College van
Deskundigen
Uniforme
Loonwaardemethodiek

De voorzitter en leden van het College van
Deskundigen Uniforme Loonwaarde Methodiek

CAOP
Postbus 556, 2501 CN Den Haag
Lange Voorhout 13, 2514 EA Den
Haag KVK-nummer 41158878

Inlichtingen:
Telefoonnr.:
Datum: 31 mei 2023
Bijlage(n): -
Ons kenmerk: CDUL/ID74510

Aan:
Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Cc :
Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Onderwerp:
Advies aanvraag d.d. 3 februari 2023 aan het CDUL n.a.v. debat in de Tweede Kamer

DOC.ID: 74510

Geachte

Op 3 februari jl. ontving het College van Deskundigen Uniforme Loonwaardebepaling (hierna te noemen College) van u de adviesaanvraag met betrekking tot de verdere vereenvoudiging van de uniforme loonwaardebepaling.
In reactie op uw adviesaanvraag brengt het College hierbij haar advies uit dan wel geeft een nadere uitwerking van de eerder genoemde voorstellen zoals verwoord in de reactie van Minister Schouten aan de Tweede Kamer d.d. 29 november 2022. De adviesaanvraag betreft vier onderwerpen:

1. *Wisselende productiviteit*

Tijdens gesprekken met professionals in de uitvoeringspraktijk is het signaal afgegeven dat de loonwaardebepaling niet geschikt zou zijn voor mensen die over een bepaalde korte periode instabiel zijn in hun arbeidsprestatie. Zij zouden bij een loonwaardebepaling op de ene dag bijvoorbeeld een loonwaarde van 100% kunnen hebben en de volgende dag een loonwaarde van minder dan 100%. De loonwaarde deskundige zou hier in beginsel rekening mee moeten houden bij de loonwaardebepaling. Het College wordt verzocht zich over de kwestie te buigen en hierover te adviseren.

Advies College: De omgang met wisselende productiviteit is in de methode ondervangen. De definities van tempo, en kwaliteit gaan over gemiddelden over een relevante periode.

Tempo: het (gemiddeld) aantal geproduceerde eenheden of diensten over een relevante periode.
Kwaliteit: het (gemiddeld) aantal geproduceerde eenheden of diensten, over een relevante periode dat bruikbaar is en voldoet aan de gestelde kwaliteit.

De relevante periode wordt door de loonwaarde deskundige bepaald op basis van de situatie van de werknemer en de aard van de werkzaamheden. De loonwaarde deskundige achterhaalt tijdens de loonwaardebepaling of er sprake is van wisselende productiviteit. Indien dit zo is houdt de loonwaarde deskundige daar rekening mee door tempo, kwaliteit en netto werktijd over een langere periode te bekijken. Zodoende ontstaat een evenwichtig beeld van tempo, kwaliteit en netto werktijd.

2. Loonwaarde elementen

Een andere suggestie die is gedaan betreft het in sommige gevallen samenvoegen van de drie elementen die een rol spelen bij het bepalen van de prestaties (tempo, kwaliteit, netto werktijd) tot één element (outcome). Ook bestaat het vermoeden dat daarmee de berekening van de loonwaarde eenvoudiger kan. Het College wordt gevraagd dit nader uit te werken en aan te geven in welke situaties prestatie-elementen voor taken zouden kunnen worden samengevoegd, welke gevolgen in negatieve en positieve zin dit kan hebben voor betrokken partijen (werknemer, werkgever, gemeenten/UWV/uitvoerders), waarbij ook aandacht wordt besteed aan welke invloed dat heeft op de transparantie van het vaststellen van een objectieve loonwaarde.

Advies College: Partijen die loonwaardebepalingen uitvoeren en betrokken zijn geweest bij het tot stand komen van de uniforme loonwaardemethodiek hebben uiteenlopende opvattingen over het samenbrengen van tempo, kwaliteit en netto werktijd tot één enkel element outcome. Meer in zijn algemeenheid bestaat twijfel of de berekening daarmee eenvoudiger wordt. De loonwaardebepaling onderbrengen in één indicator vergt een zeer gedetailleerde beschrijving van hetgeen wordt gemeten om zo de uitkomst herleidbaar, herkenbaar en verifieerbaar te houden. De huidige opzet voorziet in drie gescheiden beschrijvingen (Tempo, Kwaliteit en Netto Werktijd), die de herkenbaarheid en herleidbaarheid vergemakkelijken.

Bij het in eerste instantie uitwerken van loonwaarde in termen van Tempo, Kwaliteit en toen nog Inzetbaarheid (heet nu Netto Werktijd) in cahier 13A in 2013 en 2014, is ervoor gekozen om met drie indicatoren te werken. Wel zijn ook andere mogelijkheden verkend, waaronder één indicator outcome. Het hanteren van één indicator outcome werd als minder passend beschouwd, vanwege de geringe herkenbaarheid en herleidbaarheid naar reeds bestaande indicatoren.

DOC.ID: 74510

De herkenbaarheid en herleidbaarheid zijn van essentieel belang voor het draagvlak van de loonwaardemethodiek. Zo is het voor werkgevers en werknemers belangrijk dat helder is hoe hun input in de loonwaardebepaling wordt meegenomen en meegewogen. Daarnaast is een heldere begrijpelijke en uitlegbare rekensystematiek belangrijk. Men wil immers goed kunnen begrijpen hoe de loonwaarde tot stand komt. Voor uitvoerders is herleidbaarheid en herkenbaarheid ook van groot belang. De loonwaarde deskundige dient op een dusdanige wijze te rapporteren dat navolger en verifieerbaar is hoe hij tot zijn oordeel komt. Daarvoor is het van belang dat herleidbaar is hoe bepaalde uitkomsten op de elementen Tempo, Kwaliteit en Netto werktijd tot stand zijn gekomen.

Recent heeft een expertbijeenkomst plaatsgevonden, waarbij specifiek op het aanpassen van de indicatoren is ingegaan. De vraag die daar centraal stond was: welke indicatoren voor het vaststellen van loonwaarde geven de meest betrouwbare uitkomst. Voorwaarde daarbij is dat de loonwaarde deskundige in staat moet zijn de indicatoren vast te stellen. Binnen het College ontbreekt het buiten de indicatoren Tempo, Kwaliteit en Netto Werktijd aan een volledig overzicht van betrouwbare indicatoren. Het laatste bekende onderzoek waarin loonwaarde indicatoren worden vergeleken, Naar dezelfde loonwaarde? van Panteia, dateert van 2012. Het is te overwegen dat nieuw onderzoek plaatsvindt om te komen tot het vaststellen van eventueel aanvullende indicatoren. Dit onderzoek zou eventueel kunnen worden afgerond voor 1 januari 2024.

3. Database normfuncties

De minister heeft in haar brief aan de Tweede Kamer aangegeven dat zij onderzoek wil laten doen naar het ontwikkelen van een landelijke database van normfuncties voor die situaties waarin sprake is van gecarvede of gecreëerde functies. Deze functies komen vaak voor in sociaal ontwikkelbedrijven Een database zal naar verwachting meer houvast bieden voor de loonwaarde deskundige en meer uniformiteit in de uitvoering opleveren. Het College wordt gevraagd te adviseren over de volgende elementen:

- Welke elementen/gegevens zou een dergelijke database moeten bevatten?
- Welke partij zou bij het ontwikkelen van de database moeten worden betrokken?
- Welke partij kan een dergelijke database vullen en onderhouden?

Advies College: Bij loonwaarde deskundigen en opleiders bestaat een grote behoefte om een dergelijke database aan te leggen met veel voorkomende functies. Een database is wat het College betreft een verzameling met functies met daaronder tips, handleidingen, functiehandboeken en cao's. Naast het maken van de database is ook het onderhouden van belang om de actualiteit te garanderen.

Mogelijke inhoud database: veel voorkomende functies (20 tot 25 functies die bij 70-80% van het totaal aantal loonwaardebepalingen gebruikt kunnen worden). Onder meer het volgende wordt benoemd:

- Veel voorkomende taken
- Cao's,
- Functiehandboeken (inclusief links)
- Tips over hoe output wordt gemeten.

Enkele opleiders geven aan over veel informatie van de afgelopen 10 jaar te beschikken om te analyseren.

Betrokken: opleiders ULM en werkgevers(vertegenwoordigers)

Onderhoud: aan AKC kan de opdracht worden verstrekt om de database te ontwikkelen, te vullen en het onderhoud te verzorgen.

Er wordt een subsidieaanvraag richting SZW voorbereid.

4. Vast percentage loonkostensubsidie

De minister noemde in haar brief aan de Tweede Kamer dat bij het onderzoek naar de database normfuncties ook het alternatief betrokken zal worden van het uitbetalen van een vast percentage loonkostensubsidie, i.p.v. een berekende loonwaarde. Het College wordt gevraagd te adviseren in welke gevallen naar de mening van het College het hanteren van een vast percentage loonkostensubsidie opportuun is.

Advies College: Vanuit het perspectief van de werkgever kan het een voordeel zijn dat vooraf duidelijk is hoeveel loonkostensubsidie wordt verstrekt wordt. Het risico dat het College maatschappelijk ziet is dat werkgevers een voorkeur kunnen ontwikkelen om werknemers met een geringe arbeidshandicap aan te nemen. Degenen die meer beperkt zijn komen mogelijk minder goed aan het werk omdat zijn in financiële zin voor werkgevers minder interessant zijn. Werknemers met een loonwaarde van minder dan 50% zouden nauwelijks meer aan het werk komen omdat de subsidie niet dekkend is. Dit staat haaks op de doelstelling om meer mensen met een arbeidshandicap aan het werk te helpen. Het College ontraadt het invoeren van een vast percentage loonkostensubsidie.

Met vriendelijke groet,

Namens het College van Deskundigen,

Voorzitter

DOC.ID: 74510