

ALGEMENE INFORMATIEBIJLAGE

Re-integratie-instrumenten voor werkgevers

Indien een werkgever een werknemer aanneemt met een uitkeringsverleden kan de werkgever in aanmerking komen voor diverse re-integratie-instrumenten. In de begeleidende brief hebt u kunnen lezen welke instrumenten voor uw werknemer van toepassing zijn.

Hieronder een beknopte omschrijving per instrument:

- **Proefplaatsing**

Als de werkgever en de gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer de terugkeer in het arbeidsproces willen uitproberen, kan de werkgever een proefplaatsing aanbieden voor maximaal drie maanden. Tijdens deze periode werkt de gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer onbetaald op proef. De uitkering van de gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer loopt tijdens de proefplaatsing gewoon door. Om van UWV toestemming te krijgen voor een proefplaatsing, moet er reëel uitzicht zijn op regulier arbeidscontract voor ten minste zes maanden en voor hetzelfde aantal of meer uren dan voor de proefplaatsing is afgesproken. De toestemming moet vooraf aangevraagd worden.

- **Premiekortingen ziekengeldgerechtigde werknemers**

Als een werkgever een gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer in dienst houdt of neemt, kan hij in aanmerking komen voor premiekorting op de arbeidsongeschiktheids- en werkloosheidspremies. Deze korting bedraagt maximaal € 1.021 op het werkgeversdeel van de WW-premie en maximaal € 1.021 op de totale arbeidsongeschiktheidspremie. Deze bedragen zijn op jaarbasis. De kortingen kunnen worden toegepast zolang de dienstbetrekking duurt, maar voor maximaal 3 jaar. Ieder jaar worden de kortingen opnieuw vastgesteld. Voor Wajong-gerechtigden wordt de korting verhoogd met maximaal 2 x € 680. Indien het een arbeidsgehandicapte betreft die bij zijn eigen werkgever blijft, geldt de premiekorting slechts één jaar.

Deze premiekortingsregeling wordt sinds 1 januari 2006 uitgevoerd door de Belastingdienst. De kortingen worden direct in de loonadministratie verwerkt. In de loonadministratie dient een bewijsstuk opgenomen te worden, dat betreffende werknemer tot de doelgroep behoort zoals een toekenningbeslissing uitkering of een verklaring SFB-status (structurele functionele beperking).

- **Loonkostensubsidie**

In een aantal gevallen kan de werkgever, voor een werknemer die hij aanneemt die een uitkering ontvangt en moeilijk aan het werk kan komen, loonkostensubsidie aanvragen. De subsidie is een jaar lang maximaal 50% van het minimumloon. De aanvraag moet bij het UWV worden ingediend binnen 3 maanden nadat het dienstverband is gestart.

Loonkostensubsidie is er voor werknemers tot 50 jaar onder de volgende voorwaarden:

- werknemer ontvangt een WAO, WGA of Wajong uitkering of ontvangt langer dan één jaar WW
- heeft de afgelopen maanden niet op proef bij werkgever gewerkt

Er moet een contract van minstens één jaar worden aangeboden.

- **Premiekorting oudere werknemers met uitkeringsverleden**

Sinds 1 januari 2009 kunnen werkgevers die een uitkeringsgerechtigde aannemen van 50 jaar of ouder, korting krijgen op de WW- en arbeidsongeschiktheidspremies. Het gaat om ouderen met een WW-, bijstands- of arbeidsongeschiktheidsuitkering. Sinds 1 januari 2010 geldt de premiekorting ook voor ouderen met een Anw-uitkering die weer aan de slag gaan. De korting van € 6.500 kan drie jaar worden toegepast.

- **Premiekorting oudere werknemers**

Per 1 januari 2009 krijgen werkgevers een premiekorting van € 2.750 (vanaf 2013: € 6.500) per jaar per werknemer van 62 jaar of ouder die ze in dienst houden. Deze wet vervangt de premievrijstellingsregeling voor het aannemen van een werknemer van 50 of ouder en het in dienst houden van een werknemer van 54,5 jaar of ouder die tot 1 januari 2009 gold. De premievrijstelling bedraagt gemiddeld € 1.500 per jaar. Werkgevers die al premievrijstelling krijgen voor hun werknemer(s) van 54,5 jaar of ouder, behouden deze.

- **Subsidies**

Een werkgever kan subsidie aanvragen bij UWV voor kosten die hij maakt voor werkplekaanpassingen en andere 'niet-meeneembare' voorzieningen om de werkplek geschikt te maken voor een gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer.

Voorwaarde is wel dat de gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer een contract heeft van minimaal zes maanden, of met elkaar opvolgende contracten minimaal zes maanden in dienst is.

Voorheen gold voor vergoeding van werkgeverssubsidies een drempelbedrag. In 2009 heeft de minister het drempelbedrag echter op € 0 gesteld. Deze subsidieregeling geldt voor werkplekaanpassingen en andere voorzieningen van alle werknemers met een structurele functionele beperking, dus niet alleen voor werknemers die twee jaar ziek zijn geweest en bij een WIA-keuring gedeeltelijk arbeidsgeschikt zijn bevonden.

- **Loondispensatie**

Uitsluitend voor Wajong-gerechtigde werknemers bestaat de mogelijkheid van loondispensatie. Als de Wajong-gerechtigde werknemer aantoonbaar minder presteert dan een 'gezonde' collega met hetzelfde soort werk, kan de werkgever bij het UWV vragen om een lager loon te betalen dan het minimumloon. Hierbij moet wel worden uitgegaan van het bij de functie behorende CAO-loon.

De loondispensatie kan een halfjaar tot vijf jaar duren. Verlenging aanvragen is mogelijk.

Voordat de werkgever loondispensatie krijgt, bepaalt een arbeidsdeskundige van UWV of de werknemer inderdaad duidelijk minder presteert. Is dit het geval, dan ontvangt de werkgever bericht hoeveel procent van het minimumloon hij in ieder geval wél moet betalen. De werknemer komt mogelijk in aanmerking voor loonsuppletie.

- **No-riskpolis ZW**

Als een werkgever een ziekingeldgerechtigde werknemer in dienst neemt, dan heeft hij recht op de no-risk polis. Dit houdt in dat het UWV het verzuimrisico overneemt.

Hoe werkt de no-risk polis? Als de werknemer binnen vijf jaar na aanvang van het dienstverband ziek wordt, heeft hij/zij recht op een Ziekewet (ZW)-uitkering. De werkgever mag deze ZW-uitkering in mindering brengen op het loon dat hij tijdens ziekte aan de werknemer moet doorbetalen. Op deze manier neemt het UWV feitelijk het verzuimrisico over.

De werknemer heeft aanspraak op 70% van het dagloon. De werkgever kan het UWV verzoeken om de ZW-uitkering op een hoger percentage te stellen als werkgever verplicht is dit te betalen. Als de werkgever dus op grond van CAO-bepalingen eerst 100%, daarna 90% van het dagloon moet betalen, dan betaalt het UWV eerst 100%, daarna 90% van het dagloon. Dit dient gemeld te worden bij het UWV. Deze verhoging van het dagloon is alleen mogelijk tijdens het eerste ziektejaar. Gedurende het tweede ziektejaar kan de uitkering niet hoger zijn dan 70% van het dagloon.

De no-risk polis geldt maximaal vijf jaar; een eenmalige verlenging is mogelijk als de werknemer volgens UWV een aanzienlijk verhoogde kans op ziekte of arbeidsongeschiktheid heeft.

De werkgever meldt de ziekingeldgerechtigde werknemer uiterlijk op de 4^e dag van ziekte bij het UWV.

Let wel: uw werknemer moet begeleid worden door de Arbodienst waarbij u bent aangesloten.

Voor de volgende categorieën werknemers geldt de no-risk polis zolang het dienstverband duurt:

- Voor (ex) Wajonggerechtigde werknemers
- WSW-er die werkzaam is bij reguliere werkgever

- **No-risk polis oudere, voormalig werkloze werknemers**

Voor werknemers ouder dan 55 jaar, die voorafgaand aan dienstverband 52 weken WW-uitkering hebben gehad en na 8-7-2009 in dienst zijn getreden, kan bij ziekte, gedurende 1^e 5 jaar van dienstverband, ook een ZW-uitkering van het UWV worden ontvangen.