



## Regeling van de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 10 oktober 2014 tot het stellen van nadere regels voor de loonwaardebepaling in het kader van de Participatiewet

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelet op de artikelen 10d, vierde lid en 10e van de Participatiewet en de artikelen 1, 3, en 4 van het Besluit loonkostensubsidie Participatiewet;

Besluit:

### § 1 Hoogte vergoeding van werkgeverslasten

#### Artikel 1

1. De vergoeding van werkgeverslasten, bedoeld in artikel 10d, vierde lid, van de Participatiewet bedraagt een percentage van de loonkosten waarover loonkostensubsidie wordt verstrekt.
2. Het percentage, bedoeld in het eerste lid, bedraagt 23,5.

### § 2 Vaststelling van de loonwaarde

#### Artikel 2

In deze paragraaf wordt verstaan onder:

- a. *kwaliteit*: het gemiddelde aantal geproduceerde eenheden of diensten over een relevante periode dat bruikbaar is en voldoet aan de gestelde kwaliteit;
- b. *tempo*: het gemiddelde aantal geproduceerde eenheden of diensten over een relevante periode;
- c. *inzetbaarheid*: de gemiddelde productieve tijd, die direct is gerelateerd aan de mogelijkheden van de werknemer over een relevante periode;
- d. *normfunctie*: de functie van een gemiddelde werknemer met een soortgelijke opleiding en ervaring, die niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, bedoeld in artikel 6, eerste lid, onderdeel g, van de Participatiewet, die qua samenstelling van de werkzaamheden het dichtst tegen de feitelijk uitgevoerde werkzaamheden van de potentiële werknemer aan ligt;
- e. *potentiële werknemer*: een persoon als bedoeld in artikel 10d, eerste lid, van de Participatiewet met wie de werkgever voornemens is een dienstbetrekking als bedoeld in dat artikel aan te gaan.

#### Artikel 3

1. Bij de vaststelling van de loonwaarde neemt het college de taken in aanmerking, waarbij de bijdrage van de afzonderlijke taken aan het totale takenpakket in procenten wordt weergegeven.
2. Het totale takenpakket omvat 100% van de totale arbeidstijd van de potentiële werknemer.
3. Bij de vaststelling van de loonwaarde van de potentiële werknemer bepaalt het college een normfunctie.

#### Artikel 4

1. De loonwaarde van een potentiële werknemer wordt vastgesteld met inachtneming van de bijlage behorend bij dit besluit, en bedraagt de som van de loonwaarden per taak.
2. De loonwaarde per taak bedraagt:  $L=T*K*I*BT$ , waarbij:  
L staat voor de loonwaarde per taak,  
T staat voor de prestatie in de taak in tempo van de potentiële werknemer uitgedrukt in een percentage van wat een gemiddelde werknemer met een soortgelijke opleiding en ervaring, die niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, presteert,  
K staat voor de prestatie in de taak in kwaliteit van de potentiële werknemer uitgedrukt in een percentage van wat een gemiddelde werknemer met een soortgelijke opleiding en ervaring, die niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, presteert,  
I staat voor de prestatie in de taak in inzetbaarheid van de potentiële werknemer uitgedrukt in een



---

percentage van wat een gemiddelde werknemer met een soortgelijke opleiding en ervaring, die niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, presteert, en BT staat voor de bijdrage van de taak aan het totale takenpakket.

3. De loonwaarde, bedoeld in het eerste lid, wordt rekenkundig afgerond op hele procenten.
4. Factoren die van invloed zijn op meer dan een van de prestaties T, K of I komen in slechts een van de prestaties tot uitdrukking.

#### **Artikel 5**

Deze regeling wordt aangehaald als: Regeling loonkostensubsidie Participatiewet.

#### **Artikel 6**

Deze regeling treedt in werking op het tijdstip waarop artikel I, onderdeel F, van de Invoeringswet Participatiewet in werking treedt.

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

*Den Haag, 10 oktober 2014*

*De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
J. Klijnsma*



---

## BIJLAGE BIJ DE REGELING LOONKOSTENSUBSIDIE PARTICIPATIEWET

### Checklist/stappenplan vaststelling loonwaarde

#### *Vooraf:*

- Heeft een werkgever de intentie om met betrokkene een dienstbetrekking aan te gaan?
- Heeft betrokkene al bij die werkgever gewerkt, bijvoorbeeld met proefplaatsing of werkervaringsplaats?
- Welke beschreven methodiek wordt gebruikt?
- Welke deskundige uitvoerder stelt de loonwaarde vast?

#### *Stappen ter bepaling van de loonwaarde:*

1. Beoordeling vindt plaats op basis van de feitelijk uitgevoerde werkzaamheden door de werknemer op de werkplek, met werkgever.
2. Vaststellen van de taken, die betrokkene kan verrichten en aandeel (percentage) van totale takenpakket.
3. Vaststellen van de normfunctie van een werknemer zonder beperkingen en het functieloon daarbij.
4. Vaststellen van de normen voor de prestaties op basis waarvan de loonwaarde wordt bepaald: tempo, kwaliteit, inzetbaarheid (prestatie van de persoon zonder beperkingen) per taak.
5. Vaststellen van de afzonderlijke prestaties (in percentage van 4) op de bestanddelen, tempo, kwaliteit, inzetbaarheid, van betrokkene met beperkingen per taak<sup>1</sup>.
6. Vaststellen van de prestaties per taak in vergelijking met de prestatie van de persoon zonder beperkingen: het produkt van de prestaties op de bestanddelen, tempo, kwaliteit, inzetbaarheid, van betrokkene met beperkingen
7. Vaststellen van de loonwaarde per taak door het aandeel van de taak als percentage van het totale takenpakket te vermenigvuldigen met de prestatie per taak (stap 6). De loonwaarde is een percentage van het functieloon.
8. Vaststellen van de totale loonwaarde als percentage van het functieloon door de verschillende loonwaarden per taak bij elkaar op te tellen en af te ronden.

---

<sup>1</sup> Artikel 4, vierde lid: factoren die van invloed zijn op de prestatie van de werknemer met beperkingen mogen maar bij één van de bestanddelen worden meegeteld, dus bij tempo, kwaliteit of inzetbaarheid



## TOELICHTING

### Algemeen

In de Participatiewet wordt geregeld dat het instrument loonkostensubsidie door het college kan worden ingezet voor mensen van wie is vastgesteld dat zij met voltijds arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon (WML). Het gaat dus om mensen die een verminderde productiviteit per uur hebben. De loonkostensubsidie bedraagt het verschil tussen de loonwaarde en het WML, is ten hoogste 70 procent van het wettelijk minimumloon en wordt vermeerderd met een vergoeding voor werkgeverslasten.

In deze ministeriële regeling wordt de hoogte van de in artikel 10d, vierde lid, van de Participatiewet vermelde vergoeding voor werkgeverslasten vastgesteld.

Verder worden in deze ministeriële regeling nadere regels gesteld voor de vaststelling van de loonwaarde van de mensen die het betreft.

### *Hoogte 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 uniform tarief. 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. Het percentage waarop de vergoeding is gebaseerd wordt jaarlijks voor het volgende jaar vastgesteld en afgerond naar boven op halve procentpunten.

### *Vaststelling van de loonwaarde*

Beoogd en voorzien is dat werkbedrijven op regionaal niveau afspraken maken over de te gebruiken methode voor loonwaardevaststelling.

Deze ministeriële regeling biedt, zolang er geen afspraken op regionaal niveau gemaakt zijn door werkbedrijven, nadere regels omtrent minimumeisen voor de vaststelling van de loonwaarde van mensen met een arbeidsbeperking die met loonkostensubsidie aan het werk gaan.

Deze ministeriële regeling is mede gebaseerd op het Besluit loonkostensubsidie Participatiewet, waarin is geregeld dat het college de loonwaarde vaststelt op basis van de feitelijke werkzaamheden van een persoon op de werkplek bij een werkgever, op basis van een objectieve beschreven methode en door of onder verantwoordelijkheid van een deskundige.

Naast de Participatiewet zelf biedt ook het besluit de bevoegdheid om nadere regels te stellen omtrent eisen ten aanzien van de bestanddelen die bij de vaststelling van de loonwaarde moeten worden betrokken, de functie waartegen de prestaties van de (potentiële) werknemer moeten worden afgezet en de wijze waarop de loonwaarde wordt berekend. Deze regeling geeft invulling aan deze bevoegdheid.

De regering meent dat de loonwaarde de prestatie van de potentiële werknemer moet weergeven. De loonwaarde wordt daarom vastgesteld op basis van tempo, kwaliteit en inzetbaarheid. Dit houdt ook in dat de regering vindt dat de additionele kosten niet in de loonwaarde, en dus niet in (één van) de elementen tempo, kwaliteit en inzetbaarheid moeten worden betrokken. Onder additionele kosten worden kosten verstaan die gemaakt moeten worden om de werknemer op de werkplek te laten functioneren, zoals kosten van extra begeleiding en hulpmiddelen. Voor loonkostensubsidies ontvangt het college ook financiële middelen via het inkomensdeel en voor additionele kosten ontvangen gemeenten middelen via het participatiebudget.

De in deze regeling opgenomen nadere regels hebben zoals bovenstaand verwoord, in beginsel een tijdelijk karakter. De inzet is dat Werkbedrijven in de 35 arbeidsmarktregio's eigen afspraken over minimumeisen maken. Deze afspraken in de Werkbedrijven gelden in de regio na een beoordeling daarvan aan de eisen van het Besluit loonkostensubsidie Participatiewet door de Minister van Sociale



Zaken en Werkgelegenheid. Tot aan het moment dat afspraken in de regio's zijn gemaakt gelden de in deze regeling opgenomen nadere regels.

### *Ontvangen commentaren en adviezen*

Voor zover het paragraaf 2 betreft van de onderhavige regeling en het Besluit loonkostensubsidie Participatiewet waarop de regeling is gebaseerd, is bij de totstandkoming overleg gevoerd met de VNG en sociale partners en zijn het ontwerpbesluit en de ontwerpregeling voorgelegd aan de Vereniging van Nederlandse gemeenten, het Uitvoeringspanel van gemeenten, het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) en de Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid (Inspectie SZW).

Voorts heeft de regering overlegd met cliëntenorganisaties over de inhoud en uitvoerbaarheid van de ministeriële regeling en het Besluit loonkostensubsidie Participatiewet. Dit overleg heeft geleid tot verduidelijking in de toelichting van het Besluit loonkostensubsidie Participatiewet.

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

De bepaling met betrekking tot de vaststelling van de hoogte van de vergoeding van de werkgeverslasten is toegevoegd na deze overleg- en adviesronde. De regering kiest ervoor uit het oogpunt van transparantie om alle bepalingen betreffende loonkostensubsidie zoveel mogelijk in één regeling op te nemen.

### *Regeldruk*

De regering heeft ook in onderlinge samenhang aandacht geschonken aan de regeldruk als gevolg van het Besluit loonkostensubsidie Participatiewet en de onderhavige Regeling loonkostensubsidie Participatiewet. De regering is hierop ingegaan in de nota van toelichting op het Besluit loonkostensubsidie Participatiewet en volstaat ook wat dit betreft op deze plaats met een verwijzing daarnaar.

## **Artikelsgewijs**

### **Artikel 1**

Artikel 1 bevat een nadere bepaling voor de hoogte van de vergoeding van werkgeverslasten op grond van artikel 10d, vierde lid, van de Participatiewet. Zoals in het algemeen deel is toegelicht betreft dit een percentage van de loonkosten waarover loonkostensubsidie wordt verstrekt.

### **Artikel 2**

Artikel 2 bevat enkele definities, die voor de bepaling van de loonwaarde van belang zijn. Daarbij gaat het om de elementen, die voor het bepalen van de loonwaarde worden gebruikt. In artikel 4 wordt bepaald op welke wijze deze elementen tegen elkaar worden afgewogen. Voorts is opgenomen wat onder een potentiële werknemer moet worden verstaan. Voor de overige definities wordt aangesloten bij de definities in het Besluit loonkostensubsidie Participatiewet en de Participatiewet.

### **Artikel 3**

Bij het vaststellen van de loonwaarde wordt eerst bezien door het college uit welke taken de werkzaamheden van een potentiële werknemer bestaan. Het aandeel van deze taken wordt tot uitdrukking gebracht in een percentage van de arbeidstijd. Vervolgens wordt per taak de loonwaarde bepaald en vervolgens opgeteld tot een totale loonwaarde voor de gehele arbeidstijd. Om te kunnen bepalen wat de loonwaarde is stelt het college daartoe tevens een normfunctie vast, waartegen de feitelijke prestaties worden afgezet. Dit kan een normfunctie zijn die in de praktijk bij een werkgever aanwezig is. In andere gevallen wordt de normfunctie aan de hand van verrichte taken op de werkplek bepaald. De inbreng van de werkgever is hierbij essentieel.

### **Artikel 4**

In artikel 4 is bepaald op welke manier de loonwaardebepaling plaats vindt. Hiertoe is in de bijlage bij deze regeling een stappenplan opgenomen. Aan de hand van dit stappenplan dient de loonwaarde te worden bepaald. Door middel van bijgaand voorbeeld wordt dit nader geïllustreerd.



### Voorbeeld van een loonwaardebepaling aan de hand van stappenplan

1. Bob heeft arbeidsbeperkingen en werkt in een grote sportwinkel.
2. Als taken van Bob worden benoemd:  
T1=magazijnmedewerker (90% van het takenpakket) en  
T2=administratieve taken (10% van het takenpakket).
3. De normfunctie is: magazijnmedewerker, functieloon 110% van het wettelijk minimumloon (WML).
4. De normen van de vergelijkbare persoon zonder arbeidsbeperkingen zijn in dit voorbeeld als volgt:

	T1	T2
<b>Tempo</b>	500 eenheden per week opbergen	100 orders per week verwerken
<b>Kwaliteit</b>	Eenheden correct opbergen	Orders correct digitaal verwerken
<b>Inzetbaarheid</b>	Volledig inzetbaar	Volledig inzetbaar

5. De prestaties van Bob zelf worden op de werkplek bepaald en zijn als volgt:

	T1	T2
<b>Tempo</b>	400 eenheden per week opbergen	50 orders per week verwerken
<b>Kwaliteit</b>	100% (=geen kwaliteitsverlies)	80% bruikbaar (=20% kwaliteitsverlies)
<b>Inzetbaarheid</b>	Volledig inzetbaar	90% inzetbaar (=10% verminderd inzetbaar omdat hij herhaaldelijk instructie nodig heeft)

6. De prestatie per taak van Bob is hierdoor:  
T1:  $(400/500) * 100% * 100% = 80%$  van vergelijkbare persoon zonder beperkingen.  
T2:  $(50/100) * 80% * 90% = 36%$  van vergelijkbare persoon zonder beperkingen.
7. Dit leidt op grond van de formule van artikel 4, tweede lid, tot een loonwaarde per taak van Bob:  
T1:  $80% * 90% = 72%$  van het functieloon.  
T2:  $36% * 10% = 3,6%$  van het functieloon.
8. De totale loonwaarde is de som van de loonwaardes per taak op grond van artikel 4, eerste lid. Rekenkundig afgerond op grond van artikel 4, derde lid, resulteert een loonwaarde van 76% van het functieloon.

### Artikel 5

In aansluiting op het Besluit loonkostensubsidie Participatiewet is ook voor de onderhavige ministeriële regeling gekozen voor een citeertitel, aangezien de onderhavige regeling, in afwachting van regionale afspraken in de Werkbedrijven, vaak zal worden toegepast.

*De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
J. Klijnsma*