

Hoe gaat u om met het tekort aan arbeidskrachten?



Werkgevers hebben momenteel grote moeite met het vervullen van openstaande vacatures binnen hun bedrijf. Heeft u wel eens gedacht aan het in dienst nemen van mensen met afstand tot de arbeidsmarkt? Naast fiscale voordelen, past het ook in uw MVO-doelstellingen!

1 NO RISK POLIS

Als u als werkgever een werknemer in dienst neemt met een ziekte of handicap die een uitkering geniet, geldt de zogenoemde no risk polis. Dit houdt in dat indien de werknemer binnen 5 jaar na aanvang van de dienstbetrekking ziek wordt, u als werkgever bij ziekte aanspraak kan maken op een ziektewetuitkering voor de werknemer, u als werkgever geen hogere Ziektewetpremie betaalt en evenmin de WGA-premie voor uw werknemer stijgt als de werknemer toch in de WGA komt.

2 LOONKOSTENVOORDELEN

Het loonkostenvoordeel (LKV) is een tegemoetkoming voor u als werkgever als u werknemers in dienst neemt uit een doelgroep die vaak lastig aan het werk komt. Het gaat dan bijvoorbeeld om oudere werknemers (56 jaar of ouder) met een uitkering, of het in dienst nemen van een arbeidsgehandicapte werknemer. De hoogte van het LKV voor een werknemer uit deze twee groepen is € 3,05 per uur met een maximum € 6.000 per jaar gedurende maximaal 3 jaar. Voorwaarde is dat de nieuwe werknemer binnen 3 maanden na indiensttreding bij het UWV of het College van B&W een doelgroepverklaring aanvraagt en u in de loonaangifte verzoekt om deze tegemoetkoming.

3 LAGE INKOMSTEN VOORDEEL

Het lage inkomensvoordeel wordt toegekend aan u als werkgever als u werknemers in dienst neemt die op (fulltime) basis tussen de 100 en 125% van het minimumloon verdienen. Het gemiddeld uurloon ligt dan tussen de € 10,73 en € 13,43 (cijfers 2022). Op jaarbasis dienen ten minste 1248 verloonde uren in de loonadministratie te zijn verantwoord. De hoogte van het Liv is maximaal € 960 per werknemer per jaar. Deze tegemoetkoming hoeft u als werkgever niet zelf aan te vragen. Het UWV stuurt u uiterlijk half maart van het volgende jaar een voorlopige berekening van het voordeel. Definitieve berekening en betaling geschieden door de Belastingdienst.

Hoe gaat u om met het tekort aan arbeidskrachten?



Denkt u ook eens aan onderstaande maatregelen die de overheid aanbiedt om werkgevers te stimuleren specifieke groepen werknemers in dienst te nemen.

Vragen? Neem dan contact op met Jurgen Stormmesand, partner Meijburg & Co: Stormmesand.jurgen@kpmg.com / +31(0)88 90 91498

4 JEUGD-LIV

Als werkgever heeft u recht op het jeugd-LIV. Het is bedoeld voor werknemers met een leeftijd van 18, 19 of 20 jaar met een gemiddeld uurloon dat ligt tussen het wettelijk minimumjeugdloon voor hun leeftijd en dat van werknemers die een jaar ouder zijn. Het maximumbedrag van het Jeugd-LIV over 2021 varieert van € 135,20 voor een werknemer van 18 jaar, € 166,40 voor werknemer van 19 jaar tot € 613,60 voor een werknemer van 20 jaar. Ook deze tegemoetkoming hoeft de werkgever niet zelf aan te vragen. Het UWV stuurt u begin 2022 een voorlopige berekening van het voordeel. Definitieve berekening en betaling geschieden door de Belastingdienst.

5 LOONKOSTENSUBSIDIE

De loonkostensubsidie (voortvloeiend uit de Participatiewet) is bedoeld om u als werkgever te compenseren voor het in dienst nemen van een werknemer die niet het minimumloon kan verdienen omdat de werknemer ziek of gehandicapt is. De subsidie vergoedt het verschil tussen de loonwaarde en het minimumloon en moet worden aangevraagd bij de gemeente waar de werknemer ingeschreven staat. Het maximum van de subsidie is 70% van het wettelijk minimumloon.

6 LOONKOSTENDISPENSATIE

U kunt als werkgever bij het UWV loondispensatie aanvragen voor een werknemer met een Wajong-uitkering. Als werkgever betaalt u de werknemer tijdelijk minder loon omdat de werknemer 'minder aankan' dan andere werknemers. De duur van de subsidie varieert van 6 maanden tot 5 jaar, maar kan verlengd worden. Uiteindelijk moet de werknemer hetzelfde gaan verdienen als de andere werknemers.