

Internetconsultatie SZW Besluit Loonkostensubsidie Opmerkingen Blik op Werk, 13-08-2020

1. Algemeen

Het wetsontwerp zal het voor werkgevers aantrekkelijker maken om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen en te houden door meer duidelijkheid te bieden over mogelijke loonkostensubsidie. In de huidige situatie ervaren werkgevers nog veel verschillen en door de uniformering van de regels voor loonwaardebepaling kan deze blokkade voor werkgevers weggenomen worden. Door de uniforme loonwaardemeting zal deze regeling transparanter en voorspelbaarder worden en daardoor aantrekkelijker voor werkgevers. Blik op Werk (BOW) is met het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum nauw betrokken geweest bij deze regeling en onderschrijft doelstellingen en opzet. BOW zal met de Inspectie SZW ook een rol spelen in het opzetten van een systeem voor toezicht op het beheer van de methode, de opleiding en de uitvoering. Tevens zal BOW zorgen voor het inrichten van een bezwaar- en beroepsfunctie. BOW ziet haar rol vooral als toezichthouder, niet als handhaver. Het systeem kent publieke en private uitvoerders. In nauwe samenwerking met de Inspectie van SZW zal het toezicht en monitoring op alle aspecten van het systeem van loonwaardemetingen en opleidingen worden opgezet.

2. Meting en toekenning

De regeling voorziet een stelsel waarin gemeenten en UWV de keuze hebben om loonwaardemetingen te laten doen door externe loonwaardedeskundigen die ingehuurd worden of gemeenten kunnen de loonwaardemeting zelf laten uitvoeren. Sommige gemeenten hebben immers zelf loonwaardedeskundigen in dienst en voeren de metingen zelf uit. Van belang is dat in beide situaties de onafhankelijkheid van de loonwaardemeting voorop staat. De loonwaardedeskundige opereert immers in een complex krachtenveld met tegengestelde belangen en zaak is dat er sprake zal zijn van een strikte scheiding van de loonwaardemeting en de toekenning van de loonkostensubsidie. Een scheiding die moet voorkomen dat een mogelijke loonwaardemeting verstoord wordt door de belangen van de verschillende bij dit proces betrokken partijen.

3. Klachtenprocedure

In de ontworpen regeling voor de loonwaardebepaling is niet voorzien in een reglement en procedure voor de afhandeling van klachten. Waar het gaat om individuele klachten van beoordelen staan daar de klachtenregelingen van gemeenten voor open. Een separate regeling is daar dus niet noodzakelijk.



Voor private organisaties en eventuele zelfstandigen die zich bezighouden met de loonwaardebepaling, ligt dit anders. We adviseren om een organisatie aan te wijzen waar de klachten kunnen worden ingediend, geregistreerd en afgehandeld.

4. Nieuwe toetreders

Het model gaat uit van het principe dat er nieuwe toetreders op de markt van opleiders en/of uitvoerders kunnen zijn. Of dat daadwerkelijk ook zal zijn is voor het toezicht een belangrijk criterium. Een aandachtspunt is dat nieuwe partijen vooralsnog niet, zoals in het verleden het geval was, moeten kunnen aantonen dat de door hen opgeleide loonwaardedeskundigen een loonwaarde binnen een bepaalde bandbreedte (de gouden standaard) kunnen bepalen. Daarvoor is in de plaats een gedetailleerde reeks van voorschriften voor het vaststellen van de loonwaarde. Met het oog op het doel, de uniformering, vraagt dit ook om goed toezicht op de examinatoren en mentoren van de loonwaardedeskundigen.