

Infoblad

Participatiewet en Quotumwet

Gedeeltelijk arbeidsongeschikten (“met een arbeidsbeperking”) en mensen met een bijstandsuitkering vinden vaak moeilijk werk. De Participatiewet moet hen helpen weer mee te doen in de samenleving.

Wat houdt de Participatiewet in?

De Participatiewet voegt per 1 januari 2015 alle regelingen samen voor mensen die kunnen werken, maar zijn aangewezen op ondersteuning: de Wet werk en bijstand (WWB), de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) en een deel van de Wajong. Er is straks nog maar één regeling voor iedereen die in staat is om te werken. De wet is aangenomen in de Tweede Kamer en ligt nu bij de Eerste Kamer.

Betekenis voor werkgevers: garantstelling voor extra banen

In plaats van de verplichting uit het regeerakkoord (quotumplicht), is in het sociaal akkoord afgesproken dat werkgevers extra banen gaan creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. Het bedrijfsleven gaat in 2015, 2500 mensen met een arbeidsbeperking extra aan het werk helpen. Het jaar daarop 5000 mensen extra. Dat aantal neemt daarna jaarlijks met 1000 toe, tot er vanaf 2020 jaarlijks 10.000 mensen extra worden aangenomen. De afspraken uit het Sociaal Akkoord zijn niet vrijblijvend. Als de afgesproken extra banen er niet komen, treedt de in het wetsontwerp vastgelegde quotumplicht in werking. Een eerste beoordeling vindt in 2016 plaats.

De overheid zelf zorgt voor 25.000 extra banen (vanaf 2014 met een looptijd van 10 jaar).

Voor al deze mensen wordt (in de regio) op individueel niveau maatwerk geleverd en gekeken waar iemand het beste kan werken.

Loonkostensubsidie compenseert gat cao-loon en WML

In het Sociaal Akkoord is afgesproken dat sociale partners de laagste loonshalen van de cao openstellen voor deze doelgroep, te beginnen op 100 procent van het wettelijk minimumloon. (WML), ook al is iemand daar eigenlijk niet toe in staat. Tevens wordt een wettelijke bepaling in de Participatiewet opgenomen voor het geval deze afspraak onverhoopt niet in cao's wordt gerealiseerd. Werkgevers kunnen vervolgens een beroep doen op loonkostensubsidie om het verschil tussen loonwaarde en het WML te compenseren. Loondispensatie is hiermee van de baan

Sociaal Akkoord

Sociale partners en kabinet sloten 11 april 2013 een groot akkoord over de toekomst van de arbeidsmarkt. Sociale partners verbonden zich hiermee aan vrijwillige afspraken om meer mensen met een arbeidsbeperking aan werk te helpen. Dit was een grote verbetering ten opzichte van het regeerakkoord. Dat ging uit van een verplichting om minimaal 5 procent arbeidsgehandicapten in dienst te hebben, op straffe van een boete.

Enkele afspraken zijn later dat jaar (oktober) in het begrotingsakkoord tussen kabinet en een deel van de oppositie aangescherpt. Zo zijn ingangsdata van enkele onderdelen vervroegd.

Uit het zogenoemde Sociaal Akkoord 2013 volgen aanpassingen in het ontslagrecht en de WW en afspraken over flexwerkers (Wet werk en zekerheid). Een tweede component is werk voor mensen in de bijstand of met een arbeidsongeschiktheidsuitkering (Participatiewet). De Quotumwet hoort hier ook bij.

(werkgevers mochten mensen die zelf niet het wettelijk minimumloon kunnen verdienen onder het WML betalen. De overheid gaf dan een aanvulling aan de werknemer). Dit geldt zowel voor mensen in een beschutte werkomgeving, als voor mensen in dienst bij een reguliere werkgever.

Quotumwet omschrijft doelgroep en controle op banenafsprak

In de Quotumwet is omschreven wie tot de doelgroep gerekend worden voor deze extra banen, hoe de voortgang in de uitvoering van de banenafsprak wordt bewaakt en welke maatregelen volgen als het toegezegde aantal arbeidsplaatsen niet wordt gehaald. Dit is nu in wetgeving uitgewerkt. Een quotumplicht kan dan alsnog worden ingevoerd, zo stelt de staatssecretaris. De Quotumwet is eind april in de ministerraad aangenomen en vervolgens voor advies naar de Raad van State gezonden. Het kabinet hoopt nog voor de zomer het wetsvoorstel in te dienen bij de Tweede Kamer.

Wat verandert er verder?

Gemeenten krijgen één budget, waarin de huidige regelingen voor de sociale werkvoorziening (WSW), bijstand (WWB) en jonggehandicapten (Wajong) samen komen.

Wajong

- De Wajong is per 1 januari 2015 alleen nog toegankelijk voor mensen die vanwege hun beperking nooit zullen kunnen werken. De huidige Wajongers worden herkeurd (elke 5 jaar). De huidige WSW'ers niet.
- Wie beschikt over arbeidsvermogen (kan werken) behoort straks tot de doelgroep van de Participatiewet en daarmee bij de doelgroep van de gemeente voor een uitkering (bijstandsniveau) en hulp bij re-integratie. Huidige Wajongers met arbeidsvermogen houden hun recht op een Wajong-uitkering. Nieuwe gevallen vallen onder de WWB.
- Re-integratie- en begeleidingsbudgetten worden samengevoegd en geleidelijk verminderd. Er wordt een 'efficiencykorting' toegepast op het participatiebudget. Hierdoor daalt het subsidiebedrag per plek in de Sociale Werkvoorziening naar 22.000 euro (was 27.000 euro).

Werkbedrijven

- Wie geen recht heeft op een Wajong-uitkering, kan voor begeleiding naar werk een beroep doen op een van de 35 te vormen werkbedrijven. Het werkbedrijf is de schakel tussen werkgever en mensen met een arbeidsbeperking. Werkbedrijven hebben onder andere als doel om werkgevers die mensen met een arbeidsbeperking in dienst nemen te 'ontzorgen'. Het helpt arbeidsgehandicapten op weg naar werk. De instroom in de Sociale Werkvoorziening in zijn huidige vorm stopt vanaf 1 januari 2015. Mensen kunnen dan een beroep doen op het nieuwe Werkbedrijf. Op termijn krijgen gemeenten geld om straks 30.000 arbeidsgehandicapten een werkplek te bieden, op basis van 100 procent van het wettelijk minimumloon.

Het streven is de Participatiewet op 1 januari 2015 in werking te laten treden. Ook het wetstraject voor de quotumregeling moet dan klaar zijn.

De Normaalste Zaak

De Normaalste Zaak (DNZ) is een netwerk van mkb-ondernemers en grote werkgevers die het 'de normaalste zaak' vinden dat iedereen de kans krijgt om naar vermogen deel te nemen aan de arbeidsmarkt. DNZ is een initiatief van werkgeversvereniging AWWN, Start Foundation en MVO Nederland. Het uitgangspunt is 'inclusief ondernemen' het optimaal gebruik maken van de diversiteiten en talenten van mensen.

DNZ brengt werkgevers samen om elkaars praktijkvoorbeelden te delen of om gezamenlijk aan de slag te gaan met het maken van een realistisch plan, het creëren van draagvlak, het ontwikkelen van een sluitende business case, het vinden van financiering, het uitvoeren van effectieve werving en selectie of het maken van cao-afspraken.

Kijk voor inspiratie of meer informatie op www.denormalstezaak.nl

Colofon

Dit infoblad is een uitgave van de Koninklijke Vereniging MKB-Nederland, Postbus 93002, 2509 AA Den Haag
T. 070 - 349 09 09
www.mkb.nl

Dit infoblad is met zorg samengesteld. Er kan echter geen enkele aansprakelijkheid worden aanvaard voor eventuele onjuistheden of onvolkomenheden. Vermenigvuldiging van (delen van) deze uitgave is toegestaan, mits met bronvermelding.

© Copyright Koninklijke Vereniging MKB-Nederland mei 2014