

## **Internetconsultatie Wet vereenvoudiging banenafpraak en quotumregeling arbeidsbeperkten**

*Inbreng Cedris, 25 maart 2020*

Cedris staat positief tegenover de vereenvoudiging van de banenafpraak en quotumregeling. De voorstellen maken het voor werkgevers overzichtelijker om mensen met een arbeidsbeperking aan de slag te helpen en houden. De vereenvoudiging komt tegemoet aan onder meer de lang bestaande wensen van Cedris om het onderscheid tussen de sectoren weg te nemen, naast negatieve ook positieve prikkels te hanteren en bovendien situaties rond sociale inkoop van diensten overzichtelijker te maken. Cedris vindt het een verbetering dat betrokken partijen zich er voortaan op kunnen richten dát mensen aan de slag zijn, en niet bij wie zij in dienst zijn. Positieve prikkels, zoals de voorgestelde bonus, dragen bij aan de bereidheid van werkgevers mensen met een arbeidsbeperking duurzaam in dienst te nemen. Daarnaast is het nodig de nog bestaande drempels voor werkgevers om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen weg te halen.

Bij het wetsvoorstel zoals voorgelegd bij deze internetconsultatie hebben wij wel enkele vragen en opmerkingen:

### **Benoem het effect op inclusie en op de totale werkgelegenheid arbeidsbeperkten**

De ontwerp Memorie van Toelichting (MvT) verwijst op pag. 2 naar het advies van de Raad van State om te komen tot 'een hernieuwde doordenking van de Wet banenafpraak hoe een meer inclusieve arbeidsmarkt voor mensen met een arbeidsbeperking kan worden bewerkstelligd'.

- In het nu voorgelegde voorstel wordt voorbij gegaan aan de meer fundamentele vraag wat ervoor nodig is om te bereiken dat er netto meer mensen met een arbeidsbeperking duurzaam aan de slag zijn. Meer inclusie betekent niet automatisch meer werkgelegenheid. Hoewel het aantal banen in het kader van de Banenafpraak toeneemt, neemt het aantal Wsw-medewerkers immers af. Ook het realiseren van beschutte werkplekken blijft ver achter bij de streefcijfers. Dit bredere vraagstuk is nu niet in de vereenvoudiging betrokken en hoort hierbij ook meegenomen te worden. Cedris roept op om in de toelichting in te gaan op het verwachte effect van de voorgestelde maatregelen op de totale netto arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking.

### **Laat LKV en daarmee de bonus ook gelden voor beschut werk**

De keuze is gemaakt om aan te sluiten bij de bestaande systematiek rond sociale premies en financiële instrumenten. Voor de bonus wordt het instrument loonkostenvoordeel ingezet. Loonkostenvoordelen gelden echter niet voor huidige Wsw'ers (gedetacheerd of in beschut werk), en evenmin voor nieuw beschut werk.

- Pas vanaf 2024 zal voor Wsw-gedetacheerden het LKV gelden, maar voor mensen, die vanuit de participatiewet in beschut werk actief zijn geldt geen LKV. Omdat de voorgestelde bonus, bij het activeren van het quotum, aan de LKV wordt gekoppeld, wordt het minder aantrekkelijk voor werkgevers om te investeren in werk voor de doelgroep beschut werk. Dat is onwenselijk. Cedris pleit voor een aanpassing, zodat de financiële prikkels ook een stimulans zijn (meer) mensen met een arbeidsbeperking vanuit de Participatiewet, die aangewezen zijn op beschut werk, in dienst te nemen of via gerichte opdrachten, bijv aan sociale ontwikkelbedrijven, werk te bieden. Concrete suggestie is om ook voor nieuw beschut LKV mogelijk te maken.

### **Voorkom verdringing beschut werk door banenafpraak**

In de huidige regeling bestaat voor werkgevers < 25 werknemers en uitzendbureaus een nulquotum. Een nulquotum betekent dat over de loonsom van het personeel geen inclusiviteitsopslag (heffing) betaald hoeft te worden. Voorgesteld wordt om aan de bestaande categorieën werkgevers een derde categorie toe te voegen: 'werkgevers die werknemers in dienst hebben die intern in de Wsw werken of die een nieuw beschut dienstverband hebben'. Deze omschrijving roept een aantal vragen op en kan wellicht gevolgen hebben voor beschut werk.

- De omschrijving maakt niet duidelijk om welke type werkgevers het hier nu precies gaat. Nadere uitleg hierover vinden we gewenst. Ook pleit Cedris ervoor om in de toelichting in te gaan op het effect dat dit voorstel heeft op de aantrekkelijkheid voor werkgevers beschut werkenden in dienst te nemen. We zien namelijk het risico dat dit voorstel tot gevolg heeft dat er vanwege financiële overwegingen (geen aanspraak op bonus) de bereidheid om beschutte werkplekken te creëren of in te vullen afneemt.

### **Voorkom onevenredige gevolgen arbeidsbeperkten door economische situatie**

De huidige procedure voorafgaand aan het activeren van het quotum blijft in het voorstel gehandhaafd. Activering vindt pas plaats na overleg met gemeenten en sociale partners. De MvT benoemt expliciet dat overwegingen zoals de economische situatie daarin worden meegewogen.

- De komende jaren gaat het erom spannen hoe de conjunctuur wordt beïnvloed door de huidige Corona-crisis. De kans op negatieve gevolgen voor de arbeidsmarktsituatie voor mensen met een arbeidsbeperking is aanzienlijk, zeker als een eventueel quotum mede door een recessie niet wordt geactiveerd. In het kader van verdere uitvoering en aanpassing van de banenafpraak vragen wij hiervoor uw nadrukkelijke aandacht. We roepen op de toelichting op dit punt aan te vullen en aanvullende maatregelen te nemen zodat wordt voorkomen dat mensen, bij een economische terugval, vanuit een werksituatie terugvallen in een uitkeringssituatie.

### **Voeg rekenvoorbeelden toe over de transitie-effecten**

Het voorstel spreekt over transitie-effecten als gevolg van de wijziging van de heffingsgrondslag. In het huidige systeem wordt de quotumheffing gebaseerd op het aantal fte's (verloonde uren). De voorgestelde systematiek gaat uit van de loonsom in de onderneming. In de toelichting worden aannames gedaan over hoe dit uitpakt voor werkgevers met gemiddeld lage of hoge lonen.

- Cedris adviseert een paar rekenvoorbeelden toe te voegen om te laten zien wat deze transitie-effecten in financiële zin kunnen betekenen.

### **Beschrijf de consequenties uitschrijfmogelijkheid doelgroepregister**

Het eenvoudiger maken van de aanvraag LKV Banenafspraken kan rekenen op instemming van Cedris. De aanvraag van de LKV wordt gekoppeld aan het doelgroepregister en het LKV wordt structureel.

- Het is sinds kort mogelijk voor (kandidaat) werknemers om zich uit het doelgroepregister te laten uitschrijven. Wat betekent dit voor de werkgever? Cedris adviseert om in de toelichting hier ook op in te gaan.

### **Werkopdrachten aan sociaal ontwikkelbedrijven moet aantrekkelijk blijven**

Het laten vervallen van de inleenadministratie en de voorgestelde bonus binnen de quotumregeling maken de inkoop van diensten, uitgevoerd door mensen die vallen onder de banenafspraken, aantrekkelijker. Dat is positief. Echter, de voorstellen zetten sociale ontwikkelbedrijven waarin Wsw-ers of P-wetters op een beschutte werkplek het werk verrichten, op achterstand. Voor deze medewerkers wordt immers geen bonus ontvangen, waardoor dit ook niet in de tariefstelling aan opdrachtgevers kan worden doorberekend.

- Cedris pleit ervoor de uitwerking van dit voorstel op dit punt nadrukkelijk te heroverwegen, zodat het voor reguliere bedrijven ook aantrekkelijk blijft werkopdrachten neer te leggen bij sociale ontwikkelbedrijven.

### **Investeer in een brede publieke sociale infrastructuur**

In het kader van maatregelen voor overheidswerkgevers wordt gewezen op het belang van een kennisinfrastructuur waar (overheids)werkgevers vragen kunnen stellen.

- In het kader van optimale ondersteuning en ontzorging van – ook markt- – werkgevers is dit niet voldoende. Een inclusieve arbeidsmarkt vergt een brede publieke sociale infrastructuur met niet slechts beschikbare kennis maar ook expertise en de (door de SER aanbevolen) instrumenten om een match te maken tussen werkgever en werknemer en deze match succesvol te laten zijn. Cedris adviseert de toelichting op dit punt aan te vullen.

### **Verdere vereenvoudiging mogelijk**

Tenslotte ziet Cedris nog extra mogelijkheden om uitvoering van de banenafspraken te vereenvoudigen. Onder meer bij de inzet van instrumenten zoals de loonwaardemeting. Wij pleiten ervoor dat (na bv een forfaitaire periode van 50%) bij het vaststellen van loonwaardes kan worden gewerkt met bandbreedtes: bijvoorbeeld 30 tot 50% loonwaarde, 50 tot 70% of 70 tot 90% loonwaarde.