

Reactie op Quotumwet door Reflect, Tilburg University

Graag reageren wij, namens Reflect, Tilburg University op de voorgenomen quotumwet. Binnen ons instituut zijn wij gestart met een onderzoek naar loondispensatie als instrument voor het bevorderen van de arbeidsdeelname door de doelgroepen die onder de nieuwe participatiewet gaan vallen. De ambitie die achter de quotumwet gelegen is, namelijk, iedereen in staat stellen volwaardig mee te doen in en bij te dragen aan de samenleving, ook als men een arbeidsbeperking heeft, onderschrijven wij van harte en wij denken dan ook graag mee over maatregelen die dit bevorderen.

Om de arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking mogelijk te maken moeten banen beschikbaar zijn voor deze doelgroep. Een werkgeversbenadering is derhalve uitgangspunt. Daarom is het teleurstellend dat de quotumwet werkgevers terugbrengt tot onwillige partij, die haar verantwoordelijkheid niet wil nemen. De beeldvorming die hiermee opgeroepen wordt, is volledig in tegenspraak met simpele psychologische en pedagogische principes die stellen dat belonen meer effect sorteert dan straffen. Werkgevers voelen zich "gepest" door de overheid en zullen maatregelen nemen om onder deze straffen uit te komen.

We voorzien er op dit moment een aantal:

- Het registreren van mensen met een arbeidsbeperking in het huidige personeelsbestand, zodat deze zullen gaan meetellen onder de nieuwe wet.
- Het creëren van zinloze banen, zonder enige mate van begeleiding die weliswaar gecreëerd worden om onder de quotumwet uit te komen, maar waar de beoogde doelgroep na een maand alweer teleurgesteld afhaakt en de vooroordelen bij zowel werkgevers als de doelgroep jegens elkaar versterken.
- Het niet willen groeien boven de 25 medewerkers door kleine bedrijven, om zo niet onder de quotumwet te vallen
- Of, nog onwenselijker, het ontslaan van de 26^e medewerkers, zodat geen arbeidsgehandicapte aangenomen hoeft te worden.

Banen die voldoen voor deze doelgroep zijn veelal ge-outsourced of ge-offshored. Het creëren van banen voor deze doelgroep vergt een veel omvattender oplossing dan bedrijven straffen die geen banen aanbieden. Wat doen wij als Nederlandse samenleving eraan om te stimuleren dat laaggekwalificeerde arbeid blijft bestaan bij bedrijven in Nederland? Hoe verhoudt het minimum jeugdloon zich tot het creëren van banen voor arbeidsgehandicapten? Veel banen die middelbare scholieren nu uitvoeren, zijn nou juist zo geschikt voor mensen met een arbeidsbeperking. Maar deze zijn veel duurder en vragen om meer begeleiding. De huidige economische omstandigheden leiden ertoe dat organisaties voornamelijk denken aan krimpen, de verwachting dat bedrijven het aannemen van nieuw personeel dat speciale behoeften heeft, er dan even bijneemt is niet realistisch.

Daarnaast kunnen quotumregelingen stigmatiserend werken voor de beoogde doelgroep. Zo horen wij van de doelgroep dat zij beslist niet willen werken op plekken die speciaal voor hen gecreëerd zijn en hen tot een bijzonderheid in de organisatie maken. Het opnemen van deze doelgroep in een organisatie vraagt om bijzondere begeleiding van de organisatie in kwestie en een zorgvuldige afstemming van de specifieke behoeften die de werknemer met arbeidsbeperking heeft. Ondersteuning en oprechte motivatie van werkgevers om juist deze werknemers aan te nemen is dan ook belangrijk. Wij pleiten dan ook voor het afzien van de quotumregeling en in plaats daarvan te zoeken naar methodes om werkgevers die vanuit intrinsieke motivatie om met deze doelgroep aan de slag te gaan te ondersteunen en te belonen. Wij verwijzen daarbij naar onderzoek in het buitenland waar de quotaregeling al geldt en deze niet lijkt te werken. Als het daar al werkt, dan is dat omdat gebeurt in combinatie met re-integratieondersteuning en begeleiding. Tot slot wijzen wij erop dat de uitvoering van de quotumwet tijd en geld kost, dat veel beter gestoken kan worden in het ondersteunen van werkgevers die wel graag met deze doelgroep aan de slag gaan.

Namens Reflect, Tilburg University:

Dr. Charissa Freese
Dr. Irmgard Borghouts
Dr. Ronald Dekker
Prof. Dr. Ton Wilthagen

Masterstudenten:
Bram van de Sande
Jorel Helderman