

Internetconsultatie Wet vereenvoudiging banenafspraken en quotumregeling arbeidsbeperkten

Reactie van Weener XL, werkontwikkelaar gemeente 's-Hertogenbosch

Wij staan positief tegenover de vereenvoudiging van de banenafspraken en quotumregeling. De voorstellen maken het voor werkgevers overzichtelijker om mensen met een arbeidsbeperking aan de slag te helpen en houden

Wij zien in de praktijk dat werkgevers in toenemende mate bereid zijn om iemand uit de bijstand en/ of met een arbeidsbeperking aan te nemen, maar alle inspanningen van werkgeversorganisaties ten spijt, blijkt uit SCP onderzoek toch dat inclusief werkgeverschap voor veel bedrijven nog geen prioriteit heeft. Het vereenvoudigen van de Wet banenafspraken kan bijdragen aan een meer inclusieve arbeidsmarkt voor mensen met een arbeidsbeperking.

In het wetsvoorstel zien wij de volgende aandachtspunten:

1. Voor werkgevers is een heikel punt bij de voorgestelde wijziging het inzichtelijk maken van de uren inkoop en detachering. Waar voorheen het UWV een tool had om dit inzichtelijk te maken, hebben werkgevers met deze wijziging nog niets om onderling het loonkostenvoordeel te verrekenen en zullen zij dus tijd moeten investeren om dit onderling af te spreken, te registreren, te volgen en controleren.
2. Een heffing vooraf stimuleert werkgevers niet en een heffing vooraf kan worden gezien als reden om niets meer te doen/een mogelijkheid tot afkopen. Dit blijkt ook uit onderzoek. Wanneer mensen vooraf een boete moeten betalen houden ze zich niet aan de afspraken en voelen zich daar vaak ook minder schuldig over.
3. Er zit veel tijd tussen oorzaak en gevolg in deze regeling.
Bv. de aantallen over 2030 worden niet gehaald.
 - in 2031 wordt hierover gerapporteerd
 - vanaf 2032 hebben werkgevers die het wel goed doen recht op meer lkv (als beloning) (wordt wel pas vanaf 2033 uitbetaald, zie hieronder)
 - vanaf 2033 betalen werkgevers die het niet goed doen een opslag (deze opslag wordt onder andere gebruikt om de extra lkv te betalen aan werkgevers en tekorten door minder uitstroom uit uitkering te dekken)

Je krijgt als het ware pas "straf" in 2033 voor iets dat je in 2030 niet goed hebt gedaan. (en ook pas beloning in 2033)

Als het gaat om snel meer banen te realiseren lijkt ons dit niet heel effectief.

Ook voor gemeenten is dit een lastig punt. De compensatie voor minder mensen uit de uitkering komt dus ook pas, op z'n vroegst 3 jaar na dato. Het wetsvoorstel geeft niet aan hoe hier mee omgegaan wordt? Wordt dit op macroniveau aangepast? Gaat dat op de grote hoop? via de algemene verdeelsleutel? of worden economische zwakkere regio's meer gecompenseerd?

4. 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 banenafspraken 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. Hoewel het aantal banen in het kader van de Banenafspraken toeneemt, neemt het aantal Wsw-medewerkers immers af. Dit bredere vraagstuk is nu niet in de vereenvoudiging betrokken en hoort hierbij ook meegenomen te worden.
5. Laat LKV en daarmee de bonus ook gelden voor beschermt 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. Maak voor nieuw beschut LKV ook mogelijk.

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

7. Werkopdrachten aan sociale werkontwikkelbedrijven 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. Wij pleiten ervoor de uitwerking van dit voorstel op dit punt te heroverwegen. Dan blijft het voor reguliere bedrijven ook aantrekkelijk om werkopdrachten neer te leggen bij sociale werkontwikkelbedrijven.