



Reactie VNO-NCW, MKB-Nederland en AWWN bij internetconsultatie op het conceptwetsvoorstel vereenvoudiging Banenafpraak

Reactie van VNO NCW, MKB-Nederland en AWWN, vooraf

Op dit moment is er door de coronacrisis plotseling een andere situatie ontstaan. Wat de effecten voor bestaande dienstverbanden op langere termijn zijn, is niet duidelijk. Wat we nu zien is dat er heel veel ondernemers vooral bezig zijn met hun onderneming. Veel bedrijven zijn dicht en als t.z.t. de deuren weer opengaan, zijn de problemen voor veel werkgevers niet zomaar weer opgelost. Er is nauwelijks tijd voor extra begeleiding van werknemers die niet zelfstandig kunnen werken. Terwijl juist de doelgroep met een arbeidsbeperking dit nodig heeft. Daarnaast ligt de matching en bemiddeling van kandidaten uit de doelgroep stil bij de publieke kant; gemeenten/UWV stellen momenteel geen kandidaten meer voor. Bij de overwegingen en behandeling van het wetsvoorstel, pleiten VNO-NCW, MKB-Nederland en AWWN voor uitstel. Het is onverstandig nu het wetgevingstraject door te zetten, omdat veel werkgevers én werknemers uit de baanafpraak geraakt worden door de economische crisis, bovendien is ook de actieve bemiddeling nu niet mogelijk. Deze realiteit moet worden meegewogen. Hoe langer de coronacrisis duurt hoe minder bemiddelingen en plaatsingen er zullen zijn. Het gaat hierbij vermoedelijk om ongeveer 1000 plaatsingen per maand minder. Tevens zullen tijdelijke contracten als gevolg van de crisis hoogstwaarschijnlijk grotendeels niet verlengd kunnen worden. Ook dit zal duizenden plaatsingen doen eindigen. Werkgevers blijven zich inzetten voor de baanafpraak, maar dit moet wel passen bij de mogelijkheden binnen de huidige setting. De komende maanden moet duidelijk worden hoe en in welke tempo bedrijven/ondernemingen zich herstellen.

Beoogd doel van het wetsvoorstel

Doel van het wetsvoorstel is het ondersteunen van het realiseren van de baanafpraak. Daartoe wordt voorgesteld een aantal vermeende knelpunten van de huidige wetgeving weg te nemen. Daarvoor worden vier uitgangspunten benoemd.

Het eerste uitgangspunt voor de vernieuwde Wet baanafpraak is dat de goede onderdelen van de Wet BQA moeten behouden. Overheid en markt blijven verantwoordelijk voor hun aandeel in de baanafpraak. De 125.000 extra banen moeten er komen. Net zoals in de huidige wet is het startpunt dat werkgevers de mogelijkheid krijgen de banen uit zichzelf te realiseren.

Het tweede uitgangspunt is dat de vereenvoudigde Wet baanafpraak zoveel mogelijk aansluit bij bestaande instrumenten, zoals de huidige sociale premies en financiële instrumenten. Instrumenten zouden moeten worden ingezet voor alle bedrijven. Hierbij is transparantie van het bestand essentieel: bedrijven moeten weten waar ze aan toe zijn, uit welke kandidaten ze kunnen kiezen en welke voorzieningen er voor handen zijn.

Het derde uitgangspunt is dat er meer mogelijkheden voor werkgevers moeten komen om banen te realiseren. Door een vereenvoudigd systeem dat samenwerking niet belemmert door bijvoorbeeld een complexe inleenadministratie of een rigide opdeling in twee aparte sectoren. Er komt daarom één banenafpraak voor alle werkgevers in Nederland. Alle werkgevers kunnen de banen realiseren. Niet wáár iemand werkt is relevant, maar dát iemand werkt. Dat scheelt administratieve lasten.

Het vierde uitgangspunt is dat ‘goed gedrag’ beloond wordt. Als de quotumregeling geactiveerd zou moeten worden, omdat de werkgevers de afgesproken aantallen voor de banenafpraak niet halen, dan is er een beloningssysteem voor werkgevers die meer doen dan de quotumregeling van hen vraagt.

Onze reactie

VNO-NCW, MKB-Nederland en AWWN onderschrijven het belang van het realiseren van de banenafpraak. Daarbij is van belang dat dit proces wordt ondersteund door adequate wetgeving, een goede uitvoering waarbij de administratieve lasten voor werkgevers zoveel mogelijk worden beperkt. De banenafpraak moet worden gezien als onderdeel van de beweging naar inclusie. Het is opvallend dat in dit wetsvoorstel juist de aandacht voor die beweging en het positief belonen ontbreekt. De werkgevers uit de marktsector laten al jaren zien dat zij hun afspraken nakomen en meer doen dan de afgesproken aantallen in banenafpraak. Daarin past niet langer het dreigen met een quotum.

Het concept wetsvoorstel roept de nodige vragen op.

In de eerste plaats is **niet** duidelijk wat de toegevoegde waarde is van het samenvoegen van de doelstellingen van de marktsector en de overheidssector. Het risico bestaat dat de marktsector de achterblijvende resultaten van de overheidssector moet compenseren. De in de Memorie van Toelichting genoemde voornemens en initiatieven van de overheidssector bieden vooralsnog geen enkele garantie dat deze sector de achterstand op het gebied van het creëren van banen voor mensen uit de doelgroep nu wel zal realiseren.

Het risico bestaat dat de marktsector, die tot op heden de doelstellingen wel heeft gerealiseerd, door deze vorm van het samenvoegen van de quota voor overheid (25.000) en bedrijfsleven (100.000) in de toekomst met een quotumheffing wordt geconfronteerd.

Daarom moeten de vorderingen van markt en overheidssector apart worden blijven bijgehouden. De huidige manier van rapporteren door het UWV dient gehandhaafd te blijven, mede om de voortgang door de jaren heen te kunnen blijven volgen. Het is belangrijk om na te gaan of de aanpak binnen de overheidssector leidt tot betere resultaten.

Daarom is het ook belangrijk dat de afzonderlijke overheidssectoren zelf beter gaan monitoren en dat ook rapporteren.

Het is een verontrustende conclusie dat het conceptwetsvoorstel, in tegenstelling tot de huidige wetgeving, niet voorziet in de mogelijkheid tot het deactiveren van de nieuwe voorgestelde quotumheffing (inclusiviteitsopslag).

De rechtvaardiging lijkt een vooral budgettair ingegeven overweging. Met de banenafpraak moet een beoogde bezuiniging op de lasten voor de participatiewet worden gerealiseerd. Worden de doelstellingen van de banenafpraak niet gerealiseerd dan moet de beoogde bezuiniging via de heffing van de inclusiviteitsopslag worden gerealiseerd. Om werkgevers

die wel resultaten hebben gerealiseerd te belonen, zullen zij een bonus ontvangen door gerealiseerde banen.

Maar als de quotumregeling wordt geactiveerd en werkgevers in een later jaar de achterstand inhalen en de beoogde doelstellingen alsnog realiseren, blijven zij te maken houden met de inclusiviteitsopslag. Vraag daarom is of werkgevers zich na het ingaan van de quotumheffing nog zullen inspannen om de banenafpraak alsnog te realiseren nu een financiële prikkel ontbreekt.

Bijzonder is dat als werkgevers na de activering alsnog de beoogde doelstelling realiseren de overheid dubbel voordeel heeft. Enerzijds wordt de beoogde bezuiniging alsnog gerealiseerd. Anderzijds levert de inclusiviteitsheffing extra geld op. We zien dat als verhoging van de werkgeverslasten. Met betrekking tot de voorgestelde heffing is verder van belang dat deze niet meer zoals nu rechtstreeks wordt gekoppeld aan het aantal uren dat de werkgever tekort is geschoten om banen te realiseren, maar afhankelijk wordt van de hoogte van de (gemaximeerde) loonsom.

Hiermee wordt ook de relatie met de voorgestelde bonus beïnvloed nu deze niet gekoppeld is aan de hoogte van de loonsom, maar aan het aantal arbeidsuren per week. Een werkgever met een hoge loonsom die op grond van de huidige systematiek op grond van het aantal gerealiseerde banen in uren niet voor een heffing in aanmerking zou komen, moet volgens de voorgestelde systematiek alsnog een heffing betalen. Dit wordt niet volledig gecompenseerd door de bonus die gekoppeld is aan het aantal arbeidsuren. Met andere woorden, deze werkgever wordt niet voor zijn goede resultaten beloond. Dit staat haaks op de doelstellingen die het kabinet met deze nieuwe wetgeving zegt te willen bereiken.

Wat betreft het aspect inkoop meerekenen bij de inkoopende werkgever durven wij te stellen dat dit geen één extra baan zal opleveren.

Verder is het moment nu daar om de verschillende drempels voor groepen/mensen met een structurele arbeidsbeperking weg te nemen. Zo zijn er groepen/mensen met een vergelijkbare structurele beperking die niet mee mogen doen in de banenafpraak, zoals een deel van de niet-uitkeringsgerechtigden, deels mensen in de Participatiewet enzovoort. Daarom pleiten we voor een uitbreiding van de doelgroep en een geharmoniseerde aanpak.

Kort samengevat vinden VNO-NCW, MKB-Nederland en AWWN dat eerst meer zicht moet zijn op de effecten van de coronacrisis voordat moet worden nagegaan welke wettelijke maatregelen nodig zijn om de banenafpraak te helpen realiseren en het streven naar inclusie verder vorm te geven.