

Factsheet Banenafspraken en Wet Banenafspraken en Quotum Arbeidsbeperkten (Quotumwet)

Stand van zaken juli 2014

Wat houdt de banenafspraken in?

In het sociaal akkoord van 11 april 2013 hebben het kabinet en sociale partners afgesproken dat werkgevers extra banen gaan creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. In totaal gaat het om 125.000 extra banen die in 2026 gerealiseerd moeten zijn; 100.000 in de marktsector en 25.000 bij de overheid.

Wat houdt de Quotumwet in?

De Quotumwet legt de banenafspraken uit het sociaal akkoord wettelijk vast en regelt hoe het aantal gerealiseerde extra banen wordt gemeten. Als stok achter de deur bevat de Quotumwet een uitgewerkte quotumregeling. Dit quotum wordt pas geactiveerd als werkgevers de aantallen banen uit de banenafspraken niet realiseren. Dit gebeurt na overleg met gemeenten en sociale partners. Tijdens de quotumregeling krijgen werkgevers met 25 medewerkers of meer de verplichting om een bepaald percentage mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Indien deze werkgevers daar niet aan voldoen, betalen zij een heffing voor niet vervulde plekken.

Wat zijn de verschillen tussen de banenafspraken en de quotumregeling?

De banenafspraken uit het sociaal akkoord is een macroafspraken. Per sector (markt/overheid) wordt gekeken of het aantal extra banen zijn gerealiseerd. Alle werkgevers kunnen zorgen voor de extra banen, ook werkgevers met minder dan 25 werknemers. In de quotumregeling gaat het om een (jaarlijks te bepalen) percentage van het totaal aantal verloonde uren bij een werkgever met 25 werknemers of meer. Bij de quotumregeling wordt dus per individuele werkgever gekeken of hij voldoende banen heeft gerealiseerd om aan zijn verplichting te voldoen.

Wie vallen er onder de doelgroep voor de banenafspraken en het quotum?

1. Mensen die onder de Participatiewet vallen en die geen Wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen.
2. Mensen met een Wsw-indicatie.
3. Wajongers met arbeidsvermogen.

Gemeenten en sociale partners hebben afgesproken dat mensen op de Wsw-wachlijst (groep 2) en Wajongers (groep 3) de eerste jaren prioriteit hebben voor de plaatsing op de banen. Mensen uit de doelgroep tellen mee voor de banenafspraken (en het quotum) op het moment dat werkgevers ze in dienst nemen.

Wie beoordeelt of iemand tot de doelgroep hoort?

UWV krijgt een rol in het beoordelen of iemand tot de doelgroep voor de extra banen behoort. Het UWV beoordeelt op basis van een wettelijk kader met beoordelingscriteria. Mensen uit de Wsw en Wajong behoren op basis van hun Wsw- en Wajong-status tot de doelgroep.

Hoe weten de toekomstige werknemers dat zij tot de doelgroep behoren? En hoe zit dat met de gemeenten, UWV en de werkgevers?

UWV zorgt voor een doelgroepregister waarin de mensen komen te staan die tot de doelgroep voor de extra banen behoren. Gemeenten en UWV informeren de mensen als zij in het register komen te staan. Gemeenten en UWV kunnen dit register raadplegen en de mensen via de regionale Werkbedrijven bemiddelen op de extra banen. Ook de werkgevers kunnen het UWV vragen of iemand tot de doelgroep behoort.

Hoe komen de mensen op de banen terecht?

Eén van de afspraken uit het sociaal akkoord van 11 april 2013 is dat de VNG in samenwerking met de sociale partners en UWV regionale Werkbedrijven opzet. Deze Werkbedrijven zijn een van de schakels om de mensen uit de doelgroep succesvol naar de extra banen toe te leiden.

Hoe weten we of er extra banen zijn bijgekomen?

In 2014 is er een nulmeting, die als peildatum 1 januari 2013 heeft. Het aantal banen wordt jaarlijks gemonitord. Het eerste beoordelingsmoment vindt in 2016 plaats en gaat over het jaar 2015. Bij de beoordeling gaat het om het aantal extra gerealiseerde banen ten opzichte van de peildatum 1 januari 2013.

UWV gaat bijhouden hoeveel extra banen er voor de doelgroep zijn gekomen. UWV krijgt deze informatie door het doelgroepregister te koppelen aan de polisadministratie.

Om hoeveel banen gaat het per jaar?

In het sociaal akkoord staan voor de sector 'overheid' en de sector 'markt' verschillende afspraken over het aantal extra banen. De tabel hieronder geeft een overzicht.

Baanafsprak	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	struc
Overheid	3.0	6.5	10.0	12.5	15.0	17.5	20.0	22.5	25.0	25.0	25.0	25.0	25.0
Markt	6.0	14.0	23.0	31.0	40.0	50.0	60.0	70.0	80.0	90.0	100.0	100.0	100.0

Tabel: aantal te realiseren banen voor beoordeling activering quotumregeling (x1000).

Wat wordt als baan geteld?

Als één baan wordt geteld het aantal verloonde uren dat personen uit de doelgroep gemiddeld werkt. Dit betekent op basis van de gegevens die er nu zijn dat het om een baan van circa 25 uur per week gaat. Kleinere banen tellen naar evenredigheid van het aantal uren mee. Het kan dus gaan om meer arbeidscontracten dan (getelde) banen. Als uit de nulmeting blijkt dat het gemiddelde aantal gewerkte uren (van iemand uit de doelgroep) substantieel afwijkt van de gehanteerde 25 uur, dan kan de omvang van 25 uur nog wijzigen.

Hoe worden de extra banen over het land verdeeld?

De banenafsprak is een macro-afsprak; er wordt naar de nationale voortgang gekeken. Dit biedt werkgevers de mogelijkheid om de banen op de meest effectieve manier te realiseren. Met die uitwerking zijn ze nu aan de slag.

Tellen detacheringen mee?

In overleg met betrokken partijen is een oplossing gevonden om inleenconstructies (uitzendingen en detacheringen) mee te tellen bij de inlenende werkgever. In de toelichting van de Wet banenafsprak en quotum arbeidsbeperkten (Quotumwet), die dinsdag 1 juli naar de Tweede Kamer is verstuurd, is al een beschrijving van de voorgestelde oplossing toegevoegd.

De voorgestelde oplossing heeft twee fases. Tijdens de periode van de banenafsprak is een minder fijnmazig systeem, en daarom zonder additionele administratieve lasten, mogelijk omdat alleen van belang is tot welke sector de inlenende werkgever behoort. Indien het quotum geactiveerd wordt is een oplossing op het niveau van de individuele werkgever noodzakelijk. Deze oplossing ligt er in hoofdlijnen. Met partijen is afgesproken deze oplossing verder uit te werken zodat hij operationeel kan zijn wanneer het quotum onverhoopt geactiveerd wordt (quotum gaat op zijn vroegst in 2017 in).

Voor de oplossing tijdens de banenafsprak is een oplossing op het niveau van de individuele werkgever niet noodzakelijk en is een oplossing op macroniveau (sector markt en overheid) voldoende. Afsgesproken is dat uitgeleende Wajongers, Wsw-detacheringen en (in de toekomst) ook de Participatiewetdoelgroep door UWV niet worden meegeteld bij hun formele werkgever (de uitlenende werkgever) en dus ook niet bij de sector waartoe deze werkgever behoort. Door een

jaarlijks vast te stellen verdeelsleutel worden deze uitgeleende doelgroepen weer verdeeld over beide sectoren. Deze verdeelsleutel wordt vastgesteld middels aanvullend onderzoek onder de uitgeleende doelgroepen. Dit onderzoek wordt aanbesteed. De correctie om uitgeleende doelgroepen mee te tellen bij de inlenende werkgever vindt plaats bij de nulmeting en tijdens de jaarlijkse monitoring van de banenafspraken.

Wat gebeurt er als werkgevers niet voldoende banen realiseren?

Als werkgevers in een jaar tot 2026 niet voldoende banen realiseren, treedt de bepaling in de Quotumwet voor de quotumheffing in werking. Dan wordt de quotumregeling geactiveerd. Voor de markt- en overheidssector gelden aparte afspraken. Dat betekent dat er per sector afzonderlijk wordt gekeken of de quotumregeling voor de sector moet worden geactiveerd. De Belastingdienst int de heffing. Is de quotumheffing eenmaal geactiveerd, dan blijft zij van kracht.