

De quotumwet is een complexe wet met zeer verschillende consequenties voor verschillende doelgroepen. Vanwege de complexiteit schetst de Oogvereniging hieronder slechts op hoofdlijnen de impact voor blinden en slechtzienden van het opleggen van het quotum aan de overheid. We hopen dat deze hoofdlijnen de basis zullen vormen voor een diepgaander discussie in de toekomst

Zoals de Oogvereniging al vaak en op veel verschillende plekken heeft vermeld vallen blinden voor 80% niet onder de doelgroep van de banengarantie. Een minder groot maar niettemin toch nog omvangrijk deel valt ook niet onder de quotumdoelgroep. Het gevolg is dat blinden en slechtzienden de afgelopen jaren bij het vinden van een baan hebben moeten concurreren met mensen zonder beperking en met mensen met een beperking die wel onder banengarantie of quotum vallen. Ook het programma de Monitor van de NCRV heeft geconstateerd dat blinden en slechtzienden worden geconfronteerd met verdringing. Op banenmarkten met werkgevers die openstaan voor mensen met een beperking krijgen blinden en slechtzienden vaak te horen dat ze weliswaar een handicap hebben maar dat ze niet onder de doelgroep vallen en dat de werkgever daarom de sollicitatieprocedure met hen niet voortzet.

Niet alleen voor blinden en slechtzienden is het verschil tussen de doelgroep van de banengarantie en die van het quotum verwarrend maar zeker ook voor werkgevers.

De doelgroep van het quotum is breder dan die van de banengarantie. Onder de doelgroep van het quotum vallen ook de mensen die zonder hulpmiddelen niet het minimumloon kunnen verdienen maar met hulpmiddelen wel. Dat is toch prachtig voor blinden en slechtzienden zou men denken. De meeste blinden en slechtzienden hebben vast wel een hulpmiddel nodig dus het quotumprobleem is opgelost zou men denken. Helaas laten onderstaande punten zien dat het zo simpel niet is.

- 1) Een grote groep blinden en slechtzienden zit in de WIA. Zij zijn ongeacht verdien capaciteit en behoefte aan hulpmiddelen uitgesloten van het quotum en de banengarantie. Zij zullen in alle gevallen moeten blijven concurreren met gezonde mensen en mensen in de wet banengarantie en quotum arbeid beperkten
- 2) De quotumwet heeft de doelgroep voor het quotum dan wel uitgebreid maar duidelijke kaders, richtlijnen en principiële keuzes ontbreken in de wet. De wet laat te veel ruimte voor willekeurige interpretatie. Grote vragen bij het bepalen of iemand tot de quotumdoelgroep behoort zijn 1. Hoe bepaalt de wet hoe en wanneer je als blinde of slechtziende een hulpmiddel nodig hebt. Een voorbeeld: Veel slechtzienden zouden met veel moeite gewoon van een computerscherm kunnen lezen. Als ze maar met hun neus heel dicht op het scherm zitten. Vaak zit men dan in een heel slechte houding en krijgt men ernstige RSI-klachten waardoor men het werk niet voort kan zetten. Maar officieel kan men het scherm dus wel lezen. Heb je nu volgens de wet wel of niet een hulpmiddel nodig om meer dan het WML te kunnen verdienen? 2. Een andere vraag is: Vindt de wetgever dat mensen een baan moeten kunnen uitvoeren op het eigen opleidingsniveau? Bijv. een slechtziende hoogopgeleide heeft voor het werken op zijn eigen niveau hulpmiddelen nodig om met zijn pc te kunnen werken. Maar diezelfde slechtziende ziet nog wel genoeg om groen medewerker te worden en tuinonderhoud te doen. Daarvoor heeft hij geen hulpmiddelen nodig. De wetgever zou dus kunnen zeggen dat deze hoogopgeleide als hij in het groen werk niet tot de quotumdoelgroep behoort. Hij kan immers zonder hulpmiddel zelfstandig het minimumloon verdienen. Er moeten voor het quotum wordt opgelegd dus eerst principiële keuzes gemaakt worden: Heeft eenieder het recht op zijn of haar eigen niveau te werken en in hoeverre laat men de algehele gezondheidstoestand van een medewerker meespelen bij het beoordelen of iemand wel of niet alleen maar met een hulpmiddel het minimumloon kan verdienen en zonder niet.
- 3) Dat het quotum weer gedeactiveerd kan worden en dat de werkgever dan weer de doelgroep van de banenafpraak moet gaan binnenhalen werkt zeer verwarrend voor werkgever en werkzoekenden. Een blinde of slechtziende kan hierdoor het ene jaar wel en het andere jaar niet meer tot de doelgroep behoren. Een werkgever is van nature geneigd voor personeel te

kiezen dat voor zo min mogelijk verwarring zorgt en zal in toenemende mate afzien van het aannemen van blinden en slechtzienden. Dat is zeer ernstig temeer daar er maar 39% van de blinden en slechtzienden werk. Dit percentage zal door het invoeren van het quotum zoals het nu wordt voorgesteld nog verder afnemen.

De Oogvereniging vraagt de wetgever en volksvertegenwoordiging bovenstaande punten te overwegen en duidelijke keuzes te maken voordat de wet wordt aangenomen.

Met vriendelijke groet,

Roos Hoelen

Thema coördinator werk Oogvereniging

[Roos.hoelen@oogvereniging.nl](mailto:Roos.hoelen@oogvereniging.nl)