



Internetconsultatie Wijziging Wet tegemoetkomingen loondomein

Inbreng Cedris, 20 april 2023

Cedris heeft kennisgenomen van het concept wetsvoorstel met betrekking tot het vervallen van het Lage inkomensvoordeel per 2025 en gewijzigde toepassing van de diverse loonkostenvoordelen. Hieronder leest u onze reactie.

Algemeen

De voorgestelde wijzigingen vloeien deels voort uit afspraken in het pensioen- en coalitieakkoord en beogen de werking van de Wtl-instrumenten meer (kosten)effectief en uitvoerbaar te maken. Voor Cedris is het belangrijk dat de Wtl voor werkgevers een stimulans blijft om mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt in dienst te nemen én te houden. En dat zij dat kunnen blijven doen zonder administratieve rompslomp.

Cedris juicht dan ook toe dat, in elk geval voor de doelgroep banenafpraak, de doelgroep-verklaring komt te vervallen. En dat op het loonkostenvoordeel voor deze doelgroep voortaan structureel – en niet slechts voor de eerste 36 maanden na indienstname – een beroep kan worden gedaan.

Afschaffing LIV én uren-minimum

Het voorstel is per 1 januari 2025 het LIV af te schaffen.

Toen het LIV werd aangekondigd juichte Cedris de invoering ervan toe. Het betekende een verlaging van de werkgeverslasten van – toen nog – 1.000 tot 2.000 euro per jaar, voor (werkgevers van) medewerkers die minder verdienen dan 120% van het minimumloon. Vanwege de urennorm van – op jaarbasis – gemiddeld 24 uur per week kwam een deel van de werknemers hier helaas niet voor in aanmerking. Veel werknemers met een beperking en geringe belastbaarheid zijn immers niet in staat 24 uur per week te werken, waarmee hun werkgever buiten de boot viel.

Werkgevers die straks geen beroep meer kunnen doen op het LIV maar wel aanspraak kunnen maken op LKV's hebben geen last meer van zo'n minimumuren norm. Cedris ziet het als een voordeel dat ook werkgevers die 'kleine' banen aanbieden, hier vanaf het eerste verloonde uur voordeel bij hebben.

Dekking uitvoeringskosten beschut

Het LIV vervalt voor onder meer gemeenten en SW-bedrijven die Wsw-medewerkers en medewerkers op nieuw beschut werk in dienst hebben – en die aan de voorwaarden voldoen.

Voor gemeenten en SW-bedrijven vormde het LIV geen stimulans om inwoners uit deze doelgroep in dienst te nemen. Dit doen zij vanuit hun wettelijke taak en als onderdeel van de Participatiewet e/o Wsw-uitvoering.

Vanaf het begin was duidelijk dat het LIV voor hen een noodzakelijke geldstroom is om de uitvoeringskosten te dekken. De LIV-inkomsten verkleinen de tekorten op de Wsw-uitvoering en maken de businesscase voor beschut werk aantrekkelijker. Ook het ministerie presenteerde als bron om de Wsw financieerbaar te houden en om de kosten te dekken voor beschutte plekken.

Het ministerie liet onlangs onderzoek doen naar de kosten van een beschutte plek. Rond de zomer wordt het resultaat openbaar. Cedris verwacht daarmee ook de signalen te kunnen duiden die zij de laatste jaren van gemeenten en uitvoerders ontvangt over het niet rond krijgen van de business case

voor beschut werk. Hier spelen zowel gemiddeld hoge kosten als lage uuropbrengsten. Vanaf 2020 werd dit er al niet makkelijker op doordat het hoge LIV-tarief werd gehalveerd van 2.000 naar 1.000 euro. Voorzover gemeenten al zicht hebben op vanuit welke deelbudgetten zij geacht worden beschut werk te bekostigen, stimuleert het straks *volledig* wegvallen van de LIV-bijdragen niet om in beschut werk te investeren!

De periodieke monitor wijst keer op keer uit dat de landelijke ambitie nu al niet waargemaakt wordt. En dat téveel mensen die aangewezen zijn op een beschutte plek, zonder betaald werk zitten.

Compensatie is dus nodig.

Compensatie

De Memorie van Toelichting meldt afspraken over de inzet van middelen die vrijvallen zodra het LIV wordt afgeschaft. Daarbij is terecht ook aandacht voor werkgevers van de meest kwetsbare werknemers: Wsw-geïndiceerden die werken binnen een SW-bedrijf en mensen die aanwezig zijn op beschut werk.

In het pensioenakkoord is al afgesproken dat werkgevers met deze mensen in dienst (merendeels SW-bedrijven en gemeenten) tegemoetgekomen worden voor weggefallen LIV-opbrengsten. Een deel van de vrijgefallen middelen is hiervoor gealloceerd.

Cedris vindt dat dit volledig gecompenseerd moet worden in bijvoorbeeld de bedragen die voor beschut werk beschikbaar zijn en gaat hierover graag met het ministerie in gesprek.

Complex

Werkgevers die mensen uit de banenafpraak in de laagste loonschalen in dienst hebben, kunnen – nu voor deze groep het LIV vervalt – straks structureel een beroep doen op het LKV banenafpraak. Maar voor (werkgevers van) bijvoorbeeld beschut werkenden is deze ‘overstap’ niet mogelijk omdat voor deze groep geen LKV geldt.

Hier wreekt zich weer eens het feit dat we het stelsel van op zich goedbedoelde voorzieningen inmiddels enorm ingewikkeld hebben gemaakt: op het oog vergelijkbare voorzieningen pakken voor subgroepen én hun werkgevers heel verschillend uit.

Een signaal om met elkaar het gesprek aan te gaan over een fundamentele wets- of stelselwijziging. Één uitdaging om alle in dit wetsvoorstel opgenomen veranderingen helder aan ondernemers uit te leggen!

Tot zover de inbreng van Cedris op deze internetconsultatie. Wij zijn uiteraard bereid bovenstaande punten toe te lichten.