



Robidus Services B.V.
Postbus 2205
1500 GE Zaandam

Datum: 20 april 2023

Betreft: Consultatie wetsvoorstel Wijziging van de Wet tegemoetkomingen loondomein teneinde het lage inkomensvoordeel te laten vervallen en in verband met enkele andere wijzigingen.

De Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl) regelt een aantal financiële tegemoetkomingen voor werkgevers die mensen in dienst nemen of te houden met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Met voorliggend wetsvoorstel wordt het lage-inkomensvoordeel (LIV) uit de Wtl afgeschaft per 1 januari 2025. Daarnaast worden er een aantal verbeteringen in de werking van de loonkostenvoordelen (LKV) voorgesteld per 1 januari 2026.

Robidus beweegt zich op het terrein van sociale zekerheid, met als doel de inzetbaarheid van werknemers te vergroten. Een onderdeel van onze dienstverlening is ondersteuning in het benutten van subsidieregelingen voor onze relaties, waaronder de regelingen die vallen onder de Wtl. Vanwege onze ruime ervaring met de verschillende regelingen, willen wij graag reageren op de voorgenomen wijzigingen.

Goede aspecten van het wetsvoorstel

Robidus staat grotendeels positief tegenover het wetsvoorstel. Het verbeteren van de loonkostenvoordelen zien wij als een zeer goede ontwikkeling. Het structureel maken van het LKV voor de doelgroep banenafpraak is naar onze mening een goede ontwikkeling. Ook het feit dat dit LKV aangevraagd kan worden voor werknemers die al in dienst zijn is positief. Het aanpassen van de werkwijze van de aanvraagprocedure voor de doelgroepverklaring LKV voor werknemers van 56 jaar en ouder (alleen bij UWV in plaats van UWV of gemeente) zien wij als verbetering, dit maakt het aanvraagproces een stuk eenvoudiger. Tenslotte is het goed om te lezen dat de criteria van het LKV voor het herplaatsen van een werknemer met een arbeidshandicap worden versoepeld, zodat het beter aansluit bij de gedachte achter de regeling.

Aspecten van het wetsvoorstel waar wij vragen/opmerkingen over hebben

Vervanging van het LIV

Wij zien dat met het toepassen van het LIV alleen al bij de werkgevers die wij ondersteunen een groot bedrag gemoeid is. Wij zijn vooral benieuwd in hoeverre er een vervangende regeling komt voor het LIV en of de gelden die hiermee vrijkomen volledig worden ingezet voor de drie nieuwe maatregelen genoemd in de memorie van toelichting. Een van de opties is een nieuw loonkostenvoordeel voor jongeren met een (potentieel) kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Het eerdere wetsvoorstel met betrekking tot dit onderwerp is niet doorgezet. Komt hier een nieuw wetsvoorstel voor? En is het de bedoeling dat deze regeling per 1 januari 2025 van kracht is, op het moment dat het LIV eindigt?

In de memorie van toelichting wordt aangegeven dat er een regeling komt voor het verzachten van de gevolgen van het afschaffen van het LIV voor werkgevers die werknemers in dienst hebben met de meest kwetsbare achtergrond (Wsw intern en beschut werk). Wij zijn benieuwd hoe de regeling eruit komt te zien en vinden het jammer dat er niet een concretere regeling in het wetsvoorstel is opgenomen.

Robidus

Zaandam: Ankersmidplein 2, Postbus 2205, 1500 GE – 075 68183 50
Breukelen: De Corridor 5b, Postbus 76, 3620 AB – 0346 25 92 00
www.robidus.nl



Loonkostenvoordeel ouderen

Het LKV ouderen wordt verlaagd naar maximaal € 4.250 per jaar/ € 2,16 per verloond uur. De reden voor deze verlaging is dat het LKV geen significant effect heeft op de baankans van mensen uit deze doelgroep. Echter in de memorie van toelichting staat dat een werknemer met recht op LKV gemiddeld langer in dienst blijft dan een vergelijkbare werknemer waarvoor geen recht op LKV bestaat. Dit geeft aan dat dit LKV wel degelijk effect heeft. Wellicht is het goed om de termijn van dit LKV te verlengen, zodat de kans dat een werknemer langer dan twee jaar in dienst wordt gehouden groter is en de werknemer zicht krijgt op een vast contract.

Uit de memorie van toelichting komt naar voren dat de doelgroepverklaring aangevraagd dient te worden bij UWV in plaats van UWV en/of gemeenten. Dit is een verbetering van het aanvraagproces, omdat wij zien dat gemeenten niet altijd de juiste processtappen doorlopen waardoor het recht op loonkostenvoordeel onder druk komt te staan. Door het gebrek aan kennis bij gemeentes is het huidige proces tijdrovend om de aanvraag voor een doelgroepverklaring in goede banen te leiden. Wij vragen ons echter wel af of de polisadministratie voldoende dekkend is voor UWV om het recht op loonkostenvoordeel vanuit gemeentelijke regelingen te beoordelen. Indien een werknemer slechts één maand een uitkering ontvangt en bij een werkgever in dienst treedt, is het uitkeringsverleden van de werknemer mogelijk nog niet bekend in de polisadministratie waardoor het recht op loonkostenvoordeel ten onrechte wordt afgewezen. Wij vragen ons dan ook af of UWV altijd de meest actuele gegevens heeft om een doelgroepverklaring te beoordelen. Wij zijn onvoldoende bekend met het systeem dat gebruikt zal worden en of het de informatie biedt die nodig is voor de juiste beoordeling. In de memorie van toelichting valt te lezen dat de regering de niet sluitende uitvoering door UWV accepteert. In hoeverre is de regering bezig om de uitvoering wel volledig sluitend te krijgen?

Loonkostenvoordeel “nieuw werkgeverschap”

Daarnaast regelt het wetsvoorstel de mogelijkheid om opnieuw een doelgroepverklaring aan te vragen bij een nieuwe dienstbetrekking of in een situatie waar de Wet Overgang van Onderneming (Wovon) van toepassing is. Een werknemer heeft het recht om de nieuwe werkgever niet te informeren en moet de doelgroepverklaring zelf aanvragen. Dit omdat – zoals in de memorie van toelichting te lezen valt – de doelgroepverklaring in sommige gevallen privacy gevoelige informatie bevat. Er valt in deze situaties af te leiden dat een werknemer arbeidsgehandicapt is. Wij vragen ons af waarom er geen verplichting is om als werknemer de nieuwe werkgever te informeren over het recht op loonkostenvoordeel. Uit artikel 38b van de Ziektewet blijkt dat de werknemer verplicht is om te antwoorden op de no-riskvraag. Waarom geldt voor het LKV niet dezelfde verplichting? Hoe verhoudt dit zich tot de privacy in combinatie met het doelgroepregister?

Daarnaast vragen wij ons af hoe effectief de regeling is. Op deze manier wordt het uitvragen van een uitkeringsverleden bij de werknemer complex en zal de werknemer zich niet altijd bewust zijn van het recht op loonkostenvoordeel. Op deze manier zal de regeling niet effectief gebruikt worden.

In het geval van organisatiestructuurwijzigingen zien we dit nieuwe loonkostenvoordeel als positief instrument. Een aandachtspunt is echter wel dat de doelgroepverklaring door de werknemer, of met toestemming van de werknemer, aangevraagd dient te worden. Wij vragen ons af in hoeverre er gekozen kan worden voor het aanvragen van een doelgroepverklaring zonder toestemming van de werknemer. Deze heeft immers reeds eerder toestemming gegeven aan de werkgever een doelgroepverklaring aan te vragen.

Robidus

Zaandam: Ankersmidplein 2, Postbus 2205, 1500 GE – 075 68183 50

Breukelen: De Corridor 5b, Postbus 76, 3620 AB – 0346 25 92 00

www.robidus.nl



Loonkostenvoordeel herplaatsten arbeidsgehandicapte werknemer

Met betrekking tot de doelgroepverklaring herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer vragen wij ons af of deze nog nodig is. Immers is al bekend – bij zowel werkgever als UWV – dat iemand in de doelgroep valt aangezien werknemer twee jaar ziek is geweest bij de betreffende werkgever. Daarnaast is werkgever belanghebbende en ontvangt hij alle WIA post. Daaruit valt op te maken dat er recht ontstaat op een WIA-uitkering en – als werknemer bij werkgever blijft werken – dus ook recht is op loonkostenvoordeel herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer. De aanvraagtermijn van het loonkostenvoordeel is drie maanden na einde wachttijd. Gelet op de huidige achterstanden bij UWV is het de vraag of het realistisch is om binnen drie maanden na einde wachttijd een WIA beoordeling te hebben doorlopen en dus tijdig de doelgroepverklaring te hebben aangevraagd.

Zoals eerder geschreven zien wij het verbeteren van de werking van de loonkostenvoordelen als positieve ontwikkeling. Wel vragen wij ons af waarom de aanpassingen niet al per 1 januari 2025 van kracht kunnen worden. Over een deel van deze voorstellen wordt al langere tijd gesproken en de uitvoering wordt voor alle partijen eenvoudiger. Daarnaast valt dit samen met het beëindigen van het LIV.

Tot slot

Robidus is positief gestemd over het wetsvoorstel, wel zien wij verbetermogelijkheden. Het is fijn dat de mogelijkheid bestaat om via deze internetconsultatie te reageren op het wetsvoorstel. Als een nadere toelichting gewenst is, is Robidus vanzelfsprekend bereid om haar reactie op het wetsvoorstel toe te lichten.

Met vriendelijke groet,

Daniëlle Thijssen
Teamleider Consultancy en Kennismanagement

Lianne Kos
Consultant

Robidus

Zaandam: Ankersmidplein 2, Postbus 2205, 1500 GE – 075 68183 50
Breukelen: De Corridor 5b, Postbus 76, 3620 AB – 0346 25 92 00
www.robidus.nl