



Vereniging van
Nederlandse Gemeenten

'De Participatiewet zonder de quotumregeling invoeren, is onzin'

Hoe het quotum arbeidsgehandicapten kan werken - en hoe níet

Om werkgevers te stimuleren om mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen, wil het kabinet een verplicht quotum arbeidsgehandicapten inzetten. Elk bedrijf met meer dan 25 werknemers moet straks tenminste 5 procent mensen met een arbeidshandicap in dienst hebben. Dat er quotum er komt, staat vast, maar de exacte inhoud nog niet. Staatssecretaris Klijnsma zegt open te staan voor 'lumineuze ideeën'.

Gemeenten steunen de ambitie van het kabinet om meer mensen aan het werk te krijgen. Ook mensen met een arbeidsbeperking. Maar wie zijn dat precies, 'mensen met een arbeidsbeperking'? En welke vormen van werk tellen mee voor het quotum? Wie moet het quotum gaan handhaven - en: hoe?

Wat vindt bestuurlijk Nederland?

In een reeks artikelen leggen we die vragen en meer voor aan bestuurlijk Nederland: hoe denken zij dat het quotum de meeste kans van slagen heeft in de gemeentepraktijk? Met andere woorden: welke lumineuze ideeën kunnen zij het kabinet meegeven om het quotum vorm te geven?

Deze week beantwoordt wethouder Henk Kool van Den Haag een aantal vragen.

Meer reguliere banen voor de doelgroep is goed, voor iedereen

De Haagse wethouder Henk Kool denkt dat een goed doordachte, flexibele quotumregeling kan helpen om mensen die anders langs de kant zouden blijven staan bij reguliere werkgevers aan de bak te krijgen. "Dat is goed. Natuurlijk voor de mensen zelf, en voor de gemeenten, maar óók voor de werkgevers. Want we zitten nu wel met een arbeidsoverschot, maar dat gaat omslaan als de markt weer aantrekt en de vergrijzing toeslaat. Dan zullen werkgevers blij zijn dat ze een beroep kunnen doen op deze mensen, want straks hebben we alle handjes nodig om de economie überhaupt draaiende te houden. Dus het quotum kán, jawel, een win-winsituatie opleveren', aldus Henk Kool.

Hoe staat u tegenover het quotum?

Het quotum is essentieel om de doelstelling van de Participatiewet te halen. Want ingevolge de Participatiewet moeten de gemeenten de mensen die nu onder de WSW vallen straks onderbrengen bij reguliere werkgevers. Dat vraagt om een stok achter de deur. Als het quotum niet doorgaat, zitten de gemeenten straks met 170.000 mensen in hun maag.

Kijk, er zijn nu 600.000 werklozen, mensen in, of net uit de WW, mensen die hebben gewerkt. Zij staan dichtbij de arbeidsmarkt en zijn volledig arbeidsproductief. Werkgevers kiezen liever iemand die net uit een baan komt in plaats van iemand die nooit of al lang niet heeft gewerkt en beperkt productief is. Wat zou jij doen? Ondernemers willen geld verdienen, dus ik neem het ze niet kwalijk dat ze voor de beste werknemer kiezen. Kortom: zonder quotum hebben WSW'ers geen kans op een baan. Je moet

dus wel een verplichting invoeren. En die geldt dan ook voor iedereen. Zo elimineer je concurrentievervalsing.

Onder welke voorwaarden zou een quotum, denkt u, kunnen werken?

Zonder quotum geen Participatiewet, zou ik zeggen. De Participatiewet invoeren zonder de quotumregeling slaat nergens op. Het quotum móet onderdeel van de Participatiewet zijn. Maar de quotumregeling is ingewikkeld en is nog niet klaar. Daarom pleit ik ervoor dat de Participatiewet een half jaar later en het quotum een half jaar eerder dan nu gepland (januari 2015) moeten ingaan: juli 2014.

Ik stel me voor dat de mensen rechtstreeks in reguliere dienst bij een werkgever komen. Maar waarschijnlijk zullen deze mensen niet 100 procent arbeidsproductief zijn. Dan maakt de Participatiewet loondispensatie mogelijk. Dat is een vrij ingewikkelde en bureaucratische regeling. Want de werkgever betaalt dat deel van het loon aan de individuele werknemer voor wat hij presteert. Dus meestal niet 100% van het minimum loon. Die persoon moet dan naar de gemeente voor een aanvullende uitkering. Dat is ingewikkeld, want de uitkering wordt netto betaald en het loon bruto. Het vergt hogere wiskunde om de rechtmatige aanvullende uitkering uit te rekenen. Wij hebben daarom de voorkeur voor loonkostensubsidie. Dan betaalt de werkgever het minimumloon uit en vullen wij de werkgever aan. Je zou dat zelfs fiscaal kunnen oplossen. Bijvoorbeeld met een korting op de arbeidshemming. Maar dat wil de Belasting waarschijnlijk niet. Die willen ophalen en niet teruggeven - en ze zitten niet op extra werk te wachten.

Welke gemeentelijke/bestuurlijke punten wilt u het kabinet en de sociale partners meegeven om het quotum te doen slagen?

Houd vast aan het quotum. Gebruik het niet als wisselgeld tijdens de onderhandelingen voor het sociaal akkoord. Kijk, werkgevers zijn tégen de invoering van een quotumregeling. Zij houden niet van verplichtingen. Ik ben bang dat de vakbonden het quotum willen uitruilen tegen de verkorte WW. Maar zonder het quotum is de Participatiewet al bij voorbaat ten dode opgeschreven.

Voer het quotum niet rigide in. Maak de regeling flexibel en de bestaande arbeidsmarktregio's verantwoordelijk voor de invulling van het quotum. Geef ze beleidsruimte. Immers, de arbeidsmarkt verschilt per regio.

Nu luidt het voorstel: 5 procent per 25 werknemers. Daar kan niet elke ondernemer mee uit de voeten. Bedrijven die uitsluitend met hoogwaardig opgeleide, gespecialiseerde mensen werken, moeten het quotum op een andere manier kunnen invullen. Bijvoorbeeld in de manier waarop ze facilitaire zaken organiseren. Denk aan schoonmaak, catering, bedrijfsrestaurant. En nog een voorbeeld dat pleit voor een flexibele regeling: de kop van Groningen kent geen bedrijven met meer dan 25 werknemers, maar heeft wel de grootste sociale werkplaats. Daar is de behoefte dus volstrekt anders dan hier. Kortom: maak niet één regel voor elke arbeidsregio, alle werkgevers met meer dan 25 werknemers en iedereen in de doelgroep. Maar maak maatwerk mogelijk.

Het risico van een rigide regeling is dat je wat werkgevers nu al doen overboord kiepert. Sommige werkgevers kondigen aan te willen kappen met stages, leerwerkbedrijf zijn, jongeren in dienst nemen enzovoorts om straks eerst aan het quotum te voldoen. Daar moet je voorzichtig mee omspringen, anders verlies je meer dan het quotum kan opleveren.

Mijn voorstel: doe een 0-meting voorafgaand aan de invoer van de regeling. Maak duidelijk wat werkgevers al doen op het gebied van sociaal ondernemerschap. Kijk bijvoorbeeld welke bedrijven al

een prestatiecertificaat voor socialer ondernemen (PSO) hebben. Geef ze punten en breng die in mindering op de quotumverplichting.

Definieer de doelgroep als 'iedereen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt'. Niet alleen mensen in de WSW en Wajong, maar ook mensen in de WWB, waardoor bijvoorbeeld ook langdurig werklozen en mensen met een taalachterstand meetellen voor het quotum. Als we die mensen aan het werk krijgen, heeft het quotum zin en kunnen we besparen op uitkeringen.

Wie gaat moet controleren op de naleving?

Iemand moet controleren of bedrijven voldoende mensen in dienst hebben volgens de quotumregeling, maar niet de gemeenten. Kijk, ik heb goede relaties met de werkgevers. Als wethouder Sociale én Economische Zaken bezoek ik ze ook vrij veel. Ik probeer om ondernemers 'te verleiden', om samen met hen zo veel mogelijk arbeidsplaatsen te creëren. Dan kan ik niet ook controleren en beboeten. Dat gaat ten koste van het 'verleiden' en onze goede relatie.

Wie dan wel? Het UWV? Het ministerie? Het maakt me niet uit, maar *ik* doe het niet. Ze zoeken het maar uit. En dan zeker ook nog controleren en het geld afdragen aan het rijk? Ja, dag!

Hoe is het quotum, denkt u, af te dwingen? Met boetes?

Sancties zijn op zichzelf goed. Ook om concurrentievervalsing te dempen. Ik noem het liever 'solidariteitsheffingen' dan boetes. Maar het gaat erom waar dat geld terecht komt. Zoals de plannen er nu uitzien, gaat de opbrengst van de boetes naar de rijkskas om in het financieringstekort te plempen. Dat is natuurlijk achterlijk. Dan heeft niemand er wat aan, zeker niet de mensen om wie het gaat. Dat geld moet naar de gemeenten gaan, opdat wij het kunnen gebruiken om die mensen die dus niet in dat beboete bedrijf werken naar regulier werk te begeleiden. Er is al zo veel gekort, dus we hebben dat geld hard nodig. Ik zou zeggen: kom maar op met die poet.

In de plannen staan nu boetes van vijfduizend euro per arbeidsplaats. Maar ik betwijfel of dat voldoende is. Ik zou wel eens willen weten hoe dat is berekend, waarop dat bedrag eigenlijk is gebaseerd.

Moet u uw beleid aanpassen als het quotum wordt ingevoerd?

Nou ja, we houden er nu al een beetje rekening mee. Nu al komen werkgevers naar me toe om te kijken hoe we straks afspraken kunnen maken over de invulling van het quotum, Shell bijvoorbeeld. Zij willen niet te boek staan als een bedrijf dat het quotum niet naleeft en willen ook geen boete; zij willen positief in de wereld staan. Dus we zijn nu al bezig om te kijken hoe zij straks aan het quotum kunnen voldoen. Hun personeel is overwegend hoog opgeleid, maar misschien biedt hun schoonmaak een oplossing. Die optie vinden ze erg interessant.

Ik wil dus de beleidsvrijheid om met ondernemers in der minne tot overeenstemming te kunnen komen. Ik wil deals op maat kunnen sluiten. Een flexibele regeling is dus essentieel.

April 2013