

Donner, denk ook aan de outsiders op de arbeidsmarkt

door Irmgard Borghouts en Ton Wilthagen. woensdag 01 juli 2009 |



Minister Piet Hein Donner (Sociale Zaken) overweegt het budget voor deeltijd-WW aan te vullen tot ongeveer 550 miljoen euro. ANP

Er is veel te doen over de oplopende jeugdwerkloosheid. Zeker voor jonggehandicapten wordt de situatie precair.

Recent demonstreerden zij (Wajongers) al in Eindhoven uit angst dat ze moeilijk aan het werk komen. Deze vrees is terecht. Uit onderzoek blijkt dat werkgevers huiverig zijn om jonggehandicapten in dienst te nemen, of het nu crisis is of niet. De crisis maakt het vooruitzicht voor jonggehandicapten aanzienlijk slechter, omdat de banen nu helemaal niet voor het oprapen liggen.

Minister Donner maakte bekend dat hij de regeling voor deeltijd-WW gaat verlengen, hoewel over de precieze invulling nog wordt gediscussieerd. Vanuit het bedrijfsleven is de roep om een regeling als deeltijd-WW te verdedigen. Natuurlijk wil een bedrijf zijn goede krachten niet kwijt. Als het economisch weer beter gaat, willen werkgevers graag over deze mensen kunnen beschikken. En ook werknemers willen liever gedeeltelijk aan het werk blijven dan helemaal werkloos worden.

We moeten echter in de periode die de crisis nog voortduurt, de

inspanningen en financiële ondersteuning niet beperken tot de mensen die al werk hebben en die over veel vaardigheden en ervaring beschikken. Er moet ook oog blijven voor de outsiders, mensen die een uitkering hebben en graag aan het werk willen. De arbeidsmarkt moet een tweestromenland blijven. In de economische neergang in de jaren '80 werden grote groepen als onbemiddelbaar bestempeld. Deze mensen kregen een uitkering en naar hen werd verder niet omgekeken. Zo ontstond een granieten bestand. Deze reflex moet nu worden vermeden. Het niet gebruiken van menselijk talent is niet alleen onrechtvaardig, maar ook maatschappelijk kostbaar. Bovendien zal de arbeidsmarkt als gevolg van de vergrijzing op termijn weer krapte kennen.

De jonggehandicapten zijn een speciale groep die de afgelopen jaren enorm snel is gegroeid. De toenemende instroom in de arbeidsongeschiktheidsvoorziening voor jonggehandicapten komt door een toenemend aantal jongeren met de diagnose autisme, doorstroom vanuit de bijstand en het stijgend aantal jongeren dat instroomt vanuit het voortgezet speciaal onderwijs en het praktijkonderwijs. Momenteel zitten ruim 178.000 mensen in de Wajong-regeling en de verwachting is dat dit aantal toeneemt tot liefst 425.000 in 2040.

Wajongers hebben vaak geen of weinig werkervaring. Het gaat om mensen met een verschillende achtergrond en een gevarieerde opleiding, van hoog tot laag. Onbekend maakt onbemind. Werkgevers weten vaak niet goed wat jonggehandicapten wél kunnen en hebben een stereotype beeld. Werkgevers die ze al in dienst of in de familiekring hebben, blijken aanzienlijk positiever te staan tegenover deze groep dan andere werkgevers.

Er is voor de crisis reeds een reeks maatregelen genomen om het voor werkgevers aantrekkelijker te maken jonggehandicapten in dienst te nemen. Zo kan de werkgever gebruikmaken van loondispensatie. Dit betekent dat de werkgever slechts een gedeelte van het minimumloon

betaalt. Ook zijn er subsidies beschikbaar om hulpmiddelen aan te schaffen of bepaalde voorzieningen op de werkplek te treffen. Toch lijken deze financiële maatregelen nog niet het gewenste effect te hebben en zeker niet onder de huidige omstandigheden. Daarom moeten we nu bezien welke kansen de crisis biedt en hoe we slimme combinaties kunnen maken tussen deeltijd-WW en reïntegratie. In bedrijven waar nu deeltijd-WW is aangevraagd, ligt het werk voor een groot deel stil. De machines en het materiaal kunnen heel goed voor scholing worden ingezet. Een voorwaarde voor de deeltijd-WW is dat werknemers scholing wordt aangeboden om hun kennis en vaardigheden bij te spijkeren. Scholing kan echter ook breder worden opgevat: niet alleen scholing ontvangen, maar ook scholing geven. Werknemers die nu tijdelijk weinig te doen hebben, zouden ingezet kunnen worden om jonggehandicapten op te leiden en praktijkervaring op te laten doen.

Het mes snijdt dan aan twee kanten. Jonggehandicapten krijgen de kans werkervaring op te doen met behoud van hun uitkering. Werkgevers en werknemers maken kennis met een Wajonger en doen in het kader van de deeltijd-WW ervaring op met jongeren met een beperking. Hopelijk verdwijnt daardoor de koudwatervrees bij de werkgevers. Het begeleiden van jonggehandicapten op de werkvloer kost tijd. Die tijd is er momenteel, dus laten we die zinvol benutten. Wanneer een werkgever nu ervaring opdoet met een jonggehandicapte zal hij in de toekomst eerder geneigd zijn om een jonggehandicapte in dienst te nemen. Ook onder werknemers zullen onterechte vooroordelen afnemen. Daarmee bewijzen we zowel kwetsbare groepen als de arbeidsmarkt een dienst. Donner heeft de Kamer toegezegd de deeltijd-WW nog voor de zomer te evalueren. Het zou goed zijn als hij ook de mogelijkheden bekijkt om het rendement van de regeling op deze manier te verhogen.

Irmgard Borghouts en Ton Wilthagen zijn verbonden aan onderzoeksinstituut ReflecT van de Universiteit van Tilburg.