

# De banenafspraken: gaan we er nu werk van maken?

**De banenafspraken is volledig mislukt. De overheid komt haar afspraken niet na en loopt daardoor enorm achter op schema. Daarnaast geven werkgevers aan dat het huidige doelgroepenregister een te kleine vijver is om uit te vissen en dat zij door een overdaad aan bureaucratie, geen geschikte mensen kunnen vinden. Een overheid die de arbeidsparticipatie van mensen met beperking serieus neemt, zorgt voor een banenafspraken die werkt. Voor zowel de werkgever als voor de werknemer.**

In 2015 zijn de Participatiewet en in het verlengde daarvan de Wet banenafspraken en quorum arbeidsgehandicapten aangenomen. Doel van de banenafspraken is dat meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk kunnen. In de Wet banenafspraken is vastgelegd hoeveel banen (garantiebanen) gecreëerd moeten worden door de overheid en door de marktsector.

## Overheid komt afspraken niet na

Cijfers van het UWV laten zien dat de overheid de gemaakte afspraken niet nakomt. Het aantal banen bij de overheid nam in 2016 weliswaar toe met 399; ten opzichte van 2013 nam het aantal banen juist af met 586.<sup>1</sup> En dat terwijl de Tweede Kamer bij de ratificatie van het VN-verdrag een motie aannam die stelt dat de overheid een voorbeeldrol heeft.

Het bedrijfsleven presteert veel beter en lijkt de gestelde doelen te halen. Met daarbij de kanttekening dat tijdelijke contracten, uitzendwerk en detacheringen vanuit de sociale werkvoorziening ook worden meegeteld. Bij ongeveer de helft van alle banen kan niet van duurzame werkgelegenheid worden gesproken en in het geval van detachering kan al helemaal niet worden gesproken over extra banen. Dat is in werkelijkheid een verschuiving van mensen van een sociale werkvoorziening naar een andere werkgever. Desondanks telt de staatssecretaris van SZW deze banen toch mee als extra banen.

## VN-verdrag

In 2016 ratificeerde Nederland het VN-verdrag voor de rechten van mensen met een beperking. In het verdrag staat dat mensen met een beperking gelijke kansen moeten krijgen op de arbeidsmarkt en dat de overheid hen dient te ondersteunen bij het vinden en behouden van werk.

## Waar zijn de mensen met een beperking?

Werkgevers klagen terecht dat zij mensen met een beperking uit het doelgroepenregister niet kunnen vinden. Het doelgroepenregister telde eind december 2016 212.875 mensen. Het UWV maakte binnen deze groep bijna 51.000 klantenprofielen aan<sup>2</sup> in de kandidatenverkenner, de online personeelsbank. Ze zijn er dus wel degelijk. Toch komt het niet vaak genoeg tot een match tussen werkgever en werkzoekende. Deels als gevolg van onnodige bureaucratie en onduidelijkheid, deels omdat het UWV en gemeenten de vaardigheden en ervaring missen om mensen met een beperking te begeleiden bij hun zoektocht naar werk. Dit demotiveert niet alleen werkgevers. Ook voor mensen met een beperking die graag aan het werk willen, is dit enorm frustrerend.

## Verbreed de doelgroep voor mensen met een beperking

Werkgevers en werkzoekenden met een beperking moeten elkaar makkelijker vinden. Hiervoor zijn een breed aanbod en eenduidige regelgeving nodig. Het doelgroepenregister moet worden

<sup>1</sup> Zie [www.binnenlandsbestuur.nl/sociaal/nieuws/trend-laait-zien-banenafspraken-2016-gehaald.9562774.lynkx](http://www.binnenlandsbestuur.nl/sociaal/nieuws/trend-laait-zien-banenafspraken-2016-gehaald.9562774.lynkx).

<sup>2</sup> Algemene Rekenkamer: Resultaten verantwoordingsonderzoek 2016 Ministerie SZW, p. 26.

uitgebreid en diverser worden. Dit kan eenvoudig worden bereikt door ook mensen met een arbeidsbeperking die boven het wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen, toe te laten tot het doelgroepenregister. Extra voorwaarden als de jobcoach en de no-riskpolis gelden dan ook voor hen, waardoor werkgevers meer zekerheid hebben.

Door een lager 'gewicht' toe te kennen aan banen voor werknemers die wel boven WML kunnen verdienen, wordt oneerlijke concurrentie voorkomen. Een werknemer met een beperking van wie is vastgesteld dat hij of zij meer dan het WML kan verdienen, telt in zo'n gewogen quotum minder zwaar mee voor de banenafpraak. Bijvoorbeeld voor een halve garantiebaan. Iemand die niet meer dan het WML zal kunnen verdienen, telt dan voor een volledige garantiebaan mee. Dit voorkomt verdringing van mensen met een zwaardere beperking door mensen met een minder zware beperking, maar biedt die laatste groep tegelijk ook kans op een baan uit de banenafpraak. Met de daarbij behorende garanties voor werkgevers.

### **Blijf trouw aan doel banenafpraak**

Zowel de reeds ingevoerde Praktijkroute als het recente voorstel van werkgevers om het doelgroepregister verder te verbreden<sup>3</sup>, zetten de deur van het doelgroepregister open voor mensen *zonder* beperking. Het is niet meer dan logisch dat de overheid stimulerende maatregelen creëert voor werkzoekenden zonder beperking. Maar, zoals staatssecretaris Jetta Klijnsma aangaf in een uitzending van Nieuwsuur, dat is niet de groep voor wie de banenafpraak was bedoeld.<sup>4</sup>

### **Gelijke kansen op de arbeidsmarkt**

In een arbeidsmarkt met gelijke kansen voor mensen met een beperking zouden geen doelgroepregister en een quotumwet nodig zijn. Regelgeving die mensen met een beperking anders behandelt dan mensen zonder, voelt voor velen als een 'stempel' en is daarom verre van ideaal. Helaas blijkt dat mensen met een beperking zonder dit soort maatregelen moeilijk een baan vinden. Het NIVEL heeft berekend dat de lage arbeidsparticipatie van mensen met een beperking sinds 2005 constant is gebleven en dat het verschil met de algemene beroepsbevolking bedroevend groot is.<sup>5</sup>

Zo lang van een inclusieve arbeidsmarkt nog geen sprake is, kan de banenafpraak waardevol zijn als tijdelijke oplossing. Maar dit werkt alleen als de banenafpraak zich volledig richt op mensen met een beperking, voor wie die aanvankelijk ook gemaakt is. Het via de Praktijkroute uitbreiden van de doelgroep met mensen die geen beperking hebben, de bureaucratie en onduidelijkheid die ervoor zorgen dat werkgevers en werknemers elkaar niet vinden en het gebrek aan duurzame banen leidt tot een onvermijdelijke conclusie: de banenafpraak is failliet.

---

<sup>3</sup> Zie [https://www.vno-ncw.nl/sites/default/files/downloadables\\_vno/Tienpuntenplan-4-mei-2017.pdf](https://www.vno-ncw.nl/sites/default/files/downloadables_vno/Tienpuntenplan-4-mei-2017.pdf).

<sup>4</sup> Zie <https://iederin.nl/nieuws/17692/participatiebanen-voldoen-nog-niet/>.

<sup>5</sup> Zie de Participatiemonitor 2011, 2013 en 2015 en de trendcijfers Werk en Inkomen van het NIVEL: [www.nivel.nl/nl/panels/dossier/monitor-werk-en-inkomen](http://www.nivel.nl/nl/panels/dossier/monitor-werk-en-inkomen).