

College voor
Arbeidszaken/VNG

FNV Overheid

CNV Overheid

CMHF

Brief aan de leden
T.a.v. het college en de raad



Landelijk Overleg
Gemeentelijke
Arbeidsvoorwaarden

informatiecentrum tel.
(070) 373 8393

uw kenmerk

bijlage(n)

1

betreft
arbeidsvoorwaarden
garantiebanen

ons kenmerk
ECWGO/U201501380
Lbr. 15/069
CvA/LOGA 15/12

datum
7 september 2015

Samenvatting

Het LOGA heeft afspraken gemaakt over de rechtspositie van gemeenteambtenaren die een aanstelling krijgen op grond van de banenafpraak voor arbeidsbeperkten. Deze afspraken zijn verwerkt in de CAR-UWO.

In het Sociaal Akkoord in 2013 is afgesproken dat werkgevers in de markt en bij de overheid de komende tien jaar samen 125 duizend nieuwe banen creëren voor arbeidsbeperkten. De minister van BZK heeft deze afspraak vastgelegd in de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten en een taakstelling per overheidssector vastgesteld. De VNG en de vakbonden hebben deze taakstelling in de cao van 2013-2015 bevestigd.

Als een gemeente iemand een aanstelling geeft, valt die medewerker onder de CAR-UWO. Dat betekent dat deze medewerker een functieprofiel, een functiewaardering en een functieschaal krijgt.

Niet alle medewerkers met een arbeidsbeperking hebben de bij hun functieschaal behorende verdien capaciteit of loonwaarde. Voor deze medewerkers heeft het LOGA aanvullende afspraken gemaakt. Afhankelijk van de regeling waar deze medewerkers vandaan komen, komen ze in een aparte schaal of kan hun salaris worden aangepast.

Deze aanvullende afspraken zijn opgenomen in de CAR-UWO en gaan in per 1 september 2015. De wijzigingen staan in bijlage 1 bij deze brief.

College voor
Arbeidszaken/VNG

FNV Overheid

CNV Overheid

CMHF

Aan de leden



Landelijk Overleg
Gemeentelijke
Arbeidsvoorwaarden

informatiecentrum tel.
(070) 373 8393

uw kenmerk

bijlage(n)

1

betreft
arbeidsvoorwaarden
banenafpraak

ons kenmerk
ECWGO/U201501380
Lbr. 15/069
CvA/LOGA 15/12

datum

7 september 2015

Geacht college en gemeenteraad,

Inleiding

Het LOGA heeft afspraken gemaakt over de rechtspositie van gemeenteambtenaren die een aanstelling krijgen op grond van de banenafpraak voor arbeidsbeperkten. Deze afspraken zijn verwerkt in de CAR-UWO.

In deze brief staat achtereenvolgens:

1. De reden voor deze afspraak
2. De wijziging van de CAR-UWO
3. Waar u meer informatie kunt vinden

1. Reden voor de afspraak

In het Sociaal Akkoord in 2013 is afgesproken dat werkgevers in de markt en bij de overheid de komende tien jaar samen 125 duizend nieuwe banen creëren voor arbeidsbeperkten. De minister van BZK heeft deze afspraak vastgelegd in de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten en een taakstelling per overheidssector vastgesteld. De VNG en de vakbonden hebben deze taakstelling in de cao van 2013-2015 bevestigd.

Gemeenten kunnen deze banen op verschillende manieren creëren, waaronder via een aanstelling. De wijziging van de CAR-UWO geldt voor arbeidsbeperkten met een aanstelling in het kader van de banenafpraak.

Als een gemeente iemand in het kader van de banenafpraak een aanstelling geeft, valt diegene onder de gemeentelijke rechtspositie, de CAR-UWO. De CAR-UWO bepaalt dat medewerkers met een aanstelling geplaatst worden in een functie met het bijhorende functieprofiel, en de bijhorende waardering en de inschaling. Mensen met een arbeidsbeperking hebben echter vaak een verminderde arbeidsprestatie. Die arbeidsprestatie kan worden uitgedrukt in verdien capaciteit of loonwaarde. Het LOGA heeft afgesproken dat het salaris van deze medewerkers hierop wordt aangepast.

2. Wat de afspraak inhoudt

De doelgroep van de banenafpraak staat in De Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten:

1. Mensen met een WSW-indicatie.
2. Wajongers met arbeidsvermogen.
3. Mensen met een WIW-baan of ID-baan.
4. Mensen die onder de Participatiewet vallen en die door beperkingen niet het wettelijk minimumloon kunnen verdienen.

Het LOGA heeft voor de tweede en voor de vierde subdoelgroep aanvullende afspraken gemaakt.

Voor mensen die onder de vierde subdoelgroep (Participatiewet) vallen, geldt in de CAR-UWO in plaats van de functieschaal een aparte schaal A, met als laagste trede (periodiek) het wettelijk minimumloon, en met als hoogste trede 120% van het wettelijk minimumloon. In plaats van de indexatie op salarisstijgingen in de cao's, past het LOGA deze schaal jaarlijks op 1 januari aan aan de ontwikkeling van het wettelijk minimumloon. Voor werknemers voor wie schaal A geldt, gelden de gangbare regels voor de toekenning van periodieken.

Mensen die onder de tweede subdoelgroep vallen, kunnen wel of niet het minimumloon verdienen. Daarom geldt voor hen niet schaal A maar de functieschaal. Uit een loonwaarde-meting kan echter blijken dat zij een verminderde loonwaarde hebben. De loonwaarde-meting drukt de arbeidsprestatie van een medewerker in een bepaalde functie uit, als percentage van de arbeidsprestatie van een gemiddelde medewerker in eenzelfde functie.

In de CAR-UWO wordt nu een uitzondering gemaakt voor Wajongers die een aanstelling krijgen op grond van de banenafpraak en voor wie is vastgesteld dat hun loonwaarde minder dan 100% is. Hun salaris wordt gebaseerd op het loonwaardepercentage van hun functieschaal. Als het volgens deze methode vastgestelde salaris lager is dan het wettelijk minimumloon, heeft de werknemer recht op het wettelijk minimumloon.

De regels voor de op het salaris gebaseerde eindejaarsuitkering, vakantietoelage en levensloopbijdrage zijn hierop aangepast. In de CAR-UWO is nu ook opgenomen wat er gebeurt als een werkgever loondispensatie voor een werknemer krijgt. Het UWV kan een werkgever loondispensatie geven als die werkgever een Wajonger in dienst neemt. Loondispensatie betekent dat de werkgever het salaris voor een medewerker slechts gedeeltelijk hoeft uit te betalen en dat het UWV het loon van de desbetreffende medewerker aanvult met een uitkering. In de CAR-UWO wordt opgenomen dat als een gemeente loondispensatie voor een werknemer ontvangt, de gemeente deze dispensatie toepast op het salaris en de daarop gebaseerde toelagen en vergoedingen.

NB. Het is ook mogelijk om voor de andere doelgroepen van de banenafpraak een loonwaarde-meting aan te vragen. Bijvoorbeeld voor medewerkers die uit de Participatiewet komen. Voor deze mensen geldt geen loondispensatie. Maar werkgevers kunnen voor mensen uit deze doelgroep wel loonkostensubsidie aanvragen. Informatie hierover kunt u inwinnen bij het werkgeversservicepunt. Een loonkostensubsidie vult altijd aan tot maximaal het minimumloon en bedraagt maximaal 70% van het minimumloon.

De wijziging van de CAR-UWO staat in de bijlage bij deze brief en gaat in op 1 september 2015.

3. Meer informatie

Algemene informatie over de banenafpraak vindt u in de VSO-brochure [De overheidswerkgever werkt inclusief!](#) en het [Kennisdocument Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten](#) op www.vng.nl of www.vso-werkgevers.nl.

Informatie over de gemeentelijke taakstelling voor de banenafpraak vindt u in [VNG-ledenbrief van 7 april 2015](#) op www.vng.nl.

Informatie over de loonwaarde-meting en over loondispensatie kunt u krijgen bij het UWV.

Rechtskrachtbepaling.

Op grond van de statuten van de VNG en het reglement van het CvA zijn gemeenten gehouden om uitvoering te geven aan de in het LOGA overeengekomen CAR-bepalingen en de nadien overeengekomen wijzigingen daarvan. Voor gemeenten die bij de UWO zijn aangesloten, geldt dat eveneens voor de zogenoemde UWO-bepalingen. De CAR en de UWO zijn geen CAO in de zin van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst, waardoor overeengekomen wijzigingen niet rechtstreeks doorwerken in de aanstelling van individuele ambtenaren.

Op grond van artikel 125 Ambtenarenwet en artikel 160 Gemeentewet is het college verplicht, respectievelijk bevoegd, voor gemeenteambtenaren een lokale arbeidsvoorwaarden- en rechtspositieregeling vast te stellen in de vorm van een algemeen verbindend voorschrift. Op grond van artikel 107e Gemeentewet heeft de raad deze bevoegdheid voor de griffie.

De gemeentelijke rechtspositieregeling is een algemeen verbindend voorschrift. Artikel 139 Gemeentewet bepaalt dat besluiten, die algemeen verbindende voorschriften inhouden, pas verbinden wanneer zij op de juiste manier zijn bekendgemaakt.

Sinds 1 januari 2014 dient dit te geschieden door vermelding in een elektronisch en algemeen toegankelijk gemeenteblad, overeenkomstig de 'Regeling elektronische bekendmaking en beschikbaarstelling regelgeving decentrale overheden'.

Hoogachtend,

Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden



Mw. mr. S. Pijpstra
secretaris

Bijlagen:

1. CAR wijzigingen

Deze ledenbrief staat ook op www.vng.nl onder brieven.