

Onderwerp

Reactie van De Normaalste Zaak op de internetconsultatie Wet vereenvoudiging van de banenafspraken en de quotumregeling arbeidsbeperkten

Datum

17 april 2020

De Normaalste Zaak (DNZ) is een werkgeversnetwerk van meer dan 600 markt- en overheidswerkgevers die werk maken van breed inclusief werkgeven. Een netwerk voor en door werkgevers om tot meer en beter inclusief werkgeven te komen. Via projecten leveren we vanuit werkgeversperspectief een actieve bijdrage aan het beter laten functioneren van de inclusieve arbeidsmarkt.

Reactie DNZ, vooraf

De staatssecretaris geeft aan dat de oorspronkelijke quotumregeling niet voldoet: samenwerking is complex, op het onmogelijke af en administratieve lasten zijn hoog. De implementatie van de quotumregeling moet anders. Het wetsvoorstel voorziet bij activatie van de quotumregeling in een inclusiviteitsopslag als heffing en een beloning bij goed presteren.

DNZ heeft op basis van signalen uit het netwerk met betrokken werkgevers de impact van de voorgestelde wet onderzocht. In een *serious game* zijn scenario's doorleefd en is onderzocht of de voorgestelde aanpassingen werkgevers extra stimuleren om mensen uit de doelgroep meer werk te bieden. De game is gespeeld met reguliere markt- en overheidswerkgevers en andere partijen, zoals social enterprises, uitzenders, detacheerders en publieke partijen. Hieronder de kernpunten van verbeteringsmogelijkheden die naar voren zijn gekomen.

Inclusiviteitsopslag

Het invoeren van een opslag zal inspanningen vanuit werkgevers om tot meer inclusie te komen in de weg staan. Dit komt met name door de beleving dat de rekening dan toch al betaald is. Oftewel, zeker na invoering heeft de opslag een negatief effect op inclusie.

De Normaalste Zaak ziet meer heil in stimulerende dan in bestraffende maatregelen. Als er dan toch voor een opslag wordt gekozen dan is de paradoxale maar optimale balans een opslag als dreiging, zonder dat deze er ooit gaat komen.

Daarnaast zien wij een aantal verbetermogelijkheden bij de voorgenomen opslag:

- Het huidige voorstel betekent dat je als werkgever ook de opslag betaalt over het loon aan mensen uit de doelgroep. Dit is merkwaardig en onjuist. Hef dus geen opslag over de loonsommen van de medewerkers uit de doelgroep. Differentieer daarnaast in percentage afhankelijk van hoeveel een werkgever al voor de doelgroep doet (meer doen betekent een lager percentage, minder doen een hoger percentage).
- Verlaag de maximale loonsom waarover de heffing wordt berekend. Het huidige voorstel betekent een onevenredig zware belasting bij kennisintensieve organisaties, omdat zij een gemiddeld hogere loonsom hebben. Terwijl deze werkgevers ook al onvoldoende

compensatie krijgen voor mensen met lagere loonwaardes die wel een boven-WML-loon verdienen.

- Leg wettelijk vast dat de geïnde heffingen volledig aan duurzaam werk voor de doelgroep moeten worden besteed.

De bonus van 5.000 euro

Uit gesprekken met werkgevers en via onze serious game blijkt dat de bonus een positief effect heeft op de hoeveelheid werk voor de doelgroep, méér dan de huidige regeling. Werkgevers nemen vooral zelf meer mensen in dienst. Zowel reguliere werkgevers als uitzenders en als dienstverleners. Het bedrag van de bonus blijkt ook een factor van belang (5.000 euro t.o.v. de loonkosten van medewerkers in lagere loonshalen).

Wij zien wel een aantal verbetermogelijkheden bij de voorgenomen bonusregeling:

- Voer de bonus per direct in om werkgelegenheid voor deze doelgroep verder te stimuleren en de extra gemaakte kosten en geleverde inspanning door werkgevers te compenseren.
- Maak transparant hoeveel bonus een dienstverlener of een uitzender ontvangt om zo tot een eerlijkere verdeling en gezamenlijke verantwoordelijkheid met de opdrachtgever te komen.
- Nog beter dan transparantie is om de bonus te laten toekomen aan degene die de werkplek faciliteert. In geval van uitzenden moet de bonus toekomen aan de inlenende werkgever. Deze levert immers de ruimte en de inspanning om de persoon succesvol en duurzaam aan werk te helpen. Als dit niet direct in de wet kan worden geregeld, maak dan vanuit de landelijke overheid algemene afspraken met de betreffende sectoren om de bonus aan de inlener te laten toekomen.
- De bonus werkt beter wanneer de werkgever een hoger bedrag ontvangt voor iemand met lagere loonwaarde en een lager bedrag voor iemand met hogere loonwaarde. De werkgever krijgt zo een stukje extra aanmoediging voor de extra begeleiding en aanpassingen die worden gevraagd bij het inzetten van mensen met lagere loonwaarde.
- Regel het zo, dat er geen bewijslast meer vanuit de werkgever nodig is, maar dat de uitvoerende instantie automatisch kan uitkeren. De gegevens zijn immers al bij overheid bekend.

Algemene verbeterpunten bij het wetsvoorstel

De timing is door de coronacrisis ongelukkig geworden. De arbeidsmarkt is dramatisch veranderd ten opzichte van een aantal weken geleden. Werkgelegenheid in het algemeen staat zwaar onder druk. De impact hiervan specifiek op de doelgroep banenafpraak is nog niet bekend, maar de eerste signalen zijn niet positief. We weten nog niet hoe lang de coronamaatregelen gaan duren, we weten de impact op de economie en arbeidsmarkt nog niet. Het is daarom een ongelukkig moment gebleken om de wet Banenafpraak en de bijbehorende quotumregeling te wijzigen, zonder te kunnen anticiperen op de directe en indirecte gevolgen van de coronacrisis.

Daarom is De Normaalste Zaak voorstander van uitstel van deze wetswijziging met tenminste één jaar, om zo eerst de impact van de coronamaatregelen en wat daaruit volgt inzichtelijk te krijgen. Als het wetsvoorstel toch verder wordt behandeld, zijn de volgende aanpassingen en vervolgpunten van belang:

- Verbreed de doelgroep tot *iedereen die zonder extra hulp niet duurzaam aan het werk komt*. Anders draagt deze regeling meer dan nu al het geval is bij aan oneigenlijke concurrentie tussen doelgroepen op basis van kosten en regelingen.
- Ontwikkel ook voor de groep werknemers die werk doen met een boven-WML beloning maar die wel een lagere loonwaarde hebben goede stimuleringsmaatregelen voor de inclusieve werkgever en een gelijk speelveld vanuit kosten en risico's, bijvoorbeeld in de vorm van LKS en LKV bij verminderde loonwaarde, ook boven het WML.
- Onderdeel van de wijziging moet ook zijn dat randvoorwaarden voor werkgevers goed zijn ingevuld. Zorg ervoor dat in alle regio's:
 - aan de hand van praktische competentieprofielen alle kandidaat-werknemers goed in beeld zijn bij werkgevers en publieke en private bemiddelaars
 - eenvoudige en eenduidige werkgeversdienstverlening wordt gerealiseerd, met een herkenbaar en uniform loket en de administratieve lasten worden gereduceerd. Ontwikkel daartoe het WSP tot hét publieke werkgeversloket voor het inzetten van mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt.
- Ontwikkel een beloning voor werkgevers op basis van de *inspanning* die ze leveren, meer dan een beloning op basis van het aantal medewerkers uit bepaalde doelgroepen die ze in dienst hebben, zoals in de nu voorgestelde bonus. Op die manier kan inclusief werkgeverschap zich breder ontwikkelen. Anders wordt inclusief werkgeven een exclusief domein van een beperkte groep werkgevers.

Vragen of opmerkingen naar aanleiding van onze reactie:

Steven Hubeek, gangmaker van De Normaalste Zaak
06-53323570
stevenhubeek@denormalstezaak.nl