

Reactie op concept Quotumwet

Deze reactie gaat in op de concept Quotumwet en de bijbehorende toelichting en moet worden gezien in samenhang met de opleveringen van de Werkkamer (d.d. 29 januari 2014) en de daarin geformuleerde voorstellen.

Doel en werking van de Quotumwet: bevorder en beloon de inzet voor arbeidsparticipatie van de doelgroep i.p.v. bestraffen

In de voorgestelde uitwerking, en zoals ook door Staatssecretaris Klijnsma al geduid, is de Quotumwet bedoeld als 'stok achter de deur' om werkgevers (markt én overheid) mee te krijgen in het realiseren van arbeidsparticipatie van de doelgroep onder de Participatiewet. Bij niet voldoen aan de percentages van deelname wordt een boete opgelegd.

In Duitsland is reeds ervaring opgedaan met een dergelijk constructie; een van de conclusies daaruit is dat dit leidt tot een calculerend gedrag waarbij eventuele extra kosten aan werkgeverszijde worden afgewogen tegen een financiële boete. Hierdoor ontstaat het risico dat het beoogde doel van de Quotumwet leidt tot financiële optimalisatie in plaats van structurele verandering in het omgaan met arbeidsparticipatie.

Derhalve is het te overwegen om een beloningsvorm te gebruiken in plaats van een boetevorm. Daarbij kan gedacht worden aan een verlaging van de fiscale loonkosten bij werkgevers die juist wel de beoogde doelstellingen van arbeidsparticipatie behalen. Dit kan met de voorgestelde wijze van registratie in de Polisadministratie worden gevolgd en met een vergelijkbare berekening worden toegekend. Op deze wijze is er nog steeds 'een stok achter de deur' in de vorm van een gemist fiscaal voordeel bij die werkgevers die niet de gevraagd percentages realiseren.

Doelgroepomschrijving en -bepaling: zorg voor een effectieve en pragmatische methode

De omschrijving van doelgroep in de concepten van de Participatiewet en de Quotumwet wordt gebaseerd op het begrip arbeidsbeperking.

In de huidige uitvoering van de WSW wordt een indicatie ook op grond van allerlei beperkingen bepaald. Ook hier is de ervaring dat kennis van de mogelijkheden van een persoon en de situatie waarin de persoon zich bevindt vaak veel bepalender zijn voor plaatsen op werkplekken dan de kennis over de beperkingen zelf.

Het is dan ook aan te bevelen dat de voorgestelde uitvoering van doelgroep beoordeling slechts een lichte toets is die door of onder auspiciën van het UWV wordt uitgevoerd door het Werkbedrijf. Daarbij kan dan rekening worden gehouden met de economische omstandigheden en de structuur van de arbeidsmarkt in de regio. Deze omstandigheden zijn van grote invloed op het werk dat beschikbaar is voor welke mensen.

Tevens dient voorkomen te worden dat een toetsing een lange periode in beslag neemt. Immers, de doelgroep is dynamisch en werkgevers, mensen en gemeenten hebben er baat bij, dat mensen snel aan het werk komen. Een procedure die weken in beslag gaat nemen werkt dan contraproductief; gedacht moet worden in termen van dagen. Tevens is van belang dat een registratie tot de doelgroep ook veranderlijk is. Afhankelijk van de ontwikkeling van mensen en wijzigingen in hun omstandigheden kan de registratie veranderen.

Het is dan ook te overwegen de uitvoering van de toets te koppelen aan de beoordeling van de mogelijkheden en ontwikkeling van mensen. Dit zal met name van belang gaan worden vanaf 2016 wanneer de prioritaire doelgroepen voor de garantiebanen (zie uitwerking Werkkamer) niet meer bestaan.

Gedacht kan worden aan een uitvoering waarbij het Werkbedrijf de toetsing doet (van eenvoudig waar dat kan tot uitgebreider waar dat nodig is) binnen de vastgestelde kaders en het UWV achteraf, of steekproefsgewijs, de naleving van de kaders en beoordeling van de toetsing doet. Dit heeft als bijkomende voordeel dat er effectiever gewerkt kan worden met minder bureaucratie en uitvoeringskosten.

Nieuw Beschut Werk: inhoud is maatgevend wie hiervoor in aanmerking komt

Bij de inrichting en mogelijkheden van het nieuwe Beschut Werk wordt uitgegaan van een cao. Dit kan impliceren dat de werkzaamheden en omstandigheden waaronder en waarbinnen die uitgevoerd worden redelijke overeenkomsten tonen met werken in reguliere omstandigheden.

Het aanbieden van deze faciliteit is een zaak voor gemeenten en Werkbedrijf. Het aanbod Beschut Werk zal mede bepalen welke mensen uit de doelgroep hiervoor in aanmerking komen. Ook hier leert de ervaring dat het heel goed mogelijk is om beschut/beschermd werken voor grotere groepen mensen in te richten bij werkgevers.

Bepalend hierbij zijn vooral de (aanpassings-)mogelijkheden van werk. Het is dan ook de vraag of er een aparte doelgroepsduiding moet komen voor nieuw beschut werk. Eerder zou te overwegen zijn om de toeleiding naar deze faciliteit te baseren op de mogelijkheden in de arbeidsmarktregio en de voorzieningen die gemeenten willen bieden.

31 januari 2014

J.J. van Loon
Algemeen Directeur Presikhaaf Bedrijven