



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

De banenafpraak en de Quotumregeling

Jos Oosterom –
beleidsmedewerker bij het
Ministerie van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Inhoud

1. Actualiteit banenafpraak en quotumregeling
2. In welke sector valt mijn organisatie?
3. Wat betekent de quotumheffing voor mijn organisatie?
4. Beschikbare instrumenten
5. Vragen



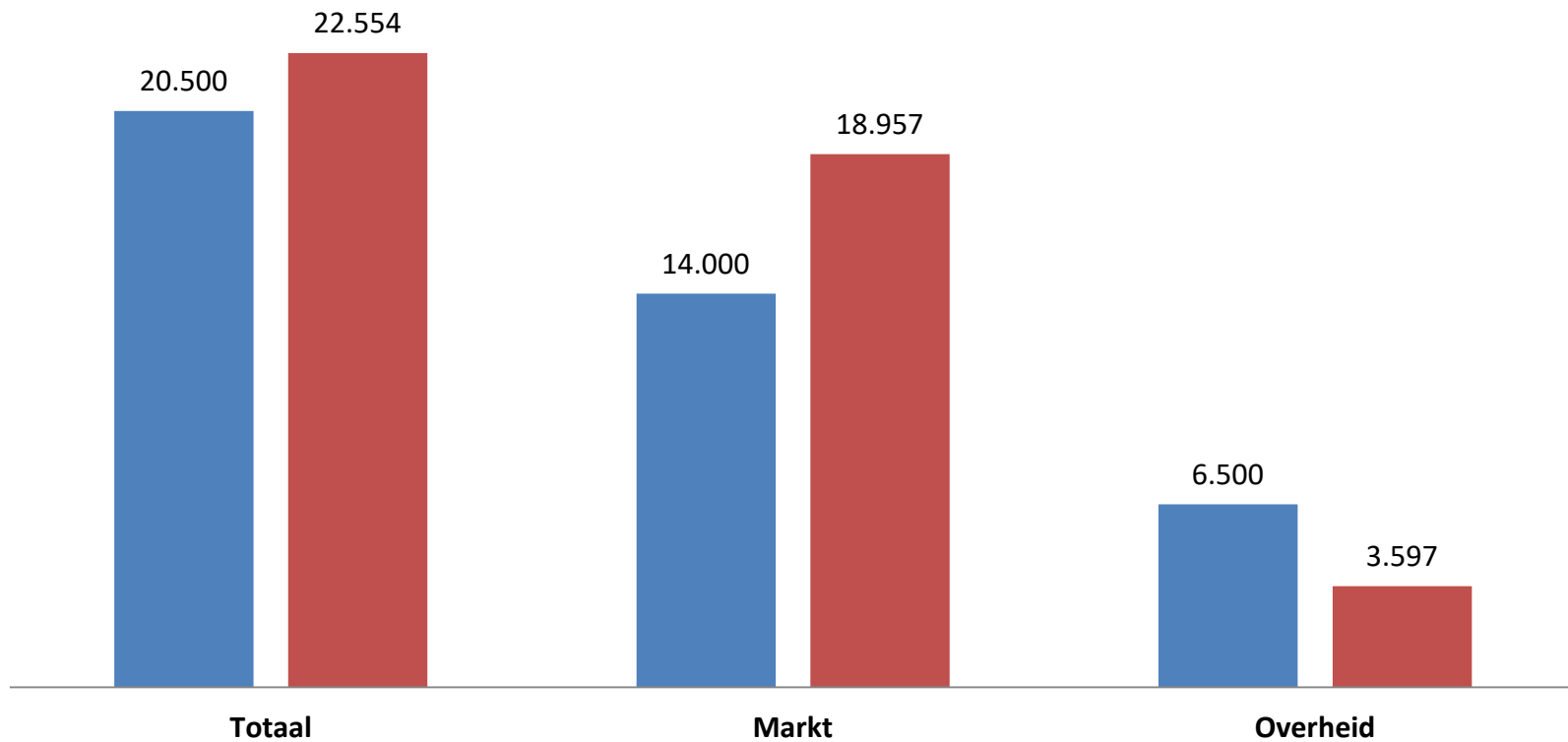
Waarom de banenafpraak/quotumregeling

- Doelstelling: een inclusieve arbeidsmarkt.
- Ondanks alle inspanningen zijn er nog te weinig kansen voor mensen met een arbeidsbeperking.
- Regeerakkoord Rutte II: verplicht quotum van 5 procent.
- Sociaal Akkoord 2013: geen quotum van 5 procent, maar een vrijwillige banenafpraak voor 125.000 extra banen bij reguliere werkgevers.
- De quotumregeling als stok achter de deur.



Quotumregeling: 2-meting banenafpraak (2016)

■ Doelstelling ■ Realisatie





Gevolgen resultaten over 2016

- Quotumregeling sector overheid vanaf 1/1/2018
- Quotumpercentage 1,93 procent
- Andere maatregelen:
 - Uitstel quotumheffing met een jaar; heffing wordt niet opgelegd over tekorten in 2018.
 - Quotumregeling kan worden gedeactiveerd, als banenafpraak weer wordt gehaald.
 - Opschorten/afschaffen 't+2-regel'
- Onderzoeken naar mogelijkheden en randvoorwaarden.



Opschorten/afschaffen 't+2-regel'

- Wat was de 't+2-regel'?
 - Als mensen niet meer aan de doelgroepcriteria voldeden, telden hun banen nog ruim twee jaar mee. Daarna stroomden ze uit het doelgroepregister.
- Vanaf 1 januari 2018 is de 't+2-regel' opgeschort. In 2018 wordt de regel definitief afgeschaft.
- Meer zekerheid voor de werkgever en werknemer, want:
 - De banen van mensen blijven altijd meetellen.
 - Werkgevers houden aanspraak op instrumenten die bij de doelgroep horen.



2. In welke sector valt mijn organisatie?

- Voor de banenafpraak/quotumregeling is alleen het onderscheid tussen de sector markt en overheid van belang.
- Werkgevers horen tot de sector overheid als ze over 50 procent of meer van de verloonde uren Ufo premie betalen.
- Deze afbakening tussen markt en overheid geldt sinds 1952.
- Overheidswerkgevers zijn verplicht aangesloten bij het ABP en zijn eigenrisicodragers voor de WW.



3. Wat betekent de quotumregeling voor mijn organisatie?

- Monitor van de quotumregeling op niveau van fiscaal nummer.
- Quotumpercentage van 1,93 procent in 2018.
- 1,93 procent van alle verloonde uren in 2018 moeten door mensen met een arbeidsbeperking worden ingevuld.
- Doelstelling voor het aantal banen in 2018 op basis van inschatting van het totaal aantal verloonde uren in 2018.
- Één banenafspraken baan = 25,5 uur per week of 1.331 uur per jaar.
- Demoversie quotumcalculator op [website vso](#).



3. Wat betekent de quotumregeling voor mijn organisatie?

Voorbeeld 1:

- In 2017 heeft werkgever X 4.697.467 verloonde uren in de loonaangifte verantwoord (gem. 2.500 fte van 36 uur). In 2018 zal dit ongeveer 5 procent hoger zijn.
- Om te voldoen aan het quotumpercentage moet 1,93 procent van de 4.932.529 verloonde uren ingevuld worden door mensen met een arbeidsbeperking.
- Dit komt overeen met gemiddeld 71,5 banen in 2018 ($4.932.529 * 1,93\% / 1.331 = 71,5$).



3. Wat betekent de quotumregeling voor mijn organisatie?

Voorbeeld 2:

- De gemiddelde fte bezetting van werkgever Y in 2017 was 2.500. In 2018 zal dit stijgen met 5 procent.
- Om te voldoen aan het quotumpercentage moet 1,93 procent van het gemiddelde aantal 2.625 fte ingevuld worden door mensen met een arbeidsbeperking.
- Dit komt overeen met gemiddeld 71,5 banen ($2.625 * 36 * 1,93\% / 25,5 = 71,5$).



4. Instrumenten voor de doelgroep

- Loonkostensubsidie of loondispensatie
- No-riskpolis
- Ondersteuning via een jobcoach
- Aanpassing werkplek, overige voorzieningen
- Loonkostenvoordelen
- Bereken de financiële tegemoetkomingen zelf met de [calculator loonkostenvoordelen](#)



Voorbeeld tegemoetkomingen in de loonkosten

- Loonkostensubsidie:
 - Vergoeding voor het verschil tussen de loonwaarde en het minimumloon (maximaal €17.000 per jaar, structureel beschikbaar).
- Loonkostenvoordeel banenafsprak:
 - Maximaal €2.000 per jaar, maximaal drie jaar beschikbaar).
- De tegemoetkoming in de loonkosten van een werknemer die 25,5 uur per week werkt met een loonwaarde van 50 procent bedraagt € 10.284.

| | |
|----------------------------------|-----------------|
| Loonkostensubsidie | € 8.945 |
| Loonkostenvoordeel banenafsprak | € 1.339 |
| Jaarlijkse tegemoetkoming | € 10.284 |



Vijf belangrijke tips

1. Gewoon (klein) beginnen/doen. Laat zien dat het kan.
2. Zorg voor draagvlak binnen het hele bedrijf.
3. Gebruik de kennis van anderen (o.a. andere werkgevers, UVW, WSP, VSO, VNO-NCW, AWWN en samen voor de klant).
4. Maak gebruik van de beschikbare instrumenten.
5. Centraal budget.



5. Vragen





Extra sheets indien nodig

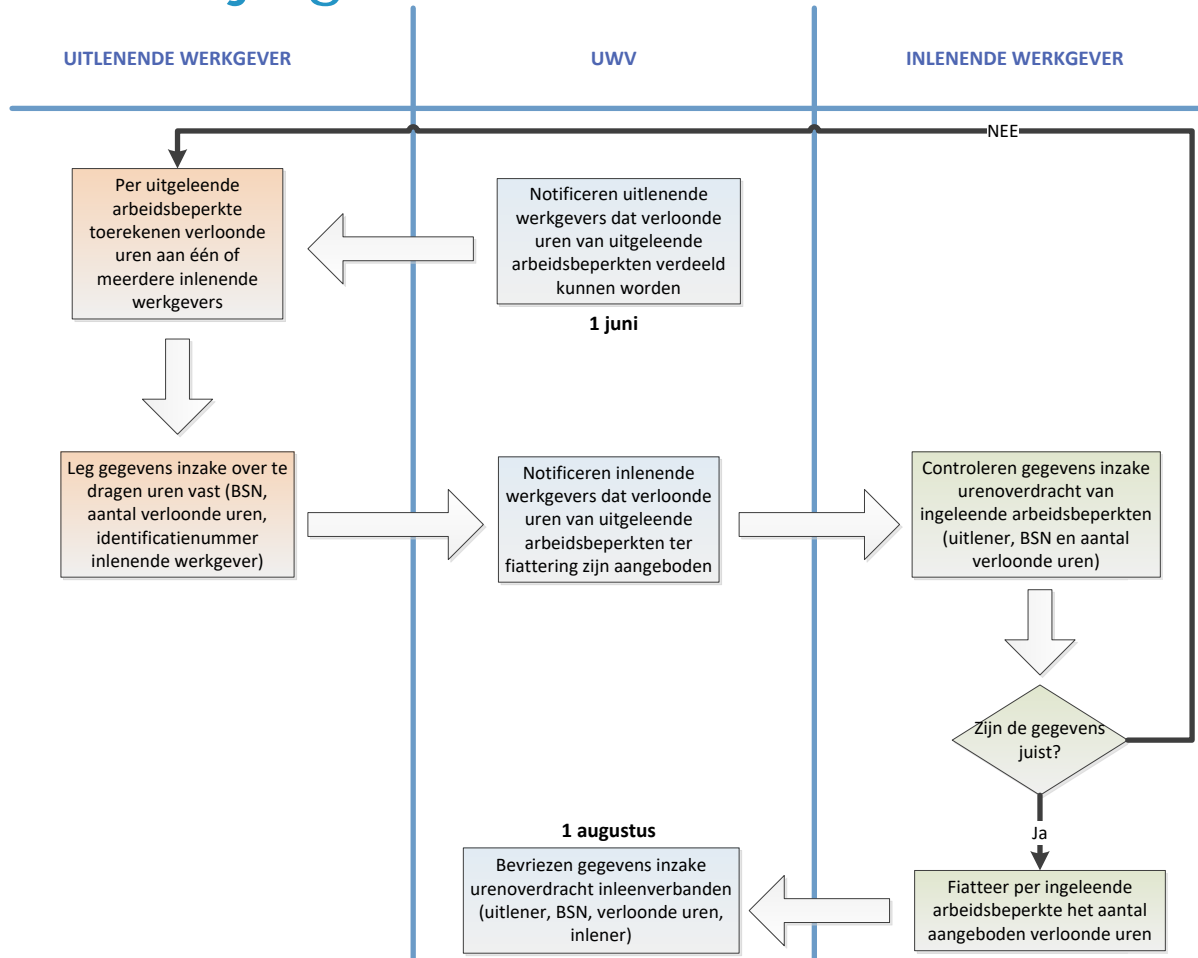


Bijlage: Inleenadministratie

- Mensen die via inleenverbanden (uitzendrelaties of sw-detacheringen) tellen mee bij de inlenende werkgever.
- In de banenafsprak gebeurt dit op basis van een landelijke verdeelsleutel.
- In de quotumregeling gebeurt dit via de inleenadministratie.
 - Uitzendbureaus en sw-bedrijven dragen de verloonde uren over aan de inlenende werkgever
- Hoe gaat dit in zijn werk?



Bijlage: Inleenadministratie





Bijlage: verschil banenafpraak en quotumregeling

Banenafpraak:

1. Vrijwillige afspraak (sociaal akkoord)
2. Alle werkgevers kunnen banen realiseren
3. Alleen onderscheid tussen sector overheid en sector markt van belang

Quotumregeling:

1. Wettelijke 'stok achter de deur'
2. Alleen van toepassing op werkgevers met 25 of meer medewerkers
3. Heffing op individueel werkgeversniveau



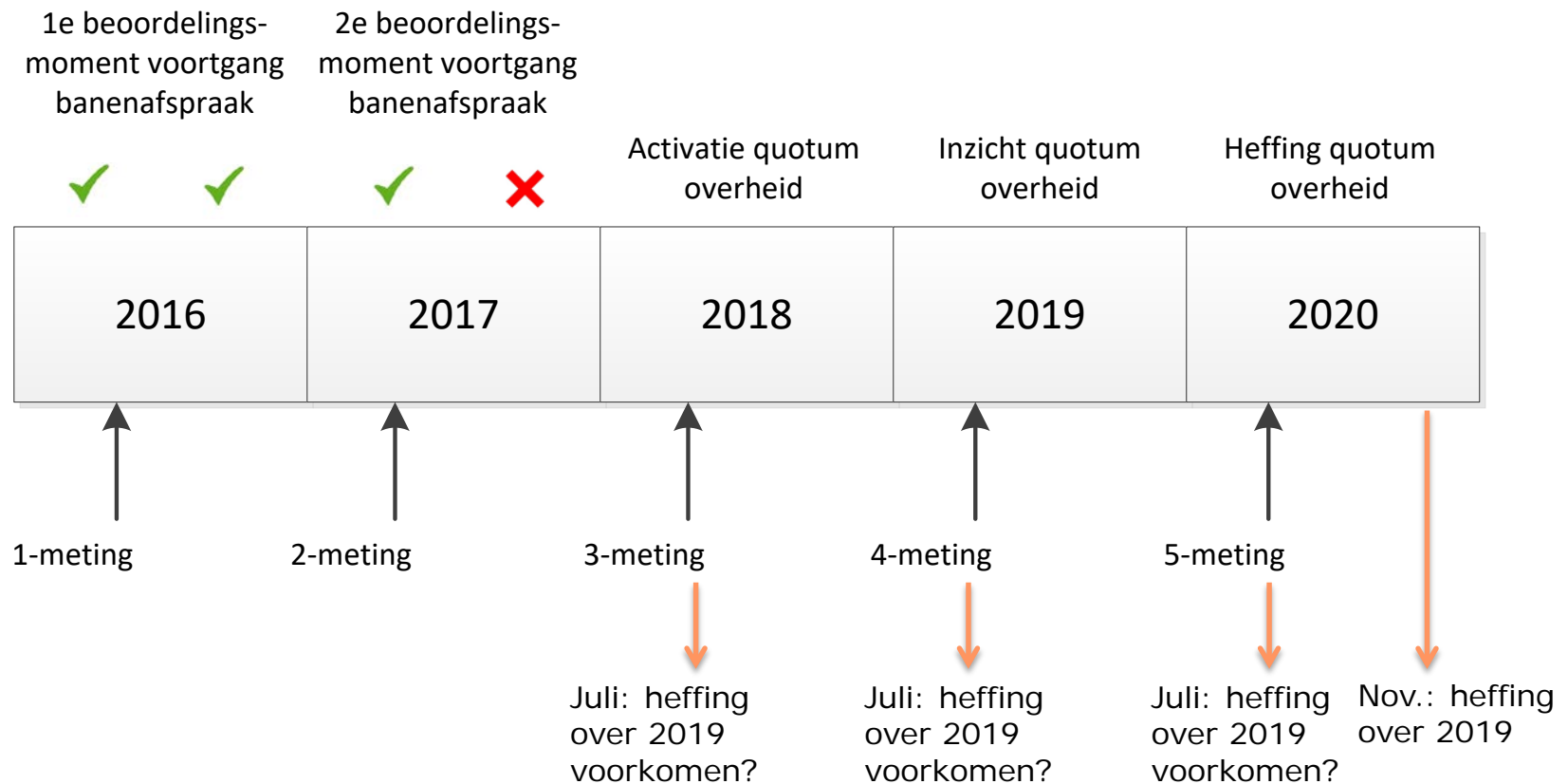
Bijlage: berekening quotumpercentage

$$\text{Quotumpercentage} = \frac{(A + B) * C + F * G}{D * E}$$

$$1,93\% = \frac{(13.504 + 11.250) * 1.331 + 534 * 1.331}{1.073.426,07 * 1.623}$$



Bijlage: De-activerings mogelijkheid quotumregeling





Bijlage: Reeks banenafpraak en totaal aantal banen

| | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|---------------|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|----------------|----------------|----------------|
| Overheid | 3.000 | 6.500 | 10.000 | 12.500 | 15.000 | 17.500 | 20.000 | 22.500 | 25.000 | 25.000 | 25.000 |
| Markt | 6.000 | 14.000 | 23.000 | 31.000 | 40.000 | 50.000 | 60.000 | 70.000 | 80.000 | 90.000 | 100.000 |
| Totaal | 9.000 | 20.500 | 33.000 | 43.500 | 55.000 | 67.500 | 80.000 | 92.500 | 105.000 | 115.000 | 125.000 |

| | Banen in de nulmeting | Doelstelling extra banen | Totaal aantal banen |
|-------------------------|-----------------------|--------------------------|---------------------|
| Sector overheid | 13.823 | 25.000 | 38.823 |
| Sector markt | 61.356 | 100.000 | 161.356 |
| Nederland totaal | 75.179 | 125.000 | 200.179 |