



Datum

29 SEP. 2020

Ons kenmerk

SBK/101677/ES

Bijlage(n):

1

Aan de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
De heer B. van 't Wout
Plein90801
2509 LV Den Haag

Onderwerp

Uitvoeringstoets concept-lagere regelgeving loonwaardebepaling
Participatiewet en Wajong.

Geachte heer Van 't Wout,

In uw brief van 7 juli 2020 heeft u UWV verzocht een uitvoeringstoets uit te brengen op het voorstel tot wijziging van de concept lagere regelgeving voor de loonwaardebepaling in de Participatiewet en Wajong. Met deze wijziging wordt een voornemen uit het programma Breed Offensief gerealiseerd, namelijk één landelijke uniforme loonwaardemethodiek. In deze brief treft u de belangrijkste uitkomsten uit onze beoordeling van de uitvoerbaarheid aan. Een uitgebreide reactie kunt u lezen in de in de bijlage opgenomen integrale uitvoeringstoets.

Op dit moment zijn er in Nederland zes verschillende gevalideerde loonwaardemethodieken waarmee de loonwaarde van mensen die met voltijdse arbeid niet in staat zijn om het Wettelijk minimumloon te verdienen, wordt bepaald. Werkgevers, met name werkgevers met werknemers uit verschillende arbeidsmarktregio's, ondervinden hier hinder van. Daarom is voorgesteld om vanaf 1 juli 2021 te gaan werken met één uniforme landelijke methodiek om de loonwaarde te bepalen.

UWV was één van de pleitbezorgers van één landelijke uniforme methodiek. We waren tevens vertegenwoordigd in de werkgroep van experts onder leiding van het Arbeidsdeskundig Kenniscentrum (AKC) en Blik op Werk (BOW) die de nieuwe methodiek en de criteria voor de loonwaardedeskundigen hebben ontwikkeld. De landelijke methodiek zal ook worden ingezet voor onze Wajonggerechtigden. De wijziging is voor UWV uitvoerbaar per 1 juli 2021. Om op tijd te kunnen starten met het trainen van de arbeidsdeskundigen moeten we daarvoor echter wel op uiterlijk 1 november 2020 de beschikking hebben over de definitieve opleidingsgids.

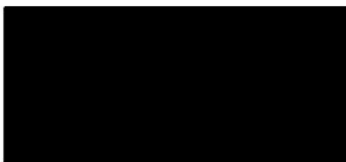
Om op een rechtmatige en professionele wijze uitvoering te kunnen geven aan de loonwaardebepaling, moet UWV investeren in een geautomatiseerd systeem. Dit nieuwe systeem kan niet voor 1 januari 2022 worden geïmplementeerd. Voor de huidige UWV-methodiek wordt op dit moment nog deels handmatig gewerkt in een Word-format. Deze werkwijze zal tot 1 januari 2022 ook worden gebruikt voor de nieuwe methodiek. De handmatige handelingen, bijvoorbeeld het overnemen van gegevens in het format, kunnen wel risico's met zich brengen. Deze privacy risico's zullen door ons zekerheidshalve in beeld worden gebracht door middel van een Gegevensbeschermingseffect Beoordeling (GEB).

De wijziging brengt incidentele en structurele kosten met zich mee.

- De incidentele kosten bedragen €1.423.000 en bestaan onder andere uit het geven van opleidingen, het ontwikkelen van een workaround en van een geautomatiseerd rapportage-systeem.
- De structurele kosten van €225.000 voor 2021 en verder betreffen de toegenomen licentie- en beheerkosten voor het geautomatiseerde rapportagesysteem en het hogere aantal gebruikers van dit systeem.

Wij vertrouwen erop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Hoogachtend,



Maarten Camps,
Voorzitter Raad van Bestuur

Integrale uitvoeringstoets van de wijziging van de Loonwaardebepaling Participatiewet en Wajong

Inleiding

De wijziging van de loonwaardebepaling maakt onderdeel uit van het programma Breed Offensief. Breed Offensief is een verzameling deeltrajecten die tezamen de bedoeling hebben om meer mensen met een beperking aan (duurzaam) werk te krijgen. Het programma richt zich op het wegnemen van barrières, het vereenvoudigen van regelgeving en het beter verbinden van werkgevers en werkzoekenden. Vereenvoudiging van de loonkostensubsidie (LKS) (waaronder een uniforme loonwaardebepaling ten behoeve van de hoogte van de loonkostensubsidie) is één van de deeltrajecten.

Wat is het doel van de wijziging van de loonwaardebepaling?

Er zijn op dit moment zes gevalideerde methodieken om de loonwaarde te bepalen. Per arbeidsmarktregio wordt voor één methodiek gekozen. Werkgevers hebben aangegeven dat er grote verschillen zijn tussen de loonwaardemethodieken die worden gebruikt, qua inhoud en proces. Dit zorgt voor extra administratieve lasten bij werkgevers, zeker bij werkgevers met werknemers uit verschillende arbeidsmarktregio's, en belemmert het in dienst nemen en houden van mensen met een arbeidsbeperking. Met de nieuwe uniforme regels voor loonwaardebepaling wordt beoogd dit knelpunt op te lossen.

Gevolgen voor UWV

UWV heeft op het gebied van de loonwaardebepalingen een tweetal taken:

- We zijn aanbieder van loonwaardebepalingen voor gemeenten.
- We voeren de loonwaardebepalingen uit voor onze eigen doelgroep in de Wajong ten behoeve van het vaststellen van het recht op loondispensatie (als bedoeld in de artikelen 2:20 en 3:63 Wajong). Dit laatste is een wettelijke taak.

De landelijke methodiek zal worden gebruikt voor zowel de Wajongdoelgroep als voor de gemeentelijke populatie in het kader van de Participatiewet. Daarnaast zullen er per 1 juli 2021 kwaliteitscriteria gelden voor mensen die een loonwaardebepaling uitvoeren. De nieuwe methodiek betekent dat arbeidsdeskundigen (AD'en) van UWV (en de loonwaardedeskundigen van andere aanbieders) getraind moeten worden in een nieuwe methodiek en dat rapportages, systemen en lesmateriaal worden aangepast.

Wat wordt er geregeld in de wijziging van de Loonwaardebepaling Participatiewet en Wajong?

In de concept lagere regelgeving is vastgelegd op welke wijze de loonwaarde bepaald dient te worden en aan welke voorwaarden een rapportage dient te voldoen. Daarnaast zijn kwaliteitscriteria voor mensen die werken met de methodiek opgenomen. Er is tenslotte ook een overgangsbepaling ten aanzien van de regels voor loonwaardebepaling opgenomen. Deze houdt in dat beoordelingen die zijn aangevraagd voor 1 juli 2021 en ambtshalve beoordelingen, gestart voor 1 juli 2021, conform bestaande regels afgehandeld worden. Aanvragen die na 1 juli 2021 zijn ingediend, worden gestart met de nieuwe methodiek. Het overgangsrecht heeft tot gevolg dat AD'en van Werkbedrijf, staf AD'en en Bezwaar en Beroep nog enige tijd met de loonwaardemethodieken van de andere aanbieders moeten kunnen werken.

Samenvattend oordeel met betrekking tot de uitvoerbaarheid.

De voorgestelde wijzigingen in de bepaling van de loonwaarde voor de Participatiewet en de Wajong zijn voor UWV onder voorwaarden uitvoerbaar per 1 juli 2021.

Hieronder komen alle aspecten waarop wordt getoetst, aan de orde.

1. Uitvoerbaarheid en 2. haalbaarheid beoogde invoeringsdatum

De voorgestelde wijzigingen zijn voor het UWV uitvoerbaar per 1 juli 2021, mits aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:

- Om een substantieel deel van de 430 AD'en en 35 staf AD'en van UWV tijdig op te leiden, moet er een opleidingsplan gereed zijn voor 1 december 2020, zodat gestart kan worden met de trainingen. Hiervoor is het noodzakelijk dat uiterlijk 1 november 2020 de definitieve opleidingengids van het Arbeidsdeskundig Kenniscentrum (AKC) gereed is.
- Voor een rechtmatige en professionele uitvoering van de loonwaardebepaling door de AD'en moet het een geautomatiseerd rapportage systeem worden gebruikt. UWV heeft gekozen voor de Basis Rapportage Voorziening (BRaVo). Dit rapportagesysteem kan per 1-1-2022 worden geïmplementeerd. Voor de periode van 1-7-2021 tot 1-1-2022 wordt gebruik gemaakt van een workaround in de vorm van een aangepast Word-format.

3. Handhaafbaarheid

Er is geen impact op de handhaafbaarheid door UWV.

4. Effecten voor de klant

Voor werkgevers heeft deze wijziging voordelen. Voor werkgevers die in meerdere regio's actief zijn, wordt er thans gewerkt met meerdere methodieken. Dat brengt extra administratieve lasten met zich mee. Het hanteren van één methodiek en één wijze van rapporteren is transparanter en beter uitlegbaar. Dat geldt ook voor werknemers. De administratieve verlichting voor werkgevers zou bij kunnen dragen aan het realiseren van meer banen voor mensen met een arbeidsbeperking en aan de duurzaamheid van de banen die reeds nu bestaan.

5. Effecten op de benodigde capaciteit

Het invoeren van één loonwaardemethodiek heeft met name invloed op het werk van de AD'en van UWV. Ze zullen de loonwaarde op een andere wijze moeten bepalen. Op dit moment werken 100 AD'en bij UWV met de UWV-methodiek, de andere 330 zijn getraind in één van de andere methodieken. Om de nieuwe methodiek te kunnen uitvoeren moeten alle AD'en worden getraind. Dit kost capaciteit van de AD'en en er is opleidingscapaciteit nodig om de training te verzorgen. De opleidingen worden verzorgd door eigen medewerkers van UWV. Opleidingsmateriaal wordt hiervoor aangepast.

Om alle AD'en op te leiden, is 18 weken nodig. Het is om didactische gronden niet wenselijk om AD'en ver voor daadwerkelijke uitvoering op te leiden. Er zal een opleidingsplan worden opgesteld waarin arbeidsdeskundigen 'just in time, just in place' worden opgeleid. Spreiding van opleiding is mede noodzakelijk vanwege de inzetcapaciteit van docenten en ook om te voorkomen dat er later opleidingspieken ontstaan bij hercertificering. Naast bovengenoemde activiteiten zal UWV gewijzigde en aanvullende content verzorgen over de nieuwe loonwaardemethodiek voor zakelijke doelgroep en werkgevers.

De wijziging heeft geen gevolgen voor het proces dat binnen UWV doorlopen wordt, nadat de loonwaarde is bepaald, zoals het vaststellen van de loondispensatie.

6. Eenmalige en structurele effecten op uitvoeringskosten

Deze wetswijziging brengt incidentele en structurele meerkosten met zich mee.

Incidentele kosten				
	2020	2021	2022	Totaal
Werkwijzer/coaching/vragen	59.000	5.000		64.000
Aanpassen lesmateriaal	18.000			18.000
Geven van opleidingen		71.000		71.000
Implementatie Werkbedrijf		75.000		75.000
Ontwikkelen tijdelijk rapportage format		38.000		38.000
Extra handmatige werkzaamheden rapportage		452.000		452.000
Ontwikkelen structureel rapportage format		690.000		690.000
Klant- en kenniscommunicatie		15.000		15.000
Totale kosten	77.000	1.346.000		1.423.000

De incidentele kosten betreffen met name het ontwikkelen van een rapportageformat in het systeem BRaVo. Dit tool kan op zijn vroegst per 1-1-2022 worden opgeleverd. Aangezien het wetsvoorstel ingaat op 1-7-2021 zal in de tussenliggende periode gewerkt moeten worden met een handmatige oplossing. Hiervoor is tijdelijk extra capaciteit nodig.

Structurele kosten	2022	2023	2024 e.v.
Licentie en beheerkosten BRaVo	225.000	225.000	225.000

De structurele kosten betreffen de toegenomen licentie en beheerkosten als gevolg van de toegenomen functionaliteit en het hogere aantal gebruikers van de rapportagetool.

7. Effecten op regeldruk (administratieve lasten)

De wijziging heeft als doel om de regeldruk bij werkgevers te verminderen. Nu er gekozen is voor 1 landelijke methodiek hebben werkgevers straks niet meer te maken met verschillende methodieken met elk een eigen manier om tot een loonwaardepercentage te komen en een andere wijze van rapporteren.

8. Gevolgen voor de verantwoordings- en beleidsinformatie

Geen.

9. Implementatie/ risico's/ control

Met betrekking tot uitvoering per 1 juli 2021 zijn de volgende risico's gesignaleerd:

- Vanaf 1 juli 2021 tot 1 januari 2022 zal, in afwachting van het rapportagesysteem Bravo, gewerkt worden met een workaround in de vorm van een Word format. Voor de circa 330 AD'en - die gewend zijn met het werken van een geautomatiseerd rapportagesysteem van de andere aanbieders - is het werken met een Word-format een achteruitgang. Word-sjablonen helpen de gebruiker op weg, maar vergen veel handmatige handelingen, bijvoorbeeld het overnemen van gegevens in het format. Dit levert risico's op met betrekking tot de rechtmatigheid en doelmatigheid. Zolang BravO niet geïmplementeerd is, zullen deze risico's voortduren.
- Het werken met een workaround kan ook privacy risico's met zich meebrengen. Zie hiervoor onder 12.

10. Informatievoorziening/Informatie- en communicatietechnologie

De arbeidsdeskundigen zullen zo snel als mogelijk gaan werken met het geautomatiseerde rapportage systeem, BraVo. BRaVo is een door UWV reeds beproefd rapportagesysteem, dat per 1-1-2022 te implementeren is.

11. Gegevensuitwisseling

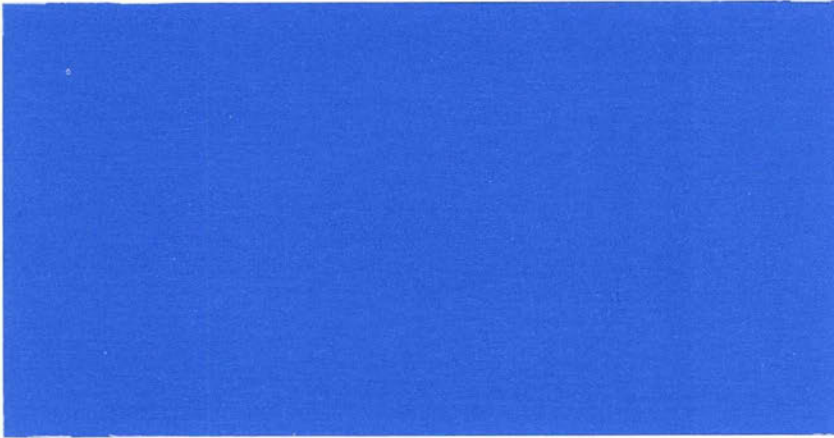
De wijziging van de loonwaardebepaling heeft geen gevolgen voor de gegevensuitwisseling tussen UWV en gemeenten.

12. Privacy

Het ministerie van SZW heeft geen PIA (privacy impact assessment) uitgevoerd. Volgens de nota van toelichting is 'beoordeeld dat een PIA niet noodzakelijk is omdat er -ten opzichte van het bestaande systeem- geen wezenlijk nieuwe verwerkingen uit dit besluit voortvloeien en er evenmin sprake is van verwerkingen met een hoog risico'. Ook juristen van UWV hebben geconcludeerd dat er geen sprake is van wijziging in de verwerking van persoonsgegevens. Geen wijziging in de werkwijze is echter geen garantie dat er geen privacy risico's zijn. Er zal daarom zekerheidshalve een Gegevensbeschermingseffect Beoordeling (GEB) worden gehouden.



PostNL
Port Betaald
Port Payé
Pays-Bas



AX2VV #X930X0X#00#0000#

MINISTERIE VAN SZW
12 OKT. 2020
SCANPLAZA