



## **Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 18 februari 2021, nr. 2021-0000027549, tot het stellen van nadere regels met betrekking tot de het bepalen van de loonwaarde alsmede de vaststelling van de vergoeding voor de werkgeverslasten in het kader van de loonkostensubsidie (Regeling loonkostensubsidie Participatiewet 2021)**

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelet op artikel 10d, vierde lid, van de Participatiewet en de artikelen 3, derde lid, onderdeel d, 4, derde lid, en 6 van het Besluit loonkostensubsidie Participatiewet 2021;

Besluit:

### *§ 1. Hoogte vergoeding van werkgeverslasten*

#### **Artikel 1. Vergoeding van werkgeverslasten**

De vergoeding voor werkgeverslasten, bedoeld in artikel 10d, vierde en vijfde lid, van de Participatiewet, bedraagt 23,5 procent van de loonkosten waarover loonkostensubsidie wordt verstrekt.

### *§ 2. Regels met betrekking tot de loonwaarde*

#### **Artikel 2. Schriftelijke rapportage loonwaarde**

De loonwaarde wordt vastgelegd overeenkomstig het model opgenomen in de bijlage bij deze regeling.

#### **Artikel 3. Minimale kwalificaties loonwaardedeskundige**

1. De loonwaardedeskundige:
  - a. is in het bezit van een getuigschrift van met goed gevolg afgelegd afsluitend examen van een relevante opleiding, bedoeld in artikel 7.3a, eerste of tweede lid, van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek, of aantoonbare naar het oordeel van het college daaraan gelijkwaardige kwalificaties;
  - b. heeft twee jaar of meer werkervaring met betrekking tot re-integratiebegeleiding, arbeidsongeschiktheidsvaststelling, of loonwaardebepaling;
  - c. heeft voldoende aantoonbare kennis van de toepasselijke wet- en regelgeving met betrekking tot de loonwaardebepaling; en
  - d. heeft voor de loonwaardebepaling relevante kennis van de arbeidsmarkt.
2. De loonwaardedeskundige houdt aantoonbaar de kennis en vaardigheden bij die noodzakelijk zijn voor het uitvoeren van de loonwaardebepaling.

### *§ 3. Slotbepalingen*

#### **Artikel 4. Intrekken Regeling loonkostensubsidie Participatiewet**

De Regeling loonkostensubsidie Participatiewet wordt ingetrokken.

#### **Artikel 5. Citeertitel**

Deze regeling wordt aangehaald als: Regeling loonkostensubsidie Participatiewet 2021.

#### **Artikel 6. Inwerkingtreding**

Deze regeling treedt in werking op 1 juli 2021.



---

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

*Den Haag, 18 februari 2021*

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
W. Koolmees*



## BIJLAGE ALS BEDOELD IN ARTIKEL 2 BIJ DE REGELING LOONKOSTENSUBSIDIE PARTICIPATIEWET 2021

### Rapport Loonwaardemeting LKS

Deze loonwaarde betreft:

Naam: \_\_\_\_\_  
Geboortedatum: \_\_\_\_\_  
Datum rapportage: \_\_\_\_\_  
Datum bedrijfsbezoek: \_\_\_\_\_  
Werkgever: \_\_\_\_\_  
Contactpersoon werkgever: \_\_\_\_\_  
Email contactpersoon: \_\_\_\_\_  
Geïnterviewde werkgever: \_\_\_\_\_  
Normfunctie: \_\_\_\_\_  
Uitgevoerde functie: \_\_\_\_\_  
Aantal uren werknemer: \_\_\_\_\_  
Aantal voltijdsuren: \_\_\_\_\_  
Loonwaardedeskundige: \_\_\_\_\_  
Telefoonnummer: \_\_\_\_\_

- Normfunctie: \_\_\_\_\_
- Gevonden in cao
  - In bedrijfsregeling
  - In ander cao branche
  - In een andere cao of samengetelde takenpakket eigen bedrijf.

Uitgevoerde functie:

Hoofdtak 1	_____	___%
Hoofdtak 2	_____	___%
Hoofdtak 3	_____	___%
Hoofdtak 4	_____	___%
Hoofdtak 5	_____	___%

Werknemer levert reguliere arbeidsprestatie (Tempo, Kwaliteit, Netto werktijd)? JA/NEE  
Ja, werknemer levert reguliere arbeidsprestatie. De loonwaarde is 100%  
Nee, er is vermindering van arbeidsprestatie.

#### OVERZICHT ARBEIDSPRESTATIE:

HOOFDTAKEN	Tijd/%	Tempo	Kwaliteit	Netto werktijd	Resultaat
1					
2					
3					
4					
5					
De totale arbeidsprestatie van deze werknemer is					%

#### UITLEG PER HOOFDTAKEN

##### Hoofdtak 1

Tempo %  
Toelichting: \_\_\_\_\_

Kwaliteit %  
Toelichting: \_\_\_\_\_

Netto Werktijd %  
Toelichting: \_\_\_\_\_



---

### **Hoofdtak 2**

Tempo %  
Toelichting: \_\_\_\_\_

Kwaliteit %  
Toelichting: \_\_\_\_\_

Netto Werktijd %  
Toelichting: \_\_\_\_\_

### **Hoofdtak 3**

Tempo %  
Toelichting: \_\_\_\_\_

Kwaliteit %  
Toelichting: \_\_\_\_\_

Netto Werktijd %  
Toelichting: \_\_\_\_\_

### **Hoofdtak 4**

Tempo %  
Toelichting: \_\_\_\_\_

Kwaliteit %  
Toelichting: \_\_\_\_\_

Netto Werktijd %  
Toelichting: \_\_\_\_\_

### **Hoofdtak 5**

Tempo %  
Toelichting: \_\_\_\_\_

Kwaliteit %  
Toelichting: \_\_\_\_\_

Netto Werktijd %  
Toelichting: \_\_\_\_\_

Om tot deze loonwaarde te komen heeft de werkgever de volgende condities gecreëerd:

- Extra begeleiding
- Werkplekaanpassing
- Herstelkosten
- Aanpassingen in werk of planning
- Inzet van een andere voorziening, namelijk...
- Anders: \_\_\_\_\_

Zienswijze werknemer:  
Toelichting:

Zienswijze werkgever:  
Toelichting:



## TOELICHTING

### Algemeen

#### 1. Inleiding

In deze ministeriële regeling worden nadere regels gesteld ten behoeve van de landelijk uniforme loonwaardebepaling in het kader van de Participatiewet die is geregeld in Besluit loonkostensubsidie Participatiewet 2021 (hierna: het Besluit). De landelijke uniforme loonwaardebepaling is één van de maatregelen uit het door de toenmalige Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op 7 september 2018 gelanceerde breed offensief<sup>1</sup> om mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen. De staatssecretaris heeft beide Kamers der Staten-Generaal in brieven van 20 november 2018, 23 mei 2019 en 13 februari 2020 over de voortgang van de maatregelen geïnformeerd.<sup>2</sup>

Met de landelijk uniforme loonwaardebepaling beoogt de regering het eenvoudiger te maken voor werkgevers om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen en daardoor de kansen op werk voor deze mensen te vergroten. De nadere regels in deze ministeriële regeling vervangen de regels voor loonwaardebepaling uit de voorheen geldende Regeling loonkostensubsidie Participatiewet. De voorheen geldende regeling bevatte ook een bepaling waarin de hoogte werd vastgesteld van de vergoeding voor werkgeverslasten, bedoeld in artikel 10d, vierde en vijfde lid, van de Participatiewet. Die bepaling is één op één overgenomen in deze nieuwe ministeriële regeling, evenals de toelichting daarop.

#### 2. Vergoeding van werkgeverslasten

Zoals hierboven aangegeven is de bepaling ter zake van de vergoeding van werkgeverslasten hieruit ongewijzigd overgenomen. De toelichting op deze bepaling is eveneens ongewijzigd overgenomen in het artikelsgewijze deel.

#### 3. Regels voor loonwaardebepaling

##### *Aanleiding voor nieuwe regels*

De nadere regels voor loonwaardebepaling in deze ministeriële regeling moeten in samenhang worden gezien met en in aanvulling op de regels uit het Besluit. In de voorheen geldende Regeling loonkostensubsidie Participatiewet werd een loonwaardemethode beschreven die gemeenten moesten toepassen in het geval partijen in een arbeidsmarktregio er niet in slaagden om de op basis van artikel 2.3, tweede lid, onder i, van het Besluit SUWI gewenste afspraken te maken over één loonwaardemethode die voor de gehele arbeidsmarktregio zou worden toegepast. Beoogd werd dat op regionaal niveau die afspraken zouden worden gemaakt. Er werden in de voormalige situatie zes gevalideerde loonwaardemethodes gebruikt. In bijna alle arbeidsmarktregio's zijn sinds 2015 afspraken gemaakt om te kiezen voor één van de zes gevalideerde loonwaardemethodes. In één regio was dat niet het geval. Voor die arbeidsmarktregio gold de loonwaardemethode van de Regeling loonkostensubsidie Participatiewet uit 2014. Werkgevers, vooral die werkgevers met werknemers uit verschillende arbeidsmarktregio's in dienst, hebben aangegeven hinder van de verschillen tussen de methodes te ondervinden bij het in dienst nemen en houden van mensen met een arbeidsbeperking. De verschillen betreffen het proces om tot een loonwaarde te komen en inhoudelijke verschillen. Bij de ene methode moest bijvoorbeeld de werkgever (en ook de werknemer) vragenlijsten invullen voordat de loonwaarde op de werkplek kon worden bepaald. Bij de andere methode werd de loonwaarde ter plekke bepaald zonder uitgebreide vragenlijsten vooraf. Ander voorbeeld is dat bij de ene methode ook competenties werden meegenomen bij de loonwaardebepaling, bij de andere methode draaide het alleen om tempo, kwaliteit en inzetbaarheid op de werkplek. Daarnaast zijn uit praktijksignalen vraagstukken naar voren gekomen die om een eenduidige oplossing vroegen, die niet kon worden geboden door de toepassing van verschillende loonwaardemethodes. In verband hiermee is in het kader van het breed offensief voorgesteld te komen tot een landelijk uniforme methode voor het bepalen van loonwaardes in het kader van de Participatiewet. De landelijk uniforme methode voor loonwaardebepaling is met subsidie van de het Ministerie van SZW ontwikkeld door een werkgroep van experts onder leiding van het Arbeidsdeskundig Kenniscentrum (AKC) in samenwerking met Blik op Werk (BOW). AKC en BOW hebben geadviseerd de mensen die de loonwaarde voor gemeenten moeten bepalen op te leiden in deze methode. Daarnaast hebben AKC en BOW geadviseerd uit oogpunt van uniformiteit in de uitvoering kwaliteitseisen te stellen aan

<sup>1</sup> Kamerstukken II 2017/18, 34 352, nr. 115

<sup>2</sup> Kamerstukken II 2018/19, 34 352, nrs. 138, 163 en 192



de mensen die de loonwaardebepaling uitvoeren. Er bestaat breed draagvlak bij alle bij het breed offensief betrokken partijen (zoals werkgevers, werknemers, cliënten, VNG en UWV) voor deze vorm van uniforme loonwaardebepaling waarover AKC en BOW advies hebben uitgebracht. De uniforme loonwaardemethode is uitgewerkt en wordt juridisch geborgd in het Besluit en onderhavige op dat besluit gebaseerde ministeriële regeling.

### *Inhoud nieuwe regels*

#### **Het Besluit**

De nieuwe landelijk uniforme loonwaardemethode is opgenomen in het Besluit. In het Besluit worden begrippen die bij de loonwaardebepaling relevant zijn gedefinieerd. Het Besluit formuleert verder de stappen die moeten worden gezet om tot een loonwaarde te komen. Van groot belang bij de loonwaardebepaling is de normfunctie. In het Besluit wordt stapsgewijs bepaald waar de juiste normfunctie kan worden gevonden. Hiermee wordt beoogd meer uniformiteit in de uitvoering te bereiken. Ook bevat het Besluit de grondslag om bij ministeriële regeling nadere regels te stellen inzake een aantal onderwerpen. Op de inhoud van die nadere regels wordt hieronder ingegaan.

#### **Ministeriële regeling**

Het Besluit biedt een grondslag om bij ministeriële regeling te bepalen welke bestanddelen in ieder geval in de schriftelijke vaststelling van de loonwaarde (ofwel: de rapportage) moeten worden opgenomen. Ook bevat het een grondslag om bij ministeriële regeling eisen te stellen aan de deskundige die de loonwaarde moet bepalen wat betreft kennis van de wet- en regelgeving, andere voor de loonwaardebepaling relevante kennis, passende opleiding, vaardigheden en ervaring. In onderhavige ministeriële regeling zijn de nadere regels voor loonwaardebepaling gebaseerd op deze grondslagen opgenomen. In onderhavige ministeriële regeling zijn – hoewel het Besluit daarvoor wel de grondslag biedt – geen nadere regels gesteld met betrekking tot de bepaling van de normfunctie. De regering verwacht dat de uitvoering goede handvatten heeft met de in het Besluit opgenomen regels voor het op uniforme wijze bepalen van de normfunctie. Als daar na verloop van tijd in de praktijk aanleiding voor is, kunnen in deze ministeriële regeling alsnog nadere regels voor de bepaling van de normfunctie worden opgenomen.

#### *Rapportage loonwaarde*

In het Besluit is geregeld dat de loonwaarde schriftelijk moet worden vastgesteld. Ook in het oude Besluit loonkostensubsidie Participatiewet stond de verplichting tot schriftelijke vaststelling van de loonwaarde, maar de manier waarop was vormvrij. In onderhavige regeling (artikel 2) is bepaald dat door de loonwaardedeskundige een rapportage moet worden opgesteld overeenkomstig het model opgenomen in de bijlage bij deze regeling. Uit oogpunt van uniformiteit voor werkgevers is het van belang dat de loonwaarderapportage standaard bestanddelen bevat. Bij de loonwaardebepaling komt een loonwaardedeskundige voor enkele keuzes te staan die van groot belang zijn voor de uiteindelijke loonwaarde. Zo zal op grond van het Besluit een normfunctie moeten worden bepaald en er zal een aantal (maximaal 5) hoofdtaken moeten worden geduid binnen die normfunctie. Per hoofdtaak wordt aangegeven hoeveel werktijd die hoofdtaak beslaat binnen de normfunctie. Per hoofdtaak wordt ook de arbeidsprestatie van de betreffende werknemer afgezet tegen de arbeidsprestatie van een -kort gezegd- gemiddelde werknemer zonder arbeidsbeperking. De uitkomst wordt gerelateerd aan het aandeel van de werktijd van de hoofdtaak binnen de normfunctie. De som van de arbeidsprestaties per hoofdtaak bedraagt de loonwaarde. In het Besluit worden regels gesteld en handvatten aangereikt om de normfunctie en de hoofdtaken te bepalen. Ook in de landelijk uniforme opleiding tot loonwaardedeskundige wordt hier uitgebreid aandacht aan geschonken. Het is uit oogpunt van transparantie en herleidbaarheid van belang dat de loonwaardedeskundige de stappen bij de loonwaardebepaling overeenkomstig het bijgevoegde model vastlegt en van een toelichting voorziet. De werknemer en werkgever worden op grond van artikel 3, derde lid, onder d, van het Besluit door de loonwaardedeskundige in staat gesteld hun zienswijze kenbaar te maken. Zij kunnen het aangeven als zij hier geen behoefte aan hebben. Als zij hun zienswijze wel kenbaar maken, wordt die opgenomen in de rapportage. De loonwaardedeskundige maakt de rapportage pas daarna definitief en overlegt het aan het college. Het college beslist en stuurt de loonwaarderapportage tegelijk met de beschikking inzake de toekenning van loonkostensubsidie naar de werkgever. Ook de werknemer ontvangt de loonwaarderapportage al dan niet op verzoek.

#### *Kwaliteitseisen loonwaardedeskundige*

Het bepalen van de loonwaarde vereist specifieke kennis en deskundigheid. Niet alleen moet de loonwaardedeskundige naast het vereiste werk- en denkniveau goed op de hoogte zijn van relevante wet- en regelgeving en kennis hebben van de Nederlandse arbeidsmarkt. Ervaring binnen het



werkveld, bijvoorbeeld met begeleiding bij re-integratie, is van essentieel belang om het gesprek te kunnen voeren met werkgever en werknemer en tot een juiste analyse en beoordeling te kunnen komen. Het is vanzelfsprekend dat de loonwaardedeskundige affiniteit moet hebben met de doelgroep en goed moet kunnen communiceren met werknemer en werkgever. De gemeente bepaalt of een loonwaardedeskundige over deze eigenschappen beschikt. Het is daarnaast belangrijk dat de loonwaardedeskundige beschikt over de eigenschap onafhankelijkheid. Gezien het krachtenveld waarin de loonwaardedeskundige opereert, met partijen met eigen belangen, is het nuttig deze eigenschap expliciet te benoemen. Het is aan de sector zelf om de mensen die loonwaardedeskundige in het kader van de uniforme loonwaardebepaling willen worden hiertoe op te leiden en om hen te toetsen op hun kwaliteiten. Ook stelt de sector zelf een protocol op om te monitoren dat een loonwaardedeskundige blijft voldoen aan de gestelde kwaliteitseisen. De gemeente is er voor verantwoordelijk dat de loonwaardebepaling wordt uitgevoerd door een loonwaardedeskundige en ziet daarop toe. De sector zorgt ervoor dat dit voor gemeenten praktisch is uit te voeren. Het Ministerie van SZW verleent AKC subsidie om een organisatie- en beheersstructuur hiervoor op te zetten, evenals een register waarin de loonwaardedeskundigen worden geregistreerd die voldoen aan de gestelde kwaliteitseisen. Verder ontvangt de onafhankelijke organisatie BOW subsidie om de praktijk op dit punt te monitoren en hierover periodiek te rapporteren. Ook de Inspectie SZW wordt hierbij betrokken. BOW en de Inspectie maken afspraken over de rolverdeling bij het toezicht op de uitvoeringspraktijk.

#### **4. Ontvangen commentaren en adviezen**

Onderhavige ministeriële regeling en het Besluit waarop de regeling is gebaseerd, zijn voor commentaar en advies voorgelegd aan de VNG, het Uitvoeringspanel gemeenten, UWV, de Landelijke Cliëntenraad (LCR), Inspectie SZW, de Autoriteit Persoonsgegevens (AP) en het Adviescollege Toetsing Regeldruk (ATR). Ook heeft een aantal werkgevers uit het midden- en kleinbedrijf een MKB-toets uitgebracht.

Daarnaast heeft de lagere regelgeving van 10 juli tot en met 14 augustus 2020 voor internetconsultatie online gestaan.

Het Besluit en de ministeriële regeling zijn vanwege de onderlinge samenhang tussen beide bewust tegelijkertijd voor commentaar en advies voorgelegd. Het commentaar en advies is ook in samenhang geleverd. De regering heeft haar reactie hierop verwerkt in de nota van toelichting op het Besluit en er wordt daarom hier volstaan met een verwijzing daarnaar. In de bijlage bij onderhavige ministeriële regeling (de loonwaarderapportage) is naar aanleiding van de reactie van de LCR, mede naar aanleiding van opmerkingen van de AP en in het verlengde van de aanpassing van artikel 3 van het Besluit een onderdeel 'zienswijze werknemer' en 'zienswijze werkgever' opgenomen. In het vorige onderdeel is hierop ingegaan.

#### **5. Regeldruk**

De regering heeft ook in onderlinge samenhang aandacht geschonken aan de regeldruk als gevolg van het Besluit en deze ministeriële regeling. De inhoudelijke nalevingskosten voor burgers, bedrijven en professionals en de administratieve lasten vormen gezamenlijk de kosten die samenhangen met regeldruk. De regelgeving is daaraan getoetst. De regering is op de gevolgen voor de regeldruk ingegaan in de nota van toelichting op het Besluit. Daarom volsta ik op deze plaats met een verwijzing daarnaar.

#### **6. Inwerkingtreding.**

Deze regeling, die nadere regels geeft voor de landelijk uniforme loonwaarde treedt tegelijkertijd met het Besluit loonkostensubsidie Participatiewet 2021 in werking. De inwerkingtredingsdatum van die methode is 1 juli 2021, conform de vaste verandermomenten voor regelgeving (aanwijzing 4.17 van de Aanwijzingen voor de regelgeving). Derhalve treedt onderhavige regeling op 1 juli 2021 in werking.

### **Artikelsgewijs**

#### **Artikel 1. 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. Dit percentage is gelijk aan dat uit de voorheen geldende regeling, namelijk 23,5 procent. 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.

De vergoeding bestaat uit een uniform tarief. Waar in de werkgeverspremies sprake is van differentiatie in tarieven, wordt voor onderhavige vergoeding een gemiddeld percentage opgenomen. Het gaat om de gemiddelde premie voor het sectorfonds en het rekenpercentage voor de Werkhervattingkas. Daarnaast is de hoogte van de vergoeding onafhankelijk van het feit of een werkgever eigenrisicodragend 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 eigenrisicodragend zijn voor de Werkloosheidswet.

### **Artikel 2. Schriftelijke rapportage loonwaarde**

Op grond van artikel 3, derde lid, onderdeel d, van het Besluit worden bij ministeriële regeling regels gesteld met betrekking tot de wijze waarop de loonwaarde schriftelijk gerapporteerd wordt. Aan deze opdracht wordt in dit artikel gevolg gegeven. Met het oog op de uniforme weergave van de loonwaarde dient het model dat in de bijlage bij deze regeling is opgenomen gehanteerd te worden.

### **Artikel 3. Minimale kwalificaties loonwaardedeskundige**

Artikel 6 van het Besluit regelt dat de loonwaardedeskundige aan bij ministeriële regeling te stellen eisen moet voldoen. Hiermee wordt geborgd dat de loonwaardedeskundige over voldoende kwalificaties beschikt om de loonwaarde op een kwalitatief hoogstaande wijze te bepalen. In artikel 3 van deze regeling zijn deze kwalificaties uitgewerkt.

#### *Eerste lid*

In de onderdelen a tot en met e zijn de kwalificaties vastgelegd waar de loonwaardedeskundige in ieder geval aan moet voldoen. Allereerst is in onderdeel a bepaald dat de loonwaardedeskundige een relevante bacheloropleiding op hoger beroepsonderwijs (Hbo) niveau moet hebben afgerond en een diploma moet hebben behaald. Het kan ook zijn dat er geen sprake is van een afgeronde relevante Hbo-opleiding, maar dat de loonwaardedeskundige naar het oordeel van het college wel over voldoende opleiding of ervaring beschikt waardoor er over een daaraan gelijkwaardige kwalificatie kan worden gesproken. In dat geval staat het ontbreken van een relevante Hbo-opleiding het aanwijzen van de loonwaardedeskundige niet in de weg.

Op grond van onderdeel b dient de loonwaardedeskundige over twee jaar werkervaring op het terrein van re-integratiebegeleiding arbeidsongeschiktheidsvaststelling, of loonwaardebepaling te beschikken, bijvoorbeeld als klantmanager, jobcoach, arbeidsdeskundige of re-integratiedeskundige.

Voorts dient de loonwaardedeskundige over voldoende aantoonbare kennis van de toepasselijk wet- en regelgeving te beschikken (onderdeel d) en heeft hij voldoende kennis van de arbeidsmarkt voor de vaststelling van de loonwaarde (onderdeel c).

Bovenstaande kwalificaties laten deels beoordelingsruimte aan het college. Relevant is dat het college zich ervan verwittigt dat de persoon die zij voornemens is aan te wijzen over voldoende relevante kennis beschikt. Om colleges te ontlasten in deze beoordeling stimuleert het Ministerie van SZW, onder andere middels de in het algemeen deel genoemde subsidie aan AKC en BOW, de sector om tot gemeenschappelijke standaarden te komen.

#### *Tweede lid*

Relevant is dat de loonwaardedeskundige zijn kwalificaties en kennis op peil blijft houden. Wanneer dit niet gebeurt en de loonwaardedeskundige niet meer aan de eisen voldoet, kan die deskundige niet langer als zodanig optreden. Het college dient samen met de loonwaardedeskundige te bepalen op welke wijze de kennis wordt bijgehouden en wordt gerapporteerd.

### **Artikel 4. Intrekken Regeling loonkostensubsidie Participatiewet**

Onderhavige regeling strekt ter vervanging van de Regeling loonkostensubsidie Participatiewet welke wordt ingetrokken.

### **Artikel 5. Citeertitel**

Omdat onderhavige regeling de Regeling loonkostensubsidie Participatiewet vervangt, is het jaartal in de citeertitel opgenomen. Hierdoor kan geen verwarring ontstaan over de verhouding tussen beide regelingen.





---

### **Artikel 6. Inwerkingtreding**

De in deze regeling opgenomen regels vormen, behoudens artikel 1 (de werkgeversbijdrage), een uitwerking van delegatiegrondslagen opgenomen in het Besluit loonkostensubsidie en normbedragen studietoeslag 2021 en maken onderdeel uit van het nieuwe uniforme systeem van het bepalen van de loonwaarde. Onderhavige regeling treedt aldus op hetzelfde moment in werking als het Besluit, namelijk 1 juli 2021.

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
W. Koolmees*