

Factsheet: Sociaal akkoord en de gevolgen voor de Participatiewet

In deze factsheet staan de punten uit het sociaal akkoord die van invloed zijn op de Participatiewet en die van belang zijn voor mensen met een arbeidsbeperking.

1. Inleiding

Op 11 april 2013 is het sociaal akkoord gesloten. Dit is een overeenkomst tussen de werknemers- en werkgeversorganisaties (sociale partners) en de overheid. Het sociaal akkoord behandelt allerlei belangrijke onderwerpen over arbeid en inkomen en is een richtlijn voor veel cao's (collectieve arbeidsovereenkomsten).

De belangrijkste onderwerpen uit het sociaal akkoord zijn: ontslagrecht, flexibele arbeidscontracten, hoogte en duur van de WW-uitkering, pensioenen, jeugdwerkloosheid en de Participatiewet, waaronder het quotum arbeidsgehandicapten.

De afspraken uit het sociaal akkoord moeten nog worden uitgewerkt. Dit gebeurt onder andere binnen de Stichting van de Arbeid (STAR), een stichting die bestaat uit werknemers- werkgeversorganisaties. De STAR heeft de opdracht om samen met Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) binnen drie maanden tijd een ontwerp te maken voor de regionale arbeidsmarktinfrastructuur. Zij zullen andere partijen hierbij betrekken, zoals decentrale cao-partijen, het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW), Opleidings- en Ontwikkelingsfondsen (O&O-fondsen) en Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV).

Op dit moment is nog niet aan te geven wat de precieze gevolgen zullen zijn voor mensen die nu of in de toekomst aangewezen zijn op de Wajong, WSW, WWB of toekomstige Participatiewet. Naar verwachting wordt de nieuwe Contourenbrief Participatiewet nog er voor de zomer naar de Tweede Kamer gestuurd.

2. Belangrijkste punten uit het sociaal akkoord voor de Participatiewet

Een jaar uitstel

- De invoering van de Participatiewet is uitgesteld tot 2015, dit is een jaar later dan aanvankelijk de planning was.
- De Wajong is per 1 januari 2015 alleen nog maar toegankelijk voor mensen die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn. Zij worden iedere vijf jaar herkeurd.
- Per 1 januari 2015 kunnen er geen mensen meer instromen in de Sociale Werkvoorziening (SW)
- De bezuinigingen op de SW gaan per 2015 in, een jaar later dan eerder was aangekondigd.

Een "vrijwillig" quotum

- Het verplichte quotum arbeidsgehandicapten is vervangen door afspraken over nieuwe werkplekken/banen voor arbeidsgehandicapten oplopend tot 125.000 (in 2026). Het gaat om 100.000 banen bij het bedrijfsleven en 25.000 bij de overheid.
- Wanneer de afspraken niet worden nagekomen gaat het quotum arbeidsgehandicapten alsnog in.

Herkeuring door onafhankelijke instantie

- Alle huidige Wajongers worden herkeurd om te beoordelen of iemand kan werken en onder de nieuwe Participatiewet komt te vallen, of niet. In dat laatste geval blijft de persoon in kwestie in de Wajong
- Er komt een onafhankelijke instantie die zal vaststellen of iemand een arbeidshandicap heeft en wat de behoefte aan zorg en ondersteuning is.
- Periodiek zal herkeuring plaatsvinden:
 - o Om de vijf jaar – mensen die zijn geïndiceerd als duurzaam niet inzetbaar.
 - o Om de drie jaar – mensen die zijn geïndiceerd als gedeeltelijk inzetbaar voor beschut werk of detachering via Werkbedrijf.
 - o Jaarlijkse bepaling van de loonwaarde – mensen die zijn geïndiceerd als gedeeltelijk inzetbaar voor regulier werk
- Er wordt bekeken of het UWV kan samengaan met het Centrum Indicatiestelling Zorg (CIZ) Voordelen hiervan zijn:
 - o Eén loket voor indicatie van functionele beperkingen
 - o Eén medisch dossier voor alle beoordelingen
 - o Minder oproepen voor keuring voor verschillende voorzieningen

Zicht op eerlijke beloning

- Werken onder het wettelijk minimumloon (WML) wordt beperkt. Het perspectief op cao-loon verbetert.
- Er wordt in het akkoord niet meer gesproken over loondispensatie, maar over loonkostensubsidie (belonen).
- Voor werknemers die voor het Werkbedrijf werkzaam zijn op een beschutte werkplek of gedetacheerd zijn, blijft de cao van toepassing. De huidige SW-cao kan op termijn overgaan in een nieuwe cao Gemeenten/Werkbedrijven.

Belonings- en uitkeringsniveau (onder voorbehoud)

De wijzigingen die gelden voor de nieuwe instroom onder de nieuwe wet:

- Geïndiceerd als duurzaam niet inzetbaar: 75% WML
- Geïndiceerd voor beschut werk of te detacheren via Werkbedrijf bij reguliere werkgever: 100% WML met een doorgroeimogelijkheid tot 120%, uiterlijk te bereiken op 67 jaar. Financiering door gemeenten.
- Geïndiceerd voor plaatsing bij een reguliere werkgever met begeleiding: loon conform cao. De werkgever betaalt de vastgestelde loonwaarde van de werknemer. Het werkbedrijf bekostigt de loonkostensubsidie (max. 70% WML) en de kosten voor de administratie en begeleiding. De werkgever betaalt de kosten die hoger zijn dan het minimumloon.
- Geïndiceerd voor plaatsing bij reguliere werkgever maar werkzoekend: uitkering 70% WML

Werkbedrijven en werkpleinen nieuwe stijl

- Er is een nieuwe 'infrastructuur' nodig die aansluit bij de huidige arbeidsmarkt: werkbedrijven en werkpleinen die regionaal zijn georganiseerd en zijn gekoppeld aan de arbeidsmarktregio's.
- Werkpleinen: werkgevers, vakbonden en regionale bestuurders hebben een gedeelde verantwoordelijkheid om iedereen die kan werken aan het werk te helpen via de werkpleinen. Het gaat om WW-ers, WWB-ers en niet-uitkeringsgerechtigden (Nuggers).
- Werkbedrijven: de huidige SW-bedrijven gaan op in 35 regionale werkbedrijven. Gemeenten, werkgevers- en werknemersorganisaties werken hierin samen.. Mensen met een functiebeperking (Wajong of WSW) worden via deze werkbedrijven aan werk geholpen.
- De werkbedrijven worden op een commerciële wijze door de gemeente geleid. Werkgevers, werknemers en het UWV doen mee in de leiding van de werkbedrijven. Werkgevers kunnen bovendien meedoen in de financiering.

- Gemeenten krijgen een totaalbudget voor het uitvoeren van de WWB, WSW en Wajong. Hierdoor is er geen financiële prikkel meer om mensen bijvoorbeeld in de Wajong te krijgen. Een groot deel zal naar de financiering van de werkbedrijven gaan.
- Werkgevers worden door het werkbedrijf ontzorgd. Er wordt voorzien in begeleiding en ondersteuning (jobcoaching), een no-risk polis voor het ziekterisico en loonkostensubsidie zodat de loonkosten voor de werkgever in lijn zijn met de productiviteit van de werknemer. De loonkostensubsidie – het verschil tussen loonwaarde en WML – komt voor rekening van de overheid. Indien het cao-loon hoger is dan het WML past de werkgever de resterende kosten bij.

Betere aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt

- Om mensen aan het werk te krijgen en de instroom naar Wajong en SW te beperken wordt het (speciaal) onderwijs vroegtijdig betrokken. Het UWV zal leerlingen periodiek keuren op (toekomstige) arbeidsmogelijkheden.

3. Verwachting Platform VG en CG–Raad

Platform VG en CG–Raad zien in het sociaal akkoord een aantal inhoudelijke verbeteringen, maar zij zien ook risico's en onzekerheden. De nieuw bijgestelde plannen voor de Participatiewet zullen zij kritisch beoordelen op het versterken van de arbeidsparticipatie en het effect op de inkomenspositie van mensen met een arbeidsbeperking.

De drie kernpunten voor de CG–Raad en Platform VG blijven onverkort:

- Garantie op de beschikbaarheid van noodzakelijke voorzieningen om mensen aan het werk te krijgen en te houden: jobcoaching, werkplekaanpassingen en no–risk polis. Zonder deze voorzieningen kunnen werkgevers géén werkplekken realiseren.
- Garantie op passend maatwerk in voorzieningen: compensatiebeginsel opnemen in de Participatiewet
- Rechtszekerheid voor en betrokkenheid van de mensen om wie het gaat : zorg ervoor dat mensen met arbeidsbeperkingen een eerlijke kans op passend werk krijgen en dat zij betrokken worden bij de uitwerking van de maatregelen.

Rol gemeenten en uitwerking plannen

Het is afwachten wat er de komende maanden binnen STAR–verband wordt uitgewerkt. Hoe zien de nieuwe regionale werkbedrijven en werkpleinen nieuwe stijl eruit? De gemeenten zijn financieel verantwoordelijk, maar hoe wordt erop toegezien dat de schaarse financiële middelen effectief worden ingezet voor de juiste groepen? Kan de gemeente zelf nog voldoende invloed uitoefenen? En hoe worden de mensen om wie het gaat of hun (lokale) belangenorganisaties er zelf bij betrokken?

Wel of geen herkeuringen

Voor de huidige Wajongers verandert de situatie voor de derde keer in een paar jaar tijd ingrijpend: Bij de plannen voor de Wet werken naar vermogen zou iedereen herkeurd worden met ingrijpende inkomensgevolgen. Bij het nieuwe regeerakkoord tussen PvdA en VVD was herkeuring van tafel. En nu draaien de sociale partners het weer terug en is herkeuring wel aan de orde.

Los van de vraag wat eerlijk is, is het ronduit verwarrend.

Het standpunt van CG–Raad en Platform VG is dat onnodige en overbodige (her)keuringen moeten worden voorkomen; als duidelijk is dat iemand niet in staat is om betaalde arbeid te verrichten, is een herkeuring zinloos. Dit aspect vraagt om een zorgvuldige uitwerking.

Positief is het dat ook in de toekomst de keuring en toegangstoets door een onafhankelijk orgaan worden uitgevoerd en niet door gemeenten.

Geen mooie woorden, maar afrekenen op resultaten

“Het sociaal akkoord streeft ernaar om de verantwoordelijkheden op het terrein van de arbeidsmarkt met inbegrip van ontslagbescherming en de sociale zekerheid nieuw en toekomstbestendig te ordenen. De verantwoordelijkheden voor problemen moeten bij diegenen komen te liggen die baat hebben bij de oplossing ervan.

Voor de middellange termijn – tot 2020 – willen de sociale partners een nieuwe infrastructuur voor de arbeidsmarkt. Een infrastructuur die iedereen participatiekansen én werk- en inkomensperspectief biedt en voldoende aanpassingsvermogen bevat. De onderhandelaars zetten in op een dynamische arbeidsmarkt die moet voldoen aan een samenleving waarin autonomie, dynamiek en zelfredzaamheid steeds belangrijker zijn”

Mooie woorden met een hoge ambitie. Maar de kernvraag is of het in de praktijk gaat werken. In het verleden is gebleken dat een te grote verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers bij de uitvoering van werknemersverzekeringen ook grote perverse prikkels met zich meebrengen.

Platform VG en CG-Raad staan in principe niet negatief tegenover de vervanging van het omstreden quotum arbeidsgehandicapten door de afspraken over baangarantie. De baangarantie zou eerder zijn vruchten afwerpen en meer banen opleveren dan het quotum, en dat is hoopgevend¹.

De praktijk moet uitwijzen of baangarantie daadwerkelijk opbrengt wat het beoogt.

Voor het akkoord: <http://www.rijksoverheid.nl/nieuws/2013/04/11/kabinet-en-sociale-partners-eens-over-sociale-agenda-voor-arbeidsmarkt-van-de-21e-eeuw.html>

¹ Bij het quotum werd uitgegaan van 100.000 banen in het regeerakkoord. Door berekeningen van het CPB kwam dit op 170.000 banen (5% van alle bedrijven met meer dan 25 werknemers inclusief de overheid). Hierbij werd er van uitgegaan dat de helft (85.000) zou worden afgekocht door de boete te betalen in plaats van mensen aan te nemen. Met de baangarantie streeft men, op een langere termijn (in 2026), naar 125.000 banen.