

Reactie op de vragen van het verslag van een schriftelijk overleg over de activering van de quotumregeling (Kamerstuk 34 352, nr. 65.)

Inleiding

Met veel belangstelling heb ik kennis genomen van de vragen die de leden van de fracties van de VVD, PVV, CDA, D66, GroenLinks, SP en 50PLUS hebben gesteld. Ik beantwoord de vragen per partij en op volgorde van het verslag.

Reactie op de inbreng van de leden van de VVD-fractie

De leden van de fractie van de VVD vragen of de Wiw/ID-banen zijn meegeteld in de eerdere metingen. Verder willen de leden weten of het wegvallen van de Wiw/ID-banen mede de oorzaak is van de negatieve trend bij overheidswerkgevers. Tot slot willen de leden weten of in het Sociaal Akkoord rekening is gehouden met het op termijn wegvallen van de Wiw/ID-banen.

De Wiw/ID-banen zijn opgenomen in alle metingen van de banenafpraak, dus ook in de nul- en de één-meting. De overheid heeft als gevolg van de Wiw/ID-banen te maken met een relatief grote vervangingsvraag. Bij de overheid werken in verhouding namelijk veel mensen met een Wiw/ID-baan. Het zwaartepunt van deze vervangingsvraag lag voor de overheid echter tussen de nulmeting en de één-meting (een afname van 1.593 banen). Bij de één-meting haalde de overheid echter nog ruimschoots de doelstelling van de banenafpraak. Tussen de één- en de twee-meting is het aantal Wiw/ID-banen bij de overheid met 283 afgenomen.

De negatieve trend bij overheidswerkgevers wordt dus slechts beperkt veroorzaakt door een afname van Wiw/ID-banen, maar, zoals ook in het antwoord op de vraag van de leden van de CDA-fractie aan de orde komt, vooral door een afname van het aantal inleenverbanden.

Bij de afspraak in het Sociaal Akkoord is rekening gehouden met de vervangingsvraag van de mensen in de nulmeting. Dit geldt ook voor mensen met een Wiw/ID-baan.

In de toelichting op de regeling staat dat de in te voeren quotumheffing betrekking heeft op quotumtekorten over het jaar 2018. In de begeleidende brief staat dat het kabinet besloten heeft overheidswerkgevers juist meer tijd te geven om de afgesproken aantallen banen voor de banenafpraak te realiseren. Hiervoor volgt een afzonderlijk wetsvoorstel. De leden van de VVD-fractie vragen hoe de voorliggende ministeriële regeling zich verhoudt tot voornoemd wetsvoorstel. De voorliggende ministeriële regeling voorziet in de activering van de quotumheffing vanaf 1 januari 2018. Zoals aangekondigd in de brief van 8 september zal het kabinet via een afzonderlijk wetsvoorstel

regelen dat het opleggen van de quotumheffing over het eerste jaar na activering van de quotumheffing met één jaar wordt uitgesteld. Dit betekent dat een werkgever bij een quotumtekort over het eerste jaar na activering (2018) geen quotumheffing is verschuldigd. De werkgever wordt wel in 2019 over zijn quotumtekort in 2018 geïnformeerd. Als een werkgever in 2019 niet voldoet aan het opgelegde quotumpercentage wordt in 2020 voor het eerst de heffing opgelegd.

Reactie op de inbreng van de leden van de PVV-fractie

De leden van de PVV-fractie vragen wanneer het kabinet geconstateerd heeft dat de sector overheid de banendoelstelling niet gehaald heeft.

In het debat over de banenafpraak op 16 maart 2016 is gesproken over wanneer resultaten in het jaar beschikbaar zijn. Toen is aangegeven dat het kabinet de Kamers der Staten Generaal informeert zodra relevante informatie beschikbaar komt. In het geval van de banenafpraak kan dat niet eerder dan in juli van een jaar. UWV kan namelijk pas in mei beginnen met tellen, omdat werkgevers tot 1 mei nog correctieberichten kunnen insturen op de polis. Daardoor is de polisadministratie voor 1 mei nog niet stabiel. Verder is UWV voor gegevens ook afhankelijk van andere partijen. Zo moet het CBS gegevens aanleveren over de Wiw/ID banen en onderzoeksbureau Panteia over de Wsw-detacheringen. Ten slotte moet onderzoeksbureau SEO de verdeelsleutel vaststellen voor het verdelen van de inleenverbanden over de sector overheid en sector markt. Dit maakt de berekening van de definitieve cijfers een complex geheel. Desondanks informeerde de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid beide kamers der Staten-Generaal over de resultaten van de twee-meting voor de monitoring van de banenafpraak op 30 juni 2017^[1].

[1]^[1] Kamerstukken II, 2016/2017, 34 352, nr. 60 en Kamerstukken I, 2016/2017, 33 981, J.

Zorgvuldigheid is niet alleen bij het samenstellen van de cijfers noodzakelijk, ook bij de interpretatie van de cijfers is dit van belang. Immers, mede op basis van de cijfers van de metingen, wordt besloten of de quotumregeling geactiveerd dient te worden. Verder is in het Sociaal Akkoord afgesproken dat alvorens het kabinet een besluit neemt om de quotumregeling al dan niet te activeren, eerst gesproken wordt met de sociale partners en met gemeenten. Dit traject is ook in de wet aangegeven.

Deze gesprekken hebben plaatsgevonden nadat de resultaten van de twee-meting bekend waren. Mede op basis van deze gesprekken heeft het kabinet besloten om over te gaan tot activering van de quotumregeling voor de sector overheid.

De leden van de fractie van de PVV vragen waarom het kabinet heeft besloten om de quotumregeling door te zetten. Op pagina 1 van de brief van 8 september 2017¹ heeft het kabinet aangegeven dat de reden om de quotumregeling te activeren is dat het kabinet door dit te doen het belang onderschrijft dat het kabinet hecht aan de afspraak in het Sociaal Akkoord van 2013. Afgesproken is om voor mensen die tot nu toe te weinig kansen kregen op de reguliere arbeidsmarkt, zoals leerlingen uit het voortgezet speciaal onderwijs en het Praktijkonderwijs dat perspectief nu wel te bieden. Deze afspraak behelst dat werkgevers eind 2025 125.000 banen voor mensen met een arbeidsbeperking gerealiseerd moeten hebben.

De leden van de fractie van de PVV vragen wat de reden is voor het niet behalen van de doelstelling bij de sector overheid.

De Banenafpraak uit het Sociaal Akkoord 2013 is een landelijke afspraak. De monitor voor de banenafpraak geeft daarom een beeld van de resultaten van de overheid als geheel en geen beeld per onderdeel van de overheid. In de brief van 8 september heeft het kabinet een aantal aspecten genoemd die hebben bijgedragen aan de opgelopen achterstand, zoals het gegeven dat de overheid naar verhouding een groter aantal banen moet realiseren dan de markt en het kortere tijdspad, vergeleken met de markt, waarin de overheid dit moet realiseren. Daarnaast besteden overheidswerkgevers veel facilitaire werkzaamheden uit aan de markt.

Op basis van de ervaringen van de afgelopen jaren heeft het kabinet meer inzicht gekregen in de tegenvallende resultaten. Die hebben geleid tot de maatregelen die in de 8-septemberbrief zijn opgenomen. Overigens is het zo dat de invoering van de quotumregeling ervoor zorgt dat er duidelijkheid komt over hoeveel banen een individuele werkgever realiseert, waardoor er gericht op de resultaten gestuurd kan worden.

De leden van de PVV-fractie vragen hoe het kabinet voorkomt dat het activeren van de quotumregeling verdringing leidt en ineffectieve subsidiebanen in de hand werkt.

In het Sociaal Akkoord hebben kabinet en sociale partners een keuze gemaakt voor de doelgroep van de banenafpraak. Deze keuze is vastgelegd in de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten. Als een doelgroep prioriteit krijgt, is een zorgvuldige afweging noodzakelijk. Deze zorgvuldigheid is des te belangrijker, omdat er consequenties aan verbonden zijn. Met de keuze voor de doelgroep krijgen de groepen mensen die het minste kans hebben op een baan op de reguliere arbeidsmarkt, deze kansen wel. Dat geldt zowel voor de banenafpraak als voor de quotumregeling. Dat betekent niet dat er geen andere mensen zijn die het moeilijk hebben of die kampen met arbeidsbeperkingen. Ook deze groep verdient aandacht. Gemeenten en UWV kunnen voor deze groep de reguliere ondersteuning en voorzieningen inzetten.

De filosofie achter de banenafpraak is anders dan de filosofie achter gesubsidieerde banen. In de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten gaat het om banen bij reguliere werkgevers waarop mensen in principe duurzaam geplaatst kunnen worden. Gemeenten en UWV kunnen loonkostensubsidie en loondispensatie voor deze banen structureel inzetten, zo nodig tot aan de pensioengerechtigde leeftijd van de werknemer. Het gaat dus niet, zoals destijds, om banen waarop de mensen zouden moeten doorstromen naar ongesubsidieerde banen.

De leden van de PVV-fractie vragen of het kabinet al spijt heeft van de invoering van de Participatiewet, omdat nu de gevolgen van mensen met een verminderde loonwaarde en een afstand tot de arbeidsmarkt pijnlijk duidelijk worden. En indien het kabinet dit niet vindt, dan willen deze leden weten waarom niet.

Nee, er is geen sprake van spijt bij het kabinet over de invoering van de Participatiewet. De banenafpraak en de instrumenten in de Participatiewet, zoals de loonkostensubsidie, dragen er juist aan bij dat mensen met een verminderde loonwaarde toch kunnen participeren op de arbeidsmarkt.

Uit de cijfers van de twee-meting van de banenafpraak is gebleken dat de werkgevers van de markt en de overheid tezamen, vooral dankzij de resultaten van de werkgevers in de marktsector, de afgesproken aantallen voor 2016 hebben gehaald. In totaal zijn er eind 2016 22.554 banen bij reguliere werkgevers gerealiseerd. Daarmee is ruimschoots voldaan aan de doelstelling dat werkgevers eind 2016 in totaal 20.500 banen moesten realiseren. Dit betekent dat de kansen voor iedereen op een baan op de reguliere arbeidsmarkt, ook voor hen die tot nu toe te weinig kansen kregen in 2016 zijn toegenomen.

Reactie op de inbreng van de leden van de CDA-fractie

De leden van de CDA-fractie geven aan dat zij de resultaten van de overheidswerkgevers teleurstellend vinden en wijzen op de negatieve trend in 2016 ten opzichte van 2015. Zij vragen naar de oorzaak van deze negatieve trend en of er een analyse kan worden gegeven van het niet halen van de doelstellingen.

Het kabinet vindt evenals de leden van de CDA-fractie dat het teleurstellend is dat de overheid de afgesproken aantallen banen over 2016 niet gehaald heeft.

In de brief van 8 september heeft het kabinet een aantal aspecten genoemd dat heeft bijgedragen aan de opgelopen achterstand, zoals het gegeven dat de overheid naar verhouding een groter aantal banen moet realiseren dan de markt en het kortere tijdpad, vergeleken met de markt, waarin de overheid dit moet realiseren. Dat komt tot uiting in de jaarlijkse verhoging van het aantal banen voor arbeidsbeperkten voor de overheid die verhoudingsgewijs in de eerste jaren veel sterker is dan die van de markt. De verwachte verhouding in 2016 zou 1 op 4 zijn (vanwege de banenafpraak), maar de werkelijke inspanning is ongeveer 1:2. De markt hoeft in 2016 maar twee keer meer banen te realiseren dan de overheid.

Ook speelt mee dat overheden veel facilitaire werkzaamheden uitbesteden aan de markt. Wanneer mensen met een arbeidsbeperking deze werkzaamheden bij de overheid uitvoeren, tellen zij mee bij de sector markt. Verder staat in de brief dat de functies in het veiligheidsdomein van de overheid een bijzondere positie hebben, die heeft bijgedragen aan de achterstand.

Inleenverbanden zijn in de sector overheid een vaak gebruikt middel om banen te realiseren voor mensen met een arbeidsbeperking. De banen via inleenverbanden worden jaarlijks door middel van een representatieve verdeelsleutel verdeeld over de sector markt en de sector overheid. Uit de representatieve verdeelsleutel blijkt dat de overheid in 2016 minder gebruik heeft gemaakt van inleenverbanden dan in 2015. Doordat het aantal banen via inleenverbanden met 2.310 is afgenomen is er bij de overheid sprake van een negatieve trend ten opzichte van de één-meting. Verder heeft de verhoogde uitstroom van de Wiw/ID een beperkte rol gespeeld. Die uitstroom heeft een groter effect gehad bij de overheid dan bij de markt. Die uitstroom is vanwege natuurlijk verloop, maar moet wel eerst worden gecompenseerd, alvorens de overheid toekomt aan de realisatie van jaarlijkse extra banen. Dat neemt niet weg dat ook gebleken is dat er over 2016 sprake is van een negatieve trend voor het realiseren van de banen ten opzichte van 2015. De overheidswerkgevers moeten daarom flink aan de slag om deze trend te keren.

Verder willen deze leden weten of de bezuinigingstaakstellingen van de verschillende overheidsorganen een rol hebben gespeeld.

Er is in de afgelopen jaren veel bezuinigd bij de overheid. Ten opzichte van de markt is de overheid relatief kleiner geworden. Volgens CPB vindt de banengroei namelijk vooral plaats bij bedrijven buiten de zorgsector. De werkgelegenheid bij de overheid is vrijwel stabiel². De afspraak over het aantal te realiseren banen was echter helder.

Voor overheidswerkgevers is de banenafpraak (gelet op de zwaarte van de afspraken zoals die voor de overheid zijn gemaakt) nieuw beleid. De overheidswerkgevers (bijvoorbeeld het schoolbestuur) zijn meestal budgetgefinancierd, en lopen aan tegen het feit dat voor de banenafpraak geen financiële middelen beschikbaar zijn gesteld. Werkgevers moeten derhalve een zorgvuldige afweging maken hoe zij de kosten die zij maken voor baancreatie, instroom en behoud van mensen uit de doelgroep kunnen financieren.

² Macro Economische Verkenningen 2018 pag 14.

De leden van de fractie van het CDA vragen of de regering een specificatie kan geven van de realisatie van banen voor mensen met een arbeidsbeperking tot nu toe door de diverse overheidswerkgevers op Rijks-, provinciaal en gemeentelijk niveau?

De Banenafspraken is een landelijke afspraak. De monitor voor de banenafspraken geeft daarom een beeld van de resultaten van de overheid als geheel en geen beeld per onderdeel van de overheid. Hierdoor is het niet mogelijk om een specificatie te geven van de realisatie van de banen door diverse overheidswerkgevers op Rijks-, provinciaal en gemeentelijk niveau. De minister van BZK heeft op 25 september jl. de Tweede Kamer een brief gestuurd met cijfers over de sector Rijk, maar uitsluitend over het aantal mensen met een arbeidsbeperking met een aanstelling. Dit op basis van een eigen inventarisatie. In die brief staat toegelicht dat de registratie van inleenverbanden complex is en dat inleenverbanden op landelijk niveau worden gemonitord via een steekproef en een verdeelsleutel over markt en overheid. Vanaf medio 2019 zijn er via de monitor van de quotumregeling wel cijfers beschikbaar over de quotumrealisatie van individuele overheidswerkgevers in 2018.

De leden van de CDA-fractie hebben bij de behandeling van de wet aangegeven dat het louter aanzetten van de quotumregeling onvoldoende is om meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen. Zij vinden het goed dat ook het kabinet tot dit inzicht is gekomen en voorstelt om aanvullende maatregelen te treffen. De leden van de CDA-fractie wachten met belangstelling de aanvullende spoedwetgeving af die het mogelijk moet maken om de heffing met één jaar uit te stellen en om het deactiveren van de quotumregeling mogelijk te maken. Deze leden vragen wanneer de Kamer deze spoedwetgeving tegemoet kan zien.

Het is wenselijk dat de spoedwetgeving op 1 juli 2018 in werking treedt, omdat als de overheid over 2017 het afgesproken aantal banen wel zou halen, hetgeen blijkt uit de resultaten van de 'driemeting' die in juli 2018 beschikbaar komen, op dat moment kan worden besloten om de quotumregeling te deactiveren. De Kamer kan de spoedwetgeving in het eerste kwartaal van 2018 tegemoet zien.

De leden van de fractie van het CDA vragen de regering om bij benadering aan te geven om hoeveel mensen het gaat die blijven meetellen voor de banenafspraken nadat ze twee jaar zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen en wat dit betekent voor het behalen van de doelstelling om 6.500 banen bij de overheid te realiseren?

Het aanpassen van de t+2 regel vergt een wijziging van het Besluit SUWI. De wijziging van het Besluit heeft invloed op de mensen die vanaf 01-01-2018 zouden uitstromen uit het doelgroepregister. In eerste instantie gaat het om ongeveer 2.000 mensen die niet per 01-01-2018 uit het doelgroepregister verdwijnen. De banen van deze mensen tellen dankzij het aanpassen van de t+2 regel mee bij de vier-meting over 2018. Het aanpassen van de t+2 regeling heeft dus voor de overheid voor het eerst effect op het halen van de doelstelling van 12.500 banen eind 2018. Doordat er per 01-01-2018 geen mensen uit het doelgroepregister verdwijnen door de t+2 regel niet meer toe te passen, hebben zowel de sector overheid als de sector markt te maken met een lagere vervangingsvraag. De lagere vervangingsvraag helpt beide sectoren bij het behalen van de doelstellingen in 2018.

Reactie op de inbreng van de leden van de D66-fractie

De leden van de D66-fractie steunen de activering van de quotumregeling, maar betreuren het dat het zo ver heeft moeten komen. Zij vragen of het kabinet de inzet steunt dat mensen met een arbeidsbeperking aan de slag moeten kunnen bij de overheid en dat overheidswerkgevers er alles aan gelegen moet zijn om deze mensen hierbij te begeleiden en ook het goede voorbeeld dienen te geven.

Het kabinet is het zeer eens met de inbreng van D66 en heeft zijn teleurstelling uitgesproken over de achterblijvende resultaten van de overheidswerkgevers.

De inbreng van en de gesprekken met de sociale partners, Verbond Sectorwerkgevers Overheid (VSO) en de gemeenten hebben het kabinet nadere inzichten gegeven in de achtergronden van de tegenvallende resultaten. De maatregelen die het kabinet behalve het activeren van de quotumregeling in zijn brief van 8 september heeft aangekondigd, zijn erop gericht om de overheidswerkgevers te stimuleren en te ondersteunen om de werkplekken voor de mensen uit de doelgroep te realiseren. De minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties heeft vanuit zijn rol als coördinerend bewindspersoon voor de overheid de gezamenlijke overheidswerkgevers,

verenigd in het Verbond Sectorwerkgevers Overheid (VSO), verzocht om in het najaar een plan van aanpak op te stellen. Het door het kabinet aangekondigde brede onderzoek naar de ervaringen tijdens de quotumregeling moet onder andere de opgave van de sector overheid nader toetsen. Verder vragen de leden van de D66-fractie of het kabinet een toelichting kan geven op wat er sinds de inwerkingtreding van de banenafpraak is veranderd bij de overheid, waardoor overheidswerkgevers minder in staat blijken om mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen. Ook vragen de leden welke lessen het kabinet trekt uit dit proces, en of het kabinet op de gang van zaken kan reflecteren.

In het antwoord op de vragen van de leden van de PVV en CDA-fracties heeft het kabinet al aangegeven dat de Banenafpraak een landelijke afspraak is. De monitor voor de banenafpraak geeft daarom een beeld van de resultaten van de overheid als geheel en geen beeld per onderdeel van de overheid. Door de invoering van de quotumregeling komt er overigens wel duidelijkheid over hoeveel banen een individuele werkgever realiseert, waardoor er gericht op de resultaten gestuurd kan worden. In de brief van 8 september heeft het kabinet een aantal aspecten genoemd die hebben bijgedragen aan de opgelopen achterstand, zoals het gegeven dat de overheid naar verhouding een groter aantal banen moet realiseren dan de markt en het kortere tijdspad, vergeleken met de markt, waarin de overheid dit moet realiseren. Ook het feit dat de overheid veel geschikt werk (vooral facilitair) uitbesteedt aan de markt speelt hierbij mee. Dat proces van uitbesteden is overigens nog gaande. De ervaringen in de afgelopen twee jaren hebben nadere inzichten gegeven en op basis daarvan heeft het kabinet in deze brief een aantal wijzigingen voorgesteld in de wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten. Verder komt er een plan van aanpak van het VSO en heeft het kabinet een breed onderzoek aangekondigd, waarin niet alleen ook gekeken wordt naar goede voorbeelden en hoe deze ook door overheidswerkgevers kunnen worden toegepast, maar er zal ook aandacht zijn voor de bijzondere positie van de overheid, zoals de beschikbare plaatsen bij het onderwijs, en het veiligheidsdomein. De extra opgave van de overheid zal ook worden getoetst en ook afgezet worden tegen bijvoorbeeld de aanbestedingsregels.

De leden van de D66 fractie vragen wat het kabinet doet met de opmerkingen van VNO-NCW/MKB Nederland dat de uitvoering nog niet voldoende is en dat structurele ondersteuning nodig is. Het kabinet zet met de aanpak 'Matchen op werk' in op het versterken van de regionale werkgeversdienstverlening in de arbeidsmarktregio's. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid werkt hierbij samen met de landelijke partners, waaronder de werkgeversorganisaties. Het project inventariseert hoe het ministerie regio's kan ondersteunen zodat partijen in de arbeidsmarktregio (UWV, gemeenten, hun sw-bedrijven en private bemiddelaar) de regionale werkgeversdienstverlening zelf een stap verder kunnen brengen. Binnen het project is ook aandacht voor de aanpak van knelpunten in het stelsel om te zorgen dat de juiste randvoorwaarden er zijn om het matchen op werk in de arbeidsmarktregio's te versterken. Zie ook de brief 'Voortgang Matchen op werk in de arbeidsmarktregio's' van april 2017³. Deze brief informeert u ook over (1) het eenmalige extra budget (88.500 euro) voor arbeidsmarktregio's voor het opstellen en beschikbaar maken van gemeentelijke klantprofielen in de Kandidatenverkenner banenafpraak. En (2) de oprichting van een Schakelpunt Landelijke Werkgevers om het voor bovenregionale en landelijke werkgevers mogelijk te maken landelijke arrangementen te sluiten. Al deze maatregelen dragen bij aan het beter matchen van werkzoekenden en werkgevers.

De leden van de D66 fractie vragen of het mogelijk is om een indicatie te geven van, of een kader te geven waarbinnen het quotumpercentage gaat gelden en hoeveel werknemers een werkgever in dienst moet hebben om de heffing niet te hoeven betalen. Aansluitend vragen zij waaraan de opbrengsten van de quotumheffing zullen worden besteed.

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 regeling worden vastgesteld en gepubliceerd. De opbrengsten van de quotumheffing komen ten gunste van

³ Kamerstukken 2016-2017, 29544 nr. 779

het Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof). Vanuit het Aof kunnen gelden worden overgeheveld naar het Rijk ten behoeve van regelingen die het Rijk financiert, zoals financiering van de uitkeringen en de re-integratievoorzieningen op grond van de Wajong en de Participatiewet. De opbrengst van de heffing zal in eerste instantie moeten worden aangewend om het besparingsverlies te dekken dat optreedt omdat er minder mensen dan afgesproken aan het werk gaan en er dus meer uitkeringen betaald moeten worden. Daarnaast zullen ook de uitvoeringskosten die verbonden zijn aan de quotumheffing, uit de heffing worden gefinancierd.

Reactie op de inbreng van de leden van de GroenLinks-fractie

De leden van de fractie van GroenLinks vinden het teleurstellend dat de werkgevers in de overheidssector de doelstelling van de banenafpraak niet hebben gehaald. Deze leden vinden het van groot belang dat er ook in de overheidssector voldoende plek is voor mensen met een arbeidsbeperking. De leden van de GroenLinks-fractie vinden het goed dat de quotumregeling nu wordt geactiveerd. Zij hebben hierover nog wel een aantal vragen. De leden van de GroenLinks-fractie vragen wat het activeren van de quotumregeling precies betekent en wat het verschil is met de huidige situatie.

Het kabinet activeert de quotumregeling per 1 januari 2018. Dat betekent dat alle werkgevers met 25 of meer werkgevers onder de quotumregeling vallen. In oktober 2017 horen deze werkgevers welk quotumpercentage zij opgelegd krijgen. Dit percentage wordt in een ministeriële regeling vastgesteld en gepubliceerd. Via de monitor voor de quotumregeling wordt op het niveau van de individuele werkgever vastgesteld of een overheidswerkgever heeft voldaan aan het opgelegde quotumpercentage over 2018. Deze resultaten zijn bekend in het derde kwartaal van 2019. Als een werkgever niet voldoet aan het quotumpercentage, wordt hij daarover in het derde kwartaal van 2019 geïnformeerd, zonder dat dit leidt tot het opleggen van een heffing. Als een werkgever niet voldoet aan het opgelegde quotumpercentage over 2019, krijgt de werkgever voor 1 november 2020 de heffing opgelegd op basis van de resultaten over 2019.

Het vast te stellen quotumpercentage is gebaseerd op (onder andere) de reeks met het aantal afgesproken banen. Deze reeks is cumulatief (zie hieronder tabel 1). Dat betekent dat het quotumpercentage elk jaar hoger wordt. Het betekent ook dat de aantallen die een werkgever in het jaar daarvoor niet heeft gerealiseerd, het jaar daarna moeten worden 'ingehaald' om te voldoen aan het hogere quotumpercentage het jaar daarna. Werkgevers blijven zo gestimuleerd om de aantallen plaatsen voor de mensen uit de doelgroep te realiseren, alleen de heffing wordt met een jaar uitgesteld.

De banenafpraak is een landelijke afspraak. Resultaten zijn alleen bekend op landelijk niveau (sector overheid, sector markt), en er zijn geen gegevens beschikbaar op individueel werkgeversniveau. En er is bij de banenafpraak geen sprake van een heffing als de afgesproken aantallen niet worden gerealiseerd.

Tabel 1: Reeks banenafspraken

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

De leden van de fractie van GroenLinks vragen of er op dit moment gemonitord wordt. Verder vragen de leden welke cijfers beschikbaar zijn over de verschillen tussen branches binnen de overheid en verschillende overheidslagen. Tot slot vragen de leden of bekend is welke branches en overheidslagen het goed en minder goed doen en of er bijvoorbeeld grote verschillen tussen gemeentelijke overheden, provinciale overheden, en de Rijksoverheid zijn.

De Banenafspraken is een landelijke afspraak. De monitor voor de banenafspraken geeft daarom een beeld van de resultaten van de overheid als geheel en geen beeld per onderdeel van de overheid. Hierdoor zijn er geen cijfers beschikbaar over de verschillen tussen branches binnen de overheid en verschillende overheidslagen. De minister van BZK heeft onlangs (25 september jl.) een brief gestuurd met cijfers over de sector Rijk, maar uitsluitend over het aantal arbeidsbeperkten met een aanstelling. Dit op basis van een eigen inventarisatie. In die brief staat toegelicht dat de registratie van inleenverbanden complex is en dat inleenverbanden op landelijk niveau worden gemonitord via een steekproef en een verdeelsleutel over markt en overheid. Vanaf medio 2019 zijn deze cijfers wel beschikbaar via de monitor van de quotumregeling over 2018.

De leden van de fractie van GroenLinks vragen of 'best practices' ook gedeeld worden tussen organisaties en op welke manier dit wordt gestimuleerd en gefaciliteerd.

Het VSO zorgt sinds een ruim aantal jaren voor informatieverstrekking voor de verschillende overheidssectoren, met kennis, praktische hulpmiddelen en voorbeelden. Via de site <http://www.vso-werkgevers.nl/> is deze informatie beschikbaar voor alle overheidswerkgevers. De afzonderlijke werkgeversorganisaties zoals de PO-raad, of de VNG hebben eveneens websites met informatie over de banenafspraken en goede voorbeelden.

Verder is bij de sector Rijk het meerjarenplan ontwikkeld (het 5-sporenbeleid) met innovatieve ideeën die nu ook doorsijpelen naar de andere overheidssectoren, en zelfs ook naar de marktsector. Ook is binnen de sector Rijk, in samenwerking met andere overheden én de markt, een toolbox ontwikkeld; www.toolboxinclusief.nl. Door middel van initiatieven als 'Werkgevers gaan inclusief', 'de Normaalste Zaak' en 'Op naar de 100.000 banen' worden ook goede voorbeelden gedeeld met werkgevers in de sector markt en de sector overheid. In het brede onderzoek dat het kabinet heeft aangekondigd wordt ook gekeken naar goede voorbeelden en hoe deze ook door overheidswerkgevers kunnen worden toegepast. In het brede onderzoek dat het kabinet heeft aangekondigd wordt ook gekeken naar goede voorbeelden en hoe deze ook door overheidswerkgevers kunnen worden toegepast.

Reactie op de inbreng van de leden van de SP-fractie

De leden van de SP-fractie vragen waarom het kabinet tot invoering van de quotumregeling is overgegaan en niet per 1 januari 2018 ingaat, maar met een jaar is uitgesteld. Zij vragen of dit niet neerkomt op het belonen van slecht gedrag. Deze leden vragen verder hoe een dwingende werking van het instrument quotumregeling kan uitgaan richting de werkgevers, nu uitstel en versoepeling zo makkelijk te regelen zijn.

Zoals het kabinet ook in het antwoord aan de leden van de GroenLinks-fractie heeft aangegeven, activeert het kabinet de quotumregeling per 1 januari 2018. Vanaf die datum gelden alle bepalingen van de quotumregeling. Dat betekent dat alle werkgevers met 25 of meer werkgevers onder de quotumregeling vallen. In oktober 2017 horen deze werkgevers welk quotumpercentage zij opgelegd krijgen. Dit percentage wordt in een ministeriële regeling vastgesteld en deze wordt vervolgens gepubliceerd. 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 het derde kwartaal van

2019 geïnformeerd, zonder dat dit leidt tot het opleggen van een heffing. Deze werkgever weet dus dat als hij niet meer mensen aanneemt uit de doelgroep, in het jaar daarna, in 2020, te maken kan krijgen met de heffing. 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.

Het vast te stellen quotumpercentage is gebaseerd op (onder andere) de reeks met het aantal afgesproken banen. Deze reeks is cumulatief. Dat betekent dat het quotumpercentage elk jaar hoger wordt. Het betekent ook dat de aantallen die een werkgever in het jaar daarvoor niet heeft gerealiseerd, het jaar daarna moeten worden 'ingehaald' om te voldoen aan het hogere quotumpercentage het jaar daarna. Werkgevers blijven zo gestimuleerd om de aantallen plaatsen voor de mensen uit de doelgroep te realiseren, alleen de heffing wordt met een jaar uitgesteld.

De leden van de SP-fractie constateren dat de boete van 5000 euro per niet gerealiseerde werkplek erg laag is in verhouding tot de kosten van een werknemer per jaar. Zij vragen of het kabinet onderschrijft dat calculerend gedrag kan ontstaan uit het feit dat het betalen van een boete beduidend goedkoper is dan een jaarsalaris. Ook vragen zij of het kabinet kan uitleggen hoeveel lager de 5000 euro boete uitkomt door het toekennen van het afwijkingspercentage en hoe deze berekening tot stand komt. Verder vragen deze of het kabinet kan reflecteren op de uitspraak van de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid tijdens de behandeling van de wet dat 'het quotum voor arbeidsgehandicapten staat als een huis.' Verder willen deze leden weten of het kabinet bereid is om af te zien van uitstel van de inwerkingtreding van de quotumheffing arbeidsgehandicapten en om het boetebedrag te verdubbelen.

De regering heeft in de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten de hoogte van de heffing op 5.000 euro gesteld omdat zij ervan uitging dat dit bedrag voldoende hoog is om te stimuleren dat werkgevers meer arbeidsplaatsen voor mensen uit de doelgroep beschikbaar stellen. Een werknemer uit de doelgroep banenafpraak heeft ondanks een verminderde loonwaarde wel toegevoegde waarde voor het bedrijf, omdat de werknemer wel degelijk productief is. Voor de verminderde productiviteit wordt de werkgever gecompenseerd met loonkostensubsidie en de gemeente of UWV kan andere instrumenten inzetten om de werkgever te ontzorgen, zoals begeleiding, werkplekaanpassingen, no-risk polis, jobcarving. Hierdoor is het voor werkgevers verstandiger en economisch rendabeler om mensen uit de doelgroep aan te nemen in plaats van jaar in jaar uit de heffing te betalen en vindt de regering het niet noodzakelijk om het boetebedrag te verdubbelen. In het antwoord op een eerdere vraag van de leden van de SP-fractie heeft het kabinet al toegelicht dat er geen sprake is van uitstel van de quotumregeling, maar alleen van de heffing. Het kabinet ziet geen aanleiding om de heffing te verdubbelen.

De leden van de SP fractie vragen het kabinet of ze de cijfers van Cedris onderschrijft dat de totale arbeidsparticipatie is gekrompen van 158.896 banen in 2015 naar 156.734 in 2016. Verder vragen de leden of het uiteindelijke doel is om werkgelegenheid te bieden voor mensen met een arbeidshandicap. Tot slot vragen de leden of het kabinet kan uitleggen wat de meerwaarde van de banenafpraak is als de totale arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidshandicap niet substantieel stijgt of zelfs daalt?

Het kabinet herkent dat de totale arbeidsparticipatie van 2015 op 2016 van mensen met een arbeidsbeperking licht is gedaald. De afname van het aantal banen voor mensen met een arbeidsbeperking vindt plaats bij mensen in Wsw beschut werkplek. Dit was voorzien en wordt voor een groot deel veroorzaakt door natuurlijk verloop. Gemeenten hebben in de beginjaren van de Participatiewet inderdaad maar weinig beschut werkplekken gerealiseerd. Dat is dan ook de reden dat ik de verplichting om deze banen te realiseren vanaf 1 januari 2017 in de Participatiewet heb opgenomen. Het doel van de Banenafpraak is een inclusieve arbeidsmarkt waarbij mensen die niet zelfstandig in staat zijn het wettelijk minimumloon te verdienen bij voorkeur aan de slag gaan bij reguliere werkgevers. De resultaten van de twee-meting laten zien dat werkgevers eind 2016 in totaal 22.554 banen ten opzichte van de nulmeting hebben gerealiseerd voor mensen met een arbeidsbeperking. Met dit resultaat is voldaan aan de doelstelling dat werkgevers eind 2016 in totaal 20.500 banen moesten realiseren. De meerwaarde van de banenafpraak is dat er al 22.554 banen bij reguliere werkgevers zijn gerealiseerd en dat er bij werkgevers een groot draagvlak is om te komen tot een inclusieve arbeidsmarkt.

De leden van de SP-fractie constateren dat er van 2015 op 2016 netto banen weg zijn gegaan door de Participatiewet. De instroom in sociale werkvoorzieningen is afgesloten, beschut werk komt niet afdoende van de grond en er zijn al sociale werkvoorzieningen geliquideerd. Erkent de regering dat de totale arbeidsparticipatie onvoldoende groeit en dat deze veel beter zou groeien indien de sociale werkvoorziening weer nieuwe inschrijvingen mogen aannemen? Is de regering bereid tenminste tijdelijk nieuwe instroom in de sociale werkvoorziening toe te laten? Hoeveel sociale werkvoorzieningen zijn reeds geliquideerd? Hoeveel liquidaties van sociale werkvoorzieningen vindt de regering acceptabel? Erkent de regering dat sociale werkvoorzieningen van groot belang zijn voor het realiseren van beschut werk en voor de banen voor de banenspraak die door detachering worden gerealiseerd.

Het kabinet heeft in haar brief van 30 juni 2017 over de 2-meting Banenafspraken een overzicht gegeven van het aantal extra banen dat ten opzichte van de nulmeting is gerealiseerd. Macro gezien zijn er meer extra banen gerealiseerd dan eerder in het Sociaal Akkoord is afgesproken. Het kabinet constateert met de fractieleden van de SP dat met name het realiseren van beschutte werkplekken de afgelopen periode langzaam van de grond is gekomen. Met de uitbreiding van de no-risk polis, de bonus beschut werk, de extra implementatie-ondersteuning en ten slotte de verplichting aan gemeenten om beschut werk aan te bieden, heeft het kabinet maatregelen getroffen om de realisatie van het aantal beschutte werkplekken te verhogen. Het kabinet verwacht dat deze maatregelen hun vruchten gaan afwerpen. Bij het realiseren van deze plekken speelt de infrastructuur van de sw-bedrijven een belangrijke rol. De meeste gemeenten zetten de sw-bedrijven in om beschutte werkplekken aan te bieden.

Het kabinet is van mening dat de gemeenten nog meer gebruik kunnen maken van de infrastructuur van de sociale werkbedrijven om het aantal plaatsen voor de doelgroep van de Participatiewet te verhogen. De mogelijkheden hiertoe zijn zonder het (tijdelijk) openstellen van de Wsw voorhanden, namelijk door gebruik te maken van de instrumenten en mogelijkheden die de Participatiewet biedt. De sw-bedrijven geven aan meer werk te hebben voor mensen uit de doelgroep dan er kandidaten vanuit de brede doelgroep van de Participatiewet worden aangeleverd. Sw-bedrijven vervullen op basis van hun kennis, ervaring en netwerken een belangrijke rol vervullen bij het aan het werk helpen van mensen met een arbeidsbeperking of met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Zowel bij het toeleiden naar regulier werk, het organiseren van detacheringen en de invulling van beschut werk. Dit is conform de uitkomsten van de verkenning die de SER vorig jaar heeft uitgevoerd naar de infrastructuur voor de onderkant van de arbeidsmarkt, die pleit voor behoud van de infrastructuur van de sw-bedrijven.

Daarnaast heeft ook het Sociaal Cultureel Planbureau gepleit voor het behoud van de infrastructuur om minimaal een zestal faciliteiten te kunnen blijven bieden. De overheid en het bedrijfsleven moeten zorgen voor zogenaamde intermediaire structuren die het werk voor mensen met beperkingen ondersteunen. Gebruik van de infrastructuur die er al is via de bestaande sw-bedrijven is essentieel volgens het SCP.

Gemeenschappelijke regelingen zijn omgevormd, maar dit heeft niet geleid tot een situatie waarbij mensen uit de doelgroep hun werk hebben verloren. In alle arbeidsmarktregio's zijn voldoende sw-bedrijven aanwezig om een goede infrastructuur voor de doelgroep van de Participatiewet te kunnen bieden.

De leden van de SP-fractie vragen of de regering bereid is om meer beschutte banen te creëren, de doelstelling te verhogen tot boven de 30.000 en de toelating tot beschutte werkplekken te vergemakkelijken.

Beschut werkplekken zijn bedoeld voor die mensen die uitsluitend op een beschut werkplek kunnen werken. Zij hebben dusdanig veel begeleiding of aanpassingen op het werk nodig dat niet van een werkgever kan worden verwacht dat hij hiervoor zorg draagt. Het vergemakkelijken van de toegang tot beschut werk brengt het risico met zich mee dat mensen op een beschut werkplek komen die eigenlijk ook met ondersteuning bij een werkgever aan de slag kunnen en daarmee de meest kwetsbare groep, die het echt nodig heeft, aan de kant houdt. Het kabinet is daar geen voorstander van. Dit kabinet streeft naar een inclusieve arbeidsmarkt. Het aantal nieuw beschut werkplekken wordt elk jaar gemonitord. Op basis daarvan kan zo nodig bijstelling plaatsvinden.

De leden van de SP-fractie vragen verder hoeveel beschutte werkplekken er nu zijn gecreëerd ten opzichte van de doelstelling. De leden vragen naar de laatste stand van zaken.

In de ministeriële regeling⁴ staat dat er eind 2017, 2.600 beschut werkplekken moeten zijn gerealiseerd als de behoefte daartoe bestaat. In totaal, over de jaren 2016 en 2017 (tot en met augustus) samen heeft UWV bijna 2.100 beoordelingen uitgevoerd. Bij 1.455 beoordelingen is een positief advies gegeven. In 2017 is een duidelijke toename te zien ten opzichte van 2016. In 2017 zijn tot en met augustus 1.067 positieve adviezen afgegeven, in heel 2016 gaat het om 388 positieve adviezen. Als een persoon een positief advies beschut werk krijgt, is de gemeente vervolgens verplicht een beschut werkplek te realiseren, tot het aantal uit de ministeriële regeling.

De leden van de SP-fractie vragen waarom de regering niet inzet op een wat leefbaarder loon, op banen van op zijn minst 120 procent van het wettelijk minimumloon (WML). Tevens vragen zij wat naar inschatting de kosten hiervan zullen zijn.

Het kabinet is van oordeel dat het WML, zoals vastgelegd in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, een maatschappelijk aanvaardbare beloning is voor de verrichte arbeid waarmee men in primaire levensbehoeften kan voorzien.

Het kabinet gaat ervan uit dat de leden vragen naar de kosten van een aanpassing van het instrument loonkostensubsidie voor de gemeentelijke doelgroep banenafpraak en beschut werk in die zin dat uitgegaan wordt van 120 procent van het WML in plaats van 100 procent van het WML. In antwoord hierop is van belang op te merken dat het instrument loonkostensubsidie zoals dat in de Participatiewet is vormgegeven zijn oorsprong vindt in het Sociaal Akkoord van 11 april 2013. Met een beloning op WML-niveau kunnen zoveel mogelijk mensen aan het werk worden geholpen. Ook is afgesproken dat de laagste loonschalen in de cao's worden geïmplementeerd. In het Sociaal Akkoord is expliciet afgesproken dat als een werkgever en werknemer een beloningsniveau van meer dan WML overeenkomen, de kosten boven WML voor rekening van de werkgever komen. Als alle werkgevers niet onder 120 procent van het WML betalen, worden de meerkosten van een aanpassing van het instrument loonkostensubsidie, waarbij wordt uitgegaan van 120 procent van het WML, geschat op circa 600 miljoen euro structureel.

De leden van de SP-fractie vinden het onrechtvaardig dat de overheid de overheid wel uitstel geeft van de quotumheffing, maar dat de Wajongers (vooralsnog) geen uitstel krijgen van de Wajong korting. Deze leden vragen wat de rechtvaardiging hiervan is.

Het verlagen van de uitkering voor Wajongers met arbeidsvermogen is niet gekoppeld aan de banenafpraak, maar kent een eigen geschiedenis. Deze uitkeringsverlaging komt voort uit het wetsvoorstel Wet werken naar vermogen. Met het sociaal akkoord, waarin ook afspraken zijn gemaakt over het aanbod van banen voor mensen met een arbeidshandicap, is afgesproken dat Wajongers met arbeidsvermogen over zouden worden gedragen naar de gemeenten. Zij zouden daarmee onder de bijstand komen, inclusief een partnerinkomens- en vermogenstoets. Een deel van de Wajongers zou daarmee niet uitkeringsgerechtigd worden. De afspraken in het Sociaal Akkoord zijn met de vierde nota van wijziging Participatiewet in regelgeving vastgelegd. In het bijstandakkoord is ruimte gevonden om Wajongers met arbeidsvermogen bij UWV te houden. Vasthouden aan de uitkeringsverlaging met vijf procentpunt was noodzakelijk om binnen het financiële kader te blijven. Met de zesde nota van wijziging Participatiewet is dit in regelgeving vastgelegd. Voor oWajongers met arbeidsvermogen heeft het kabinet eenmalig 95 miljoen euro uitgetrokken voor dienstverlening door UWV om hen te activeren.

Het UWV geeft aan dat er 935 herkeurde Wajongers aan een nieuwe baan geholpen zijn, zo stellen de leden van de SP-fractie. Deze leden vragen of de regeling erkent dat hiermee geen reëel perspectief op werk is voor herkeurde Wajongers. Wat zijn de redenen voor dit geringe succes, zo vragen deze leden.

Het aantal van 935 geplaatste Wajongers betreft een subpopulatie. Het gaat om een specifieke groep van 24.000 oWajongers die na de herindeling nieuw in dienstverlening zijn genomen.

⁴ Regeling van de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 23 januari 2017, 2016-0000246918, tot vaststelling van de aantallen beschut werk voor het jaar 2017

Van de overige oWajongers met arbeidsvermogen werkten 43.000 al, of zaten al in dienstverlening. De groep van 24.000 betreft oWajongers die reeds geruime tijd in een uitkering zitten. De afstand tot de arbeidsmarkt is daarmee zeer groot. Het kost veel tijd om deze groep te begeleiden naar de arbeidsmarkt. Van deze groep heeft UWV reeds 935 personen in anderhalf jaar tijd aan het werk geholpen. In totaal plaatst UWV jaarlijks tussen de 7.000 en 8.000 Wajongers in een baan. De mate waarin UWV erin slaagt om Wajongers naar werk te begeleiden hangt van veel zaken af. De conjunctuur, de kenmerken van de doelgroep en de bereidheid van werkgevers om ook voor de Wajongers met grote afstand een plek te maken.

De leden van de SP fractie vragen het kabinet om een onderverdeling naar subgroepen te geven van de tot nu toe behaalde resultaten van de banenafpraak. Deze leden willen weten hoeveel 35-minners, Wajongers en Wsw'ers een baan op grond van de banenafpraak hebben gekregen. Het kabinet heeft onderstaande tabel meegestuurd als bijlage bij de brief over de resultaten van de twee-meting banenafpraak⁵. De tabel geeft een onderverdeling naar subgroepen voor de tot nu toe behaalde resultaten van de banenafpraak. De 35-minners uit de WIA zijn niet opgenomen in de tabel, omdat deze groep niet tot de doelgroep banenafpraak hoort.

Tabel I: Resultaten twee-meting banenafpraak ten opzichte van nulmeting met onderverdeling naar subgroepen.

	Toename aantal personen met een baan	Toename aantal banen⁶
Doelgroep Participatiewet	7.912	7.499
Wajong ⁷	7.653	9.571
Wsw-wachlijst ⁸ en Wsw-indicatie ⁹	-996	-939
Wsw-begeleid werk	-129	12
Wiw/ID	-2.668	-3.488
Totaal formele dienstverbanden	11.772	12.655
Inleenverbanden	3.498	3.389
Wsw-detacheringen ¹⁰	4.708	6.510
Totaal inclusief inleenverbanden	19.667¹¹	22.554

De leden van de SP-fractie hebben geconstateerd dat veel Wajongers betreuren dat werken voor hen niet loont. In veel gevallen verdienen ze niets bij en in een aantal gevallen moeten ze zelfs geld inleveren als ze gaan werken. Deze leden vragen of de staatssecretaris van SZW bereid is om dit probleem op te lossen. Ook willen deze leden weten waarom de zogenoemde brutoering toegepast wordt en hoe dit dit in zijn werk gaat.

⁵ Kamerstukken II, 2016/2017, 34 352, nr. 60

⁶ Op basis van 25,5 uur per week.

⁷ Onder het begrip 'Wajong' in deze tabel vallen de groepen mensen uit de 'oWajong', 'Studieregeling nWajong', 'Werkregeling nWajong' en 'Wajong (o en nWajong) én Wsw begeleid werk'.

⁸ Dit aantal is negatief omdat de Wsw-wachlijst vanaf 1 januari 2015 niet meer bestaat. Vanaf de één-meting zijn deze mensen opgenomen in de categorie doelgroep Participatiewet.

⁹ De categorie Wsw-indicatie betreft mensen die na 1 januari 2015 hun baan zijn verloren en voorheen op de Wsw-wachlijst terecht zouden zijn gekomen.

¹⁰ Onder Wsw-detacheringen vallen ook mensen waarvoor samenloop bestaat met Wajong en/of Wiw/ID.

¹¹ Het aantal van 19.667 personen betreft het unieke aantal extra personen met een baan uit de doelgroep. De totalen in deze kolom tellen op tot 19.978 personen. Dit komt doordat er personen zijn die zowel werkzaam zijn bij een formele werkgever als werkzaam zijn op basis van een inleenverband/detachering. Voor het aantal extra personen met een baan uit de doelgroep, is deze dubbeling eruit gehaald.

De constatering van de leden van de SP-fractie is onjuist. Het loont bijna altijd wel om te werken, maar niet in alle gevallen. Dit heeft te maken met de wijze waarop de loonaanvullingsystematiek van de Wajong is ingericht. Daarom is de Wajong 2010 er gekomen. Dit is ook de reden waarom de ik uw Kamer heb toegezegd bij de thans lopende beleidsdoorlichting Wajong specifiek aandacht te besteden aan de verschillen in en effecten van de loonaanvullingsystematiek in de Wajong. Deze beleidsdoorlichting wordt eind 2017 aan uw Kamer aangeboden. Op basis van deze beleidsdoorlichting kan het kabinet een beslissing nemen over het al dan niet oplossen van dit geconstateerde probleem.

Bij het ontvangen van een uitkering wordt rekening gehouden met hetgeen verdiend wordt met werken. UWV is verplicht om teveel betaalde uitkering terug te vorderen. Het aspect bruteren speelt een rol bij het terugvorderen van teveel betaalde (Wajong)uitkering. Het terugvorderen kan op verschillende manieren, afhankelijk van de feitelijke situatie, waarbij onderscheid gemaakt wordt tussen vorderingen die worden geïncasseerd door verrekening met een lopende uitkering of terugbetaling door de Wajongers zelf. Bij terugbetaling is van belang het moment van ontstaan van de vordering en het moment van terugbetalen. Terugbetaling zal met name voorkomen als geen recht meer bestaat op uitkering of als wel recht bestaat op uitkering maar niet tot uitbetaling komt. Brutererij betekent dat het netto bedrag wordt opgehoogd met het bedrag aan, eerder op de uitkering ingehouden en door UWV aan de Belastingdienst, afgedragen loonheffing. De Wajonger mag tijdens het lopende jaar de vordering netto terugbetalen, omdat UWV de afgedragen loonheffing bij de Belastingdienst mag terughalen als de terugbetaling is ontvangen. Als de vordering niet voor het einde van het lopende jaar is terugbetaald, dan wordt het netto bedrag opgehoogd met het bedrag aan loonheffing (brutererij van de vordering). Aan het einde van het jaar ontvangt de Wajonger een jaaropgave van totaal ontvangen uitkering. Dat is dan inclusief de teveel ontvangen, nog niet terugbetaalde, uitkering. Wanneer de (gebruteerde) vordering na afloop van het jaar wordt terugbetaald, mag UWV de loonheffing zelf niet meer verrekenen met de Belastingdienst. Dit geldt ook als de vordering ontstaat in een ander jaar dan waarop de terugvordering betrekking heeft. UWV zal dan bruto terugvorderen; de Wajonger moet de bruto uitkering, inclusief de loonheffing, terugbetalen. Het aan UWV terugbetaalde bedrag (negatief loon) kan de Wajongere in zijn aangifte Inkomstenbelasting opgeven. Over dit bedrag kan belasting worden teruggekregen of hoeft minder belasting betaald te worden dan zonder de terugbetaalde uitkering.

De leden van de SP-fractie vragen of het kabinet bereid is om de doelgroep van de banenafspraken te verbreden en verwijst daarbij naar het voorstel van Ieder(in).

In het Sociaal Akkoord van 2013 hebben kabinet en sociale partners een keuze gemaakt voor de doelgroep van de banenafspraken. Deze keuze is vastgelegd in de Wet banenafspraken en quotum arbeidsbeperkten. Als een doelgroep prioriteit krijgt, is een zorgvuldige afweging noodzakelijk. Deze zorgvuldigheid is des te belangrijker, omdat er consequenties aan verbonden zijn. Met de keuze voor de doelgroep krijgen de groepen mensen die het minste kans hebben op een baan op de reguliere arbeidsmarkt, deze kansen wel. Dat geldt zowel voor de banenafspraken als voor de quotumregeling.

Dat betekent niet dat er geen andere mensen zijn die het moeilijk hebben of die kampen met arbeidsbeperkingen. Ook deze groep verdient aandacht. Gemeenten en UWV kunnen voor deze groep de reguliere ondersteuning en voorzieningen inzetten.

Dat laat onverlet dat er geluiden zijn 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 kijkt onderzoeksbureau Panteia of de omvang van het landelijk doelgroepregister – nu en in de toekomst – voldoende is om de aantallen van de banenafspraken te realiseren. De resultaten van het onderzoek worden in het vierde kwartaal van 2017 verwacht en met de partners in de Werkkamer besproken.

Reactie op de inbreng van de leden van de 50PLUS-fractie

De leden van de 50PLUS fractie geven aan dat ze horen dat de gerealiseerde banen vooral tijdelijke banen zijn met veel inkomensonzekerheid. De leden vragen het kabinet om duidelijkheid te verschaffen over wat voor soort banen het betreft. Ook vragen deze leden of het kabinet kan bevestigen dat de banen er ook, of misschien juist, voor zijn om arbeidsgehandicapten zekerheid en perspectief te bieden voor de toekomst.

Het kabinet heeft UWV gevraagd om onderzoek te doen naar de duurzaamheid van de banen voor mensen uit de doelgroep banenafpraak. Dit onderzoek is aan Uw Kamer gestuurd in de brief van 30 juni 2017¹². Uit het onderzoek blijkt dat bij ongeveer tweederde van de gewerkte uren van mensen uit de doelgroep banenafpraak sprake is van een vast dienstverband. Het aantal vaste dienstverbanden is vooral hoog bij de mensen die vanuit de Wsw aan de slag zijn. Mensen met een Participatiewet achtergrond werken grotendeels met een tijdelijk contract. Een verklaring hiervoor is dat het om mensen gaat die een nieuw dienstverband zijn aangegaan. In het algemeen geldt dat nieuwe dienstverbanden vaak beginnen met een tijdelijk contract. Tijdelijke contracten kunnen de opstap zijn naar vaste dienstverbanden. Het doel van de Banenafpraak is een inclusieve arbeidsmarkt waarbij het gaat om banen bij werkgevers waarop mensen in principe duurzaam geplaatst kunnen worden. Het kabinet stimuleert duurzame dienstverbanden door instrumenten als de no-riskpolis en loonkostensubsidie/loondispensatie structureel beschikbaar te maken voor werkgevers.

Het sociaal akkoord in 2013 ging nog uit van spoedige realisatie van duurzame banen voor alle arbeidsbeperkten en arbeidsgehandicapten, zo stellen de leden van de 50PLUS-fractie. Het doorvoeren van deze korting is volgens deze leden niet minder dan een stok achter de deur, maar dan wel aan het adres van kwetsbare arbeidsbeperkten en arbeidsgehandicapten. Hiermee wordt volgens de leden van de 50PLUS-fractie bevestigd dat de duurzame banendoelstelling niet waar is gemaakt. Het is in de ogen van deze leden dan ook onverteerbaar dat de sancties wél doorgevoerd wordt, juist door de overheid die de afspraak zelf niet is nagekomen. De leden van de 50PLUS-fractie vragen waarom het kabinet niet tot inkeer komt en afziet van deze korting. Het verlagen van de uitkering voor Wajongers met arbeidsvermogen is niet direct gekoppeld aan de banenafpraak, maar kent een eigen geschiedenis. Deze uitkeringsverlaging komt voort uit het wetsvoorstel Wet werken naar vermogen. Met het Sociaal Akkoord, waarin ook afspraken zijn gemaakt over het aanbod van banen voor mensen met een arbeidsbeperking, is afgesproken dat Wajongers met arbeidsvermogen over zouden worden gedragen naar de gemeenten. Zij zouden daarmee onder het bijstandregime komen, inclusief een partnerinkomens- en vermogenstoets. Een deel van de Wajongers zou daarmee niet uitkeringsgerechtigd worden. De afspraken in het Sociaal Akkoord zijn met de vierde nota van wijziging Participatiewet in regelgeving vastgelegd. In het bijstandakkoord is ruimte gevonden om Wajongers met arbeidsvermogen bij UWV te houden. Vasthouden aan de uitkeringsverlaging met vijf procentpunt was noodzakelijk om binnen het financiële kader te blijven.

De leden van de fractie van 50-PLUS melden dat het VN-verdrag voor mensen met een beperking wil bevorderen dat deze mensen op een gelijkwaardige manier kunnen deelnemen aan de samenleving en ook aan een inclusieve arbeidsmarkt. Discriminatie op grond van handicap is niet toegestaan. Het doel van dit verdrag is de mensenrechten te bevorderen, te beschermen en te waarborgen. De leden van de fractie van 50-PLUS vragen of de staatssecretaris vindt dat de Participatiewet zoals deze nu gestalte krijgt en zich ontwikkelt, en de voorgenomen korting voor Wajongers met arbeidsvermogen – terwijl er onvoldoende duurzame banen voor hen zijn – recht doet aan deze belangrijke doelstellingen van het VN-verdrag?

Het VN-verdrag heeft tot doel “het volledige genot door alle personen met een handicap van alle mensenrechten en fundamentele vrijheden op voet van gelijkheid te bevorderen, beschermen en waarborgen en ook de eerbiediging van hun inherente waardigheid te bevorderen” ^[1]. Het VN-verdrag geeft specifiek voor mensen met een handicap een nadere invulling van bestaande mensenrechten. Daarbij gaat het vooral om gelijke behandeling en participatie in de samenleving. Doel van de Participatiewet is om mensen die nu (nog) moeilijk aan het werk komen meer kansen op werk, bij voorkeur bij een reguliere werkgever, te bieden. De Participatiewet, daarbij ondersteund door de banenafpraak en de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten, levert daarmee een bijdrage aan de versterking van gelijke kansen voor mensen met een beperking en sluit aan bij de doelstelling van het VN-verdrag.

De Participatiewet biedt gemeenten kaders voor de invulling van de opdracht om deelname aan de arbeidsmarkt van mensen met een arbeidsbeperking te bevorderen. De gemeenteraad moet bij verordening beleid vaststellen voor het aanbieden van re-integratievoorzieningen, zoals de

12 Kamerstukken II, 2016/2017, 34 352, nr. 58

[1]^[1] Tractatenblad van het Koninkrijk der Nederlanden, 2007, nummer 169.

uitwerking van het instrument loonkostensubsidie en de voorziening beschut werk en werkvoorzieningen. Ook de gemeenten dienen het bepaalde in het VN-verdrag in acht te nemen. Gemeenten kunnen de werkgever (financieel) ondersteunen bij het realiseren van noodzakelijke aanpassingen van de werkplek voor een werknemer met een arbeidsbeperking. Zoals ik in eerdere brieven over de relatie tussen VN-Verdrag en Participatiewet reeds aangaf, ligt er met de Participatiewet een goede en heldere set regels, die in lijn is met de doelstelling van het VN-verdrag. Datzelfde geldt voor de korting van 5% die vanaf 1 januari 2018 zal gelden voor Wajongers met arbeidsvermogen. Deze korting staat niet op zichzelf, maar moet worden gezien in een context van een slechte financiële situatie. Wajongers met arbeidsvermogen worden niet overgedragen aan gemeenten en behouden hun individuele uitkering en worden door UWV ondersteund bij het vinden van werk.

De leden van de 50-plus-fractie vragen hoe het communicatietraject over de quotumregeling vormgegeven wordt.

Het kabinet onderschrijft het belang van heldere communicatie naar de werkgevers in de sector overheid, nu zij te maken krijgen met de activering van de quotumheffing. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zal vanaf oktober 2017 voor algemene communicatie via persberichten en informatie op Rijksoverheid.nl zorg dragen. Het betreft ondermeer informatie over het quotumpercentage dat in 2018 gaat gelden. Naar verwachting zal dit in 2018 betekenen dat het personeelsbestand van een overheidswerkgevers uit ongeveer twee procent mensen met een arbeidsbeperking moet bestaan. Over het feit dat over 2018 nog geen quotumheffing is verschuldigd en dat bij de eerstvolgende meting(en) de mogelijkheid bestaat dat de quotumheffing weer gedeactiveerd wordt als blijkt dat de overheid voor dat betrokken jaar het aantal afgesproken banen heeft gehaald. Ook kunnen werkgevers vragen stellen bij Rijksoverheid.nl.

De individuele communicatie zal door UWV in 2018 ter hand worden genomen. In het eerste deel van 2018 zullen grote overheidswerkgevers (die over 2017 meer dan 40.575 verloonde uren via de loonaangifte verantwoord hebben) op basis van de dan bekende informatie worden geïnformeerd dat zij wellicht ook over 2018 groot zullen zijn, en dat zij over 2018 waarschijnlijk quotumplichtig zullen zijn. Individuele grote overheidswerkgevers kunnen hiermee hun inspanningen om banen voor arbeidsbeperkten te creëren vergroten. In maart 2019 zullen de overheidswerkgevers die groot zijn over zowel jaar 2017 als 2018 van UWV op basis van de dan bekende informatie een vooraankondiging ontvangen over 2018. Bij het vaststellen in 2019 van de realisatie van het aantal verloonde uren van arbeidsbeperkten over 2018 wordt rekening gehouden met de zogenaamde inleenconstructie. Voor 1 november 2019 zal de eerder in het jaar aangeschreven groep werkgevers vervolgens worden geïnformeerd of zij over 2018 een quotumtekort hebben. Er wordt over 2018 (in 2019) nog geen heffing opgelegd. Dit geeft overheidswerkgevers nog één jaar de tijd alsnog het afgesproken aantal banen te creëren.

In 2018 zal het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid het voor 2019 te hanteren quotumpercentage bekend maken. In maart 2020 zullen de overheidswerkgevers die groot zijn over zowel het jaar 2018 als 2019 vervolgens van UWV een vooraankondiging over het quotumjaar 2019 ontvangen. Bij het vaststellen in 2020 van de quotumrealisatie over 2019 wordt rekening gehouden met de systematiek inleenverbanden. Nadat rekening is gehouden met de systematiek inleenverbanden, worden de werkgevers geïnformeerd over de uitkomst daarvan. De werkgevers die dan een quotumtekort hebben, ontvangen van de Belastingdienst een beschikking met daarin vermeld het te betalen heffingsbedrag.

Via informatie op uwv.nl en artikelen in nieuwsbrieven worden werkgevers geïnformeerd over de mogelijkheid om in het kader van het quotum verloonde uren over te dragen en hoe dit proces van urenoverdracht verloopt. Ook worden werkgevers geïnformeerd over de mogelijkheid om uren overgedragen te krijgen van uitleners. Via het werkgeversportaal op uwv.nl kunnen uitleners de verloonde uren inzien en deze overdragen aan de inleners.

De leden van de fractie van 50PLUS willen weten hoe gewerkt is en gewerkt wordt aan de door VNO-NCW/MKB-Nederland genoemde externe factoren' voor het niet realiseren van de banen-ambitie. De leden van de fractie van 50PLUS vragen of alle regelingen en de uitvoering nu dan wél voldoende duidelijk en op orde zijn, zodat de weg écht gebaad is voor realisatie van de doelstelling?

Werkgeversorganisaties (VNO-NCW|MKB-Nederland) wijzen erop dat gekeken moet worden naar externe factoren voor het niet realiseren van de ambitie, zoals ook in het Sociaal Akkoord is

afgesproken. Het kabinet wijst in dit verband op verschillende maatregelen die in overleg met de Werkkamer tot stand zijn gekomen zoals de uniforme no-riskpolis voor mensen die tot de doelgroep banenafpraak behoren of beschut werken, het opnemen in de doelgroep banenafpraak van jongeren uit het Voortgezet Speciaal Onderwijs en het Praktijkonderwijs (zonder beoordeling van UWV) en de invoering van de Praktijkroute als extra toegangsroute tot de doelgroep banenafpraak. Dit zijn allen maatregelen die inmiddels wettelijk geregeld zijn en die de uitvoering van de banenafpraak en de Participatiewet de afgelopen tijd hebben vereenvoudigd.

Daarnaast zet het kabinet met de aanpak 'Matchen op werk' in op het versterken van de regionale werkgeversdienstverlening in arbeidsmarktregio's. Het ministerie van SZW werkt hierbij samen met de landelijke partners, waaronder de werkgeversorganisaties. Binnen het project blijft aandacht voor de aanpak van knelpunten in het stelsel om te zorgen dat de juiste randvoorwaarden er zijn om het matchen op werk in de arbeidsmarktregio's te versterken. Zie ook de brief 'Voortgang Matchen op werk in de arbeidsmarktregio's' van april 2017¹³. Deze brief informeert u ook over (1) het eenmalige extra budget (88.500 euro) voor arbeidsmarktregio's voor het opstellen en beschikbaar maken van gemeentelijke klantprofielen in de Kandidatenverkenner banenafpraak. En (2) de oprichting van een Schakelpunt Landelijke Werkgevers om het voor bovenregionale en landelijke werkgevers mogelijk te maken landelijke arrangementen te sluiten. Al deze maatregelen dragen bij aan het beter matchen van werkzoekenden en werkgevers. Het is zinvol te benadrukken dat dit proces nooit af is en dat het slagen van de banenafpraak blijvende inspanningen vraagt van publieke uitvoerders én werkgevers.

De leden van de 50PLUS-fractie vragen of het kabinet kan ingaan op het feit dat voor de realisatie van de taakstelling voor overheid en markt ongelijke regels gelden. De verhouding van de taakstelling markt-overheid is 4:1, terwijl het aantal werkenden in de beide sectoren in een verhouding staat van circa 8:1. Bovendien moet de overheidssector zijn target al op 1 januari 2024 gehaald hebben, terwijl dat voor de markt op 1 januari 2026 het geval is. Deze leden willen graag weten op welke objectieve gronden dit onderscheid is gebaseerd.

In het Sociaal Akkoord van 11 april 2013 zijn de aantallen en de tijdspaden voor het realiseren van de banenafpraak voor de sector overheid en de sector markt vastgelegd. De overheid heeft destijds inderdaad voor zichzelf een relatief grotere opgave gesteld vergeleken met de opgave die de marktwerkgevers zich hebben gesteld. De leden van 50PLUS noemen een verhouding van circa 8:1. Uit onderzoek van UWV blijkt echter dat het gaat om een verhouding van 6:1. In de brief van 3 februari 2014¹⁴ zijn begrotingsafspraken voor 2014 vastgelegd, waaronder de aangepaste overeengekomen aantallen voor de banenreeks. Deze afspraken hebben ook gevolgen gehad voor de opbouw van de reeks voor de overheidswerkgevers. Het kabinet is zich ervan bewust dat het hoge ambitieniveau heeft bijgedragen aan de opgelopen achterstand. Dit is mede de reden geweest tot het nemen van aanvullende maatregelen naast de maatregel om de quotumregeling te activeren.

De leden van de 50PLUS fractie vragen in hoeverre het reëel is dat overheid en markt strikt gescheiden sectoren zijn en in hoeverre dit een vertekend beeld geeft. De overheid heeft volgens deze leden veel ondersteunende werkzaamheden waarin mensen met een arbeidsbeperking kunnen worden geplaatst, uitbesteed aan marktpartijen. Banen die dáár gerealiseerd worden tellen dus mee voor 'de markt', terwijl het in wezen banen zijn die gerealiseerd worden door/ via de overheid of overheidsinstellingen, zo stellen deze leden. Deze leden vragen zich af of het een optie is dat de overheid uitbesteding aan de markt terugdraait, om de banenafpraak te realiseren. De leden van de 50PLUS fractie vragen verder welke oplossing de staatssecretaris ziet voor dit volgens deze leden reële knelpunt.

In het Sociaal Akkoord van 2013 is met betrekking tot de banenafpraak onderscheid gemaakt tussen de overheid en de markt. Feitelijk bestaan er twee banenafspraken; één voor de sector overheid en één voor de sector markt. Het Verbond Sectorwerkgevers Overheid (VSO) pleit in haar brief van 17 juli jl. voor het opheffen van de scheiding van de taakstelling tussen overheid en markt, omdat overheden veel facilitaire werkzaamheden uitbesteden aan de markt. Wanneer mensen met een arbeidsbeperking deze werkzaamheden uitvoeren, tellen zij mee bij de sector markt. Ik begrijp dit standpunt. Ik heb eerder onderzoek laten doen naar de mogelijkheid van

¹³ Kamerstukken 2016-2017, 29544 nr. 779

¹⁴ Kamerstukken II, 2013-2014, 33 161, nr. 23.

urenoverdracht bij inkoop van diensten. Met andere woorden: om de uren die gemoeid zijn met de facilitaire diensten, zoals schoonmaak, catering en groenonderhoud, over te hevelen van de verkoper (veelal markt) naar de inkoper (veelal overheid), zodat deze meetellen bij de overheid. Uit dit onderzoek is gebleken dat het erg ingewikkeld is om de uren van inkoop van diensten mee te laten tellen bij de inkoopende werkgever voor de banenafspraken. Om de mogelijkheden verder te onderzoeken, is op verzoek van uw Kamer 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. Desalniettemin zijn veel banen voor mensen met een arbeidsbeperking in de markt 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 banenafspraken. Het kabinet heeft in zijn brief van 8 september jl. een breed onderzoek aangekondigd. Daarin worden onder andere arrangementen rond inhuur en inkoop uitgewerkt. Overigens kunnen overheidswerkgevers ook de afweging maken om deze mensen zelf op de loonlijst te zetten.

De leden van de 50PLUS-fractie vinden het verstandig dat overheidswerkgevers extra tijd krijgen om op grond van het opgelegde quotumpercentage de afgesproken aantallen banen te realiseren, maar zij vragen hoe reëel de termijn van één jaar is, als nog onderzoek moet worden verricht naar tal van knelpunten, zoals regionale verschillen, sectorale verschillen, en onderzoek naar omvang van de doelgroep.

De overheidswerkgevers weten nu al op basis van de resultaten over 2016 dat zij een inhaalslag moeten maken. Zij kunnen er vanaf nu mee beginnen. Het kabinet heeft op basis van de gesprekken geconstateerd dat de betrokken partners het belang van de inclusieve arbeidsmarkt nog steeds onderschrijven. Maar de gesprekken hebben het kabinet ook nadere inzichten gegeven, op grond waarvan het naast de invoering van de quotumregeling, ook andere maatregelen heeft genomen. De onderzoeken die in de brief van 8 september zijn aangekondigd zijn erop gericht om meer inzicht te krijgen in een aantal aspecten rondom de banenafspraken en de quotumregeling in algemene zin en in praktische zin. Daarnaast heeft de minister van BZK het VSO verzocht nog dit najaar het Plan van Aanpak op te stellen van de gezamenlijke overheidswerkgevers. Dit Plan van Aanpak is er met name op gericht om overheidswerkgevers te ondersteunen bij het concrete plaatsen van mensen op een werkplek binnen hun organisaties. Dit alles maakt dat het kabinet het uitstellen van de heffing met één jaar voldoende vindt om werkgevers de tijd te geven om de inhaalslag te realiseren.

De leden van de fractie van 50PLUS vragen een uitvoerige toelichting op de tamelijk loos ogende passage in de brief op pagina 8: "Voor wat de financiële middelen betreft, kunnen de overheidswerkgevers afwegen welke maatregelen zij kunnen treffen om de banenafspraken te financieren, passend in hun bekostigingssystematiek". De leden geven aan dat allicht overheidswerkgevers deze afweging kunnen maken en naar alle waarschijnlijkheid ook daadwerkelijk maken. De leden vragen of er bij overheidswerkgevers tot nu toe financiële knelpunten spelen, en zo ja, wat daarvan de oorzaak is.

Er is in de afgelopen jaren veel bezuinigd bij de overheid. Ten opzichte van de markt is de overheid relatief kleiner geworden. Volgens het CPB vindt de banengroei vooral plaats bij bedrijven buiten de zorgsector. De werkgelegenheid bij de overheid is vrijwel stabiel¹⁵. Voor overheidswerkgevers is de banenafspraken (gelet op de zwaarte van de afspraken zoals die voor de overheid zijn gemaakt) nieuw beleid. De overheidswerkgevers (bijvoorbeeld het schoolbestuur) zijn meestal budgetgefinancierd, en lopen aan tegen het feit dat voor de banenafspraken geen financiële middelen beschikbaar zijn gesteld.

Werkgevers moeten derhalve een zorgvuldige afweging maken hoe zij de kosten die zij maken voor baancreatie, instroom en behoud van mensen uit de doelgroep kunnen financieren.

De leden van de fractie van 50PLUS vragen naar een gemotiveerde reactie op het bericht in Binnenlands Bestuur van 22 september jl. over het macrobudget voor verstrekking van uitkeringen op grond van de Pw, IOAW, IOAZ, Bbz (levensonderhoud startende zelfstandigen), en voor de verstrekking van loonkostensubsidies.

In 2017 bedraagt het macrobudget ca. 5,89 miljard euro. Het budget voor de uitkeringen op grond van de Participatiewet wordt geraamd op ca. 5,47 miljard euro en is opgebouwd uit een geraamd aantal van ca. 385 duizend uitkeringen met een gemiddelde hoogte van ca. 14.200 euro. Het startpunt voor de bijstandsraming is het gerealiseerde beroep op bijstand in 2016 (zoals gerapporteerd door CBS). Dat betekent dat de hogere realisaties in 2016 leiden tot een opwaartse bijstelling van het macrobudget in 2017. De raming houdt verder rekening met de ontwikkeling van de conjunctuur zoals geraamd door het CPB, met wijzigingen in Rijksbeleid, en met de loon- en prijsbijstelling. Zoals gebruikelijk verschijnt gelijktijdig met de publicatie van de bijstandsbudgetten op de website van de Rijksoverheid een cijfermatige toelichting op het definitieve macrobudget voor 2017 en het voorlopige macrobudget voor 2018.

Uitgangspunt bij de vaststelling van het macrobudget is dat dit toereikend is voor de geraamde bijstandsuitgaven van alle gemeenten samen. Door telkens de realisaties in het voorgaande jaar als startpunt te nemen wordt geborgd dat het macrobudget in de pas loopt met de feitelijke ontwikkeling van de bijstandsuitgaven. Iedere raming is echter gebonden aan een onzekerheidsmarge. Afwijkingen tussen geraamde en gerealiseerde uitgaven komen daarom voor, waardoor gemeenten soms een landelijk tekort realiseren en soms een overschot. In meerjarig perspectief presteert de systematiek goed: over de jaren 2012-2016, waarop deze systematiek is toegepast, bedraagt het totale tekort ca. 35 miljoen euro. Daarbij speelt in 2016 een bijzondere situatie in verband met de verhoogde instroom van vergunninghouders in de bijstand, welke een belangrijke oorzaak is geweest voor het macrotekort dat zich in dat jaar voordeed. In het Bestuursakkoord verhoogde asielinstroom is met gemeenten afgesproken in 2016 en 2017 in deze extra kosten te voorzien in de vorm van een inter-temporele tegemoetkoming. Deze tegemoetkoming maakt geen onderdeel uit van het macrobudget.

Ik vind het nog te vroeg om uitspraken te doen over het resultaat in 2017, omdat dit nog maar beperkt inzichtelijk is. De bijstandsuitgaven over 2017 worden in het voorjaar van 2018 bekend, wanneer het Beeld van de uitvoering wordt opgesteld.

De leden van de fractie van 50PLUS vragen of er sprake is geweest van een uitvoeringstoets door UWV en de Belastingdienst voor de uitvoering van de quotumregeling. Deze leden willen graag een toelichting. Zowel UWV als de Belastingdienst hebben meerdere uitvoeringstoetsen op de quotumregeling, inclusief de lagere regelgeving, uitgebracht. 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 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).

UWV heeft in de uitvoeringstoets van 17 mei 2016 op de lagere regelgeving kritisch uitgelaten over de uitvoeringscomplexiteit van het meetellen van inleenverbanden. Nadien is door UWV een projectvoorstel voor de inlenersadministratie en quotumheffing opgesteld. De Raad van Bestuur van UWV heeft op 7 februari 2017 dit projectvoorstel goedgekeurd. In dit stadium van het project is er reeds besloten tot maatregelen die uitvoeringsrisico's beheersbaar houden. Daarnaast zal dit project worden aangemeld bij het bureau ICT-toetsing (BIT). Het project zal in dit kader worden doorgelicht door deskundigen op het gebied van ICT-projecten, die het departement zullen adviseren over de haalbaarheid en slagingskansen ten aanzien van het project. De uitvoeringstoetsen zullen in dit kader worden meegewogen in de beoordeling. Dit BIT-traject zal daarom fungeren als een extra waarborg dat er geen onrealistische of onhaalbare doelen worden gesteld. Ook de Kamer zal worden geïnformeerd over de uitkomsten van dit adviestraject.