

T.b.v. Consultatie Quotumwet

De Quotumwet zou de stok achter de deur moeten zijn als de afgesproken extra banen voor arbeidsgehandicapten niet van de grond komen. Wij, de FNV Wajonggroep, zijn blij met een stok achter de deur. We zien echter een aantal forse kritiekpunten.

1. Geen verplichting

Deze wet formuleert geen verplichting. Alleen via de nominale opslag basispremie arbeidsongeschiktheid kunnen we concluderen dat de wet indirect in dienstneming van gehandicapten wil bevorderen. Geen enkele gehandicapte kan zich in een individueel geval hierop baseren. Ook vakbonden kunnen zonder wettelijke verplichting een bedrijf niet aanspreken op het aannemen van arbeidsgehandicapten. Wij denken dat onze groep meer houvast krijgt als er een expliciete verplichting komt.

2. Door definiëring doelgroep vallen sommige gehandicapten buiten de boot

De inclusieve arbeidsmarkt die de regering zegt na te streven geldt niet voor alle gehandicapten. De definiëring van de doelgroep grijpt terug op de Participatiewet, die zich richt op personen die niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen. Dat wil zeggen dat mensen met een loonwaarde van honderd en met een niveau, dat een hoger loon dan 120% van het WML oplevert, niet mee tellen als gehandicapte in de zin van deze wet. In de Participatiewet geldt dat ook voor mensen die door hun handicap alleen in deeltijd kunnen werken. Wij kennen behoorlijk wat mensen die bang zijn minder aantrekkelijk te worden voor hun werkgever als ze niet bij het quotum meetellen.

De midden- tot hoger opgeleide mensen met een handicap, die alleen een werkplek aanpassing, gebouwaanpassing of andere hulpmiddelen nodig hebben, maar verder voluit kunnen werken vallen daarmee buiten de doelgroep. Dat betekent dat deze wet niet bevordert, maar afremt dat werkgevers geschoolde gehandicapten met een arbeidsproductiviteit van 100% in dienst nemen. Het gaat hier om mensen in een rolstoel, met lichamelijke ziektes, maar in bijzondere gevallen ook om mensen met autisme of een stoornis, die hoogwaardig kunnen presteren met aanpassingen van de werkomgeving (met name rust rond de werkplek). Voor zover wij het wetsontwerp en de Participatiewet begrijpen tellen deze mensen niet mee voor het verminderen van de opslag. Toch loopt ook deze groep gehandicapten ook op tegen blokkades om aan het werk te komen.

Dit lijkt ook te gelden voor goed opgeleide mensen die zo gehandicapt zijn, dat zij ondanks hun niveau, niet fulltime kunnen werken, omdat ze tijd nodig hebben voor herstel, woon-werk verkeer, organiseren van de eigen zorg e.d.. Deze mensen vallen niet onder de doelgroep van de Participatiewet, want die geldt alleen voor mensen die niet in staat zijn het WML te verdienen per gewerkt uur. (Als je met een halve baan meer dan de helft van 120% van het WML kunt verdienen val je niet onder de Participatiewet, en daarmee niet onder de Quotumwet. Dat is trouwens ook een ernstig bezwaar van onze

groep tegen de Participatiewet). Bij de groep die goed geschoold is, is een mindere arbeidsproductiviteit in heel wat gevallen niet aan de orde. Ook niet als zij slechts in deeltijd kunnen werken. Daarmee worden dus twee categorieën gehandicapten buiten de doelgroep gezet:

1. De fysiek gehandicapten of goedgeschoolde mensen met een stoornis, die na een aanpassing van de werkplek kunnen werken zonder verminderde productiviteit.
2. De groep goedopgeleide mensen die hoogwaardige arbeid kunnen verrichten, maar alleen in deeltijd wegens een medische/sociale urenbeperking en/of de aard van hun ziekte (spankracht). We bedoelen hen die een loonwaarde hebben van 100%, hun uurloon kan ruim boven het WML liggen. Deze groep is misschien niet groot, maar zij dreigen zowel bij de Participatiewet als bij de Quotum wel buiten de boot te vallen.

Deze Quotumwet brengt met zich mee dat deze mensen voor werkgevers niet als arbeidsgehandicapten gelden. Daarmee wordt het voor werkgevers financieel niet meer interessant om deze gehandicapten aan te nemen, want voor het verminderen van de premieopslag kan de werkgever beter een andere gehandicapte aannemen of bij lagere functies. Het zou daarom wijs zijn om alle gehandicapten waarvoor aanpassing van de werkplek of begeleiding nodig is tot het quotum te rekenen. Ook mensen zonder loonkostensubsidie en een hoog loon. De inclusieve maatschappij geldt ook voor hen. De Europese regelgeving is gericht op tegengaan van discriminatie van mensen met een handicap, niet op verschillen in niveaus.

Wij vragen ons trouwens af of de Europese richtlijn een dergelijke inperking van het begrip Handicap toestaat.

4. Registratie en koppeling bestanden

Registratie van de doelgroep is om praktische redenen begrijpelijk, maar kent ook een groot aantal gevaren. De wet suggereert dat de Wet Bescherming Persoonsgegevens voldoende is geborgd. Er staat echter niet aangegeven welke gegevens wel, maar vooral, welke gegevens niet in deze landelijke registratie mogen worden opgenomen. Expliciet dient de wet aan te geven dat de landelijke registratie **alleen** opneemt of een persoon tot de doelgroep behoort, maar geen inhoudelijke, medische gegevens of loonwaarde opneemt. Dat is voor het meetellen bij het quotum immers niet van belang. De bedoelde koppeling van bestanden is begrijpelijk, maar alleen onder die conditie.

Een ander gevaar is dat UWV volgens artikel 37a, lid 6, bevoegd is op verzoek van de werkgever aan deze mede te delen of de door werkgever aangeduide persoon is opgenomen in de registratie. Ten eerste moet duidelijk zijn dat alleen dat simpele feit mag worden doorgegeven. Ten tweede moet het verzoek wat ons betreft via het Werkbedrijf lopen zodat alleen de werkgever die met gehandicapten in zee wil deze duidelijkheid krijgt. Directe verzoeken kunnen immers ook leiden tot een controle van de werkgever of een sollicitant geregistreerd staat, met de bedoeling hem/haar in dat geval juist niet in dienst te nemen, bv omdat de werkgever al een aantal arbeidsbeperkte personen in dienst heeft of omdat de werkgever liever de opslag betaalt dan mensen met een beperking in dienst neemt.

5. Rekenmethoden

Het gebruik van verloonde uren als basis voor de berekening van de opslag onderschrijven we. Dat voorkomt dat kleine baantjes worden gecreëerd en geeft sectoren met veel parttimers lucht.

De grens van 25 werknemers wordt niet in verloonde arbeidsuren berekend, maar arbeidsplaatsen. Dit scheidt onduidelijkheid en past niet bij de rekenmethode, zie onder.

6. Vaststelling quotum

We betreuren het dat de vaststelling van het quotum is niet meer uitkomt op de 5% uit het regeerakkoord. Het wordt gelijk getrokken met het aantal afgesproken banen en wordt met een rekenmethode tot een percentage omgezet. Het percentage wordt daarmee hoogstwaarschijnlijk een stuk lager. De fictieve berekening van de situatie van 2018 geeft 1,5% aan. Doortrekkend naar de eindsituatie geeft dezelfde berekening in 2026 een percentage van 2,9%!!! Dat is aanzienlijk minder dan de oorspronkelijke 5%. Als dit zo is betreuren we dat ten eerste. Als het aantal afgesproken banen niet wordt gehaald, bepleiten we een hoger percentage om de druk op het creëren van banen dan juist op te voeren. Dan heeft het bedrijfsleven meer te winnen bij het halen van de afgesproken extra banen.

Een ommissie in de bepaling welke bedrijven onder de quotumverplichting vallen is de grens van 25 werknemers. Wij vinden die grens sowieso betreuenswaardig, want het voor deze groep perspectiefvolle MKB valt daarmee buiten het quotum. Bovendien is de grens van 25 werknemers onjuist en ongunstig voor bedrijven met parttimers. Ook hier is beter met het aantal verloonde arbeidsuren per sector te rekenen. Uitgaande van een gemiddelde werkweek van 30 uur bijv. in de dienstensector zal de grens dan uitkomen op 25×30 uur per week = 750 arbeidsuren per week, is 19 fte. Het voordeel daarvan is dat bedrijven door deze opslag niet worden afgeremd om parttimers in dienst te nemen, wat indirect weer gunstig is voor vrouwen, gehandicapten en ouderen. Bovendien sluit deze methodiek aan bij rest van de rekenformules.

7. Discriminatie

De Memorie van Toelichting zegt in hoofdstuk 3: ' Antidiscriminatie bepalingen laten niet toe dat bij werving van nieuwe medewerkers uitsluitend kandidaten uit de doelgroep worden benaderd.' Wij geloven dat niet:

- In Nederland is het werkgevers niet verboden om zonder advertentie en formele werving mensen aan te nemen.
- De Europese richtlijn nr. 2000/78/EG zegt zelf dat het discriminatieverbod geen afbreuk mag doen aan de handhaving of vaststelling van maatregelen. Artikel 7 lid 2 zegt: 'met betrekking tot personen met een handicap vormt het beginsel van gelijke behandeling geen beletsel voor het recht van lidstaten om (.....) maatregelen die erop gericht zijn om opnemings van personen met een handicap in

het arbeidsproces op te nemen of te behouden' te nemen. Dit suggereert tenminste dat mensen met een handicap zoveel belemmeringen hebben, dat gelijke behandeling op andere gronden overruled kunnen worden.

Namens de wajonggroep FNV
Martine Schoneveld, voorzitter
Titia Beukema, secretaris