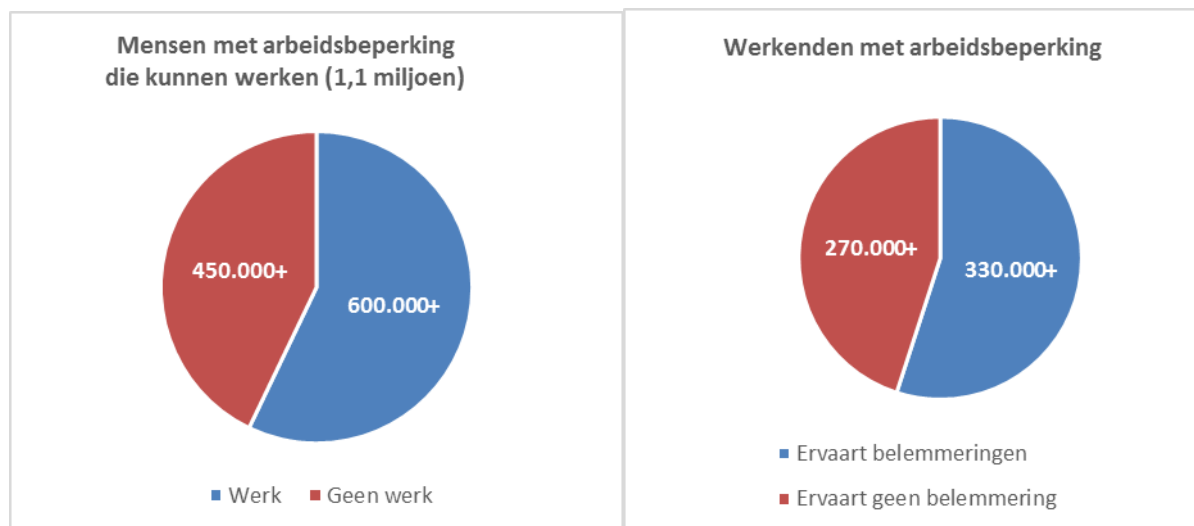


Radicaal ander beleid nodig om inclusieve arbeidsmarkt te realiseren

Met de ratificatie van het VN-verdrag Handicap heeft Nederland zich in 2016 gecommitteerd aan het creëren van een inclusieve arbeidsmarkt. Mensen met een beperking of chronische ziekte hebben dan gelijke kansen als anderen op een baan passend bij het eigen niveau met gelijke beloning voor werk van gelijke waarde. Maar zover is het nog lang niet. In dit artikel geven we aan wat er mis is en welke stappen er nodig zijn om tot een werkelijk inclusieve arbeidsmarkt te komen.

Veel mensen hebben geen baan of werken onder hun niveau

Eén ding staat vast. In Nederland is anno 2021 nog lang geen sprake van een inclusieve arbeidsmarkt. De arbeidsparticipatie van mensen met een beperking is laag en is de afgelopen jaren ook nauwelijks toegenomen. In Nederland hebben 1,7 miljoen mensen een arbeidsbeperking. Hiervan kunnen vanwege hun beperking zo'n 600.000 mensen niet werken. Van de overblijvende 1,1 miljoen mensen die (al dan niet op termijn) wel kunnen werken, heeft bijna de helft geen baan. Dit betreft meer dan 450.000 mensen.¹



Van de ruim 600.000 mensen die wel een baan hebben, geeft meer dan de helft aan lichte (44%) of sterke belemmeringen (10%) te ervaren als gevolg van hun beperking of aandoening.² Uit onder meer eigen onderzoek weet Ieder(in) dat er voor werkenden met een beperking onder meer de volgende problemen spelen:

- mensen werken ongewild onder hun niveau;
- mensen verdienen minder dan het minimumloon terwijl zij naar vermogen werken;
- mensen krijgen geen voorzieningen vergoed
- mensen worden gediscrimineerd.³

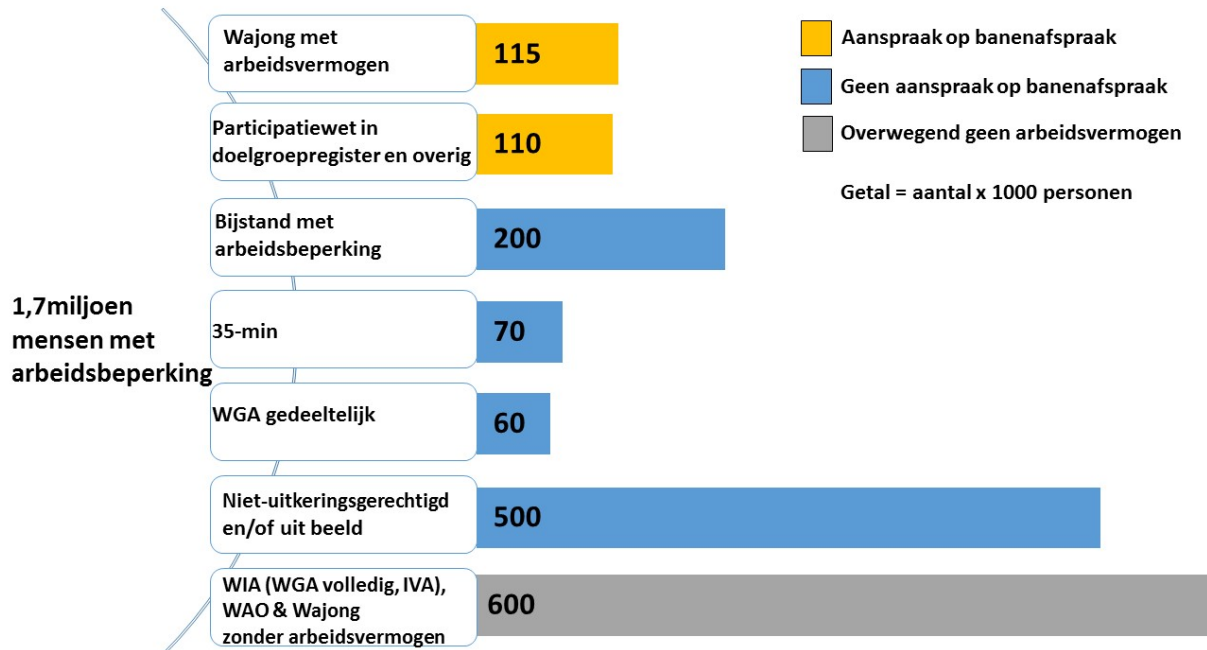
¹ Afgeleid uit: [CBS](#) en [UWV Monitor Arbeidsparticipatie 2019](#).

² [Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2019](#).

³ [Ieder\(in\), MIND, Patientenfederatie \(2017\). Zo werkt het!](#)

De huidige regelgeving is complex en creëert ongelijke kansen

Mensen met een beperking die belemmeringen ervaren op de arbeidsmarkt komen in het huidige stelsel in tal van regelingen terecht. Of mensen vallen juist onder geen enkele regeling, zoals WIA 35-minners en niet uitkeringsgerechtigden. In figuur 2 is hiervan een overzicht weergegeven.⁴ De verschillende regelingen kennen een zekere willekeur: afhankelijk van iemands arbeidsvermogen, leeftijd, verdien capaciteit en/of woonplaats kom je in een bepaalde regeling terecht.



Figuur 2. Omvang van regelingen voor mensen met een arbeidsbeperking.⁵

Figuur 2 laat ook zien, dat de belangrijkste maatregel om de arbeidsparticipatie te bevorderen – de banenafspraken – nu alleen toegankelijk is voor een klein deel van alle mensen met een arbeidsbeperking. Het gaat om mensen die in het doelgroepregister staan. Dit zijn voornamelijk jongeren in de Participatiewet die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen en Wajongers met arbeidsvermogen. Uiteindelijk moet de banenafspraken voor hen 125.000 banen creëren.

Banenafspraken helpt de één maar benadeelt de ander

De regeling heeft helaas onbedoelde neveneffecten. Sinds de invoering van de banenafspraken in 2015 zoeken veel werkgevers alleen nog naar mensen met een arbeidsbeperking die in het doelgroepregister staan (om zo een dreigend quotum te ontlopen). Het directe gevolg is dat de arbeidskansen voor de rest zijn verslechterd. Velen zijn afgewezen voor een baan omdat ze buiten het doelgroepregister vallen. Figuur 2 laat zien dat er in totaal meer dan 800 duizend mensen met een arbeidsbeperking buiten het doelgroepenregister vallen. Hierbij hoort ook een groep van 500 duizend mensen die geen uitkering krijgt of buiten beeld is geraakt. Een deel hiervan

⁴ De weergegeven getallen zijn afgerond. Wij zijn uitgegaan van 1,7 miljoen mensen met een arbeidsbeperking in Nederland. Maar zoals blijkt uit onderzoek van [De Beer, Van der Zwam & Westerveld \(2020\)](#) fluctueert het aantal mensen dat zichzelf ziet als hebbende een arbeidsbeperking sterk over de jaren.

⁵ Afgeleid uit: [CBS mensen met arbeidsbeperking](#); [UWV Monitor Arbeidsparticipatie 2019](#); [UWV trendrapportage 2019](#); [CBS bijstandscijfers](#); [Movisie](#).

is aan het werk zonder belemmeringen te ervaren, maar een deel ervaart dezelfde belemmeringen als mensen in het doelgroepregister of zit thuis. Goede cijfers over de werkstatus van deze groep en de ondersteuningsbehoefte ontbreken echter. Buiten het doelgroepenregister vallen verder nog: mensen met een arbeidsbeperking in de bijstand; mensen die net niet in aanmerking komen voor een WIA-uitkering (de '35-minners') en gedeeltelijk arbeidsgeschikten met een WGA-uitkering.

Heel veel mensen die buiten het doelgroepenregister vallen hebben soortgelijke problemen als de mensen die er wel onder vallen en zij zouden extra steun dus evengoed kunnen gebruiken. Daarnaast doen zich ook nog eens ronduit idiote situaties voor. Bij mensen met exact dezelfde arbeidsbeperking kan het zijn dat de een wel aanspraak maakt op het doelgroepregister en de ander niet. Wel in het register kom je bijvoorbeeld wanneer je vóór 2015 en vóór je 18e een beperking of ziekte kreeg en hierdoor Wajonggerechtigd bent. Je komt er niet in wanneer je op latere leeftijd te maken kreeg met een beperking, wel nog steeds het wettelijk minimumloon kan verdienen, en in de WIA bent beland.

Samenvattend: de banenafspraken helpt een beperkte groep aan werk. En er is een kans dat er voor deze groep in 2025 inderdaad 125.000 banen zijn gerealiseerd.⁶ Toch levert de banenafspraken slechts een beperkte bijdrage aan een werkelijk inclusieve arbeidsmarkt, want de grootste groep is er niet mee geholpen. Dit is kenmerkend voor het Nederlandse arbeidsmarktbeleid: beleidsmatige inspanningen om kansen op werk te vergroten voor mensen met een beperking zijn vaak gericht op specifieke groepen, waardoor de aandacht voor de groep als geheel achterblijft.⁷

Het VN-verdrag Handicap beschrijft de normen voor een inclusieve arbeidsmarkt

In het huidige beleid ligt eenzijdig nadruk op de kwantitatieve doelstelling: banencreatie voor een specifieke doelgroep. Een gelijkwaardige positie op de arbeidsmarkt omvat echter veel meer dan dat.

Bij het realiseren van een inclusieve arbeidsmarkt biedt het VN-verdrag Handicap houvast. Artikel 27 beschrijft heel duidelijk de verschillende aspecten die horen bij een inclusieve arbeidsmarkt. Te weten:

- 1) mensen met een beperking werken op hun eigen niveau
- 2) werken loont
- 3) er is passende ondersteuning beschikbaar op de werkplek of bij het zoeken van werk
- 4) het werk is (grotendeels) duurzaam
- 5) er is (carrière) perspectief voor persoonlijke en professionele ontwikkeling

Het moge duidelijk zijn dat een nieuw arbeidsmarktbeleid, naast het realiseren van banen, ook het verwezenlijken van bovengenoemde aspecten moet nastreven. Dat is Nederland op grond van het VN-verdrag verplicht!

Voor het werken aan dit nieuwe arbeidsmarktbeleid is door het College van de Rechten van de Mens een waardevolle checklist opgesteld⁸. Deze checklist borgt enerzijds dat

⁶ Hier is wel discussie over. Een raming

⁷ [De Beer, Van der Zwam & Westerveld \(2020\)](#) Arbeidsgehandicapten: hoe benutten we hun potentieel?

⁸ <https://mensenrechten.nl/nl/publicatie/5e5ce5bd7b7e3473ef02f608>

nieuw beleid en de daaruit volgende wetgeving in lijn is met het VN-verdrag Handicap en anderzijds dat mensen met een beperking of chronische aandoening voldoende betrokken zijn bij het formuleren van het beleid.

Belangrijkste verschillen met de huidige beleid

Op twee hele belangrijke punten zal het nieuwe beleid moeten verschillen van het huidige beleid. Namelijk:

1. *alle* mensen die belemmeringen ervaren in het werk dat ze doen, krijgen passende ondersteuning zodat een gelijkwaardige positie ontstaat;
2. *alle* mensen die drempels ervaren bij het vinden van werk, krijgen ondersteuning en/of compensatie voor hun beperking zodat gelijke kansen op werk ontstaan.

Deze uitgangspunten maken het noodzakelijk om het bestaande beleid radicaal te herzien. Nu is het al dan niet krijgen van ondersteuning sterk afhankelijk van de regeling waar je onder valt of de gemeente waar je woont. Ook de banenafpraak zal hierbij opnieuw tegen het licht moeten worden gehouden. Want die leidt bij de ene groep tot een waardevolle 'duw in de rug' maar zet veel anderen op achterstand. De VN-commissie voor economisch, sociale en culturele rechten heeft hier ook zorgen over geuit en opgeroepen mensen buiten de banenafpraak in beeld te krijgen.⁹

We kunnen in 2021 al de eerste stappen zetten

In 2021 zijn er verkiezingen en daarna duurt het nog een flinke tijd voor er een regeerakkoord ligt met daarin hopelijk ook de contouren van een nieuw arbeidsmarktbeleid. Maar dat betekent niet dat in 2021 geen stappen gezet kunnen worden. Ieder(in) ziet twee concrete kansen.

1. Breng de huidige situatie nu alvast beter en compleet in beeld

Op dit moment zijn veel mensen met een arbeidsbeperking uit beeld. Een compleet beeld van de situatie van mensen met een beperking of chronische aandoening op de arbeidsmarkt is belangrijk om zicht te krijgen op de mate van inclusie en de effectiviteit van beleidsmiddelen. Dan kan ook uitvoering worden gegeven aan de Motie Potters die bij invoering van de banenafpraak door de Kamer is aangenomen. Die motie roept op het aantal banen te monitoren voor mensen met arbeidsbeperking die het wettelijk minimumloon kunnen verdienen.¹⁰ Dit zijn mensen die nu buiten de banenafpraak vallen. Het zicht hierop ontbreekt, omdat monitoring nu alleen plaatsvindt op basis van de regelingen waarin mensen zich bevinden. Daarnaast blijven ook andere aspecten van inclusie onderbelicht. Er is dus een dringende noodzaak voor een uitgebreide monitor van inclusie van mensen met een beperking op de arbeidsmarkt.

2. Repareer gemeentelijke verordeningen die ondersteuning niet goed regelen

Gemeenten hebben een belangrijke taak bij het begeleiden van mensen met een beperking naar werk en voor een deel ook bij de ondersteuning op de werkvloer. In de praktijk blijkt dat mensen niet altijd de ondersteuning ontvangen waar ze recht op hebben. Vaak is de ondersteuning alleen beschikbaar voor specifieke groepen. Denk aan: mensen in het doelgroepregister of mensen met een medische urenbeperking. Mensen

⁹ Economic and Social Council; Concluding observations on the sixth periodic report of the Netherlands. 6 juli 2017.

¹⁰ [Motie van het lid Potters c.s. over monitoren van de banen voor mensen met een beperking die het wettelijk minimumloon kunnen verdienen.](#)

die niet binnen dat hokje passen, worden niet geholpen of worden ten onrechte doorverwezen naar het UWV. Ieder(in) vindt dat gemeenten nu alvast de kans moeten grijpen om hun beleid in lijn te brengen met het VN-verdrag Handicap. Om vervolgens adequate ondersteuning te ontwikkelen die recht doet aan de diversiteit van de hulpvragen.

Dit artikel is tot stand gekomen in nauwe samenwerking met:

