

Maatregel Praktisch beoordelen maakt objectivering loonwaarde essentieel

Indien de Raad van State akkoord is, wordt per 1 juli 2024 (streefdatum) de maatregel 'Praktisch beoordelen' van kracht via een aanpassing in het Schattingsbesluit Arbeidsongeschiktheidswetten. De theoretische schatting bij de WIA-beoordeling wordt geschrapt als er feitelijke inkomsten uit passend werk zijn. Deze inkomsten worden bepalend bij de arbeidsongeschiktheidsbeoordeling. Daarom is een objectivering van deze verdiensten uit feitelijke arbeid van belang.

TEKST | Raymond Laenen en Marjol Nikkels

Nu is het zo dat het UWV standaard een theoretische schatting doet van het loonverlies van een arbeidsongeschikte werknemer. Heeft de werknemer inkomsten met loonwaarde dan wordt ook een praktische beoordeling gedaan. Straks vervalt de theoretische schatting als voldaan wordt aan de voorwaarden van praktisch beoordelen. Dit is het geval als het uitgevoerde werk passend is bij de krachten en bekwaamheden van de werknemer en als daarmee een representatief en vol-

doende bepaalbaar inkomen wordt genoten. Dit moet de arbeidsdeskundige van het UWV onderzoeken.

De verzekeringsarts stelt vervolgens vast of het werk past bij de belastbaarheid van de werknemer, maar hij hoeft geen functionele mogelijkhedenlijst (FML) op te stellen. Dat scheelt dus tijd. De mate van arbeidsongeschiktheid wordt vastgesteld aan de hand van het procentuele verschil tussen het maatmaninkomen en de inkomsten uit de feitelijk verrichte arbeid. →



'De verdiensten moeten representatief zijn voor de werkzaamheden die worden verricht'

De arbeidsdeskundige van UWV toetst bij een praktische schatting of inkomsten representatief zijn voor de feitelijk verrichtte arbeid. Dit is niet altijd even eenvoudig. Denk aan situaties waarin het werk is aangepast, het tempo is vertraagd of in de cao is afgesproken dat het loon van de medewerker is beschermd en daardoor afwijkt van de werkelijke loonwaarde (sociaal loon). Jurisprudentie bevestigt dat UWV in die situaties de praktische beoordeling niet op het (volle) loon mag baseren.

Loonwaarde-onderzoek objectiviert

Een loonwaarde-onderzoek objectiviert de arbeidsprestatie en de economische waarde van deze prestatie. In situaties waar de verdiensten uit feitelijke arbeid minder eenvoudig zijn aan te tonen kan onderzoek loonwaarde bijdragen aan transparantie. De verdiensten die representatief zijn voor het werk dat feitelijk wordt verricht wordt geobjectiveerd, waardoor ook in deze situaties de verdiensten representatief en voldoende bepaalbaar zijn.

Ook zou een Ondernemingsraad toepassing van onderzoek loonwaarde kunnen eisen om te voorkomen dat er een willekeur bij de werkgever ontstaat wie hij wel of niet een WIA-recht gunt. Want gedragseffecten kunnen niet uitgesloten worden.

Gedragseffecten

Werkgevers kunnen invloed uitoefenen op de WIA-rechten van werknemers door bij vaststelling van loonwaarde bewust uit te gaan van een hoger of juist lager bedrag binnen de loonschaal. Middelgrote en grote

Waardevol

Werkgevers waarderen de duidelijkheid die onderzoek loonwaarde schept waardoor goede afspraken kunnen worden gemaakt met de werknemer en het UWV:

"Het loonwaarde-onderzoek was voor ons heel waardevol. Zowel voor de betrokken medewerker, de leidinggevende, HRM en het UWV leverde het duidelijkheid op, zodat we goede afspraken konden maken voor de toekomst. Het was prettig dat een onafhankelijke expert helderheid bracht in een voor ons complexe situatie en er voor alle betrokkenen een acceptabele en heldere uitkomst kwam. Dit was een mooie basis voor de duurzame inzetbaarheid van de medewerker."

Monique Schipperijn, Senior adviseur HRM Casemanager verzuim bij Aventus

werkgevers dragen de lasten van WGA-uitkeringen gedurende 10 jaar. Vooral bij (middel-)grote werkgevers (en hun uitvoerders en verzekeraars) kan hierdoor een prikkel ontstaan om op een 35-minstatus aan te sturen. Een loonwaarde-onderzoek kan mogelijk calculerend gedrag helpen voorkomen. Praktisch beoordelen kan ook bij werknemers tot gedragseffecten leiden. Minder werken kan tot een potentieel hogere uitkering leiden.

Advies loonwaarde-onderzoek

Wanneer is een loonwaarde-onderzoek te adviseren? Voor de afweging is een beslisboom als hulpmiddel ontwikkeld. Gebruik van de beslisboom draagt ertoe bij dat wordt voldaan aan de eis van representatieve verdiensten en ongewenste gedragseffecten worden begrensd.

1. Werkhervatting eigen werk volledig	Loonwaarde 100% → hersteld
2. Werkhervatting eigen werk aangepast (tijd/taken)	Loonwaarde objectiveren
3. Werkhervatting andere functie volledig	Loonwaarde conform reguliere indeling
4. Werkhervatting andere functie aangepast (tijd/taken)	Loonwaarde objectiveren
5. Werkhervatting in gecreëerde functie (jobcarving)	Loonwaarde objectiveren

Loonwaarde

Loonwaardebepalingen worden al veelvuldig gedaan in het kader van de Participatiewet. Alleen loonwaardedeskundigen die een opleiding hebben gevolgd aan de hand van de Uniforme Loonwaarde Methodiek én zijn gecertificeerd volgens een landelijk beoordelingskader mogen de loonwaardebepaling voor de Participatiewet uitvoeren. Zij zijn opgenomen in het landelijk Register voor loonwaardedeskundigen. Voor loonwaardedeskundigen actief in de Wet verbetering poortwachter geldt een specifiek beoordelingskader bij examinering. Gelet op de verwachte toename van onderzoeken loonwaarde, onderzoekt AKC samen met externe deskundigen en opleiders welke kwaliteitseisen bijdragen aan zorgvuldig onderzoek in de Wet verbetering Poortwachter.

Werkwijze

Voor de loonwaardeberekening inventariseert de loonwaardedeskundige eerst de taken die de werknemer feitelijk verricht. Op grond van de feitelijke taken wordt de normfunctie bepaald. Dit is de functie die het meest overeenstemt met de taken van de werknemer. Aan de hand van de norm onderzoekt de loonwaardedeskundige de hoogte van het normloon en de arbeidsprestatie die in de normfunctie gangbaar is. Dit wordt vergeleken met de arbeidsprestatie van de werknemer per taak. De arbeidsprestatie per taak wordt bepaald door het tempo, de kwaliteit

en de netto werktijd te vermenigvuldigen. De loonwaardedeskundige vermenigvuldigt het normloon met de arbeidsprestatie en eventuele deeltijdfactor om de loonwaarde vast te stellen.

Wanneer het werk is aangepast, kan de normfunctie een andere functie zijn dan het 'eigen werk'. Onderzoek naar de juiste normfunctie is daarom erg belangrijk in de Wet verbetering Poortwachter.

Loonwaarde in Wet verbetering Poortwachter:

loonwaarde = normloon x % arbeidsprestatie x parttime-factor

Het normloon bestaat uit:

- ✓ Brutoloon / SV-loon
- ✓ Vakantiebijslag <>%
- ✓ Emolumenten (aanvullingen op het normale brutosalaris)

De arbeidsprestatie is de som van:

- ✓ Tempo x Kwaliteit x netto werktijd per taak

Tempo productie in aantallen of tijd in vergelijking tot de norm

Kwaliteit bruikbare productie in vergelijking tot de norm

Netto werktijd tijd die de werknemer feitelijk besteedt aan productie in vergelijking tot de norm



Raymond Laenen is loonwaardedeskundige bij Dariuz.



Marjol Nikkels-Agema is vaktechnisch directeur bij CS Opleidingen

Voorbeeld

Een werknemer met een SV-loon voor uitval van € 3000,- werkt 40 uur en is uitgevallen met een progressieve aandoening. De werknemer is bang voor het verlies van zijn baan na einde wachttijd. Hij werkt extra hard om zich te bewijzen. Op advies van de bedrijfsarts is het werk afgebouwd naar 32 uur per week. Uit arbeidsdeskundig onderzoek blijkt dat het eigen werk voor 32 uur passend is, maar het tempo is vertraagd. Een onderzoek loonwaarde is geadviseerd. Hieruit blijkt een arbeidsprestatie van 60%.

De loonwaardebepaling is als volgt:

De loonwaarde is € 3000,- (normloon) * 80% (deeltijdfactor) * 60% (arbeidsprestatie) = € 1.440,-
Praktische WIA-beoordeling: (€ 3000 - € 1440) / € 3000 = 52%

Betekenis voor werkgever en werknemer:

De werkklast is in overleg teruggebracht naar de reële arbeidsprestatie. Op einde wachttijd zijn er nieuwe loonafspraken gemaakt. UWV heeft de praktische WIA-beoordeling toegepast en een WIA uitkering toegekend. De werkgever heeft recht op het Ziektewet vangnet gedurende minimaal de eerste vijf jaar na het in dienst houden. Omdat de aandoening progressief van aard is hebben werkgever en werknemer afgesproken om de loonwaarde over een jaar te actualiseren. Zij hebben het gevoel dat zij duurzaam verder kunnen. De werknemer behoudt werk en de werkgever een ervaren kracht. Er is balans in de werkdruk en balans tussen prestatie en verdiensten.

