



De Wet sociale werkvoorziening

Wat houdt deze wet in?

In 1969 is de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) ontstaan. Maar al voor de Tweede Wereldoorlog waren er vormen van werkverschaffing voor langdurig werklozen en gehandicapten. Dit waren initiatieven in het leven geroepen door particulieren, kerken en mondjesmaat door gemeenten.

Na de Tweede Wereldoorlog komt er een maatschappelijke omslag in het denken over gehandicapten en mensen die niet zelfstandig in de samenleving kunnen functioneren. Door het groot aantal gewonden en gehandicapten als gevolg van de oorlog, komt er meer aandacht voor aangepast werk voor gehandicapten.

In 1950 ontstaat een eerste formele regeling, de gemeentelijke sociale werkvoorzieningsregeling voor handarbeiders, afgekort de GSW. Het aantal werknemers dat onder deze regeling viel, steeg dusdanig snel dat in 1969 een wet tot stand is gekomen dat van rijkswege het werk voor gehandicapten regelt en financiert: de Wet sociale werkvoorziening (Wsw). De Wsw heeft in de loop van de tijd een aantal wijzigingen ondergaan, maar is in de basis hetzelfde gebleven, namelijk het verschaffen van werk aan arbeidsgehandicapten.

Wet sociale werkvoorziening

In de Wsw is geregeld dat mensen met een lichamelijke, psychische of verstandelijke beperking in aanmerking komen voor een aan hun mogelijkheden aangepaste baan. Aanmelding voor het werken in het kader van de Wsw is vrijwillig en bedoeld voor arbeidsgehandicapten die graag willen werken en dit ook kunnen in een aangepaste omgeving.

Het totale budget voor de Wsw wordt elk jaar vastgesteld door het kabinet. Ook het aantal voltijds gesubsidieerde arbeidsplaatsen wordt ieder jaar vastgesteld. Op basis van een verdeelsleutel worden er aan iedere gemeente een x-aantal arbeidsplaatsen toegewezen. Er zijn voor 2009 ruim 90.000 arbeidsplaatsen landelijk beschikbaar. Deze arbeidsplaatsen zijn geen fysieke werkplekken, maar een bepaald bedrag aan subsidie om een persoon die voor de Wsw in aanmerking komt een passende werkplek te bieden. Het subsidiebedrag per arbeidsplaats is in 2009 ruim € 26.000,-. Voor dit bedrag moet de gemeente uitvoeringskosten betalen en het loon aan de SW-werknemer.

Uitvoering van de wet

Bij de uitvoering van de wet zijn verschillende partijen betrokken. De verantwoordelijkheid voor de uitvoering van de wet ligt bij gemeenten. Zij bepalen het beleid ten aanzien van de doelgroep. Veel gemeenten werken samen in een zogenaamde Gemeenschappelijke Regeling. Dit is een samenwerkingsvorm tussen gemeenten, op grond van de Wet Gemeenschappelijke Regelingen. Enkele gemeenten werken niet samen, dit zijn met name grotere gemeenten. Het UWV WERKbedrijf, voorheen het CWI, bepaalt of iemand die zich bij de gemeente meldt, in aanmerking komt voor het werken in het kader van de Wsw. Binnen zestien weken na aanmelding volgt het besluit, ook

wel indicatie genoemd. In het besluit is opgenomen of de aanvrager tot de doelgroep behoort, of hij in aanmerking komt voor begeleid werken en hoe lang de indicatie geldig is. In de meeste gevallen komt de geïndiceerde een bepaalde tijd op een wachtlijst te staan.

Ten aanzien van de indicatie zijn er twee mogelijkheden, iemand wordt geïndiceerd voor de Wsw met een indicatie begeleid werken óf zonder indicatie begeleid werken. In het geval bij het besluit een begeleid werken indicatie wordt afgegeven, kan de kandidaat zich melden bij de gemeente. De gemeente zorgt ervoor dat via een begeleid werken organisatie een passende werkplek gezocht wordt voor deze kandidaat. De begeleidingsorganisatie kan een re-integratiebedrijf zijn of een SW-bedrijf. Bij begeleid werken, werkt de geïndiceerde in dienst van een werkgever en ontvangt loon volgens de van toepassing zijnde CAO of individuele arbeidsvoorwaarden. In het geval dat er een indicatie is afgegeven zonder begeleid werken zoekt het SW-bedrijf een passende werkplek voor de geïndiceerde. Dit kan binnen het SW-bedrijf zijn, maar ook middels detachering buiten het SW-bedrijf. In het geval van werken in het SW-bedrijf of detachering ontvangt de werknemer functieloon, volgens de CAO Wsw.

Kenmerken van de SW-doelgroep

Om een beeld te krijgen van de omvang van de Wsw zijn in de onderstaande tabel enkele cijfers weergegeven. De cijfers hebben betrekking op het einde van 2007. Van de mensen werkzaam in het kader van de Wsw, is ongeveer 4% werkzaam op een begeleid werken plek. De rest is werkzaam binnen het SW-bedrijf of gedetacheerd. De gemiddelde leeftijd van de SW'er is 45 jaar. Ongeveer 36% heeft een lichamelijke beperking, 34% een verstandelijke beperking en 25% een psychische beperking.

Voor in uw agenda

Op 28 mei organiseren OSB en Cedris een bijeenkomst over de samenwerking tussen de SW-sector en schoonmaaksector. U krijgt hiervoor te zijner tijd een uitnodiging. •

drs. Evelyne Simons, beleidssecretaris arbeidsvoorwaarden en sociale zekerheid, OSB

Aantal werknemers	100.471 personen	
	man	73%
	vrouw	27%
Wachtlijst	20.573 personen	

Bron: Wsw statistiek 2007. Research voor Beleid

Artikelenreeks Sociale Werkvoorziening

Dit artikel is het eerste in een reeks van drie artikelen over de Wet sociale werkvoorziening (Wsw). Deze artikelen worden uitgebracht in het kader van het samenwerkingsverband dat OSB en Cedris, brancheorganisatie voor sociale werkvoorzieningsbedrijven) gesloten heeft. In 2008 zijn OSB en Cedris gestart met het project dat als doel heeft om de samenwerking tussen beide sectoren te stimuleren. In 2008 is een aantal bijeenkomsten georganiseerd om leden van beide brancheorganisaties te laten kennismaken met elkaar. Vanuit die bijeenkomsten kwam de behoefte van schoonmaakbedrijven aan feitelijke kennis over de Wsw naar voren. In 2009 wordt in iedere OSB Today vanuit een andere invalshoek aandacht aan dit onderwerp besteed.

Volgende OSB Today: 'Hoe werkt een SW-bedrijf?'

Literatuur

E.A. Simons, L.A. Schriever & D.W.E. van IJpen. De Wsw in beweging. Juni 2006

Meer informatie

www.osb.nl
www.cedris.nl
www.minszw.nl
www.aanhetwerkmetdewsw.nl