

Tekstgedeelte uit het Sociaal Akkoord van 11 april 2013:

“Perspectief voor een sociaal én ondernemend land: uit de crisis, met goed werk, op weg naar 2020”; *Verantwoordelijkheid nemen én dragen, kansen creëren én benutten*

2.3 Werken, ook met een beperking

Algemeen

Zoals gezegd, moeten we naar een inclusieve arbeidsmarkt waar voor iedereen plaats is. De sociale zekerheid moet hieraan bijdragen. Wat de sociale zekerheid betreft, kan worden vastgesteld dat de uitgaven aan bijstand-, werkloosheids-, en arbeidsongeschiktheidsuitkeringen in de afgelopen periode zijn gestabiliseerd. Dit is mede dankzij de door sociale partners geïnitieerde hervormingen. Echter, ten aanzien van de positie van jonggehandicapten kan worden geconstateerd dat bij ongewijzigd beleid voor de komende decennia een flinke toename van het aantal jongeren met een functiebeperking verwacht mag worden waardoor het aantal Wajongers zou toenemen van ruim 200.000 in 2013 tot ruim 400.000 in 2040.

Deze groei moet worden omgeboogen; er kan niet meer worden volstaan met het verstrekken van een, vaak levenslange, uitkering op minimumniveau aan werknemers met een beperking. In de eerste plaats in het belang van deze werknemers. Werken biedt (meer) zelfstandigheid, geeft een gevoel van eigenwaarde en brengt een sociaal netwerk met zich mee. Maar ook vanuit economisch oogpunt is het van belang dat mensen met een functiebeperking - met ondersteuning - kunnen werken. Waarbij opgemerkt moet worden dat de kosten van begeleiding en ondersteuning een ‘return on investment’ hebben door lagere uitkeringslasten.

Per 1 januari 2015 komt er nieuwe wetgeving gericht op werken met een functiebeperking. De verantwoordelijkheid voor het aan het werk helpen en houden van Wajongers en SW'ers is voortaan voor rekening van 35 regionale Werkbedrijven. Wethouders en regionale werkgevers worden hiervoor bestuurlijk verantwoordelijk. De Stichting van de Arbeid zal een beroep doen op werkgevers om afspraken te maken over hun bestuurlijke commitment. De Werkbedrijven moeten Wajongers en SW'ers aan werk helpen, hetzij in beschut werk, hetzij gedetacheerd bij reguliere werkgevers, hetzij in reguliere banen met begeleiding.

Gemeenten ontvangen van de rijksoverheid een totaalbudget voor de uitvoering van de WWB, SW en Wajong. Daaruit bekostigen zij hun aandeel van de activiteiten van het regionale Werkbedrijf. Daarmee is het afwentelen van de financiering van de ene uitkeringsregeling naar een andere regeling niet meer aantrekkelijk, is er een eenduidige taakopdracht voor de ondersteunende organisaties en hebben de gedeeltelijk arbeidsgeschikten eerder kans op een baan vanwege de betrokkenheid van de regionale verantwoordelijken.

De focus van het speciaal onderwijs zal nog meer gericht moeten worden op het opleiden van mensen zodat zij meer kansen hebben dan nu op een duurzame plaats op de arbeidsmarkt. Het speciaal onderwijs dient daarom in een vroegtijdig stadium betrokken te worden bij het

beperken van de instroom in de Wajong en SW. Hiervoor zijn preventieve maatregelen en een scherpe indicatiestelling nodig. UWV zal periodiek de leerlingen keuren op hun arbeidsmogelijkheden. Door de samenwerking tussen UWV, speciaal onderwijs en de leerling zelf kunnen in een veel eerder stadium de reële loopbaankansen in kaart worden gebracht.

Concrete contouren

In aanvulling op de hierboven (in par. 2.1) geschetste contouren voor een nieuwe arbeidsmarktinfrastructuur (met betrekking tot Werkpleinen, arbeidsbemiddeling, Werkbedrijven) volgen hieronder de concrete contouren van de voorgestelde structuur voor gericht op werken met een functiebeperking:

- De financiële middelen voor Wajong, WSW en WWB worden samengebracht in één totaalbudget; zo ontstaat integrale budgettaire verantwoordelijkheid voor gemeenten zonder mogelijkheid van ex post declaratie bij de rijksoverheid en zonder prikkels om jongeren vanuit de bijstand door te verwijzen naar de Wajong. Dat neemt niet weg dat een belangrijk deel van het totaalbudget bestemd is voor de financiering van de activiteiten van de Werkbedrijven voor de doelgroep.
- Belangrijk aandachtspunt bij het (hierboven aangekondigde) overleg met de VNG, over de Werkbedrijven, zal zijn hoe het Werkbedrijf gestimuleerd kan worden om evenredige aandacht te besteden aan het detacheren van zowel de relatief gemakkelijk als de moeilijk bemiddelbare werknemers.
- Op de werknemers, die voor het Werkbedrijf werkzaam zijn op een beschutte werkplek of gedetacheerd worden, blijft een cao van toepassing. Mogelijk kan de huidige SW-cao op termijn overgaan in een nieuwe cao Gemeenten/Werkbedrijven.
- Huidige SW'ers kunnen op vrijwillige basis overgaan naar de nieuwe regeling.
- De Werkbedrijven krijgen opdracht:
 - beschut werk te creëren voor werknemers die daarvoor zijn geïndiceerd;
 - gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers, die hiervoor geïndiceerd zijn, te helpen aan een baan bij een reguliere werkgever op detachingsbasis met de geïndiceerde begeleiding op de werkplek;
 - gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers, die hiervoor geïndiceerd zijn, zoveel mogelijk te plaatsen bij reguliere werkgevers. De werkgever wordt door het Werkbedrijf 'ontzorgd', dat wil zeggen: er zal worden voorzien in begeleiding en ondersteuning (job coaching), een no risk polis voor het ziekterisico en een loonkostensubsidie zodat de loonkosten voor de werkgever in lijn zijn met de productiviteit van betrokken werknemer. De loonkostensubsidie - het verschil tussen loonwaarde en WML - komt voor rekening overheid. Indien sprake is van cao-loon hoger dan het WML zijn de resterende kosten voor de werkgever.

Indicatiestelling en taak UWV

Zoals gesteld in par. 2.1 stellen sociale partners voor dat UWV (dat samengaat met het CIZ) de nieuwe landelijke instantie wordt die verantwoordelijk is voor de keuring, de vaststelling van de mate van arbeidsgeschiktheid en van de behoefte aan extra ondersteuning/zorg voor mensen met een potentiële beperking. Keuring door één instantie heeft meer eenduidigheid, meer transparantie en minder ontwijkgedrag tot gevolg.

Voor de keuring van de mensen met een beperking gelden de volgende contouren:

- Bepaald wordt voor welk type werkzaamheden de persoon arbeidsgeschikt is. De indicatiestelling is niet alleen van belang voor de bepaling van de hoogte van een eventuele uitkering maar ook voor de vaststelling van de hoogte van een eventuele loonaanvulling, de administratieve kosten in geval van detachering evenals de kosten voor ondersteuning van bijvoorbeeld een jobcoach in geval van detachering.

- De indicatiestelling zal streng, eenduidig en transparant geschieden. De keuring stelt vast of sprake is van volledige duurzame arbeidsongeschiktheid dan wel - bij gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid - of betrokkene is aangewezen op beschut werk dan wel kan werken bij een reguliere werkgever.
- Periodiek zal herkeuring plaatsvinden. Hierbij worden de volgende categorieën gehanteerd:
 - o geïndiceerd als duurzaam niet inzetbaar: elke vijf jaren herkeuring;
 - o geïndiceerd als gedeeltelijk inzetbaar voor beschut werk of te detacheren via Werkbedrijf: elke drie jaar herkeuring;
 - o geïndiceerd als gedeeltelijk inzetbaar voor regulier werk: jaarlijks wordt de loonwaarde bepaald.
- Het speciaal onderwijs zal UWV inschakelen om leerlingen vroegtijdig periodiek te keuren op hun verdien capaciteit en arbeidsmogelijkheden. Op basis daarvan zal een zodanig vervolgtraject voor de betrokken jongere in het speciaal onderwijs worden afgesproken dat de kans op instroom in de Wajong vermindert.

Belonings- en uitkeringsniveau

Hiervoor gelden de volgende contouren:

- Geïndiceerd als duurzaam niet inzetbaar: uitkering conform huidig niveau Wajonguitkering (75% WML).
- Geïndiceerd voor beschut werk of voor via Werkbedrijf gedetacheerd werken bij een reguliere werkgever: beloning van 100% WML met een doorgroeimogelijkheid tot 120% WML, uiterlijk te bereiken op 67 jaar. De financiering hiervoor geschiedt door de gemeenten.
- Geïndiceerd voor plaatsing bij een reguliere werkgever met begeleiding: bij plaatsing ontvangt de gedeeltelijk arbeidsgeschikte het loon conform de cao van het inlenende bedrijf. De werkgever betaalt de loonkosten die overeenkomen met de vastgestelde loonwaarde van betrokkene. Het Werkbedrijf bekostigt de loonkostensubsidie (die gekoppeld is aan de geplaatste werknemer) en de kosten voor administratie en begeleiding. De maximale loonkostensubsidie bedraagt 70% WML. De loonkostensubsidie - het verschil tussen loonwaarde en WML - komt voor rekening van de overheid. Indien sprake is van een cao-loon hoger dan WML zijn de resterende kosten voor de werkgever.
De Stichting zal cao-partijen aanbevelen om na te gaan of er in hun cao voldoende passende loonschalen zijn tussen het WML en 120% WML. Bij het ontbreken daarvan worden ze gevraagd deze in de cao op te nemen.
- Geïndiceerd voor plaatsing bij een reguliere werkgever maar werkzoekend: uitkering van 70% WML. De Stichting van de Arbeid zal het kabinet vragen om een gedeeltelijke vrijlating van toetsing voor specifieke gevallen.
- De wijzigingen gelden voor nieuwe instroom onder de nieuwe wet.
De huidige Wajongers kunnen wel te maken krijgen met de mogelijkheid van herkeuring.

Ambitie

Om meer jongeren met een beperking te kunnen laten participeren op de arbeidsmarkt is de bereidheid van reguliere werkgevers om hen een kans te bieden essentieel. Zij bieden de toegang tot arbeid en alleen met hun medewerking kan de economische zelfstandigheid van jongeren met een beperking worden vergroot.

Het bedrijfsleven en werkgevers in de publieke sector (exclusief de overheid) nemen op zich om (via begeleid werk of detachering) in 2014 2.500 jongeren te plaatsen. In 2015 gaan de

afspraken officieel in en zullen 5.000 jongeren aan werk worden geholpen; dit getal zal stapsgewijs oplopen naar 10.000 structureel in 2020 (oplopend tot 100.000 in 2025). Op deze wijze vullen sociale partners de kwantitatieve doelstelling in met niet-vrijblijvende afspraken, die ook tot afspraken in cao's en op bedrijfsniveau zullen leiden.

De afspraken worden strak gemonitord. Indien eind 2016 uit de monitoring blijkt dat de afgesproken ambitie niet wordt gehaald en er geen externe verklaarbare factoren zijn voor het niet realiseren van deze ambitie, zal na overleg met sociale partners een verplicht quotum aan de orde zijn. Dit quotum zal dan gebaseerd moeten zijn op de hiervoor aangegeven ambitie. Sociale partners zullen dan met het kabinet overleggen over de precieze vormgeving van een eventueel quotum.

Monitoring en evaluatie

De werking van het totale pakket zal in beginsel jaarlijks worden gemonitord en in 2020 definitief worden geëvalueerd. De infrastructuur voor het aan het werk helpen van jongeren, dat wil zeggen de Werkbedrijven alsmede de 'ontzorging' van werkgevers, moet nu allereerst op orde komen. Het ligt dan ook in de rede niet eerder dan eind 2016 een eerste evaluatie uit te voeren op het realiseren van de hier uitgesproken ambitie voor op dat moment 11.000 jongeren. De Stichting van de Arbeid zal nauw bij deze monitoring worden betrokken.