

Geachte Staatssecretaris Tamara van Ark,

Bij deze maak ik graag gebruik van de mogelijkheid om nader op deze internetconsultatie te reageren, aanvullend op de belangrijkste punten die ik genoemd heb op de site zelf.

* Pagina 1: “Veel werkgevers hebben mede door de banenafpraak kunnen ervaren welke toegevoegde waarde mensen uit de doelgroep banenafpraak hebben voor hun organisatie.” En pagina 2: “Uit gesprekken met werkgevers en uitvoering is gebleken dat velen intrinsiek gemotiveerd zijn om tot een inclusieve arbeidsmarkt te komen. Dit blijkt ook uit het evaluatieonderzoek. Werkgevers zien ook de economische toegevoegde waarde om een diverse groep medewerkers in dienst te hebben, zeker met het oog op de huidige krapte op de arbeidsmarkt.”

- Ik vind het zeer verheugend dat mensen met een arbeidsbeperking – eindelijk – door een Nederlands kabinet worden benoemd als meerwaarde voor organisaties/werkgevers. Prachtig! Dit is één van de eerste (misschien wel het eerste?) kabinetsstukken waarin ik dit lees, in elk geval zo expliciet. Dit is een belangrijkste stap voorwaarts in het bereiken van een realistischere en positievere beeldvorming over mensen met een arbeidsbeperking, waarvoor diverse mensen (waaronder ik) al lang gepleit hebben.

* Over pagina 1 e.v.: Helaas wordt ook in deze Memorie van Toelichting ofwel zeer moeilijke taal gebruikt, ofwel worden bepaalde passages meermaals herhaald waardoor dit document onnodig lang – en dus minder makkelijk leesbaar – wordt. Zo staat een zin als “De 125.000 extra banen moeten er komen.” er meermaals in. En ook een zin als “dat de vereenvoudigde Wet banenafpraak zoveel mogelijk aansluit bij bestaande instrumenten, zoals de huidige sociale premies en financiële instrumenten.” staat er meermaals in. Nogmaals hoop ik op begrip van ambtenaren die deze wetsvoorstellen en kamerstukken schrijven dat de gemiddelde burger en werkgever – die de gevolgen van beleid gaan ondervinden – niet zitten te wachten op zeer complexe en zeer lange documenten. Terecht is in de publieke opinie – ook door u – meermaals benoemd dat informatie eenvoudig moet zijn. Een dergelijke Memorie van Toelichting is dat helaas niet voldoende. Ik kom later in mijn reactie op dit punt terug.

* Pagina 2: “Bij iedereen staat voorop dat de 125.000 extra banen er moeten komen.”

- Dit lijkt te suggereren dat we ‘klaar’ zijn als we die 125.000 bereikt hebben. Echter, dit is niet het (eind)doel: de 125.000 is slechts een middel. Het doel is: een inclusieve arbeidsmarkt, en een arbeidsmarktpositie van mensen met een arbeidsbeperking die gelijk is aan die van mensen zonder arbeidsbeperking. Ook na 2026 moeten we verder om de arbeidsmarkt inclusiever te (blijven) maken, waarbij we niet alleen oog moeten hebben voor de mensen uit het doelgroepregister, maar voor alle mensen met een arbeidsbeperking, zoals ook het VN-verdrag voor de rechten van mensen met een handicap voorschrijft.
- Daarbij heeft de huidige focus van de 125.000 – en dan met name het strikte onderscheid welke groepen wel meetellen met deze cijfers en welke groepen niet – het gevolg dat vele mensen met een arbeidsbeperking tussen wal en schip vallen: zoals ik ook noemde in mijn

bijdrage aan het rondetafelgesprek in de Tweede Kamer over de Participatiewet (<https://onbeperктаandeslag.nl/2020/02/21/rondetafelgesprek-participatiewet-tweede-kamer-2/>), krijg ik veel signalen van mensen die door een arbeidsbeperking 'te goed' zijn voor het doelgroepregister (de groepen die meetellen met die 125.000) maar door hun arbeidsbeperking minder kans hebben op de huidige arbeidsmarkt dan mensen zonder arbeidsbeperking. Voor hen geldt: zij worden door deze focus op de 125.000 op een dubbele achterstand gezet. Wat gaat het kabinet extra doen om de mensen die niet tot het doelgroepregister behoren, maar wél (soms zeer intensieve) ondersteuning nodig hebben, te ondersteunen om hen een gelijke kans op werk te bieden?

* Pagina 6: “De heffing wordt in het huidige systeem bepaald aan de hand van het aantal fte’s (op basis van de verloonde uren) dat een werkgever in dienst heeft. Door aan te sluiten bij de Aof-premie wordt de inclusiviteitsopslag afhankelijk van de loonsom in de onderneming. De verschuiving van verloonde uren naar de loonsom zorgt voor transitieeffecten. Voor werkgevers met een gemiddelde loonsom verandert er niets. Werkgevers die te maken hebben met een lagere of hogere gemiddelde loonsom, zullen minder of meer inclusiviteitsopslag betalen dan ze in het huidige systeem aan heffing zouden betalen.”

- Van een paar grote, kennisintensieve werkgevers heb ik hun zorgen ontvangen over dit wetsvoorstel. Deze werkgevers vrezen dat door het voorgestelde systeem tientallen of zelfs honderden extra mensen uit het doelgroepregister zouden moeten gaan aannemen om de boete (in het jargon van beleidsmakers/politiek: “heffing”) te voorkomen. Dit omdat deze werkgevers relatief zo veel werknemers met een hoog loon in dienst hebben, dat daardoor automatisch een zeer hoge inclusiviteitsopslag zullen moeten gaan betalen. Deze werkgevers voorzien dat hun inzet en ambitie om een inclusieve werkgever te zijn en te blijven – zelfs een voorloper op dit gebied, omdat al relatief veel mensen met een arbeidsbeperking in dienst zijn – door een voorgesteld dergelijk systeem waar de inspanningen als ‘nooit genoeg’ zullen worden gezien te niet zal worden gedaan.
 - Zijn deze zorgen terecht? Zo ja, wat kunt u als Staatssecretaris doen om deze zorgen weg te nemen? Zo nee, kunt u uitleggen waarom deze zorgen niet terecht zijn?
 - Te lezen is “dat er momenteel onderzocht of en op welke manier werkgevers via de quotumcalculator eenvoudig inzicht kunnen krijgen in hun eigen verplichtingen en resultaten.” Kunt u zeggen wanneer deze calculator klaar voor gebruik is en/of wanneer werkgevers een eenvoudig inzicht kunnen krijgen?

* Pagina 7/8: “De manier waarop werkgevers gebruik kunnen maken van het LKV banenafpraak wordt met deze wet vereenvoudigd. In de praktijk bleek namelijk dat werkgevers soms problemen ervaren met het toepassen van het LKV banenafpraak.” (...) “Om het LKV toe te passen moeten werkgevers in de huidige situatie binnen drie maanden nadat de werknemer in dienst treedt, beschikken over de doelgroepverklaring LKV banenafpraak. Als werkgevers niet (op tijd) over de doelgroepverklaring beschikken, kunnen ze het LKV niet toepassen. Deze voorwaarde leidt in de praktijk tot administratieve rompslomp.”

- Hartstikke fijn dat dit eenvoudiger wordt! Daarom ook nogmaals het verzoek van mij en diverse andere organisaties & mensen uit de praktijk – die het beleid nog te vaak alleen maar ondergaan in plaats van (van tevoren) mee kunnen beslissen – om nieuwe instrumenten

eerst te toetsen in de praktijk en de praktijk te laten meedenken. Inclusie is niet alleen meepraten, maar ook meebeslissen.

* Pagina 8/9: “Om de aanvraagprocedure te wijzigen en de doelgroepverklaring af te afschaffen, is het noodzakelijk dat de doelgroep van het LKV banenafpraak overeenkomt met de doelgroep banenafpraak. Alleen zo kunnen werkgevers op basis van het doelgroepregister bepalen of ze in aanmerking komen voor het LKV banenafpraak. Op dit moment verschilt de doelgroep voor het LKV banenafpraak met twee subgroepen in de doelgroep banenafpraak. Het gaat om de groep scholingsbelemmerden (voetnoot 17) en de groep Wajongers die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben. Deze twee subgroepen behoren nu wel tot de doelgroep LKV banenafpraak maar niet tot de doelgroep banenafpraak. Dit wetsvoorstel heft dit verschil op. Er is dan op dit vlak geen onderscheid meer tussen de doelgroep voor het LKV banenafpraak en de doelgroep banenafpraak. Het wordt daarmee voor werkgevers eenvoudiger om het LKV banenafpraak aan te vragen. Zo worden zij gestimuleerd om meer mensen die behoren tot de doelgroep banenafpraak aan te nemen.

Alleen door de doelgroep van het LKV banenafpraak gelijk te trekken met de doelgroep banenafpraak is vereenvoudiging en afschaffing van de doelgroepverklaring mogelijk. Vanwege het belang van eenvoud voor werkgevers, de positieve gevolgen voor de mensen in de doelgroep banenafpraak en het feit dat slechts een zeer kleine groep negatief getroffen wordt, heeft de regering gekozen om de wet op dit punt te wijzigen. Het gaat in totaal om een zeer kleine groep mensen, voor wie in een aantal gevallen ook aanspraak op LIV mogelijk is. Daarnaast wordt voorzien in een overgangsregeling. Werkgevers houden voor deze twee groepen mensen aanspraak op loonkostenvoordelen als die in dienst treden vóór 1 januari 2022. Voor werkgevers blijven de oude regels gelden. Zij kunnen voor hen maximaal drie jaar LKV banenafpraak blijven ontvangen.”

- Eigenlijk is het hele hoofdstuk “De inclusiviteitsopslag en de bonus” (pagina 6 e.v.) erg ingewikkeld voor ‘gewone’ mensen. Echter, bovengenoemde passage spant mijns inziens echt de kroon. Het is voor mensen die zich niet elke dag met deze materie bezighouden onnavolgbaar... Mijn oproep – nogmaals – aan eigenlijk alle bewindspersonen en ambtenaren is om kamerstukken, wetsvoorstellen en andere beleidsstukken in makkelijkere taal op te schrijven en helderder te maken:
 1. “Dit wetsvoorstel heft dit verschil op. Er is dan op dit vlak geen onderscheid meer tussen de doelgroep voor het LKV banenafpraak en de doelgroep banenafpraak.” Op welk vlak? Welk verschil? Het lijkt zo nu net alsof ze ook gaan meetellen met de banenafpraak.
 2. Wat voegt de zin “voor wie in een aantal gevallen ook aanspraak op LIV mogelijk is.” toe? Het wordt hierdoor allemaal maar ingewikkelder.
 3. “Voor werkgevers blijven de oude regels gelden. Zij kunnen voor hen maximaal drie jaar LKV banenafpraak blijven ontvangen.” Gaat de LKV nou wel of niet structureel worden, zoals op notabene dezelfde pagina helemaal bovenaan verwoord is? Wanneer blijven ‘de oude regels’ wel of niet gelden? Welke werkgevers worden concreet bedoeld?
 4. Mijn interpretatie is van bovenstaande passage is als volgt: “Er zijn twee groepen die niet onder de Banenafpraak vallen, maar waarvoor een werkgever wel LKV kan ontvangen. Namelijk scholingsbelemmerden (zie voetnoot 17 voor nadere omschrijving) en Wajongers die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben. Na 2022 kan een werkgever voor deze groepen geen LKV meer ontvangen. Werkgevers die deze mensen vóór 2022 in dienst nemen, kunnen volgens de oude regels nog drie jaar LKV ontvangen.” Punt.

Mocht dit inderdaad met deze bovenstaande passage bedoeld worden: waarom kan het dan niet in dergelijke eenvoudige taal opgeschreven worden? Mocht dit niet kloppen, dan geeft dit maar eens te meer aan hoe ingewikkeld wet- en regelgeving en de communicatie hierover door de overheid nog altijd is. En waar dus mensen met een arbeidsbeperking én werkgevers tegenaan lopen.

* Pagina 11: “De regering vindt dit teleurstellend. Zij is van mening dat de overheidswerkgevers een voorbeeldfunctie hebben en dat ze alles op alles moet zetten om de afgesproken aantallen te halen.”

- Hier ben ik het roerend mee eens. Echter, dit geldt ook voor politieke partijen als werkgever. Daarom heb ik de aanwezige politieke partijen bij het rondetafelgesprek over de Participatieweg ook gevraagd (<https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/detail?id=2020Z02935&did=2020D06135>): “Welk aandeel van uw werknemers heeft een arbeidsbeperking?” Helaas heb ik op mijn vraag nog geen concrete antwoorden ontvangen...

* Pagina 12: “Naar aanleiding van het achterblijven van de overheidsresultaten heeft het kabinet in 2018 een breed onderzoek laten uitvoeren waarover uw Kamer in juli 2018²⁶ is geïnformeerd. Uit dit onderzoek bleek dat (overheids)werkgevers onvoldoende kennis van de mogelijkheden en regelingen hebben en hierdoor terughoudend zijn bij het realiseren van banen. Het belang van een kennisinfrastructuur, een centrale plek waar werkgevers praktische vragen over de banenafpraak kunnen stellen, is in het onderzoek benadrukt. Naar aanleiding van de aanbeveling heeft het ministerie van BZK, met cofinanciering van SZW, de Kennisalliantie opgericht.”

- Een tip die ik graag wil meegeven aan overheidswerkgevers: wees vooral pragmatisch en laat waar mogelijk het denken in starre protocollen achterwege. Het belangrijkste is dat werknemers met een arbeidsbeperking en passend werk leidend zijn: de praktijk dus. En dat daarop processen en protocollen worden aangepast, in plaats van andersom.

* Pagina 15: “Wel is het van belang dat het ministerie van SZW duidelijk en op tijd communiceert over de nieuwe werkwijze.”

- Daarbij hoop ik ook dat de communicatie in eenvoudige taal gaat gebeuren. En dat hierbij ook rekening gehouden wordt met de toegankelijkheid van deze informatie voor mensen met een beperking, maar dat spreekt hopelijk vanzelf.
- Ook is het van belang dat niet alleen het ministerie van SZW, maar ook het UWV en gemeenten duidelijk, op tijd en eenvoudig communiceren. Ik vraag me af of dat gaat lukken? Nog altijd ontvang ik signalen van mensen met een arbeidsbeperking dat zij de communicatie van vooral het UWV, maar soms ook gemeenten, ingewikkeld vinden. Daarbij zitten er ook in dit wetsvoorstel weer zoveel technische veranderingen, dat het voor doorsnee burgers/werkgevers heel erg (of zelfs te) complex is, terwijl zij dit beleid wel ondergaan. Staan beleidsmakers en uitvoerders hier wel voldoende bij stil?

Ik hoop van harte dat u mijn opmerkingen en vragen ter harte wilt nemen bij de verdere uitwerking en behandeling van dit wetsvoorstel. Voor nadere toelichting en verder gesprek ben en blijf ik van harte beschikbaar.

Met vriendelijke groet,
Nico Blok
OmbudsSpits Werk & Participatie