



Voordeel voor werkgevers die arbeidsbeperkten in dienst nemen

De overheid wil graag dat mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt meer kansen krijgen. Daarom zijn er voor werkgevers verschillende financiële tegemoetkomingen als ze deze mensen in dienst nemen. Sinds 1 januari 2017 kennen we het Lage-inkomensvoordeel en sinds 1 januari 2018 het Loonkostenvoordeel. Ook voor arbeidsdeskundigen is het goed deze regelingen te kennen. Maar de no-riskpolis is minstens zo belangrijk.

TEKST | Marjol Nikkels

Het Lage-inkomensvoordeel (LIV) is al per 1 januari 2017 ingegaan en is een tegemoetkoming als een werkgever mensen in dienst heeft met een laag loon:

- voor werknemers die tussen de 100% en 110% van het minimumloon verdienen (in 2018 tussen € 9,82 en € 10,81) krijgt de werkgever maximaal € 2.000 per werknemer per jaar.
- voor werknemers die tussen de 110% en de 125% van het minimumloon verdienen (in 2018 tussen € 10,82 en € 12,29) krijgt de werkgever maximaal € 1.000 per werknemer per jaar.

Verder geldt als voorwaarde dat de werknemer minimaal 1248 verloonde uren in een jaar heeft en dat hij nog niet de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. Het LIV kent geen maximumduur en is van toepassing zolang iemand aan de voorwaarden voldoet.

Een werkgever hoeft het LIV niet zelf aan te vragen. UWV bepaalt aan de hand van de loonaangiften voor welke

werknemers er recht is op het LIV. Het LIV wordt toegekend per werknemer, per verloond uur.

Het loonkostenvoordeel

Het Loonkostenvoordeel (LKV) houdt in dat de werkgever na afloop van het kalenderjaar een tegemoetkoming krijgt. Deze bedraagt per werknemer uit de doelgroep drie jaar lang maximaal € 6.000 per jaar.

Het Loonkostenvoordeel (LKV) kent vier doelgroepen:

- oudere werknemers: werknemers van 56 jaar of ouder die voor indiensttreding een uitkering kregen (o.a. WW, Wajong, WIA of bijstand);
- arbeidsgehandicapte werknemers

- die nieuw in dienst komen;
- arbeidsgehandicapte werknemers die herplaatst worden;
- werknemers uit de doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden.

Voor elke groep gelden verschillende voorwaarden. Om aan te tonen dat iemand aan de voorwaarden voldoet, is een doelgroepverklaring vereist.

Die moet de werknemer zelf aanvragen bij UWV, binnen 3 maanden na indiensttreding of herplaatsing. Is de werknemer 56 jaar of ouder en ontvangt hij een uitkering op grond van de Participatiewet (bijstand), IOAW of IOAZ, dan moet hij de doelgroepverklaring bij de gemeente aanvragen. De werknemer kan de werkgever ook machtigen om namens hem een doelgroepverklaring aan te vragen.

Korte aanvraagtermijn

Die termijn van 3 maanden is



Marjol Nikkels is specialist sociale zekerheid en directeur CS Opleidingen

Voordeel	Bedrag per verloond uur	Maximum per jaar	Aantal jaren
Oudere werknemer (56 jaar en ouder)	€ 3,05	€ 6.000	3
Arbidsgehandicapte werknemer	€ 3,05	€ 6.000	3
Herplaatsing arbeidsgehandicapte werknemer	€ 3,05	€ 6.000	1
Doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden	€ 1,01	€ 2.000	3

Het is van belang dit proces heel strak te regelen

belangrijk. Wanneer een werkgever op 1 september 2018 een werknemer aanneemt die voldoet aan de voorwaarden voor LKV, dan moet dus voor 1 december een doelgroepverklaring door de werknemer zijn aangevraagd. Gebeurt dit te laat, dan heeft de werkgever pech. Het advies is dat de werkgever al voor de start van de indiensttreding aangeeft dat hij deze doelgroepverklaring wil ontvangen. En om de werknemer na tekening van het arbeidscontract ook de machtiging voor de doelgroepverklaring te laten invullen. Let op: de werknemer is niet verplicht hieraan mee te werken.

Twee maanden na indiensttreding is de werknemer wel verplicht op verzoek van de werkgever aan te geven of er sprake is van een arbeidshandicap of structurele functionele beperkingen. Dit is geregeld in artikel 38b Ziektewet. Het nadeel van pas na twee maanden uitvragen is echter dat de werkgever dan nog maar een maand de tijd heeft om een doelgroepverklaring aan te (laten) vragen. Het is dus van belang dit proces heel strak te regelen.

Hoogte en duur van het LKV

Het UWV berekent op basis van de loonaanblijven over 2018 voor welke werknemers de werkgever recht heeft op het LKV. Een werkgever profiteert dus niet direct van het LKV.

Het is niet alleen voor het LKV belangrijk om te weten of een werknemer een arbeidshandicap heeft. Dit is ook belangrijk om te weten of de werknemer recht heeft op de no-riskpolis. In dat geval betaalt UWV gedurende de eerste vijf jaar van het dienstverband een eventuele ziekteperiode van de werknemer. Ook mag een eventuele daaropvolgende WGA-uitkering niet aan de werkgever worden doorbelast in de gedifferentieerde premie Werkhervattings-



kas. Het doel van de no-riskpolis is om werkgevers over de streep te trekken om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen of te houden.

De no-riskpolis geldt als een werkgever iemand in dienst heeft genomen:

1. met de status arbeidsgehandicapte
2. met structurele functionele beperkingen
3. uit het doelgroepregister banenafpraak
4. die Wajong heeft (gehad)
5. die een WSW-indicatie heeft

Voor groep 1, 2 en 3 geldt de no-riskpolis de eerste vijf jaar van het dienstverband. Voor de nummers 3, 4 en 5 geldt zelfs een onbeperkte no-riskpolis. De onbeperkte no-riskpolis geldt dus ook wanneer de

werknemer langer dan vijf jaar in dienst is. Uit onderzoek van het UWV blijkt dat veel werkgevers geen gebruik maken van de no-riskpolis. En dat is zonde, want het gaat om grote financiële belangen. Het is daarom belangrijk dat een werkgever altijd direct na twee maanden dienstverband aan de werknemer vraagt of er sprake is van een arbeidshandicap of structurele functionele beperkingen. De werknemer is verplicht deze informatie te verstrekken.

Dit is lonend voor elke werkgever! Het belang van het LKV loopt op tot € 18.000 euro, maar het belang van de no-riskpolis kan bij langdurige arbeidsongeschiktheid oplopen tot meer dan € 200.000!

WANNEER?

Iemand is in de volgende gevallen arbeidsgehandicapt:

- Als hij een Ziektewet, WAO/WIA-, WAZ- of Wajong-uitkering heeft.
- Als een verzekeringsarts samen met een arbeidsdeskundige heeft vastgesteld dat zijn ziekte of handicap werken moeilijk maakt.
- Als de gemeente heeft vastgesteld dat zijn ziekte of handicap het vinden van werk moeilijk maakt.
- Als hij bij een bedrijf in de sociale werkvoorziening aan de slag kan, maar nog geen werk heeft gevonden.

De precieze voorwaarden zijn te vinden op uwv.nl. De term arbeidsgehandicapt werd gebruikt onder de Wet REA. Toen in 2006 de WIA werd ingevoerd, heeft de wetgever de term 'Structureel Functioneel Beperkt' geïntroduceerd.