

Vergaderjaar 2024–2025

34 352

Uitvoering en evaluatie Participatiewet

Nr. 331

BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 6 januari 2025

Het kabinet streeft naar een arbeidsmarkt waar iedereen de kans krijgt mee te doen. Het is daarom onverteerbaar dat er nog te veel mensen met een beperking aan de kant staan. Iedereen verdient een plek op de arbeidsmarkt. Zowel voor mensen met een beperking, als voor onze samenleving als geheel is dit enorm belangrijk. Werk biedt mensen een inkomen, sociale contacten en zingeving. Het gaat ten koste van onze welvaart als we hier niet op inzetten. Bovendien is werk een plek waar we elkaar ontmoeten, hoezeer we buiten werk ook van elkaar verschillen.

In het rapport «Onbeperkt potentieel voor flexibele werkgevers» stelde ABN AMRO onlangs dat ongeveer 600.000 mensen met een beperking onnodig langs de zijlijn staan.¹ De bank roept werkgevers op om flexibeler te kijken naar mensen, en iedereen een kans te gunnen binnen hun bedrijf. Ook vraagt de bank aandacht voor mensen die niet tot de doelgroep van de banenafpraak behoren. Het kabinet onderschrijft de oproep van ABN AMRO en de noodzaak om goed te kijken naar welke mensen wel en welke mensen niet tot de doelgroep van de banenafpraak behoren. Het kabinet werkt daarom aan een stapsgewijze verbreding van de doelgroep banenafpraak. In de procedurevergadering van 5 november 2024 verzocht uw vaste commissie van SZW het kabinet om een reactie op dit rapport. Ook bied ik u in deze brief de jaarlijkse UWV-rapportage over de duurzaamheid van dienstverbanden binnen de banenafpraak aan.

Reactie op «onbeperkt potentieel voor flexibele werkgevers»

In het rapport van ABN AMRO komen twee herkenbare signalen aan de orde: niet alle mensen met een beperking vallen onder de banenafpraak,

¹ ABN AMRO Bank, 2 oktober 2024, Onbeperkt potentieel voor flexibele werkgevers. <https://www.abnAMRO.nl/nl/zakelijk/insights/sectoren-en-trends/alle-sectoren/onbeperkt-potentieel-voor-flexibele-werkgevers.html>.

en een groot deel van de mensen die wel onder de banenafpraak vallen is nog niet aan het werk.

Wat betreft dat eerste: de huidige banenafpraak richt zich op mensen die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen. Het gaat hier dus om een specifieke groep. Op dit moment staan iets meer dan 270.000 mensen in het doelgroepregister banenafpraak. Zij hebben een ondersteuningsbehoefte, waar het instrumentarium van de banenafpraak in voorziet.

Bijvoorbeeld het compenseren van extra begeleiding middels het loonkostenvoordeel banenafpraak, en het dekken van financiële risico's bij uitval middels de structurele no-riskpolis.

Recent heeft uw Kamer de motie aangenomen van het lid Rijkers-Oosterkamp om meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te helpen door de doelgroep van de banenafpraak te verbreden (Kamerstuk 36 600 XV, nr. 70). Dit is in lijn met concrete stappen die het kabinet al zet. Met het wetsvoorstel vereenvoudigde banenafpraak dat momenteel in uw kamer aanhangig is, voegen we twee groepen mensen toe aan de banenafpraak. Het gaat om mensen met een Wajong-uitkering die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben en bij een reguliere werkgever werken, en mensen met een IVA-uitkering die werken met loondispensatie. Bij beide groepen gaat het om mensen die niet zelfstandig het WML kunnen verdienen, maar vanwege hun indicatie tot op heden nog geen toegang tot de banenafpraak hebben. Daarnaast werk ik aan wetgeving om vergelijkbare mensen in de WW en WIA toe te voegen aan de doelgroep banenafpraak. Ook zal ik in dit wetsvoorstel opnemen dat loonkostensubsidie toegankelijk wordt voor deze groepen. Tegelijkertijd werk ik samen met sociale partners, gemeenten, UWV en IederIn aan een toekomstvisie op de banenafpraak. Daarin staat de ondersteuningsbehoefte van mensen meer centraal. In dat proces ligt ook het bredere vraagstuk van de afbakening van de doelgroep banenafpraak op tafel. Ik ga over deze stappen graag met uw Kamer in debat.

Overigens is opname in het doelgroepregister banenafpraak niet de enige manier waarop mensen ondersteuning kunnen krijgen bij het vinden en behouden van werk. Ook voor mensen die wel zelfstandig het WML kunnen verdienen, is in bepaalde situaties ondersteuning mogelijk door UWV of gemeenten. Deze ondersteuning is nu vaak nog afhankelijk van het al dan niet ontvangen van een uitkering en/of het behoren tot een specifieke subgroep. Om die reden werkt het kabinet samen met sociale partners, uitvoerders en vertegenwoordigers van de doelgroep aan verschillende ontwikkelingen die bijdragen aan een betere arbeidsmarktpositie voor mensen met een beperking. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de herziening van de Participatiewet en de verbeteringen van de arbeidsmarktinfrastructuur. Ook wordt gewerkt aan oplossingen om de arbeidsmarktkansen van mensen met een arbeidsbeperking te verbeteren naar aanleiding van het OCTAS-rapport; uw Kamer wordt daar binnenkort in een aparte brief over geïnformeerd.

Daarnaast is een aanzienlijk deel van de mensen die wel in het doelgroepregister staan, nog niet aan het werk. ABN AMRO verwijst naar het onderzoek van de Nederlandse Arbeidsinspectie naar deze doelgroep. In de brief met de resultaten van de banenafpraak over 2023 is het onderzoek van de Arbeidsinspectie inclusief kabinetsreactie met uw Kamer gedeeld.² Daarbij zijn verschillende acties aangekondigd die het kabinet onderneemt om deze doelgroep beter in beeld te krijgen en te kijken welke mogelijke stappen naar werk gezet kunnen worden. Uw

² Kamerstukken II, vergaderjaar 23/24, 34 352, nr. 320.

Kamer wordt in het voorjaar van 2025 verder geïnformeerd over de stand van zaken op dit vlak.

In de huidige banenafpraak zitten bovendien een aantal knelpunten die ik wil oplossen met het wetsvoorstel vereenvoudigde banenafpraak. Het loonkostenvoordeel banenafpraak wordt structureel, en het wordt voor werkgevers eenvoudiger om dat aan te vragen.

Daarnaast vervangen we de huidige quotumheffing (die niet uitvoerbaar is) door een werkende quotumregeling, en heffen we op termijn het onderscheid tussen de sectoren markt en overheid op zodat meer kansen benut kunnen worden in het gezamenlijk creëren van extra banen.

Er staan ook inspirerende voorbeelden in het rapport van ABN AMRO hoe werkgevers nog meer impact kunnen maken. Bijvoorbeeld door van leveranciers te eisen dat zij mensen met een beperking in dienst hebben. Grote dienstverleners als ABN AMRO hebben zo indirect de middelen om meer mensen met een beperking aan het werk helpen. Als overheid proberen we hier het goede voorbeeld in te geven, onder andere binnen de netwerkorganisatie social return. Met het opheffen van het onderscheid tussen markt en overheid, zoals wordt voorgesteld in het wetsvoorstel vereenvoudigde banenafpraak, creëren we nog meer kansen om ook via dergelijke routes extra banen te realiseren voor mensen met een beperking.

Ook noemt ABN AMRO voorbeelden van werkgevers die zonder publieke ondersteuning mensen met een beperking in dienst nemen, en dit tot een succes weten te maken. Het is mooi om te zien hoe werkgevers daarin zelf hun verantwoordelijkheid nemen, en bewijzen dat iedereen er beter van wordt: de werknemer, de werkgever, en de maatschappij als geheel. Het spreekt daarbij voor zich dat waar nodig publieke ondersteuning goed toegankelijk moet zijn.

Hoewel het kabinet ook vindt dat zoveel mogelijk mensen met een beperking mee moeten kunnen doen op de arbeidsmarkt, lijkt het door ABN AMRO voorgestelde aantal van 600.000 mensen een ruime inschatting. Hierin zijn ook mensen meegerekend die niet tot de beroepsbevolking behoren (mensen die niet direct beschikbaar zijn voor werk). Dat kunnen mensen met een beperking zijn die willen werken, en dat met de juiste ondersteuning ook zouden kunnen. Maar dit gaat ook om mensen die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben. Voor hen is dagbesteding of vrijwilligerswerk soms het beste. Dat laat onverlet dat het kabinet het belangrijk vindt dat mensen uit deze doelgroep die aan het werk willen, daar ook de juiste ondersteuning bij kunnen krijgen. Dat doen we onder andere door de banenafpraak en de Participatiewet te verbeteren.

Tot slot merkt het kabinet op dat de CBS-data die ABN AMRO gebruikt uitgaat van een ruime definitie van «beperking», namelijk alle mensen met een chronische lichamelijke, zintuigelijke of psychische aandoening ongeacht eventuele belemmeringen die ze als gevolg van hun aandoening ervaren. Dat betreft ruim de helft van alle Nederlanders. We weten ook dat niet iedereen uit die groep ondersteuning nodig heeft om te kunnen werken. Daarom is het belangrijk goed te onderzoeken welke ondersteuningsbehoefte mensen met een beperking hebben, en in welke mate nog niet in die ondersteuningsbehoefte wordt voorzien. In de uitwerking van de toekomstvisie op de banenafpraak breng ik dit preciezer in kaart met diverse (vertegenwoordigers van) mensen met een beperking, sociale partners, gemeenten en UWV.

Daarbij onderzoeken we welke andere doelgroepen in de toekomst onder de banenafpraak moeten vallen, of hoe we op een andere manier de baankansen van mensen met een ondersteuningsbehoefte kunnen verbeteren. Hierover informeer ik uw Kamer in het voorjaar van 2025.

Onderzoek duurzaamheid dienstverbanden banenafpraak

UWV onderzoekt jaarlijks de duurzaamheid van het werk in de banenafpraak. Het onderzoek kijkt naar een aantal aspecten waarmee de duurzaamheid van werk kan worden gemeten, zoals het aandeel vaste contracten en het baanbehoud van mensen. Uit het onderzoek blijkt dat de duurzaamheid van het werk de afgelopen jaren stabiel is gebleven.

Tegelijkertijd blijkt dat het werk van mensen uit de doelgroep banenafpraak minder duurzaam is dan het werk van andere groepen op de arbeidsmarkt. Mensen uit de doelgroep banenafpraak werken bijvoorbeeld vaker in een tijdelijk dienstverband. Ik herken dit beeld en blijf dit goed volgen. Daarom ben ik voornemens het loonkostenvoordeel dat beschikbaar is voor de doelgroep banenafpraak structureel te maken, als onderdeel van het Wetsvoorstel vereenvoudigde banenafpraak. Hiermee beoog ik de duurzaamheid van werk voor mensen uit de banenafpraak te vergroten. Werkgevers die iemand uit de banenafpraak in dienst hebben ontvangen zo dit loonkostenvoordeel voor onbeperkte tijd, in plaats van voor drie jaar.

De Staatssecretaris van Volksgezondheid, Welzijn en Sport,
J.N.J. Nobel