

Ministerie van Sociale Zaken en  
Werkgelegenheid  
Postbus 90801  
2509 LV 'S-GRAVENHAGE

## Onderwerp

Internetconsultatie wet vereenvoudiging banenafpraak en quotumregeling arbeidsbeperkten

Datum	Referentie	Inlichtingen bij	Bijlagen
02-04-2020	20-0580	Daniël Toebes d.toebes@iederin.nl	

Geacht ministerie van SZW,

Hartelijk dank voor het voorleggen van de internetconsultatie 'wet vereenvoudiging banenafpraak'. Ieder(in) heeft voor deze reactie een oproep aan haar netwerk gedaan en ook zelf input opgehaald, die we hieronder verzameld aan u terugkoppelen.

Wij merken op dat een inclusieve arbeidsmarkt in uw berichtgeving veelal gelijk wordt gesteld aan het creëren van banen voor mensen uit het doelgroepregister. Een inclusieve arbeidsmarkt omvat echter meer dan dat. Een inclusieve arbeidsmarkt is gericht op gelijkwaardige kansen voor alle mensen en voorziet in banen die bestaanszekerheid garanderen. Deze banen zijn duurzaam, sluiten aan op talenten en stellen mensen in staat een toekomst op te bouwen. Met deze brief vragen wij aandacht voor een aantal van deze aspecten.

### 1. De overheid maakt voorbeeldrol niet waar

Ieder(in) deelt de teleurstelling over het achterblijven van het aantal gerealiseerde banen binnen de overheid. Als oorzaak wordt de naar verhouding grotere taakstelling van de overheid ten opzichte van de markt aangewezen. Dit is echter juist op voorhand afgesproken om de overheid een voorbeeldrol te verschaffen. Nu het onderscheid tussen markt en overheid vervalst, vervalst ook de voorbeeldrol. De quotumregeling blijkt alleen een motiverende factor wanneer deze dreigt in te gaan, zoals voor de overheid het geval is.<sup>1</sup> De banenafpraak wordt gehaald dankzij de markt en de prikkel voor overheidswerkgevers om meer inclusie na te streven vervalst met het nieuwe wetsvoorstel. Daarnaast zijn de behaalde banenafpraak aantallen met name toe te schrijven aan de gunstige economische conjunctuur.<sup>2</sup> De voorgelegde vereenvoudiging werkt vooral inleenverbanden verder in de hand. Wij betwijfelen of de veelal tijdelijke aanstellingen overeind

<sup>1</sup> [Panteia \(2019\). Meer kansen voor mensen met een beperking? p. 9](#)

<sup>2</sup> Zie ook [Panteia \(2019\). Meer kansen voor mensen met een beperking? p. 9](#)

blijven staan wanneer de conjunctuur gaat liggen. Het is de vraag of goed bedoelde initiatieven als overlegtafels en het team van Aart van der Gaag dit voldoende gaan compenseren.

***Wij adviseren u: tref aanvullende maatregelen en stel meer concrete eisen om de voorbeeldrol van de overheid waar te maken.***

## **2. Te weinig aandacht en beloning voor de werknemer in dit voorstel**

Het bonus-malussysteem van de voorgestelde inclusiviteitsopslag is een spel tussen regering en werkgevers. Mocht de quotumregeling ingaan, krijgen werkgevers een bonus wanneer zij meer fte's dan beoogd realiseren. Wij vinden het positief dat inclusief werkgeverschap wordt beloond, maar hoe zit het met de werknemers? Met het huidige voorstel blijft de kans groot dat een werknemer maandelijks minder dan het wettelijk minimumloon verdient, terwijl hij/zij naar vermogen werkt. In een inclusieve arbeidsmarkt moet werk lonen, juist ook voor de werknemer zelf.

Daarnaast lezen wij over initiatieven om werkgevers beter te informeren, maar zien wij te weinig initiatieven om de mensen waar het om gaat te informeren. De vereenvoudiging van de wet maakt de wet nog altijd niet zonder meer begrijpelijk. Veel mensen weten niet waar zij aan toe zijn, of zij tot het doelgroepregister behoren, en welke gevolgen werken heeft op hun maandelijks inkomen.

***Wij adviseren u:***

***1) Zorg dat werken loont voor de werknemer wanneer hij/zij naar vermogen werkt. Inclusietoeslag biedt een oplossing.<sup>3</sup>***

***2) Stel heldere informatie voor iedereen met een beperking beschikbaar. Waar heeft men recht op? En waar kan men terecht met vragen? Communiceer hier duidelijk over.***

## **3. Vereenvoudiging van banenafpraak: een druppel op een gloeiende plaat**

Wat is de waarde van een vereenvoudigde wet in een ondoorgrondelijk systeem? Het is maar de vraag of de banenafpraak de inclusieve arbeidsmarkt daadwerkelijk dichterbij brengt. Bij een inclusieve arbeidsmarkt hebben namelijk alle mensen recht op gelijkwaardige kansen op duurzaam werk. Een grote groep mensen met een arbeidsbeperking staat nog altijd aan de zijlijn. De voorgelegde vereenvoudigde wet betekent helemaal niks voor het baanperspectief van mensen met een beschermt werk indicatie, mensen in de WIA, 35-minners, Nuggers, en bijstandsgerechtigden met een arbeidsbeperking. De loftrompet steken over behaalde banenafpraak aantallen is ongepast wanneer de arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking nagenoeg onverminderd ver achterloopt op die van de totale bevolking.<sup>4</sup>

***Wij adviseren u: beschouw inclusie op de arbeidsmarkt vanuit alle mensen met een beperking. Zorg ervoor dat mensen die buiten de banenafpraak vallen ook een gelijkwaardige positie krijgen op de arbeidsmarkt.***

---

<sup>3</sup> [LCR. Memo Inclusietoeslag.](#)

<sup>4</sup> [Monitor Arbeidsmarkt 2019.](#)

#### 4. Monitoring moet scherper

Om de gevolgen van deze wet te overzien is het onwenselijk de monitoring, zoals voorgesteld, naar landelijk niveau te tillen. Door sectoraal te blijven monitoren en het aantal intersectorale samenwerkingen bij te houden, komt er zicht op de effectiviteit van de nieuwe spelregels. In plaats van de monitoring te veralgemeniseren, acht Ieder(in) een intensievere monitoring die recht doet aan alle aspecten van een inclusieve arbeidsmarkt van cruciaal belang.

***Wij adviseren u: creëer niet alleen inzicht in het aantal gerealiseerde banen, maar ook in de mate waarin mensen met een beperking (binnen én buiten het doelgroepregister) duurzaam aan het werk komen en met hun inkomen in staat zijn om een toekomst op te bouwen. Zo kunnen wij samen geïnformeerd toewerken naar een écht inclusieve arbeidsmarkt.***

Ieder(in) gaat graag in gesprek over de toekomst van de banenafspraken. Het door ontwikkelen van instrumenten die gericht zijn op het bevorderen van arbeidsparticipatie van mensen met een beperking is van groot belang om te komen tot een inclusieve arbeidsmarkt.

Met vriendelijke groet,



Ilya Soffer  
Directeur Ieder(in)