



TOELICHTING PARTICIPATIEWET EN BANENAFSPRAAK

ACHTERGROND EN DOELSTELLING PARTICIPATIEWET

De Participatiewet geldt vanaf 1 januari 2015 en wijzigt de Wet werk en bijstand (Wwb), de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) en de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong). Doel van deze wet is om met één regeling te zorgen dat zoveel mogelijk mensen met een arbeidsbeperking bij een reguliere werkgever aan de slag gaan. Gemeenten zijn belast met de uitvoering van deze wet. Naast een aantal nieuwe voorzieningen, zoals loonkostensubsidie en mobiliteitsbonus, worden in de wet al bestaande instrumenten en voorzieningen om de inschakeling van mensen met een arbeidsbeperking in het arbeidsproces te bevorderen gehandhaafd, zoals re-integratietrajecten, proefplaatsingen, job coaching etc. Samen met de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten, die sinds 1 mei 2015 van kracht is, worden met de Participatiewet de afspraken uit het sociaal akkoord uitgevoerd om extra banen voor arbeidsbeperkten te realiseren.

DOELGROEP PARTICIPATIEWET

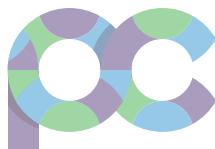
Naast bijstandsgerechtigden vallen vanaf 1 januari 2015 ook Wajongers met arbeidsvermogen die nog niet werken en degenen die sinds 1 januari 2015 niet meer kunnen instromen in de Wsw binnen de doelgroep van de wet. Deze doelgroep komt moeilijk aan de slag en is door de arbeidsbeperking niet in staat om het wettelijk minimumloon te verdienen.

VOORZIENINGEN EN AANSPRAKEN DOELGROEP PARTICIPATIEWET

De Participatiewet biedt voorzieningen en aanspraken die zoveel mogelijk ondersteuning op maat bieden om de arbeidsinschakeling van de doelgroep te stimuleren naar regulier werk. Bijvoorbeeld door middel van aanpassing van de werkplek, begeleiding op het werk (jobcoach) en scholings- of opleidingsvergoedingen. Is arbeidsparticipatie ten behoeve van het vinden van regulier werk (nog) niet haalbaar, dan is werken in een beschutte omgeving mogelijk.

Een van de nieuwe voorzieningen in de Participatiewet die het voor de doelgroep en de werkgevers aantrekkelijk maakt om arbeidsbeperkten in dienst te nemen is de loonkostensubsidie. Vanwege de verminderde productiviteit kunnen werkgevers een subsidie krijgen die het verschil in productiviteit en het wettelijk minimumloon compenseert. De arbeidsbeperkte kan meer gaan verdienen, minstens het





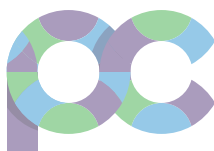
minimumloon, en een (volwaardig) pensioen opbouwen. De loonwaarde is bepalend voor de omvang van de loonkostensubsidie en van belang voor alle partijen. De gemeente bepaalt de loonwaarde op de werkplek met inbreng van de werkgever die voornemens is een dienstbetrekking aan te gaan met de betrokken potentiële werknemer.

GEVOLGEN WERKGEVERS

Het is belangrijk dat werkgevers op de hoogte zijn van de Participatiewet en de beschikbare [\(financiële\) voorzieningen](#), zoals de loonkostensubsidie maar ook de no-risk polis (die voorkomt dat een werkgever bij ziekte het loon moet doorbetalen) en de mobiliteitsbonus (premiëkortingen) om werkgevers zoveel mogelijk te faciliteren mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. In het sociaal akkoord van 11 april 2013 is de afspraak gemaakt dat werkgevers voor de doelgroep van de Participatiewet in 2026 125.000 extra banen creëren (100.000 in de marktsector en 25.000 bij de overheid). Deze banenafpraak is een landelijke afspraak die voor alle werkgevers in Nederland geldt. In 2016 zal worden beoordeeld, of het afgesproken aantal extra banen voor de arbeidsbeperkten per sector (markt en overheid) is gerealiseerd. Extra banen in de zin van de banenafpraak wil zeggen extra plaatsingen van arbeidsbeperkten op een reguliere baan. Dat kan bijv. ook door plaatsing op een plek die is vrijgevallen door natuurlijk verloop. Verder tellen ook inleenverbanden (via detachering en uitzending) mee. Zie voor meer informatie hierover het [Kennisdocument](#) Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten van februari 2016 op Rijksoverheid.

De banenafpraak is echter niet vrijblijvend. Als in 2016 blijkt dat in 2015 minder banen gerealiseerd zijn dan is afgesproken, dan zijn individuele werkgevers met meer dan 25 werknemers op grond van de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten verplicht een bepaald percentage mensen met een arbeidshandicap of ziekte in dienst te nemen. Voldoen zij daar niet aan, dan kan het zijn dat deze werkgevers op individuele basis vanaf 2018 een quotumheffing van 5000 euro per niet ingevulde arbeidsplaats moeten gaan betalen. Een doelgroepenregister, dat wordt beheerd door UWV, moet werkgevers behulpzaam zijn om na te gaan, of een werknemer of sollicitant binnen de doelgroep van de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten valt.





VERPLICHTINGEN UITKERINGSGERECHTIGDEN PARTICIPATIEWET

Naast voorzieningen en aanspraken, gericht op inschakeling in het arbeidsproces, omvat de Participatiewet ook verplichtingen voor degenen die een bijstandsuitkering ontvangen. Vanaf 1 januari 2015 zijn dat ook Wajongers met arbeidsvermogen die nog geen werk hebben en mensen die niet meer de Wsw kunnen instromen. Hun belangrijkste verplichtingen zijn:

- arbeidsplicht: het naar vermogen aanvaarden en behouden van algemeen geaccepteerde arbeid en het meewerken aan de ondersteuning die de gemeente oplegt of aanbiedt gericht op arbeidsinschakeling;
- re-integratieplicht: het meewerken aan re-integratie en nakomen van afspraken om zo snel mogelijk weer betaald werk te kunnen vinden;
- de tegenprestatie: het verrichten van onbetaalde, maatschappelijk nuttige activiteiten naast of in aanvulling op reguliere arbeid, voor zover die niet leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt.

Aan het niet nakomen van de wettelijke verplichtingen zijn sancties verbonden die gevolgen hebben voor het recht op en/of de hoogte van een bijstandsuitkering.

TAAK GEMEENTEN PARTICIPATIEWET

De gemeente is vanaf 1 januari 2015 verantwoordelijk voor de ondersteuning naar werk van de mensen die in de doelgroep van de Participatiewet vallen, in samenwerking met het UWV. De gemeente zorgt voor de re-integratievoorzieningen en onder welke voorwaarden welke persoon en welke werkgever daarvoor in aanmerking komen. Het gemeentelijk beleid voor de begeleiding van mensen met een arbeidsbeperking is geregeld in de lokale verordening. Tegen besluiten van de gemeente op grond van de Participatiewet, waarbij een aanvraag voor een voorziening of ondersteuning wordt afgewezen, staat bezwaar en beroep open ingevolge de Algemene wet bestuursrecht.

