

Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

**Ministerie van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid**

Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Anna van Hannoverstraat 4
T 070 333 44 44
F 070 333 40 33
www.szw.nl

Onze referentie
2014-0000094002

Datum 30 juni 2014

Betreft Nader rapport inzake het voorstel van wet tot wijziging van de Wet financiering sociale verzekeringen in verband met de monitoring van de banenafpraak voor arbeidsbeperkten en een heffing bij het niet voldoen aan de quotumdoelstelling (Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten)

Blijkens de mededeling van de Directeur van Uw Kabinet van 29 april 2014, nr. 201400858, machtigde Uwe Majesteit de Afdeling advisering van de Raad van State haar advies inzake het bovenvermelde voorstel van wet, waarvan het opschrift en citeertitel zijn aangepast, rechtstreeks aan mij te doen toekomen. Dit advies, gedateerd 20 juni 2014, nr. W12.14.0114/III, bied ik U hierbij aan.

Het kabinet is van mening dat met de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten het fundament onder de Participatiewet en de afspraken uit het sociaal akkoord wordt versterkt. De kansen voor mensen met een arbeidsbeperking om een reguliere baan te krijgen worden aanzienlijk verbeterd. Door de afspraken met sociale partners over de extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking en de afspraak om te komen tot 35 regionale werkbedrijven, die een bijdrage leveren dat de mensen met een arbeidsbeperking daadwerkelijk aan de slag gaan bij reguliere werkgevers, hebben de sociale partners zich verbonden aan de doelstelling van de Participatiewet en de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten. Daarmee is een breed draagvlak ontstaan om de extra banen te creëren en te komen tot een inclusieve arbeidsmarkt. Het kabinet is dan ook tevreden met deze afspraak met werkgevers en heeft er vertrouwen in dat er een flink aantal extra banen beschikbaar komt voor mensen met een arbeidsbeperking.

Deze banenafpraak is niet vrijblijvend. Het kabinet volgt de voortgang van de banenafpraak nauwgezet en als werkgevers deze afspraak onvoldoende realiseren dan kan een quotumheffing in werking treden. Werkgevers moeten dan een heffing betalen voor niet vervulde arbeidsplaatsen voor mensen uit de doelgroep. Zij worden daarmee op hun individuele verantwoordelijkheid aangesproken. Dit is in lijn met de afspraken uit het sociaal akkoord. Onderstaand wordt nader ingegaan op de opmerkingen van de Afdeling bij het voorstel van wet.

1. Het voorstel

De Afdeling geeft aan dat uit de wettekst en de toelichting onvoldoende blijkt dat als de quotumheffing eenmaal geactiveerd is, dit betekent dat de heffing geactiveerd blijft, ook als in latere jaren de (macro) banenafpraak wordt gerealiseerd.

De constatering van de Afdeling dat de heffing geactiveerd blijft, ook al worden in een later jaar de (macro) streefcijfers gehaald, is juist. Het voorstel is zodanig gewijzigd dat de bepalingen die betrekking hebben op de vaststelling van het quotumpercentage nu geregeld zijn in artikel 38f van de Wfsv, en de bepalingen die betrekking hebben op de geleidelijke invoering van de quotumheffing in artikel 122l van de Wfsv. Hiermee wordt beter tot uitdrukking gebracht dat artikel 122l louter een invoeringsbepaling betreft. Indien op grond van artikel 122l, eerste lid, bij ministeriële regeling de quotumheffing wordt geactiveerd, dan is dit artikel uitgewerkt en kan vervallen. Dit brengt met zich mee dat wanneer de quotumheffing eenmaal is geactiveerd, de heffing daarna niet bij ministeriële regeling kan worden beëindigd. Indien daartoe zou worden besloten dan dient dit bij een separate (intrekkings)wet te worden gerealiseerd. De toelichting op genoemd artikel is in deze zin aangevuld.

Datum

30 juni 2014

Onze referentie

2014-0000094002

2. Arbeidsmarktaspecten

a. Arbeidsmarktbeleid

De Afdeling stelt dat het succes van de banenafpraak niet alleen afhangt van de inspanningen van werkgevers, maar ook zal afhangen van ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. De Afdeling geeft aan dat het moeilijker is om aan een quotumregeling te voldoen in de huidige situatie op de arbeidsmarkt dan ten tijde van een opgaande conjunctuur.

Het is ongetwijfeld zo dat een opgaande conjunctuur kan helpen bij het voldoen aan de gemaakte banenafpraak of aan een quotum mocht het nodig zijn dat te activeren. Het kabinet constateert echter dat de arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking veel lager is dan van de bevolking als geheel en dat deze daalt. Dat was ook al het geval voor de recente recessie. Dit vraagt om een maatschappelijke verandering en daardoor een ontwikkeling naar een meer inclusieve arbeidsmarkt. De banenafpraak van werkgevers en werknemers bevestigt dat een dergelijke cultuuromslag nodig is. De banenafpraak is ook niet gericht op de korte termijn, maar op een gestage opbouw van extra banen met in de structurele situatie 125 duizend extra banen.

Ondanks een oplopende werkloosheid zijn er jaarlijks nog steeds meer dan 900.000 baanvinders en ontstaan nog steeds iedere dag gemiddeld 2.000 vacatures. De dynamiek op de arbeidsmarkt is onverminderd groot en met de demografische ontwikkelingen in de toekomst (vergrijzing) is een zo volledige mogelijke benutting van het arbeidspotentieel van de Nederlandse bevolking onverminderd belangrijk. Met de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten werkt het kabinet de gemaakte afspraken in het Sociaal akkoord, over de extra banen voor mensen met een beperking, uit. De banenafpraak en een eventuele quotumheffing zorgen ervoor dat er meer banen beschikbaar komen voor de doelgroep die het het lastigst heeft op de arbeidsmarkt. Mensen uit de Wajong, Wsw en mensen die niet in staat zijn het wettelijk minimumloon te verdienen en die onder de Participatiewet vallen. De quotumplicht fungeert daarbij als stok achter de deur om ervoor te zorgen dat de extra banen ook daadwerkelijk beschikbaar komen.

b. Kosten

De Afdeling wijst erop dat, wil een quotumheffing effectief zijn, de hoogte ervan dusdanig dient te zijn dat het voor een werkgever aantrekkelijker is om aan de quotumverplichtingen te voldoen dan om de heffing te moeten betalen. Het risico bestaat dat werkgevers een kosten-batenanalyse maken, die ertoe leidt dat velen

volstaan met het betalen van de heffing zonder zich in te spannen voor het opnemen van arbeidsbeperkten.

Het kabinet gaat er van uit dat de heffing van 5.000 euro voldoende hoog is om te stimuleren dat werkgevers meer arbeidsplaatsen voor mensen uit de doelgroep beschikbaar stellen. De heffing is immers niet eenmalig. Voor iedere niet-gerealiseerde plek dient jaarlijks de heffing te worden betaald. Het is voor een werkgever alleen profijtelijk om iemand met een beperking in dienst te nemen, als de jaarlijkse extra kosten die hij bij het aannemen van iemand met een beperking heeft, lager zijn dan 5.000 euro. Gelet op het feit dat de werkgever met loonkostensubsidie compensatie krijgt voor verminderde productiviteit en dat de gemeente of UWV andere instrumenten kan inzetten om de werkgever te ontzorgen, zoals begeleiding, werkplekaanpassingen, no-risk polis, job carving etc, is het voor werkgevers verstandiger en economischer om mensen uit de doelgroep aan te nemen in plaats van jaar in jaar uit de heffing te betalen. Mocht in de loop van de tijd onverhoopt blijken dat werkgevers dit niet doen, dan zou de wetgever ervoor kunnen kiezen de heffing te verhogen. Naast de financiële prikkel van de quotumheffing speelt de intrinsieke verantwoordelijkheid van werkgevers uiteraard ook een rol. Het is belangrijk dat werkgevers uiting geven aan de gedeelde verantwoordelijkheid van allen om in onze samenleving mensen met beperkingen te laten meedoen.

Datum

30 juni 2014

Onze referentie

2014-0000094002

c. Verdringing

De Afdeling wijst op mogelijke verdringingseffecten voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt die niet tot de doelgroep van de banenafpraak en het quotum behoren. Werkgevers zullen immers als ze mensen met een arbeidsbeperking in dienst nemen, voor die mensen kiezen die meetellen voor de banenafpraak en het quotum. Doordat mensen met een WIA-uitkering niet meetellen, zullen de arbeidsperspectieven van deze mensen verminderen, aldus de Afdeling.

Het kabinet kan verdringing nooit uitsluiten. De arbeidsmarkt kent cycli van vraag en aanbod en is geen statisch geheel. De banenafpraak uit het sociaal akkoord richt zich echter op een groep die het erg lastig heeft op de arbeidsmarkt, mensen met een arbeidsbeperking in de Wajong, Wsw en onder de Participatiewet die niet het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. Doordat Nederland een wettelijk minimumloon heeft, zijn werkgevers gehouden dit wettelijk minimumloon aan hun werknemers te betalen. Mensen die onvoldoende productief zijn om dat minimumloon te verdienen, zijn hierdoor sterk in het nadeel, omdat werkgevers terughoudend zijn hen in dienst te nemen. Meedoen in het reguliere arbeidsproces is hierdoor voor deze groep bijna onmogelijk. Het kabinet wil dat deze mensen niet nog langer aan de kant staan en zet zich dan ook met volle overtuiging in om, in het kader van een inclusieve arbeidsmarkt, de arbeidsdeelname van deze mensen te verhogen.

Daarbij is het van belang dat werkgevers functies aanpassen om tot geschikt werk voor mensen met een arbeidsbeperking te komen. Mensen uit de doelgroep passen in de meeste gevallen niet op reguliere vacatures. Dit betekent dat functies aangepast moeten worden op de mogelijkheden van kandidaten (jobcarving) of dat binnen het bedrijf gekeken wordt naar geschikte taken die door mensen uit de doelgroep uitgevoerd kunnen worden (functiedifferentiatie). Een voordeel van functiedifferentiatie is dat vaste werknemers worden ontlast en dat zij zich kunnen gaan richten op het deel van de functie dat op hun eigen niveau is.

Sociale partners hebben in het sociaal akkoord afgesproken dat werkgevers voor de mensen met een uitkering op grond van de WIA een extra inspanning zullen leveren.

Om te kunnen vaststellen dat de extra banen uit de banenafpraak niet leiden tot vervanging van bestaande dienstbetrekkingen met mensen die een WIA-uitkering ontvangen, zal het kabinet via de reguliere rapportages van UWV de werkhervatting vanuit de WIA monitoren.

Datum

30 juni 2014

Onze referentie

2014-0000094002

Voor ouderen en jongeren zijn door het kabinet al specifieke maatregelen ingezet om de arbeidsdeelname te bevorderen. Voor jongeren is er het actieplan bestrijding jeugdwerkloosheid¹ en voor ouderen zijn extra middelen beschikbaar gesteld via het actieplan 55 plus van UWV².

d. Meetellen van detacheringen en inleenconstructies bij de inlenende werkgever

De Afdeling wijst erop dat het van groot belang is dat detacheringen en andere inleenconstructies meetellen bij de inlenende werkgever. Dat maakt het voor werkgevers makkelijker om te kunnen voldoen aan de quotumheffing. Zij roept het kabinet op hiervoor een oplossing te vinden.

In de toelichting wordt er enerzijds op gewezen dat het vanuit bestaande administraties niet mogelijk is om werkvormen als detacheringen en uitzendwerk mee te tellen bij de inlenende werkgever. Er is echter ook opgenomen dat het kabinet eraan hecht dat hiervoor een werkbaar systeem wordt ontwikkeld en dat bij algemene maatregel van bestuur regels worden gesteld waarmee deze werkvormen meetellen bij de inlenende werkgever.

Gedurende de periode dat het wetsvoorstel aan de Raad van State ter advisering is voorgelegd, heeft het kabinet samen met sociale partners en belanghebbende partijen aan een mogelijke oplossing gewerkt. Hierbij wordt gekoerst op een gedetailleerd, sluitend systeem op het niveau van de individuele werkgever dat kan worden ingezet als de quotumheffing moet worden geactiveerd. Voor de periode van de banenafpraak wordt een minder gedetailleerd systeem uitgewerkt. Tijdens de banenafpraak is er immers geen informatie nodig op individueel werkgeversniveau, maar kan worden volstaan met gegevens op sectorniveau (wordt iemand uit de doelgroep uitgeleend aan de overheid of niet-overheid).

Er is een nieuwe paragraaf 5.3 aan het algemeen deel van de Memorie van Toelichting toegevoegd met een passage waarin de met de betrokken partijen gemaakte afspraken worden beschreven. Het wetsvoorstel is uitgebreid met de delegatiegrondslagen die noodzakelijk zijn om de voorgestelde oplossing via lagere regelgeving gestalte te geven.

3. Nulmeting

De Afdeling geeft aan dat de gekozen systematiek met een nulmeting en streefcijfers ertoe leidt dat het quotum niet meebeweegt met ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Daarnaast wijst de Afdeling op de grote verschillen tussen sectoren en spreekt van een ongerichte vertaling van landelijke afspraken naar

¹ Kamerstukken II, 2012/13, 29 544, nr. 438

² Kamerstukken II, 2013/14, 29 544, nr. 497

het niveau van de individuele werkgever. Ook vraagt de Afdeling aandacht voor de mogelijke situatie dat werkgevers voldoende vacatures beschikbaar stellen, maar er onvoldoende kandidaten beschikbaar zijn.

De afspraken uit het sociaal akkoord zijn voor het kabinet belangrijk omdat zij meehelpen om de doelstelling van de Participatiewet te realiseren. Met het sociaal akkoord is er draagvlak bij de sociale partners voor de doelstelling om meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen. Sociale partners stellen zich met de afspraken in het sociaal akkoord garant voor extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking.

Datum

30 juni 2014

Onze referentie

2014-0000094002

Tijdens de periode van de banenafpraak hebben werkgevers alle vrijheid om de extra banen te realiseren. Er kunnen afspraken worden gemaakt tussen verschillende regio's, sectoren, grote en kleine werkgevers, om op die manier aan de banenafpraak te kunnen voldoen. Zolang de banenafpraak wordt gerealiseerd, wordt de quotumheffing niet geactiveerd. Het is dus ook zaak en voor alle betrokken partijen het allerbeste om de situatie te vermijden dat de quotumheffing moet worden geactiveerd. Als blijkt dat de banenafpraak in enig jaar niet is gerealiseerd, wordt na overleg met de sociale partners en de VNG de quotumheffing geactiveerd. De vrijheid om extra banen te creëren op welke manier dan ook, is dan weg. Immers, die vrijheid heeft dan tot vrijblijvendheid geleid en dan dus niet het gewenste resultaat opgeleverd.

De quotumregeling is, zoals de Afdeling ook aangeeft, bedoeld als 'stok achter de deur'. Met de quotumheffing introduceert het kabinet een financiële prikkel voor werkgevers om meer arbeidsplekken beschikbaar te stellen voor mensen met een arbeidsbeperking uit de doelgroep. Daarbij wordt vastgehouden aan de cijfers van de banenafpraak. De afgesproken cijfers zijn vaste jaarlijkse getallen die in het sociaal akkoord niet zijn voorzien van een mechanisme om ze te verhogen of verlagen aan de hand van de conjunctuur of de stand van de arbeidsmarkt. Per niet ingevulde arbeidsplek wordt een heffing van 5.000 euro opgelegd. Hiermee worden werkgevers, meer dan bij de banenafpraak, individueel aangesproken om hun bijdrage te leveren aan het vergroten van de werkgelegenheid voor mensen met een arbeidsbeperking. Daarbij wordt de banenafpraak zoals die gemaakt is voor de overheid en de markt vertaald naar een quotumpercentage voor de markt en een quotumpercentage voor de overheid. Hiermee ontstaat een gerichte en zorgvuldige vertaling van de macro banenafpraak naar een quotumheffing per individuele werkgever.

Het kabinet onderschrijft het belang dat werkgevers voldoende kandidaten aangeleverd krijgen om op die manier aan de banenafpraak of het individueel quotum te kunnen voldoen. De praktijk heeft in de afgelopen jaren geleerd dat het tot stand brengen van een 'match' tussen werkzoekende en werkgever geen sinecure is en tijd vergt. Het vraagt inspanningen van de werkgevers, gemeenten, UWV en de mensen zelf om werkzoekenden op de geschikte werkplek te plaatsen. De regionale werkbedrijven zullen als schakel fungeren tussen de werkgever en de mensen met een arbeidsbeperking die aan de slag worden geholpen. De betrokkenheid van werkgevers, gemeenten en UWV bij de regionale werkbedrijven vergroot de kansen op een succesvolle matching en plaatsing.

4. Rechtszekerheid

De Afdeling wijst erop dat de wetgeving en toelichting onvoldoende helder schetsen hoe het tijdpad van de berekening van het quotumpercentage, de berekening van het quotumtekort en de berekening van de quotumheffing eruit zien. De Afdeling geeft daarbij aan dat als de quotumheffing wordt geactiveerd, het uit oogpunt van rechtszekerheid absoluut noodzakelijk is dat werkgevers bij aanvang van een kalenderjaar weten aan welk quotumpercentage moet worden voldaan.

Datum

30 juni 2014

Onze referentie

2014-0000094002

Naar aanleiding van deze opmerking van de Afdeling is het algemeen deel van de Memorie van Toelichting uitgebreid met een aparte paragraaf (2.4.4) waarin dit tijdpad wordt geschetst en toegelicht. In het wetsvoorstel is een nieuw artikel 38f in de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv) toegevoegd over de berekening van het quotumpercentage. Deze wetteksten waren oorspronkelijk opgenomen in het nieuwe artikel 122b van de Wfsv (thans vernummerd tot artikel 122l). De wijziging behelst daarmee geen inhoudelijke wijziging, maar betreft uitsluitend een verduidelijking. Met het opnemen van een nieuw artikel 38f Wfsv hanteert de wettekst de tijdsvolgorde van de diverse elementen die van belang zijn voor de berekening van de quotumheffing (quotumpercentage, quotumtekort, en opleggen heffing). De wettekst wordt daarmee overzichtelijker en eenduidiger van opzet.

5. Doelgroep

De Afdeling vraagt waarom voor de Participatiewet doelgroep een aanvullende voorwaarde geldt, dat zij niet in staat moeten zijn om het WML te verdienen, terwijl dit voor de Wsw-ers en Wajongers niet geldt.

Het kabinet richt zich op hen die het het lastigst hebben op de arbeidsmarkt. De Wsw-ers en Wajongers zijn mensen in regelingen in transitie. De Wsw wordt afgesloten en de Wajong blijft open voor mensen die duurzaam arbeidsongeschikt zijn zonder arbeidsvermogen. De nieuwe instroom zal plaatsvinden in de Participatiewet, het onderscheidend criterium voor die instroom om mee te tellen voor de doelgroep banenafpraak/quotum, is het niet kunnen verdienen van het WML. Bij de afspraken omtrent de Participatiewet in februari 2014 met CU, D66 en SGP is besloten om in het kader van een deugdelijke overgang naar de nieuwe situatie, alle Wajongers onderdeel te laten zijn van de banenafpraak/quotum doelgroep. Zoals dit voor Wsw'ers al gold.

Verder wijst de Afdeling erop dat niet duidelijk is waarom andere groepen mensen met een arbeidsbeperking (WAO of WIA) niet tot de doelgroep behoren.

Het kabinet wijst op de afspraken die gemaakt zijn in het sociaal akkoord. Het sociaal akkoord is een historische stap. Sociale partners stellen zich met de afspraken in het sociaal akkoord garant voor extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking. Daarmee bieden sociale partners een zeer stevig fundament om deze groep aan de slag te krijgen bij reguliere werkgevers. In het sociaal akkoord is ervoor gekozen deze afspraken te richten op de mensen die het het lastigst hebben op de arbeidsmarkt, mensen met een arbeidsbeperking in de Wajong, Wsw en onder de Participatiewet die niet het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. De Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten is een uitwerking van deze afspraken en sluit daarom zoveel mogelijk aan bij de afspraken uit het sociaal akkoord. Op deze wijze zorgt het kabinet ervoor dat de extra banen

terecht komen bij die mensen voor wie zij bedoeld zijn. Voor de WIA groep is in het sociaal akkoord een separate afspraak gemaakt.

Zoals in de Memorie van Toelichting opgenomen kan als het afgesproken aantal banen niet wordt gehaald, de quotumheffing voor de marktsector, na overleg met sociale partners en gemeenten, worden geactiveerd. Dit overleg betreft onder meer de monitorgegevens, verklarende factoren (bijvoorbeeld conjunctuur, regionale arbeidsmarktvraag en -aanbod, omvang en definiëring doelgroep, werkbedrijf etc) voor het niet halen van het beoogde aantal, alsook de beoogde activeringswijze.

Datum

30 juni 2014

Onze referentie

2014-0000094002

6. Arbeidsongeschiktheidsfonds

De Afdeling geeft aan dat het niet voor de hand ligt de opbrengsten uit de quotumheffing ten gunste te laten komen van het Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof).

De quotumheffing wordt geheven ten behoeve van een meer gelijke en directe verdeling van de lasten van de collectief gefinancierde arbeidsongeschiktheidsuitkeringen en dient ter bevordering van de arbeidsdeelname van mensen met een beperking op de arbeidsmarkt. Met de heffing worden werkgevers individueel aangesproken op hun verantwoordelijkheid om meer arbeidsplekken beschikbaar te stellen voor mensen met een beperking. Dat de heffing ten gunste komt van het Aof vindt het kabinet logisch, aangezien eventuele arbeidsongeschiktheidsuitkeringen aan werknemers met een arbeidsbeperking uit dit fonds worden gefinancierd. Als een werkgever bijvoorbeeld iemand met een arbeidsbeperking die onder de Participatiewet valt in dienst neemt, kan na twee jaar ziekte als de werknemer nog steeds arbeidsongeschikt is een WIA-uitkering moeten worden verstrekt. De WGA-uitkeringen aan deze werknemers en de eventuele Ziektewet-uitkeringen aan deze werknemers indien het dienstverband met de werknemer is geëindigd tijdens de periode van loondoorbetaling worden gefinancierd uit het Aof. De heffing komt daarmee ten gunste van het fonds waaruit ook de eventuele arbeidsongeschiktheidsuitkeringen aan werknemers uit de doelgroep van het quotum worden betaald.

7. Doelgroepregister

a. Beoordeling

De Afdeling adviseert om nader in te gaan op de manier hoe de verschillende beoordelingen die UWV kan uitvoeren voor de Participatiewet doelgroep (loonkostensubsidie, beschut werk, banenafpraak) met elkaar worden afgestemd.

De Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten bevat de wettelijke grondslag voor de beoordeling doelgroep banenafpraak die UWV zal uitvoeren. Via lagere regelgeving zal dit verder worden uitgewerkt. In lijn met de uitgangspunten van de Participatiewet kunnen gemeenten mensen die onder de Participatiewet vallen voor een beoordeling doorsturen naar UWV. Eén van de uitgangspunten van de Participatiewet is dat de gemeente haar inwoners het beste kent en maatwerk moet kunnen leveren doordat zij het geheel overzien binnen hun gemeente. Daarom is het van belang dat de adviesaanvraag van de beoordeling banenafpraak door de gemeente wordt gedaan.

De Afdeling merkt terecht op dat er samenhang bestaat met de andere beoordelingen waar UWV een rol speelt, Wajong, beschut werk en loonkostensubsidie. Er zijn echter essentiële verschillen. Zo wordt een Wajong-beoordeling aangevraagd door de cliënt zelf en betreft dat in beginsel een zaak tussen de aanvrager en UWV, waarbij de gemeente geen rol speelt. Terwijl de gemeente juist voor de mensen die ze onder haar hoede heeft een beoordeling voor Beschut werk en de banenafpraak aanvraagt, indien de gemeente dat nodig vindt.

Datum

30 juni 2014

Onze referentie

2014-0000094002

Het kabinet acht het niet wenselijk om gecombineerde beoordelingen te verplichten, dit werkt in tegen de voordelen van gemeentelijke beleidsvrijheid. Zij stimuleert echter wel overleg tussen UWV en gemeenten over de samenhang tussen de beoordelingen om zoveel als mogelijk te waarborgen dat mensen niet twee keer hoeven te verschijnen als de beoordeling al mogelijk is op grond van reeds bij UWV beschikbare informatie. De wet en regelgeving staan afspraken in dit kader niet in de weg.

b. Verantwoordelijkheid juistheid gegevens

De Afdeling geeft aan dat de werkgever in eerste instantie zelf het beste in staat is de juistheid van de gegevens die gebruikt worden voor de quotumheffing vast te stellen en vraagt of een heffingsystematiek waarbij meer gebruik wordt gemaakt van de opgave van de werkgever zelf niet meer in de rede ligt.

Het kabinet kiest ervoor aan te sluiten bij een systeem waarbij zoveel als mogelijk gebruik wordt gemaakt van bestaande gegevens. Werkgevers leveren reeds informatie aan over de verloonde uren van hun werknemers via de loonaangifte. In die zin wordt de heffing deels gebaseerd op de opgave van werkgevers zelf, zoals de Afdeling voorstaat. Door de gegevens uit de polisadministratie te koppelen aan de gegevens uit het doelgroepregister kan UWV beoordelen of een werkgever aan de quotumverplichting voldoet en zo niet, hoe hoog het quotumtekort is en het bedrag aan quotumheffing berekenen.

Het kabinet is daarbij van mening dat het actief leveren van gegevens aan werkgevers een aantal voordelen kent: als werkgevers actief geïnformeerd worden vermindert dat hun behoefte om bij UWV hun gehele werknemersbestand voor te leggen met de vraag wie van hen tot de doelgroep behoort. Ook worden individuele werkgevers op deze manier gewezen op hun betrokkenheid bij de banenafpraak. Op het moment dat de quotumheffing is geactiveerd zorgt het actief informeren van werkgevers voor minder noodzaak tot correcties of bezwaarschriften als een quotumheffing wordt opgelegd. Werkgevers hebben dan voordat de heffing wordt opgelegd al gelegenheid om gegevens te laten wijzigen of aan te vullen.

In paragraaf 2.3.1 van het algemeen deel van de Memorie van Toelichting is daarom opgenomen dat op grond van het voorgestelde artikel 38d, tiende lid, van de Wfsv bij algemene maatregel van bestuur regels kunnen worden gesteld over ambtshalve verstrekking van gegevens uit het doelgroepregister aan werkgevers.

8. Aanvullende wijzigingen

In het wetsvoorstel zijn nog enkele redactionele en wetstechnische verbeteringen opgenomen.

Ten slotte wordt van de gelegenheid gebruik gemaakt om in de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeprekten nog een aantal wijzigingen aan te brengen. Het betreft:

- De stimuleringsinstrumenten voor werkgevers: loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet en het (niet) toepassen van de premiekortingen op grond van de Wfsv (oudere werknemers, jongeren en arbeidsgehandicapte werknemers) in de Wfsv zijn beter op elkaar afgestemd conform de afspraken in het sociaal akkoord. In het sociaal akkoord is afgesproken dat werkgevers de premiekortingen niet kunnen toepassen als zij daarvoor ook loonkostensubsidie van de gemeente op grond van de Participatiewet ontvangen. Tevens is voorgeschreven dat in geval van loonkostensubsidie de beschikking tot verlening van die subsidie bij de loonadministratie dient te worden bewaard.
- Er is een 'uitzonderingsbepaling' opgenomen voor de vaststelling of een werkgever quotumplichtig is. Als een werkgever in enig kalenderjaar quotumplichtig is (25 of meer werknemers in het voorafgaande kalenderjaar), maar bij de berekening van de quotumheffing wordt vastgesteld dat de werkgever in het kalenderjaar waarover de heffing wordt berekend minder dan 25 werknemers heeft, dan is alsnog geen quotumheffing verschuldigd.
- Tevens wordt geregeld dat het fotomoment (1 mei) dat wordt gebruikt voor de berekening van de quotumheffing ook wordt gebruikt voor de beoordeling of een werkgever groot of klein is.
- Tot slot is de citeertitel van de wet gewijzigd aangezien de oorspronkelijke citeertitel onvoldoende uitdrukte dat de wettelijke bepalingen in eerste instantie vooral de banenafpraak arbeidsbeperkten regelen. Daarom is de citeertitel van de wet nu Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten in plaats van Wet quotum arbeidsbeperkten (ook wel Quotumwet).

Datum

30 juni 2014

Onze referentie

2014-0000094002

Ik moge U verzoeken het hierbij gevoegde gewijzigde voorstel van wet en de gewijzigde Memorie van Toelichting aan de Tweede Kamer der Staten-Generaal te zenden.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

J. Klijnsma