

Inclusief werkgeven (Ontwikkeling in) Wet- en regelgeving

februari 2024

Deze sessie wordt opgenomen

Welkom bij een uitwisselingsessie van De Normaalste Zaak



750+ Inclusieve werkgevers
Verbinding | Uitwisseling | Praktijkterugkoppeling

Waar gaan we het (o.a.) over hebben?

Banenafpraak

Wat is de stand van zaken en wat gaat er veranderen?

Sociaal ontwikkelbedrijven

Wat zijn de ontwikkelingen?

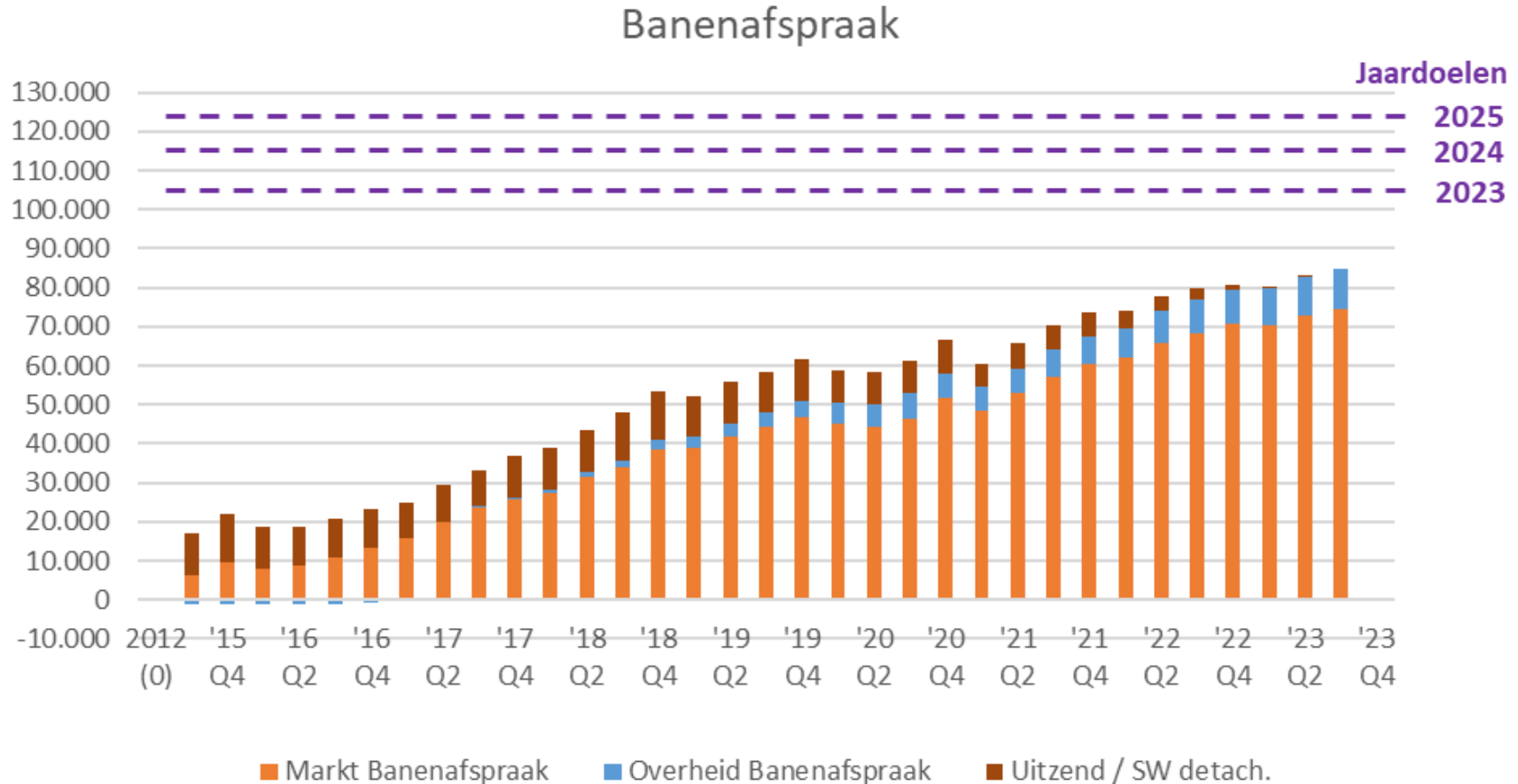
Diversiteitswetgeving

- verhouding man/vrouw in RvC/RvB
- gelijke beloning en loontransparantie
- gelijke kansen bij werving en selectie

(Europese) wet- en regelgeving inzake ESG rapportage en besluitvorming

- CSRD
- CSDDD

Banenafsprak per 2023 Q3 - resultaten



Marktwerkgevers

Doel 2023: 80.000
Stand (ex WSW Flex): 74.252

Overheidswerkgevers

Doel 2023: 25.000
Stand (ex WSW Flex): 10.568

WSW / Flex:

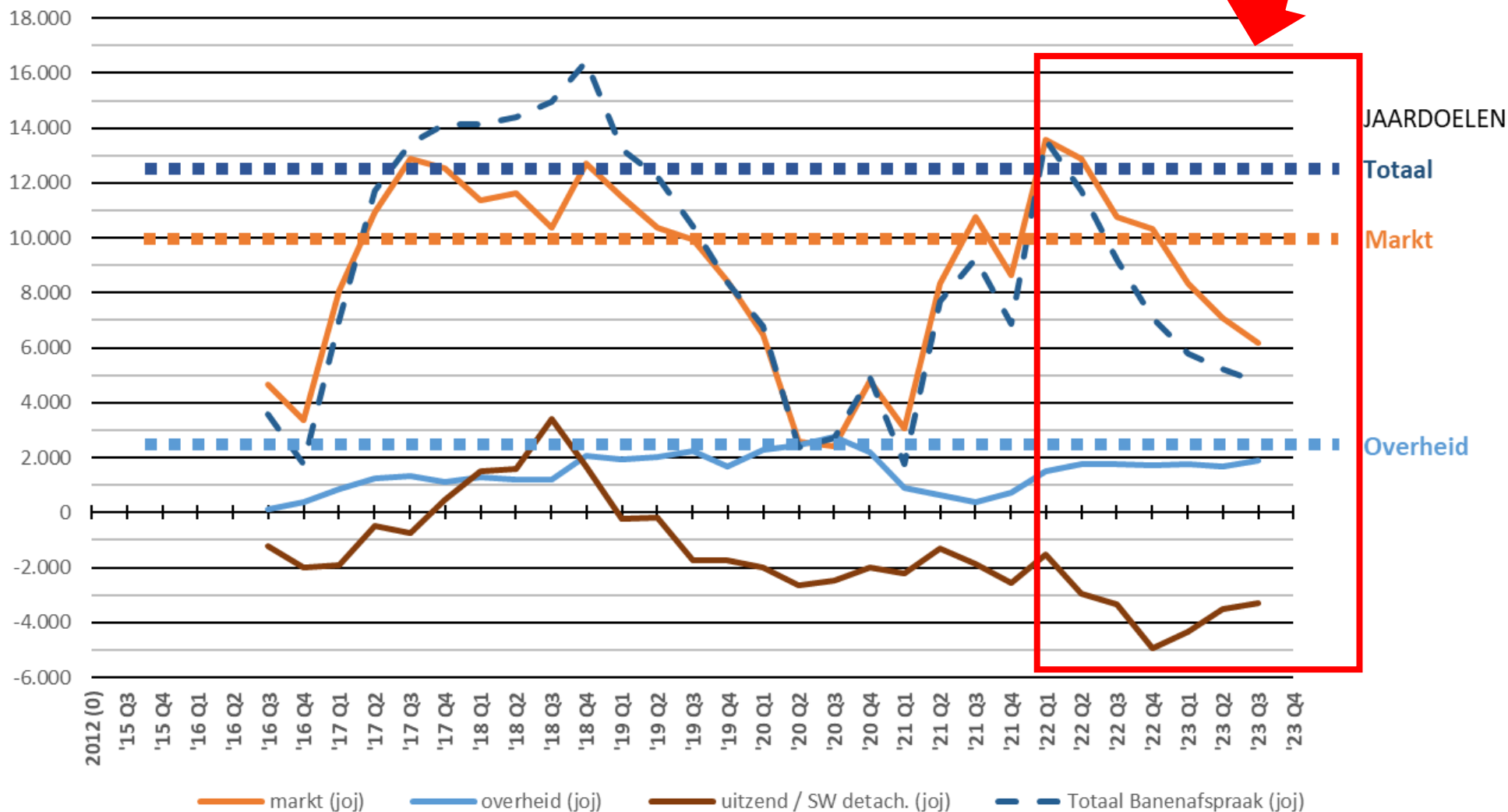
-350

Totaal

Doel 2023: 105.000
Stand: 84.471

Banenafspraken per 2023 Q3 – jaar op jaar ontwikkeling

Jaar-op-jaar ontwikkeling banenafpraak



Banenafpraak – ontwikkelingen (1)

- **Breed offensief** maatregelen ingevoerd
- Vereenvoudiging van de **wet banenafpraak** en de **quotumregeling**
 - Nieuwe methode van bonus malus
 - Mogelijk samenvoegen sectoren Markt en Overheid
 - LKV doelgroep Banenafpraak structureel en doelgroepverklaring voor te vervallen
- **Beperkte verbreding doelgroep**
 - mensen in “Wajong zonder arbeidsvermogen” / IVA voorzien per 1-1-2025
 - mensen in WIA die niet zelfstandig minimumloon kunnen verdienen
 - mensen in WW met vergelijkbare kenmerken



Banenafspraken – ontwikkelingen (2)

- Project **Meer kandidaten in beeld**
- In afwachting van uitvoeringsvoorstel **verbetering en harmonisering job coaching**
- **Toekomst Banenafspraken**: verkenning loopt, voor de zomer eerste richting naar de Tweede Kamer
- Extra initiatief markt-werkgevers: in mei **Malietorenberaad**



Brief december 2023 aan Tweede Kamer en Voorjaarsnota

- **Begeleiding naar regulier werk verbeteren**
tenminste 10.000 plaatsen bieden, 35 mln per jaar structureel
- **Beschut werk verbeteren**
tenminste 30.000 plaatsen, 65 mln per jaar structureel
- **Transformatie van de sociaal ontwikkelbedrijven**
ca. 30 mln per jaar, 318 mln in totaal
- Behoeftte aan **structureel 35.000 plaatsen voor begeleiding naar regulier werk**
hiervoor momenteel geen financiering

Wet Evenwichtiger maken van de verhouding man/vrouw in de RvC en RvB



per 1 januari 2022
rapporteren aan SER | [Diversiteitsportaal](#) | [SER](#)



| | Raad van Commissarissen | Bestuur en subtop |
|---------------------------|---|--|
| Beursgenoteerde bedrijven | ingroeiquotum nieuwe benoeming moet bijdragen aan evenwicht van tenminste 1/3 vrouw 1/3 man | streefcijferregeling vaststellen van 'passende' en 'ambitieuze' doelen |
| Grote vennootschappen | streefcijferregeling vaststellen van 'passende' en 'ambitieuze' doelen | streefcijferregeling vaststellen van 'passende' en 'ambitieuze' doelen |

Wet Evenwichtiger maken van de verhouding man/vrouw in de RvC en RvB



| Percentage vrouwen per eind 2022 | | |
|----------------------------------|---------------------|--|
| RvC | 26% (+5% in 2 jaar) | streefcijfer 32%, nieuw benoemd 45% |
| Bestuur | 15% (+1% in 2 jaar) | streefcijfer 29%, nieuw benoemd 27% |
| Subtop | 26% | streefcijfer 31%, nieuwe aanstelling 34% |
| Organisatie (TOT) | 33% | |

Europese Richtlijn Loontransparantie



in 2023 aangenomen, het is nu aan Nederland om binnen drie jaar de Richtlijn in Nederlandse wetgeving om te zetten.



Doel: het versterken van het beginsel 'gelijk loon voor gelijk werk'



Nadere bepalingen op 3 onderdelen:

1. verduidelijken van begrippen
2. maatregelen om beloningstransparantie te verbeteren
3. maatregelen om handhavingsmechanismen te versterken



Wat kunnen werkgevers nu al doen?

- verdere verdieping in de verplichtingen die gaan gelden
- in kaart brengen of en zo ja, hoe deze onderwerpen geregeld zijn
- maak een stappenplan

Wet Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie



op z'n vroegst per **01-09-2024**



werkgever moet beschikken over **een werkwijze** die gericht is op het voorkomen van arbeidsmarktdiscriminatie



alle werkgevers en intermediairs | **werkwijze op schrift** voor werkgevers > 25 mdws



werkwijze vormvrij maar met **basisvereisten**: w&s gebaseerd op voor de functie relevante functie-eisen, inzichtelijk (sollicitant is bekend met de procedure), systematisch (uniforme toepassing) en controleerbaar (vastgelegd)



vergewisplicht

26 maart: bijeenkomst over WTGK

3 workshops

inclusieve vacatureteksten (22 april)

objectieve eerste selectie (4 juni)

gestructureerd interviewen (2 juli)

CSRD – corporate sustainability reporting directive

- Eerste rapportageplicht per 2024
- Vastgelegd in de European Sustainability Reporting Standards (ESRSs)
- Brede set ESG-doelen
- Inclusie: S1 “Own workforce”, o.a.
 - S1.1: gelijke kansen en non-discriminatieaanpak
 - S1.6 & S1.7: personeelsopbouw en opbouw overige medewerkers
 - S1.9: genderverdeling in de top, leeftijdsverdeling
 - S1.12: percentage mensen met een handicap
- Voorkomen dubbele administraties
 - S1.9 versus rapportage Wet 'Ingroeiquotum en streefcijfers' / Diversiteitsportaal
 - S1.12 versus social return tools

- Voorlopig akkoord dec 2023, definitief akkoord voor zomer 2024 verwacht
- Zorgvuldigheid mbt (potentiële) negatieve effecten voor mensenrechten en milieu ("passende zorgvuldigheid")
- Eigen impact en die van de zakelijke relaties
- Publiekelijk communiceren, Europees platform vanaf 2027 (ESAP)
- Boete tot 5% van omzet en civielrechtelijke aansprakelijkheid
- Na inwerkingtreding 2 jaar tijd voor vertaling naar nationale wetgeving.
- Laatste bericht: Een aantal lidstaten is niet akkoord gegaan met de huidige voorstellen: <https://twitter.com/EU2024BE/status/1762802636414153044>

Bedankt!

Volg je ons al op...

Vragen / feedback: info@denormalstezaak.nl



@NORMAALSTEZAAK



@DENORMAALSTEZAAK



DE NORMAALSTE ZAAK

Achtergrondsheets

Inclusief werkgeven

(Ontwikkeling in) Wet- en regelgeving

februari 2024

Breed offensief: aantal verbetering in de werking van instrumenten en regelingen voor doelgroep Banenafpraak

Kernpunten

1. Mogelijkheid werkgevers / medewerkers om LKS en ondersteuning op maat aan te vragen
2. Schrappen vrijheid gemeenten om recht op LKS te beperken
3. Verplichting gemeenten om regels te hebben voor job coaching, voorziening en proefplaatsing (2+4 maanden)
4. Werk moet lonen: Mensen in deeltijd met LKS geen volledige korting meer op de bijstand en Kostendelersnorm verhoogd naar 27 jaar
5. Uniformering loonwaardebepaling
6. Harmonisering administratief proces Loonkostensubsidie en vereenvoudiging LKS bij ziekte (icm no-risk polis)

Mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt

| | Proefplaatsing | Leerwerktraject | Jobcoaching | Loonkostensubsidie (LKS) / Loondispensatie (LDP) | No-riskpolis | Loonkostenvoordeel |
|---------------------|----------------|-----------------|-------------|---|---------------------|----------------------|
| Banenafsprak P-wet | JA | JA | JA | LKS | JA | JA |
| Banenafsprak Wajong | JA | JA | JA | LDP | JA | JA |
| WW | JA | NEE | JA | NEE | NEE | NEE |
| WIA WAO WAZ | JA | JA | JA | LDP | Soms (tijdelijk) | JA |
| P-wet algemeen | JA / NEE | JA / NEE | JA / NEE | LKS JA / NEE | NEE | NEE / JA (55Plus) |

Regionale Mobiliteitsteams en ontwikkeling arbeidsmarktinfrastructuur

- Regionale mobiliteitsteam voor mensen met kwetsbare positie
- In aanvulling op reguliere dienstverlening
- in 2021 gestart, voortgezet in 2023 en 2024

- Oktober 2022: Brief Uitbreiding van de arbeidsmarktinfrastructuur
- Uitwerking voor zomer 2024
- Invoering beoogd per eind 2025
- Doel: niemand verdwaalt en iedereen krijgt tijdig toegang tot passende ondersteuning