

Vergaderjaar 2016–2017

34 352

Uitvoering en evaluatie Participatiewet

Nr. 65 HERDRUK¹

Ontvangen ter Griffie op 8 september 2017.

De voordracht voor de vast te stellen ministeriële regeling is aan de Kamer overgelegd tot en met 6 oktober 2017.

De voordracht voor de vast te stellen ministeriële regeling kan niet eerder worden gedaan dan op 7 oktober 2017.

BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 8 september 2017

In de brief van 30 juni 2017² heb ik beide Kamers der Staten-Generaal geïnformeerd over de resultaten van de twee-meting met betrekking tot de monitoring van de banenafpraak. Bij die gelegenheid heb ik ook gemeld dat het kabinet vanwege het resultaat van de sector overheid het besluitvormingstraject heeft ingezet om de quotumheffing voor de sector overheid te kunnen activeren.

Het kabinet heeft besloten om over te gaan tot activering van de quotumregeling voor de sector overheid, omdat de werkgevers in de overheidssector de doelstelling van 6.500 banen eind 2016 niet hebben gehaald. Activering van de quotumregeling onderschrijft het belang dat het kabinet hecht aan de afspraak in het Sociaal Akkoord van 2013, dat eind 2025 125.000 extra banen bij reguliere werkgevers moeten zijn gerealiseerd voor mensen met een arbeidsbeperking. Conform de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten³ dient de betreffende ministeriële regeling gelijktijdig aan de beide Kamers der Staten-Generaal te worden overgelegd. De ministeriële regeling treedt niet eerder in werking dan vier weken na de overlegging⁴. Hierbij leg ik uw Kamer het concept van de ministeriële regeling voor en krijgt uw Kamer de mogelijkheid gedurende vier weken zich uit te spreken over de conceptregeling voordat deze zal worden vastgesteld en gepubliceerd in de Staatscourant.

Beide Kamers hebben erop aangedrongen dat werkgevers uiterlijk in oktober van het jaar voorafgaand aan de inwerkingtreding van de quotumregeling worden geïnformeerd. Verder hebben UWV en de Belastingdienst aangegeven dat zij graag zo vroeg mogelijk in oktober

¹ Ivm toevoeging termijntekst

² Kamerstuk 34 352, nr. 60 en Kamerstuk 33 981, J.

³ Vastgelegd in de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv).

⁴ Artikel 122n, eerste en vijfde lid, Wfsv.

duidelijkheid hebben over het besluit tot activering van de quotumregeling. Ik wil uw Kamer dan ook vragen met urgentie naar deze regeling te kijken.

In deze brief licht ik mede namens de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties het besluit van het kabinet toe en gaan we in op de uitkomst van de consultaties van sociale partners en gemeenten. Voorts geven wij aan dat wij met het Verbond Sectorwerkgevers Overheid (VSO) het gesprek zullen voortzetten over de wijze waarop zij de aanpak kunnen intensiveren met als doel de afgesproken banen te realiseren.

Resultaten van de twee-meting

De resultaten van de twee-meting op basis van de monitoring van de banenafpraak laten zien dat er eind 2016 ten opzichte van de nulmeting in totaal 22.554 banen bij reguliere werkgevers zijn gerealiseerd voor mensen met een arbeidsbeperking. Hiermee is ruimschoots voldaan aan de doelstelling dat werkgevers eind 2016 in totaal 20.500 banen realiseren. Dat is een mooi resultaat. Het gaat om 18.957 banen bij de sector markt en 3.597 banen bij de sector overheid. Werkgevers in de sector markt hebben de doelstelling van 14.000 banen eind 2016 ruimschoots gehaald. Het is teleurstellend dat de werkgevers in de sector overheid de doelstelling van 6.500 banen eind 2016 niet hebben gehaald en zelfs ten opzichte van de één-meting achteruit zijn gegaan.

Het kabinet stelt tegelijkertijd vast dat overheidswerkgevers zichzelf in vergelijking tot de marktsectorwerkgevers voor een relatief grotere opgave gesteld zien, door af te spreken dat er 25.000 banen voor mensen met een arbeidsbeperking worden gecreëerd, ten opzichte van de 100.000 banen bij de markt. De overheid moet daardoor naar verhouding een groter aantal banen leveren dan de markt. Dit hoge ambitieniveau is versterkt door het feit dat voor de sector overheid een sneller tijdpad is afgesproken dan voor de sector markt.

Dit alles heeft bijgedragen aan de opgelopen achterstand. Het kabinet constateert verder dat de ervaringen van de afgelopen twee jaren nadere inzichten geven in de redenen achter de tegenvallende resultaten bij de overheid. Uit deze inzichten heeft het kabinet een aantal conclusies getrokken, die leiden tot wijzigingen in Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten, alsmede tot nader onderzoek. In deze brief gaan we hier nader op in.

Toelichting op het besluit tot activering

In het Regeerakkoord zijn afspraken gemaakt over de beperking van de toegang tot de Wajong en de aanpassing voor beschermt werk. Daarnaast is afgesproken om te bevorderen dat er voor iedereen een plek is op de reguliere arbeidsmarkt, ook voor mensen met een arbeidsbeperking: de inclusieve arbeidsmarkt. Dit beleid is vastgelegd in de Participatiewet en de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten. In het Sociaal Akkoord van 11 april 2013 is afgesproken om voor mensen die tot nu toe te weinig kansen kregen op de reguliere arbeidsmarkt, zoals leerlingen van het voortgezet speciaal onderwijs en praktijkonderwijs, nu wel dit perspectief te bieden. Hiervoor is de banenafpraak gemaakt. Op grond van de afspraken in het Sociaal Akkoord en de bepalingen in de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten moet het kabinet als één van beide sectoren, hetzij overheid, hetzij markt, niet voldoet aan de banenafpraak, na overleg met sociale partners en gemeenten, een besluit nemen over het al dan niet activeren van de quotumregeling.

De invulling van de Wet banenafspraken en quotum arbeidsbeperkten kent zowel elementen van «de wortel» als van «de stok». Werkgevers ontvangen compensatie voor de verminderde productiviteit en worden ontzorgd met instrumenten als premiekortingen, uniforme no-riskpolis, loonkostensubsidie of loondispensatie, aanpassing van werkplekken en jobcoaches.

Bij het kabinetsbesluit om «de stok» die in de Wet banenafspraken en quotum arbeidsbeperkten is opgenomen te gebruiken en tot activering van de quotumregeling over te gaan, heeft een belangrijke rol gespeeld dat bij de sector overheid de trend ten opzichte van de één-meting negatief is. De betrokken partijen, zoals gemeenten, UWV en werkgevers, hebben hard gewerkt om de inclusieve arbeidsmarkt dichterbij te brengen. Eind 2015, bij de één-meting, hebben overheidswerkgevers 5.454 banen gerealiseerd.

In 2016, bij de twee-meting waren dat er nog maar 3.597. Die negatieve trend moet worden gekeerd, met inzet van alle instrumenten die de wet biedt om het eindresultaat van 125.000 banen voor arbeidsbeperkten in 2026 gerealiseerd te hebben. De quotumregeling zorgt ervoor dat duidelijk wordt hoeveel banen een individuele werkgever realiseert, waardoor er gericht op de resultaten gestuurd kan worden.

Overleg met sociale partners en gemeenten

Eén van de afspraken uit het Sociaal Akkoord is dat vóór het kabinet een besluit neemt om de quotumregeling te activeren, eerst gesproken wordt met de sociale partners en met gemeenten.

Op 21 augustus heeft bestuurlijk overleg met sociale partners plaatsgevonden. De sociale partners onderschrijven het belang van de inclusieve arbeidsmarkt en vinden het belangrijk om het draagvlak te behouden om de afspraken uit het Sociaal Akkoord te realiseren. De sociale partners zitten niet op één lijn waar het gaat over het nu activeren van het quotum. De FNV geeft aan dat het realiseren van de afgesproken banen erg belangrijk is. Ook de Vakcentrale voor Professionals (VCP) vindt dat de afspraken uit het Sociaal Akkoord gestand moeten worden gedaan en is positief over het kunnen deactiveren van de quotumregeling als er wel genoeg banen zijn gerealiseerd. Het CNV vindt dat het quotum als een stok achter de deur moet worden gehouden en vindt dat het VSO zich moet houden aan de afspraken uit het Sociaal Akkoord.

Werkgeversorganisaties (VNO-NCWIMKB-Nederland) wijzen erop dat er gekeken moet worden naar externe factoren voor het niet realiseren van de ambitie, zoals ook in het Sociaal Akkoord is afgesproken. Naar hun mening waren de regelingen en de uitvoering niet voldoende op orde en is dat voor een deel nog steeds het geval. Zij betwijfelen of het aanzetten van het quotum behulpzaam is om de noodzakelijke beweging op gang te krijgen. Zij vinden activering daarom niet wenselijk. Werkgevers betwijfelen of de mogelijkheid om te deactiveren (zie verder in deze brief) hun bezwaren tegen de activering voldoende zal wegnemen. Ook vragen zij aandacht voor de wens van de overheidswerkgevers voor dezelfde looptijd om de banenafspraken te realiseren als de looptijd die geldt voor de werkgevers in de markt, namelijk tot 2026.

Sociale partners vragen verder aandacht voor de huidige regel die bepaalt dat iemand niet langer tot de doelgroep van de banenafspraken behoort en diens plaatsing niet meer meetelt voor de banenafspraken, als de

werknemer niet meer voldoet aan de doelgroepcriteria (de zogenaamde t+2 regel)⁵. Deze regel pakt niet goed uit in de praktijk.

De sociale partners noemen ten slotte ook de noodzaak van een goede analyse naar de achtergrond waarom de overheidswerkgevers de afgesproken aantallen niet gehaald hebben, ook op regionaal niveau, en wijzen op de noodzaak van een plan van aanpak voor de overheid dat de beweging bij de overheidswerkgevers in gang zet om de afgesproken doelen wel te realiseren.

Het VSO heeft in de brief aan de Tweede Kamer d.d. 29 mei 2017⁶ een update gegeven van de inspanningen van overheidswerkgevers. Het VSO heeft daarin ook knelpunten benoemd. Voorts heeft het VSO in een bestuurlijk overleg d.d. 11 juli jongstleden aandacht gevraagd voor knelpunten en oplossingen. Deze onderwerpen heeft het VSO ook in een brief aan de informateur d.d. 17 juli 2017 opgenomen.

In de vergadering van 7 september 2017 is het bestuur van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) tot het volgende oordeel gekomen:

- De VNG staat volledig achter het realiseren van de 125.000 extra plekken voor mensen met een arbeidsbeperking. Het is het kader van de inclusieve samenleving van belang dat werkgevers zich ook committeren aan de maatschappelijke opgave om mensen met een beperking mee te laten doen naar vermogen;
- Wél vindt de VNG dat er meer duidelijkheid moet komen over de manier waarop de inspanningen van werkgevers meetellen. Nu is nog te vaak onduidelijk voor individuele werkgevers of zij wel of niet voldoende werk voor mensen met een arbeidsbeperking bieden;
- Tegelijkertijd constateert de VNG dat de implementatie van de Participatiewet gepaard is gegaan met veel aanpassingen in de eerste twee jaar. Gemeenten (en UWV) hebben veel tijd moeten investeren in het duidelijk krijgen van de regelingen en het doorvoeren van de diverse aanpassingen in wet- en regelgeving. Er is geen onwil geconstateerd bij overheidswerkgevers om extra plekken te creëren, wel een grote zoektocht naar de (rand)voorwaarden waaronder deze banen ingepast zouden kunnen worden binnen de organisatie. De VNG pleit er dan ook voor om de quotumheffing nog niet direct in te voeren en de overheidswerkgevers de tijd te geven (de VNG gaat uit van een jaar) om alsnog hun aandeel te leveren in deze maatschappelijke opgave.

De inbreng van en de gesprekken met de hierboven genoemde organisaties hebben het kabinet nadere inzichten gegeven in de achtergrond van de tegenvallende resultaten. Het kabinet vindt het van groot belang dat activering van de quotumregeling effectief is, en dus tot de gewenste prikkels leidt om de resultaten bij de overheidswerkgevers in de komende jaren te verbeteren. Hiertoe is het louter aanzetten van de quotumregeling onvoldoende. Het kabinet heeft dan ook een aantal conclusies getrokken uit de hierboven beschreven inzichten die leiden tot de volgende maatregelen.

Uitstellen van de heffing met één jaar

Uit de gesprekken is gebleken dat iedereen het belang van een inclusieve arbeidsmarkt onderschrijft. Er is veel commitment om zo'n arbeidsmarkt naderbij te brengen, ook bij de overheidswerkgevers die bezig zijn met

⁵ De zogenaamde t+2-regel houdt in dat de banen van werknemers na ruim twee jaar niet meer meetellen, als werknemers niet meer aan de doelgroepcriteria voldoen.

⁶ Kamerstuk 29 544, nr. 785.

een inhaalslag. Zij hebben echter tijd nodig om deze inhaalslag te realiseren. Het kabinet wil hieraan tegemoet komen door overheidswerkgevers op de volgende wijze de tijd te geven om tot en met 2019 op grond van het opgelegde quotumpercentage de afgesproken aantallen te halen.

1. Via de monitor voor de quotumregeling wordt op het niveau van de individuele werkgever vastgesteld of een overheidswerkgever heeft voldaan aan het opgelegde quotumpercentage voor 2018. Deze resultaten zijn bekend in het derde kwartaal van 2019. Als een werkgever niet voldoet aan het quotumpercentage, wordt hij daarover in 2019 geïnformeerd, zonder dat dit leidt tot het opleggen van een heffing.
2. Vervolgens wordt via de monitor voor de quotumregeling vastgesteld of de overheidswerkgevers hebben voldaan aan het opgelegde quotumpercentage voor 2019. Deze resultaten zijn bekend in het derde kwartaal van 2020.
3. Als een werkgever niet blijkt te hebben voldaan aan het opgelegde quotumpercentage voor 2019, wordt voor 1 november 2020 de heffing opgelegd op basis van deze resultaten.

Deze uitgestelde wijze van heffing vereist een wetswijziging waarvoor een afzonderlijk wetsvoorstel nodig is. Het kabinet zal dit via de spoedwet realiseren, waarmee het kabinet ook de hiervoor genoemde deactiveringsmogelijkheid van de quotumregeling zal regelen.

Deactivering van de quotumregeling

Ten tijde van de behandeling van het voorstel van de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperken is geconstateerd dat een eenmaal aangezet quotum moet kunnen worden gedeactiveerd⁷, als in een later jaar het aantal banen alsnog blijkt te zijn toegenomen conform de afgesproken reeks banen. In een afzonderlijk wetgevingstraject, namelijk via een spoedwet, zal daarom worden voorzien in een bepaling die een besluit tot deactivering mogelijk maakt.

Mocht de overheid over 2017 het afgesproken aantal banen wel halen, hetgeen blijkt uit de resultaten van de drie-meting die in juli 2018 beschikbaar komen, dan kan op dat moment worden besloten om de quotumregeling te deactiveren. Dat zou ook nog kunnen als de overheid niet al over 2017, maar wel over 2018 het afgesproken aantal banen heeft gehaald, zoals zou kunnen blijken uit de resultaten van de «vier-meting» die in juli 2019 beschikbaar komen. Ook na de «vijf-meting», die in juli 2020 beschikbaar komt, kan de quotumregeling gedeactiveerd worden. Op die manier krijgt de sector overheid de komende jaren de nodige tijd om voortvarend aan de slag te gaan met het scheppen van banen voor mensen met een arbeidsbeperking.

Aanpassing duur beoordeling

Uit signalen van sociale partners en overheidswerkgevers is gebleken dat het problematisch is dat mensen na twee jaar niet meer meetellen voor de banenafpraak als zij het wettelijk minimumloon kunnen verdienen (de t+2 regel). Investeren in medewerkers kan ertoe leiden dat de werkgever een nieuwe arbeidsbeperkte moet aannemen om aan de afspraken te kunnen blijven voldoen.

Ook de sociale partners wijzen erop dat het van belang is om werkgevers zekerheid te geven over een duurzame beoordeling van de arbeidsbeperking. Werkgevers moeten ervan kunnen uitgaan dat de beoordeling van de beperking duurzaam is en daarmee ook de toepassing van

⁷ Motie van de leden Potters en Kerstens (Kamerstukken II 2014/15, 33 981, nr. 16). De indieners van de motie stond destijds een deactivering voor ogen van op zijn vroegst na drie jaar.

regelingen en instrumenten (loonkostensubsidie, loondispenatie, no-riskpolis, jobcoaching).

Het kabinet heeft hiervoor begrip en zal daarom de t+2 regel aanpassen, zodat het mogelijk wordt dat de banen van mensen uit de doelgroep banenafpraak die in de loop van de tijd meer zijn gaan verdienen bij hun werkgever dan het wettelijk minimumloon, toch blijven meetellen. Via een Besluit zal het kabinet deze aanpassing realiseren.

Aanpak gezamenlijke overheidswerkgevers

De Minister van BZK, als coördinerend bewindspersoon voor de overheid, zal de gezamenlijke overheidswerkgevers, verenigd in het VSO, verzoeken een plan van aanpak op te stellen voor de komende jaren. Dit plan van aanpak wordt uiterlijk in het najaar van 2017 aan de ministerraad voorgelegd. Uw Kamer wordt op de hoogte gehouden van de voortgang. De nadruk ligt op het implementeren van de activiteiten die in meer banen voor de banenafpraak moeten uitmonden.

Hierbij worden aan de koepels van overheidswerkgevers voor het plan van aanpak de volgende suggesties meegegeven om te zorgen dat de instroom van mensen met een arbeidsbeperking de hoogste prioriteit krijgt, zoals bijvoorbeeld:

- de benoeming van portefeuillehouders op bestuurlijk niveau binnen elke overheidssector;
- een expliciete opdracht vanuit de besturen van de sectoren aan een projectleider;
- voldoende tijd, ruimte en mandaat voor de projectleider, inclusief een escalatiemogelijkheid voor de projectleider naar de portefeuillehouder;
- een portefeuillehouder op overkoepelend niveau die zorg draagt voor periodieke agendering van dit thema in VSO-verband.
- het instellen van ambassadeurs die ingezet worden om de overheidssectoren te ondersteunen.
- voor wat de financiële middelen betreft, kunnen de overheidswerkgevers afwegen welke maatregelen zij kunnen treffen om de banenafpraak te financieren, passend in hun bekostigingssystematiek.

Overige zaken

Overheidswerkgevers hebben aangegeven dat zij er profijt van zouden hebben als inkoop van diensten mee zou tellen voor de realisering van de banenafpraak; zij besteden immers veel facilitaire werkzaamheden uit aan de markt. Wanneer mensen met een arbeidsbeperking deze werkzaamheden uitvoeren, tellen zij mee bij de sector markt. Al uit eerder onderzoek is gebleken dat het erg ingewikkeld is om inkoop van diensten mee te laten tellen voor de banenafpraak. Om de mogelijkheden verder te onderzoeken, is een pilot inkoop van producten gehouden. De pilot is uitgevoerd door onderzoeksbureau TNO en is begeleid door een klankbordgroep met de betrokken stakeholders. De resultaten van de pilot laten zien dat de pilot niet heeft geleid tot een uitvoerbare oplossing voor inkoop van producten tijdens de quotumregeling. Tegelijkertijd met deze brief stuur ik een separate brief met de bevindingen van de pilot en het onderzoeksrapport naar uw Kamer (Kamerstuk 34 352, nr. 66).

Veel banen voor mensen met een arbeidsbeperking in de markt zijn mogelijk geworden door opdrachten van en in samenwerking met overheidsorganisaties, en zijn aldus indirect op het conto van de overheid te zetten. Het is daarom van belang om verder te zoeken naar maatwerkoplossingen in samenwerking met leveranciers en naar mogelijkheden om social return on investment specifiek in te zetten voor de banenafpraak. Ook kan worden gedacht aan insourcing (zoals de Rijksschoon-

maakorganisatie), omdat juist uitvoerende taken zijn uitbesteed die geschikt (te maken) zijn voor mensen uit het doelgroepregister.

Tijdens de banenafpraak heeft het kabinet afspraken gemaakt om bij de verdeling van de aantallen banen over de overheidssectoren, rekening te houden met de bijzondere positie en de aard van de werkzaamheden van het militaire personeel bij het Ministerie van Defensie. Het kabinet heeft afgesproken dat het deze afspraak tijdens de quotumregeling voortzet voor dit personeel van Defensie en zal aanvullen met afspraken over een aantal specifieke functiegroepen in het veiligheidsdomein van de overheid, waardoor zij worden uitgezonderd van de quotumregeling. Er is op dit moment geen keuze gemaakt tot herverdeling. Op welke wijze de 125.000 banen worden gerealiseerd, vergt nader onderzoek (zie hieronder).

Nader onderzoek

Onderzoek regionale verschillen

Uit het overleg met sociale partners bleek behoefte aan meer onderzoek, onder andere naar de regionale verschillen. De regionale trendrapportage, die UWV conform afspraak elk kwartaal publiceert om de voortgang van de banenafpraak in de regio te kunnen monitoren, laat verschillen zien tussen de arbeidsmarktregio's onderling als het om de resultaten van de banenafpraak gaat. Ook in de Werkkamer⁸ is gevraagd om een nadere analyse met als doel de beïnvloedbare factoren voor het realiseren van de banenafpraak in kaart te brengen. UWV zal daarom het initiatief nemen tot een onderzoek naar de regionale verschillen, in samenwerking met de partners in de Werkkamer. Het plan van aanpak voor de analyse wordt op korte termijn met de partners in de Werkkamer afgestemd.

Onderzoek omvang van de doelgroep

Er zijn geluiden dat de doelgroep op de langere termijn niet groot genoeg zou zijn om de 125.000 banen te kunnen vullen. SZW is inmiddels een onderzoek gestart. In dit onderzoek bekijkt onderzoeksbureau Panteia of de omvang van het landelijk doelgroepregister – nu en in de toekomst – voldoende is om de aantallen van de banenafpraak te realiseren. De resultaten van het onderzoek worden in het vierde kwartaal van 2017 verwacht en met de partners in de Werkkamer besproken.

Onderzoek ervaringen tijdens de quotumregeling

Met het invoeren van de quotumregeling zet het kabinet een nieuw instrument in. Het kabinet vindt het belangrijk om als de quotumregeling geactiveerd is te monitoren hoe de quotumregeling uitpakt bij verschillende overheidssectoren. Uit de gesprekken met de sociale partners en overheidswerkgevers is gebleken dat in de praktijk diverse uitdagingen bestaan om de afspraak uit het Sociaal Akkoord gestand te doen. Daarom neemt het kabinet het initiatief voor een breed onderzoek naar de ervaringen tijdens de quotumregeling.

De overheid bestaat uit sectoren met een grote diversiteit en ook binnen die sectoren is vaak weer sprake van een grote verscheidenheid aan functies: rijksoverheid (beleid, uitvoering, toezicht), defensie, politie, gemeenten, onderwijsinstellingen/scholen hebben vaak een aantal specifieke taakstellingen die de realisatie van de banenafpraak mogelijk beïnvloeden.

⁸ Gesprekspartners in de Werkkamer zijn de sociale partners, het VSO, VNG, SZW en UWV.

Het kabinet heeft bewust gekozen voor een hogere opgave voor de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten voor de overheid ten opzichte van de marktsector. De komende periode wordt daarom op basis van de ervaringen bij overheidsorganisaties, daarbij rekening houdend met de bijzondere positie van overheidsorganisaties, én in de marktsector verder gekeken waar de knelpunten en de mogelijkheden liggen, en hoe de prestaties in de sector overheid verbeterd kunnen worden, met als doel om de afgesproken banen te realiseren. Speciale aandacht zal besteed worden aan de positie van de sector onderwijs, met name het funderend onderwijs, waarbij aandacht wordt besteed aan de wettelijke bevoegdheidseisen van onderwijsgevend personeel in combinatie met de verhoudingsgewijze lage overhead op scholen. Ook zal er een relatie worden gelegd tussen het onderzoek en de resultaten en ervaringen van de binnen het onderwijs gebruikelijke personele formatieronde in het voorjaar van 2018.

In dit brede onderzoek wordt ook de extra opgave in de sector overheid nader getoetst. Bewezen successen worden bekeken op hun bredere toepasbaarheid, vormen van publiek-private samenwerking worden in kaart gebracht en arrangementen rond inhuur en inkoop worden uitgewerkt. Ook andere aspecten die voor de overheid een rol spelen bij het indienstnemen van mensen met een arbeidsbeperking, zoals de rijksbrede aanbestedingstrajecten en de Europese aanbestedingsregels, zullen nader bekeken worden. Het onderzoek is in de zomer van 2018 beschikbaar. Dit onderzoek kan, in samenhang met de resultaten van de drie-meting in juli 2017, en in goed overleg met het VSO en sociale partners, tot nadere besluitvorming leiden, waarbij de wil blijft bestaan om de resultaatsverplichting van 125.000 banen uit het Sociaal Akkoord te behouden.

Ten slotte

De quotumregeling zal gelden voor alle overheidswerkgevers met 25 werknemers of meer. De quotumheffing bedraagt 5.000 euro per niet ingevulde arbeidsplaats van 25,5 uur. Welk quotumpercentage gaat gelden en hoeveel werknemers een werkgever dus minimaal in dienst moet hebben om de heffing niet te hoeven betalen, zal in oktober 2017 bij ministeriële regeling⁹ worden vastgesteld en gepubliceerd¹⁰. In oktober 2017 wordt ook het communicatietraject over de quotumregeling gestart, zodat alle belanghebbende partijen tijdig op de hoogte zijn van de gevolgen van de quotumregeling voor hun organisaties en werknemers.

De uitvoering van de quotumregeling ligt bij UWV en de Belastingdienst. De Belastingdienst heeft aangegeven de quotumregeling per 2020 (heffing in 2021) voor zowel overheid als markt volledig en geautomatiseerd te kunnen uitvoeren. Over de jaren 2018 (indien nog van toepassing) en 2019 is alleen handmatige uitvoering van de quotumregeling mogelijk voor de overheidswerkgevers. Het betreft namelijk een beperkte groep (circa 1.500 overheidswerkgevers). Een eventuele uitbreiding per 2019 van de activering van de quotumregeling met de werkgevers in de marktsector, is uitvoeringstechnisch via de handmatige verwerking niet uitvoerbaar gezien het grote aantal werkgevers in de marktsector (circa 40.000 tot 70.000 werkgevers). De betrokken partijen hebben hard gewerkt om de inclusieve arbeidsmarkt dichterbij te brengen. De resultaten laten zien dat de uitdaging binnen bereik ligt, maar tegelijkertijd voor de komende jaren

⁹ Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl

¹⁰ UWV berekent het percentage op basis van de formule neergelegd in art 38f, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen.

groot is. Het doel van al deze voorgestelde maatregelen blijft dat mensen met een arbeidsbeperking welkom zijn op de inclusieve arbeidsmarkt en ook van de overheidswerkgevers voldoende kansen krijgen.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
J. Klijnsma