

Wilt u een medewerker in dienst nemen met een arbeidsbeperking?

Met de banenafpraak dienen werkgevers meer werknemers met een arbeidsbeperking aan te stellen. Regelmatig ontvangen wij van onze leden vragen over het bepalen van de functie en het bijbehorende salaris. Om u hierbij te kunnen ondersteunen hebben wij de belangrijkste achtergrondinformatie voor u op een rijtje gezet.

ACHTERGROND

Korte omschrijving banenafpraak

Een beter perspectief op een reguliere baan voor mensen met een arbeidsbeperking en zoveel mogelijk mensen die meedoen in de samenleving. Deze afspraak is onderdeel van het Sociaal Akkoord en vastgelegd in de Participatiewet die sinds 1 januari 2015 geldt. De sociale partners hebben afgesproken om in 2026 125.000 extra banen te realiseren voor mensen met een arbeidsbeperking: 100.000 banen in de marktsector en 25.000 banen in de overheidssector. Dit is vastgelegd in de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten. Door deze wetten krijgen arbeidsbeperkten meer kansen op een plek op de reguliere arbeidsmarkt. Gemeenten vervullen hiermee ook hun maatschappelijke rol en voorbeeldfunctie. Naar rato van de formatieomvang van de sector overheid is de doelstelling voor gemeenten en gemeenschappelijke regelingen om eind 2023 in totaal 5250 banen te realiseren.

Doelgroep

Tot de doelgroep behoren:

- Mensen met een Wajong-status, mensen met een Wsw-indicatie en met een Wiw - en Id-baan.
- Mensen die onder de Participatiewet vallen en niet het wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen.
- VSO-leerlingen en (ex-)leerlingen uit het praktijkonderwijs

Doelgroepregister

Iedereen die tot de doelgroep behoort, staat in het doelgroepregister. UWV beheert dit register en actualiseert het regelmatig. Mensen met een Wajong-status, met een Wsw-indicatie en met een Wiw- en Id-baan zijn in één keer opgenomen in het doelgroepregister. Voor mensen die onder de Participatiewet vallen en niet het wettelijk minimumloon verdienen, geldt dat UWV beoordeelt of ze kunnen worden opgenomen in het register.

VSO-leerlingen kunnen zonder beoordeling door het UWV in het doelgroepregister worden opgenomen. Zij moeten daarvoor schriftelijk een verzoek bij het UWV indienen. Naar verwachting wordt dit vanaf 1 januari 2017 ook mogelijk voor (ex-)leerlingen uit het praktijkonderwijs.

Werkgevers kunnen via het werkgeversportaal van UWV nagaan of een sollicitant (op BSN) in het doelgroepregister is opgenomen. Ook kan een werkgever op basis van zijn loonheffingsnummer zien welke werknemers die hij al in dienst heeft, in het doelgroepregister zijn opgenomen.

Inschaling onder de CAR-UWO

Als de gemeente een aanstelling geeft in het kader van de banenafpraak, dan valt die medewerker onder de CAR-UWO. Dat betekent dat de medewerker wordt geplaatst in een functie met het bijhorende functieprofiel en functieschaal. Volgens de CAR-UWO is het salaris gebaseerd op die functieschaal.

Mensen die onder de banenafpraak vallen, hebben vaak een verminderde arbeidsprestatie. CAR-UWO artikel 1:2c regelt daarom dat het salaris van medewerkers die in het kader van de banenafpraak zijn aangesteld, in sommige gevallen kan worden aangepast. Als een medewerker is aangesteld vanwege de banenafpraak, dan kan het salaris op grond van artikel 1:2c in twee gevallen worden aangepast:

- *Medewerker valt onder de Participatiewet*
Als de gemeente een medewerker een aanstelling geeft op grond van de Wet banenafpraak en die medewerker valt onder de Participatiewet en is niet in staat om zelfstandig het wettelijk minimumloon te verdienen, kan de gemeente die medewerker in schaal A plaatsen. Schaal A is gebaseerd op het wettelijk minimumloon. Dit is een zogenaamde 'kan-bepaling', waardoor de gemeente de medewerker ook in de functieschaal kan plaatsen. In dat geval past de gemeente CAR-UWO artikel 1:2c niet toe.
- *Medewerker valt onder de Wajong*
Als de gemeente een medewerker een aanstelling geeft op grond van de banenafpraak en die medewerker is Wajonger, dan kan het salaris worden aangepast als die medewerker een loonwaarde heeft van minder dan 100%. De medewerker die uit de Wajong komt, komt in de functieschaal en kan niet in schaal A worden geplaatst. Hierna kan de werkgever een loonwaardemeting aanvragen: wat is de loonwaarde van de medewerker in zijn functie. Als die loonwaarde lager is dan 100%, kan de werkgever vaststellen dat het salaris van de medewerker wordt gebaseerd op de loonwaarde maal het schaalbedrag. Dit is een zogenaamde 'kan-bepaling'. De gemeente kan ook de medewerker 100% van het reguliere schaalsalaris betalen. Het salaris is altijd minimaal het wettelijk minimumloon: komt het salaris na vermenigvuldiging met de loonwaarde onder het WML, dan heeft de medewerker recht op WML.

Voor de andere twee doelgroepen van de banenafpraak, mensen met een SW-indicatie of mensen met een WIW- of ID-aanstelling, kan het salaris niet worden aangepast.

BEPALEN LOONWAARDE

Hoe wordt de loonwaarde bepaald?

De loonwaarde wordt op basis van een gevalideerde loonwaardemethodiek vastgesteld. De loonwaarde van een medewerker die tot de doelgroep behoort, wordt vastgesteld door zijn of haar arbeidsprestatie te vergelijken met de arbeidsprestatie van een gemiddelde werknemer met een soortgelijke opleiding en ervaring die niet tot de doelgroep behoort. Het vaststellen van de loonwaarde geschiedt door een gecertificeerde deskundige en verloopt over het algemeen via een aantal vaste stappen, die enigszins kunnen verschillen per gehanteerde methodiek.¹

1. De eerste stap is vast te stellen welke taken de potentiële werknemer uit de doelgroep uitvoert. Het doet er in dit stadium niet toe hoe de functie waarin hij of zij werkt genoemd wordt en hoeveel daarmee wordt verdiend.
2. De loonwaarde-expert van de gemeente of het UWV zoekt vervolgens naar een functie waar tenminste 60% van die taken ook worden uitgevoerd. Dat kan een functie zijn binnen de organisatie waar de medewerker werkt, maar ook daarbuiten. Deze functie wordt de zogenaamde normfunctie genoemd en het daarbij behorende loon het normloon. Beiden vormen de meetlat voor de arbeidsprestatie en loonwaarde van de potentiële werknemer uit de doelgroep.
3. Tot slot wordt in een werkplekonderzoek/interview met de werkgever, de potentiële werknemer uit de doelgroep en de eventuele jobcoach/werkbegeleider per uitgevoerde taak vastgesteld (in percentages) hoe de medewerker uit de doelgroep presteert ten opzichte van een collega die geen beperking(en) heeft en dezelfde taak uitvoert. De som van de percentages van alle uitgevoerde taken zijn een onderbouwing voor het bepalen van de loonwaarde.

Arbeidsproductiviteit

Het kan zijn dat een werknemer uit de doelgroep als gevolg van zijn of haar beperking(en) een lagere arbeidsproductiviteit per uur heeft dan een collega zonder beperking(en). Als de arbeidsprestatie in geld uitgedrukt lager is dan het WML, kan de werkgever loondispensatie aanvragen bij het UWV (geldt voor Wajongers). Voor de overige doelgroepen geldt dat de gemeente in die gevallen loonkostensubsidie kan inzetten.

Wat als het salaris hoger is dan het wettelijk minimumloon?

Hoofdregel is dat wanneer een medewerker niet meer aan de voorwaarden voldoet voor het doelgroeppregister (de zogenaamde doelgroeppcriteria), de registratie twee jaar na afloop van het lopende kalenderjaar (de t+2 regel) beëindigd wordt. Voorbeeld: op 4 juni 2016 verliest de potentiële werknemer uit de doelgroep zijn Wajongstatus omdat hij of zij nu zonder voorziening het WML kan verdienen. De registratie in het doelgroeppregister wordt dan per 31 december 2018 beëindigd. De

¹ Meer informatie over de verschillende methodieken is te vinden op:
<http://www.blikopwerk.nl/loonwaardebepaling>

Wajonger die slechts mét voorziening het WML kan verdienen blijft meetellen voor de banenafpraak.

Het kan voorkomen dat de werknemer in een reguliere schaal in plaats van het WML wordt geplaatst. In sommige gevallen werkt die werknemer minder uur waardoor het WML niet verdiend zal worden. Wordt de werknemer voor meer uur ingezet waardoor het inkomen boven het WML komt, dan is het gevolg dat de werknemer op termijn buiten de doelgroep gaat vallen en een reguliere werknemer wordt. Op welk moment dat gebeurt, is afhankelijk van de regeling (groep) waar de werknemer onder valt.

Voor de verschillende groepen betekent dat het volgende:

- Mensen die onder de Participatiewet vallen en van wie UWV heeft geoordeeld dat zij niet in staat zijn het WML te verdienen, voldoen aan de doelgroep criteria zolang zij niet het WML verdienen. Op het moment dat zij het WML verdienen (zonder loonkostensubsidie) voldoen zij niet meer aan de doelgroepcriteria.
- Mensen met een Wsw-indicatie voldoen aan de doelgroepcriteria zolang zij een geldige Wsw-indicatie hebben.
- Mensen met een Wiw-baan of Id-baan voldoen aan de doelgroepcriteria zolang hun Wiw-baan of Id-baan voortduurt.
- Wajongers met arbeidsvermogen voldoen aan de doelgroepcriteria zolang zij de Wajongstatus hebben.
- (Ex)-leerlingen uit het VSO (en naar verwachting vanaf 1 januari 2017 leerlingen uit het praktijkonderwijs) verkrijgen de doelgroepstatus wanneer zij zich zelf schriftelijk aanmelden voor het doelgroepregister. Wanneer zij meer dan het minimumloon gaan verdienen voldoen zij niet meer aan de doelgroepcriteria.

Wanneer verliest een Wajonger zijn Wajongstatus?

Zolang een Wajonger recht heeft op de Wajong-status, behoort hij of zij tot de doelgroep voor de banenafpraak en blijft de baan meetellen. Dat geldt ook voor Wajongers die meer dan het WML verdienen: zolang een Wajonger recht heeft op de Wajong-status telt de baan mee, ook als hij of zij het WML kan verdienen dankzij een voorziening. Op het moment dat een Wajonger het recht op de Wajong-status verliest, voldoet hij niet meer aan de doelgroepcriteria.

Wanneer een Wajonger zijn Wajong-status verliest, is afhankelijk van de soort Wajong. Er is een onderscheid tussen de Wajong voor 2010 en de Wajong na 2010.

Wajong voor 2010 (ofwel: de oude Wajong)

- Bij de oude Wajong worden inkomsten uit arbeid vijf jaar lang verrekend. Als de Wajonger dit werk volhoudt en geen ondersteuning meer nodig heeft, wordt na vijf jaar het Wajongrecht herzien of beëindigd.
- Dit kan alleen na een herbeoordeling bij het UWV. Bij een dergelijke herbeoordeling kijkt het UWV of de arbeidsongeschiktheid is afgenomen. Wanneer de arbeidsongeschiktheid minder dan 25% is, eindigt het recht op Wajong. Bij de herbeoordeling weegt het UWV mee of er sprake is van een voorziening. Een expliciete uitzondering, zoals in de nieuwe Wajong is aangegeven (zie hieronder), bestaat in de oude Wajong niet.

Wajong na 2010 ofwel de nieuwe Wajong

Wajongers die zijn ingestroomd na 2010, maar voor 2015 verliezen het recht op Wajong als zij:

- Een jaar lang het WML verdienen.
- Na vijf jaar gewerkt te hebben in staat zijn 75% van het maatmaninkomen te verdienen (veelal het WML).

Uitzondering hierop: het recht blijft bestaan wanneer een Wajonger gebruik maakt van een vervoersvoorziening, intermediaire voorzieningen (doventolk, voorleeshulp) of persoonlijke ondersteuning (jobcoach). Gebruikt iemand een meeneembare voorziening, zoals een brailleapparaat, dan geldt de uitzondering niet. In zo'n situatie oordeelt het UWV dat het recht op Wajong eindigt.

Goed werkgeverschap

Tot slot het volgende aandachtspunt. Een medewerker die onder de banenafpraak valt wordt, als hij of zij groeit in de functie en goed functioneert, na verloop van tijd ingeschaald op een regulier salaris. Dat past in de lijn van goed werkgeverschap en in de gedachte van de banenafpraak. Het is daarom een belangrijke voorwaarde dat de geboden functie nuttig is en goed wordt uitgevoerd zodat de functie van toegevoegde waarde is voor de organisatie.

VEELGESTELDE VRAGEN

- Bekijk de veelgestelde vragen over de banenafpraak voor gemeenten:
<https://vng.nl/taxonomy/term/900/vraag-en-antwoord#t1477n63235>
- Meer informatie:
<https://vng.nl/onderwerpenindex/arbeidsvoorwaarden-en-personeelsbeleid/werk-voor-arbeidsbeperkten>
- Voor een compleet stappenplan wordt verwezen naar de volgende website:
<http://aanjaagteam.vso-werkgevers.nl/>

Dit document is opgesteld en afgestemd met SZW door de VO raad en bewerkt voor de VNG
Den Haag, november 2016