

Regeling van de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 2020-0000093456, tot het stellen van nadere regels met betrekking tot de het bepalen van de loonwaarde alsmede de vaststelling van de vergoeding voor de werkgeverslasten in het kader van de loonkostensubsidie (Regeling loonkostensubsidie Participatiewet 2021)

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelet op artikel 10d, vierde lid, van de Participatiewet en artikelen 3, vierde lid, 4, derde lid en 6 van het Besluit loonkostensubsidie en normbedragen studietoeslag Participatiewet 2021;

Besluit:

§ 1. Hoogte vergoeding van werkgeverslasten

Artikel 1. Vergoeding van werkgeverslasten

De vergoeding van werkgeverslasten, bedoeld in artikel 10d, vierde en vijfde lid, van de Participatiewet bedraagt 23,5 procent van de loonkosten waarover loonkostensubsidie wordt verstrekt.

§ 2. Regels met betrekking tot de loonwaarde

Artikel 2. Schriftelijke rapportage loonwaarde

De loonwaarde wordt schriftelijk vastgelegd overeenkomstig het model opgenomen in de bijlage bij deze regeling.

Artikel 3. Minimale kwalificaties loonwaardedeskundige

1. De loonwaardedeskundige:
 - a. is in het bezit van een getuigschrift van met goed gevolg afgelegd afsluitend examen van een relevante opleiding, bedoeld in artikel 7.3a, eerste of tweede lid, van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek, of aantoonbare naar het oordeel van het college daaraan gelijkwaardige kwalificaties;
 - b. heeft twee jaar of meer werkervaring met betrekking tot re-integratiebegeleiding, arbeidsongeschiktheidsvaststelling, of loonwaardebepaling;
 - c. heeft voldoende aantoonbare kennis van de toepasselijke wet- en regelgeving met betrekking tot de loonwaardebepaling;
 - d. heeft voor de loonwaardebepaling relevante kennis van de arbeidsmarkt.
2. De loonwaardedeskundige houdt aantoonbaar de kennis en vaardigheden bij die noodzakelijk zijn voor het uitvoeren van de loonwaardebepaling.

§ 3. Slotbepalingen

Artikel 4. Intrekken Regeling loonkostensubsidie Participatiewet

De Regeling loonkostensubsidie Participatiewet wordt ingetrokken.

Artikel 5. Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als: Regeling loonkostensubsidie Participatiewet 2021.

Artikel 6. Inwerkingtreding

Deze regeling treedt in werking op het tijdstip waarop het Besluit loonkostensubsidie en normbedragen studietoeslag Participatiewet 2021 in werking treedt.

Deze regeling zal met toelichting en de bijlage in de Staatscourant worden geplaatst.

Den Haag,
de Staatssecretaris van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

T. van Ark

CONCEPT

Bijlage behorend bij artikel 2

Rapport Loonwaardemeting LKS

Datum rapportage:
Datum bedrijfsbezoek:
Deze loonwaarde betreft:

Naam: _____
Geboortedatum: _____
Datum rapportage: _____
Datum bedrijfsbezoek: _____
Werkgever: _____
Contactpersoon werkgever: _____
Email contactpersoon: _____
Geïnterviewde werkgever: _____
Normfunctie: _____
Uitgevoerde functie: _____
Aantal uren werknemer: _____
Voltijdsuren: _____
Loonwaardedeskundige: _____
Telefoonnummer: _____

Normfunctie: _____
 Gevonden in cao
 Bedrijfsregeling
 In ander cao branche
 In een andere cao of samengetelde takenpakket eigen bedrijf.

Uitgevoerde functie:
Hoofdtak 1 _____ %
Hoofdtak 2 _____ %
Hoofdtak 3 _____ %
Hoofdtak 4 _____ %
Hoofdtak 5 _____ %

Werknemer levert reguliere arbeidsprestatie (Tempo, Kwaliteit, Netto werktijd)? JA/NEE
JA, werknemer levert reguliere arbeidsprestatie. De loonwaarde is 100%
Nee, er is vermindering.

OVERZICHT ARBEIDSPRESTATIE:

HOOFDTAKEN	Tijd/%	Tempo	Kwaliteit	Netto werktijd	Resultaat
1					
2					
3					
4					
5					
De totale arbeidsprestatie van deze werknemer is					%

UITLEG PER HOOFDTAKEN

Hoofdtak 1

Tempo %

Toelichting: _____

Kwaliteit %

Toelichting: _____

Netto Werktijd %

Toelichting: _____

Hoofdtak 2

Tempo %

Toelichting: _____

Kwaliteit %

Toelichting: _____

Netto Werktijd %

Toelichting: _____

Hoofdtak 3

Tempo %

Toelichting: _____

Kwaliteit %

Toelichting: _____

Netto Werktijd %

Toelichting: _____

Hoofdtak 4

Tempo %

Toelichting: _____

Kwaliteit %

Toelichting: _____

Netto Werktijd %

Toelichting: _____

Hoofdtak 5

Tempo %

Toelichting: _____

Kwaliteit %

Toelichting: _____

Netto Werktijd %

Toelichting: _____

Om tot deze loonwaarde te komen heeft de werkgever aan de volgende condities gecreëerd:

- Extra begeleiding
- Werkplekaanpassing
- Herstellkosten
- Aanpassingen in werk of planning
- Inzet van een voorziening
- Anders: _____

CONCEPT

TOELICHTING

Algemeen

In deze ministeriële regeling wordt de hoogte vastgesteld van de vergoeding van werkgeverslasten, bedoeld in artikel 10d, vierde en vijfde lid, van de Participatiewet. Verder worden nadere regels gesteld ten behoeve van de landelijk uniforme loonwaardebepaling in het kader van de Participatiewet.

Vergoeding van werkgeverslasten

Deze ministeriële regeling vervangt de Regeling loonkostensubsidie Participatiewet van 10 oktober 2014. De bepaling ter zake van de vergoeding van werkgeverslasten is hieruit ongewijzigd overgenomen. De toelichting op deze bepaling is eveneens ongewijzigd overgenomen in het artikelsgewijze deel.

Regels voor loonwaardebepaling

Aanleiding voor nieuwe regels

De nadere regels voor loonwaardebepaling in deze ministeriële regeling moeten in samenhang worden gezien met en in aanvulling op de regels uit het Besluit loonkostensubsidie en normbedragen studietoeslag Participatiewet 2021 (hierna: het Besluit).

In de regeling uit 2014 werd een loonwaardemethode beschreven die gemeenten moesten toepassen in het geval partijen in een arbeidsmarktregio er niet in slaagden om afspraken te maken over een loonwaardemethode die voor de gehele arbeidsmarktregio zou worden toegepast. Beoogd werd dat op regionaal niveau die afspraken zouden worden gemaakt. Eén regio heeft de afgelopen jaren de loonwaardemethode van de regeling uit 2014 gehanteerd. In de overige 34 arbeidsmarktregio's zijn de afgelopen jaren 6 loonwaardemethodes toegepast. Werkgevers, vooral zij met werknemers uit verschillende arbeidsmarktregio's in dienst, hebben aangegeven hinder van de verschillen tussen de methodes te ondervinden bij het in dienst nemen en houden van mensen met een arbeidsbeperking. Daarnaast zijn uit praktijksignalen vraagstukken naar voren gekomen die om een eenduidige oplossing vroegen, die niet kon worden geboden door de toepassing van verschillende loonwaardemethodes. In verband hiermee is in het kader van het breed offensief voorgesteld te komen tot een landelijk uniforme methode voor het bepalen van loonwaardes in het kader van de Participatiewet. Het breed offensief is een brede agenda die erop gericht is om de arbeidsmarktchansen van mensen met een beperking te vergroten en daardoor de inclusieve arbeidsmarkt een stap dichterbij te brengen. De Tweede Kamer is hierover op 7 september 2018 geïnformeerd (Kamerstukken II, 2017/18, 34352, 115) en vervolgens herhaaldelijk bijgepraat, onder anderen in de brieven van 20 november 2018 en 23 mei 2019 (Kamerstukken II, 2018/19, 34352, 138, 163).

De landelijk uniforme methode voor loonwaardebepaling is met subsidie van het ministerie van SZW ontwikkeld door een werkgroep van experts onder leiding van het Arbeidsdeskundig Kenniscentrum (AKC) in samenwerking met Blik op Werk (BOW). AKC en BOW hebben geadviseerd de mensen die de loonwaarde voor gemeenten moeten bepalen op te leiden in deze methode. Daarnaast hebben AKC en BOW geadviseerd uit oogpunt van uniformiteit in de uitvoering kwaliteitseisen te stellen aan de mensen die de loonwaardebepaling uitvoeren. Er bestaat breed draagvlak bij alle bij het breed offensief betrokken partijen (zoals werkgevers, werknemers, cliënten, VNG en UWV) voor deze vorm van uniforme loonwaardebepaling waarover AKC en BOW advies hebben uitgebracht. De

uniforme loonwaardemethode is uitgewerkt en wordt juridisch geborgd in het Besluit en onderhavige op dat besluit gebaseerde ministeriële regeling.

Inhoud nieuwe regels

Het Besluit biedt de grondslag om bij ministeriële regeling te bepalen welke bestanddelen in ieder geval in de schriftelijke vaststelling van de loonwaarde moeten worden opgenomen. Ook is in het Besluit bepaald dat de deskundige die de loonwaarde moet bepalen wat betreft kennis van de wet- en regelgeving, andere voor de loonwaardebepaling relevante kennis, passende opleiding, vaardigheden en ervaring aan bij ministeriële regeling te stellen eisen moet voldoen. In onderhavige ministeriële regeling zijn de nieuwe regels voor loonwaardebepaling gebaseerd op deze twee grondslagen opgenomen. Het besluit biedt ook de grondslag om nadere regels te stellen met betrekking tot het bepalen van de normfunctie. In het besluit zelf zijn hiervoor al regels opgenomen waarmee wordt beoogd meer uniformiteit in de uitvoering te bereiken. In onderhavige ministeriële regeling zijn hiervoor geen nadere regels gesteld.

Schriftelijke rapportage loonwaarde

In het Besluit is geregeld dat de loonwaarde schriftelijk moet worden vastgesteld. Ook in het Besluit loonkostensubsidie Participatiewet stond de verplichting tot schriftelijke vaststelling van de loonwaarde, maar de manier waarop was vormvrij. In onderhavige regeling (artikel 2) is bepaald dat door de loonwaardedeskundige een schriftelijke rapportage moet worden opgesteld overeenkomstig het model opgenomen in de bijlage bij deze regeling. Uit oogpunt van uniformiteit voor werkgevers is het van belang dat de loonwaarderapportage standaard bestanddelen bevat.

Bij de loonwaardebepaling komt een loonwaardedeskundige voor enkele keuzes te staan die van groot belang zijn voor de uiteindelijke loonwaarde. Zo zal in het kader van bovengenoemd besluit een aantal hoofdtaken moeten worden geduid en er zal een normfunctie moeten worden bepaald. In het besluit en in deze ministeriële regeling worden hiervoor regels gesteld en handvatten aangereikt. Ook in de landelijk uniforme opleiding tot loonwaardedeskundige zal hier uitgebreid aandacht aan worden geschonken. Het is uit oogpunt van transparantie en herleidbaarheid van belang dat de loonwaardedeskundige de stappen bij de loonwaardebepaling duidelijk schriftelijk overeenkomstig het bijgevoegde model vastlegt en zijn keuzes van een toelichting voorziet.

Kwaliteitseisen loonwaardedeskundige

Het bepalen van de loonwaarde vereist specifieke kennis en deskundigheid. Niet alleen moet de loonwaardedeskundige naast het vereiste werk- en denkniveau goed op de hoogte zijn van relevante wet- en regelgeving en kennis hebben van de Nederlandse arbeidsmarkt. Ervaring binnen het werkveld, bijvoorbeeld met begeleiding bij re-integratie, is van essentieel belang om het gesprek te kunnen voeren met werkgever en werknemer en tot een juiste analyse en beoordeling te kunnen komen. Het is vanzelfsprekend dat de loonwaardedeskundige affiniteit moet hebben met de doelgroep en goed moet kunnen communiceren met werknemer en werkgever. De gemeente bepaalt of een loonwaardedeskundige over deze eigenschappen beschikt. Het lijkt daarnaast vanzelfsprekend dat de loonwaardedeskundige beschikt over de eigenschap onafhankelijkheid, maar gezien het krachtenveld waarin de loonwaardedeskundige opereert, met partijen met tegengestelde belangen, is het nuttig deze eigenschap expliciet te benoemen. Het is aan de sector zelf om de mensen die loonwaardedeskundige in het kader

van de uniforme loonwaardebepaling willen worden hiertoe op te leiden en om hen te toetsen op hun kwaliteiten. Ook stelt de sector zelf een protocol op om te monitoren dat een loonwaardedeskundige blijft voldoen aan de gestelde kwaliteitseisen. De gemeente is er voor verantwoordelijk dat de loonwaardebepaling wordt uitgevoerd door een loonwaardedeskundige en ziet daarop toe. De sector zorgt ervoor dat dit voor gemeenten praktisch is uit te voeren. Het ministerie van SZW verleent AKC subsidie om een organisatie- en beheersstructuur hiervoor op te zetten en verleent de onafhankelijke organisatie BOW subsidie om de praktijk op dit punt te monitoren en hierover te rapporteren.

Ontvangen commentaren en adviezen

Onderhavige ministeriële regeling en het Besluit waarop de regeling is gebaseerd, zijn voor commentaar en advies voorgelegd aan PM.

Ook heeft de lagere regelgeving voor internetconsultatie online gestaan.

De reacties hebben geleid tot PM

De regering heeft het Besluit en de ministeriële regeling bewust tegelijkertijd voor commentaar en advies voorgelegd vanwege de onderlinge samenhang tussen beide. Het commentaar en advies is ook in samenhang geleverd. De regering heeft haar reactie hierop verwerkt in de nota van toelichting op het Besluit [PM volgt tzt] en volstaat daarom op deze plaats met een verwijzing daarnaar.

Regeldruk

De regering heeft ook in onderlinge samenhang aandacht geschonken aan de regeldruk als gevolg van het Besluit en deze ministeriële regeling. De regering is hierop ingegaan in de nota van toelichting op het Besluit. Daarom volsta ik op deze plaats met een verwijzing daarnaar. PM

Artikelsgewijs

Artikel 1. Vergoeding van werkgeverslasten

De aan een werkgever te verstrekken loonkostensubsidie wordt op grond van de Participatiewet vermeerderd met een vergoeding voor de werkgeverslasten. De hoogte van die vergoeding wordt in deze ministeriële regeling vastgesteld en geldt omwille van de eenvoud en uitvoerbaarheid voor alle sectoren. De vergoeding bedraagt een percentage van de loonkosten waarover loonkostensubsidie wordt verstrekt. Het betreft een percentage dat gebaseerd wordt op de wettelijk verplichte werkgeverspremies voor een werknemer die het wettelijk minimumloon verdient in de marktsector, zoals vastgelegd in de Wet financiering sociale verzekeringen, de Wet kinderopvang en kwaliteitseisen peuterspeelzalen (werkgeversbijdrage kinderopvang), de Zorgverzekeringswet (inkomensafhankelijke bijdrage) en de gemiddelde pensioenpremie zoals berekend door het Centraal Planbureau en gepubliceerd in de Macro Economische Verkenningen.

De vergoeding bestaat uit een uniform tarief. De vergoeding bestaat uit een uniformtarief. Waar in de werkgeverspremies sprake is van differentiatie in tarieven, wordt een gemiddeld percentage in het uniform tarief opgenomen; te weten de gemiddelde premie voor het sectorfonds en het rekenpercentage voor de Werkhervattingkas. Daarnaast is de hoogte van de vergoeding onafhankelijk van

het feit of een werkgever eigenrisicodragend is voor de Ziektewet of de Regeling Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA). Ook wordt geen aparte vergoeding berekend voor overheidswerkgevers in verband met het feit dat ze eigenrisicodragend voor de Werkloosheidswet zijn.

Artikel 2. Schriftelijke rapportage loonwaarde

Op grond van artikel 3, vierde lid, van het Besluit worden bij ministeriële regeling regels gesteld met betrekking tot de wijze waarop de loonwaarde schriftelijk gerapporteerd wordt. Van deze mogelijkheid is in onderhavige regeling gebruik gemaakt. Met het oog op de uniforme weergave van de loonwaarde dient het model dat in de bijlage bij deze regeling is opgenomen gehanteerd te worden.

Artikel 3. Minimale kwalificaties loonwaardedeskundige

In artikel 1 van het Besluit is de loonwaardedeskundige een persoon die door het College wordt aangewezen om de loonwaarde te bepalen die aan de krachtens artikel 6 bij ministeriële regeling gestelde eisen voldoet. Hiermee wordt geborgd dat de loonwaardedeskundige over voldoende kwalificaties beschikt om de loonwaarde op een kwalitatief hoogstaande wijze te bepalen. In artikel 3 van deze regeling zijn deze kwalificaties uitgewerkt.

Eerste lid

In de onderdelen a tot en met e zijn de kwalificaties waar de loonwaardedeskundige in ieder geval aan moet voldoen vastgelegd. Allereerst is in onderdeel a bepaald dat de loonwaardedeskundige een relevante bacheloropleiding op hoger beroepsonderwijs (Hbo) niveau moet hebben afgerond en een diploma moet hebben behaald. Het kan ook zijn dat er geen sprake is van een afgeronde relevante Hbo-opleiding, maar dat de loonwaardedeskundige naar het oordeel van het College wel over voldoende opleiding beschikt waardoor er over een daaraan gelijkwaardige kwalificatie kan worden gesproken. In dat geval staat het ontbreken van een relevante Hbo-opleiding het aanwijzen van de loonwaardedeskundige niet in de weg.

Op grond van onderdeel b dient de loonwaardedeskundige over twee jaar werkervaring op het terrein van re-integratiebegeleiding arbeidsongeschiktheidsvaststelling, of loonwaardebepaling beschikken, bijvoorbeeld als klantmanager, jobcoach, arbeidsdeskundige of re-integratiedeskundige.

Voorts dient de loonwaardedeskundige over voldoende aantoonbare kennis van de toepasselijk wet- en regelgeving (onderdeel d) en heeft hij voldoende kennis van de arbeidsmarkt voor de vaststelling van de loonwaarde (onderdeel c).

Bovenstaande kwalificaties laten deels beoordelingsruimte aan het college.

Relevant is dat het college zich er van verwittigt dat de persoon die zij voornemens is aan te wijzen over voldoende relevante kennis beschikt. Om colleges te ontlasten in deze beoordeling stimuleert het ministerie van SZW, onder andere middels de in het algemeen deel genoemde subsidie aan AKC en BOW, de sector om tot gemeenschappelijke standaarden te komen.

Tweede lid

Relevant is dat de loonwaardedeskundige zijn kwalificaties en kennis op peil blijft houden. Wanneer dit niet gebeurt kan de status van loonwaardedeskundige

vervallen omdat niet meer aan de eisen wordt voldaan. Het College dient samen met de loonwaardedeskundige te bepalen op welke wijze de kennis wordt bijgehouden en wordt gerapporteerd.

Artikel 4. Intrekken Regeling loonkostensubsidie Participatiewet

Onderhavige regeling strekt ter vervanging van de Regeling loonkostensubsidie Participatiewet welke wordt ingetrokken.

Artikel 5. Citeertitel

Omdat onderhavige regeling de Regeling loonkostensubsidie Participatiewet vervangt, is het jaartal in de citeertitel opgenomen. Hierdoor kan geen verwarring ontstaan over de verhouding tussen beide regelingen.

Artikel 6. Inwerkingtreding

De in deze regeling opgenomen regels vormen, behoudens artikel 1 (de werkgeversbijdrage), een uitwerking van delegatiegrondslagen opgenomen in het Besluit loonkostensubsidie en normbedragen studietoeslag 2021 en maken onderdeel uit van het nieuwe uniforme systeem van het bepalen van de loonwaarde. Onderhavige regeling treedt aldus op hetzelfde moment in werking als het Besluit.

CONCEPT