



# Werkzekerheid voor jonggehandicapten

**Het aantal mensen dat is aangewezen op een Wajong-uitkering is de afgelopen jaren sterk gestegen. De Wajong-problematiek roept de vraag op of een dergelijke ontwikkeling ook in andere landen zichtbaar is. En als dat zo is, hoe gaan ze dan met de problematiek om? En welke lessen kan Nederland hieruit leren?**

Door Irmgard Borghouts-van de Pas

Het vermoeden bestaat dat Nederland een bijzonder positie heeft als het gaat om de arbeidstoeleiding van jonggehandicapten. Deze vragen zijn aanleiding geweest voor een onderzoek naar systemen en praktijken ten aanzien van de arbeidstoeleiding en arbeidsparticipatie van jonggehandicapten in zes Europese landen (Borghouts en Pennings, 2008). De volgende landen zijn geselecteerd voor het onderzoek: Duitsland, België, Groot-Brittannië, Denemarken, Ierland en Tsjechië. In dit artikel leest u de belangrijkste bevindingen en concluderen we dat het niet verstandig is om de Wajong op te heffen en te laten opgaan in een brede participatiewet of een wet onderkant arbeidsmarkt. Ofschoon in de afgelopen jaren vanuit de Europese Unie veel aandacht is geweest voor de positie van gehandicapten, bestaat er in de geselecteerde landen, afgezien van non-discriminatiebepalingen, weinig wet- en regelgeving op dit terrein.

Als het gaat over jonggehandicapten kent Nederland sinds 1998 een afzonderlijke regeling voor jonggehandicapten: de Wajong. Op 1 januari 2010 is de nieuwe Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten in werking getreden, vanwege de stijging van de instroom in de Wajong. Het belangrijkste doel van de nieuwe Wajong is dat jonggehandicapten, zo mogelijk gaan werken naar vermogen. De Wajong is een unieke regeling in Europa. In de onderzochte landen blijken de jonggehandicapten te vallen onder de algemene arbeidsongeschiktheids- en invaliditeitswetten of ontvangen ze sociale bijstand, een werkloosheidsuitkering of een vroegtijdige pensioensuitkering. Er zijn in de onderzochte landen verschillende beleidsroutes naar werk:

- Beleid gericht op verplichtingen (Duitsland); onder deze beleidsvorm vallen bijvoorbeeld de opgelegde quotumregelingen.

Land	Relevante wetgeving voor jonggehandicapten
Nederland (NL)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wajong</li> <li>• Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronisch ziekte</li> </ul>
Duitsland (DE)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Neuntes Buch des Sozialgesetzbuches – (Book 9 of the Social Code – Rehabilitation and Participation of Disabled Persons)</li> <li>• Behindertengleichstellungsgesetz – BGG (Equal Opportunities for Disabled People Act)</li> <li>• Reform rehabilitation law in 2001</li> </ul>
België (BE)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Federale overheid : Wet om discriminatie tegen te gaan. In 2002 Vlaamse decree (equivalent van federale wet) on Equal treatment</li> <li>• Proportional participation en Equal treatment</li> <li>• Concept: 'reasonable adaptation'</li> <li>• Hervorming in 2008, omdat aandeel arbeidsgehandicapten op werkvloer laag blijft</li> </ul>
Groot-Brittannië (GB)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disabled Persons (Employment) Act</li> <li>• Disability Discrimination Act</li> <li>• Incapacity Benefit under the Incapacity in youth rules</li> </ul>
Ierland (IE)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disability act die wordt aangevuld met sectorale plannen</li> <li>• Code of practice for the employment of People with a disability in the Irish Civil Service</li> </ul>
Denemarken (DK)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Law on active labour market activities</li> <li>• Law on Social Services</li> <li>• Law on Active Social Policy</li> <li>• Law on compensation to disabled in work</li> </ul>
Tsjechië (CZ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Act on Employment</li> <li>• Act on Social Services</li> </ul>

Tabel 1: Wettelijke kader arbeidstoeleiding en behoud van werk in de onderzochte landen.  
Bron: Borghouts-van de Pas en Pennings, Arbeidsparticipatie van jonggehandicapten, Een onderzoek naar Europese systemen en praktijken, UVT/OSA 2008

## Geen bezwaar

Two Ticks is een symbool dat een bedrijf kan aanvragen bij de overheid, waarmee een bedrijf expliciet aan werkzoekenden aangeeft dat het hebben van een handicap geen enkel bezwaar is.

Het symbool bevat – naast de twee vinkjes in de vormen van mensen – de tekst 'Positive about disabled people'.



- Beleid gericht op (negatieve) prikkels met daaraan gekoppelde sancties (Groot-Brittannië met de 'sticks en carrots'-benadering).
- Beleid gericht op positieve prikkels en vrijwilligheid (Denemarken).

Met de invoering van de nieuwe werkgeregeling in de nieuwe Wet Wajong combineert Nederland verschillende elementen van deze beleidsvormen.

## De praktijk

Er zijn verschillende voorzieningen en instrumenten in de onderzochte landen om personen met een beperking aan het werk te helpen en te houden. Voor Nederland levert de vergelijking weinig nieuwe zaken op. Wat in Groot-Brittannië wel wordt gebruikt en wat we in Nederland (nog) niet kennen, is het 'two ticks'-symbool (zie inzet).

Wanneer een werkgever een vacature heeft, kan hij dit symbool gebruiken. Daarmee laat hij zien dat hij een positieve grondhouding heeft ten aanzien van het in dienst nemen van personen met een beperking. Een van de commitments die deze bedrijven is aangegaan, is dat ze alle sollicitanten met een beperking die aan de minimale functiecriteriën voldoen, uitnodigen voor een gesprek en kijken naar hun mogelijkheden. Ook in Denemarken heeft een persoon met een beperking het recht om uitgenodigd te worden voor een sollicitatie bij organisaties in de publieke sector. Echter, het is niet bekend hoeveel mensen in Denemarken gebruikmaken van dit sollicitatierecht en wat de effecten zijn.

## Effectiviteit?

Het blijkt lastig te zijn om cijfers boven tafel te krijgen van het gebruik en de effectiviteit van de verschillende aangeboden instrumenten. In 2002 is er eenmalig een module toegevoegd aan de Labour Force study. Uit deze cijfers blijkt dat Nederland het grootste aandeel mensen met een beperking heeft dat aan het werk is, namelijk 58%. Nederland heeft in verhouding tot de andere landen veel jongeren met een beperking die toch werkzaam zijn.

	BE	CZ	DK	DE	IE	NL	UK	EU25
Totaal werkzaam	42.6	47.9	52.8	43.3	40.5	58.0	54.6	49.6
16-24	33.2	32.1	61.8	48.9	39.5	67.8	54.8	45.2
25-34	61.0	60.7	68.2	65.8	55.6	73.5	63.5	64.4
35-44	57.3	68.1	63.1	59.8	50.2	68.0	63.5	63.1
45-54	47.0	62.8	53.1	53.8	41.7	62.4	61.1	57.3
55-64	18.6	26.2	35.8	24.4	27.0	32.1	39.0	29.8

Tabel 2: Aandeel werkzame personen naar leeftijd uitgedrukt in % van de populatie in de leeftijd van 16-64 jaar met een zelfgerapporteerde beperking. Bron: Eurostat 2002

Nederland heeft een unieke regeling voor jonggehandicapten. Uit onderzoek blijkt dat in andere landen een vergelijkbare jonggehandicaptenregeling ontbreekt. Nu zou dit in het huidige tijdsgewricht al snel tot de conclusie kunnen leiden dat de regeling dus niet nodig is, als andere landen een dergelijke regeling ook niet hebben. Die conclusie is echter voorbarig. Over de Nederlandse Wajongers is veel meer bekend dan over jonggehandicapten in andere landen. Daardoor zijn nieuwe ontwikkelingen snel te signaleren, zoals de groei van jongeren met psychische belemmeringen. Ook is het daardoor eenvoudiger om gericht beleid te ontwikkelen en de bijbehorende doelgroep te benaderen. In andere landen lijkt men zich voornamelijk niet druk te maken. Het is niet zo dat in andere landen het aantal jonggehandicapten niet toeneemt. Het is alleen minder zichtbaar in de bestanden.

### Kennismaken

We kunnen voornamelijk vaststellen dat Nederland geen belangrijke instrumenten heeft gemist die ingezet kunnen worden voor integratie. Het zit hem niet zo zeer in het ontwikkelen van nieuwe financiële instrumenten. Het blijkt namelijk dat werkgevers in alle landen huiverig zijn om jonggehandicapten in dienst te nemen. Nederland is hierop geen uitzondering. Onbekend maakt onbemind. We weten uit eerder onderzoek dat werkgevers die al jonggehandicapten in dienst hebben of in hun per-

soonlijke omgeving iemand kennen met een beperking, eerder geneigd zijn om een jonggehandicapte aan te nemen. Alles draait om kennismaken en een goede match. Leerpunt is dat er niet alleen financiële ondersteuning beschikbaar moet zijn, maar ook goede voorlichting richting potentiële werkgevers. En wanneer een jonggehandicapte is geplaatst, zijn praktische ondersteuning, informatie en begeleiding op de werkvloer noodzakelijk. Niet alleen voor de leidinggevenden, maar ook voor collega's die met een jonggehandicapte samenwerken.

## Wij hebben een unieke regeling voor jonggehandicapten

Op 1 april 2010 zijn de 'brede heroverwegingen' aan de Tweede kamer aangeboden. De Wajong zou niet meer door UWV, maar door gemeenten moeten worden uitgevoerd. Denemarken is ook een land met een gedecentraliseerde aanpak van de dienstverlening voor personen met een beperking. De idee is om de hulp zo dicht mogelijk bij het individu te organiseren. De praktijk laat daar zien dat sommige groepen van personen met een bepaalde beperking zo klein in omvang zijn dat de hulp toch regionaal of nationaal wordt georganiseerd. Laten we hiervan leren en het in Nederland eveneens op regionaal niveau regelen, in plaats van bij 431 gemeenten.

Het CPB heeft berekend dat één regeling voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt € 2,05 miljard oplevert. De onderbouwing hierbij is dat vanwege de verlaging van de uitkeringen voor nieuwe instroom en de prikkelwerking voor gemeenten het aantrekkelijker zal gaan worden om te gaan werken. Daardoor zou de participatie stijgen met 35.000 personen. Deze opbrengst komt dus niet zozeer door een effectievere uitvoering, maar doordat bij samenvoeging de hoogte van de Wajong-uitkering wordt verlaagd naar het bijstandsniveau.

Daarmee wordt duidelijk dat het in stand houden van een afzonderlijke Wajongregeling ook zo zijn voordelen heeft, zowel voor de jonggehandicapte zelf als voor de maatschappij.

Laten we nu eerst eens aan de slag gaan met de nieuwe Wet Wajong en meten wat de effecten zijn voordat we wederom gaan hervormen. Met deze nieuwe regeling loopt Nederland voorop in Europa, dus laten we de Wajong vooral handhaven.

*Irmgard Borghouts-van de Pas is senior onderzoeker bij Reflect, Universiteit Limburg.  
e-mail: i.borghoutsvdpas@uvt.nl*