen voor ouders die nu een langer ouderschapsverlof regelen door de inzet van ADV- en/of vakantiedagen. Inkomenswinst is er voor ouders die onder de huidige regelgeving onbetaalde dagen opnemen.
Deze maatregel is niet zichtbaar in de reguliere koopkrachtberekening.</td></tr>
<tr><td>Arbeidsmarkteffecten</td><td>Er kunnen verschillende, tegenstrijdige, arbeidsmarkteffecten optreden. Het is lastig om een goede voorspelling te doen hoe een en ander op termijn uitpakt. Op basis van CPB-ramingen (van 12 maanden verlof) schatten we in dat 3 maanden verlof structureel leidt tot circa 3.500 minder banen Deze raming is vooral gebaseerd op het directe effect dat gebruikers een aantal dagen minder werken.
Daarnaast kunnen ook andere (indirecte) effecten meespelen (ook conform CPB). Het belangrijkste negatieve indirecte effect wordt veroorzaakt door de hogere kosten voor arbeid. Indien vrouwen veelal het langere verlof opnemen kan dit ertoe leiden dat werkgevers minder geneigd zijn jonge vrouwen aan te nemen. Echter, langer verlof na de geboorte kan werken aantrekkelijker maken voor vrouwen en doordat partners een deel van de zorgtaken op zich nemen en dit mogelijk ook blijven doen, kan dit het arbeidsaanbod van vrouwen doen toenemen. Internationale ervaringen laten zien dat</td></tr>
</table>

	wanneer betaald ouderschapsverlof uitwisselbaar is moeders het grootste deel van de verlofdagen opnemen met gevolgen voor de arbeidsmarktpositie van vrouwen. Effect van deze variant ten opzichte van individuele verlofrechten (G2, G4) is dat vrouwen langer verlof krijgen naarmate hun partner minder verbruikt (en vice versa). Dit leidt tot het risico van een schevere man/vrouwverdeling in verlofgebruik met bijbehorende werkgelegenheidseffecten (zie voorgaand), meer dan bij individuele verlofrechten.
Uitvoeringsaspecten	Voor deze regeling zal een volledig nieuw uitvoeringsproces moeten worden opgezet omdat het geen gelijkenis vertoont met bestaande werkprocessen. In deze variant gaat het namelijk om verlof voor de ouders samen waardoor er een koppeling tussen het verlof voor beide ouders moet worden gemaakt. Dit vraagt om een volledig nieuwe en tevens complexe administratie. Vandaar dat invoering voor 1/1/2021 niet haalbaar is.
Juridische aspecten	Vereist wetswijziging (Wet arbeid en zorg), standaard doorlooptijd 18 maanden plus 2 maanden in verband met de Wet raadgevend referendum.
Overige pro's	- Grotere betrokkenheid van de vader/partner bij de zorg voor het kind. Dit kan ook op langere termijn het effect hebben dat de vader/partner meer tijd aan zorgtaken voor het kind wil besteden. Dit geldt al als de vader slechts een klein deel van het verlof voor zijn rekening neemt. - Nederlands verlofarrangement meer in lijn met andere Europese landen.
Overige contra's	- Werkgever moet zijn werknemer langer missen en krijgt mogelijk te maken met vervangingskosten. Dit is in het algemeen het meest nadelig voor mkb-bedrijven. - Omdat 70% van het loon wordt gecompenseerd kan dit leiden tot niet-gebruik, waarbij dit naar verwachting onder lage inkomens groter zal zijn omdat de compensatie niet toereikend is. Daarnaast kan dit in het geval van een kostwinner leiden tot terughoudendheid in het gebruik. - Het voorstel is fraudegevoelig. Het feitelijk opgenomen verlof is moeilijk controleerbaar. Werkgever en werknemer kunnen dus afspreken meer verlof aan te vragen dan feitelijk wordt opgenomen.
Opmerkingen	- Het is waarschijnlijk dat in cao's aanvullende afspraken gemaakt zullen worden. Daarnaast is het niet ondenkbaar dat werkgevers de kosten boven het maximum dagloon voor hun rekening nemen, waardoor er sprake is van 100% doorbetaling voor allen. - Indien gewenst om ook zelfstandigen recht te geven betekent dit naast extra uitkeringslasten en uitvoeringskosten, extra voorbereidings- en implementatietijd. - Voor ICT-projecten groter dan €5 miljoen adviseert het Bureau ICT Toetsing over risico's en slaagkans van het project. Dit zorgt voor een langere doorlooptijd.

G4 Ouderschapsverlof invoeren (naar 3 maanden betaald)

Nummer	G4
Titel	Ouderschapsverlof invoeren (naar 3 maanden betaald)
Bron	D66 DENK PvdA PvdD
Korte toelichting variant	Alleen partners (dus niet de moeders zelf) krijgen 3 maanden ouderschapsverlof tegen 70% van het loon vergoed (gemaximeerd tot het maximumdagloon). Werkgevers vragen een vergoeding aan bij het UWV en betalen gedurende deze periode 70% van het salaris door. Zelfstandigen regelen, net als nu, zelf hun verlof.
Tijdpad	1/7/2019, wetswijziging
Financiële effecten (* €1 miljoen)	

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Struc.
Algemene effecten			122	243	243	243	243
Weglekeffecten			-10	-10	-10	-10	-10
Uitvoeringskosten			3	5	5	5	5
Totaal			115	238	238	238	238

Toelichting raming en hardheid raming	- De aannames voor het gebruik zijn gebaseerd op de opname van andere verlofregelingen en ervaringen in het buitenland. Het ramen van gedragseffecten kent altijd de nodige onzekerheid. Voor de aannames is aangesloten bij de veronderstellingen die het CPB ook hanteert. Daarbij is het onduidelijk wat het effect is van de uitsluiting van het recht op kinderopvangtoeslag indien gebruik wordt gemaakt van de regeling. Er wordt vanuit gegaan dat moeders aanzienlijk meer gebruik maken van deze regeling dan de partners, veelal de vader. Van de moeders maakt naar verwachting circa 75% gebruik (100.000), waarbij gemiddeld 90% van het totale verlof wordt opgenomen. Van de partners maakt naar verwachting 65% gebruik, waarbij naar verwachting 30% van het verlof wordt opgenomen. - De weglekeffecten komen uit de besparing vanuit de veronderstelling dat er minder gebruik wordt gemaakt van kinderopvang als het ouderschapsverlof wordt uitgebreid. De raming voor de besparing op de kinderopvangtoeslag is gedaan onder dezelfde aannames voor het gebruik.
Inkomenseffecten	- Een betaald ouderschapsverlof bovenop het reguliere ouderschapsverlof (maximaal 26 keer de wekelijkse arbeidsduur voor beide werkende ouders onbetaald) betekent meer vrije dagen voor ouders die nu een langer ouderschapsverlof regelen door de inzet van ADV- en/of vakantiedagen. Inkomenswinst is er voor ouders die onder de huidige regelgeving onbetaalde dagen opnemen. - Deze maatregel is niet zichtbaar in de reguliere koopkrachtberekening.
Arbeidsmarkteffecten	Er treden vele arbeidsmarkteffecten op die een verschillend effect hebben. Het is lastig om een goede voorspelling te doen hoe het op termijn uitpakt. Op basis van inschattingen van het CPB (van 12 maanden verlof) wordt ingeschat dat het qua structurele werkgelegenheid leidt tot circa 7.000 minder banen. De raming is vooral gebaseerd op directe effecten, bijvoorbeeld dat gebruikers een aantal dagen minder werken. Daarnaast kunnen ook andere (indirecte) effecten meespelen (ook conform CPB 2016). Wanneer partners een deel van de zorgtaken op zich nemen en dit mogelijk ook blijven doen, kan dit het arbeidsaanbod van vrouwen doen toenemen.
Uitvoeringsaspecten	Betreft een nieuwe uitkering en dus een nieuw systeem. De uitvoering wordt beperkt complexer omdat het gebruik van verlof achteraf moet worden gecontroleerd (bij zwangerschaps- en bevallingsverlof is dit niet het geval).
Juridische aspecten	Vereist wetswijziging (Wet arbeid en zorg), standaard doorlooptijd 18 maanden plus 2 maanden in verband met de Wet raadgevend referendum.

	zwangerschaps- en bevallingsverlof is dit niet het geval).
Juridische aspecten	Vereist wetswijziging (Wet arbeid en zorg), standaard doorlooptijd 18 maanden plus 2 maanden in verband met de Wet raadgevend referendum.
Overige pro's	- Grotere betrokkenheid van de vader/partner bij de zorg voor het kind. Dit kan ook op langere termijn het effect hebben dat de vader/partner meer tijd aan zorgtaken voor het kind wil besteden. - Het Nederlands verlofarrangement komt hiermee meer in lijn met andere Europese landen.
Overige contra's	- Werkgever moet zijn werknemer langer missen en krijgt mogelijk te maken met vervangingskosten. Dit is in het algemeen het meest nadelig voor mkb-bedrijven. - Omdat 70% van het loon wordt gecompenseerd kan dit leiden tot niet-gebruik, waarbij dit naar verwachting onder lage inkomens groter zal zijn omdat de compensatie niet toereikend is. Daarnaast zijn mannen in de meeste huishoudens de hoofdkostwinnaar (anderhalfverdienmodel), waardoor gedeeltelijke compensatie waarschijnlijk leidt tot enige terughoudendheid in het gebruik - De administratieve last bij werkgevers neemt toe. Dit komt omdat de aanvraag voor verlof complexer wordt en de loonadministratie moet toegerust zijn op het betalen van 70% van het loon. - Het voorstel is fraudegevoelig. Het feitelijk opgenomen verlof is moeilijk controleerbaar. Werkgever en werknemer kunnen dus afspreken meer verlof aan te vragen dan feitelijk wordt opgenomen.
Opmerkingen	- Het is waarschijnlijk dat in cao's aanvullende afspraken gemaakt zullen worden. Daarnaast is het niet ondenkbaar dat werkgevers de kosten boven het maximum dagloon voor hun rekening nemen, waardoor er sprake is van 100% doorbetaling voor allen. - Indien gewenst om ook zelfstandigen recht te geven betekent dit naast extra uitkeringslasten en uitvoeringskosten, extra voorbereidings- en implementatietijd.

G5 Zwangerschapsverlof verlengen (naar 20 werkwerken betaald)

Nummer	G5
Titel	Zwangerschapsverlof verlengen (naar 20 werkweken betaald)
Bron	ChristenUnie
Korte toelichting variant	Het huidige zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt met 4 weken verlengd van 16 weken naar 20 weken betaald (conform huidige regeling), waarbij de verlening het bevallingsverlof betreft.
Tijdpad	1/7/2019, wetswijziging
Financiële effecten (* €1 miljoen)	

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Struc.
Algemene effecten			140	280	280	280	280
Weglekeffecten			-5	-10	-10	-10	-10
Uitvoeringskosten			0	0	0	0	0
Totaal			135	270	270	270	270

Toelichting raming en hardheid raming	- Zowel werknemers als zelfstandigen hebben recht op een uitkering. In de raming wordt uitgegaan van 147.000 personen. Werknemers ontvangen een gemiddelde dagvergoeding van €100. Zelfstandigen ontvangen een minimumuitkering. - De totale uitkeringslasten voor de WAZO bedragen €1,1 miljard. Omdat er vanuit wordt gegaan dat het extra verlof nagenoeg geheel zal worden opgenomen neemt het verlof en de uitkering met circa 1/4e toe. Er wordt geen rekening gehouden met besparingen op de Ziektewet (Zw) omdat het verlof wordt verlengd en niet vervroegd. Indien vaker wordt gekozen om 6 weken voor de uitgerekende datum te stoppen, zal een beperkte besparing op de Zw optreden. Vrouwen die momenteel na 16 weken nog niet fit zijn, kunnen wel in de ziektewet terecht komen. Hiervan is geabstraheerd - De incidentele en structurele extra uitvoeringskosten zijn verwaarloosbaar. - Vanwege invoering vanaf 1/7/2019, zijn de uitkeringslasten het 1e jaar de helft. - De weglekeffecten komen uit de besparing vanuit de veronderstelling dat er minder gebruik wordt gemaakt van kinderopvang als het bevallingsverlof langer duurt.
Inkomenseffecten	- Een langer bevallingsverlof betekent primair meer vrije dagen voor vrouwen die nu een langer verlof regelen door de inzet van ouderschapsverlof, ADV- en/of vakantiedagen. Inkomenswinst is er voor vrouwen die onder de huidige regelgeving onbetaalde dagen opnemen. - Deze maatregel is niet zichtbaar in de reguliere koopkrachtberekening.
Arbeidsmarkteffecten	- De maatregel heeft een direct negatief effect op het arbeidsaanbod omdat gebruikers 4 weken minder werken. Het belangrijkste negatieve indirecte effect is dat de kosten van doorbetaling, afhankelijk van de manier van financieren, het arbeidsaanbod of de arbeidsvraag zullen drukken (korte termijn). Belangrijkste positieve effect is dat langer verlof na de geboorte, werken aantrekkelijker maakt voor vrouwen (korte termijn). - Een verlenging van het zwangerschapsverlof zonder uitbreiding van het verlof voor partners zouden tot negatieve gevolgen voor de arbeidsmarktpositie van vrouwen kunnen leiden: 1. Werkgevers zouden terughoudend kunnen worden om jonge vrouwen aan te nemen 2. Ongelijke verdeling van arbeid en zorg tussen man en vrouw kan versterkt worden doordat de vrouw na de geboorte langere tijd intensief betrokken is bij de zorg in vergelijking met de man. - De effecten treden alleen op indien er geen sprake is van louter vervanging van zelf opgenomen verlof.
Uitvoeringsaspecten	Het gaat om een verlenging van het huidig verlof met 4 weken, aan de structuur van het verlof wordt niets gewijzigd. Het systeem moet beperkt gewijzigd worden met 4 extra weken.
Juridische aspecten	Voor het verlengen van het bevallingsverlof (aangenomen wordt dat dit verlof wordt verlengd en niet het zwangerschapsverlof) is een wijziging van de Wet arbeid en zorg

	nodig. De standaardperiode voor een wetswijziging bedraagt 18 maanden plus 2 maanden in verband met de Wet raadgevend referendum.
Overige pro's	- Vrouwen hebben iets langer de tijd om aan de nieuwe gezinssituatie te wennen alvorens weer aan het werk te gaan. - Het Nederlands verlofarrangement komt meer in lijn met andere Europese landen. - Langer verlof hangt positief samen met gezondheid van het kind (CPB, 2016).
Overige contra's	Het zwangerschaps-/bevallingsverlof wordt verleend met het oog op de gezondheid van moeder en kind. Er zijn beperkte aanwijzingen dat verlenging van het verlof noodzakelijk is voor de gezondheid van moeder. Daarnaast kan vanaf 2014 het bevallingsverlof vanaf de 7e week in deeltijd worden opgenomen. Dit biedt de gelegenheid gefaseerd te wennen aan de combinatie van extra zorgtaken en werk.
Opmerkingen	Veelal wordt of zijn in cao's aanpalende afspraken opgenomen.



H KINDREGELINGEN

H1 Gratis kinderopvang voor 4 dagdelen..... 135
H2 Recht op 16 uur kinderopvangtoeslag voor alle 2- tot 4-jarigen..... 137
H3 3 dagen gratis kinderopvang voor ½- tot 4-jarigen.....139
H4 Verhogen kinderopvangtoeslag voor werkende ouders..... 141
H5 Intensivering met ingang van 2019 van de kinderopvangtoeslag met €2 miljard..... 143
H6 Verlaging kinderopvangtoeslag (1e kind)..... 145
H7 Afschaffen kinderopvangtoeslag voor niet-werkende ouders (doelgroepouders).....147
H8 Vermogenstoets in kinderopvang..... 148
H9 Geen winstoogmerk..... 149
H10 Aftrekposten (deels) buiten inkomensbegrip kinderopvangtoeslag en kindgebonden budget 151
H11 Verhoging kindgebonden budget (vanaf 2e kind)..... 153
H12 Verlagen kindgebonden budget..... 154
H13 Halveren alleenstaande-ouderkop kindgebonden budget..... 156
H14 Samenvoegen kinderbijslag en kindgebonden budget (kinderbijslag inkomensafhankelijk) 157
H15 Kinderbijslag en kindgebonden budget voor maximaal 2 kinderen..... 160
H16 Afschaffen kinderbijslag en verhogen kindgebonden budget.....162
H17 Kinderbijslag verhogen met €50 per kind per kwartaal..... 164
H18 Uniforme kinderbijslag..... 165
H19 Eenmalige uitkering (€1.000) bij geboorte/adoptie 1e kind, evenredige verhoging bij meerlingen..... 166

H1 Gratis kinderopvang voor 4 dagdelen

<table>
<tr><td>Nummer</td><td>H1</td></tr>
<tr><td>Titel</td><td>Gratis kinderopvang voor 4 dagdelen</td></tr>
<tr><td>Bron</td><td>SP</td></tr>
<tr><td>Korte toelichting variant</td><td>16 uur gratis kinderopvang per week voor alle 2 en 3 jarigen. Met deze maatregel verschuift de focus van kinderopvang voor 2 en 3 jarigen: van financiële ondersteuning van werkende ouders naar de ontwikkeling van het jonge kind.
Nadere invulling:
- Uitgangspunt is de situatie na inwerkingtreding van het wetsvoorstel harmonisatie kinderopvang en peuterspeelzaalwerk en het wetsvoorstel innovatie en kwaliteit in de kinderopvang.
- Het (financierings)stelsel van de kinderopvang blijft in stand (vraagfinanciering).
- Gastouderopvang wordt ook gratis.
- Er is geen uitbreiding van het aantal VVE-uren.</td></tr>
<tr><td>Tijdpad</td><td>1/1/2020 (indien directe financiering per 1/1/2020 ingaat).</td></tr>
<tr><td>Financiële effecten (* €1 miljoen)</td><td>
<table>
<tr><th></th><th>2017</th><th>2018</th><th>2019</th><th>2020</th><th>2021</th><th>2022</th><th>Struc.</th></tr>
<tr><td>Direct effect</td><td></td><td></td><td>75</td><td>330</td><td>330</td><td>330</td><td>330</td></tr>
<tr><td>Gedragseffect</td><td></td><td></td><td></td><td>250</td><td>475</td><td>550</td><td>660</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringskosten</td><td></td><td></td><td>5</td><td>10</td><td>10</td><td>10</td><td>10</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Totaal</td><td></td><td></td><td>80</td><td>590</td><td>815</td><td>890</td><td>1.000</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>Toelichting raming en hardheid raming</td><td>- Raming is sterk afhankelijk van gedragseffecten. Deze zijn zeer onzeker.
- Momenteel maakt 80% van de 2-4 jarigen gebruik van kinderopvang. Aangenomen is dat dit percentage stijgt naar 93%. Verder is aangenomen dat de uren niet op een minimum aantal verschillende dagen ingezet hoeven te worden.
- Aangenomen is dat het gemiddeld aantal uren gebruik stijgt van 18 naar 20 uur per week voor kinderen van werkende ouders die nu al kinderopvang gebruiken. Voor kinderen die nu naar peuterspeelzaalwerk gaan, stijgt het gebruik van 7 uur naar 14 uur. Peuters die nu nog niet naar opvang gaan (maar als gevolg van de maatregel wel), gaan 14 uur.
- De VVE-middelen voor gemeenten worden gekort. Daarnaast wordt de decentralisatie-uitkering van structureel €60 miljoen afgeroomd (per 2016 van kracht). Er is geen korting van de algemene uitkering in het gemeentefonds aangenomen.
- De uitvoeringskosten stijgen met circa €10 miljoen. De incidentele uitvoeringskosten bedragen circa €5 miljoen en worden veroorzaakt door aanpassing van systemen en voorlichting.</td></tr>
<tr><td>Inkomenseffecten</td><td>Er zijn hier 3 groepen huishoudens met kinderen in leeftijd 2-4 jaar te onderscheiden:
- Huidige kinderopvangtoeslaggebruikers. Deze groep ouders gaat er flink op vooruit. Met name de hoge inkomens profiteren van deze maatregel, omdat zij in het huidige inkomensafhankelijke stelsel de hoogste kosten maken.
- Huidige peuterspeelzaalgebruikers. Ook deze ouders gaan er op vooruit, omdat zij nu veelal een vaste ouderbijdrage of een inkomensafhankelijke bijdrage betalen. Deze groep kan nu ook meer uren gebruik maken dan nu het geval is, aangezien veel gemeenten nu slechts 2 dagdelen aanbieden.
- Niet-gebruikers. Voor deze groep zijn er geen negatieve inkomenseffecten. Zij gebruiken nog geen opvang, maar kunnen dat met deze maatregel wel gratis gaan doen.</td></tr>
<tr><td>Arbeidsmarkteffecten</td><td>- Het effect op de arbeidsparticipatie is moeilijk te voorspellen, omdat er geen ervaring is met een dergelijke grote investering in de kinderopvang.
- In het algemeen is de kinderopvangtoeslag is één van de effectiefste fiscale maatregelen om de participatie te bevorderen, al is het effect nog steeds beperkt vanwege (1) substitutie van informele (familie, buren) door formele opvang (kinderopvang) en (2) doordat deze maatregel zich enkel richt op peuters. Dat laatste</td></tr>
</table>

	is relevant omdat ouders de participatiebeslissing veelal maken als het kind jonger is. Randvoorwaarde van een positief participatie-effect is dan ook dat – als gevolg van een dergelijke maatregel – de kosten voor opvang van baby's niet stijgen.
Uitvoeringsaspecten	- Uitgangspunt is dat het wetsvoorstel voor een wijziging van de financieringssystematiek (directe financiering) in werking wordt gesteld per 1/1/2020. Daarbij zal de uitvoering van de Belastingdienst door DUO worden overgenomen. De voorgestelde wijziging is in de nieuwe financieringssystematiek per 2020 te realiseren. Indien wordt afgezien van het wetsvoorstel directe financiering is de implementatietermijn van deze variant bij de Belastingdienst/Toeslagen 6 kwartalen na aanvaarding van dit wetsvoorstel. Invoering is dan per 2021 mogelijk. Uitgaande van de huidige toeslagsystematiek neemt daarbij het risico op hoge terugvorderingen toe. - Door de toename in de vraag naar kinderopvang, zal kinderopvangsector moeten uitbreiden in termen van medewerkers, opvanglocaties etc. Het kost enige tijd voordat dit extra aanbod is gerealiseerd. Dit is een mogelijk risico voor het realiseren van invoering per 2020. - Momenteel delen gemeenten het stelsel voor voorschoolse voorzieningen al opnieuw in (vanwege harmonisatie peuterspeelzaalwerk en kinderopvang per 2018). Deze maatregel komt daarover heen; de financiering van opvang voor kinderen van niet-werkende ouders wordt bij gemeenten weggehaald.
Juridische aspecten	- Hier is een wetswijziging nodig. Deze duurt normaliter 18 maanden plus 2 maanden in verband met de Wet raadgevend referendum.
Overige pro's	- Vermindering versnippering van financieringsstromen, doordat ook peuters van niet-werkende ouders onder de toeslag komen te vallen. Opvang (2 dagdelen) voor deze groep wordt nu gefinancierd door gemeenten.
Overige contra's	- De langetermijneffecten van deelname aan kinderopvang op de ontwikkeling van kinderen zijn onzeker. Onderzoek suggereert dat vooral kinderen met een lage sociaaleconomische status baat hebben bij kinderopvang. Deze kinderen komen (deels) al in aanmerking voor VVE. De toegevoegde waarde van het gratis maken van kinderopvang voor alle kinderen is vanuit ontwikkelingsperspectief onzeker. - Doordat er geen eigen bijdrage is kan het verzuim toenemen (groter contract dan daadwerkelijk gebruik). Zowel ouders als aanbieders hebben weinig prikkels om de kosten in de hand te houden.
Opmerkingen	- In deze variant is aangenomen dat het aantal VVE-uren niet uitgebreid wordt. Daarnaast blijven gemeenten een rol houden ten aanzien van VVE (toeleiding en vergoeding meerkosten ten opzichte van kinderopvang). Bij een nadere uitwerking van een dergelijke variant, moet de vormgeving van VVE wel verder uitgewerkt worden. - In deze variant wordt aangenomen dat er geen veranderingen (bijvoorbeeld kwaliteit) plaats vinden in de gastouderopvang en deze ook gratis wordt. Bij een nadere uitwerking van een dergelijke variant, moet het beleid ten aanzien van de gastouderopvang wel verder uitgewerkt worden in verband met het huidige verschil in kwaliteitseisen ten opzichte van de overige kinderopvang. - Deze maatregel richt zich niet op de kwaliteit van kinderopvang, terwijl juist de kwaliteit een bepalende factor is voor de ontwikkeling van kinderen.

H2 Recht op 16 uur kinderopvangtoeslag voor alle 2- tot 4-jarigen

Nummer	H2
Titel	Recht op 16 uur kinderopvangtoeslag voor alle 2- tot 4-jarigen
Bron	D66 PvdA
Korte toelichting variant	16 uur recht op kinderopvangtoeslag (KOT) per week voor alle 2- tot 4-jarigen. Deze maatregel betekent een (beperkte) verschuiving van de focus van kinderopvang voor peuters: van financiële ondersteuning van werkende ouders naar de ontwikkeling van het jonge kind. Aanvullende veronderstellingen: - Uitgangspunt is de situatie na inwerkingtreding van het wetsvoorstel harmonisatie kinderopvang en peuterspeelzaalwerk en het wetsvoorstel innovatie en kwaliteit in de kinderopvang. - De huidige toeslagtabel is van toepassing en daarbij blijft er dus een eigen bijdrage. - Er is geen uitbreiding van het aantal VVE-uren.
Tijdpad	1/1/2020 (indien directe financiering per 1/1/2020 ingaat).
Financiële effecten (* €1 miljoen)	

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Struc.
Algemene effecten			20	72	132	167	167
Weglekeffecten							
Uitvoeringskosten			5	8	8	8	8
Totaal			25	80	140	175	175

Toelichting raming en hardheid raming	- Raming is sterk afhankelijk van gedragseffecten. Deze zijn zeer onzeker. - Verondersteld is dat het creëren van een recht op KOT voor 16 uur per week een (kleine) cultuurverandering met zich meebrengt. Aangenomen is: - Momenteel maakt 80% van de 2-4 jarigen gebruik van kinderopvang. Aangenomen is dat dit percentage stijgt naar 88%. Peuters die al gebruik maken van KDO gaan 1 uur per week meer gebruik maken. - Peuters bij gemeenten gaan 3,5 uur per week meer gebruik maken (7 naar 10,5). - Peuters die nog geen gebruik maken, gaan 8 uur gebruik maken. - Verder is aangenomen dat de uren niet op een minimum aantal verschillende dagen ingezet hoeven te worden. - De VVE-middelen voor gemeenten worden gekort. Daarnaast wordt de decentralisatie-uitkering van structureel €60 miljoen afgeroomd (per 2016 van kracht). Er is geen korting van de algemene uitkering in het gemeentefonds aangenomen. - De uitvoeringskosten stijgen met circa €8 miljoen. De incidentele uitvoeringskosten bedragen circa €5 miljoen en worden veroorzaakt door aanpassing systemen en voorlichting.
Inkomenseffecten	Er zijn hier 3 groepen huishoudens met kinderen in leeftijd 2-4 jaar te onderscheiden: - Huidige KOT-gebruikers. Voor deze groep ouders verandert er niets (zij krijgen hooguit recht op meer uren). - Huidige peuterspeelzaalgebruikers. Het effect op deze groep is afhankelijk van de regeling in de betreffende gemeente. Volgt de gemeente de inkomensafhankelijke tabel van de VNG of de Belastingdienst, dan is er geen inkomenseffect. Gebruikt de gemeente een vast ouderbijdrage, dan gaan lage inkomens er op vooruit en hoge inkomens er op achteruit. - Niet-gebruikers. Voor deze groep zijn er geen directe negatieve inkomenseffecten. Zij hebben wel recht op 16 uur KOT. Als zij daar gebruik van gaan maken, dan zullen zij daar kosten van hebben, die zij op dit moment niet hebben.

	- Niet-gebruikers. Voor deze groep zijn er geen directe negatieve inkomenseffecten. Zij hebben wel recht op 16 uur KOT. Als zij daar gebruik van gaan maken, dan zullen zij daar kosten van hebben, die zij op dit moment niet hebben.
Arbeidsmarkteffecten	- Het effect op de arbeidsparticipatie is moeilijk te voorspellen. - In het algemeen is de kinderopvangtoeslag is één van de effectiefste fiscale maatregelen om de participatie te bevorderen, al is het effect nog steeds beperkt vanwege (1) substitutie van informele (familie, buren) door formele opvang (kinderopvang) en (2) doordat deze maatregel zich enkel richt op peuters. Dat laatste is relevant omdat ouders de participatiebeslissing veelal maken als het kind jonger is. Randvoorwaarde van een positief participatie-effect is dan ook dat – als gevolg van een dergelijke maatregel – de kosten voor opvang van baby's niet stijgen.
Uitvoeringsaspecten	- Uitgangspunt is dat het wetsvoorstel voor een wijziging van de financieringssystematiek (directe financiering) in werking wordt gesteld per 1/1/2020. Daarbij zal de uitvoering van de Belastingdienst door DUO worden overgenomen. De voorgestelde wijziging is in de nieuwe financieringssystematiek per 2020 te realiseren. Indien wordt afgezien van het wetsvoorstel DF is invoering bij de Belastingdienst/Toeslagen per 2021 mogelijk. - Momenteel delen gemeenten het stelsel voor voorschoolse voorzieningen al opnieuw in (vanwege harmonisatie peuterspeelzaalwerk en kinderopvang per 2018). Deze maatregel komt daarover heen; de financiering van opvang voor kinderen van niet-werkende ouders wordt bij gemeenten weggehaald.
Juridische aspecten	- Hier is een wetswijziging nodig, deze duurt normaliter 18 maanden plus 2 maanden in verband met de Wet raadgevend referendum.
Overige pro's	- Vermindering versnippering, doordat ook peuters van niet-werkende ouders onder de toeslag komen te vallen.
Overige contra's	- Zie uitvoeringsaspecten.
Opmerkingen	- De langetermijneffecten van deelname aan kinderopvang op de ontwikkeling van kinderen zijn onzeker. Onderzoek suggereert dat vooral kinderen met een lage sociaaleconomische status baat hebben bij kinderopvang. - In deze variant is aangenomen dat het aantal VVE-uren niet uitgebreid wordt. Daarnaast blijven gemeenten een rol houden ten aanzien van VVE (toeleiding en vergoeding meerkosten ten opzichte van kinderopvang). Bij een nadere uitwerking van een dergelijke variant, moet de vormgeving van VVE wel verder uitgewerkt worden. - Deze maatregel richt zich niet op de kwaliteit van kinderopvang, terwijl juist de kwaliteit een belangrijke factor is voor de ontwikkeling van kinderen.

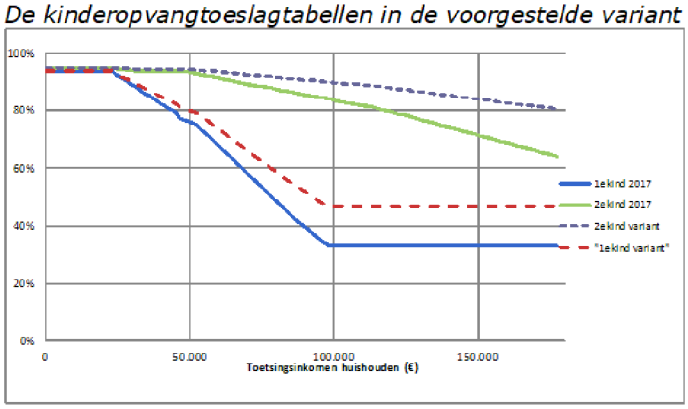
H3 3 dagen gratis kinderopvang voor ½- tot 4-jarigen

<table>
<tr><td>Nummer</td><td>H3</td></tr>
<tr><td>Titel</td><td>3 dagen gratis kinderopvang voor ½- tot 4-jarigen</td></tr>
<tr><td>Bron</td><td>GroenLinks</td></tr>
<tr><td>Korte toelichting variant</td><td>30 uur gratis kinderopvang per week voor alle ½- tot 4-jarigen. Met deze maatregel verschuift de focus van kinderopvang: van financiële ondersteuning van werkende ouders naar de ontwikkeling van het jonge kind.
Nadere invulling:
- Uitgangspunt is de situatie na inwerkingtreding van het wetsvoorstel harmonisatie kinderopvang en peuterspeelzaalwerk en het wetsvoorstel innovatie en kwaliteit in de kinderopvang. Het (financiering)stelsel van de kinderopvang blijft in stand (vraagfinanciering).
- Gastouderopvang wordt ook gratis.
- Er is geen uitbreiding van het aantal VVE-uren.</td></tr>
<tr><td>Tijdpad</td><td>1/1/2020 (indien directe financiering per 1/1/2020 ingaat).</td></tr>
<tr><td>Financiële effecten (* €1 miljoen)</td><td>
<table>
<tr><th></th><th>2017</th><th>2018</th><th>2019</th><th>2020</th><th>2021</th><th>2022</th><th>Struc.</th></tr>
<tr><td>Direct effect</td><td></td><td></td><td>130</td><td>700</td><td>700</td><td>700</td><td>700</td></tr>
<tr><td>Gedragseffect</td><td></td><td></td><td></td><td>525</td><td>950</td><td>1150</td><td>1.525</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringskosten</td><td></td><td></td><td>5</td><td>15</td><td>15</td><td>15</td><td>15</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Totaal</td><td></td><td></td><td>135</td><td>1.240</td><td>1.665</td><td>1.865</td><td>2.240</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>Toelichting raming en hardheid raming</td><td>- Raming is sterk afhankelijk van gedragseffecten. Deze zijn zeer onzeker.
<u>2- tot 4-jarigen</u>
- Momenteel maakt 80% van de 2- tot 4-jarigen gebruik van kinderopvang. Aangenomen is dat dit percentage stijgt naar 93%.
- Het gemiddeld aantal uren gebruik stijgt van 18 naar 24 uur per week voor kinderen die nu al kinderopvang gebruiken. Voor kinderen die nu naar peuterspeelzaalwerk gaan, stijgt het gebruik van 7 uur naar 16 uur per week. Peuters die nu nog niet naar opvang gaan (maar als gevolg van de maatregel wel), gaan 14 uur per week.
<u>½- tot 2-jarigen</u>
- Momenteel maakt 47% van de ½- tot 2-jarigen gebruik van kinderopvang. Aangenomen is dat dit percentage stijgt naar 68%.
- Het gemiddeld aantal uren gebruik stijgt van 19 naar 25 uur per week voor kinderen die nu al kinderopvang gebruiken. Kinderen die nu nog niet naar opvang gaan (maar als gevolg van de maatregel wel), gaan 14 uur per week.

- Verder is aangenomen dat de uren niet op een minimum aantal verschillende dagen ingezet hoeven te worden.
- De VVE-middelen voor gemeenten worden gekort. Daarnaast wordt de decentralisatie-uitkering van structureel €60 miljoen afgeroomd (per 2016 van kracht). Er is geen korting van de algemene uitkering in het gemeentefonds aangenomen.
- De uitvoeringskosten stijgen met circa €15 miljoen. De incidentele uitvoeringskosten zijn circa €5 miljoen en worden veroorzaakt door aanpassing systemen en voorlichting.</td></tr>
<tr><td>Inkomenseffecten</td><td>Er zijn hier 3 groepen huishoudens met kinderen in leeftijd ½-4 jaar te onderscheiden:
- Huidige KOT-gebruikers. Deze groep ouders gaat er flink op vooruit. Met name de hoge inkomens profiteren van deze maatregel, omdat zij in het huidige inkomensafhankelijke stelsel de hoogste kosten maken.
- Huidige peuterspeelzaalgebruikers. Ook deze ouders gaan er op vooruit, omdat zij nu veelal een vaste ouderbijdrage of een inkomensafhankelijke bijdrage betalen.
- Niet-gebruikers. Voor deze groep zijn er geen negatieve inkomenseffecten. Zij gebruiken nog geen opvang, maar kunnen dat met deze maatregel wel gratis gaan doen.</td></tr>
<tr><td>Arbeidsmarkteffecten</td><td>- Het effect op de arbeidsparticipatie is moeilijk te voorspellen, omdat er geen ervaring</td></tr>
</table>

	is met een dergelijke grote investering in de kinderopvang. - In het algemeen is de kinderopvangtoeslag is 1 van de effectiefste fiscale maatregelen om de participatie te bevorderen, al is het effect nog steeds beperkt vanwege substitutie van informele (familie, buren) door formele opvang (kinderopvang).
Uitvoeringsaspecten	- Uitgangspunt is dat het wetsvoorstel voor een wijziging van de financieringssystematiek (directe financiering) in werking wordt gesteld per 1/1/2020. Daarbij zal de uitvoering van de Belastingdienst door DUO worden overgenomen. De voorgestelde wijziging is in de nieuwe financieringssystematiek per 2020 te realiseren. Indien wordt afgezien van het wetsvoorstel directe financiering is de implementatietermijn van deze variant bij de Belastingdienst/Toeslagen 6 kwartalen na aanvaarding van dit wetsvoorstel. Invoering is dan per 2021 mogelijk. Uitgaande van de huidige toeslagsystematiek neemt daarbij het risico op hoge terugvorderingen toe. - Door de toename in de vraag naar kinderopvang, zal de kinderopvangsector moeten uitbreiden in termen van medewerkers, opvanglocaties etc. Het kost enige tijd voordat dit extra aanbod is gerealiseerd. Dit is een mogelijk risico voor het realiseren van invoering per 2020. - Momenteel delen gemeenten het stelsel voor voorschoolse voorzieningen al opnieuw in (vanwege harmonisatie peuterspeelzaalwerk en kinderopvang per 2018). Deze maatregel komt daarover heen; de financiering van opvang voor peuters van niet-werkende ouders wordt bij gemeenten weggehaald.
Juridische aspecten	- Hier is een wetswijziging nodig. Deze duurt normaliter 18 maanden plus 2 maanden in verband met de Wet raadgevend referendum.
Overige pro's	- Vermindering versnippering, doordat ook kinderen van niet-werkende ouders onder de toeslag komen te vallen.
Overige contra's	- De langetermijneffecten van deelname aan kinderopvang op de ontwikkeling van kinderen zijn onzeker. Onderzoek suggereert dat vooral kinderen met een lage sociaaleconomische status baat hebben bij kinderopvang. Deze kinderen komen al in aanmerking voor VVE. De toegevoegde waarde van het gratis maken van kinderopvang voor alle kinderen zijn vanuit ontwikkelingsperspectief onzeker. Doordat er geen eigen bijdrage is kan het verzuim toenemen (groter contract dan daadwerkelijk gebruik). Zowel ouders als aanbieders hebben immers weinig prikkels om de kosten in de hand te houden. - De maatregel betekent dat de kinderopvangsector in relatief korte tijd (4 jaar) zeer sterk groeit (+40%). Deze sterke groei kan ten koste gaan van de kwaliteit in de kinderopvang.
Opmerkingen	- In deze variant is aangenomen dat het aantal VVE-uren niet uitgebreid wordt. Daarnaast blijven gemeenten een rol houden ten aanzien van VVE (toeleiding en vergoeding meerkosten ten opzichte van kinderopvang). Bij een nadere uitwerking van een dergelijke variant, moet de vormgeving van VVE wel verder uitgewerkt worden. - In deze variant wordt aangenomen dat er geen veranderingen (bijvoorbeeld kwaliteit) plaats vinden in de gastouderopvang en deze ook gratis wordt. Bij een nadere uitwerking van een dergelijke variant, moet het beleid ten aanzien van de gastouderopvang wel verder uitgewerkt worden in verband met het huidige verschil in kwaliteitseisen ten opzichte van de overige kinderopvang. - Deze maatregel richt zich niet op de kwaliteit van kinderopvang, terwijl juist de kwaliteit een belangrijke factor is voor de ontwikkeling van kinderen.

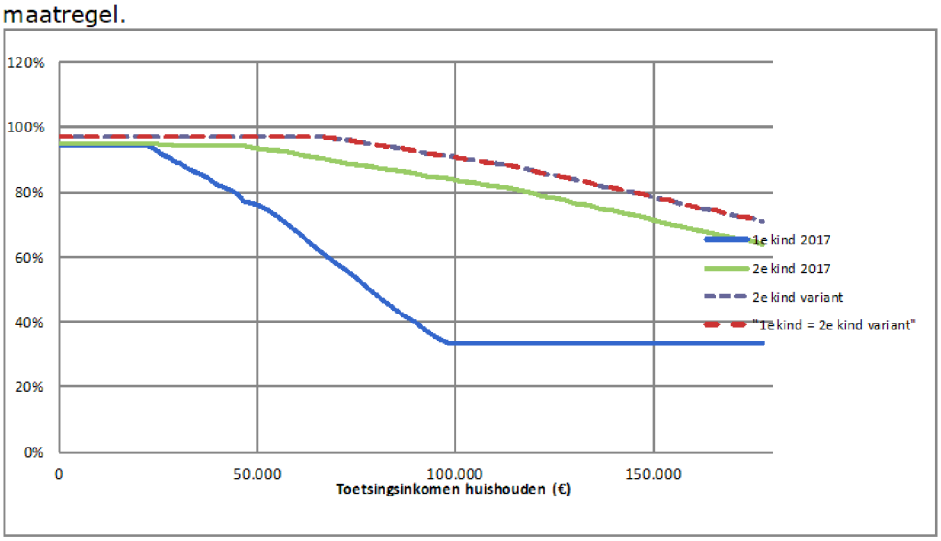
H4 Verhogen kinderopvangtoeslag voor werkende ouders

<table>
<tr><td>Nummer</td><td>H4</td></tr>
<tr><td>Titel</td><td>Verhogen kinderopvangtoeslag voor werkende ouders</td></tr>
<tr><td>Bron</td><td>VVD</td></tr>
<tr><td>Korte toelichting variant</td><td>De kinderopvangtoeslag (KOT) voor het 1e kind wordt hoger vanaf een verzamelinkomen van circa €25.000. De KOT voor het 2e kind wordt hoger vanaf een verzamelinkomen van circa €50.000.</td></tr>
<tr><td>Tijdpad</td><td>1/1/2019</td></tr>
<tr><td>Financiële effecten (* €1 miljoen)</td><td>
<table>
<tr><th></th><th>2017</th><th>2018</th><th>2019</th><th>2020</th><th>2021</th><th>2022</th><th>Struc.</th></tr>
<tr><td>Algemene effecten KOT (toeslagtabel)</td><td></td><td>24</td><td>257</td><td>314</td><td>344</td><td>350</td><td>350</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringskosten</td><td></td><td>2</td><td>2</td><td>2</td><td>2</td><td>2</td><td>2</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Totaal</td><td></td><td>26</td><td>259</td><td>316</td><td>346</td><td>352</td><td>352</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>Toelichting raming en hardheid raming</td><td>De kinderopvangtoeslagtabellen in de voorgestelde variant
 

Momenteel maken circa 700.000 kinderen gebruik van kinderopvangtoeslag. Dit aantal stijgt met ruim 30.000 als gevolg van de maatregel.
Omdat het enige tijd kost voordat ouders hun gedrag aanpassen kent de KOT een ingroeipad van 2 jaar. De verhoging van de toeslag leidt tot een hoger gebruik van (formele) kinderopvang.
De meerjarige uitvoeringskosten betreffen onder andere aanpassing van systemen en voorlichting.</td></tr>
<tr><td>Inkomenseffecten</td><td>De inkomenseffecten zijn afhankelijk van de invulling van de aanpassing aan de kinderopvangtoeslagtabel. In de doorgerekende vormgeving profiteren alle huishoudens die KOT ontvangen en een verzamelinkomen van circa €25.000 of meer hebben. Over alle huishoudens met kinderopvangtoeslag is het mediane inkomenseffect 0,5%. De verhoging van de tabel is het grootst voor de hoogste inkomens waardoor zij er het meest op vooruit gaan (mediaan voor inkomens vanaf 2 keer modaal is 0,9%).</td></tr>
<tr><td>Arbeidsmarkteffecten</td><td>Het CPB geeft aan dat verhoging van de kinderopvangtoeslag in relatief opzicht een van de meest effectieve fiscale maatregelen is om de participatie te bevorderen. Dat laat onverlet dat het effect van deze maatregel betrekkelijk beperkt is. De arbeidsparticipatie in Nederland is al hoog en daarom is het verder verhogen ervan lastig. Daarnaast suggereert onderzoek dat het goedkoper maken van kinderopvang voornamelijk leidt tot substitutie van informele opvang (familie, buren) voor formele opvang (kinderopvang).</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringsaspecten</td><td>Dit is relatief eenvoudig in de uitvoering. Uitvoering per 2019 vindt plaats door de Belastingdienst. Per 2020 is het uitgangspunt dat het wetsvoorstel voor een wijziging van de financieringssystematiek (directe financiering) in werking is gesteld. Daarbij zal de uitvoering van de Belastingdienst door DUO worden overgenomen.
Door een toename in de vraag naar kinderopvang, zal de kinderopvangsector moeten</td></tr>
</table>

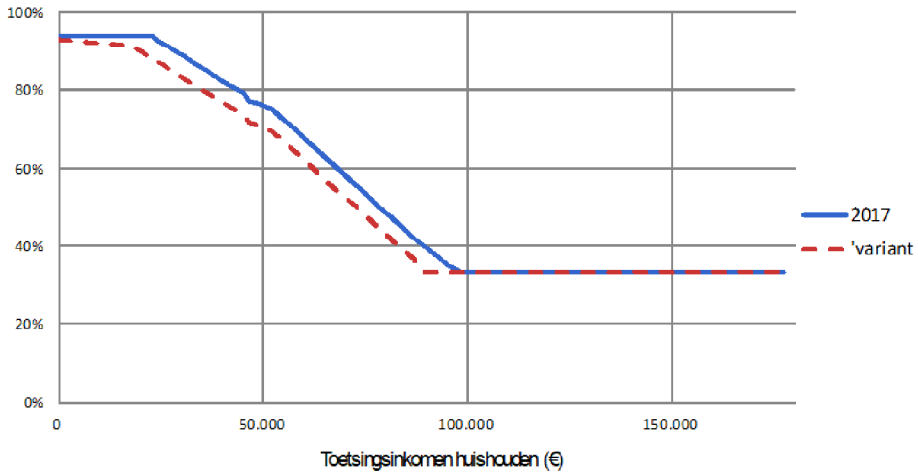
	uitbreiden in termen van medewerkers, opvanglocaties etc. Vanwege de beperkte toename in vraag (ca 5%) is de inschatting dat dit realiseerbaar is per 2019.
Juridische aspecten	De verhoging van de KOT kan bij algemene maatregel van bestuur. Aan het bij AMvB verhogen van de kinderopvangtoeslag is wel een voorhangprocedure van 4 weken verbonden, waardoor rekening moet worden gehouden met een iets langer tijdspad dan de 6 maanden die normaal voor de vaststelling van een AMvB staan.
Overige pro's	Kinderopvang wordt toegankelijker. Onderzoek suggereert dat vooral kinderen met een lage sociaaleconomische status baat hebben bij kinderopvang.
Overige contra's	In 2016 en 2017 is reeds fors geïntensiveerd in de kinderopvangtoeslag. De toegevoegde waarde van additionele investeringen op de toegankelijkheid is daardoor mogelijk beperkt.
Opmerkingen	De inkomensongelijkheid kan toenemen, omdat vooral hogere inkomens profiteren van deze maatregel.

H5 Intensivering met ingang van 2019 van de kinderopvangtoeslag met €2 miljard

<table>
<tr><td>Nummer</td><td>H5</td></tr>
<tr><td>Titel</td><td>Intensivering met ingang van 2019 van de kinderopvangtoeslag met €2 miljard</td></tr>
<tr><td>Bron</td><td>PvdA</td></tr>
<tr><td>Korte toelichting variant</td><td>In deze variant is de toeslagtabel voor 2e en volgende kinderen met 7%-punt verhoogd en zijn de percentages gemaximeerd op 97%. Vervolgens is de 1e kindtabel hieraan gelijkgeschakeld.</td></tr>
<tr><td>Tijdpad</td><td>1/1/2019</td></tr>
<tr><td>Financiële effecten (* €1 miljoen)</td><td>
<table>
<tr><th></th><th>2017</th><th>2018</th><th>2019</th><th>2020</th><th>2021</th><th>2022</th><th>Struc.</th></tr>
<tr><td>Algemene effecten</td><td></td><td>120</td><td>1.255</td><td>1.745</td><td>1.995</td><td>2.000</td><td>2.000</td></tr>
<tr><td>Weglekeffecten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Uitvoeringskosten</td><td></td><td></td><td>10</td><td>10</td><td>10</td><td>10</td><td>10</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Totaal</td><td></td><td>120</td><td>1.355</td><td>1.755</td><td>2.005</td><td>2.010</td><td>2.010</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>Toelichting raming en hardheid raming</td><td>Het directe effect van de maatregel is circa €800 miljoen. Het gedragseffect groeit vanaf 2019 in 3 jaar tijd in tot circa €1.200 miljoen. De raming van het gedragseffect kent een aanzienlijke onzekerheidsmarge daar er geen ervaringsgegevens zijn over de impact van dergelijke grote intensiveringen.
Momenteel maken circa 700.000 kinderen gebruik van kinderopvangtoeslag. Dit aantal stijgt naar verwachting met circa 140.000 als gevolg van de maatregel.
 
</td></tr>
<tr><td>Inkomenseffecten</td><td>Huishoudens met kinderopvangtoeslag gaan er op vooruit, waarbij de hoogste inkomens het meeste voordeel hebben en de laagste inkomens het minste. Dit komt doordat de laagste inkomens qua vergoeding al bijna op het gehanteerde maximum zitten van 97%, terwijl de hoogste inkomens in de 1e kindtabel maar 33,3% vergoeding krijgen. Dit wordt verhoogd tot 71% of meer voor de hoogste inkomens. Van de huishoudens met kinderopvangtoeslag is de mediane inkomensverbetering van de laagste inkomens 0,8%. Dit loopt op tot 3,3% voor de inkomens vanaf 2 keer modaal. Van de laatste groep gaat ruim een kwart er meer dan 5% op vooruit.</td></tr>
<tr><td>Arbeidsmarkteffecten</td><td>Het CPB geeft aan dat verhoging van de kinderopvangtoeslag in relatief opzicht een van de meest effectieve fiscale maatregelen is om de participatie te bevorderen. Dat laat onverlet dat het effect van deze maatregel betrekkelijk beperkt is. De arbeidsparticipatie in Nederland is al hoog en daarom is het verder verhogen ervan lastig. Daarnaast suggereert onderzoek dat het goedkoper maken van kinderopvang voornamelijk leidt tot substitutie van informele opvang (familie, buren) voor formele opvang (kinderopvang).</td></tr>
</table>

	onverlet dat het effect van deze maatregel betrekkelijk beperkt is. De arbeidsparticipatie in Nederland is al hoog en daarom is het verder verhogen ervan lastig. Daarnaast suggereert onderzoek dat het goedkoper maken van kinderopvang voornamelijk leidt tot substitutie van informele opvang (familie, buren) voor formele opvang (kinderopvang).
Uitvoeringsaspecten	- Dit is relatief eenvoudig in de uitvoering. Uitvoering per 2019 vindt plaats door de Belastingdienst. Aandachtspunt is dat de gemiddelde bedragen kinderopvangtoeslag die een huishouden ontvangt (sterk) toenemen. De voorschotproblematiek wordt hierdoor vergroot. Per 2020 is het uitgangspunt dat het wetsvoorstel voor een wijziging van de financieringssystematiek (directe financiering) in werking is gesteld. Daarbij zal de uitvoering van de Belastingdienst door DUO worden overgenomen. In de nieuwe financieringswijze wordt de voorschotsystematiek sterk beperkt. - Door de toename in de vraag naar kinderopvang, zal de kinderopvangsector moeten uitbreiden in termen van medewerkers, opvanglocaties etc. Het kost enige tijd voordat dit extra aanbod is gerealiseerd. Dit is een mogelijk risico voor het realiseren van invoering per 2019.
Juridische aspecten	De verhoging van de KOT kan bij algemene maatregel van bestuur. Aan het bij AMvB verhogen van de kinderopvangtoeslag is wel een voorhangprocedure van 4 weken verbonden, waardoor rekening moet worden gehouden met een iets langer tijdspad dan de 6 maanden die normaal voor de vaststelling van een AMvB staan.
Overige pro's	Kinderopvang wordt toegankelijker. Onderzoek suggereert dat vooral kinderen met een lage sociaaleconomische status baat hebben bij kinderopvang.
Overige contra's	In 2016 en 2017 is reeds fors geïntensiveerd in de kinderopvangtoeslag. De toegevoegde waarde van additionele investeringen op de toegankelijkheid is daardoor mogelijk beperkt.
Opmerkingen	

H6 Verlaging kinderopvangtoeslag (1e kind)

<table>
<tr><td>Nummer</td><td>H6</td></tr>
<tr><td>Titel</td><td>Verlaging kinderopvangtoeslag (1e kind)</td></tr>
<tr><td>Bron</td><td>ChristenUnie</td></tr>
<tr><td>Korte toelichting variant</td><td>De kinderopvangtoeslag (KOT) voor het 1e kind wordt lager voor alle inkomens tot circa €100.000 (vaste voet blijft ongewijzigd).</td></tr>
<tr><td>Tijdpad</td><td>1/1/2019</td></tr>
<tr><td>Financiële effecten (* €1 miljoen)</td><td>
<table>
<tr><th></th><th>2017</th><th>2018</th><th>2019</th><th>2020</th><th>2021</th><th>2022</th><th>Struc.</th></tr>
<tr><td>Algemene effecten</td><td></td><td>-13</td><td>-140</td><td>-177</td><td>-196</td><td>-198</td><td>-200</td></tr>
<tr><td>Weglekeffecten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Uitvoeringskosten</td><td></td><td>1</td><td>-1</td><td>-1</td><td>-1</td><td>-1</td><td>-1</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Totaal</td><td></td><td>-12</td><td>-141</td><td>-178</td><td>-197</td><td>-199</td><td>-201</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>Toelichting raming en hardheid raming</td><td>Aanpassing 1e kindtabel kinderopvangtoeslag
 

Momenteel maken circa 700.000 kinderen gebruik van kinderopvangtoeslag. Dit aantal daalt met circa 20.000 als gevolg van de maatregel.
Omdat het enige tijd kost voordat ouders hun gedrag aanpassen kent de KOT een ingroeipad van 2 jaar.
Incidentele uitvoeringskosten vanwege aanpassing ICT, voorlichting en bezwaar en beroep. Het structurele effect ontstaat vanwege een lager aantal kinderen.</td></tr>
<tr><td>Inkomenseffecten</td><td>Het mediane inkomenseffect voor huishoudens die KOT ontvangen is -0,4%. Voor huishoudens met een verzamelinkomen vanaf circa €100.000 is er geen effect, omdat de vaste voet niet verlaagd wordt.</td></tr>
<tr><td>Arbeidsmarkteffecten</td><td>De maatregel heeft naar verwachting een beperkt negatief arbeidsmarkteffect. Het CPB geeft aan dat verhoging van de KOT één van de meest effectieve fiscale maatregelen is om de participatie te bevorderen. Van het verlagen van de KOT gaat daarom een negatief effect uit. Dat laat onverlet dat het effect van deze maatregel betrekkelijk beperkt is. Dit komt vooral omdat onderzoek suggereert dat het goedkoper maken van kinderopvang voornamelijk leidt tot substitutie van informele opvang (familie, buren) voor formele opvang (kinderopvang).</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringsaspecten</td><td>Dit is relatief eenvoudig in de uitvoering. Uitvoering per 2019 vindt plaats door de Belastingdienst. Per 2020 is het uitgangspunt dat het wetsvoorstel voor een wijziging van</td></tr>
</table>

	de financieringssystematiek (directe financiering) in werking is gesteld. Daarbij zal de uitvoering van de Belastingdienst door DUO worden overgenomen.
Juridische aspecten	De verlaging van de KOT kan bij algemene maatregel van bestuur. Aan het bij AMvB verlagen van de kinderopvangtoeslag is wel een voorhangprocedure van 4 weken verbonden, waardoor rekening moet worden gehouden met een iets langer tijdspad dan de 6 maanden die normaal voor de vaststelling van een AMvB staan.
Overige pro's	Leidt tot een budgettaire opbrengst (zie financiële effecten), waarbij de negatieve impact op de participatie beperkt is (zie arbeidsmarkteffecten).
Overige contra's	- Kinderopvang wordt (beperkt) minder toegankelijk. Onderzoek suggereert dat vooral kinderen met een lage sociaaleconomische status baat hebben bij kinderopvang. - In 2016 en 2017 is fors geïntensiveerd in de kinderopvangtoeslag. Een bezuiniging op kinderopvang per 2019 leidt tot jojobeleid.
Opmerkingen	

H7 Afschaffen kinderopvangtoeslag voor niet-werkende ouders (doelgroepouders)

<table>
<tr><td>Nummer</td><td>H7</td></tr>
<tr><td>Titel</td><td>Afschaffen kinderopvangtoeslag voor niet-werkende ouders (doelgroepouders)</td></tr>
<tr><td>Bron</td><td>VNL
VVD</td></tr>
<tr><td>Korte toelichting variant</td><td>Het grootste deel van de gebruikers van kinderopvangtoeslag bestaat uit werknemers en zelfstandigen. Daarnaast is er een groep niet-werkenden (doelgroepers), zoals studenten en mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering, die ook recht hebben op kinderopvangtoeslag. Met deze maatregel vervalt het recht voor doelgroepers.</td></tr>
<tr><td>Tijdpad</td><td>1/1/2020</td></tr>
<tr><td>Financiële effecten (* €1 miljoen)</td><td>
<table>
<tr><th></th><th>2017</th><th>2018</th><th>2019</th><th>2020</th><th>2021</th><th>2022</th><th>Struc.</th></tr>
<tr><td>Algemene effecten</td><td></td><td></td><td>-15</td><td>-160</td><td>-160</td><td>-160</td><td>-160</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Totaal</td><td></td><td></td><td>-15</td><td>-160</td><td>-160</td><td>-160</td><td>-160</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>Toelichting raming en hardheid raming</td><td>Het budgettaire beslag dat gemoeid is met doelgroepers is €160 miljoen. In 2016 ging het daarbij om 26.000 kinderen, waarvan ongeveer 14.000 kinderen van studenten, 7.000 kinderen van arbeidsongeschikten en 3.000 kinderen van inburgeraars.</td></tr>
<tr><td>Inkomenseffecten</td><td>Het afschaffen van de kinderopvangtoeslag heeft grote negatieve inkomenseffecten voor doelgroepouders, omdat het om relatief grote bedragen gaat voor huishoudens (laag inkomen). In de mediane koopkrachtcijfers is deze maatregel niet zichtbaar, omdat het een kleine groep huishoudens betreft die in het koopkrachtmodel niet geïdentificeerd kan worden.</td></tr>
<tr><td>Arbeidsmarkteffecten</td><td>Deze maatregel heeft naar verwachting een licht negatief effect op het arbeidsaanbod, en op termijn op de werkgelegenheid. Doelgroepouders kunnen immers in aanmerking komen voor toeslag omdat zij hun kansen op de arbeidsmarkt vergroten via studie of re-integratietraject. Als zij niet meer in aanmerking komen voor toeslag, dan kan dit een negatief effect hebben op hun positie op de arbeidsmarkt.</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringsaspecten</td><td>Een specifieke doelgroep, die extra werk met zich meebrengt, vervalt. Dit maakt de uitvoering simpeler.</td></tr>
<tr><td>Juridische aspecten</td><td>Voor het afschaffen van de KOT voor niet-werkende doelgroepen is een wetswijziging noodzakelijk. Een wetswijziging duurt normaliter 18 maanden plus 2 maanden in verband met de Wet raadgevend referendum.
Er is een zeer gerede kans dat de maatregel ten aanzien van de specifieke doelgroep inburgeraars in strijd is met het VN-Vluchtelingenverdrag (art. 34).</td></tr>
<tr><td>Overige pro's</td><td>- De vormgeving en uitvoering van de kinderopvangtoeslag wordt eenvoudiger, zie ook uitvoeringsaspecten.</td></tr>
<tr><td>Overige contra's</td><td>- Mogelijk leidt de maatregel tot een groter beroep op gemeentelijke regelingen (in de raming is hier geen rekening mee gehouden).
- De maatregel kan tot een negatief effect op inburgering leiden aangezien inburgeraars die een inburgeringcursus doen geen recht meer hebben op kinderopvangtoeslag.</td></tr>
<tr><td>Opmerkingen</td><td></td></tr>
</table>

H8 Vermogenstoets in kinderopvang

<table>
<tr><td>Nummer</td><td>H8</td></tr>
<tr><td>Titel</td><td>Vermogenstoets in kinderopvang</td></tr>
<tr><td>Bron</td><td>ChristenUnie</td></tr>
<tr><td>Korte toelichting variant</td><td>Introductie van een vermogenstoets gelijk aan €50.000 boven de heffingsvrije voet.</td></tr>
<tr><td>Tijdpad</td><td>1/1/2020</td></tr>
<tr><td>Financiële effecten (* €1 miljoen)</td><td>
<table>
<tr><th></th><th>2017</th><th>2018</th><th>2019</th><th>2020</th><th>2021</th><th>2022</th><th>Struc.</th></tr>
<tr><td>Algemene effecten</td><td></td><td></td><td></td><td>-200</td><td>-200</td><td>-200</td><td>-200</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Totaal</td><td></td><td></td><td></td><td>-200</td><td>-200</td><td>-200</td><td>-200</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>Toelichting raming en hardheid raming</td><td>Bij de berekening van het budgettaire effect is rekening gehouden met een gedragseffect. Verondersteld is dat huishoudens kunnen en gaan schuiven met hun vermogen om de effecten van de vermogenstoets te beperken. Er is daarom een weglek van 25% meegenomen.</td></tr>
<tr><td>Inkomenseffecten</td><td>87% van de huishoudens die kinderopvangtoeslag ontvangt, wordt niet geraakt door de vermogenstoets en kent dan ook geen inkomenseffecten. 7% van de huishoudens gaat er meer dan 5% op achteruit. Dit zijn voornamelijk huishoudens met een inkomen (ruim) boven modaal. De overige huishoudens gaan er minder dan 5% op achteruit.</td></tr>
<tr><td>Arbeidsmarkteffecten</td><td>Negatief arbeidsmarkteffect voor gezinnen met hoge vermogens. Voor deze groep wordt werken minder lonend.</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringsaspecten</td><td>Introductie van een vermogenstoets betekent de facto introductie van een extra factor op basis waarvan hoogte van de toeslag wordt bepaald. De Belastingdienst heeft informatie over de hoogte van het vermogen voorhanden. Zowel uitvoering van de kinderopvangtoeslag door de Belastingdienst als door DUO (BD verstrekt informatie aan DUO) is daardoor per 2020 mogelijk.</td></tr>
<tr><td>Juridische aspecten</td><td>Wetswijziging is noodzakelijk, dit duurt normaliter 18 maanden plus 2 maanden in verband met de Wet raadgevend referendum.</td></tr>
<tr><td>Overige pro's</td><td>- Harmonisering van de rol van vermogen bij toeslagen; andere toeslagen kennen ook een vermogenstoets.</td></tr>
<tr><td>Overige contra's</td><td>- Een vermogenstoets past niet bij het beleidsdoel bevordering van de arbeidsparticipatie, omdat een vermogenstoets er toe kan leiden dat werken voor gezinnen met hoge vermogens niet meer lonend is.
- Er is geen bovengrens op inkomen dat nog recht geeft op kinderopvangtoeslag (ook huishoudens met een zeer hoog inkomen hebben recht op kinderopvangtoeslag). Vanuit dat perspectief is het onlogisch wel een bovengrens op vermogen te introduceren.</td></tr>
<tr><td>Opmerkingen</td><td></td></tr>
</table>

H9 Geen winstoogmerk

<table>
<tr><td>Nummer</td><td>H9</td></tr>
<tr><td>Titel</td><td>Geen winstoogmerk</td></tr>
<tr><td>Bron</td><td>GroenLinks</td></tr>
<tr><td>Korte toelichting variant</td><td>Alle kinderopvangorganisaties worden verplicht een stichting (dus geen winstoogmerk).</td></tr>
<tr><td>Tijdpad</td><td>1/1/2020. Daarbij is gedeeltelijke eerbiedigende werking van toepassing; voor bestaande kinderopvangorganisaties met winstoogmerk is er een overgangstermijn van 10 jaar.</td></tr>
<tr><td>Financiële effecten (* €1 miljoen)</td><td>
<table>
<tr><th></th><th>2017</th><th>2018</th><th>2019</th><th>2020</th><th>2021</th><th>2022</th><th>Struc.</th></tr>
<tr><td>Algemene effecten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Weglekeffecten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Uitvoeringskosten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Totaal</td><td></td><td></td><td></td><td>PM</td><td>PM</td><td>PM</td><td>PM</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>Toelichting raming en hardheid raming</td><td>Uitgangspunt is dat er geen sprake is van schadeloosstelling van bestaande kinderopvangorganisaties met winstoogmerk omdat de overgangstermijn lang genoeg is. Kans is echter altijd aanwezig dat benadeelden naar de rechter zullen stappen. Indien deze schadeloosstelling (alsnog) van toepassing wordt verklaard, kunnen de kosten aanzienlijk zijn.
Aanname is dat deze wijziging geen gevolgen heeft voor de structurele uitvoeringskosten. Incidenteel zijn kosten te verwachten vanwege voorlichting aan de sector.</td></tr>
<tr><td>Inkomenseffecten</td><td>Inkomenseffecten zijn afhankelijk van de ontwikkelingen in de prijs van kinderopvang. Deze ontwikkeling is op voorhand moeilijk te voorspellen. Als de prijs toeneemt (minder concurrentie zorgt voor hogere prijs) zijn inkomenseffecten negatief. Indien de prijs afneemt (alleen de winstmarge vervalt) zijn inkomenseffecten positief.</td></tr>
<tr><td>Arbeidsmarkteffecten</td><td>- Arbeidsmarkteffecten zijn afhankelijk van de vooralsnog onduidelijke effecten van stichtingsvorm op het aanbod van kinderopvang.
- Als het aanbod afneemt (minder prikkels tot aanbieden) kan het arbeidsmarkteffect negatief zijn.
- Mogelijke veranderingen in de prijs van kinderopvang als gevolg van deze maatregel zullen voornamelijk leiden tot substitutie van informele opvang (familie, buren) voor formele opvang (kinderopvanginstelling) of omgekeerd, en slechts tot beperkte veranderingen in de arbeidsdeelname.</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringsaspecten</td><td>Voor de overheid geen, kinderopvangorganisaties zullen hun rechtsvorm moeten aanpassen.</td></tr>
<tr><td>Juridische aspecten</td><td>Er wordt een rechtsvorm voorgeschreven, wat een wetswijziging zal inhouden. Het voorschrijven van een rechtsvorm dient te worden gemotiveerd, wil het juridisch stand houden (vergelijk het voorschrijven van de stichtingsvorm bij pensioenfondsen (Wet algemeen pensioenfonds)). Ook moet in elk geval een soort van overgangsrecht worden aangehouden voor al reeds bestaande kinderopvanginstellingen, niet zijnde stichtingen. Dit houdt verband met eventuele investeringen die in deze instellingen zijn gedaan. Een terugverdienperiode van 10 jaar lijkt aannemelijk. Voor nieuwe kinderopvanginstellingen kunnen de eisen in principe met directe werking worden doorgevoerd.</td></tr>
<tr><td>Overige pro's</td><td>Geen prikkel meer voor ‘cowboys’ om toe te treden tot de markt; bijvoorbeeld ondernemers die (gedurende korte tijd) kinderopvang van relatief slechte kwaliteit aanbieden.</td></tr>
<tr><td>Overige contra's</td><td>Er zijn geen aanwijzingen dat de marktwerking in de kinderopvang negatieve effecten heeft op de kwaliteit. De kwaliteit van kinderopvangorganisaties met winstoogmerk is gemiddeld genomen niet lager dan van kinderopvangorganisaties zonder winstoogmerk. Het verplichten van de stichtingsvorm zal naar verwachting ook op lange termijn geen uitgesproken positief of negatief effect hebben op de kwaliteit.</td></tr>
</table>

	heeft op de kwaliteit. De kwaliteit van kinderopvangorganisaties met winstoogmerk is gemiddeld genomen niet lager dan van kinderopvangorganisaties zonder winstoogmerk. Het verplichten van de stichtingsvorm zal naar verwachting ook op lange termijn geen uitgesproken positief of negatief effect hebben op de kwaliteit.
Opmerkingen	Circa driekwart van de kinderopvangorganisaties heeft momenteel een commerciële bedrijfsvorm. Uitgedrukt in aantal kindplaatsen heeft momenteel 45% een winstoogmerk; commerciële organisaties zijn gemiddeld genomen klein.

H10 Aftrekposten (deels) buiten inkomensbegrip kinderopvangtoeslag en kindgebonden budget

<table>
<tr><td>Nummer</td><td>H10</td></tr>
<tr><td>Titel</td><td>Aftrekposten vallen (deels) buiten het inkomensbegrip kinderopvangtoeslag en kindgebonden budget</td></tr>
<tr><td>Bron</td><td>CDA</td></tr>
<tr><td>Korte toelichting variant</td><td>Aftrekposten tellen nog maar voor 33% mee in het inkomensbegrip voor Kinderopvangtoeslag en Kindgebonden budget.</td></tr>
<tr><td>Tijdpad</td><td>1/1/2020. Naast wetswijziging ook overgangsrecht vereist.</td></tr>
<tr><td>Financiële effecten (* €1 miljoen)</td><td>
<table>
<tr><th></th><th>2017</th><th>2018</th><th>2019</th><th>2020</th><th>2021</th><th>2022</th><th>Struc.</th></tr>
<tr><td>Algemene effecten – KOT</td><td></td><td></td><td>-10</td><td>-114</td><td>-144</td><td>-160</td><td>-160</td></tr>
<tr><td>Algemene effecten - WKB</td><td></td><td></td><td>-10</td><td>-104</td><td>-102</td><td>-102</td><td>-102</td></tr>
<tr><td>Weglekeffecten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Uitvoeringskosten</td><td></td><td></td><td>1</td><td>-1</td><td>-1</td><td>-1</td><td>-1</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Totaal</td><td></td><td></td><td>-19</td><td>-219</td><td>-247</td><td>-263</td><td>-263</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>Toelichting raming en hardheid raming</td><td>Het effect van het beperken van aftrekposten is berekend voor het jaar 2016. Die uitkomst is vervolgens doorgetrokken aan de hand van de budgettaire ontwikkeling van de regeling. Het betreft hier hypotheekrenteaftrek, persoonsgebonden aftrek, zelfstandigenaftrek en aftrek woon-werkverkeer.</td></tr>
<tr><td>Inkomenseffecten</td><td>Gezinnen met veel aftrekposten (met name gezinnen met een hoge hypotheek) krijgen een lagere toeslag. Ruim 600.000 huishoudens met kinderen (van de 1,8 miljoen) ervaren een negatief inkomenseffect als gevolg van deze variant.</td></tr>
<tr><td>Arbeidsmarkteffecten</td><td>Kinderopvang wordt minder aantrekkelijk voor gezinnen met veel aftrekposten, zoals gezinnen met een hoge hypotheek. Dat kan een negatief arbeidsmarkteffect als gevolg hebben.</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringsaspecten</td><td>Dit voorstel introduceert een nieuw inkomensbegrip voor een deel van de toeslagen. Dit zal leiden tot een sterke toename van complexiteit voor de BD en daarmee een stijging van de uitvoeringskosten. Vanaf 2020 wordt de KOT door DUO uitgevoerd. Mits DUO tijdig de benodigde informatie verstrekt krijgt van de BD zou invoering per 2020 ook voor DUO haalbaar moeten zijn.</td></tr>
<tr><td>Juridische aspecten</td><td>Wetswijziging noodzakelijk, waarvoor een standaarddoorlooptijd van ten minste 18 maanden plus 2 maanden in verband met de Wet raadgevend referendum geldt. Invoering zou dan op zijn vroegst mogelijk zijn per 1/7/2019. Echter omdat het inkomensbegrip betrekking heeft op een kalenderjaar is invoering alleen per 1/1/2020 mogelijk. Voor lopende uitkeringen geldt dat met een verlaging inbreuk wordt gemaakt op het eigendomsrecht. Dat is toegestaan mits daarvoor, afhankelijk van de inkomenseffecten, compensatie wordt geboden in de vorm van overgangsrecht. Op grond van jurisprudentie van de CRvB wordt veelal een gewennings-/overgangsperiode van een half jaar aangehouden. Invoering zou ook vanuit dat oogpunt, uitgaande van vaststelling per 1/7/2019, mogelijk zijn per 1/1/2020.</td></tr>
<tr><td>Overige pro's</td><td>- Beleidsinstrument wordt rechtvaardiger, omdat huurders en huizenkopers gelijkwaardiger worden behandeld.
- In de huidige systematiek worden aftrekposten meegenomen, terwijl dit niet bijdraagt aan het beleidsdoel. Of werken lonend is, hangt namelijk niet samen met aftrekposten. Dit effect wordt met dit voorstel verminderd.</td></tr>
<tr><td>Overige contra's</td><td>- Komt niet ten goede aan de harmonisering van inkomensbegrippen, tenzij dit ook in andere inkomensafhankelijke regelingen wordt doorgevoerd.
- Extra inkomensbegrip is lastig uitlegbaar richting de burger, te meer omdat</td></tr>
</table>

	aftrekposten nog wel deels blijven meetellen.
Opmerkingen	

H11 Verhoging kindgebonden budget (vanaf 2e kind)

<table>
<tr><td>Nummer</td><td>H11</td></tr>
<tr><td>Titel</td><td>Verhoging kindgebonden budget (vanaf 2e kind)</td></tr>
<tr><td>Bron</td><td>ChristenUnie</td></tr>
<tr><td>Korte toelichting variant</td><td>In de WKB worden de bedragen voor 2e en verdere kinderen verhoogd.</td></tr>
<tr><td>Tijdpad</td><td>1/1/2019, zie juridische aspecten</td></tr>
<tr><td>Financiële effecten (* €1 miljoen)</td><td>
<table>
<tr><th></th><th>2017</th><th>2018</th><th>2019</th><th>2020</th><th>2021</th><th>2022</th><th>Struc.</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Algemene effecten</td><td></td><td>19</td><td>201</td><td>196</td><td>191</td><td>192</td><td>192</td></tr>
<tr><td>Weglekeffecten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Uitvoeringskosten</td><td></td><td>1</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Totaal</td><td></td><td>20</td><td>202</td><td>197</td><td>192</td><td>193</td><td>193</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>Toelichting raming en hardheid raming</td><td>Ongeveer 750.000 huishoudens hebben recht op kindgebonden budget (1,4 miljoen kinderen). In deze variant worden dat 800.000 huishoudens en 1,5 miljoen kinderen.
Bij de WKB is het 2e kindbedrag gelijkgetrokken met het 1e kindbedrag. De bedragen voor 3e en verdere kinderen worden verhoogd naar €700.
Incidentele uitvoeringskosten vanwege aanpassing ICT, voorlichting en bezwaar en beroep. Structurele uitvoeringskosten vanwege hoger aantal gerechtigden.</td></tr>
<tr><td>Inkomenseffecten</td><td>Inkomenseffecten zijn bepaald voor alle huishoudens met kinderen tot 18 jaar. Het mediane inkomenseffect is 0 omdat minder dan de helft van de huishoudens met kinderen kindgebonden budget ontvangt. Het 1e kindbedrag is ongewijzigd, waardoor huishoudens pas voordeel hebben vanaf 2 kinderen. Het voordeel is groter naarmate een huishouden meer kinderen heeft, omdat de bedragen voor het 3e kind en verder het meest verhoogd zijn.</td></tr>
<tr><td>Arbeidsmarkteffecten</td><td>Het kindgebonden budget is inkomensafhankelijk en draagt daarom bij aan de armoedeval. Verhoging van de WKB verlengt het afbouwtraject en vergroot de armoedeval. Dit heeft een (beperkt) negatief arbeidsmarkteffect.</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringsaspecten</td><td>Eenvoudig uitvoerbaar.</td></tr>
<tr><td>Juridische aspecten</td><td>- De verhoging van het kindgebonden budget kan bij algemene maatregel van bestuur geregeld worden. Daarvoor geldt een standaarddoorlooptijd van 6-9 maanden. Bij besluitvorming per 1/9/2017 is, rekening houdend met de vaste verandermomenten, invoering haalbaar per 1/7/2018.
- Omdat de WKB berekeningsjaren hanteert dient de wijziging per 1/1 van een jaar in te gaan, dus is inwerkingtreding pas mogelijk per 1/1/2019.</td></tr>
<tr><td>Overige pro's</td><td>De maatregel draagt bij aan armoedebestrijding voor de gezinnen met meer dan 1 kind.</td></tr>
<tr><td>Overige contra's</td><td>Niet van toepassing.</td></tr>
<tr><td>Opmerkingen</td><td></td></tr>
</table>

H12 Verlagen kindgebonden budget

<table>
<tr><td>Nummer</td><td>H12</td></tr>
<tr><td>Titel</td><td>Verlagen kindgebonden budget</td></tr>
<tr><td>Bron</td><td>VVD</td></tr>
<tr><td>Korte toelichting variant</td><td>Het kindgebonden budget (WKB) wordt voor €335 miljoen versoberd. De kindbedragen en de alleenstaande ouderkop worden verlaagd.</td></tr>
<tr><td>Tijdpad</td><td>Invoeringsdatum 1/1/2020, vanwege jaarsystematiek gaan veranderingen in de WKB per 1/1 in.</td></tr>
<tr><td>Financiële effecten (* €1 miljoen)</td><td>
<table>
<tr><th></th><th>2017</th><th>2018</th><th>2019</th><th>2020</th><th>2021</th><th>2022</th><th>Struc.</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Algemene effecten</td><td></td><td></td><td>-33</td><td>-342</td><td>-334</td><td>-335</td><td>-335</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringskosten</td><td></td><td></td><td>2</td><td>-2</td><td>-2</td><td>-2</td><td>-2</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Totaal</td><td></td><td>0</td><td>-31</td><td>-344</td><td>-336</td><td>-337</td><td>-337</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>Toelichting raming en hardheid raming</td><td>Ongeveer 750.000 huishoudens hebben recht op kindgebonden budget (1,4 miljoen kinderen). In deze variant wordt dat 600.000 huishoudens en 1,1 miljoen kinderen.

De uitvoeringskosten betreffen aanpassing van systemen en voorlichting. Daarnaast beperkte kosten voor bezwaar en beroep vanwege verlaging WKB. Structureel een daling van de uitvoeringskosten vanwege een lager aantal rechthebbenden.</td></tr>
<tr><td>Inkomenseffecten</td><td>De inkomenseffecten zijn geheel afhankelijk van de invulling van de aanpassing van de WKB-bedragen. Bij de gekozen invulling waarbij alle kindbedragen verlaagd worden en daarnaast de alleenstaande ouderkop verlaagd wordt, is het inkomenseffect voor alle huishoudens met kindgebonden budget negatief. Voor alleenstaande ouders is het effect groter, omdat zij naast de lagere kindbedragen ook een lagere alleenstaande ouderkop krijgen. Voor een alleenstaande ouder op minimumniveau daalt het kindgebonden budget met €650 bij 2 kinderen, terwijl een paar op minimumniveau met 2 kinderen €530 verliest.</td></tr>
<tr><td>Arbeidsmarkteffecten</td><td>Verlaging van het kindgebonden budget heeft volgens het CPB een positief arbeidsmarkteffect. Het verlagen van het kindgebonden budget (dat inkomensafhankelijk is) vergroot namelijk de prikkel om extra te gaan werken, of om überhaupt te gaan werken, voor wie dat nu niet doet.</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringsaspecten</td><td>Eenvoudig uitvoerbaar.</td></tr>
<tr><td>Juridische aspecten</td><td>- Voor een verlaging van de kindbedragen en de alleenstaande ouderkop in de Wet op het kindgebonden budget (WKB) is een wijziging van die wet noodzakelijk.
- Bij besluitvorming per 1/9/2017 is wetswijziging op z'n vroegst mogelijk per 1/7/2019 (standaarddoorlooptijd wetsvoorstel is 18 maanden plus 2 maanden in verband met de Wet raadgevend referendum). Omdat de WKB berekeningsjaren hanteert dient de wetswijziging per 1/1 van een jaar in te gaan, dus is inwerkingtreding pas mogelijk per 1/1/2020. Die inwerkingtredingsdatum geeft ook ruimte voor aankondiging in verband met overgangsrecht.
- Overgangsrecht voor lopende gevallen is noodzakelijk in verband met inbreuk op het eigendomsrecht.</td></tr>
<tr><td>Overige pro's</td><td>Niet van toepassing.</td></tr>
<tr><td>Overige contra's</td><td>Met de invoering van de Wet Hervorming Kindregelingen per 1/1/2015 is de 20% aanvulling in de minimumregelingen (ten opzichte van de norm voor een alleenstaande) voor alleenstaande ouders verdwenen. Invoering van de alleenstaande ouderkop in de WKB compenseert dit. Verlaging van de alleenstaande ouderkop ligt daarom gevoelig. Wanneer de alleenstaande ouderkop ongewijzigd zou blijven, zouden de kindbedragen verder verlaagd moeten worden.</td></tr>
</table>

	Verlaging van de WKB heeft een (beperkt) negatief effect op armoedebestrijding.
Opmerkingen	

H13 Halveren alleenstaande-ouderkop kindgebonden budget

<table>
<tr><td>Nummer</td><td>H13</td></tr>
<tr><td>Titel</td><td>Halveren alleenstaande-ouderkop kindgebonden budget</td></tr>
<tr><td>Bron</td><td>SGP</td></tr>
<tr><td>Korte toelichting variant</td><td>De alleenstaande ouderkop in het kindgebonden budget wordt gehalveerd.</td></tr>
<tr><td>Tijdpad</td><td>1/1/2020, naast wetswijziging is ook overgangsrecht vereist</td></tr>
<tr><td>Financiële effecten (* €1 miljoen)</td><td>
<table>
<tr><th></th><th>2017</th><th>2018</th><th>2019</th><th>2020</th><th>2021</th><th>2022</th><th>Struc.</th></tr>
<tr><td>Algemene effecten</td><td></td><td></td><td></td><td>-472</td><td>-473</td><td>-472</td><td>-470</td></tr>
<tr><td>Weglekeffecten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Uitvoeringskosten</td><td></td><td></td><td>1</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Totaal</td><td></td><td></td><td>1</td><td>-472</td><td>-473</td><td>-472</td><td>-470</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>Toelichting raming en hardheid raming</td><td>Voor alleenstaande ouders gaat de alleenstaande ouderkop van €3.066 naar €1.533 (bedragen 2016). Er zijn ruim 300.000 alleenstaande ouders met kindgebonden budget. Het afbouwtraject wordt korter, waardoor sommige huishoudens hun recht op kindgebonden budget geheel verliezen.</td></tr>
<tr><td>Inkomenseffecten</td><td>Zeer negatieve inkomenseffecten van ruim -8% voor alleenstaande ouders in de bijstand. Alleenstaande ouders op het minimumloon ondervinden een negatief inkomenseffect van -6%.</td></tr>
<tr><td>Arbeidsmarkteffecten</td><td>Het CPB stelt dat het verlagen van het kindgebonden budget een positief effect op de werkgelegenheid heeft. De prikkel om een uur extra te werken wordt voor alleenstaande ouders groter.</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringsaspecten</td><td>Uitvoerbaar: vraagt slechts aanpassing van bedragen in het uitvoeringssysteem.</td></tr>
<tr><td>Juridische aspecten</td><td>Wetswijziging is noodzakelijk. Hiervoor staat 18 maanden plus 2 maanden wachtwijd in verband met de Wet raadgevend referendum. Invoering zou dan op zijn vroegst mogelijk zijn per 1/7/2019.
Omdat de WKB berekeningsjaren hanteert dient de wetswijziging per 1/1 van een jaar in te gaan, dus is inwerkingtreding pas mogelijk per 1/1/2020. Voor lopende uitkeringen geldt dat met een verlaging inbreuk wordt gemaakt op het eigendomsrecht. Dat is toegestaan mits daarvoor, afhankelijk van de inkomenseffecten, compensatie wordt geboden in de vorm van overgangsrecht. Op grond van jurisprudentie van de CRvB wordt veelal een gewennings-/overgangsperiode van een half jaar aangehouden. Invoering zou ook vanuit dat oogpunt, uitgaande van vaststelling per 1/7/2019, mogelijk zijn per 1/1/2020.</td></tr>
<tr><td>Overige pro's</td><td>Verkort het afbouwtraject bij alleenstaande ouders waardoor ondersteuning meer beperkt wordt tot inkomens die dat het meest nodig hebben.</td></tr>
<tr><td>Overige contra's</td><td>In 2015 is met de Wet hervorming kindregelingen de 20% toeslag voor alleenstaande ouders in alle minimumregelingen afgeschaft. Ter compensatie is de alleenstaande ouderkop in het kindgebonden budget geïntroduceerd. Indien de alleenstaande ouderkop gehalveerd wordt, heeft dit grote consequenties voor alleenstaande ouders op minimumniveau.</td></tr>
<tr><td>Opmerkingen</td><td></td></tr>
</table>

H14 Samenvoegen kinderbijslag en kindgebonden budget (kinderbijslag inkomensafhankelijk)

Nummer	H14
Titel	Samenvoegen kinderbijslag en kindgebonden budget (kinderbijslag inkomensafhankelijk)
Bron	Geen partij kiest in Keuzes in Kaart voor 1 nieuwe regeling ontstaan uit het samenvoegen van AKW en WKB. GroenLinks en VNL kiezen voor afschaffen van AKW en ophogen WKB. D66, DENK en SP kiezen voor een inkomensafhankelijke AKW zonder de WKB op te heffen. Bij het bestaan van 2 gelijksoortige inkomensafhankelijke kindregelingen kan de vraag opkomen of het niet efficiënter is ze samen te voegen. Dit fiche is een verkenning daarvan.
Korte toelichting variant	Het budget van AKW en WKB wordt samengevoegd. Er komt 1 regeling voor in de plaats. Die kan op vele manieren worden vormgegeven. 3 varianten die een zekere bandbreedte afdekken zijn verkend. Alle varianten zijn budgettair neutraal ingevuld.
Tijdpad	1/1/2021, wetswijziging en grote impact uitvoering.
Financiële effecten (* €1 miljoen)	

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Struc.
Algemene effecten					0	0	0
Weglekeffecten							
Uitvoeringskosten			5	10	10	10	0
Totaal			5	10	10	10	0

Toelichting raming en hardheid raming

Samenvoeging van de AKW en WKB kan op vele verschillende manieren. De gekozen vormgeving is zeer bepalend voor de effecten. Belangrijke factoren zijn:
- De mate van inkomensafhankelijkheid van de nieuwe regeling;
- De rol van vermogen in de regeling;
- De hoogte van kindbedragen voor 1e en volgende kinderen;
- De hoogte van kindbedragen voor kinderen van verschillende leeftijden.

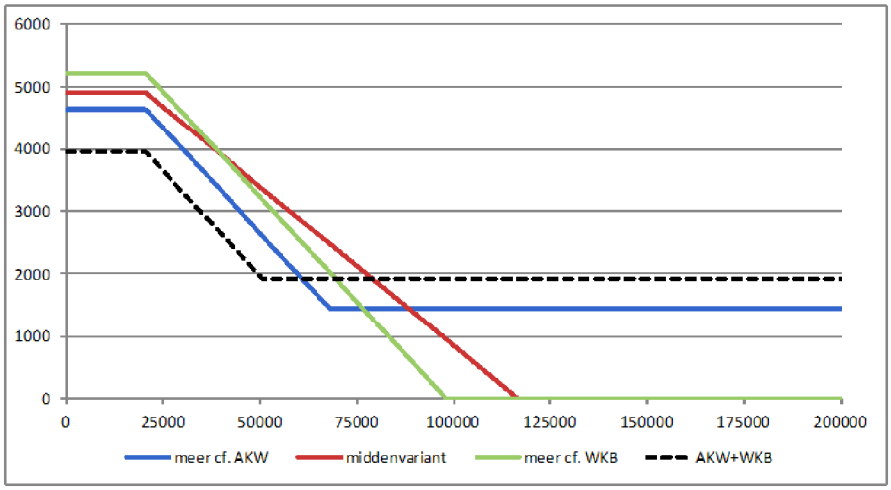
De variant "meer conform WKB" kent vooral kenmerken van de huidige WKB (sterk inkomensafhankelijk, hoger bedrag voor het 1e kind, vermogenstoets). De variant "meer conform AKW" lijkt meer op de huidige AKW (minimum bedrag voor elk kind, minder inkomensafhankelijk, geen vermogenstoets). De "middenvariant" kent kenmerken van beide regelingen (gelijk maximumbedrag voor elk kind, regeling wordt geheel afgebouwd, vermogenstoets).

In onderstaande tabel is het aantal kinderen en huishoudens in verschillende vormgevingen weergegeven.

(miljoen)	huidige AKW	huidige WKB	*"meer cf. WKB"*	*"midden-variant"*	*"meer cf. AKW"*
aantal kinderen	3.40	1.40	2.50	2.60	3.20
aantal huishoudens	1.90	0.75	1.40	1.40	1.90

Raming van algemene effecten is op 0 gezet omdat uitgegaan wordt van budgettair neutrale samenvoeging.
Afhankelijk van de gekozen financiële vormgeving (betaling vooraf of achteraf) kunnen eenmalig forse kaseffecten (positief of negatief) ontstaan in het jaar voor invoering en/of het jaar van invoering. Deze zijn echter niet relevant voor het EMU-saldo (dat op transactiebasis is).

Uitvoeringskosten: Bij het samenvoegen ligt het voor de hand dat een uitvoerder ingeschakeld wordt in plaats van nu 2. Dat zal, naast aanpassing van ICT en voorlichting, aanzienlijke transitiekosten met zich meebrengen.

	Uitvoeringskosten: Bij het samenvoegen ligt het voor de hand dat een uitvoerder ingeschakeld wordt in plaats van nu 2. Dat zal, naast aanpassing van ICT en voorlichting, aanzienlijke transitiekosten met zich meebrengen.
Inkomenseffecten	In alle 3 de uitgewerkte varianten is de nieuwe kindregeling inkomensafhankelijker dan nu het geval is. Dat betekent dat gezinnen met een hoog inkomen erop achteruit gaan en gezinnen met een laag inkomen er in het algemeen op vooruit gaan. De precieze effecten zijn sterk afhankelijk van de gekozen uitwerking. Ter illustratie is hieronder een grafiek opgenomen die het afbouwtraject laat zien voor een gezin met 2 kinderen van 6 tot 11 jaar in de 3 varianten versus de huidige situatie. 
Arbeidsmarkteffecten	In alle hierboven besproken varianten wordt de resulterende regeling per saldo inkomensafhankelijker. Het arbeidsmarkteffect is dan negatief. De prikkel om een uur extra te werken wordt namelijk kleiner. Buiten de hierboven besproken varianten zijn ook varianten mogelijk waarin de resulterende regeling per saldo minder inkomensafhankelijker wordt. In dat geval kan een positief arbeidsmarkteffect worden verwacht.
Uitvoeringsaspecten	De SVB stelt het recht op kinderbijslag vast, betaalt de ouders en voert de buitenlandgevallen uit na ontvangst van het bericht van de Belastingdienst/Toeslagen; de Belastingdienst/Toeslagen stelt (na vaststelling recht op kinderbijslag door SVB) de hoogte van het kindgebonden budget vast en betaalt dit uit na melding van het recht op kinderbijslag door de SVB. Bij het integreren van AKW en WKB ligt het voor de hand dat 1 uitvoerder dit gaat doen in plaats van 2 nu. Pas bij een concrete business case is meer te zeggen over de te verwachten impact op structurele kosten. Die kunnen zowel hoger (complexiteit; er moet voor meer gezinnen worden getoetst op inkomen) als lager (synergievoordelen) uitvallen. Vooralsnog zijn deze daarom op 0 gezet. Gedurende een aantal jaar is sprake van transitiekosten vanwege het ontvlechten van de oude en opzetten van een nieuwe uitvoeringsstructuur. - Beide huidige uitvoerders beschikken over unieke gegevens en werkwijze; inhoudelijke keuzes beïnvloeden daarmee de keuze voor de uitvoerder. - Het verdient voor een goede dienstverlening aan de klant de voorkeur dat 1 samengevoegde regeling wordt uitgevoerd door 1 uitvoerder. Het samenvoegen van de regelingen bij 1 uitvoerder vergt tijd. Invoering is daarom per 2021 voorzien. - Bij alle uitvoeringsvarianten moet apart worden nagedacht over de uitvoering van de nieuwe kindregeling voor buitenlandgevallen
Juridische aspecten	Vergt een wetstraject waarvoor normaal gesproken 18 maanden staat plus 2 maanden in verband met de Wet raadgevend referendum. In verband met de inbreuk op het eigendomsrecht (met name voor hogere inkomens die minder geld krijgen) dient een aankondigingstermijn (6 maanden) in acht te worden gehouden (in dit fiche het geval).

Overige pro's	- Indien de nieuwe regeling inkomensafhankelijker is, richt zich deze (afhankelijk van precieze vormgeving) zich sterker op lagere inkomens die gemiddeld genomen meer ondersteuning nodig hebben.
Overige contra's	- Hoge inkomens verliezen de kinderbijslag geheel of gedeeltelijk. Dit kan de solidariteitsbereidheid tussen gezinnen met een hoog en laag inkomen aantasten en leiden tot minder draagvlak voor de sociale zekerheid in het algemeen.
Opmerkingen	- Er moet gekozen worden voor het partnerbegrip van de sociale zekerheid of het fiscale partnerbegrip. - Er moet gekozen worden voor het inkomensbegrip van de sociale zekerheid of van de Awir-toeslagen. Een zo actueel mogelijk inkomensbegrip (zie ook het eindrapport "Project harmonisering inkomensbegrippen") zorgt er voor dat er veel minder risico's zijn op terugvorderingen van toeslagen en uitkeringen. - Verder zijn consistentie met andere toeslagen en uitvoerbaarheid aandachtspunten bij de keuze voor een partner- en inkomensbegrip. - Er moet een keuze gemaakt worden voor de periodiciteit van uitbetaling van de nieuwe kindregeling. Kinderbijslag wordt momenteel per kwartaal betaald, het kindgebonden budget per maand.

H15 Kinderbijslag en kindgebonden budget voor maximaal 2 kinderen

<table>
<tr><td>Nummer</td><td>H15</td></tr>
<tr><td>Titel</td><td>Kinderbijslag en kindgebonden budget voor maximaal 2 kinderen</td></tr>
<tr><td>Bron</td><td>VVD</td></tr>
<tr><td>Korte toelichting variant</td><td>Kinderbijslag en kindgebonden budget worden beperkt tot maximaal 2 kinderen per huishouden.</td></tr>
<tr><td>Tijdpad</td><td>Vaststellen per 1/7/2019, invoeren per 1/1/2020. Wetswijziging benodigd en overgangsrecht.</td></tr>
<tr><td>Financiële effecten (* €1 miljoen)</td><td>
<table>
<tr><th></th><th>2017</th><th>2018</th><th>2019</th><th>2020</th><th>2021</th><th>2022</th><th>Struc.</th></tr>
<tr><td>Algemene effecten – AKW</td><td></td><td></td><td></td><td>-358</td><td>-356</td><td>-354</td><td>-355</td></tr>
<tr><td>Algemene effecten - WKB</td><td></td><td></td><td>-6</td><td>-65</td><td>-64</td><td>-64</td><td>-65</td></tr>
<tr><td>Weglekeffecten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Uitvoeringskosten</td><td></td><td></td><td>2</td><td>-2</td><td>-2</td><td>-2</td><td>-2</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Totaal</td><td></td><td></td><td>-4</td><td>-425</td><td>-422</td><td>-420</td><td>-422</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>Toelichting raming en hardheid raming</td><td>Aangenomen is dat het recht blijft bestaan voor de oudste 2 kinderen binnen de AKW-gerechtigde leeftijd. Krap 300.000 huishoudens verliezen het recht op kinderbijslag voor ruim 360.000 kinderen. Ruim 130.000 huishoudens verliezen een deel van het recht op kindgebonden budget voor 450.000 kinderen Van deze groep verliezen 20.000 huishoudens hun recht op kindgebonden budget geheel (omdat ze met hun inkomen buiten de bovengrens van het verkorte afbouwtraject komen te liggen).
Uitvoeringskosten: incidenteel vanwege ICT, Voorlichting en Bezwaar/beroep bij de Belastingdienst en de SVB. Structureel beperkte besparing vanwege een kleiner aantal kinderen.</td></tr>
<tr><td>Inkomenseffecten</td><td>Negatief voor gezinnen met meer dan 2 kinderen. Inkomenseffecten kunnen fors zijn door verlies van het gehele bedrag voor 3e en volgende kinderen. Vooral ook negatief voor lagere inkomens (doordat vooral bezuiniging op kinderbijslag lagere inkomens relatief harder raakt). Ter illustratie: een gezin met 4 kinderen in de bijstand gaat er als gevolg van de maatregel 12% in inkomen op achteruit.</td></tr>
<tr><td>Arbeidsmarkteffecten</td><td>Deze maatregel betekent de facto het verlagen van het kindgebonden budget en de kinderbijslag. Van beide maatregelen is volgens het CPB een positief effect op de werkgelegenheid te verwachten. Dit geldt alleen voor gezinnen met meer dan 2 kinderen. Die vormen slechts een klein deel van het totaal.</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringsaspecten</td><td>Uitvoerbaar. Aandacht nodig voor uitvoering van de buitenlandgevallen.</td></tr>
<tr><td>Juridische aspecten</td><td>Wetswijziging is noodzakelijk. Hiervoor staat 18 maanden plus 2 maanden in verband met de Wet raadgevend referendum. Tevens zal voor bestaande gevallen overgangsrecht moeten worden geregeld van ten minste 6 maanden na het moment van inwerkingtreding.

Beperking van AKW en WKB tot 2 kinderen per gezin staat op gespannen voet met het VN-Kinderrechtenverdrag, dat Nederland verplicht maatregelen te nemen voor ieder kind. Een rechter kan op grond van dit verdrag een wettelijke beperking tot 2 kinderen buiten toepassing laten. Dit verdrag zou moeten worden opgezegd. Dat kan op ieder moment, maar treedt pas na een jaar na de opzegging in werking.
De maatregel staat op gespannen voet met het Internationaal Verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten. Dit kan niet bij een rechter worden ingeroepen. Het verdrag is evenwel niet opzegbaar. Nederland kan hier internationaal op aangesproken worden.
De maatregel is waarschijnlijk ook strijdig met het Europees Sociaal Handvest (art. 12) omdat dit verdrag tot doel stelt het geleidelijk optrekken van het stelsel van sociale</td></tr>
</table>

	zekerheid naar een hoger niveau. Ook dit kan niet door een burger bij een rechter worden ingeroepen, maar Nederland kan wel door een toezichtscomité worden aangesproken. Dit verdrag kan worden opgezegd tussen 1/7/2017 en 1/7/2019, met een opzegtermijn van 6 maanden.
Overige pro's	
Overige contra's	
Opmerkingen	Mogelijk langdurig overgangsrecht benodigd voor de huidige groep gerechtigden.

H16 Afschaffen kinderbijslag en verhogen kindgebonden budget

<table>
<tr><td>Nummer</td><td>H16</td></tr>
<tr><td>Titel</td><td>Afschaffen kinderbijslag en verhogen kindgebonden budget</td></tr>
<tr><td>Bron</td><td>GroenLinks
VNL</td></tr>
<tr><td>Korte toelichting variant</td><td>De kinderbijslag wordt afgeschaft en een deel van de budgettaire opbrengst wordt gebruikt om bedragen van het kindgebonden budget te verhogen.</td></tr>
<tr><td>Tijdpad</td><td>1/1/2020. Wetswijziging vereist, evenals overgangsrecht</td></tr>
<tr><td>Financiële effecten (* €1 miljoen)</td><td>
<table>
<tr><th></th><th>2017</th><th>2018</th><th>2019</th><th>2020</th><th>2021</th><th>2022</th><th>Struc.</th></tr>
<tr><td>Algemene effecten –AKW</td><td></td><td></td><td></td><td>-3.269
+844</td><td>-3.252</td><td>-3.242</td><td>-3.240</td></tr>
<tr><td>Algemene effecten - WKB</td><td></td><td></td><td></td><td>1.589</td><td>1.544</td><td>1.550</td><td>1.550</td></tr>
<tr><td>Weglekeffecten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Uitvoeringskosten</td><td></td><td>5</td><td>20</td><td>-10</td><td>-20</td><td>-20</td><td>-20</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Totaal</td><td></td><td>5</td><td>20</td><td>-846</td><td>-1.728</td><td>-1.712</td><td>-1.710</td></tr>
</table>
Als de AKW is afgelopen moet SZW nog 1 kwartaal aan de SVB betalen. Dit is het bedrag van €844 miljoen in 2020. Dit beïnvloedt het EMU-saldo (dat op transactiebasis is) niet.
</td></tr>
<tr><td>Toelichting raming en hardheid raming</td><td>Voor de verhoging van de bedragen in het kindgebonden budget is de uitwerking van GroenLinks gevolgd. Zij intensiveren de WKB voor €1,5 miljard. VNL intensiveert de WKB voor €2,2 miljard.

De kindbedragen worden verhoogd. Er komt tevens een extra kopje voor kinderen van 6-11 jaar (naast de bestaande kopjes voor kinderen van 12-15 en 16-17). De afbouw wordt zodanig vormgegeven dat steeds bij een huishoudensinkomen van €80.000 de toeslag €0 is. Dit betekent een hoger afbouwpercentage naarmate de maximumtoeslag hoger is. Vooral voor alleenstaande ouders en grotere gezinnen neemt daardoor het afbouwpercentage toe ten opzichte van de huidige WKB. Er zijn in de huidige vormgeving geen speciale regelingen in de WKB getroffen om gezinnen te compenseren die momenteel dubbele kinderbijslag of AKW-plus (voormalige TOG-plus) ontvangen.

1,9 miljoen huishoudens ontvangen kinderbijslag voor 3,4 miljoen kinderen. Circa 750.000 huishoudens ontvangen WKB voor 1,4 miljoen kinderen. Na de intensivering neemt het aantal huishoudens dat WKB ontvangt toe tot 1,3 miljoen en het aantal kinderen tot 2,2 miljoen.

Uitvoeringskosten: De jaren 2018 tot en met 2020 betreffen transitie van de SVB naar de Belastingdienst. Naast kosten voor Bezwaar/Beroep, ICT en Voorlichting betreft dit eveneens kosten voor frictie bij de SVB. De uitvoeringskosten AKW bedragen circa €60 miljoen, waarvan circa €30 miljoen vast en €30 miljoen variabel. De variabele kosten zullen deels wegvallen. Zij het dat de variabele kosten bij de Belastingdienst zullen toenemen. Daarom is er per saldo een besparing van €20 miljoen. Opletpunt is de bewerkelijkheid van de buitenlandgevallen en dubbele AKW-ontvangers.</td></tr>
<tr><td>Inkomenseffecten</td><td>Met de invulling van GroenLinks wordt het systeem van kindregelingen meer nivellerend. Gezinnen rond het minimum gaan er licht op vooruit. Gezinnen met een inkomen boven €80.000 krijgen geen tegemoetkoming in de kosten van kinderen meer. Dit levert negatieve inkomenseffecten op tot 4% voor deze gezinnen. Gezinnen die dubbele kinderbijslag en/of AKW-plus ontvangen gaan er in deze variant sterk op achteruit.

De marginale druk neemt toe door het hogere afbouwpercentage voor grote gezinnen en alleenstaande ouders. Dit vermindert de prikkel om meer te gaan werken.</td></tr>
</table>

	kinderbijslag en/of AKW-plus ontvangen gaan er in deze variant sterk op achteruit. De marginale druk neemt toe door het hogere afbouwpercentage voor grote gezinnen en alleenstaande ouders. Dit vermindert de prikkel om meer te gaan werken.
Arbeidsmarkteffecten	Het afschaffen van de kinderbijslag heeft volgens het CPB een positief effect op de werkgelegenheid. Het verhogen van het kindgebonden budget heeft echter een groot negatief effect op de werkgelegenheid. Daarnaast zorgt deze maatregel voor een zeer forse verhoging van de marginale druk (zeker voor alleenstaande ouders en grote gezinnen), waardoor het werken van een extra uur ontmoedigd wordt. Het nettoresultaat van deze maatregel is een relatief sterk werkgelegenheidsverlies.
Uitvoeringsaspecten	De Belastingdienst/Toeslagen voert momenteel de WKB voor Nederlandse gevallen uit. In deze variant blijft de WKB qua systematiek grotendeels ongewijzigd. In dit fiche wordt er van uitgegaan dat er geen specifieke regelingen voor bepaalde groepen kinderen of voorwaarden meer zijn om voor kindgebonden budget in aanmerking te komen. Alle activiteiten bij de SVB kunnen daarom vervallen. Wel zou de SVB ingeschakeld kunnen worden voor kinderen in het buitenland (anticumulatie op grond van de EU-verordening). Dit werk zou dan intensiever worden dan nu omdat de SVB de kinderen dan nog niet kent. Om ketenproblemen te voorkomen zou de BD/T ook zelf de anticumulatie kunnen gaan verzorgen. De invoering van een variabel afbouwpercentage (zodat de toeslag altijd €0 is bij een inkomen van €80.000) leidt tot een toename van complexiteit en stijging uitvoeringskosten. Bij een fors hoger afbouwpercentage worden terugvorderingen ook fors hoger bij een fout ingeschat inkomen. Het belang van een goed geschat inkomen neemt in deze variant dus toe.
Juridische aspecten	- Wetswijziging is noodzakelijk. De Algemene Kinderbijslagwet moet worden ingetrokken; de Wet op het kindgebonden budget moet worden gewijzigd. Hiervoor staat een standaarddoorlooptijd van 18 maanden plus 2 maanden in verband met de Wet raadgevend referendum. Invoering zou dan op zijn vroegst mogelijk zijn per 1/7/2019. - Omdat lopende uitkeringen worden beëindigd is sprake van inbreuk op het eigendomsrecht. Dat is toegestaan mits daarvoor, afhankelijk van de inkomenseffecten, compensatie wordt geboden in de vorm van overgangsrecht. Op grond van jurisprudentie van de CRvB wordt veelal een gewennings-/overgangsperiode van een half jaar aangehouden - Omdat de WKB berekeningsjaren hanteert dient de wetswijziging per 1/1 van een jaar in te gaan. - Daarom aankondigen per 1/7/2019, inwerkingtreding per 1/1/2020.
Overige pro's	Er blijft 1 regeling over die een tegemoetkoming geeft voor de kosten van kinderen. Die richt zich op lagere inkomens die gemiddeld genomen meer ondersteuning nodig hebben.
Overige contra's	Hoge inkomens verliezen de kinderbijslag geheel. Dit kan de solidariteitsbereidheid tussen gezinnen met een hoog en laag inkomen aantasten en leiden tot minder draagvlak voor de sociale zekerheid in het algemeen.
Opmerkingen	- Er dient bekeken te worden of in de nieuwe vormgeving van de WKB compensatie komt voor ouders die momenteel dubbele kinderbijslag en/of het extra bedrag aan kinderbijslag wegens intensieve thuiszorg voor een gehandicapt kind ontvangen. - Afschaffing van de AKW betekent dat er geen verzekering meer is voor de AKW. Het kindgebonden budget wordt dan een regeling voor ingezetenen, en voor mensen uit de EU die in Nederland werken. Dit leidt tot een (geringe) verschuiving van de doelgroep.

H17 Kinderbijslag verhogen met €50 per kind per kwartaal

<table>
<tr><td>Nummer</td><td>H17</td></tr>
<tr><td>Titel</td><td>Kinderbijslag verhogen met €50 per kind per kwartaal</td></tr>
<tr><td>Bron</td><td>SGP</td></tr>
<tr><td>Korte toelichting variant</td><td>De gemiddelde prijs in de AKW neemt met €50 per kwartaal toe. Vanwege het verschil in kindbedragen per leeftijdscategorie stijgt de kinderbijslag daardoor voor oudere kinderen (12-17 jaar) wat meer dan €50, voor kinderen van 0-5 jaar wat minder.</td></tr>
<tr><td>Tijdpad</td><td>1/7/2018, zie juridische aspecten</td></tr>
<tr><td>Financiële effecten (* €1 miljoen)</td><td>
<table>
<tr><th></th><th>2017</th><th>2018</th><th>2019</th><th>2020</th><th>2021</th><th>2022</th><th>Struc.</th></tr>
<tr><td>Algemene effecten</td><td></td><td>339</td><td>674</td><td>670</td><td>667</td><td>664</td><td>664</td></tr>
<tr><td>Weglekeffecten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Uitvoeringskosten</td><td></td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Totaal</td><td></td><td>339</td><td>674</td><td>670</td><td>667</td><td>664</td><td>664</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>Toelichting raming en hardheid raming</td><td>De wet kent een basiskinderbijslagbedrag. Voor kinderen van 12-17 jaar geldt het volledige bedrag, voor kinderen van 0-5 jaar en 6-11 jaar wordt respectievelijk 70% en 85% daarvan ontvangen. In deze variant is gekozen voor een dusdanige verhoging van het basiskinderbijslagbedrag dat het gemiddeld uitgekeerde bedrag per kind (op kwartaalbasis) met €50 stijgt. Gezien de geringe onzekerheden in de AKW is deze raming vrij hard. 1,9 miljoen huishoudens ontvangen kinderbijslag voor 3,4 miljoen kinderen.</td></tr>
<tr><td>Inkomenseffecten</td><td>Gezinnen met kinderen ondervinden hiervan een positief inkomenseffect. Grote gezinnen en gezinnen met een lager inkomen profiteren relatief het meeste.</td></tr>
<tr><td>Arbeidsmarkteffecten</td><td>Het arbeidsmarkteffect van deze maatregel is volgens het CPB negatief. Het CPB meldt dat een verlaging van de kinderbijslag met €0,5 miljard een positief effect van 0,3% op de werkgelegenheid zou hebben, omdat de prikkel om een uur extra te werken groter wordt. Ook wordt de prikkel tot werken groter voor niet-werkenden. Deze maatregel is qua budgettaire omvang iets groter dan de door het CPB doorgerekende maatregel. Het effect is tegengesteld, omdat het hier om een verhoging gaat.</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringsaspecten</td><td>Makkelijk uitvoerbaar.
Vereist alleen een kleine eenmalige aanpassing.</td></tr>
<tr><td>Juridische aspecten</td><td>Deze wijziging moet bij AMvB plaatsvinden (circa 6-9 maanden).</td></tr>
<tr><td>Overige pro's</td><td>Voor de minima draagt dit bij aan de armoedebestrijding</td></tr>
<tr><td>Overige contra's</td><td>Hogere inkomens ontvangen ook de hogere kinderbijslag. De kosten van kinderen wegen relatief zwaarder bij lagere inkomens. Vanuit dat perspectief bezien ligt extra ondersteuning voor hogere inkomens minder voor de hand.
Indien de verhoging van de kinderbijslag leidt tot een afname van arbeidsparticipatie wordt de financiële extra ondersteuning voor jonge kinderen en armoedebestrijding (deels) teniet gedaan.</td></tr>
<tr><td>Opmerkingen</td><td>Ouders met een kind dat uitwonend is om onderwijsredenen of met een thuiswonend kind met ziekte of handicap kunnen in aanmerking komen voor dubbele kinderbijslag. In deze variant werkt de verhoging van het kindbedrag door in de dubbele kinderbijslag.</td></tr>
</table>

H18 Uniforme kinderbijslag

<table>
<tr><td>Nummer</td><td>H18</td></tr>
<tr><td>Titel</td><td>Uniforme kinderbijslag</td></tr>
<tr><td>Bron</td><td>ChristenUnie</td></tr>
<tr><td>Korte toelichting variant</td><td>De kinderbijslag wordt voor alle kinderen gelijk aan het 100%-bedrag. De 85%- (6-11 jaar) en 70%-bedragen (0-5 jaar) verdwijnen.</td></tr>
<tr><td>Tijdpad</td><td>1/7/2019</td></tr>
<tr><td>Financiële effecten (* €1 miljoen)</td><td>
<table>
<tr><th></th><th>2017</th><th>2018</th><th>2019</th><th>2020</th><th>2021</th><th>2022</th><th>Struc.</th></tr>
<tr><td>Algemene effecten</td><td></td><td></td><td>276</td><td>553</td><td>555</td><td>558</td><td>558</td></tr>
<tr><td>Weglekeffecten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Uitvoeringskosten</td><td></td><td></td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Totaal</td><td></td><td></td><td>276</td><td>553</td><td>555</td><td>558</td><td>558</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>Toelichting raming en hardheid raming</td><td>De kinderbijslag neemt voor alle kinderen tot 12 jaar toe. 1,9 miljoen huishoudens ontvangen kinderbijslag voor 3,4 miljoen kinderen.

Kinderbijslagbedragen per jaar (1/7/2016)
<table>
<tr><td>€ per jaar</td><td>0-5 jaar</td><td>6-11 jaar</td><td>12-17 jaar</td></tr>
<tr><td>oud</td><td>790</td><td>959</td><td>1.129</td></tr>
<tr><td>nieuw</td><td>1.129</td><td>1.129</td><td>1.129</td></tr>
<tr><td>verschil</td><td>339</td><td>169</td><td>0</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>Inkomenseffecten</td><td>Ouders met kinderen in de leeftijd 0-5 jaar krijgen er hierdoor circa €340 per kind per jaar bij. Ouders met kinderen in de leeftijd van 6-11 jaar €170. Voor grote gezinnen (met kinderen in de leeftijd 0-11 jaar) en gezinnen met een lager inkomen is het inkomenseffect het grootst.</td></tr>
<tr><td>Arbeidsmarkteffecten</td><td>De maatregel leidt tot een beperkt negatief arbeidsmarkteffect. Het CPB meldt dat een verlaging van de kinderbijslag met €0,5 miljard een positief effect van 0,3% op de werkgelegenheid zou hebben, omdat de prikkel om extra te werken groter wordt. Ook wordt de prikkel tot werken groter voor niet-werkenden. Van deze maatregel kan een tegengesteld effect worden verwacht, omdat de prikkel tot werken juist kleiner wordt.</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringsaspecten</td><td>Kinderbijslag is nu al relatief eenvoudig uit te voeren. Deze variant zal de uitvoering verder vereenvoudigen.
Vereist een kleine eenmalige aanpassing.</td></tr>
<tr><td>Juridische aspecten</td><td>Hiervoor is een wetswijziging noodzakelijk. Een wetswijziging duurt normaliter 18 maanden plus 2 maanden in verband met de Wet raadgevend referendum.</td></tr>
<tr><td>Overige pro's</td><td>Meer ondersteuning voor jongere kinderen.
Voor de minima draagt dit bij aan de armoedebestrijding.</td></tr>
<tr><td>Overige contra's</td><td>Hogere inkomens ontvangen ook de hogere kinderbijslag. De kosten van kinderen wegen relatief zwaarder bij lagere inkomens. Vanuit dat perspectief bezien ligt extra ondersteuning voor hogere inkomens minder voor de hand.
Indien de verhoging van de kinderbijslag leidt tot een afname van arbeidsparticipatie wordt de financiële extra ondersteuning voor jonge kinderen en armoedebestrijding (deels) teniet gedaan.</td></tr>
<tr><td>Opmerkingen</td><td>Ouders met een kind dat uitwonend is om onderwijsredenen of met een thuiswonend kind met ziekte of handicap kunnen in aanmerking komen voor dubbele kinderbijslag. In deze variant werkt de verhoging van het kindbedrag door in de dubbele kinderbijslag.
Het is een kwestie van appreciatie of de tegemoetkoming in de kosten ook in die gevallen hoger moet zijn voor jonge kinderen. Er zijn geen onderzoeksgegevens die de noodzaak hiervoor onderbouwen.</td></tr>
</table>

H19 Eenmalige uitkering (€1.000) bij geboorte/adoptie 1e kind, evenredige verhoging bij meerlingen

Nummer	H19
Titel	Eenmalige uitkering (€1.000) bij geboorte/adoptie 1e kind, evenredige verhoging bij meerlingen
Bron	SGP
Korte toelichting variant	Zie titel.
Tijdpad	1/7/2019
Financiële effecten (* €1 miljoen)	

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Struc.
Algemene effecten			42	85	86	88	88
Weglekeffecten							
Uitvoeringskosten			0	0	0	0	0
Totaal			42	85	86	88	88

Toelichting raming en hardheid raming	De prognose van het aantal nieuw geborenen is bepalend voor de raming. Dit is goed te voorspellen (CBS). Adoptie heeft een in vergelijking met geboortes verwaarloosbare invloed. Er worden per jaar ruim 80.000 kinderen geboren die het 1e kind van de desbetreffende moeder zijn.
Inkomenseffecten	Incidenteel fors positief inkomenseffect voor nieuwe ouders.
Arbeidsmarkteffecten	Het is twijfelachtig of deze maatregel arbeidsmarkteffecten heeft, omdat het om een incidentele en daardoor betrekkelijk kleine uitkering gaat. Als er sprake is van arbeidsmarkteffecten, zijn die naar verwachting negatief. Van het verhogen van de kinderbijslag – een redelijk vergelijkbare maatregel, want kindgebonden en niet inkomensafhankelijk – zou immers een klein negatief effect uitgaan, omdat de prikkel tot werken kleiner wordt.
Uitvoeringsaspecten	Afhankelijk van precieze definitie van eerstgeborene/-geadopteerde (bezien per gezin of per moeder) is het de vraag of hierbij de BRP gevolgd kan worden of dat de SVB hiervoor zelf een systeem moet inrichten. Hier is aangenomen dat het binnen bestaande systemen kan en er derhalve geen extra uitvoeringskosten zijn, maar vormt dit wel een extra taak voor de SVB.
Juridische aspecten	Voor de uitvoering van dit voornemen is wetswijziging noodzakelijk. Een wetgevingstraject duurt ten minste 18 maanden plus 2 maanden in verband met de Wet raadgevend referendum.
Overige pro's	Bij een 1e kind moet er veel worden aangeschaft en deze maatregel biedt hierbij steun. Voor de minima draagt dit bij aan de armoedebestrijding.
Overige contra's	Ook gezinnen die geen financiële ondersteuning nodig hebben, krijgen dit geld.
Opmerkingen	- Mogelijk leidt dit ertoe dat vrouwen hun 1e kind eerder krijgen en/of tot meer geboortes. - Wie recht krijgt op het bedrag voor de 1e levendgeborene vergt precieze definiëring. De belangrijkste vraag is of het bedoeld is voor de eerstgeborene in een nieuw gevormd gezin of voor het 1e kind van een vrouw.



I AOW EN AIO

I1 AOW-leeftijd terug naar 65 jaar..... 169

I2 AOW-leeftijd blijft op 67 jaar..... 172

I3 Flexibilisering AOW-leeftijd..... 174

I4 Flexibilisering AOW-leeftijd (bij langer doorwerken (al dan niet in deeltijd) een hogere uitkering)..... 177

I5 Flexibele AOW-leeftijd: tot 1 jaar eerder en 5 jaar later..... 179

I6 Overbruggingsregeling AOW..... 182

I7 Inkomensafhankelijke inkomensondersteuning AOW..... 184

I8 Invoeren vermogenstoets AOW..... 186

I9 Afschaffen Inkomensondersteuning AOW..... 188

I10 Fiscalisering AOW..... 190

I11 Tegemoetkoming voor kostendelersnorm voor ouderen met een onvolledige AOW die via de bijstand een aanvulling tot het sociaal minimum krijgen..... 192

I12 Verhogen vermogensgrens AIO..... 193

I13 Geen kostendelersnorm voor AOW-gerechtigden..... 195

I1 AOW-leeftijd terug naar 65 jaar

Nummer	I1
Titel	AOW-leeftijd terug naar 65 jaar
Bron	50Plus, PVV, SP
Korte toelichting variant	De AOW- en de pensioenrichtleeftijd worden teruggebracht naar 65 jaar.
Tijdpad	1/1/2020 (moet per 1/1 van een kalenderjaar)

Financiële effecten (* €1 miljoen)

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Struc.
Algemene effecten			0	4.800	5.820	6.700	12.000
Weglekeffecten			0	-1.460	-1.780	-2.060	
Uitvoeringskosten			4	2	2	2	2
Totaal			4	3.340	4.040	4.640	12.000

Toelichting raming en hardheid raming

- Algemene effecten tot en met 2022 betreffen de extra uitgaven aan de AOW, Inkomensondersteuning AOW (IOAOW), bijstand voor personen vanaf de AOW-leeftijd (AIO) en lagere inkomsten uit AOW-premieheffing.
- NB: deze effecten zijn *exclusief* die van de aanpassing van de pensioenrichtleeftijd naar 65 jaar en het eerder ingaan van de ouderenkorting. Het verlagen van de pensioenrichtleeftijd leidt– bovenop de in de tabel gepresenteerde effecten – tot fors lagere belastinginkomsten. Ook krijgt de overheid als werkgever dan te maken met pensioenpremiestijgingen. Hierdoor nemen de uitgaven voor de uit de begroting gefinancierde sectoren (Rijk, Defensie, politie en onderwijs) fors toe (ook deze effecten zijn niet meegenomen).
- De weglekeffecten betreffen de besparing op de uitgaven aan de AO-regelingen, WW, bijstand en Anw, omdat die eerder eindigen. We doen de aanname dat de weglek 40% bedraagt (in aansluiting bij de aanname van het CPB).
- Op de lange termijn nemen de budgettaire effecten sterk toe, omdat de AOW-leeftijd met de huidige regelgeving wordt gekoppeld aan de levensverwachting. Het structurele bedrag betreft het totale effect op de houdbaarheid van de overheidsfinanciën (raming CPB voor 2060).
- Uitvoeringskosten: zowel bij de Belastingdienst als bij de SVB leidt dat tot aanpassing van systemen en voorlichting. Daarnaast leidt dit bij de SVB tot structureel hogere uitvoeringskosten vanwege toename van het aantal AOW'ers.

Inkomenseffecten

- Er treden over het algemeen positieve inkomenseffecten op voor mensen die de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken, omdat hun AOW-pensioen eerder ingaat ten opzichte van de huidige situatie.
- Op het moment dat mensen besluiten eerder te stoppen met werken dan in de huidige situatie, of een uitkering (bijvoorbeeld WW) ontvangen die hoger is dan de AOW, kunnen deze positieve inkomenseffecten 'verdampen'.
- Een daling van de pensioenrichtleeftijd naar 65 voor nieuwe pensioenopbouw leidt direct tot een flinke stijging van de premies en/of een lagere jaarlijkse pensioenuitkering (uitgaande van pensionering op 65-jarige leeftijd). Dit is afhankelijk van keuzes van sociale partners.
- Voor bestaande pensioendeelnemers kan de *jaarlijkse* pensioenuitkering (bij pensionering vanaf 65 jaar) lager uitvallen, omdat een deel van het reeds opgebouwde pensioen (met richtleeftijd 67 jaar of hoger) over een langere periode wordt 'uitgesmeerd'.
  NB: ervan uitgaande dat zowel AOW- en pensioenrichtleeftijd als de standaard pensioeningangsdatum worden verlaagd naar 65 jaar.

	pensioen (met richtleeftijd 67 jaar of hoger) over een langere periode wordt `uitgesmeerd'. NB: ervan uitgaande dat zowel AOW- en pensioenrichtleeftijd als de standaard pensioeningangsdatum worden verlaagd naar 65 jaar.
Arbeidsmarkteffecten	- De inschatting is dat alleen het terugbrengen van de AOW-leeftijd naar 65 jaar (zonder verlaging van de pensioenrichtleeftijd) de structurele werkgelegenheid met circa 2,2% verlaagt (Keuzes in Kaart). De effecten zijn groter als de pensioenrichtleeftijd tegelijkertijd ook terug wordt gebracht naar 65 jaar.
Uitvoeringsaspecten	- De maatregel leidt tot meer AOW-gerechtigden, maar heeft verder geen invloed op de complexiteit van de uitvoering. - Op korte termijn is er wel een beperkte impact op de uitvoering: de ICT-systemen bij de SVB moeten worden aangepast, maar ook bij UWV, gemeenten en Belastingdienst vanwege aansluiting van hun regelingen met de AOW. Ook de voorlichting dient te worden aangepast. - Om de pensioenrichtleeftijd te verlagen, zullen pensioenuitvoerders hun systemen en sociale partners de pensioenregelingen (eenmalig) moeten aanpassen. Op de lange termijn hoeft de pensioenrechtleeftijd in principe niet meer te worden aangepast, wat de uitvoering voor pensioenuitvoerders vereenvoudigt.
Juridische aspecten	- Voor het wijzigen van de AOW- en de (fiscale) pensioenrichtleeftijd is wijziging van de AOW en fiscale wetgeving noodzakelijk. - Bij besluitvorming per 1/9/2017 is wetswijziging op z'n vroegst mogelijk per 1/1/2020 (standaarddoorlooptijd wetsvoorstel is 18 maanden plus 2 maanden in verband met de Wet raadgevend referendum). Een wijziging van de pensioenrichtleeftijd per 1/1 van een desbetreffend jaar ligt om uitvoeringstechnische redenen het meest voor de hand. - Onze inschatting is dat er geen juridische verplichting geldt om de AOW- en pensioenrichtleeftijd met terugwerkende kracht (dat wil zeggen terugwerkend naar iedereen die sinds 1/1/2013 te maken heeft gehad met een verhoging van de AOW- en pensioenrichtleeftijd) te verlagen.
Overige pro's	- De maatschappelijke discussie over langer doorwerken en verhogen van de AOW-leeftijd neemt af. - Als de AOW- en pensioenrichtleeftijd terug naar 65 gaan, dan is dat overzichtelijk en begrijpelijker voor burgers. - Mensen die niet in staat zijn boven de 65-jarige leeftijd arbeid te verrichten, vallen niet terug in een uitkering.
Overige contra's	- Loslaten van de koppeling aan de levensverwachting zet de (financiële) houdbaarheid van het pensioenstelsel onder druk. Op tijdstip van invoering is de AOW-leeftijd reeds 66 jaar en 4 maanden. Het effect is een groot verschil in behandeling van mensen die in een vergelijkbare situatie verkeren (iets jongere cohorten gaan een stuk eerder met pensioen). - Hoewel dit juridisch niet verplicht is, kan het de vraag oproepen om de AOW-leeftijd met terugwerkende kracht (dus ook voor degenen die reeds de hogere AOW-leeftijd hebben bereikt) te verlagen. NB: het lijkt daarnaast overigens (zo goed als) onhaalbaar de AOW-leeftijdsverhoging met terugwerkende kracht terug te draaien. De AOW-uitkeringen zijn weliswaar met terugwerkende kracht toe te kennen. Echter, dit heeft ook gevolgen voor de fiscaliteit, verrekening met uitkeringen en andere inkomensafhankelijke regelingen (zoals toeslagen). - De maatregel doet afbreuk aan beeld van betrouwbare overheid, de rechtszekerheid en bestendigheid van wetgeving.
Opmerkingen	- Bij een lagere pensioenrichtleeftijd wordt er over een kortere periode pensioen opgebouwd, maar over een langere periode pensioen genoten (ervan uitgaande dat

	mensen stoppen met het opbouwen van pensioen bij het bereiken van de pensioenrichtleeftijd). Dit vereist een keuze (c.q. verdeling) tussen een hogere premie, lager ambitieniveau (qua *jaarlijkse* hoogte van de pensioenuitkering) en/of een soberdere pensioenregeling (bijvoorbeeld minder/geen nabestaandenpensioen). - Een wijziging van de AOW-leeftijd werkt ook door naar het zogenoemde deelnemingsjarenpensioen (bedoeld voor zware beroepen).

I2 AOW-leeftijd blijft op 67 jaar

<table>
<tr><td>Nummer</td><td>I2</td></tr>
<tr><td>Titel</td><td>AOW-leeftijd blijft op 67 jaar</td></tr>
<tr><td>Bron</td><td>VNL</td></tr>
<tr><td>Korte toelichting variant</td><td>AOW-leeftijd wordt verhoogd naar 67 jaar conform huidige wetgeving, maar de koppeling aan de levensverwachting vanaf 2022 wordt losgelaten.
Ook de pensioenrichtleeftijd wordt niet meer gekoppeld aan de levensverwachting en wordt teruggebracht naar 67.</td></tr>
<tr><td>Tijdpad</td><td>1/1/2022
NB: Wetswijziging treedt in werking per 1/1/2020, wijziging heeft vanaf 2022 gevolgen.</td></tr>
<tr><td>Financiële effecten (* €1 miljoen)</td><td>
<table>
<tr><th></th><th>2017</th><th>2018</th><th>2019</th><th>2020</th><th>2021</th><th>2022</th><th>Struc.</th></tr>
<tr><td>Algemene effecten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>700</td><td>8.000</td></tr>
<tr><td>Weglekeffecten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>-210</td><td></td></tr>
<tr><td>Uitvoeringskosten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>1</td><td>0</td><td>1</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Totaal</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>1</td><td>490</td><td>8.000</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>Toelichting raming en hardheid raming</td><td>- Algemene effecten in 2022 betreffen de extra uitgaven aan de AOW, Inkomensondersteuning AOW (IOAOW) en bijstand voor personen vanaf de AOW-leeftijd (AIO) en lagere AOW-premie inkomsten.
NB: deze effecten zijn <u>exclusief</u> die van de aanpassing van de pensioenrichtleeftijd naar 67 jaar en het eerder ingaan van de ouderenkorting. Het verlagen van de pensioenrichtleeftijd leidt– bovenop de in de tabel gepresenteerde effecten – tot fors lagere belastinginkomsten. Ook krijgt de overheid als werkgever dan te maken met pensioenpremiestijgingen. Hierdoor nemen de uitgaven voor de uit de begroting gefinancierde sectoren (Rijk, Defensie, politie en onderwijs) fors toe (ook deze effecten zijn niet meegenomen).
- De weglekeffecten betreffen de besparing op de uitgaven aan de AO-regelingen, WW, bijstand en Anw, omdat die eerder eindigen. We doen de aanname dat de weglek 40% bedraagt (in aansluiting bij de aanname van het CPB).
- Op de lange termijn nemen de effecten sterk toe, omdat de AOW-leeftijd met de huidige regelgeving wordt gekoppeld aan de levensverwachting. Het structurele bedrag betreft het totale effect op de houdbaarheid van de overheidsfinanciën (raming CPB voor 2060).
- Uitvoeringskosten: zowel bij de Belastingdienst als bij de SVB leidt dat tot aanpassing van systemen en voorlichting. Daarnaast leidt dit bij de SVB structurele uitvoeringskosten vanwege toename van het volume.</td></tr>
<tr><td>Inkomenseffecten</td><td>- Er treden over het algemeen positieve inkomenseffecten op voor mensen die de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken, omdat hun AOW-pensioen eerder ingaat ten opzichte van de huidige situatie.
- Op het moment dat mensen besluiten eerder te stoppen met werken dan in de huidige situatie, of een uitkering (bijvoorbeeld WW) ontvangen die hoger is dan de AOW, kunnen deze positieve inkomenseffecten ‘verdampen’.
- Een daling van de pensioenrichtleeftijd naar 67 voor nieuwe pensioenopbouw leidt tot een stijging van de premies en/of een lagere jaarlijkse pensioenuitkering (uitgaande van pensionering op 67-jarige leeftijd). Dit is een keuze van sociale partners.
- Voor bestaande pensioendeelnemers kan de jaarlijkse pensioenuitkering (bij pensionering vanaf 67 jaar) lager uitvallen, omdat een deel van het reeds opgebouwde pensioen (op basis van pensioenrichtleeftijd van 68 jaar of hoger) over een langere periode wordt ‘uitgesmeerd’.</td></tr>
</table>

	NB: ervan uitgaande dat zowel AOW- en pensioenrichtleeftijd als de standaard pensioeningangsdatum worden vervroegd naar 67 jaar.
Arbeidsmarkteffecten	- Deze maatregel verlaagt de structurele werkgelegenheid, aangezien minder mensen langer door zullen werken dan bij een koppeling aan de levensverwachting.
Uitvoeringsaspecten	- De maatregel leidt tot meer AOW-gerechtigden, maar heeft verder geen invloed op de complexiteit van de uitvoering. - Op korte termijn is er wel een zeer beperkte impact op de uitvoering: de ICT-systemen bij de SVB moeten worden aangepast, maar ook bij UWV, gemeenten en Belastingdienst vanwege aansluiting van hun regelingen met de AOW. Ook de voorlichting dient te worden aangepast. - Om de pensioenrichtleeftijd te verlagen (in de huidige situatie 68 jaar vanaf 2018), zullen pensioenuitvoerders hun systemen en sociale partners de pensioenregelingen eenmalig moeten aanpassen. Op de lange termijn hoeft de pensioenrechtleeftijd in principe niet meer te worden aangepast, wat de uitvoering voor pensioenuitvoerders vereenvoudigt.
Juridische aspecten	- Voor het wijzigen van de AOW- en de (fiscale) pensioenrichtleeftijd is wijziging van de AOW en fiscale wetgeving noodzakelijk. - Bij besluitvorming per 1/9/2017 is wetswijziging op z'n vroegst mogelijk per 1/1/2020 (standaarddoorlooptijd wetsvoorstel is 18 maanden plus 2 maanden in verband met de Wet raadgevend referendum). Een wijziging van de pensioenrichtleeftijd per 1/1 van een desbetreffend jaar ligt om uitvoeringstechnische redenen het meest voor de hand. NB: Wetswijziging treedt inwerking vanaf 1/1/2020. Vanaf dat moment wordt de pensioenrichtleeftijd aangepast; wijziging heeft pas vanaf 2022 gevolgen voor de AOW-leeftijd.
Overige pro's	- De maatschappelijke discussie over langer doorwerken en verhogen van de AOW-leeftijd neemt af. - Als de AOW- en pensioenrichtleeftijd beiden op 67 staan, dan is dat overzichtelijk en begrijpelijker voor burgers.
Overige contra's	- Loslaten van de koppeling aan de levensverwachting zet de (financiële) houdbaarheid van het pensioenstelsel onder druk. - Een leeftijd van 67 jaar die vast ligt in de wet, biedt voor burgers meer zekerheid dan een AOW-leeftijd die gekoppeld is aan de resterende levensverwachting en die 5 jaar van te voren bekend wordt gemaakt. - Maatregel doet afbreuk aan beeld van betrouwbare overheid, de rechtszekerheid en bestendigheid van wetgeving.
Opmerkingen	- Bij een lagere pensioenrichtleeftijd wordt er over een kortere periode pensioen opgebouwd, maar over een langere periode pensioen genoten (ervan uitgaande dat mensen stoppen met het opbouwen van pensioen bij het bereiken van de pensioenrichtleeftijd). Dit vereist een keuze (c.q. verdeling) tussen een hogere premie, lager ambitieniveau (qua *jaarlijkse* hoogte van de pensioenuitkering) en/of een soberdere pensioenregeling (bijvoorbeeld minder/geen nabestaandenpensioen). Een wijziging van de AOW-leeftijd werkt ook door naar het zogenoemde deelnemingsjarenpensioen (bedoeld voor zware beroepen).

I3 Flexibilisering AOW-leeftijd

<table>
<tr><td>Nummer</td><td>I3</td></tr>
<tr><td>Titel</td><td>Flexibilisering AOW-leeftijd</td></tr>
<tr><td>Bron</td><td>PvdA</td></tr>
<tr><td>Korte toelichting variant</td><td>- Het AOW-pensioen kan 3 jaar eerder of later ingaan dan de AOW-leeftijd, maar niet eerder dan 65 jaar.
- Bij latere opname is dit actuarieel neutraal (verhoging van de AOW-uitkering met circa 6,5% per jaar dat wordt uitgesteld). Bij eerdere opname wordt van de actuariële neutraliteit afgeweken: het kortingspercentage per jaar dat eerder wordt opgenomen is

4,5% voor de laagste een-derde qua inkomenshoogte, 6,5% voor de middelste groep

8,5% voor de hoogste een-derde.

- Om te voorkomen dat mensen onder het sociaal minimum terecht komen, geldt de voorwaarde dat het AOW-pensioen alleen eerder kan ingaan als het structurele inkomen na het bereiken van de wettelijke AOW-leeftijd minstens gelijk is aan de alleenstaandennorm AIO (bijstand voor personen vanaf de AOW-leeftijd, norm is circa €1.100 netto per maand). Als gevolg van de inkomenseis kunnen mensen zonder aanvullend pensioen de AOW-uitkering met maximaal 4 maanden vervroegen (voor de laagste inkomensgroep 2 maanden meer dan bij een actuarieel neutraal kortingspercentage).
- Tot aan de AOW-leeftijd is AOW-premie verschuldigd over het AOW-pensioen. Bij het eerder laten ingaan wordt hiervoor gecompenseerd via een hoger bruto-AOW-bedrag. Dit wordt verdisconteerd via iets hogere kortingspercentages.</td></tr>
<tr><td>Tijdpad</td><td>Invoering op z'n vroegst per 1/1/2020 (vanwege complexe uitvoering).</td></tr>
<tr><td>Financiële effecten (* €1 miljoen)</td><td>
<table>
<tr><th></th><th>2017</th><th>2018</th><th>2019</th><th>2020</th><th>2021</th><th>2022</th><th>Struc.</th></tr>
<tr><td>Algemene effecten</td><td></td><td></td><td></td><td>800</td><td>750</td><td>750</td><td>--</td></tr>
<tr><td>Weglekeffecten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Uitvoeringskosten</td><td></td><td>5</td><td>8</td><td>9</td><td>9</td><td>9</td><td>9</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Totaal</td><td></td><td>5</td><td>8</td><td>809</td><td>759</td><td>759</td><td>9</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>Toelichting raming en hardheid raming</td><td>- De raming is met zeer veel onzekerheid omgeven. Zowel het aandeel AOW'ers dat van de flexibiliteit gebruik maakt, als de gemiddelde periode waarmee de AOW eerder of later ingaat, is zeer lastig in te schatten. Ook keuzes in de vormgeving kunnen de raming beïnvloeden.
- Conform CPB (Keuzes in Kaart) wordt aangenomen dat respectievelijk 25% en 10% de AOW eerder dan wel later laat ingaan. De aanname is verder dat personen die de AOW eerder laten ingaan, dit met gemiddeld 30 maanden doen. Personen die de AOW later laten ingaan doen dit met gemiddeld 27 maanden.
- In de doorrekeningen is ervan uitgegaan dat het kortingspercentage gemiddeld niet helemaal actuarieel neutraal is. De aanname is wel dat het relatief hoge kortingspercentage (voor de hoge inkomensgroep) gemiddeld genomen grotendeels compensatie biedt voor het relatief lage kortingspercentage (voor de lage</td></tr>
</table>

	inkomensgroep). Vanwege (lastig te voorspellen) gedragseffecten is er dus geen sprake van actuariële neutraliteit. - Het CPB (Keuzes in Kaart) verwacht dat deze maatregel per saldo negatieve werkgelegenheidseffecten heeft en daarmee ook een negatief houdbaarheidseffect. De omvang van de werkgelegenheidseffecten (en daarmee het houdbaarheidseffect) is zeer onzeker. Iets andere aannames met betrekking tot het uittreedgedrag kennen grote effecten op het verwachte houdbaarheidseffect. Daarnaast zijn er ook negatieve houdbaarheidseffecten omdat het kortingspercentage (gemiddeld genomen) niet actuarieel neutraal is. - Uitvoeringskosten zijn vanwege de grote complexiteit hoger dan bij andere varianten van flexibilisering (structureel minstens €9 miljoen). Afhankelijk van de keuzes in de vormgeving kan dit nog aanzienlijk hoger worden (bijvoorbeeld als het kortingspercentage kan veranderen als gevolg van veranderingen in het inkomen). - De raming gaat er vanuit dat er geen selectie-effecten optreden (dat wil zeggen levensverwachting speelt geen rol in de keuze om de AOW te vervroegen of uit te stellen). In de raming is ook geen rekening gehouden met een toename in het gebruik van andere inkomensafhankelijke regelingen zoals toeslagen en eigen bijdragen Wlz en WMO.
Inkomenseffecten	Precieze inkomenseffecten zijn sterk afhankelijk van de situatie. De lage inkomensgroep die de AOW vervroegt heeft over de gehele AOW-periode in totaal meer AOW vanwege het lagere kortingspercentage. Voor de hoge inkomensgroep is het effect omgekeerd.
Arbeidsmarkteffecten	Het CPB verwacht een negatief effect op de structurele werkgelegenheid van iets minder dan 0,4%. Deze werkgelegenheidseffecten zijn zeer onzeker.
Uitvoeringsaspecten	- De uitvoering is zeer complex en er zijn grote aanpassingen nodig van de SVB-systemen. Elke aanvraag om de AOW-uitkering te vervroegen vraagt om een handmatige afhandeling. Controle op inkomens vooraf is in bepaalde gevallen niet mogelijk (bijvoorbeeld bij zzp'ers, AOW in het buitenland of huishoudinkomen). Dit kan leiden tot nabetalingen, terugvorderingen en een verhoogde kans op fraude. - De grote mate van complexiteit hangt ook samen met verschillende keuzes die gemaakt moeten worden, zoals op basis van welk inkomen wordt het kortingspercentage bepaald (individueel inkomen of inkomen op huishoudniveau, welk partnerbegrip/huishoudbegrip, etc.) en wat is structureel inkomen? NB: Indien het regeerakkoord nog een maatregel bevat die veel beslag legt op de verandercapaciteit Sociale Zekerheid van de SVB, heeft spreiding van deze maatregelen in de tijd sterk de voorkeur.
Juridische aspecten	- Hiervoor is wijziging van de AOW nodig. Bij besluitvorming per 1/9/2017 is invoering wetstechnisch gezien mogelijk per 1/7/2019 (standaarddoorlooptijd wetsvoorstel is 18 maanden plus 2 maanden in verband met de Wet raadgevend referendum). Vanwege complexiteit heeft de SVB extra implementatietijd nodig waardoor inwerkingtreding waarschijnlijk niet eerder mogelijk is dan 2020. - Het lichter arbeidsrechtelijk regime zoals dat is opgenomen in de Wet werken na AOW-gerechtigde leeftijd moet aangepast worden als de AOW-leeftijd flexibel wordt.
Overige pro's	- Voor mensen met lage inkomens, mits ze aan de voorwaarden voldoen, kan met name eerdere opname aantrekkelijk zijn doordat dit de mogelijkheden verruimt om invloed uit te oefenen op de inkomstenstroom gedurende de levensloop. - Doordat het kortingspercentage inkomensafhankelijk is, hebben personen met een laag inkomen iets meer mogelijkheden om het AOW-pensioen te vervroegen.
Overige contra's	- Behalve voor de uitvoering, ook meer complexiteit voor de burger. - Vanwege de voorwaarde dat iemand minimaal een inkomen moet overhouden dat gelijk is aan het sociaal minimum, kunnen personen zonder aanvullend pensioen slechts beperkt gebruik maken van de optie van vervroegen: voor de laagste

	inkomensgroep maximaal 6 maanden (het lagere kortingspercentage voor lagere inkomens zorgt voor 2 maanden extra ten opzichte van de 4 maanden in geval van een actuarieel neutraal kortingspercentage). - Het risico op armoede onder ouderen kan toenemen. Volgens de gedragswetenschappen prefereren mensen korte termijnvoordeel boven lange termijn zekerheid. Hierdoor zullen ouderen geneigd zijn hun AOW (en aanvullend pensioen) naar voren te halen, waardoor men levenslang van een lagere AOW-uitkering moet rondkomen.
Opmerkingen	- Langer doorwerken (ook na de AOW-leeftijd) is nu al mogelijk. De AOW vormt daarvoor geen belemmering. Daarnaast kunnen mensen met voldoende aanvullend pensioen ook nu al eerder of later stoppen met werken. Een flexibele AOW lijkt daarom weinig toe te voegen aan de individuele keuzevrijheid. SEO onderzoekt voor SZW de eventuele meerwaarde van een flex-AOW; dit onderzoek wordt in juni afgerond. - De Raad van State heeft aangegeven dat een flexibele AOW niet strookt met de collectieve solidariteit waar men zich niet op individuele basis aan kan ontrekken en het uitgangspunt van de AOW als basisuitkering waarop in principe geen aanvullende bijstand nodig is.

I4 Flexibilisering AOW-leeftijd (bij langer doorwerken (al dan niet in deeltijd) een hogere uitkering)

Nummer	I4
Titel	Flexibilisering AOW-leeftijd (bij langer doorwerken (al dan niet in deeltijd) een hogere uitkering)
Bron	DENK, GroenLinks, SGP, VVD
Korte toelichting variant	Het wordt mogelijk om het AOW-pensioen maximaal 3 jaar later te laten ingaan, tegen een actuarieel neutraal opslagpercentage van circa 6,5%. Personen die onder het sociaal minimum terecht komen door het AOW-pensioen uit te stellen en daarmee aanspraak willen doen op bijstand, kunnen het AOW-pensioen niet uitstellen.
Tijdpad	1/7/2019
Financiële effecten (* €1 miljoen)	

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Struc.
Algemene effecten			-50	-150	-300	-350	--
Weglekeffecten							
Uitvoeringskosten		4	2	1	1	1	1
Totaal		4	-48	-149	-299	-349	1

Toelichting raming en hardheid raming	- De raming is met zeer veel onzekerheid omgeven. Zowel het aandeel AOW'ers dat van de mogelijkheid gebruik maakt om de AOW-uitkering uit te stellen, als de gemiddelde periode waarmee de AOW later ingaat, is zeer lastig in te schatten. Ook keuzes in de vormgeving kunnen de raming sterk beïnvloeden. - Conform CPB (Keuzes in Kaart) wordt aangenomen dat 10% de AOW uitstelt. De aanname is dat personen die de AOW later laten ingaan dit doen met gemiddeld 27 maanden. - Het CPB (KIK) verwacht dat deze maatregel positieve werkgelegenheidseffecten heeft en daarmee ook een positief houdbaarheidseffect. De omvang van de werkgelegenheidseffecten (en daarmee het houdbaarheidseffect) is zeer onzeker. Iets andere aannames m.b.t. het uittreedgedrag hebben grote effecten op het verwachte houdbaarheidseffect. - De raming gaat er vanuit dat er geen selectie-effecten optreden (dat wil zeggen levensverwachting speelt geen rol in de keuze om de AOW te vervroegen of uit te stellen). Indien toch gedragseffecten ontstaan waarbij vooral mensen met een hoger dan gemiddelde levensverwachting de AOW-uitkering uitstellen, heeft dit een negatief houdbaarheidseffect. - In de raming is geen rekening gehouden met effecten op het gebruik van inkomensafhankelijke regelingen zoals toeslagen en eigen bijdragen Wlz en WMO. - Incidentele uitvoeringskosten: aanpassing van (ICT-)systemen en voorlichting. Structurele kosten vanwege kosten handmatige gevalsbehandelingen.
Inkomenseffecten	Het is lastig om in algemene zin de inkomenseffecten te duiden. De inkomenseffecten zullen zeer divers zijn en hangen samen met gedragseffecten (wanneer stoppen mensen bijvoorbeeld met werken, laten ze pensioen later ingaan etc.) . Vanwege het actuarieel neutraal opslagpercentage is er in beginsel over de gehele periode bezien geen effect op de totale AOW-uitkering.
Arbeidsmarkteffecten	- Het CPB verwacht dat de structurele werkgelegenheid toeneemt met circa 0,4%. Deze werkgelegenheidseffecten zijn zeer onzeker.
Uitvoeringsaspecten	- Dit voorstel maakt de uitvoering van de AOW complexer. Het vergt (eenmalige) aanpassingen van de systemen bij de SVB. De rekenmodules voor het berekenen van

	de AOW-uitkering moeten worden aangepast, vanwege de opslagpercentages en eventueel de deeltijdfactor. N.B. Indien het regeerakkoord nog een maatregel bevat die veel beslag legt op de verandercapaciteit Sociale Zekerheid van de SVB, heeft spreiding van deze maatregelen in de tijd sterk de voorkeur.
Juridische aspecten	- Hiervoor is wijziging van de AOW nodig. Bij besluitvorming per 1/9/2017 is invoering op z'n vroegst mogelijk per 1/7/2019 (standaarddoorlooptijd wetsvoorstel is 18 maanden plus 2 maanden in verband met de Wet raadgevend referendum). - Het lichter arbeidsrechtelijk regime zoals dat is opgenomen in de Wet werken na AOW-gerechtigde leeftijd moet aangepast worden als de ingangsdatum van het AOW-pensioen kan worden uitgesteld.
Overige pro's	- Met dit voorstel wordt doorwerken na de AOW-leeftijd nog iets aantrekkelijker voor mensen met een langer dan gemiddelde levensverwachting (CPB houdt in KIK geen rekening met dit mogelijke selectie-effect).
Overige contra's	- Het loslaten van een vaste AOW-ingangsdatum gaat gepaard met een toename van complexiteit, niet alleen voor de uitvoering maar ook voor de burger. - De Raad van State heeft aangegeven dat flexibele AOW niet strookt met de collectieve solidariteit waar men zich niet op individuele basis aan kan ontrekken en het uitgangspunt van de AOW als basisuitkering waarop in principe geen aanvullende bijstand nodig is.
Opmerkingen	- Langer doorwerken (ook na de AOW-leeftijd) is nu al mogelijk. De AOW vormt daarvoor geen belemmering. Een flexibele AOW lijkt daarom weinig toe te voegen aan de individuele keuzevrijheid. SEO onderzoekt voor SZW de eventuele meerwaarde van een flex-AOW; dit onderzoek wordt in juni afgerond. - Om (vrijwillig) doorwerken na de AOW-leeftijd makkelijker en aantrekkelijk te maken, is sinds 1/1/2016 een aantal arbeidsrechtelijke belemmeringen weggenomen (Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd).

I5 Flexibele AOW-leeftijd: tot 1 jaar eerder en 5 jaar later

Nummer	I5
Titel	Flexibele AOW-leeftijd: tot 1 jaar eerder en 5 jaar later
Bron	D66
Korte toelichting variant	- Het AOW-pensioen kan 1 jaar eerder of 5 jaar later ingaan dan de AOW-leeftijd (dit kan ook in deeltijd). - Er geldt een actuarieel neutraal kortings- en verhogingspercentage bij vervroegen en uitstellen, respectievelijk circa 7,2% en circa 6,5%. - Om te voorkomen dat mensen onder het sociaal minimum terecht komen, geldt de voorwaarde dat het AOW-pensioen alleen eerder kan ingaan als het structurele inkomen na het bereiken van de wettelijke AOW-leeftijd minstens gelijk is aan de alleenstaandennorm AIO (bijstand voor personen vanaf de AOW-leeftijd, norm is circa €1.100 netto per maand). - Mensen zonder aanvullend pensioen kunnen de AOW-uitkering daardoor maximaal 4 maanden vervroegen. - Tot aan de AOW-leeftijd is AOW-premie verschuldigd over het AOW-pensioen. Bij het eerder laten ingaan wordt hiervoor gecompenseerd via een hoger bruto-AOW-bedrag. Dit zit verdisconteerd in het kortingspercentage.
Tijdpad	1/7/2019
Financiële effecten (* €1 miljoen)	

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Struc.
Algemene effecten			150	250	150	150	--
Weglekeffecten							
Uitvoeringskosten		7	5	5	5	5	5
Totaal		7	155	255	155	155	5

Toelichting raming en hardheid raming	- De raming is met zeer veel onzekerheid omgeven. Zowel het aandeel AOW'ers dat van de flexibiliteit gebruik maakt, als de gemiddelde periode waarmee de AOW eerder of later ingaat, is zeer lastig in te schatten. Ook keuzes in de vormgeving kunnen de raming sterk beïnvloeden. - Conform CPB (Keuzes in Kaart) wordt aangenomen dat meer mensen gebruik maken van het eerder laten ingaan van de AOW dan van het later laten ingaan (op korte termijn respectievelijk 25% en 10%). Op langere termijn verdubbelt dit percentage. De aanname is verder dat personen die de AOW eerder laten ingaan, dit met gemiddeld 1 jaar doen. Personen die de AOW later laten ingaan doen dit met gemiddeld 3 jaar. - Het CPB (KIK) verwacht dat deze maatregel per saldo positieve werkgelegenheidseffecten heeft en daarmee ook een positief houdbaarheidseffect. De omvang van de werkgelegenheidseffecten (en daarmee het houdbaarheidseffect) is zeer onzeker. Iets andere aannames m.b.t. het uittreedgedrag hebben grote effecten op het verwachte houdbaarheidseffect. - De uitvoering van de AOW wordt aanzienlijk complexer; uitvoeringskosten bedragen structureel €5 miljoen. - De raming gaat er vanuit dat er geen selectie-effecten optreden (dat wil zeggen levensverwachting speelt geen rol in de keuze om de AOW te vervroegen of uit te stellen. Indien toch gedragseffecten ontstaan waarbij vooral mensen met een hoger dan gemiddelde levensverwachting de AOW-uitkering uitstellen (en omgekeerd), heeft dit negatieve houdbaarheidseffecten. - In de raming is geen rekening gehouden met een toename in het gebruik van andere inkomensafhankelijke regelingen zoals toeslagen en eigen bijdragen Wlz en WMO.

	dit negatieve houdbaarheidseffecten. - In de raming is geen rekening gehouden met een toename in het gebruik van andere inkomensafhankelijke regelingen zoals toeslagen en eigen bijdragen Wlz en WMO.
Inkomenseffecten	Aangezien inkomenseffecten zeer divers zijn en afhankelijk zijn van de situatie en gedragseffecten (wanneer stoppen mensen bijvoorbeeld met werken, laten ze pensioen eerder ingaan etc.), is het lastig om hier in algemene zin iets over te zeggen. Vanwege de actuarieel neutrale kortings- en opslagpercentage is er in beginsel over de gehele periode bezien geen effect op de totale AOW-uitkering.
Arbeidsmarkteffecten	- Het CPB verwacht dat de structurele werkgelegenheid toeneemt met circa 0,2%. Deze werkgelegenheidseffecten zijn zeer onzeker.
Uitvoeringsaspecten	- Dit voorstel maakt de uitvoering van de AOW aanzienlijk complexer. - Vergt aanpassingen van de systemen bij de SVB. De rekenmodules voor het berekenen van de AOW-uitkering moeten worden aangepast, vanwege de kortings- en opslagpercentages en de (eventuele) deeltijdfactor (indien AOW-uitkering ook in deeltijd kan worden vervroegd of uitgesteld). - Verder moet de AOW-premiecompensatie worden berekend. - Daarnaast dient bij mensen die de AOW vervroegen te worden getoetst op de voorwaarde dat het structurele inkomen minimaal op het sociaal minimum zit. N.B. Indien het regeerakkoord nog een maatregel bevat die veel beslag legt op de verandercapaciteit Sociale Zekerheid van de SVB, heeft spreiding van deze maatregelen in de tijd sterk de voorkeur.
Juridische aspecten	- Hiervoor is wijziging van de AOW nodig. Bij besluitvorming per 1/9/2017 is wijziging van de AOW op z'n vroegst mogelijk per 1/7/2019 (standaarddoorlooptijd wetsvoorstel is 18 maanden plus 2 maanden in verband met de Wet raadgevend referendum). - Het lichter arbeidsrechtelijk regime zoals dat is opgenomen in de Wet Werken na AOW moet aangepast worden als de AOW-leeftijd flexibel wordt.
Overige pro's	- Voor mensen met lage inkomens, mits ze aan alle voorwaarden voldoen, kan met name eerdere opname aantrekkelijk zijn doordat dit de mogelijkheden verruimt om invloed uit te oefenen op de inkomstenstroom gedurende de levensloop. - Voor bepaalde groepen mogelijk meer keuzevrijheid bieden bij het bepalen van de gewenste uittreedleeftijd.
Overige contra's	- Het loslaten van een vaste AOW-ingangsdatum leidt, behalve voor de uitvoering, ook voor de burger tot meer complexiteit. - Vanwege de voorwaarde dat iemand minimaal een inkomen heeft dat gelijk is aan het sociaal minimum, kunnen personen zonder of met weinig aanvullend pensioen slechts beperkt gebruik maken van de optie van vervroegen (zonder aanvullend pensioen kan het AOW-pensioen maximaal 4 maanden eerder ingaan). Zonder deze voorwaarde zouden mensen onder het sociaal minimum kunnen zakken, wat kan leiden tot een hoger beroep op de sociale zekerheid. - Het risico op armoede onder ouderen kan toenemen. Volgens de gedragswetenschappen prefereren mensen korte termijnvoordeel boven lange termijn zekerheid. Hierdoor zullen ouderen geneigd zijn hun AOW (en aanvullend pensioen) naar voren te halen, waardoor men levenslang van een lagere AOW-uitkering moet rondkomen. - De Raad van State heeft aangegeven dat een flexibele AOW niet strookt met de collectieve solidariteit waar men zich niet op individuele basis aan kan ontrekken en het uitgangspunt van de AOW als basisuitkering waarop in principe geen aanvullende bijstand nodig is.
Opmerkingen	- Op dit moment is niet duidelijk voor welke groepen in de samenleving een flexibele AOW van toegevoegde waarde kan zijn.

	- Langer doorwerken (ook na de AOW-leeftijd) is nu al mogelijk. De AOW vormt daarvoor geen belemmering. Daarnaast kunnen mensen met voldoende aanvullend pensioen ook nu al eerder of later stoppen met werken. Een flexibele AOW lijkt daarom weinig toe te voegen aan de individuele keuzevrijheid. SEO onderzoekt voor SZW de eventuele meerwaarde van een flex-AOW; dit onderzoek wordt in juni afgerond.

I6 Overbruggingsregeling AOW

<table>
<tr><td>Nummer</td><td>I6</td></tr>
<tr><td>Titel</td><td>Overbruggingsregeling AOW</td></tr>
<tr><td>Bron</td><td>CDA, SP</td></tr>
<tr><td>Korte toelichting variant</td><td>- Het CDA heeft stelt voor om taakstellend €100 miljoen in 2021 te reserveren ''als overbrugging voor mensen met een AOW-gat''. En de SP wil €500 miljoen taakstellend reserveren ''voor een AOW-overbruggingsregeling''.
- Gezien het karakter (tijdelijke minimumregeling) en de doelgroep van de huidige OBR (personen die reeds voor 1/1/2013 met VUT-/prepensioen zijn gegaan), is het niet mogelijk om (structureel) €100 of €500 miljoen in de huidige OBR te intensiveren.
- Alternatief kan zijn een nieuwe overbruggingsregeling (OBR). Daarbij zullen echter wel eerst keuzes gemaakt moeten worden over onder andere: doel/karakter van de regeling, de doelgroep, soort en hoogte van de uitkering c.q. voorwaarden voor de uitkering, eventuele einddatum. Ook zal bezien moeten worden in welke mate deze maatregel interfereert met andere maatregelen (bijvoorbeeld eventuele flexibilisering ingangsdatum AOW).
- Op voorhand zien wij geen voor de hand liggende vormgeving van deze intensivering.</td></tr>
<tr><td>Tijdpad</td><td>Dit is zeer afhankelijk van de vormgeving van een eventuele nieuwe regeling.
Bij de meest eenvoudige vormgeving is inwerkingtreding niet eerder mogelijk dan 1/7/2018.</td></tr>
<tr><td>Financiële effecten (* €1 miljoen)</td><td>
<table>
<tr><th></th><th>2017</th><th>2018</th><th>2019</th><th>2020</th><th>2021</th><th>2022</th><th>Struc.</th></tr>
<tr><td>Algemene effecten</td><td></td><td>PM</td><td>PM</td><td>PM</td><td>PM</td><td>PM</td><td>PM</td></tr>
<tr><td>Weglekeffecten</td><td></td><td>PM</td><td>PM</td><td>PM</td><td>PM</td><td>PM</td><td>PM</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringskosten</td><td></td><td>PM</td><td>PM</td><td>PM</td><td>PM</td><td>PM</td><td>PM</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Totaal</td><td></td><td>PM</td><td>PM</td><td>PM</td><td>PM</td><td>PM</td><td>PM</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>Toelichting raming en hardheid raming</td><td>Zeer sterk afhankelijk van de precieze vormgeving.
Ter indicatie kan wel het volgende gezegd worden over eventuele budgettaire effecten. Het aantal personen dat jaarlijks de leeftijd van 65 bereikt, bedraagt circa 230.000 personen. Het cohort van 66 jaar is ongeveer even groot. Een overbruggingsregeling voor personen van 65 tot 67 kent dus een potentiële doelgroep van 450.000 personen. Stel dat 10% van deze populatie in aanmerking komt voor een nieuwe regeling gaat het al om 45.000 personen per jaar. Bij een gemiddelde uitkering van €10.000 (gemiddelde hoogte AOW-uitkering) gaat het om €450 miljoen.</td></tr>
<tr><td>Inkomenseffecten</td><td>Sterk afhankelijk van vormgeving nieuwe regeling.</td></tr>
<tr><td>Arbeidsmarkteffecten</td><td>Sterk afhankelijk van vormgeving nieuwe regeling, maar naar verwachting heeft de regeling negatieve werkgelegenheidseffecten.</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringsaspecten</td><td>De consequenties voor de uitvoering zijn sterk afhankelijk van de uiteindelijke vormgeving van een eventuele nieuwe overbruggingsregeling.</td></tr>
<tr><td>Juridische aspecten</td><td>- Belangrijke vraag is of er voldoende objectieve rechtvaardiging kan worden gevonden voor het verschil in behandeling van personen die gebruik kunnen maken van een nieuwe OBR en de groep die dat niet kan. Zo niet dan is het juridisch kwetsbaar.
- Het tijdspad is afhankelijk van de uiteindelijke vormgeving van een eventuele nieuwe overbruggingsregeling.</td></tr>
<tr><td>Overige pro's</td><td>- Kan (afhankelijk van vormgeving) soelaas bieden voor personen die zich niet goed hebben kunnen voorbereiden op de verhoging van de AOW-leeftijd of vanwege gezondheid, de zwaarte van het beroep of andere preferenties, lastig vinden om door te werken tot de verhoogde AOW-leeftijd.</td></tr>
</table>

	- De maatschappelijke discussie over langer doorwerken en verhogen van de AOW leeftijd kan afnemen.
Overige contra's	- Een nieuwe overbruggingsregeling naast de huidige tijdelijke OBR kan tot veel verwarring bij de burger leiden. - In hoeverre is zo'n nieuwe regeling nog anders dan het (gedeeltelijk) terugdraaien van de AOW-leeftijdsverhoging? Laatstgenoemde is wellicht makkelijker dan een nieuwe regeling optuigen, maar leidt waarschijnlijk wel tot veel hogere uitkeringslasten. - Het zal waarschijnlijk lastig zijn om een doelgroep af te bakenen.
Opmerkingen	

I7 Inkomensafhankelijke inkomensondersteuning AOW

<table>
<tr><td>Nummer</td><td>I7</td></tr>
<tr><td>Titel</td><td>Inkomensafhankelijke inkomensondersteuning AOW</td></tr>
<tr><td>Bron</td><td>PvdA</td></tr>
<tr><td>Korte toelichting variant</td><td>- De Inkomensondersteuning AOW is een uitkering in aanvulling op de AOW. De hoogte van de uitkering is afhankelijk van het aantal opbouwjaren van de AOW. Bij een volledige AOW opbouw bedraagt de IOAOW-uitkering €25,56 bruto per maand.
- In deze variant wordt inkomensondersteuning AOW verhoogd met €215 per jaar (€17,92 per maand) voor AOW'ers met een individueel inkomen tot €30.000, onafhankelijk van het aantal opbouwjaren.</td></tr>
<tr><td>Tijdpad</td><td>1/7/2019</td></tr>
<tr><td>Financiële effecten (* €1 miljoen)</td><td>
<table>
<tr><th></th><th>2017</th><th>2018</th><th>2019</th><th>2020</th><th>2021</th><th>2022</th><th>Struc.</th></tr>
<tr><td>Algemene effecten</td><td></td><td></td><td>290</td><td>580</td><td>580</td><td>580</td><td>720</td></tr>
<tr><td>Weglekeffecten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Uitvoeringskosten</td><td></td><td>5</td><td>15</td><td>25</td><td>25</td><td>25</td><td>25</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Totaal</td><td></td><td>5</td><td>305</td><td>605</td><td>605</td><td>605</td><td>745</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>Toelichting raming en hardheid raming</td><td>- Met het uitbreiden van de regeling is de inschatting dat circa 2,7 miljoen AOW'ers met een inkomen onder de €30.000 in aanmerking komen voor een toelage.
- De raming is onzeker door het ontbreken van inkomensgegevens van AOW'ers in het buitenland (dit betreft 10% van de AOW'ers). Voor deze raming zijn CBS-inkomensgegevens voor Nederland geëxtrapoleerd naar AOW'ers in het buitenland.
- De structurele kosten stijgen ook na de begrotingshorizon door vanwege de toename van het aantal AOW-gerechtigden. Volgens SVB-prognoses stijgt het aantal AOW'ers met 23% tussen 2022 en 2049. Het structurele effect op de uitkeringslasten wordt geraamd op €720 miljoen.
- Er is geen inverdieneffect bij de AIO, want voor de AIO geldt een vrijstelling voor de IOAOW van de inkomstenverrekening. Een eventueel effect op de huur- en zorgtoeslag is niet meegenomen.
- De uitvoeringskosten betreffen incidentele kosten voor ICT en voorlichting. De structurele kosten zijn relatief hoog vanwege de gevalsbehandeling van gerechtigden. Met name buitenlandgevallen zijn bewerkelijk en complex.</td></tr>
<tr><td>Inkomenseffecten</td><td>- Het positieve inkomenseffect bedraagt 1,5% voor alleenstaande ouderen met alleen AOW en 1,9% voor een paar met alleen AOW. Het inkomenseffect is kleiner naar mate er meer aanvullend pensioen is en bedraagt 0 boven een persoonlijk inkomen van €30.000.</td></tr>
<tr><td>Arbeidsmarkteffecten</td><td>- Het (negatieve) effect op de werkgelegenheid is beperkt. De prikkel om te werken voor gepensioneerden met een inkomen tot €30.000 neemt af door verhoging van hun uitkering. Bovendien maakt deze maatregel arbeidsparticipatie van werknemers voor pensionering minder aantrekkelijk; het niet opbouwen van aanvullend pensioen resulteert namelijk in een hogere IOAOW.</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringsaspecten</td><td>- De inkomensondersteuning AOW is nu een zeer eenvoudig uitvoerbare regeling. Deze inkomensafhankelijke maatregel brengt daar verandering in.
- Het controleren op inkomens uit het buitenland is lastig uitvoerbaar en hierdoor zeer fraudegevoelig. Circa 10% van de AOW-gerechtigden woont in het buitenland. Dit zijn ongeveer 300.000 en het aantal groeit.
- De fiscale ouderenkorting is al inkomensafhankelijk. Hierdoor ontstaan 2 inkomensafhankelijke regelingen voor ouderen met verschillende inkomensdefinities en</td></tr>
</table>

	2 verschillende uitvoerders. Ook voor de burger is dit complex. - N.B. Indien het regeerakkoord nog een maatregel bevat die veel beslag legt op de verandercapaciteit Sociale Zekerheid van de SVB, heeft spreiding van deze maatregelen in de tijd sterk de voorkeur.
Juridische aspecten	- Hiervoor is wijziging van de Algemene Ouderdomswet noodzakelijk. - Bij besluitvorming per 1/9/2017 is wetswijziging op z'n vroegst mogelijk per 1/7/2019 (standaarddoorlooptijd wetsvoorstel is 18 maanden plus 2 maanden in verband met de Wet raadgevend referendum).
Overige pro's	- Gerichte inkomensondersteuning van ouderen met een laag inkomen die een verzilveringsprobleem hebben met de fiscale ouderenkorting.
Overige contra's	- Voor de draagkracht is het logischer om aan te sluiten bij het huishoudinkomen. In alle toeslagen wordt daar ook naar gekeken en niet naar het persoonlijk inkomen. - De uitvoeringskosten zijn erg hoog in verhouding tot de hoogte van de inkomensondersteuning. - In het buitenland kan slecht gecontroleerd worden op inkomen. Bij de meest eenvoudige variant voor de uitvoerder, namelijk geen jaarlijkse controle, zal de kans op fraude toenemen. - Na het afschaffen van de tegemoetkoming AOW, de introductie van de MKOB, het aanpassen van de MKOB en het afschaffen van de MKOB en de introductie van de IOAOW zou dit de volgende wijziging binnen enkele jaren zijn. Dit kan verwarrend zijn voor burgers en doet afbreuk aan het beeld van een betrouwbare overheid.
Opmerkingen	- Bij de vormgeving dient daarnaast bepaald te worden of vermogen nog een rol speelt.

I8 Invoeren vermogenstoets AOW

<table>
<tr><td>Nummer</td><td>I8</td></tr>
<tr><td>Titel</td><td>Invoeren vermogenstoets AOW</td></tr>
<tr><td>Bron</td><td>DENK</td></tr>
<tr><td>Korte toelichting variant</td><td>Het voorstel is om geen AOW meer uit te keren aan mensen die meer vermogen hebben dan de gestelde vermogensgrens. De vermogensgrens is vastgesteld op €80.000 + de vrijstelling in box 3.</td></tr>
<tr><td>Tijdpad</td><td>1/7/2019</td></tr>
<tr><td>Financiële effecten (* €1 miljoen)</td><td>
<table>
<tr><th></th><th>2017</th><th>2018</th><th>2019</th><th>2020</th><th>2021</th><th>2022</th><th>Struc.</th></tr>
<tr><td>Algemene effecten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>-1.500</td></tr>
<tr><td>Weglekeffecten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Uitvoeringskosten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>10</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Totaal</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>-1.490</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>Toelichting raming en hardheid raming</td><td>- De raming betreft een ruwe inschatting en is zeer onzeker, vanwege de afhankelijkheid van vermogensontwikkeling en gedragseffecten ver in de toekomst.
- Het invoeren van een vermogenstoets in de AOW levert vanwege noodzakelijk overgangsrecht (zie juridisch kader) binnen de begrotingshorizon geen besparing op. De structurele besparing wordt pas op de lange termijn (mogelijk 2070) gehaald, afhankelijk van de manier waarop het overgangsrecht is vormgegeven.
- In de raming is rekening gehouden met gedragseffecten. Zo kunnen mensen voor het bereiken van de AOW-leeftijd een deel van hun vermogen aan hun kinderen schenken, hun hypotheek aflossen of een groter huis kopen.
- Deze raming betreft alleen het effect op AOW. Het naar verwachting substantiële effect op het lastenkader (minder belastinginkomsten) is niet geraamd. Hierdoor valt de per saldo besparing lager uit. De uitvoeringskosten betreffen incidentele kosten vanwege ICT, voorlichting, bezwaar/beroep. Structurele kosten vanwege gevalsbeoordelingen. Buitenlandgevallen daarbij extra complex.</td></tr>
<tr><td>Inkomenseffecten</td><td>- Bij een vermogen van meer dan €80.000 vervalt de volledige AOW-uitkering van circa €10.000 per jaar voor een gehuwde en meer dan €14.000 voor een alleenstaande. Dit zijn zeer grote negatieve inkomenseffecten.</td></tr>
<tr><td>Arbeidsmarkteffecten</td><td>- Het effect op de werkgelegenheid is onzeker.
- Enerzijds neemt de prikkel om te werken voor ouderen met een vermogen boven €80.000 toe doordat de AOW-uitkering voor hen vervalt. Anderzijds wordt het verwerven van inkomen uit arbeid minder aantrekkelijk voor mensen die hiermee een vermogen opbouwen, omdat het kan resulteren in het wegvallen van de AOW-uitkering, hetgeen een negatief effect heeft op de arbeidsparticipatie voor pensionering.</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringsaspecten</td><td>- Circa 10% van de AOW-gerechtigden woont in het buitenland. Dit betreft ongeveer 300.000 en dit aantal groeit.
- Het controleren op vermogen in het buitenland van buitenlands belastingplichtigen is lastig uitvoerbaar en handhaafbaar. De maatregel is hierdoor zeer fraudegevoelig.</td></tr>
<tr><td>Juridische aspecten</td><td>- Hiervoor is wijziging van de Algemene Ouderdomswet noodzakelijk.
- Bij besluitvorming per 1/9/2017 is wetswijziging op z'n vroegst mogelijk per 1/7/2019 (standaarddoorlooptijd wetsvoorstel is 18 maanden plus 2 maanden in verband met de Wet raadgevend referendum).
- Gelet op eerdere jurisprudentie zal voor iedereen die al AOW-rechten heeft opgebouwd er sprake zijn van inbreuk op het eigendomsrecht waarvoor, gelet op het EVRM,</td></tr>
</table>

	compensatie zal moeten worden geboden in de vorm van overgangsrecht (bijvoorbeeld geheel ontzien, een overgangs-/gewenningsperiode en geleidelijke invoering los van elkaar of in combinatie). - Als degenen die al AOW-rechten hebben opgebouwd moeten worden ontzien, dan kan deze maatregel alleen worden ingevoerd voor nieuwe verzekerden en zal deze maatregel bij invoering per 1/7/2019 pas na 50 jaar effect hebben, omdat de maatregel dan louter kinderen betreft die nu nog geen AOW rechten hebben opgebouwd (50 jaar voorafgaand aan de AOW wordt jaarlijks 2% AOW opgebouwd).
Overige pro's	- De AOW wordt alleen uitgekeerd aan mensen die het nodig hebben.
Overige contra's	- De maatregel vermindert de prikkel om te sparen of zelf voorzieningen te treffen voor de oude dag. - Door de grote financiële consequenties zal de maatregel op allerlei terreinen tot strategisch gedrag leiden. - Het vermogen wordt door velen gezien als een vorm van oudedagsvoorziening zoals een tweede- of derdepijlerpensioen een voorziening voor de oude dag is, als extra bovenop de AOW. - De maatregel is vooral ongunstig voor (voormalig) zelfstandigen. Zij hebben vaak geen pensioen maar vermogen opgebouwd als oudedagvoorziening. - Er ontstaat de prikkel om vermogensvoorzieningen voor de oude dag zo te labelen dat het niet meetelt voor de vermogenstoets in de AOW. - Vraag is wat de rechtvaardiging is voor deze maatregel en of deze niet haaks staat op het karakter van de AOW als volksverzekering die een voor iedereen gelijke uitkering en een basisvoorziening garandeert. - Door het invoeren van een vermogenstoets zonder de AOW inkomensafhankelijk te maken ontstaat de situatie dat iemand met een inkomen van €1 miljoen zonder vermogen wel AOW ontvangt, maar iemand zonder inkomen met een vermogen hoger dan €80.000 niet.
Opmerkingen	

I9 Afschaffen Inkomensondersteuning AOW

<table>
<tr><td>Nummer</td><td>I9</td></tr>
<tr><td>Titel</td><td>Afschaffen Inkomensondersteuning AOW</td></tr>
<tr><td>Bron</td><td>VNL</td></tr>
<tr><td>Korte toelichting variant</td><td>De Inkomensondersteuning AOW (IOAOW) is een uitkering in aanvulling op de AOW. De hoogte van de uitkering is afhankelijk van het aantal opbouwjaren van de AOW. Bij een volledige AOW opbouw bedraagt de IOAOW-uitkering €25,56 bruto per maand. Deze wordt volledig afgeschaft.</td></tr>
<tr><td>Tijdpad</td><td>Invoering op z'n vroegst per 1/7/2018 bij invoering per AMvB, per wetswijziging per 1/7/2019.</td></tr>
<tr><td>Financiële effecten (* €1 miljoen)</td><td>
<table>
<tr><th></th><th>2017</th><th>2018</th><th>2019</th><th>2020</th><th>2021</th><th>2022</th><th>Struc.</th></tr>
<tr><td>Algemene effecten</td><td></td><td></td><td>-480</td><td>-961</td><td>-963</td><td>-968</td><td>-1.190</td></tr>
<tr><td>Weglekeffecten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Uitvoeringskosten</td><td></td><td></td><td>1</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Totaal</td><td></td><td></td><td>-479</td><td>-961</td><td>-963</td><td>-968</td><td>-1.190</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>Toelichting raming en hardheid raming</td><td>- Het afschaffen van de IOAOW raakt circa 3,5 miljoen AOW-gerechtigden.
- In deze variant is ervan uitgegaan dat het afschaffen van de IOAOW geen gevolgen heeft voor de hoogte van de AOW-premie, waardoor een besparing op de rijksbijdrage wordt gerealiseerd.
- De raming betreft het uitboeken van de begrotingsreeks. De algemene aard van de uitkering en het feit dat de raming volledig afhankelijk is van demografische effecten leidt tot een grote mate van zekerheid in de raming.
- In de raming is uitgegaan van een invoeringsdatum van 1/7/2019. Daarom wordt voor dat jaar gerekend met de helft van de besparing.
- Het afschaffen van de IOAOW leidt tot een weglekeffect via hogere uitkeringslasten van de zorg- en huurtoeslag. Dat effect is hier niet gekwantificeerd. Het afschaffen van IOAOW heeft geen weglekeffect via de AIO, omdat in de AIO de IOAOW niet meetelt als inkomen.
- Ook na de begrotingshorizon stijgt het aantal AOW-gerechtigden door de vergrijzing. Het CBS verwacht dat het aantal AOW-gerechtigden rond 2050 circa 23% hoger is dan in 2022. Op de lange termijn neemt de besparing daarom toe tot circa 1,19 miljard.
- De geraamde uitvoeringskosten betreffen incidentele kosten vanwege aanpassing ICT en voorlichting en bezwaar/beroep</td></tr>
<tr><td>Inkomenseffecten</td><td>- Maximaal negatief inkomenseffect van 3% voor een paar met alleen AOW bij volledige AOW-opbouw; zij verliezen 2 keer het hele bedrag aan inkomensondersteuning. Het inkomenseffect is kleiner naar mate er sprake is van (meer) aanvullend pensioen.</td></tr>
<tr><td>Arbeidsmarkteffecten</td><td>- Het effect op de werkgelegenheid is licht positief. De lagere uitkering voor AOW'ers vergroot de prikkel voor ouderen om zich aan te bieden op de arbeidsmarkt, zoals ook het CPB aangeeft.</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringsaspecten</td><td>- Nauwelijks. De SVB voert de IOAOW samen uit met de AOW.</td></tr>
<tr><td>Juridische aspecten</td><td>- Hiervoor is wijziging van de Algemene Ouderdomswet noodzakelijk.
- Bij besluitvorming per 1/9/2017 is wetswijziging op z'n vroegst mogelijk per 1/7/2019 (standaarddoorlooptijd wetsvoorstel is 18 maanden plus 2 maanden in verband met de Wet raadgevend referendum).
- Invoering kan worden versneld door de hoogte van de uitkering in het Besluit inkomensondersteuning op €0 te stellen; dat kan bij AMvB met een standaarddoorlooptijd van 6 maanden. Het parlement moet daarover dan wel worden</td></tr>
</table>

	geïnformeerd. Bij besluitvorming per 1/9/2017 is invoering, rekening houdend met vaste verandermomenten, dan op zijn vroegst mogelijk per 1/7/2018. Tegelijkertijd zal echter ook de Algemene Ouderdomswet nog moeten worden gewijzigd. - Voor lopende uitkeringen betekent het afschaffen van de IOAOW dat inbreuk wordt gemaakt op het eigendomsrecht van uitkeringsgerechtigden. Dat is op grond van het EVRM toegestaan mits aan een aantal voorwaarden wordt voldaan. Het belang dat de overheid dient met de maatregel moet worden afgewogen tegen het belang van uitkeringsgerechtigden. Er moet sprake zijn van proportionaliteit en zo niet dan moet compensatie worden geboden in de vorm van overgangsrecht, zoals een overgangs-/gewenningsperiode, fasegewijze afbouw, al dan niet in combinatie met elkaar. Gezien het beperkte inkomenseffect (maximaal 3%) lijkt overgangsrecht niet noodzakelijk.
Overige pro's	- AOW is het basisinkomen voor ouderen op minimumniveau.
Overige contra's	- Na het afschaffen van de tegemoetkoming AOW, de introductie van de MKOB, het aanpassen van de MKOB en het afschaffen van de MKOB en de introductie van de IOAOW zou dit de volgende wijziging binnen enkele jaren zijn. Dit kan verwarrend zijn voor burgers en doet afbreuk aan het beeld van een betrouwbare overheid.
Opmerkingen	- De koopkracht van ouderen kan niet meer zo makkelijk beïnvloed worden. De AOW is gekoppeld aan de hoogte van het minimumloon en met afschaffing van de IOAOW gaat een 'draaiknop' verloren.

I10 Fiscalisering AOW

<table>
<tr><td>Nummer</td><td>I10</td></tr>
<tr><td>Titel</td><td>Fiscalisering AOW</td></tr>
<tr><td>Bron</td><td>ChristenUnie
GroenLinks</td></tr>
<tr><td>Korte toelichting variant</td><td>De premieheffing voor de AOW wordt vervangen door financiering uit algemene middelen met verhoging van het tarief in de 1e en 2e schijf van de inkomstenbelasting.</td></tr>
<tr><td>Tijdpad</td><td>Tijdpad is afhankelijk van wijze van vormgeven. 1/1/2018 (gedeeltelijke fiscalisering) of 1/1/2020 (volledige fiscalisering)</td></tr>
<tr><td>Financiële effecten (* €1 miljoen)</td><td>
<table>
<tr><th></th><th>2017</th><th>2018</th><th>2019</th><th>2020</th><th>2021</th><th>2022</th><th>Struc.</th></tr>
<tr><td>Algemene effecten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Weglekeffecten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Uitvoeringskosten</td><td></td><td>1</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Totaal</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>Toelichting raming en hardheid raming</td><td></td></tr>
<tr><td>Inkomenseffecten</td><td>Omdat de AOW-premie bij fiscalisering over een grotere grondslag wordt geheven kan het premiepercentage waarschijnlijk omlaag. Werkenden profiteren hiervan terwijl AOW-gerechtigden een negatief koopkrachteffect ondervinden.</td></tr>
<tr><td>Arbeidsmarkteffecten</td><td>Het effect op de werkgelegenheid is onbekend. De hogere belastingdruk op het aanvullende pensioen vermindert het financiële voordeel van het aanbod op de arbeidsmarkt, maar het lagere netto-inkomen na pensionering kan ook een prikkel geven om langer door te werken. Het effect op de productiviteit is verwaarloosbaar.</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringsaspecten</td><td>In de meeste gevallen maakt het voor de Belastingdienst niet uit of AOW-gerechtigden meer belasting gaan betalen/AOW-premie gaan betalen. Alleen in grensoverschrijdende situaties kan het effect hebben. De belastingheffing en de verzekeringsplicht/premieplicht lopen namelijk niet altijd parallel in grensoverschrijdende situaties. Er kan cumulatie van heffingen optreden door onderworpenheid aan belasting in Nederland zonder opbouw van AOW en door premieplicht in een ander land waar de betrokkene verzekerd is voor ouderdomspensioen. Dit is niet toegestaan op grond van Europees recht.</td></tr>
<tr><td>Juridische aspecten</td><td>Voor volledige fiscalisering (afschaffen van financiering uit premies) is wijziging van de Wfsv noodzakelijk. Bij besluitvorming per 1/9/2017 is invoering op z'n vroegst mogelijk per 1/1/2020 (standaarddoorlooptijd wetsvoorstel is 18 maanden plus 2 maanden in verband met de Wet raadgevend referendum). Eventueel zou voor snelle invoering premiepercentage op 0 kunnen worden vastgesteld. Voor lopende AOW-uitkeringen is mogelijk een overgangstermijn noodzakelijk.</td></tr>
<tr><td>Overige pro's</td><td></td></tr>
<tr><td>Overige contra's</td><td></td></tr>
<tr><td>Opmerkingen</td><td>Alternatief is dat AOW-gerechtigden premie voor de AOW gaan betalen nadat het recht op AOW-uitkering al is ingegaan. De premie wordt opgebracht door de verzekerden voor de AOW en de uitkeringsgerechtigden. De premie is in principe gelijk voor de beide groepen.

Daarmee kunnen de juridische bezwaren uit de 1e variant worden weggenomen. Concreet valt te denken aan fiscaliseren via een premieheffing of vormen van voorkoming dubbele belasting bij premieplicht voor een met AOW vergelijkbare verzekering in een andere EU-</td></tr>
</table>

	lidstaat in gevallen waarin een in Nederland belastingplichtige niet verzekerd is voor de AOW. Voor de omgekeerde situatie: wel opbouw verzekering voor de AOW in Nederland, maar geen belastingplicht, zou dan ook een (belasting)heffing geïntroduceerd moeten worden. In de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv) is al geregeld dat de lasten van de AOW worden betaald uit premies en rijksbijdragen. Het premiepercentage voor de AOW kan worden verlaagd en de rijksbijdrage worden vergroot, op basis van bestaande bevoegdheden. Er is dus geen wijziging van de Wfsv noodzakelijk. Als AOW-gerechtigden ook premie gaan betalen à de huidige 17,9% dan lopen de negatieve inkomenseffecten op tot circa -15% bij het einde van de 2e belastingschijf voor 65-plussers (circa €34.000) en lopen daarna langzaam weer af. Een kleine groep ouderen verliest voor de hogere bruto-AOW het recht op de hoge ouderenkorting en ondervinden een negatief inkomenseffect van -20%.

I11 Tegemoetkoming voor kostendelersnorm voor ouderen met een onvolledige AOW die via de bijstand een aanvulling tot het sociaal minimum krijgen

Nummer	I11
Titel	Tegemoetkoming voor kostendelersnorm voor ouderen met een onvolledige AOW die via de bijstand een aanvulling tot het sociaal minimum krijgen
Bron	PvdA
Korte toelichting variant	Het voorstel is om een tegemoetkoming te introduceren voor de AIO-doelgroep (bijstand voor mensen vanaf de AOW-leeftijd) die onder de kostendelersnorm valt. Dit komt de facto neer op het afschaffen van de kostendelersnorm in de AIO. Wanneer deze maatregel alleen voor bijstandsgerechtigden boven de AOW-leeftijd wordt uitgevoerd (en niet voor alle bijstandsgerechtigden), dan zullen ook mensen met een onvolledige AOW die in het buitenland wonen recht krijgen op de AIO, wat zeer hoge kosten met zich mee brengt en uitvoeringstechnisch zeer gecompliceerd is. Een afschaffing van de kostendelersnorm in de AIO zonder export, is alleen mogelijk als deze ook voor de gehele bijstand en andere minimumregelingen wordt afgeschaft. Zie voor de effecten hiervan fiche L4 Afschaffen kostendelersnorm. In dit fiche wordt dit toegelicht (zie juridische aspecten).
Tijdpad	Invoering is alleen mogelijk als de AIO exporteerbaar mag worden, of als de kostendelersnorm ook voor de andere minimumuitkeringen wordt afgeschaft, zie juridische aspecten.
Toelichting raming en hardheid raming	Niet van toepassing.
Inkomenseffecten	Niet van toepassing.
Arbeidsmarkteffecten	Niet van toepassing.
Uitvoeringsaspecten	Niet van toepassing.
Juridische aspecten	- Het voorstel om AIO-gerechtigden die vallen onder de kostendelersnorm (al dan niet via een afzonderlijke wet of regeling) volledig te compenseren, komt de facto neer op het afschaffen van de kostendelersnorm in de AIO. - Als dit alleen voor de bijstand vanaf de AOW-leeftijd (AIO) gebeurt, leidt dit er toe dat de AIO gaat afwijken van de bijstand onder de AOW-leeftijd. Door aan de AIO andere voorwaarden te verbinden dan aan de bijstand voor mensen tot de AOW-leeftijd, is de inschatting dat de AIO als een uitkering in verband met ouderdom (c.q. pensioen) wordt aangemerkt, waardoor de uitkering moet worden geëxporteerd. De kosten hiervan bedragen in potentie circa €1 miljard per jaar en hebben een zeer grote impact op de uitvoering. - Om export van de AIO te voorkomen zal de kostendelersnorm ook in de bijstand tot de AOW-leeftijd moeten worden afgeschaft. Afschaffing van de kostendelersnorm in de bijstand (laatste vangnet) impliceert dat die ook wordt afgeschaft in de overige minimumregelingen (IOAW, IOAZ, TW en Anw) en niet meer wordt ingevoerd in de AOW. Zie voor de effecten hiervan fiche J9 Afschaffen kostendelersnorm.
Overige pro's	Niet van toepassing.
Overige contra's	Niet van toepassing.
Opmerkingen	Niet van toepassing.

I12 Verhogen vermogensgrens AIO

<table>
<tr><td>Nummer</td><td>I12</td></tr>
<tr><td>Titel</td><td>Verhogen vermogensgrens AIO</td></tr>
<tr><td>Bron</td><td>DENK</td></tr>
<tr><td>Korte toelichting variant</td><td>Het voorstel is om de vermogensgrens in de bijstand voor personen vanaf de AOW-leeftijd (AIO) te verhogen naar €30.000.
Wanneer deze maatregel alleen voor bijstandsgerechtigden boven de AOW-leeftijd wordt uitgevoerd (en niet voor alle bijstandsgerechtigden), dan zullen ook mensen met een onvolledige AOW die in het buitenland wonen recht krijgen op de AIO, wat zeer hoge kosten met zich meebrengt en uitvoeringstechnisch zeer gecompliceerd is. Om die reden wordt in dit fiche uitgegaan van een verhoging van de vermogensgrens voor de hele bijstand.</td></tr>
<tr><td>Tijdpad</td><td>1/7/2019, wetswijziging</td></tr>
<tr><td>Financiële effecten (* €1 miljoen)</td><td>
<table>
<tr><th></th><th>2017</th><th>2018</th><th>2019</th><th>2020</th><th>2021</th><th>2022</th><th>Struc.</th></tr>
<tr><td>Algemene effecten</td><td>0</td><td>0</td><td>350</td><td>700</td><td>700</td><td>700</td><td>900</td></tr>
<tr><td>Weglekeffecten</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringskosten</td><td>0</td><td>0</td><td>46</td><td>92</td><td>93</td><td>94</td><td>118</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Totaal</td><td>0</td><td>0</td><td>394</td><td>792</td><td>793</td><td>794</td><td>1.018</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>Toelichting raming en hardheid raming</td><td>- Raming betreft de financiële effecten van het verhogen van de vermogensgrens in de algemene bijstand (zowel voor AOW'ers (AIO) als personen onder de AOW-leeftijd).
- Op basis van de vermogensverdeling (van personen zonder eigen woning) is de aanname dat het volume van de AIO toeneemt met circa 35% en die van de bijstand tot de AOW-leeftijd met circa 10%. Dit komt in de structurele situatie overeen met een toename van circa 24.000 huishoudens in de AIO en circa 50.000 huishoudens in de bijstand tot de AOW-leeftijd.
- De totale extra uitgaven hebben grotendeels (circa 85%) betrekking op extra uitgaven aan de bijstand tot de AOW-leeftijd. Circa 15% heeft betrekking op extra uitgaven aan de AIO. Deze verhouding is niet gelijk aan die van de toename van het volume (vorige bullet), omdat de gemiddelde bijstandsuitkering tot de AOW-leeftijd aanzienlijk hoger ligt dan de AIO (die vaak een aanvulling betreft op een onvolledige AOW).
- Op de lange termijn nemen de budgettaire effecten toe, omdat ook zonder deze wijziging het volume van de bijstand (zowel voor als na de AOW-leeftijd) toeneemt.
- De raming hangt sterk af van deze aannames en kent derhalve een grote mate van onzekerheid. In verband met de onzekerheid van de ramingen zijn de algemene budgettaire effecten afgerond op eenheden van €50 miljoen.
- De hogere uitvoeringskosten (waarvan ruim 90% betrekking heeft op de bijstand tot de AOW-leeftijd) hangen rechtstreeks samen met de hogere volumina. In het 1e jaar beperkte kosten vanwege ICT-aanpassing en voorlichting.</td></tr>
<tr><td>Inkomenseffecten</td><td>Positieve inkomenseffecten voor mensen met een vermogen tussen de huidige vermogensgrens (circa €6.000 voor alleenstaanden en circa €12.000 voor gehuwden) en €30.000 aan vermogen.</td></tr>
<tr><td>Arbeidsmarkteffecten</td><td>- Het verhogen van de vermogensgrens in de bijstand tot de AOW-leeftijd heeft een negatief effect op de werkgelegenheid via de aanbodzijde. Voor meer mensen ontstaat immers recht op bijstand, het accepteren van werk gaat voor deze groep minder lonen.
- Voor bijstandsgerechtigden die reeds de AOW-leeftijd hebben bereikt (AIO) zal dit negatieve arbeidsmarkteffect naar verwachting veel kleiner zijn.
- Het werkgelegenheidseffect van de hier beschreven maatregel bedraagt al met al naar</td></tr>
</table>

	inschatting tussen de -0,2% en -0,4%.
Uitvoeringsaspecten	- Deze maatregel leidt tot meer aanvragen voor de bijstand (zowel bijstand tot de AOW-leeftijd als AIO): een toename *in de structurele situatie* van circa 24.000 huishoudens in de AIO en circa 50.000 huishoudens in de bijstand tot de AOW-leeftijd.
Juridische aspecten	- De AIO is op dit moment (afgezien van de hoogte van de uitkering) niets anders dan algemene bijstand voor AOW'ers. De AIO behoeft thans niet te worden geëxporteerd omdat deze niet kan worden aangemerkt als een uitkering in verband met ouderdom. - Als de vermogensgrens alleen voor de bijstand vanaf de AOW-leeftijd (AIO) wordt verhoogd, gaat de AIO afwijken van de bijstand onder de AOW-leeftijd. Door aan de AIO andere voorwaarden te verbinden dan aan de bijstand voor mensen tot de AOW-leeftijd, is de inschatting dat de AIO als een uitkering in verband met ouderdom (c.q. pensioen) wordt aangemerkt, waardoor de uitkering moet worden geëxporteerd. - Om export van de AIO te voorkomen (kosten in potentie ruim €1 miljard per jaar en zeer grote impact op de uitvoering) zal de vermogensgrens op dezelfde wijze ook in de bijstand tot de AOW-leeftijd moeten worden verhoogd. - Voor wijziging van de vermogensgrens is wijziging van de Participatiewet noodzakelijk. Bij besluitvorming per 1/9/2017 is invoering op z'n vroegst mogelijk per 1/7/2019 (standaarddoorlooptijd wetsvoorstel is 18 maanden plus 2 maanden in verband met de Wet raadgevend referendum).
Overige pro's	- Hogere vrijlating van eigen vermogen versterkt mogelijk financiële weerbaarheid van betrokkenen. - Voor zover het om de AIO gaat, komen minder vaak gevoelige situaties voor waarin betrokkenen vanwege aangehouden onroerend goed in het buitenland geen recht op bijstand hebben, dan wel dit daarvoor moeten verkopen of alleen in aanmerking komen voor bijstand onder krediethypotheek.
Overige contra's	- Hogere vrijlating van eigen vermogen zet het bijstandsprincipe onder druk. - Bijstand wordt immers verleend aan personen hier te lande die in zodanige omstandigheden verkeren of dreigen te geraken dat zij niet over de middelen beschikken om in de noodzakelijke kosten van het bestaan te voorzien. Men kan zich afvragen of daarvan bij een eigen vermogen van €30.000 nog sprake is.
Opmerkingen	

I13 Geen kostendelersnorm voor AOW-gerechtigden

<table>
<tr><td>Nummer</td><td>I13</td></tr>
<tr><td>Titel</td><td>Geen kostendelersnorm voor AOW-gerechtigden</td></tr>
<tr><td>Bron</td><td>50Plus, CDA, GroenLinks, PvdA, PvdD</td></tr>
<tr><td>Korte toelichting variant</td><td>De kostendelersnorm in de AOW wordt niet meer ingevoerd. Net als in andere sociale zekerheidsregelingen is de hoogte van de AOW-uitkering afhankelijk van de leefvorm. Gehuwden en samenwonenden hebben recht op een lagere uitkering omdat ze kosten kunnen delen. Het niet invoering van de kostendelersnorm in de AOW zorgt ervoor dat de bestaande uitzondering voor eerstegraads bloedverwanten en meerpersoonshuishoudens blijft bestaan.</td></tr>
<tr><td>Tijdpad</td><td>1/1/2019</td></tr>
<tr><td>Financiële effecten (* €1 miljoen)</td><td>
<table>
<tr><th></th><th>2017</th><th>2018</th><th>2019</th><th>2020</th><th>2021</th><th>2022</th><th>Struc.</th></tr>
<tr><td>Algemene effecten</td><td></td><td></td><td>214</td><td>214</td><td>214</td><td>214</td><td>214</td></tr>
<tr><td>Weglekeffecten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Uitvoeringskosten</td><td></td><td></td><td>-1</td><td>-1</td><td>-1</td><td>-1</td><td>-1</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Totaal</td><td></td><td></td><td>213</td><td>213</td><td>213</td><td>213</td><td>213</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>Toelichting raming en hardheid raming</td><td>- De maatregel raakt naar verwachting circa 58.000 personen, waarbij de AOW niet meer wordt verlaagd van 70% (alleenstaandennorm) naar 50% (gehuwden en samenwonenden) van het nettominimumloon.
- Momenteel bedraagt het verschil tussen de gehuwden- en alleenstaandennorm circa €350 bruto per maand. In de raming wordt rekening gehouden met een gemiddelde AOW-opbouw van circa 90%.
- Uivoeringskosten: De gepresenteerde besparing van het niet invoeren van de kostendelersnorm AOW is gelijk aan het uitboeken van de extra uitvoeringskosten.
- Het CPB gaat er in zijn ramingen vanuit dat de kostendelersnorm niet wordt ingevoerd. Ten opzichte van de ramingen van het CPB heeft deze maatregel dus geen budgettair effect.</td></tr>
<tr><td>Inkomenseffecten</td><td>In strikte zin geen inkomenseffect omdat dit het schrappen van een nog niet ingevoerde maatregel betreft (ten opzichte van het wel invoeren van de kostendelersnorm in de AOW, is er een positief inkomenseffect)</td></tr>
<tr><td>Arbeidsmarkteffecten</td><td>We verwachten geen arbeidsmarkteffect, omdat dit het schrappen van een nog niet ingevoerde maatregel betreft. Bij gelijke hoogte van de AOW-uitkering verandert er niets in de prikkel voor ouderen om zich aan te bieden op de arbeidsmarkt. Ook ten opzichte van basispad (wel invoeren kostendelersnorm in de AOW) verwachten we een marginaal arbeidsmarkteffect gegeven de lage participatiegraad van 67-plussers en omdat slechts een deel van de 67-plussers samenwoont met eerstegraads bloedverwanten of in een meerpersoonshuishouden.</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringsaspecten</td><td>Geen, de huidige situatie blijft in stand.</td></tr>
<tr><td>Juridische aspecten</td><td>- De kostendelersnorm in de AOW is sinds 2/7/2014 geregeld in artikel VI van de Wet maatregelen WWB en enkele andere wetten. Dit artikel is echter nog niet in werking getreden (uitstel ten minste tot 1/1/2019).
- Niet invoeren van de kostendelersnorm in de AOW kan daarom eenvoudigweg worden gerealiseerd door af te zien van inwerkingtreding en de uitsteldatum te laten verlopen.
- Door het niet invoeren van de kostendelersnorm in de AOW blijft het verschil bestaan met de andere regelingen (P-wet, Anw, IOAW, IOAZ en TW) waar de kostendelersnorm wel is ingevoerd. Ondanks inconsistentie met andere sociale zekerheidsregelingen waarbij de kostendelersnorm wel is ingevoerd, is het juridisch verdedigbaar. Het</td></tr>
</table>

	karakter van de AOW (als basisinkomen) is immers anders van de participatiewet en de overige minimumregelingen.
Overige pro's	- Geen kostendelersnorm invoeren in de AOW betekent dat het voor een ouder en kind financieel even aantrekkelijk blijft als nu om te gaan samenwonen. Het samenwonen met als achtergrond het verlenen van (intensieve) mantelzorg gaat niet meer gepaard met een verlaging van de AOW naar de gehuwdennorm van 50%.
Overige contra's	- Afstel van invoering van de kostendelersnorm in de AOW kan gezien worden als reactie op de framing hiervan als mantelzorgboete. Te veel meegaan in de framing of deze maatregel te positioneren als stimulans voor mantelzorg is kwetsbaar. Uit onderzoeken is niet naar voren gekomen dat de kostendelersnorm AOW een negatieve invloed zou hebben op de aangeboden hoeveelheid mantelzorg. Daarbij kan het de vraag oproepen om ook een uitzondering te maken in de AOW voor andere mantelzorgers dan louter eerstegraads bloedverwanten.
Opmerkingen	- Als er meer dan 2 meerderjarige personen in een huishouden wonen (meerpersonshuishouden) geldt nu voor (ieder van) hen in de regel de hogere alleenstaandennorm van 70% (in plaats van 50%) van het minimumloon. Zonder invoering van de kostendelersnorm blijven bepaalde moeilijk uitlegbare situaties bestaan, waarvoor dan een alternatieve oplossing dient te worden gevonden. Zo kan het voorkomen dat 3 broers samenwonen en allemaal 70% ontvangen, waarbij na vertrek of overlijden van een van de broers de 2 broers vervolgens terugvallen op 50%.



J MINIMUMLOON EN ALGEMENE UITKERINGSHOOGTE

J1 Minimumloon op basis van 36 uur..... 199
J2 Volledig WML vanaf 18 jaar..... 201
J3 Minimumloon ontkoppelen (exclusief doorwerking in de AOW)..... 203
J4 Vertragen afbouw dubbele algemene heffingskorting in het referentieminimumloon.....205
J5 Verhoging bijstand, sociaal minimum, Wajong en AOW (via netto-nettokoppeling en WML-verhoging met 10%)..... 207
J6 Verhoging bijstand met 1%-punt..... 209
J7 Verlaging bijstand met 1%-punt..... 211
J8 Verhogen AOW-uitkering..... 213
J9 Maximumdagloon verlagen naar €40.000 per jaar..... 215

J1 Minimumloon op basis van 36 uur

Nummer	J1
Titel	Minimumloon op basis van 36 uur
Bron	PvdA
Korte toelichting variant	Het wettelijk minimumloon (WML) is nu vastgelegd in de wet per maand, daarvan wordt het minimumloon per onder andere week van afgeleid. De normale arbeidsduur per week verschilt per sector, meestal van 36 tot 40 uur. Een minimumloon op basis van 36 uur houdt in dat het afgeleide minimumloon per uur gefixeerd wordt op 1/36e weekloon, met als gevolg dat het afgeleide minimumloon per uur stijgt in sectoren met een normale arbeidsduur boven de 36 uur. Uit de 1e berekeningen blijkt dat de gemiddelde normale arbeidsduur op WML-niveau ligt op 37,4uur[1]. Dat zou betekenen dat deze maatregel het minimumloon gemiddeld met circa 3,9% doet stijgen. NB 1. Aangenomen wordt dat het minimummaandloon (waarvan de uitkeringen worden afgeleid) niet verandert. NB 2. De gemiddelde normale arbeidsduur op WML-niveau blijkt sterk afhankelijk van de aannames bij de berekening. Als er een uurloon ingevoerd wordt zou nader moeten worden bepaald wat precies het gemiddelde is, en daarmee de gemiddelde loonstijging op WML-niveau.
Tijdpad	1/7/2019

Financiële effecten (* €1 miljoen)

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Struc.
Algemene effecten			0	0	0	0	0
Weglekeffecten							
Uitvoeringskosten							
Totaal			0	0	0	0	0

Toelichting raming en hardheid raming	Geen direct effect op de overheidsuitgaven: Aangenomen wordt dat het minimummaandloon (waarvan de uitkeringen worden afgeleid) niet verandert, de uitkeringen stijgen als gevolg van deze maatregel dan ook niet. Wel een werkgelegenheidseffect (zie ook hieronder), dit is echter niet meegenomen in de raming.
Inkomenseffecten	Het minimumloon stijgt gemiddeld met 3,9%. Dat leidt tot een per saldo inkomenstoename aan de onderkant van de arbeidsmarkt van circa 2,0 à 2,5% voor diegenen die hun baan behouden. Een deel van de stijging wordt immers ongedaan gemaakt door hogere belastingen en lagere kortingen en toeslagen. Aangezien de netto-nettokoppeling voor uitkeringen gebaseerd is op het minimummaandloon en niet het uurloon, stijgen de uitkeringen als gevolg van deze maatregel niet.
Arbeidsmarkteffecten	Op microniveau zullen in sectoren met een hoge normale arbeidsduur (bijvoorbeeld 40 uur) negatieve werkgelegenheidseffecten optreden doordat het minimumloon met 11% stijgt. Het CPB geeft aan dat bij kleinere aanpassingen van het minimumloon (in sectoren waar de normale arbeidsduur dichtbij 36 uur ligt) er naar verwachting geringe of geen

[1] https://www.cpb.nl/sites/default/files/publicaties/download/cpb-notitie-19feb2016-werkgelegenheidseffecten-aanpassing-wettelijk-minimumloon.pdf

	werkgelegenheidseffecten zullen optreden. Tegelijkertijd leidt de vormgeving van deze maatregel ertoe dat het minimumloon stijgt ten opzichte van de uitkeringen. Dit heeft een positief arbeidsaanbodeffect. De som van deze tegengestelde effecten leidt waarschijnlijk nog steeds tot een negatief werkgelegenheidseffect. Het CPB raamt bij een verhoging van het WML van 5% zonder koppeling aan de uitkeringen een werkgelegenheidsverlies van 0,3%. De minst productieve mensen zullen daarbij het zwaarst worden getroffen. Als bij deze variant de stijging uit komt op 3,9% zal het effect iets kleiner zijn. De effecten slaan ongelijk neer over sectoren.
Uitvoeringsaspecten	Bestuursrechtelijke handhaving wordt gemakkelijker, omdat de Inspectie SZW niet langer hoeft te bepalen wat de normale arbeidsduur is die geldt in een sector.
Juridische aspecten	Dit voorstel vereist een wetswijziging. De standaarddoorlooptijd hiervoor is 18 maanden plus 2 maanden in verband met de Wet raadgevend referendum. De regeling van de normale arbeidsduur in artikel 12 kan vervallen (bij het wetsvoorstel wijziging WML wordt overigens de normale arbeidsduur ten hoogste op 40 uur per week gesteld). Geregeld moet worden dat het wettelijk minimumloon per maand/week/andere tijdsduur wordt afgeleid van een arbeidsduur van 36 uur per week.
Overige pro's	Het minimumloon wordt eenduidiger, want niet langer afhankelijk van de betreffende sector. Zeker voor deeltijdwerkers/flexwerkers is het nu lastig uitlegbaar dat het minimumloon dat zij ontvangen afhangt van de sector. Een uniform uurloon maakt daarnaast de uitvoering van het lage-inkomensvoordeel gemakkelijker en maakt het mogelijk om loonkostenvoordelen en subsidies beter te richten op werkenden die rond het WML verdienen.
Overige contra's	Minder onderhandelingsvrijheid voor sociale partners (minder mogelijkheden voor sectoraal maatwerk).
Opmerkingen	

J2 Volledig WML vanaf 18 jaar

Nummer	J2
Titel	Volledig WML vanaf 18 jaar
Bron	D66 GroenLinks SP *Inclusief PvdA-voorstel (stapsgewijs)*
Korte toelichting variant	**Huidige situatie:** Op dit moment geldt voor jongeren tot 23 jaar (vanaf 1/7/2019 tot 21 jaar) dat zij een percentage van het wettelijk minimumloon (WML) krijgen. Deze variant wordt geïnterpreteerd als 'alternatief 1' uit de CPB-studie[2]. Bij de effecten moet er rekening gehouden worden met het feit dat de Tweede Kamer reeds een wet heeft aangenomen om 'alternatief 6' in te voeren. De PvdA kiest expliciet voor stapsgewijze invoering. Het valt niet uit te sluiten dat de andere partijen ook voor deze vorm van invoering kiezen. Voor de effecten betekent dit dat deze naar verwachting later optreden en mogelijk enigszins gemitigeerd worden. In tegenstelling tot de eerdere aanpassing van het jeugd-WML, is in deze variant geen sprake van een compensatieregeling voor werkgevers ten ter compensatie van hogere lonen.
Tijdpad	1/7/2019
Financiële effecten (* €1 miljoen)	

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Struc.
Algemene effecten			17	37	42	47	72
Weglekeffecten							
Uitvoeringskosten			1	0	0	0	0
Totaal			18	37	42	47	72

Toelichting raming en hardheid raming	In de raming zitten de volgende directe effecten op de overheidsuitgaven: - Hogere Wajong-uitkering voor jongeren (structureel €70 miljoen) - Hogere WW-lasten (structureel €2 miljoen), voor TW verwaarloosbaar Daarnaast is er ook een werkgelegenheidseffect: dit is echter niet meegenomen in de raming. Bij de eerdere aanpassing van het jeugd-WML waren de werkgelegenheidseffecten ongeveer even groot als de algemene effecten.
Inkomenseffecten	De jongeren die hun baan behouden gaan (fors) meer verdienen. Het minimumloon voor 18-jarigen verdubbelt. Bij jongeren met een hogere leeftijd is het effect kleiner, aangezien het huidig minimumloon al hoger is.
Arbeidsmarkteffecten	Alternatief 1 kost volgens het CPB 65.000 tot 265.000 banen. Alternatief 6 kost tussen de 10.000 en 50.000 banen. Alternatief 1 kost naar schatting 105.000 banen extra. NB 1. Mitigerende maatregelen waar nu toe besloten is (stapsgewijze invoering, jeugd-LIV, uitzondering BBL'ers) kunnen de effecten verzachten. NB 2. Werkgelegenheid wordt hier uitgedrukt in banen en niet in fte's, zoals gebruikelijk. Jongeren werken vaak in (zeer) kleine deeltijdbanen. NB 3. Dit zijn partiële werkgelegenheidseffecten, waarbij mogelijke positieve effecten bij

[2] https://www.cpb.nl/sites/default/files/publicaties/download/cpb-notitie-17dec2015-werkgelegenheidseffecten-aanpassing-wettelijk-minimumjeugdloon.pdf

	andere leeftijdsgroepen niet zijn meegenomen. Mogelijk verschuift een deel van de werkgelegenheid naar oudere werknemers.
Uitvoeringsaspecten	UWV moet haar systemen in beperkte mate aanpassen.
Juridische aspecten	Dit voorstel vereist een wetswijziging. De standaarddoorlooptijd hiervoor is 18 maanden plus 2 maanden in verband met de Wet raadgevend referendum. In het wetsvoorstel wijziging WML is voorzien in een (verdere) verlaging van de leeftijd waarop recht bestaat op het volwassen minimumloon van 22 jaar naar 21 jaar 1/7/2019. Een verdere verlaging per genoemde datum naar 18 jaar is wetstechnisch mogelijk bij een apart wetsvoorstel. Ook kan het zo worden geregeld dat na 1/7/2019 de leeftijd van 21 jaar al dan niet gefaseerd na een bepaalde periode verder wordt verlaagd naar 18 jaar.
Overige pro's	Positief effect op de scholing van sommige jongeren die hierdoor geen (uitzicht op) een baan hebben als gevolg van de hun hogere arbeidskosten en gelijker speelveld met oudere werkenden (lagere werkgelegenheid geeft een grotere prikkel om door te leren) en bij scholieren en studenten die in deeltijd werken (hoeven minder uren te werken voor hetzelfde inkomen, waardoor meer tijd voor scholing overblijft).
Overige contra's	Negatief effect op de scholing van sommige jongeren met (uitzicht op) een baan (hoger loon betekent een grotere prikkel voor jongeren om vroeger de school te verlaten om te gaan werken) en bij scholieren en studenten die in deeltijd werken (willen meer uren werken omdat het meer oplevert, waardoor minder tijd voor scholing overblijft).
Opmerkingen	Als gevolg van de verlaging van het WML naar 18 jaar zullen ook de staffels voor 15, 16 en 17-jarigen verhoogd.

J3 Minimumloon ontkoppelen (exclusief doorwerking in de AOW)

<table>
<tr><td>Nummer</td><td>J3</td></tr>
<tr><td>Titel</td><td>Minimumloon ontkoppelen (exclusief doorwerking in de AOW)</td></tr>
<tr><td>Bron</td><td>VVD</td></tr>
<tr><td>Korte toelichting variant</td><td>In deze variant wordt het wettelijk minimumloon (WML) en alle uitkeringen die daaraan gekoppeld zijn (met uitzondering van de AOW) voor een periode van 4 jaar niet geïndexeerd.</td></tr>
<tr><td>Tijdpad</td><td>1/7/2019</td></tr>
<tr><td>Financiële effecten (* €1 miljoen)</td><td>
<table>
<tr><th></th><th>2017</th><th>2018</th><th>2019</th><th>2020</th><th>2021</th><th>2022</th><th>Struc.</th></tr>
<tr><td>Algemene effecten</td><td></td><td></td><td>-100</td><td>-520</td><td>-950</td><td>-1.400</td><td>-1.050</td></tr>
<tr><td>Weglekeffecten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Uitvoeringskosten</td><td></td><td></td><td>1</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Totaal</td><td></td><td></td><td>-99</td><td>-520</td><td>-950</td><td>-1.400</td><td>-1.050</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>Toelichting raming en hardheid raming</td><td>- Voor de bijstandsregelingen, Wajong en Anw betekent dit een structurele verlaging van het uitkeringsniveau die ook de instroom na 2023 raakt en daarmee een structurele opbrengst heeft.
- Voor de werknemersverzekeringen (WAO, WIA, WW) geldt dat deze maatregel geen effect heeft op het uitkeringsniveau voor de instroom na 2023. Hun uitkering is gebaseerd op het laatst verdiende loon. Op de structurele opbrengst is een correctie toegepast voor het langzittende bestand in de WIA (in 2040).</td></tr>
<tr><td>Inkomenseffecten</td><td>- Het niet indexeren van het WML en daaraan gekoppelde uitkeringen betekent dat deze niet mee stijgen met de lonen. Bij de huidige prognoses betekent dat een negatief inkomenseffect van ruim 2% voor betreffende huishoudens.
- Ook de loonaanvulling van werkende Wajongers is gebaseerd op het WML. Niet indexeren van het WML houdt in een koopkrachtverlies voor werkende Wajongers.
- Niet indexeren van het WML houdt tevens in dat mensen die via de TW worden aangevuld tot het sociaal minimum ook koopkrachtverlies ervaren.
- Het niet indexeren van het WML en de daaraan gekoppelde uitkeringen leidt tot meer inkomensongelijkheid.</td></tr>
<tr><td>Arbeidsmarkteffecten</td><td>- Het arbeidsmarkteffect is afhankelijk van de uiteindelijke effectieve verlaging (achterblijven bij de contractloonontwikkeling) van het WML. Op basis van huidige ramingen gaat het om ongeveer 6%. Op basis van CPB-ramingen van soortgelijke varianten is de inschatting dat deze maatregel leidt tot een toename van de werkgelegenheid (0,3% bij een verlaging van het WML inclusief koppeling met 5%).
- De gemiddelde productiviteit neemt naar verwachting af doordat relatief meer personen met een laag opleidingsniveau de arbeidsmarkt betreden.</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringsaspecten</td><td>- Bij invoering kosten voor voorlichting, klantvragen en klachten.
- Voor de systemen van uitvoeringsorganisaties en gemeenten heeft dit geen consequenties.</td></tr>
<tr><td>Juridische aspecten</td><td>De uitkeringen zijn via het brutominimumloon volgens de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WML) gekoppeld aan de ontwikkeling van de contractlonen. Normaliter vindt indexatie van het minimumloon plaats per 1/1 en 1/7. Om hiervan af te wijken dient onderbouwd te worden dat:
- sprake is van een bovenmatige loonontwikkeling zodanig dat hiervan schade voor de werkgelegenheid kan worden verwacht of;
- een zodanige volumeontwikkeling in de sociale zekerheidsregelingen dat daardoor een betekenende premie- of belastingdrukverhoging noodzakelijk is. In principe zijn beide</td></tr>
</table>

	punten een politieke weging, wel geldt dat naarmate de economische situatie beter is de argumentatie lastiger kan worden. - De AMvB dient gedurende 10 dagen te worden voorgehangen bij Tweede en Eerste Kamer. De AMvB geldt slechts voor 1 jaar. Voorbereiding van een AMvB vergt circa 6 tot 9 maanden. Indien 4 achtereenvolgende jaren ontkoppeld moet worden, dient dus viermaal een AMvB geslagen te worden. Het AOW-ouderdomspensioen wordt ook afgeleid van het brutominimumloon en wordt dan ook ontkoppeld. Om ontkoppeling van het AOW-ouderdomspensioen te voorkomen kan ook in de AOW de koppeling met het minimumloon worden geschrapt. In dat geval moeten de bedragen en de indexeringssystematiek van de WML (tijdelijk) worden opgenomen in de Algemene Ouderdomswet. Dit vergt een afzonderlijke wetswijziging waarvoor in de regel 18 maanden plus 2 maanden in verband met de Wet op het raadgevend referendum staat. Dit voorstel leidt tot complicering en uitbreiding van de wet- en regelgeving.
Overige pro's	
Overige contra's	Uitkeringsgerechtigden verliezen koopkracht en zullen daardoor minder makkelijk kunnen rondkomen. Dit kan bijdragen aan het niet kunnen voldoen van betalingsverplichtingen, hogere schulden en aanverwante problematiek zoals gezondheidsproblematiek.
Opmerkingen	Voor mensen in de bijstand en andere minimumuitkeringen cumuleert deze maatregel met de afbouw van de dubbele algemene heffingskorting in het referentieminimumloon (zie ook fiche E3).

J4 Vertragen afbouw dubbele algemene heffingskorting in het referentieminimumloon

<table>
<tr><td>Nummer</td><td>J4</td></tr>
<tr><td>Titel</td><td>Vertragen afbouw dubbele algemene heffingskorting in het referentieminimumloon</td></tr>
<tr><td>Bron</td><td>PvdA</td></tr>
<tr><td>Korte toelichting variant</td><td>In deze variant wordt de afbouw van de dubbele algemene heffingskorting (AHK) in het referentieminimumloon verlaagd van 5,0% naar 2,5% per jaar. Hierdoor gaan de uitkeringshoogten van minimumgerelateerde uitkeringen (met name de bijstand, AIO, IOAW en Anw) minder snel omlaag.</td></tr>
<tr><td>Tijdpad</td><td>1/7/2019</td></tr>
<tr><td>Financiële effecten (* €1 miljoen)</td><td>
<table>
<tr><th></th><th>2017</th><th>2018</th><th>2019</th><th>2020</th><th>2021</th><th>2022</th><th>Struc.</th></tr>
<tr><td>Algemene effecten</td><td></td><td></td><td>6</td><td>38</td><td>72</td><td>106</td><td></td></tr>
<tr><td>Weglekeffecten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Uitvoeringskosten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Totaal</td><td></td><td></td><td>6</td><td>38</td><td>72</td><td>106</td><td></td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>Toelichting raming en hardheid raming</td><td>- Bij de raming wordt aangenomen dat de vertraging van de afbouw van de algemene heffingskorting in het referentieminimumloon gedurende de kabinetsperiode wordt toegepast.
- Het financiële effect wordt voor ruim 80% verklaard door het effect van de maatregel op de bijstand.
- In de structurele situatie is de overdraagbaarheid volledig afgebouwd (onafhankelijk van het tempo waarin dit gebeurt).</td></tr>
<tr><td>Inkomenseffecten</td><td>Als gevolg van de afbouw van de dubbele algemene heffingskorting in het referentieminimumloon zal de nettobijstand tot 2033 ieder jaar dalen met €100 voor een paar en €70 voor een alleenstaande. Door indexatie met de loonontwikkeling zal de uitkeringen in nominale termen weliswaar naar verwachting blijven stijgen, in reële termen blijft de ontwikkeling van de bijstand achter bij andere uitkeringen en bij de inkomens van werkenden.
Het vertragen van de afbouw heeft in 2021 een positief inkomenseffect van circa 0,5% voor bijstandsgerechtigden.</td></tr>
<tr><td>Arbeidsmarkteffecten</td><td>- De effectieve verhoging van het referentieminimumloon en de bijstand heeft een negatief werkgelegenheidseffect ten opzichte van het eerder vastgelegde pad. De omvang is lastig te bepalen.
- Het CPB raamt voor een verhoging van het wettelijk minimumloon (WML) van 2% met koppeling aan sociale zekerheid een nuleffect voor de structurele werkloosheid.
- Het CPB veronderstelt dat het WML en de uitkeringen in dezelfde mate dalen, terwijl bij de hier beschreven variant enkel de uitkeringshoogte daalt. Zodoende is de prikkel tot werken bij deze variant hoger en de prikkel om een werknemer op WML-hoogte in dienst te nemen juist lager dan bij de CPB-variant.</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringsaspecten</td><td>Dit voorstel heeft geen consequenties voor de systemen van gemeenten.</td></tr>
<tr><td>Juridische aspecten</td><td>Vergt wetswijziging in een aantal wetten; hiervoor dient ten minste 18 maanden te worden uitgetrokken plus 2 maanden in verband met de Wet raadgevend Referendum.</td></tr>
<tr><td>Overige pro's</td><td>- De bijstand daalt minder hard en dat leidt er toe dat mensen gedurende de afbouwperiode makkelijker kunnen rondkomen. Het kan eraan bijdragen dat minder schulden gemaakt hoeven te worden.</td></tr>
<tr><td>Overige contra's</td><td>- Het gat tussen de afbouw van de overdraagbaarheid in de fiscaliteit en de afbouw van de dubbele algemene heffingskorting in de minimumgerelateerde uitkeringen wordt</td></tr>
</table>

	groter door deze maatregel.
Opmerkingen	Afgelopen kabinetsperiode is deze afbouw in het Regeerakkoord in dezelfde mate als dit voorstel vertraagd en bovendien zijn de negatieve inkomenseffecten jaarlijks in de totstandkoming van de begroting gecompenseerd (via hogere toeslagen). Deze jaarlijkse reparatie pakt duurder uit dan de initiële opbrengst van de wet.

J5 Verhoging bijstand, sociaal minimum, Wajong en AOW (via netto-nettokoppeling en WML-verhoging met 10%)

<table>
<tr><td>Nummer</td><td>J5</td></tr>
<tr><td>Titel</td><td>Verhoging bijstand, sociaal minimum, Wajong en AOW (via netto-nettokoppeling en WML-verhoging met 10%)</td></tr>
<tr><td>Bron</td><td>SP</td></tr>
<tr><td>Korte toelichting variant</td><td>Het wettelijk minimumloon (WML) wordt met 10% verhoogd, hetgeen leidt tot een verhoging van aan het WML gekoppelde regelingen, zoals de AOW, de bijstand en de Wajong.</td></tr>
<tr><td>Tijdpad</td><td>1/7/2019, zie juridische aspecten</td></tr>
<tr><td>Financiële effecten (* €1 miljoen)</td><td>
<table>
<tr><th></th><th>2017</th><th>2018</th><th>2019</th><th>2020</th><th>2021</th><th>2022</th><th>Struc.</th></tr>
<tr><td>Algemene effecten</td><td></td><td></td><td>2.050</td><td>4.310</td><td>4.440</td><td>4.550</td><td>4.550</td></tr>
<tr><td>Weglekeffecten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Uitvoeringskosten</td><td></td><td></td><td>1</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Totaal</td><td></td><td></td><td>2.051</td><td>4.310</td><td>4.440</td><td>4.550</td><td>4.550</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>Toelichting raming en hardheid raming</td><td>- In deze raming wordt ervan uitgegaan dat alle WML-gekoppelde uitkeringen (ANW, AOW, IOAW, IOAZ, IOW, OBR, Wajong (uitkeringskosten en loonaanvulling) en bijstand (inclusief 65+ (AIO)) via de netto-nettokoppeling stijgen indien het WML met 10% toeneemt. Werkgelegenheidseffecten zijn niet meegenomen in de raming
- De stijging in de AOW-uitkeringskosten verklaart ruim 70% van het totale financiële effect.
- Werknemersregelingen zijn gekoppeld aan het laatstverdiende loon en stijgen derhalve niet mee. Geraamd wordt dat de werknemersregelingen van werknemers op WML-niveau (die wel door de WML-verhoging geraakt worden) tot een zeer beperkt financieel effect leiden doordat dit een groep van beperkte omvang is. Minimumregelingen binnen de WIA worden wel geraakt door een WML-verhoging (financieel effect bedraagt €100 miljoen structureel), hetgeen ook geldt voor minimumaanvullingen in de Toeslagenwet (€100 miljoen structureel).
- De raming is gebaseerd op de laatste MLT-cijfers en vergelijkbaar in grootte met het door het CPB geraamde financieel effect.</td></tr>
<tr><td>Inkomenseffecten</td><td>- Het verhogen van het WML met 10% zorgt ervoor dat werknemers met een loon op of iets boven het minimumloon circa 5 à 6% extra inkomsten ontvangen. Een deel van de stijging wordt immers ongedaan gemaakt door hogere belastingen en lagere kortingen en toeslagen.
- Ook profiteren uitkeringsgerechtigden van de verhoging. Een AOW'er zonder aanvullend pensioen gaat er ongeveer 6% op vooruit, voor een persoon met een aanvullend pensioen van €10.000 is dit 3,5%. Voor de meeste bijstandsontvangers geldt dat ze circa 5 à 6% inkomensstijging doormaken door deze maatregelen. Alleen de alleenstaande ouder gaat er slechts 3,5% op vooruit. Ook de meeste arbeidsongeschikten met een uitkering rond het WML gaan er circa 5 à 6% op vooruit. Bij hogere uitkeringen is het effect een stuk lager. Jongere Wajongers gaan er relatief wat meer op vooruit (tot 11%).
- De inkomenseffecten zijn uitgedrukt in veranderingen van het besteedbaar inkomen.
- Een hoger WML leidt tot een lagere inkomensongelijkheid.</td></tr>
<tr><td>Arbeidsmarkteffecten</td><td>- Op basis van inschatting van het CPB ligt het verwachte werkgelegenheidsverlies van deze beleidsmaatregel op of licht boven 1,0%.
NB. Dit heeft een (hier niet nader gekwantificeerde) additioneel opwaarts effect op de WW en de bijstand. Ook zorgt een WML-verhoging voor een hogere instroom in de</td></tr>
</table>

	WIA. - Dit komt ten eerste door de koppeling met de uitkeringen: hogere uitkeringen maken het minder aantrekkelijk om te gaan werken. Ook neemt de vraag naar arbeid rond het WML af doordat het duurder wordt om mensen in te huren.
Uitvoeringsaspecten	- Werkgevers moeten de loonbedragen in hun salarisadministratie aanpassen. Dit dient al halfjaarlijks te gebeuren in verband met de halfjaarlijkse WML-aanpassing. Door de beleidsvariant betreft het nu een grotere groep werknemers (tot 110% WML). - Daarnaast moeten het UWV en de SVB de hoogte van de reguliere uitkeringen aanpassen. Dit is vrij eenvoudig. Het UWV moet ook voor alle werkende Wajongers (circa 58.000) de loonaanvulling herberekenen. Deze is gebaseerd op het loon in relatie tot het WML. Het herberekenen van de loonaanvulling is een omvangrijke operatie omdat naast het WML ook het loon wijzigt. Dit vraagt voldoende voorbereidingstijd.
Juridische aspecten	- Een verhoging van het WML vergt een wetswijziging (indien dit niet plaatsvindt in verband met een forse volumeontwikkeling van de sociale zekerheid of een bovenmatige loonontwikkeling). Voor een wetswijziging staat een termijn van 18 maanden plus 2 maanden in verband met de Wet raadgevend referendum, waarbij er rekening mee moet worden gehouden dat het WML steeds op 1/1 of 1/7 van een kalenderjaar wordt vastgesteld. - De uitkeringswetten hoeven niet te worden aangepast.
Overige pro's	- Tevens neemt door deze beleidsvariant de gemiddelde arbeidsproductiviteit toe omdat werkgevers laagproductieve door productievere werknemers vervangen. - Ten slotte hebben mensen in de bijstand minder moeite om rond te komen. Dit heeft mogelijk een positief effect op schuldenproblematiek, het welzijn en de gezondheid van mensen en leidt tot minder armoede.
Overige contra's	- Binnen de onderneming veranderen de loonverhoudingen op de lagere niveaus. Het huidige loonverschil tussen werknemers op 100 en 110% WML verdwijnt. Naar verwachting zullen werkgevers op de korte termijn veel werknemers in de laagste loonschalen gaan ontslaan/hun contracten niet verlengen wanneer hun productiviteit achterblijft bij hun recent verhoogde loon. - Daarbij is het Nederlandse WML internationaal gezien hoog. Met een verhoging van het WML wijkt Nederland nog meer af. Dit kan consequenties hebben voor de internationale economische positie van Nederland. - Een hoger WML kan de prikkel tot schijnconstructies vergroten. - Banen op het huidige WML worden door de WML-verhoging niet meer meegenomen in de beoordeling van het arbeidsongeschiktheidspercentage. Dit kan leiden tot een stijging van het aantal mensen dat 100% arbeidsongeschikt wordt verklaard.
Opmerkingen	- In deze beleidsvariant loopt de afbouw van de overdraagbaarheid van de dubbele algemene heffingskorting in het referentieminimumloon door. Zonder beleidswijziging is de overdraagbaarheid van de algemene heffingskorting aan een partner in de bijstand per 2034 geheel afgebouwd, hetgeen leidt tot een inkomensverlies van €1.800 op jaarbasis. Een alternatieve beleidskeuze zou zijn om (bij wetswijziging in plaats van bij AMvB) de afbouw van de dubbele AHK stop te zetten/terug te draaien om zo het besteedbaar inkomen van een huishouden op bijstandsniveau ongewijzigd te laten/te verhogen.

J6 Verhoging bijstand met 1%-punt

<table>
<tr><td>Nummer</td><td>J6</td></tr>
<tr><td>Titel</td><td>Verhoging bijstand met 1%-punt</td></tr>
<tr><td>Bron</td><td>GroenLinks
PvdA</td></tr>
<tr><td>Korte toelichting variant</td><td>In deze maatregel worden de bijstandsuitkeringen met 1%-punt verhoogd. Deze maatregel dient ook ter indicatie voor een veelvoud aan varianten op een verhoging van de bijstandsnormen. In de huidige situatie krijgen alleenstaanden (ouder) 70% van het wettelijk minimumloon (WML) en paren samen 100% WML. Onder het voorstel verandert dit naar 71% WML voor alleenstaanden (ouders) en 101% voor paren. De maatregel werkt door in de AIO en de Toeslagenwet (TW).</td></tr>
<tr><td>Tijdpad</td><td>1/7/2019</td></tr>
<tr><td>Financiële effecten (* €1 miljoen)</td><td>
<table>
<tr><th></th><th>2017</th><th>2018</th><th>2019</th><th>2020</th><th>2021</th><th>2022</th><th>Struc.</th></tr>
<tr><td>Algemene effecten</td><td></td><td></td><td>40</td><td>120</td><td>120</td><td>120</td><td>145</td></tr>
<tr><td>Weglekeffecten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Uitvoeringskosten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Totaal</td><td></td><td></td><td>40</td><td>120</td><td>120</td><td>120</td><td>145</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>Toelichting raming en hardheid raming</td><td>- Een verhoging van de nettobijstandsnormen van 1%-punt betekent voor gehuwden een procentuele stijging van 1% en 1,4% voor alleenstaanden.
- Voor de raming van de bijstand is rekening gehouden met de genoemde procentuele veranderingen op de gemiddelde brutobijstandsprijs voor gehuwden en alleenstaanden.
- De structurele uitgaven zijn hoger vanwege een groter structureel volume in de bijstand als gevolg van de invoering van de Participatiewet.
- Voor de raming van de bijstand is ook de AIO (aanvullende inkomensvoorziening ouderen) meegenomen. De uitgangspunten zijn hetzelfde als bij de bijstand.
- De maatregel werkt ook door in de Toeslagenwet. De TW-uitkeringslasten nemen in 2019 toe met €15 miljoen en structureel met €30 miljoen.</td></tr>
<tr><td>Inkomenseffecten</td><td>- Aangezien de bijstand via de netto-nettokoppeling met het WML vastgesteld wordt, heeft het verhogen van de bijstandsuitkering met 1%-punt een positief inkomenseffect van dezelfde 1%-punt voor betreffende huishoudens.
- Het verhogen van de bijstandsuitkeringen zorgt voor een lagere inkomensongelijkheid.
- Een deel van de extra inkomsten moet mogelijk wel worden ingeleverd als gevolg van lagere toeslagen. De zorgtoeslag begint bijvoorbeeld vanaf circa €20.000 af te bouwen, wat ook ongeveer het brutobijstandsniveau van een paar is.</td></tr>
<tr><td>Arbeidsmarkteffecten</td><td>De verhoging van de bijstand heeft een negatief werkgelegenheidseffect. De omvang is lastig te bepalen. Het CPB raamt voor een verhoging van de bijstand met 10% een afname van de structurele werkgelegenheid van 0,4%. Het effect is niet lineair (een kleine verhoging heeft in verhouding veel meer effect dan een grote verhoging). Het te verwachten effect is hier dan ook nihil.</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringsaspecten</td><td>Geen uitvoeringsaspecten. De normen worden halfjaarlijks gepubliceerd en gemeenten verwerken dit zoals gebruikelijk in de systemen.</td></tr>
<tr><td>Juridische aspecten</td><td>Deze maatregel vergt een wetswijziging. Hierbij dient rekening te worden gehouden met een termijn van 18 maanden plus 2 maanden in verband met de Wet raadgevend referendum.</td></tr>
<tr><td>Overige pro's</td><td>Hogere bijstandsuitkeringen zorgt ervoor dat mensen makkelijker rond kunnen komen en</td></tr>
</table>

	kan bijdragen aan vermindering of voorkomen van schulden.
Overige contra's	Deze maatregel ondergraaft de consistentie in het socialezekerheidsstelsel, door het verhogen van de bijstandsuitkeringen komen de bijstandsbedragen niet langer overeen met 70% en 100% WML. Veel andere uitkeringen zoals bijvoorbeeld de WW werken ook met deze percentages.
Opmerkingen	

J7 Verlaging bijstand met 1%-punt

<table>
<tr><td>Nummer</td><td>J7</td></tr>
<tr><td>Titel</td><td>Verlaging bijstand met 1%-punt</td></tr>
<tr><td>Bron</td><td>VNL</td></tr>
<tr><td>Korte toelichting variant</td><td>In deze maatregel worden de bijstandsuitkeringen met 1%-punt verlaagd. Deze maatregel dient ook ter indicatie voor een veelvoud aan varianten op een verlaging van de bijstandsnormen. In de huidige situatie krijgen alleenstaanden (ouder) 70% van het wettelijk minimumloon (WML) en paren krijgen samen 100% WML. Onder het voorstel verandert dit naar 69% WML voor alleenstaanden (ouder) en 99% voor paren. De maatregel werkt door in de AIO en de Toeslagenwet (TW).</td></tr>
<tr><td>Tijdpad</td><td>1/7/2019</td></tr>
<tr><td>Financiële effecten (* €1 miljoen)</td><td>
<table>
<tr><th></th><th>2017</th><th>2018</th><th>2019</th><th>2020</th><th>2021</th><th>2022</th><th>Struc.</th></tr>
<tr><td>Algemene effecten</td><td></td><td></td><td>-12</td><td>-120</td><td>-120</td><td>-120</td><td>-145</td></tr>
<tr><td>Weglekeffecten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Uitvoeringskosten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Totaal</td><td></td><td></td><td>-12</td><td>-120</td><td>-120</td><td>-120</td><td>-145</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>Toelichting raming en hardheid raming</td><td>- Een verlaging van de nettobijstandsnormen van 1%-punt betekent voor gehuwden een procentuele daling van 1% en 1,4% voor alleenstaanden.
- Voor de raming van de bijstand is rekening gehouden met de genoemde procentuele veranderingen op de gemiddelde brutobijstandsprijs voor gehuwden en alleenstaanden.
- De structurele besparing is hoger vanwege een groter structureel volume in de bijstand als gevolg van de invoering van de Participatiewet.
- Voor de raming van de bijstand is ook de AIO (aanvullende inkomensvoorziening ouderen) meegenomen. De uitgangspunten zijn hetzelfde als bij de bijstand.
- De maatregel werkt ook door in de Toeslagenwet. De TW-uitkeringslasten nemen structureel af met €30 miljoen. Omdat de maatregel in 2019 alleen voor nieuwe instroom geldt, is de besparing in dat jaar beperkt (€2 miljoen).</td></tr>
<tr><td>Inkomenseffecten</td><td>- Aangezien de bijstand via de netto-nettokoppeling met het WML vastgesteld wordt, heeft het verlagen van de bijstandsuitkering met 1%-punt een negatief inkomenseffect van dezelfde 1%-punt voor betreffende huishoudens.
- Het verlagen van de bijstandsuitkeringen zorgt voor een hogere inkomensongelijkheid.</td></tr>
<tr><td>Arbeidsmarkteffecten</td><td>De verlaging van de bijstand heeft een positief werkgelegenheidseffect. De omvang is lastig te bepalen. Het CPB raamt voor een verlaging van de bijstand met 10% een toename van de structurele werkgelegenheid van 0,4%. Het effect is niet lineair (een kleine verlaging heeft in verhouding veel meer effect dan een grote verlaging). Het te verwachten effect is hier dan ook nihil.</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringsaspecten</td><td>Geen uitvoeringsaspecten. De normen worden halfjaarlijks gepubliceerd en gemeenten verwerken dit zoals gebruikelijk in de systemen.</td></tr>
<tr><td>Juridische aspecten</td><td>Deze maatregel vergt een wetswijziging. Hierbij dient rekening te worden gehouden met een termijn van 18 maanden plus 2 maanden in verband met de Wet raadgevend referendum. Nu er sprake is van eigendomsontneming in de zin van artikel 1 van het 1e protocol bij het EVRM, zal rekening moeten worden gehouden met overgangsrecht voor bestaande gevallen. Hiervoor dient rekening te worden gehouden met een termijn van ten minste 6 maanden na inwerkingtreding.</td></tr>
<tr><td>Overige pro's</td><td></td></tr>
</table>

	bestaande gevallen. Hiervoor dient rekening te worden gehouden met een termijn van ten minste 6 maanden na inwerkingtreding.
Overige pro's	
Overige contra's	- Deze maatregel ondergraaft de consistentie in het socialezekerheidsstelsel, door het verlagen van de bijstandsuitkeringen komen de bijstandsbedragen niet langer overeen met 70% en 100% WML. Veel andere uitkeringen zoals bijvoorbeeld de WW werken ook met deze percentages. - Lagere bijstand zorgt ervoor dat mensen minder makkelijk rond kunnen komen en kan ervoor zorgen dat mensen (hogere) schulden maken.
Opmerkingen	Bij een verlaging van de bijstandsuitkering daalt ook het bedrag dat een kostendeler krijgt.

J8 Verhogen AOW-uitkering

<table>
<tr><td>Nummer</td><td>J8</td></tr>
<tr><td>Titel</td><td>Verhogen AOW-uitkering</td></tr>
<tr><td>Bron</td><td>CDA, PvdA</td></tr>
<tr><td>Korte toelichting variant</td><td>De AOW-uitkering wordt met 1,5% (bruto) en 4% (netto) verhoogd.</td></tr>
<tr><td>Tijdpad</td><td>1/7/2019</td></tr>
<tr><td>Financiële effecten (* €1 miljoen)</td><td>Verhogen AOW met 1,5% (bruto)
<table>
<tr><td>(x €1 miljoen)</td><td>2017</td><td>2018</td><td>2019</td><td>2020</td><td>2021</td><td>2022</td><td>Struc.</td></tr>
<tr><td>Algemene effecten</td><td></td><td></td><td>272</td><td>543</td><td>543</td><td>547</td><td>670</td></tr>
<tr><td>Weglekeffecten</td><td></td><td></td><td>-2</td><td>-3</td><td>-3</td><td>-3</td><td>-4</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringskosten</td><td></td><td></td><td>1</td><td>-1</td><td>-1</td><td>-1</td><td>-1</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Totaal</td><td></td><td></td><td>271</td><td>539</td><td>539</td><td>543</td><td>665</td></tr>
</table>
Verhogen AOW met 4% (netto)
<table>
<tr><td>(x €1 miljoen)</td><td>2017</td><td>2018</td><td>2019</td><td>2020</td><td>2021</td><td>2022</td><td>Struc.</td></tr>
<tr><td>Algemene effecten</td><td></td><td></td><td>744</td><td>1.486</td><td>1.487</td><td>1.496</td><td>1.840</td></tr>
<tr><td>Weglekeffecten</td><td></td><td></td><td>-4</td><td>-9</td><td>-9</td><td>-9</td><td>-10</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringskosten</td><td></td><td></td><td>1</td><td>-1</td><td>-1</td><td>-1</td><td>-1</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Totaal</td><td></td><td></td><td>739</td><td>1.476</td><td>1.477</td><td>1.486</td><td>1.829</td></tr>
</table></td></tr>
<tr><td>Toelichting raming en hardheid raming</td><td>- De nettoverhoging van 4% komt neer op bruto 4,09% voor alleenstaanden en 4,12% voor gehuwden.
- In de raming wordt ervan uitgegaan dat de AOW-premie ongewijzigd blijft, waardoor de uitgaven worden bekostigd door een verhoging van de rijksbijdrage.
- Het verhogen van de AOW-uitkering leidt tot een besparing op de lasten van de AIO. Dit zijn de weglekeffecten. De hoogte van de structurele weglek naar de AIO is onzeker.
- Het verhogen van de AOW leidt tot een beperkte structurele besparing op de uitvoeringskosten vanwege overgang van de complexe AIO naar de meer eenvoudige AOW.
- De raming is redelijk hard. De AOW-lasten worden demografisch bepaald.
- Ook na de begrotingshorizon stijgt het aantal AOW-gerechtigden door de vergrijzing. Het CBS verwacht dat het aantal AOW-gerechtigden rond 2050 circa 23% hoger is dan in 2022. Op de lange termijn nemen de budgettaire effecten daarom toe tot circa €665 miljoen bij variant 1 (verhoging van 1,5% bruto) en circa €1.829 miljoen bij de 2e variant (verhoging van 4% netto).
- Het verhogen van de AOW heeft ook effect op belastinginkomsten en inkomensafhankelijke regelingen (huur- en zorgtoeslag). In dit fiche is enkel het effect op het SZW-kader geraamd.</td></tr>
<tr><td>Inkomenseffecten</td><td>- Het verhogen van de AOW met bruto 1,5% levert een positief inkomenseffect op van 1,5% voor een alleenstaande met alleen AOW en 1,3% voor een paar met alleen AOW. Naar mate er sprake is van meer aanvullend pensioen neemt het positieve inkomenseffect af.
- Het verhogen van de AOW met netto 4% levert een positief inkomenseffect op van 4,1% voor een alleenstaande met alleen AOW en 3,6% voor een paar met</td></tr>
</table>

	alleen AOW (door de hogere uitkering krijgt dit paar minder zorgtoeslag). Naar mate er sprake is van meer aanvullend pensioen neemt het positieve inkomenseffect af. - Een hogere AOW verkleint de pensioengrondslag in de werkende fase (waardoor minder aanvullend pensioen wordt opgebouwd), vanwege de koppeling van de pensioenfranchise aan de hoogte van de AOW.
Arbeidsmarkteffecten	- Deze maatregel heeft beperkte arbeidsmarkteffecten, aangezien het individuen betreft die al een AOW-uitkering ontvangen. Mogelijk kan de verhoging van de AOW invloed hebben op de keuze tot wanneer er wordt doorgewerkt, aangezien er minder tweedepijler pensioen nodig is.
Uitvoeringsaspecten	- Deze maatregel heeft geen effect op de complexiteit van de uitvoering. Op korte termijn moeten de systemen worden aangepast.
Juridische aspecten	- De hoogte van het AOW-ouderdomspensioen is wettelijk gekoppeld aan het nettominimumloon. Voor een verhoging van de bruto-uitkering naast/bovenop de tweejaarlijkse wettelijke indexering is wijziging van de Algemene Ouderdomswet noodzakelijk. - Bij besluitvorming per 1/9/2017 is wetswijziging op z'n vroegst mogelijk per 1/7/2019 (standaarddoorlooptijd wetsvoorstel is 18 maanden plus 2 maanden in verband met de Wet raadgevend referendum).
Overige pro's	- Positief voor de koopkrachtontwikkeling van ouderen.
Overige contra's	- De huidige normen in de AOW (50% van het minimumloon voor een samenwonende en 70% voor een alleenstaande) zijn gebruikelijk in de sociale zekerheid. Door voor de AOW van deze percentages af te wijken gaat de samenhang met andere sociale zekerheidsregelingen verloren.
Opmerkingen	- Een alternatief waarbij de bestaande samenhang tussen de hoogte van de AOW en de andere minimumregelingen niet hoeft te worden losgelaten, is het verhogen van de inkomensondersteuning AOW (IOAOW). De inkomenseffecten hiervan zijn vrijwel identiek. In dit geval dalen de lasten op de AIO niet, omdat de inkomensondersteuning AOW vrijgesteld is van inkomstenverrekening.

J9 Maximumdagloon verlagen naar €40.000 per jaar

<table>
<tr><td>Nummer</td><td>J9</td></tr>
<tr><td>Titel</td><td>Maximumdagloon verlagen naar €40.000 per jaar</td></tr>
<tr><td>Bron</td><td>ChristenUnie</td></tr>
<tr><td>Korte toelichting variant</td><td>Voor 2017 is het verzekerd inkomen in de werknemersverzekeringen gemaximeerd op circa €53.700. Het maximum dagloon voor nieuwe uitkeringen in de WW, WIA, ZW en WAZO wordt verlaagd naar €40.000 op jaarbasis. Tegelijkertijd met het maximumdagloon wordt ook het maximumpremieloon verlaagd.</td></tr>
<tr><td>Tijdpad</td><td>1/1/2019</td></tr>
<tr><td>Financiële effecten (* €1 miljoen)</td><td>
<table>
<tr><th></th><th>2017</th><th>2018</th><th>2019</th><th>2020</th><th>2021</th><th>2022</th><th>Struc.</th></tr>
<tr><td>Algemene effecten</td><td></td><td>0</td><td>-165</td><td>-311</td><td>-367</td><td>-395</td><td>-680</td></tr>
<tr><td>Weglekeffecten</td><td></td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringskosten</td><td></td><td>1</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Totaal</td><td></td><td>1</td><td>-165</td><td>-311</td><td>-367</td><td>-395</td><td>-680</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>Toelichting raming en hardheid raming</td><td>Uitkeringen van mensen met een dagloon op jaarbasis boven €40.000 worden verlaagd. De structurele opbrengst van deze maatregel bedraagt €680 miljoen.
Ruim de helft van deze besparing wordt veroorzaakt door een daling van de WIA-lasten en ruim 1/3 door daling van de WW-lasten. Daling van de uitkeringslasten ZW en de WAZO zorgen voor de overige besparing.
De gelijktijdige verlaging van het maximumpremieloon leidt ook tot minder inkomsten. De lastendekkende premiepercentages (werkgeverspremie Whk en Sfn) zullen daarbij stijgen, doordat de hogere inkomens relatief veel bijdragen en relatief weinig gebruik maken van de werknemersverzekeringen.
De raming abstraheert van macro-economische werkgelegenheidseffecten en doorwerking aan de lastenkant.
De uitvoeringskosten betreffen kosten voor communicatie en aanpassing van het maximumdagloon in de ICT-systemen.</td></tr>
<tr><td>Inkomenseffecten</td><td>De uitkeringen voor nieuwe werklozen met een inkomen rondom het huidige maximum dagloon en hoger worden fors lager (tot bruto circa €800 per maand). Het gemiddelde lastendekkende premiepercentage neemt toe. Afhankelijk van de mate waarin de werkgever deze kosten kan doorberekenen aan de werknemer kan voor werknemers met een laag inkomen een negatief koopkrachteffect optreden, en voor werknemers met een hoog inkomen een positief koopkrachteffect.</td></tr>
<tr><td>Arbeidsmarkteffecten</td><td>- Deze maatregel vermindert de uitkeringsvoorwaarden en verhoogt de prikkel tot werkhervatting voor hoge inkomens. Hierdoor neemt werkgelegenheid toe. Het CPB geeft bij de verlaging van het maximum dagloon naar modaal aan dat de werkgelegenheidseffecten rond de 0,5% liggen (modaal 2017: €37.000). De effecten zullen hier iets kleiner zijn.
- De premiedruk aan de onderkant van de arbeidsmarkt zal stijgen. Voorafgaand aan eventuele doorberekening van werkgevers aan hun werknemers worden werknemers aan de bovenkant relatief goedkoper en werknemers aan de onderkant relatief duurder.</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringsaspecten</td><td>Verlaging van het maximum dagloon vergt beperkte systeemaanpassing. Deze aanpassing kan naar verwachting per 1/1/2019 worden doorgevoerd, ondanks groot onderhoud van het WW-systeem dat is gepland tussen 2018 en 2020.</td></tr>
<tr><td>Juridische aspecten</td><td>Indien het premieloon overeenkomt met het maximumdagloon, kan wijziging hiervan bij ministeriële regeling plaatsvinden. Dit kan binnen enkele weken, met dien verstande dat</td></tr>
</table>

	een dergelijke wijziging op 1/1 van een jaar in werking dient te treden. In verband met de rechtszekerheid zal echter een aankondigingsperiode in acht moeten worden genomen. Invoering is daarom mogelijk per 1/1/2019.
Overige pro's	De verzekering voor hoge inkomens wordt meer overgelaten aan de private sector (keuzevrijheid). Dit verlaagt werkgeverslasten voor arbeid en maakt werknemers gemiddeld goedkoper. Het kan daarmee tot meer banen voor werknemers leiden.
Overige contra's	- Er ontstaat meer behoefte aan collectief of individueel bijverzekeren. Voor slechte risico's zal dit moeilijker of duurder zijn dan voor goede risico's. - Relevantie van werknemersverzekeringen voor hogere inkomens (vanaf modaal) wordt minder. Draagvlak kan daarmee onder druk komen te staan.
Opmerkingen	Dekking van bestaande private verzekering van het risico boven het maximum dagloon voldoet niet meer bij verlaging van het maximum dagloon. Mogelijk worden effecten (gedeeltelijk) gerepareerd via cao's. Indien er (gedeeltelijk) wordt gerepareerd, worden de benoemde inkomenseffecten en arbeidsmarkteffecten (gedeeltelijk) teniet gedaan.



K SAMENLEVING, INTEGRATIE EN IMMIGRATIE

K1 Participatie en integratie voor asielzoekers vanaf dag 1 na aankomst in Nederland en vergunninghouders in de opvang..... 219
K2 Zo snel mogelijk onderwijs in taal en inburgering voor migranten en statushouders.....221
K3 Taaleis bijstand.....223
K4 Verplichtstelling duale inburgeringstrajecten.....224
K5 Regie omtrent inburgering naar gemeenten.....226
K6 Geen uitkering bij verwijtbaar niet voldoen aan inburgeringsplicht.....228
K7 Puntensysteem voor kennismigranten.....229

K1 Participatie en integratie voor asielzoekers vanaf dag 1 na aankomst in Nederland en vergunninghouders in de opvang

Nummer	K1
Titel	Participatie en integratie voor asielzoekers vanaf dag 1 na aankomst in Nederland en vergunninghouders in de opvang
Bron	Onder andere: ChristenUnie D66 GroenLinks PVDA SP
Korte toelichting variant	Naar aanleiding van de verhoogde asielinstroom in 2015 zijn er verschillende acties in gang gezet die er aan bij moeten dragen dat asielzoekers en vergunninghouders sneller kunnen deelnemen aan de Nederlandse samenleving. De grootste winst van afgelopen jaar is dat onder andere naar aanleiding van het advies van de WRR 'geen tijd verliezen' participatie en integratie steviger aan elkaar verbonden zijn. Voorgesteld wordt participatie en integratie van asielzoekers en vergunninghouders te borgen door de volgende maatregelen: - Vrijwilligerswerk door asielzoekers en vergunninghouders in de opvang (die hiertoe in staat zijn) wordt verplicht. Er volgt een sanctie na waarschuwing, eventueel een boete. - Arbeidsmarktscreening en kansrijke koppeling aan regionale arbeidsmarkt van vergunninghouders van structurele financiering voorzien conform huidige werkwijze. - Voortzetten inzet participatiecoaches waarbij het COA 2 uren per asielzoekers/ vergunninghouders neemt om ze te bemiddelen naar externe partijen ten behoeve van hun integratie en participatie (gemeenten, vrijwilligerscentrales, werkgevers). - Taalles vanaf dag 1 (voor kansrijke asielzoekers) waar de Tweede Kamer om heeft gevraagd is al in gang gezet. In deze maatregel wordt taalles aan alle asielzoekers aangeboden vanaf dag 1 na aankomst in Nederland. Concreet betekent dit dat alle asielzoekers (18-65 jaar) worden geacht het onderdeel taalles uit het programma voorinburgering te volgen vanaf dag 1 na aankomst in Nederland en hier dus mee starten in de proces opvang locatie. De overige onderdelen uit het programma voorinburgering blijven buiten beschouwing.
Tijdpad	1/7/2019
Financiële effecten (* €1 miljoen)	
Toelichting raming en hardheid raming	De kosten voor taalles voor asielzoeker vanaf dag 1 na aankomst in Nederland worden geraamd op circa €5 miljoen structureel. De kosten van overige maatregelen zijn bij elkaar circa €5 miljoen structureel. De raming is afhankelijk van de volumeontwikkelingen asielinstroom en is daarom niet hard.
Inkomenseffecten	Niet van toepassing.
Arbeidsmarkteffecten	Deze combinatie van maatregelen heeft naar verwachting een positief effect op de arbeidsparticipatie. Door participatie en taalles vroeg centraal te stellen wordt de uitstroom naar werk vergroot.
Uitvoeringsaspecten	Uitvoeringslasten UWV worden hoger bij verplichtstellen vrijwilligerswerk.

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Struc.
Algemene effecten			8	14	12	10	10
Weglekeffecten							
Uitvoeringskosten							
Totaal			8	14	12	10	10

	Uitvoeringslasten handhaving zullen ook toenemen bij COA in de opvangfase wanneer vrijwilligerswerk en taalonderwijs wordt verplicht. Gekeken zal moeten worden hoe men deze verplichtingen bij asielzoekers (zonder financiële middelen) effectief kan handhaven als men niet meewerkt.
Juridische aspecten	Voor het creëren van grondslag verplicht stellen vrijwilligerswerk en sanctiemogelijkheden in de opvangfase zou aansluiting kunnen worden gezocht bij Regeling verstrekkingen asielzoekers en andere categorieën vreemdelingen 2005 (regeling ligt op terrein V&J en is beperkt in reikwijdte). Indien het volgen van taalles of inburgeringscursus een verplichtend karakter krijgt en doorwerkt na de opvangfase, is tevens verankering in wetgeving noodzakelijk (onder andere Wet inburgering en onderliggende regelgeving). Hiervoor staat een termijn van 18 maanden plus 2 maanden in verband met de Wet raadgevend referendum.
Overige pro's	- Met deze maatregelen wordt de verbinding tussen participatie en integratie structureel onderdeel van de route die een vergunninghouder aflegt in Nederland. Er wordt zodoende zo min mogelijk kostbare tijd verloren. - De ingezette samenwerking tussen Rijk, COA en gemeenten wordt versterkt.
Overige contra's	- Sanctie mogelijkheden bij verplicht stellen van vrijwilligerswerk en taal vanaf dag 1 zijn beperkt. Het niet bieden van opvangvoorzieningen of intrekken/onthouden verblijfsrecht is bijvoorbeeld niet mogelijk volgens EU-recht. - Bij het geven van taalles aan alle asielzoekers vanaf dag 1, wordt er ook taalles gegeven aan asielzoekers uit veilige landen (Albanië, Marokko etc.) die niet in aanmerking komen voor een vergunning (uitgaven ondoelmatig).
Opmerkingen	Om tot een doorlopende lijn van AZC naar gemeente en een meer integrale aanpak te komen (mede naar aanleiding van het advies in het WRR-rapport) ligt er een relatie met het fiche met betrekking tot regierol gemeenten (I4).

K2 Zo snel mogelijk onderwijs in taal en inburgering voor migranten en statushouders

<table>
<tr><td>Nummer</td><td>K2</td></tr>
<tr><td>Titel</td><td>Zo snel mogelijk onderwijs in taal en inburgering voor migranten en statushouders</td></tr>
<tr><td>Bron</td><td>D66
GroenLinks
SP</td></tr>
<tr><td>Korte toelichting variant</td><td>De doelgroep voor voorinburgering wordt uitgebreid met niet-statushouders (kansrijk en minder-kansrijk) en voor de gehele doelgroep is voorinburgering minder vrijblijvend. Elke persoon tussen 18 en 65 jaar uit de doelgroep wordt geacht aan de voorinburgering deel te nemen. De voorinburgering start direct na aankomst in NL.</td></tr>
<tr><td>Tijdpad</td><td>1/7/2019</td></tr>
<tr><td>Financiële effecten (* €1 miljoen)</td><td>
<table>
<tr><th></th><th>2017</th><th>2018</th><th>2019</th><th>2020</th><th>2021</th><th>2022</th><th>Struc.</th></tr>
<tr><td>Algemene effecten</td><td></td><td></td><td>16</td><td>16</td><td>16</td><td>16</td><td>16</td></tr>
<tr><td>Weglekeffecten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Uitvoeringskosten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Totaal</td><td></td><td></td><td>16</td><td>16</td><td>16</td><td>16</td><td>16</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>Toelichting raming en hardheid raming</td><td>Uitbreiding doelgroep voorinburgering tot alle asielmigranten tussen 18 en 65 jaar. Het gaat dan om circa 60% van de instroom van 22.500 per jaar. Per traject krijgt COA een vergoeding van €2.006.
Het in de tabel hierboven gepresenteerde ‘algemene effect’ betreft de additionele kosten ten opzichte van waarmee in de begroting al rekening is gehouden. De kosten voor inburgeringsplichtige vergunninghouders worden een paar maanden eerder gemaakt, en er komen 2 doelgroepen bij: de vergunninghouders die er nu niet voor kiezen deel te nemen aan het traject voorinburgering, en asielzoekers die nog geen verblijfstatus (vergunning) hebben.

De raming is sterk afhankelijk van de volumeontwikkelingen asielinstroom en is daarom niet hard.</td></tr>
<tr><td>Inkomenseffecten</td><td>Niet van toepassing.</td></tr>
<tr><td>Arbeidsmarkteffecten</td><td>De WRR geeft aan dat de mindere arbeidsmarktpositie van asielmigranten deels verklaard wordt door de lange periode tot inburgering en late deelname aan taalprogramma’s, die toegang tot de arbeidsmarkt vertragen (WRR-Policy Brief 4, 2015). Een vroegere inburgering en eerder beginnen met taalonderwijs zouden de arbeidsparticipatie van asielmigranten kunnen verhogen. Je stelt hen in staat de arbeidsmarkt eerder te betreden.</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringsaspecten</td><td>Het gaat hier om uitbreiding doelgroep voorinburgering bij COA. Er zal een structuur gecreëerd moeten worden om een forse toename van het aantal voorinburgeraars op te vangen. Ook zullen er docenten gezocht en opgeleid moeten worden.
Handhaving van deze verplichting kan complex zijn omdat de groep over weinig tot geen financiële middelen beschikt.</td></tr>
<tr><td>Juridische aspecten</td><td>Voorinburgering is momenteel gebaseerd op afspraken tussen de Rijksoverheid (SZW) en COA. Deelname door bewoners van asielzoekerscentra die binnen de huidige doelgroep vallen, geschiedt op basis van vrijwilligheid.
Indien voorinburgering verplicht wordt, is verankering in regelgeving noodzakelijk. Het opstellen van regelgeving duurt 18 maanden plus 2 maanden in het kader van de Wet raadgevend referendum.</td></tr>
</table>

	In de uitvoering en handhaving dient er rekening mee gehouden te worden dat intrekken of onthouden van verblijfsrecht niet aan deze inburgering gekoppeld kan worden. Europese regelgeving staat hier aan in de weg.
Overige pro's	Niet van toepassing.
Overige contra's	Omdat de maatregel ook migranten betreft die mogelijk geen verblijfstatus zullen krijgen, zal een deel van de uitgaven ondoelmatig zijn.
Opmerkingen	Niet van toepassing



K3 Taaleis bijstand

<table>
<tr><td>Nummer</td><td>K3</td></tr>
<tr><td>Titel</td><td>Taaleis bijstand</td></tr>
<tr><td>Bron</td><td>VVD</td></tr>
<tr><td>Korte toelichting variant</td><td>De Wet taaleis is op 1/1/2016 in werking getreden. Deze wet legt een bijstandsgerechtigde de verplichting op om de Nederlandse taal op minimaal het referentieniveau 1F te beheersen. Het college verlaagt de bijstand trapsgewijs (20%/40%/100%), behalve wanneer voldoende inspanning wordt geleverd om de Nederlandse taal te beheersen. In dit fiche wordt aangenomen dat de voorgestelde maatregel betekent dat de trapsgewijze verlaging van de bijstandsuitkering wordt vervangen door een onmiddellijke verlaging van 100%.</td></tr>
<tr><td>Tijdpad</td><td>1/7/2019</td></tr>
<tr><td>Financiële effecten (* €1 miljoen)</td><td>
<table>
<tr><th></th><th>2017</th><th>2018</th><th>2019</th><th>2020</th><th>2021</th><th>2022</th><th>Struc.</th></tr>
<tr><td>Algemene effecten</td><td></td><td></td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr>
<tr><td>Weglekeffecten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Uitvoeringskosten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Totaal</td><td></td><td></td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>Toelichting raming en hardheid raming</td><td>Naar verwachting zijn de budgettaire effecten verwaarloosbaar. In de huidige situatie is ook al sprake van een dreiging van een korting van 100% op de bijstandsuitkering. In de nieuwe situatie wordt de 100% korting eerder toegepast (grotere stok achter de deur).</td></tr>
<tr><td>Inkomenseffecten</td><td>Indien het referentieniveau niet wordt behaald en er onvoldoende inspanning wordt verricht om dat niveau te behalen zal het inkomenseffect in de genoemde gevallen negatief zijn.</td></tr>
<tr><td>Arbeidsmarkteffecten</td><td>Zeer beperkt.</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringsaspecten</td><td>Door vermindering van het aantal treden neemt het aantal af te nemen taaltoetsen af (voor elke verlaging moet een toets worden afgenomen)</td></tr>
<tr><td>Juridische aspecten</td><td>Afschaffing van de trapsgewijze verlaging en invoering van een directe korting van 100% vergt wijziging van de Participatiewet. Hiervoor staat 18 maanden plus 2 maanden in verband met de Wet raadgevend referendum.
Zelfs als de wet wordt aangepast, bestaat het risico dat de rechter beslist dat niet wordt voldaan aan het proportionaliteitsvereiste. De bijstandsuitkering is een bestaansvoorziening. Een rechter kan oordelen dat het ontzeggen van dit laatste vangnet niet in verhouding staat tot de inspanningsverplichting die aan de burger is opgelegd. Indien de rechter dit besluit heeft dat ook gevolgen voor andere gevallen en zal de wet aan de uitspraak moeten worden aangepast.</td></tr>
<tr><td>Overige pro's</td><td>Prikkel om de Nederlandse taal voldoende te beheersen versterkt.
De Participatiewet voorziet in een aantal geharmoniseerde verplichtingen en bijhorende maatregelen met betrekking tot de arbeidsinschakeling. De voorgestelde maatregel sluit hierbij beter aan bij het geharmoniseerde maatregelenbeleid (artikel 18).</td></tr>
<tr><td>Overige contra's</td><td>Vooral symbolische waarde.</td></tr>
<tr><td>Opmerkingen</td><td>Wet taaleis is zeer kort geleden ingevoerd en nog niet geëvalueerd. Effecten van de taaleis zijn nog niet bekend.</td></tr>
</table>

K4 Verplichtstelling duale inburgeringstrajecten

<table>
<tr><td>Nummer</td><td>K4</td></tr>
<tr><td>Titel</td><td>Verplichtstelling duale inburgeringstrajecten</td></tr>
<tr><td>Bron</td><td>ChristenUnie</td></tr>
<tr><td>Korte toelichting variant</td><td>In het verkiezingsprogramma van de ChristenUnie wordt gepleit voor een verplicht tweejarig leerwerktraject, waarbij inburgeraars Nederlands leren, (vrijwilligers)werk doen en worden geholpen bij hun papierwerk.

Gebleken is dat nieuwkomers meer ondersteuning nodig hebben bij het (starten) van het inburgeringsproces en de toeleiding naar werk. Arbeidsparticipatie, opleiding en inburgering versterken elkaar. In een duaal traject kan het inburgeringstraject gecombineerd worden met een traject voor werk, re-integratie, onderwijs, vrijwilligerswerk, stages, opvoedingsondersteuning of ondernemerschap.</td></tr>
<tr><td>Tijdpad</td><td>1/7/2019</td></tr>
<tr><td>Financiële effecten (* €1 miljoen)</td><td>
<table>
<tr><th></th><th>2017</th><th>2018</th><th>2019</th><th>2020</th><th>2021</th><th>2022</th><th>Struc.</th></tr>
<tr><td>Algemene effecten</td><td></td><td></td><td>50</td><td>35</td><td>30</td><td>30</td><td>30</td></tr>
<tr><td>Weglekeffecten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Uitvoeringskosten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Totaal</td><td></td><td></td><td>50</td><td>35</td><td>30</td><td>30</td><td>30</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>Toelichting raming en hardheid raming</td><td>De vergoeding voor maatschappelijke begeleiding door de gemeente (onder andere helpen bij het vinden van een passende opleiding) blijven gelijk (€2.370 per persoon). Daarbij komen de kosten van de gemeente voor het toeleiden van inburgeraars naar een arbeids- of stageplek. Hierbij is sprake van gedeeltelijke overlap met activiteiten in het kader van de maatschappelijke begeleiding (zoals intake). In de raming is verondersteld dat gemeenten aanvullend per inburgeraar een budget krijgen van €2.500. Gemeenten zetten hiernaast nog eigen middelen in die ze anders ook zouden inzetten om deze mensen naar werk te begeleiden.</td></tr>
<tr><td>Inkomenseffecten</td><td>Niet van toepassing.</td></tr>
<tr><td>Arbeidsmarkteffecten</td><td>Duale trajecten hebben naar verwachting een positief effect op arbeidsmarktparticipatie. Door vroeg te beginnen met combinaties van vak- en taalscholing wordt de kans op uitstroom naar werk vergroot. Er kan sprake zijn van competitie om dezelfde arbeids-/stageplaatsen met andere programma's gericht op mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringsaspecten</td><td>De gemeente helpt de inburgeraar met het vinden van een geschikte opleiding en begeleidt de inburgeraar naar geschikt werk-/stageplaats.</td></tr>
<tr><td>Juridische aspecten</td><td>Vergt een wetswijziging waarvoor 18 maanden plus 2 maanden in verband met de Wet raadgevend referendum staat.
Zowel een verplichtstelling voor inburgeringsplichtigen om een dergelijk duaal traject te volgen alsmede een wettelijke plicht voor gemeenten om dit uit te voeren (ervan uitgaand dat zij dit doen) kan alleen worden gerealiseerd door wijziging van de Wet inburgering en onderliggende regelgeving. De inhoud van een duaal traject is dan (eventueel) nog nader in te vullen.</td></tr>
<tr><td>Overige pro's</td><td>- Onder de Wi2007 is gebleken dat duale trajecten een positief effect hebben op inburgering, zeker voor vrouwen in een achterstandspositie.</td></tr>
<tr><td>Overige contra's</td><td>- Het is de vraag of nieuwkomers direct een intensief traject aankunnen.</td></tr>
</table>

	- Het vinden van voldoende arbeids-/stageplaatsen kan moeilijk zijn. - Extra kosten voor gemeenten door de toeleiding naar werk/stage. - Als gekozen wordt voor een verplicht tweejarig traject is het de vraag hoe dit zich verhoudt tot het inburgeringsexamen (wordt het een examenonderdeel?) waarin nu een 1-jaars termijn voor het participatieverklaringstraject wordt geregeld en een 3-jaars termijn voor de overige examenonderdelen bestaat. Dit kan verwarrend zijn.
Opmerkingen	Onder meer de Algemene Rekenkamer[3] pleitte ervoor dat de uitvoeringspraktijk rust gegund moet worden om de uitvoering effectief en efficiënt ter hand te kunnen nemen.

[3]ARK Rapport Inburgering, 23/1/2017

K5 Regie omtrent inburgering naar gemeenten

<table>
<tr><td>Nummer</td><td>K5</td></tr>
<tr><td>Titel</td><td>Regie omtrent inburgering naar gemeenten</td></tr>
<tr><td>Bron</td><td>D66
GroenLinks
SP</td></tr>
<tr><td>Korte toelichting variant</td><td>Momenteel ligt de stelselverantwoordelijkheid inburgering bij het Rijk en de uitvoering bij DUO (DUO is daarmee de schakel tussen inburgeraars en taalaanbieders). Hierbij zijn inburgeraars zelf verantwoordelijk voor de keuze van een marktpartij die inburgeringscursussen aanbiedt. De Algemene Rekenkamer constateert dat het merendeel van de inburgeraars ondersteuning nodig heeft bij de start van een inburgeringstraject.

In deze variant wordt de regierol op inburgering bij gemeenten gelegd. Gemeenten nemen hierin een deel van de taken van DUO over. Hierdoor ontstaat naast de individuele verantwoordelijkheid voor inburgering een collectieve verantwoordelijkheid waarbij meerdere instanties zijn betrokken.</td></tr>
<tr><td>Tijdpad</td><td>1/7/2019</td></tr>
<tr><td>Financiële effecten (* €1 miljoen)</td><td>
<table>
<tr><th></th><th>2017</th><th>2018</th><th>2019</th><th>2020</th><th>2021</th><th>2022</th><th>Struc.</th></tr>
<tr><td>Algemene effecten</td><td></td><td></td><td>167</td><td>333</td><td>333</td><td>333</td><td>333</td></tr>
<tr><td>Weglekeffecten</td><td></td><td></td><td>-45</td><td>-90</td><td>-90</td><td>-90</td><td>-90</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringskosten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Totaal</td><td></td><td></td><td>122</td><td>243</td><td>243</td><td>243</td><td>243</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>Toelichting raming en hardheid raming</td><td>Onder de Wi2007 (regierol bij gemeenten) hadden gemeenten zicht op de inburgeraars opgebouwd en ze hadden geïnvesteerd in kennis en expertise. Vaak was er een ‘klantmanager’ die aanspreekpunt was voor de inburgeraar en deze ook kon wijzen op plichten. De gerealiseerde uitgaven door gemeenten waren in die periode circa €375 miljoen.
De bezuiniging van €333 miljoen vanaf 2014 (Balkenende IV, 2011) is gerealiseerd door een korting op het inburgeringsbudget van gemeenten en overheveling van de financiering van inburgeringscursussen naar DUO. Daarmee werd de in het Deltaplan inburgering (Balkenende IV, 2007) voorziene rol voor gemeenten (verbetering kwaliteit) geminimaliseerd.
Wordt de regierol teruggelegd bij gemeenten met als doel om de kwaliteit van de inburgering te verbeteren, dan ligt het in de rede dat de bezuiniging van €333 miljoen wordt teruggedraaid. Daar is, rekening houdend met de bedragen die al voor inburgering in de begroting gereserveerd staan (op voorinburgering in AZC’s na), structureel circa €250 miljoen extra voor nodig.
De raming is zacht. In afwijking van deze variant is het mogelijk dat een aanzienlijk deel van de taken die voor 2014 bij de gemeenten lagen, komen te vervallen. Afhankelijk van de precieze invulling kan de raming dan navenant naar beneden worden bijgesteld.</td></tr>
<tr><td>Inkomenseffecten</td><td>Niet van toepassing.</td></tr>
<tr><td>Arbeidsmarkteffecten</td><td>Het arbeidsmarkteffect van deze maatregel is onduidelijk en met name afhankelijk van de manier waarop gemeenten hun beleid vormgeven. Indien gemeenten met hun aanbod beter in staat zijn om aan te sluiten bij de regionale arbeidsmarkt, kan er sprake zijn van een positief effect op de arbeidsparticipatie.</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringsaspecten</td><td>De huidige uitvoering van het stelsel rond inburgering gaat van DUO naar gemeenten. Duo blijft verantwoordelijk voor de examens en de communicatie. Dit betekent dat het</td></tr>
</table>

	Informatiesysteem Inburgering (ISI) moeten worden herzien. Het ISI bevat alle informatie over inburgeringsplichtigen en wordt nu beheerd door DUO. Dit zal dan bij gemeenten moeten worden belegd, maar er moet worden nagedacht over onderlinge uitwisseling en een beheerder van het systeem (394 beheerders is ondenkbaar).
Juridische aspecten	Toen deze taak nog bij gemeenten was belegd, was dit geregeld in de Wet inburgering. Om deze taak (opnieuw) bij gemeenten te beleggen, zal een wetswijziging nodig zijn. Een wetswijziging vergt 18 maanden plus 2 maanden in verband met de Wet raadgevend referendum.
Overige pro's	Gemeenten kunnen het meest zicht hebben op de inburgeraar (onder andere via gegevens die zijn verkregen uit screening en matching van statushouders) en zijn naar aanleiding van de decentralisaties breed verantwoordelijk voor nieuwkomers en daarom aangewezen partij om regie te nemen ten aanzien van inburgering. Gemeenten worden verantwoordelijk vanaf dag 1 dat mensen een verblijfstatus krijgen. Hiermee ontstaat een doorlopende leerlijn van AZC naar gemeente.
Overige contra's	Onder de regie van gemeenten waren de inburgeringsresultaten niet aantoonbaar beter. Verschil met oude situatie is dat gemeenten inmiddels meer ervaring hebben in gedecentraliseerde taken. Risico op extra kosten, organisatie: omdat bij de vorige stelselwijziging de resultaten achterbleven nadat regie naar gemeenten was gegaan, zijn er destijds vanuit het ministerie accountmanagers aangesteld om gemeenten aan te jagen. Decentralisatie heeft eerder geleid tot verschillen in de uitvoeringspraktijk in gemeenten (bijvoorbeeld ten aanzien van verlenen ontheffingen inburgering). Kennisopbouw en een wijziging in de regierol vergt een stelselwijziging. Dit kost tijd, in de 1e jaren zullen resultaten mogelijk achterblijven net als bij voorgaande wijzigingen.
Opmerkingen	Overwogen kan worden gemeenten al verantwoordelijk te maken gelijk na koppeling, dus al in de AZC-fase. Dan kunnen onder andere ook middelen voor de voorinburgering betrokken kunnen worden (structureel circa €15 miljoen). Een grotere regierol gemeenten kan mede invulling krijgen door het aanbieden van duale trajecten of voltijdstrajecten (kosten niet geraamd in deze TBV, zie fiche K4 Verplichtstelling duale inburgeringstrajecten). De verkenning integratieroutes door Regioplan (nog niet openbaar) geeft handvatten voor concrete invulling van regierol gemeenten.



K6 Geen uitkering bij verwijtbaar niet voldoen aan inburgeringsplicht

Nummer	K6
Titel	Geen uitkering bij verwijtbaar niet voldoen aan inburgeringsplicht
Bron	VVD
Korte toelichting variant	Op grond van juridische overwegingen is de volgende variant niet haalbaar. Asielmigranten en overige migranten dienen binnen 3 jaar na verkrijgen verblijfsstatus een inburgeringsdiploma behaald te hebben. In geval niet aan deze eis voldaan wordt kan de eventueel toe te kennen of toegekende (bijstands)uitkering worden geweigerd c.q. gestopt, behalve als dit buiten de schuld van de inburgeraar ligt.
Tijdpad	Niet van toepassing.
Financiële effecten (* €1 miljoen)	
Toelichting raming en hardheid raming	Niet van toepassing.
Inkomenseffecten	Negatief in genoemde gevallen
Arbeidsmarkteffecten	Niet van toepassing.
Uitvoeringsaspecten	Niet van toepassing.
Juridische aspecten	Het formele traject Inburgering start nadat iemand – met uitzondering van EU-migranten – een verblijfstatus heeft gekregen. Vanaf dat moment bestaat er ook recht op bijstand. Wanneer deze groep eenmaal bijstand ontvangt, mogen deze personen niet anders worden behandeld dan Nederlanders die bijstand ontvangen (artikel 29 richtlijn 2011/95 Europese richtlijn 2011/95). Dat betekent dat er geen korting op de uitkering kan plaatsvinden op grond van het niet inburgeren, omdat deze eis ook niet aan Nederlanders wordt gesteld. Wel hebben alle personen die bijstand ontvangen de plicht mee te werken aan de arbeidsinschakeling. De gemeente kan een maatregel (korting) opleggen als dit onvoldoende gebeurt.
Overige pro's	
Overige contra's	Van de maatregel kan een negatieve effect uitgaan. Als men geen inkomen heeft, zal inburgeren wellicht minder prioriteit krijgen.
Opmerkingen	Ministerie van Veiligheid en Justitie heeft een soortgelijk fiche, dat ingaat op de eventueel mogelijke verblijfsrechtelijke gevolgen van niet tijdig inburgeren.

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Struc.
Algemene effecten							
Weglekeffecten							
Uitvoeringskosten							
Totaal							

K7 Puntensysteem voor kennismigranten

<table>
<tr><td>Nummer</td><td>K7</td></tr>
<tr><td>Titel</td><td>Puntensysteem voor kennismigranten</td></tr>
<tr><td>Bron</td><td>VVD</td></tr>
<tr><td>Korte toelichting variant</td><td>Op basis van inkomen, opleidingsniveau, werkervaring en taalvaardigheid wordt bepaald of een werknemer van buiten de EU voldoende competenties inbrengt om als kenniswerker te worden toegelaten.</td></tr>
<tr><td>Invoeringsdatum</td><td>1/7/2018, zie juridische aspecten.</td></tr>
<tr><td>Financiële effecten (* €1 miljoen)</td><td>
<table>
<tr><th></th><th>2017</th><th>2018</th><th>2019</th><th>2020</th><th>2021</th><th>2022</th><th>Struc.</th></tr>
<tr><td>Algemene effecten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Weglekeffecten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Uitvoeringskosten</td><td></td><td>1</td><td>2</td><td>2</td><td>2</td><td>2</td><td>2</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Totaal</td><td></td><td>1</td><td>2</td><td>2</td><td>2</td><td>2</td><td>2</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>Toelichting raming en hardheid raming</td><td>Momenteel komen er jaarlijks tussen de 6.000 en 7.000 kennismigranten naar Nederland. De uitvoeringskosten voor een nieuwe toelatingsregeling zijn grof geschat. Aangenomen is dat het aantal criteria voor de procedure beperkt blijft.</td></tr>
<tr><td>Inkomenseffecten</td><td>Niet van toepassing.</td></tr>
<tr><td>Arbeidsmarkteffecten</td><td>Niet van toepassing. De verwachte effecten zijn van marginale aard en zullen dus geen significante gevolgen voor de arbeidsmarkt teweegbrengen.</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringsaspecten</td><td>Invoering van een puntensysteem op meerdere criteria betekent een stijging van de administratieve lasten voor bedrijven en uitvoering (IND en UWV) en van de benodigde capaciteit voor de handhaving, zie ook fiche J2 over de Inspectie SZW. De huidige kennismigrantenregeling kent alleen een salariscriterium en betreft een zeer korte procedure (streeftermijn 2 weken). Met een puntensysteem op meerdere criteria, naast het salaris, neemt de complexiteit van de regeling toe en komt de snelheid van de procedure in het gedrang. Ter illustratie: het opleidingsniveau van buitenlandse werknemer is niet altijd makkelijk te toetsen en te handhaven.</td></tr>
<tr><td>Juridische aspecten</td><td>Invoeren van het puntensysteem vergt wijziging van het Besluit uitvoering Wet arbeid vreemdelingen en het Vreemdelingenbesluit 2000. Aanpassen van het besluit kost ten minste 9 maanden.
Momenteel zijn er onderhandelingen over de herziening van de EU-kennismigrantenrichtlijn (Richtlijn 2009/50/EG). Het is nog niet te voorzien of Nederland na deze herziening de eigen kennismigrantenregeling mag behouden. Wanneer dit niet het geval is, betekent dit dat een puntensysteem voor kennismigranten niet meer verenigbaar zou zijn met het EU-recht.</td></tr>
<tr><td>Overige pro's</td><td>Door het wegen van meerdere criteria, naast salaris, wordt een meer gespecificeerde toets op de competenties van de kenniswerker gedaan.</td></tr>
<tr><td>Overige contra's</td><td>Mogelijk heeft het puntensysteem een averechts effect omdat meer drempels worden opgeworpen voor de kennismigrant en de werkgever. Mogelijk haken kennismigranten af die hier wel een positieve bijdrage zouden leveren aan kenniseconomie.</td></tr>
<tr><td>Opmerkingen</td><td>Het huidige beleid op het terrein van arbeidsmigratie is restrictief. Pas als er vacatures zijn die niet vervuld kunnen worden met NL-/EU-arbeidskrachten, ontstaat ruimte voor werknemers van buiten de EU. Uitgangspunt is dat voor laag- en ongeschoolde arbeid aanbod in NL/EU aanwezig is. Alleen voor kennismigranten geldt het restrictieve beleid niet; met het oog op het bevorderen van de kenniseconomie, geldt voor kennismigranten</td></tr>
</table>

	een soepel, uitnodigend beleid. Daarbij is de hoogte van het salaris het criterium om te bepalen of een bedrijf de betreffende persoon als kennismigrant naar Nederland kan laten komen.



L OVERIG

L1 Toezicht gezond en veilig werken 233
L2 Aanpak arbeidsuitbuiting 235
L3 Toezicht gezond en veilig werken en aanpak arbeidsuitbuiting 237
L4 Afschaffen kostendelersnorm 239
L5 Anw beperken tot 1 jaar 241
L6 Invoeren woonlandbeginsel binnen EU 243
L7 Afschaffen woonlandbeginsel 245
L8 Stopzetten export uitkeringen buiten EU 246
L9 IOAW, IOW en IOAZ blijven onaangetast bestaan (ook na 2020) 248
L10 IOW wordt structureel gemaakt 250
L11 Uitbreiding betaald zorgverlof naar 12 weken tegen 70% van het loon 251
L12 Invoer vouchersysteem 'Wittte werksters' 253

L1 Toezicht gezond en veilig werken

Nummer	L1 (zie ook L1 en L3)
Titel	Toezicht gezond en veilig werken
Bron	D66 PvdA
Korte toelichting variant	Het rapport "Werken met effect", dat eind 2016 naar de Kamer is gestuurd, constateert dat er door ontwikkelingen druk ontstaat op het werkterrein van de Inspectie SZW, terwijl door internationale economische ontwikkelingen de Nederlandse sociale normen onder druk staan. PvdA (€10 miljoen erbij) en D66 hebben de wens de handhaving van regelgeving door de (arbeids)inspectie te versterken om ontduiking van arbeidswetgeving tegen te gaan. Een intensivering is gewenst op 3 terreinen. 1. Toezicht/opsporing arbeidsomstandigheden. Voorstel is de capaciteit te vergroten om de disbalans tussen preventie en ongevalsonderzoek te herstellen (40 fte, €4 miljoen). 2. Toezicht/opsporing Hoogrisico bedrijven met risico's op zware ongevallen. Voorstel is de capaciteit in lijn te brengen met de beleidsmatige norm van 100% gezamenlijke inspecties met Brzo-partners (20 fte, €2 miljoen). 3. Extra investering in intelligencegestuurd toezicht/opsporing. Met de inzet van analyse van gecombineerde datasets van overheidsdiensten is een grotere dekking van het toezichtsdomein te bereiken. Dan kan gerichter en vanuit een gemeenschappelijke data-unit (met ILT, belastingdienst, NVWA) toezicht of opsporing worden ingezet (€4 miljoen).
Tijdpad	Ingroeipad van 2 jaar.
Financiële effecten (* €1 miljoen)	

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Struc.
Algemene effecten[1]	-	5	10	10	10	10	10
Weglekeffecten							
Uitvoeringskosten							
Totaal		5	10	10	10	10	10

[1] In dit bedrag is rekening gehouden met de uitvoeringskosten.

Toelichting raming en hardheid raming	- De jaarlijkse uitgaven van de Inspectie SZW in 2016 waren circa €105 miljoen. - Het extra budget wordt ingezet voor meer mensen in het primaire proces: meer toezicht/opsporing (inspecteurs/rechercheurs) en de daaruit voortkomende werkzaamheden zoals onderzoek, analyse, inzet handhavingsinstrumenten waaronder boeteoplegging en de (juridische) procesgang bij SZW (bezwaar, beroep etc.), beleid en communicatie met bedrijven en branches. - Daarnaast zet de Inspectie naast het uitvoeren van inspecties in op een breed palet van instrumenten om het maatschappelijke effect zo groot mogelijk te maken. - Het bedrag ten aanzien van het intelligencegestuurd toezicht/opsporing is een combinatie is van investeren in vaardigheden van inspecteurs/rechercheurs (versterken financieel en digitaal) en middelen (hardware, software).
Inkomenseffecten	
Arbeidsmarkteffecten	
Uitvoeringsaspecten	
Juridische aspecten	Investeringen zijn zonder wetgeving mogelijk. Verhoging van het aantal handhavende interventies vergroot echter ook het aantal bezwaar- en beroepszaken. Voor de genoemde intelligence-gestuurde opsporing, zou kunnen worden aangesloten bij SyRi. Uitbreiding van de categorieën gegevens kan op het niveau van algemene maatregel

	van bestuur. Wijziging hiervan vergt tenminste 9 maanden. Aanwijzing van organisaties die deze gegevens uitwisselen met SZW kan bij ministeriële regeling, waarbij het wel moet gaan om organisaties met een publiekrechtelijke taak.
Overige pro's	Deze investeringen komen overeen met de wensen van de Tweede Kamer om de capaciteit van de Inspectie op peil te houden voor wat betreft toezicht en handhaving op de arbeidsmarkt. Hiermee wordt de naleving verder verhoogd.
Overige contra's	- Een dergelijke extra inzet kan alleen als het apparaatsbudget van SZW structureel wordt verhoogd aangezien het departementale budget er nu geen ruimte voor biedt. - Het opleiden van inspecteurs kost tijd. Er zit een ingroeipad aan deze uitbreiding vast.
Opmerkingen	

L2 Aanpak arbeidsuitbuiting

Nummer	L2 (zie ook L1 en L3)
Titel	Aanpak arbeidsuitbuiting
Bron	D66 PvdA VVD
Korte toelichting variant	De professionalisering van criminelen heeft een vlucht genomen onder meer door gebruik van technologische mogelijkheden zoals encryptie van communicatie en sjoemelsoftware om daarmee (buitenlandse) werknemers uit te buiten en goedwillende bedrijven weg te concurreren. Het huidig empirisch beeld is dat door de georganiseerde, ondermijnende criminaliteit in Nederland naar schatting €10 miljard wordt verdiend. Er is breed draagvlak het toezicht op de kwaliteit en eerlijkheid van de arbeidsmarkt gelijke tred laten houden met de ontwikkelingen die arbeidsuitbuiting faciliteren. De Inspectie SZW kan hieraan bijdragen door: - Het tegengaan van arbeidsuitbuiting (in de vorm van mensenhandel, onderbetaling etc.) is onderdeel van de aanpak van ondermijnende criminaliteit. Deze criminaliteit maakt gebruik van legale structuren om werkzaamheden af te schermen en mogelijk te maken. Verstoren en 'onschadelijk' maken van personen en het verdienmodel van de georganiseerde criminaliteit door strafrechtelijke opsporing en afpakken van crimineel vermogen. Investering in de aanpak om deze verdienmodellen die mensen uitbuiten is noodzakelijk. - Dit voorstel grijpt tevens aan op de gevolgen van de zeer substantiële migratiestromen van buiten naar binnen de EU en van binnen de EU naar onder andere Nederland. Door het aanbod van goedkope arbeid staan Nederlandse normen voor veilig en eerlijk werk sterk onder druk. Een substantiële (en daarmee zichtbare) inzet op handhaven verbetert de naleving van de Nederlandse normen. Het kan daarmee de zorgen van mensen over de effecten van het vrij verkeer van personen en arbeid ondervangen en draagvlak voor de EU vergroten. Zichtbare inzet vraagt om een forse investering (€10 miljoen of meer).
Tijdpad	Ingroeipad van 4 jaar.
Financiële effecten (* €1 miljoen)	
Toelichting raming en hardheid raming	- De jaarlijkse uitgaven van de Inspectie SZW in 2016 waren circa €105 miljoen. - Het extra budget wordt ingezet voor meer mensen in het primaire proces: meer toezicht/opsporing (inspecteurs/rechercheurs) en de daaruit voortkomende werkzaamheden zoals onderzoek, analyse, inzet handhavingsinstrumenten waaronder boeteoplegging en de (juridische) procesgang bij SZW (bezwaar, beroep etc.), beleid en communicatie met bedrijven en branches. Hiermee wordt de naleving verder verhoogd.
Inkomenseffecten	Tegengaan van druk op het minimumloon door toenemende professionalisering van criminaliteit in de vorm van schijnconstructies. Waarborgen van een eerlijke arbeidsmarkt en eerlijke concurrentie.
Arbeidsmarkteffecten	

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Struc.
Algemene effecten[1]	-	5	10	15	20	30	30
Weglekeffecten							
Uitvoeringskosten							
Totaal		5	10	15	20	30	30

Uitvoeringsaspecten	
Juridische aspecten	
Overige pro's	
Overige contra's	- Een dergelijke inzet kan alleen als het apparaatsbudget van SZW wordt verhoogd aangezien het departementale budget er nu geen ruimte voor biedt. - Er is sprake van een ingroeipad vanwege de absorptiecapaciteit, zoals opleidingseisen die aan Inspecteurs worden gesteld.
Opmerkingen	

L3 Toezicht gezond en veilig werken en aanpak arbeidsuitbuiting

Nummer	L3 (Samenvoeging L1 en L2)
Titel	Inspectie SZW: Toezicht gezond en veilig werken en aanpak arbeidsuitbuiting
Bron	D66 PvdA
Korte toelichting variant	Er is een politieke wens voor een eerlijker arbeidsmarkt en een vermindering van de onveiligheid. Door internationale ontwikkelingen staan de Nederlandse sociale normen onder druk en heeft de professionalisering van criminelen een vlucht genomen waardoor arbeidsuitbuiting met kracht bestreden moet worden. Rapporten als "Werken met effect", dat eind 2016 naar de Kamer is gestuurd en een empirisch beeld van de aard en omvang van ondermijnende criminaliteit in Nederland geven onderbouwing aan deze wens. <u>Deze ontwikkelingen nopen tot de volgende investeringen:</u> - Toezicht/opsporing arbeidsomstandigheden: disbalans tussen preventie en ongevalsonderzoek herstellen (40 fte/€4 miljoen); - Toezicht/opsporing bedrijven met risico's op zware ongevallen: 100% gezamenlijke inspecties met Brzo-partners (20 fte/€2 miljoen); - Intelligencegestuurd toezicht/opsporing. Door analyse van gecombineerde datasets van overheidsdiensten is een grotere dekking van het toezichtsdomein te bereiken. (€4 miljoen); - Toezicht/opsporing arbeidsuitbuiting. Aanpak van arbeidsuitbuiting is onderdeel van de aanpak ondermijnende criminaliteit. Voorstel is het toezicht gelijke tred te laten houden met ontwikkelingen die arbeidsuitbuiting faciliteren. Dit onderdeel grijpt tevens in op de gevolgen van de toenemende migratie van buiten EU en binnen EU naar Noordwest Europa. (100-300 fte, €10-30 miljoen). NB Dit is met name zinvol als het een betekenisvolle omvang krijgt (orde van grootte van minimaal €10 miljoen).
Tijdpad	Ingroeipad van 4 jaar.
Financiële effecten (* €1 miljoen)	

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Struc.
Algemene effecten[1]	-	10	20	25	30	40	40
Weglekeffecten							
Uitvoeringskosten							
Totaal		10	20	25	30	40	40

Toelichting raming en hardheid raming	- De jaarlijkse uitgaven van de Inspectie SZW in 2016 waren circa €105 miljoen. - Het extra budget wordt ingezet voor meer mensen in het primaire proces: meer toezicht/opsporing (inspecteurs/rechercheurs) en de daaruit voortkomende werkzaamheden zoals onderzoek, analyse, inzet handhavingsinstrumenten waaronder boeteoplegging en de (juridische) procesgang bij SZW (bezwaar, beroep etc.), beleid, communicatie met bedrijven en branches. Voor investering op intelligence geldt dat impuls combinatie is van investeren in digitale en financiële vaardigheden en middelen (hardware, software).
Inkomenseffecten	
Arbeidsmarkteffecten	
Uitvoeringsaspecten	
Juridische aspecten	Investeringen zijn zonder wetgeving mogelijk. Verhoging van het aantal handhavende interventies vergroot echter ook het aantal bezwaar- en beroepszaken. Voor de genoemde intelligence-gestuurde opsporing, zou kunnen worden aangesloten bij

	SyRi. Uitbreiding van de categorieën gegevens kan op het niveau van algemene maatregel van bestuur. Wijziging hiervan vergt tenminste 9 maanden. Aanwijzing van organisaties die deze gegevens uitwisselen met SZW kan bij ministeriële regeling, waarbij het wel moet gaan om organisaties met een publiekrechtelijke taak.
Overige pro's	Zie ook L1 en L3. De investering op toezicht/opsporing arbeidsuitbuiting grijpt aan op de gevolgen van de zeer substantiële migratiestromen van buiten naar binnen de EU en van binnen de EU naar onder andere Nederland. Door het aanbod van goedkope arbeid staan Nederlandse normen voor veilig en eerlijk werk sterk onder druk. Een substantiële (en daarmee zichtbare) inzet op handhaven verbetert de naleving van de Nederlandse normen. Het kan daarmee de zorgen van mensen over de effecten van het vrij verkeer van personen en arbeid ondervangen en draagvlak voor de EU vergroten.
Overige contra's	- Een dergelijke inzet kan alleen als het apparaatsbudget van SZW wordt verhoogd aangezien het departementale budget er nu geen ruimte voor biedt. - Er is sprake van een ingroeipad vanwege de absorptiecapaciteit, zoals opleidingseisen die aan Inspecteurs worden gesteld.
Opmerkingen	



L4 Afschaffen kostendelersnorm

<table>
<tr><td>Nummer</td><td>L4</td></tr>
<tr><td>Titel</td><td>Afschaffen kostendelersnorm</td></tr>
<tr><td>Bron</td><td>SP</td></tr>
<tr><td>Korte toelichting variant</td><td>De kostendelersnorm is ingevoerd in de Participatiewet, IOAW, IOAZ, AIO, TW, AOW en Anw. In dit fiche wordt uitgegaan van het afschaffen van de gehele kostendelersnorm.</td></tr>
<tr><td>Tijdpad</td><td>1/7/2019</td></tr>
<tr><td>Financiële effecten (* €1 miljoen)</td><td>
<table>
<tr><th></th><th>2017</th><th>2018</th><th>2019</th><th>2020</th><th>2021</th><th>2022</th><th>Struc.</th></tr>
<tr><td>Algemene effecten</td><td></td><td>0</td><td>284</td><td>356</td><td>357</td><td>360</td><td>400</td></tr>
<tr><td>Weglekeffecten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Uitvoeringskosten</td><td></td><td>3</td><td>-1</td><td>-1</td><td>-1</td><td>-1</td><td>-1</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Totaal</td><td></td><td>3</td><td>283</td><td>355</td><td>356</td><td>359</td><td>399</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>Toelichting raming en hardheid raming</td><td>- Het totaal effect van het afschaffen van de kostendelersnorm van alle regelingen is hier weergeven.
- Circa 60% van de kosten betreft het niet doorvoeren van de kostendelersnorm in de AOW. In de huidige situatie ze is nog niet ingevoerd.
NB: In het basispad van het CPB in de middellangetermijnraming is de besparing AOW niet meegenomen. Ten opzichte van dit pad zijn de kosten van het afschaffen van de kostendelersnorm dus 60% lager.
- Voor de Participatiewet, IOAZ, AOW en TW is verondersteld dat het afschaffen van de kostendelersnorm gelijk is aan het het uitboeken van de ingeboekte besparing.
- Voor het niet door laten gaan van de kostendelersnorm in de AOW geldt dat de hele besparing vanaf 1/1/2019 uitgeboekt.
- Voor de AIO, IOAW en ANW is uitgegaan van realisatiecijfers.
- Uitvoeringskosten: grofmazige inschatting van een eenvoudiger uitvoering.</td></tr>
<tr><td>Inkomenseffecten</td><td>Uitkeringen worden nu per uitkeringsgerechtigde lager naarmate er meer volwassen personen op een adres wonen. Het afschaffen van de kostendelersnorm in alle regelingen heeft forse positieve inkomenseffecten. Meerpersoonshuishoudens in de bijstand kunnen er door het afschaffen van de kostendelersnorm ruim €100 netto per persoon per maand op vooruit gaan. Naar mate het aantal personen in het huishouden hoger is, is het positieve inkomenseffect hier wat kleiner.</td></tr>
<tr><td>Arbeidsmarkteffecten</td><td>- Onder het voorstel zullen de uitkeringen van de Participatiewet, AIO, IOAW, IOAZ, ANW, en TW omhoog gaan. Het CPB raamt hiervoor een negatief arbeidsaanbodeffect omdat werken relatief minder gaat lonen.
- Dit geldt vooral voor de Participatiewet; een verhoging van de uitkering met 10% leidt tot een afname van de werkgelegenheid met circa 0,4% (CPB). Bij de IOAW en IOAZ verwachten we een veel kleiner werkgelegenheidseffect omdat het om ouderen gaat, en hun arbeidsdeelname in den brede lager ligt.
- Met betrekking tot de AOW treedt er geen arbeidsmarkteffect op doordat de kostendelersnorm in de AOW nog niet is ingevoerd.</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringsaspecten</td><td>- De uitvoering wordt eenvoudiger, afgezien van de eenmalige uitvoeringslast in het aanpassen van systemen en voorlichting.</td></tr>
<tr><td>Juridische aspecten</td><td>Wijziging van de Participatiewet (waaronder de AIO valt), de IOAW, de IOAZ, de ANW en TW is noodzakelijk. Standaarddoorlooptijd voor een wetsvoorstel is 18 maanden plus 2 maanden in verband met de Wet raadgevend referendum.</td></tr>
<tr><td>Overige pro's</td><td>- Afschaffen van de kostendelersnorm betekent dat het financieel even aantrekkelijk</td></tr>
</table>

	blijft om te gaan samenwonen. Mogelijk leidt dit tot een (iets) hoger aanbod van (intensieve) mantelzorg dan wanneer de kostendelersnorm wel blijft ingevoerd, waardoor de druk op de collectieve mantelzorg (licht) kan afnemen. NB: Uit onderzoeken die hier naar zijn gedaan komt naar voren dat het niet bekend is of de kostendelersnorm invloed heeft op de aangeboden hoeveelheid mantelzorg.
Overige contra's	- In alle sociale zekerheidsregelingen is de hoogte van de uitkering afhankelijk van de leefvorm. Gehuwden en samenwonenden hebben recht op een lagere uitkering, omdat ze kosten kunnen delen (zoals de kosten van huur, verwarming, etc.). - 2 personen die hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en die niet gehuwd zijn of een gezamenlijke huishouding voeren, kunnen ook kosten delen. Dit geldt eveneens voor huishoudens met 3 personen of meer. Bij afschaffing van de kostendelersnorm wordt hier geen rekening meer mee gehouden. - Afschaffing van de kostendelersnorm leidt mogelijk tot stapeling van uitkeringen in meerpersoonshuishoudens. - Afschaffing met als argument 'stimuleren van mantelzorg' kan kwetsbaar zijn. De Participatiewet bijvoorbeeld is immers bedoeld als laatste vangnet van de sociale zekerheid en niet bedoeld om mantelzorg te financieren. - De kostendelersnorm is in 2015 ingevoerd en nog niet geëvalueerd. Snelle afschaffing van de kostendelersnorm doet afbreuk aan het beeld van een betrouwbare overheid en roept de (maatschappelijke) vraag op in hoeverre die dan niet met terugwerkende kracht zou moeten worden teruggedraaid.
Opmerkingen	

L5 Anw beperken tot 1 jaar

<table>
<tr><td>Nummer</td><td>L5</td></tr>
<tr><td>Titel</td><td>Anw beperken tot 1 jaar</td></tr>
<tr><td>Bron</td><td>VVD</td></tr>
<tr><td>Korte toelichting variant</td><td>De hier uitgewerkte variant beperkt de nabestaandenuitkering tot 1 jaar voor nieuwe gevallen.

De Anw biedt een uitkering voor nabestaanden. In de huidige situatie hebben nabestaande partners recht op een uitkering indien: a) sprake is van kinderen onder de 18 of b) bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (meer dan 45% arbeidsongeschikt).

De huidige uitkering stopt bij een verandering in de burgerlijke staat of woonsituatie, als het jongste kind de leeftijd van 18 heeft bereikt, indien er niet langer sprake is van arbeidsongeschiktheid, of bij het bereiken van de AOW-leeftijd.</td></tr>
<tr><td>Tijdpad</td><td>1/7/2019, zie juridische aspecten</td></tr>
<tr><td>Financiële effecten (* €1 miljoen)</td><td>
<table>
<tr><th></th><th>2017</th><th>2018</th><th>2019</th><th>2020</th><th>2021</th><th>2022</th><th>Struc.</th></tr>
<tr><td>Algemene effecten</td><td></td><td></td><td></td><td>-8</td><td>-30</td><td>-55</td><td>-165</td></tr>
<tr><td>Weglekeffecten</td><td></td><td></td><td></td><td>2</td><td>9</td><td>17</td><td>50</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringskosten</td><td></td><td></td><td></td><td>1</td><td>-1</td><td>-2</td><td>3</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Totaal</td><td></td><td></td><td></td><td>-5</td><td>-22</td><td>-40</td><td>-112</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>Toelichting raming en hardheid raming</td><td>- De onzekerheid in te raming is aanzienlijk en betreft vooral het aantal Anw-gerechtigden dat na 1 jaar doorstroomt naar de bijstand. Op basis van inkomens- en vermogensgegevens wordt aangenomen dat circa 25% van de nabestaanden zal doorstromen naar de Participatiewet.
- Het doorvoeren van een verkorting van de Anw raakt jaarlijks circa 3.500-4.000 personen.
- In de raming wordt ervan uitgegaan dat de wijziging van de Anw alleen geldt voor nieuwe instroom vanaf de invoeringsdatum, zonder rekening te houden met overgangsrecht. Er sprake van een ingroeipad. De structurele besparing van €120 miljoen wordt in 2030 grotendeels behaald.
- Afname van het aantal Anw-gerechtigden leidt tot een besparing op de uitvoeringskosten van de Anw van structureel €4 miljoen. De kosten voor de uitvoering van de bijstand bedragen structureel €7 miljoen. Per saldo stijgen de uitvoeringskosten met €3 miljoen structureel.</td></tr>
<tr><td>Inkomenseffecten</td><td>- De Anw-uitkering is netto ongeveer €130 per jaar hoger dan een bijstandsuitkering als gevolg van de Anw-tegemoetkoming. Als gevolg van het beperken van de Anw tot 1 jaar kunnen nabestaanden daarna in de bijstand terecht komen, met dit negatieve inkomenseffect tot gevolg.
- Daarnaast kent de nabestaandenuitkering een vrijlating van 50% van het minimumloon uit inkomen uit arbeid, plus 1/3 deel van het meerdere inkomens. Eigen vermogen, de inkomsten uit dit vermogen en particuliere aanvullende nabestaandenpensioenen worden niet gekort op de nabestaandenuitkering. Negatieve inkomenseffecten kunnen voor dit soort gevallen daarom flink oplopen.</td></tr>
<tr><td>Arbeidsmarkteffecten</td><td>- Deze maatregel heeft een positief effect op de werkgelegenheid. Nabestaanden worden geprikkeld om actief te worden op de arbeidsmarkt. Doordat de prikkels uit de Participatiewet gaan gelden, zal een groter gedeelte van de nabestaanden arbeid gaan aanbieden. Een groot gedeelte van de Anw ontvangers komt niet in aanmerking voor bijstand in verband met de inkomens- en vermogenstoets. Daarnaast zijn de bijverdienmogelijkheden binnen de bijstand veel beperkter. Het CPB neemt aan dat van het gedeelte dat zijn of haar Anw-uitkering verliest, de helft zich terugtrekt van de arbeidsmarkt.</td></tr>
</table>

	bijverdienmogelijkheden binnen de bijstand veel beperkter. Het CPB neemt aan dat van het gedeelte dat zijn of haar Anw-uitkering verliest, de helft zich terugtrekt van de arbeidsmarkt.
Uitvoeringsaspecten	- De maatregel is technisch uitvoerbaar en vergt – afhankelijk van gekozen overgangsrecht – veel communicatie richting de klant.
Juridische aspecten	- Hiervoor is wijziging van de Anw noodzakelijk. - Bij besluitvorming per 1/9/2017 is wetswijziging op z'n vroegst mogelijk per 1/7/2019 (standaarddoorlooptijd wetsvoorstel is 18 maanden plus 2 maanden in verband met de Wet raadgevend referendum). - Er wordt aangenomen dat de beperking van de uitkeringsduur alleen geldt voor personen die na de inwerkingtreding recht op nabestaandenuitkering krijgen en dat lopende uitkeringen worden gerespecteerd. Zo niet dan is in verband met inbreuk op het eigendomsrecht in verband met het EVRM overgangsrecht noodzakelijk dat compensatie biedt (bijvoorbeeld overgangsperiode, gefaseerde afbouw). - Vraag is of er niet ook voor nieuwe gevallen overgangsrecht zou moeten zijn (bijvoorbeeld in de vorm van uitgestelde inwerkingtreding) om personen voldoende gelegenheid te bieden het overlijdensrisico op andere wijze af te dekken (door middel van verzekering of het zoeken van een baan)
Overige pro's	- In dit fiche wordt er vanuit gegaan dat de nabestaande zelf in zijn inkomen kan voorzien. Dit is een prikkel voor arbeidsparticipatie. - Een aangepaste Anw sluit beter aan bij uitgangspunt dat werk mensen perspectief en zelfstandigheid biedt. Economische zelfstandigheid behoedt mensen van uitkeringsafhankelijkheid
Overige contra's	- Korte periode om de combinatie arbeid/ zorg voor kinderen weer op orde te krijgen na overlijden partner, waardoor het risico bestaat op doorstroom richting de bijstand. - Omdat het nabestaandenpensioen uit de tweede pijler veelal lager is dan het bestaansminimum, zal dat pensioen gaan functioneren als bodem voor aanvulling uit de bijstand (P-wet).
Opmerkingen	

L6 Invoeren woonlandbeginsel binnen EU

<table>
<tr><td>Nummer</td><td>L6</td></tr>
<tr><td>Titel</td><td>Invoeren woonlandbeginsel binnen EU</td></tr>
<tr><td>Bron</td><td>SGP
VVD</td></tr>
<tr><td>Korte toelichting variant</td><td>Op alle uitkeringen die binnen de EU worden geëxporteerd wordt de woonlandfactor toegepast.</td></tr>
<tr><td>Tijdpad</td><td>Het is niet mogelijke deze maatregel in te voeren in deze kabinetsperiode.</td></tr>
<tr><td>Financiële effecten (* €1 miljoen)</td><td>
<table>
<tr><th></th><th>2017</th><th>2018</th><th>2019</th><th>2020</th><th>2021</th><th>2022</th><th>Struc.</th></tr>
<tr><td>Algemene effecten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>-9</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringskosten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>PM</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Totaal</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>-9</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>Toelichting raming en hardheid raming</td><td>Eventuele opbrengsten van het toepassen van de woonlandfactor op uitkeringen binnen de EU zijn zeer onzeker en liggen buiten de begrotingshorizon.</td></tr>
<tr><td>Inkomenseffecten</td><td>(Fors) negatief inkomenseffect voor personen in landen waar het kostenniveau lager ligt dan Nederland. Voor bijvoorbeeld Roemenië en Bulgarije zou op basis van de huidige cijfers een woonlandfactor van 50% gaan gelden. Dat is een halvering van de uitkeringen ten opzichte van nu.</td></tr>
<tr><td>Arbeidsmarkteffecten</td><td>Niet van toepassing. De verwachte effecten zijn van marginale aard en zullen dus geen significante gevolgen voor de arbeidsmarkt teweegbrengen.</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringsaspecten</td><td>- Vereist van de uitvoering (SVB, UWV, Belastingdienst) aanpassing van alle te exporteren uitkeringen binnen de EU, resulterend in wijziging van ICT en draagt bij aan de complexiteit van de uitvoering.
- Indien rechten van "oude gevallen" moeten worden geëerbiedigd kan dit tot gevolg hebben dat bijvoorbeeld voor de kinderbijslag voor de huidige gevallen nog 18 jaar een dubbele administratie en beoordelingssysteem in stand moet blijven.
- Bij eventuele herziening van bestaande gevallen geldt dat dit niet eenzijdig kan gebeuren. Dit vereist veel afstemming met de afzonderlijke lidstaten om te voorkomen dat betalingen stilvallen of dubbele betalingen worden gedaan</td></tr>
<tr><td>Juridische aspecten</td><td>- Dit kan binnen de EU alleen geregeld worden via een wijziging van het VWEU en een herziening van de Verordeningen over de coördinatie van sociale zekerheid. De Commissie stelt dit niet voor in haar voorstel tot herziening van deze verordeningen, dat 13/12/2016 is gepubliceerd. Kans van slagen is zéér gering, gelet op de vereiste unanimiteit en de weerstand die dit voorstel zal oproepen bij lidstaten met een lagere levensstandaard. Invoering binnen kabinetsperiode is daarmee vrijwel onhaalbaar.</td></tr>
<tr><td>Overige pro's</td><td>- Kostenbesparing (uitkeringslasten en handhaving) op uitkeringen binnen de EU.
- De maatregel kan het beeld ontkrachten dat personen op basis van Nederlandse uitkeringen een vorstelijk bestaan in het buitenland genieten vanwege de lagere kosten aldaar.</td></tr>
<tr><td>Overige contra's</td><td>- Raakt Nederlandse gedetacheerden, personen, diplomaten en bedrijven in het buitenland.</td></tr>
<tr><td>Opmerkingen</td><td>- Dit kan binnen de EU alleen geregeld worden via een wijziging van het VWEU en een herziening van de Verordeningen over de coördinatie van sociale zekerheid. De Commissie stelt dit niet voor in haar voorstel tot herziening van deze verordeningen, dat 13/12/2016 is gepubliceerd.</td></tr>
</table>

	- Indien Nederland zich hiervoor zou inzetten binnen Europa dan zijn de uitkomsten hiervan zeer ongewis omdat dit een onderhandelingsproces is tussen de 28 lidstaten binnen het kader van de Raad en tussen de Raad en het Europees Parlement.

L7 Afschaffen woonlandbeginsel

<table>
<tr><td>Nummer</td><td>L7</td></tr>
<tr><td>Titel</td><td>Afschaffen woonlandbeginsel</td></tr>
<tr><td>Bron</td><td>DENK</td></tr>
<tr><td>Korte toelichting variant</td><td>Uitkeringen die worden geëxporteerd worden niet gekort met de woonlandfactor.</td></tr>
<tr><td>Tijdpad</td><td>1/7/2019</td></tr>
<tr><td>Financiële effecten (* €1 miljoen)</td><td>
<table>
<tr><th></th><th>2017</th><th>2018</th><th>2019</th><th>2020</th><th>2021</th><th>2022</th><th>Struc.</th></tr>
<tr><td>Algemene effecten</td><td></td><td></td><td>11</td><td>23</td><td>23</td><td>23</td><td>23</td></tr>
<tr><td>Weglekeffecten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Uitvoeringskosten</td><td></td><td></td><td>1</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Totaal</td><td></td><td></td><td>12</td><td>23</td><td>23</td><td>23</td><td>23</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>Toelichting raming en hardheid raming</td><td>Het betreffen extra uitkeringslasten als gevolg van het niet langer toepassen van de woonlandkorting. Raming redelijk hard, er zijn structureel geen gevolgen voor de uitvoeringskosten.</td></tr>
<tr><td>Inkomenseffecten</td><td>Fors positieve inkomenseffecten mogelijk voor gerechtigden in landen waar nu een woonlandfactor van lager dan 100% voor geldt. Personen in landen waar het kostenniveau het laagst is ten opzichte van Nederland (waarvoor een lage woonlandfactor geldt) gaan er het meeste op vooruit bij afschaffing woonlandbeginsel.</td></tr>
<tr><td>Arbeidsmarkteffecten</td><td>Niet van toepassing (de verwachte effecten zijn van marginale aard en zullen dus geen significante gevolgen voor de arbeidsmarkt teweegbrengen).</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringsaspecten</td><td>De uitvoeringsorganisaties (UWV, SVB en Belastingdienst) zullen de uitkering waarbij nu het woonlandbeginsel geldt, weer voor 100% exporteren. Dit vergt aanpassing van de systemen.</td></tr>
<tr><td>Juridische aspecten</td><td>Het verdrag met Marokko dient te worden aangepast, omdat de woonlandfactor is opgenomen in het verdrag zelf. Het verdrag met Marokko is op dit moment het enige waarin expliciet iets is opgenomen over het toepassen van het woonlandbeginsel. Daarbij zal moeten worden geregeld hoe met lopende gevallen wordt omgegaan, om ongerechtvaardigd onderscheid in de behandeling van nieuwe en oude gevallen te voorkomen. Als de woonlandfactor met terugwerkende kracht wordt gecompenseerd brengt dit voor de uitvoering extra complexiteit met zich mee. Daarnaast moet de Wet woonlandbeginsel worden ingetrokken. Dit kan alleen door alle nationale wetten waarin het woonlandbeginsel is geïntroduceerd "terug te wijzigen". Wetswijziging vergt ten minste 18 maanden plus 2 maanden in verband met de Wet raadgevend referendum.</td></tr>
<tr><td>Overige pro's</td><td>De uitvoering wordt mogelijk eenvoudiger.</td></tr>
<tr><td>Overige contra's</td><td>De besparing veroorzaakt door het woonlandbeginsel kan niet langer geëffectueerd worden.</td></tr>
<tr><td>Opmerkingen</td><td></td></tr>
</table>

L8 Stopzetten export uitkeringen buiten EU

<table>
<tr><td>Nummer</td><td>L8</td></tr>
<tr><td>Titel</td><td>Stopzetten export uitkeringen buiten EU</td></tr>
<tr><td>Bron</td><td>VVD</td></tr>
<tr><td>Korte toelichting variant</td><td>Er worden niet langer uitkeringen (Anw, AKW/WKB, AOW gehuwdennorm of werknemersverzekeringen) buiten de EU geëxporteerd. Hiervoor worden verdragen aangepast dan wel opgezegd. Daarnaast dient de export ook in de betreffende Nederlandse wetgeving te worden aangepast, waar er nu de Wet Beperking Export Uitkeringen geldt.</td></tr>
<tr><td>Tijdpad</td><td>Aanpassing van verdragen duurt minimaal een aantal jaren. Het gaat om aanpassing van verdragen met circa 35 landen. Hier zal een flinke onderhandelingsperiode voor uitgetrokken moeten worden.</td></tr>
<tr><td>Financiële effecten (* €1 miljoen)</td><td>
<table>
<tr><th></th><th>2017</th><th>2018</th><th>2019</th><th>2020</th><th>2021</th><th>2022</th><th>Struc.</th></tr>
<tr><td>Algemene effecten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>-100</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringskosten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>-4</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Totaal</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>-104</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>Toelichting raming en hardheid raming</td><td>Opbrengsten van deze maatregel vallen buiten de begrotingshorizon. Indien geen enkele van de genoemde uitkeringen nog geëxporteerd worden buiten de EU ligt de structurele opbrengst in de orde grootte van €100 miljoen.
Uitvoeringskosten: Structurele besparing vanwege minder uitvoeringskosten gerechtigden in het buitenland bij de SVB en het UWV.</td></tr>
<tr><td>Inkomenseffecten</td><td>Zeer forse negatieve inkomenseffecten door het volledige verlies van de uitkering.</td></tr>
<tr><td>Arbeidsmarkteffecten</td><td>Niet van toepassing (de verwachte effecten zijn van marginale aard en zullen dus geen significante gevolgen voor de arbeidsmarkt teweegbrengen).</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringsaspecten</td><td>- Aanpassing of opzegging van bilaterale verdragen kan betekenen dat bestaande uitkeringsrechten doorlopen na aanpassing. In geval van opzegging van verdragen, neemt de kans op fraude daarop toe omdat er minder mogelijkheden zijn voor handhaving in het andere land.
- Mogelijk moeten in Nederland betaalde premies worden gerestitueerd.</td></tr>
<tr><td>Juridische aspecten</td><td>- Om dit te realiseren moeten primair bilaterale verdragen en multilaterale verdragen (EU-verdragen) worden aangepast of opgezegd. Export vindt tevens plaats in het kader van EU-verdragen (associatieovereenkomsten) met derde landen. De complexiteit van een dergelijke aanpassing neemt toe naarmate er meer partijen bij betrokken zijn.
- Ervaring leert dat andere landen niet altijd meewerken aan verdragsaanpassing. Indien landen niet meewerken is de maatregel bilateraal alleen uitvoerbaar door opzegging van verdragen.
- Bij een aantal landen, zoals Turkije, is de maatregel alleen uitvoerbaar als multilaterale afspraken in EU-verband worden herzien. Er is waarschijnlijk weinig steun bij EU-lidstaten voor herziening van exportafspraken.
- Maatregel vergt aanpassing dan wel opzegging van bilaterale verdragen met landen zoals de VS, Israel, Canada, Indonesië, Australië en Japan.
- Zelfs als verdragsrechtelijke ruimte wordt gecreëerd, zal vervolgens nog wijziging van Nederlandse wetgeving moeten plaatsvinden. Dit vergt tenminste 18 maanden plus 2 maanden in verband met de Wet raadgevend referendum. Voor bestaande rechten zal overgangsrecht moeten worden ingericht.</td></tr>
</table>

	maanden in verband met de Wet raadgevend referendum. Voor bestaande rechten zal overgangsrecht moeten worden ingericht.
Overige pro's	- Nederland is weer volledig autonoom op export uitkeringen buiten de EU.
Overige contra's	- Uitvoering van de maatregel is schadelijk voor de diplomatieke betrekkingen van Nederland met andere landen. - Kan leiden tot tegenmaatregelen van verdragspartners op andere terreinen van onderlinge samenwerking, bijvoorbeeld op terugkeer en overname (leert ervaring met opzeggingswet Marokko). - Raakt Nederlandse gedetacheerde, diplomaten en bedrijven in het buitenland. - Raakt groepen geëmigreerde Nederlanders in landen zoals VS, Israël, Canada en Australië.
Opmerkingen	Voor sommige uitkeringen is premie afgedragen of zijn tijdens het verblijf in Nederland rechten opgebouwd (AOW). Het stopzetten van de export van alle uitkeringen leidt waarschijnlijk tot compensatie van in NL betaalde premies (premierestitutie) bij vertrek uit Nederland.

L9 IOAW, IOW en IOAZ blijven onaangetast bestaan (ook na 2020)

<table>
<tr><td>Nummer</td><td>L9</td></tr>
<tr><td>Titel</td><td>IOAW, IOW en IOAZ blijven onaangetast bestaan (ook na 2020)</td></tr>
<tr><td>Bron</td><td>50Plus</td></tr>
<tr><td>Korte toelichting variant</td><td>De IOW blijft ook open voor uitkeringsgerechtigden die vanaf 2020 in WW of WGA belanden. In de huidige situatie wordt de IOAW vanaf 2015 afgebouwd. Onder de voorgestelde maatregel zou het recht op de IOAW met ingang van 1/7/2019 gelden voor iedereén die ouder is dan 50 jaar en minstens 3 maanden WW heeft gehad. Ook de doelgroep tussen 2015 en 2019 die eerder waren uitgesloten, krijgen recht op de IOAW, maar zonder compensatie voor uitgesloten jaren. De IOAZ is al een structurele regeling en wordt daarom niet door deze maatregel beïnvloed.</td></tr>
<tr><td>Tijdpad</td><td>1/7/2019</td></tr>
<tr><td>Financiële effecten (* €1 miljoen)</td><td>
<table>
<tr><th></th><th>2017</th><th>2018</th><th>2019</th><th>2020</th><th>2021</th><th>2022</th><th>Struc.</th></tr>
<tr><td>Algemene effecten</td><td>0</td><td>0</td><td>22</td><td>29</td><td>23</td><td>57</td><td>475</td></tr>
<tr><td>Weglekeffecten</td><td></td><td></td><td>-1</td><td>-3</td><td>-7</td><td>-15</td><td>-119</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringskosten</td><td></td><td></td><td>3</td><td>4</td><td>2</td><td>4</td><td>35</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Totaal</td><td>0</td><td>0</td><td>24</td><td>30</td><td>18</td><td>46</td><td>391</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>Toelichting raming en hardheid raming</td><td>IOW: onder de huidige vormgeving van de IOW is er vanaf 2022 geen sprake meer van nieuwe instroom. Bij handhaving van de IOW stromen er in 2022 wel nieuwe gevallen in. Dit leidt tot extra uitkeringslasten oplopend van circa €14 miljoen in 2022 tot circa €154 miljoen in de structurele situatie. Er wordt uitgegaan van een inverdieneffect van 15% op de P-wet. De uitvoeringskosten voor de IOW nemen toe, terwijl de uitvoeringskosten voor de P-wet afnemen. Structureel is er per saldo sprake van een stijging in de uitvoeringskosten.
De raming is redelijk hard. Voornaamste onzekerheid zit in de WW-instroom van 60-plussers, die afhankelijk is van conjuncturele ontwikkelingen.

IOAW: Hier is verondersteld dat de handhaving van de IOAW gelijk zal zijn aan het het terug boeken van de ingeboekte besparing. Dit geeft structurele uitgaven van €255 miljoen, dit bedrag is inclusief negatief weglekeffect bijstand en uitvoeringskosten. Daarnaast is in de raming rekening gehouden met een inhaaleffect van de doelgroep die tussen 2015 en 2019 vanwege de voorwaarde "geboren voor 1965" zijn uitgesloten. Deze groep stroomt voor een deel van half 2019 en voor een deel in 2020 geleidelijk in.</td></tr>
<tr><td>Inkomenseffecten</td><td>- Afname inkomensbescherming ouderen.</td></tr>
<tr><td>Arbeidsmarkteffecten</td><td>- Het structureel maken van IOAW, IOW en IOAZ heeft structureel negatieve effecten op de werkgelegenheid. Oudere werknemers hebben hierdoor minder prikkels zich aan te bieden op de arbeidsmarkt en te blijven investeren in hun inzetbaarheid.
- De IOW vermindert de activerende werking voor oudere werklozen, omdat zij na hun WW wel recht hebben op IOW terwijl vaak geen recht op een P-wet uitkering zou bestaan. Een blijvende IOW houdt meer ouderen in een uitkering. Zonder de IOW trekt de helft van de oudere werklozen zich terug van de arbeidsmarkt en de helft blijft arbeid aanbieden. De werkgelegenheid neemt naar verwachting af met 0,1% (CPB).
- De werkgelegenheidseffecten voor de IOAW zijn negatiever dan die voor de IOW, aangezien de IOAW grotere groep betreft die ook een langere periode tot aan pensionering heeft.</td></tr>
<tr><td>Uitvoeringsaspecten</td><td>De maatregel bij de IOAW is gemakkelijk uitvoerbaar. Wel aandacht voor capaciteit van gemeenten voor toestroom van de doelgroep die eerder was uitgesloten.</td></tr>
</table>

	pensionering heeft.
Uitvoeringsaspecten	De maatregel bij de IOAW is gemakkelijk uitvoerbaar. Wel aandacht voor capaciteit van gemeenten voor toestroom van de doelgroep die eerder was uitgesloten.
Juridische aspecten	Hiervoor is een wetswijziging noodzakelijk. Een wetswijziging duurt normaliter 18 maanden plus 2 maanden in verband met de Wet raadgevend referendum.
Overige pro's	- De mate van verzekering over de levensloop neemt toe, werknemers krijgen meer prikkel om te sparen en consumptie over de levensloop te verdelen, omdat ze minder risico lopen het vermogen te moeten opeten bij baanverlies op latere leeftijd. - Voor ouderen is de baanhervattingskans bij werkloosheid relatief laag. Deze maatregel voorkomt gedeeltelijk inkomensterugval voor oudere werklozen na afloop WW-duur.
Overige contra's	- De maatregel vermindert de arbeidsmarkt positie van andere ouderen op de arbeidsmarkt, door de signaalwerking die van dergelijke maatregelen af gaat. 50-(IOAW) en 60-jarigen (IOW) krijgen een negatief stempel (daar mankeert iets aan), aangezien deze maatregelen alleen uitgaan van leeftijd.
Opmerkingen	- De maatregelen zoals ze nu zijn ingericht zijn tijdelijk van aard, en alleen gericht op een specifiek cohort. De IOAZ is (in tegenstelling tot de IOW en IOAW) al een structurele regeling. Daardoor blijft de IOAZ ook zonder handelen van de wetgever voor nieuwe instroom open. - Wat betreft IOAW, zijn er personen die sinds 1/1/2015 niet meer kon instromen in de IOAW (omdat deze ná 1965 zijn geboren) en als gevolg van de vermogenstoets in de bijstand op vermogen is ingeteerd. Deze doelgroep kan per inwerkingtredingsdatum wél instromen in de IOAW, maar aan hen wordt niet met terugwerkende kracht compensatie verleend. Zij zijn al gecompenseerd via de WW.

L10 IOW wordt structureel gemaakt

Nummer	L10
Titel	IOW structureel maken
Bron	PvdA
Korte toelichting variant	De IOW blijft ook open voor uitkeringsgerechtigden die vanaf 2020 in WW of WGA belanden.
Tijdpad	1/7/2019
Financiële effecten (* €1 miljoen)	

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Struc.
Algemene effecten	0	0	0	0	0	14	154
Weglekeffecten						-2	-23
Uitvoeringskosten						0	4
Totaal	0	0	0	0	0	12	135

Toelichting raming en hardheid raming	Onder de huidige vormgeving van de IOW is er vanaf 2022 geen sprake meer van nieuwe instroom. Bij handhaving van de IOW stromen er in 2022 wel nieuwe gevallen in. Dit leidt tot extra uitkeringslasten oplopend van circa €14 miljoen in 2022 tot circa €154 miljoen in de structurele situatie. Er wordt uitgegaan van een inverdieneffect van 15% op de P-wet. De uitvoeringskosten voor de IOW nemen toe, terwijl de uitvoeringskosten voor de P-wet afnemen. Structureel is er per saldo sprake van een stijging in de uitvoeringskosten. De raming is redelijk hard. Voornaamste onzekerheid zit in de WW-instroom van 60'plussers, die afhankelijk is van conjuncturele ontwikkelingen.
Inkomenseffecten	Afname inkomensbescherming ouderen.
Arbeidsmarkteffecten	De IOW vermindert de activerende werking voor oudere werklozen, omdat zij na hun WW wel recht hebben op IOW terwijl vaak geen recht op WWB zou bestaan. Een blijvende IOW houdt meer ouderen in een uitkering. Zonder de IOW trekt de helft van de oudere werklozen zich terug van de arbeidsmarkt en de helft blijft arbeid aanbieden. De werkgelegenheid neemt naar verwachting af met 0,1% (CPB).
Uitvoeringsaspecten	
Juridische aspecten	Hiervoor is een wetswijziging noodzakelijk. Een wetswijziging duurt normaliter 18 maanden plus 2 maanden in verband met de Wet raadgevend referendum.
Overige pro's	- De mate van verzekering over de levensloop neemt toe, werknemers krijgen meer prikkel om te sparen en consumptie over de levensloop te verdelen, omdat ze minder risico lopen het vermogen te moeten opeten bij baanverlies op latere leeftijd. - Voor ouderen is de baanhervattingskans bij werkloosheid relatief laag. Deze maatregel voorkomt gedeeltelijk inkomensterugval voor oudere werklozen na afloop WW-duur.
Overige contra's	- De maatregel vermindert de arbeidsmarkt positie van andere ouderen op de arbeidsmarkt, door de signaalwerking die van dergelijke maatregelen af gaat. 60-plussers krijgen een negatief stempel (daar mankeert iets aan), aangezien deze maatregelen alleen uitgaan van leeftijd.
Opmerkingen	

L11 Uitbreiding betaald zorgverlof naar 12 weken tegen 70% van het loon

Nummer	L11
Titel	Uitbreiding betaald zorgverlof naar 12 weken tegen 70% van het loon
Bron	DENK
Korte toelichting variant	In deze variant wordt het zorgverlof uitgebreid naar maximaal 12 weken betaald op jaarbasis tegen 70% van het loon. Op dit moment hebben werknemers recht op 2 weken kortdurend zorgverlof met betaling van 70% van het loon (betaald door de werkgever) en 6 weken langdurend zorgverlof zonder behoud van loon wegens de zorg bij levensbedreigend ziek zijn of hulpbehoevendheid. Bij deze nieuwe regeling zal de overheid, via het UWV, de maximale 12 weken zorgverlof vergoeden tegen 70% van het loon.
Tijdpad	1/1/2021, wetswijziging, zie uitvoeringsaspecten

Financiële effecten (* €1 miljoen)

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Struc.
Algemene effecten					570	570	570
Weglekeffecten							
Uitvoeringskosten				10	10	10	10
Totaal				10	580	580	580

Toelichting raming en hardheid raming

- Deze raming berekent de kosten van het verlengen van het zorgverlof naar 12 weken betaald tegen 70% van het loon.
- Voor de raming is in de basis uitgegaan van het gebruik van het huidige langdurig (onbetaald) zorgverlof. Het betreft dus een intensivering omdat het langdurig zorgverlof volgens deze regeling wel betaald wordt.
- Aangezien langdurig zorgverlof met deze maatregel doorbetaald wordt, is de verwachting dat het gebruik toeneemt. Deze aannames voor het extra gebruik zijn gebaseerd op de opname van andere verlofregelingen, maar onzeker. Voor de aannames is grotendeels aangesloten bij de veronderstellingen die het CPB ook hanteert.
- Momenteel nemen 52.000 mannen en 64.000 vrouwen onbetaald zorgverlof op. De verwachting is dat bij loondoorbetaling tegen 70%, er 30.000 extra mannen en 30.000 extra vrouwen het verlof gaan gebruiken. Op jaarbasis nemen zowel mannen als vrouwen gemiddeld 39 dagen op. Dit is gebaseerd op de gemiddelde opname nu (4 uur per week per mantelzorger, hele jaar door). Vanwege de loondoorbetaling nemen we aan dat de gemiddelde opname met 50% toeneemt, dus naar 6 uur per week gaat. Dit is een aanname. Verder is verondersteld dat mannen en vrouwen gemiddeld een gelijk aantal uren opnemen. Dit is niet het geval bij bijvoorbeeld het ouderschapsverlof. Reden waarom het hier wel is verondersteld is dat bij gebruik van het huidige zorgverlof er geen onderscheid is tussen het gebruik van mannen en vrouwen.
- De uitvoeringskosten bedragen implementatiekosten in 2020 en zijn daarna structureel vanwege het moeten aannemen van nieuwe medewerkers in verband met een geheel nieuw systeem. Ook zullen handmatige handelingen moeten worden verricht, zoals bij alle verlofuitkeringssystemen.

Inkomenseffecten	Uitbreiding van het betaalde zorgverlof zorgt voor positieve inkomenseffecten voor mensen die voorheen onbetaald verlof opnamen.
Arbeidsmarkteffecten	- Het CPB raamde in 2016 dat bij een verlofregeling waarbij 900.000 werknemers gemiddeld 4 weken verlof opnemen, het directe werkgelegenheidseffect -0,2% is. Het CPB waarschuwt dat de omvang van dit directe effect sterk afhangt van de mate van het gebruik. In de raming gaan we uit van een gebruik van circa 170.000 werknemers en daarom verwachten we dat het directe werkgelegenheidseffect lager zal liggen (Keuzes in Kaart kwantificeert effect niet maar verwacht wel een negatief effect). - De werkgever zal door de langere duur van het verlof waarschijnlijk vervangend personeel nodig hebben. Dit brengt hoge kosten met zich mee. De maatregel leidt daarom waarschijnlijk tot een daling van de arbeidsvraag.

	- Er kunnen daarnaast ook indirecte effecten optreden (ook conform CPB 2016). Meer verlof vergemakkelijkt de combinatie van werk en zorg (minder ziekteverzuim) en zorgt er wellicht voor dat mensen vaker afzien van minder werken met het oog op zorgtaken, dat bevordert het arbeidsaanbod.
Uitvoeringsaspecten	- Aangezien de overheid deze regeling moet gaan uitvoeren, zal het UWV een geheel nieuw en complex ICT-systeem moeten aanleggen. Dit brengt hoge implementatiekosten met zich mee. Het uitvoeren van deze regeling brengt ook structurele kosten met zich mee, omdat extra personeel benodigd zal zijn. - De overheid beschikt niet over de gegevens om de rechtvaardiging van zorgverlof in een individuele situatie te beoordelen. Dit is daarom alleen uitvoerbaar indien de overheid op declaratiebasis het zorgverlof aan werkgevers vergoedt waarbij wordt aangenomen dat de werkgever te goeder trouw is. Dit biedt een zeer groot risico op misbruik en onrechtmatige vergoedingen. Daarnaast wordt de complexiteit van het systeem (vele partijen betrokken) hierdoor vergroot.
Juridische aspecten	Vereist wetswijziging (Wet arbeid en zorg), standaard doorlooptijd 18 maanden plus 2 maanden in verband met de Wet raadgevend referendum.
Overige pro's	- Het behoud van 70% van het inkomen tijdens de zorg voor een zieke of hulpbehoevende ouder, thuiswonend kind of partner is een vangnet dat de combinatie werken en zorg gemakkelijker maakt en stress rondom inkomen (deels) wegneemt.
Overige contra's	- De kans op fraude is aanzienlijk en de pakkans zeer klein. Dit kan mogelijk de uitkeringslasten verhogen ten opzichte van de huidige raming en het draagvlak voor de maatregel verminderen.
Opmerkingen	- Het kortdurend zorgverlof van 2 weken blijft gewoon bestaan, aangezien dit een ander doel heeft. Bij kortdurend zorgverlof is noodzakelijke zorg bij ziekte het namelijk belangrijkste criterium. In totaal kan de werknemer dus 14 weken betaald zorgverlof per jaar opnemen. Deze 2 verlofregelingen zorgen ook voor 2 systemen, aangezien de 1e 2 weken nu al door de werkgever betaald worden. - Een alternatief systeem is om de volledige 14 weken door de werkgever te laten betalen. Dit vermindert de kans op fraude aanzienlijk en er hoeft bovendien geen heel nieuw systeem gemaakt te worden. Keerzijde is echter dat deze variant tot zeer hoge kosten kan leiden bij werkgevers. Zij moeten mogelijk een werknemer meer dan 3 maanden missen (en een eventuele vervanger betalen) zonder financiële compensatie.

L12 Invoer vouchersysteem 'Wittte werksters'

<table>
<tr><td>Nummer</td><td>L12</td></tr>
<tr><td>Titel</td><td>Invoer vouchersysteem 'Witte werksters'</td></tr>
<tr><td>Bron</td><td>ChristenUnie</td></tr>
<tr><td>Korte toelichting variant</td><td>Een cheque die door een particulier bij een geaccrediteerde instantie tegen een gereduceerde prijs wordt aangeschaft, waarna de particulier een erkend bedrijf kan inhuren voor het uitvoeren van de huishoudelijke dienstverlening. Een erkend bedrijf kan deze tegen een hoger tarief weer inwisselen voor zijn werknemers, die daarmee verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen. In onderstaande variant is uitgegaan van een variant (zoals in België), maar dan zonder fiscaal voordeel.</td></tr>
<tr><td>Tijdpad</td><td>Wetswijziging vergt ten minste 20 maanden. Dit voorstel vergt een forse inspanning voor het opzetten van de infrastructuur voor de uitvoering. Invoering binnen 2 jaar is niet reëel. Invoering zal zeker niet voor 1/1/2021 mogelijk zijn.</td></tr>
<tr><td>Financiële effecten (* €1 miljoen)</td><td>
<table>
<tr><th></th><th>2017</th><th>2018</th><th>2019</th><th>2020</th><th>2021</th><th>2022</th><th>Struc.</th></tr>
<tr><td>Algemene effecten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>1.300</td></tr>
<tr><td>Weglekeffecten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Uitvoeringskosten</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>260</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Totaal</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>1.560</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>Toelichting raming en hardheid raming</td><td>Bovenstaande raming is conform de raming in het rapport "Dienstverlening aan huis: wie betaalt de rekening?' van de Advies Commissie Dienstverlening aan Huis. De ramingen betreffen de 'structurele' situatie. Het is echter waarschijnlijk dat een omslag in de markt voor huishoudelijk personeel geleidelijk aan tot stand komt. Omdat de budgettaire effecten gebaseerd zijn op onzekere broninformatie, veel veronderstellingen (ook over gedragseffecten) is de raming met een grote mate van onzekerheid omgeven. In de raming is een (beperkte) besparing op de bijstand meegenomen.</td></tr>
<tr><td>Inkomenseffecten</td><td>Inkomenseffecten zijn niet eenduidig. Verwachting is dat de tarieven van de 'witte' huishoudelijke hulp hoger ligt dan die van de 'zwarte', maar dat dit deels gaat zitten in de premies voor de werknemersverzekering. Het inkomenseffect kan van geval tot geval verschillen en hangt af van de exacte invulling van de regeling (afhankelijk van hoogte van de tarieven en hoeveel gesubsidieerde uren er beschikbaar worden gesteld).</td></tr>
<tr><td>Arbeidsmarkteffecten</td><td>- Extra werkgelegenheid wordt met deze maatregel niet gecreëerd. De reden hiervoor is dat ervan wordt uitgegaan dat de huidige (grotendeels zwarte) markt nagenoeg geen barrières oplevert (zie rapport Dienstverlening aan huis, Kalsbeek et al., hoofdstuk 4) en er dus geen onbenutte vraag is. Het betreft dus vooral een betere bescherming van werknemers.
- Naar verwachting zal maximaal de helft van de markt (schoonmaak, kinderopvang en overig) gewit worden. Het betreft hier geen extra arbeidsplaatsen, maar arbeidsplaatsen die op dit moment onder Regeling dienstverlening aan huis of in het zwarte circuit vallen. De zwarte markt zal nooit helemaal verdwijnen. Voor sommige aanbieders (in het bijzonder mensen die naast een uitkering werken en illegalen) is werken in het gesubsidieerde circuit onaantrekkelijk. Ook vindt er een verschuiving plaats van de rest van de markt naar de dienstencheques.
- Op dit ogenblik wordt een gedeelte van het werk verricht door zzp'ers en reguliere werknemers in loondienst bij een derde. Als besloten wordt tot grootschalige subsidie in de vorm van een dienstencheque en/of fiscale aftrek is het waarschijnlijk dat een substantieel gedeelte van deze uren overgaat naar de dienstencheque/fiscale aftrek. Voor huishoudens is de keuze voor inhuur via dienstencheque/fiscale aftrek immers veel voordeliger. Daarbij zullen ook huidige zzp'ers en werknemers bekijken of en hoe</td></tr>
</table>

	zij toegang kunnen krijgen tot deze subsidies. - Overigens moet worden bedacht dat niet al deze arbeidsplaatsen hoeven worden ingevuld door Nederlandse werknemers. De ervaringen in België laten zien dat een kwart van het werk met dienstencheques wordt uitgevoerd door (Europese) migranten, voornamelijk Polen (IDEA consult, 2011).
Uitvoeringsaspecten	In België wordt gewerkt met erkende bedrijven en een wettelijk erkenningsysteem. Daarnaast is er in België 1 bedrijf aangewezen die de dienstencheques uitgeeft. Het voorstel vergt dus dat er een infrastructuur voor de uitvoering wordt geïmplementeerd, alvorens de wetswijzigingen in werking treden. Bovendien zal er een zekere mate van handhaving moeten plaatsvinden. Als gevolg van het voorstel zal het aantal verplicht verzekerden voor de werknemersverzekeringen stijgen. Dat heeft consequenties voor de uitvoeringspraktijk van het UWV.
Juridische aspecten	- Het voorstel vergt wetswijziging, en het opzetten van een nieuwe infrastructuur. - Let hierbij ook op dat als het een private instantie wordt die de uitgifte regelt, dit waarschijnlijk aanbesteed moet worden en nog gekeken moet worden naar de inrichting van het specifieke systeem (publiekrechtelijke inbedding van die private instantie). - Wetswijziging vergt ten minste 18 maanden plus 2 maanden in verband met de Wet raadgevend referendum.
Overige pro's	- Het voorstel leidt tot verbetering van de rechtspositie van huishoudelijke hulpen, voornamelijk vrouwen. - Het voorstel kan een stimulans zijn om arbeid en zorg beter te kunnen combineren - Het voorstel kan zwart werk terugdringen.
Overige contra's	- Voorstel is lastig handhaafbaar (overheid kan niet goed achter de voordeur van de particulier kijken) en is daardoor fraudegevoelig (onder andere aantal uren, soort werkzaamheden). - Analoog aan België is er een risico op aanzuigende werking van migranten. - Verder is er analoog aan België een risico dat de omvang van het voorstel op termijn zal uitdijen.
Opmerkingen	- Er bestaat al een regeling om werkgevers van werknemers met een inkomen tot 125% van het wettelijk minimumloon te subsidiëren: het lage-inkomensvoordeel. - De titel witte werkster lijkt erop te duiden dat de dienstencheques alleen voor huishoudelijk werk kunnen worden ingezet. Huishoudelijk werk is echter een breed begrip. Bij een dergelijke maatregel dient ook bepaalde te worden of de werkingssfeer de gehele Regeling dienstverlening aan huis In zijn geheel betreft, waarbij ook andere werkzaamheden onder de regeling vallen, zoals kinderopvang (gastouderschap aan huis conform Regeling dienstverlening aan huis of breder), tuinonderhoud, hond uitlaten, huishoudelijk werk in het kader van zorgverlening, medicijnen halen, meegaan naar ziekenhuis of doktersbezoek, schilderwerkzaamheden etc. - Het voorstel kan leiden tot afschaffing van Regeling dienstverlening aan huis en als gevolg daarvan leiden tot ratificering van ILO-verdrag 189 Domestic Work.