

> **Retouradres** Postbus 16228 2500 BE Den Haag

Aan de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
De heer B. van 't Wout
Postbus 90801
2509 LV DEN HAAG

**ATR, Adviescollege
toetsing regeldruk**
Rijnstraat 50
2515 XP Den Haag

Postbus 16228
2500 BE Den Haag

T 070 310 86 66
E info@atr-regeldruk.nl
www.atr-regeldruk.nl

Onze referentie MvH/RvZ/MK/bs/ATR1254/2020-U136

Uw referentie

Datum 7 oktober 2020
Betreft Besluit en ministeriële regeling loonkostensubsidie en normbedragen studietoeslag Participatiewet 2021

Geachte heer Van 't Wout,

Op 29 september 2020 is het Adviescollege toetsing regeldruk (ATR) verzocht om over het Besluit en de ministeriële regeling loonkostensubsidie en normbedragen studietoeslag Participatiewet 2021 te adviseren. Een eerder verzoek op 13 juli 2020 is in overleg met uw ministerie aangehouden, omdat in besluit en regeling de vereiste regeldrukparagraaf ontbrak. Op 29 september 2020 is een versie van besluit en regeling aan ATR toegezonden, waarin een regeldrukparagraaf is opgenomen. Over deze versie adviseert ATR u in deze brief.

Aanleiding, context en inhoud

Op basis van het Besluit Loonkostensubsidie is de hoogte van de loonkostensubsidie gelijk aan het verschil tussen 100% WML (wettelijk minimumloon) en de vastgestelde loonwaarde van een werknemer (met als maximum 70% WML). De gemeente voert de regeling uit en stelt de loonwaarde vast. De gemeente maakt daarbij gebruik van een loonwaardemethode. Er zijn op dit moment zes gevalideerde loonwaardemethoden. In bijna alle 35 arbeidsmarktregio's is gekozen voor één van de gevalideerde loonwaardemethoden. In slechts één regio is niet gekozen. Daardoor moet in die regio de methode van het huidige Besluit Loonkostensubsidie (methode 7) worden toegepast. Door de keuze in vrijwel alle arbeidsmarktregio's voor één loonwaardemethode zijn er in de regio's zelf geen verschillen in gebruikte methode. Tussen de regio's zijn er nog wel verschillen door de verschillende keuzes die zijn gemaakt, vooral wat betreft het proces. Hierdoor hebben met name landelijk opererende werkgevers en werkgevers met werknemers uit verschillende arbeidsmarktregio's extra regeldruk (door de noodzakelijke extra kennis en de verschillen in processen). Dat levert volgens werkgevers een belemmering op om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen of te houden.

De voorgestelde regels voor de loonwaardebepaling moeten een uniforme praktijk van loonwaardebepaling realiseren. Er is in het vervolg maar één methode om de loonwaarde te bepalen. Deze methode is ontwikkeld in samenspraak met alle betrokkenen. De voorgenomen maatregel bevordert de eenvoud voor werkgevers en de rechtsgelijkheid voor werknemers. Hierdoor moet de kans op werk voor mensen met een arbeidsbeperking toenemen. De ministeriële regeling stelt daarnaast kwaliteitseisen aan de door de gemeente in te schakelen loonwaardedeskundige (eigen personeel of inhuur). Zij moeten

in het vervolg een specifieke opleiding op HBO-niveau hebben gevolgd. Het besluit legt verder de hoogte van de studietoelagen vast. Dit onderdeel van het besluit heeft geen regeldrukgevolgen.

Toetsingskader

ATR beoordeelt de gevolgen voor de regeldruk aan de hand van het volgende toetsingskader:

1. Nut en noodzaak: is er een taak voor de overheid en is regelgeving het meest aangewezen instrument?
2. Zijn er minder belastende alternatieven mogelijk?
3. Is gekozen voor een uitvoeringswijze die werkbaar is voor de doelgroepen die de wetgeving moeten naleven?
4. Zijn de gevolgen voor de regeldruk volledig en juist in beeld gebracht?

1 Onderbouwing nut en noodzaak

Nut en noodzaak van besluit en regeling zijn voldoende helder beschreven. Het doel is om proces en methode van het vaststellen van de loonwaarde zo te vereenvoudigen dat de kans op het inschakelen van mensen met een arbeidsbeperking door werkgevers toeneemt. Er is in het vervolg slechts één uniforme methode en proces om de loonwaarde te bepalen (in plaats van de huidige zeven). Het gevolg is dat de extra lasten voor werkgevers die in verschillende arbeidsmarktregio's actief zijn of werknemers uit verschillende arbeidsmarktregio's betrekken, komen te vervallen. Dat moet de drempel voor werkgevers verlagen tot inschakeling van mensen met een arbeidsbeperking of tot het langer in dienst houden. Ook de (opleidings)eisen voor de loonwaardedeskundigen van de gemeente moeten aan een uniforme vaststelling bijdragen.

De toelichting bij het voorstel maakt niet duidelijk in welke mate een toename van het inschakelen of in dienst houden van mensen met een arbeidshandicap wordt verwacht. Een concrete doelstelling of verwachting zou goed passen bij de concrete doelstellingen van de Wet Banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten. Het maakt bij de evaluatie de effectiviteit van deze maatregel ook meetbaar.

1.1 Het college adviseert om in de toelichting op het besluit en de ministeriële regeling op te nemen in welke mate het voorstel naar verwachting zal leiden tot een toename van het aantal in te zetten mensen met een arbeidsbeperking.

2 Minder belastende alternatieven

Besluit en regeling nemen de verschillen in methode en proces weg. Daardoor vervallen ook de extra lasten voor werkgevers. In zoverre is er geen minder belastend alternatief voor deze specifieke maatregel voorhanden. De toelichting bij het voorstel geeft op dit onderdeel geen aanleiding tot het maken van opmerkingen.

3 Werkbaarheid en merkbaarheid

Het uniforme proces en de uniforme loonwaardebepalingsmethode zijn op zich werkbaar. Dat is onder meer het gevolg van het feit dat methode en proces in samenspraak met betrokkenen (waaronder gemeenten, werkgevers en werknemers) zijn ontwikkeld. De gehouden MKB-toets leert dat methode en proces als werkbaar worden beschouwd. Het is vooral de uniformiteit in methode en proces die werkgevers aanspreekt (geen verschillen meer tussen de regio's). De rol van werkgever en werknemer in het proces verandert niet en blijft het verstrekken van informatie aan de loonwaardedeskundige. De analyse

en de bepaling van de loonwaarde is en blijft de taak van de deskundige. De vastlegging van de bevindingen en de loonwaarde gebeurt volgens een vast (eveneens gezamenlijk ontwikkeld) rapportageformat. Dat format is in de nieuwe regelgeving verplicht voorgeschreven. Alhoewel de methode specifiek is voor de loonwaardebepaling voor de loonkostensubsidie, kent deze vele (beproeft) elementen uit de methode om de mate van arbeidsongeschiktheid van werknemers vast te stellen, zoals het werken met hoofdtaken. In zoverre zijn methode en proces zelf goed uitvoerbaar. De bijscholing van de huidige deskundigen zal echter tijd vergen. Daarmee wordt bij de invoering van de nieuwe regelgeving rekening gehouden.

Gezien het voorgaande levert de werkbaarheid geen aanleiding tot opmerkingen.

4 Berekening regeldrukgevolgen

De regeldrukparagraaf beschrijft de gevolgen voor de regeldruk van bedrijven, werknemers en professionals. Voor bedrijven en organisaties die in meerdere regio's opereren, neemt de regeldruk af door uniformering van de methode en het proces : zij hoeven geen kennis meer te hebben van de verschillende methoden en processen. Hun rol in het proces verandert niet. Ze moeten nog steeds informatie verstrekken over werk, functie en loon. Dat laatste geldt ook voor de werknemers. Voor de professionals zijn er de bijscholingsactiviteiten. Daarvan zijn de kosten nog niet in beeld gebracht.

Een raming van de omvang van de regeldrukgevolgen ontbreekt. Hiervoor wordt als reden gegeven dat er geen cijfers beschikbaar zouden zijn. Dit argument gaat voorbij aan de CBS-registratie van het aantal loonkostensubsidies dat jaarlijks wordt toegekend. Ook heeft het CBS-cijfers over het aantal bedrijven in Nederland uitgesplitst naar regio, activiteiten en omvang. Met deze cijfers is het mogelijk een verantwoorde schatting van de omvang van de effecten te geven. Dat geldt evenzeer voor de kosten van de bijscholingsactiviteiten. Navraag bij de scholingsinstituten kan het benodigde inzicht in kosten en tijdsbeslag opleveren. Voor de aantallen loonwaardedeskundigen kan een uitvraag worden gedaan bij gemeenten.

4.1 Het college adviseert om conform de Rijksbrede methodiek de omvang van de (eenmalige en structurele) regeldrukgevolgen voor bedrijven en professionals te ramen en in de toelichting te verantwoorden.

Dictum

Nut en noodzaak van besluit en regeling zijn in beginsel helder verwoord. De wijziging vereenvoudigt de bestaande regelgeving rondom het bepalen van de loonwaarde bij het vaststellen van de hoogte van een loonkostensubsidie. Het neemt belemmeringen voor werkgevers weg om in bedrijven en organisaties tot extra inzet van mensen met een arbeidsbeperking te komen. Voorgenomen besluit en ministeriële regeling wijzigen reeds bestaande regelgeving met een zeer gericht doelbereik, namelijk het realiseren van een toename van de inzet van mensen met een arbeidsbeperking (125.000 mensen extra in 2026). Het effect van de thans voorgestane wijziging op dit doelbereik blijft in de concepttoelichting onbelicht, waardoor de onderbouwing van de maatregel te kort schiet. Dat zou er toe moeten leiden om u te adviseren om besluit en regeling met deze toelichting niet vast te stellen. Het college ziet af van een dergelijk negatief oordeel, omdat het niet vaststellen van de voorgestelde regelgeving zou betekenen dat een maatregel met positieve gevolgen voor de regeldruk van bedrijven (en organisaties) geen doorgang vindt. Dit neemt natuurlijk niet weg dat het college adviseert dat in de toelichting alsnog de concrete bijdrage aan het doelbereik inzichtelijk wordt gemaakt. Verder ontbreekt een

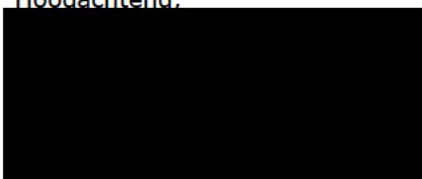
raming van de omvang van de effecten voor de regeldruk, terwijl daarvoor voldoende cijfers beschikbaar zijn.

Daarom luidt het dictum van dit advies:

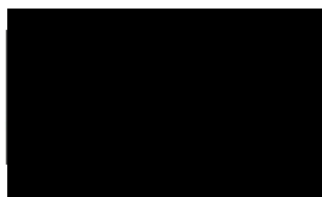
Het besluit en de ministeriële regeling vaststellen, nadat met de adviespunten rekening is gehouden.

Het college vertrouwt erop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd,

Hoogachtend,



M.A. van Hees
Voorzitter



Secretaris