



Denkhulp Quotum

Arbeidsgehandicapten



**Wat is de
inhoud van deze
Denkhulp?**

INLEIDING

Hulpmiddel bij helder denken over een quotum voor arbeidsgehandicapten

3

CONTEXT VAN EEN QUOTUMREGELING

Relevante feiten bij denken over een quotum

6

Relevante trends en factoren bij denken over een quotum

8

Vier buitenlandse quotumregelingen

10

Argumenten voor en tegen het principe van een quotum

12

VORMGEVING VAN EEN QUOTUMREGELING

Belangrijkste ingrediënten van een quotumregeling

16

Argumenten voor en tegen inperking van de doelgroep

18

Argumenten voor en tegen inperking van werkgevers voor wie het quotum geldt

19

Argumenten voor en tegen het verhandelbaar maken van de quotumverplichting

20

Argumenten voor en tegen gemeenten als indicatiesteller

21

Argumenten voor en tegen een vaste boete

22

Argumenten voor en tegen loonkostensubsidie

23

NAWOORD

Overzicht van regelingen voor arbeidsgehandicapten

24

Wanneer nadenken over het quotum? Het wetgevingstraject vanaf najaar 2013

25

Bronvermelding feiten, dank en colofon

26

Hoe is dit boek tot stand gekomen?

De inhoud van dit boek is tot stand gekomen op basis van literatuurstudie, individuele gesprekken met deskundigen en vijf denksessies met een denktank. Deze denktank had een vaste kern van vertegenwoordigers van relevante organisaties en werd per keer aangevuld met experts (voor de namen van alle deelnemers zie pagina 26). Wij danken alle deelnemers voor hun inbreng en in het bijzonder Instituut Gak voor de financiële ondersteuning die dit boek mogelijk heeft gemaakt.

Betekenis van 'arbeidsgehandicapt' in dit boek.

Arbeidsgehandicapt is geen vastomlijnd begrip. Er zijn meerdere definities in omloop die min of meer hetzelfde betekenen, zoals 'mensen met een arbeidsbeperking', 'arbeidsongeschikten', en 'mensen met een langdurige aandoening'. In dit boek gebruiken we de term arbeidsgehandicapt en houden we de definitie van het CBS aan: **Arbeidsgehandicapten zijn personen die aangeven dat zij door een langdurige aandoening, ziekte of handicap worden belemmerd bij het uitvoeren of verkrijgen van werk.**

De aandoening, ziekte of handicap die het werken belemmert kan zowel fysiek als mentaal zijn. Dit maakt dat de groep arbeidsgehandicapten divers is, wat betreft mentale en fysieke vermogens, werkervaring, opleiding, en zelfstandigheid. Problemen bij het uitvoeren of verkrijgen van werk hebben verschillende oorzaken. Soms zitten ze in de persoon, die bijvoorbeeld bepaald werk niet zelfstandig kan uitvoeren. En soms vinden ze hun oorsprong in werk of een werkgever: een werkrooster dat verkorte werkdagen onmogelijk maakt of een werkgever die niet met arbeidsgehandicapten wil werken.

Hulpmiddel bij helder denken over een quotum voor arbeidsgehandicapten

Arbeidsgehandicapten komen in Nederland moeilijk aan het werk. En als ze een baan hebben, blijkt het lastig deze vast te houden. De cijfers (uit 2011) geven aan dat een op de drie arbeidsgehandicapten een baan heeft en dat dit er minder worden. Is dit erg? Ja, zeiden de coalitiepartijen VVD en PvdA in oktober 2012. Tijd voor actie, en dus kondigt het regeerakkoord een quotum aan: werkgevers krijgen de verplichting arbeidsgehandicapten te nemen.

Het Sociaal Akkoord (april 2013) heeft de introductie van het (wettelijk vastgelegde) quotum enkele jaren uitgesteld. Werkgevers krijgen de gelegenheid voor eind 2016 elfduizend arbeidsgehandicapten een baan te bezorgen (ten opzichte van 2013). Als dit niet lukt, treedt het quotum begin 2017 in werking. Het kabinet wil de wettelijke quotumregeling wel voor die tijd gereed hebben.

De quotumregeling kan niet los gezien worden van de aankomende Participatiewet, omdat deze (in ieder geval deels) over dezelfde doelgroep gaat. De Participatiewet wordt een samenvoeging van drie wetten waarvan er twee helemaal gericht zijn op arbeidsgehandicapten: de Wajong voor jonggehandicapten en de WSW voor mensen die vanwege een beperking niet op reguliere arbeidsmarkt kunnen werken. De doelgroep van de derde wet die in de Participatiewet opgaat – de bijstand (WWB) – bestaat volgens schattingen van het SCP voor bijna de helft uit arbeidsgehandicapten.

In de huidige plannen van het kabinet wordt het quotum ingezet om een deel van de doelgroep van de Participatiewet aan het werk te krijgen. De Kamerbrief van juni 2013 waar dit in staat, noemt ook al andere plannen voor het quotum, zoals voor welke werkgevers het quotum gaat gelden.

In dit boek verwijzen we naar deze plannen als dit relevant is, maar we hebben ze uitdrukkelijk niet genomen als uitgangspunt voor het denken. We hebben juist – gezien het belang van het onderwerp – op een fundamenteel niveau over een quotum nagedacht. Hier is alle aanleiding voor. Er moeten veel complexe vragen beantwoord worden alvorens de plicht ‘Gij zult arbeidsgehandicapten aannemen’ te kunnen opleggen. Zoals: wat is een arbeidsgehandicapte? Wie stelt dit vast? Voor wie geldt de verplichting tot in dienst nemen? Bied je werkgevers bij wie het niet lukt alternatieven? Wie draagt de kosten die werkgevers moeten maken om arbeidsgehandicapten in dienst te nemen?

Dit boek is een Denkhulp: het helpt lezers gestructureerd na te denken over de relevante vragen en mogelijke antwoorden hierop om zo zelf tot een oordeel te komen. Als doelgroep hebben we voor ogen: belangenorganisaties, patiëntenverenigingen, werkgevers- en werknemersorganisaties, wetenschappers, uitvoerders van regelingen, beleidsmakers en betrokken burgers.

Het boek bestaat uit twee delen. Deel één gaat in op de context van de quotumregeling: de feiten, relevante trends en argumenten voor en tegen een quotum. Deel twee gaat in op de quotumregeling zelf: wat zijn de ingrediënten ervan, wat zijn binnen deze ingrediënten de opties, en wat zijn argumenten voor en tegen bepaalde opties?

Hoe is deze Denkhulp te gebruiken? Dit boek laat de lezer eerst kennis nemen van de brede context alvorens op de details van een quotumregeling in te gaan. Met behulp van deel twee kan de lezer zijn positie ten opzichte van (delen van) een quotumregeling bepalen. Hierbij is het nuttig vooraf te bedenken welk doel een quotum dient. Een quotum gaat natuurlijk over

banen voor arbeidsgehandicapten, maar dit kan vanuit verschillende visies worden ingericht. En deze visie geeft richting aan de inrichting van de quotumregeling. Een voorbeeld: je zou – als voorstander van een inclusieve samenleving – als visie kunnen formuleren dat een quotum moet zorgen dat zoveel mogelijk werkgevers een arbeidsgehandicapte in dienst nemen. Een andere visie is: een quotum moet werk voor zoveel mogelijk arbeidsgehandicapten realiseren.

Een duidelijke visie helpt om met behulp van de Ingrediëntenkaart en Argumentenkaarten in deel twee te bepalen wat nodig is om deze visie dichterbij te brengen. Als je dan tot een consistente quotumregeling bent gekomen, leg deze dan naast de context uit deel één en bekijk of het houdbaar is. Komt het bijvoorbeeld tegemoet aan bezwaren die je ziet in de Argumentenkaart over het principe? Hoe verhoudt het zich tot de trends en factoren? Mogelijk leiden zulke vragen weer tot aanpassing. Op die manier kan de lezer het boek gebruiken om tot een goed doordacht en onderbouwd voorstel of oordeel te komen.

Ten slotte, het quotum voor arbeidsgehandicapten is een belangrijk en complex onderwerp: het biedt kansen aan grote groepen mensen die het zwaar hebben op de arbeidsmarkt; het legt verplichtingen op aan werkgevers; het heeft impact op de samenleving. Hierom is het belangrijk er goed over na te denken. Wij hopen dat deze Denkhulp lezers inspireert het quotum de aandacht te geven die het verdient.

Anouk Mulder
Shaun Lednor
Ingrid Doude van Troostwijk
Frank Kalshoven
September 2013



Context van een quotumregeling

Dit eerste deel van deze Denkhulp brengt de context in beeld waarbinnen het denken over een quotum plaatsvindt. We beginnen met relevante feiten zoals het aantal arbeidsgehandicapten, hoeveel hiervan werken en in welke sectoren. Hierna schetsen we de trends en factoren die in de samenleving waarneembaar zijn, zoals op de arbeidsmarkt, in het beleid en bij arbeidsgehandicapten. Vervolgens beschrijven de quotumregeling in vier Europese landen. Ten slotte kijken we naar de principiële argumenten voor en tegen een quotum voor arbeidsgehandicapten.

De relevante feiten in beeld

Feiten eerst. De kaart hiernaast geeft de cijfers weer die het meest relevant zijn bij het nadenken over een quotumregeling voor arbeidsgehandicapten. De cijfers zijn afkomstig van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), uitkeringsinstantie UWV, het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en het Sociaal Cultureel Planbureau (SCP). De precieze bronvermelding is te vinden op pagina 26. Omdat 'arbeidsgehandicapt' geen vastomlijnde term is, zijn er niet veel complete en consistente sets cijfers die inzicht geven.

Het meest gedetailleerd zijn gegevens over arbeidsgehandicapten met een uitkering. Zo houdt UWV de arbeidsdeelname van mensen in Wajong en WGA nauwgezet bij.

Verder is ook bekend hoeveel mensen er in de WWB zitten. Dit is relevant, omdat het SCP schat dat 49 procent van deze doelgroep arbeidsgehandicapt is. Over het aantal 'nuggers' (niet-uitkeringsgerechtigden) die arbeidsgehandicapt zijn, bestaan alleen ruwe schattingen.

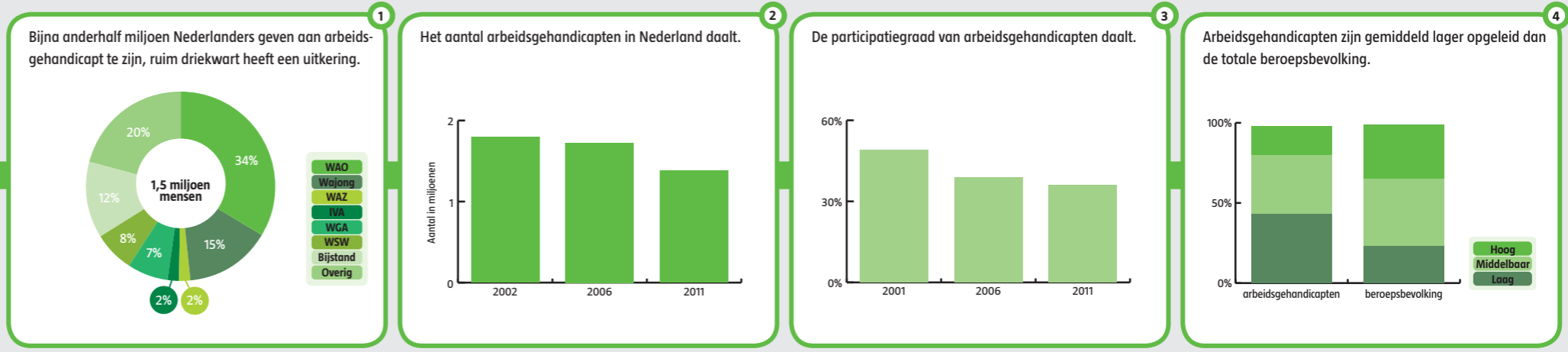
De gegevens zijn hiernaast ingedeeld in drie categorieën: arbeidsgehandicapten, werkgevers en de overheid. Het aantal arbeidsgehandicapten is de laatste jaren licht gedaald, en dit geldt ook voor hun arbeidsparticipatie. Van de werkende arbeidsgehandicapten werkt één op de drie in het midden- en kleinbedrijf. Opvallend is verder dat arbeidsgehandicapten werkzaam zijn in alle sectoren van de economie. Dit ontkracht het vaak geopperde idee dat sommige sectoren niet geschikt zouden zijn voor arbeidsgehandicapten.

Op pagina 24 staat een overzicht van regelingen waar arbeidsgehandicapten onder vallen en de status van deze regelingen.

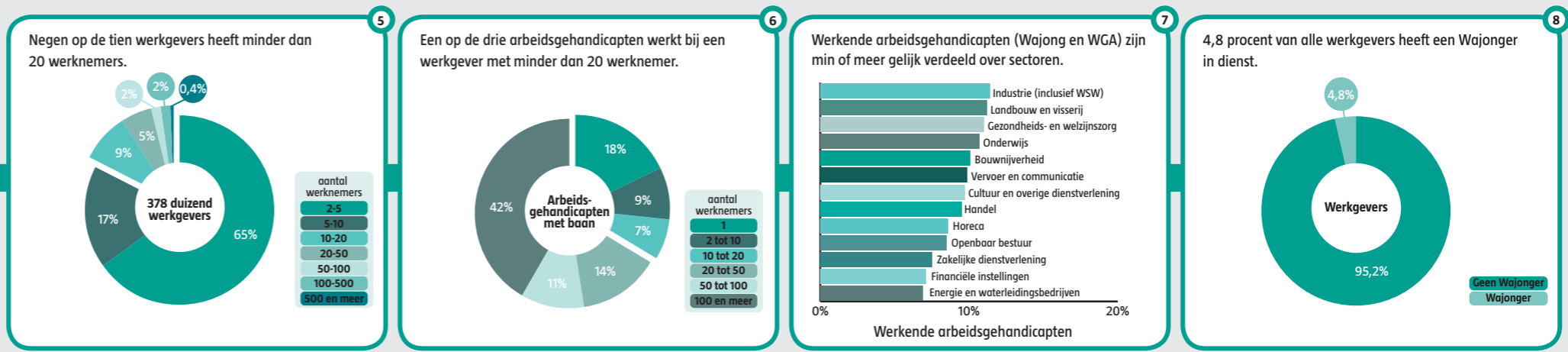
Relevante feiten bij denken over een quotum

Wat zijn relevante cijfers bij het nadenken over een quotumregeling?

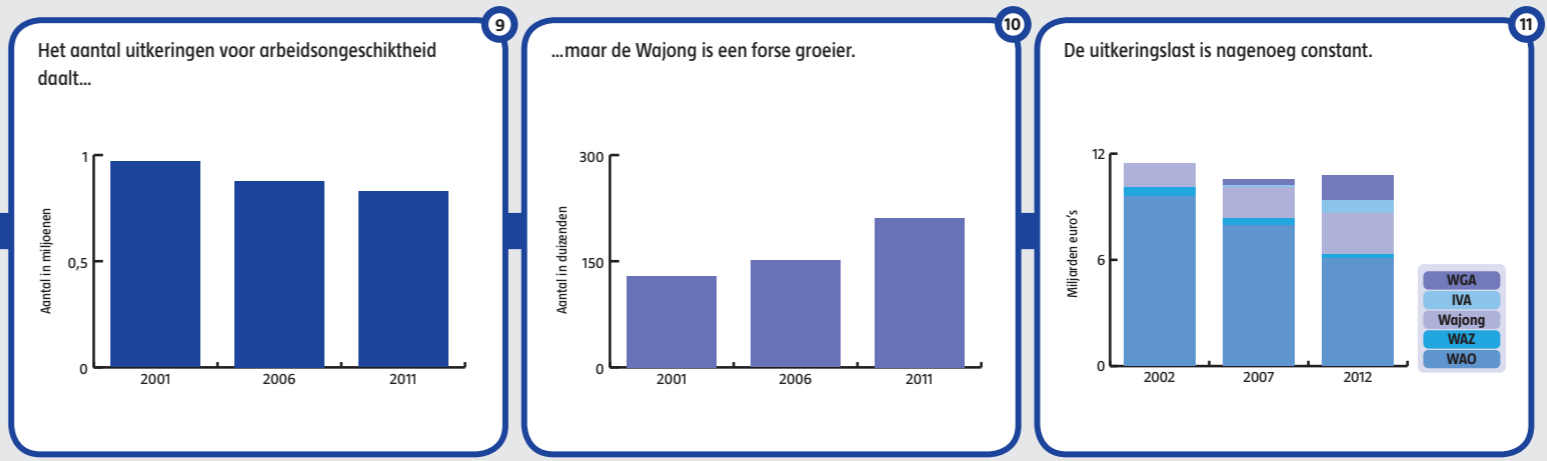
Arbeidsgehandicapten



Werkgevers



Overheid



De relevante trends en factoren in beeld

De kaart hiernaast beschrijft relevante trends en factoren voor een quotumregeling. Trends zijn bewegingen door de tijd heen, zoals toenemende kennis over het succesvol toeleiden van arbeidsgehandicapten naar werk. Factoren staan (min of meer) vast, zoals het feit dat binnen arbeidsongeschiktheidsregelingen met verschillende definities wordt gewerkt.

De kaart laat zien waar bij het ontwerpen van een quotumregeling – naast de feiten – rekening moet worden gehouden. Een voorbeeld: een trend op de arbeidsmarkt is dat het aantal vaste contracten afneemt ten gunste van flexcontracten. Dit is zinnig te weten, omdat in de quotumregeling bepaald moet worden wat precies wordt verstaan onder het ‘in dienst nemen’ van een arbeidsgehandicapte. Alleen uitgaan van vaste contracten zou bezien problemen kunnen opleveren.

De kaart benoemt trends en factoren op zeven terreinen. Zo zien we dat bijna anderhalf miljoen mensen zichzelf als arbeidsgehandicapt definiëren. Dit is op een potentiële beroepsbevolking van 8,6 miljoen ruim één op de acht mensen. Werkgevers doen doorgaans weinig moeite deze groep binnen te halen, om meerdere redenen: ze investeren liever in zittend personeel en ze weten onvoldoende wat het betekent een arbeidsgehandicapte binnen te halen. Ook zijn ze huiverig doordat het overheidsbeleid weinig continuïteit biedt.

Er zijn ook trends die werkgevers juist aansporen arbeidsgehandicapten in dienst te nemen; sociaal ondernemen is in opkomst. En ook de vakbonden zetten zich in voor arbeidsgehandicapten.

Het politieke klimaat en beleid rond arbeidsparticipatie (in het algemeen) is de laatste jaren van koers gewijzigd: van verzorgings- naar participatiemaatschappij. Iedereen moet naar vermogen meedoen aan arbeidsmarkt en maatschappij. Dit geldt dus ook voor arbeidsgehandicapten. Het idee dat ze zielig zijn en dus, van een uitkering voorzien, met rust moeten worden gelaten, behoort tot het verleden. De begeleiding van arbeidsgehandicapten – die voor een deel van de groep altijd nodig zal zijn – heeft sprongen voorwaarts gemaakt. Door aankomende bezuinigingen staat deze begeleiding onder druk.

De trends op de arbeidsmarkt laten zien waarom het zo moeilijk is voor mensen met een beperking om aan een baan te komen: weinig geschikt werk, veel concurrentie en steeds hogere eisen.

Participatiewet: Eén wet voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt

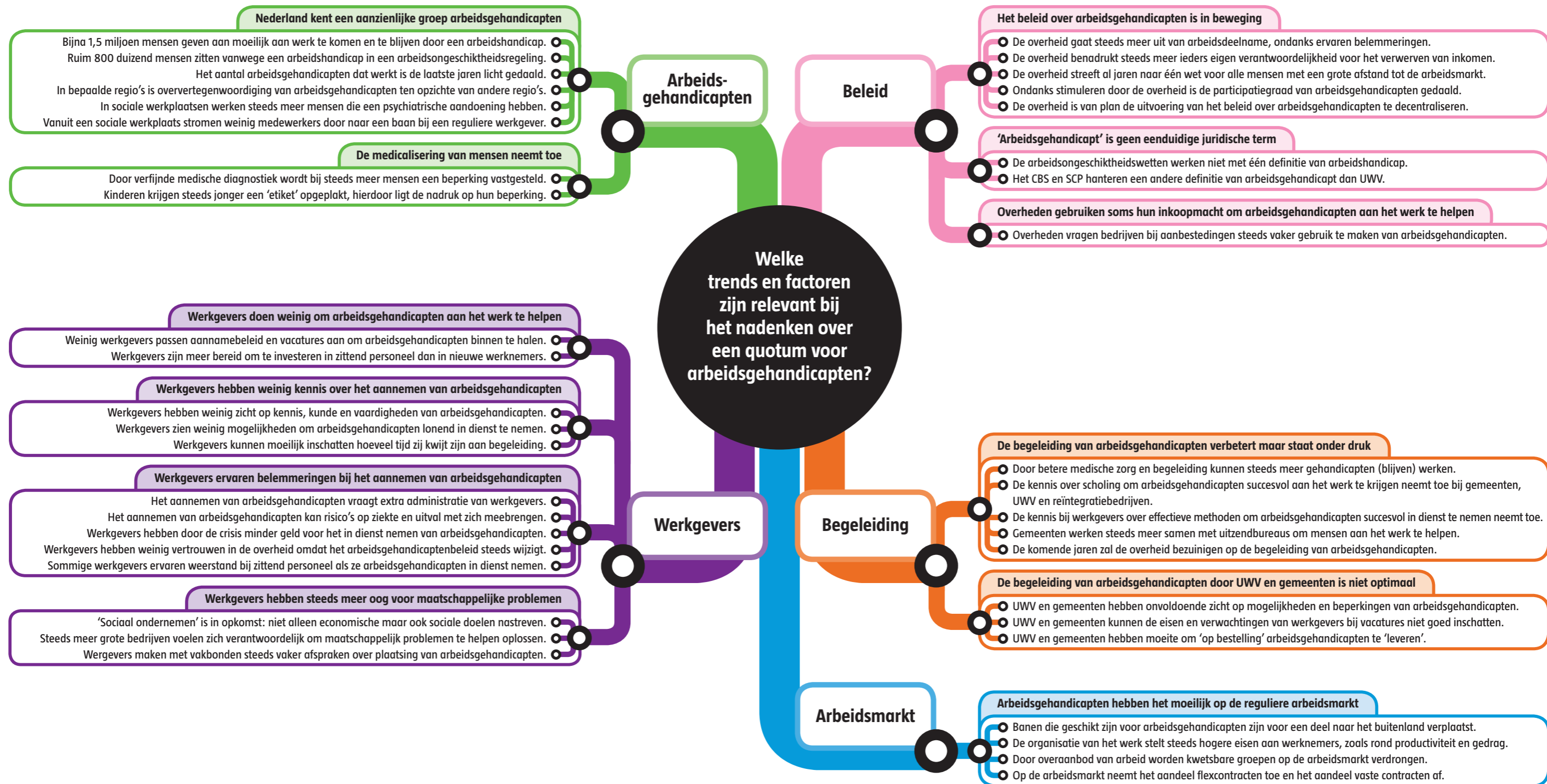
De overheid is al jaren bezig één regeling te maken voor alle mensen met afstand tot de arbeidsmarkt. Eerst was er de Wet Werken naar Vermogen en nu ligt er een voorstel voor de Participatiewet. Deze wet brengt de Wajong, WSW en WWB samen in één regeling. De verschillen tussen de mensen in deze drie regelingen zijn gradueel, terwijl de voorwaarden voor de regelingen zeer verschillend zijn (zie ook het schema op pagina 24). Hierdoor ontstaat druk (een ‘waterbedeffect’) op de meest gunstige regeling, wat voor veel mensen de WSW is (vanwege de baangarantie en het cao-loon). De WSW is echter gemaximeerd tot honderdduizend mensen. Er staan ruim vijftienduizend mensen op de wachtlijst, deze zitten in de WWB of Wajong (cijfers over 2012).

Met de Participatiewet komt er één regeling met dezelfde voorwaarden voor iedereen. De WSW blijft bestaan voor de huidige populatie (die er tot de pensionering in zal blijven) en laat vanaf 2015 geen nieuwe mensen toe. Voor Wajongers die ‘duurzaam geen arbeidsvermogen hebben’ blijft de Wajong bestaan.

De uitvoering van de Participatiewet komt bij de gemeenten te liggen: zowel het begeleiden naar werk (wat ze nu al doen voor de WWB) als het organiseren van beschermd werk (wat ze nu nog niet doen).

Over de precieze vormgeving van de Participatiewet is het laatste woord nog niet gezegd. Het wetgevingstraject loopt nog. Het kabinet heeft wel aangegeven de Participatiewet per 2015 in werking te willen laten treden.

Relevante trends en factoren bij denken over een quotum



Een kijkje in het buitenland

De kaart geeft een overzicht van de quotumregeling in vier Europese landen die Nederland voorgingen: Oostenrijk, Italië, Duitsland en Frankrijk. De kaart beschrijft op hoofdlijnen hoe de quotumregeling in deze landen er uitziet.

Gegevens over de effectiviteit van deze quota zijn nauwelijks beschikbaar. Noch de EU, noch de OESO houdt hierover gegevens bij. Er is uit sommige landen wel wat anekdotische informatie over de effectiviteit. Zo bleven in Duitsland (in 2010) bijna 110 duizend van de 140 duizend bedrijven voor wie de verplichting gold in gebreke. In Oostenrijk steeg de participatiegraad van arbeidsgehandicapten met 6 procent nadat de boete voor niet-nakoming werd verhoogd.

De voorzichtige conclusie dringt zich op dat quotumregelingen voor arbeidsgehandicapten in geen van de Europese landen hoog op de politieke en maatschappelijke agenda staan.

Bewust geen quotum

Er zijn ook Europese landen die bewust van een quotum hebben afgezien. Zo had Engeland in 1996 vergevorderde plannen maar zette deze uiteindelijk niet door. De reden: het handhaven was te ingewikkeld en te duur. Bovendien was de regering bang de relatie met de werkgevers – die fel tegen waren – te verstoren. Meer principieel was de overweging van zowel Denemarken als Zweden. Zij zagen een quotum als een inbreuk op de gelijke rechten van arbeidsgehandicapten. Een quotum plaatst hen in een uitzonderingspositie waardoor ze worden gestigmatiseerd. Deze stigmatisering achtten ze zo onwenselijk dat de Denen en Zweden afzagen van een quotumregeling.

Vier buitenlandse quotumregelingen

Hoe ziet de quotumregeling van Oostenrijk, Italië, Duitsland en Frankrijk eruit?

Oostenrijk

Wat houdt de quotumverplichting in?

- Werkgevers moeten per 25 werknemers één arbeidsgehandicapte in dienst hebben.
- Dit geldt niet voor de overheid als werkgever.

Wanneer geldt iemand als arbeidsgehandicapte?

- Als iemand ten minste 50 procent arbeidsongeschikt is; een arts stelt dit vast.

Hoe wordt het quotum gehandhaafd?

- Werkgevers tot 100 werknemers krijgen een boete van 2856 euro per jaar per onvervulde quotumplaats.
- Het boetebedrag stijgt naarmate werkgevers meer werknemers hebben.
- De boeteopbrengst komt ten goede aan de re-integratie van arbeidsgehandicapten.
- De overheid controleert jaarlijks de naleving van de quotumverplichting.

Welke kosten van werkgevers compenseert de overheid?

- De overheid compenseert werkgevers voor scholing en begeleiding van arbeidsgehandicapten.
- De overheid compenseert maximaal 3 jaar deels loonkosten voor arbeidsgehandicapten in vaste dienst.
- De overheid compenseert kosten voor werk dat uitbesteed moet worden als arbeidsgehandicapten dit niet kunnen.

Duitsland

Wat houdt de quotumverplichting in?

- Werkgevers met meer dan 19 medewerkers moeten vijf procent arbeidsgehandicapten in dienst hebben.
- De overheid moet zes procent arbeidsgehandicapten in dienst hebben.

Wanneer geldt iemand als arbeidsgehandicapte?

- Als iemand ten minste 50 procent arbeidscapaciteit heeft verloren; de gemeente stelt dit vast.
- Als iemand 30 tot 50 procent arbeidscapaciteit heeft verloren en hierdoor geen baan kan vinden.

Hoe wordt het quotum gehandhaafd?

- Werkgevers krijgen een boete van 5000 euro per jaar per onvervulde quotumplaats.
- De boete wordt lager als werkgevers deels aan hun quotumverplichting voldoen.
- Werkgevers leggen jaarlijks zelf verantwoording af aan de overheid.
- De boeteopbrengst wordt via een fonds onder meer gebruikt voor opleiding van arbeidsgehandicapten.

Welke kosten van werkgevers compenseert de overheid?

- De overheid compenseert een deel van de kosten voor opleiding of loon van de arbeidsgehandicapte.
- De overheid compenseert een deel van de kosten die werkgevers maken om de werkplek aan te passen.

Italië

Wat houdt de quotumverplichting in?

- Werkgevers met 15 tot 35 werknemers moeten één arbeidsgehandicapte in dienst hebben.
- Werkgevers met 36 tot 50 werknemers moeten twee arbeidsgehandicapten in dienst hebben.
- Werkgevers met 50 of meer werknemers moeten zeven procent arbeidsgehandicapten in dienst hebben.
- De quotumverplichting geldt ook voor de overheid, met uitzondering van politie en defensie.
- De quotumverplichting geldt niet voor politieke partijen, vakbonden en bedrijven zonder winstoogmerk.
- De quotumverplichting geldt niet voor bedrijven waar ontslagprocedures gaande zijn, of net zijn afgerond.

Wanneer geldt iemand als arbeidsgehandicapte?

- Als iemand ten minste 45 procent arbeidsongeschikt is.
- Als iemand door een ongeval op het werk voor meer dan 33 procent arbeidsongeschikt is geraakt.
- Als iemand erkend is als oorlogsinvalide of als iemand kind of partner van een oorlogsslachtoffer is.
- Als iemand kind of partner is van iemand die overlijdt door een werkgerelateerde oorzaak.
- Drie overheidsinstanties bepalen of iemand als arbeidsgehandicapte geldt.

Hoe wordt het quotum gehandhaafd?

- Werkgevers krijgen een boete van 18.350 euro per jaar per onvervulde quotumplaats.
- De overheid zou jaarlijks naleving van de quotumverplichting controleren; in de praktijk gebeurt dit nauwelijks.

Welke kosten van werkgevers compenseert de overheid?

- De overheid compenseert werkgevers voor scholing en begeleiding van arbeidsgehandicapten.
- De overheid compenseert een deel van de kosten die werkgevers maken om de werkplek aan te passen.

Frankrijk

Wat houdt de quotumverplichting in?

- Werkgevers met meer dan 19 werknemers moeten zes procent arbeidsgehandicapten in dienst hebben.
- De quotumverplichting geldt voor alle werkgevers, ook de overheid.
- Werkgevers kunnen onder strikte voorwaarden een tijdelijke vrijstelling krijgen van de quotumverplichting.

Wanneer geldt iemand als arbeidsgehandicapte?

- Als iemand door fysieke of mentale beperking moeilijkheden heeft een baan te vinden of behouden.
- Een onafhankelijke organisatie stelt vast of iemand arbeidsgehandicapt is.

Hoe wordt het quotum gehandhaafd?

- Werkgevers krijgen een boete per onvervulde quotumplaats per jaar van 600 keer het minimum uurloon.
- Werkgevers leggen jaarlijks zelf verantwoording af aan een onafhankelijke organisatie.
- Als een werkgever na drie jaar nog in gebreke is stijgt de boete naar 1500 keer het minimum uurloon.
- Producten of diensten afnemen van een 'sociale werkplaats' vermindert de boete tot maximaal 50 procent.
- De boeteopbrengst komt via een fonds ten goede aan arbeidsgehandicapten.

Welke kosten van werkgevers compenseert de overheid?

- De overheid compenseert werkgevers voor scholing en begeleiding van arbeidsgehandicapten.
- De overheid compenseert een deel van de kosten die werkgevers maken om de werkplek aan te passen.

Het principe van een quotum

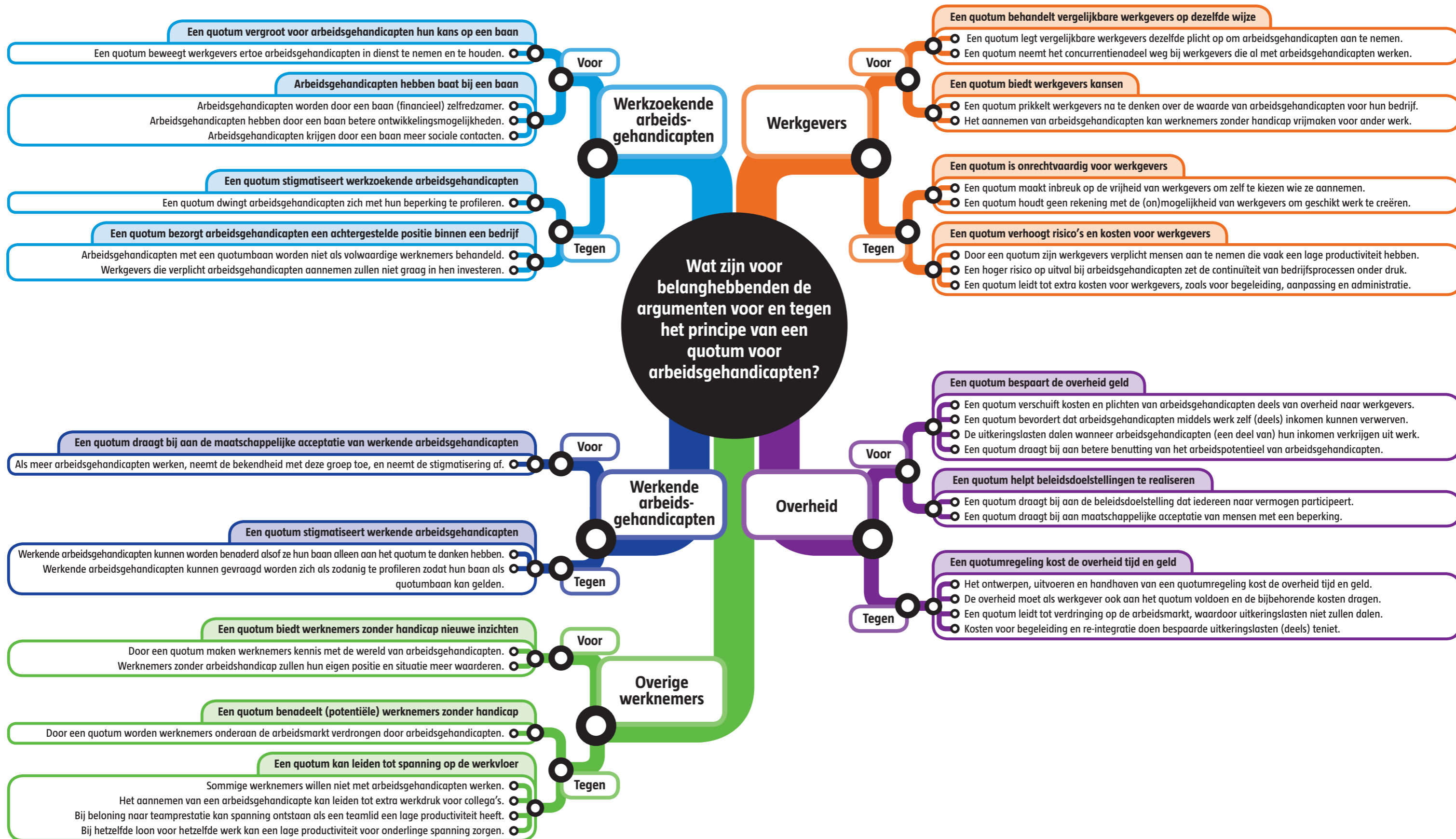
Het mechanisme van een quotum is eenvoudig: de overheid legt aan werkgevers een verplichting op om arbeidsgehandicapten aan te nemen. Dit kan – zoals verderop in dit boek aan bod komt – op verschillende manieren worden ingevuld. De specifieke invulling is vaak een bron van argumenten voor of tegen het quotum. Zoals: de boete is te hoog of te laag, of: het is niet eerlijk dat kleine werkgevers een arbeidsgehandicapte moeten aannemen.

De kaart benoemt de argumenten voor en tegen het principe van een quotum, los van de invulling ervan. Het enige wat we over het quotum aannemen is dat het ook voor de overheid als werkgever geldt en dat bepaalde kosten door werkgevers gedragen zullen worden.

Verder gaan we er in de argumentatie vanuit dat een quotum daadwerkelijk leidt tot meer banen voor arbeidsgehandicapten.

De belanghebbenden op de kaart zijn de groepen die direct met het quotum te maken hebben.

Argumenten voor en tegen het principe van een quotum





Vormgeving van een quotumregeling

Dit tweede deel van deze Denkhulp gaat in op de vormgeving van een quotumregeling. Het begint met een overzicht van de belangrijkste 'ingrediënten' van een quotumregeling. Hierbij geven we per ingrediënt aan wat de mogelijke (sub)opties zijn. Hierna brengen we in zes Argumentenkaarten de argumenten voor en tegen zes (sub)opties in kaart.

Keuzemenu voor een quotumregeling

Een quotumregeling bestaat uit verschillende onderdelen. We noemen deze in dit boek de 'ingrediënten' van de regeling. De kaart hiernaast beschrijft de acht belangrijkste ingrediënten. Per ingrediënt zijn de mogelijke opties aangegeven. Het vormgeven van de quotumregeling betekent bij elk ingrediënt het kiezen van een hoofdoptie, en indien van toepassing een suboptie.

Een interessante vraag hierbij is of de keuze voor een optie bij het ene ingrediënt bepalend is voor de keuze van een optie bij een ander ingrediënt. Dit blijkt maar zeer ten dele het geval.

Een voorbeeld van niet-samenhangende ingrediënten: een quotumdoelgroep die bestaat uit mensen met een bepaalde uitkering heeft geen gevolgen voor de vraag welke werkgevers de quotumverplichting krijgt.

Een voorbeeld van samenhangende ingrediënten is: als de quotumregeling de verplichting onderling verhandelbaar maakt dan is een boete niet meer nodig.

De keuze voor opties binnen de ingrediënten staan dus grotendeels op zichzelf. Voor elke (sub)optie zijn argumenten voor en tegen te benoemen. Na deze kaart volgen hierom Argumentenkaarten over zes (sub)opties. Bij de betreffende (sub)opties is een verwijzing naar de pagina met argumenten opgenomen.

Door een palet van opties en subopties te schetsen biedt deze kaart mogelijkheden om aan de gesignaleerde trends en factoren tegemoet te komen. Zo zagen we op de Trendskaart op pagina 11 dat in sommige regio's meer arbeidsgehandicapten wonen dan in andere regio's. Een optie die hieraan tegemoet komt, is om bij de inhoud van de quotumverplichting een variabel percentage te kiezen, waarbij het percentage per regio verschilt.

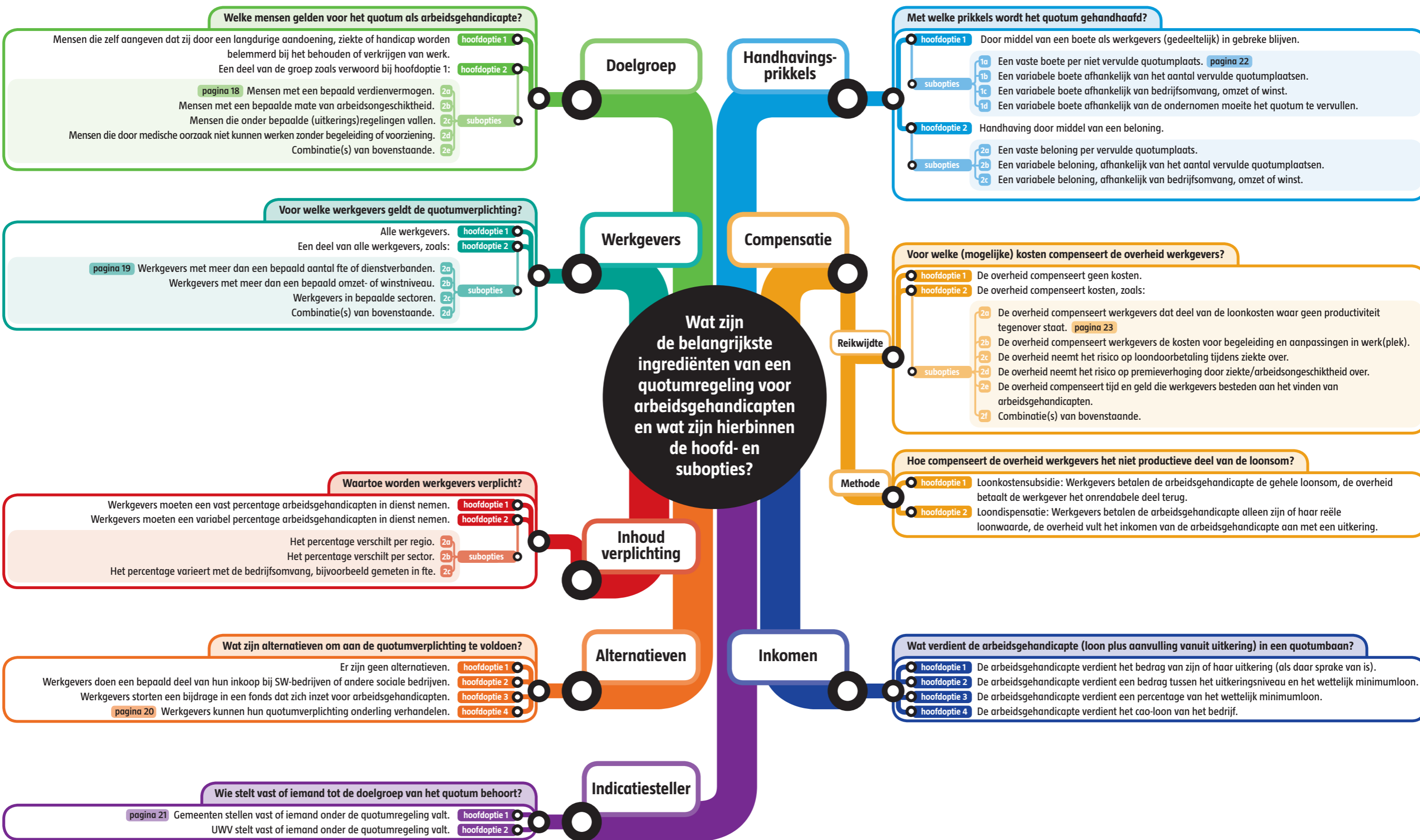
Naast de acht hoofdingrediënten, moet bij het vormgeven van een quotumregeling ook worden nagedacht over andere vragen. Voorbeelden hiervan zijn: wanneer treedt de regeling in werking? Wat betekent 'in dienst nemen' precies (type contract, aantal uur, duur van contract)? Wie stelt vast of werkgevers aan hun quotumverplichting voldoen? Telt zittend personeel mee bij de telling van arbeidsgehandicapten? Deze vragen blijven in dit boek buiten beschouwing.

Kabinetsplannen

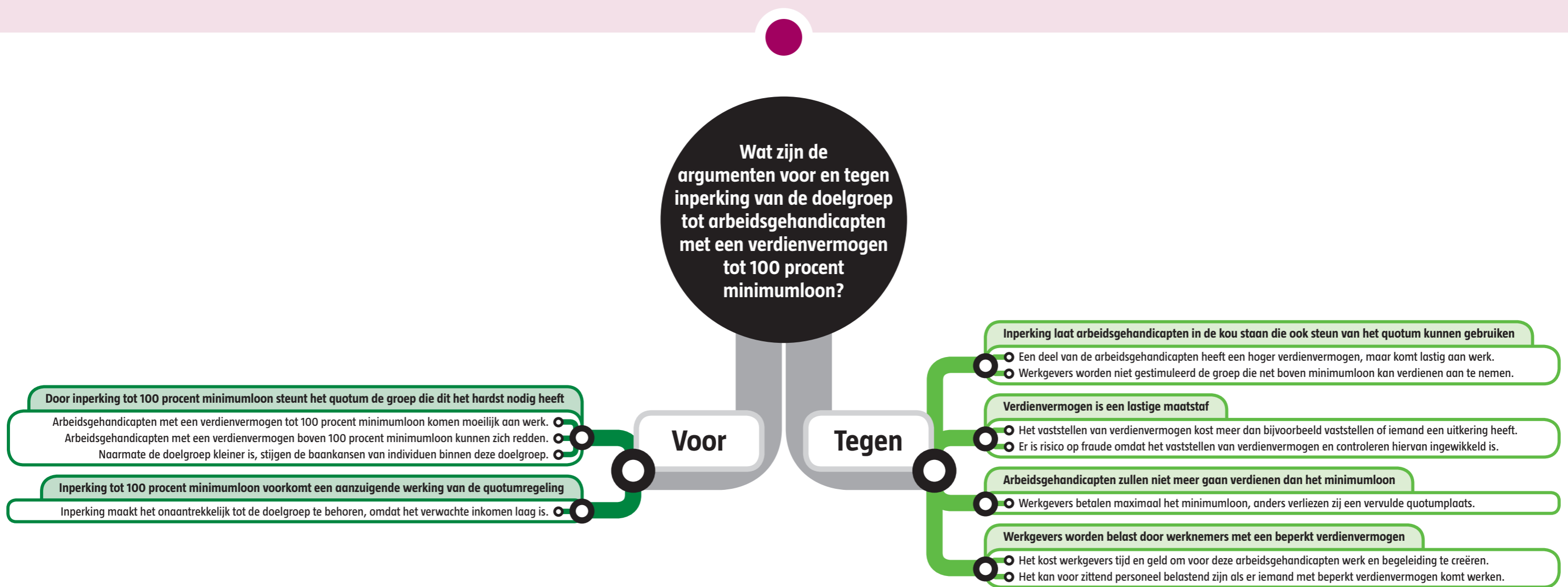
Op 27 juni 2013 stuurde de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de Tweede Kamer een brief over de hoofdlijnen van de Participatiewet en het quotum. Hij bouwt hierin verder op het Sociaal Akkoord van april 2013. In deze brief licht hij een tipje van de sluier op over de voorgenomen keuzes van het kabinet ten aanzien van een aantal ingrediënten.

Bij de Argumentenkaarten hierna geven we steeds aan in welke richting het kabinet denkt. Het formele wetsvoorstel over het quotum is gepland voor najaar 2013.

Belangrijkste ingrediënten van een quotumregeling



Argumenten voor en tegen inperking van de doelgroep



De definitie van arbeidsgehandicapten in de quotumregeling

Welke mensen wil je via een quotum aan een baan helpen? Hier gaat het om bij het bepalen van de doelgroep van het quotum. De definitie van de doelgroep moet duidelijk en controleerbaar zijn. Zoals de Ingrediëntenkaart aangeeft zijn er meerdere opties om de doelgroep te bepalen. De eerste beslissing is: in welke termen definieer je arbeidsgehandicapten? In termen van het inkomen dat iemand kan verdienen (het 'verdienvermogen'), de mate van arbeidsongeschiktheid, of iets anders? De tweede beslissing is - gegeven een definitie - : waar leg je de grens? Formuleer je de doelgroep ruim of krap?

De Argumentenkaart toont de argumenten voor inperking van de doelgroep in termen van verdienvermogen. De grens ligt in dit geval op een verdienvermogen van maximaal het wettelijk minimumloon (WML), al dan niet met ondersteuning (zoals van een jobcoach, die de arbeidsgehandicapte persoonlijk begeleidt bij het werk). Deze inperking betekent dus dat alle arbeidsgehandicapten die wel het minimumloon (of meer) kunnen verdienen, geen aanspraak kunnen maken op een quotumbaan en niet meetellen bij

het vaststellen of een werkgever aan de quotumverplichting heeft voldaan. Inperking op basis van een maximaal verdienvermogen roept overigens een vraag op: moet er – naast een bovengrens van 100 procent minimumloon – niet ook een ondergrens zijn? Dit zou voorkomen dat werkgevers mensen met een laag verdienvermogen en dus lage arbeidsproductiviteit aannemen. De WSW kent een dergelijke ondergrens, deze ligt op een verdienvermogen van 20 procent van het wettelijk minimumloon.

Kabinetsplannen

Het kabinet wil de doelgroep arbeidsgehandicapten voor het quotum beperken tot mensen die onder de (aankomende) Participatiewet gaan vallen en die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen.

Sturen op aantal arbeidsgehandicapten dat via een quotum gaat werken

Ongeveer 900 duizend arbeidsgehandicapten hebben geen baan. Dit moeten er dankzij een quotum minder worden, maar hoeveel van deze 900 duizend mensen kunnen eigenlijk werken? Het antwoord is ingewikkeld om minstens twee redenen. Eén: het is niet bekend wat het arbeids- of verdienvermogen van deze groep is, en twee: de vraag wanneer iemand kan werken is niet zomaar te beantwoorden. Iemand die 50 procent arbeidsongeschikt is? Iemand die al 28 jaar niet heeft gewerkt? Iemand met een verdienvermogen van 30 procent? Het antwoord hangt (deels) af van je (politieke) visie op de arbeidsmarkt. De definitie van de doelgroep bepaalt welke en dus ook hoeveel arbeidsgehandicapten via een quotum een baan kunnen krijgen. Hiernaast heeft de overheid nog een andere manier om op dit aantal te sturen: het percentage van het personeel dat uit arbeidsgehandicapten moet bestaan. Hoe hoger dit percentage, hoe meer banen er voor arbeidsgehandicapten bijkomen. Het ministerie van SZW heeft aangegeven dat het bij het voorgenomen quotumpercentage van 5 procent om 170 duizend banen voor arbeidsgehandicapten gaat. De doelgroepdefinitie van arbeidsgehandicapten moet dan natuurlijk niet zo krap zijn dat er minder dan 170 duizend arbeidsgehandicapten aan de definitie voldoen.

Argumenten voor en tegen inperking van werkgevers voor wie het quotum geldt

Wat zijn de argumenten voor en tegen inperking van de quotumverplichting tot werkgevers met meer dan 25 fte personeel?

Voor

Tegen

Inperking tot werkgevers vanaf 25 fte maakt de quotumregeling makkelijker uitvoerbaar

Door deze inperking hoeft de overheid maar tien procent van de werkgevers te controleren.

Door inperking richt het quotum zich op werkgevers waar veel winst te behalen is

Sommige grote werkgevers hebben veel personeel maar nauwelijks arbeidsgehandicapten in dienst.

Een inperking tot werkgevers vanaf 25 fte is eerlijk

Werkgevers vanaf 25 fte hebben voldoende organisatorische kracht om arbeidsgehandicapten aan te nemen.
 Voor werkgevers vanaf 25 fte is het relatief makkelijk om werk en werkplek aan te passen aan arbeidsgehandicapten.
 De relatief grote impact van een quotum op bedrijven tot 25 fte maakt het eerlijk deze erbuiten te houden.

Een inperking tot werkgevers vanaf 25 fte is oneerlijk

- Werk bieden aan arbeidsgehandicapten is een gedeelde plicht van alle werkgevers, niet alleen voor grote.
- Succesvolle indienstneming van arbeidsgehandicapten hangt meer af van type werk dan van aantal werknemers.
- De mogelijkheid tot werk(plek)aanpassing hangt meer af van bedrijfsactiviteit dan van aantal werknemers.

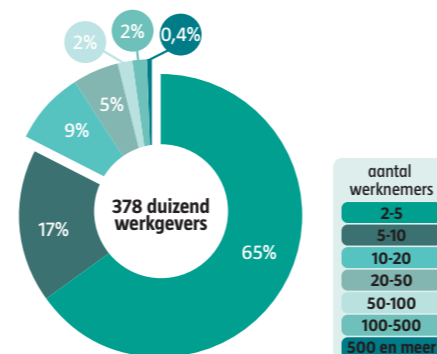
Een beperking verkleint voor arbeidsgehandicapten hun kans op een baan

- Hoe minder werkgevers onder de quotumverplichting vallen, hoe minder quotumbanen er zullen zijn.
- Uitvoeringsinstanties gaan zich richten op bedrijven vanaf 25 fte en doen geen moeite voor kleinere bedrijven.
- Arbeidsmogelijkheden voor arbeidsgehandicapten bij bedrijven tot 25 fte worden niet optimaal benut.
- Een grens in termen van fte lokt strategisch gedrag uit van werkgevers, zoals het splitsen van een bedrijf.

De werkgevers waar het quotum voor geldt

Welke werkgevers wil je met het quotum verplichten arbeidsgehandicapten aan te nemen? Hier gaat het om bij het bepalen van de zogeheten 'normadressaat': degene aan wie de regeling een verplichting oplegt. Hier spelen vergelijkbare vragen als bij het bepalen van de doelgroep. Eén: in welke termen definieer je werkgevers? Opties op de Ingrediëntenkaart zijn: omvang van personeel, het omzet- of winstniveau van een bedrijf of de sector waarin het bedrijf werkzaam is. Twee (gegeven een definitie): waar leg je de grens? Bij hoeveel personen, bij hoeveel euro winst of omzet, welke sectoren wel en welke sectoren niet? De Argumentenkaart gaat uit van inperking tot werkgevers met een personeelsbestand van 25 fte of meer. Deze inperking betekent dat grofweg 90 procent van alle werkgevers niet aan de quotumverplichting hoeft te voldoen (zie ook de grafiek hiernaast).

Negen op de tien werkgevers heeft minder dan 20 werknemers.



Kabinetsplannen

Het kabinet is voornemens de quotumverplichting op te leggen aan alle werkgevers die 25 of meer medewerkers hebben.

Argumenten voor en tegen het verhandelbaar maken van de quotumverplichting



Een verhandelbare quotumverplichting

Moet aan werkgevers die niet aan het quotum kunnen of willen voldoen een alternatief geboden worden dat ze ontslaat van de verplichting zelf arbeidsgehandicapten aan te nemen? Dit is de vraag naar alternatieven. De Ingrediëntenkaart noemt er een aantal zoals bijvoorbeeld inkoop bij bedrijven die met arbeidsgehandicapten werken. Daarmee worden arbeidsgehandicapten immers ook geholpen. Of het storten van een bijdrage in een fonds dat zich inzet voor de positie van arbeidsgehandicapten (zoals het financieren van scholing en begeleiding). Het verhandelbaar maken van de quotumverplichting is ook zo'n alternatief. Het is geïnspireerd op het systeem van verhandelbare emissierechten voor CO₂-uitstoot. Het kader hiernaast legt het – op hoofdlijnen – uit.

Kabinetsplannen

Het kabinet heeft geen plannen voor een verhandelbare quotumplicht.

Hoe ziet een systeem van verhandelbare quotumverplichtingen eruit?

1: De overheid geeft certificaten uit

- De overheid geeft jaarlijks een aantal certificaten uit en bepaalt de uitgifteprijs van een certificaat.
- Elk certificaat geeft (een deel van de) werkgevers de plicht een bepaald aantal uur werk te bieden aan een arbeidsgehandicapte.
- Werkgevers hebben de verplichting om jaarlijks een aantal arbeidsgehandicapten-certificaten te kopen van de overheid tegen de uitgifteprijs. Dit aantal kan bijvoorbeeld afhankelijk zijn van de omvang van het bedrijf.
- De overheid kan met arbeidsgehandicapten en werkgevers onderhandelen over het aantal uit te geven certificaten en de uitgifteprijs.

2: Werkgevers verhandelen certificaten

- De overheid creëert een digitale marktplaats waar werkgevers de certificaten die ze hebben moeten kopen, kunnen verhandelen.

- Werkgevers die geen arbeidsgehandicapten in dienst willen of kunnen nemen, verkopen hun certificaten (met verlies) aan bedrijven die wel arbeidsgehandicapten in dienst kunnen en willen hebben.
 - Werkgevers die veel arbeidsgehandicapten in dienst kunnen en willen hebben, kopen certificaten bij (goedkoop), bovenop de certificaten die ze verplicht waren te kopen.
 - Het verschil tussen de uitgifteprijs en de marktprijs kan gezien worden als de 'boete' voor het niet verschaffen van werk aan arbeidsgehandicapten.
- ### 3: De overheid verrekent 'ingeloste' certificaten
- Eens per jaar worden de certificaten afgerekend met de overheid: werkgevers die arbeidsgehandicapten in dienst hebben genomen krijgen per certificaat de uitgifteprijs retour (en maken hierop winst als ze die voor minder dan de uitgifteprijs hebben ingekocht).

Argumenten voor en tegen gemeenten als indicatiesteller in vergelijking tot UWV

Wat zijn argumenten voor en tegen gemeenten als indicatiesteller in vergelijking tot UWV?

Voor

Indicatiestelling door gemeenten is gunstig voor arbeidsgehandicapten

Gemeenten hebben vanuit de Bijstand al veel kennis over het aan het werk krijgen van mensen. Een deel van de arbeidsgehandicapten heeft al met de gemeente te maken en hoeft zo niet naar nog een instantie.

Indicatiestelling door gemeenten is efficiënt

Gemeenten worden met de Participatiewet nog meer dan nu verantwoordelijk voor arbeidsgehandicapten. Gemeenten hebben financieel belang bij werkende arbeidsgehandicapten en zullen zich hiervoor inzetten.

Tegen

Gemeenten staan bloot aan perverse prikkels en UWV niet

- Gemeenten zullen vooral indicaties afgeven die mogelijk bijdragen aan daling van gemeentelijke kosten.
- Gemeenten zullen geen indicatie afgeven als dit mogelijk bijdraagt aan stijging van gemeentelijke kosten.
- UWV heeft geen eigen financieel belang bij de bepaling of iemand tot de doelgroep behoort.

Het ontbreekt gemeenten aan medische expertise die UWV wel heeft

- Gemeenten hebben niet de kennis om te bepalen of iemand tot de doelgroep behoort, UWV heeft dit wel.
- Gemeenten hebben onvoldoende middelen de relevante expertise op te bouwen.
- De schaal waarop gemeenten opereren is te klein om de nodige ervaring op te bouwen.
- UWV is door zijn uitgebreide expertise en ervaring goed toegerust om indicaties te stellen.

Indicatiestelling door gemeenten leidt tot rechtsongelijkheid

- Gemeenten zullen de indicatiestelling niet identiek uitvoeren dus worden mensen ongelijk behandeld.

Vaststellen of iemand tot de quotumdoelgroep behoort

Wie beoordeelt of iemand wel of niet voldoet aan de definitie van de doelgroep? Dit is de vraag naar de indicatiesteller, degene die beoordeelt: jij valt wel onder de doelgroep en jij niet.

Bij een heldere, strak afgebakende definitie van de doelgroep zou het voor de uitkomsten in principe niet moeten uitmaken wie de indicatie stelt. Een kwestie van het strak toepassen van de definitie zodat gelijke gevallen een gelijke uitkomst krijgen. In de praktijk is dit niet realistisch: beoordelen is mensenwerk, hoe helder de definitie ook is. En hierbij is de context relevant van waaruit de beoordelaar werkt.

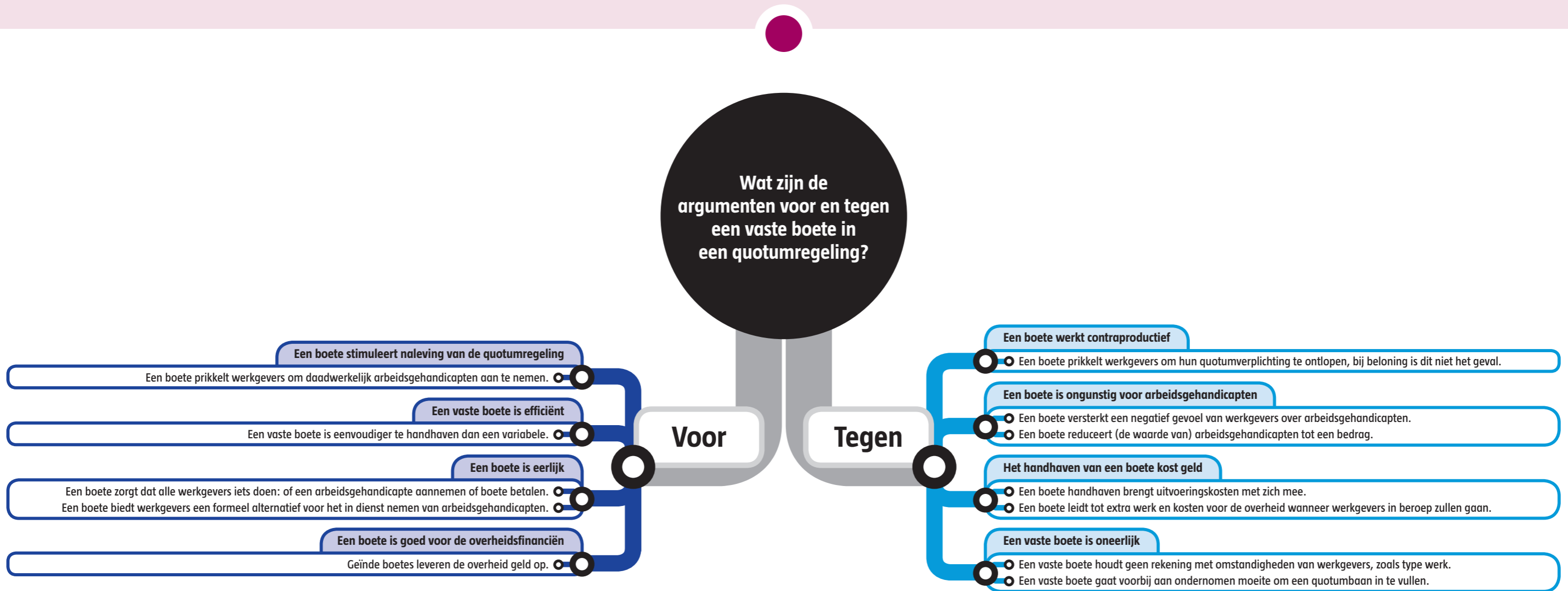
De twee organisaties die zich nu bezig houden met indicatie en werkbegeleiding van arbeidsgehandicapten zijn gemeenten (WWB) en UWV (WSW, Wajong, WAO, WIA). Zij werken vanuit zeer verschillende contexten. Gemeenten dragen zelf de uitkeringlasten en de kosten van begeleiding van arbeidsgehandicapten.

Op dit laatste wordt in de nabije toekomst bezuinigd. Gemeenten hebben hierdoor een financieel belang bij indicatiestelling, wat kan doorwerken in beslissingen in concrete gevallen. Bij een arbeidsgehandicapte die dure begeleiding nodig heeft, kan voor de gemeente het verstrekken van een uitkering de goedkoopste oplossing zijn. En werk maken van de groep arbeidgehandicapte 'nuggers' (niet-uitkeringsgerechtigden) is voor een gemeente ronduit ongunstig: een 'nugger' heeft geen uitkering, dus als een 'nugger' gaat werken levert dat voor de gemeente geen besparing op. De context waarbinnen UWV opereert is anders: UWV heeft geen financiële belangen die door een indicatie-uitkomst worden geraakt. Omdat gemeenten en UWV nu ook al indicaties doen ligt het voor de hand dat óf gemeenten óf UWV de indicatiestelling van de quotumreling gaat uitvoeren. Hierom inventariseert de Argumentenkaart hierboven de argumenten voor en tegen indicatiestelling door gemeenten in vergelijking tot indicatiestelling door UWV.

Kabinetsplannen

De ideeën van het kabinet hierover zijn nog niet bekend. We weten wel dat de gemeenten verantwoordelijk worden voor de uitvoering van de Participatiewet. Mogelijk betekent dat zij ook verantwoordelijk worden voor het indiceren van arbeidsgehandicapten voor het quotum.

Argumenten voor en tegen een vaste boete als handhavingsprikkel



Een vaste boete als prikkel om het quotum te handhaven

Hoe worden werkgevers ertoe aangezet de quotumverplichting na te leven? De Ingrediëntenkaart noemt als opties boete of belonen. Als we kijken naar de opzet van regelingen in het buitenland ligt een boete voor de hand. Een boete kan een vaste of een variabele hoogte hebben. Een variabele boete kan afhangen van de mate waarin een werkgever aan de quotumverplichting voldoet. We zagen bijvoorbeeld dat in Frankrijk de boete hoger wordt naarmate de werkgever langer in gebreke blijft.

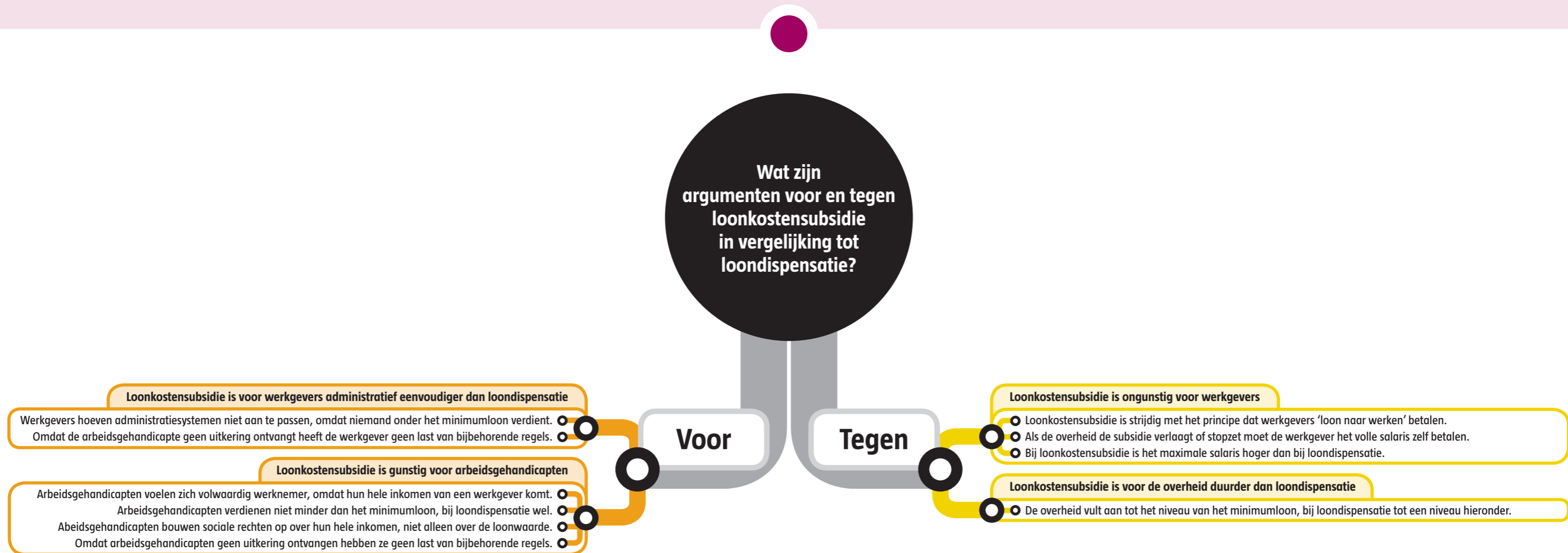
Verder is een belangrijke vraag bij boete: wat is een afschrikwekkende hoogte? Onderzoek hierover hebben we niet kunnen vinden, meningen wel: er zijn deskundigen die voor twintigduizend euro boete per onvervulde quotumplaats pleiten. We weten dat in Duitsland – dat een vaste boete van vijfduizend euro heeft – het overgrote deel van de werkgevers de boete betaalt en zo de quotumverplichting afkoopt.

De Argumentenkaart benoemt de argumenten voor en tegen een vaste boete. De argumenten richten zich op hoofdlijnen op twee aspecten: het feit dat er een boete is (in tegenstelling tot geen boete of een beloning) en het feit dat de boete vast is (in tegenstelling tot een variabele boete).

Kabinetsplannen

Het kabinet denkt aan een vaste boete van vijfduizend euro per niet gerealiseerde quotumbaai.

Argumenten voor en tegen loonkostensubsidie in vergelijking tot loondispensatie



Werkgevers compenseren voor lage arbeidsproductiviteit

Als de overheid werkgevers het gebrek aan productiviteit van arbeidsgehandicapten gaat compenseren, hoe gaat zij dit dan doen? Een van de veronderstellingen ten aanzien van arbeidsgehandicapten is dat ze niet zo productief zijn als volledig gezonde mensen. Dit is sterk afhankelijk van de gekozen definitie van arbeidsgehandicapte, maar voor een deel van de doelgroep geldt dit zonder twijfel. Dit betekent dat werkgevers huiverig zijn hen aan te nemen omdat dit geld kost: ze moeten een salaris betalen dat niet wordt opgebracht door de productiviteit van de arbeidsgehandicapte medewerker.

Als de overheid dit wil compenseren heeft zij daartoe twee instrumenten: loonkostensubsidie en loondispensatie. Bij loondispensatie betaalt de werkgever alleen de loonwaarde (het loon dat de persoon verdient gezien zijn of haar productiviteit). De overheid vult het inkomen van de arbeidsgehandicapte aan met een uitkering. Het totale inkomen kan onder het minimumloon liggen.

Bij loonkostensubsidie betaalt de werkgever het hele salaris en krijgt deze het onrendabele deel terug van de overheid. Het inkomen is minimaal het minimumloon. In beide systemen moet de loonwaarde van de arbeidsgehandicapte worden vastgesteld. Verder is het voor de arbeidsgehandicapte zo dat hij bij loonkostensubsidie over zijn hele inkomen sociale rechten opbouwt, en bij loondispensatie alleen over de reële loonwaarde.

De Argumentenkaart beargumenteert loonkostensubsidie in vergelijking met loondispensatie.

Kabinetsplannen

Het kabinet heeft binnen de Participatiewet gekozen voor loonkostensubsidie. Het ligt in de lijn der verwachting dat dit ook voor het quotum zal gelden.

Overzicht van regelingen voor arbeidsgehandicapten

Regeling	Doelgroep	Hoogte uitkering (op hoofdlijnen)	Status van de regeling
WAJONG - Wet Werk en Arbeidsondersteuning jonggehandicapten	Nederlandse ingezetenen met tenminste 25 procent arbeidsongeschiktheid, ontstaan voor het 17e levensjaar, of voor het 30ste levensjaar bij studerende.	De hoogte van de uitkering is tussen 21 tot 75 procent van het minimumloon, afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid. Inkomsten uit arbeid worden verrekend, de som van loon en uitkering is maximaal 120 procent van het minimumloon. Voor studerende Wajongers geldt een studieregeling.	Vanaf 2015 is Wajong alleen nog voor jongeren die helemaal niet kunnen werken, de rest gaat over naar de Participatiewet. Alle zittende Wajongers worden beoordeeld of ze naar de Participatiewet gaan of dat ze in de Wajong blijven.
WSW - Wet Sociale Werkvoorziening	Nederlandse ingezetenen met een lichamelijke, psychische en/of verstandelijke handicap die werken op de reguliere arbeidsmarkt onmogelijk maakt.	Werknemers met een WSW-indicatie die werken in een SW-bedrijf vallen onder de WSW-CAO. Het loon is gemiddeld 120 procent van het minimumloon. WSW-geïndiceerden die begeleid werken in een regulier bedrijf ontvangen loon op grond van de CAO van het bedrijf waar zij werken.	De WSW wordt per 2015 afgesloten voor nieuwe werknemers. Deze gaan onder de Participatiewet vallen. Voor bestaande gevallen blijft de WSW bestaan.
WWB - Wet Werk en Bijstand	Nederlandse ingezetenen zonder inkomen en vermogen.	De hoogte van de uitkering is 50 tot 70 procent van het minimumloon aangevuld met een toeslag, afhankelijk van situatie (alleenstaand, alleenstaande ouder of jonger dan 21). Inkomsten worden met de uitkering verrekend.	Alle zittende bijstandsgerechtigden gaan per 2015 over naar de Participatiewet.
WGA - Werkhervattingsregeling Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten - een van de twee regelingen van de WIA (Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen)	Werknemers met een verlies van verdien capaciteit tussen 35 en 80 procent.	WGA is een aanvulling op inkomsten uit werk. De hoogte van de uitkering bedraagt maximaal 75 procent van het loon (met een maximum) dat verdiend werd voor het verlies aan verdien capaciteit. Bij de berekening van de hoogte speelt mee of betrokkene naar vermogen werkt.	Voor de WIA staan geen grote wijzigingen op stapel.
IVA - Inkomensvoorziening Volledig en duurzaam Arbeidsongeschikten - een van de twee regelingen van de WIA (Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen)	Werknemers met een duurzaam verlies van verdien capaciteit tussen 80 tot 100 procent.	De hoogte van de uitkering is 75 procent van het loon (met een maximum) dat verdiend werd in het jaar voorafgaand aan het verlies van verdien capaciteit.	Voor de WIA staan geen grote wijzigingen op stapel.
WAO - Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering	Werknemers die 15 procent of meer arbeidsongeschikt zijn.	WAO kent twee uitkeringen: een - tijdelijke - loondervingsuitkering: een percentage tussen 14 tot 75 procent van het vroegere loon (met een maximum), afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid. De vervolguitkering houdt minder rekening met het vroegere loon en is (meestal) lager dan de loondervingsuitkering.	De WAO is in 2005 vervangen door de WIA. De WAO geldt nog voor mensen die op 1 januari 2006 een WAO-uitkering ontvingen.
WAZ - Wet Arbeidsongeschiktheidsverzekering Zelfstandigen	Zelfstandigen die 25 procent of meer arbeidsongeschikt zijn. Zelfstandigen waren voor de WAZ verplicht verzekerd.	De hoogte van de uitkering varieert van 21 tot 75 procent van het gemiddeld verdiende inkomen voorafgaand aan de arbeidsongeschiktheid (met een maximum van 100 procent minimumloon), afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid.	De WAZ is in 2004 afgesloten. De WAZ geldt nog voor zelfstandigen die vóór 1 augustus 2004 arbeidsongeschikt werden.

Verder denken?

Deze Denkhulp brengt relevante informatie over een quotum gestructureerd in kaart met als doel de lezer te helpen op een heldere manier na te denken over een quotum.

Er kunnen verschillende redenen zijn om op basis van deze Denkhulp verder te willen nadenken. Wat is de impact van een quotum op mijn organisatie of de doelgroep waarvoor ik werk? Welke positie moet mijn organisatie innemen ten opzichte van een quotum? Hoe creëren we - intern en extern - draagvlak voor de optie van onze voorkeur? Op welke manier kan mijn organisatie meer arbeidsgehandicapten aan het werk helpen? De Argumentenfabriek helpt organisaties graag verder. Het is ons vak. Bel voor alle vragen over arbeidsgehandicapten Anouk Mulder, senior kaartenmaker, 020 – 412 4001, anouk@argumentenfabriek.nl.

Wanneer nadenken over het quotum? Het wetgevingstraject vanaf najaar 2013

Met deze Denkhulp kunnen lezers voor zichzelf hoe zij aankijken tegen een quotum, wat ze een goede inrichting van de regeling vinden. Wanneer wordt dit relevant? Vermoedelijk vanaf het najaar van 2013: het kabinet wil dan het wetsvoorstel voor het quotum indienen. Voor de discussie over het quotum is ook de Participatiewet van belang, onder andere vanwege de overlap in doelgroep. De stukken hierover wil het kabinet in het vierde kwartaal van 2013 bij de Tweede Kamer indienen.

Het quotum zal op zijn vroegst begin 2017 in werking treden. Dat gebeurt als het werkgevers niet lukt om voor eind 2016 voor elfduizend arbeidsgehandicapten een baan te realiseren.

Overigens is deze elfduizend slechts het begin: in het Sociaal Akkoord (april 2013) is afgesproken dat werkgevers tussen 2013 en 2026 honderdduizend banen voor arbeidsgehandicapten realiseren. Het Rijk voegt hier 25 duizend banen aan toe.

Een vraag die voor werkgevers gaat spelen, straks bij het quotum, en nu ook nu al vanwege de eerste elfduizend banen, is: hoe kom ik aan een arbeidsgehandicapte die bij mijn organisatie past? Op dit moment geven werkgevers aan dit lastig te vinden. Het is dus zaak dat de overheid niet alleen inzet op een inhoudelijk goede quotumregeling, maar ook op het faciliteren van bijvoorbeeld een platform dat werkgevers en arbeidsgehandicapten helpt elkaar te vinden.

Dank voor inhoudelijke inbreng

Wij danken de volgende mensen voor hun inbreng.

Denktankleden

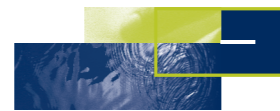
Adri den Bakker – FNV Vakcentrale
Paula van der Brug – UWV
Branko Hagen – Landelijke Cliëntenraad
Sabine Jimkes – Cedris
Jan Mathies – AWWN
Else Roetering – Landelijke Cliëntenraad
Hans van Straaten – UWV
Quirijn van Woerdekom – CG-Raad

Aanvullende deskundigen in denktank

Saskia Andriessen – TNO
Arjen Edzes – Universiteit Groningen
Aart van der Gaag – ABU
Aukje Smit - TNO

Dank voor financiële ondersteuning

Wij danken Instituut Gak voor de financiële ondersteuning.



instituut gak

Dank voor deelname

Wij danken de volgende organisaties voor vaste deelname aan de denktank.



Wat is De Argumentenfabriek?

De Argumentenfabriek is een onafhankelijk analysebedrijf dat complexe vraagstukken structureert en inzichtelijk maakt. Hiermee helpen we mensen om helder na te denken voor goede en snelle resultaten. Ook geven we trainingen in helder denken en argumenteren.

De Argumentenfabriek is actief op meerdere terreinen waaronder sociale zekerheid, zorg, onderwijs, ruimte en geld. Zie verder www.argumentenfabriek.nl

Wat is Instituut Gak?

Instituut Gak wil een bijdrage leveren aan de kwaliteit van de sociale zekerheid in Nederland door financiële ondersteuning van onderzoek, projecten en leerstoelen. Zie verder www.instituutgak.nl

Bronvermelding feiten pagina 5


- ① CBS Statline 2013, 'Belemmerd aan het werk', SCP, 2010
- ② CBS Statline, 2013
- ③ CBS Statline, 2013
- ④ CBS Statline, 2013
- ⑤ CBS Statline, 2013
- ⑥ CBS Statline, 2013
- ⑦ Rapport Arbeidsgehandicapten, Min SZW, 2006
- ⑧ UWV Monitor Arbeidsparticipatie 2012, UWV, 2012
- ⑨ CBS Statline, 2013
- ⑩ CBS Statline, 2013
- ⑪ CBS Statline, 2013

Door afrondingsverschillen tellen de percentages soms niet op tot 100 procent.

Colofon

Dit kaartenboek is gemaakt en uitgebracht door



 september 2013

Vormgeving

Leonie Lous

Drukwerk

Wilco printing & binding



Verkrijgbaarheid

Exemplaren van dit boek zijn verkrijgbaar via de webwinkel van De Argumentenfabriek: www.argumentenfabriek.nl/winkel

Aan deze publicatie kunnen geen rechten worden ontleend.

HELDER DENKEN OVER EEN QUOTUM VOOR ARBEIDSGEHANDICAPTEN

Werkgevers via een quotum verplichten arbeidsgehandicapten aan te nemen, is dat een goed idee?

En als het een goed idee is, hoe moet dit quotum er dan uitzien? Lastige vragen en taaie materie. Gelukkig biedt dit boek hulp.

Door op een gestructureerde manier de relevante vragen te benoemen en beantwoorden helpt het lezers stap voor stap inzichten op te doen. Zodat ze op basis hiervan komen tot een goed onderbouwde mening.

Kortom, deze Denkhulp is onmisbaar voor iedereen – professional én leek - die zich in een quotum voor arbeidsgehandicapten wil verdiepen.