

OR & Banenafpraak en Arbeidsmarktdiscriminatie



De Banenafpraak en het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie zijn twee door de overheid in het leven geroepen regelingen, die werkgevers verschillende verplichtingen opleggen. Omdat beide regelingen tot doel hebben een verschil te maken op de lange termijn, staan we stil bij de achtergrond en voorwaarden van deze regelingen en de taken die daarin voor uw OR zijn weggelegd.

Werknemers met een arbeidsbeperking komen lastiger aan het werk dan werknemers zonder arbeidsbeperking. De overheid wil ervoor zorgen dat werknemers met een arbeidsbeperking meer kansen krijgen om aan het werk te gaan bij een reguliere werkgever, om zo een meer inclusieve arbeidsmarkt te creëren.

Werkgevers hoeven geen nieuwe functies te creëren, maar moeten wel waar mogelijk mensen met een arbeidsbeperking plaatsen op plekken die vrij zijn binnen de organisatie. Ook kunnen werkgevers kijken of zij bepaalde taken binnen hun organisatie zodanig kunnen indelen dat er meer plaatsen vrijkomen voor werknemers met een arbeidsbeperking.

Alle werkgevers kunnen meedoen aan de Banenafpraak

Banenafpraak

Op grond van de Banenafpraak moeten er begin 2026 in totaal 125.000 banen zijn bijgekomen voor mensen met een arbeidsbeperking. Het gaat om 100.000 extra banen in het bedrijfsleven en 25.000 extra banen bij de overheid.

Deze afspraak met organisaties voor werkgevers en werknemers heeft het kabinet vastgelegd in het sociaal akkoord van 11 april 2013. Daarbij telt een baan van 25,5 verloonde uren per week als één baan. Banen groter of kleiner dan 25,5 uur per week, tellen naar rato mee.

Alle werkgevers kunnen meedoen aan de Banenafpraak. Of de beoogde aantallen zijn gehaald, wordt bekeken per sector en dus niet per individuele organisatie.

Aan sectoren die de beoogde aantallen niet hebben gehaald, kan een quotumheffing worden opgelegd. Dit is een boete die ten gunste komt van het Arbeidsongeschiktheidsfonds en jaarlijks wordt opgelegd tot de doelen uit de Banenafpraak in de betreffende sector zijn behaald. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) maakt dit jaarlijks bekend via de banenmonitor.

De hoogte van deze quotumheffing is afhankelijk van de personeelsomvang van de organisatie en het aantal arbeidsplaatsen dat bij de werkgever wordt ingevuld door mensen met een arbeidsbeperking. Op dit moment is de quotumheffing opgeschort totdat de vereenvoudigde Wet banenafpraak in werking treedt. De opschorting geldt in elk geval tot 1 januari 2024.

No-riskpolis bij Banenafspraken

Voor werknemers die vallen onder de doelgroep van de Banenafspraken en in het doelgroepregister staan, geldt in principe een no-riskpolis gedurende de eerste vijf jaar dat een werknemer in dienst is. UWV betaalt dan de Ziektewetuitkering aan de werkgever als zo'n werknemer (opnieuw) ziek wordt. Werkgevers betalen dan dus geen of minder loonkosten. Op die manier moet de no-riskpolis voor werkgevers de drempel verlagen om iemand met een arbeidsbeperking in dienst te nemen.

De no-riskpolis geldt automatisch als deze van toepassing is. De werknemer hoeft deze dus niet aan te vragen. In dat geval kan de werkgever de ZW-uitkering voor een werknemer aanvragen bij UWV en de uitkering verrekenen met het loon.

Twijfel

Mocht uw bestuurder hiervan niet op de hoogte zijn of twifelen over het aannemen van mensen met een arbeidsbeperking, dan kan uw OR hem hierop wijzen.

Doelgroepregister

Ten behoeve van de Banenafspraken is een doelgroepregister opgesteld. In dit register staan mensen die vallen onder de doelgroep van de Banenafspraken. Voor werkgevers gelden aanvullende voordelen, zodat het aantrekkelijker wordt deze werknemers aan te nemen. Werkgevers kunnen via het werkgeversportaal van UWV nagaan of een sollicitant of werknemer in het doelgroepregister is opgenomen.

Bij werknemers die onder deze doelgroep vallen kunt u bijvoorbeeld denken aan:

- werknemers die onder de Wajong vallen en daarbij nog wel kunnen werken;
- werknemers met een WSW-indicatie;
- werknemers die onder de Participatiewet vallen en niet zelfstandig in staat zijn het wettelijk minimumloon (WML) te verdienen. Dit kan bijvoorbeeld komen doordat een werknemer loonkostensubsidie nodig heeft vanwege een vastgestelde verminderde loonwaarde.

Voordelen

Om werkgevers te stimuleren te helpen bij het behalen van de Banenafspraken en meer mensen uit het doelgroepregister aan te nemen, gelden er verschillende voordelen en subsidieregelingen waar werkgevers gebruik van kunnen maken.

De gemeente kan bijvoorbeeld zorgen voor begeleiding op de werkplek en werkvoorzieningen als aanpassing van de werkplek noodzakelijk is en kan proefplaatsingen organiseren om te kijken of een werknemer met een arbeidsbeperking geschikt is voor de functie. Werkgevers kunnen, als zij aan de voorwaarden voldoen, gebruikmaken van het loonkostenvoordeel, het lage-inkomensvoordeel en de no-riskpolis (zie het artikel [OR & subsidieregelingen achterban](#) op Rendement Online).

Discriminatie voorkomen tijdens de werving- en selectieprocedure

Actieplan

Met het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie voert het kabinet een actief diversiteits-, emancipatie- en antidiscriminatiebeleid om discriminatie te voorkomen en werknemers zo veel mogelijk gelijke kansen te bieden op de arbeidsmarkt.

Het Actieplan is ingedeeld in vier verschillende clusters:

- Het bekendmaken van rechten en verplichtingen die uit de wet volgen ten aanzien van discriminatie.
- Het ondersteunen van werkgevers bij het nemen van effectieve actie voor gelijkwaardige kansen, diversiteit en inclusie.
- Het meer inzetten van wetgeving om te zorgen dat deze wordt nageleefd.
- Het bijhouden van de ontwikkelingen omtrent discriminatie en de resultaten van de genomen acties.

Door meer bekendheid te creëren over arbeidsmarktdiscriminatie en werkgevers zich hiervan bewust te maken, zullen meer werkgevers actie ondernemen. In het actieplan staan ook voorbeelden die het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie bevorderen.

Denk aan een gelijke beloning voor mannen en vrouwen, bepaalde (aanvullende) verlofregelingen en het voorkomen van discriminatie tijdens de werving- en selectieprocedure (bijvoorbeeld door anoniem solliciteren). De overheid heeft verschillende handreikingen gepubliceerd waarin hulpmiddelen staan om bekendheid te creëren over arbeidsmarktdiscriminatie en hierover het gesprek aan te gaan.

Toezicht op arbeidsmarktdiscriminatie

Werkgevers zijn vanuit de Arbowet verplicht om beleid te voeren dat erop gericht is om elke vorm van arbeidsbelasting te voorkomen of te beperken. Discriminatie is hiervan een onderdeel. De werkgever moet deze risico's ook in kaart brengen in de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E).

Daarnaast moeten werkgevers een plan van aanpak opstellen waarin ze maatregelen opnemen die discriminatie op de werkvloer voorkomen en zij moeten de werknemers hierover actief informeren. Uw OR kan uw bestuurder aanmoedigen om gezamenlijk beleid op te stellen om discriminatie binnen uw organisatie tegen te gaan, eventueel voorzien van een klachtenregeling. Bij zo'n regeling heeft uw OR instemmingsrecht ([artikel 27, lid 1j WOR](#)).

Sancties

Ook is het goed om in dit beleid te beschrijven wat de concrete gevolgen en sancties zijn voor het overtreden van het beleid. Het team arbeidsdiscriminatie van de Nederlandse Arbeidsinspectie houdt toezicht op discriminatie en ongelijke behandeling op de werkvloer.

Bijdragen

Zowel voor het naleven van de Banenafpraak als het meewerken aan het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie is voor uw OR dus een belangrijke rol weggelegd. Zo heeft uw OR op grond van [artikel 28, lid 3 WOR](#) de taak om te waken tegen discriminatie in uw organisatie en moet u zowel gelijke behandeling van mannen en vrouwen als de inschakeling van gehandicapten en minderheden in de organisatie bevorderen. Hiervoor kunt u uw initiatiefrecht inzetten ([artikel 23 WOR](#)).

Daarnaast heeft uw OR instemmingsrecht bij een regeling op het gebied van het aanstellings-, ontslag- of bevorderingsbeleid ([artikel 27, lid 1e WOR](#)). Onder het aanstellingsbeleid van de organisatie vallen onder meer de regels die de werkgever stelt ten aanzien van het aannemen van bepaalde categorieën werknemers.

Ook heeft uw OR een instemmingsrecht bij de vaststelling, wijziging of intrekking van een belonings- of functiewaarderingssysteem ([artikel 27, lid 1c WOR](#)). Hieronder valt ook het belonen van verschillende functiecategorieën en (het aanpassen van) de onderlinge rangorde van de beloningen tussen verschillende functiegroepen en verschillende werknemers.

Ook kunt u uw bestuurder – bijvoorbeeld tijdens de halfjaarlijkse overlegvergadering ([artikel 24 WOR](#)) – wijzen op de Banenafpraak en het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie en overleggen hoe uw organisatie hieraan kan bijdragen.

Dit verdiepingsartikel is geschreven door Maxime van Dort, advocaat bij [TaylorWessing](#), e-mail: m.vandort@taylorwessing.com

Dit is een artikel van de redactie van OR Rendement

OR Rendement is dé informatiebron voor leden van de ondernemingsraad (OR) of de personeelsvertegenwoordiging (PVT), ambtelijk secretarissen, vakbondsbestuurders en externe adviseurs. Wat zijn de voor de medezeggenschap relevante wijzigingen in wet- en regelgeving, en hoe kunt u dit op beleidsmatig en strategisch niveau uitwerken? Daarnaast moet u op de hoogte zijn van de klassieke OR-thema's, zoals de OR-verkiezingen, het OR-jaarverslag, het instemmingsrecht en communicatie met de achterban.

De onafhankelijke en ervaren redactie van OR Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt u als eerste wat de ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat u de informatie direct kunt vertalen naar uw eigen werksituatie. OR Rendement is daarnaast multimediaal. De voor uw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar u onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot uw beschikking heeft;
- ✓ wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- ✓ maandelijks in het vakblad OR Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- ✓ tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.



Rendement is een succesvolle uitgeverij van met name praktische vakbladen en digitale ondersteuning.

Het assortiment bestaat uit een crossmediaal portfolio: van printuitgaven zoals magazines en themadossiers tot online ondersteuning in de vorm van digitale naslagwerken, e-nieuwsbrieven, een vragenservice en tools.

www.rendementuitgeverij.nl