

Zienswijze van Stichting SBOH

Het wetsvoorstel vereenvoudiging Banenafpraak (Wet banenafpraak) beoogt het voor werkgevers eenvoudiger te maken om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Daartoe worden enkele wijzigingen op de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten voorgesteld.

Stichting SBOH juicht dit toe en staat achter de doelstelling van de Wet banenafpraak. Echter, voor Stichting SBOH blijft het ondanks deze wijzigingen zo goed als onmogelijk om die doelstellingen te behalen. Dat wordt toegelicht.

De Wet banenafpraak verplicht iedere werkgever een bij Ministeriële Regeling vastgesteld aantal mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Als blijkt dat dit aantal niet wordt gehaald, wordt de quotumregeling geactiveerd. Na activering van de quotumregeling worden werkgevers die het quotum niet halen een inclusiviteitsopslag verschuldigd. Werkgevers die het quotum wel halen krijgen een bonus, in de vorm van een loonkostenvoordeel.

Van de regeling zijn enkele categorieën werkgevers uitgezonderd, namelijk kleine werkgevers, uitzendwerkgevers en werkgevers die werknemers in dienst hebben in het kader van de Wet sociale werkvoorziening of de Participatiewet. Er zijn echter meer werkgevers voor wie een uitzondering moet worden gemaakt. Stichting SBOH en Stichting SBOH Maatschappij en Gezondheid (hierna gezamenlijk: "SBOH") zijn van mening dat ook zij als werkgever moeten worden uitgezonderd van de toepasselijkheid van de Wet banenafpraak.

SBOH is een non-profit, semi-publieke organisatie. Zij treedt op als formeel werkgever van artsen in opleiding ("aios"), die diverse medisch specialistische opleidingen in Nederland volgen, namelijk de opleidingen tot huisarts, specialist ouderengeneeskunde, arts voor verstandelijk gehandicapten, arts maatschappij en gezondheid en verslavingsarts.

SBOH financiert alle activiteiten voor de opleiding van deze aios. Dit houdt in dat de SBOH de beschikbare financiële middelen verdeelt over de:

- aios (werkgeverskosten)
- opleidingsinstituten (kosten voor het theoretisch onderwijs)
- opleiders (vergoeding van onkosten die samenhangen met het opleiden)
- innovatie-, kwaliteits- en samenwerkingsprojecten.

Hoewel SBOH formeel werkgever is van de aios, heeft zij geen enkele zeggenschap over welke aios bij haar in dienst treden en kan zij ook geen aios weigeren. Het traject dat er toe leidt dat tussen SBOH en de aios een arbeidsovereenkomst tot stand komt, verloopt namelijk als volgt.

De aios solliciteert naar een opleidingsplaats bij een opleidingsinstituut. Nadat de aios een opleidingsplaats toegewezen heeft gekregen van een opleidingsinstituut, sluit de aios een opleidingsovereenkomst met dit opleidingsinstituut. Het opleidingsinstituut is verantwoordelijk voor de inhoud van de opleiding.

Na de plaatsing stuurt het opleidingsinstituut de gegevens van de aios door aan SBOH. Op basis van die gegevens sluit SBOH een arbeidsovereenkomst met de aios, voor de duur van de opleiding. SBOH betaalt het salaris van de aios conform de cao SBOH. Deze salariskosten worden voor een groot deel gefinancierd met overheidssubsidies.

Uit het hiervoor beschreven traject blijkt dat SBOH geen enkele zeggenschap heeft over welke werknemers bij haar in dienst treden. De aios komen bij SBOH in dienst nadat zij zijn geselecteerd door de opleidingsinstituten, zonder dat daar enige vorm van werving of selectie door SBOH aan voorafgaat. Zoals gezegd kan SBOH ook niet weigeren om bepaalde aios in dienst te nemen.

SBOH is dan ook niet in de positie om te bewerkstelligen dat zij meer mensen met een arbeidsbeperking in dienst neemt, om aldus te voldoen aan de Wet banenafpraak.

Het ligt ook niet in de macht van SBOH om de opleidingsinstituten te bewegen meer mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Daarbij valt zeer te betwijfelen of de opleidingsinstituten voldoende aanmeldingen krijgen van mensen met een arbeidsbeperking, om het bij Ministeriële Regeling vastgestelde aantal te kunnen halen.

Zou de quotumregeling in werking treden, dan zou SBOH zo goed als zeker geconfronteerd worden met de inclusiviteitsopslag, terwijl zij niet in de positie verkeert om te kunnen voldoen aan het gestelde quotum. SBOH kan dus ook nooit in aanmerking komen voor een loonkostenvoordeel.

Indien de salariskosten voor SBOH hoger worden als gevolg van de inclusiviteitsopslag, heeft zij meer subsidiegelden nodig. Deze gelden worden verstrekt door de overheid. Zou SBOH onder de werking van de Wet banenafpraak vallen, dan wordt er dus onnodig geld rondgepompt, hetgeen weer leidt tot extra werk en daardoor kosten. De Wet banenafpraak zou in het geval van SBOH dus leiden tot een verspilling van mankracht en geld, zonder dat het beoogde effect (het aantrekken van meer mensen met een arbeidsbeperking) wordt bereikt.

SBOH verzoekt daarom de Minister om in artikel 6 lid 4 van de Wet banenafpraak na b. nog een uitgezonderde groep te benoemen, door de volgende tekst op te nemen:

c. een werkgever die ten behoeve van de specialisatieopleiding van artsen het formeel werkgeverschap op zich heeft genomen, zonder enige invloed te kunnen uitoefenen op het aannamebeleid ten aanzien van die artsen.

C.J. Esser

Voorzitter Raad van Bestuur

Stichting SBOH