

Datum: 31 januari 2014
Nummer: OSB.BRI.8926
Bijlage:
Onderwerp: Consultatie Quotumwet

Geachte mevrouw Klijnsma,

OSB onderschrijft de doelstelling van het kabinet om alle mensen mee te laten doen in de samenleving. En werk is een belangrijk onderdeel van volwaardige participatie. Een inclusieve arbeidsmarkt is het ideaal dat het kabinet hier bij voor ogen heeft. Niet uitgaan van iemands beperkingen maar van zijn mogelijkheden en talenten. De schoonmaakbranche is een branche die al jaren werkt aan de inclusieve arbeidsmarkt en dat in de toekomst blijft doen.

In de schoonmaak is iedereen welkom. Ook mensen die laag opgeleid zijn, weinig werkervaring hebben, minder goed Nederlands spreken of een afstand hebben tot de arbeidsmarkt. De branche helpt hen zich verder te ontwikkelen. Met succes hebben veel schoonmakers een vakopleiding gevolgd of indien nodig een cursus Nederlandse taal. Afgelopen jaar hebben ca. 1.000 schoonmakers Nederlands geleerd. Verder is het mogelijk om door te groeien naar uitdagend specialistisch en leidinggevend werk.

Gezien onze ervaring met werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt, willen we gebruik maken van de mogelijkheid om via de consultatie te reageren op de quotumwet.

Het wetsvoorstel voor de Quotumwet is een bijzonder wetsvoorstel. Een wet die pas in werking treedt als de afgesproken doelstelling niet wordt behaald. Wij begrijpen deze 'stok achter de deur' die het kabinet gebruikt om deze banen te creëren. Wij zijn echter van mening dat een stok niet de oplossing is voor het probleem. Voor de baanafpraak uit het Sociaal Akkoord hebben we daarom meer sympathie. OSB is, samen met enkele individuele leden, ondertekenaar van het AWWN project: 'Werkgevers gaan inclusief'.

Om de Quotumwet, mocht deze in werking treden, te verbeteren, doen wij enkele suggesties.

Maak indirect werkgeverschap mogelijk

Niet ieder bedrijf in Nederland heeft de mogelijkheid of kennis om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een plek te bieden. Schoonmaakbedrijven hebben al ervaring met de begeleiding van deze doelgroep en beschikken over veel laagopgeleid werk. Laat schoonmaakbedrijven daarom de klant helpen met de invulling van het quotum. De professionele aansturing en begeleiding van personeel doet het schoonmaakbedrijf. Het bedrijf dat de schoonmaak inhuurt, kan daarmee, net via de inhuur van schoonmaakdienstverlening aan het quotum voldoen. Opdrachtgevers kunnen hun schoonmaak op een professionele manier laten verzorgen en tevens voldoen aan de quotumdoelstelling. Om dubbeltellingen te voorkomen, zal de registratie via het UWV hierop aangepast moeten worden.

Detacheringen zijn zeer waardevol

Detacheringen, individueel of in groepsverband zijn net zo waardevol als dienstverbanden rechtstreeks bij een werkgever. Wij stellen daarom voor om detacheringen van mensen uit de doelgroep mee te laten tellen voor de 100.000 banen maar ook voor het quotum. Deze baan zou mee moeten tellen bij de inlenende werkgever.

Geen bureaucratie rondom het doelgroepenregister

Het UWV gaat in het doelgroepenregister bijhouden wie tot de doelgroep behoort. Uiteraard is het belangrijk dat de privacy van de betrokkene gewaarborgd wordt. Wat ons echter wel zorgen baart, is dat deze persoon niet meetelt voor het quotum op het moment dat hij niet kenbaar wil maken aan de werkgever dat hij is opgenomen in het doelgroepenregister.

Daarnaast pleiten wij er voor dat vanuit het doelgroepenregister ook aangegeven wordt wat de geldigheidsduur van de indicatie is. Hiermee kan de werkgever vooraf bepalen of hij deze werknemer wil aannemen.

Om duidelijkheid aan de werkgever te kunnen verschaffen, dient het doelgroepenregister zo snel mogelijk toegankelijk te zijn voor alle werkgevers. Er is opdracht gegeven aan de Programmaraad om het werkzoekendenbestand digitaal te maken. Uit het voorstel blijkt dat deze gemeenschappelijke ICT voorziening vooral bedoeld is om het voor de overheidspartijen makkelijk te maken in elkaars bestanden te kijken. Wij stellen voor dat werkgevers gelijktijdig aangesloten worden op dit systeem. Zonder bureaucratie, onnodig lange wachttijden of aanvraag procedures. De situatie moet voorkomen worden dat werkgevers op achterstand staan ten opzichte van overheidswerkgevers omdat voor hen de toegang tot het doelgroepenregister hindernissen kent.

Quotumheffing transparant & invoering bonusregeling

Wij pleiten ervoor om bij de definitie van een arbeidsplaats niet uit te gaan van een volledige fte maar aan te sluiten bij een branche gebruikelijke dienstverbanden. In de schoonmaakbranche zijn veel parttime banen van gemiddeld 10 tot 15 uur.

Niet duidelijk is hoe de opslag op de basispremie voor het arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof) tot stand komt. Ook niet duidelijk is, of deze opslag te beïnvloeden is door werkgevers en of deze jaarlijks kan stijgen. Om werkgevers verder te stimuleren om aan het quotum te voldoen zou ook moeten worden voorzien in een bonusregeling.

Geen WGA premie voor werknemers onder de participatiewet

Voor werkgevers die een werknemer in dienst hebben die onder de participatiewet valt, zou het ziekteverzuim van deze werknemer geen invloed moeten hebben op de WGA gedifferentieerde premie. Immers door een hoog ziekteverzuim van werknemers, gaat de gedifferentieerde WGA premie omhoog. Gezien de verhoogde kans op ziekteverzuim onder mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, kunnen deze oplopende kosten een belemmering gaan vormen om iemand aan te nemen. Immers de werkgever zal al extra (kostenverhogende) inspanningen moeten doen rond verzuimbeheersing. Dus ons voorstel: geen effect van ziekteverzuim van werknemers uit de participatiewet op de gedifferentieerde WGA premie.

No risk polis voor onbepaalde tijd

Wij juichen het voorstel van de no-risk polis toe. Echter uit de plannen blijkt niet duidelijk wat de termijn is van de no-risk polis bij het indienstnemen van een werknemer onder de participatiewet. Wij stellen een no-risk polis voor die onbeperkt geldig blijft.

Met vriendelijke groet,



Hans Simons
Voorzitter OSB