



TER BESLISSING

Aan Minister voor APP

# nota

Reactie onderzoek NLA en BOW uitvoering  
loonwaardebepaling en nader advies naar aanleiding van

Datum  
26 juni 2023

## Aanleiding

Aanleiding voor voorliggende brief is het uitkomen van de rapportage van de Nederlandse Arbeidsinspectie (NLA) over de uitvoering van de uniforme loonwaardebepaling Participatiewet<sup>1</sup> en de aankondiging in uw reactie van 29 november 2022<sup>2</sup> op de motie Palland/Ceder (over verdere vereenvoudiging uniforme loonwaardebepaling) dat u voor het zomerreces in de reactiebrief naar aanleiding van de NLA-rapportage ook dieper ingaat op een aantal voorstellen voor verbetering die in de brief van 29 november zijn genoemd.

Uiterlijk bij  
30 juni 2023

Bijlage(n)  
2

## Geadviseerd besluit

Gaat u:

1. Akkoord met voorstel om samen met deskundigen binnen het College van Deskundigen uniforme loonwaardebepaling (CvD UL)<sup>3</sup> te kijken hoe de methode van loonwaardebepaling kan worden aangepast zodat hij ook toepasbaar is voor dienstverlenende functies?
2. Akkoord met opdrachtverlening voor ontwikkelen van een database met normfuncties? Dit kost eenmalig max. € 140.000.
3. Akkoord om samen met VNG en CvD UL te bezien hoe de uitvoering van de uniforme loonwaardebepaling kan worden verbeterd?
4. Akkoord met eerst vorenstaande acties uitwerken alvorens eventueel onderzoek te laten doen naar aanvullende indicatoren voor de bepaling van de loonwaarde?

Ik adviseer u indien u akkoord gaat met de beslispunten de brieven aan de Tweede en Eerste Kamer af te doen. U biedt hiermee ook het NLA-rapport aan.

## Kernpunten

Bevindingen onderzoek NLA (en BOW) en uw reactie

- De uniforme loonwaardemethode wordt gewaardeerd door werkgevers en uitvoerders, maar werkgevers hebben meer nodig om mensen met een beperking werk te bieden: jobcoach, no-riskpolis, administratief ontzorgen>u

<sup>1</sup> De NLA heeft de uitvoering in het publieke domein onderzocht, Blik op Werk (BOW) de uitvoering in het private domein

<sup>2</sup> Kamerstukken II, 2022/23, 34352, 261

<sup>3</sup> Hierin participeren vertegenwoordigers van werkgevers, werknemers, cliënten, VNG, Cedris, UWV, Oval en private aanbieders van loonwaardebepaling

*verwijst in de brief naar het Breed Offensief, de brief van 7 juni over versterking banenafpraak en de brief over beschut werk en sociale infrastructuur die nog naar de Kamer gaat.*

**Datum**  
26 juni 2023

- NLA noemt dat de loonwaardemethode niet toepasbaar is voor dienstverlenende functies en dat normfuncties ten behoeve van loonwaardebepaling niet kunnen worden bepaald bij gecarvede en gecreëerde functies> zie *beslispunt 1 respectievelijk 2*.  
De kosten voor de activiteiten genoemd bij beslispunt 1 en 2 worden gedekt binnen de beleidsondersteunende budgetten PDV. De structurele kosten van het onderhoud van de database kunnen worden opgevangen binnen het budget voor beheer uniforme loonwaardebepaling.
- De uitvoering van de uniforme loonwaardebepaling is voor verbetering vatbaar > zie *beslispunt 3*.

Voorstellen uit brief 29 november en nader advies hierover van CvD UL

- CvD UL doet suggesties voor het ontwikkelen en onderhouden van een database met normfuncties> zie *beslispunt 2*.
- CvD UL adviseert af te zien van het invoeren van een vast percentage loonkostensubsidie vanwege het risico op verdringing van mensen met lagere arbeidsprestatie> *u schrijft in de brief dat u de deur hier nog niet voor wilt sluiten, onder verwijzing naar de brief van 6 juli 2023 over de (toekomstige) infrastructuur van sociaal ontwikkelbedrijven waarin u zegt zich met relevante partijen verder te willen verdiepen in het vraagstuk van de "omzetwaarde" bij beschut werk..*
- CvD UL is uit oogpunt van transparantie en herleidbaarheid van de loonwaardebepaling niet eensluidend positief over het samenvoegen van de indicatoren kwaliteit, tempo, netto werktijd tot één indicator: outcome. CvD UL geeft in overweging nader onderzoek te doen naar aanvullende indicatoren bij de loonwaardebepaling> zie *beslispunt 4*.
- CvD UL bevestigt dat de loonwaardedeskundige bij de uniforme loonwaardebepaling rekening kan houden met wisselende productiviteit, omdat de loonwaarde 'over een relevante periode' moet worden bepaald> *u schrijft dat dit een uitvoeringskwestie is en dat u samen met VNG en CvD UL gemeenten zult informeren en de uitvoering wilt monitoren; zie ook beslispunt 3*.

## **Toelichting**

### *Politieke context*

Motie Palland en Ceder over verdere vereenvoudiging uniforme loonwaardebepaling.<sup>4</sup>

U heeft de Kamer naar aanleiding van bovengenoemde motie op 29 november 2022 een brief gestuurd met voorstellen. CvD UL had advies uitgebracht over de voorstellen. Als één van de knelpunten bij de uniforme loonwaardebepaling noemde het CvD UL het ontbreken van normfuncties bij gecarvede en gecreëerde functies. Voorgesteld werd een database te laten ontwikkelen met meest voorkomende normfuncties, alternatief voorstel was om een vast bedrag loonkostensubsidie te introduceren. We raadden u het alternatief af omdat dat feitelijk geen verbetering van de loonwaardebepaling is. Op uw verzoek is het alternatief toch opgenomen in de brief aan de Kamer en is aan CvD UL gevraagd hier nader over te adviseren (zie hiervoor).

<sup>4</sup> Kamerstukken II, 2021/22, 34352, nr. 243

**Informatie die niet openbaar gemaakt kan worden**  
Persoonsgegevens ambtenaren

**Datum**  
26 juni 2023

**Bijlagen**

<b>Volgnummer</b>	<b>Naam</b>	<b>Actie</b>	<b>Informatie</b>
1	Reactiebrief aan Tweede Kamer	Verzenden aan TK	Graag meezenden definitieve NLA-rapport ( 6 juli vastgesteld)
2	Afschrift aan Eerste Kamer van reactiebrief aan Tweede Kamer	Verzenden <u>met afschrift van reactiebrief aan Tweede Kamer+NLA-rapport</u> aan EK	Graag meesturen met 2: -afschrift van 1 -definitieve NLA-rapport