

Informatie Participatiewet

Inleiding:

Vanaf 1 januari 2015 treedt de Participatiewet in werking, dit is een samenvoeging van de Wajong, WWB en WSW. Het doel van de wet is om meer mensen, ook mensen met een arbeidsbeperking, aan de slag te krijgen. De gemeente wordt vanaf die datum verantwoordelijk voor mensen met arbeidsvermogen die ondersteuning nodig hebben.

Wat gaat er veranderen:

- UWV blijft Wajong uitvoeren voor jonggehandicapten die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben, dit is op uitkering gericht en niet op re-integratie
- Gemeenten gaan uitkering en re-integratie verzorgen voor mensen met een arbeidsbeperking die nog wel arbeidsvermogen hebben en voor mensen die werkloos zijn recht hebben op WWB uitkering.
- Gemeenten krijgen een gebundeld re-integratiebudget en een aantal instrumenten tot hun beschikking: o.a. loonkostensubsidie
- De sociale werkvoorzieningen gaan beschut werk uitvoeren en in sommige gemeenten krijgen zij de rol van werkbedrijf om de re-integratie van de gemeente uit te voeren.
- Er is geen instroom meer mogelijk in de sociale werkvoorziening (WSW)
- Gemeenten bepalen in hun verordeningen op welke manier zij de re-integratie gaan invullen en op grond van welke criteria bepaald wordt voor welke vorm van ondersteuning men in aanmerking komt.
- Gemeenten werken op regionaal niveau samen met UWV, werkgevers- en werknemers organisaties in regionale Werkbedrijven om mensen die niet het wettelijk minimumloon kunnen verdienen te plaatsen op de extra banen die werkgevers beschikbaar stellen. Tot deze groepen behoren ook Wajongers en mensen met een indicatie voor de Wet sociale werkvoorziening (Wsw).
- UWV en gemeenten kunnen voor mensen die aan de slag gaan bij werkgevers ondersteunende instrumenten inzetten, zoals compensatie voor verminderde loonwaarde (loonkostensubsidie), werkplekaanpassingen en no-riskpolissen.

Voor welke doelgroep verandert er wat:

1. **Bij UWV:** Huidige groep Wajongers blijft onder verantwoordelijkheid van UWV, waarbij er wel herkeuring plaats zal vinden. UWV zal extra inspanningen leveren op die wajongers die nog arbeidsvermogen hebben, studieregeling blijft voor deze doelgroep bestaan.
Vanaf 2018 krijgt deze groep wajongers een lagere uitkering (70% van het WML) Wajongers die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben, behouden hun huidige uitkering (75 procent van het wettelijk minimumloon). Alle Wajongers blijven ook na deze beoordeling bij UWV. Er worden geen Wajongers overgedragen naar gemeenten.
2. **Bij Gemeenten:** Jonge mensen met een arbeidsbeperking, maar nog wel arbeidsvermogen moeten zich vanaf 1 jan 2015 melden bij de gemeente. Daarnaast blijft de gemeente de verantwoordelijkheid houden over mensen met een bijstanduitkering om hun te re-integreren naar werk. Ook mensen zonder uitkering (Nuggers) kunnen vragen om een re-integratie traject door de gemeente. Gemeenten krijgen budget voor het vergoeden van de studieregeling voor de doelgroep als dit tot betaald werk kan leiden.

3. **Bij Wsw:** Afsluiten Wet Sociale Voorziening: Vanaf 2015 wordt de Wsw afgesloten voor nieuwe instroom. Wsw-werknemers met een dienstbetrekking houden hun wettelijke rechten en plichten. Gedurende de komende decennia neemt het bestand van Wsw-werknemers door natuurlijk verloop geleidelijk af. (uiteindelijk max 30.000 in beschut werk) Mensen die op de wachtlijst staan voor de sociale werkvoorziening hebben na 1 januari 2015 geen recht meer op een Wsw-plek. De wachtlijsten komen te vervallen. VNG en sociale partners hebben afgesproken om mensen op de wachtlijst Wsw, evenals Wajongers, de eerste jaren prioriteit te geven bij de toeleiding naar de extra banen bij reguliere werkgevers.
4. **Bij opbouw Beschut werk:** Beschut werk is bedoeld voor mensen die door hun lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding en aanpassingen van de werkplek nodig hebben, dat niet van een reguliere werkgever mag worden verwacht dat hij deze mensen in dienst neemt. Met de voorziening beschut werk kan de gemeente deze mensen toch in een dienstbetrekking laten werken. Deze groep komt in dienst van de gemeente. De gemeente kan deze dienstbetrekking ook organiseren bij een reguliere werkgever die deze begeleiding en aanpassingen wel (met ondersteuning door een gemeente) kan aanbieden. De beloning sluit aan bij de cao van de werkgever. In de Werkkamer hebben partijen afgesproken dat de beloning begint op wettelijk minimumloon. De gemeente kan voor deze werknemers loonkostensubsidie verstrekken. UWV zal een rol krijgen bij de vaststelling of iemand zoveel begeleiding nodig heeft, dat beschut werk voor de hand ligt.

Uitvoering Participatiewet:

Arbeidsmarktregio's en regionale Werkbedrijven

De 35 arbeidsmarktregio's hebben een belangrijke rol om mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen. In elke arbeidsmarktregio wordt een regionaal Werkbedrijf ingericht. Deze regionale Werkbedrijven zijn wettelijk verankerd in de Participatiewet. Gemeenten hebben de lead bij de Werkbedrijven. De Werkbedrijven spelen een belangrijke rol bij het plaatsen van mensen op de extra banen uit de banenafspraken die de sociale partners met het kabinet hebben gemaakt. Bovendien betrekken gemeenten de regionale Werkbedrijven bij het organiseren van beschut werk. In elke regio wordt een basispakket aan functionaliteiten onder regie van het Werkbedrijf georganiseerd. Sociale werkvoorzieningen kunnen de rol van werkbedrijf toegewezen krijgen door gemeenten.

Banenafpraak

In het sociaal akkoord hebben werkgevers afgesproken dat ze extra banen gaan creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. Het gaat uiteindelijk om 100.000 extra banen (oplopend tot 2026) in de marktsector. De overheid zorgt tot 2024 nog eens voor 25.000 extra banen. De extra banen van de banenafspraken zijn bedoeld voor mensen die niet in staat zijn een inkomen op het niveau van het wettelijk minimumloon te verdienen en onder de Participatiewet aan de slag gaan. Ook Wajongers en mensen met een Wsw-indicatie komen in aanmerking voor de extra banen.

Loonkostensubsidie

Loonkostensubsidie kan worden ingezet voor mensen die niet het wettelijk minimumloon per uur kunnen verdienen. Het gaat dus om mensen die per uur niet volledig productief zijn. De loonkostensubsidie wordt verstrekt aan de werkgever en kan, waar nodig, structureel worden ingezet. De middelen voor de inzet van het instrument loonkostensubsidie worden daarom beschikbaar gesteld via het inkomensdeel. Loonkostensubsidie kan ook worden ingezet voor werknemers die op een beschut werk plek werken.



De transitie

Gemeenten moeten op 1 januari 2015 klaar zijn om de nieuwe doelgroep te ontvangen. Daarvoor zullen gemeenten lokaal beleid ontwikkelen, gemeentelijke verordeningen aanpassen en (waar nodig) de organisatie moeten aanpassen. Alle verordeningen die de gemeenten op grond van de Wet WWB-maatregelen moeten opstellen, moeten direct bij invoering van de wet per 1 januari 2015 klaar zijn. De verordeningen die gemeenten op grond van de Participatiewet moeten opstellen, moeten per 1 juli 2015 klaar zijn. De Programmaraad help de gemeenten bij het invoeren van de Participatiewet en is een samenwerking tussen VNG, UWV, Divosa en Cedris. Ook wordt de Landelijke Cliëntenraad bij de voorbereiding en implementatie betrokken.

Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten

Als werkgevers de afgesproken extra banen onvoldoende realiseren, treedt een wettelijk quotum in werking. Het quotum houdt in dat op termijn elke werkgever met 25 of meer werknemers een formele verplichting krijgt arbeidsplaatsen open te stellen aan mensen met een arbeidsbeperking en een quotumheffing moet betalen voor niet vervulde plekken. Net als bij de banenafpraak moet het quotum tot 125.000 extra banen leiden en gaat het om werknemers die niet het volledig wettelijk minimumloon kunnen verdienen en onder de Participatiewet aan de slag gaan. Ook Wajongers en Wsw'ers die een dienstverband krijgen bij een reguliere werkgever tellen mee voor het quotum. Om te bepalen of het quotum wordt ingesteld, wordt er regelmatig gemonitord of er voldoende extra banen tot stand zijn gekomen. Bij de berekening van het aantal extra banen dat meetelt voor de banenafpraak wordt gekeken naar het gemiddeld aantal arbeidsuren per week ('verloonde uren'). Voor een volledige baan wordt uitgegaan van 25 uur. De eerste meting vindt plaats in 2016 over 2015. De banenafpraak en het quotum worden geregeld in de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten. Deze wet is in de zomer van 2014 ingediend bij de Tweede Kamer en zal op 1 januari 2015 in werking treden.