akkoord mwp 12/6

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

TER BESLISSING

[redacted]

Aan Minister van SZW en Minister van Werk en Participatie

Datum
26 februari 2026

Onze referentie
2026-[redacted]

Opgesteld door
persoons gegevens
[redacted]

Uiterlijk bij
7 april 2026

Bijlage(n)
3

nota

Nota bij verzending Kamerbrief Uitgangspunten wetsvoorstel verdere verbreding doelgroep banenafspraak

Update 26-05:
Naar aanleiding van de deepdive banenafspraak met MWP op 22 mei zijn de introductie en afsluiting van de brief zijn aangepast. De nota is ongewijzigd. De brief en nota hebben in april al voorgelegen bij MSZW en MWP, maar zijn op verzoek van MWP aangehouden tot na de deepdive.

Aanleiding

- In het voorjaar 2025 is de Wet banenafspraak gepubliceerd. Dit was de eerste stap in het verbeteren van de banenafspraak. De tweede stap is het verbreden van de banenafspraak met mensen in de WIA en WW die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon per uur (WML/u) kunnen verdienen. Met deze brief informeert u de Kamer over de uitgangspunten van het wetsvoorstel dat SZW maakt om de verbreding vorm te geven. Ook regelt dit wetsvoorstel dat het instrument loonkostensubsidie (LKS) beschikbaar wordt gemaakt voor deze groepen en wordt voorgesteld voor mensen in de Wajong loondispensatie (LD) te vervangen door LKS. Dit is conform de toezegging aan de Kamer.[1]
- Aangezien MSZW verantwoordelijk is voor het beleid inzake de WW en de WIA en MWP voor de Wajong en de banenafspraak wordt deze nota aan u beiden voorgelegd. In bijlage 2 is een nadere toelichting opgenomen over de banenafspraak en het proces tot nu toe.

Geadviseerd besluit

- Wij adviseren u akkoord te gaan met verzending van de Kamerbrief Uitgangspunten wetsvoorstel verdere verbreding doelgroep banenafspraak aan de Kamer.

Kernpunten

- Op 20 februari 2024 is een principebesluit genomen dat de doelgroep van de banenafspraak uitgebreid wordt met personen met een WIA- en WW-uitkering die niet zelfstandig het WML/u kunnen verdienen. We maken een wetsvoorstel waarin deze personen aan de doelgroep van de banenafspraak worden toegevoegd.
- LKS is een financiële tegemoetkoming voor werkgevers die werknemers met een arbeidsbeperking in dienst nemen, waarmee zij (gedeeltelijk) gecompenseerd worden voor de loonkosten die samenhangen met een lagere productiviteit.

[1] Kamerstukken II, vergaderjaar 2022/2023, 34 352, nr. 281.

- LD is een regeling die werkgevers dispensatie geeft om (tijdelijk) een loon onder het wettelijk minimumloon te betalen aan werknemers met een lagere productiviteit en een Wajong-uitkering[2], zodat zij mensen met een arbeidsbeperking kunnen aannemen of behouden. UWV vult het inkomen via de uitkering aan tot het gebruikelijke niveau.
- In het voortraject is de vraag opgekomen of het instrument LKS ook in de Wajong beschikbaar zou moeten komen, ter vervanging van de huidige LD. Hier zijn gesprekken over gevoerd met ervaringsdeskundigen, werkgevers en de uitvoering. Op basis van die gesprekken concluderen wij dat het wenselijk is om de LD in de Wajong te vervangen door LKS. SPI is in november 2025 akkoord gegaan met het opnemen hiervan in dit wetsvoorstel (zie bijlage 3 voor de beslisnota van najaar 2025 ter info).
- Deze Kamerbrief bevat de belangrijkste uitgangspunten, waarmee we de Kamer informeren over de inhoud van het wetsvoorstel. Bij de verdere uitwerking zijn en blijven we in gesprek met UWV en belanghebbenden.
- Tevens is in de brief opgenomen dat de leeftijdsgrens van 18 jaar bij de beoordeling van arbeidsvermogen met voorziening niet wordt meegenomen in dit wetsvoorstel, omdat UWV het op korte termijn niet kan uitvoeren. Het kabinet vindt schrappen wenselijk: het is moeilijk uitlegbaar dat twee mensen met vergelijkbare beperkingen verschillend worden behandeld puur omdat de beperking op een ander moment is ontstaan. De toezegging aan de Kamer blijft staan: het schrappen wordt meegenomen in het bredere traject rondom de toekomst van de banenafspraak, waarover de Kamer voor de zomer wordt geïnformeerd.
- Ons streven is het wetsvoorstel in Q2/Q3 2026 gereed te hebben voor internetconsultatie.
- De inhoud van deze Kamerbrief is op onderdelen vrij technisch van aard. Desgewenst kunnen wij u in een technisch overleg hierover bijpraten. In bijlage 2 treft u meer informatie over de banenafspraak in het algemeen.

Uitgangspunten wetsvoorstel

Algemeen

- De banenafspraak is de afspraak uit het Sociaal Akkoord van 2013 om 125.000 extra banen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking die zijn opgenomen in het doelgroepregister van UWV. Uit onderzoek van Panteia (2023) blijkt dat er buiten dit register groepen zijn met een vergelijkbare ondersteuningsbehoefte, wat mede aanleiding is voor dit wetsvoorstel tot verdere verbreding van de doelgroep.
- Mensen in de WW en de WIA die niet zelfstandig het WML/u kunnen verdienen, worden met name via de Praktijkroute[3] toegevoegd aan de doelgroep banenafspraak. Daarnaast kunnen de mensen die niet WML/maand kunnen verdienen op verzoek via een beoordeling banenafspraak worden toegevoegd aan de doelgroep. Daarmee worden ook de structurele no-riskpolis en het loonkostenvoordeel banenafspraak beschikbaar voor deze groep. Zo zorgen we ervoor dat iedereen die niet zelfstandig het WML/maand kan verdienen, onder de banenafspraak kan vallen.

[2] In het kader van een lopend experiment kan UWV ook loondispensatie inzetten voor mensen in de IVA.
[3] Praktijkroute: op basis van een onafhankelijke loonwaarde meting stelt UWV vast dat iemand een loonwaarde onder WML/u heeft. Deze loonwaarde geeft vervolgens toegang tot de doelgroep banenafspraak.

- Ook maken we het mogelijk om voor mensen in de WIA en de WW aan werkgevers LKS te verstrekken. In de Wajong vervangen we LD voor LKS. We sluiten daarbij zoveel mogelijk aan bij de vormgeving van LKS in de Participatiewet en het tussen werkgevers en gemeenten afgesproken preferente werkproces. Zo maken we het eenduidig en eenvoudiger voor werkgevers. Hierna gaan we in op een aantal punten die specifiek gelden voor de WW, de WIA en het vervangen van LD door LKS in de Wajong.

<u>WW</u>

- Mensen met verminderde loonwaarde in de WW moeten nu wachten tot einde WW, voordat zij met behulp van LKS bij een werkgever aan de slag kunnen. Het wetsvoorstel zorgt ervoor dat werkgevers voor mensen die niet zelfstandig WML/u kunnen verdienen al tijdens de WW in aanmerking kunnen komen voor LKS en daarmee opgenomen worden in de doelgroep banenafspraak.
- Conform de nota van 20 februari 2024 is tot op heden de insteek geweest dat UWV de LKS uitvoert en niet de gemeenten. Nu in het Coalitieakkoord een aantal WW-maatregelen is opgenomen, (her)openen we het gesprek met UWV en de VNG over de uitvoering van LKS voor de WW-doelgroep. [redacted]
  onderhandelings postite
  [redacted]

<u>WIA</u>

- Het is belangrijk dat mensen met een WIA-uitkering ook via UWV toegang krijgen tot het instrument LKS en de doelgroep banenafspraak. Dit vergroot de kansen op werk voor mensen die nu volledig arbeidsongeschikt zijn in de WIA.
- De doelgroep van de banenafspraak zijn mensen die niet zelfstandig het WML/u kunnen verdienen. Voor mensen in de WGA35/80 is vastgesteld dat zij wel functies kunnen uitvoeren tegen tenminste WML/u, dus zij komen sowieso niet in aanmerking voor het instrument LKS. Het overgrote deel van de mensen die in de categorie WGA 80/100 of IVA zijn ingeschaald kan niet zelfstandig WML/u verdienen. Daarom zal alleen bij deze groep gekeken worden wie er voor LKS in aanmerking komt.
- Als mensen vanuit de WIA met LKS gaan werken, bestaat het risico dat ze op basis van een praktische schatting (beoordeling op verdiensten) worden herbeoordeeld. Dit kan mogelijk leiden tot het lager vaststellen van het arbeidsongeschiktheidspercentage of zelfs tot het beëindigen van het recht op WIA. Dit vinden we beleidsmatig onwenselijk, omdat we een inkomen verdiend met behulp van LKS, niet representatief achten voor iemands verdiencapaciteit. Samen met UWV onderzoeken we de juridische mogelijkheden om dit te voorkomen.
- NB. Opletpunt bij de uitwerking van beschikbaar stellen van LKS voor mensen in de WIA is de uitwerking van de WIA-maatregelen uit het CA. Deze kennen ongeveer een gelijk tijdpad en kunnen mogelijk leiden tot wijzigingen in de vaststelling van de doelgroep loonkostensubsidie WIA.

<u>Vervangen loondispensatie door loonkostensubsidie (Wajong)</u>

- Mensen in de Wajong behoren reeds tot de doelgroep banenafspraak.[4] Voor de groep binnen de Wajong die niet zelfstandig het WML/u kan verdienen is het

[4] Met inwerkingtreding van de Wet banenafspraak zijn met ingang van 1 januari 2026 ook de mensen in de Wajong die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben, maar toch werken bij een reguliere werkgever, onderdeel van de doelgroep banenafspraak.

instrument LD beschikbaar. Zoals eerder toegezegd aan de Tweede Kamer[5] hebben we een analyse uitgevoerd naar de consequenties voor Wajong-gerechtigden, werkgevers en de uitvoering van het vervangen van LD door LKS (zie memo: Analyse consequenties vervangen loondispensatie in de Wajong door loonkostensubsidie, deze wordt meegezonden aan de Tweede Kamer). Dit is vervolgens besproken met de doelgroep, sociale partners en UWV. Op basis van deze gesprekken en onze analyse adviseerden we positief op het verder in wetgeving uitwerken van het vervangen van LD door LKS. SPI is in november 2025 per nota akkoord gegaan hiermee.

- Beoogd wordt om alle mensen die nu werken met LD gefaseerd over te zetten naar LKS. Op het moment dat de LD afloopt[6] kan de werkgever LKS aanvragen en toegekend krijgen. Knelpunt daarbij is dat bij LD mensen via de Wajong-uitkering worden gecompenseerd voor het gedispenseerde loon tot aan een functieloon dat boven WML kan liggen. Bij LKS is de compensatie voor de werkgever echter gemaximeerd tot aan het WML. Als de werkgever niet bereid is een functieloon boven het WML te betalen kan de werknemer er in inkomen op achteruit gaan. We hebben een oplossing gevonden door via overgangsrecht de maximering van de aanvulling tot het WML voor deze gevallen los te laten. Dit overgangsrecht zou moeten doorlopen voor zover de dienstbetrekking voortduurt. Daarmee wordt voorkomen dat de werkgever met hogere lasten wordt geconfronteerd. Zo lang iemand bij dezelfde werkgever blijft werken kan deze werkgever gebruikmaken van de niet op het WML gemaximeerde LKS. Als de werknemer overgaat naar een andere werkgever gelden de reguliere regels voor LKS (incl. maximering). Dit kan mogelijk leiden tot een lager loon in een nieuwe dienstbetrekking.

Financiën wetsvoorstel verbreding

- Voor de verbreding van de banenafspraak met de doelgroepen WW, WIA en Wajong zijn in het voorjaar van 2024 bestedingsplannen met FIN opgesteld over de beschikbare middelen. Deze middelen staan gereserveerd op artikel 99 van de SZW-begroting. De ingangsdatum was toen voorzien in 2028.
- Omdat dit wetsvoorstel vertraging heeft opgelopen, zijn de middelen in het voorjaar van 2025 een jaar opgeschoven. Voor het voorjaar van 2026 is opnieuw een voorstel ingediend om de middelen door te schuiven, omdat de ingangsdatum van 2028 niet haalbaar is.
- Als alle voorgestelde mutaties doorgang vinden in de voorjaarsbesluitvorming is onderstaande aflopende reeks aan middelen beschikbaar voor dit wetsvoorstel.

x miljoenen euro's	**2028**	**2029**	**2030**	**2031**	**Struc.**
Totale reeks verbreding banenafspraak	11	20	21	22	7

Financiën banenafspraak en quotum

- De banenafspraak is onderdeel van het sociaal akkoord uit 2013. Hierin is afgesproken dat er vanaf 2025 125.000 banen zouden worden gecreëerd voor mensen met een arbeidsbeperking. Deze doelstelling wordt sinds 2020 niet gehaald.
- Bij de invoering van de banenafspraak is een besparing op de bijstand ingeboekt. Omdat het aantal banen nu jaarlijks niet gehaald wordt en er geen

[5] Kamerstukken II, vergaderjaar 2022/2023, 34 352, nr. 281
[6] LD wordt voor een periode van maximaal vijf jaar afgegeven. Daarna moet opnieuw worden vastgesteld of de loonwaarde onder WML ligt en opnieuw LD kan worden toegekend.

werkend quotum is, leidt dit tot een besparingsverlies die SZW jaarlijks moet dekken.
- Dit jaar was dit een bedrag van € 69 miljoen. Hiervan heeft SZW € 46 miljoen betaald, andere departementen hebben gezamenlijk incidenteel € 23 miljoen bijgedragen. De vraag is of departementen dit in latere jaren ook zullen doen. Ook omdat SZW eerder heeft aangegeven toe te werken naar een werkend quotum, maar dit vooralsnog niet aan de orde is.
- Zonder quotum of andere maatregelen zal naar verwachting dit budgettaire vraagstuk de komende jaren zich blijven voordoen.

Proces
- Volgens de huidige planning is het wetsvoorstel in Q2/Q3 2026 gereed voor Uitvoeringstoets en internetconsulatie. Implementatie van het wetsvoorstel is op z'n vroegst 2029; UWV heeft aangegeven 1,5 jaar nodig te hebben voor implementatie van de wetgeving.
- onderhandelings postite

Bijlagen

Volgnummer	Naam	Actie	Informatie
1	Memo - Analyse consequenties vervangen loondispensatie in de Wajong door loonkostensubsidie	Verzenden aan TK als bijlage bij brief	
2	Achtergrondinformatie Banenafspraak	Ter informatie (niet verzenden)	
3	Nota oktober 2025 - Uitgangspunten wetsvoorstel verdere verbreding doelgroep banenafspraak	Ter informatie (niet verzenden)	