

Regelingen & Subsidies op het  
gebied van arbeid en scholing voor  
werkgevers en werknemers in de  
agrarische en groene sector



---

**colofon**

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

auteur  
Mala Paltoe  
Mail to: [mala.paltoe@actor.nl](mailto:mala.paltoe@actor.nl)

datum  
Oktober 2008

# Voorwoord

In mei 2008 is een overzicht gepubliceerd met subsidiemogelijkheden en regelingen voor de agrarische en groene sector. Wellicht heeft u al gebruik gemaakt van de beschikbare mogelijkheden.

Een aantal termijnen voor subsidiemogelijkheden is inmiddels verstreken en een aantal subsidieregelingen alweer afgesloten. Daarnaast is in een aantal gevallen de termijn, waarbinnen subsidie kan worden aangevraagd verlengd. Er zijn natuurlijk ook weer nieuwe mogelijkheden. Regelingen die nog bestaan zijn voor de volledigheid weer in dit overzicht opgenomen, zodat u een compleet overzicht aantreft.

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

- lagere loonkosten voor tijdelijke arbeid;
- werkervaring;
- regelingen voor tijdelijke WW uitkering;
- medewerkers met een structurele functionele beperking;
- verhogen arbeidsparticipatie;
- regelingen rond scholing, inclusief ESF;
- wet vermindering afdracht;
- subsidie beroepsonderwijs in bedrijf;
- regeling innovatiearrangement;
- subsidies voor financiële ondersteuning van ARBO-vriendelijke arbeidsmiddelen (FARBO);
- subsidie stimulering totstandkoming arbocatalogi;
- subsidieregeling kwaliteit arbeidsverhoudingen.

Schema's op papier verouderen vrij snel, doordat regelingen en subsidies regelmatig veranderen. Dit overzicht is dan ook niet meer of minder dan een handzame samenvatting van de mogelijkheden. Daarom raden wij u aan de vermelde websites van desbetreffende instellingen te raadplegen voor actuele informatie. Hoewel Colland uiterste zorg heeft besteed aan dit overzicht, kunt u er geen rechten aan ontleen.

Colland Sectorraad  
Oktober 2008

# Inhoudsopgave

1.	<b>Regelingen rond lagere loonkosten voor tijdelijke arbeid</b>	<b>3</b>
1.1	Premievrijstelling marginale arbeid	3
1.2	Premievrijstelling gelegenheidsarbeiders	3
2.	<b>Werkervaring</b>	<b>4</b>
2.1	Proefplaatsing	4
2.2	Brugbanen	4
2.3	Detacheren	4
2.4	Participatieplaatsen	4
2.4.1	STAP	4
2.5	Groene maatschappelijke stage	5
2.6	Opleidingen land- en tuinbouw	5
3.	<b>Regelingen voor tijdelijke WW uitkering</b>	<b>6</b>
3.1	Regeling werktijdverkorting	6
3.2	Onwerkbaar weer	6
4.	<b>Regelingen voor medewerkers met een structurele functionele beperking</b>	<b>7</b>
4.1	Premiekorting WIA/WAO en WW	7
4.1.1	Oudere werknemers	7
4.1.2	Extra premiekorting jonggehandicapten	7
4.2	Voorzieningen en financiële voordelen	8
4.2.1	Werknemers	8
4.2.2	Werkgevers	8
4.2.3	Personen zonder arbeidsongeschiktheidsuitkering	9
4.3	Loonkostensubsidie	9
4.3.1	Brugbanen.	9
4.3.2	WW uitkering of (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt	10
4.3.3	Tijdelijke loonkostensubsidie	10
5.	<b>Verhogen arbeidsparticipatie</b>	<b>11</b>
5.1	Ouderen	11
5.2	Gemeenten	11
5.3	EVC trajecten	11
5.4	Werkregeling jonggehandicapten	11
5.5	Vrouwen	11
6.	<b>Regelingen rond scholing</b>	<b>12</b>
6.1	Colland Arbeidsmarktbeleid	12
6.2	Europees Sociaal Fonds (ESF) 2007-2013	12
6.3	Betsy Perk Opleidingsfonds	13
6.4	Stichting Neeltje Buis	13
6.5	Nederlandse Stichting voor Psychotechniek	13
6.6	Regeling innovatievouchers	14
6.7	Regeling LNV-subsidie Beroepsopleiding en voorlichting	14
6.8	Website met informatie opleiding en over beroep	14
7.	<b>Wet Vermindering Afdracht</b>	<b>15</b>
8.	<b>Beroepsonderwijs in Bedrijf</b>	<b>16</b>
9.	<b>Regeling Innovatiearrangement</b>	<b>17</b>
10.	<b>Subsidie FARBO</b>	<b>18</b>
11.	<b>Subsidie STA</b>	<b>19</b>
12.	<b>Subsidieregeling kwaliteit arbeidsverhoudingen</b>	<b>20</b>

# 1 . Regelingen rond lagere loonkosten voor tijdelijke arbeid

Werkgevers kunnen gebruik maken van premievrijstelling om de loonkosten te verlagen. In dit hoofdstuk wordt de premievrijstelling voor marginale arbeid en gelegenheidsarbeiders besproken.

## 1.1 Premievrijstelling marginale arbeid

Doel van de premievrijstellingsregeling is het aantrekkelijk maken voor werkgevers om tijdens piekperioden personeel aan te nemen voor korte duur.

Werkgevers die in een piekperiode een uitkeringsgerechtigde in dienst nemen voor een aaneengesloten periode van maximaal zes 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 dienstbetrekking zijn aangegaan in hetzelfde kalenderjaar. Voor de werknemer mag niet eerder in het kalenderjaar premievrijstelling of een bijdrage in de premies werkgeversverzekeringen verleend zijn, ook niet bij een andere werkgever. Het verzoek om vrijstelling moet vóór het einde van het dienstverband worden ingediend bij de Belastingdienst. Informatie is verkrijgbaar via de [belastingdienst](#).

Werkgevers hoeven slechts één gecombineerde loonaangifte bij de Belastingdienst te doen. Het premieloon van de werknemers voor wie u de vrijstelling toepast, moet u wel meenemen als premieloon in het collectieve deel van de aangifte.

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 Premievrijstelling gelegenheidsarbeiders

Bestuurders van Colland hebben ervoor gekozen om voor alle groepen gelegenheidsarbeiders vrijstelling toe te passen. De vrijstelling geldt voor de afdracht van pensioenpremies en andere premies voor sociale fondsen in de agrarische sector. Tot de doelgroepen worden gerekend studenten, huismannen/-vrouwen, asielzoekers en zelfstandige boeren die worden ingezet in de sector mechanisch loonwerk. Werkgevers in de agrarische sector kunnen deze premievrijstelling aanvragen voor werknemers die korte tijd (maximaal 8 weken) in de agrarische sector werken.

Voor de belastingdienst komen alleen (buitenlandse) studenten en scholieren in aanmerking voor de regeling gelegenheidsarbeid. Voor deze groep wordt, als u aan de voorwaarden voldoet, de lage wachtgeldpremie berekend. Eind 2008 stelt de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de premie vast. Meer info is verkrijgen via de Colland Servicedesk op 0900- 1656565. Ook kunt u bellen met UWV Telefoon Werkgevers, 0900 - 92 95 (lokaal tarief).

## 2. Werkervaring

Werkgevers in de agrarische sector kunnen op verschillende manieren potentiële werknemers kennis laten maken met de sector middels het opdoen van werkervaring. In dit hoofdstuk wordt een aantal mogelijkheden aangegeven.

### 2.1 Proefplaatsing

Werkloze werknemers die al zes maanden werkloos zijn, kunnen maximaal drie maanden zonder loon werken in een bedrijf met behoud van uitkering. Tijdens deze 'proeftijd' zijn zij vrijgesteld van de sollicitatieplicht. De proefplaatsing kan worden gezien als een onderdeel van het verkrijgen van betaald werk. Dit geldt ook wanneer een persoon een WIA-, WAO-, WAZ-, Wajong-, of ZW-uitkering van UWV ontvangt. Om van het UWV toestemming te krijgen voor een proefplaatsing, moet er de intentie zijn om na een geslaagde proefperiode een arbeidscontract van ten minste een half jaar aan te bieden. Meer informatie en het aanvraagformulier is te vinden op de website van het [UWV](#).

### 2.2 Brugbanen

Als u iemand die is herbeoordeeld en die geen werk heeft voor een jaar in dienst neemt, dan kunt u voor die periode een loonkostensubsidie krijgen van maximaal 50 procent van het minimumloon.

De subsidie geldt voor het aannemen van mensen die een WAO-, WAZ- of een Wajong-uitkering hebben, op 1 juli 2004 50 jaar of jonger waren en daarom herbeoordeeld zijn, maar die nog geen werk hebben. Doel is dat deze werknemers na de subsidie van maximaal een jaar doorstromen naar een reguliere baan zonder subsidie. Banen die op deze manier tot stand komen heten brugbanen. Meer informatie over brugbanen en het aanvraagformulier is te vinden op de website van het UWV.

### 2.3 Detacheren

U kunt als werkgever met subsidie van de gemeente een langdurig werkloze bij u laten detacheren door de gemeente. De werknemer is dan in dienst van de gemeente en in de detacheringsovereenkomst met de gemeente worden de werkzaamheden vastgelegd. Ook kunt u via een bemiddelende instantie een werkervaringsplaats aanbieden aan een langdurig werkloze, waarvoor u van de gemeente een subsidie krijgt. De subsidie verschilt per gemeente. Op de websites van diverse gemeenten is meer informatie te vinden.

### 2.4 Participatieplaatsen

Gemeenten en UWV kunnen participatieplaatsen aanbieden. Ze kunnen met een zogenaamde participatieplaats maximaal twee jaar werken aan hun terugkeer op de arbeidsmarkt. Een participatieplaats brengt een bijstandsgerechtigde een stap dichterbij de arbeidsmarkt.

#### 2.4.1 STAP

Het wetsvoorstel STAP (Stimulering Arbeidsparticipatie) biedt ruimte om 90.000 WW 'ers en/ of (deels) arbeidsongeschikten aan de slag te helpen. Participatieplaatsen gaan straks open voor bijstandsgerechtigden, (deels) arbeidsongeschikte en mensen die langer dan 1 jaar in de WW zitten. Het kabinet wil komen tot een arbeidsparticipatie van 80% in 2016. Bij het UWV kan een aanvraag ingediend worden om tijdelijke loonkostensubsidie in te zetten voor uitkeringsgerechtigden. Voorwaarde is dat voor een dergelijke loonkostensubsidie onder meer dat het om een echte baan gaat die na dat jaar in beginsel voortgezet wordt.

## 2.5 Groene maatschappelijke stage

Vanaf 2011 moet elke middelbare scholier een stage lopen. De Minister van LNV heeft partijen in het groen uitgedaagd om tenminste 10.000 stageplaatsen beschikbaar te stellen. Dit heeft geresulteerd in een ondertekende intentieverklaring door de diverse organisaties die zich garant stellen voor minimaal 7.500 groene stageplaatsen. Voor jongeren worden groene maatschappelijke stages gerealiseerd op het gebied van natuur- en landschapsbeheer, voedselkwaliteit en diergezondheid en zorg- en educatiebedrijven. De Minister stelt 1 miljoen euro beschikbaar voor pilots rondom de maatschappelijke stage. Via een groeimodel wil men komen tot opschaling en uitbreiding van de pilots. De maatschappelijke stages gelden voor:

- leerlingen van buiten het groene domein nader kennis laten maken met landbouw, natuur en voedsel;
- leerlingen uit het groen onderwijs

De komende jaren zullen in het teken staan van concretisering en uitwerking van de kaders van de maatschappelijke stages. De actuele stand van zaken van groene maatschappelijke stages en meer info is te vinden op de website van het ministerie van [LNV](#). In juni 2008 zijn de eerste proefprojecten gestart.

## 2.6 Opleidingen land- en tuinbouw

Minister Verburg stelt vanaf 1 augustus 2008 extra geld beschikbaar voor de opleidingen in de land- en tuinbouw voor de primaire productie via de regeling 'aanvullende bijdrage primaire opleidingen groen onderwijs'. Hiermee wil zij de uitstroom van gediplomeerden van deze opleidingen vergroten met het oog op de toekomstige vraag op de arbeidsmarkt. Verder worden hiermee praktijkleren en stages bevorderd. Op jaarbasis is er ongeveer 6 miljoen euro beschikbaar middels de [Regeling](#) aanvullende bijdrage opleidingen groen onderwijs.

# 3. Regelingen voor tijdelijke WW uitkering

In dit hoofdstuk zijn twee regelingen beschreven waarvan de werkgever gebruik kan maken voor een tijdelijke WW uitkering.

## 3.1 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, zoals een overstroming, brand of een dierepidemie. In dat geval kunt u een tijdelijke werktijdverkorting aanvragen. U moet hiervoor een vergunning aanvragen bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Als u een vergunning heeft, kunt u voor uw werknemers een WW-uitkering voor de niet-gewerkte uren aanvragen bij het UWV. Het UWV 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%. Uw werknemers blijven bij u in dienst. U kunt werktijdverkorting aanvragen voor individuele werknemers en voor een groep werknemers. Ook kunt u het aanvragen voor oproepkrachten waarmee u in een contract een minimaal aantal te werken uren hebt afgesproken. Er geldt een wachttermijn van twee weken. Als de verminderde bedrijvigheid korter dan twee 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 twee weken.

De werktijd kan in beginsel met een maximum van 50% worden verkort. De werkvermindering moet minimaal 20% bedragen en tijdelijk zijn. De werktijdverkorting geldt voor maximaal 24 weken. Als na 24 weken blijkt dat het bedrijf nog niet voldoende is hersteld, kunt u nog een keer een verlenging krijgen van maximaal zes weken. Het herstel moet in deze periode zijn gegarandeerd. Aanvragen om te verlengen moet u indienen voor het einde van de werktijdverkortingsperiode waarvoor u al een vergunning heeft en kan in totaal dan maximaal dertig weken duren. De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kan in geval van bijzondere omstandigheden de regeling van toepassing verklaren. De afgelopen jaren is dit onder andere gebeurd tijdens de MKZ-epidemie en de vogelpestepidemie. Het betreft nadrukkelijk een overbruggingsregeling. Het aanvraagformulier is online verkrijgbaar via de site Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Aanvragen tot werktijdverkorting kunt u richten tot het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid t.a.v. de Directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving (UAW).

## 3.2 Onwerkbaar weer

Er is sprake van onwerkbaar weer als u één of meer werknemers in dienst heeft die door de weersomstandigheden hun werk niet kunnen doen. Bijvoorbeeld bij strenge vorst, sneeuw, overstromingen, gladheid, dooi of hoog water. Afhankelijk van uw cao zult u waarschijnlijk eerst een paar dagen zelf het loon moeten doorbetalen. Hoeft u volgens uw cao geen loon (meer) door te betalen dan kunnen uw werknemers onder bepaalde voorwaarden in aanmerking komen voor een WW-uitkering. U kunt dan namens uw werknemer een WW-uitkering wegens weersomstandigheden aanvragen. Dit kan alleen als u de werkverhinderend niet kon voorkomen. Kon u de werkverhinderend wel voorkomen dan bent u verplicht het loon door te betalen. Dit is ongeacht de afspraken in de cao. Het UWV bepaalt of er sprake is van onwerkbaar weer en hoe lang de periode van onwerkbaar weer duurt. Als er sprake is van onwerkbaar weer, meldt u dat op de eerste werkdag waarop uw werknemers niet kunnen werken. Dit geldt ook als u de eerste dagen nog het loon van uw werknemers moet doorbetalen. UWV kent voor verschillende sectoren andere regels. Voor de agrarische sector geldt: van 1 november tot 1 april moet u 30 werkdagen loon doorbetalen. Bepaalde bedrijfstakken hebben cao's waarin is bepaald dat er geen loondoorbetalingsplicht geldt tijdens vorstverzuim. Het aanvraagformulier kunt u vinden op [www.uwv.nl](http://www.uwv.nl). Meer info is te verkrijgen via afdeling WW Weersomstandigheden 040- 2471049.

Voor een aantal werkgevers (afhankelijk van de cao) in de agrarische sector is het overbruggingsfonds loonbetaling bij onwerkbaar weer van toepassing. Op de website van [Colland](http://Colland.nl) kunt u meer info vinden.

## 4. Regelingen voor medewerkers met een structurele functionele beperking

Structurele functionele beperkingen, dat is de wettelijke term voor een ziekte of handicap die belemmert bij het werken of bij het vinden van een baan. In dit hoofdstuk worden de regelingen en subsidies behandeld rondom medewerkers met een structurele functionele beperking.

### 4.1 Premiekorting WIA/WAO en WW

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 arbeidsongeschiktheids- en werkloosheidspremies. Hoeveel premiekorting u krijgt, is afhankelijk van het loon van uw werknemer. Deze korting geldt voor maximaal drie jaar als het gaat om een nieuwe werknemer en voor één jaar als een werknemer herplaatst wordt.

Als u iemand met een ziekte of arbeidshandicap in dienst neemt, kunt u maximaal drie jaar lang een korting van maximaal € 2.042,- per jaar op de arbeidsongeschiktheidspremies- en werkloosheidspremies krijgen. Als de werknemer minder verdient dan 50% van het wettelijk minimumloon, komt u in aanmerking voor € 454,- premiekorting. Als de werknemer jonggehandicapt is krijgt u een extra korting van € 1.360,- per jaar. Ieder jaar worden de kortingen opnieuw vastgesteld.

De werkgever kan de premiekorting zelf toepassen bij de loonaangifte, zie: [www.belastingdienst/zakelijk](http://www.belastingdienst/zakelijk). Dit geldt vanaf 1 januari 2006. Voor werknemers die vóór die datum in dienst zijn gekomen moet de aanvraag binnen één jaar na indienstreding of werkherhvatting 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. Informatie over premiekorting is verkrijgbaar bij de UWV Telefoon Werkgevers, 0900 - 92 95.

#### 4.1.1 Oudere werknemers

U komt voor deze vrijstelling in aanmerking als u aan één van de volgende voorwaarden voldoet:

- U neemt een werknemer in dienst van 50 jaar of ouder, die in de 6 maanden voorafgaand aan de arbeidsovereenkomst niet bij u in dienst is geweest.
- U heeft een werknemer in dienst die aan het begin van het kalenderjaar 54,5 jaar of ouder is.

Bij deze vrijstelling hoeft u geen basispremie WIA/WAO te berekenen en geen premieloon WIA/WAO vast te stellen. U moet het premieloon wél vaststellen om de gedifferentieerde premie WAO te berekenen. Deze vrijstelling kan zonder problemen samengaan met een korting op de WIA/WAO- en WW-premie. Meer informatie vindt u op [www.uwv.nl](http://www.uwv.nl).

Nieuw is wanneer een werkgever een uitkeringsgerechtigde van 50 jaar en ouder in dienst neemt hij premiekorting krijgt gedurende drie jaar van € 6.500,- op WW- en arbeidsongeschiktheidspremies.

Werkgevers die een werknemer van 62 jaar of ouder in dienst houden, krijgen drie jaar lang € 2.750,- premiekorting per jaar en vanaf 2013 € 6.500,- per jaar.

#### 4.1.2 Extra premiekorting jonggehandicapten

Heeft u een werknemer met een Wajong-uitkering in dienst, dan kunt u een extra premiekorting krijgen.

## 4.2 Voorzieningen en financiële voordelen

Doel van de hierna genoemde voorzieningen en financiële voordelen is om de mogelijkheden voor personen met een structurele beperking tot het verrichten van betaald werk te vergroten. Hieronder volgt een overzicht van de voorzieningen en voordelen uitgesplitst naar werknemer, werkgever en personen zonder arbeidsongeschiktheidsuitkering.

### 4.2.1 Werknemers

Mensen met een WAO-, WAZ-, WIA-, Wajong- of ZW-uitkering die in loondienst gaan werken, kunnen in aanmerking komen voor: meeneembare voorzieningen, vervoersvoorzieningen, tegemoetkoming kinderopvang, inkomenssuppletie of vergoeding van intermediaire activiteiten. Men houdt deze voorzieningen zolang de noodzaak blijft bestaan en zolang een uitkering genoten of aangemerkt wordt als een persoon met structurele beperkingen. Voorzieningen zijn voorbehouden aan diegenen bij wie de ziekte of handicap naar verwachting langer dan een jaar gaat duren. Formulieren zijn te vinden op de website van het UWV [aanvraag voorzieningen](#) en [aanvraag vergoeding vervoer](#).

**Loonsuppletie** wordt verstrekt aan mensen die een WAO-, WAZ-, of Wajong-uitkering hebben en die weer aan het werk gaan. De werknemer kan dan een aanvullende uitkering krijgen van het UWV die het lagere salaris gedeeltelijk opvangt. Beëindigt de uitkering dan stopt ook de suppletie.

Een **jobcoach** is iemand die langdurig werklozen of mensen met een structureel functionele beperking begeleidt naar of in een reguliere baan. Iemand met een WIA/ WAO- of Wajong uitkering kan ondersteuning krijgen van een jobcoach om weer aan de slag te komen. De jobcoach bewaakt afspraken tussen u en uw werkgever en adviseert de werkleiding. Dit moet er toe leiden dat u uw baan uiteindelijk volkomen zelfstandig kunt uitvoeren. Het UWV vergoedt de uren die de jobcoach u ondersteunt.

Mensen kunnen ook aanvragen indienen voor **vergoeding van scholing** bij het UWV. De cursus of opleiding moet ertoe leiden dat u meer kansen krijgt op het vinden van werk. Ook kan er een beroep gedaan worden op de **individuele re-integratie overeenkomst**. Meer info op [www.uwv.nl](http://www.uwv.nl)

### 4.2.2 Werkgevers

Indien de indiensttreding, herplaatsing of aanpassing van de huidige werkplek kosten met zich meebrengen, die betrekking hebben op noodzakelijke aanpassingen, hulpmiddelen op de werkplek of kosten die voortvloeien uit de aanpassing en inrichting van uw bedrijf, dan kan er een vergoeding verleend worden. Voorwaarde is dan wel dat de kosten uitstijgen boven een voor u geldend drempelbedrag. Is de werknemer in het kader van de Wet WIA beoordeeld als minder dan 35% arbeidsongeschikt en ontvangt u geen premiekorting van de belastingdienst, dan kan mogelijk het volledige bedrag van de voorziening voor vergoeding in aanmerking komen. Aanvraagformulier is te vinden op [de site van het UWV](#).

**Loondispensatie** betekent dat een werkgever minder loon mag betalen. Dit is mogelijk voor mensen met een Wajong-uitkering en voor personen jonger dan 18 jaar met beperkingen. De loondispensatie heeft betrekking op het wettelijk minimumloon. Als de arbeidsprestatie van een werknemer door ziekte of gebrek duidelijk minder is dan normaal kunt u het UWV vragen om u loondispensatie te verlenen.

**De no-risk polis** geldt voor ziekmeldingen in de eerste 5 jaar van de arbeidsovereenkomst. Voor werkgevers die een gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer in dienst nemen of houden, gelden de eerste vijf jaar beperkte financiële risico's als deze werknemer ziek of arbeidsongeschikt wordt. Met de polis krijgt de werkgever een tegemoetkoming in de loonkosten via het ziekengeld. Als de arbeidshandicap ernstig is, kunt u bij UWV een verlenging van deze periode aanvragen. U hoeft dit niet apart aan te vragen. De werknemer kunt u uiterlijk de vierde ziektedag ziekmelden bij het UWV. Uw plicht om het loon van een zieke werknemer door te betalen blijft, maar alleen voor zover de loondoorbetalingsplicht hoger is dan de Ziektewetuitkering.

UWV keert gedurende maximaal 2 jaar de Ziektewetuitkering uit als uw arbeidsgehandicapte werknemer ziek wordt. Voor Wajong'ers en Wsw'ers geldt de 'no-riskpolis' voor het hele werkzame leven. Ook als een werknemer langer dan 5 jaar nadat hij of zij een Wajong-uitkering heeft gehad in dienst treedt, geldt in de eerste 5 jaar nadat hij of zij in dienst treedt de 'no-riskpolis'. Meer info op [no-risk polis](#).

In 2009 komt een tijdelijke no-risk polis, die werkgevers tegemoet komt in de kosten van loonderving bij ziekte wanneer zij WW-ers van 55 jaar en ouder in dienst nemen.

**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 werkgever. De gemeente financiert de begeleiding op de werkplek door een professionele begeleidingsorganisatie (jobcoach) en de kosten van een eventuele aanpassing van de werkplek. Verder als de werkgever iemand met een Wsw-indicatie in vaste dienst neemt, is er recht op loonkostensubsidie. Bovendien betaalt de gemeente tijdelijk de loonkostensubsidie door als de Wsw-werknemer bij herindicatie zijn Wsw-indicatie verliest. Op deze wijze worden financiële risico's bij de mogelijk verminderde arbeidsproductiviteit bij mensen met een Wsw-indicatie weggenomen.

Vanaf 1 januari 2008 hebben Wsw'ers die begeleid willen gaan werken de mogelijkheid om gebruik te maken van een Persoonsgebonden budget. Dit stelt ze in de gelegenheid om zelf een passende werkplek bij een reguliere werkgever te zoeken met eventueel een begeleidingsorganisatie naar keuze. Meer info via 0800-9051 (afdeling Publieksinformatie Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid) of [www.aanhetwerkmetdewsw.nl](http://www.aanhetwerkmetdewsw.nl).

De commissie 'Fundamentele Herbezinning WSW' komt deze maand met een advies over de WSW.

### **4.2.3 Personen zonder arbeidsongeschiktheidsuitkering**

Personen 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 jobcoach.

Meer info is verkrijgbaar bij de UWV Telefoon Werkgevers, 0900 - 92 95 en de afdeling Inkoop Re-integratie van het UWV.

## **4.3 Loonkostensubsidie**

### **4.3.1 Brugbanen**

Om in aanmerking te komen voor loonkostensubsidie via het UWV zijn er de volgende voorwaarden:

- U neemt de werknemer minimaal 1 jaar in dienst;
- U heeft de intentie om de werknemer na dit jaar minimaal nog eens 6 maanden in dienst te houden;
- De werknemer is herbeoordeeld voor de WAO, WAZ of Wajong;
- De werknemer is al langere tijd op zoek naar werk en heeft de afgelopen 5 jaar geen brugbaan of proefplaatsing gehad;
- De werknemer is ná 28-2-2008 bij u in dienst gekomen.

Let op: Het is niet toegestaan verschillende regelingen na elkaar in te zetten. U kunt dus voor deze werknemer niet éérs een proefplaatsing aanvragen en daarna loonkostensubsidie. De subsidie is 50% van het wettelijk minimumloon bij een volledig dienstverband. Op 1-1-2008 was het minimumloon € 1.335,- bruto per maand. Over een heel jaar is dit € 16.020,-.

U krijgt dan dus € 8.010,- subsidie voor een jaar als de werknemer fulltime werkt. De loonkostensubsidie kan aangevraagd worden tot 3 maanden nadat de werknemer in dienst is genomen. Gebruik hiervoor het [aanvraagformulier](#) loonkostensubsidie.

### **4.3.2 WW uitkering of (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt**

Werkgevers kunnen via het UWV een jaar loonkostensubsidie krijgen als ze een WW'ér of een (gedeeltelijk) WAO/ WIA'er aannemen. De subsidie bedraagt maximaal 50 procent van het wettelijk minimumloon Meer info is te vinden op de [www.uwv.nl](http://www.uwv.nl)

### **4.3.3 Tijdelijke loonkostensubsidie**

Bij het UWV kan een aanvraag ingediend worden om tijdelijke loonkostensubsidie in te zetten voor uitkeringsgerechtigden die langer dan een jaar werkloos en/of gedeeltelijk arbeidsongeschikt en jonger dan 50 zijn. Werkgevers kunnen hiervoor gedurende een jaar een subsidie krijgen van maximaal 50% van het minimumloon. Voorwaarde is dat voor een dergelijke loonkostensubsidie onder meer dat het om een echte baan gaat die na dat jaar in beginsel voortgezet wordt.

## 5. Verhogen arbeidsparticipatie

Het kabinet wil de arbeidsparticipatie verhogen van de Nederlanders. In dit hoofdstuk worden de belangrijkste regelingen en subsidies genoemd die het arbeidspotentieel in Nederland dienen te verhogen.

### 5.1 Ouderen

Personen die na hun 62<sup>ste</sup> blijven werken krijgen een belastingvoordeel, de zogenoemde doorwerkbonus. Die geldt ook als ze doorwerken na hun 65<sup>ste</sup>. Per gewerkt jaar krijgen betrokkenen een belastingvoordeel. De hoogte daarvan varieert met het inkomen en de leeftijd, en bedraagt maximaal € 4.591,-

### 5.2 Gemeenten

Op 1 januari 2009 is een participatiebudget beschikbaar voor gemeenten. Hierin worden de middelen voor re-integratie, inburgering en educatie gebundeld. Meer informatie over het gebruik van het budget kan opgevraagd worden bij de gemeente in uw woonplaats.

### 5.3 EVC trajecten

Er komen 20.000 EVC-trajecten in 2009 voor schooluitvallers van 18 tot 23 jaar zonder startkwalificatie. Met deze ervaringscertificaten kunnen deze jongeren toch een plek op de arbeidsmarkt krijgen.

### 5.4 Werkregeling jonggehandicapten

Voor de re-integratie van Wajongers en voor het implementeren van de nieuwe werkregeling in 2010, is in 2009 34 miljoen euro extra beschikbaar voor een meer activerende Wajong. Met dit geld wordt onder andere gewerkt aan een gerichte werkgeversbenadering.

### 5.5 Vrouwen

In 2009 komt een inkomensafhankelijke combinatiekorting (IACK) die zich specifiek richt op de minst verdienende partner. Het kabinet trekt in 2009 hiervoor 500 miljoen euro uit. Meer informatie kunt u opvragen bij de Belastingdienst.

## 6. Regelingen rond scholing

Regelingen omtrent scholing in de agrarische en groene sector worden uiteengezet. Eerst is er aandacht voor de diverse fondsen en stichtingen. Daarna volgen enkele specifieke regelingen en informatie over een campagne van de overheid.

### 6.1 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. Ook moet de ondernemer aangesloten zijn bij de op de site genoemde cao's, zie [www.colland.nl](http://www.colland.nl). 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 vergoeding is gerelateerd aan het aantal dagdelen dat de cursus wordt gevolgd en is gebonden aan een maximum per cursusjaar per werknemer.

Per 1 januari 2008 wordt er gewerkt met cursusgroepen in sommige sectoren. Hierbij wordt nagegaan in welke cursusgroep de cursus valt. De cursusgroep is geclusterd naar de aard van de uit te voeren werkzaamheden. Elke cursusgroep heeft een vastgesteld vergoedingspercentage en op basis van het percentage wordt de vergoeding verstrekt. Meer informatie op [www.colland.nl](http://www.colland.nl).

### 6.2 Europees Sociaal Fonds (ESF) 2007-2013

Subsidie kan ook worden aangevraagd bij het Europees Sociaal Fonds (ESF). De subsidieaanvraag voor ESF loopt via Colland Arbeidsmarktbeleid.

Doel van het Europees Sociaal Fonds (ESF) is het verbeteren van het regionaal concurrentievermogen en werkgelegenheid, door onder andere scholing. Aanvragen voor scholing van werkenden kunnen worden ingediend door Opleiding- en Ontwikkelingsfondsen, die door de minister van SZW zijn erkend. Projecten moeten in Nederland worden uitgevoerd. Voorwaarde voor een rendabel ESF-project is wel dat het een project is met een behoorlijke omvang. Binnen een project kan onder bepaalde voorwaarden maximaal 40% van de subsidiabele kosten worden vergoed uit ESF. Subsidiabel zijn bijvoorbeeld de cursuskosten en onder bepaalde gevallen de loonkosten van intern instructiepersoneel. De manier waarop de cursus en de cursusprijs tot stand komen, moeten dan wel aan bepaalde eisen voldoen.

De nieuwe ESF-regeling 2007-2013 is de opvolger van ESF 2000-2006.

De nadruk ligt op twee thema's:

- vergroten arbeidsaanbod;
- vergroten aanpassingsvermogen en investeren in menselijk kapitaal.

Voor de agrarische en groene sector zijn de volgende acties en aanvragers van belang:

Actie D -> **Scholing van werkenden** Deze subsidie dient de inzetbaarheid van laag gekwalificeerde werkenden op de arbeidsmarkt te vergroten. Hiermee is het mogelijk een potentieel kwetsbare groep van werkenden zonder startkwalificatie 'op te scholen' tot maximaal MBO-4 niveau.

Deze subsidie kan worden aangevraagd door een Opleidings- en Ontwikkelingsfonds dat door de minister op grond van de regeling ESF 2007-2013 als subsidie-aanvrager is erkend.

Een project komt slechts voor volledige subsidie in aanmerking indien het percentage vrouwelijke deelnemers aan het project ten minste vijf procent hoger ligt dan het percentage vrouwelijke deelnemers in die sector. Voor de toepassing daarvan geldt een hardheidsclausule. Colland Arbeidsmarktbeleid heeft in 2007 en 2008 geen subsidieaanvraag gedaan wegens het ontbreken van initiatieven in de sectoren die concreet genoeg en omvangrijk genoeg waren. Mogelijk wordt voor 2008 wel een aanvraag ingediend. De openstelling voor het tijdvak 2009 is doorgeschoven van oktober 2008 naar februari 2009. Het extra tijdvak is nodig omdat door het strenge puntensysteem van de eerdere ronde, veel bedrijven moeite blijken te hebben met de realisatie waardoor er subsidiegeld overblijft.

Actie E -> **Sociale innovatie** Deze projecten hebben tot doel de arbeidsproductiviteit te verhogen door middel van het innoveren van werkwijzen, werkprocessen en arbeidsverhoudingen en het maximaal benutten van competenties die gericht zijn op het verbeteren van de bedrijfsprestaties en ontplooiing van talent. Iedere rechtspersoon kan subsidie voor een project in het kader van deze actie aanvragen. Voor Actie E kunnen in 2008 aanvragen worden ingediend van 01-10-2008 t/m 31-10-2008.

Binnen de agrarische en groene sectoren hebben tot nu toe vooral grote bedrijven gebruik gemaakt van ESF. Kleinere bedrijven mogen hun projecten echter combineren, zodat een project van voldoende omvang tot stand kan komen. Werkgeversorganisaties en vakbonden in diverse sectoren denken nu na over het benutten van ESF. Wilt u gaan scholen met ESF neem dan zo vroeg mogelijk contact op met uw werkgeversorganisatie, de vakbond of rechtstreeks met Colland Arbeidsmarktbeleid. Denk ook eens aan het bundelen van de vraag via accountantskantoren, telersverenigingen of studieclubs. Sommige accountantskantoren hebben subsidiedeskundigen in dienst.

In de loop van 2008 wordt bepaald of er een sectorbrede ESF aanvraag wordt ingediend voor 1 februari 2009 (Actie D). Daarvoor worden de sectorcommissies van Colland Arbeidsmarktbeleid geraadpleegd. Daarbij wordt gekeken naar samenwerkingsmogelijkheden tussen Colland-sectoren om de kans op een succesvolle ESF-aanvraag te vergroten.

### 6.3 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](http://www.tesselschade-arbeidadelt.nl).

### 6.4 Stichting Neeltje Buis

De doelstelling van de stichting is het verstrekken van aanvullende financiële hulp voor 'tweedekansonderwijs', vooral gericht op vrouwen. Ook instellingen die zich voor deze groep inzetten, kunnen voor een bijdrage in aanmerking komen. De geldelijke bijdragen, kunnen naast betaling van cursusgelden, de aanschaf van studieboeken en overig studiemateriaal omvatten. Meer info op [www.neeltjebuis.nl](http://www.neeltjebuis.nl)

### 6.5 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, nieuwe Nederlanders, ouderen, vrouwen en gehandicapten. Meer informatie op [www.nsvp.nl](http://www.nsvp.nl).

## 6.6 Regeling innovatievouchers

Deze regeling is gewijzigd en nu mogen ook ondernemingen in de primaire landbouwsector aanvragen indienen. Met een innovatievoucher kunnen ondernemingen kennis inkopen bij publieke kennisinstellingen en grote bedrijven die veel aan Research & Development doen. In totaal zijn er nu 4000 kleine en 4000 grote vouchers beschikbaar. Een kleine voucher is 2500 euro waard en een grote voucher 7500 euro. De grote innovatievouchers zijn achteraf te bundelen. Doel van de regeling is om gebruik te maken van de kennis van kennisinstellingen die het bedrijf helpt vernieuwen. Met behulp van een innovatievoucher worden ondernemers in staat gesteld op eenvoudige wijze bij een kennisinstelling naar keuze kennis in te kopen en onderzoeksvragen uit te zetten.

In het najaar zijn het aantal kleine en grote innovatievouchers met elk 1000 exemplaren omhoog gegaan. Het budget voor 2008 is uitgebreid van 22,5 miljoen naar 30 miljoen euro. De extra innovatievouchers zijn beschikbaar vanaf 20-09-2008. Voor de subsidieregeling innovatievouchers kunnen aanvragen ingediend worden tot 31 december 2008 bij SenterNovem (070-3735750). Meer info is te vinden op [www.senternovem.nl/innovatievouchers](http://www.senternovem.nl/innovatievouchers). Hier is ook de lijst beschikbaar van kennisinstellingen waar de vouchers kunnen worden ingeleverd en is de procedure na te lezen.

## 6.7 Regeling LNV-subsidie Beroepsopleiding en voorlichting

Vanaf 1 september kunnen landbouwers subsidie aanvragen voor een opleiding, training, voorlichting of bedrijfsconsult. Dit geldt voor de groep: Vaktechnische kennis randvoorwaarden Gemeenschappelijk Landbouw Beleid. Er is €325.000,- beschikbaar. Meer info is op te vragen via 0800-2233322 (LNV-loket).

Aanvragen moeten digitaal worden ingediend via Mijn Dossier op de site van het [LNV-loket](http://LNV-loket.nl). De subsidie bedraagt maximaal 50% van de totale kosten en maximaal €1.500,-. De kosten moeten per aanvraag minimaal 250 euro zijn.

## 6.8 Website met informatie opleiding en over beroep

De website [www.opleidingenberoep.nl](http://www.opleidingenberoep.nl) is beschikbaar voor werkgevers met informatie over loopbanen, stages, cursussen, opleidingen en financiële voordelen. De site is een bundeling van allerlei informatie en is onderdeel van de communicatiecampagne van de ministeries van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De campagne wil werkgevers, werknemers en werkzoekenden bewust maken dat de combinatie van werken en leren loont. Doel van de campagne is door persoonlijke voorlichting, netwerkbijeenkomsten, direct e-mail, internet, radiospots en branchebladen werkgevers te overtuigen van de noodzaak scholing aan te bieden aan hun werknemers.

## 7. Wet Vermindering Afdracht

Werkgevers die hun werknemers faciliteren in een scholingstraject kunnen in aanmerking komen voor een afdrachtvermindering bij de Belastingdienst. Deze afdrachtvermindering is geregeld in de Wet vermindering afdracht loonbelasting en premie voor de volksverzekeringen (WVA).

U kunt op grond van de Wet vermindering afdracht loonbelasting en premie voor de volksverzekeringen (WVA) gebruikmaken van een vermindering van de belasting- en premieafdracht voor verschillende groepen werknemers of voor bepaalde kosten die u maakt. U hoeft dan minder loonbelasting/premie volksverzekeringen en eindheffing af te dragen dan u hebt aangegeven. De belangrijkste doelen van de afdrachtverminderingen zijn het stimuleren van de werkgelegenheid en het bevorderen van onderwijs en onderzoek.

### **Afdrachtvermindering Onderwijs**

De afdrachtvermindering onderwijs is van toepassing als u als werkgever een werknemer in dienst neemt die in een van de volgende onderwijsconstructies zit: BBL-, AIO-(assistent in opleiding) of OIO-(onderzoeker in opleiding) positie, promotieplek, onderwijsarbeidsovereenkomst voor hbo, leer-werktrajecten, EVC-procedure of stage. Meer informatie hierover kunt u vinden op de site van de Belastingdienst.

### **Afdrachtvermindering Startkwalificatie**

Ook voor werknemers die voorafgaand aan het dienstverband werkloos waren en die tijdens het dienstverband een opleiding tot het niveau startkwalificatie volgen, kunt u in aanmerking komen voor afdrachtvermindering. Voor deze groep werknemers hebt u een verklaring van het CWI nodig waaruit blijkt dat de werknemer voorafgaand aan het dienstverband als niet-werkende werkzoekende geregistreerd heeft gestaan bij het CWI, de zogenaamde Verklaring Startkwalificatie (VSK). Om een Verklaring Startkwalificatie aan te vragen kunt u gebruik maken van [www.cwi.nl](http://www.cwi.nl). Om de aanvraag te beoordelen heeft CWI naast een ingevuld aanvraagformulier ook een kopie van de arbeidsovereenkomst of het aanstellingsbesluit nodig.

## 8. Beroepsonderwijs in Bedrijf

De subsidieregeling Beroepsonderwijs in Bedrijf (BiB) maakt een betere aansluiting tussen bedrijven en het praktijkleren in het (voorbereidend) middelbaar beroepsonderwijs mogelijk. De subsidie kan alleen door een samenwerkingsverband worden aangevraagd. Dit samenwerkingsverband bestaat uit minimaal één mkb-ondernemer en één vmbo-school en/of ROC.

Indienen voor de regeling Beroepsonderwijs in Bedrijf kan het hele jaar door. Daarbij geldt het principe: 'wie het eerst komt, het eerst maalt'. Projectaanvragen kunnen het hele jaar worden ingediend, totdat het budget is uitgeput. De regeling loopt van 2007 tot en met 2010. Het totale budget voor 2008 bedraagt 12 miljoen euro. Voor de jaren 2009 en 2010 wordt het budget jaarlijks opnieuw vastgesteld.

Met de subsidieregeling Beroepsonderwijs in Bedrijf wil het ministerie van Economische Zaken mkb-bedrijven stimuleren om samen met onderwijsinstellingen het praktijkleren te verbeteren, met als resultaat een aantrekkelijker arbeidsmarktrelevant beroepsonderwijs. Met praktijkleren worden alle vormen van leren in de beroepspraktijk bedoeld die binnen- of buitenschools plaatsvinden en in combinatie met het theorieonderwijs strekken tot het behalen van een vmbo- of mbo-diploma. Het praktijkleren heeft dus betrekking op zowel de stages en beroepspraktijkvormingsplaatsen als op praktijksimulaties en andere vormen van praktijkleren.

SenterNovem beoordeelt de projectvoorstellen op basis van de criteria van de regeling. De aanvragen worden binnen acht weken beoordeeld en geschikt.

Meer informatie is te vinden op de website van [Senter Novem](#) of u kunt contact opnemen met de afdeling Human Capital, telefoonnummer 070-37 35 362.

## 9. Regeling Innovatiearrangement

Het Platform Beroepsonderwijs (HPBO) voert namens de Ministeries van OCW en LNV en de Stichting van de Arbeid sinds 2004 de subsidieregeling voor innovatiearrangementen uit. Deze regeling heeft tot doel het beroepsonderwijs - vmbo, mbo en hbo - en het bedrijfsleven uit te nodigen in gezamenlijkheid experimentele projecten op te zetten die moeten leiden tot beter beroepsonderwijs.

Op basis van de Regeling Innovatiearrangement kunnen veelbelovende projecten op regionaal en sectoraal niveau financieel worden ondersteund. Jaarlijks is 18,5 miljoen euro beschikbaar. Dit geld is te beschouwen als een investeringsfonds.

Samenwerkingsverbanden van onderwijsinstellingen en bedrijven kunnen een beroep doen op het investeringsfonds. Projectvoorstellen kunnen uitsluitend worden ingediend door het bevoegd gezag van een instelling voor beroepsonderwijs. Een onafhankelijke commissie beoordeelt de voorstellen aan de hand van een [toetsingkader](#).

Vanuit de regeling wordt ten hoogste 40% van de totale projectkosten vergoed, tot een maximum van 1 miljoen euro. Looptijd van projecten is maximaal drie jaar. De regeling loopt tot 2012. Tot en met 2009 kunnen projectvoorstellen worden ingediend.

Meer informatie kunt u vinden op de site van het [platform beroepsonderwijs](#) of u kunt contact opnemen met 030-6919190.

# 10. Subsidie FARBO

FARBO staat voor subsidies voor financiële ondersteuning van arbovriendelijke arbeidsmiddelen.

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 nieuwe 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. Met de Farbo-regeling kunt u subsidie aanvragen voor de aanschaf van apparatuur die het risico op gezondheidsproblemen van werknemers verkleint.

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 ieder jaar opnieuw vastgesteld. Schaft u een arbeidsmiddel aan dat op deze lijst staat, dan kunt u een subsidie aanvragen van maximaal tien procent van de aanschafkosten. Een aanvraag wordt pas in behandeling genomen en budget wordt gereserveerd vanaf het moment dat aan alle formele eisen van de Farbo-regeling is voldaan.

In 2008 is € 1,9 miljoen 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. Het is geen vereiste dat het om Nederlandse producenten gaat. Voorwaarde is dat ze voldoen aan eisen die gelijkwaardig zijn aan de eisen aan arbeidsmiddelen op de Farbo-lijst. De aanschafkosten moeten minimaal € 2500,- (exclusief BTW) bedragen. Maximaal kunt u 25.000 euro aan subsidie krijgen per subsidieaanvraag. Het subsidiebedrag per subsidieaanvrager bedraagt in de regeling maximaal € 50.000 per jaar. Aanvragen worden in volgorde van binnenkomst behandeld. U dient er rekening mee te houden dat het budget bij een late indiening niet meer beschikbaar is.

De regeling voorziet in een financiële tegemoetkoming voor arbovriendelijke arbeidsmiddelen en levert op deze manier een wezenlijke bijdrage aan het terugdringen van lichamelijke belasting. Op [www.agentschap.szw.nl](http://www.agentschap.szw.nl) zijn het aanvraagformulier en de Farbo-lijst te vinden.

Op de website van het Agentschap SZW staat de mededeling dat op dit moment nog niet bekend is of de Farbo-regeling in 2009 gecontinueerd wordt.

# 11. Subsidie STA

Via de subsidieregeling Stimulering Totstandkoming Arbocatalogi (STA) kunnen branches en sectoren een financiële bijdrage krijgen voor het maken van een arbocatalogus. Om hiervoor in aanmerking te komen, moet sprake zijn van een arbocatalogus op sector- of brancheniveau, moeten ten minste twee risico's zijn behandeld en moet de Arbeidsinspectie de catalogus marginaal hebben getoetst. Tot nu toe gold dat alleen bedrijven met een BIK-code van één tot en met drie cijfers subsidie konden aanvragen.

In het voorjaar van 2008 is de subsidieregeling als volgt gewijzigd. Branches en sectoren met een BIK-code van meer dan drie cijfers kunnen voortaan ook een beroep doen op de regeling. Dat heeft het ministerie van SZW besloten op verzoek van de Commissie Begeleiding Arbocatalogi (CBA) van de Stichting van de Arbeid. Wel blijft het zo dat er binnen de hoofdsecties van de Bedrijfsindeling Kamers van Koophandel (BIK) aan maximaal twintig trajecten subsidie kan worden toegekend. De commissie hoopt dat met de wijziging een nieuwe impuls wordt gegeven aan het tot stand brengen van arbocatalogi in Nederland.

Subsidieaanvragen worden behandeld op volgorde van binnenkomst waarbij de datum van volledigheid bepalend is. Is aan al de voorwaarden voldaan, dan stelt het Agentschap een subsidievaststelling op en betaalt het een bedrag van € 50.000,- uit aan de aanvrager. Dit is tot een maximum van 10 miljoen. Het budget voor de subsidieregeling bedraagt € 10.650.000 voor de periode 2007 – 2009. Voor 2007 was het één miljoen euro, voor 2008 zeven miljoen en voor 2009 twee miljoen. Het beschikbare budget is dus per kalenderjaar begrensd en valt uiteen in twee categorieën, enerzijds de bij de Stichting van de Arbeid aangesloten branches en bedrijfstakken en anderzijds de sector “overheid”.

Aanvragen kunnen doorlopend tot en met 1 oktober 2009 worden ingediend bij Agentschap SZW (070-3336000). Zodra werkgevers en werknemers een positief getoetste arbocatalogus hebben opgesteld voor een sector, worden de beleidsregels voor die sector ingetrokken. Op 1 januari 2010 worden alle arbobeleidsregels ingetrokken.

Meer informatie vindt u op de website van het [www.agentschap.szw.nl](http://www.agentschap.szw.nl) en [www.arbonieuwestijl.nl](http://www.arbonieuwestijl.nl).

# 12. Subsidieregeling kwaliteit arbeidsverhoudingen

De regeling is per 1-1-2001 in werking getreden en heeft een onbepaalde looptijd.

Doel van deze regeling is het verbeteren van arbeidsverhoudingen. Subsidie is mogelijk voor vernieuwende, praktijkgerichte problemen die gericht zijn op het realiseren van daadwerkelijke veranderingen in de arbeidsverhoudingen. Het kan gaan om projecten die een platform bieden voor discussie, projecten die leiden tot concrete beleidsvoorstellen en projecten met een brede voorbeeldwerking. Ook beleidsontwikkend wetenschappelijk onderzoek komt in aanmerking. Om voor subsidie in aanmerking te komen moet de aanvraag voldoen aan één of meer van de volgende criteria.

Het project levert een bijdrage aan:

- de maatschappelijke belangstelling voor en de inhoudelijke discussie over arbeidsverhoudingen;
- constructieve verhoudingen tussen werkgevers en werknemers;
- beleidsontwikkeling, implementatie en presentatie ten aanzien van concrete doelstellingen van het ministerie van SZW op het gebied van arbeidsverhoudingen;
- het project mag maximaal één jaar duren;
- er mag bij een onderzoeksproject geen sprake zijn van een overlap naar eerder uitgevoerde onderzoeken;
- resultaten van het onderzoek moeten openbaar worden gemaakt en producten moeten algemeen beschikbaar worden gesteld;
- er moet een projectplan worden overlegd.

De subsidie bedraagt 50% van de projectkosten. Voor 2008 is een bedrag van € 304.000,- beschikbaar.

Aanvragen kunt u indienen bij:

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid  
t.a.v. de Directeur Arbeidsverhoudingen  
Postbus 90801  
2509 LV Den Haag

Meer informatie [www.overheidsloket.nl](http://www.overheidsloket.nl) en 070-3336132 (Directie Arbeidsverhoudingen)