

De Raad voor Werk en Inkomen is het overlegorgaan en expertisecentrum van werkgevers, werknemers en gemeenten. De RWI doet voorstellen aan de regering en andere partijen over het brede terrein van werk en inkomen. Doel van deze voorstellen is een goed functionerende arbeidsmarkt te bevorderen. Het vergroten van de transparantie van en het verbeteren van de kwaliteit op de te-integratiemarkt behoren zveneens tot de kerntaken van de RWI. Kijk voor meer informatie op [www.rwi.nl](http://www.rwi.nl).



Raad voor  
Werk en  
Inkomen

**RWI-onderzoek naar methoden om loonwaarde te kunnen bepalen**

## Aan de slag met loonwaardemeting

Loonwaardemeting is bedoeld om systematisch in beeld te brengen welk deel van het (reguliere) loon in een specifieke functie op een bepaald moment verdiend kan worden door een werknemer met arbeidsbeperkingen. Dit biedt de mogelijkheid om de loonkosten voor de werkgever te baseren op de daadwerkelijk door de betrokken werknemer geleverde productiviteit.

Loonwaardebepaling wijkt met deze praktische benadering dus af van bepaling van verdien capaciteit, waarbij gekeken wordt naar de vraag wat een werknemer in theorie zou kunnen verdienen.

Een ervaren arbeidsdeskundige kan ook zonder methode een inschatting maken van de loonwaarde. Het gebruik van een methode heeft echter als voordeel dat er systematisch en minder subjectief gehandeld wordt. Bij elke loonwaardemeting worden dezelfde stappen gevolgd, waardoor de betrouwbaarheid van loonwaardebepaling aanzienlijk groter wordt. Dat is belangrijk, omdat de hoogte van het salaris en daarmee samenhangende componenten rechtstreeks kunnen afhangen van de loonwaarde. Ook de hoogte van een eventuele tegemoetkoming aan de werkgever kan op basis van maatwerk gerelateerd worden aan de loonwaarde.

### Methoden

Op dit moment worden er meerdere methoden gebruikt voor loonwaardemeting, onder andere bij gemeenten en SW-bedrijven. Deze methoden zijn geïnventariseerd in het onderzoek 'Aan de slag met loonwaardemeting', dat de Raad voor Werk en Inkomen (RWI) op verzoek van de staatssecretaris van SZW

heeft laten uitvoeren. De RWI heeft van vier van deze methoden vastgesteld dat deze loonwaarde in kaart brengen en bovendien dat deze inmiddels op een iets ruimere schaal zijn toegepast: Activa Loonwaarde Methodiek, Arbolabmethode, Dariuz en Loonbalans. De methoden verschillen van elkaar in de mate van diepgang en bewerkelijkheid en kunnen daarom deels naast elkaar worden ingezet. Er blijkt geen overeenstemming te bestaan over de precieze definitie van loonwaarde. De RWI pleit voor meer eenduidigheid op dit punt.

**In het onderzoek is ervan uitgegaan dat in een volwaardige loonwaardemeting informatie inzake drie onderwerpen een rol moet spelen:**

- a) de kenmerken van de werknemer, waaronder zijn eventuele arbeidsbeperking
- b) de werknemer in dezelfde functie zonder arbeidsbeperking
- c) de vereisten van de werkplek

De wijze waarop deze elementen worden gemeten, verschilt per methode, zo blijkt uit het onderzoek. Wel meten (voor zover het om de eerste twee elementen gaat) alle bestaande methoden loonwaarde op basis van de competenties van de betrokken werknemer. Dit sluit goed aan bij het gebruik van competenties in onder andere de onderwijswereld. Beperkingen van fysieke aard komen echter niet altijd tot uiting in competenties, terwijl deze vaak wel van invloed zijn op de arbeidsprestatie en productiviteit van een werknemer. De RWI staat dan ook positief tegenover de ontwikkeling van nieuwe methoden die meer rekening houden met beperkingen van fysieke aard, bijvoorbeeld door loonwaarde te meten aan de hand van taken.

In alle in het onderzoek bestudeerde methoden blijken ook subjectieve beoordelingselementen te worden gehanteerd. Hiermee hangt samen dat de uitkomst van de loonwaardemeting in de praktijk vooral gebruikt blijkt te worden als startpunt van de onderhandeling met werkgevers om een adequate tegemoetkoming te bepalen.

### Vergelijking

Gebleken is verder dat alle methoden nog in ontwikkeling zijn. Een onderlinge vergelijking van de methoden (nu niet meegenomen in het onderzoek, omdat dat het karakter droeg van een quick scan) kan bij de doorontwikkeling helpen bij het verder verhogen van objectiviteit en betrouwbaarheid. De ontwikkelaars van de vijf methoden geven zelf aan dat de uitkomsten een nauwkeurigheidsmarge kennen van ongeveer 10%. Om de acceptatie van de uitkomsten te bevorderen, moeten ervaringen van de betreffende werkgevers en werknemers ook na verloop van tijd in kaart gebracht worden.

De aanleiding voor het onderzoek is het voornemen van de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid om in het kader van de Tijdelijke wet pilot loondispensatie in de gemeentelijke praktijk loonwaardemeting te beproeven. De RWI adviseert om in de pilot geen keuze te maken uit de vier nu voor loonwaardemeting bruikbare methoden, maar deze alle vier te gebruiken. Ook vindt de RWI het wenselijk dat gemeenten die deelnemen aan de pilot de mogelijkheid krijgen om meerdere van deze loonwaardemethoden te hanteren.

Paul van Kruijning  
Beleidsadviseur bij de RWI