

Reactie internetconsultatie vereenvoudiging Wet banenafpraak en quotumregeling Gemeente Leiden / DZB Leiden

Gemeente Leiden en DZB volgen de ontwikkelingen mbt het breed offensief op de voet. DZB is de uitvoeringsorganisatie voor de Wsw, de re-integratietaak van de Participatiewet, realiseert banen in het kader van de Wet banenafpraak en heeft als centrumgemeente een voortrekkersrol in de regionale werkgeversdienstverlening (o.a. Perspectief op Werk). Vanuit onze uitvoeringspraktijk hebben we naar de voorgestelde wetswijzigingen gekeken. In deze reactie beperken we ons tot drie onderwerpen die wat ons betreft extra aandacht vragen.

1. Definitie van de doelgroep

In artikel 2 van het wetsvoorstel wordt de doelgroep omschreven. Door alle in- en uitsluitingen, verwijzingen naar andere wetgeving en aanvullingen en wijzigingen die daar in de afgelopen jaren op zijn geweest, is niet meer goed te begrijpen en te bepalen wie nu wel en wie niet onder de doelgroep valt. Daar lopen we in de praktijk echt tegenaan. Werkgevers, werkzoekenden of collega's benaderen ons met vragen/verzoeken om ondersteuning, maar het is aan de hand van de huidige bepalingen niet goed vast te stellen of een persoon tot de doelgroep behoort of dat deze persoon in aanmerking komt voor ondersteuning. Het is te ingewikkeld geformuleerd en op sommige punten ook op verschillende manieren te interpreteren. Wanneer de doelstelling van dit wetsvoorstel is om e.e.a. te vereenvoudigen, valt daar nog een slag te maken.

Als onderdeel van het Breed Offensief worden aanvraagmogelijkheden voor ondersteuning gecreëerd voor arbeidsbeperkten en werkgevers. Dat vraagt nog meer om een duidelijke en eenduidige definitie voor een goede uitvoering.

2. Meetellen van Beschut werk

In de huidige situatie maakt Beschut werk geen onderdeel uit van de Banenafpraak. Beschut werk is een aparte voorziening en maakt onderdeel uit van de Participatiewet. Mensen met een advies/indicatie voor Beschut werk behoren niet tot de doelgroep Banenafpraak en zijn ook niet opgenomen in het landelijk doelgroepregister. De logica daarachter is ons helder: Beschut werk impliceert immers dat iemand uitsluitend in een beschutte omgeving en niet bij een reguliere werkgever kan werken, wat bij de doelgroep van de Banenafpraak in principe wel mogelijk is. Wij pleiten er voor om de mensen met een advies voor Beschut werk wel op te laten nemen in het doelgroepregister, met een extra aantekening voor het advies Beschut werk. Het opnemen van Beschut werk in het doelgroepregister heeft een aantal voordelen:

- Door Beschut werk ook bij reguliere werkgevers te realiseren kan meer maatwerk en meer variatie in beschutte werkplekken worden geboden. Als mensen met een advies voor Beschut werk in het doelgroepregister zijn opgenomen, is dat voor werkgevers aantrekkelijker om beschutte werkplekken te realiseren. Ze tellen dan immers ook mee bij de banenafpraak.
- Het opnemen in het doelgroepregister, met extra aantekening 'Beschut werk' maakt het simpel switchen tussen een garantiebaan en Beschut werk makkelijker. Het zijn immers allemaal mensen met arbeidsvermogen, maar met een verlaagde loonwaarde en alleen al daarom zouden ze eigenlijk in het doelgroepregister thuishoren.
- Er ontstaat een scheve situatie waarin arbeidsbeperkten met 'Beschut' niet in het doelgroepregister zitten en mensen met arbeidsbeperkingen in het doelgroepregister, die inmiddels niet meer voldoen aan de criteria van het doelgroepregister, opgenomen blijven in het doelgroepregister met daarbij de voordelen (zoals bijv. LKV en de bonus) voor de werkgever.
- Werkgever kan ook bij het in dienst nemen van een persoon met een advies/indicatie Beschut werk gebruik maken van het LKV en de bonus. Dat maakt het voor werkgevers aantrekkelijk om ook een bijdrage te leveren aan de te realiseren 30.000 beschutte werkplekken.

- Door mensen met een advies/indicatie voor Beschut werk ook op te nemen in het doelgroepregister (met aparte vermelding) ontstaat direct een centrale plek waar alle mensen met advies/indicatie Beschut werk zijn opgenomen. Daar is nu onvoldoende zicht op.

3. Systematiek van LKV, de opslag en de bonus

Het gelijktrekken van de doelgroep banenafpraak en de doelgroep loonkostenvoordeel arbeidsbeprekten lijkt ons een goede maatregel om e.e.a. te vereenvoudigen. Zoals hierboven al bepleit, zien we daarbij graag toegevoegd de mensen met een advies voor beschut werk.

De systematiek van de opslag en de bonus leidt o.i. niet direct tot een vereenvoudiging, maar juist tot een nog ingewikkelder uit te leggen regeling. Met name in de voorlichting naar werkgevers toe. Ook is voor ons niet helder wat deze systematiek betekent voor SW-bedrijven. Hier en daar wordt onderscheid gemaakt tussen Wsw-ers die intern werken of gedetacheerd zijn. Dit is onvoldoende helder uitgewerkt.

Voor het bepalen van de hoogte van de opslag en de bonus wordt in het wetsvoorstel uitgegaan van de gemiddelde loonsom i.p.v. aantal verloonde uren. Met betrekking tot het quotumpercentage werd ons in de MvT en het wetsvoorstel niet duidelijk op welke wijze dit wordt berekend (nog steeds als percentage van verloonde uren of ook van de gemiddelde loonsom?). Als het quotumpercentage ook op basis van de loonsom is, heeft dat wellicht het onpraktische gevolg dat bijvoorbeeld een advocatenkantoor meer plekken moet realiseren dan een schoonmaakbedrijf.

Daarnaast wordt in het voorstel beschreven dat de hoogte van de opslag deels bestaat uit een vaste component (circa € 5.000,- per niet ingevulde garantiebaan) en daarbovenop een nog te bepalen bedrag afhankelijk van de hoogte van de niet gerealiseerd besparing van € 250 miljoen. Dit zorgt voor onduidelijkheid en onzekerheid naar werkgevers toe.