

Vergaderjaar 2016–2017

**34 573**

## **Wijziging van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag en enige andere wetten in verband met de verlaging van de leeftijd waarop men recht heeft op het volwassenminimumloon, in verband met stukloon en meerwerk en enige andere wijzigingen**

**Nr. 5**

### **NOTA VAN WIJZIGING**

Ontvangen 9 november 2016

Het voorstel van wet wordt als volgt gewijzigd:

Onder vernummering van de artikelen XIV en XV tot XVIII en XIX worden na artikel XIII vier artikelen ingevoegd, luidende:

#### **Artikel XIV**

De Wet tegemoetkomingen loondomein wordt als volgt gewijzigd:

A

Na hoofdstuk III wordt een hoofdstuk met opschrift ingevoegd, luidende:

#### **Hoofdstuk IIIA Tegemoetkoming verhoging minimumjeugdloon**

##### **Artikel 3.3 Minimumjeugdloon voordeel**

1. Een werkgever heeft recht op een minimumjeugdloon voordeel indien bij deze werkgever een werknemer in een of meerdere dienstbetrekkingen is en:

a. de werknemer op 31 december van het voorafgaande kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar heeft bereikt maar nog niet de leeftijd van 22 jaar; en  
b. het gemiddelde uurloon in het kalenderjaar ten aanzien van de volgende te onderscheiden leeftijden van de werknemer valt binnen de volgende bandbreedtes die worden afgeleid van het wettelijk minimumloon en de wettelijke minimumvakantiebijslag waarop recht bestaat in het kalenderjaar ingevolge de hoofdstukken II en III van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag:

1°. ten aanzien van een werknemer als bedoeld in onderdeel a die de leeftijd van 18 jaar heeft bereikt, ten minste 47,5 procent bij een normale arbeidsduur van 40 uren per week maar minder dan 55 procent bij een normale arbeidsduur van 36 uren per week;

2°. ten aanzien van een werknemer als bedoeld in onderdeel a die de leeftijd van 19 jaar heeft bereikt, ten minste 55 procent bij een normale arbeidsduur van 40 uren per week maar minder dan 70 procent bij een normale arbeidsduur van 36 uren per week;

3°. ten aanzien van een werknemer als bedoeld in onderdeel a die de leeftijd van 20 jaar heeft bereikt, ten minste 70 procent bij een normale arbeidsduur van 40 uren per week maar minder dan 85 procent bij een normale arbeidsduur van 36 uren per week;

4°. ten aanzien van een werknemer als bedoeld in onderdeel a die de leeftijd van 21 jaar heeft bereikt, 85 procent bij een normale arbeidsduur van 40 uren per week maar minder dan 100 procent bij een normale arbeidsduur van 40 uren per week.

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

3. De leeftijd, bedoeld in het eerste lid, wordt vastgesteld op grond van de geboortedatum waarvan door de werkgever ingevolge artikel 28, eerste lid, onderdeel d, van de Wet op de loonbelasting 1964 opgave aan de inspecteur is gedaan.

4. Bij het begin van de maand juli van het kalenderjaar worden de bedragen van de ondergrens en bovengrens naar leeftijd met toepassing van de bandbreedtes, bedoeld in het eerste lid, onderdeel b, bij regeling van Onze Minister van Financiën, na overleg met Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid vastgesteld voor dat kalenderjaar.

### **Artikel 3.4 Hoogte minimumjeugdloon voordeel**

Een minimumjeugdloon voordeel bedraagt:

a. € 0,12 per verloond uur van de werknemers die voldoen aan de voorwaarde, bedoeld in artikel 3.3, eerste lid, onderdeel b, onder 1°, doch ten hoogste € 249,60 per werknemer per kalenderjaar;

b. € 0,15 per verloond uur van de werknemers die voldoen aan de voorwaarde, bedoeld in artikel 3.3, eerste lid, onderdeel b, onder 2°, doch ten hoogste € 312,- per werknemer per kalenderjaar;

c. € 0,55 per verloond uur van de werknemers die voldoen aan de voorwaarde, bedoeld in artikel 3.3, eerste lid, onderdeel b, onder 3°, doch ten hoogste € 1.144,- per werknemer per kalenderjaar;

d. € 0,85 per verloond uur van de werknemers die voldoen aan de voorwaarde, bedoeld in artikel 3.3, eerste lid, onderdeel b, onder 4°, doch ten hoogste € 1.768,- per werknemer per kalenderjaar.

B

Artikel 4.1 wordt als volgt gewijzigd:

1. In het eerste lid wordt «als bedoeld in artikel 2.1 en artikel 3.1» vervangen door: als bedoeld in de artikelen 2.1, 3.1 en 3.3.

2. Onder vernummering van het vierde en vijfde lid tot vijfde en zesde lid wordt na het derde lid een lid ingevoegd, luidende:

4. In afwijking in zoverre van het eerste lid wordt, indien voor een werknemer recht bestaat op zowel een tegemoetkoming als bedoeld in artikel 3.3 als op meer dan een tegemoetkoming als bedoeld in artikel 2.1, onderdelen b tot en met d, het totaal berekende bedrag aan tegemoetkoming voor deze werknemer gemaximeerd op het bedrag van de tegemoetkoming, bedoeld in artikel 3.3 en het bedrag van de berekende hoogste tegemoetkoming, bedoeld in artikel 2.1, onderdelen b tot en met d, voor deze werknemer in het desbetreffende kalenderjaar, met dien verstande dat bij gelijke hoogte van de tegemoetkomingen, bedoel in artikel 2.1, onderdelen b tot en met d, waar recht op bestaat voor de

werknemer uitsluitend de tegemoetkoming wordt verstrekt die als eerste in artikel 2.1 wordt genoemd.

3. In het zesde lid (nieuw) wordt «als bedoeld in 3.1» vervangen door «als bedoeld in artikel 3.1 of artikel 3.3» en wordt «bedoeld in artikel 3.1» vervangen door: bedoeld in artikel 3.1 onderscheidenlijk artikel 3.3.

C

In artikel 4.2, eerste lid, wordt «als bedoeld in de artikelen 2.1 en 3.1» vervangen door: als bedoeld in de artikelen 2.1, 3.1 en 3.3.

D

In artikel 4.6, derde lid, wordt «bedoeld in de artikelen 2.1 en 3.1» vervangen door: bedoeld in de artikelen 2.1, 3.1 en 3.3.

E

In artikel 6.1 wordt « en 3.1» vervangen door «, 3.1 en 3.3» en wordt « en 3.2» vervangen door: , 3.2 en 3.4.

## **Artikel XV**

Indien artikel I, onderdelen B en C, met ingang van 1 juli 2017 in werking zijn getreden, en met ingang van die datum geen algemene maatregel van bestuur als bedoeld in artikel 8, vierde lid, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag is vastgesteld en in werking is getreden, wordt na artikel 6.2 van de Wet tegemoetkomingen loondomein een artikel ingevoegd, luidende:

### **Artikel 6.2a Hoogte minimumjeugdloon voordeel 2018**

1. Voor het kalenderjaar 2018 bedraagt in afwijking van artikel 3.4 het minimumjeugdloon voordeel:

a. € 0,18 per verloond uur van de werknemers die voldoen aan de voorwaarde, bedoeld in artikel 3.3, eerste lid, onderdeel b, onder 1°, doch ten hoogste € 374,40 per werknemer;

b. € 0,23 per verloond uur van de werknemers die voldoen aan de voorwaarde, bedoeld in artikel 3.3, eerste lid, onderdeel b, onder 2°, doch ten hoogste € 478,40 per werknemer;

c. € 0,83 per verloond uur van de werknemers die voldoen aan de voorwaarde, bedoeld in artikel 3.3, eerste lid, onderdeel b, onder 3°, doch ten hoogste € 1.726,4 per werknemer;

d. € 1,28 per verloond uur van de werknemers die voldoen aan de voorwaarde, bedoeld in artikel 3.3, eerste lid, onderdeel b, onder 4°, doch ten hoogste € 2.662,4 per werknemer.

2. Dit artikel vervalt met ingang van 1 januari 2020.

## **Artikel XVI**

Indien artikel I, onderdeel C, in werking is getreden en een algemene maatregel van bestuur als bedoeld in artikel 8, vierde lid, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag is vastgesteld en in werking is getreden, komt artikel 3.4 van de Wet tegemoetkomingen loondomein als volgt te luiden:

### **Artikel 3.4 Hoogte minimumjeugdloon voordeel**

Een minimumjeugdloon voordeel bedraagt:

a. € 0,15 per verloond uur van de werknemers die voldoen aan de voorwaarde, bedoeld in artikel 3.3, eerste lid, onderdeel b, onder 1°, doch ten hoogste € 312,- per werknemer per kalenderjaar;

b. € 0,19 per verloond uur van de werknemers die voldoen aan de voorwaarde, bedoeld in artikel 3.3, eerste lid, onderdeel b, onder 2°, doch ten hoogste € 395,20 per werknemer per kalenderjaar;

c. € 0,68 per verloond uur van de werknemers die voldoen aan de voorwaarde, bedoeld in artikel 3.3, eerste lid, onderdeel b, onder 3°, doch ten hoogste € 1.414,4 per werknemer per kalenderjaar;

d. € 1,05 per verloond uur van de werknemers die voldoen aan de voorwaarde, bedoeld in artikel 3.3, eerste lid, onderdeel b, onder 4°, doch ten hoogste € 2.184,- per werknemer per kalenderjaar.

## **Artikel XVII**

Indien artikel I, onderdelen B en C, met ingang van 1 juli 2017 in werking zijn getreden en met ingang van die datum een algemene maatregel van bestuur als bedoeld in artikel 8, vierde lid, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag is vastgesteld en in werking is getreden, wordt na artikel 6.2 van de Wet tegemoetkomingen loondomein een artikel ingevoegd, luidende:

### **Artikel 6.2a Hoogte minimumjeugdloon voordeel 2018**

1. Voor het kalenderjaar 2018 bedraagt in afwijking van artikel 3.4 het minimumjeugdloon voordeel:

a. € 0,23 per verloond uur van de werknemers die voldoen aan de voorwaarde, bedoeld in artikel 3.3, eerste lid, onderdeel b, onder 1°, doch ten hoogste € 478,40 per werknemer;

b. € 0,28 per verloond uur van de werknemers die voldoen aan de voorwaarde, bedoeld in artikel 3.3, eerste lid, onderdeel b, onder 2°, doch ten hoogste € 582,40 per werknemer;

c. € 1,02 per verloond uur van de werknemers die voldoen aan de voorwaarde, bedoeld in artikel 3.3, eerste lid, onderdeel b, onder 3°, doch ten hoogste € 2.121,6 per werknemer;

d. € 1,58 per verloond uur van de werknemers die voldoen aan de voorwaarde, bedoeld in artikel 3.3, eerste lid, onderdeel b, onder 4°, doch ten hoogste € 3.286,4 per werknemer.

2. Dit artikel vervalt met ingang van 1 januari 2020.

## **Toelichting**

### **1. Algemeen**

#### *Aanleiding*

Met de wijziging van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WML) wordt de leeftijd waarop men recht heeft op het minimumloon voor een volwassene in eerste instantie verlaagd naar 22 jaar, en wordt het wettelijk minimumjeugdloon vanaf 18 jaar aangepast. Tenzij er sprake is van aanzienlijke negatieve effecten op de werkgelegenheid van jongeren, vindt twee jaar na de eerste stap automatisch de tweede stap plaats. De tweede stap betreft een verdere verlaging van de leeftijd naar 21 jaar waarop recht bestaat op het volwassen minimumloon, en een verdere aanpassing van het wettelijk minimumjeugdloon vanaf 18 jaar.

Door deze wijzigingen van de WML wordt recht gedaan aan de veranderde maatschappelijke opvattingen over de arbeidsmarkt- en inkomenspositie van jongeren die tot uitdrukking komen in de motie van

het lid Van Weyenberg<sup>1</sup> die met brede steun van de Tweede Kamer is aangenomen<sup>2</sup>. De leeftijd van 21 jaar sluit beter aan bij de leeftijd waarop jongeren gediplomeerd de arbeidsmarkt betreden en valt tevens samen met het einde van de onderhoudsplicht van ouders. Ook is de leeftijds-grens van 21 jaar minder afwijkend in internationaal perspectief. Hiermee doet de regering recht aan de wensen om de inkomenspositie van werkende jongeren te versterken.

De regering is zich ervan bewust dat de wijzigingen in het WML mogelijk een negatief effect hebben op de arbeidsmarktpositie van jongeren. Een hoger minimumjeugdloon leidt namelijk tot een hoger inkomen voor werkzame jongeren en maakt het daardoor relatief aantrekkelijker om te gaan werken. Het arbeidsaanbod onder jongeren neemt dus toe, terwijl tegelijkertijd de vraag naar arbeid afneemt. Voor werkgevers wordt het immers duurder om jongeren in dienst te nemen.

#### *Werkgelegenheidseffecten wijziging van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag*

Om een beeld te vormen van de effecten van een aanpassing van het wettelijk minimumjeugdloon op de arbeidsmarktpositie van jongeren heeft het kabinet het CPB gevraagd een notitie over het wettelijk minimumjeugdloon (WMJL) op te stellen. In deze notitie kwantificeert het CPB de effecten van aanpassingen van het minimumjeugdloon op de werkgelegenheid van jongeren en wordt een kwalitatieve duiding van het effect op de scholingsbeslissing van jongeren gegeven. Deze notitie is op 21 januari 2016 aan de Tweede Kamer aangeboden.<sup>3</sup>

Het CPB gaat ervan uit dat de aanpassing van het wettelijk minimumjeugdloon leidt tot een werkgelegenheidsverlies onder jongeren van naar verwachting 25 duizend personen. Gezien de onzekerheid over de mate waarin de werkgelegenheid onder jongeren reageert op wijzigingen in het wettelijk minimumjeugdloon heeft het CPB ook een gevoeligheidsanalyse uitgevoerd. Volgens deze gevoeligheidsanalyse kunnen de werkgelegenheidsverliezen uiteenlopen van 10 tot 50 duizend personen.

De regering heeft oog voor werkgelegenheidseffecten die zich door de voorgestelde aanpassing van het minimumjeugdloon kunnen voordoen. Daarom wordt, los van deze nota van wijziging, al een aantal maatregelen genomen die bijdragen aan het verminderen van genoemde effecten.

Ten eerste vindt de aanpassing in twee stappen plaats. De eerste stap zal plaatsvinden bij inwerkingtreding van de wet. De leeftijd waarop recht bestaat op het volwassen minimumloon wordt eerst verlaagd naar 22 jaar. De tweede stap betreft een verdere verlaging van de leeftijd naar 21 jaar waarop recht bestaat op het volwassen minimumloon. Ook de beoogde aanpassing van de minimumjeugdloonstaffel wordt in twee stappen gedaan. Tenzij er sprake is van aanzienlijke negatieve effecten op de werkgelegenheid van jongeren zal de leeftijd vervolgens automatisch verlaagd worden naar 21 jaar. Door de stapsgewijze aanpassing wordt ruimte geboden om effecten van de eerste stap te monitoren. Door het minimumjeugdloon geleidelijk aan te passen temporiseert de regering ook de loonkostenstijging voor werkgevers en wordt hen meer tijd gegeven te anticiperen op de aanpassingen van het wettelijk minimumjeugdloon.

Een tweede aanvullende maatregel betreft de mogelijkheid die de regering heeft geschapen om een uitzonderingsbepaling op te nemen ten

<sup>1</sup> Kamerstukken II 2014-2015, 29 544, nr. 647.

<sup>2</sup> Handelingen II 2014-2015, 109, item 14.

<sup>3</sup> Kamerstukken II 2015-2016, 29 544, nr. 680.

aanzien van het verhoogde minimumjeugdloon voor de leerwerkplekken in de beroepsbegeleidende leerweg (bbl) in het mbo.<sup>4</sup> Een dergelijke uitzonderingsbepaling kan voorkomen dat de loonkosten voor werkgevers die leerwerkplekken aanbieden te zeer stijgen en zo een extra stimulans bieden voor werkgevers om leerwerkplekken aan te bieden.

Ten derde wordt een deel van de loonkostenstijging van 22-jarigen gecompenseerd door het Lage-inkomensvoordeel (LIV) op grond van de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl) voor zover er sprake is van meer dan 1.248 verloonde uren per kalenderjaar. Het maximumbedrag voor het LIV ligt echter onder de brutoloonkostenstijging bij 22-jarigen. Doordat 22-jarigen die op WMJL-niveau verdienen, nu 100% WML gaan verdienen, komt de werkgever in aanmerking voor het LIV. Dit vermindert de toename van de loonkosten voor werkgevers en kan volgens het CPB het werkgelegenheidseffect voor deze groep ten dele teniet doen. Voor jongeren onder de 22 jaar komt de werkgever na de eerste verhoging echter niet in aanmerking voor het LIV als deze jongeren op het WMJL-niveau worden betaald. Na de tweede verhoging kunnen werkgevers wel in aanmerking komen voor het LIV voor 21-jarigen, die op dat moment 100% WML gaan verdienen.

#### *Tegemoetkoming verhoging minimumjeugdloon*

Om werkgevers ook tegemoet te komen in de hogere loonkosten voor 18- tot en met 21-jarigen is in samenwerking met de sociale partners een compensatieregeling vormgegeven in deze nota van wijziging. Voor de compensatie wordt gebruik gemaakt van het instrumentarium van de Wtl. Doel van de compensatie is om werkgevers tegemoet te komen in de verhoging van de loonkosten en daarmee ook de negatieve effecten op de werkgelegenheid voor jongeren te verminderen.

#### *Vormgeving van de tegemoetkoming verhoging minimumjeugdloon*

De compensatie wordt toegekend op basis van twee kenmerken: de leeftijd die de werknemer op 31 december van het voorafgaande kalenderjaar heeft bereikt en het gemiddelde uurloon in het kalenderjaar waarover het minimumjeugdloon voordeel wordt toegekend. Er is gebruik gemaakt van het instrumentarium van de Wtl. Bij het ontwikkelen van de compensatieregeling is als uitgangspunt gehanteerd dat op basis van informatie die al beschikbaar is binnen de overheid moet kunnen worden beoordeeld of aan de voorwaarden van de tegemoetkoming wordt voldaan. Alleen dan is geautomatiseerd vast te stellen of voldaan wordt aan de voorwaarden. De kenmerken van de dienstbetrekking zijn af te leiden uit de loonaangifte, net zoals de leeftijd van de werknemer, de hoogte van het loon en de verloonde uren.

De systematiek sluit aan bij het reguliere LIV binnen de Wtl. Na elk kalenderjaar wordt bezien of het gemiddelde uurloon van een werknemer binnen de gestelde grenzen valt, om te bepalen of de werknemer in aanmerking komt voor compensatie. Als er inderdaad recht is op de tegemoetkoming verhoging minimumjeugdloon (minimumjeugdloon voordeel), ontvangt de werkgever automatisch een beschikking voor deze tegemoetkoming. Er is gekozen om niet volledig aan te sluiten bij het LIV vanwege het criterium bij het LIV van 1.248 verloonde uren per kalenderjaar. Anders dan bij het LIV is onderhavige compensatieregeling niet bedoeld om de arbeidsduur te beïnvloeden, omdat het hier een groep betreft die nadrukkelijk een afweging maakt tussen scholing en arbeid. Daarnaast zou bij het aanhouden van dit urencriterium een groot aantal werkgevers die gevolgen ervaren van de verhoging, niet worden

<sup>4</sup> Artikel I, onderdeel C, van het wetsvoorstel m.b.t. de wijziging van artikel 8, vierde lid, WML.

gecompenseerd doordat het overgrote deel van de jongeren in de leeftijd 18 tot en met 21 jaar minder dan 1.248 uur per kalenderjaar werkt.<sup>5</sup> Leeftijd wordt als extra criterium gehanteerd voor toekenning van de tegemoetkoming, om de regeling beter te kunnen richten op de jongeren waarom het gaat. Dit maakt de regeling complexer dan het reguliere LIV, maar ook meer gericht. Op deze manier komt de compensatie terecht bij de werkgevers die de meeste kostenverhoging ervaren door de aanpassing van het WMJL, en is de compensatie per uur zo hoog mogelijk.

Voor 18- tot en met 21-jarigen wordt er op basis van de leeftijd die op 31 december van het voorafgaande kalenderjaar is bereikt, een bandbreedte vastgesteld waar het gemiddeld uurloon in moet vallen om in aanmerking te komen voor de compensatie. Deze peildatum wordt gebruikt om de uitvoering van de tegemoetkoming eenvoudig te houden en aan te sluiten bij de kalenderjaarsystematiek van de Wtl.

De bandbreedte wordt aan de onderkant begrensd door het voor de betreffende leeftijd geldende minimumuurloon, gebaseerd op een normale arbeidsduur van 40 uur<sup>6</sup>, verhoogd met een vakantietoeslag van 8%, naar voorbeeld van het LIV. De bovenkant van deze bandbreedte wordt begrensd door het minimumloon geldend voor de leeftijdsgroep die één jaar ouder is (zie figuur 1). Op deze manier valt ook het gemiddelde uurloon van jongeren die vroeg in het jaar jarig zijn tussen de gestelde grenzen.

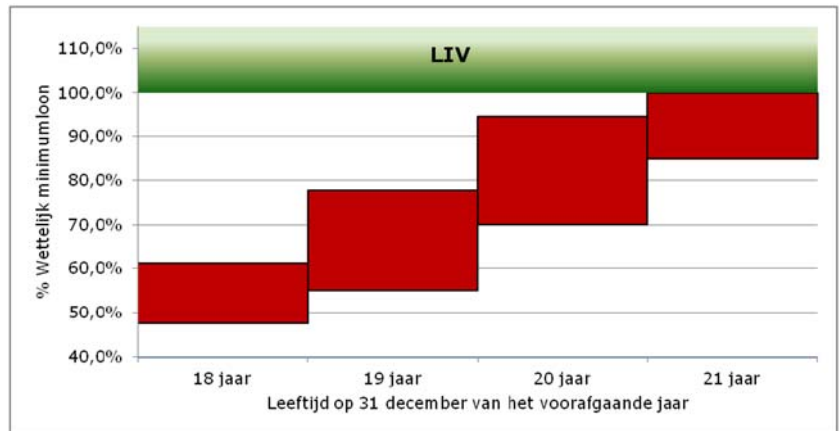
Als een 19-jarige jongere bijvoorbeeld op 1 maart jarig is en op het geldende minimumjeugdloon wordt beloond, krijgt hij of zij twee maanden lang het minimumloon voor een 19-jarige en tien maanden lang het minimumloon voor een 20-jarige. Het gemiddeld verdiende uurloon ligt dan tussen het minimum van een 19-jarige en het minimum van een 20-jarige in. Met de gestelde grenzen valt deze jongere wel binnen de bandbreedte van de groep die op 31 december van het voorafgaande jaar 19 jaar was. Het gebruik van een peildatum voor de leeftijd heeft echter wel als gevolg dat een werkgever met een jongere in dienst die 31 december van het voorafgaande jaar 17 was, voor het (actuele) kalenderjaar niet in aanmerking komt voor de tegemoetkoming voor deze jongere.

---

<sup>5</sup> Kamerstukken II, 2015-2016, 29 544, nr. 680.

<sup>6</sup> Het minimumloon is een vast bedrag per maand, week of dag, maar er geldt geen minimum uurloon doordat in sectoren de normale arbeidsduur kan verschillen. Door voor de ondergrens van de bandbreedtes rekening te houden met de hoogste normale arbeidsduur van 40 uur, wordt de ondergrens geënt op het laagste bedrag per uur wat voor die leeftijd voldoet aan de WML.

**Figuur 1: Bandbreedtes om bij de eerste verhoging in aanmerking te komen voor compensatie.**



De bovengrens voor het minimumuurloon is gebaseerd op een normale arbeidsduur van 36 uur<sup>7</sup>, verhoogd met een vakantietoeslag van 8%. Op deze manier valt iedereen binnen de bandbreedte die op het geldende minimumjeugdloon wordt betaald, ongeacht wanneer hij of zij jarig is in het jaar, en ongeacht de geldende normale arbeidsduur.

Alleen voor 21-jarigen is de bovengrens aangepast, om overlap met het reguliere LIV te voorkomen. De bovengrens van de tegemoetkoming verhoging minimumjeugdloon is hierdoor gelijk aan de ondergrens van het reguliere LIV. Deze bovengrens leidt er toe dat een klein deel van de 21- en 22-jarigen buiten het minimumjeugdloonvoordeel zal vallen. Zij kunnen wel aanspraak maken op het LIV, voor zover zij over het jaar gemiddeld meer dan 24 uur per week werken.

Het voornemen is om de tegemoetkoming in werking te laten treden op 1 januari 2018. Omdat de verhoging van het minimumjeugdloon naar verwachting wordt ingevoerd per 1 juli 2017, wordt de tegemoetkoming over 2018 vermenigvuldigd met 1,5, waarmee de verhoging van de minimumjeugdlonen per 1 juli 2017 wordt gecompenseerd. De voorziene tegemoetkoming wordt uitgedrukt in een vast bedrag per verloond uur. Het beschikbare budget voor de tegemoetkoming is zodanig verdeeld dat per leeftijdscategorie een gelijk deel van de extra loonkosten wordt gecompenseerd. De tegemoetkomingen kennen een – van een 40-urige werkweek afgeleid – vast bedrag als jaarmaximum.

Zoals eerder beschreven bij de wijziging van de WML is het kabinet voornemens de verhoging van de staffels van het minimumjeugdloon niet van toepassing te laten zijn op leerwerkplekken in de beroepsbegeleidende leerweg (bbl) in het mbo.<sup>8</sup> Een consultatie van sociale partners middels de adviesaanvraag aan de SER inzake «Praktijkleren en het middensegment mbo» maakt onderdeel uit van de uitwerking van de uitzonderingsbepaling. Door deze voorgenoemde uitzondering zal de groep bbl voor zover zij onder het reguliere WMJL betaald zullen worden, conform de afwijkende staffel voor bbl-werknemers, niet meer in aanmerking komen voor de compensatie. Als er een uitzonderingsbepaling voor het bbl tot stand komt, worden de bedragen voor de tegemoetkoming verhoging minimumjeugdloon (zonder de compensatie voor 2017) als volgt:

<sup>7</sup> Door bij de bovengrens rekening te houden met de laagste normale arbeidsduur van 36 uur, wordt de bovengrens geënt op het hoogste bedrag per uur wat voor die leeftijd geldt als het minimumloon.

<sup>8</sup> Artikel I, onderdeel C, van het wetsvoorstel m.b.t. de invoeging van artikel 8, vierde lid, WML.



**Tabel 1: Bedragen tegemoetkoming 2018, bij uitzondering BBL**

Leeftijd op 31 dec voorafgaande jaar	Compensatie per uur	Maximale compensatie per kalenderjaar
21 jaar	€ 1,05	€ 2.184,00
20 jaar	€ 0,68	€ 1.414,40
19 jaar	€ 0,19	€ 395,20
18 jaar	€ 0,15	€ 312,00

In het geval dat de voorgenomen uitzondering voor bbl-werknemers niet tot stand komt, zijn de bedragen van de tegemoetkoming als volgt:

**Tabel 2: Bedragen tegemoetkoming 2018**

Leeftijd op 31 dec voorafgaande jaar	Compensatie per uur	Maximale compensatie per kalenderjaar
21 jaar	€ 0,85	€ 1.768,00
20 jaar	€ 0,55	€ 1.144,00
19 jaar	€ 0,15	€ 312,00
18 jaar	€ 0,12	€ 249,60

Het UWV berekent jaarlijks de hoogte van de tegemoetkomingen aan de hand van gegevens in de polisadministratie. Bij de bepaling van de leeftijd dient de werkgever immers al de geboortedatum van de werknemer in de opgave op te nemen in de loonaangifte.<sup>9</sup> De polisadministratie bevat de gegevens die door de werkgever in de loonaangifte worden aangeleverd.

Het is voor de bepaling van het recht op minimumjeugdloon voordeel van belang dat de juiste geboortedatum in de loonaangifte en in de polisadministratie wordt opgenomen. Op grond van artikel 33, zesde lid, Wet SUWI, raadpleegt het UWV de basisregistratie personen (BRP) ter verificatie voor de polisadministratie. Tevens verstrekt het UWV aan de Belastingdienst alle gegevens en inlichtingen die noodzakelijk zijn ten behoeve van de uitvoering van de taken van de Belastingdienst. Indien de geboortedatum niet overeenkomt met de gegevens in de BRP, kan het UWV deze gegevens aan de Belastingdienst verstrekken. Op grond van het huidige artikel 4.7, tweede lid, van de Wtl is het door de werkgever opnemen van onjuiste gegevens in de loonaangifte waarvan de juistheid voor de toepassing van de Wtl van belang is, een verzuim. De werkgever kan hiervoor een bestuurlijke boete opgelegd krijgen van ten hoogste € 1.319 per gegeven per werknemer per jaar.

Het UWV verstrekt ambtshalve aan werkgevers een overzicht van de werknemers die voldoen aan de voorwaarden van de tegemoetkoming op grond van de loonaangiften van de werkgever over een kalenderjaar, zoals die uiterlijk op 1 februari van het daaropvolgende kalenderjaar zijn ingediend. De verstrekking van het overzicht vindt plaats vóór 15 maart volgend op het kalenderjaar waarop de tegemoetkomingen betrekking hebben. Werkgevers hebben dan voordat de beschikking wordt opgelegd de gelegenheid om gegevens te laten wijzigen of aan te vullen of zelf een correctiebericht in te dienen. Aanvullingen en correcties kunnen tot en met 1 mei worden ingediend. Het bedrag kan vanaf 1 mei na afloop van het kalenderjaar waarop de tegemoetkoming betrekking heeft worden berekend. De tegemoetkomingen worden in het jaar volgend op het kalenderjaar waar de tegemoetkoming betrekking op heeft door de Belastingdienst toegekend. Bij de tegemoetkoming voor 2018 betekent dit dan ook dat de Belastingdienst deze in 2019 toekent.

<sup>9</sup> Artikel 1a.1, vierde lid, onderdeel b, onder 5, van de Regeling gegevensuitvraag loonaangifte.

## *Anti-accumulatie Wtl*

In tegenstelling tot de samenloopbepalingen binnen de Wtl is samenloop tussen deze tegemoetkoming en andere tegemoetkomingen uit de Wtl niet uitgesloten. Hier is voor gekozen vanwege de aard van de tegemoetkoming verhoging minimumjeugdloon. Deze tegemoetkoming is tot stand gekomen vanwege extra kosten die voor de werkgever zijn ontstaan. Als deze tegemoetkoming niet samen zou kunnen vallen met een loonkostenvoordeel (LKV), zou er een nadeel ontstaan voor degene die recht heeft op een LKV. Samenloop met het LIV kan door de vormgeving niet plaatsvinden: om overlap met de reguliere LIV te voorkomen is de bovengrens voor 21-jarigen aangepast. De bovengrens van de tegemoetkoming verhoging minimumjeugdloon is hierdoor gelijk aan de ondergrens van het reguliere LIV.

## *Werkgelegenheidseffecten compensatieregeling*

Het kabinet en de sociale partners zijn overeengekomen dat de benodigde financiering van tegemoetkoming verhoging minimumjeugdloon, € 100 miljoen per jaar, wordt gevonden in een verhoging van de premie voor het arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof-premie). € 10 miljoen wordt ingezet voor extra aanspraak op het LIV-budget door 22-jarigen; € 90 miljoen wordt aangewend voor de tegemoetkoming verhoging minimumjeugdloon en de uitvoering daarvan. De tegemoetkoming is daarmee een herverdeling van alle werkgevers naar specifieke werkgevers met veel jongeren in dienst op het minimumloonniveau. De extra loonkosten door de verhoging van het minimumjeugdloon worden hierdoor, voor zover gecompenseerd, verdeeld over alle werkgevers.

Wat betreft de werkgelegenheidseffecten betekent dit dat de negatieve werkgelegenheidseffecten bij jongeren afnemen, maar voor een deel bij andere werknemers zullen neerslaan. Alle werkgevers hebben namelijk te maken met een stijging van de Aof-premie. Hierbij moet wel opgemerkt worden dat de doorrekening van het CPB, zoals hierboven genoemd, een partiële analyse betreft, en alleen gericht is op de werkgelegenheidseffecten van jongeren. Deze effecten zullen worden verminderd door de compensatieregeling.

De negatieve effecten op de arbeidsmarktpositie van jongeren door het verhogen van het minimumjeugdloon zullen in de meeste gevallen niet volledig worden tenietgedaan. De tegemoetkoming verhoging minimumjeugdloon is in veel gevallen kleiner dan het verschil in loonkosten. Bijvoorbeeld bij een 21-jarige die eerst op WMJL werd betaald en 40 uur werkt, bedraagt het brutoloonverschil in 2018 ongeveer € 2.500<sup>10</sup>, terwijl de compensatie varieert van € 1.768,- tot € 2.184,-, afhankelijk van of een BBL-uitzondering tot stand komt. Daarnaast blijft het arbeidsaanbodeffect van de verhoging bestaan: door het verhoogde minimumjeugdloon wordt het voor jongeren aantrekkelijker om te gaan werken en zich aan te bieden op de arbeidsmarkt. Het arbeidsaanbod neemt dus toe, terwijl de vraag naar arbeid iets afneemt door de hogere kosten.

## *Budgettaire effecten*

Het voornemen is om de tegemoetkoming in werking te laten treden op 1 januari 2018. Omdat de verhoging van het minimumjeugdloon naar verwachting wordt ingevoerd per 1 juli 2017, wordt de tegemoetkoming verhoging minimumjeugdloon in 2018 éénmalig met een factor anderhalf vermenigvuldigd. De Aof-premie over 2018 wordt hiervoor met € 45

<sup>10</sup> Afhankelijk van indexatie van het WMJL tot en met juli 2018.

miljoen extra verhoogd; in totaal met € 145 miljoen. Structureel wordt de Aof-premie met € 100 miljoen verhoogd. Indien op enig moment blijkt dat de in deze nota van wijziging voorziene tegemoetkomingen leiden tot een hoger of lager budgettaire beslag dan kunnen de tegemoetkomingen aangepast worden om langs die manier te borgen dat het budgettaire beslag van de tegemoetkomingen in de pas blijft lopen met de ramingen, net als bij het reguliere LIV. De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zal dit doen bij ministeriële regeling op grond van artikel 6.1 van de huidige Wtl.

#### *Compensatie na tweede stap van de verhoging*

De tegemoetkoming verhoging minimumjeugdloon zoals vormgegeven in deze nota van wijziging, is nu gebaseerd op de eerste verhoging. Na deze eerste stap zal tegelijkertijd met het monitoren van de werkgelegenheidseffecten van de wijziging van het WMJL de effecten van de tegemoetkoming verhoging minimumjeugdloon moeten worden geëvalueerd om zo tot een gewenste vormgeving van de compensatieregeling voor de tweede stap te komen.

#### *Administratieve lasten*

De administratieve lasten voor werkgevers als gevolg van de invoering van de tegemoetkoming verhoging minimumjeugdloon worden op nihil geschat. Werkgevers hoeven voor het recht op het de tegemoetkoming namelijk geen doelgroepverklaring aan te vragen en ook geen vinkje te zetten in de loonaangifte. De tegemoetkoming wordt namelijk door het UWV berekend en automatisch door de Belastingdienst toegekend en uitbetaald.

#### *Uitvoeringskosten*

De uitvoeringskosten kunnen op dit moment nog niet volledig worden geraamd. Dit houdt verband met de samenloop met de uitvoering van de Wtl. De tot dusver bekende incidentele kosten voor de rekenmodule van het UWV worden geraamd op € 1,43 miljoen. De tot dusver bekende structurele kosten voor het UWV bedragen ten minste € 0,37 miljoen vanaf 2020 en verder<sup>11</sup>. UWV zal, om een inschatting te maken van de overige incidentele kosten, eerst vooronderzoek doen naar de benodigde systeemaanpassingen in samenhang met de systeemaanpassingen voor de Wtl. De Belastingdienst schat de incidentele uitvoeringskosten op € 1,45 miljoen, en de structurele kosten op € 0,29 miljoen.

#### *Uitvoeringstoetsen*

De Belastingdienst acht de compensatieregeling uitvoerbaar per 1 januari 2018. UWV acht de compensatieregeling uitvoerbaar en onder voorwaarden op de gewenste inwerkingtredingdatum haalbaar. UWV kan per 1-1-2018 uitvoering geven aan het voorstel onder de voorwaarde dat UWV de daarvoor noodzakelijke activiteiten kan meenemen in het reeds lopende realisatietraject van de LIV en LKV. Technische opmerkingen zijn – voor zover daartoe aanleiding was – verwerkt in het wetsvoorstel.

---

<sup>11</sup> Bij deze berekening heeft UWV als uitgangspunt genomen dat de Belastingdienst de vooraankondiging verstrekt, al staat dat op dit moment nog niet vast.

## 2. Artikelsgewijs

### Artikel XIV

*Onderdeel A; hoofdstuk IIIA; artikelen 3.3 en 3.4 van de Wet tegemoetkomingen loondomein (minimumjeugdloon voordeel)*

### Artikel 3.3

*(Eerste lid)*

In het eerste lid zijn de voorwaarden opgenomen voor toepassing van het minimumjeugdloon voordeel. Hierbij gaat het om een leeftijdsgrens en een loongrens.

In onderdeel a is de voorwaarde opgenomen dat bij de werkgever een werknemer in dienstbetrekking staat, waarbij die werknemer meerdere dienstbetrekkingen bij die werkgever kan hebben, die op 31 december van het voorafgaande kalenderjaar dan het kalenderjaar waarover het minimumjeugdloon voordeel op grond van artikel 4.1, tweede lid, wordt berekend de leeftijd van 18 jaar heeft bereikt maar nog niet de leeftijd van 22 jaar. Er is rekening mee gehouden dat het kan voorkomen dat een werknemer bij dezelfde werkgever meerdere dienstbetrekkingen kan hebben. Voor een eenvoudige uitvoering van het minimumjeugdloon voordeel is gekozen de berekening daarvan per inhoudingsplichtige werkgever te bepalen, dat wil zeggen over alle dienstbetrekkingen bij die werkgever gezamenlijk.

In onderdeel b is bepaald dat het gemiddelde uurloon in een kalenderjaar wordt afgeleid van het voor de desbetreffende leeftijd geldende minimumloon en minimum vakantiebijslag. Het minimumloon wordt op grond van artikel 14 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag zowel geïndexeerd per 1 januari als per 1 juli van het kalenderjaar. Deze indexeringen werken ook door in het gemiddelde uurloon in een kalenderjaar. In de subonderdelen 1 tot en met 4 zijn verschillende loongrenzen gegeven die zijn gerelateerd aan het wettelijk minimumloon voor de verschillende leeftijden. De bandbreedte van het uurloon wordt aan de onderkant begrensd door het voor de leeftijd geldende minimumuurloon gebaseerd op een normale arbeidsduur van 40 uur per week. Hierdoor vallen er aan de onderkant geen groepen uit. De bandbreedte wordt aan de bovenkant begrensd door het geldende minimumuurloon voor de leeftijdsgroep daarboven gebaseerd op een normale arbeidsduur van 36 uur per week. Hiermee vallen groepen die worden beloond tegen een normale arbeidsduur van meer dan 36 uur ook binnen de bandbreedte omdat dit uurloon lager is dan een uurloon bij een normale arbeidsduur van 36 uur per week. De bovengrens van het uurloon bij 21 jaar wordt daarentegen bepaald door een normale arbeidsduur van 40 uren per week omdat anders een ongewenste cumulatie zou ontstaan met het lage-inkomensvoordeel, bedoeld in artikel 3.1.

Met de systematiek van bandbreedtes wordt er rekening mee gehouden dat de werknemer gedurende het jaar ouder wordt. Over het kalenderjaar heen verdient die persoon dan meer dan het minimumjeugdloon voor de leeftijd die hij of zij had op 1 januari. Bijvoorbeeld: iemand die op 10 januari 19 jaar wordt, verdient 9 dagen lang 47,5% van het minimumloon, maar de rest van het jaar 55% van het minimumloon. Hiermee komt diegene onder het minimumjeugdloon van een 19-jarige (immers, maar een deel van het jaar wordt 55% verdiend), maar boven het minimumjeugdloon van een 18-jarige (want bijna alle dagen wordt er meer verdiend). Om ervoor te zorgen dat ten aanzien van deze persoon wel compensatie kan plaatsvinden, wordt de bandbreedte gesteld tussen

het minimumjeugdloon van een 18-jarige (47,5%) en die van een 19-jarige (55%). Dan wordt ook ten aanzien van personen die in de loop van het kalenderjaar verjaren, wel compensatie ontvangen.

*(Tweede lid)*

In het tweede lid is een rekenregel gegeven om het gemiddelde uurloon te bepalen. Hierbij wordt het jaarloon gedeeld door de verloonde uren.

*(Derde lid)*

Op grond van het derde lid wordt de leeftijd voor de bepaling of een werkgever recht heeft op een minimumjeugdloonvoordeel bepaald op grond van de geboortedatum waarvan door de werkgever ingevolge artikel 28, eerste lid, onderdeel d, van de Wet op de loonbelasting 1964 opgave aan de inspecteur is gedaan.

*(Vierde lid)*

Op grond van het vierde lid worden bij ministeriële regeling de bedragen vastgesteld die corresponderen met de onder- en bovengrens van de verschillende bandbreedtes die behoren bij de verschillende leeftijden. Deze bedragen worden bij het begin van de maand juli in het kalenderjaar vastgesteld, zodat ook rekening kan worden gehouden met de tweede indexering van het minimumloon per 1 juli van het kalenderjaar op grond van artikel 14 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.

*Artikel 3.4*

Bij dit artikel zijn de bedragen van het minimumjeugdloon voordeel opgenomen. De hoogte is afhankelijk van het subonderdeel, bedoeld in artikel 3.3, eerste lid, onderdeel b, dat ten aanzien van de werknemer van toepassing is. Het maximum per kalenderjaar is afgeleid van het voordeel per verloond uur bij een arbeidsduur van 40 uren per week, waarbij wordt uitgegaan van 52 weken per kalenderjaar. Het gaat bij het minimumjeugdloon voordeel, net als bij het lage-inkomensvoordeel en de loonkostenvoordelen, om vaste bedragen per kalenderjaar die in de tijd niet worden geïndexeerd.

*Onderdeel B; artikel 4.1*

Bij dit onderdeel is artikel 4.1 gewijzigd in verband met het nieuwe hoofdstuk IIIA met betrekking tot het minimumjeugdloon voordeel.

*(Eerste lid)*

De wijziging van het eerste lid brengt met zich mee dat het UWV ook het minimumjeugdloon voordeel beoordeelt, tezamen met de beoordeling van de andere tegemoetkomingen.

*(Vierde lid; nieuw)*

In artikel 4.1, derde lid, is een anticumulatie bepaling opgenomen voor de bestaande tegemoetkomingen. De regeling geldt niet voor cumulatie van de loonkostenvoordelen met het minimumjeugdloon voordeel. In het nieuwe vierde lid is hiervoor een specifieke regeling gegeven. Hierbij is geregeld dat het hoogst berekende bedrag van één van de loonkostenvoordelen waarop ten aanzien van een werknemer recht bestaat (hierbij gaat het om het loonkostenvoordeel arbeidsgehandicapte werknemer;

loonkostenvoordeel doelgroep banenafpraak en loonkostenvoordeel herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer) kan cumuleren met het minimumjeugdloonvoordeel. Omdat er per definitie geen cumulatie kan zijn van het minimumjeugdloon voordeel met het lage-inkomensvoordeel (artikel 3.1) is hiervoor geen voorziening gegeven.

Deze nieuwe anticumulatie is alleen van toepassing indien er naast het minimumjeugdloon voordeel recht bestaat op meerdere loonkostenvoordelen. Wanneer er recht bestaat op het minimumjeugdloon voordeel en daarnaast op slechts één van de loonkostenvoordelen, dan is er op grond van de hoofdregel van het eerste lid wel sprake van cumulatie van deze voordelen.

*(Zesde lid; nieuw)*

Ook ten aanzien van het minimumjeugdloon voordeel geldt dat een werkgever voor de toepassing van de artikelen 4.1 en 4.2 geacht wordt een verzoek om een tegemoetkoming minimumjeugdloon voordeel te hebben gedaan indien uit de loonaangifte blijkt dat aan de voorwaarden is voldaan. Deze fictie leidt ertoe dat de procedure bij uitvoering voor de diverse tegemoetkomingen op uniforme wijze kan geschieden.

*Onderdelen C, D en E; artikelen 4.2, 4.6 en 6.1*

Bij deze onderdelen zijn de genoemde artikelen in overeenstemming gebracht met het nieuwe hoofdstuk IIIA met betrekking tot het minimumjeugdloon voordeel. De wijziging in onderdeel C (artikel 4.2) brengt met zich mee dat de inspecteur van belastingen ook belast is met de beslissing op het verzoek om het minimumjeugdloon voordeel.

De wijziging in onderdeel D (artikel 4.6) brengt met zich mee dat de gegevens in de polisadministratie door het UWV en de Belastingdienst ook mogen worden gebruikt voor de vaststelling van het minimumjeugdloon voordeel als dit noodzakelijk is.

De wijziging in onderdeel E (artikel 6.1) brengt met zich mee dat bij de beoordeling of de tegemoetkomingen en de hiervoor in de rijksbegroting opgenomen bedragen met elkaar in overeenstemming zijn, ook de nieuwe tegemoetkoming in het kader van het minimumjeugdloon voordeel kan worden meegenomen.

*Artikel XV*

Indien de leeftijd waarop recht bestaat op het volwassen minimumloon wordt verlaagd van 23 jaar naar 22 jaar, worden gelijktijdig ook de minimumjeugdlonen verhoogd. Wanneer de verlaging van deze leeftijd op grond van artikel I, onderdeel B (betreft wijziging van artikel 7 van de WML) per 1 juli 2017 in werking treedt, wordt met dit gegeven rekening gehouden bij de hoogte van de bedragen van het minimumjeugdloon voordeel per verloond uur voor het kalenderjaar 2018. Omdat in deze situatie wel de jeugdlonen al per 1 juli 2017 worden verhoogd maar over het kalenderjaar 2018 de verloonde uren in 2017 niet in aanmerking kunnen worden genomen, wordt dit gecompenseerd door een eenmalige verhoging van de bedragen voor de verloonde uren in het kalenderjaar 2018 bij de vaststelling van het minimumjeugdloon voordeel over dit kalenderjaar. Deze compensatie is alleen aan de orde wanneer er per 1 juli 2017 (nog) geen algemene maatregel van bestuur (amvb) is getroffen voor afwijkende jeugdlonen voor werknemers die de beroepsbegeleidende leerweg volgen (zogenoemde BBL'ers). Bij artikel I, onderdeel C, is in artikel 8, vierde lid, van de WML een grondslag gegeven om bij amvb afwijkende jeugdlonen te regelen voor BBL'ers. Wanneer per 1 juli 2017 wel al een dergelijke amvb in werking is getreden dan geldt artikel XVII.

De bedragen voor compensatie op grond van artikel XV komen er dan éénmalig als volgt uit te zien:

**Tabel 3: Bedragen tegemoetkoming 2018, factor 1,5.**

Leeftijd op 31 dec voorafgaande jaar	Compensatie per uur	Maximale compensatie per kalenderjaar
21 jaar	€ 1,28	€ 2.662,40
20 jaar	€ 0,83	€ 1.726,40
19 jaar	€ 0,23	€ 478,40
18 jaar	€ 0,18	€ 374,40

Er wordt aangesloten bij de datum van 1 juli 2017 omdat per die datum naar verwachting de volwassen leeftijd voor het minimumloon wordt verlaagd en de jeugdlonen verhoogd, terwijl ook het minimumloon per die datum wordt geïndexeerd. Indien artikel I, onderdeel B, niet met ingang van 1 juli 2017 in werking treedt, dan heeft artikel XV geen werking. In deze situatie is compensatie niet aan de orde omdat de jeugdlonen dan niet al in 2017 worden verhoogd.

#### *Artikel XVI*

Bij artikel I, onderdeel C, is in artikel 8, vierde lid, van de WML een grondslag gegeven om bij algemene maatregel van bestuur (amvb) afwijkende jeugdlonen te regelen voor werknemers die de beroepsbegeleidende leerweg volgen (zogenoemde BBL'ers). Bij artikel XVI is geregeld dat wanneer artikel I, onderdeel C (grondslag voor de amvb) in werking is getreden en er ook een amvb tot stand is gekomen en in werking is getreden, op dit tijdstip vervolgens ook artikel 3.4 van de Wet tegemoetkomingen loondomein wordt gewijzigd. Als gevolg van de lagere minimumjeugdlonen voor BBL'ers wordt voor deze groep niet voldaan aan de voorwaarden voor het minimumjeugdloon voordeel waardoor middelen beschikbaar komen. Deze financiële ruimte wordt vervolgens aangewend om het bedrag per verloond uur aan minimumjeugdloon voordeel te verhogen. Voor de inwerkingtreding van artikel I, onderdeel C, is geen specifieke datum bepaald; zodra een toekomstige amvb met afwijkende jeugdlonen voor BBL'ers in werking is getreden zullen per die datum de nieuwe bedragen in artikel 3.4 gaan gelden, zoals die bij artikel XVI zijn aangepast.

#### *Artikel XVII*

Op grond van artikel XV worden in artikel 6.2a van de Wtl voor het kalenderjaar 2018 als minimumjeugdloon voordeel hogere bedragen per verloond uur geregeld wanneer per 1 juli 2017 de minimumjeugdlonen worden verhoogd. In de situatie dat op grond van artikel XVI artikel 3.4 van de Wtl wordt gewijzigd en de bedragen per verloond uur worden verhoogd omdat de groep BBL'ers niet (meer) voldoen aan de voorwaarden voor het minimumjeugdloon voordeel, dient hiermee rekening te worden gehouden bij de bedragen, bedoeld in artikel 6.2a van de Wtl, wanneer ook artikel 3.4 per 1 juli 2017 op grond van artikel XVI wordt gewijzigd. Voor deze situatie is geregeld dat dan de bedragen, bedoeld in artikel 6.2a van de Wtl, gelden zoals die bij artikel XVII worden gewijzigd. De bedragen voor compensatie komen er dan éénmalig als volgt uit te zien:

**Tabel 4: Bedragen tegemoetkoming 2018, factor 1,5, met BBL-uitzondering.**

Leeftijd op 31 dec voorafgaande jaar	Compensatie per uur	Maximale compensatie per kalenderjaar
21 jaar	€ 1,58	€ 3.286,40
20 jaar	€ 1,02	€ 2.121,60
19 jaar	€ 0,28	€ 582,40
18 jaar	€ 0,23	€ 478,40

Indien de minimumjeugdlonen niet per 1 juli 2017 worden verhoogd en evenmin per deze datum gebruik is gemaakt van de mogelijkheid om BBL'ers uit te zonderen van de verhoging van het minimumjeugdloon, dan heeft dit artikel geen werking. Indien de minimumjeugdlonen wel per 1 juli 2017 worden verhoogd maar per genoemde datum geen gebruik is gemaakt van de mogelijkheid om BBL'ers uit te zonderen van de verhoging van het minimumjeugdloon, dan is artikel XV van toepassing.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
L.F. Asscher