

De Participatiewet ná het Sociaal Akkoord

De sociale partners en het kabinet hebben op 11 april 2013 het Sociaal Akkoord gepresenteerd. Met dit akkoord vinden sociale partners en het kabinet elkaar in een structurele aanpak voor de economie en de arbeidsmarkt, met als doel om zoveel mogelijk mensen een eerlijke kans te geven op werk en economische zelfstandigheid. In de [brief van het kabinet van 11 april 2013](#) staan de afspraken die het kabinet heeft gemaakt met de sociale partners (TK, 33566, nr. 15). Op basis van deze brief werkt het kabinet samen met de sociale partners en gemeenten aan de verdere uitwerking van het akkoord.

De gemaakte afspraken verschillen op een aantal punten van het regeerakkoord. Ook de voorgenomen Participatiewet zal op onderdelen veranderen. Het kabinet begrijpt dat over de veranderingen in de Participatiewet veel vragen leven bij gemeenten en uitvoeringsorganisaties. Op een aantal punten moet nadere uitwerking plaatsvinden. Dit zal gebeuren in nauwe samenspraak tussen VNG, werkgevers, werknemers en kabinet. In onderstaand overzicht de belangrijkste wijzigingen in de Participatiewet op een rijtje.

Algemeen

De doelstelling van de Participatiewet blijft ook na het Sociaal Akkoord hetzelfde. Met de Participatiewet wil het kabinet dat zoveel mogelijk mensen volwaardig mee kunnen doen in de samenleving. Het liefst via een reguliere baan, maar als dat (nog) niet mogelijk is, door op andere manieren te participeren. Belangrijk blijft voor het kabinet dat gemeenten voldoende beleidsvrijheid krijgen om te komen tot de integrale aanpak die met de verschillende decentralisaties uit het regeerakkoord zijn beoogd.

Met het Sociaal Akkoord is er nu ook draagvlak bij de sociale partners. Met hen en met de gemeenten werkt het kabinet de komende tijd intensief samen om invulling te geven aan de gemaakte afspraken. Daarbij houdt het kabinet de samenhang met de andere decentralisaties nauwlettend in de gaten.

Wanneer treedt de Participatiewet in werking?

In het Sociaal Akkoord is een nieuwe datum afgesproken waarop de Participatiewet in werking treedt, namelijk op 1-1-2015. Staatssecretaris Klijnsma wil de noodzakelijke wetgeving zo snel mogelijk naar de Tweede Kamer sturen, zodat gemeenten en uitvoeringsorganisaties de tijd hebben om zich goed voor te bereiden op de invoering. Het kabinet stuurt voor de zomer een hoofdlijnenbrief naar de Tweede Kamer over de gevolgen van het Sociaal Akkoord voor de Participatiewet en de Quotumwet. Het streven is de wetgeving dit najaar aan de Tweede Kamer aan te bieden.

Wat is er afgesproken over de 35 regionale Werkbedrijven?

Er komen 35 regionale Werkbedrijven. Het Werkbedrijf vormt straks de schakel tussen de werkgever en mensen met een arbeidsbeperking die aan de slag worden geholpen. Gemeenten hebben *de lead* bij de Werkbedrijven. Zij werken daarbij samen met de sociale partners en het UWV. Werkgevers hebben aangegeven dat zij op regionaal niveau betrokken zullen zijn bij de financiering van de Werkbedrijven. Het Werkbedrijf is niet een fusie van de bestaande werkbedrijven of Sw bedrijven. Het Werkbedrijf is de schakel om mensen te verbinden met de banen waarvoor werkgevers garanties hebben afgegeven.

Voor de uitwerking van het Werkbedrijf overleggen de sociale partners met gemeenten in de onlangs opgerichte Werkkamer. Doel daarbij is een praktische en werkbare invulling van de werkbedrijven die gemeenten en bedrijven helpt en onnodige bureaucratie voorkomt.

Wat zijn de gevolgen van het Sociaal Akkoord voor de Wajong?

De Wajong is per 1-1-2015 alleen nog toegankelijk voor mensen die nooit zullen kunnen werken. Zij zijn cliënt van het UWV. Jongeren die niet in aanmerking komen voor de Wajong omdat zij arbeidsvermogen hebben, vallen onder de doelgroep van de Participatiewet. Mensen die al in de Wajong zitten worden herkeurd. Als uit de herkeuring blijkt dat zij arbeidsvermogen hebben, dan kunnen zij een beroep doen op de gemeenten voor re-integratieondersteuning en/of een uitkering. Het moment waarop mensen overgaan naar gemeenten wordt nog nader uitgewerkt.

Wat zijn de gevolgen van het Sociaal Akkoord voor de Wsw?

Vanaf 1-1-2015 is het niet meer mogelijk in de Wsw in te stromen. Wie nu al in de Wsw werkt houdt zijn wettelijke rechten en plichten. Ook blijft het voor gemeenten mogelijk begeleid werken voor deze mensen te organiseren.

Wat zijn de gevolgen van het Sociaal Akkoord voor beschut werk?

Er wordt beschut werk georganiseerd voor mensen die door lichamelijke, verstandelijke en/of psychische beperking ondersteuning nodig hebben. Van reguliere werkgevers kan niet worden verwacht dat zij deze mensen zonder deze ondersteuning in dienst nemen. Deze groep komt in dienst van het Werkbedrijf en daarmee bij de gemeente. Ook is het – met extra aanpassingen en begeleiding – mogelijk beschut werk bij een reguliere werkgever te organiseren. Het kabinet gaat er in de berekeningen vanuit dat er 30.000 beschut-werkplekken beschikbaar moeten komen. Beloning vindt plaats conform loonkostensubsidie en sluit aan bij de cao van de werkgever (regulier of gemeente, zie hieronder).

Wat houdt de baangarantie in?

Werkgevers stellen zich garant voor extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking die niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen. De eerste 2500 extra banen in 2014 en in oplopende aantallen voor de jaren daarna. Vanaf 2026 levert dit structureel 100.000 extra banen in de marktsector voor deze doelgroep op. In aanvulling hierop draagt de overheid vanaf 2014 zorg voor 2.500 extra banen per jaar. Dit loopt op tot 25.000 extra banen vanaf 2024.

Wat gebeurt er met het quotum?

Het kabinet werkt de quotumregeling uit met de in het akkoord genoemde jaarlijkse aantallen. Als het aantal afgesproken banen niet wordt gerealiseerd, treedt de quotumregeling in werking. In de jaren 2015 en 2016 moeten in totaal 11.000 extra banen zijn gerealiseerd in de marktsector. Als uit de eerste meting eind 2016 blijkt dat die aantallen niet zijn gehaald treedt na overleg met de sociale partners en gemeenten het quotum in werking.

Wat is loonkostensubsidie?

In het Sociaal Akkoord is afgesproken dat loonkostensubsidie loondispensatie vervangt. Bij loonkostensubsidie compenseert de overheid de werkgever voor het verschil tussen de loonwaarde en het wettelijk minimumloon:

- Mensen met een productiviteit onder het minimumloon worden conform de cao door de werkgever betaald.
- De overheid vult het verschil tussen de loonwaarde en het minimumloon aan met een loonkostensubsidie van maximaal 70% van het minimumloon.
- Het verschil tussen het cao-loon en minimumloon is voor rekening van de werkgever.

De mobiliteitsbonus is niet van toepassing op de groep die met loonkostensubsidie aan het werk gaat.

Tot slot

Op de SZW-dagen op 15, 22 en 30 mei geeft SZW plenaire voorlichting over de Participatiewet. Bestuurders en medewerkers van gemeenten die meer willen weten over de wet of vragen hebben, zijn van harte welkom op deze dagen. Zie voor meer informatie www.szwdagen.nl