

Landelijke Cliëntenraad, Bezuidenhoutseweg 60, 2594 AW Den Haag

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Staatssecretaris
De heer B. van 't Wout
Postbus 90801
2509 LV Den Haag

Den Haag, 11 augustus 2020

Betreft: Cliëntentoets lagere regelgeving loonkostensubsidie

Referentie: LCR/20-0079/AA/ER/PL

Geachte heer van 't Wout,

Hierbij bieden we u de cliëntentoets aan op de lagere regelgeving loonkostensubsidie. In deze toets vragen wij aandacht voor de volgende punten:

1. Loonwaardebepaling.
2. Gebruik van preferent proces bij loonwaarde vaststelling en uitbetaling.
3. Noodzakelijk doenvermogen (m.b.t. loonwaarde bepaling).
4. Waarom studietoeslag in de Participatiewet?
5. Studietoeslag in de Participatiewet.
6. Normbedragen studietoeslag.
7. Vrijlating stagevergoeding.
8. Advies: Actieve voorlichting om niet-gebruik te voorkomen.
9. Noodzakelijk doenvermogen van de leerling/student.

1. Loonwaardebepaling

De uniformering van de loonwaardebepaling heeft als doel het eenvoudig en inzichtelijk maken van de praktijk van loonwaarde meting. Nu is voor werknemer en de werkgever niet altijd duidelijk hoe de loonwaarde tot stand komt. Bovendien zijn er heel verschillende methodes en rapportages in omloop. Een uniforme methode beoogt de rechtsgelijkheid te bevorderen. De geïntroduceerde methodiek voor loonwaarde meting zal ook door het UWV worden gebruikt. Bij de bespreking van de aandachtspunten zal ook worden gekeken naar de consequenties voor Wajongers.

Aandachtspunten:

- 1.1 College stelt loonwaarde vast;
- 1.2 Methodiek;
- 1.3 Betrokkenheid van de werknemer;
- 1.4 Kwaliteitseisen loonwaarde deskundige;
- 1.5 Rapportage, vastlegging loonwaarde;
- 1.6 Geldigheid (wanneer herhaling).

1.1 College stelt loonwaarde vast

Voor veel werknemers is de loonwaarde meting een spannende aangelegenheid.

Velen van hen ervaren de meting als een vorm van beoordeling en een koehandel. Zij vinden dat er over hun rug onderhandeld wordt over hun loon. Voor Wajongers speelt dit meer dan voor mensen die met LKS werken. Omdat bij de laatsten de compensatie van hun lagere loonwaarde via loonkostensubsidie aan de werkgever wordt gecompenseerd. De werknemer ontvangt zijn gehele loon van de werkgever.

Vragen van de LCR:

- Is het advies van loonwaardedeskundige bindend?
- Is er bezwaar, beroep tegen besluit college mogelijk?

Voor Wajongers geldt UWV stelt loonwaarde vast.

Vragen:

- Is advies van loonwaardedeskundige bindend?
- Is er bezwaar, beroep tegen besluit UWV mogelijk?

Advies

De werknemer dient te worden geïnformeerd over de hoogte van zijn loonwaarde. Het besluit van het college of het UWV dient een beschikking te zijn, waartegen de werknemer en/of de werkgever in beroep kan gaan.

1.2 methodiek

- Vaststellen van maximaal 5 hoofdtaken vraagt grote deskundigheid;
- Loonwaarde wordt vastgesteld als percentage van WML. Hoe zit dat als de functie (de combinatie van hoofdtaken) hoger dan het WML wordt gewaardeerd.

Voor Wajongers gelden dezelfde vragen.

Advies

Er moeten stevige eisen worden gesteld aan de kwaliteit en de onafhankelijkheid van de loonwaardedeskundige (zie advies bij 1.4 kwaliteit loonwaardedeskundige). Beide elementen (kwaliteit en onafhankelijkheid) zijn enorm belangrijk bij het vaststellen van de hoofdtaken van een functie en het zoeken van de daarbij behorende beloning. Daar kan zowel bij door gemeente/UWV als werkgever belang liggen om invloed uit te oefenen in verband met hoogte salaris en hoogte loonkostensubsidie.

De kwaliteitseisen zoals thans vastgelegd in de lagere regelgeving zijn ontoereikend. Ook de onafhankelijkheid van de loonwaardemeting is niet geborgd.

Indien de functie een hogere beloning dan het WML heeft, dient in het formulier loonwaardemeting te worden toegelicht hoe de vastgestelde loonwaarde is herleid tot een percentage van het WML.

1.3 betrokkenheid werknemer

In de memorie van toelichting wordt aangeven: Ook de werknemer wordt uiteraard betrokken bij de loonwaardebepaling. Maar:

- Wij zien dat niet terug in de regelgeving. In artikel 3 wordt in lid 2 wordt wel vermeld dat de loonwaarde schriftelijk wordt vastgesteld met inbreng van de werkgever;
- Inbreng van de werknemer wordt niet vermeld;
- Ook uit het formulier, rapport loonwaarde meting LKS zien we geen onderdeel geïnterviewde werknemer.

Kortom De betrokkenheid van de werknemer is niet in de regeling geborgd. Ook missen wij aandacht voor de jobcoach. Als een werknemer een jobcoach heeft dan dient ook deze te worden gesproken in het kader van de loonwaardemeting.

Advies LCR

De LCR stelt voor dat het betrekken van de werknemer bij de loonwaarde meting in de regelgeving wordt vastgelegd. Artikel 3 lid 2 van het besluit als volgt aan te passen: Het college stelt de loonwaarde schriftelijk vast op grond van de feitelijke werkzaamheden op de werkplek van de werknemer bij de werkgever en met inbreng van de **werknemer** en de werkgever die voornemens is een dienstbetrekking aan te gaan, dan wel een dienstbetrekking is aangegaan.

Indien de werknemer een jobcoach heeft dient ook deze bij de loonwaarde meting te worden betrokken. Een ander dient ook in het formulier voor loonwaarde meting te worden vastgelegd (zie ons advies bij punt 1.5 formulier).

1.4 Kwaliteit loonwaardeskundige:

Het college toets of de loonwaardedeskundige op de vereiste kwaliteitseisen.

Er worden in algemene zin opleidingseisen gesteld (opleiding op HBO of WO-niveau) bepaalde werkervaring en bepaalde kennis. Tevens wordt vereist dat loonwaardedeskundige zijn kennis bijhoudt. Het is aan het college om dit te controleren. In de memorie van toelichting wordt aangegeven: degene die de loonwaarde bepaalt moet om die regels te kunnen toepassen de opleiding tot loonwaardedeskundige hebben gevolgd op basis van uniforme landelijke methodiek voor loonwaardebepaling.

De LCR ziet deze eis niet terug in de regeling. Er is geen waarborg van de onafhankelijkheid van de loonwaarde deskundige. De LCR voorziet hier problemen, er staat nu alleen in de memorie van toelichting dat een werkgever iemand er niet op aan mag spreken hoe hij de loonwaarde heeft ingeschat. Maar welke rechtsgrond heeft deze toelichting? Stel: de gemeente gaat de deskundige erop aanspreken dat hij de loonwaarde wel erg laag vaststelt waardoor er veel loonkostensubsidie naar werkgevers gaat en of dat niet wat minder kan. Tot wie of wat kan de loonwaardedeskundige zich dan richten en waar wordt hij beschermd? Wat is de garantie voor de werknemer dat loonwaardedeskundige inderdaad altijd onafhankelijk handelt? En waar kan de werknemer terecht als hij van mening is dat de loonwaardedeskundige niet onafhankelijk heeft gehandeld.

Vragen:

- Waarom is er niet gekozen voor een register van loonwaardedeskundigen?
- Wordt er aan jaarlijkse aan scholing gedaan en wordt dat vastgelegd?
- Is er een systeem van collegiale toetsing?
- Hoe is het toezicht geregeld op de kwaliteit van de opleiding tot loonwaarde deskundige?

Deze vragen gelden ook voor UWV en dus voor Wajongers.

Advies

De LCR stelt voor een beroepsprofiel op te stellen voor loonwaardedeskundigen. En een register in te stellen van loonwaardedeskundigen waarbij ook afspraken worden gemaakt over het bijhouden van de vakbekwaamheid en intercollegiale toetsing. Op deze wijze kan ook de onafhankelijkheid van de loonwaardedeskundige worden geborgd. De loonwaardedeskundige krijgt hiermee een punt waar hij terecht kan als hij onder druk wordt gezet om de loonwaarde hoger of lager vast te stellen. Maar ook de werknemer of

werkgever kunnen daar terecht als zij van mening zijn dat de loonwaarde niet onafhankelijk is vastgesteld. Vervolgens kan bij wet worden vastgelegd dat UWV en gemeenten alleen gebruik mogen maken van loonwaardedeskundigen die zijn opgenomen in het register.

Tot slot moet de kwaliteit van de opleiding voor loonwaardedeskundigen worden geborgd.

1.5 Formulier

Zoals al eerder aangegeven is de betrokkenheid van de werknemer niet geborgd. Dat blijkt ook uit het formulier er wordt niet gevraagd te vermelden dat er met de werknemer en zijn eventuele jobcoach wordt gesproken.

Ook missen wij bij de uitleg van de hoofdtaken, de normen waaraan wordt getoetst. Het vaststellen van de gebruikelijke werktempo en de vereiste kwaliteitsnorm bij uitvoeren hoofdtak.

Advies

In het rapport loonwaardemeting LKS dient te worden verantwoord hoe de werknemer en zijn eventuele jobcoach zijn betrokken. Bij het scoren van de arbeidsprestatie tempo en kwaliteit dient te worden aangegeven wat de normen zijn voor het bepalen van het tempo en de kwaliteit t.b.v. de loonwaardemeting.

1.6 Geldigheid en frequentie

Het is niet duidelijk hoelang een loonwaarde meting geldig is. De gemeenten bepaald ambtshalve wanneer de loonwaarde opnieuw wordt bepaald.

Vraag:

Kan op verzoek van werkgever en/of medewerker de loonwaarde worden bijgesteld?

Advies LCR

De LCR stelt voor dat in de beschikking, de vastlegging van de loonwaarde meting, afspraken over geldigheidsduur worden vastgelegd. De LCR stelt voor dat na de eerste meting na één jaar een herhaling plaatsvindt en daarna om de twee jaar als de werknemer in dezelfde functie aan het werk blijft. Tevens stellen wij voor dat werkgever en werknemer om een nieuwe meting kunnen vragen.

2 Gebruik van preferent proces bij loonwaardebepaling en uitkering LKS

De gemeenten moeten het werkproces loonkostensubsidie in een verordening opnemen. Zij kunnen besluiten het door de Normaalste Zaak ontwikkelde werkproces te hanteren maar hoeven dat niet. De LCR betreurt dat het uitgeteste werkproces niet verplicht wordt opgelegd.

Advies

De LCR adviseert het gebruik van het door de Normaalste Zaak ontwikkelde en geteste werkproces loonkostensubsidie te verplichten.

3 Noodzakelijk doenvermogen

De loonwaarde meting en alles wat daar om heen gebeurt, doet een grote aanslag op het doenvermogen. Zeker nu de werknemer formeel niet betrokken is. Dat maakt de meting voor de werknemers als een vorm van black box.

Dat zet vraagtekens bij het beoogde doel eenvoudig en inzichtelijk maken van de loonwaardemeting. Zonder de verplichting om de werknemer hierover te informeren en

hierbij te betrekken, is het voor de werknemer niet inzichtelijk wat er gebeurt. Voor hem is het op grond van het voorstel lastig te achterhalen wat er gebeurt bij de loonwaarde meting en welk resultaat deze meting heeft opgeleverd. Dat scheidt wantrouwen en versterkt het mogelijk aanwezige gevoel van koehandel.

Dit bevreemdt de LCR zeer mede omdat bij het ontwikkelen van het proces voor loonwaarde meting met de Normaalste Zaak is gesproken over het informeren en betrekken van de werknemer. De Normaalste Zaak en de LCR waren het volledig met elkaar eens dat de werknemer moet worden betrokken bij de loonwaardemeting en moet worden geïnformeerd over de hoogte van de loonwaarde.

4 Waaron studietoelage in de Participatiewet?

De LCR blijft zich verbazen dat een studietoelage voor studenten en leerlingen met een beperking wordt ondergebracht in de Participatiewet. Al jaren pleiten wij voor een regeling voor alle studenten/leerlingen met een beperking ondergebracht in de Wet studiefinanciering.

Het probleem dat met de studietoelage moet worden opgelost geldt voor alle leerlingen en studenten met een beperking. Het is dan ook vreemd dat er voor leerlingen en studenten die recht hebben op een Wajonguitkering een andere regeling geldt als voor leerlingen en studenten met een beperking zonder een Wajong-recht.

De achtergrond van de studietoelage is dat leerlingen en studenten met een beperking gecompenseerd worden voor een langere studieduur als gevolg van hun beperking. Het niet of slechts zeer beperkt kunnen bijverdienen, het voorkomen van een hogere studieschuld als gevolg van de beperking.

Onze voorkeur gaat uit naar een toelage in de Wet studiefinanciering zoals ook gevraagd wordt in de motie Raemakers (34.352) Wij vernemen graag inhoudelijke argumenten om een studieregeling voor studenten en leerlingen met een arbeidsbeperking niet onder te brengen in de Wet studiefinanciering.

Een belangrijk punt om een studietoelage voor leerlingen en studenten met een beperking onder te brengen binnen studiefinanciering is dat niet gebruik kan worden voorkomen.

5 Studietoelage in de Participatiewet

We zien dat:

- De huidige studieregeling door gemeenten niet wordt uitgevoerd. Er is 35 miljoen voor de regeling gereserveerd, er wordt nog minder dan twee miljoen uitgekeerd (6%!);
- De studieregeling een compensatie is voor de extra kosten van iemand met een beperking om onderwijs te volgen. Vanwege de handicap is deelname aan het onderwijs extra kostbaar door mogelijke langere studieduur en geen of beperkte mogelijkheden tot bijverdienen;
- Vanwege de aantoonbaar lagere baankansen (zo werkt minder dan 50% van de mensen met een beperking) en aantoonbaar lager inkomen, omdat voltijds werken na afronden studie vaak niet mogelijk is, ligt armoede op de loer vanwege een (hoge) studieschuld. Omdat de totale verdien capaciteit van deze groep over het arbeidscurriculum veel lager is dan van een normale werknemer is compensatie van studiekosten en voorkomen van een studieschuld noodzakelijk. De kans op het vergaren van welvaart is voor jongeren met een beperking aanzienlijk lager dan voor jongeren zonder beperking;
- Leerlingen/studenten en hun ouders de weg naar de studietoelage bij de gemeente onvoldoende weten te vinden.

Advies van de LCR

De toeslag moet worden uitgekeerd tot het behalen van de opleiding. De LCR stelt voor het budget t.b.v. de studietoeslag geormerkt aan de gemeente beschikbaar te stellen. Het huidige artikel 36b van de Participatiewet laat ruimte voor de gemeenten om een verzoek om studietoeslag af te wijzen ook als betrokkene aan de criteria voor toekenning voldoet. In de wet staat (artikel 36b eerste lid): Op een daartoe strekkend verzoek van een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, kan het college, gelet op de omstandigheden van die persoon, een individuele studietoeslag verlenen indien hij op de datum van de aanvraag aan een aantal voorwaarden voldoet.

De LCR stelt voor het woord kan hier te schrappen dat betekent dat artikel 36b lid 1 als volgt komt te luiden: Op een daartoe strekkend verzoek van een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, verleent het college, gelet op de omstandigheden van die persoon, een individuele studietoeslag indien hij op de datum van de aanvraag aan een aantal voorwaarden voldoet (eerste lid a,b,c,d).

6 Normbedragen

We zien dat:

- De voorgestelde Normbedragen niet gelijk aan inmiddels gewijzigde Wajong regeling (waar nu weer met begin van het studiejaar 2020 is hersteld dat een student of leerling zijn gehele Wajonguitkering ontvangt tijdens zijn opleiding (=70/75% WML);
- De ongelijkheid met jonggehandicapten met een Wajong-uitkering is groot. Wajongers mogen met behoud van volledige Wajonguitkering studeren.
- De voorgestelde norm voor studietoeslag in P-wet bedraagt 17,86% van het WML. Vraag waar komt dit percentage vandaan. Toen er nog een studietoeslag in de Wajong was bedroeg deze 25% WML.
- Onduidelijk is of er ook sprake is de kostendelersnorm waarbij het inkomen van van mede studenten wordt betrokken als student/leerling in een studentenhuus woont

Advies van de LCR

Een reguliere bijbaan heeft een gemiddelde omvang van zo'n 12 uur. Uitgaande van een contract van 36 uur, bedragen de inkomsten uit een bijbaan dus minimaal 33% WML. Bij dit percentage steekt het voorgestelde normbedrag van de studietoeslag mager af. Derhalve stelt de LCR voor het normbedrag te verhogen naar 35% WML. Daarmee blijft er nog altijd een groot verschil met Wajongers bestaan die met behoud van hun volledige uitkering mogen studeren. Tevens stellen wij voor dat de kostendelersnorm niet van toepassing is voor studenten met een studietoeslag.

7 Vrijlating stagevergoeding

Omdat studietoeslag onderdeel van P-wet is, moeten stagevergoeding boven een bepaald bedrag worden verrekend. Voorgesteld wordt 180 euro per maand vrij te laten. Wij vragen ons af waar dit bedrag van 180 euro per maand vandaan komt. En of de vrijlating inclusief vergoeding reiskosten en andere onkosten is. Tevens vragen wij ons af of deze vrijlating ook geldt voor studerende Wajongers.

Advies van de LCR

Wij zien dat de gemiddelde stagevergoeding voor een MBO-er op en rond de € 130,- bruto per maand ligt. De gemiddelde stagevergoeding voor een HBO-er ligt tussen € 200,- en € 350,- bruto per maand. De gemiddelde stagevergoeding voor een WO-er ligt tussen de € 275,- en € 450,- bruto per maand.

Daarom stellen wij voor een stagevergoeding van € 250 netto per maand vrij te laten. Reiskostenvergoeding en andere onkostenvergoedingen niet te verrekenen met de toeslag. Verder stellen wij voor deze vrijlating van stagevergoeding ook te hanteren voor jonggehandicapten die studeren met een Wajong-uitkering. En ook bij studerende Wajongers vergoedingen voor reis- en onkosten vrij te laten.

8 Advies: Actieve voorlichting om niet-gebruik te voorkomen

Als de studietoeslag binnen de Participatiewet wordt gehandhaafd en dus door gemeenten wordt uitgevoerd, dan moet er adequate en actieve voorlichting plaatsvinden door DUO, Scholen voor voortgezet onderwijs, UWV (als er voorzieningen voor studeren worden aangevraagd), Gemeenten (burgerlijke stand). Nu zijn regelingen onbekend en ontbreekt voorlichting op alle niveaus. Naast dat studieregeling ontoegankelijk is, is hij ook onvindbaar. Dat geldt ook voor voorzieningen tijdens studie hiervoor moet een aanvraag worden gedaan bij UWV. En dan zijn er nog de aanvragen voor begeleiding tijdens studie en met indicatie gaan studeren. Je moet de weg goed weten om van dit alles gebruik te maken. En dan moet de uitvoering het ook nog goed doen. Zo komt het voor dat UWV wel een computer verstrekt maar niet de noodzakelijke specifieke software. Om vervolgens een paar jaar later deze software wel toe te kennen bij een nieuwe aanvraag.

9 Noodzakelijk doenvermogen

Een opleiding volgen met een beperking betekent mogelijk:

- Aanvraag studie (DUO);
- Aanvraag vervoer (UWV);
- Aanvraag Voorzieningen voor studeren met beperking: bij UWV;
- Aanvraag studietoeslag: aanvraag gemeenteafdeling werk & inkomen;
- Aanvraag begeleiding tijdens studie: Aanvraag gemeente WMO;
- Met indicatie gaan studeren: aanvraag scholingsinstelling ondersteuning.

Dit alles doet een grote aanslag op het doenvermogen van de student/leerling en zijn ouders. De huidige praktijk leert ons dat er geen actieve voorlichting is over de diverse mogelijkheden van compensatie van extra kosten. Zelfs niet door de scholen voor speciaal onderwijs. Het vraagt veel kennis en doorzettingsvermogen om de verschillende regelingen te vinden en aan te vragen. Zo lopen studenten en hun ouders geld mis die leiden tot hoge kosten voor ouders en/of hogere studieschuld bij studerenden.

Met vriendelijke groet,



Amma Asante
Voorzitter

Samenstelling Landelijke Cliëntenraad

- **Landelijke cliëntenorganisaties:** Vakcentrale voor Professionals/ Christelijk Nationaal Vakverbond (VCP/CNV), Ieder(in) (2 zetels voor het netwerk voor mensen met een beperking of chronische ziekte), KBO-PCOB (Samen sterker voor ouderen), Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV), Vertegenwoordiger organisaties van Minderheden (SMN, IOT), MIND Landelijk Platform Psychische Gezondheid.
- **Vertegenwoordigers van cliëntenraden:** cliëntenraden SVB en UWV.
- **Vertegenwoordigers van de gemeentelijke cliëntenparticipatie:** Mobility, cliëntenraden G4, vertegenwoordiger Werkplaats COMO.