

Voordeelregelingen voor werkgevers bij het aannemen van een 55+’er

Het aannemen van 55+’ers heeft veel pluspunten voor u als werkgever. Ze hebben veel ervaring en kunnen daarmee jonge collega’s opleiden/coachen. Ze kennen het arbeidsproces en zitten niet graag thuis. Ze blijven hun werkgever trouw omdat ze geen carrière meer nastreven en ze voelen zich nog fit; 55 is het nieuwe 45. Daarnaast zijn er verschillende subsidies en regelingen mogelijk. Hieronder staat een aantal. Regelingen hebben altijd voorwaarden en zijn soms tijdelijk van toepassing. Onze arbeidsmakelaars kunnen u daarbij adviseren.

Loonkostenvoordeel oudere werknemers (via Belastingdienst)

Werkgevers kunnen sinds 1 januari 2018 een tegemoetkoming krijgen als ze een oudere medewerker in dienst nemen. Deze tegemoetkoming kan oplopen tot € 6.000 per jaar.

U dient het verzoek om loonkostenvoordeel in via de loonaangifte. Hiervoor heeft u een doelgroepverklaring Loonkostenvoordeel (LKV) nodig. De oudere werknemer die een uitkering van de gemeente krijgt, vraagt de doelgroepverklaring per e-mail bij socialezaken@ijsselgemeenten.nl. Dit moet binnen drie maanden na indiensttreding. Werknemers die 56 jaar of ouder zijn en een uitkering van het UWV ontvangen, vragen de LKV bij het UWV aan.

Tot 2018 gold een premiekorting. Een lopende premiekorting oudere werknemer wordt vanaf 2018 onder voorwaarden omgezet in een loonkostenvoordeel voor de resterende periode.

Lage inkomensvoordeel

U heeft recht op een lage-inkomensvoordeel (LIV) als u werknemers in dienst heeft die minimaal 100 en maximaal 125% van het wettelijk minimumloon verdienen en de werknemer minimaal 1248 verloonde uren per kalenderjaar betaald krijgt. Dit komt overeen met gemiddeld 24 uur werk per week. Het lage inkomensvoordeel is structureel en geldt, zolang de werknemer aan de voorwaarden voldoet. De Belastingdienst voert deze regeling uit.

(Tijdelijk) werken met behoud van uitkering (UWV en gemeente)

Mensen met een uitkering kunnen tijdelijk via een proefplaatsing bij u aan het werk gaan. Dit geldt ook voor mensen met een arbeidsbeperking. Een uitkeringsgerechtigde werkt dan een paar maanden met behoud van uitkering. U hoeft dan geen loon te betalen. Het doel van de proefplaatsing is na te gaan of de medewerker het werk aankan en op zijn plaats is binnen de organisatie. Tegelijkertijd kan de productiviteit of de zogeheten loonwaarde van de potentiële werknemer op de werkplek worden onderzocht. Na een proefplaatsing mag u geen proeftijd meer afspreken met de werknemer.

Overige gemeentelijke instrumenten

Naast bovenstaande mogelijkheden zijn ook de volgende instrumenten voor werkgever en werknemer mogelijk: detachering, loonkostensubsidie (incidenteel), ondersteuning bij een leer-werktraject, nazorg gedurende zes maanden, een uitstroompremie voor de werknemer die uit de uitkering stroomt, een tijdelijke gedeeltelijke inkomstenvrijlating voor de werknemer met parttime werk, etc.

Zie ommezijde

Specifieke instrumenten voor personen met een arbeidsbeperking:

Loonkostensubsidie voor personen die niet zelfstandig het Wettelijke Minimum Loon kunnen verdienen. Deze subsidie compenseert de werkgever in de loonkosten voor de verminderde productiviteit van een werknemer met een arbeidsbeperking. De werkgever betaalt de werknemer het cao-loon of ten minste het minimumloon en de gemeente verstrekt loonkostensubsidie aan de werkgever. De loonkostensubsidie kan tot aan de pensioengerechtigde leeftijd worden ingezet. Loonkostensubsidie eindigt als een werknemer niet meer tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort.

Uniforme No-riskpolis UWV

Normaal gesproken moet een werkgever bij ziekte maximaal twee jaar loon doorbetalen. De no-riskpolis biedt de werkgever dekking tegen het risico van loondoorbetaling bij ziekte. Een werknemer die onder de dekking van de no-riskpolis valt heeft bij ziekte recht op een ziektewetuitkering van het UWV. De ziektewetuitkering compenseert de loonkosten voor de werkgever bij ziekte. Daarnaast wordt de werkgever gevrijwaard voor de kosten van het WGA-risico.

Jobcoaching

De jobcoach wordt zo nodig ingezet om een persoon met een arbeidsbeperking op de werkplek te begeleiden om ervoor te zorgen dat hij werkzaamheden in een reguliere functie kan (leren) uitvoeren. Zonder deze ondersteuning zou hij dit werk niet kunnen verrichten. Een jobcoach ondersteunt de werknemer met een individueel trainings- of inwerkprogramma en begeleiding bij het werk. De jobcoach kan ook de werkgever en directe collega's van de werknemer ondersteunen.

Werkvoorzieningen

Gemeenten kunnen naast een jobcoach ook andere voorzieningen inzetten. Zij kunnen daarvoor aansluiten bij voorzieningen die UWV ook verstrekt, zoals:

- Vervoersvoorzieningen;
- Intermediaire voorzieningen (bij voorbeeld tolk voor personen met een auditieve beperking, voorleeshulp);
- Meeneembare voorzieningen (bij voorbeeld brailleapparatuur);
- Werkplekaanpassingen.

Meeneembare en intermediaire voorzieningen zijn direct gekoppeld aan een specifieke beperking.

* U kunt geen rechten ontleen aan deze informatie.