

Beantwoording van de 7 vragen uit het Integraal afwegingskader voor beleid en regelgeving (IAK)

Het Integraal afwegingskader voor beleid en regelgeving bevat normen waaraan goed beleid of goede regelgeving dient te voldoen.

1. Wat is de aanleiding?

In het sociaal akkoord van 11 april 2013 hebben het kabinet en sociale partners (werkgevers en werknemers) afgesproken dat ze banen gaan creëren bij reguliere werkgevers voor mensen met een arbeidsbeperking. In totaal gaat het om 125.000 extra banen (ten opzichte van de peildatum 1 januari 2013). 100.000 banen in de marktsector die in 2026 gerealiseerd moeten zijn en 25.000 banen bij de overheid die in 2024 gerealiseerd moeten zijn.

Zoals de jaarlijkse monitoring van de resultaten en de evaluatie Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten laten zien is de Wet banenafpraak tot dusver succesvol geweest: de macro-aantallen zijn, vooral dankzij de inspanningen van marktwerkgevers, ruimschoots gehaald.

In de praktijk bleek echter ook dat de werkgevers en de uitvoering de oorspronkelijke Wet banenafpraak ingewikkeld vinden. In de Wet banenafpraak zaten onderdelen die het realiseren van de 125.000 banen op de lange termijn juist in de weg zaten. De evaluatie toont ook dat de huidige conjunctuur een grote rol heeft gespeeld bij het realiseren van deze banen. Het behoud van banen die tot nu toe zijn gerealiseerd en het mogelijk maken van banengroei, zijn dus een extra uitdaging in geval het economisch wat moeilijker wordt.

2. Wie zijn betrokken?

Mensen met een arbeidsbeperking, werkgevers, sociale partners, gemeenten, UWV en Belastingdienst.

3. Wat is het probleem?

In de oorspronkelijke Wet banenafpraak was een van de belemmeringen die in de periode van de banenafpraak altijd op de achtergrond speelde de vraag bij welke sector, overheid of markt, een baan precies meetelde. Werkgevers waren elkaar weliswaar niet tot last, maar bij het realiseren van banen waren ze wel eilanden op zichzelf: banen gerealiseerd door samenwerking (bijvoorbeeld via inkoop van diensten) tellen bij slechts één werkgever mee, namelijk de werkgever bij wie iemand formeel in dienst is. Samenwerking was daarmee de facto niet mogelijk. Een geactiveerde quotumregeling maakt dit effect nog sterker: niet alleen bij welke sector, maar zelfs bij welke specifieke werkgever een baan meetelt werd in de oude situatie relevant. Tijdens de quotumperiode kregen werkgevers bovendien te maken met een ingewikkelde en administratief zware inleenadministratie. Dit alles bij elkaar gaf vreemde prikkels in het systeem. Prikkels die er in extremis toe leidden dat werkgevers ervoor kozen om geen banen voor mensen met een arbeidsbeperking te realiseren, ook al waren er in principe arbeidsplekken beschikbaar.

4. Wat is het doel?

Het doel van de Wet banenafpraak is en blijft om mensen met een arbeidsbeperking meer kansen op werk bij reguliere werkgevers te geven. De 125.000 extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking moeten er komen. De voorgenomen wijzigingen maken de wet eenvoudiger, nemen de bestaande belemmeringen weg en geven werkgevers meer mogelijkheden om banen te realiseren (o.a. doordat samenwerking nu wel mogelijk wordt).

5. Wat rechtvaardigt overheidsinterventie?

Een inclusieve arbeidsmarkt is een kerndoelstelling van beleid. De tussentijdse evaluatie van de Wet banenafspraken laat zien dat dankzij de Wet banenafspraken meer mensen een plek op de arbeidsmarkt hebben gekregen, en dat dus de inclusieve arbeidsmarkt een stapje dichterbij is gekomen. Tegelijkertijd laten deze evaluatie en de praktijk zien dat er voor werkgevers belemmeringen in de Wet zijn om banen te realiseren. Om te zorgen dat ook op de langere termijn de 125.000 extra banen gerealiseerd kunnen worden, moeten deze belemmeringen worden weggenomen.

6. Wat is het beste instrument?

De genoemde belemmeringen worden veroorzaakt door de in de oorspronkelijk wet gemaakte keuzes. Deze belemmeringen kunnen alleen door wetswijziging worden weggenomen.

7. Wat zijn de gevolgen voor burgers, bedrijven, overheid en milieu?

Voor werkgevers, in zowel markt- als overheidssector, betekent de vereenvoudigde banenafspraken dat er meer mogelijkheden komen om banen voor mensen met een arbeidsbeperking te realiseren. Omdat er niet langer een complexe inleenadministratie nodig is om bij te houden welke baan bij welke werkgever is gerealiseerd, zullen werkgevers minder administratieve lasten hebben. Een van de uitgangspunten van de vereenvoudigde Wet banenafspraken is dat zij voor de uitvoering zoveel mogelijk aansluit bij bestaande instrumenten, zoals de bestaande sociale premies en bestaande financiële instrumenten. Dit voorkomt dat er nieuwe onduidelijkheden ontstaan of zelfs dat opnieuw nieuwe systemen moeten worden opgetuigd. Ook de uitvoering, UWV en belastingdienst, profiteert hier van mee. Hun uitvoeringslasten zullen lager komen te liggen.

De vereenvoudiging heeft als doel om het ook op de lange termijn mogelijk te maken dat er 125.000 extra banen komen voor mensen met een arbeidsbeperking.