

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid  
Ter attentie van hare excellentie mevrouw J. Klijnsma  
Postbus 90801  
2509 LV Den Haag

Ingediend via website <http://www.internetconsultatie.nl/quotumwet>

### **Internetconsultatie wetsvoorstel Quotumwet**

Inbreng CMS Derks Star Busmann N.V. en Social Enterprise NL

Amsterdam, 8 februari 2014

#### **Contactgegevens voor deze inbreng:**

Mr. Katja van Kranenburg-Hanspians, 020-301 6402, [katja.vankranenburg@cms-dsb.com](mailto:katja.vankranenburg@cms-dsb.com);

Mr. Stephanie Dekker, 020-301 6238, [stephanie.dekker@cms-dsb.com](mailto:stephanie.dekker@cms-dsb.com)

Amstelplein 8A  
NL-1096 BC Amsterdam

Mark Hillen, 06 5335 9198, [mark@social-enterprise.nl](mailto:mark@social-enterprise.nl)

#### **Over Social Enterprise NL**

Social Enterprise NL is het landelijk platform dat sociale ondernemingen vertegenwoordigt, verbindt en ondersteunt. Doel is om de sector van social enterprises in Nederland te versterken en zo de maatschappelijke impact van deze bedrijven te vergroten. Social Enterprise NL zet sociaal ondernemerschap in Nederland stevig op de kaart en geeft de social enterprise sector een flinke impuls. Zie ook [www.social-enterprise.nl](http://www.social-enterprise.nl).

CMS is een van de partners van Social Enterprise NL en uit dien hoofde adviseert CMS zowel Social Enterprise NL als haar leden over de meest uiteenlopende juridische vragen. De juristen van CMS waaronder de CMS Innovation Advocates ondersteunen leden van Social Enterprise waarvan een aantal als speerpunt heeft het creëren van mogelijkheden om arbeidsbeprekten te begeleiden naar volwaardig werk.

In de reacties op de concept Wet Participatiebijdrage quotumdoelstelling (hierna: "Quotumwet") is al een aantal belangrijke knelpunten geïdentificeerd ten aanzien van onder meer: de afbakening van de doelgroep, de registratie van persoonsgegevens en de gelijke behandelingswetgeving. Wij verwijzen,

met name, naar de reactie van de adviescommissie arbeidsrecht van de Nederlandse orde van advocaten op de internetconsultatie.

## **Inleiding**

In het algemeen vrezem wij dat de gekozen systematiek (quotum met sanctie in plaats van stimuleringsmaatregelen) onnodig stigmatiserend zal werken voor een toch al kwetsbare groep (potentiële) werknemers. Dit geldt eens te meer nu deze groep verplicht zal zijn zich als arbeidsbeperkte te registreren in een doelgroepregister omdat zij anders – letterlijk – niet meetellen.

In aanvulling daarop zouden wij graag nog specifiek uw aandacht vragen voor het volgende:

### **(a) Matiging quotumheffing bij niet verwijtbare overtreding**

Onder § 1.1 concept Memorie van Toelichting staat: "De Quotumwet legt een wettelijke verplichting op aan werkgevers om banen voor mensen met een arbeidsbeperking te realiseren." Creëert een werkgever die banen, maar worden die niet ingevuld omdat er geen geschikte kandidaten zijn of omdat een kandidaat uit de doelgroep een aanbod tot indiensttreding afwijst, dan is de werkgever de quotumheffing verschuldigd.

Deze quotumheffing is feitelijk een boete. Boetes behoren niet te worden opgelegd voor zover de overtreding niet aan de overtreder kan worden verweten. Heeft een individuele werkgever zich op redelijke wijze en in voldoende mate ingespannen om een overtreding van het quotum te voorkomen, dan dient sanctionering achterwege te blijven, althans dient de quotumheffing te worden gematigd.

Dit is geen theoretische discussie. Werkgevers concluderen nu al dat het nog maar zeer de vraag is of het aanbod van geschikte kandidaten (in alle sectoren) voldoende zal zijn om alle vacatures, die op basis van de Quotumwet op individueel werkgeversniveau moeten worden gecreëerd, in te vullen.

Wij pleiten voor een matigingsmechanisme voor die gevallen waarin de werkgever geen, althans een beperkt verwijt, treft voor het feit dat het quotum niet is gehaald. Ontbreekt die mogelijkheid tot matiging van de quotumheffing dan zal een werkgever de extra kosten voor het creëren van en de werving en selectie voor "quotum"- arbeidsplaatsen, afwegen tegen de kans dat hij die vacatures niet vervuld krijgt en alsnog Euro 5.000 per niet ingevulde arbeidsplaats moet voldoen.

Is die kans aanzienlijk, dan is het financieel aantrekkelijker voor de werkgever om niet te investeren in (extra) arbeidsplaatsen voor arbeidsbeperkte werknemers en alleen de quotumheffing te voldoen. Daarmee schiet de Quotumwet het doel voorbij.

Er blijft dan immers slechts nog een lastenverzwaring voor werkgevers over.

### **(b) Overgangperiode kleine werkgevers**

Er is voor gekozen dat werkgevers met minder dan 25 werknemers (hierna: "kleine werkgevers") niet aan het quotum moeten voldoen. In andere reacties is al aan de orde gesteld dat het de voorkeur zou

hebben om de toepasselijkheid van het quotum te bepalen aan de hand van het aantal fte en niet het aantal werknemers.

In aanvulling daarop, lijkt het in de rede te liggen dat vanaf het moment dat een werkgever 25 werknemers (fte) heeft, een overgangsregime gaat gelden.

Dat zou bijvoorbeeld kunnen inhouden:

Peildatum jaar x: UWV stelt vast  $\geq 25$  werknemers (fte)

Peildatum jaar x + 1: UWV stelt vast nog steeds  $\geq 25$  werknemers (fte). Zo ja, UWV althans Belastingdienst wijst op Quotumwet.

Peildatum jaar x + 2: UWV stelt vast nog steeds  $\geq 25$  werknemers (fte). Zo ja, werkgever moet voldoen aan quotum.

Een overgangsregime waarborgt dat alleen werkgevers die structureel aan de voorwaarden voor toepasselijkheid voldoen onder de Quotumwet vallen.

Bovendien hebben werkgevers zo de kans om de noodzakelijke maatregelen te treffen om aan het quotum te gaan voldoen.

### **(c) Concern**

Overwogen zou kunnen worden om aan in een groep verbonden vennootschappen de mogelijkheid te bieden om te kiezen voor een gezamenlijk quotum.

Eén en ander zodat een overschot aan "quotum"-arbeidsplaatsen in de ene groepsvennootschap, een tekort in een andere groepsvennootschap kan compenseren. Ook "quotum"-arbeidsplaatsen bij kleine groepsvennootschappen met minder dan 25 werknemers (fte) zouden dan kunnen meetellen.

Op die manier kan de groep, waarin vaak een gezamenlijk personeelsbeleid wordt gevoerd, haar middelen aanwenden om "quotum"-arbeidsplaatsen te creëren in de ondernemingen waarvan de bedrijfsactiviteiten zich daarvoor het beste lenen.

Immers, als gevolg van de afbakening van de term arbeidsbeperkte werknemer in de Quotumwet tellen alleen werknemers mee die niet het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. Werkgevers zullen dus (volwaardige) arbeidsplaatsen moeten creëren voor laag opgeleide gehandicapte werknemers.

Dat zal met name voor kennisintensieve ondernemingen niet eenvoudig zijn, terwijl de inzet van arbeidsbeperkte arbeidskrachten op basis van inlening of detachering voor specifieke projecten niet meetelt voor het quotum.

### **(d) De positie van de arbeidsbeperkte werknemer bij toepassing van het afspiegelingsbeginsel**

Het staat een werkgever niet vrij om bij het vervallen van arbeidsplaatsen wegens bedrijfseconomische redenen te kiezen welke werknemer hij voor ontslag voordraagt. Daarbij dient hij het afspiegelingsbeginsel toe te passen.

Wij verzoeken u om in de Memorie van Toelichting op de Quotumwet duidelijk te maken hoe werkgevers bij toepassing van het afspiegelingsbeginsel met arbeidsbeperkte werknemers in de zin van artikel 37 Wfsv (nieuw) moeten omgaan.

De werkgever heeft er immers belang bij de arbeidsbeperkte werknemers, die op basis van het afspiegelingsbeginsel voor ontslag in aanmerking komen, niet voor te hoeven dragen voor ontslag als dat tot gevolg heeft dat de werkgever op de eerstvolgende peildatum niet langer aan quotum voldoet en de quotumheffing moet betalen.

Kwalificeren "quotum"-arbeidsplaatsen bijvoorbeeld steeds als unieke functie? Dat lijkt overigens niet voor de hand te liggen nu het uitgangspunt van de Quotumwet is dat volwaardige functies worden gecreëerd voor arbeidsbeperkte werknemers en die vacatures in beginsel ook worden opengesteld voor niet, of anders, arbeidsbeperkte kandidaten.

Kwalificeren arbeidsbeperkte werknemers in de zin van artikel 37 Wfsv (nieuw) als werknemers met een zwakke arbeidsmarktpositie, zoals bedoeld in (nu nog) artikel 4:2 lid 5 Ontslagbesluit, zodat niet die ("quotum") werknemer maar de werknemer die alsdan voor ontslag in aanmerking komt, moet worden voorgedragen?

#### **(e) De wederindiensttredingsvoorwaarde**

Voorts kunnen wij ons voorstellen dat, indien het wetsvoorstel Werk en Zekerheid wordt aangenomen, in artikel 7:681 BW (nieuw) bepaald wordt dat een werknemer de kantonrechter straks **niet** kan verzoeken de opzegging van zijn arbeidsovereenkomst te vernietigen, of hem een billijke vergoeding toe te kennen, indien de werkgever binnen 26 weken na de opzegging op grond van artikel 7:669 lid 2 onderdeel a BW (nieuw) een ander in dienst neemt voor dezelfde werkzaamheden als die welke de werknemer verrichte voordat hij werd opgezegd, *als die ander een werknemer is in de zin van artikel 37 Wfsv (nieuw)*.

Het kan niet zo zijn dat een werkgever gestraft wordt voor het feit dat hij stappen neemt om aan het door de wetgever vastgestelde quotum te voldoen.

De bijzondere positie van de arbeidsbeperkte werknemer in de situaties (d) en (e), zal er overigens niet toe bijdragen dat deze werknemers op basis van hun kwaliteiten beoordeeld worden in plaats van op basis van hun handicap / quotum-status. Dat is echter het gevolg van het systeem waarvoor in het concept wetsvoorstel is gekozen.

#### **(f) Indiensttreding versus detachering**

Wij menen dat het een gemiste kans is dat de Quotumwet niet toestaat dat een werkgever die een arbeidsplaats creëert voor een arbeidsbeperkte werknemer, deze via detachering invult. Het is de vraag of een werknemer die onder de werking van de Quotumwet valt, is gebaat bij een werkomgeving die niet (volledig) is ingericht op de beperking van deze persoon. Organisaties die gespecialiseerd zijn in het werken met personen met een bepaalde beperking, gedacht kan worden aan een organisatie als AutiTalent ([www.autitalent.nl](http://www.autitalent.nl)), kunnen bij uitstek zorgen voor een gedegen begeleiding en veilige achtervang bij de plaatsing van betreffende personen bij 'reguliere' werkgevers. Hoewel het doel van

AutiTalent onder meer is om personen te begeleiden naar volwaardig en betaald werk, leert de ervaring dat het met zorg detacheren van personen met een specifieke beperking voor werkgever en werknemer optimaal werkt. De werknemer kan vanuit een gedegen en deskundige begeleiding werkzaamheden verrichten en de werkgever is door bedoelde begeleiding beter in staat om een duurzame werkomgeving te creëren.

Er zijn naast AutoTalent meer organisaties die met kennis van betreffende beperkingen van (potentiële) werknemers een belangrijke rol kunnen spelen bij de plaatsing van bedoelde werknemers bij werkgevers. Daarbij is niet duidelijk waarom Nederland geen enkele rol heeft binnen ENSIE (European Network of Social Integration Enterprises) zie ook [www.ensie.org](http://www.ensie.org), noch waarom Nederland de werkwijze van in het buitenland beproefde WISE, Work Integration Social Enterprise, niet hanteert.

**(g)       Uitbreiding kring van personen die onder de Quotumwet vallen**

Hoewel wij positief zijn over het opzetten van middelen met, kort gezegd, het doel dat bepaalde groepen personen in staat worden gesteld te participeren aan de maatschappij, moet worden opgemerkt dat de Quotumwet zeer beperkt is en grote groepen potentiële werknemers feitelijk uitsluit. Wij zouden willen aanbevelen dat de kring van personen die onder de Quotumwet valt wordt uitgebreid en dat het te werk stellen (ofwel middels een dienstverband ofwel middels detachering) van een persoon met afstand tot de arbeidsmarkt, kwalificeert onder de Quotumwet. Zo zijn er voorbeelden denkbaar van (relatief) kleine werkgevers die een langjarig contract met een sociale werkplaats sluiten op basis waarvan er iedere dag door een klein aantal personen bij deze aannemer werkzaamheden worden uitgevoerd. Werkgevers die door een dergelijke samenwerking er voor zorgdragen dat 'arbeidsbeperkten' kunnen werken, zouden niet moeten worden beboet omdat bedoelde personen niet onder de huidige definitie vallen.

Wij hebben geen bezwaar tegen openbaarmaking van deze reactie. Graag zouden wij, samen met Social Enterprise NL en een aantal van haar leden (waaronder Zonline en AutoTalent) een nadere mondelinge toelichting te geven op onze bijdrage.

Hoogachtend,

Katja van Kranenburg-Hanspians, Stephanie Dekker en Mark Hillen