

## **Gewogen baanafspraken en quotum**

De afbakening van de doelgroep voor het quotum (en de baanafspraken) op basis van de WML-grens leidt tot oneerlijke concurrentie tussen doelgroepen en tot uitsluiting van groepen arbeidsgehandicapten.

Immers mensen die zelfstandig meer dan het minimumloon kunnen verdienen zijn voor een werkgever niet of minder aantrekkelijk meer omdat ze niet meetellen voor de quotumverplichting. Het quotum zet zowel een rem op de ontwikkeling van mensen als op het in dienst (kunnen) houden van werknemers met arbeidsbeperkingen die groeien boven de WML-grens.

Zodra de werknemer een verdienvermogen heeft boven WML moet de werkgever weer een nieuwe arbeidsgehandicapte moeten aannemen om te voldoen aan de quotumverplichting.

Als de werkgever de werknemer(s) in dienst wil houden, wordt het aandeel arbeidsgehandicapten –in theorie- steeds groter. De kern van het gewogen quotum is dat mensen met een arbeidsbeperking naar rato van hun verdien capaciteit - omgekeerd evenredig - meetellen voor het quotum.

Mensen met een hogere verdien capaciteit dan het WML tellen voor een kleiner gedeelte mee in het aantal te realiseren banen. Wanneer een werkgever een baan realiseert voor iemand met een relatief lage verdien capaciteit dan telt deze baan zwaarder mee voor de streefnorm van 5%.

Het blijft voor een werkgever aantrekkelijk om iemand in dienst te houden nadat hij/zij boven de WML-grens gaat verdienen en kan blijven voldoen aan de quotumverplichting.

Binnen het quotum is de streefnorm dat een werkgever (5%) arbeidsgehandicapten in dienst heeft. Deze tellen mee voor baangaranties of een gewogen quotum

Met deze systematiek kan tevens de grens worden losgelaten van bedrijven groter dan 25 werknemers. Alle werkgevers – groot en klein – worden in staat gesteld om een bijdrage te (blijven) leveren aan de invulling van een streefnorm voor baangaranties en/of quotum.

Ook kan onderzocht worden of het effectief is voor werkgevers om het quota in- en/of uit te kunnen lenen. Als de werkgever een hoger percentage realiseert, kan een ander bedrijf een deelpercentage overnemen of verrekenen.

### **Twee uitvoeringsvarianten**

Alle mensen met arbeidsbeperkingen die meetellen, worden periodiek beoordeeld op hun verdienvermogen. De normgrens kan worden gelegd bij bijvoorbeeld 2x WML, maar dit kan ook een hogere grens zijn.

Er zijn twee uitvoeringsvarianten uitgewerkt.

- A. Op basis van het feitelijk vastgestelde percentage verdienvermogen en/of loonsom:
  - Voordeel: nauwelijks verdringing tussen groepen op basis van een grens.
  - Nadeel: rapportage ingewikkeld
  
- B. Op basis van staffels met een wegingsfactor:
  - Voordeel: politieke besluitvorming mogelijk over staffels en weging, de verantwoording en rapportage is inzichtelijk
  - Nadeel: risico op perverse prikkel tussen groepen binnen de staffels

De grondslagen, bovengrens en wegingsfactoren zijn onderdeel van politieke besluitvorming. In de hieronder uitgewerkte voorbeelden is uitgegaan van een normgrens van 2 x WML, een werkgever van 100 FTE en een streefnorm van 5%.

<i>Verdienvermogen</i>	<i>wegingsfactor, bijvoorbeeld</i>
Kleiner dan 50%	2
50 tot 100%	1
Van 100 – 200%	0,5
Meer dan 200%	0,25

Als een werkgever banen kan realiseren voor mensen met een hogere verdien capaciteit tellen deze werknemers minder zwaar mee. Het aantal banen kan dus ook worden vergoot.

Uitgaande van de voorbeeldstaffel verdienvermogen kan de werkgever 9-10 werknemers met wegingsfactor 0,5 (hoog verdienvermogen) realiseren of 2,5 met wegingsfactor 2,0 (laag verdienvermogen) een werkplek bieden

Medewerkers		Variant A	Variant B		
Medewerker	Verdiencap % WML	verdiencapaciteit %	score A	Factor cap	score B
1	40,00	1,60	1,60	1,50	2,00
2	60,00	1,50	1,50	1,50	1,00
3	80,00	1,20	1,20	1,00	1,00
4	150,00	0,50	0,50	0,50	0,50
5	180,00	0,20	0,20	0,50	0,50
Score %			<b>5,00</b>		<b>5,00</b>

Toelichting variant A berekening:

(medewerker 1)  $200\% \text{ WML} - 50\% \text{ verdienvermogen} = 150/100 \text{ werknemers} = 1,5$   
 (medewerker 4)  $200\% \text{ WML} - 180\% \text{ verdienvermogen} = 20/100 \text{ werknemers} = 0,2$

## Urenbeperking

Eenzelfde systematiek kan gecombineerd worden voor mensen met urenbeperkingen, waarbij de uren - evenredig - meetellen. De omvang van het dienstverband wordt dan meegenomen in de score-berekening.

Ook hierbij kunnen staffels met een wegingsfactor worden geïntroduceerd. In onderstaand voorbeeld wordt een groter dienstverband, van bijvoorbeeld meer dan 28 uur, zwaarder meegewogen. Dit om het aangaan van grotere dienstverbanden te stimuleren.

De staffels en wegingsfactoren zijn onderdeel van politieke besluitvorming.

*(Part)timefactor*                      *wegingsfactor, bijvoorbeeld*

Minder dan 20 uur                      0,5

Van 20 tot 28 uur                      1

Van 28 t/m 40 uur                      1,25

## Rekenvoorbeeld met staffels voor

Medewerkers			Variant A			Variant B		
Medewerker	Verdiencap % WML	Uren	verdiencapaciteit %	deeltijd %	score A	Factor cap	Factor uur	score B
1	40,00	16,00	1,60	0,44	0,71	1,50	0,50	0,75
2	60,00	38,00	1,40	1,06	1,48	1,00	1,25	1,25
3	80,00	26,00	1,20	0,72	0,87	1,00	1,00	1,00
4	150,00	32,00	0,50	0,89	0,44	0,50	1,25	0,63
5	180,00	16,00	0,20	0,44	0,09	0,50	0,50	0,25
Score %					<b>3,59</b>			<b>3,88</b>