

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

2260

Vragen van het lid **Jasper van Dijk** (SP) aan de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *het failliet van de banenafpraak* (ingezonden 29 mei 2017).

Antwoord van Staatssecretaris **Klijnsma** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 4 juli 2017)

Vraag 1 en 2

Wat is uw reactie op de uitspraak van voorzitter Illya Soffer van Ieder(in), netwerk voor mensen met een beperking of chronische ziekte, in Nieuwsuur: «De banenafpraak is mislukt»?¹

Hoeveel banen zijn er volgens de banenafpraak inmiddels gerealiseerd bij de overheid en hoeveel bij het bedrijfsleven? Ligt het volgens u op schema en waarom blijft met name de overheid zo achter?

Antwoord1 en 2

Uit de resultaten van de twee-meting, de tweede tussenstand van de banenafpraak, tot en met het jaar 2016, blijkt dat er eind 2016 ten opzichte van de nulmeting 22.554 banen bij reguliere werkgevers zijn gerealiseerd voor mensen met een arbeidsbeperking. De doelstelling voor 2016 was in totaal 20.500 banen: 14.000 bij de markt en 6.500 bij de overheid en is dus ruimschoots gehaald. De werkgevers in de markt hebben bijna 19.000 banen gerealiseerd. De sector overheid heeft er ruim 3.500 gehaald en heeft de doelstelling over 2016 daarmee niet gehaald. Dat is teleurstellend. In mijn brief van 30 juni 2016 heb ik uw Kamer over de resultaten van de twee-meting geïnformeerd.

Vraag 3

Hoeveel procent van de gerealiseerde banen is gedetacheerd via een sociaal werkbedrijf?

Antwoord 3

Uit de cijfers van de twee-meting blijkt het volgende. Van de 9.899 banen die bij de twee-meting tot stand zijn gekomen via inleenverbanden, gaat het bij 6.510 banen om extra detacheringen vanuit de Wsw ten opzichte van de nul-meting.

¹ Nieuwsuur uitzending 21 mei 2017, <http://nos.nl/uitzending/24948-nieuwsuur.html>

Vraag 4

Als iemand die bij een SW-bedrijf werkt vervolgens gedetacheerd wordt bij een reguliere werkgever, is dat volgens u dan een nieuwe baan die meetelt voor de banenafpraak?

Antwoord 4

Ja, want een belangrijk doel van de banenafpraak uit het sociaal akkoord is dat mensen met een arbeidsbeperking die bij een reguliere werkgever kunnen werken, daar aan de slag gaan en niet in een beschutte werkomgeving van een sociaal werkbedrijf blijven werken. Dat is het geval als mensen via een detachering bij een reguliere werkgever aan de slag gaan.

Vraag 5

Wanneer telt een baan mee voor de banenafpraak? Telt bijvoorbeeld een tijdelijk contract voor 4 weken mee?

Antwoord 5

Als één baan wordt geteld het aantal verloonde uren dat mensen uit de doelgroep gemiddeld werken. Op basis van de nul-meting is komen vast te staan dat het gaat om een baan van 25,5 uur per week. Kleinere of grotere banen dan 25,5 uur per week tellen mee naar evenredigheid van het aantal verloonde uren. Het kan dus gaan om meer of minder arbeidscontracten dan (in verloonde uren getelde) banen.

Een baan telt vervolgens mee voor de banenafpraak wanneer er sprake is van een extra plaatsing bij een reguliere werkgever van iemand uit de doelgroep ten opzichte van 1 januari 2013. Jaarlijks monitort UWV in december hoeveel mensen uit de doelgroep werken. De verloonde uren van de mensen uit de doelgroep die op die datum bij een reguliere werkgever werken, worden geteld. Dan wordt bekeken of er voldoende extra banen zijn gerealiseerd ten opzichte van de nulmeting.

Vraag 6

Hoeveel van de gerealiseerde banen betreft vast werk? Hoeveel van de gerealiseerde banen betreft een contract voor onbepaalde tijd?

Antwoord 6

In mijn brief van 30 juni 2017 heb ik u geïnformeerd over het onderzoek naar de duurzaamheid van de banen dat UWV heeft uitgevoerd.

De belangrijkste bevindingen uit dit onderzoek zijn dat van de mensen met een arbeidsbeperking die in het derde kwartaal 2015 aan het werk waren, een jaar later bijna 87 procent ook aan het werk was. Ongeveer tweederde (65 procent) van de uren die mensen uit de doelgroep van de banenafpraak werken, werken ze in een vast dienstverband. De meeste contracten voor onbepaalde tijd zijn te vinden bij detacheringen (vooral mensen met een Wsw grondslag) en bij de sector overheid. Voor de mensen in de Wajong geldt dat voor de hele groep ongeveer 45 procent een vast contract had in zowel het derde kwartaal van 2015 als het derde kwartaal van 2016. Uit eerder onderzoek weet UWV dat van de mensen in de Wajong die in 2014 aan het werk kwamen het overgrote deel een tijdelijk contract had (89 procent). Ook voor de mensen die vanuit de doelgroep Participatiewet aan het werk gaan en voor de mensen met een uitzendbaan geldt dat het merendeel werkt met een tijdelijk contract. Overigens geldt voor de gehele arbeidsmarkt dat mensen die voor het eerst een dienstverband aangaan dit vaak doen op basis van een tijdelijk contract.

Vraag 7 en 8

Onderschrijft u dat de oorspronkelijke intentie was om arbeidsbeperkten vast werk te bieden, bij voorkeur met contracten voor onbepaalde tijd?

Wat gaat u doen om te zorgen dat banenafpraak-banen, vaste banen worden?

Antwoord 7 en 8

Het doel van de Participatiewet en de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten is om mensen met een arbeidsbeperking die weinig kansen op een reguliere baan kregen, meer kansen te geven, en zo bij te dragen aan een inclusieve arbeidsmarkt. Om dit te stimuleren zijn voor werkgevers

instrumenten en financiële tegemoetkomingen beschikbaar. Een aantal belangrijke instrumenten, zoals tegemoetkoming in de loonkosten (loonkostensubsidie en loondispensatie) en de no-riskpolis, kunnen structureel ingezet worden. Mensen die starten met werken, en dit geldt voor de hele arbeidsmarkt, beginnen vaak met een tijdelijk contract. Een tijdelijk contract is vaak een opstapje naar een vaste baan. Ook blijkt dat inleenverbanden een vaak gebruikt en succesvol middel zijn om mensen uit de doelgroep banenafpraak werk aan te bieden. Ook een inleenverband kan een opstapje zijn naar een formeel dienstverband. Mensen kunnen ook langdurig via inleenverbanden aan de slag blijven. Het is belangrijk dat mensen uit de doelgroep banenafpraak ook kunnen werken op de reguliere werkvloer. Tijdelijke contracten en inleenverbanden dragen bij aan de doelstelling van de banenafpraak. Het is uiteraard een groot goed dat ook voor deze werknemers contracten voor bepaalde tijd worden omgezet in vaste banen. Daarom blijven we de duurzaamheid van garantiebanen ook in de toekomst monitoren.