



*Advies*

**“Stimulering en activering van de  
arbeidsparticipatie van personen  
met een beperking”**

**Juni 2017**

## **De Sociaal Economische Raad**

De Sociaal Economische Raad (SER) is een bij landsverordening ingesteld onafhankelijk overleg- en adviesorgaan dat de regering adviseert over allerlei belangrijke onderwerpen van sociaal-economische aard.

In de SER hebben vertegenwoordigers van werknemers- en werkgeversorganisaties en onafhankelijke deskundigen zitting. De leden van de SER bespreken allerhande aangelegenheden op sociaal-economisch gebied en brengen hierover gevraagd en ongevraagd adviezen, nota's en rapporten uit.

Met de instelling van de SER heeft de overheid het mogelijk gemaakt voor sociale partners om zich vrijelijk en ongebonden, gevraagd of ongevraagd uit te spreken over het sociaal economische beleid.

De adviezen, rapporten en nota's van de SER zijn, nadat zij door de regering openbaar zijn gemaakt, digitaal verkrijgbaar bij de SER.

### Contactgegevens van de SER

Adres : L.G. Smith Boulevard 134  
Oranjestad  
Aruba  
Telefoon : 00297-5832713  
Fax: : 00297-5838956  
E-mail : [ser.aruba@hotmail.com](mailto:ser.aruba@hotmail.com)

## Inhoudsopgave

<b>Inleiding .....</b>	<b>2</b>
<b>1. Huidige situatie</b>	
1.1 Definitie van een persoon met een beperking en het aantal personen met een beperking per type beperking.....	3
1.2 De arbeidssituatie van personen met een beperking.....	4
1.3 De houding van de maatschappij en werkgevers ten aanzien van personen met een beperking en het verdrag inzake de rechten van personen met een handicap .....	5
1.4 De vergrijzing binnen de Arubaanse arbeidsmarkt.....	7
1.5 Mogelijke gevolgen van het niet stimuleren en/of activeren van mensen met een beperking.....	8
<b>2. Economische/financiële voordelen voor de overheid .....</b>	<b>9</b>
2.1 Activeren onbenutte arbeidskrachten.....	9
2.2 Besparingen op gehandicaptenuitkeringen .....	9
2.3 Vergroting van de koopkracht van personen met een beperking.....	10
2.4 Positief imago van Aruba .....	10
2.5 Nieuwe markt voor toerisme .....	11
<b>3. Voordelen voor de particuliere sector .....</b>	<b>12</b>
3.1 Opheffen mispercepties tegenover personen met een beperking.....	12
3.2 Verhoging concurrentiepositie van het bedrijf.....	14
3.3 Versterken van het bedrijfsimago .....	14
3.4 Fiscale voordelen en financiële compensaties voor bedrijven.....	15
<b>4. Aanbevelingen .....</b>	<b>18</b>

## Inleiding

Hoe een samenleving omgaat met haar kwetsbare leden geeft een duidelijk beeld van de normen- en waardenstelsel van die samenleving. Eén van de kwetsbare groepen in de maatschappij zijn zeker degenen die een beperking hebben.

Op Aruba bestaat er een grote discrepantie tussen de mogelijkheden voor mensen met beperkingen en mensen zonder beperkingen met betrekking tot het verkrijgen van een (vaste) baan. Het feit dat personen met een beperking minder actief zijn op de arbeidsmarkt heeft onder andere te maken met;

- Interne factoren - zoals motivatie, houding, vaardigheden, opleidingsniveau, afhankelijkheid van uitkeringen en/of gezondheid.
- Externe factoren - zoals infrastructuur, acceptatie binnen de maatschappij en/of de houding van de werkgever.

Kortgeleden (augustus 2016) is er een rapport aangeboden aan de Minister van Sociale Zaken, Jeugd en Arbeid, genaamd:

*“Op zoek naar balans - voorstellen voor beleidsherziening van artikel 8 van het landsbesluit bijstandverlening en voor het scheppen van randvoorwaarden voor een gunstiger arbeidsmarkt voor personen met beperkingen”.*

Dit rapport geeft een goed (juridisch, economisch en sociaal) inzicht in de problematiek om deze doelgroep op de arbeidsmarkt te krijgen. De aangedragen oplossingen/aanbevelingen hierin zijn echter voornamelijk gericht op de juridische en sociale aspecten hiervan. De economische/financiële aspecten hiervan zijn echter veel minder aan bod gekomen.

Naar aanleiding hiervan, heeft de Sociaal Economische Raad (SER) besloten om, complementierend op dit rapport, ook de economische en financiële aspecten hiervan te onderzoeken, in kaart te brengen en met aanbevelingen hieromtrent te komen.

## 1. Huidige situatie

Wereldwijd, is al lang vastgesteld, dat het vinden van werk één van de grootste uitdagingen is voor personen met een beperking. Personen met een beperking worden vaak niet beschouwd als potentiële leden van de beroepsbevolking, in plaats daarvan worden ze in dat opzicht in de luwte/minder zichtbaar gehouden. Er heerst namelijk (nog steeds) een negatieve perceptie, mythe en vooroordeel tegenover personen met een beperking op de werkplaats. Dit terwijl de groep personen met een beperking alleen maar zal toenemen door de medische vooruitgang en stijgende levensverwachting, maar ook door slechte eetgewoonten en weinig lichaamsbeweging (levensstijl).

### 1.1 Definitie van een persoon met een beperking en het aantal personen met een beperking per type beperking

Voordat in dit rapport dieper wordt ingegaan op de verschillende aspecten van voornoemde problematiek, zal in dit paragraaf, deze doelgroep eerst gedefinieerd worden en zal daarna het aantal personen met een beperking per type beperking geïllustreerd worden.

Volgens het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap, is iemand met een beperking een persoon met langdurige fysieke, mentale, verstandelijke of zintuiglijke beperking die hem in wisselwerking met diverse drempels kan beletten volledig, daadwerkelijk en op voet van gelijkheid met anderen te participeren in de samenleving<sup>1</sup>.

Tabel 1 (z.o.z.) geeft het aantal personen met een beperking per type beperking aan, dat door het Centraal Bureau Statistiek (CBS) in de Census 2010 gemeten is.

---

<sup>1</sup> <http://www.ediv.be/site/nl/content/definitie-handicap>

Tabel 1. Aantal personen per type beperking op Aruba\*

Type beperking	Aantal
Zicht	3094
Mobiliteit	2928
Cognitief vermogen	1447
Gehoor	1295
Communicatie	1068
Zelfzorg	1047

Bron: CBS – The Prevalence of Disability in Aruba

\* De persoon heeft heel veel problemen met deze beperking of kan dit helemaal niet doen.

In tabel 1 is te zien dat de grootste groep personen met een beperking een probleem heeft met het zicht, dit gevolgd door personen die een probleem hebben met lopen/bewegen.

## 1.2 De arbeidssituatie van personen met een beperking

Volgens de Census van 2010, zijn er op Aruba ongeveer 7.000 personen<sup>2</sup> met een beperking<sup>3</sup>. Dit is ongeveer 6.9%<sup>4</sup> van de totale bevolking. Van deze 7.000 personen met een beperking, behoren iets meer dan 3.000 (44%) tot de potentiële beroepsbevolking, (de vijftien- tot zestigjarigen). De arbeidsparticipatiegraad<sup>5</sup> van de beroepsbevolking met een beperking is dus slechts 55%<sup>6</sup>, hetgeen aanzienlijk lager is dan de arbeidsparticipatiegraad van de beroepsbevolking zonder een beperking, die 79% bedraagt (z.o.z. tabel 2).

<sup>2</sup> 6.955 personen hebben in de Census van 2010 verklaard een beperking te hebben in één van de volgende vijf categorieën: zien, mobiliteit, cognitieve, gehoor, communicatie of zelfzorg – Prevalence of disability in Aruba - CBS.

<sup>3</sup> Opgemerkt moet worden dat: Het totaal aantal personen in de betreffende doelgroep (6.955) ook personen omvat met een verstandelijke beperking, dit vanwege het feit dat het CBS de richtlijnen van de Verenigde Naties volgt waarbij er geen onderscheid gemaakt wordt tussen een verstandelijke beperking.

<sup>4</sup> 6.955 personen met een beperking / 100.797 totale bevolking = 6.9%.

<sup>5</sup> De arbeidsparticipatiegraad is het percentage van de bevolking die zowel werkzaam en/of werkloos is.

<sup>6</sup> Personen met een beperking die werken (48%) plus personen met een beperking die werkloos zijn (7%).

Tabel 2. Economisch actief/niet actief

Beroepsbevolking (15-59 jaren)	Personen met een beperking (%)	Personen zonder een beperking (%)
Arbeidsparticipatie	55	79
Werkende	48	71
Werkloos	7	8
Inactief	45	21

Bron CBS - Census 2010

Uit tabel 2 blijkt dat minder dan de helft (48%) van de beroepsbevolking met een beperking werkzaam is, 7% werkloos is<sup>7</sup> en bijna de helft van de beroepsbevolking met een beperking uit inactieven. Uit gespreken met deskundigen op dit gebied, blijkt dat dit te maken heeft met het feit dat deze doelgroep veel drempels ondervindt bij het verkrijgen van werk waardoor ze gedemotiveerd raakt om werk te zoeken. Bovendien gebeurt het vaak dat personen met een beperking niet meteen inzetbaar zijn voor werk doordat er in vele gevallen aanpassingen gedaan moeten worden op de werkplaats, speciale transport geregeld moet worden, enzovoorts.

### 1.3 De houding van de maatschappij en werkgevers ten aanzien van personen met een beperking en het verdrag inzake de rechten van personen met een handicap

Eeuwenlang, heerste wereldwijd in de maatschappij vrees en medelijden tegenover personen met een beperking. Ze werden gezien als ongezond, defect en afwijkend. De heersende houding was dat zulke individuen niet in staat waren om deel te nemen of bij te dragen aan de maatschappij en dat zij aangewezen waren op liefdadigheidsorganisaties. Echter er is gedurende de laatste decennia veel veranderd voor wat betreft de houding naar personen met een beperking. Hierdoor is er een mentaliteitsverandering plaats heeft gevonden, waarbij de persoon zelf en niet meer diens beperking centraal dient te staan. Personen met een beperking dienen erkend te worden voor hetgeen ze wel kunnen doen (vaardigheden) en niet voor hetgeen ze niet kunnen doen. Alhoewel er op Aruba deze houding binnen de maatschappij langzaam aan het

<sup>7</sup> Criteria Werkloosheid: 1) momenteel zonder werk, 2) actief werkzoekende en 3) beschikbaar voor werk. De meeste personen met een beperking voldoen niet aan het criterium 2 en/of 3.

veranderen is, dient er nog steeds veel gedaan te worden om het taboe, de stigma en de schaamte rond deze doelgroep weg te kunnen nemen.

Uit onderzoek blijkt dat de houding van de werkgever invloed heeft op de participatie van personen met een beperking op de arbeidsmarkt<sup>8</sup>. Veel werkgevers hebben mispercepties voor wat betreft de vaardigheden waarover personen met een beperking kunnen beschikken, de kosten die verbonden kunnen zijn om de noodzakelijke werkaccommodaties aan te bieden, de productiviteit van deze personen en de kosten en de mate van toezicht op het functioneren van personen met een beperking<sup>9</sup>.

Volgens de Verenigde Naties, wordt een beperking over het algemeen gezien als een negatieve interactie tussen maatschappelijke drempels en personen met verschillende functionele mogelijkheden of beperkingen. Om verandering hieraan te brengen heeft de Verenigde Naties in 2007, het verdrag inzake de rechten van personen met een handicap getiteld “Convention on the rights of persons with disabilities” geadopteerd.

De doelstelling van het verdrag (artikel 1), verduidelijkt evenwel dat het gaat om personen die “met langdurige fysieke, geestelijke, verstandelijke of zintuiglijke beperkingen die hen in wisselwerking met diverse drempels kunnen beletten volledig, effectief en op voet van gelijkheid met anderen te participeren in de samenleving”. De basisprincipes van dit verdrag zijn onder meer autonomie, geen discriminatie, participatie en de aanvaarding dat personen met een handicap deel uitmaken van de menselijke diversiteit.

Hoewel op Aruba de verschillende stichtingen die zich bezighouden met personen met beperkingen, de wens hebben dat voornoemde VN verdrag door de Arubaanse overheid ondertekend wordt, is dit helaas nog niet gebeurd. Als gevolg hiervan is Aruba ook niet verplicht om deze basisprincipes te garanderen. Er bestaat nog, zover bekend, geen wet- en regelgeving specifiek gericht op het stimuleren van personen met een beperking op de arbeidsmarkt.

---

<sup>8</sup> Lengnick-Hall, Gaunt, and Kulkarni (2008) - Overlooked and underutilized: People with disabilities are an untapped human resource.

Houtenville and Kalargyrou (2012) - People with Disabilities: Employers' Perspectives on Recruitment Practices, Strategies, and Challenges in Leisure and Hospitality.

Fabian E. S., Edelman A., Leedy M. (1993) - Linking workers with severe disabilities to social supports in the workplace: Strategies the barriers for addressing

<sup>9</sup> Hernandez, Keys, and Balcazar (2000) - Employer attitudes toward workers with disabilities and their ADA employment rights: A literature review

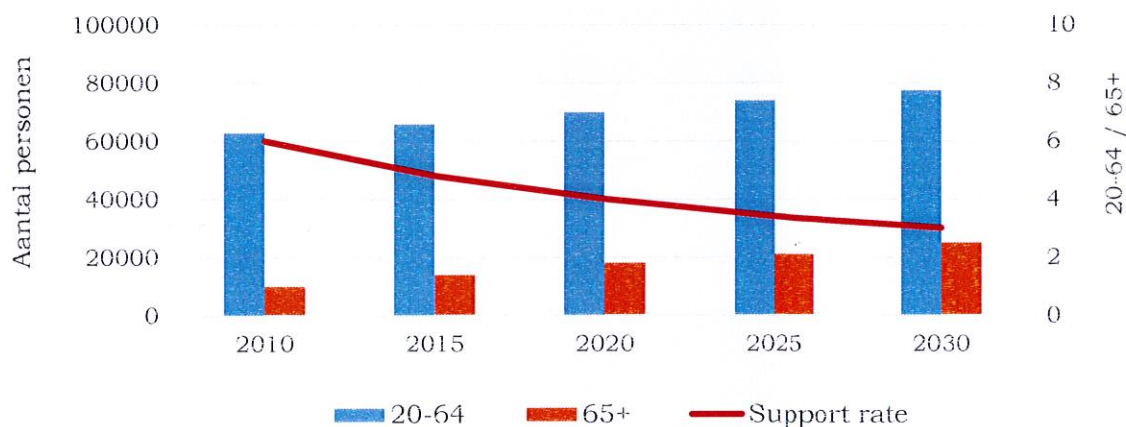


## 1.4 De vergrijzing binnen de Arubaanse arbeidsmarkt

De levensverwachting van de Arubaanse bevolking is vanwege onder andere de vooruitgang in de medische zorg gestegen. Hierdoor is er een groei in de vergrijzing op de Arubaanse arbeidsmarkt. Volgens de prognoses van het CBS<sup>10</sup>, zal de vergrijzing met dezelfde tempo die in 2012 geprojecteerd is, blijven toenemen<sup>11</sup>. Het CBS verwacht namelijk dat het totaal aantal ouderen (gepensioneerden) in 2030 zal verdubbelen en dat deze ongeveer 20% van de totale bevolking zal zijn.

Deze situatie is zorgwekkend en kan geïllustreerd worden door de indicator “old age support rate”<sup>12</sup> die in figuur 1 te zien is. Hierin is te zien dat een oudere persoon in 2010 afhankelijk was van de steun van gemiddeld 6 personen van de beroepsbevolking. Het CBS verwacht dat deze indicator in 2030 gehalveerd wordt naar 3 (zie figuur 1).

Figuur 1. Old age support rate en absolute cijfers van ouderen and 20 - 64 jarigen



Bron: CBS -Population Projections Aruba 2010-2030 - The 2014 revision

<sup>10</sup> CBS - Population Projections Aruba 2010-2030 - The 2014 revision

<sup>11</sup> De kans op het hebben van een beperking stijgt met leeftijd- Chappell en Cooke (2010) - Age related disabilities – Aging and quality of life

<sup>12</sup> De Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO) definieert de “old age support rate” als het aantal personen die in staat zijn om economische steun te verlenen aan het aantal ouderen die materieel afhankelijk kunnen zijn van de steun van anderen.

Als gevolg van het bovenstaande is er sprake van een situatie die -al lang in ontwikkeling- is waarbij er een tekort is aan werknemers. Dit probleem zal in de toekomst alleen maar erger worden, aangezien er minder werkenden zullen zijn ten opzichte van het aantal gepensioneerden. Derhalve is het raadzaam om de personen die een beperking hebben en economisch inactief en/of werkloos zijn aan het werk te krijgen om zodoende een bijdrage te kunnen leveren tegen bepaalde gevolgen van vergrijzing.

### **1.5 Mogelijke gevolgen van het niet stimuleren en/of activeren van mensen met een beperking**

Het niet stimuleren en/of niet activeren van de arbeidsparticipatie van personen met een beperking brengt niet alleen maar verdere negatieve gevolgen voor de gezondheidszorg (aangezien de gezondheidstoestand van deze doelgroep o.a. door sociale uitsluiting over het algemeen slechter kan worden) maar kan ook een enorme druk op het socialezekerheidsstelsel (uitkeringsafhankelijkheid) zetten en dus tot verschillende sociale en financiële problemen leiden.



## **2. Economische/financiële voordelen voor de overheid**

De Raad is van mening dat er genoeg economische/financiële voordelen zijn voor zowel de overheid als voor de particuliere sector als personen met een beperking aan betaald werk komen. Indien deze voordelen inzichtelijk gemaakt worden, zal volgens de Raad het draagvlak en de medewerking/participatie van werkgevers alsmede de stimulans bij de overheid met betrekking tot de invoering van een beleid inzake het stimuleren van de participatie van personen met een beperking vergroot kunnen worden. In paragrafen 2.1 tot en met 2.5 worden de voordelen voor de publieke sector weergegeven en later in hoofdstuk 3 de voordelen voor de privésector.

### **2.1 Activeren onbenutte arbeidskrachten**

Zoals eerder vermeld in paragraaf 1.2, vormen personen met een beperking een grote bron van onbenutte arbeidskrachten ("hidden unemployed" of "discouraged workers"). Ongeveer een totaal van 1.500 personen met een beperking is inactief op de arbeidsmarkt (45%)<sup>13</sup>. Alhoewel deze groep personen niet allemaal op de arbeidsmarkt terecht wil en zal komen, is er een grote deel hiervan die wel deze stap wil maken. Door gebruik te maken van deze groep potentiële arbeidskrachten zou de overheid bepaalde gevolgen van de vergrijzing beter kunnen beheren, zoals bijvoorbeeld de "old age support rate". Ook zouden er bijvoorbeeld minder arbeidskrachten geïmporteerd kunnen worden om het tekort aan werknemers op te vullen. Dit laatste kost namelijk veel meer en zet meer druk op de infrastructuur van het eiland.

### **2.2 Besparingen op gehandicaptenuitkeringen**

Het aantal personen met een gehandicaptenuitkering is rond de 1.000 personen. Dit cijfer is niet gestegen in de afgelopen jaren. De jaarlijkse kosten van de overheid ten aanzien van de gehandicaptenuitkering voor deze personen is ±11.4 miljoen per jaar (AWG. 950, - per maand). Dit betekent dat als personen met een beperking de mogelijkheid krijgen om deel te kunnen nemen aan het arbeidsproces dit de overheid een aanzienlijke besparing kan

---

<sup>13</sup> CBS - 2010 Census

opleveren. Dit wordt bevestigd in het rapport “Op zoek naar balans”, waarbij berekend is dat indien 55 cliënten (personen met een beperking) een succesvol re-integratietraject naar de arbeidsmarkt (binnen een jaar) zouden volgen<sup>14</sup>, dit al een besparing zou opleveren. Zo laat de kosten/batenanalyse in het vernoemde rapport een kleine positief saldo aan het einde van dit (eerste) jaar zien en zijn de begin investeringen nagenoeg budgetneutraal. Het rapport laat echter de besparingen voor de overheid na de eerste jaar niet zien. Op lange termijn (>1 jaar) zouden de besparingen groter worden doordat er verwacht wordt dat deze werknemer een duurzame plaatsing op de arbeidsmarkt vindt, hoe langer de plaatsing, hoe groter de besparingen.

### **2.3 Vergroting van de koopkracht van personen met een beperking**

Het niet deelnemen aan het arbeidsproces brengt hoge sociale kosten voor personen met een beperking. Een meerderheid van deze personen heeft namelijk een gehandicaptenuitkering als enige bron van inkomen.

Door het verkrijgen en behouden van betaald werk, wordt de koopkracht van deze personen vergroot, wat kan leiden tot een “boost” in de economie. Er is dan sprake van een toename in hun inkomen, van AWG. 950,- naar AWG.1.677,60 per maand, een stijging van 77%<sup>15</sup>.

### **2.4 Positief imago van Aruba**

Zoals eerder gesteld in de inleiding, kan de normen- en waardenstelsel van een samenleving mede geïllustreerd worden op basis van hoe deze omgaat met haar kwetsbare groepen en dus in dit geval met degenen die een beperking hebben. Door te zorgen dat personen met een beperking effectief en op basis van gelijkheid in de samenleving kunnen participeren (actief op de arbeidsmarkt), zorgt de overheid gelijktijdig voor een goed imago van Aruba op nationaal en internationaal niveau. Hetgeen natuurlijk heel positief en voordelig is, vooral in een globaliserende wereld waar internationaal netwerken op allerlei gebieden (met name politiek), zeer belangrijk zijn.

---

<sup>14</sup> De aanbevelingen omvatten: 1. Het invoeren van een programmapakket om een betere sociaal beleid uit te voeren. 2. Het inzetten van 2 jobcoaches/arbeidsbegeleiders bij de DPL. 3. Het verrichten van een uitgebreidere, deugdelijke medische keuring, de zgn. VA/AD-keuring.

<sup>15</sup> Directie Arbeid en Onderzoek (DAO) - De werknemer moet ten minste 40 uren per week werken en 18 jaar of ouder zijn om het wettelijke minimumloon te verdienen.

## 2.5 Nieuwe markt voor toerisme

Geschat wordt dat er wereldwijd meer dan 1 miljard personen zijn met een beperking en dat er meer dan 2 miljard personen zijn die hiermee zeer nauw betrokken zijn, zoals echtgenoten, kinderen en verzorgers. In totaal, wordt er bijna een derde van de wereldbevolking direct beïnvloed door iemand met een beperking. Dit kan gezien worden als een enorme potentiële toeristische afzetmarkt dat niet benut wordt vanwege de huidige ontoegankelijke reis- en toeristische faciliteiten en diensten<sup>16</sup>.

Indien er alleen al naar de VS (de belangrijkste toeristische afzetmarkt van Aruba) gekeken wordt, blijkt dat er in dat land ongeveer 54 miljoen personen met een beperking zijn<sup>17</sup>. Door Aruba een “disability friendly island” te maken, zou er een nieuwe toeristische afzetmarkt markt aangetrokken kunnen worden<sup>18</sup>, hetgeen grote voordelen voor de economie van Aruba zou kunnen opleveren.

---

<sup>16</sup> United Nations - Division for Social Policy and Development Disability  
<https://www.un.org/development/desa/disabilities/issues/promoting-accessible-tourism-for-all.html>

<sup>17</sup> Popiel (2016) – Tourism market, disability and inequality: Problems and solutions.

<sup>18</sup> Meer over “disability friendly island” in de aanbevelingen.

### 3. Voordelen voor de particuliere sector

#### 3.1 Opheffen mispercepties tegenover personen met een beperking

Zoals eerder gezegd, hebben veel werkgevers mispercepties over de vaardigheden van personen met een beperking en over de kosten die verbonden zijn om de aanpassingen die noodzakelijk zijn voor deze groep aan te kunnen brengen. Aangezien er op Aruba geen bestaande onderzoeken zijn met betrekking tot de prestatie/productie van werknemers met een beperking, heeft de Raad onderzoeken, die in andere landen zijn verricht, geraadpleegd. Veel van deze onderzoeken geven aan dat deze mispercepties vaak onterecht zijn.

Parent en Everson<sup>19</sup> hebben verschillende casestudies en documentaires uit bedrijfs- en vakbladen bestudeerd, over ervaringen van werkgevers met personen met een beperking. Hieruit blijkt dat, voor wat betreft werkprestatie, werknemers met een beperking positief beoordeeld worden maar ook als betrouwbaar, loyaal en verantwoordelijk beschouwd worden. Bovendien blijkt hieruit dat werknemers met een beperking in vergelijking met werknemers zonder een beperking, een gelijke of betere productie hebben, grotere nauwkeurigheid tonen en dus in het algemeen een betere werkprestatie hebben.

Onderzoekers van DePaul University<sup>20</sup> hebben een onderzoek verricht naar wat de kosten en voordelen zijn van het hebben van werknemers met een beperking in vergelijking met werknemers zonder een beperking. Hierbij zijn 6 aspecten bestudeerd. Uit dit onderzoek blijkt dat:

##### 1. *Ambtsperiode*

Werknemers met een beperking bleven gemiddeld langer bij dezelfde werkgever werken dan werknemers zonder een beperking. Om precies te zijn, gemiddeld 4 maanden langer<sup>21</sup>.

##### 2. *Absenteïsme*

---

<sup>19</sup> Parent, W. S., & Everson, J. M. (1986) - Competencies of disabled workers in industry: A review of business literature. *Journal of Rehabilitation*, 52(4), 16-23.

<sup>20</sup> Exploring the Bottom Line (2007): A Study of the Costs and Benefits of Workers with Disabilities

<sup>21</sup> Gemiddeld bleven werknemers met een beperking totaal 7 jaren en 4 maanden op het werk in vergelijking met 7 jaar voor werknemers zonder een beperking.

Werknemers met een beperking waren minder gepland afwezig dan werknemers zonder een beperking<sup>22</sup>. Werknemers met een beperking waren gemiddeld 1,24 minder gepland afwezig dan werknemers zonder een beperking. Echter, voor wat betreft de ongepland afwezigheid, waren werknemers met een beperking gemiddeld 1,13 meer afwezig dan werknemers zonder een beperking.

### 3. *Werkprestatie*

De werkprestaties worden gemeten (ratings) door middel van de meest recente jaarlijkse prestatie-evaluatie van de werknemers<sup>23</sup>. Voor wat betreft de werkprestatie van de werknemers met en zonder beperkingen bleek dat zij bijna identieke gemiddelde ratings hadden<sup>24</sup>.

### 4. *Toezicht (controle op de werknemer)*

Het verschil in toezicht tussen de twee groepen was relatief klein, werknemers met en zonder beperking kregen ratings van respectievelijk 2.06 en 1.99<sup>25</sup>.

### 5. *Schadevergoeding van werknemers*

Voor wat betreft het aantal schadevergoeding claims<sup>26</sup> bleek dat werknemers met een beperking meer claims aan schadevergoeding hadden in vergelijking met werknemers zonder beperking, 0,35 vs. 0.04.

### 6. *Accommodaties*

Met accommodaties worden aanpassingen van de werkomgeving bedoeld die noodzakelijk zijn zodat een gekwalificeerde persoon in staat is om essentiële functies van het werk te kunnen doen. Zeer weinig werkgevers, hadden accommodaties ten behoeve van werknemers met een beperking moeten aanbrengen. Bovendien hadden deze accommodaties zeer lage en/of niet noemenswaardige kosten<sup>27</sup>.

---

<sup>22</sup> Afwezigheid werd onderverdeeld in gepland (vooraf bekend) en ongepland (niet van tevoren bekend) afwezige dagen gedurende de laatste 6 maanden van het dienstverband.

<sup>23</sup> Als de ratings hoger zijn dan de verwachtingen, kreeg de werknemer een rating = 3, als de werknemer aan de verwachtingen voldeed, kreeg hij/zij een rating = 2 en voor een onvoldoende verwachting krijgt hij/zij een rating = 1.

<sup>24</sup> Werknemers met beperkingen hadden een rating van 2.31, terwijl werknemers zonder beperking scoorden 2.30.

<sup>25</sup> Toezicht werd gedefinieerd als de som toezicht vereist in vergelijking met andere werknemers in dezelfde positie (minder = 1, hetzelfde = 2, of meer = 3) gedurende de laatste 6 maanden van het dienstverband.

<sup>26</sup> Schadevergoeding claims van de werknemers gold alleen voor de laatste 6 maanden die iemand werkzaam is.

<sup>27</sup> De duurste accommodatie (adaptief apparaat/assistente technologie), was gemiddeld US\$ 1.512.

Alhoewel er nog steeds mispercepties bestaan tegenover personen met een beperking, die hun (re-)integratie op de arbeidsmarkt belemmerd, tonen voornoemde onderzoeksresultaten dat werknemers met een beperking niet alleen een positieve bijdrage zouden kunnen leveren aan, maar ook voordelig zouden kunnen zijn voor de Arubaanse arbeidsmarkt.

### **3.2 Verhoging concurrentiepositie van het bedrijf**

De hoge kosten in verband met de “turn-over rate” van werknemers en het hebben van een onvoldoende aantal gekwalificeerde werknemers kunnen risico’s zijn voor de concurrentiepositie van een onderneming. Derhalve is het belangrijk om competente en loyale werknemers te behouden om de “turn-over rate” zo laag mogelijk te houden. Het in dienst nemen van personen met een beperking kan een goede oplossing zijn hiervoor.

Zoals eerder gesteld, laten talloze onderzoeken zien dat personen met een beperking over het algemeen betrouwbare en gemotiveerde werknemers zijn. Werknemers met een beperking zijn namelijk volledig bewust van het feit hoe moeilijk het voor hen is om aan een baan te komen, waardoor zij heel veel waarde aan hun baan hechten en heel loyaal zijn aan hun werkgever, wat meestal tot een lagere “turn-over rate” zal leiden.

### **3.3 Versterken van het bedrijfsimago**

Zoals eerder gesteld in paragraaf 3.2, kan het in dienst nemen van personen met een beperking een bedrijf een concurrentievoordeel geven wat uiteindelijk tot hogere opbrengsten kan leiden. Een ander voordeel hiervan is versterking van het bedrijfsimago. Het in dienst hebben/nemen van personen met een beperking, zegt namelijk veel over de organisatiecultuur (waarden en normen) van een bedrijf, diens reputatie en draagt bij aan een goed bedrijfsimago. Bovendien blijkt uit marketingonderzoek dat families van personen met een beperking meer geneigd zijn om zaken te doen met een bedrijf die “disability friendly” is. Ook consumenten, met en zonder beperkingen, zijn meer geneigd om producten te kopen bij deze “disability friendly” bedrijven<sup>28</sup>.



---

<sup>28</sup> [https://www.socialworkers.org/pressroom/2002/122302\\_earn.asp](https://www.socialworkers.org/pressroom/2002/122302_earn.asp)



### 3.4 Fiscale voordelen en financiële compensaties voor bedrijven

Bedrijven die personen met een beperking in dienst nemen/hebben, zouden van fiscale voordelen en/of financiële compensaties kunnen genieten. Voorbeelden hiervan die o.a. in Nederland en de Verenigde Staten toegepast worden, zijn:

#### 1. *Langere proefperiode*

In het geval dat de werkgever niet zeker is van de capaciteiten van een werkzoekende persoon met een beperking, kan de werkgever een langere proefperiode krijgen. Deze proefperiode zou lang genoeg moeten zijn om te kijken of de werknemer geschikt is of voldoende potentie heeft voor die specifieke functie<sup>29</sup>. Gedurende deze langere proefperiode hoeft de werkgever geen loon aan de werknemer te betalen. In plaats hiervan kan de werknemer tijdens de proefperiode eventuele (gehandicapte) uitkeringen doorbetaald kunnen krijgen of een tijdelijke vergoeding van de overheid kunnen ontvangen. De voorwaarde hierbij is wel dat de werkgever voornemens is om na deze proefperiode, de kandidaat (indien het wederzijds goed bevalt) een arbeidsovereenkomst aan te bieden.

#### 2. *Vergoeding aanpassing werkplek*

Bedrijven kunnen in aanmerking komen voor een vergoeding in het geval dat er noodzakelijke werkaanpassingen aan de werkplek gedaan moeten worden voor een werknemer met een beperking. Voorbeelden hiervan zijn, fysieke veranderingen aan de werkruimte (deuren die vanzelf opengaan, aanleg van trapliften), het aanschaffen of wijzigen van hulpmiddelen/apparatuur (aangepaste bureaustoel, brailleleesregel<sup>30</sup>, orthopedische werkschoenen) en alternatieve vormen van communicatie (zoals gebarentaal interpretatie)<sup>31</sup>.

---

<sup>29</sup> Het rapport "Op zoek naar balans", suggereert om in het artikel 1613x van het Burgerlijke Wetboek van Aruba een uitzondering te zetten die "sociale projecten" omvat. Hierin zou de proeftijd (van 2 maanden) specifiek voor deze doelgroep verlengd kunnen worden zodat de werkgever de kans krijgt om te bepalen of een werknemer met een beperking wel of niet past/geschikt is voor de bepaalde functie.

<sup>30</sup> Een brailleleesregel wordt door blinden en slechtzienden gebruikt om digitale informatie zoals websites te kunnen lezen.

<sup>31</sup> In Nederland kan de werkgever een vergoeding aanvragen voor de kosten die nodig zijn voor het aanpassen van de werkplek en voor het aanschaffen van hulpmiddelen om een persoon met een beperking in dienst te nemen. Dit is slechts mogelijk indien het dienstverband minimaal zes maanden duurt.

### 3. *Belastingkrediet voor werkgevers die werkgelegenheid creëren voor personen met een beperking*

Dit krediet dient als een stimulans voor werkgevers om personen met een beperking na hun proefperiode in dienst te nemen. De hoogte van dit belastingkrediet kan variëren afhankelijk van de lengte van het dienstverband.

### 4. *No-riskpolis (looncompensatie bij ziekte)*

Bij twijfel/aarzeling van de werkgever bij het in dienst nemen van een persoon met een beperking inzake ziekteverzuim zou er een no-risk polis afgesloten kunnen worden. Deze no-riskpolis maakt het mogelijk dat een werkgever een monetaire compensatie kan krijgen voor elk werkdag die een werknemer met een beperking, wegens ziekte afwezig is<sup>32</sup>.

### 5. *Korting op sociale premies*

Een werkgever die een de werknemer met een beperking in dienst neemt/heeft, zou een korting kunnen krijgen op de sociale premies<sup>33</sup>.

### 6. *Loondispensatie*

Indien een werknemer met een beperking niet 100% productief kan zijn, zou de werkgever slechts kunnen betalen voor het percentage dat de werknemer productief is. Voor het percentage van arbeidsongeschiktheid (van deze werknemer) kan de werkgever loondispensatie krijgen. Het verschil hiervan kan dan door middel van bijvoorbeeld een loonkostensubsidie aangevuld worden<sup>34</sup>.

### 7. *Externe jobcoach (gefinancierd) door de overheid*

Bij het hebben van of in dienst nemen van werknemers met een beperking, zouden werkgevers aanspraak kunnen maken op een door de overheid gefinancierde externe jobcoach. Deze jobcoach kan onder andere ervoor zorgen voor een inwerkingsprogramma voor de werknemer met een beperking, begeleiding deze werknemer op de werkvloer en zorgdragen dat de werkzaamheden zo goed mogelijk uitgevoerd worden. De jobcoach

---

<sup>32</sup> Werkgevers in Nederland die een arbeidsgehandicapte in dienst nemen, kunnen aanspraak doen op een no-risk polis. Die door de Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) betaald wordt.

<sup>33</sup> De premiekorting in Nederland is 2.000 Euro per jaar voor maximaal 3 jaar. Voorwaarde hierbij is dat de kandidaat bij de UWV bij de “banenafspraken” ingeschreven staat.

<sup>34</sup> In Nederland, is de loonkostensubsidie maximaal 70% van het wettelijk minimumloon en is niet beperkt in tijd maar kan worden verstrekt zolang de werknemer aan de voorwaarden voldoet.

probeert de zelfstandigheid en zelfredzaamheid van de werknemer te bevorderen op de werkvloer. Deze ondersteuning van de jobcoach betekent dat de werkgever dan minder kosten moet maken voor het inwerken en begeleiden van een werknemer met een beperking.



#### 4. Aanbevelingen

Op basis van de voorgaande en dus om te kunnen profiteren van de voordelen van het stimuleren/ activeren van de arbeidsparticipatie van personen met een beperking, vindt de Raad dat er voor een pragmatische oplossing gekozen zou moeten worden, waarbij een complete inventarisatie gedaan dient te worden van de mensen die een beperking hebben. De Raad is namelijk van mening dat de focus niet op de beperkingen (wat hij/zij niet kan) moet zijn maar juist op de kwaliteiten (wat hij/zij wel kan) van het individu zelf. Bovendien is de Raad van mening dat er per inactieve persoon met een beperking uitgezocht dient te worden wat de redenen/belemmeringen zijn waardoor deze persoon (nog) niet in staat is (geweest) -zowel interne als externe factoren- om tot de arbeidsmarkt toe te treden.

Zoals eerder vermeld dient dit rapport complimenteerd te worden beschouwd op het rapport *“Op zoek naar balans - voorstellen voor beleidsherziening van artikel 8 van het landsbesluit bijstandverlening en voor het scheppen van randvoorwaarden voor een gunstiger arbeidsmarkt voor personen met beperkingen”*. Zo is de Raad het mee eens met de aanbevelingen van voornoemd rapport waarbij geadviseerd wordt dat mensen met een beperking een re-integratietraject moeten volgen waarbij onder andere trainingen, om- en bijscholing aangeboden worden. Bovendien zal aan de hand van de nieuwe VA/AD<sup>35</sup> keuring duidelijk moeten worden wat de mogelijkheden zijn voor elke cliënt (met een beperking) zodat er een betere *“matching”* en een duurzame plaatsing op de arbeidsmarkt plaats kan vinden.

De Raad vindt echter dat de voornoemde aanbevelingen slechts effectief/succesvol zullen zijn indien eerst de nodige randvoorwaarden gecreëerd worden, namelijk:

- **Beleid en -uitvoeringsplan**

Gezien de voordelen voor de overheid (zoals de besparingen op gehandicaptenuitkering, verhoging van de koopkracht, positief imago van Aruba en de benutting van een nieuwe afzetmarkt voor toerisme) zou de

---

<sup>35</sup> Het rapport *“Op zoek naar balans - voorstellen voor beleidsherziening van artikel 8 van het landsbesluit bijstandverlening en voor het scheppen van randvoorwaarden voor een gunstiger arbeidsmarkt voor personen met beperkingen”* adviseert voor een uitgebreidere, deugdelijke medische keuring, gedaan door zowel een verzekeringsarts (VA) en een arbeidsdeskundige (AD).

overheid een duidelijk beleid en uitvoeringsplan moeten opstellen ten behoeve van de stimulering voor het in dienst nemen/hebben van personen met een beperking.

- **Voorbeeldfunctie**

De overheid zou in zijn rol als de grootste werkgever op Aruba, een voorbeeldfunctie moeten hebben en zelf overgaan tot het in dienst nemen/hebben van personen met een beperking.

- **Voorrang gehandicaptenvriendelijke bedrijven**

De overheid zou een pré/voorrang moeten geven aan bedrijven die personen met een beperking in dienst hebben wanneer het gaat om de keuze van bedrijven waarmee zij zaken doet en/of wilt gaan doen.

- **Bewustwordingscampagne**

De overheid zou met een bewustwordingscampagne moeten komen waarbij de maatschappij en met name de werkgevers degelijk geïnformeerd worden over de rechten van personen met een () beperking. Dit enerzijds ten behoeve van het wegnemen van het heersende taboe, stigma en schaamte rondom deze personen en anderzijds om de werkgevers te informeren over de voordelen omtrent het in dienst nemen/hebben van personen met een beperking.

- **Overleg met werkgeversorganisaties**

De overheid zou in overleg moeten gaan met grote werkgeversorganisaties om enerzijds te bepalen welke stimuleringsmiddelen en prikkels er gegeven kunnen worden zodat werkgevers daadwerkelijk overgaan tot het in dienst nemen/hebben van personen met een beperking en anderzijds hoe samen het eiland meer “disability friendly” te maken en zodoende van een nieuwe afzetmarkt voor toerisme te kunnen benutten.

- **Ondertekenen verdrag Verenigde Naties**

Gezien het feit dat de overheid recent heeft aangegeven dat Aruba de visie van “Sustainable Development Goals” zal gaan hanteren, (in deze goals worden onder ander de rechten van de mensen met een beperking nadrukkelijk naar voren gebracht), is het niet meer dan logisch dat Aruba in het verlengde hiervan het verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap ondertekent.

Oranjestad, 15 juni 2017



---

Dhr. J.R. (Rudy) Geerman  
Voorzitter  
Sociaal Economische Raad



---

Dhr. drs. Felix R.E. Bijlhout  
Secretaris  
Sociaal Economische Raad



L.G. Smith Boulevard 134, Oranjestad, Aruba  
Telefoon: (297) 583-2713  
Fax: (297) 5838956