

# **FACTSHEET LAGE-INKOMENS- VOORDEEL (LIV)**



# FACTSHEET LAGE-INKOMENSVOORDEEL (LIV)



## WAT IS LAGE-INKOMENS- VOORDEEL (LIV)?

Een vergoeding die werkgevers krijgen voor werknemers met een laag inkomen. Het bruto-uurloon van de werknemer moet liggen tussen € 10,29 en € 12,87 en de werknemer moet minimaal 1248 uren per jaar hebben gewerkt, wat gemiddeld 24 uur per week is.



## WANNEER IS LIV EEN SCHIINCONSTRUCTIE?

De huidige uitvoering van LIV werkt misbruik in de hand. Het is de vraag of de subsidie daar terecht komt waar het daadwerkelijk voor bedoeld is: meer banen voor laagopgeleide werknemers. LIV stimuleert werkgevers om het bruto-inkomen van werknemers bewust onder de grens van 125% Wettelijk Minimumloon te houden. Bijvoorbeeld door de werknemer te laag in te schalen, periodieken niet toe te kennen en door steeds nieuwe werknemers in dienst te nemen met een laag loon. Op deze manier profiteert alleen de werkgever van de subsidie en is er geen positief effect op de arbeidsmarkt, noch voor werknemers.



## WAT IS DE OMVANG VAN LIV?

In totaal komen circa 400.000 werknemers bij circa 93.500 werkgevers in aanmerking voor LIV. De Belastingdienst keert een bedrag van 500 miljoen euro uit per jaar.



## WAT BESPAART DE WERKGEVER?

Maximaal €1.000 per werknemer. Nog los van het de besparing op de (bewust)lage lonen.

BEKIJK DEZE VIDEO VOOR MEER INFORMATIE:



# LAGE-INKOMENSVOORDEEL ALS VERDIENMODEL

Werkgevers en opdrachtgevers bedenken aan de lopende band (schijn)constructies om hun loonkosten te drukken. Met maar één doel: om werknemers voor zomin mogelijk geld aan het werk te zetten. Het zijn verdienmodellen geworden. Soms zijn de verdienmodellen legaal, maar niet gewenst. Vaak gaat het om illegale praktijken. In beide gevallen zijn werknemers de dupe. In de factsheets presenteren we de meest voorkomende (ongewenste) verdienmodellen die je als bestuurder in de praktijk kunt tegenkomen. Hiermee laten we zien hoe opdrachtgevers en uitzendbureaus te werk gaan en wat daarvan de gevolgen zijn voor uitzendkrachten, tijdelijke werknemers, vaste werknemers, uitzendbureaus en opdrachtgevers.

In deze factsheet bespreken we Lage-inkomensvoordeel (LIV) en Jeugd-LIV.

## 1. WAT IS LAGE-INKOMENSVOORDEEL?

Sinds 1 januari 2017 kunnen werkgevers een vergoeding krijgen voor werknemers met een laag inkomen. Dit heet lage-inkomensvoordeel (LIV). Het is bedoeld om de werkgelegenheid aan de onderkant van de arbeidsmarkt te stimuleren. Het LIV wordt automatisch door de Belastingdienst berekend in mei en wordt uitgekeerd in september van het volgende jaar. In 2019 heeft het kabinet besloten het LIV aan te passen. Met ingang van 1 januari 2020 is het hoge LIV tarief vervallen.

## 2. RANDVOORWAARDEN OM LIV TE ONTVANGEN

Een werkgever krijgt de tegemoetkoming als aan een aantal voorwaarden is voldaan.

- Het bruto-uurloon van de werknemer moet liggen tussen € 10,29 en € 12,87.
- De werknemer moet minimaal 1248 uren per jaar hebben gewerkt. Dat is gemiddeld 24 uur per week, zonder vakantiedagen. Dit is een harde eis. Als deze uren niet worden gehaald, is er geen recht op LIV.
- De tegemoetkoming per gewerkt uur is € 0,51. De tegemoetkoming is maximaal € 1.000.

Gemiddeld uurloon over 2020	LIV per werknemer per uur	Max LIV per werknemer
€ 10,29 tot en met € 12,87	€ 0,51	€ 1.000

## 3. WANNEER IS ER SPRAKE VAN EEN SCHIINCONSTRUCTIE?

De FNV heeft geen bezwaren tegen stimuleringsmaatregelen aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Wij juichen dat zelfs toe. Maar de huidige uitvoering van LIV werkt misbruik in de hand. Het is de vraag of de subsidie daar terecht komt waar het daadwerkelijk voor bedoeld is: meer banen voor laagopgeleide werknemers.

Een aantal zaken werkt misbruik in de hand:

- De subsidie wordt zonder aanvraag automatisch toegekend aan werkgevers die werknemers in dienst hebben met een laag loon. Op deze manier zijn sommige werkgevers zich niet bewust van de stimuleringsmaatregel, terwijl andere werkgevers juist in extreme mate aansturen op LIV om werknemers zo goedkoop mogelijk aan het werk te zetten. Dat doen zij bijvoorbeeld door in de laatste weken van het jaar een werknemer nog veel uren te laten werken om aan de eis van 1248 uur te komen of door de ET-regeling toe te passen (hierover straks meer).
- Er wordt niet gekeken naar het soort arbeidscontract. Er is maar één harde eis om LIV te ontvangen: de werknemer moet 1248 uur in het jaar gewerkt hebben. Omdat er niet gekeken wordt naar het arbeidscontract is de kans groot dat de uitzendbranche en werkgevers met veel flexwerkers grootgebruiker van LIV gaan worden om

1. De uurloongrenzen van Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl) worden jaarlijks aan het begin van het kalenderjaar geïndexeerd op basis van het reguliere wettelijk minimumloon (WML) per 1 januari van het betreffende jaar, vermeerderd met de vakantietoeslag van 8%.Notes

werknemers zo flexibel mogelijk te kunnen inzetten. Want ook voor een werknemer met een nul-urencontract die toevallig 1248 uur per jaar werkt, komt de werkgever in aanmerking voor LIV. Terwijl een nul-urencontract zeer veel onzekerheid met zich meebrengt, omdat de werknemer nooit weet hoe hij of zij wordt opgeroepen. Hiervoor is LIV ons inziens nooit bedoeld geweest.

- Werkgevers houden het loon van werknemers bewust laag om in aanmerking te komen voor de subsidie. LIV stimuleert werkgevers om het bruto-inkomen van werknemers bewust onder de grens van 125% WML te houden. Bijvoorbeeld door de werknemer te laag in te schalen, periodieken niet toe te kennen en door steeds nieuwe werknemers in dienst te nemen met een laag loon. Op deze manier profiteert alleen de werkgever van de subsidie en is er geen positief effect op de arbeidsmarkt, noch voor werknemers.
- Werkgevers die veel arbeidsmigranten in dienst hebben, gebruiken soms de ET-regeling om het brutoloon omlaag te brengen. De ET-regeling is een fiscale tegemoetkoming voor de dubbele reis- en huisvestingskosten (Extra Territoriale kosten) die arbeidsmigranten hebben omdat ze tijdelijk in een ander land wonen. Een deel van het loon mag netto verstrekt worden, waardoor het brutoloon omlaag wordt gebracht. (Dat kan tot maximaal 30% en tot aan WML). Voor meer informatie verwijzen wij naar de Factsheet ET). Zo ontstaat oneigenlijke concurrentie met werknemers uit het buitenland.

#### 4. OM HOEVEEL WERKNEMERS GAAT HET?

In totaal komen circa 400.000 werknemers bij circa 93.500 werkgevers in aanmerking voor LIV. De Belastingdienst keert een bedrag van 500 miljoen euro uit per jaar.

#### 5. WAAR KUN JE LIV TEGENKOMEN?

De sectoren die veel gebruikmaken van LIV zijn onder meer de uitzendbranche, horeca, detailhandel, agrarische sector en metaal en techniek.

#### 6. WELKE WET- EN REGELGEVING SPELEN EEN ROL BIJ LIV

Hieronder een overzicht van wetten en regels die een rol spelen bij LIV:

- Lage-inkomensvoordeel (LIV)
- Jeugd lage-inkomensvoordeel (Jeugd-LIV)
- Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WML)
- Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl)
- ET-regeling (extraterritoriale kostenvergoeding)
- Brief van Minister SZW van 19 juni 2018, 2018Z08203

Meer informatie: [rijksoverheid.nl](http://rijksoverheid.nl)

#### 7. OPLOSSING

Het LIV is een legale fiscale regeling. De FNV is tegen het onterecht toepassen ervan, voor zover die uitsluitend bedoeld is om werknemers voor zo laag mogelijke kosten aan het werk te zetten. Het gaat erom dat de fiscale maatregel bijdraagt aan de betere kansen op werk voor mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Het moet in ieder geval niet concurrentie op arbeidsvoorwaarden in de hand werken.

Om dit te voorkomen, moet de regeling als volgt worden aangepast:

- LIV wordt alleen verstrekt op aanvraag door de werkgever.
- Bij toepassing van de ET-regeling wordt geen LIV toegekend.
- LIV wordt alleen verstrekt aan werkgevers voor werknemers die een vast contract hebben voor tenminste 24 (of 32) uur per week.

2. Brief van minister SZW 'Verdeling van de LIV-middelen over de sectoren' van 13 februari 2018.

3. Cijfers zijn gebaseerd op cijfers uit 2015. Latere cijfers zijn onbekend. Toename zeer waarschijnlijk.

## JEUGD-LIV

### Wat is Jeugd-LIV?

Het jeugd-LIV is een regeling die is ingegaan op 1 januari 2018. Het vaststellen van de tegemoetkoming start in 2019. Het is een tegemoetkoming in de loonkosten voor werkgevers wanneer zij jongeren van 18 tot en met 20 jaar in dienst hebben met jeugdminimumloon (jeugd-WML). De regeling is in het leven geroepen als compensatie voor de verhoging van het jeugdminimumloon per 1 juli 2017. Het doel is dat werkgevers geen hogere kosten hebben door de verhoging van het Jeugd-WML. Het kabinet heeft in 2019 aangekondigd het jeugd-LIV af te schaffen in 2024, in 2021 word het jeugd-LIV fors aangepast en gaat de LIV vervangen. In 2021 zal minister Koolmees daar een wetsvoorstel voor gaan indienen.

Werkgevers hoeven ook voor het Jeugd-LIV niets te doen. De toekenning en uitbetaling gaat automatisch. Het UWV controleert in de polisadministratie of een werkgever aan de eisen voldoet en geeft dit door aan de Belastingdienst. De Belastingdienst keert vervolgens in september van het volgende jaar uit.

### Overzicht van de regeling in bedragen per 1 januari 2020

Leeftijd	Jeugd-LIV per wnr per verloond uur	Maximale jeugd-LIV per wnr per jaar (2080 uur)	ondergrens per uur (40)	Bovengrens (36 t+1)
18	€ 0,07	€ 135,2	€ 5,19	€ 6,93
19	€ 0,08	€ 166,4	€ 6,23	€ 9,24
20	€ 0,30	€ 613,6	€ 8,30	€ 10,29

### Randvoorwaarden om Jeugd-LIV te ontvangen

Een werkgever krijgt Jeugd-LIV als aan een aantal voorwaarden is voldaan:

- De werknemer ontvangt het Jeugd-WML.
- Er is geen ureneis. Elk gewerkt uur komt in aanmerking voor Jeugd-LIV tot een maximum van 2080 uur. Dat is 40 uur per week, zonder vakantie.
- De berekening wordt gedaan over het gemiddelde uurloon. Dat is het jaarloon gedeeld door het aantal verloonde uren.
- Toeslagen worden meegeteld voor de berekening. Als er veel overuren en ploegentoeslagen zijn, is het mogelijk dat Jeugd-LIV niet meer van toepassing is.

### LET OP!

- De ET-regeling heeft invloed op de hoogte van het brutoloon. Zo kunnen arbeidsmigranten in gelijke situaties toch in aanmerking komen voor Jeugd-LIV, terwijl de Nederlandse werknemers er niet voor in aanmerking komen.
- Ook werkgevers van BBL-leerlingen kunnen in aanmerking komen voor Jeugd-LIV. De werkgever krijgt deze tegemoetkoming als hij de BBL-leerling betaalt volgens het wettelijk minimumjeugdloon dat hoort bij zijn leeftijd. De werkgever mag de BBL-leerling ook minder betalen dan het wettelijk minimumjeugdloon. Doet hij dat, dan is er geen recht op Jeugd-LIV.

4. Hiermee wordt rekening gehouden met het feit dat de werknemer gedurende het jaar ouder wordt en mogelijk een kortere werkweek krijgt.

Op deze manier blijft een jongere die correct jeugd-WML krijgt, in aanmerking komen voor Jeugd-LIV.



