



Vereniging van
Nederlandse Gemeenten

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid(SZW)
Mw. drs. J. Klijnsma
Postbus 90801
2509 LV 'S-GRAVENHAGE

doorkiesnummer	uw kenmerk	bijlage(n)
	2014-0000081467	-
betreft	ons kenmerk	datum
Bestuurlijke reactie VNG op lagere regelgeving Quotumwet	ECSD/U201401293	22 juli 2014

Geachte mevrouw Klijnsma,

In deze brief reageren wij overeenkomstig uw verzoek van 13 juni jl. op de concept lagere regelgeving Quotumwet die nadere regels uitwerkt ter uitvoering van de Quotumwet. Deze lagere regelgeving regelt met een AMvB en MR een wijziging of toevoeging in het Besluit Wfsv, de Regeling Wfsv en het Besluit SUWI.

Eerdere gemeentelijke reactie op concept Quotumwet

De VNG benadrukte bij eerdere consultaties van het wetsvoorstel Quotum het belang van de extra banen voor iedereen met een arbeidsbeperking (ECSD/U201400502). Er zou een beweging op gang moeten komen waarbij werkgevers en gemeenten elkaar vinden op de regionale arbeidsmarkt om op die manier zoveel mogelijk mensen op reguliere banen te plaatsen. Ook is het belangrijk dat er een gelijk speelveld is voor kandidaten die onder de verantwoordelijkheid van gemeenten en UWV naar werk begeleid worden. We vroegen ook uw aandacht voor het voorkomen van administratieve lasten en bureaucratie voor werkgevers en gemeenten. Daarnaast verzochten wij u rekening te houden met regionale verschillen en Quotumheffingen in te zetten voor de doelgroep van de Quotumwet.

Bestuurlijke reactie VNG

Logischerwijs hanteren wij voorgaande uitgangspunten als referentiekader bij het beoordelen van de concept lagere regelgeving Quotumwet. Wij zoomen in op de volgende punten. Hierbij zijn ook de vragen en opmerkingen uit het Uitvoeringspanel verwerkt.

- Beoordeling door het UWV
- Indeling in sectoren (private markt versus overheid)
- Meetmoment werkgevers (wel of niet >25 medewerkers)
- Communicatie

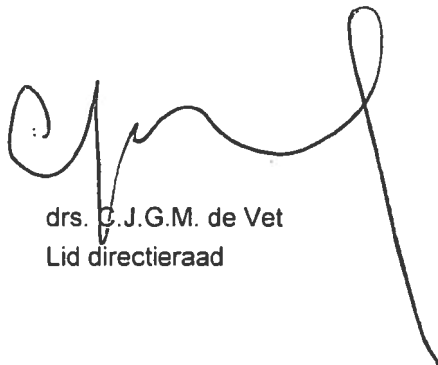
Meetmoment werkgevers (wel of niet >25 medewerkers)

In de Quotumwet is opgenomen dat werkgevers met 25 of meer werknemers quotum plichtig zijn. De grens van 25 of meer werknemers is in de Quotumwet gesteld op 25 maal het gemiddeld aantal verloonde uren dat per werknemer op jaarbasis in Nederland in de loonaangifte is opgenomen. Deze beoordeling vindt plaats op basis van het kalenderjaar voorafgaand aan het kalenderjaar waarover de Quotumheffing wordt geheven. De vraag die hierbij gesteld kan worden is: hoe om te gaan met sterk krimpende organisaties? Het is onwenselijk om bedrijven die in zwaar weer verkeren en mensen moeten ontslaan daarbovenop een boete krijgen omdat ze –naar inzichten van het jaar daarvoor– onvoldoende mensen met een beperkingen in dienst hebben. Wij verzoeken u te onderzoeken of in zulke situaties met een vorm van een hardheidsclausule kan worden gewerkt.

Communicatie

Met het publiceren van de Quotumregeling is het niet automatisch duidelijk voor individuele werkgevers hoeveel arbeidsplaatsen zij moeten invullen om aan de baanafpraak/quotum te voldoen. Het is van essentieel belang dat over de baanafpraak/quotum duidelijke informatie beschikbaar komt voor gemeenten, werkgevers en klanten. Sociale partners hebben hierin een belangrijke rol naar hun eigen achterban. Maar ook voor gemeenten, UWV en uitvoerders in de praktijk moet het inzichtelijk zijn hoe de Quotumregeling uitwerkt naar (individuele) werkgevers. We willen immers niet dat onduidelijkheid over het quotum een negatief effect heeft op de bereidheid van werkgevers om hun organisatie (meer) open te stellen voor mensen met een arbeidsbeperking. Ook moet voor werkgevers en uitvoerders duidelijk zijn wie welke rol speelt ten aanzien van het quotum om te voorkomen dat werkgevers van het kastje naar de muur gestuurd zullen worden. De VNG verzoekt uw ministerie, als systeemverantwoordelijke, het communicatieproces maximaal te ondersteunen.

Hoogachtend,
Vereniging van Nederlandse Gemeenten



drs. C.J.G.M. de Vet
Lid directieraad