



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid(SZW)
Mw. drs. T. van Ark
Postbus 90801
2509 LV 'S-GRAVENHAGE

Datum
26 maart 2020

Kenmerk

Telefoon

-

Bijlage(n)

Onderwerp

Verzoek bestuurlijke reactie wetsvoorstel vereenvoudigde Wet
banenafpraak

Geachte mevrouw Van Ark,

U heeft ons verzocht een bestuurlijke toets uit te brengen op het conceptwetsvoorstel voor de Wet Banenafpraak. In deze brief gaan wij in op uw verzoek.

Het doel van het wetsvoorstel is het vereenvoudigen van de oorspronkelijke Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeprekten, zodat het voor werkgevers makkelijker wordt om banen voor mensen met een arbeidsbeperking te realiseren. Deze doelstelling ondersteunen wij van harte. Wij zien in de praktijk weliswaar dat werkgevers in toenemende mate bereid zijn om iemand uit de bijstand en/of met een arbeidsbeperking aan te nemen, maar alle inspanningen van werkgeversorganisaties ten spijt, blijkt uit SCP onderzoek¹ toch dat inclusief werkgeverschap voor veel bedrijven nog geen prioriteit heeft. Het vereenvoudigen van de Wet banenafpraak kan bijdragen aan een meer inclusieve arbeidsmarkt voor mensen met een arbeidsbeperking.

In het wetsvoorstel zien wij echter enkele punten waarvan wij verwachten dat die op weerstand bij werkgevers kunnen stuiten. Dit kan een averechts effect hebben op de intentie van het wetsvoorstel om het juist voor werkgevers eenvoudiger te maken en zo meer banen te creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. We brengen deze punten daarom graag onder uw aandacht.

Voor werkgevers is een heikel punt bij de voorgestelde wijziging het inzichtelijk maken van de uren inkoop en detachering. Waar voorheen het UWV een tool had om dit inzichtelijk te maken, hebben werkgevers met deze wijziging nog niets om onderling het loonkostenvoordeel te verrekenen en zullen zij dus tijd moeten investeren om dit onderling af te spreken, te registreren, te volgen en controleren.

¹ SCP-onderzoek 'Arbeidsmarkt in kaart', 2^e editie (oktober, 2019)

Andere aandachtspunten zijn:

- Een heffing vooraf stimuleert werkgevers niet en een heffing vooraf kan worden gezien als reden om niets meer te doen/een mogelijkheid tot afkopen. Dit blijkt ook uit onderzoek. Wanneer mensen vooraf een boete moeten betalen, houden ze zich niet aan de afspraken en voelen zich daar vaak ook minder schuldig over.
- Het roept nog veel vragen op en vergt nog veel aanpassingen voordat de heffing en teruggave soepel gaan verlopen (komt de opslag van de heffing en het maximale bedrag aan loonkostenvoordeel met elkaar overeen en hoeveel maanden zit er tussen innen en terugkrijgen?).
- Waar de afspraak was dat de inkoop van diensten en detachering gaan meetellen, wordt het met dit voorstel volledig bij werkgevers zelf neergelegd om dit 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. Dit is niet voor alle werkgevers mogelijk.

Door de huidige omstandigheden als gevolg van het coronavirus is de uitvoering van de banenafpraak al onder enorme druk komen te staan, waardoor extra administratieve en financiële druk zeker nu vermeden moet worden. Graag blijven we betrokken en denken we mee over de in de memorie van toelichting genoemde en andere aanknopingspunten die de administratieve lasten kunnen beperken.

We verwachten dat veel vereenvoudigingen zullen bijdragen aan de doelstelling van de Wet Banenafpraak en werken hier daarom graag aan mee.

Met vriendelijke groet,

Vereniging van Nederlandse Gemeenten

