

24 september 2014

Vragen en antwoorden bij advies loonwaardebepaling van De Werkkamer ¹

Waarom formuleert De Werkkamer eisen over validering en certificering?

De Werkkamer wil voorkomen dat verschillende loonwaardemethodieken voor eenzelfde casus substantieel verschillende resultaten in loonwaarde opleveren. Ook moet de uitkomst van de loonwaarde niet afhangen van de persoon die de methodiek toepast. Validering van de loonwaardemethodiek en certificering van de persoon die de loonwaarde volgens die systematiek uitvoert, vermindert de kans hierop.

Waarom formuleert De Werkkamer een opdracht voor Blik op Werk (en niet AKC) om de bestaande methodieken te valideren?

Op dit moment is er strikt genomen geen sprake van gevalideerde methodieken. Het is in beginsel aan de markt om dit op te pakken maar De Werkkamer heeft vastgesteld dat dit niet, althans niet snel genoeg, zal worden gerealiseerd. Partijen in De Werkkamer menen dat de Stichting Blik op Werk vanwege onpartijdigheid en (wetenschappelijke) expertise het vertrouwen kan bieden dat ze samen met de markt (en partijen als AKC) en opdrachtgevers op redelijk korte termijn tot een validering van bestaande loonwaardemethodieken kan komen².

Wat staat er in de lagere regelgeving?

In het ontwerpbesluit en de concept-ministeriële regeling worden minimumeisen gesteld aan de methodes voor loonwaardebepaling. In het ontwerpbesluit loonkostensubsidie worden drie minimumeisen benoemd die landelijk moeten gelden voor loonwaardebepaling (loonwaardebepaling door of onder verantwoordelijkheid van een deskundige, op de werkplek met inbreng van de werkgever, op basis van een beschreven objectieve methode). Ook bevat het besluit een delegatiebepaling voor een ministeriële regeling waarin aanvullend nadere eisen voor loonwaardebepaling worden gesteld. Deze nadere eisen zijn van kracht totdat in het regionale Werkbedrijf hierover afspraken zijn gemaakt. De regionale afspraken treden dan voor die regio in de plaats van de bij ministeriële regeling gestelde aanvullende eisen. Op grond van het ontwerpbesluit dienen deze regionale afspraken voor akkoord te worden voorgelegd aan SZW, daarbij wordt alleen getoetst aan de drie minimumeisen van het ontwerpbesluit.

Betekent de keuze voor één bepaalde methodiek in de arbeidsmarktregio dat de uitvoering ook door één organisatie gedaan moet worden?

Nee. De keuze van de methodiek en de uitvoerder staan in principe los van elkaar. De methodiek kan in principe door verschillende partijen uitgevoerd worden. Het gaat er daarbij om te bepalen dat een deskundige in staat is om de juiste informatie te verzamelen, te interpreteren en situaties en omstandigheden onafhankelijk te kunnen inschatten (vakbekwaamheidseisen). Dat kan betekenen dat bepaalde uitvoerders moeten investeren in een opleidings- en certificeringstraject. Het kan echter ook voorkomen dat de loonwaardebepalingsmethodiek één-op-één gekoppeld is aan een uitvoeringsorganisatie. Ook dan geldt dat de kwaliteit gewaarborgd moet zijn via validering en certificering.

Kan inzicht worden gegeven in het uitwerkingsproces? Wanneer kan welk product worden verwacht?

¹ Aan dit document kunnen geen rechten worden ontleend

² Het is aan de aanbieders van loonwaardemethodieken om zich te laten valideren.

De Stichting Blik op Werk zal zo spoedig mogelijk inzicht geven in de processtappen en de op te leveren producten inclusief de timing. Nadere informatie volgt op deze website.

Hoe moet in de regio een keuze worden gemaakt?

In de Participatiewet en de concept lagere regelgeving zijn de wettelijke eisen neergelegd. Daarbinnen wordt aan gemeenten en regio's beleidsvrijheid gegeven. In De Werkkamer worden aanvullend afspraken over de loonwaardebepaling voorbereid die door de regionale Werkbedrijven kunnen worden overgenomen. De regering gaat ervan uit dat de Werkbedrijven vervolgens met instemming van alle in de regio deelnemende gemeenten en sociale partners afspraken zullen maken over minimeisen voor loonwaardebepaling. Hiermee wordt bereikt dat gemeenten in een arbeidsmarktregio met één en dezelfde loonwaardemethode werken die de instemming heeft van alle betrokken partijen. Dit zorgt voor de gewenste regionale eenduidigheid voor werkgevers en potentiële werknemers. Zoals hiervoor opgemerkt gelden de in de ministeriële regeling opgenomen criteria zolang in een arbeidsmarktregio deze afspraken over minimeisen nog niet tot stand zijn gekomen. Zodra een Werkbedrijf in een regio een methode kiest en deze meldt aan de minister, zal deze toetsen of de methode voldoet aan de in het ontwerpbesluit opgenomen landelijke criteria. Zodra dat het geval is, kan de methode in de regio worden gehanteerd en zijn de criteria van de ministeriële regeling niet langer van toepassing. De Participatiewet bepaalt dat de methode van loonwaardebepaling waarvoor wordt gekozen in de gemeentelijke verordening wordt vastgelegd.

Kan dit proces betekenen dat een bestaande methodiek / werkwijze niet wordt gevalideerd?

Ja, als een methodiek niet voldoet aan de geformuleerde uitgangspunten, die nader zullen worden vertaald in de voorwaarden van validering, kan het zijn dat een methodiek niet wordt gevalideerd (bijvoorbeeld omdat deze andere uitkomsten oplevert dan de standaard).

Leidt certificering tot hogere kosten en zo ja voor wie?

Dat is nu nog onbekend, De Werkkamer vindt het in ieder geval wenselijk dat Blik Op Werk voorstellen doet die extra kosten voor aanbieders en uitvoerders beperkt houden. Denkbaar is dat de opdrachtgever (regio/gemeenten) afspraken maakt met de aanbieder van een methodiek, bijvoorbeeld als onderdeel van een aanbesteding. Voor het overige kan certificering ook onderdeel zijn van een meer regulier deskundigheidsbevorderingstraject bij gemeenten en andere uitvoerders.

Betekent het systeem van loonwaardemeting op de werkplek dat onderhandelingen over groepsdetacheringen de facto onmogelijk worden? Wat betekent validering voor SW-bedrijven en detachering?

Nee. Loonkostensubsidie wordt op grond van de wet verstrekt aan de formele werkgever (i.c. het SW-bedrijf). De loonwaarde wordt bepaald om de hoogte van de loonkostensubsidie vast te stellen voor de formele werkgever. Het SW-bedrijf kan aparte afspraken maken met inlenende werkgevers. De inlener betaalt de uitlener (het SW-bedrijf) een inleenvergoeding. Voor het bepalen van de hoogte van de inleenvergoeding gelden geen wettelijke eisen.

Voor meer vragen die samenhangen met uitvoering op regionaal niveau, wordt verwezen naar www.samenvoordeklant.nl