

Hieronder de reactie van ZPW naar aanleiding van de internetconsultatie wetsvoorstel vereenvoudiging banenafspraken:

<https://www.rijksoverheid.nl/ministeries/ministerie-van-sociale-zaken-en-werkgelegenheid/nieuws/2020/02/21/internetconsultatie-wetsvoorstel-vereenvoudiging-banenafspraken>

In het kort betreft de wijziging; als het macro-ingroeipad niet wordt gehaald, dan zal activering plaatsvinden van de quotumregeling (onder dezelfde voorwaarde als momenteel het geval is). In dat geval komt er een opslag op de Aof-premie, de inclusiviteitsopslag, die geldt voor alle quotumplichtige werkgevers. Daarnaast ontvangen werkgevers voor elke gerealiseerde baan een bonus via het LKV banenafspraken.

Het doel van het wetsvoorstel is het vereenvoudigen van de oorspronkelijke Wet banenafspraken en quotum arbeidsbeprekten, zodat het voor werkgevers makkelijker wordt om banen voor mensen met een arbeidsbeperking te realiseren. Deze doelstelling en de initiatieven vanuit het Breed Offensief ondersteunen wij van harte. Vorig jaar april hebben alle overheidswerkgevers de Bestuurlijke Afspraken getekend. Hiermee hebben zij commitment afgegeven om 25.000 banen te realiseren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Alle overheids- en onderwijssectoren hebben een werkagenda opgesteld. Ook worden er veel activiteiten ingezet om in samenwerking met de markt extra banen te realiseren.

Een heikel punt bij de voorgestelde wijziging is het inzichtelijk maken van de uren inkoop en detachering. Waar voorheen er door het UWV werd gewerkt aan een tool om dit inzichtelijk te maken, hebben werkgevers met deze wijziging nog niets om onderling de LKV te verrekenen en zullen dus na ingang van de quotumregeling tijd moeten investeren om dit onderling af te spreken, te registreren, te volgen en controleren.

Andere aandachtspunten zijn;

- Een heffing vooraf stimuleert werkgevers niet en kan worden gezien als reden om niets meer te doen/een mogelijkheid tot afkopen,
- Aandacht voor de uitvoering en inregeltijd; het voorstel roept nog veel vragen op en vergt nog veel aanpassingen voordat de heffing en teruggave soepel gaan verlopen zowel tussen betrokken organisaties als binnen de eigen organisatie.
- Waar de afspraak was dat de inkoop van diensten en detachering gaat meetellen, wordt dat met dit voorstel volledig bij werkgevers zelf neergelegd om onderling op te lossen. Als werkgevers al tot afspraken onderling kunnen komen brengt dat veel administratieve lasten met zich mee waarvoor werkgevers extra formatie moeten aanstellen wat niet mogelijk is voor veel overheidswerkgevers. Tevens is het de vraag of werkgevers dit binnen een maand kunnen inregelen.
- Daarnaast is ten aanzien van inkoop en detachering het voor werkgevers niet mogelijk om sommige persoonsgegevens uit te wisselen (AVG) waardoor niet goed navolgbaar is of partners voldoen aan de afspraken en waardoor de verdeling van de bonus in het geding kan komen.
- Als laatste aandacht voor verruiming van de doelgroep Banenafspraken; nav de evaluatie van de Participatiewet bleek dat veel mensen uit de doelgroep niet (direct) in staat zijn om aan het werk te gaan en is er ook aandacht nodig voor andere groepen dan alleen de mensen die momenteel onder de wet Banenafspraken vallen (WIA, niet-uitkeringsgerechtigden, andere groepen die onder de Participatiewet vallen..)

Het samengaan van markt en overheid leidt al tot meer inspanningen om op het gebied van inkoop extra banen te realiseren. Echter door de huidige omstandigheden als gevolg van het coronavirus is de uitvoering van de banenafspraken onder enorme druk komen te staan.

Duidelijkheid en tijdigheid van informatie over de genoemde aandachtspunten is belangrijk. Graag blijven we betrokken bij de in de memorie van toelichting genoemde aanknopingspunten die de administratieve lasten kunnen beperken.