

Regelingen/subsidies op gebied van arbeid /scholing voor werkgevers en werknemers in de agrarische sector

colofon

Dit is een uitgave van Colland Bestuursbureau
in opdracht van Colland Sectorraad

auteur

Bert Kanter

actor@sectoradvies.nl

datum

Oktober 2006

Versie

1.2

voorwoord

Dit voorjaar is een overzicht gepubliceerd met subsidiemogelijkheden en regelingen voor de agrarische sector. Wellicht dat u al gebruik heeft gemaakt van de beschikbare mogelijkheden. Een aantal subsidiemogelijkheden zijn afgesloten. Intussen zijn er ook weer nieuwe mogelijkheden. Regelingen die nog bestaan zijn weer in dit overzicht opgenomen. In een aantal gevallen is de termijn, waarbinnen subsidie kan worden aangevraagd verlengd. In dit overzicht een update.

Het overzicht is als volgt ingedeeld en bevat regelingen die samenhangen met:

1. Lagere loonkosten voor tijdelijke arbeid
2. Het in dienst nemen van iemand met een WW-uitkering
3. Werktijdverkorting tijdens calamiteiten
4. Medewerkers met een structurele functionele beperking
5. Tijdelijke vervanging van medewerkers
6. Scholing
7. Subsidies voor innovatie ter voorkoming van arbeidsuitval (SPA)
8. Subsidies voor financiële ondersteuning van ARBO-vriendelijke arbeidsmiddelen (FARBO)

Schema's op papier verouderen vrij snel, doordat regelingen en subsidies regelmatig veranderen. Bijgaand overzicht is niet meer of minder dan een handzame samenvatting van de mogelijkheden. Hoewel Colland uiterste zorg heeft besteed aan dit overzicht, kunt u er geen rechten aan ontlenen.

Colland Sectorraad
Oktober 2006

inhoud

pag.		Hoofdstuk
4	1	Regelingen rond lagere loonkosten voor tijdelijke arbeid
4	1.1	Premievrijstelling marginale arbeid
4	1.2	Besluit Gelegenheidsarbeiders Sector Agrarisch Bedrijf
5	2	Regelingen rond het in dienst nemen van iemand met een WW-uitkering
5	2.1	Werken op 'proef' met behoud van WW-uitkering
6	3	Regelingen rond werktijdverkorting tijdens calamiteiten
7	4	Regelingen rond medewerkers met een structurele functionele beperking
7	4.1	Premiekorting WIA/WAO en WW voor personen met een structurele functionele beperking
7	4.2	Voorzieningen voor personen met structurele functionele beperking
8	43	Proefplaatsing
8	4.4	Wet sociale werkvoorziening (WSW), bijdragen gemeenten aan werkgevers
9	4.5	Op weg naar nieuw werk voor agrarische arbeidsongeschikten
9	4.6	Wajong subsidie fonds
9	4.7	Subsidieregeling Convenanten Arbeidsomstandigheden
10	5	Regelingen rond scholing
10	5.1	Colland Arbeidsmarktbeleid
10	5.2	Europees Sociaal Fonds (ESF)
10	5.3	Betsy Perk Opleidingsfonds
10	5.4	Nederlandse Stichting voor Psychotechniek
11	5.5	Tijdelijke Stimuleringsregeling Leer/werktrajecten
12	6	Subsidies rond innovatie ter voorkoming van arbeidsuitval (SPA)
13	7	Subsidies voor financiële ondersteuning van arbovriendelijke arbeidsmiddelen (FARBO)

1 Regelingen rond lagere loonkosten voor tijdelijke arbeid

1.1 Premievrijstelling marginale arbeid

Werkgevers die in een piekperiode een **uitkeringsgerechtigde** in dienst nemen voor maximaal 6 weken (42 dagen), kunnen ontheven worden van de verplichting tot het betalen van de premies werknemersverzekeringen voor deze werknemer. De werkgever mag met de werknemer niet eerder een dienstverband zijn aangegaan in hetzelfde kalenderjaar. Voor de werknemer mag niet eerder in het kalenderjaar premievrijstelling of een bijdrage in de premies werkgeversverzekeringen verleend zijn. Het verzoek om vrijstelling moet vóór het einde van het dienstverband worden ingediend bij de Belastingdienst.

Informatie is verkrijgbaar via internet: www.belastingdienst.nl/zakelijk.

Aanvullende info:

Tot 2006 was deze regeling gebaseerd op de Wet Premieregime bij Marginale Arbeid en moesten aanvragen worden ingediend bij het UWV. Met ingang van 2006 is de loonaangifte bij het UWV vervallen en hoeven werkgevers slechts één gecombineerde loonaangifte te doen bij de Belastingdienst.

Bron

De premievrijstelling bij marginale arbeid is gebaseerd op artikel 51 van de [Wet Financiering Sociale Verzekeringen](#). De regeling is afkomstig van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

1.2 Besluit Gelegenheidsarbeiders Sector Agrarisch Bedrijf

Per 1 januari 2006 is de Regeling ter uitvoering van de Wet financiering sociale verzekeringen (Regeling Wfsv) van kracht geworden. Het Besluit Gelegenheidsarbeiders sector Agrarisch Bedrijf is komen te vervallen. De nieuwe regeling betreft alleen scholieren en studenten en werknemers die de beroepspraktijkvorming volgen. Voor hen gelden dus alleen de lage premies. Huisvrouwen en –mannen, asielzoekers en zelfstandige boeren worden vanaf 1 januari 2006 **niet** langer als gelegenheidsarbeiders gezien. Voor de agrarische sector geldt voor de periode 1 mei tot en met 31 december 2006 echter een uitzonderingspositie.

Sociale partners in de agrarische sector hebben het ministerie erop gewezen dat de wijziging voor agrarische werkgevers ingrijpende gevolgen heeft. Zij hebben de minister verzocht het Besluit Gelegenheidsarbeiders sector Agrarisch Bedrijf ongewijzigd voort te zetten. De minister heeft ingestemd met een tijdelijke regeling voor de periode 1 mei 2006 tot en met 31 december 2006. Gedurende deze periode geldt het lage sectorpremiepercentage ook voor de doelgroep, die tot 1 januari 2006 onder het Besluit Gelegenheidsarbeiders sector Agrarisch Bedrijf viel. Onder de oude regeling was het mogelijk om de periode van 8 weken op te knippen in maximaal 3 deelperioden bij dezelfde werkgever. **Deze mogelijkheid komt niet terug in de tijdelijke regeling.**

Het sectorpremiepercentage is vanaf 01-07-2006 verhoogd naar 0,8%. Meer informatie is verkrijgbaar op www.uwv.nl.

.....

2 Regelingen rond het in dienst nemen van iemand met een WW-uitkering

2.1 Werken op 'proef' met behoud van WW-uitkering

Werkloze werknemers die al 6 maanden werkloos zijn, kunnen maximaal 3 maanden zonder loon werken in een bedrijf. Tijdens deze 'proeftijd' zijn zij vrijgesteld van de sollicitatieplicht. De proefplaatsing kan worden gezien als een onderdeel van het verkrijgen van betaald werk.

Om van het UWV toestemming te krijgen voor een proefplaatsing, moet er reëel uitzicht zijn op een aansluitende dienstbetrekking van dezelfde of grotere omvang dan de proefplaats (dus voor tenminste 6 maanden). Meer informatie en het aanvraagformulier op www.uwv.nl.

.....

3 Regelingen rond werktijdverkorting tijdens calamiteiten

Regeling werktijdverkorting

Doel van deze regeling is het ondersteunen van bedrijven, die tijdelijk worden geconfronteerd met een verminderde bedrijvigheid als gevolg van buitengewone omstandigheden. Hieronder worden omstandigheden verstaan, die niet tot het normale ondernemersrisico gerekend kunnen worden. Bijvoorbeeld: een overstroming, brand of een dierepidemie. In dat geval kan de ondernemer een tijdelijke werktijdverkorting aanvragen. Het gaat hier om een (gedeeltelijke) ontheffing van het verbod om de arbeidstijd te verkorten en daarmee: de verplichting tot het betalen van loon. Het UWV (Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen) betaalt de werknemers een WW-uitkering voor het deel van de uren dat niet gewerkt wordt. De werkgever kan dit (afhankelijk van de CAO) aanvullen tot 100%. De werktijd kan in beginsel met een maximum van 50% worden verkort. Bij calamiteiten is ook een nuluren-vergunning mogelijk. De werkvermindering moet minimaal 20% bedragen en tijdelijk zijn. De werktijdverkorting geldt voor maximaal 24 weken. Er geldt een wachttermijn van 2 weken. Als de verminderde bedrijvigheid korter dan 2 weken duurt, wordt geen ontheffing verleend. De wachttermijn is overigens niet van toepassing als bij het indienen van de aanvraag al duidelijk is dat de werkvermindering langer zal duren dan 2 weken. De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kan in geval van bijzondere omstandigheden de regeling van toepassing verklaren. De afgelopen jaren is dit gebeurd tijdens de MKZ-epidemie in het voorjaar van 2001, de terroristische aanslagen in de VS op 11 september 2001, de vogelpestepidemie, de uitbraak van de longziekte SARS in Azië en de oorlog in Irak in het voorjaar van 2003.

Bijdrage

Op grond van de regeling kan een tijdelijke ontheffing worden verleend van het verbod tot werktijdverkorting. De werkgever kan hierdoor het aantal uren van werknemers verminderen en hoeft over deze uren geen loon te betalen. Het UWV betaalt de werknemers een WW-uitkering van 70% van het loon over het aantal uren dat niet gewerkt wordt, op voorwaarde dat de werknemers voldoen aan de eisen voor een WW-uitkering. De werkgever mag de WW-uitkering aanvullen tot 100%.

Het betreft nadrukkelijk een overbruggingsregeling. De ontheffing wordt verleend voor 6 weken. Deze periode kan maximaal drie keer met 6 weken worden verlengd. In bijzondere gevallen kan deze periode van 24 weken nog eenmaal met 6 weken worden verlengd op voorwaarde dat herstel in die periode wordt gegarandeerd.

Aanvraag

Aanvragen tot werktijdverkorting moeten worden ingediend bij:
Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving (UAW)
Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Tel: (070) 333 41 51
Fax: (070) 333 40 90
Internet: www.szw.nl

Het aanvraagformulier is on line verkrijgbaar via: www.szw.nl.

.....

4 Regelingen rond medewerkers met een structurele functionele beperking

4.1 Premiekorting WIA/WAO en WW voor personen met structurele functionele beperkingen (tot 1 januari 2006 werd het begrip “arbeidsgehandicapten” gehanteerd)

Deze regeling is tot 2006 gebaseerd op de Wet REA (Wet (Re)integratie Arbeidsgehandicapten). Met de inwerkingtreding van de WIA (Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen) is de Wet REA ingetrokken. De instrumenten die in de Wet REA waren opgenomen, blijven grotendeels bestaan, maar zijn verdeeld nu over vijf wetten: de WIA, WAO, WAZ, Wajong en Ziektewet.

Werkgevers die een arbeidsgehandicapte in dienst nemen of een werknemer die arbeidsgehandicapt is geworden, in hun bedrijf herplaatsen, komen in aanmerking voor een korting op de WIA/WAO- en WW-premie. Deze korting geldt voor maximaal 3 jaar als het gaat om een nieuwe werknemer en voor 1 jaar als een werknemer herplaatst wordt. Verder is een subsidie voor meerkosten mogelijk als er extra voorzieningen nodig zijn om een werknemer aan het werk te houden en de kosten daarvan hoger zijn dan een bepaald drempelbedrag.

Aanvragen voor meerkostensubsidie, proefplaatsing en loondispensatie moeten worden ingediend bij het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV). Zie voor de adressen: www.uwv.nl. Informatie over voorzieningen is verkrijgbaar bij de afdelingen Inkoop Reïntegratie van het UWV.

Voor de **premiëkorting** hoeft geen aanvraag te worden ingediend. De werkgever kan de **premiëkorting** zelf toepassen bij de loonaangifte. Zie internet: www.belastingdienst.nl/zakelijk bij 'arbeidsgehandicaptenkorting'. NB: dit geldt vanaf 01-01-2006. Voor werknemers die vóór die datum in dienst zijn gekomen moet de aanvraag binnen 1 jaar na indiensttreding of werkhervatting worden ingediend bij het UWV.

De premiekorting geldt ook voor mensen die minder dan 35% loonverlies hebben, maar niet langer bij hun voormalige werkgever in dienst kunnen blijven

Aanvullende info

Met ingang van 2004 hoeven werkgevers helemaal geen WIA/WAO-basispremie en werkgeversdeel WW te betalen voor werknemers die aan het begin van het kalenderjaar 54,5 jaar of ouder zijn en voor nieuwe werknemers van 50 jaar en ouder. Doel is werkgevers te stimuleren oudere werknemers langer aan het werk te houden. Deze premievrijstelling voor oudere werknemers hoeft niet te worden aangevraagd maar wordt automatisch verrekend via de loonaangifte van de werkgever.

4.2 Voorzieningen voor personen met structurele functionele beperkingen

De mogelijkheden die opgenomen waren in de Wet REA blijven bijna allemaal bestaan. De instrumenten komen echter niet in alle vijf wetten (WIA, WAO, WAZ, Wajong en Ziektewet) voor. Doel van de hierna genoemde voorzieningen is om de mogelijkheden voor personen met een structurele beperking tot het verrichten van betaald werk te vergroten.

.....

Hieronder volgt een overzicht:

- **Loondispensatie**
Dit is alleen nog mogelijk voor mensen met een (gedeeltelijke) Wajong-uitkering en voor personen jonger dan 18 jaar met beperkingen. De loondispensatie heeft alleen betrekking op het Wettelijk minimum loon. Verder hebben Wajong'ers de mogelijkheid van begeleiding van een job coach.

- **Loonsuppletie**
Deze suppletie wordt alleen verstrekt aan mensen die een WAO-, WAZ-, of Wajong-uitkering hebben. Wordt de uitkering beëindigd, dan stop ook de suppletie. Mensen met een WIA uitkering komen niet voor een suppletie in aanmerking.

- **Voorzieningen voor werknemers**
Mensen met een WAO-,WAZ,WIA,Wajong of ZW-uitkering, die in loondienst gaan werken kunnen in aanmerking komen voor: meeneembare voorzieningen, vervoersvoorzieningen of vergoeding van intermediaire activiteiten. Men houdt deze voorzieningen zolang de noodzaak blijft bestaan en zolang men een uitkering heeft of aangemerkt wordt als een persoon met structurele beperkingen. Voorzieningen zijn voorbehouden aan diegene bij wie de ziekte of handicap naar verwachting langer dan een jaar gaat duren.

- **Voorzieningen zelfstandigen**
Mensen die zelfstandig arbeid gaan verrichten kunnen in aanmerking komen voor vervoersvoorzieningen. Voor de vergoedingen van intermediaire activiteiten en starterskredieten geldt dat men aanspraak moet hebben op een arbeidsongeschiktheidsuitkering.

- **Voorzieningen voor mensen zonder arbeidsongeschiktheidsuitkering**
Mensen die geen arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangen, maar volgens UWV of CWI wel te maken hebben met structurele functionele beperkingen, kunnen ook voor diverse voorzieningen in aanmerking komen. Bijvoorbeeld: een vergoeding voor intermediaire activiteiten, vervoersvoorzieningen, meeneembare voorzieningen en job coach.

Meer informatie op www.uwv.nl.

4.3 Proefplaatsing

Als er twijfel bestaat over de geschiktheid van nieuwe medewerkers is een proefplaatsing mogelijk voorafgaand aan het dienstverband. Deze proefplaatsing kan maximaal 3 maanden duren zonder betaling van loon (UWV betaalt uitkering door). De werkgever moet wel de intentie hebben om de werknemer na de proefperiode een contract van minimaal 6 maanden aan te bieden. Meer informatie op www.uwv.nl.

4.4 Wet sociale werkvoorziening (WSW), bijdragen gemeenten aan werkgevers

Doel van de regeling is het bevorderen van de integratie in het arbeidsproces van personen met een arbeidshandicap en een geldige indicatiebeschikking. Binnen deze regeling bestaat de mogelijkheid tot begeleid werken: de werknemer treedt in dienst van een gewone werkgever. De werkgever ontvangt van de gemeente een subsidie als compensatie voor de lagere arbeidsprestatie en voor de kosten van arbeidsinpassing. De gemeente financiert de begeleiding op de werkplek door een professionele begeleidingsorganisatie (job coach) en de kosten van een eventuele aanpassing van de werkplek. De begeleiding door de job coach bedraagt maximaal 15% van het aantal uren dat de werknemer werkzaam is. Onder arbeidsgehandicapten worden verstaan: personen die door lichamelijke, verstandelijke of psychische beperkingen alleen regelmatige arbeid kunnen verrichten onder aangepaste omstandigheden. Met behulp van begeleid werken worden arbeidsgehandicapten in staat gesteld om op een reguliere arbeidsplaats te werken. Door de mogelijkheid van begeleid werken hebben arbeidsgehandicapten een grotere keuzevrijheid.

.....

Als ze voor begeleid werken geïndiceerd zijn, kunnen ze zowel kiezen voor het verrichten van werkzaamheden voor een WSW-bedrijf als voor een reguliere baan met begeleiding. Meer informatie is te vinden op internet: www.borea.nl, klik op 'Begeleid werken' en de website www.aanhetwerketdewsw.nl.

4.5 Op weg naar nieuw werk voor agrarische arbeidsongeschikten

Arbeidsongeschiktheid voor het eigen werk betekent vaak niet dat iemand helemaal niet meer kan werken. Het project 'Op weg naar nieuw werk' helpt iedereen binnen de agrarische sector, die de eigen werkzaamheden niet meer kan uitoefenen bij terugkeer op de arbeidsmarkt'. 'Op weg naar nieuw werk' is bedoeld voor agrarische zelfstandigen, werkgevers en werknemers die arbeidsongeschikt zijn geworden en hun vroegere werk niet meer kunnen doen. Arbeidsongeschikte zelfstandigen en mensen met een WAZ- of WIA /WAO-uitkering kunnen hieraan deelnemen, op voorwaarde dat niet gelijktijdig aan een ander reïntegratieproject wordt deelgenomen. Het kan om werk binnen de agrarische sector gaan, maar ook daarbuiten. Soms wordt daarvoor een korte opleiding of cursus gevolgd. Het project staat los van de uitkering: eventuele herbeoordelingen van de arbeidsongeschiktheid door het UWV zullen dus ongewijzigd plaatsvinden. Het uitgangspunt bij werknemers is om bij de eigen werkgever passend werk te vinden, maar helaas lukt dit niet altijd. Misschien past een nieuwe functie in een andere werkkring wel beter. Dit hoeft overigens niet per se in de agrarische sector te zijn. Ook is begeleiding naar zelfstandig ondernemerschap mogelijk, waarbij het werk dusdanig in te richten is dat de lichamelijke beperkingen geen belemmeringen vormen. Soms wordt een korte opleiding of cursus verzorgd, omdat dit nodig is voor een nieuwe functie. Ook kan een stage of proefplaatsing worden geregeld. 'Op weg naar nieuw werk' is een initiatief van overheid, werkgevers- en werknemersorganisaties in het kader van het 2e fase ARBO convenant. Meer informatie op www.agroarbo.nl of via www.colland.nl doorklikken naar Stigas.

4.6 Wajong subsidiefonds voor 2006 beperkt

Voor innovatieve projecten, die gericht zijn op integratie van jonggehandicapten op de arbeidsmarkt, stelt het Wajongsubsidiefonds in 2006: € 900.000 beschikbaar. In verband met het beperkte budget zijn de criteria aangescherpt. Naast een beoordeling op algemene criteria vindt een inhoudelijke toets plaats aan de hand van de knelpunten opgenomen in het rapport: "Een werkend perspectief voor jongeren met een handicap".

In 2006 kunnen geen aanvragen worden ingediend voor projecten op gebied van beeldvorming en informatievoorziening. Voor het oplossen van knelpunten in de arbeidsintegratie van Wajong'ers heeft de tweede kamer extra geld vrijgemaakt. De projecten die geld hebben gekregen uit het Wajongsubsidiefonds zijn sinds kort terug te vinden op 1 website: www.vanwajongnaarwerk.nl

Meer informatie via www.uwv.nl

4.7 Subsidieregeling Convenanten Arbeidsomstandigheden

Doel van deze regeling is door de totstandkoming van arboconvenanten te ondersteunen om hierdoor het aantal werknemer dat blootstaat aan arbeidsrisico's te verminderen en de instroom in de WAO te laten afnemen.

In aanmerking komen werkgever- en werknemersorganisaties die een convenant willen sluiten voor het verbeteren van de arbeidsomstandigheden in hun sector. De subsidie voor het tot stand brengen van een arboconvenant bedraagt maximaal 100% van de projectkosten. Voor de uitvoering van de activiteiten die zijn opgenomen in het plan van aanpak, bedraagt de subsidie maximaal 50% van de werkelijke kosten, tot een maximum van 50% van de kosten die geraamd zijn in het plan van aanpak. Er geldt een maximum van 75.000 euro. Voor het jaar 2006 is voor deze regeling 16 miljoen euro te verdelen. Uit de evaluatie van de uitvoering subsidieregeling convenanten arbeidsomstandigheden is gebleken dat in sectoren waar werkgever en werknemers afspraken hebben gemaakt over vermindering van het ziekteverzuim en het verbeteren van de reïntegratie van zieke werknemers, dit heeft geleid tot een daling van het ziekteverzuim met 22%.

Meer informatie: www.arboconvenanten.szw.nl

5 Regelingen rond scholing

5.1 Colland Arbeidsmarktbeleid

Het Fonds Arbeidsmarktbeleid van Colland biedt werkgevers en werknemers die bij Colland zijn aangesloten vergoedingen aan voor cursusdeelname. De subsidie kan aangevraagd worden voor cursussen die op de cursuslijst van Colland voorkomen of voor cursussen, die worden gegeven door cursusinstellingen die op de lijst van cursusinstellingen voorkomen. Deze lijsten verschillen per sector. Ook moet de ondernemer aangesloten zijn bij de op de site genoemde CAO's . Niet alle cursussen worden vergoed. Colland Arbeidsmarktbeleid heeft per sector een lijst van cursussen of cursusinstellingen opgesteld waarvoor een bijdrage kan worden aangevraagd. Zowel kosten voor cursusdeelname, loonverzuim en reiskosten kunnen worden vergoed. De kostenvergoeding bedraagt afhankelijk van de sector maximaal € 3.069,- per werknemer per cursusjaar. De vergoeding is gerelateerd aan het aantal dagdelen. Meer informatie op www.colland.nl.

5.2 Europees Sociaal Fonds (ESF)

Behalve de subsidie van Colland kan soms ook subsidie worden aangevraagd worden bij het Europees Sociaal Fonds (ESF). De subsidieaanvraag voor ESF loopt via Colland. Voorwaarde voor een succesvol ESF-project is wel dat er een project is met een behoorlijke omvang. Binnen een project kan onder bepaalde voorwaarden maximaal 50% van de subsidiabele kosten worden vergoed uit ESF. Subsidiabel zijn bijvoorbeeld de cursuskosten en het loonverzuim tijdens de cursus. De manier waarop de cursus en de cursusprijs tot stand komt, moet dan wel aan bepaalde eisen voldoen.

Staatssecretaris Van Hoof heeft in september 2006 plannen naar de Tweede kamer gestuurd voor het nieuwe ESF programma periode 2007-2013. Met de nieuwe plannen wil de overheid dat subsidies beschikbaar komen uit ESF, waarmee mensen worden geholpen die moeilijk zelfstandig een baan kunnen vinden. Doel is om de kosten van de vergrijzing te laten dragen door een grotere groep werknemers. Binnen de agrarische en groene sectoren hebben tot nu toe vooral grote bedrijven gebruik gemaakt van ESF. Kleinere bedrijven mogen hun projecten echter combineren. Zo kan een project van voldoende omvang tot stand komen. Werkgeversorganisaties en vakbonden in diverse sectoren denken nu na over het benutten van ESF. Uw vraag kan daarbij de discussie versnellen. Wilt u gaan scholen met ESF neem dan zo vroeg mogelijk contact op met uw werkgeversorganisatie, de vakbonden of rechtstreeks met Colland.

5.3 Betsy Perk Opleidingsfonds

Het Betsy Perk Opleidingsfonds van de Algemene Nederlandse Vrouwenvereniging Tesselschade-Arbeid Adelt kan vrouwen financieel ondersteunen in de kosten van hun opleiding. Voorwaarde is wel dat deze studie na afronding de mogelijkheid biedt tot economische zelfstandigheid. De Vereniging Tesselschade-Arbeid Adelt stelt zich ten doel vrouwen behulpzaam te zijn bij het streven zelfstandig te zijn of te blijven. Meer informatie op www.tesselschade-arbeidadelt.nl.

5.4 Nederlandse Stichting voor Psychotechniek

De Nederlandse Stichting voor Psychotechniek (NSvP) heeft als doel het verbeteren van de afstemming tussen mens en werk door middel van onderzoek en methodeontwikkeling met een gedragswetenschappelijke basis. De capaciteiten van mensen wordt op deze manier optimaal gebruikt in de beroepsarbeid. Er zijn bijdragen mogelijk voor het vergroten van de arbeidsparticipatie van jongeren, allochtonen, ouderen, vrouwen en gehandicapten. Verder zijn er mogelijkheden rond het voorkomen van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid en voor het afstemmen van menselijk talent. Meer informatie op www.nsvp.nl.

.....

5.5 Tijdelijke Stimuleringsregeling leer-/werktrajecten

Deze regeling stimuleert de realisatie van leer-/werktrajecten voor voormalige ID- of WIW-werknemers waardoor ze uiteindelijk een niet gesubsidieerde baan krijgen.

Er is 36 miljoen euro over, waarvan 3 miljoen euro wordt gereserveerd voor uitvoeringskosten. Het geld wordt ingezet om mensen die nog werkzaam zijn in een gesubsidieerde baan en met werkloosheid bedreigd worden, duurzaam uit te laten stromen naar een reguliere baan. De subsidie is bestemd voor trajecten waarbij er een combinatie is van leren en werken, binnen de kaders van de Wet Werk en Bijstand. Het gewenste resultaat is dat werknemers een leer-/werktraject volgen, waarbij ze een startkwalificatie behalen en uitstromen naar een reguliere baan. De doelgroep bestaat uit mensen, die vóór 01-01-2004 een gesubsidieerde baan hadden (via de Wet Inschakeling Werkzoekenden of het Besluit In- en Doorstroombanen).

De subsidie heeft betrekking op een leer-/werktraject, waarvan maximaal 2 jaar subsidiabel is. Tijdens het traject moet sprake zijn van een dienstverband. De subsidie bedraagt 6.000 euro per persoon voor de kosten van scholing en begeleiding. Daarnaast kan 3.000 euro worden verstrekt als uitstroompremie. Het subsidiegeld mag niet worden uitgegeven aan loonkosten.

Aanvragen worden in volgorde van binnenkomst behandeld. De periode waarbinnen aanvragen kunnen worden ingediend is verlengd van 1 augustus naar 1 november 2006.

.....

6 Subsidies rond innovatie ter voorkoming van arbeidsuitval (SPA)

Het ministerie van SZW heeft per jaar 1,2 miljoen euro beschikbaar om projecten te steunen die bijdragen aan het voorkomen van arbeidsuitval. Men stelt 2 keer per jaar een tender open van 600.000 euro per keer (eind september en eind maart).

Zowel natuurlijke personen als samenwerkingsverbanden kunnen een verzoek om steun indienen. Er wordt maximaal 50% subsidie verleend.

Er zijn subsidiemogelijkheden voor:

- Loon
- Verbruikte materialen en hulpmiddelen
- Machines en apparatuur
- Kosten van derden
- Algemene kosten

Binnen Senter Novem zijn adviseurs beschikbaar om mensen die goede ideeën hebben, te helpen met het indienen van een verzoek tot subsidie. Ook heeft men netwerken van mogelijke partners. De projecten worden beoordeeld op mate van innovatie, maatschappelijk voordeel en economisch voordeel. Een project mag 2 jaar duren. Per project wordt door SZW slechts een maal subsidie gegeven. Belangrijk is dat het te ontwikkelen product uiteindelijk op de markt komt, zodat iedereen van de innovatie kan profiteren.

Voor het jaar 2006 kunnen geen aanvragen meer worden ingediend. Inmiddels is bekend geworden dat in het voorjaar van 2007 een vervolgaanvraag mogelijk wordt.

Meer informatie via www.senternovem.nl.

.....

7 Subsidies voor financiële ondersteuning van arbovriendelijke arbeidsmiddelen (FARBO)

Met deze regeling wil het ministerie van SZW ondernemers en non-profitorganisaties stimuleren om te investeren in arbovriendelijke arbeidsmiddelen. Er is subsidie mogelijk voor de aanschaf van nieuw aangeschafte arbeidsmiddelen die voorkomen op de Farbo-lijst. Op deze lijst staan innovatieve, arbovriendelijke arbeidsmiddelen die de blootstelling aan fysieke belasting, lawaai en gevaarlijke stoffen verminderen. De lijst wordt ieder jaar opnieuw vastgesteld. In 2006 is 4,5 miljoen euro aan Farbo subsidie beschikbaar. Op de Farbo-lijst staan per arbeidsmiddel het doel en de technische voorschriften vermeld. De arbeidsmiddelen kunnen van meerdere producenten afkomstig zijn. Ook is niet vereist dat het om Nederlandse producenten gaat: het mag ook gaan om producten uit andere EU-lidstaten of EER-landen. Voorwaarde is dat ze voldoen aan eisen die gelijkwaardig zijn aan de eisen aan arbeidsmiddelen op de Farbo-lijst.

De subsidie per arbeidsmiddel bedraagt maximaal 10% van de aanschafkosten en maximaal 25.000 euro. De aanschafkosten moeten minimaal 2500 euro bedragen. Onder aanschafkosten worden verstaan: de kostprijs van het arbeidsmiddel na aftrek van eventuele kosten die door korting, teruggave of vergoeding niet voor rekening van de aanvrager komen en na aftrek van de omzetbelasting. De kosten van het gebruiksklaar maken van arbeidsmiddelen en de kosten van bouwkundige voorzieningen om een arbeidsmiddel te kunnen plaatsen, zijn niet subsidiabel. Het arbeidsmiddel moet geleverd zijn als u de subsidieaanvraag indient. Er mag geen sprake zijn van financiering door middel van lease.

De Farbo-lijst wordt jaarlijks aangepast. Bij het Agentschap SZW is een speciaal formulier beschikbaar voor het aanmelden van nieuwe bedrijfsmiddelen. De inschrijftermijn sluit jaarlijks op 15 september. Een commissie van deskundigen beoordeelt de inzendingen en stelt de lijst voor het nieuwe jaar op. Meer informatie op www.minszw.nl.

Bij de evaluatie van het eerste Farbo jaar is uit de nul meting gebleken dat ongeveer 70% van de werkgevers de Farbo-regeling (Financiële Ondersteuning Arbeidsmiddelen) niet nodig hebben om te investeren in arbovriendelijke arbeidsmiddelen. Vooral bij grote werkgevers schiet de subsidieregeling zijn doel voorbij. In kleine bedrijven en eenmanszaken ligt dit onbedoeld gebruik iets lager. Verder blijkt dat de arbeidsmiddelen nu in het bereik liggen van meer bedrijven en instellingen.

Momenteel werkt Van Hoof aan de nieuwe Arbeidsomstandighedenregelgeving waarbij de verantwoordelijkheid voor arbeidsomstandigheden meer komt te liggen bij de sociale partners. Hij zal hierbij een integrale afweging maken over de inzet van de Farbo als stimuleringsregeling.

Verlaging subsidieplafond Farbo-regeling

Op 15 juni 2006 heeft Het ministerie van SZW een wijziging in de Farbo-regeling gepubliceerd. Deze regeling moet ondernemers en non-profitorganisaties stimuleren om te investeren in arbovriendelijke arbeidsmiddelen. Het gaat om een verlaging van het subsidieplafond voor 2006 van 4,5 naar 4,4 miljoen euro. De 100.000 euro die nu vrijkomt, wordt gebruikt als buffer om verplichtingen op te vangen als gevolg van bezwaar en beroep in 2005 en 2006.

De sociale partners in de agrarische sector hebben inmiddels een dringend beroep gedaan op de staatssecretaris van Sociale Zaken om de Farbo-regeling te behouden. Staatssecretaris Van Hoof overweegt namelijk om de regeling stop te zetten Volgens de Stichting Gezondheidszorg Agrarische Sectoren (Stigas) is de Farbo-regeling onmisbaar voor de overwegend kleine bedrijven in de agrarische sector. De regeling voorziet in een financiële tegemoetkoming voor arbovriendelijke arbeidsmiddelen en levert op deze manier een wezenlijke bijdrage in het terugdringen van lichamelijke belasting. Stigas pleit in een brief aan de staatssecretaris voor het behoud van de regeling, eventueel met een lager maximum bedrag per investering.

.....