

In de Participatiewet gelooft bijna niemand meer

125.000 extra banen voor arbeidsgehandicapten is onrealistisch. Werkgevers worstelen met kosten.

INGRID WEEL

Ambitieuus. Zo werd de Participatiewet aanvankelijk genoemd, die vanaf volgend jaar 125.000 extra werkplekken moet realiseren voor arbeidsgehandicapten. Inmiddels valt vaker het woord 'onrealistisch'.

Eerst uitten alleen adviesorganen als de Raad van State en het Centraal Planbureau hun twijfels, nu zeggen ook de werkgevers dat het doel van de Participatiewet onhaalbaar is. "Je kunt geen banen toveren", zei de nieuwe voorman van VNO-NCW, Hans de Boer bij zijn aantreden dit jaar.

Er werkten in 2011 ruim 500.000 mensen die door een beperking een afstand te overbruggen hebben naar de arbeidsmarkt. Dat was inclusief 30.000 Wajongers. Meer dan 100.000 erbij betekent een stijging van 20 procent. Dat is enorm.

Er wordt veel verwacht van de uitzendbureaus. Van alle werklozen met een WW-uitkering die een baan vinden, doet een derde dat via het uitzendbureau. Onder de bijstandsgerechtigden die weer aan het werk gaan, ligt dat percentage nog hoger, op 39 procent.

Maar de Algemene Bond van Uitzendondernemingen (ABU) meldt nu dat ze het niet meer zo aantrekkelijk vindt om zich te richten op de mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt.

Sinds 1 januari moet de uitzendbranche hogere premies afdragen voor arbeidsongeschiktheid. Ook zijn uitzendbureaus tegenwoordig, net als andere ondernemers, verplicht twee jaar loon door te betalen bij ziekte. ABU-directeur Jurriën Koops zegt dat zijn branche moeilijk een serieuze bijdrage kan leveren aan de Participatiewet als de lasten niet omlaag gaan.

In de branche werken veel mensen met een zwakke arbeidsmarktpositie die vaker terugvallen in een uitkering. Nu wordt er volgens ABU gemiddeld 9 procent meer afgedragen aan premies voor arbeidsongeschiktheid, ziekte en werkloosheid dan door werkgevers in het algemeen. De ABU dringt erop aan dat het doorbetalen van loon bij ziekte van de huidige twee jaar naar een halfjaar gaat.

"De kosten van arbeid in Nederland zijn zo hoog dat het een rem zet op het aannemen van personeel", aldus Koops. De ABU krijgt bijval van Evert Verhulp, hoogleraar arbeidsrecht aan de Universiteit van Amsterdam. "Als een werknemer overspannen raakt door een echtscheiding of zijn rug breekt tijdens het skiën, kan de werkgever daar niets aan doen. Is het dan wel terecht dat een werkgever daarvoor premie moet betalen?"

Daarbij zijn de meeste werkgevers er nog helemaal niet klaar voor om arbeidsgehandicapten aan te nemen. Onderzoeksbureau Regioplan volgde drie jaar lang diverse bedrijven, waaronder Philips, Unilever en de NS, die jonge gehandicapten wilden aannemen. Dat bleek moeilijker dan gedacht. De verwachtingen van werkgevers over wat deze mensen kunnen, liggen veel te hoog. En in aanpassingen treffen, hebben weinig ondernemers zin. De directeur personeelszaken van Philips vindt dat het "nogal wat vraagt" van bedrijven om mensen in dienst te nemen die niet in staat zijn het minimumloon te verdienen.

Iederin, het netwerk van chronisch zieken en mensen met een beperking, vreest dat gemeenten en UWV niet voldoende geld hebben voor noodzakelijke werkvoorzieningen zoals een jobcoach, waardoor het participeren gedoemd is te mislukken.

Uit onderzoek van salarisdienstverlener ADP Nederland blijkt dat de helft van de Nederlandse bedrijven nog geen enkele maatregel heeft getroffen om extra banen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. Bijna een derde van de organisaties is ook helemaal niet van plan om stappen te ondernemen voor arbeidsbeperkten.

Maandag delen bedrijven maar ook wetenschappers en ervaringsdeskundigen zoals jonggehandicapten en jobcoaches hun visie met politici in de Tweede Kamer.