



Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 3 juni 2010, nr. R&P/RPA/2010/10484, houdende nadere bepalingen ten aanzien van de uitvoering van een pilot met betrekking tot het toepassen van loondispensatie (Uitvoeringsregeling Tijdelijke wet pilot loondispensatie)

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelet op de artikelen 1, tweede lid, 3, tweede lid, 4, eerste lid, 5, tweede lid en derde lid, en 8 van het Uitvoeringsbesluit Tijdelijke wet pilot loondispensatie;

Besluit:

§ 1 Nadere bepalingen ten aanzien van de deelname

Artikel 1 Verzoek tot deelname

Het college van burgemeester en wethouders van een gemeente kan uiterlijk vier weken na de inwerkingtreding van deze regeling een verzoek tot deelname aan de pilot, bedoeld in artikel 1, eerste lid, van het Uitvoeringsbesluit Tijdelijke wet pilot loondispensatie, indienen.

Artikel 2 Tegemoetkoming uitvoeringskosten

1. De tegemoetkoming in de vaste kosten bedraagt voor elke deelnemende gemeente € 115.000,-.
2. De tegemoetkoming in de overige kosten bedraagt voor een gemeente:
 $(A/B) \times (\text{€ } 2.200.000,- \times C/32)$ waarbij:
A staat voor het aantal personen in de kring van de desbetreffende gemeente op 30 juni 2009;
B staat voor het totaal aantal personen in de kring van alle deelnemende gemeenten op 30 juni 2009;
C staat voor het aantal deelnemende gemeenten.
3. De tegemoetkomingen worden aan het college beschikbaar gesteld door middel van een verzameluitkering als bedoeld in artikel 16a van de Financiële verhoudingswet.

§ 2 Nadere bepalingen ten aanzien van de uitvoering

Artikel 3 Toegangstoets

1. De uitvoering van het onderzoek, bedoeld in artikel 4, eerste lid, van de Tijdelijke wet pilot loondispensatie, geschiedt met inachtneming van bijlage 1.
2. Bij het onderzoek wordt een arbeidsdeskundige, een arts of een andere deskundige in ieder geval betrokken, indien:
 - a. als gevolg van tegenstrijdige informatie onduidelijkheid bestaat of de desbetreffende inwoner een arbeidsbeperking heeft; of
 - b. anderszins bij het college gereede twijfel bestaat of de desbetreffende inwoner een arbeidsbeperking heeft.

Artikel 4 Methoden loonwaardebepaling

1. De methoden van loonwaardebepaling met bijbehorende marktaanbieders die worden toegepast bij de pilot zijn:
 - a. Activa Loonwaarde Methodiek, aangeboden door Activa bv;
 - b. Arbolabmethode, aangeboden door Melba en Arbolab;
 - c. Dariuz, aangeboden door TNO, Chainworks en Mensenwerk;
 - d. Loonbalans, aangeboden door Eduper.
2. Indien de gemeente op het moment van indiening van het verzoek tot deelname aan de pilot een overeenkomst heeft met één van de vier bovengenoemde marktaanbieders voor de toepassing van de aldaar genoemde methode past het college deze methode toe bij de pilot, tenzij het college



in het verzoek tot deelname heeft aangegeven die methode niet toe te willen passen.

3. Indien de gemeente op het moment van indiening van het verzoek tot deelname aan de pilot een andere methode dan de in het eerste lid genoemde methoden toepast, kan het college aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid verzoeken om deze methode toe te mogen passen bij de pilot. De Minister kan dit toestaan, indien:
 - a. de beschreven methode de arbeidsprestatie van een werknemer op de werkplek meet gegeven diens eventuele arbeidsbeperkingen in een bepaalde functie op een bepaald moment, en
 - b. deze methode een waarde als uitkomst heeft.
4. Voor de colleges die niet op basis van het tweede of het derde lid een methode bij de pilot toepassen, geldt dat het college één van de in het eerste lid genoemde methoden krijgt toegewezen waarbij de verdeling van de vier methoden op een zodanige wijze geschiedt dat er een zoveel mogelijke evenwichtige verdeling van de in het eerste lid genoemde methoden over de deelnemende gemeenten plaatsvindt. Dit geschiedt door middel van loting.

Artikel 5 Periodieke vaststelling van de loonwaarde

1. De vaststelling van de arbeidsprestatie en de loonwaarde, bedoeld in artikel 7, derde lid, van de Tijdelijke wet pilot loondispensatie, vindt eens per 6 maanden plaats.
2. Indien er sprake is van bijzondere omstandigheden kan, in afwijking van het eerste lid, de vaststelling van de arbeidsprestatie en de loonwaarde vervroegd plaatsvinden.

§ 3 Slotbepalingen

Artikel 6 Inwerkingtreding

Deze regeling treedt in werking op het tijdstip waarop de Tijdelijke wet pilot loondispensatie in werking treedt en vervalt met ingang van 1 januari 2013 met dien verstande dat indien op grond van artikel 16, tweede lid, van de Tijdelijke wet pilot loondispensatie die wet op een later tijdstip vervalt, deze regeling op dat latere tijdstip vervalt.

Artikel 7 Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als: Uitvoeringsregeling Tijdelijke wet pilot loondispensatie.

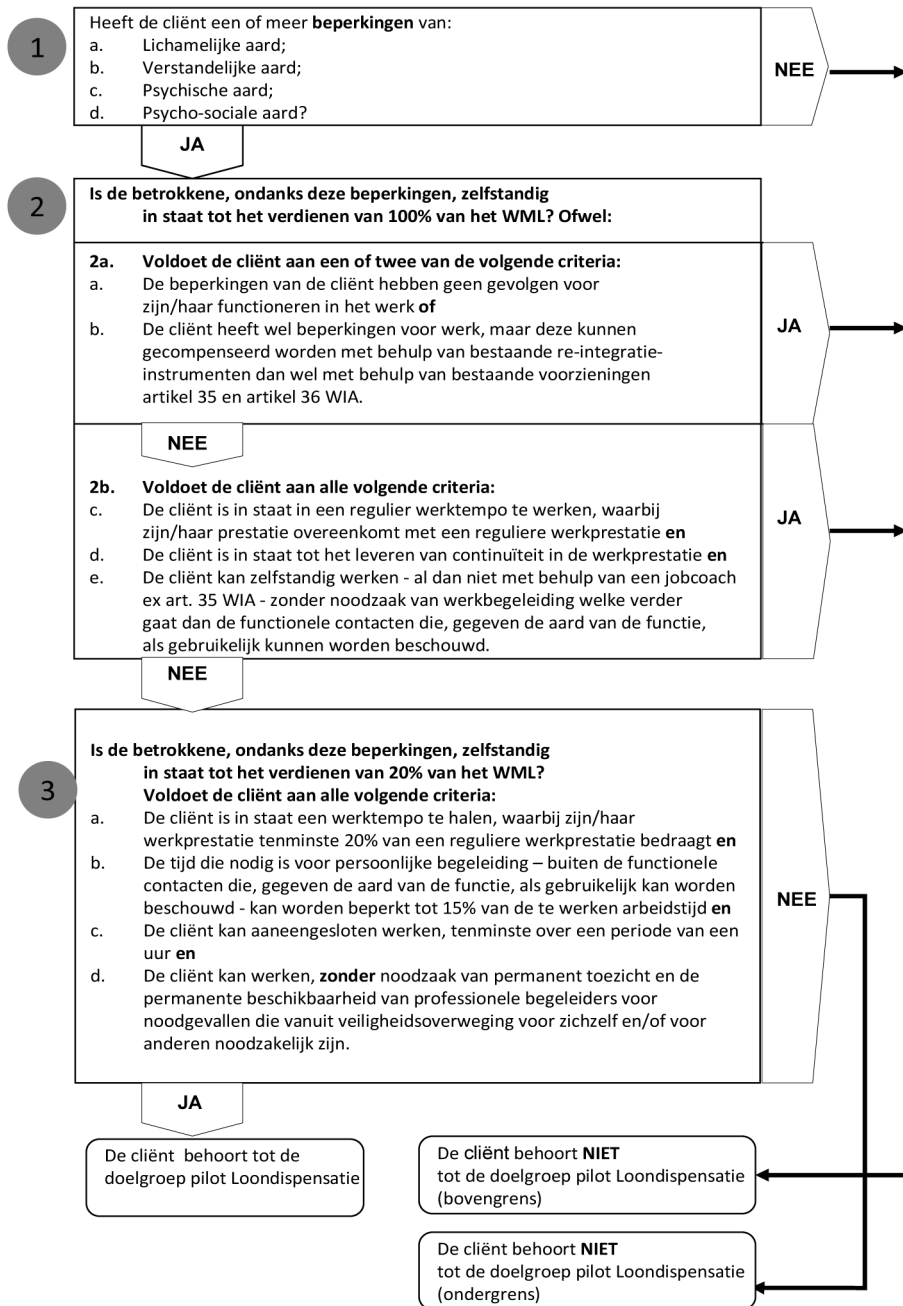
Deze regeling zal met de toelichting en bijlage 1 in de Staatscourant worden geplaatst.

Den Haag, 3 juni 2010

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
J.P.H. Donner.*



BIJLAGE 1: BESLISSCHEMA BEHORENDE BIJ ARTIKEL 3 VAN DEZE REGELING



Algemeen

Vraag 2a, 2b en vraag 3 zijn uitgewerkt in een aantal criteria. De gedachtegang is als volgt:

1. Als het college oordeelt dat de cliënt bij vraag 2a voldoet aan één of twee criteria, dan geeft hij of zij een 'JA' antwoord op vraag 2a: de cliënt behoort niet tot de doelgroep van de pilot loondispensatie. De cliënt 'valt' hier buiten de beslistabel, want de pijl leidt tot 'de cliënt behoort niet tot de doelgroep (bovengrens)'. De cliënt is dus niet aangewezen op het instrument loondispensatie om te participeren in werk. In die gevallen wordt verondersteld dat de cliënt met bestaande re-integratieinstrumenten en voorzieningen aan het werk kan. Voor cliënten die niet voldoen aan een of beide criteria, dient het college vervolgens vraag 2b te beantwoorden.
2. Als het college oordeelt dat de cliënt bij vraag 2b aan alle criteria voldoet, dan geeft hij/zij een 'JA' antwoord op deze vraag: de cliënt behoort niet tot de doelgroep van de pilot Loondispensatie (bovengrens). Voor cliënten die voldoen aan alle criteria van vraag 2b dient het college vervolgens vraag 3 te beantwoorden.



3. Als het college oordeelt dat de cliënt bij vraag 3 aan **alle** criteria voldoet, dan geeft hij/zij een 'JA' antwoord op deze vraag. De cliënt behoort tot de doelgroep van de pilot en komt in aanmerking voor het instrument loondispensatie. Indien het college oordeelt dat de cliënt niet aan alle criteria voldoet, dan geeft hij/zij een 'NEE' antwoord op deze vraag: de cliënt behoort niet tot de doelgroep van de pilot (ondergrens). In die gevallen wordt verondersteld dat de loonwaarde die de cliënt kan realiseren te laag is om met loondispensatie aan het werk te gaan bij een werkgever.

Ad 1

Doel vraag 1:

Vaststellen of de cliënt beperkingen heeft bij algemene dagelijkse levensverrichtingen.

Toelichting beleidskader:

Vraag 1 van het toetsingskader heeft betrekking op het begrip 'beperkingen'. Beperkingen in het kader van de toegangstoets zijn – in de persoon gelegen – moeilijkheden die de cliënt ervaart in het dagelijks leven.

Strikt genomen is het niet van belang vast te stellen welke stoornis (afwijking in of verlies van functies of anatomische eigenschappen) aan de beperkingen ten grondslag ligt. Dit behoort in beginsel niet tot de expertise van het college. Bij deze vraag gaat het om een goed zicht op de belemmeringen die de cliënt in het dagelijkse leven ervaart, pas bij de tweede vraag worden die belemmeringen in de context van werk gezien.

Psychosociale beperkingen duiden op de samenhang tussen het psychisch functioneren van een persoon en diens functioneren in interactie met de sociale omgeving. Het gaat om die situaties waarin sociale problematiek de psychische beperkingen versterkt en situaties waarin de psychische beperkingen extra sociale problematiek met zich meebrengen. Hierbij kan het bijvoorbeeld gaan om agressief gedrag, onrustig gedrag en delinquent gedrag, dwangmatig gedrag, extreme teruggetrokkenheid, suïcidaliteit, gezinsproblemen, huiselijk geweld, schuldenproblematiek en verslaving. Voor de beantwoording van deze vraag, is de cliënt veelal de belangrijkste informatiebron. Eventueel kan het college beslissen een deskundige (arts of psycholoog) in te schakelen voor het vaststellen van de aard of de aanwezigheid van de beperkingen. Ook andere bronnen (bijvoorbeeld informatie van ketenpartners, bv. UWV/WERKbedrijf) kunnen aanwijzingen geven voor de aanwezigheid van beperkingen.

Ad 2

Doel van vraag 2:

Vaststellen of de beperkingen die de cliënt heeft of ervaart consequenties hebben voor de uitvoering van werk, en of deze beperkingen gecompenseerd kunnen worden met bestaande re-integratie-instrumenten dan wel bestaande voorzieningen, zodat de cliënt in staat is zelfstandig het wettelijk minimumloon (WML) te verdienen.

Toelichting beleidskader:

Een cliënt die bij vraag 2a aan één van beide criteria voldoet wordt in staat geacht 100% van het WML te verdienen.

Indien een cliënt niet voldoet aan één van beide criteria die zijn genoemd bij 2a, maar wel aan alle criteria voldoet die zijn genoemd bij 2b, dan wordt hij/zij in staat geacht 100% WML te verdienen. Het instrument loondispensatie dient in eerste instantie toegankelijk te zijn voor personen voor wie op basis van objectiveerbare, vaak medische, criteria kan worden vastgesteld dat werken zonder structurele ondersteuning niet mogelijk is.

Voor mensen voor wie dit niet relatief eenvoudig is vast te stellen, kan loondispensatie pas in beeld komen nadat alle andere re-integratie-instrumenten gericht op reguliere uitstroom zijn gezien en/of beproefd.

Soms hebben mensen voldoende aan algemene re-integratie instrumenten gericht op reguliere uitstroom (bijvoorbeeld workfirst, proefplaatsing, training) om tot een 'normale' prestatie te komen. Dat dient dan eerst te worden/te zijn geprobeerd, tenzij evident is dat bestaande re-integratieinstrumenten en voorzieningen (artikel 35 respectievelijk 36 van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen) niet toereikend zullen zijn om de cliënt aan het werk te helpen.

Bij het beantwoorden van de tweede vraag van de beslistabel gaat het meer in het bijzonder over de vraag in hoeverre de geconstateerde beperkingen het zelfstandig functioneren van de cliënt in een arbeidsomgeving in de weg staan. Hierbij dient rekening te worden gehouden met een functie of functies waarvoor de cliënt in aanmerking komt gezien zijn of haar werkervaring, opleidingsniveau en affiniteit.

Arbeidskansen kunnen klein lijken als gevolg van leeftijd, lage opleiding, geringe motivatie, verbrokkeld arbeidsverleden, ongunstige ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Dit mag echter geen rol spelen bij afwegingen en beslissing of de cliënt in aanmerking komt voor loondispensatie en dus tot de doelgroep behoort; het gaat om de aanwezigheid van een of meer beperkingen met als gevolg verminderde productiviteit.



Ad 3

Doel:

Vaststellen of de cliënt ondanks de beperkingen tenminste 20% van het WML kan verdienen.

Toelichting beleidskader:

In het algemeen speelt bij deze vraag op de achtergrond: als werken met loondispensatie niet mogelijk wordt geacht, dan is arbeid voor de cliënt geen optie meer (hij of zij is aangewezen op zorg- of activeringstraject). Daarom is goede argumentatie van een 'nee' op deze vraag van de beslistabel van belang, zeker als de cliënt wel gemotiveerd is om te werken. Bij twijfel dient het college een deskundigenonderzoek te starten.

Bij een persoon die vanwege zijn of haar beperkingen niet in staat is voor 20% van het WML te verdienen, wordt ervan uitgegaan dat het niet waarschijnlijk is dat een werkgever hem of haar zal aannemen. De bijdrage aan het bedrijfsresultaat is dan zo gering en, afhankelijk van de beperking, de aanpassing van het werk relatief zo groot dat dit ook redelijkerwijs niet van een werkgever kan worden verwacht.



TOELICHTING

Algemeen

De Tijdelijke wet pilot loondispensatie (hierna: de wet) creëert een basis om uitvoering te kunnen geven aan een pilot, waarbij het instrument loondispensatie centraal staat. Deze pilot is één van de pilots 'werken naar vermogen' die het kabinet heeft aangekondigd, en die deels al zijn gestart, naar aanleiding van het advies van de Commissie fundamentele herbezinning Wet sociale werkvoorziening (Wsw) (Kamerstukken II 2008/09, 29 817, nr. 40).

Toepassing van het instrument loondispensatie in het kader van deze pilot wil zeggen dat de werkgever een loon mag betalen dat onder het wettelijk minimumloon ligt als de loonwaardebepaling van de werknemer in de desbetreffende functie uitwijst dat betrokkene niet in staat is om het wettelijk minimumloon te verdienen. Betrokkene ontvangt naast het loon dan een aanvullende uitkering van de gemeente.

In deze regeling worden de volgende onderwerpen nader uitgewerkt en toegelicht: verzoek tot deelname gemeenten, tegemoetkoming in de uitvoeringskosten, de toegangstoets, de methode van loonwaardebepaling en de periodieke vaststelling van de loonwaarde.

In november 2009 heeft de Raad voor werk en inkomen (hierna: de RWI) zijn rapport 'Aan de slag met loonwaarde meting' gepubliceerd. In zijn rapport adviseert de RWI om in de pilot loondispensatie vier methoden voor loonwaardemeting te gebruiken. De RWI adviseert deze methoden te gebruiken omdat deze methoden een loonwaarde meten volgens de definitie: een arbeidsprestatie van een werknemer, gegeven diens eventuele arbeidsbeperkingen in een bepaalde functie op een bepaald moment. Tevens zijn deze vier methoden ver genoeg ontwikkeld en voldoende in de praktijk gebruikt. Het advies van de RWI is door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid overgenomen. In deze regeling is dan ook opgenomen dat de vier door RWI geadviseerde methoden: Activa Loonwaarde Methodiek, Arbolabmethode, Dariuz en Loonbalans, in de pilot worden gebruikt. Daarnaast kan, op verzoek van het college, de Minister besluiten dat een gemeente een andere methode mag gebruiken bij de pilot indien de methode voldoet aan de gestelde eisen, namelijk dat het een beschreven methode betreft die de arbeidsprestatie van een werknemer op de werkplek meet, gegeven diens eventuele arbeidsbeperkingen in een bepaalde functie op een bepaald moment en dat deze methode een waarde als uitkomst heeft. De gemeente dient bovendien voorafgaand aan de pilot al gebruik te hebben gemaakt van de methode.

Het schema van bijlage 1 is door TNO Kwaliteit van Leven ontwikkeld in opdracht van de toenmalige Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Bij de start van de werkzaamheden is eerst door TNO Kwaliteit van Leven geïnventariseerd welke bestaande methoden (waaronder de Wsw-indicatiestelling) mogelijk de functie van toegangstoets zouden kunnen vervullen (eventueel na aanpassingen) en in afdoende mate tegemoet zouden kunnen komen aan de vereisten van uniformiteit, objectiviteit, validiteit, betrouwbaarheid en hanteerbaarheid. Deze inventarisatie heeft uitgewezen dat de bestaande methoden onvoldoende geschikt zijn om de functie van het onderzoek bedoeld in artikel 4, eerste lid, van de wet (de 'toegangstoets') te vervullen in het kader van de pilot. Derhalve is gekozen voor de ontwikkeling van een nieuwe methode, waarbij wel gebruik is gemaakt van bruikbare elementen van bestaande methoden.

TNO Kwaliteit van Leven heeft bij de ontwikkeling van de toegangstoets de expertise van artsen, psychologen, arbeidsdeskundigen en werkcoaches van gemeenten en het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) ingeschakeld. Tevens waren de Vereniging Nederlandse Gemeenten (VNG), Cedris, het UWV en Divosa vertegenwoordigd in de begeleidingscommissie van dit onderzoek. Het schema maakt deel uit van de door TNO Kwaliteit van Leven opgeleverde 'Handreiking pilot loondispensatie'.

Artikelsgewijs

Artikel 1 Verzoek tot deelname

Gemeenten worden geselecteerd op basis van de in het Uitvoeringsbesluit Tijdelijke wet pilot loondispensatie genoemde criteria.

Het verzoek tot deelname aan de pilot geschiedt middels een aanvraagformulier dat, vanaf de dag van inwerkingtreding van deze regeling, is te downloaden van de website www.ikkan.nl/meebouwenpilots. Gemeenten dienen een volledig ingevuld aanvraagformulier op te sturen naar het op het formulier genoemde adres.



Ten behoeve van deze pilot kan indien er sprake is van een bij gemeenschappelijke regeling (als bedoeld in de Wet gemeenschappelijke regelingen) ingesteld openbaar lichaam waaraan integrale overdracht van bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de gemeente in het kader van de wet aan het openbaar lichaam heeft plaatsgevonden, dit openbaar lichaam aangemerkt worden als een gemeente die de wet uitvoert. Indien zowel het bestuur van het openbaar lichaam als de colleges van een of meer van de in dat openbaar lichaam deelnemende gemeenten een verzoek tot deelname aan de pilot doen, wordt alléén het verzoek van het openbaar lichaam in behandeling genomen.

De aanmeldingstermijn begint te lopen op de dag van de inwerkingtreding van deze regeling. De 28^{ste} dag na deze dag dienen de verzoeken tot deelname door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid ontvangen te zijn.

Artikel 2 Tegemoetkoming uitvoeringskosten

De colleges van de deelnemende gemeenten krijgen een tegemoetkoming in de uitvoeringskosten. Het is een tegemoetkoming in de kosten en is dus nadrukkelijk geen volledige vergoeding van alle door de gemeente gemaakte kosten in het kader van deelname aan de pilot.

Voor de tegemoetkoming in de uitvoeringskosten van pilot wordt een openbaar lichaam als één entiteit aangemerkt. De individuele gemeenten die zijn overgegaan tot het instellen van het hierboven omschreven openbaar lichaam ontvangen niet ieder afzonderlijk de tegemoetkoming in de uitvoeringskosten, in plaats daarvan wordt de tegemoetkoming van de uitvoeringskosten in het kader van deze pilot aan het openbaar lichaam ter beschikking gesteld.

De tegemoetkoming wordt verstrekt door middel van een verzameluitkering. Een verzameluitkering is een specifieke uitkering waarin bedragen voor beleidsthema's zijn opgenomen die wordt verstrekt op grond van artikel 16a van de Financiële-verhoudingswet. De verzameluitkering zal worden verstrekt in 2010 en betreft de tegemoetkoming voor de jaren 2010, 2011 en 2012.

De tegemoetkoming is verdeeld in een tegemoetkoming in de vaste en een tegemoetkoming in de overige kosten.

Onder vaste kosten worden de kosten verstaan, die alle deelnemende gemeenten maken in de voorbereiding op de uitvoering van de pilot en die niet direct gerelateerd zijn aan het aantal mensen dat middels de nieuwe systematiek naar werk wordt toegeleid. In dit bedrag is bijvoorbeeld een tegemoetkoming voor de kosten voor een projectleider en administratieve ondersteuning (inclusief de te registreren gegevens) verdisconteerd. Bij de vaste kosten wordt een vast bedrag per deelnemende gemeente gehanteerd. Dit is een bedrag van € 115.000,- per gemeente.

Onder overige kosten worden kosten verstaan waarvan vooraf de verwachting is dat die tijdens de uitvoering van de pilot worden gemaakt en waarvan de hoogte in hoge mate gerelateerd is aan het aantal personen dat de gemeente middels de nieuwe systematiek naar werk toe leidt. In dit bedrag is een tegemoetkoming voor de kosten voor de uitvoering van de toegangstoets, de uitvoering van de loonwaardebepaling en de periodieke evaluatie van de loonwaardebepaling verdisconteerd. Bij de overige kosten wordt er rekening gehouden met het aantal personen in de deelnemende gemeenten met een uitkering op grond van de Wet werk en bijstand ouder dan 23 jaar op 30 juni 2009. Dit is voorafgaand aan de pilot de indicator die het meeste zegt over de potentiële doelgroep en dus over de kosten die hier afhankelijk van zijn.

Voor de berekening van de overige kosten van een openbaar lichaam worden het aantal personen in de kring van het desbetreffende openbare lichaam bij elkaar opgeteld voor de vaststelling van factor A. Voor de vaststelling van factor B worden het aantal personen in de kring van de deelnemende gemeenten en het aantal personen in de kring van de deelnemende openbare lichamen bij elkaar opgeteld.

In totaal is er een bedrag van € 2.200.000,- gereserveerd voor de tegemoetkoming in de overige kosten bij deelname van 32 gemeenten. Bij deelname van een lager aantal gemeenten zal dit totaalbedrag over de dan deelnemende gemeenten naar rato worden verminderd.

Artikel 3 Toegangstoets

Om te bepalen of personen uit de kring, zonder Wsw-indicatie, deel uit maken van de doelgroep van de pilot verricht het college het in artikel 4, eerste lid, van de wet bedoelde onderzoek met inachtneming van bijlage 1.

Het college schakelt zonnodig een arbeidsdeskundige, een arts of een andere deskundige in. Het is aan het college om te beoordelen wanneer dit nodig is. In twee situaties is het college evenwel in ieder geval gehouden om een arbeidsdeskundige, een arts of een andere deskundige in te schakelen. Dit is



ten eerste het geval indien niet duidelijk is of een inwoner uit de kring tot de doelgroep behoort, omdat het college tegenstrijdige informatie heeft ontvangen. In een dergelijke situatie is het zinvol om de adviezen ter nadere beoordeling te leggen aan een of meer onafhankelijke deskundige(n) op het desbetreffende terrein. Het college dient daarnaast een arbeidsdeskundige, een arts of een andere deskundige in te schakelen indien het college gerede twijfel heeft of de inwoner uit de kring al dan niet tot de doelgroep behoort.

Een arbeidsdeskundige wordt bij het onderzoek betrokken indien er vragen zijn van arbeidskundige aard. Indien er vragen rijzen van medische aard wordt er een arts bij het onderzoek betrokken. 'Arts' wordt gebruikt in de brede zin van het woord. Gedacht kan worden aan een cardioloog, huisarts, longarts, neuroloog, oogarts, psychiater en reumatoloog. Indien het vragen betreft van een andere aard dan wordt een andere deskundige bij het onderzoek betrokken. Gedacht kan worden aan de situatie dat er vragen zijn die betrekking hebben op de psychische gesteldheid van een mogelijk tot de kring behorende persoon. In dat geval kan of wordt een psycholoog bij het onderzoek betrokken.

Het bovenstaande kan ertoe leiden dat het college meerdere deskundigen inschakelt bij het onderzoek gezien de complexiteit van de gerezzen vragen. Dit kan het geval zijn indien de gerezzen vragen de specialiteit van verschillende medisch specialisten raken of indien de vragen betrekking hebben op verschillende gebieden.

Als uit het onderzoek volgt dat een persoon tot de doelgroep behoort, dient de gemeente zich in te spannen om een potentiële werkgever te vinden waar betrokkene aan de slag kan. Het is aan de professionaliteit van de uitvoerder van het onderzoek om te bepalen of een persoon, al dan niet tijdelijk, is aangewezen op een afgeschermd werkplek om te kunnen participeren. Tevens kan een gemeente er voor kiezen dit oordeel bij een ander dan de uitvoerder van het onderzoek te beleggen. In het geval dat een persoon is aangewezen op een afgeschermd werkplek zal voor betrokkene een werkplek moeten worden gezocht waarbij het sociale werkvoorzieningsbedrijf als werkgever vrijstelling krijgt om het rechtens geldende loon te betalen.

Artikel 4 Methoden loonwaardebepaling

Artikel 4 is van toepassing op de gemeenten die geselecteerd zijn voor deelname aan de pilot op basis van de in het Uitvoeringsbesluit Tijdelijke wet pilot loondispensatie genoemde criteria.

In het eerste lid zijn de methoden van loonwaardebepaling met hun ontwikkelaar opgenomen die bij de pilot worden gebruikt.

Bij de verdeling van deze methoden wordt eerst gekeken of een college bij het verzoek tot deelname aan de pilot heeft aangegeven of de gemeente, dan wel een derde die de loonwaardebepaling in het kader van de pilot voor de gemeente gaat uitvoeren, een overeenkomst heeft met één van de marktaanbieders van de hierboven genoemde methoden van loonwaardebepaling. Is dat het geval dan past het college – of, in opdracht van het college, die derde – deze methode toe bij de pilot, tenzij het college bij het verzoek tot deelname aan de pilot uitdrukkelijk te kennen heeft gegeven deze methode niet toe te willen passen bij de pilot. Indien een college uitdrukkelijk te kennen heeft gegeven deze methode niet toe te willen passen bij de pilot, dan geschiedt de toewijzing van een methode conform het vierde lid.

Het kan tevens voorkomen dat een gemeente, dan wel een derde die de loonwaardebepaling in het kader van de pilot voor de gemeente gaat uitvoeren, voorafgaand aan de pilot een andere methode, dan de methoden als bedoeld in het eerste lid, hanteert die de loonwaarde meet volgens de door de RWI gebruikte definitie. Als naar het oordeel van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid deze methode een loonwaarde meet volgens de bedoelde definitie en deze methode een waarde als uitkomst heeft dan kan de Minister beslissen dat het college – of, in opdracht van het college, die derde – deze methode toepast in de pilot en zodoende geen gebruik hoeft te maken van een van de in het eerste lid genoemde methoden.

De verdeling van de vier in het eerste lid genoemde methoden van loonwaardebepaling geschiedt op een zodanige wijze dat er een zo evenwichtig mogelijke verdeling van de genoemde methoden over alle deelnemende gemeenten plaatsvindt. Dit houdt een theoretisch optimale verdeling in van 25% van de deelnemende gemeenten (die niet een andere methode gebruikt op grond van het derde lid) per methode van loonwaardebepaling.

Het is echter mogelijk dat aan de hand van het tweede lid van dit artikel het aantal deelnemende gemeenten dat al een bepaalde methode van loonwaardebepaling hanteert dit percentage overschrijdt. Kortom: meer dan 25% van de deelnemende gemeenten maakt gebruik van deze methode. Overschrijdt één (of meer) in het eerste lid genoemde methode(n) het bovengenoemde percentage,



dan wordt (worden) deze methode(n) niet meer op grond van het vierde lid verdeeld over de overige gemeenten. De overige, in het eerste lid genoemde, methoden worden vervolgens op grond van het vierde lid op een zodanige wijze verdeeld dat er een zo evenwichtig mogelijke verdeling plaatsvindt over de deelnemende gemeenten. Deze verdeling op grond van het vierde lid geschiedt op basis van loting. De eerste gemeente die uit de loting naar voren komt krijgt de eerst aan te wijzen methode toegewezen, de tweede krijgt de eerstvolgende methode toegewezen, de derde gemeente de daarop volgende methode en ga zo maar door. Indien een methode het maximale percentage heeft bereikt waarbij sprake is van een zo evenwichtig mogelijke verdeling doet deze methode niet meer mee bij de loting.

Voorbeeld

Op grond van het tweede lid wordt methode 3 door 40% van de deelnemende gemeenten gehanteerd en methode 4 door 10%. Methode 3 wordt bij verdere verdeling op grond van het vierde lid uitgesloten. De overige methoden (methoden 1, 2 en 4) worden op grond van het vierde lid dan zodanig verdeeld dat elke methode wordt gehanteerd door 20% van de overige deelnemende gemeenten. Dat percentage zal bij de loting voor methode 4 eerder bereikt zijn dan voor de methoden 1 en 2. Vanaf dat moment wordt methode 4 niet meer bij de loting toegewezen.

Naar aanleiding van de uitkomst van de loonwaardebepaling krijgt de werkgever van de gemeente een beschikking, waarin wordt bepaald dat hij, mocht hij overgaan tot het aangaan van een dienstbetrekking met betrokkene, vrijgesteld (gedispenseerd) zal zijn van de verplichting om het normaliter voor zijn werknemer rechtens geldende loon te betalen. Deze beschikking vermeldt het percentage dat de werkgever van dit rechtens geldende loon dient uit te betalen aan de werknemer en is voor bezwaar en beroep vatbaar. Indien voor de betreffende werkgever een CAO geldt dan betekent dit dat hij betrokkene het vastgestelde percentage van het geldende CAO-loon dient uit te betalen. Vervolgens kunnen de werkgever en de werknemer een dienstbetrekking in het kader van de pilot aangaan. Tevens wordt met de uitkomst van de loonwaardebepaling de hoogte van de eventuele aanvullende uitkering berekend.

Artikel 5 Periodieke vaststelling van de loonwaarde

In artikel 7, derde lid, van de wet is vastgelegd dat de vaststelling van de loonwaarde periodiek dient plaats te vinden. Dit artikel regelt dat de nieuwe vaststelling van de loonwaarde telkens binnen 6 maanden na de vorige vaststelling plaatsvindt.

Indien er zich bijzondere omstandigheden voordoen kan op verzoek van de werkgever of werknemer een vervroegde vaststelling plaatsvinden. Tevens kan het college uit eigen beweging hiertoe beslissen. Er mag echter nooit later dan 6 maanden na de vorige vaststelling van de loonwaarde een nieuwe vaststelling plaatsvinden, ook niet met goedvinden van werkgever en werknemer. Het college bepaalt in elk geval afzonderlijk of er sprake is van bijzondere omstandigheden. Een geval waarin er in ieder geval sprake is van bijzondere omstandigheden is het geval dat een arts vaststelt dat er sprake is van duidelijke medische verslechtering dan wel verbetering.

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
J.P.H. Donner.*