

Vergaderjaar 2018–2019

**34 352**

## **Uitvoering en evaluatie Participatiewet**

**A**

### **BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID**

Aan de Voorzitter van de Eerste Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 20 november 2018

Bijgaand treft u aan een afschrift van de contourenbrief vereenvoudiging Wet banenafpraak die ik heden naar de Tweede Kamer der Staten-Generaal heb gestuurd. Ik stuur u dit afschrift toe omdat ik hierin mijn voornemen kenbaar maak het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen en de Belastingdienst te vragen op onderdelen van het voorstel van wet tot wijziging van de Wet financiering sociale verzekeringen, de Ziektewet en de Wet tegemoetkomingen loondomein, teneinde het deactiveren van de quotumheffing mogelijk te maken en erin te voorzien dat de quotumheffing eenmalig niet eerder dan over het tweede kalenderjaar na activering wordt geheven en enige andere wijzigingen (34 956) te anticiperen.

Kortheidshalve verwijs ik u naar de inhoud van de contourenbrief.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
T. van Ark

# BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 20 november 2018

## Inleiding

Voor mensen met een arbeidsbeperking is het vinden van werk vaak een uitdaging. Zij moeten zich extra bewijzen om een kans te krijgen op een baan, terwijl werk een belangrijke factor kan zijn voor een zinvolle invulling van het leven. Daarom vind ik het van groot belang dat de doelstelling van 125.000 extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking, wordt nagekomen. In mijn brief van 7 september 2018<sup>1</sup> heb ik een breed offensief aangekondigd om meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen. Onderdeel van deze brief is het voornemen tot vereenvoudiging van de Wet banenafpraak en quatum arbeidsbeperkten (vanaf nu: de Wet banenafpraak). Met deze vereenvoudiging wil ik het makkelijker maken voor werkgevers om mensen met een beperking in dienst te nemen.

In de gesprekken die ik in de afgelopen periode heb gevoerd met werkgevers is het mij duidelijk geworden dat er veel commitment en energie is om mensen met een arbeidsbeperking meer kansen op werk te geven. Mijn brief van 2 juli 2018<sup>2</sup> laat zien dat de doelstelling van de banenafpraak over 2017 als geheel is gehaald. We zijn dus op de goede weg, met name dankzij de resultaten van de marktwerkgevers. Tegelijkertijd werd uit diezelfde gesprekken helder dat op dit moment het commitment van werkgevers niet altijd kan worden omgezet in extra banen. Dat komt onder andere door de complexiteit van het huidige systeem van de banenafpraak. Voor mij staat het realiseren van banen voor mensen met een beperking voorop. Systemen moeten het bereiken van dit doel ondersteunen.

In deze brief schets ik u daarom de contouren van de vereenvoudiging van de Wet banenafpraak. Uit de gesprekken met betrokken partijen blijkt dat zij nog vragen hebben over en opmerkingen hebben bij de uitwerking van de contouren van het nieuwe systeem. Verderop in deze brief ga ik daarop in. Op basis van deze contouren zal ik verder spreken met betrokken partijen. Met deze brief voldoe ik aan het verzoek van de Commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 9 oktober 2018<sup>3</sup> om aan te geven hoe ik uitvoering zal geven aan de aangenomen motie van het lid Nijkerken-De Haan c.s.<sup>4</sup> over het opheffen van het onderscheid tussen markt en overheid en wat de consequenties hiervan zullen zijn. Tegelijkertijd met deze brief ontvangt u ook de brief met de uitwerking van de andere onderwerpen uit het brede offensief. Het is belangrijk deze onderwerpen in samenhang te bezien.

Deze brief bevat de volgende elementen:

- knelpunten in het huidige systeem;
- contouren vereenvoudigd systeem Wet banenafpraak;
- vervolgstappen.

Aan de hand van deze contouren ga ik de komende periode in gesprek met alle relevante partijen over de precieze uitwerking.

<sup>1</sup> Kamerstukken II 2017/18, 34 352, nr. 115

<sup>2</sup> Kamerstukken II 2017/18, 34 352, nr. 113.

<sup>3</sup> Kamerstukken II 2018/19, 2018D48560.

<sup>4</sup> Kamerstukken II 2018/19, 34 352, nr. 126.

## **Knelpunten in het huidige systeem**

Uw Kamer en verschillende stakeholders hebben laten weten dat het huidige systeem van de Wet banenafpraak complex is, tot administratieve lasten leidt en prikkels bevat tot inbesteding, alleen om de eigen aantallen te halen. Dit wordt veroorzaakt door de oorspronkelijke vormgeving van de Wet Banenafpraak en de uitwerking daarvan in de dagelijkse praktijk. De huidige vormgeving leidt er in de praktijk namelijk toe dat werkgevers (onnodig) tijd en energie kwijt zijn aan boekhoudkundige opgaven. Tijd en energie die werkgevers zouden kunnen besteden aan het creëren van nieuwe banen of het begeleiden van mensen met een beperking op de werkvloer. De vormgeving leidt tot frustratie en staat het realiseren van extra banen in de weg.

Twee knelpunten worden vaak specifiek genoemd. Ten eerste de administratieve druk die de inleenadministratie veroorzaakt voor werkgevers. Ten tweede het feit dat samenwerkingsverbanden bij het realiseren van banen tussen overheidswerkgevers en marktwerkgevers en tussen werkgevers onderling (in zowel de marktsector als overheidssector) onmogelijk zijn door de discussies over de vraag bij welke werkgever of sector banen meetellen. Het meest sprekende voorbeeld hierbij is «inkoop van diensten», maar ook andere samenwerkingsvormen horen hierbij. Hieronder ga ik op het bovenstaande uitgebreider in.

### *Meetellen van banen via inleenverbanden is gecompliceerd*

Inleenverbanden zijn een vaak gebruikt en succesvol middel om mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen. Inleenverbanden bieden kwetsbare mensen een kans om mee te doen. Dit blijkt ook uit de resultaten van de banenafpraak. Eind 2017 waren er via inleenverbanden ruim 47.000 banen voor mensen met een arbeidsbeperking. Op verzoek van de Tweede Kamer, sociale partners, de uitzendbranche en sw-bedrijven is geregeld dat de gerealiseerde banen via inleenverbanden meetellen bij de inlenende werkgever (de werkgever waar ze daadwerkelijk werken).

Tijdens de banenafpraak wordt jaarlijks vastgesteld of de sectoren markt en overheid voldoende banen hebben gerealiseerd. De inleenverbanden worden op basis van een jaarlijks vast te stellen verdeelsleutel over deze sectoren verdeeld.

Tijdens de quotumregeling wordt niet per sector (markt of overheid), maar per individuele werkgever bepaald of een werkgever voldoende banen heeft gerealiseerd. De banen via inleenverbanden moeten tijdens de quotumregeling dan ook meetellen bij de individuele, inlenende werkgever. Het volstaat daarom niet om op het niveau van de sector markt of overheid de inleenverbanden toe te delen.

Om dit mogelijk te maken in het huidige systeem heeft UWV de inleenadministratie gebouwd. De inleenadministratie zorgt ervoor dat de uitlenende werkgevers de verloonde uren van een uitgeleende werknemer met een arbeidsbeperking kunnen overdragen aan de inlenende werkgever. Werkgevers en UWV moeten hiervoor een omvangrijke administratie bijhouden. Ondanks belangrijke aanpassingen van UWV om de inleenadministratie eenvoudiger te maken, brengt deze bij alle partijen hoge administratieve lasten met zich mee en is foutgevoelig.

### *Meetellen van banen gerealiseerd door inkoop van diensten is onmogelijk*

Bij diensten die vaak ingekocht worden, zoals schoonmaak en catering, zijn er veel mogelijkheden om banen te realiseren voor mensen uit de

doelgroep. Uit verschillende onderzoeken<sup>5</sup> is gebleken dat inkoop veel kansen biedt om extra banen te realiseren voor mensen uit de doelgroep. Inkoop kan op dit moment echter niet worden meegeteld bij de inkoopende partij. Dat betekent dat «inkopende» werkgevers nu niet beloond worden voor de banen die ze realiseren en de potentie van inkoop niet optimaal wordt benut. Sommige werkgevers overwegen inbesteding om de banen bij zichzelf mee te kunnen tellen.

Vanuit werkgevers en de Tweede Kamer is er een brede wens om banen, die gerealiseerd worden via inkoop van diensten, mee te tellen bij de inkoopende werkgever. Echter, zoals al eerder met uw Kamer is gewisseld, blijkt uit verschillende onderzoeken<sup>6</sup> dat het uitvoeringstechnisch niet mogelijk is om gerealiseerde banen via inkoop van diensten in het huidige systeem mee te tellen bij de inkoopende werkgever. Dit speelt tijdens de banenafpraak vooral bij overheidswerkgevers en minder bij marktwerkgevers. De banen die overheidswerkgevers realiseren, tellen, doordat veel diensten zijn uitbesteed aan de markt, niet mee bij de overheid, maar bij de markt. Indien de quotumregeling in de sector markt geactiveerd wordt, heeft het niet meetellen van inkoop ook grote gevolgen voor marktwerkgevers. In dat geval zou ook voor hen relevant worden waar inkoop meetelt. Het niet meetellen van inkoop heeft tijdens de quotumregeling dus grote gevolgen voor zowel markt- als overheidswerkgevers.

### **Contouren vereenvoudigd systeem Wet banenafpraak**

Uitgangspunt voor de vereenvoudiging is dat werkgevers meer mogelijkheden krijgen om banen te realiseren voor de doelgroep en het systeem simpeler wordt voor werkgevers. Ik wil dat het er niet meer toe doet waar een baan gerealiseerd wordt, maar dát een baan gerealiseerd wordt. Bovendien wil ik werkgevers graag belonen die zich extra inzetten om mensen met een arbeidsbeperking kansen te geven. Het vereenvoudigde systeem moet het realiseren van banen ondersteunen.

#### *Banenafpraak*

Om dit mogelijk te maken is het allereerst noodzakelijk om het onderscheid tussen overheid en markt op te heffen, conform de motie Nijkerken-De Haan c.s.<sup>7</sup>. Het onderscheid tussen deze sectoren in de Wet banenafpraak is artificieel en belemmert samenwerking bij het realiseren van banen. In de realiteit leven overheids- en marktwerkgevers namelijk niet in gescheiden werelden. Een aannemer doet een klus voor een gemeente, een school deelt een tuin met een kinderopvanginstelling en zoekt nog iemand om de heg te knippen. Werkgevers die iemand uit de doelgroep banenafpraak een kans willen geven, zijn in het huidige systeem onnodig veel tijd en energie kwijt om de banen bij de eigen sector te laten meetellen. Deze tijd en energie kan beter gestoken worden in het creëren van extra banen. In mijn brief van 8 oktober 2018<sup>8</sup> geef ik aan hoe dit de kansen op de arbeidsmarkt van mensen met een arbeidsbeperking vergroot.

#### *Quotumregeling*

Ik ga ervan uit dat de komende jaren zowel markt- als overheidswerkgevers, op basis van hun intrinsieke motivatie en de nieuwe mogelijkheden die de vereenvoudiging creëert, zich maximaal zullen blijven

<sup>5</sup> Kamerstukken II 2015/16, 34 352, nr. 16 en Kamerstukken II 2017/18, 34 352, nr. 112.

<sup>6</sup> Kamerstukken II 2016/17, 34 352, nr. 66.

<sup>7</sup> Kamerstukken II 2018/19, 34 352, nr. 126.

<sup>8</sup> Kamerstukken II 2018/19, 34 352, nr. 130.

inspannen en de tijdlijn op weg naar de 125.000 zullen verslaan. Met name marktwerkgevers hebben tot nu toe uitstekend gepresteerd.

Toch moet er, zoals afgesproken in het Sociaal Akkoord van 2013, nog steeds een stok achter de deur zijn indien overheid en markt in het nieuwe systeem de gezamenlijke jaarlijkse doelstellingen leidend tot 125.000 extra banen, niet realiseren. Voor de banenafpraak is bij het Sociaal Akkoord een besparing op de uitkeringslasten ingeboekt van structureel 250 miljoen euro. Als de banenafpraak niet wordt gehaald dan zorgen de opbrengsten van de quotumregeling dat deze besparing alsnog gerealiseerd wordt. Conform het huidige systeem zal de quotumregeling worden vormgegeven via een quotum en een heffing. Activering blijft daarbij een discretionaire bevoegdheid van het Kabinet. Net als nu zal activering pas plaatsvinden na overleg met betrokken partijen. Activering van de quotumregeling is immers een zware maatregel die goed afgewogen moet worden.

Om ervoor te zorgen dat het er niet langer toe doet waar een baan wordt gerealiseerd, is het tijdens de banenafpraak voldoende om het onderscheid tussen overheid en markt op te heffen. Door de huidige vormgeving van de heffing ligt dit echter anders indien de quotumregeling geactiveerd is. Doordat de huidige heffing per individuele werkgever wordt opgelegd, moeten de banen via inleen/inkoop nog steeds worden overgedragen naar de inleener/inkoper. Zoals hiervoor is uitgelegd, heeft dit tot gevolg dat er een administratief relatief zware inleendadministratie moet zijn en dat inkoop niet kan meetellen bij de inkoopende werkgever.

De heffing die werkgevers opgelegd kunnen krijgen wanneer de quotumregeling is geactiveerd, moet derhalve anders vormgegeven worden. Concreet stel ik het volgende voor. In de situatie dat de quotumregeling geactiveerd is, betalen werkgevers een «inclusiviteitsopslag». Elke werkgever betaalt dan een opslag omdat de aantallen niet zijn gehaald. Voor werkgevers die genoeg extra banen hebben gerealiseerd, is een boete niet terecht. In het oude systeem zouden zij ook geen heffing krijgen. Daarom wil ik tegelijkertijd een individuele bonus introduceren voor werkgevers die wel banen realiseren. De inclusiviteitsopslag en bonus worden zo vormgegeven dat werkgevers die het afgesproken aantal banen realiseren (op basis van het quotumpercentage) netto geen heffing betalen. Werkgevers die geen banen voor mensen met een arbeidsbeperking realiseren, ontvangen geen bonus en betalen wel de inclusiviteitsopslag. Werkgevers die meer dan het afgesproken aantal banen realiseren, ontvangen juist meer bonus dan ze aan opslag afdragen en gaan er netto op vooruit. De bonus wil ik zo vormgeven dat deze niet leidt tot zogenaamde «draaideurconstructies».

De vereenvoudigde quotumregeling werkt dus als een bonus-malus systeem. Net als het huidige systeem, bevat het vereenvoudigde systeem een «stok», in de vorm van de inclusiviteitsopslag. Extra ten opzichte van het huidige systeem is dat werkgevers worden beloond voor elke baan die ze realiseren. Dit zal werkgevers nog meer motiveren om mensen met een arbeidsbeperking een plek te geven op de arbeidsmarkt.

In de vereenvoudigde quotumregeling is de inleendadministratie niet meer nodig. Dit verlicht de administratieve lasten bij werkgevers en de uitvoering. Immers, indien de werknemer via inhuur of inkoop voor een andere werkgever werkt, hoeven verlonde uren niet meer van de ene werkgever naar de andere werkgever overgedragen te worden, maar kunnen werkgevers onderling afspraken maken over de verdeling van de bonus. Ook het aantal bezwaar- en beroepschriften zal naar verwachting

drastisch verminderen, omdat in de vereenvoudigde quotumheffing op individueel werkgeversniveau een bonus in plaats van een quotumheffing wordt opgelegd. Dit zal werkgevers meer zekerheid bieden en zal de administratieve lasten verder verlichten.

Samenvattend biedt de vereenvoudiging van de quotumregeling werkgevers meer perspectief om banen te creëren, belooft het werkgevers voor elke baan die ze realiseren en vermindert het de administratieve lasten voor werkgevers en de uitvoering. Hiermee wordt het voor werkgevers aantrekkelijker om mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen en krijgen meer mensen met een beperking een kans op een echte baan bij een reguliere werkgever. Werkgevers in overheid en markt hebben bij mij aangegeven dat het simpeler maken van regels en het verlagen van de administratieve complexiteit samenwerking zullen faciliteren en inkoop mogelijk zullen maken. Desalniettemin zal ik een vinger aan de pols blijven houden of dit ook daadwerkelijk van de grond komt.

#### *Vervolgtraject voor vereenvoudiging van banenafpraak en quotum*

De afgelopen periode heb ik gesprekken gevoerd met de betrokken partijen over de contouren van de vereenvoudiging. Uit deze gesprekken komen twee dingen met name naar voren. Ten eerste worden de beschreven knelpunten in de banenafpraak breed gedeeld. De inleenadministratie en het niet kunnen meetellen van inkoop worden als problematisch ervaren. Ten tweede worden de uitgangspunten die ik voor een eenvoudiger systeem heb geschetst door verschillende stakeholders onderschreven. Minder administratieve lasten voor werkgevers, meetellen van inkoop, en meer kansen voor mensen met een arbeidsbeperking kan op instemming rekenen. Daarbij heb ik steeds aangegeven dat de 125.000 banen gehaald moeten worden en dat deze niet ter discussie staan. Ook heb ik aangegeven dat overheidswerkgevers hun aandeel in de banenafpraak moeten realiseren. Zij staan voor hun 25.000 banen.

Uit de gesprekken met betrokken partijen blijkt verder dat zij nog vragen hebben over en opmerkingen hebben bij de uitwerking van de contouren van het nieuwe systeem. Werkgevers, vertegenwoordigd in VNO-NCW, MKB en LTO, hebben hun zorgen uitgesproken over een aanpassing van het quotum. Werkgevers hebben verder aandacht gevraagd voor de positie van werkgevers met minder dan 25 fte. Werknemers vertegenwoordigd in FNV, CNV en VCP hebben, evenals werkgevers, beklemtoond dat inkoop en SROI beschouwd dienen te worden als een extra mogelijkheid om mensen te plaatsen, maar dat mensen waar mogelijk via een regulier dienstverband, ook bij de overheid, in de organisatie een plek dienen te krijgen. De vakbonden vragen verder aandacht voor de duurzaamheid van banen.

Mede op basis van de genoemde gesprekken en als reactie op de motie Nijkerken-De Haan c.s zal ik het opheffen van het onderscheid tussen overheid en markt in gang zetten. Dit zal wetswijziging vergen. Ik bespreek later in deze brief de implicaties van de uitvoering van deze motie. In eerdere brieven heb ik aangegeven dat de samenvoeging van de marktsector met de sector overheid de kansen op het vinden van een baan voor mensen met een arbeidsbeperking zal doen toenemen. Vakbonden en werkgeversorganisaties geven daarbij aan dat zij risico's zien bij deze samenvoeging voor de inzet van de overheidswerkgevers voor het realiseren van de afspraken voor de banenafpraak, en dat het niet zo kan zijn dat overheidswerkgevers achterover gaan leunen. Om deze redenen hebben zij bezwaren tegen de samenvoeging. Ik deel met hen dat dit aandacht verdient. In deze brief bespreek ik daarom ook welke

acties, samen met de Minister van BZK, in gang zijn gezet om overheids-werkgevers hun verantwoordelijkheid voor hun aandeel in de banenaf-spraak te laten nemen.

Ook een herziening van de quotumheffing zal wetswijziging vergen. Echter, uit mijn gesprekken is duidelijk geworden dat de definitieve uitwerking van de quotumregeling meer tijd zal vergen. Inderdaad, de quotumregeling is een relatief zwaar instrument dat dient als «last resort». Bij het vaststellen van de definitieve vormgeving zal ik niet over één nacht ijs gaan. In deze brief schets ik mijn contouren en randvoorwaarden van het vereenvoudigde quotum. Daarover heb ik, zoals ik hiervoor heb aangegeven, met betrokken partijen gesprekken gevoerd. De definitieve vormgeving van het systeem vindt in de komende periode plaats. Ik zal over de verdere uitwerking en de impact daarvan ook in de komende periode in gesprek blijven met de betrokken partijen. Zo wil ik bijvoorbeeld met werkgevers bespreken hoe de gewenste reductie van administratieve lasten het beste bereikt kan worden. Tevens houd ik in de uitwerking van de vereenvoudiging oog voor bepaalde groepen, zoals kleine werkgevers, waarvoor ook de werkgevers aandacht hebben gevraagd. Bij de uitwerking van de vereenvoudiging wil ik voor zover mogelijk ongewenste effecten samenhangend met de transitie naar het nieuwe systeem voorkomen. Mede vanwege de opmerkingen die de overlegpartners hierover hebben gemaakt, wil ik kijken of er mogelijkheden zijn om de verantwoordelijkheid van overheidswerkgevers voor het realiseren van hun aandeel in de banenafpraak door middel van een financiële prikkel vorm te geven.

Aangezien het eerste moment dat de quotumheffing in de vereenvoudigde banenafpraak relevant wordt, bij de viermeting in juli 2019 is, wil ik graag voor werkgevers, werknemers en uitvoering voor die tijd duidelijkheid over de inhoud van het uiteindelijke wetsvoorstel hebben.

#### *Bijzondere aandacht voor overheidswerkgevers*

Mijn brief van 2 juli 2018<sup>9</sup> laat zien dat de overheid nog altijd achterblijft bij de markt in het realiseren van banen voor mensen met een beperking. De wijzigingen in de Banenafpraak die ik met deze brief voorstel zullen alle werkgevers in Nederland helpen om meer banen voor mensen met een arbeidsbeperking te realiseren. Het kabinet wil dat ook overheids-werkgevers dit nieuwe elan zullen benutten. Overheidswerkgevers hebben een voorbeeldfunctie in de maatschappij en moeten hun verantwoordelijkheid nemen. Daarom heb ik met mijn brief van 8 oktober<sup>10</sup>, die ik mede namens de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) heb verstuurd, aangegeven dat wij de opvatting delen dat de wijzigingen in het systeem de overheidswerkgevers niet ontslaan van hun verantwoordelijkheden. De Minister van BZK en ik hebben afgesproken te willen komen tot bestuurlijke afspraken met de publieke werkgevers. Deze afspraken moeten neerslaan in een concrete werkagenda waarvoor overheidswerkgevers verantwoordelijkheid nemen. Deze werkagenda bevat de activiteiten om te stimuleren en mogelijk te maken dat de extra banen er komen. Ook moet de werkagenda duidelijk maken hoe overheidswerkgevers verder inzichtelijk maken wat hun inspanningen en resultaten op de banenafpraak zijn. Uw Kamer wordt, zoals gemeld in mijn brief van 25 september 2018<sup>11</sup>, voor het einde van dit jaar geïnformeerd over de uitwerking van de acties van de overheidssectoren naar aanleiding van de resultaten van het brede onderzoek naar de belemme-

<sup>9</sup> Kamerstukken II 2017/18, 34 352, nr. 113.

<sup>10</sup> Kamerstukken II 2018/19, 34 352, nr. 130.

<sup>11</sup> Kamerstukken II 2018/19, 34 956, nr. 7.

ringen en mogelijkheden bij de overheid om banen voor de doelgroep te realiseren.

#### *Gevolgen van de uitvoering van de motie Nijkerken-De Haan c.s.*

Per 1 januari 2018 is de quotumheffing voor de overheidssector geactiveerd. In uw Kamer ligt het wetsvoorstel deactivering en uitstel quotumheffing in het eerste jaar na activering<sup>12</sup>. In dit wetsvoorstel wordt onder meer geregeld dat in het eerste jaar na activering geen quotumheffing wordt opgelegd, wordt de quotumdoelgroep toegevoegd aan de doelgroep banenafpraak en worden mensen met een arbeidsbeperking die op grond van de t+2-regel<sup>13</sup> zijn uitgestroomd weer in het doelgroepregister opgenomen. Ook bij een vereenvoudigde quotumregeling zijn deze aanpassingen nog steeds nodig. Ik handhaaf daarom het wetsvoorstel.

Ik ben voornemens het wetsvoorstel aan te passen aan de op 9 oktober 2018 aangenomen motie Nijkerken-De Haan c.s.<sup>14</sup> waarin de regering wordt verzocht om een aantal aanpassingen in de Wet banenafpraak door te voeren. Om uitvoering te geven aan deze motie is wetswijziging nodig. Wetswijziging is echter een langer durend traject. Om toch op korte termijn samenwerking tussen overheid en markt in het realiseren van banen mogelijk te maken, zal ik zo spoedig mogelijk een nota van wijziging sturen bij het wetsvoorstel deactivering en uitstel quotumheffing in het eerste jaar na activering<sup>15</sup>. Deze nota van wijziging regelt dat de heffing zoals deze in het huidige systeem zou moeten worden toegepast, wordt opgeschort tot de vereenvoudigde quotumheffing operationeel is. Deze opschorting komt dan in plaats van het uitstel van de uitvoering van de quotumheffing over het eerste jaar na activering. Ik streef ernaar de vereenvoudigde quotumheffing per 1 januari 2020 in werking te laten treden. Ik realiseer mij dat dit een strakke planning vereist. Om voldoende ruimte te creëren de vereenvoudigde quotumheffing te operationaliseren, ben ik van plan de quotumheffing voor de markt- en overheidssector op grond van het huidige systeem op te schorten tot het vereenvoudigingsvoorstel wettelijk geregeld is, of uiterlijk tot 1 januari 2022.

In de motie Nijkerken-De Haan c.s. is ook verzocht om in de transitie van het huidige naar het nieuwe systeem geen onomkeerbare stappen te nemen en/of kosten te maken in het huidige systeem. Gelet op deze motie heb ik UWV en Belastingdienst verzocht de activiteiten ten behoeve van de implementatie van de inleenadministratie en de berekening van de quotumheffing op te schorten en geen nieuwe activiteiten te starten, totdat uit de uitwerking van het nieuwe voorstel blijkt hoe het nieuwe systeem er uit komt te zien. UWV en Belastingdienst denken hierover actief mee.

#### *Anticiperen*

De verschillende onderdelen van het wetsvoorstel deactivering en uitstel quotumheffing in het eerste jaar na activering dienen op verschillende tijdstippen in werking te treden. Sommige van de in het wetsvoorstel opgenomen aanpassingen moeten met terugwerkende kracht in werking

<sup>12</sup> Kamerstukken II 2017/18, 34 956, nrs. 1–3.

<sup>13</sup> Deze regel bepaalt dat de registratie van mensen uit de doelgroep eindigt op 31 december van het tweede kalenderjaar, volgend op de datum waarop zij niet meer aan de doelgroepcriteria voldoen. Deze regel is bij Besluit SUWI van 20 december 2017 tot en met 31 december 2028 opgeschort (Stb. 2017, 507).

<sup>14</sup> Kamerstukken II 2018/19, nr. 34 352, nr. 126.

<sup>15</sup> Kamerstukken II 2017/18, 34 956, nrs. 1–3.

treden. De uitvoering kan niet wachten totdat het wetsvoorstel het Staatsblad heeft bereikt. Daarom zal ik UWV en de Belastingdienst vragen op een aantal van deze aanpassingen in het wetsvoorstel te anticiperen. In de toelichting bij deze brief staat vermeld om welke onderdelen uit het wetsvoorstel het gaat. Ik zal UWV en de Belastingdienst vragen ook te anticiperen op de voorgenomen opschorting van de quotumheffing op grond van het huidige systeem zoals ik die in de hiervoor aangekondigde nota van wijziging wil gaan regelen.

### **Tot slot**

De komende tijd zal ik mijn plannen verder uitwerken met betrokken organisaties, waaronder de werkgevers- en werknemersvertegenwoordigingen. Uiteindelijk zal een wijziging van wet- en regelgeving nodig zijn. Ik streef ernaar in de tweede helft van 2019 een wetsvoorstel naar uw Kamer te zenden om mijn ambitie gestand te doen.

Met de vereenvoudiging van de Wet banenafpraak schrap ik ingewikkelde regels en geef ik werkgevers meer mogelijkheden om banen te realiseren voor mensen uit de doelgroep banenafpraak. We liggen weliswaar op koers, maar er ligt nog een grote opgave in de komende jaren. In alle gesprekken die ik met werkgevers heb gevoerd, heb ik gemerkt dat er veel commitment is om te werken aan een inclusieve arbeidsmarkt. Daarom zet ik de komende tijd samen met alle betrokkenen vol in om meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen. De voorzitter van de Eerste Kamer ontvangt een afschrift van deze brief.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
T. van Ark

## **BIJLAGE: TOELICHTING OVER DE ONDERDELEN WAAROP UWV EN BELASTINGDIENST MOGEN ANTICIPEREN**

Voor de volgende aanpassingen in de wet is in de uitvoering anticipatie nodig:

- De onderdelen inzake het uitstel van de uitvoering van de quotumheffing nadat de quotumheffing is geactiveerd. Het gaat daarbij om het nieuwe artikel 122na van de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv) in artikel I, onderdeel E, van het wetsvoorstel. Dit artikel zal terugwerken tot en met
- 1 januari 2018, omdat de quotumheffing vanaf die datum is geactiveerd voor de sector overheid. Anticipatie op dit onderdeel is nodig omdat anders in 2019 aan overheidswerkgevers quotumheffingen moeten worden opgelegd over quotumtekorten in 2018. Dit acht ik niet in lijn met de motie Nijkerken-De Haan c.s., waarin de regering wordt opgeroepen geen onomkeerbare stappen te zetten in het huidige systeem.
- Het gelijkschakelen van de quotumdoelgroep, genoemd in artikel 38b, tweede lid, van de Wfsv met de doelgroep banenafpraak in de wijziging van artikel 122n, eerste lid, van de Wfsv (artikel I, onderdeel D, onder 2, in de nota van wijziging bij het wetsvoorstel). Deze wijziging zal terugwerken tot en met
- 1 december 2018 om te bewerkstelligen dat deze groep meetelt met de monitorresultaten over 2018, waardoor anticipatie vanaf die datum wenselijk is.
- Het weer toevoegen aan het doelgroepregister van arbeidsbeperkten die eerder waren uitgeschreven, waarin voorzien wordt in het nieuwe artikel 38b, eerste lid, onderdeel f, Wfsv. Ook deze wijziging zal terugwerken tot en met
- 1 december 2018 om te bewerkstelligen dat deze groep meetelt met de monitorresultaten over 2018, waardoor anticipatie vanaf die datum wenselijk is.
- Het voorzien in een no-riskpolis voor de twee hiervoor genoemde groepen in het nieuwe artikel 29b, elfde lid, van de Ziektewet (artikel II). Ook hiervoor wordt – in lijn met het voorgaande – terugwerkende kracht tot en met
- 1 december 2018 voorgesteld en anticipatie hierop in de uitvoering.
- Het voorzien in een recht op het loonkostenvoordeel doelgroep banenafpraak op grond van de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl) voor de twee hiervoor genoemde groepen in artikel 2.10, eerste lid, onderdeel a, van die wet (artikel III van het wetsvoorstel). Deze wijzigingen werken terug tot en met 1 januari 2019, omdat een wijziging van de Wtl om uitvoeringstechnische redenen alleen per 1 januari van een jaar mogelijk is. Hiervoor wordt eveneens anticipatie voorgesteld vanaf die datum.