



Regeling van de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 26 november 2024, 2024-0000912204, houdende wijziging van de Regeling loonkostensubsidie Participatiewet 2021 in verband met een gewijzigd percentage

(KetenID WGK027221)

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelet op artikel 10d, vierde lid, van de Participatiewet en artikel 3, derde lid, onderdeel d, van het Besluit loonkostensubsidie en minimumbedragen studietoelage Participatiewet 2021;

Besluit:

ARTIKEL I

De Regeling loonkostensubsidie Participatiewet 2021 wordt als volgt gewijzigd:

A

In artikel 1 wordt '23,5 procent' vervangen door '25 procent'.

B

De bijlage wordt vervangen door de bijlage bij deze regeling.

ARTIKEL II

Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 januari 2025.

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

*De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
J.N.J. Nobel*



BIJLAGE, BEHORENDE BIJ ARTIKEL I, ONDERDEEL B

Bijlage behorende bij artikel 2 van de Regeling loonkostensubsidie Participatiewet 2021

Rapport loonwaardebepaling

Rapport loonwaardebepaling in het kader van een aanvraag loonkostensubsidie of loondispensatie.

Onderzoeksactiviteiten

Datum rapportage:
Datum werkplekobservatie:
Datum gesprek werknemer:
Datum gesprek werkgever:

Basisgegevens

Werknemer:
Werkgever:
Gesproken met:
Normfunctie:
Functie werknemer:
Contracturen werknemer:
Voltijdsuren:

Uitkomst loonwaardebepaling: loonwaarde in %

Kader: loonkostensubsidie/loondispensatie/overige, namelijk..

- Gesprek met de werkgever. Welke actie wordt ingezet om het gesprek alsnog te verrichten?
- Gesprek met de werknemer. Welke actie wordt ingezet om het gesprek alsnog te verrichten?
- Observatie van de werkplek. Welke actie wordt ondernomen om de observatie alsnog te verrichten?

Toelichting onderzoeksactiviteiten (optioneel)

Samenvatting

.....
.....
.....

Bron van de gevonden normfunctie:

- Cao:
- Functiehandboek:
- Bedrijfsregeling:

Verklaring voor gekozen normfunctie:

Overzicht arbeidsprestatie

Hoofdtaken Tijd/%	Tempo	Kwaliteit	Netto Werktijd Resultaat
1			
2			
3			
4			

Het loonwaardepercentage is .. %

Uitleg per hoofdtak

Hoofdtak 1 Tempo % Toelichting:

Kwaliteit %
Toelichting:



Netto werktijd %

Toelichting:

Hoofdtask 2 Tempo % Toelichting:

Kwaliteit %

Toelichting:

Netto werktijd %

Toelichting:

Hoofdtask 3 Tempo % Toelichting:

Kwaliteit %

Toelichting:

Netto werktijd %

Toelichting:

Hoofdtask 4 Tempo % Toelichting:

Kwaliteit %

Toelichting:

Netto werktijd %

Toelichting:

Hoofdtask 5 Tempo % Toelichting:

Kwaliteit %

Toelichting:

Netto werktijd %

Toelichting:

Bijzondere condities

Welke randvoorwaarden heeft de werkgever gecreëerd om tot deze loonwaarde te komen?

- ☐ Er zijn geen randvoorwaarden gecreëerd om tot deze loonwaarde te komen.
- ☐ Er zijn wel randvoorwaarden gecreëerd om tot deze loonwaarde te komen, namelijk:
 - ☐ Extra begeleiding gegeven
 - ☐ De werkplek aangepast
 - ☐ Het werk of de planning aangepast
 - ☐ Voorziening ingezet
 - ☐ Anders:

Toelichting:

.....

Advies herbeoordeling loonwaarde:

Ik verwacht een wijziging van het loonwaardepercentage over:

- ☐ 6 maanden
- ☐ 1 jaar
- ☐ 2 jaar
- ☐ ik verwacht geen wijziging van het loonwaardepercentage

Toelichting:

.....

Reactie van werkgever en werknemer

De uitkomst van de loonwaardebepaling en het advies herbeoordeling heb ik op <<datum>> besproken met de werkgever. Deze kan zich *vinden/niet vinden* in de terugkoppeling.



Toelichting:

De uitkomst van de loonwaardebepaling en het advies herbeoordeling heb ik op <<datum>> besproken met de werknemer. Deze kan zich *vinden/niet vinden* in terugkoppeling.

Naam loonwaardedeskundige

Naam bedrijf



TOELICHTING

Aanleiding voor deze ministeriële regeling is de noodzakelijke aanpassing van het percentage vergoeding werkgeverslasten bij de verstrekking van loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet. Tevens wordt de bijlage (rapportage loonwaarde) bij de ministeriële regeling vervangen.

Vergoeding van werkgeverslasten

De aan een werkgever te verstrekken loonkostensubsidie wordt op grond van de Participatiewet vermeerderd met een vergoeding voor de werkgeverslasten. De hoogte van die vergoeding wordt in deze ministeriële regeling vastgesteld en geldt omwille van de eenvoud en uitvoerbaarheid voor alle sectoren. De vergoeding bedraagt een percentage van de loonkosten waarover loonkostensubsidie wordt verstrekt. Het betreft een percentage dat gebaseerd is op de wettelijk verplichte werkgeverspremies voor een werknemer die het wettelijk minimumloon verdient in de marktsector, zoals vastgelegd in de Wet financiering sociale verzekeringen, de Wet kinderopvang (werkgeversbijdrage kinderopvang), de Zorgverzekeringswet (inkomensafhankelijke bijdrage) en de gemiddelde pensioenpremie zoals berekend door het Centraal Planbureau en gepubliceerd in de Macro Economische Verkenningen. Het resultaat van de berekening wordt naar boven afgerond op een halve procentpunt. De vergoeding wordt vanaf 1 januari 2025 vastgesteld op 25 procent.

De vergoeding bestaat uit een uniform tarief. Waar in de werkgeverspremies sprake is van differentiatie in tarieven, wordt voor deze vergoeding een gemiddeld percentage opgenomen. Het gaat om de gemiddelde premie voor het sectorfonds en het rekenpercentage voor de Werkhervattingskas. Daarnaast is de hoogte van de vergoeding onafhankelijk van het feit of een werkgever eigenrisicodragers is voor de Ziektewet of de Regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA). Ook wordt geen aparte vergoeding berekend voor overheidswerkgevers in verband met het feit dat ze eigenrisicodragers zijn voor de Werkloosheidswet zijn.

Rapportage loonwaarde

In het Besluit loonkostensubsidie Participatiewet 2021 is geregeld dat de loonwaarde die nodig is om het bedrag te kunnen bepalen van de loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d, vierde lid, van de Participatiewet, schriftelijk moet worden vastgesteld. In de Regeling loonkostensubsidie Participatiewet 2021 is bepaald dat door de loonwaardedeskundige een rapportage moet worden opgesteld overeenkomstig het model opgenomen in de bijlage bij die regeling. Het doel van de rapportage is van oudsher om uniformiteit te bevorderen in de uitvoering van de loonwaardebepaling. Het model van de rapportage is doorontwikkeld door het door het Arbeidsdeskundig Kenniscentrum ingerichte College van deskundigen uniforme loonwaardebepaling in het kader van de opleiding tot loonwaardedeskundige. Inhoudelijk verandert er niets aan de loonwaardebepaling, alleen de wijze van rapporteren. Aanleiding hiervoor is de constatering van de Nederlandse Arbeidsinspectie dat niet alle loonwaardedeskundigen alle stappen zetten die bij de loonwaardebepaling zijn voorgeschreven. Zo bleek dat een belanghebbende niet altijd de gelegenheid wordt geboden om diens zienswijze kenbaar te maken en dat de toelichting in de loonwaarderapportage regelmatig ontbreekt.

Met de aangepaste loonwaarderapportage wordt beoogd dat loonwaardedeskundigen in de uitvoering alle stappen zetten die zijn voorgeschreven bij de loonwaardebepaling en dat zij de stappen toelichten, gericht op het verder bevorderen van uniformiteit in de uitvoering. Door de aangepaste rapportage als bijlage bij de ministeriële regeling op te nemen wordt het voorgeschreven gebruik ervan juridisch geborgd.

Inwerkingtreding

Deze regeling treedt op 1 januari 2025 in werking. Daarmee wordt afgeweken van de minimumtermijn tussen de publicatiedatum van een ministeriële regeling en het tijdstip van inwerkingtreding. Die termijn is drie maanden, in lijn met aanwijzing 4.17 van de Aanwijzingen voor de regelgeving. De reden hiervoor is dat de vergoeding werkgeverslasten per 1 januari van een jaar (in dit geval 2025) moet worden aangepast, maar dat de gegevens die voor de berekening van het percentage van de vergoeding nodig zijn pas in november (in dit geval november 2024) beschikbaar zijn. Ook de loonkostensubsidies als bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet worden jaarlijks per 1 januari aangepast. Gemeenten kunnen de verhoging van de vergoeding van de werkgeverslasten hiermee in de pas laten lopen.

*De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
J.N.J. Nobel*