

OR & subsidieregelingen achterban



Uw bestuurder kan gebruikmaken van diverse soorten subsidieregelingen. Deze financiële hulpmiddelen kunnen uw bestuurder ondersteunen om uw achterban verschillende mogelijkheden te bieden. Het is goed om uw bestuurder op het bestaan van deze hulpmiddelen te wijzen en hierin samen keuzes te maken. Een overzicht van de meest voorkomende subsidieregelingen en de aandachtspunten daarbij.

Subsidies kunnen uw bestuurder helpen om uw achterban bepaalde opties te bieden en tegelijkertijd de kosten daarvoor te beperken. De mogelijkheden die de verschillende subsidies daarmee bieden, kunnen bepalend zijn voor de keuzes die uw bestuurder maakt voor het beleid dat hij opstelt en de manier waarop hij dat invult.

Denk aan regelingen voor personeelsopleiding, het aanstellings- of ontslagbeleid of duurzame inzetbaarheid. Bij dit soort regelingen heeft uw OR instemmingsrecht ([artikel 27 WOR](#)). Daarnaast kunt u uw bestuurder op basis van uw initiatiefrecht ([artikel 23, lid 3 WOR](#)) eventueel voorstellen om met gebruik van bepaalde subsidies nieuwe regelingen op te stellen.

Met het STAP-budget kan een werknemer een opleiding, cursus of training volgen

Het STAP-budget gebruiken

Tot 1 januari 2022 was het voor werkgevers mogelijk om scholingskosten af te trekken bij de aangifte inkomstenbelasting. Sinds 1 januari 2022 kan dit niet langer, terwijl de overheid werknemers en werkzoekenden wel wil stimuleren om zich te (blijven) ontwikkelen.

Daarom is het sinds 1 maart 2022 mogelijk om een STAP-budget aan te vragen. [STAP staat voor STimulering Arbeidsmarkt Positie \(infographic\)](#). Met het STAP-budget van maximaal € 1.000 per jaar, kan een werknemer een opleiding, cursus of training volgen.

Werknemers kunnen zo'n aanvraag één keer per jaar indienen. De aanvraagperiode voor deze subsidie start iedere twee maanden. Om [in aanmerking te komen voor het STAP-budget \(infographic\)](#) moet de werknemer onder meer ouder zijn dan 18 jaar en mag hij (nog) geen AOW-ontvangen.

Hij kan het STAP-budget ook gebruiken voor bij- of herscholing en onder specifieke voorwaarden ook voor advies van een loopbaanadviseur. Zo wil de overheid stimuleren dat werknemers aan het werk blijven of opnieuw aan het werk zullen gaan.

Als uw bestuurder een regeling opstelt voor personeelsopleidingen, moet hij hiervoor eerst een instemmingsverzoek indienen bij uw OR ([artikel 27, lid 1f WOR](#)). In deze regeling kan hij het beleid en de praktische invulling daarvan, eventueel inclusief het gebruik van het STAP-budget opnemen. Zo kan hij uw achterban stimuleren om een opleiding te volgen.

Loonkostenvoordeel voor kwetsbare groepen werknemers

Voor werkgevers die werknemers in dienst nemen die lastiger aan een baan zouden kunnen komen, is er het loonkostenvoordeel (LKV). [Het loonkostenvoordeel \(toolbox\)](#) maakt het voor uw bestuurder aantrekkelijker om kwetsbare groepen werknemers in dienst te nemen.

Hij krijgt dan een bepaalde bijdrage in de loonkosten van de werknemer per gewerkt uur. Hoe hoog deze bijdrage is en hoelang hij deze bijdrage maximaal kan ontvangen, is afhankelijk van de doelgroep waarin de werknemer valt.

Het loonkostenvoordeel stopt in elk geval op het moment waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Er zijn vier doelgroepen waarvoor recht op loonkostenvoordeel bestaat:

- oudere werknemers (56 jaar en ouder);
- werknemers uit de doelgroep van de banenafpraak en scholingsbelemmerden;
- arbeidsgehandicapte werknemers die nieuw in dienst komen;
- arbeidsgehandicapte werknemers die herplaatst worden.

Om voor het loonkostenvoordeel in aanmerking te komen, moet de werknemer een doelgroepverklaring bij UWV aanvragen. Als een werknemer aan de voorwaarden van één van deze categorieën voldoet, kan de werkgever slechts één keer voor de maximale duur het loonkostenvoordeel aanvragen.

Het lage-inkomensvoordeel (LIV) aankaarten

Het [lage-inkomensvoordeel \(artikel\)](#) geeft werkgevers de mogelijkheid een vergoeding aan te vragen voor werknemers met een laag inkomen. De overheid wil op deze manier stimuleren dat werknemers met een lager inkomen, die vaak lager zijn opgeleid, hun baan behouden of sneller een baan vinden. Voor werkgevers dalen dan de loonkosten.

Recht op LIV

Voor het [recht op het LIV \(tool\)](#) moet de werknemer in dienst zijn bij de werkgever, minimaal 1.248 verloonde uren per kalenderjaar hebben en mag de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet hebben bereikt. Daarnaast moet de werknemer een gemiddeld uurloon hebben binnen een bepaalde marge die ieder jaar opnieuw wordt vastgesteld.

Het LIV hoeft niet te worden aangevraagd. UWV berekent op basis van de loonaangiften voor welke werknemers recht bestaat op LIV. De definitieve berekening en betaling ontvangt uw bestuurder vervolgens van de Belastingdienst. Het is dus van belang om de administratie goed bij te houden om geen subsidie mis te lopen. Ook door het LIV aan te kaarten bij uw bestuurder kan uw OR de inschakeling van minderheden bevorderen ([artikel 28, lid 3 WOR](#)).

Uw bestuurder wijzen op LKV

Uw OR kan uw bestuurder wijzen op het loonkostenvoordeel voor werknemers die in één van de genoemde categorieën vallen. Is uw bestuurder van plan om naar aanleiding daarvan de regelingen op het gebied van het aanstellings-, ontslag- of bevorderingsbeleid van uw organisatie te wijzigen, dan moet hij daarvoor eerst een instemmingsaanvraag indienen bij uw OR ([artikel 27, lid 1e WOR](#)). Onder dit beleid vallen namelijk ook regels die uw bestuurder stelt ten aanzien van het aannemen van bepaalde categorieën werknemers.

Ook kunt u uw bestuurder tijdens de halfjaarlijkse overlegvergadering wijzen op het bestaan van het loonkostenvoordeel ([artikel 24 WOR](#)). Tijdens deze vergadering moet uw bestuurder uw OR immers ook op de hoogte stellen van de eventuele plannen om het aanstellings- of bevorderingsbeleid op te stellen of te wijzigen. Komt dit ter sprake, dan is dat een goede gelegenheid om ook het gebruik van dit soort regelingen te bespreken met uw bestuurder.

De compensatieregeling maakt het aantrekkelijker om oudere werknemers in dienst te nemen

Compensatieregeling oudere werknemers

Voor oudere werknemers die vanuit een WW-uitkering bij de werkgever in dienst zijn gekomen en vervolgens ziek worden, geldt in sommige gevallen de 'compensatieregeling oudere werknemers'.

Als die regeling van toepassing is, betaalt de werkgever het loon in geval van ziekte van de werknemer 13 weken door. Daarna betaalt UWV een Ziektewetuitkering aan de werkgever. De werkgever kan de compensatieregeling aanvragen als de werknemer aan de volgende voorwaarden voldoet. De werknemer:

- is geboren vóór 1 januari 1962;
- is tussen 1 januari 2018 en 1 januari 2020 bij de werkgever gaan werken;
- kwam vanuit een WW-uitkering bij de werkgever in dienst en ontving deze uitkering langer dan 52 weken;
- was op de eerste ziektedag niet langer dan 5 jaar in dienst.

De compensatieregeling maakt het voor werkgevers aantrekkelijker om een oudere werknemer in dienst te nemen die al een tijdje een WW-uitkering heeft.

Veel werkgevers vinden het risico om een oudere werknemer aan te nemen groter, omdat over het algemeen meer kans bestaat op ziekteverzuim. Dat zou kunnen leiden tot flinke ziekteverzuimkosten voor de organisatie.

De compensatieregeling verkleint dit risico voor werkgevers. Dat vergroot voor oudere werknemers die solliciteren vanuit een WW-uitkering ook de kans dat een werkgever hen in dienst neemt. Bij het beleid over het bevorderen van het in dienst nemen van oudere werknemers heeft uw OR instemmingsrecht ([artikel 27, lid 1e WOR](#)).

Vergoeding voor aanpassing werkplek

Zowel de algemene zorgplicht (artikel 7:658 BW) als de Arbowet verplicht werkgevers om de werkplek van werknemers zo in te richten dat werknemers onder gezonde arbeidsomstandigheden kunnen werken. Daarmee voldoet een werkgever niet alleen aan zijn verplichtingen, het biedt ook voordelen. Een goed ingerichte werkplek leidt namelijk tot minder klachten bij werknemers, zoals nek- en rugklachten en daarmee ook tot minder ziekteverzuim.

Bij ziekte of handicap

Voor de inrichting van de werkplek van werknemers met een ziekte of handicap die niet-meeneembare voorzieningen nodig hebben, kan uw bestuurder een extra vergoeding aanvragen bij UWV. Denk aan voorzieningen zoals een traplift, een aangepaste werkplek of een aangepast toilet. UWV beoordeelt door middel van een gesprek met de arbeidsdeskundige en verzekeringsarts in hoeverre deze voorzieningen op de werkplek noodzakelijk zijn en of ze in aanmerking komen voor een vergoeding.

Waak voor discriminatie

Uw OR kan de compensatieregeling ook zelf onder de aandacht van uw bestuurder brengen. Uw OR heeft tenslotte de taak om de inschakeling van gehandicapten en minderheden in de organisatie te bevorderen ([artikel 28, lid 3 WOR](#)).

Zeker als er binnen uw organisatie weinig tot geen oudere werknemers werkzaam zijn, kan de regeling helpen om dat te veranderen. Houd bij de aanpassingen in het beleid ook één van uw andere taken goed in het gaten: waken voor discriminatie én het bevorderen van gelijke behandeling, in het bijzonder die van mannen en vrouwen.

Dit verdiepingsartikel is geschreven door Joost Kokje en Maxime van Dort, advocaten bij [Taylor Wessing](#), e-mail: j.kokje@taylorwessing.com en m.vandort@taylorwessing.com

Dit is een artikel van de redactie van OR Rendement

OR Rendement is dé informatiebron voor leden van de ondernemingsraad (OR) of de personeelsvertegenwoordiging (PVT), ambtelijk secretarissen, vakbondsbestuurders en externe adviseurs. Wat zijn de voor de medezeggenschap relevante wijzigingen in wet- en regelgeving, en hoe kunt u dit op beleidsmatig en strategisch niveau uitwerken? Daarnaast moet u op de hoogte zijn van de klassieke OR-thema's, zoals de OR-verkiezingen, het OR-jaarverslag, het instemmingsrecht en communicatie met de achterban.

De onafhankelijke en ervaren redactie van OR Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt u als eerste wat de ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat u de informatie direct kunt vertalen naar uw eigen werksituatie. OR Rendement is daarnaast multimediaal. De voor uw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar u onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot uw beschikking heeft;
- ✓ wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- ✓ maandelijks in het vakblad OR Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- ✓ tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.



Rendement is een succesvolle uitgeverij van met name praktische vakbladen en digitale ondersteuning.

Het assortiment bestaat uit een crossmediaal portfolio: van printuitgaven zoals magazines en themadossiers tot online ondersteuning in de vorm van digitale naslagwerken, e-nieuwsbrieven, een vragenservice en tools.

www.rendementuitgeverij.nl