

Gunstige regelingen bij het in dienst nemen of houden van arbeidsgehandicapten

De overheid wil zo veel mogelijk mensen aan het werk houden. Daarom heeft zij een aantal aantrekkelijke regelingen ingevoerd voor het in dienst nemen of houden van arbeidsgehandicapten. De regelingen gelden sinds 1 januari 2002. Ze leveren u (financiële) voordelen op. Tot nu toe maken niet alle ondernemers die een arbeidsgehandicapte in dienst hebben of nemen, gebruik van deze regelingen. Daarom ontvangt u deze NBC Werkwijzer®. Hierin krijgt u uitleg over deze regelingen.

Wie is arbeidsgehandicapt?

Een arbeidsgehandicapte is iemand bij wie is vastgesteld dat hij/zij door een ziekte of handicap belemmeringen ervaart bij het vinden van een baan of bij het verrichten van arbeid. Het UWV stelt dit vast door een medisch-arbeidskundige beoordeling. Ook mensen met een WAO-, WIA-, WAZ- of WAJONG-uitkering, worden als arbeidsgehandicapte aangemerkt. Dit geldt ook voor mensen die een voorziening vanuit de wet op de (Re)integratie arbeidsgehandicapten (REA) toegekend hebben gekregen. Nadat de uitkering of voorziening is ingetrokken, wordt iemand nog vijf jaar als arbeidsgehandicapte beschouwd.

Waarom geeft de overheid u (financiële) voordelen?

De overheid wil zo weinig mogelijk instroom in de WAO, WIA en zoveel mogelijk mensen aan het werk houden. Zij is er dus bij gebaat dat ook u arbeidsgehandicapten in dienst neemt/houdt.

Wat betekent dat voor u als ondernemer?

U kunt ertoe bijdragen dat de beperkingen (bijna) geen rol meer spelen. Bijvoorbeeld door een arbeidsgehandicapte werknemer passend werk te laten doen of door de werkplek aan te passen. Het mes snijdt aan twee kanten: deze arbeidsgehandicapte werknemer heeft, net als een andere werknemer, een toegevoegde waarde voor uw bedrijf, terwijl u hem/haar aan werk helpt/houdt. Bovendien levert het in dienst nemen of houden van een arbeidsgehandicapte werknemer u voordelen op. Deze voordelen vallen uiteen in vier categorieën:

- kortingen
- loondispensatie
- vergoedingen
- overige regelingen

Kortingen

1. Premiekortingen arbeidsgehandicapten

Wanneer u een arbeidsgehandicapte aanneemt of een werknemer in dienst houdt die arbeidsgehandicapt is geworden, krijgt u een korting op de sociale

premies. Deze bedraagt maximaal 2042 euro per jaar. De korting kan niet hoger zijn dan de premie die u betaalt. De kortingen vraagt u binnen één jaar na de indiensttreding, herplaatsing of aanpassing van het werk aan bij het UWV.

Wanneer u een arbeidsgehandicapte werknemer aanneemt, krijgt u maximaal drie jaar korting. Wanneer u iemand in dienst houdt die arbeidsgehandicapt is geworden, krijgt u de korting gedurende maximaal één jaar.

2. Extra premiekorting voor jonggehandicapte

Neemt u een jonggehandicapte aan, dan krijgt u nog eens een éxtra korting op de premies. Deze bedraagt maximaal 1360 euro. Iemand is jonggehandicapt wanneer:

- Hij/zij een ingezetene van Nederland is die vóór zijn/haar 17^e verjaardag arbeidsongeschikt is geworden.
- Hij/zij arbeidsongeschikt is geworden terwijl hij/zij in het voorafgaande jaar minimaal zes maanden heeft gestudeerd.

Loondispensatie

Presteert uw arbeidsgehandicapte werknemer aantoonbaar minder dan uw andere werknemers? Dan vraagt u loondispensatie aan bij het UWV. Dit betekent dat u toestemming vraagt om een lager loon te betalen dan de CAO of de wet voorschrijft. De dispensatie geldt voor een periode van een half tot vijf jaar.

Vergoedingen

1. Meerkosten

Wanneer u aantoont dat de premiekortingen niet voldoende zijn om een arbeidsgehandicapte in dienst te nemen of te houden, dan krijgt u de 'meerkosten' vergoed. Het gaat om kosten voor:

- scholing
- training
- aanpassingen in het werk zelf
- aanpassingen van de werkplek
- aanpassingen van uw productie- of werkmethoden
- aanpassing van de inrichting van uw bedrijf

U krijgt deze meerkosten alleen vergoed als u de arbeidsgehandicapte voor minimaal zes maanden in dienst neemt of herplaatst.

2. Kinderopvang

Wanneer u een arbeidsgehandicapte in dienst neemt, krijgt u onder voorwaarden een tegemoetkoming in de kosten van kinderopvang. De voorwaarden staan op het formulier 'aanvraag vergoeding kinderopvang' van het UWV.

Overige regelingen

1. No-riskpolis

Werkgevers zijn vaak bang dat een arbeidsgehandicapte werknemer sneller uitvalt. Om deze risico's te beperken, biedt de overheid u een no-riskpolis.

Daardoor komt de reïntegratie nog wel voor rekening van de werkgever maar bent u minimaal de eerste vijf jaar gevrijwaard van de financiële risico's van ziekte en arbeidsongeschiktheid van uw arbeidsgehandicapte werknemer:

- Wanneer uw arbeidsgehandicapte werknemer ziek is, bent u verplicht de eerste twee jaar het loon door te betalen. Hiervoor krijgt u compensatie door middel van ziekgeld. Deze compensatie vraagt u aan bij het UWV. De klacht hoeft niets te maken te hebben met de arbeidshandicap. Ook bij andere klachten krijgt u compensatie.
- Als klachten, die hebben geleid tot het verstrekken van een WAO-, WIA- WAZ- of WAJONG-uitkering, binnen vijf jaar verergeren, dan hoeft u het loon niet twee jaar lang door te betalen. De uitkering wordt dan al na vier weken herzien. Gedurende de vier weken bent u wel verplicht het loon door te betalen, maar ook daarin wordt u gecompenseerd door middel van ziekgeld van UWV.
- Als een arbeidsgehandicapte werknemer binnen zes jaar nadat hij bij u in dienst is gekomen, tóch weer in de WAO terecht komt, dan heeft dat voor u geen nadelige gevolgen. Deze werknemer telt niet mee voor de berekening van uw gedifferentieerde WAO-premie. Of anders gezegd: u krijgt hiervoor geen strafbonus. De termijn van zes jaar is zelfs te verlengen als er een gereede kans bestaat dat de gezondheid van de werknemer (zoals MS- of kankerpatiënten) op termijn verslechtert.

Doet u een beroep op de no-riskpolis en gaat het om een zieke arbeidsgehandicapte werknemer, dan meldt u hem/haar normaal ziek. U geeft daarbij aan dat het om een nieuw dienstverband met een arbeidsgehandicapte werknemer gaat. UWV regelt de rest.

2. Proefplaatsing

Wanneer u twijfelt over het in dienst nemen van een arbeidsgehandicapte, dan kunt u hem voor maximaal zes maanden op proef aanstellen. De arbeidsgehandicapte krijgt voor die periode zijn WW of WBIA (Wet Beperking inkomensgevolgen Arbeidsongeschiktheidscriteria)-uitkering doorbetaald. U hoeft alleen een aansprakelijkheids- of ongevallenverzekering voor de werknemer af te sluiten. De werknemer vraagt zelf de proefplaatsing aan bij het UWV.

Regelingen van voor 2002

Bovenstaande voordelen en regels zijn geldig sinds 1 januari 2002. Bent u voor 2002 een dienstverband aangegaan met een arbeidsgehandicapte, dan kunt u nog een beroep doen op de 'oude' regelingen. Hiervoor neemt u contact op met uw UWV-kantoor.

Wat kan de arbeidsgehandicapte zélf doen?

Om de (re)integratie van arbeidsgehandicapten te stimuleren, bestaan er ook voorzieningen en subsidies die de arbeidsgehandicapte zélf kan aanvragen. In de folder "Ik wil ondersteuning op weg terug naar werk" van het UWV staan deze voorzieningen.

Meer informatie

De tekst van deze Werkwijzer is gebaseerd op de UWV-brochure 'Een arbeidsgehandicapte in dienst nemen of houden'. Voor meer bedrijfsspecifieke informatie neemt u contact op met uw UWV-kantoor.

Formulieren voor kortingen en andere vergoedingen vraagt u aan via internet: www.uwv.nl. Onder het kopje werkgever klikt u op de button 'Bedrijf met

personeel'. Vervolgens vindt u daar het kopje 'Formulieren'. Of u vraagt deze kortingen en vergoedingen aan bij uw UWV-kantoor.

Op www.werkenaarvermogen.nl vindt u informatie over de WIA en hoe dit wetsvoorstel aansluit op andere regels rond ziekte op het werk, arbeids(on)geschiktheid en reïntegratie.

Op de site www.nbc-werkenziekte.nl vindt u ook meer informatie over werk en ziekte. Voor ondersteuning op personeelsgebied of hulp bij reïntegratie neemt u contact met de adviseurs arbeidsmarkt van NBC, telefoonnummer (0317) 47 12 66.

Deze NBC Werkwijzer® geeft uitleg over gunstige regelingen bij het in dienst houden of nemen van arbeidsgehandicapte werknemers. U kunt geen rechten ontleen aan deze NBC Werkwijzer®.

Versienummer 066i/08-2004