

# Beperking administratieve lasten binnen nieuwe werkwijze banenafpraak

rapportnr. 001399

27 juni 2019

Onderzoek naar aanknopingspunten om administratieve lasten voor werkgevers te beperken binnen een nieuwe quotumregeling





---


# **Beperking administratieve lasten binnen nieuwe werkwijze banenafpraak**

Onderzoek naar aanknopingspunten om administratieve lasten voor werkgevers te beperken binnen een nieuwe quotumregeling

Maartje Gielen  
Suzanne Kluft  
Stefan van der Veen

Onderzoek in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Den Haag, 27 juni 2019

 rapport nr. 001399

© APE Public Economics

Website: [www.significant-ape.nl](http://www.significant-ape.nl)

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt via druk, fotokopie of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming.

---

# Inhoud

1	Inleiding	7
1.1	Doelstelling van het onderzoek	8
1.2	Onderzoeksaanpak	8
2	De quotumsystematiek: kader voor het onderzoek	10
3	Voorziene administratieve lasten voor werkgevers binnen de voorgestelde systematiek	12
3.1	Administratieve lasten als gevolg van de nieuwe regeling	13
3.1.1	Bekend raken met de nieuwe systematiek	13
3.1.2	Interne link leggen tussen opslag en LKV	13
3.1.3	Interne verdeling van het LKV als bonus	13
3.1.4	Aanvullend inzicht in uitvoering van de regeling	14
3.2	Administratieve lasten als gevolg van te maken afspraken over verrekening van het verhoogd LKV onder de nieuwe quotumregeling	15
3.2.1	Het bieden van korting op de prijs van diensten of uitgeleend personeel	15
3.2.2	Verrekening van het verhoogde LKV met opdrachtgevers achteraf	15
4	Aanknopingspunten voor het beperken van administratieve lasten	17
4.1.1	Implementatie van de regeling	17
4.1.2	Informatievoorziening	19
4.1.3	Stimuleren en uitdragen <i>good practices</i> verrekening LKV	20
	Bijlage 1 Respondenten	22



# 1 Inleiding

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) werkt momenteel aan een vereenvoudiging van de banenafpraak voor arbeidsbeperkten. Daarin verandert de manier hoe de quotumheffing wordt opgelegd aan werkgevers die onvoldoende banen hebben gerealiseerd, op het moment dat de quotumregeling geactiveerd is.

In plaats van een heffing per individuele werkgever komt er een nieuw quotumsysteem. In het nieuwe systeem moet elke werkgever een uniforme opslag op een bestaande sociale premie (de 'inclusiviteitsopslag') betalen, naar het voorbeeld van de bestaande kinderopvangtoeslag. Tegelijkertijd wordt een bonus geïntroduceerd voor werkgevers die banen voor mensen met een arbeidsbeperking realiseren. Het gaat daarbij om banen voor mensen die zijn opgenomen in het doelgroepregister banenafpraak. Indien de werkgever voldoet aan het quotumpercentage, compenseert de bonus de opslag. Bij realisatie van meer dan genoeg banen, komt de bonus hoger uit dan de betaalde opslag.

De bonus die werkgevers kunnen ontvangen door mensen uit het doelgroepregister banenafpraak in dienst te hebben, wordt uitgekeerd aan de werkgever bij wie de desbetreffende werknemer op de loonlijst staat. SZW is voornemens om daarvoor aan te sluiten bij de reeds bestaande systematiek voor het loonkostenvoordeel (LKV). De bonus neemt dan ook de vorm aan van een verhoging van het LKV banenafpraak. Het LKV banenafpraak bestaat, indien de nieuwe quotumregeling wordt geactiveerd, dan uit het 'oude' deel en een verhoogd deel (de bonus). SZW streeft ernaar het LKV banenafpraak, inclusief de verhoging, automatisch uit te keren, zodat werkgevers dit niet meer aan hoeven te vragen voor medewerkers die opgenomen zijn in het doelgroepregister van de banenafpraak.

Met de automatisering van zowel het innen van de opslag, als het uitkeren van de bonus via het LKV, beoogt SZW de regeling makkelijker te maken voor werkgevers. De voorgestelde systematiek biedt daarnaast ook de mogelijkheid om afspraken te maken over de verkregen LKV-bonus bij inkoop of inleenverbanden. Hiermee wordt de invulling van het quotum (deels) overdraagbaar, wat bij inkoop in de huidige

systematiek niet het geval is. Met deze aspecten, en de mogelijkheid om meer bonus te ontvangen via het LKV dan betaald is aan de opslag, wil SZW de creatie van banen voor de doelgroep stimuleren.

Bij de inkoop van diensten en inleenverbanden (detachering of uitzendkrachten) zouden de betrokken partijen dus het verhoogde LKV onderling kunnen verdelen. Het maken van afspraken hierover kan tot administratieve lasten leiden. SZW wil dat zoveel mogelijk voorkomen. SZW heeft daarom onderzoeksbureau APE Public Economics gevraagd onderzoek te doen naar mogelijke administratieve lasten binnen de nieuwe quotumregeling en de mogelijkheden om deze zo ver mogelijk te beperken. Administratieve lasten zouden er ook kunnen zijn voor werkgevers met medewerkers in een regulier dienstverband. Deze dienstverbanden vallen ook binnen de reikwijdte van het onderzoek.

## **1.1 Doelstelling van het onderzoek**

Het onderzoek moet zo concreet mogelijke aanknopingspunten bieden voor SZW om de eventuele ontstane lasten in het nieuwe systeem zoveel mogelijk te beperken. Het doel van het onderzoek is daarbij niet om de administratieve lasten van de quotumregeling gedetailleerd in kaart te brengen (bijvoorbeeld via de systematiek van het Adviescollege toetsing regeldruk), noch om een normatieve uitspraak te doen over of de geïdentificeerde lasten 'hoog' of 'laag' zijn.

## **1.2 Onderzoeksaanpak**

De onderzoeksaanpak bestaat uit de volgende stappen.

### **1. Ontwikkelen praatplaat**

Als eerste stap in het onderzoek hebben we een sessie belegd met de betrokken beleidsmedewerkers van SZW op dit dossier, zodat we voldoende kennis hadden van de voorgenomen beleidsplannen voor de quotumregeling om daarover in gesprek te gaan met het veld. We hebben deze informatie vastgelegd in een 'praatplaat' die, na het opstellen, met de opdrachtgever is afgestemd. Deze plaat diende als basis voor de volgende stappen en de te voeren gesprekken. De plaat bood een overzicht van de systematiek, zoals deze op het moment van opstellen was. De beleidsplannen aangaande de quotumregeling waren gedurende het onderzoek nog in ontwikkeling.

### **2. Ronde langs branchevertegenwoordigers**

In deze stap spraken we met zes branche- en werkgeversvertegenwoordigers. In afstemming met SZW interviewden we de volgende partijen: (1) ABU; (2) AWWN en VNO-NCW samen; (3) Cedris; (4) OSB en (5) verbond sectorwerkgevers overheid



(VSO) en BZK samen. Daarnaast spraken we ook met (6) de Normaalste Zaak, een netwerk voor werkgevers die werken aan een inclusieve arbeidsmarkt. Doel van deze gesprekken was om na te gaan in welke situaties volgens de gesprekspartners eventuele lasten kunnen optreden en wat deze lasten zijn voor de betrokken werkgevers.

### **3. Ronde langs werkgevers**

Bij enkele werkgevers die ervaring hebben met werknemers uit de doelgroep banenafpraak, hebben wij de opbrengst van de ronde langs branchevertegenwoordigers getoetst. We spraken daarbij met (HR-)functionarissen die het best zicht hebben op eventuele administratieve lasten die kunnen optreden als gevolg van de voorgestelde quotumregeling. We hebben telefonische interviews gehouden met elf werkgevers. We hebben daarbij gekozen voor een mix van sectoren en rollen. In deze interviews kwamen ook de bestaande praktijk rondom subsidies voor de doelgroep, de vormgeving van afspraken hieromtrent en eventuele lastenverlichtende maatregelen ter sprake.

### **4. Casestudies inkoop en inleen**

Tot slot hebben we, aan de hand van concrete cases, mogelijke lastenverlichtende maatregelen geïdentificeerd. We hebben in deze stap dubbelinterviews gevoerd met twee partijen aan tafel: een inkopende of inlenende partij en de opdrachtnemer (die personen uit de doelgroep banenafpraak inzet bij de inkopende of inlenende partij). Door met beide partijen in gesprek te gaan over de beoogde systematiek en de gevolgen daarvan voor hun samenwerking, konden we maatregelen identificeren die de beide partijen zouden helpen administratieve lasten te beperken. We gingen daarbij ook in op bestaande premies en financiële voordelen, en hoe deze op dit moment verdeeld of doorberekend worden.

## 2 De quotumsystematiek: kader voor het onderzoek

Het voorstel voor een nieuwe quotumsystematiek betreft globaal een collectieve premie in de vorm van een opslag op bestaande werkgeverspremies, waarbij gebruik wordt gemaakt van een vergelijkbare systematiek als voor de huidige kinderopvangtoeslag. Daartegenover staat een verhoging van het LKV, die wordt uitgekeerd aan werkgevers voor de werknemers die zij in dienst hebben uit de doelgroep banenafpraak. Hiermee kan de betaalde opslag gecompenseerd worden.

Het LKV is op dit moment een regeling van drie jaar. Er is door staatssecretaris van Ark, als onderdeel van het breed offensief om meer mensen met een beperking aan het werk te helpen, een wetsvoorstel aangekondigd in 2019 waarmee het LKV structureel zal worden voor de doelgroep banenafpraak.<sup>1</sup> Hiermee zal het LKV uitgekeerd worden zolang iemand in dienst is en in het doelgroepregister is opgenomen. Structureel LKV is dan ook onderdeel van het kader voor dit onderzoek. Het streven is om de uitkering van het LKV in de nieuwe systematiek ook geautomatiseerd te maken. Werkgevers hoeven dan het LKV niet meer specifiek aan te vragen voor hun medewerkers uit het doelgroepregister.

Verder blijven veel van de geldende voorwaarden van de huidige quotumsystematiek behouden. Zo behouden de uitzendbureaus een nulquotum voor het uitgezonden personeel en blijven bedrijven met minder dan 25 werknemers uitgezonderd van de premieopslag. Het LKV wordt uitgekeerd naar rato van het aantal gewerkte uren.

In rekenvoorbeeld 1 en 2 wordt het verschil tussen de huidige en voorgestelde quotumsystematiek geïllustreerd.

---

<sup>1</sup> Kamerstukken II 2018/19, 34352, 138 (Kamerbrief uitwerking breed offensief).

### Rekenvoorbeeld 1 De huidige quotumsystematiek

#### Rekenvoorbeeld

Een werkgever heeft een loonsom van 6.250.000 en 250 werknemers in dienst. Het quotumpercentage is 2%, wat betekent dat de werkgever  $250 \times 2\% = 5$  banen moet realiseren. De heffing bedraagt 5.000 euro per niet-gerealiseerde baan.



Bij zeven gerealiseerde banen hoeft de werkgever geen heffing te betalen.



Bij vijf gerealiseerde banen hoeft de werkgever geen heffing te betalen.



Bij drie gerealiseerde banen moet de werkgever een heffing van 10.000 betalen.

### Rekenvoorbeeld 2 De voorgestelde quotumsystematiek

#### Rekenvoorbeeld

Een werkgever heeft een loonsom van 6.250.000 en 250 werknemers in dienst. De inclusiviteitsopslag betreft 0,4% en wordt berekend over de loonsom. Deze betreft dus  $6.250.000 \times 0,4\% = 25.000$  euro. De verhoogde LKV bedraagt 5.000 euro per baan.



De werkgever realiseert 7 banen en ontvangt 35.000 euro verhoogd LKV. De werkgever heeft 25.000 euro inclusiviteitsopslag betaald. Netto ontvangt de werkgever een bonus van 10.000 euro (twee extra banen).



De werkgever voldoet met 5 banen aan het quotumpercentage. De werkgever ontvangt 25.000 euro verhoogd LKV en heeft 25.000 euro inclusiviteitsopslag betaald. Netto bedraagt de heffing 0 euro.



De werkgever realiseert drie banen en ontvangt 15.000 euro verhoogd LKV. De werkgever heeft 25.000 euro inclusiviteitsopslag betaald. Netto betaalt de werkgever een heffing van 10.000 euro (twee banen te weinig).

# 3

## Voorziene administratieve lasten voor werkgevers binnen de voorgestelde systematiek

In dit hoofdstuk presenteren we de voorziene administratieve lasten die in de interviews en casestudies naar voren kwamen. We maken daarbij onderscheid tussen administratieve lasten die optreden naar aanleiding van de invoering van de nieuwe regeling in meer algemene zin, en de lasten die optreden naar aanleiding van de nieuwe afspraken die gemaakt moeten worden in het kader van inleen- en inkoopverbanden. Daarvoor geven we een korte beschouwing op de administratieve lasten en de regeling in het algemeen op basis van de gehouden gesprekken.

### *Reacties op het voorstel voor een nieuwe quotumregeling*

De administratieve lasten voor reguliere werkgevers en uit- en inleners lijken relatief beperkt. Het feit dat het nulquotum behouden blijft voor de uitzendbranche en dat er in deze branche al gewerkt wordt met het overdragen van subsidies, draagt hier aan bij. Het automatisch innen en uitkeren van respectievelijk de opslag en de bonus draagt bij aan het beperken van de administratieve lasten voor alle typen werkgevers.

Lasten kunnen zich in grotere mate voordoen bij de inkoop van diensten. Opdrachtgevers en opdrachtnemers kunnen ervoor kiezen afspraken te maken over de verdeling van het LKV. Sommige opdrachtgevers en opdrachtnemers hebben te maken met een groot aantal verschillende partijen. Het overdragen van verhoogd LKV en de verantwoording daarvan, kan dan meer lasten opleveren. Daarbij speelt ook mee dat werkgevers die diensten aanbieden wel eerst de eigen premie moeten compenseren, wat een extra aspect aan eventuele verdeling van het verhoogde LKV toevoegt. De nieuwe systematiek vergt van alle werkgevers een aanpassing in de administratie.

Ongeveer een kwart van de gesproken werkgevers geeft daarnaast aan bedenkingen te hebben bij de voorgestelde regeling, los van eventuele voorziene administratieve lasten. Zij verwachten dat er te veel in financiële termen over personen uit de doelgroep gedacht zal worden en het werkelijke doel van de regeling, men-

sen met een arbeidsbeperking duurzaam aan het werk helpen, daarmee niet bevorderd wordt. Andere werkgevers verwelkomen juist de overdraagbaarheid van de invulling van het quotum en zien binnen de nieuwe systematiek kansen voor het creëren van banen voor de doelgroep.

### **3.1 Administratieve lasten als gevolg van de nieuwe regeling**

In deze paragraaf gaan wij in op de administratieve lasten die zich kunnen voordoen voor werkgevers als gevolg van de nieuwe regeling in het algemeen.

#### **3.1.1 Bekend raken met de nieuwe systematiek**

Met het invoeren van een nieuwe regeling als deze is de eerste stap altijd begrip van de werking en uitwerking van de regeling. Specifiek van belang bij deze regeling is het feit dat de bekendheid met het LKV onder werkgevers nog relatief laag is. Bij inwerkingtreding van de nieuwe wettelijke regeling (nog voor activering van het eventuele quotum) zal uitzoekwerk door de meeste werkgevers gedaan moeten worden om bekend te raken met de nieuwe systematiek, de werking van het LKV en de uitwerking van de systematiek op hun specifieke situatie, ofwel hoeveel banen voor de doelgroep zij hebben gecreëerd, om te weten hoe zij ervoor staan.

#### **3.1.2 Interne link leggen tussen opslag en LKV**

Binnen bedrijven of organisaties is het niet per se dezelfde afdeling die zicht heeft op zowel het aantal personen in dienst uit de doelgroep, het daadwerkelijk binnenkomende verhoogde LKV en de betaalde inclusiviteitsopslag. Dit komt doordat het LKV een belastingmaatregel is en de banenafpraak als dossier vaak belegd is bij HR-afdelingen. Werkgevers zullen de link tussen beide geldstromen explicieter moeten maken om erop te kunnen sturen. Daarvoor is een aanpassing nodig door werkgevers.

#### **3.1.3 Interne verdeling van het LKV als bonus**

Bij grote bedrijven, bijvoorbeeld met grote aantallen filialen, komt tevens de vraag op of het ontvangen LKV intern ook terecht zal komen op de locatie waar een persoon uit de doelgroep daadwerkelijk werkzaam is. Werknemerssubsidies worden door veel organisaties ingezet voor de begeleiding van de arbeidsbeperkte werknemers waarvoor zij worden ontvangen. Dit wordt vooral van belang wanneer de premie volledig gecompenseerd is en er LKV als bonus te verdelen is. De inclusiviteitsopslag wordt immers op centraal niveau betaald en hoeft niet op een decentraal niveau gecompenseerd te worden. Voor een dergelijke interne verdeling van het LKV zal door bedrijven, indien zij dat willen, ook een administratie of een verrekeningssystematiek ingeregeld moeten worden.

Een voorbeeld van een grote organisatie, waar interne verdeling van het LKV van belang kan worden, is de Rijksoverheid. Bij het Rijk worden diensten en uitzendkrachten vaak centraal of voor meerdere departementen of locaties ingekocht of ingeleend. In een dergelijke situatie kan het dan al snel onduidelijk worden, waar eventueel LKV dat uit inkoop- of inleenverbanden richting de opdrachtgever wordt doorgezet, precies naartoe zou moeten gaan. Dit probleem kan zich uiteraard voordoen bij organisaties of bedrijven met een vergelijkbare werkwijze wat inkoop en inleen betreft.

#### *Aanbestedingen bij de Rijksoverheid*

Daarentegen verwachten respondenten van de Rijksoverheid dat het maken van afspraken over het LKV bij het Rijk minder vaak voor zal komen. Er is namelijk een trend in aanbestedingen door de Rijksoverheid te zien van contracten met looptijden die gaan richting de zes tot acht jaar, waardoor nieuwe aanbestedingen minder frequent plaatsvinden en er dus om te beginnen al minder vaak nieuwe afspraken worden gemaakt.

Afspraken over Social Return On Investment (SROI) worden wel al veelvuldig gemaakt bij het Rijk. Hierbij worden ook op dit moment al vaak afspraken gemaakt over het aanleveren van uren die gewerkt worden door personen uit de (of een) doelgroep. Bij het Rijk en de opdrachtnemers van het Rijk is er dus ervaring met maken van afspraken over SROI. Deze ervaring kan het maken van afspraken over het administreren van de inzet van de doelgroep, en daarop volgend het verrekenen van het verhoogde LKV, makkelijker maken.

#### **3.1.4 Aanvullend inzicht in uitvoering van de regeling**

Tot slot maakt de onzekerheid over een nieuwe regeling en de specifieke weerslag ervan op de werkvloer van de door ons geconsulteerde werkgevers, dat men het niet altijd makkelijk vindt potentiële lasten en de omvang daarvan in te schatten. Ook aangezien het feit dat de regeling ten tijde van het onderzoek nog in concept was en dus nog kan veranderen. Er is aanvullende behoefte aan gedegen inzicht in de systematiek en de praktische uitwerking ervan. Een meermaals geuite zorg was bijvoorbeeld dat de uitkering van het verhoogde LKV door het UWV en de Belastingdienst goed moet verlopen, omdat anders de controle daarvan voor veel administratieve lasten zal zorgen. Omdat het LKV nog een jonge regeling is, zijn werkgevers er nog onbekend mee.

Anderzijds stuiten werkgevers die wel bekend zijn met het LKV nog op fouten in de uitvoering van de regeling. Op dit moment maakt het UWV een voorlopige berekening van het LKV dat een werkgever zal ontvangen, waarna de Belastingdienst de definitieve berekening maakt en het LKV uitkeert. De voorlopige berekening

biedt de kans om fouten te corrigeren voor de definitieve berekening. De voorlopige berekening wordt echter nog grotendeels op papier gedeeld met werkgevers en is niet digitaal beschikbaar. Dit maakt het controleren van de berekening erg arbeidsintensief, aangezien het proces zo beperkt te automatiseren is.

## **3.2 Administratieve lasten als gevolg van te maken afspraken over verrekening van het verhoogd LKV onder de nieuwe quotumregeling**

Binnen de nieuwe regeling kunnen afspraken gemaakt worden over de verdeling van het verhoogde LKV binnen inleen- en inkoopverbanden. Zowel opdrachtgevers als opdrachtnemers leveren immers een inspanning om mensen uit de doelgroep aan werk te helpen. Via het verhoogd LKV worden zij daarvoor ‘beloond’ en kunnen zij hun premieafdracht compenseren. Met de nieuwe regeling wordt de invulling van het quotum ook met inkoop deels overdraagbaar, een verandering ten opzichte van de oude systematiek waarbinnen dit niet mogelijk was. Het overdragen van het verhoogde LKV bij inleen of inkoop kan de vorm aannemen van afspraken over verrekening achteraf, of bij voorbaat een korting op de prijs. Wij gaan hieronder in op de administratieve lasten die zich voor kunnen doen bij de beide mogelijkheden.

### **3.2.1 Het bieden van korting op de prijs van diensten of uitgeleend personeel**

Het bieden van een korting op een ingeleende persoon uit de doelgroep of een dienst waarbinnen iemand uit de doelgroep werkt, kan meer administratieve lasten met zich mee brengen dan een verrekening achteraf. Het voordeel van een korting lijkt dat er na de eerste (contract)afspraken, geen verdere administratieve handelingen richting de opdrachtgever plaats hoeven te vinden. De verrekening van het LKV zit doorberekend in de afgesproken prijs.

De administratieve last bij het geven van een korting, heeft dan ook met name betrekking op het berekenen van de hoogte van de korting. Het is lastig in te schatten wat er precies aan bonus binnen zal komen via het LKV, bijvoorbeeld omdat de doelgroep banenafpraak een relatief hoge uitval kent. Ook kan het lastig zijn de met een opdrachtgever afgesproken plekken voor personen uit de doelgroep daadwerkelijk te vullen met geschikte kandidaten. Dit maakt het moeilijk het LKV mee te nemen als factor in prijsafspraken die gemaakt worden vóór de opdrachtnemer werkelijk over het verhoogde LKV beschikt. Daarnaast vereist het ook een zekere mate van voorfinanciering van de uitlener of verkoper. Het LKV wordt immers één keer per jaar uitgekeerd voor het voorgaande jaar en de opslag wordt wel vooraf betaald.

### **3.2.2 Verrekening van het verhoogde LKV met opdrachtgevers achteraf**

Een andere mogelijkheid is het (gedeeltelijk) verrekenen van het verhoogde LKV met opdrachtgevers *nadat* een opdrachtnemer het heeft ontvangen. Er zullen dan afspraken gemaakt moeten worden tussen beide partijen over de verdeling en er

zal een administratie ingericht moeten worden voor het doorzetten van de bedragen door opdrachtnemers. Voordeel hierbij is dat er niet gerekend hoeft te worden met inschattingen van het binnenkomende verhoogde LKV, het beschikbare bedrag is bekend.

Bij verrekening van het verhoogde LKV zal ook een manier van verantwoording van de hoogte van het bedrag afgesproken en ingericht moeten worden. Met name bij de inkoop van een dienst kan dit voor administratieve lasten zorgen. Bijvoorbeeld wanneer er bijgehouden moet worden welke medewerker uit de doelgroep waar is ingezet en hoelang. Er zijn al wel voorbeelden van afspraken, vaak in het bredere kader van SROI, waar dit type verantwoording al wordt gegeven of gevraagd. In de uitzendbranche is het duidelijker waar en voor hoeveel uur iemand werkzaam is, aangezien contracten veelal op persoonsniveau worden afgesloten.

Een factor die de administratieve lasten van verantwoording van de inzet van mensen uit de doelgroep kan versterken, is het feit dat opdrachtnemers vaak te maken hebben met veel verschillende en grote aantallen (kleinere) opdrachtgevers. Wanneer voor al deze partijen een andere vorm van verantwoording gegeven moet worden, of een andere administratie moet worden bijgehouden, zorgt dit voor additionele lasten. Omgekeerd zijn opdrachtgevers er ook bij gebaat soortgelijke afspraken te maken met hun opdrachtnemers.



# 4 Aanknopingspunten voor het beperken van administratieve lasten

In dit hoofdstuk bespreken we aanknopingspunten voor het beperken van de administratieve lasten benoemd in hoofdstuk 3. Daarbij maken we onderscheid naar verschillende actoren die een rol kunnen spelen in het beperken van administratieve lasten voor werkgevers. Dit betreft met name SZW, maar bijvoorbeeld ook het ministerie van Binnenlandse Zaken of relevante brancheorganisaties.

## 4.1.1 Implementatie van de regeling

Het eerste aanknopingspunt voor het ontlasten van werkgevers is uiteraard het ontwerp en de inrichting van de nieuwe quotumregeling zelf. Het is van belang dat werkgevers zich kunnen voorbereiden op de nieuwe regeling en dat zij financieel geen onnodige of onbedoelde lasten ondervinden. Deels zal dit afhankelijk zijn van de betrokken uitvoeringsorganisaties, UWV en de Belastingdienst, maar er zijn ook aanknopingspunten voor SZW om de administratieve lasten voor werkgevers klein te houden. Om deze reden heeft SZW in het ontwerpen van de systematiek er bewust voor gekozen zo veel mogelijk aan te sluiten op bestaande instrumenten. Hieronder benoemen we verdere aanknopingspunten voor het beperken van de administratieve lasten voor werkgevers.

### *Aanknopingspunten ontwerp van de regeling*

#### **1. Aanknopingspunt voor SZW**

##### *Bieden van ruime aanlooptijd vóór het ingaan van de quotumperiode*

Omdat werkgevers de nodige aanpassingen moeten maken in hun interne administratie, is het van belang dat zij de tijd hebben dit te doen voordat de quotumregeling daadwerkelijk van kracht is en de opslag geëind wordt. Hiermee is er ook de tijd om werkgevers zo goed mogelijk in te lichten over de veranderde systematiek. Hoeveel tijd werkgevers ten minste nodig zouden hebben kan bijvoorbeeld besproken worden in een volgende praktijktafel (zie ook aanknopingspunt 3).

## **2. Aanknopingspunt voor SZW**

### *Beperken van voorfinanciering*

Een manier die genoemd wordt om het inzicht in de kosten en baten binnen de quotumregeling organisatie-breed te bevorderen, is de periode tussen het betalen van de opslag door werkgevers en het uitkeren van het LKV zo veel mogelijk te beperken. Dit beperkt tevens de financiële last die werkgevers ondervinden aan 'voorfinanciering' van de opslag, ofwel de periode dat werkgevers al wel de opslag hebben betaald maar nog niet kunnen beschikken over het verhoogde LKV.

## **3. Aanknopingspunt voor SZW**

### *Organiseren tweede praktijktafel specifiek over de administratieve lasten en met rekenvoorbeeld, ter input van het wetsontwerp van de quotumregeling*

Zoals in hoofdstuk 3 is aangeduid, vinden werkgevers het nog lastig een goede inschatting te maken van de lasten onder de nieuwe regeling. Er is bijvoorbeeld behoefte aan de mogelijkheid de eigen situatie door te rekenen aan de hand van de uitgewerkte systematiek. Aan de hand van een dergelijke doorrekening zou dan opnieuw gesproken kunnen worden over de opzet van de regeling in een praktijktafel en in meer detail over de uitwerking voor verschillende typen werkgevers. Het kan daarbij wenselijk zijn verschillende praktijktafels te organiseren met aparte sectoren (bijvoorbeeld facilitaire dienstverlening, uitzendbranche en reguliere werkgevers) zodat de discussie gericht gevoerd kan worden en niet op een abstract niveau blijft hangen. Zodat zij goed op de hoogte zijn van de nieuwe regeling en de praktische uitwerking daarvan, kunnen ook de brancheorganisaties hierbij betrokken worden (zie ook aanknopingspunt 6).

## **4. Aanknopingspunt voor UWV**

### *Digitalisering van de voorlopige berekening LKV*

Onder de nieuwe systematiek zijn juiste registratie van de doelgroep met betrekking tot het LKV en daarbij de hoogte van de uitkering, van belang voor het compenseren van de betaalde opslag. Het ontvangen van de voorlopige berekening van het UWV vormt daarin een belangrijke stap. De berekening biedt de kans fouten te corrigeren. Het zou dan ook, vooral voor werkgevers met veel medewerkers uit de doelgroep in dienst, lastenverlichtend zijn als deze voorlopige berekening altijd digitaal beschikbaar wordt gemaakt. Op dit moment krijgen namelijk alleen grote werkgevers de berekening digitaal. Dit biedt werkgevers de kans de eigen processen ook te digitaliseren. Ook het verrekenen van het LKV met een opdrachtgever bij inkoop of inleen, zou minder arbeidsintensief worden als werkgevers toegang hebben tot een digitale (voorlopige en definitieve) berekening van het uit te keren LKV.

#### 4.1.2 Informatievoorziening

Veel genoemd met betrekking tot het ontlasten van de werkgever, zijn de werkgevers voorzien van de juiste informatie en het uitdragen van de voordelen en mogelijkheden binnen de voorgestelde regeling. Een belangrijke opmerking in dit kader is dat er nog altijd onbekendheid heerst onder werkgevers met het LKV als regeling, met de mogelijkheden voor het in dienst nemen van mensen uit de doelgroep en op welke regelingen men aanspraak kan maken in het algemeen. De werkgevers geven aan dat veel van de administratieve lasten die zij op dit moment ervaren, komen door de veelheid aan regelingen waar verschillende groepen met een afstand tot de arbeidsmarkt aanspraak op kunnen maken.

Goed begrip van de regeling kan werkgevers ontlasten, als dit betekent dat zij daarvoor zelf geen uitzoekwerk hoeven te doen. Begrip van de nieuwe quotumsystematiek en haar werking kan bijvoorbeeld bevorderd worden door het uitdragen van voorbeelden van bedrijven die (veel) personen uit de doelgroep in dienst hebben, inclusief het door hen ontvangen verhoogde LKV.

Daarnaast stelt een respondent dat met name MKB bedrijven graag mee zouden doen, als de mogelijkheden voor het in dienst nemen van mensen uit de doelgroep hen duidelijker waren. Dit heeft weliswaar niet direct betrekking op voorziene administratieve lasten. Het zou voor deze werkgever van belang zijn dat er lokaal en direct met hen gecommuniceerd wordt, bij voorkeur door de Werkgeversservicepunten die lokaal actief zijn. Ook als zij niet zelf op zoek hoeven te gaan naar kandidaten, maar deze actiever aangedragen worden, zou dat volgens deze werkgever ontlastend werken.

#### *Aanknopingspunten informatievoorziening*

##### **5. Aanknopingspunt voor SZW**

###### *Een rekentool voor inzicht in de opslag en het verhoogde LKV*

Om werkgevers zo veel mogelijk inzicht te geven in de uitwerking van de regeling, kan een online rekentool ontworpen worden. Deze zou bij voorkeur beschikbaar worden bij invoering van de nieuwe regeling, maar vóór het eventueel ingaan van de quotumperiode als de banenafspraken niet is behaald. Voordat de quotumregeling van kracht zou worden, hebben werkgevers dan al inzicht in de voor- of nadelen die zij ondervinden onder de nieuwe systematiek. Dit zou werkgevers helpen omdat zij dan duidelijk zien hoe zij er op dat moment voor staan, en welke financiële gevolgen het aannemen van extra medewerkers uit de doelgroep zou hebben na ingang van de quotumregeling.

## **6. Aanknopingspunt voor brancheverenigingen**

### *Branche-specifieke-informatievoorziening over de nieuwe regeling*

Zoals ook beschreven in hoofdstuk 3 van dit rapport, zullen de gevolgen van de nieuwe regeling per type werkgever (of werkverband) en per branche verschillen. In samenwerking met SZW als ontwerper van de regeling, kunnen brancheverenigingen daarom een rol spelen in het identificeren van sectorspecifieke gevolgen die de regeling zal hebben. Zij kunnen vervolgens ook een belangrijke rol spelen in de verspreiding van deze informatie.

## **7. Rol voor de aanjager banenafpraak**

In eerder onderzoek naar de banenafpraak<sup>2</sup> werd aangeraden opnieuw vorm te geven aan de rol van een 'aanjager' van de banenafpraak. Deze aanjager zou naast het stimuleren van werkgevers om mee te doen aan de banenafpraak, ook een rol kunnen hebben in de informatievoorziening over de nieuwe regeling en de voordelen die werkgevers ermee kunnen behalen.

### **4.1.3 Stimuleren en uitdragen *good practices* verrekening LKV**

Eventuele verrekening of doorrekening van het LKV tussen opdrachtgevers en opdrachtnemers met medewerkers uit de doelgroep, vormt een belangrijk onderdeel van de voorgestelde systematiek. Het stelt werkgevers immers in staat om ook via inleen of inkoop (een deel van) de betaalde inclusiviteitsopslag te compenseren. Veronderstelling daarbij is dat verkopers van (facilitaire) diensten een groter aantal personen uit de doelgroep in dienst kunnen nemen en daardoor positief uit kunnen komen met het verhoogde LKV, ten opzichte van de opslag. Een deel van het bedrag dat zij ontvangen via het verhoogde LKV kunnen zij dan delen met hun opdrachtgevers waar de mensen uit de doelgroep werken. De uitzendbranche blijft uitgezonderd van de opslag voor het uitgezonden personeel (nulquotum). Zij kunnen het verhoogde LKV dat zij op uitgezonden personeel ontvangen dan ook delen met hun opdrachtgevers. Administratieve lasten kunnen zich met name voordoen in de verantwoording van deze ver- of doorberekening door de uitlener of verkoper aan de opdrachtgever, en bij de opdrachtgever die dit tot op zekere hoogte moet controleren.

Een manier om de lasten rondom de verantwoording van het over te dragen LKV klein te houden, is om de verantwoording in ieder geval richting verschillende opdrachtgevers op dezelfde manier vorm te geven. Met name voor de opdrachtnemers die werken met personen uit de doelgroep banenafpraak, zou het lasten-

---

<sup>2</sup> APE (2018), Onderzoek naar knelpunten en mogelijkheden voor de overheid om de banenafpraak te realiseren.

verlichtend zijn als zij niet voor iedere opdrachtgever een andere administratie moeten bijhouden.

*Aanknopingspunten stimuleren en uitdragen best practices*

### **8. Aanknopingspunt SZW**

*Stimuleren eenduidige manier van omgaan met verhoogd LKV*

Met name in de inkoop van (facilitaire) diensten is de verwachting dat niet het volledige LKV doorgezet kan worden. Immers moeten deze aanbieders zelf ook de inclusiviteitsopslag betalen en compenseren. SZW kan dit uitdragen met rekenvoorbeelden voor de verdeling van de bonus verkregen via het LKV, die tevens kunnen dienen als handreiking over hoe de verdeling vorm gegeven kan worden. Zo wordt de gedeeltelijke overdraagbaarheid van het quotum bij inkoopverbanden gestimuleerd, zoals bedoeld bij het ontwerpen van de regeling.

### **9. Aanknopingspunt branche- of werkgeversorganisaties en BZK**

*Uitdragen best practices*

Het uitdragen van voorbeelden van verrekening van het LKV kan werkgevers op weg helpen en op ideeën brengen wanneer zij zelf afspraken maken over de verdeling van het LKV binnen inleen- of inkoopverbanden. Om wederom de verschillende branches en verbanden uit te lichten kunnen de brancheorganisaties hierin een rol spelen, evenals BZK voor de overheidssector. Het uitdragen van succesvolle voorbeelden kan daarnaast opdrachtgevers en opdrachtnemers bewust maken van de mogelijkheden onder de nieuwe systematiek. In dit kader kan men ook denken aan het bieden van informatie over voor de branche beschikbare, handige software die een uitkomst kan bieden in het bijhouden van de afspraken over verantwoording van de inzet van mensen uit de doelgroep.

### **10. Aanknopingspunt voor BZK**

*Richtlijn verrekening of doorrekening van het verhoogde LKV voor Rijkswerkgevers*

Het Rijk als grote opdrachtgever kan een rol spelen in het uniformeren van afspraken rondom het overdragen van LKV bij inleen en inkoop. BZK, als verantwoordelijke instantie voor het personeelsbeleid van de Rijksoverheid, kan een richtlijn voor de verdeling en verantwoording van het LKV uitzetten voor inleen en inkoopcontracten. Dit zou de administratieve lasten die voortvloeien uit verrekening van het LKV voor opdrachtnemers die veel voor de Rijksoverheid werken beperken.

# Bijlage 1 Respondenten

## *Branche- en werkgeversorganisaties*

<b>Nr.</b>	<b>Organisatie</b>
1.	VNO-NCW en AWWN
2.	ABU
3.	OSB
4.	Cedris
5.	BZK/ VSO
6.	De Normalste Zaak

## *Werkgevers*

<b>Nr.</b>	<b>Organisatie</b>
<b>Uitzendbranche/SW</b>	
1.	USG-people
2.	Randstad
3.	Werksaam West-Friesland
<b>Facilitaire sector</b>	
4.	Asito
5.	Axent
6.	GWS
<b>Inkopen werkgevers</b>	
7.	Vastgoed en Bedrijfsvoering Rijk (BZK)
8.	Servicepunt 071 (Gemeente)
9.	Nationale Nederlanden
<b>Reguliere werkgevers</b>	
10.	Albert Heijn
11.	Bloemendal Bouw (MKB)

## *Casestudies*

▪	Tempo Team en de Rijksuniversiteit Groningen
▪	ISS en Provijf/WIZZR