



## **Factsheet: Banenafspraken en Wet banenafspraken en quotum arbeidsbeperkten**

**Versie: september 2014**

### Wat houdt de banenafpraak in?

In het sociaal akkoord van 11 april 2013 hebben het kabinet en werkgevers afgesproken dat ze 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 Wet banenafspraken en quotum arbeidsbeperkten in?

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

### Wie vallen er onder de doelgroep voor de banenafspraken en een eventueel 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.
4. Mensen met een Wiw-baan of ID-baan.

Gemeenten en sociale partners hebben afgesproken dat mensen met een Wsw-indicatie op de wachtlijst (deel van 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 reguliere werkgevers ze in dienst nemen. Ook ingeleende arbeidskrachten uit de doelgroep tellen mee. Daarover zijn afspraken gemaakt. Zie de vraag over detacheringen.

### 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. De gemeenten kunnen iemand langs het UWV sturen voor een doelgroepbeoordeling. Het UWV beoordeelt op basis van een wettelijk kader met beoordelingscriteria. Het gaat daarbij primair om een arbeidskundige beoordeling, waarbij medische, gedrags- en sociale aspecten worden betrokken waar relevant. Mensen uit de Wsw, Wajong of met een Wiw/ID-baan behoren op basis van hun Wsw, Wajong of Wiw/ID 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 (potentiële) werknemers tot de doelgroep

behoren

Vanuit dataminimalisatie-en privacyoverwegingen bevat het register een beperkt aantal gegevens: BSN-nummer, uitkeringsachtergrond en de geldigheidsduur (begindatum en indien bekend de einddatum) van de registratie.

*In de Werkkamer is afgesproken dat UWV de beoordeling doet voor de doelgroep van de banenafpraak uit het sociaal akkoord. Mensen uit de doelgroep van de Participatiewet vallen hieronder als zij minder dan het WML kunnen verdienen. Hoe gaat dit praktisch in zijn werk?*

- In het sociaal akkoord is afgesproken dat de leden van de Werkkamer, VNG en sociale partners, de afspraken uit het akkoord nader uitwerken. Een van de afspraken die VNG en sociale partners hebben gemaakt is dat UWV de beoordeling voor de doelgroep van de banenafpraak gaat doen. De gemeente selecteert de mensen voor wie zij loonkostensubsidie wil inzetten.
- Mensen kunnen hier ook zelf bij de gemeente om vragen.
- De verwachting is dat de gemeente in dergelijke gevallen ook wil weten of iemand tot de doelgroep van de banenafpraak behoort.
- Of iemand tot de doelgroep van de banenafpraak behoort, beoordeelt UWV. Beoordelingscriterium is dat het om mensen met een arbeidsbeperking gaat die onder de Participatiewet vallen en die niet het WML kunnen verdienen.
- De gemeente bepaalt vervolgens of, en zo ja, welke ondersteuning iemand verder nodig heeft

*Wie vallen onder de sector markt en wie vallen onder de sector overheid?*

Voor een goede werking van de banenafpraak, de monitoring daarvan en voor de quotumheffing is een duidelijke vaststelling nodig van de sector markt en de sector overheid. Er is gekozen voor de ufo-indeling op grond van de Wfsv van overheidswerkgevers waarop het Uitvoeringsfonds overheid (Ufo) van toepassing is. Voor deze overheidswerkgevers geldt dat zij eigenrisicodrager zijn voor werkloosheid en dat zij zijn aangesloten bij het ABP. Werkgevers voor wie dit niet geldt behoren tot de markt.

*Hoe komen de mensen op de banen terecht?*

Eén van de afspraken uit het sociaal akkoord is dat de VNG in samenwerking met de sociale partners en UWV regionale Werkbedrijven opzet. Deze Werkbedrijven zijn de schakel om de mensen uit de doelgroep succesvol naar de extra banen toe te leiden. Tot de tijd dat de regionale Werkbedrijven functioneren kunnen werkgevers terecht bij bestaande werkgeversservicepunten, uitvoeringsorganisaties en bemiddelaars zoals UWV, gemeenten, sw-bedrijven en re-integratiebureaus en uitzendbureaus.

*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. Hieronder staat wat dit betekent voor de toename van de afgesproken extra banen voor deze twee sectoren.

Banenafpraak	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	struc
Overheid aantal extra per jaar	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	0.0	0.0	0.0	0.0
Cumulatief overheid	2.5	5.0	7.5	10.0	12.5	15.0	17.5	20.0	22.5	25.0	25.0	25.0	25.0	25.0
Markt aantal extra per jaar	5.0	5.0	6.0	7.0	8.0	9.0	10.0	10.0	10.0	10.0	10.0	10.0	0.0	0.0
Cumulatief markt	5.0	10.0	16.0	23.0	31.0	40.0	50.0	60.0	70.0	80.0	90.0	100.0	100.0	100.0
Cumulatief totaal	7.5	15.0	23.5	33.0	43.5	55.0	67.5	80.0	92.5	105.0	115.0	125.0	125.0	125.0

Tabel 1: afspraken na begrotingsafspraken 2014 over banenafpraak (x 1.000)

### 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 25 uur per week gaat. Kleinere banen tellen naar evenredigheid van het aantal verloonde 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.

### Blijven mensen altijd tot de doelgroep behoren en in het register staan?

Mensen uit de doelgroep tellen mee voor de banenafpraak en het quotum zolang zij aan de doelgroepcriteria voldoen. Mocht dit niet langer het geval zijn omdat de persoon bijvoorbeeld zijn Wajong of Wsw-status verliest of onder de Participatiewet valt en meer dan WML gaat verdienen dan blijft deze persoon nog twee jaar na zijn verlies van zijn/haar doelgroepstatus meetellen. Dit zorgt ervoor dat werkgevers medewerkers nog twee jaar mee kunnen tellen nadat zij niet meer aan de doelgroepcriteria voldoen.

### Hoe worden de extra banen over het land verdeeld?

De banenafpraak is een macro-afpraak; er wordt naar de landelijke voortgang gekeken. Dit biedt werkgevers de flexibiliteit 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 banenafpraak en quotum arbeidsbeprekten (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 banenafpraak 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 banenafspraken is een oplossing op het niveau van de individuele werkgever niet noodzakelijk en is een oplossing op macroniveau (sector markt en overheid) voldoende. Afgesproken 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.