

## **Position Paper Rondetafelgesprek 10 jaar VN-verdrag Handicap - Arbeid**

Aan:

Tweede Kamer der Staten Generaal -  
Vaste Commissie Volksgezondheid Welzijn en  
Sport

Betreft:

Rondetafelgesprek 10 jaar VN verdrag Handicap  
Wetenschap & praktijk - Arbeid

Door:

Mark de Groot, Onbeperkt aan de Slag

## *Inleiding*

Passend werk<sup>1</sup> tegen een daarbij horend salaris, is de hoogste vorm van meedoen. Werk biedt financiële zekerheid, zelfstandigheid, maar ook zingeving, plezier en sociale contacten. En iedereen heeft recht op werk.

Nederland heeft dit recht met de ratificatie van het VN-verdrag Handicap in 2016 nog maar eens onderstreept. Artikel 27 van het VN-verdrag Handicap<sup>2</sup> beschermt het recht op werk voor mensen met een beperking op voet van gelijkheid met anderen.

Tien jaar na de ratificatie van het verdrag luidt de vraag wat dit tot nu toe concreet heeft opgeleverd voor het recht om te werken voor mensen met een beperking.

## *Beweging naar toegankelijker arbeidsmarkt is in gang gezet*

Met de Banenafpraak is een beweging in gang gezet die leidt naar een toegankelijker arbeidsmarkt voor mensen met een beperking. De Banenafpraak heeft tot januari 2026 90.000 extra banen opgeleverd. Nu is het zaak dat wij deze beweging blijven vasthouden en het lef hebben nieuwe ambities te formuleren om meer mensen met een beperking de toegang tot werk bieden. Werkgelegenheid voor iedereen, zoals het hoort.

## *Breng Doelgroepregister in lijn met VN-verdrag Handicap*

In het kader van de Banenafpraak is er een Doelgroepregister (DGR) in het leven geroepen. Ca. 280.000 mensen met een beperking hebben een DGR indicatie<sup>3</sup> en kunnen aanspraak maken op extra (financiële) ondersteuning bij het vinden en behouden van passend werk. Daarnaast zijn er 1,6 miljoen<sup>4</sup> mensen die een beperking hebben, graag aan de slag willen maar niet in het Doelgroepregister staan. Dit levert pijnlijke situaties op wanneer twee mensen met dezelfde beperking solliciteren bij een werkgever die een voorkeur blijkt te hebben voor iemand uit het Doelgroepregister. Mensen met een beperking die niet in het DGR staan, hebben daardoor een fors lagere kans op een baan. Dat blijkt uit onderzoek<sup>5</sup> en uit de signalen die Onbeperkt aan de Slag ontvangt van mensen met een beperking.

Om het recht op werk op voet van gelijkheid te borgen, pleiten wij voor het in lijn brengen van het Doelgroepregister met de definitie<sup>6</sup> in het VN-verdrag Handicap.

## *Werk moet lonen*

Kamerbreed is er overeenstemming dat werken moet lonen. Zijn wij blij mee. In de praktijk blijkt echter dat werken vanuit de uitkering (te) vaak tot een inkomensachteruitgang leidt. Een omissie die terug te voeren is op het uitgangspunt dat de mate van arbeids(on)geschiktheid wordt gemeten in termen van loonwaarde en daarmee samenhangende inkomstenderving. Hieruit is een ingewikkeld stelsel ontstaan van maar liefst vijf<sup>7</sup> uitkeringsregimes en een veelvoud aan combinaties ervan. Wie vanuit de uitkering gaat werken moet soms meer terugbetalen aan toeslagen en uitkeringen dan dat er ooit is verdiend. Zo wil natuurlijk niemand aan de slag.

Er gaat bovendien een verlamvend effect uit van de complexiteit en systemische inrichting van de wet- en regelgeving. Zo bestaat er bij mensen in de WGA de angst dat door (meer) te gaan werken of door een hoger uurloon ze hun uitkering verliezen of naar een lagere WGA-uitkering gaan, waardoor (meer) werken niet loont. Op de vraag of je

vanuit de IVA-uitkering erop vooruitgaat als je gaat werken, moet het UWV het antwoord schuldig blijven. Wel geeft UWV dan het advies om maar niet te gaan werken.

Nogmaals: Het gaat om mensen die tot op het bot gemotiveerd zijn bij te dragen naar vermogen en dat ook kunnen maar daarin actief worden ontmoedigd. Dat is teleurstellend. Niet alleen voor deze mensen maar ook voor werkgevers die zitten te springen om gemotiveerd personeel. Inkomen uit werk leidt ook nog eens tot lagere uitkeringslasten.

### *Beeldvorming*

Lange tijd was vooral 'de gunningsfactor' een belangrijke reden om werknemers met een beperking aan te nemen. Je kunt iedereen een kans geven. Klinkt mooi maar is niet het juiste vertrekpunt. Een werknemer met een beperking is in de eerste plaats een werknemer met capaciteiten, vaardigheden, talenten en ambities. Alleen op die basis creëer je duurzame arbeidsrelaties.

Echter, de heersende beeldvorming maakt dat werknemers met een beperking nog te weinig gezien worden als werknemers die economisch van meerwaarde zijn. Sterker nog: soms worden vooroordelen versterkt door bijvoorbeeld beleidsnota's en Kamerbrieven en publicaties in de media. Het gaat dan nog vaak over loonkostensubsidie, 'niet het minimumloon per uur kunnen verdienen', noodzakelijke begeleiding, en andere onderwerpen die de (veronderstelde) 'kosten' of 'schadelast' in generieke zin benadrukken.

Wat moeten werkgevers dan denken als zij hierover lezen of horen via de media? Worden zij dan toeschietelijker om een medewerker met een beperking aan te nemen wanneer die als risicofactor moet worden gezien?

Een groot deel van de werknemers met een beperking is bovendien niet minder productief dan werknemers zonder beperking. Wat meestal wel anders is, is dat werknemers met een beperking vaker parttime kunnen werken. Maar dat zegt niets over de productiviteit per uur. In tegendeel: Uit onderzoek van de SER<sup>8</sup> blijkt dat de arbeidsproductiviteit juist stijgt!

Werkgevers die werknemers met een beperking in dienst hebben, geven aan dat het ziekteverzuim op de afdeling of zelfs van de hele organisatie daalt. Minstens even interessant is dat deze werkgevers beter presteren: Een hogere omzet, een hoger netto-inkomen en een hogere winst, zo blijkt uit onderzoek van Accenture<sup>9</sup>. Daarnaast blijkt uit het eerdergenoemde SER-onderzoek dat er positieve effecten zijn op de marktpositie, het innovatief vermogen en de concurrentiekracht.

Als wij in deze termen met elkaar van gedachten wisselen over een toegankelijke arbeidsmarkt dan zie ik het uiteindelijk goedkomen met de beeldvorming.

Elk mens is uniek. Dus ik zou zeggen: Zie de mens!

---

<sup>1</sup> Betaald werk op basis van een arbeidsovereenkomst of in opdracht. Dagbesteding en beschermt werk laat ik in mijn reactie buiten beschouwing.

<sup>2</sup> [Verdrag](#) inzake de rechten van personen met een handicap (Artikel 27)

<sup>3</sup> Vraag aan de [OmbudsSpits](#): Tel ik mee voor het Doelgroepregister? [Kennisdocument](#) Wet banenafspraken en quotum arbeidsbeperkten - augustus 2025

<sup>4</sup> [CBS](#) Arbeidsdeelname arbeidsgehandicapten 2015-2017

<sup>5</sup> [Startfoundation](#), *1 op 3 werkgevers gedwongen te discrimineren door Banenafspraken*

<sup>6</sup> [Verdrag](#) inzake de rechten van personen met een handicap (Artikel 1)

<sup>7</sup> WIA (IVA/WGA), WAO, Wajong, Participatiewet (IOAW, IOAZ en IOW) en de Ziektewet

<sup>8</sup> [SER](#) Charterdocument 'Werken naar vermogen' - oktober 2023

<sup>9</sup> [Accenture](#) The Disability Inclusion Imperative - 2018