

Vergaderjaar 2023–2024

36 449

Vereenvoudiging van de banenafpraak en de quotumregeling voor mensen met een arbeidsbeperking (Wet banenafpraak)

Nr. 4

ADVIES AFDELING ADVISERING RAAD VAN STATE EN NADER RAPPORT¹

Hieronder zijn opgenomen het advies van de Afdeling advisering van de Raad van State d.d. 3 maart 2023 en het nader rapport d.d. 12 oktober 2023, aangeboden aan de Koning door de Minister voor Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen. Het advies van de Afdeling advisering van de Raad van State is cursief afgedrukt.

Blijkens de mededeling van de Directeur van Uw Kabinet van 14 december 2020, nr. 2020002583, machtigde Uwe Majesteit de Afdeling advisering van de Raad van State haar advies inzake het bovenvermelde voorstel van wet rechtstreeks aan mij te doen toekomen. Dit advies, gedateerd 3 maart 2021, nr. W12.20.0470/III, bied ik U hierbij aan.

De Afdeling advisering van de Raad van State heeft een aantal opmerkingen bij het voorstel gemaakt en heeft geadviseerd daarmee rekening te houden voordat het voorstel bij de Tweede Kamer der Staten-Generaal wordt ingediend.

De tekst van het advies is hieronder in cursief opgenomen, voorzien van mijn reactie.

Bij Kabinetsmissive van 14 december 2020, no. 2020002583, heeft Uwe Majesteit, op voordracht van de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, bij de Afdeling advisering van de Raad van State ter overweging aanhangig gemaakt het voorstel van wet tot vereenvoudiging banenafpraak en quotumregeling arbeidsbeperkten (Wet banenafpraak), met memorie van toelichting.

Het wetsvoorstel verandert het systeem van de quotumheffing in de Wet banenafpraak. Er wordt een nieuw systeem ingevoerd dat bestaat uit heffingen en bonussen in plaats van het uitsluitend straffen van werkgevers. Daarbij wordt aansluiting gezocht bij bestaande instru-

¹ De oorspronkelijke tekst van het voorstel van wet en van de memorie van toelichting zoals voorgelegd aan de Afdeling advisering van de Raad van State is ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer

menten. Het wetsvoorstel beoogt hiermee de wet te vereenvoudigen. Door de samenwerking tussen werkgevers beter mogelijk te maken en administratieve lasten te verminderen, zou de regeling ook effectiever zijn. In dit verband wordt ook het onderscheid tussen werkgevers in de markt- en overheidssector opgeheven.

De Afdeling advisering van de Raad van State maakt naar aanleiding van het wetsvoorstel opmerkingen over het opheffen van het onderscheid tussen de marktsector en de sector overheid in de wet. Daarmee verdwijnt de spreekwoordelijke stok achter de deur voor de overheid om aan de banenafpraak te voldoen. Ook biedt de wettelijke monitoring dan geen inzicht meer in de resultaten die zijn behaald door de afzonderlijke sectoren en subsectoren. In verband met deze opmerkingen is aanpassing van de toelichting wenselijk.

1. Inleiding

In het sociaal akkoord uit 2013 is afgesproken dat vanaf 2015 tot 2025 een oplopend aantal banen wordt gecreëerd voor arbeidsbeperkten.² Ten opzichte van de nulmeting op 1 januari 2013 dienen in 2025 in de marktsector 100.000 extra arbeidsbeperkten werkzaam te zijn en in de overheidssector 25.000. De Wet banenafpraak biedt een juridisch kader voor de in dat akkoord gemaakte afspraken. Belangrijkste elementen hiervan zijn het bepalen van de doelgroep en het te creëren aantal extra banen voor arbeidsgehandicapten, alsook het regelen van het instrument van de quotumheffing die fungeert als stok achter de deur. De Wet banenafpraak is een onderdeel van een groter stelsel waarbinnen mensen met een arbeidsbeperking aan het werk worden geholpen en gehouden.

Bij de uitvoering van de Wet banenafpraak zijn knelpunten en belemmeringen geconstateerd.³ Zo blijven de overheidswerkgevers voor het vierde jaar op rij achter, is samenwerking tussen werkgevers complex en zijn de administratieve lasten hoog. Het voorstel beoogt door een andere opzet van de quotumheffing aan deze knelpunten tegemoet te komen. Ongewijzigd blijft het aantal te realiseren extra banen. De overheid en markt blijven verantwoordelijk voor hun aandeel in de banenafpraak. Verder blijft de mogelijke activering van de quotumregeling wanneer werkgevers de doelstelling niet halen, de uitzonderingsposities voor werkgevers met minder dan 25 medewerkers en werkgevers die personeel uitzenden en de omschrijving van de doelgroep ongewijzigd.⁴

Oorspronkelijk was de doelgroep van de banenafpraak beperkt geformuleerd om diegenen te ondersteunen die de meeste last ervaren op de arbeidsmarkt. Het doelgroepenregister is in de laatste jaren bij verschillende gelegenheden steeds verder uitgebreid. Hierdoor kunnen ook personen die geen arbeidsbeperking (meer) hebben meetellen voor de behaalde resultaten, zoals de Afdeling eerder heeft opgemerkt.⁵ De evaluatie van de Wet banenafpraak laat zien dat er geen aanleiding is om de doelgroep nogmaals aan te passen, maar tegelijkertijd blijkt dat vooral de nieuwe doelgroepen het gewenste positieve effect sorteren en dat het steeds moeilijker is om de zittende populatie te plaatsen.⁶ Het is dan ook

² Bijlage bij Kamerstukken II 2012/13, 33 566, nr. 15.

³ Memorie van toelichting, paragraaf 1.

⁴ Memorie van toelichting, paragraaf 3.1 en 3.3.

⁵ Staatscourant 2017, nr. 109, Kamerstukken II 2017/18, 34 956, nr. 4 en Staatscourant 2020, nr. 1686.

⁶ Panteia (2019), «Evaluatie Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten», p. 43 en 83 (bijlage bij Kamerstukken II 2019/20, 34 352, nr. 184).

de vraag of de meest kwetsbaren op de arbeidsmarkt, waar de regeling uiteindelijk voor was bedoeld, met de regeling, ook met de voorgestelde aanpassingen, wel geholpen zijn.

De banenafpraak is een instrument om werkgevers te stimuleren om meer mensen met een arbeidsbeperking die een steuntje in de rug nodig hebben aan het werk te helpen. Met het wetsvoorstel nemen de mogelijkheden om banen te realiseren via samenwerking op termijn toe, wordt de quotumregeling uitvoerbaar en kan de bonus voor werkgevers een extra stimulans zijn om banen te realiseren als de quotumregeling wordt geactiveerd. Ook wordt het loonkostenvoordeel doelgroep banenafpraak met het wetsvoorstel banenafpraak structureel gemaakt om de kans op duurzaam werk te vergroten. Het doel is dat meer mensen met een arbeidsbeperking aan de slag gaan, onder meer door werkgevers meer mogelijkheden te geven om banen te realiseren. Dit geldt voor alle mensen die tot de doelgroep banenafpraak behoren, ook de meest kwetsbaren mensen binnen de doelgroep banenafpraak.

Ik vind het belangrijk om daarbij op te merken dat de afgelopen tijd, in tegenstelling tot de uitkomst van de evaluatie van de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten waar de Afdeling ook naar verwijst, naar voren is gekomen dat voor mensen die niet binnen de doelgroep banenafpraak vallen ondersteuning al dan niet gedeeltelijk uitblijft, terwijl zij vergelijkbaar zijn met mensen die wél binnen de doelgroep banenafpraak vallen. Dit blijkt bijvoorbeeld ook uit het manifest «niet (on)beperkt genoeg», een initiatief van de Start Foundation. Met het oog hierop heb ik onderzoek laten doen om in kaart te brengen welke mensen nu niet onder de banenafpraak vallen terwijl ze zeer vergelijkbaar zijn.

Op basis van de uitkomsten van het onderzoek heb ik in mijn brief van 7 juni 2023 aan de Tweede Kamer een beperkte verbreding van de doelgroep banenafpraak aangekondigd.⁷ Het doel van deze aanpassing van de doelgroep banenafpraak is dat mensen met vergelijkbare kenmerken als de huidige doelgroep banenafpraak in aanmerking komen voor dezelfde ondersteuning als de doelgroep banenafpraak. Dit is voor zowel werknemers als werkgevers duidelijker. Het gaat om een beperkte verbreding om te voorkomen dat de meest kwetsbare mensen die tot de doelgroep behoren, waar de Afdeling ook naar verwijst, niet meer aan de slag komen. Naar verwachting gaat het om ca. 15.000 mensen waarvan een deel werkt. Ook blijkt uit het eerdergenoemde onderzoek dat de effecten qua verdringing gering zijn.

2. Marktsector en overheid

In het huidige stelsel wordt de voortgang van de banenafpraak voor de marktsector en voor de sector overheid apart bijgehouden. De activering van de quotumregeling kan voor elke sector afzonderlijk worden besloten. Het wetsvoorstel heft het onderscheid tussen werkgevers in de markt- en overheidssector op om de samenwerking tussen werkgevers beter mogelijk te maken en administratieve lasten te verminderen. Daarmee verdwijnt tevens de afzonderlijke quotumdreiging voor de sector overheid.

Uit de evaluatie van de Wet banenafpraak komt naar voren dat de dreiging niet zozeer bij de marktsector, maar juist bij de overheidssector een belangrijke prikkel biedt om de nodige maatregelen te treffen.⁸ De

⁷ Kamerstukken II, 2022/23, 34 352, nr. 281.

⁸ Panteia (2019), Evaluatie Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten», p. 51, (bijlage bij Kamerstukken II 2019/2020, 34 352, nr. 184). [RED: Noot 6]

mate waarin de marktsector voldoet aan de banenafpraak is dusdanig, dat de tekorten binnen de sector overheid daardoor worden gecompenseerd. De doelstelling tot en met 2019 was om 55.000 extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking te realiseren ten opzichte van de nulmeting.⁹ De overheidswerkgevers waren verantwoordelijk voor 15.000 banen en de marktwerkgevers voor 40.000. De doelstellingen tot en met 2019 zijn door de marktsector ruimschoots gehaald met 51.829 banen, terwijl de overheidssector voor het vierde jaar op rij is achtergebleven met 9.786 banen.

De Afdeling begrijpt de praktische overwegingen die ten grondslag liggen aan de keuze om het onderscheid tussen de sectoren te laten vallen. Ook onderkent zij dat, zoals de toelichting vermeldt, aandacht wordt besteed aan de achterblijvende resultaten van overheidswerkgevers.¹⁰ Inspanningen die overheidswerkgevers hebben geleverd, betreffen onder meer het sluiten van een bestuurlijk akkoord en dat overheidswerkgevers werkagenda's hebben ontwikkeld. De overheidswerkgevers rapporteren over de resultaten van de werkagenda's aan het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK). De Minister van BZK informeert vervolgens de Tweede Kamer over deze resultaten. Hiermee wordt het volgens de regering mogelijk gemaakt om overheidswerkgevers aan te spreken op de behaalde resultaten.

De Afdeling merkt op dat de inspanningen die overheidswerkgevers hebben geleverd geen garantie bieden dat het aandeel van de banenafpraak waarvoor zij verantwoordelijk zijn ook daadwerkelijk wordt gerealiseerd. Overheidswerkgevers hebben structureel hun aandeel in de banenafpraak niet gehaald en in werkagenda's worden reeds zorgen geuit over het behalen van de resultaten.¹¹ De achterblijvende resultaten van overheidswerkgevers kan afbreuk doen aan het draagvlak van de banenafpraak onder marktwerkgevers.

De Afdeling constateert evenwel dat met het voorstel de dreiging van de activering van de quotumheffing sterk afneemt. Daarmee wordt een belangrijke prikkel voor overheidswerkgevers in het kader van de banenafpraak weggenomen, terwijl juist voor die werkgevers die prikkel hard nodig is. Dit roept de vraag op of met de in de toelichting vermelde inspanningen die overheidswerkgevers leveren kan worden volstaan. Ook roept het vervallen van het onderscheid tussen de sectoren markt en overheid de vraag op hoe wordt geregeld dat marktwerkgevers niet worden getroffen wanneer overheidswerkgevers niet de doelstelling behalen.

De Afdeling adviseert in de toelichting nader op het voorgaande in te gaan.

Met de Afdeling deel ik dat het achterblijven van de overheid bij de afgesproken aantallen afbreuk doet aan het draagvlak voor de banenafpraak bij werkgevers in de markt. Dit ondanks de vele inspanningen die overheidswerkgevers wel degelijk verrichten om extra banen voor de mensen die tot de doelgroep banenafpraak behoren te realiseren.

⁹ Kamerstukken II 2019/20, 34 352, nr. 196. [RED: Noot 7]

¹⁰ Memorie van toelichting, paragraaf 5. [RED: Noot 8]

¹¹ In de Werkagenda funderend onderwijs wordt bijvoorbeeld benadrukt dat schoolbesturen veel moeite hebben om banen te creëren voor de doelgroep als gevolg van een combinatie van sectorspecifieke én algemene knelpunten. De Werkagenda Banenafpraak Nederlandse Universiteiten laat zien dat de universiteiten nog een lange weg te gaan hebben. [RED: Noot 9]

Om meer banen te realiseren via samenwerking is in het ontwerpvoorstel conform de motie Nijkerken-De Haan¹² uitgewerkt dat niet langer sprake is van een onderscheid tussen de overheid en de markt. Tegelijkertijd heeft de overheid de doelstelling de afgelopen jaren niet gehaald. Ik hecht er, net als de Afdeling, zeer aan dat overheidswerkgevers invulling geven aan de eigen verantwoordelijkheid om mensen uit de doelgroep banenafpraak in dienst te nemen. Dit vanwege de voorbeeldfunctie die de overheid heeft en de gemaakte afspraken in het sociaal akkoord. In het ontwerpvoorstel heb ik daarom gedifferentieerde inwerkingtreding van de verschillende onderdelen van het wetsvoorstel mogelijk gemaakt. De onderdelen die het opheffen van het onderscheid tussen markt en overheid regelen, zullen pas in werking treden wanneer realisaties bij de overheid daartoe aanleiding geven. Met andere woorden: het opheffen van het onderscheid tussen markt en overheid is afhankelijk van realisatie bij de overheid. Een randvoorwaarde voor het opheffen van het onderscheid tussen markt en overheid is dat overheidswerkgevers meer banen gaan realiseren. Binnen het Rijk zet ik daarnaast in op structurele afspraken over het compenseren van mogelijke besparingsverliezen¹³ in 2024 en verder, mochten de realisaties bij overheidswerkgevers ook de komende jaren achterblijven. Hiermee blijft ook sprake van een financiële stimulans voor in ieder geval de rijksoverheid om de afgesproken aantallen te realiseren.

Via verschillende wegen zet ik daarnaast met de Minister van BZK in op het stimuleren van overheidswerkgevers om de afgesproken aantallen te realiseren. Dit door te blijven monitoren (zie hierna), het aanspreken van overheidssectoren die achterblijven bij de doelstellingen en het inzetten van extra maatregelen. De toelichting is op deze punten aangevuld (Hoofdstuk 6).

3. Monitoring

Uit het voorstel en de toelichting maakt de Afdeling op dat door het opheffen van het onderscheid tussen werkgevers in de markt- en overheidssectoren de resultaten van werkgevers op macroniveau worden gemonitord. Dit betekent dat de wettelijke monitoring geen inzicht biedt in de resultaten die zijn behaald door de afzonderlijke sectoren en subsectoren. Dit roept de vraag op of werkgevers in de markt- en overheidssector feitelijk verantwoordelijk kunnen worden gehouden voor hun aandeel in de banenafpraak. Inzicht in deze resultaten is van belang nu blijkt dat sprake is van een zeer ongelijke verdeling over werkgevers (minder dan 10 procent van de werkgevers heeft mensen met een arbeidsbeperking in dienst).¹⁴

Bovendien komt uit de evaluatie van de Wet banenafpraak naar voren dat de invloed van de conjunctuur op het realiseren van extra banen voor arbeidsbeperkten sterker wordt geacht dan die van de Wet banenafpraak.¹⁵ Gelet op de te verwachten effecten van de coronacrisis op de arbeidsmarkt zal het spannend worden of werkgevers extra banen kunnen realiseren en gerealiseerde banen kunnen handhaven. De behoefte aan resultaten op het niveau van (sub)sectoren is groter wanneer ook werkgevers in de marktsector hun aandeel niet halen.

¹² Kamerstukken II 2018/19, 34 352, nr. 126.

¹³ Als de doelstelling voor de banenafpraak op macroniveau niet wordt gehaald en er is geen sprake van een werkende quotumregeling die zorgt voor heffingsopbrengsten, is sprake van een besparingsverlies. De reden hiervoor is dat bij de totstandkoming van de banenafpraak een besparing op de uitkeringslasten is ingeboekt.

¹⁴ Kamerstukken II 2018/19, 34 352, nr. 163. [RED: Noot 10]

¹⁵ Panteia (2019), Evaluatie Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten», p.83 (bijlage bij Kamerstukken II 2019/2020, 34 352, nr. 184). [RED: Noot 11]

De jaarlijkse monitoring geeft evenmin inzicht in de resultaten die met de Wet banenafpraak zijn bereikt voor de afzonderlijke doelgroepen. Juist dat inzicht is zo belangrijk, nu de evaluatie van de Wet banenafpraak laat zien dat vooral de nieuwe doelgroepen het gewenste positieve effect sorteren en dat het steeds moeilijker is om de zittende populatie te plaatsen, zoals eerder in punt 1 opgemerkt. De Afdeling merkt op dat de monitoring zodanig moet worden uitgevoerd dat met de beschikbare informatie op het niveau van (sub)sector of doelgroep tijdig en gericht kan worden bijgestuurd om het aantal extra banen voor arbeidsbeperkten te realiseren, ook voor de meest kwetsbaren.

Gelet hierop adviseert de Afdeling om in de toelichting nader te concretiseren op welke wijze de resultaten worden gemonitord.

Ik onderschrijf dat monitoring van belang is om zowel de markt als de overheid verantwoordelijk te houden voor hun aandeel in de banenafpraak. Daarom blijf ik de sectoren markt en overheid apart monitoren. Ook als op termijn geen sprake meer is van een onderscheid tussen markt en overheid. Net als in de huidige situatie kan het aantal reguliere banen in beeld gebracht worden op basis van informatie die beschikbaar is bij UWV. Het aantal inleenverbanden per sector kan op basis van hetzelfde representatieve onderzoek als nu vastgesteld worden. In de toelichting (Hoofdstuk 3) is nader geconcretiseerd op welke wijze de resultaten per sector worden gemonitord waardoor we ook na het opheffen van het onderscheid toch zicht houden op de prestaties van de markt en overheid. Via diverse wegen wordt daarnaast overkoepelend de ontwikkeling van de arbeidsparticipatie van subgroepen binnen de doelgroep banenafpraak gemonitord (evaluatie Participatiewet, UWV Monitor arbeidsparticipatie arbeidsbeperkten¹⁶, voortgangsrapportage VN-Verdrag handicap).

De Afdeling advisering van de Raad van State heeft een aantal opmerkingen bij het voorstel en adviseert daarmee rekening te houden voordat het voorstel bij de Tweede Kamer der Staten-Generaal wordt ingediend.

*De Vice-President van de Raad van State,
Th.C. de Graaf*

Van de gelegenheid is gebruik gemaakt om nog enkele andere inhoudelijke en technische wijzigingen door te voeren in het wetsvoorstel en de memorie van toelichting.

In het wetsvoorstel zoals dat aan de Afdeling advisering is voorgelegd werd de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl) in twee fasen gewijzigd. In de eerste fase werd de Wtl alleen aangepast aan de nieuwe Wet banenafpraak. In de tweede fase werd twee jaar later het loonkostenvoordeel doelgroep banenafpraak structureel gemaakt en de doelgroepverklaring voor dit loonkostenvoordeel afgeschaft. Het bijgevoegde wetsvoorstel banenafpraak is wegens de opgelopen vertraging als gevolg van de coronapandemie en de demissionaire periode van het kabinet Rutte III zo aangepast, dat er geen onderscheid meer bestaat tussen deze twee fasen. Hierdoor is voormalig artikel 9 (wijziging Wtl fase 2) samengevoegd met artikel 8.

Daarnaast is artikel 7, onderdeel I, waarin in artikel 122na van de Wet financiering sociale verzekeringen (hierna: Wfsv) met terugwerkende kracht de uitvoering van de oude quotumheffing werd opgeschort,

¹⁶ Zie: UWV Monitor arbeidsparticipatie arbeidsbeperkten 2021 (online, bijgewerkt 31 maart 2022).

geschrapt, omdat dit onderdeel bij de vierde nota van wijziging is overgeheveld naar de Wet Uitvoeren breed offensief. In de inwerkingtreddingsbepaling is in verband met de hiervoor genoemde aanpassingen geen terugwerkende kracht meer nodig voor het geschrapte artikel 7, onderdeel I. Ook is er een nieuwe wijziging van artikel 122na van de Wfsv aan de wet toegevoegd, namelijk artikel 7, onderdeel L. Dit onderdeel vervangt de einddatum van de opschorting van de quotumheffing.

Verder is de definitie van uitlenende werkgever in het wetsvoorstel aangepast. Deze is vervangen door een definitie van «uitgeleende werknemer». Werkgevers die arbeidskrachten uitzenden, betalen over hun uitzendpersoneel geen inclusiviteitsopslag. Onder uitzendpersoneel wordt verstaan uitzendkrachten, payrolling en detacheringen vanuit de Wet sociale werkvoorziening. Voor het operationaliseren van deze uitzondering bleek het voor de uitvoering logischer om aan te sluiten bij de werknemer dan om aan te sluiten bij de werkgever. Om die reden is daarnaast het als uitzendbedrijf ingeschreven staan in het handelsregister niet langer onderdeel van de definitie. Ook artikel 6, vierde lid, onderdeel a is met het oog op deze wijziging aangepast. Namelijk in die zin dat het wetsvoorstel niet langer vereist dat de uitlenende werkgever op grond van artikel 28, eerste lid, onderdeel d, van de Wet op de loonbelasting 1964 opgaaf doet dat sprake is van een uitzendkracht.

In artikel 6, vierde lid, onderdeel b, is verder verduidelijkt dat de daarin genoemde uitzondering voor de inclusiviteitsopslag alleen geldt voor werknemers die werkzaam zijn in het kader van beschut werk. Dit kan zijn in een dienstbetrekking in de zin van artikel 2 van de Wet sociale werkvoorziening, of in een dienstbetrekking als bedoeld in artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet.

Ook is een onderdeel c toegevoegd aan artikel 6, vierde lid, om uitkeringen op grond van werknemersverzekeringen, en aanvullingen daarop van degene tot wie de werknemer in dienstbetrekking staat, uit te zonderen van de inclusiviteitsopslag. Dit was beoogd in het wetsvoorstel dat aan de Raad van State is voorgelegd, maar diende specifiekere geregeld te worden.

Artikel 6, achtste lid, is aangevuld. Dit lid regelt nu dat voor de vaststelling of de inclusiviteitsopslag voor een bepaalde werknemer niet verschuldigd is, de situatie op de eerste dag dat de werknemer in dienst is in het betreffende aangiftetijdvak bepalend is voor het gehele aangiftetijdvak.

Ook had het wetsvoorstel dat eind 2020 aan de Afdeling is voorgelegd tot gevolg dat mensen die recht hebben op arbeidsondersteuning of een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de Wajong, die duurzaam geen mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben en werken bij een reguliere werkgever (en dus niet werkzaam zijn op basis van een dienstbetrekking in de zin van de Wet sociale werkvoorziening), geen recht meer zouden hebben op het loonkostenvoordeel doelgroep banenafsprak. Dit gevolg zou optreden vanwege het harmoniseren van de doelgroep banenafsprak met de doelgroep van het loonkostenvoordeel doelgroep banenafsprak. Dit is nog steeds onderdeel van het wetsvoorstel, maar het kabinet is voornemens om Wajongers die duurzaam geen mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben en werken bij een reguliere werkgever toe te voegen aan de doelgroep van de banenafsprak voordat deze wijziging in werking treedt.¹⁷ Dit zal als gevolg hebben dat deze groep het loonkostenvoordeel doelgroep banenafsprak kan blijven ontvangen.

¹⁷ Kamerstukken II 2022/23, 34 352, nr. 281.

Verder is in het wetsvoorstel geregeld dat gedifferentieerde inwerking-treding mogelijk is. Dit vergde ook wijziging van een aantal artikelen, zodat verwijzingen kloppen wanneer bepaalde onderdelen eerder in werking treden dan andere. Ook is een aantal technische wijzigingen doorgevoerd.

Tot slot, is het algemene deel van de toelichting op een aantal punten geactualiseerd ten opzichte van de tekst die in eind 2020 aan de Afdeling advisering van de Raad van State is voorgelegd. Het gaat in hoofdstuk 1 van het algemene deel van de toelichting om het actualiseren van de resultaten van de banenafpraak en het verwijzen naar maatregelen die het kabinet op 7 juni 2023 heeft aangekondigd om de banenafpraak te verbeteren. In hoofdstuk 2 is toegevoegd dat het opheffen van het onderscheid tussen markt en overheid afhankelijk wordt van realisaties bij de overheid. In hoofdstuk 6 zijn de inspanningen van overheidswerkgevers om banen te realiseren geactualiseerd. In hoofdstuk 7 is de update van de uitvoeringstoetsen door UWV en Belastingdienst verwerkt.

Ik verzoek U het hierbij gevoegde gewijzigde voorstel van wet en de gewijzigde memorie van toelichting aan de Tweede Kamer der Staten-Generaal te zenden.

De Minister voor Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen,
C.J. Schouten