

Haagse
Stads
Partij



Partij voor
de Dieren

Gemeenteraadsfractie Den Haag

MKB in goede banen
*Initiatiefvoorstel voor meer werkgelegenheid
in een sterker Haags midden- en kleinbedrijf*

16 april 2015

Inleiding

Met het initiatiefvoorstel 'MKB in goede banen' willen de Partij voor de Dieren en de Haagse Stadspartij lokale MKB-bedrijven versterken en tegelijk de werkgelegenheid voor mensen met een bijstandsuitkering¹ in Den Haag vergroten.

De werkloosheid in Den Haag is flink hoger dan het landelijk gemiddelde. Eind 2014 stonden 43.442 Haagse werkzoekenden geregistreerd bij het UWV, dat is maar liefst 17,7% van de beroepsbevolking. Het aantal bijstandsuitkeringen is ten opzichte van eind 2011 met 19% gestegen. Begin 2015 werden in Den Haag 22.940 bijstandsuitkeringen verstrekt in vergelijking met 21.436 uitkeringen begin 2014, dat is een stijging van 7%.²

Met de invoering van de Participatiewet heeft de gemeente de belangrijke taak om de deelname van mensen aan de arbeidsmarkt te bevorderen. Dit gebeurt nu vooral door mensen met een uitkering weer snel aan het werk proberen te helpen. Het bevorderen van arbeidsparticipatie vanuit de werkzoekenden is echter maar een deel van de oplossing. Ook werkgevers kunnen worden gestimuleerd om meer of sneller mensen aan te nemen.

De MKB-sector in Den Haag is nu relatief klein en de risico's om mensen aan te nemen zijn hoog, mede als gevolg van de hoge loonkosten. Indien de risico's om een nieuwe werknemer aan te nemen dalen, kan het MKB zich meer ontwikkelen en zal het aantal banen toenemen. Het MKB kan zo een grotere banenmotor zijn en tegelijk bijdragen de ontwikkeling van de lokale economie.

Dit initiatief beoogt het risico te verkleinen voor MKB-bedrijven om een extra werknemer uit een uitkeringssituatie aan te nemen. Zo kan het MKB sterker worden en kan tegelijk de werkloosheid dalen. Als de loonkosten voor de ondernemer namelijk initieel omlaag gaan en hij in het begin minder risico loopt, zal hij eerder mensen aannemen; ook voor activiteiten die in het begin mogelijk te weinig toegevoegde waarde opleveren. Zo komen mensen – die nu niet worden aangenomen - aan het werk. Het verlagen van loonkosten bevordert dus het ontstaan van banen en verhoogt de participatiekansen van uitkeringsgerechtigden.

Dit plan richt zich specifiek op kleine MKB-werkgevers³ die nieuwe werknemers vanuit een bijstandsuitkering aannemen. De gemeente neemt een deel van het risico van uitbreiding van het personeelsbestand op zich door – alleen bij achterblijvende groei van de productie⁴ - de eerste drie jaren een deel van de extra loonkosten te compenseren. Deze compensatie van loonkosten wordt gefinancierd uit het bespaarde uitkeringsgeld.⁵

Als het bedrijf na aanneme van extra personeel een naar de loonkosten een evenredig hogere productie haalt, betaalt de gemeente niets. Wanneer de productie echter achterblijft, ontvangt de MKB-werkgever de eerste drie jaren een subsidie ter hoogte van een deel van de loonkosten retour. Zo daalt het risico voor een MKB-bedrijf om uit te breiden en worden mensen uit een uitkeringssituatie aan het werk geholpen.

¹ Met bijstandsuitkering wordt het in 2014 geldende WWB levensonderhoud bedoeld. Vanaf 2015 valt deze uitkering onder de Participatiewet.

² Aanvalsplan Werkgelegenheid: Den Haag maakt werk!, 23 maart 2015

³ Een werkgever met minder dan 50 werknemers en omzet of balans van minder dan 10 miljoen euro (volgens de definitie van de Europese Commissie voor micro- en kleine ondernemingen).

⁴ De productie wordt gedefinieerd als de waarde die het bedrijf toevoegt, gemeten als het bedrag waarover BTW is betaald.

⁵ De gemeente begrootte voor 2014 € 415.200.000 aan totale uitkerings- en uitvoeringslasten. Hieronder valt de uitkering voor het WWB, IOAW en IOAZ. De uitkeringslasten voor WWB levensonderhoud (351.000.000) vallen onder deze post. De looncompensatie wordt bekostigd uit het bespaarde uitkeringsgeld voor WWB levensonderhoud.

Werkwijze

Hieronder wordt de regeling in stappen uitgelegd. Dit wordt toegelicht met een rekenvoorbeeld in bijlage 1.

1. Een kleine MKB-werkgever neemt een extra werknemer in dienst uit de bijstand.
2. Wanneer de werkgever aan het eind van het jaar tot de conclusie komt dat de extra nieuwe medewerker niet evenredig heeft bijgedragen aan een hogere productie, meldt hij zich bij de gemeente en draagt de volgende gegevens over:
 - Loonkosten afgelopen vier kalenderjaren
 - productie⁶ van de afgelopen vier kalenderjaren (gemeten als het bedrag waarover BTW is betaald)
 - aantal fte. in de afgelopen vier kalenderjaren (inclusief uitzendkrachten en detachering)
 - gegevens van nieuwe extra werknemers in dienst die de afgelopen drie jaar vanuit een bijstandsuitkeringssituatie in Den Haag bij het bedrijf gingen werken en hoeveel fte zij werken.
3. Indien:
 - a) het aantal fte., de loonkosten en de productie de afgelopen vier kalenderjaren – buiten de nieuwe extra werknemers uit een uitkeringssituatie – stabiel zijn gebleven of is toegenomen
 - b) de extra loonkosten van de nieuwe werknemers niet evenredig bijdragen aan een hogere productie (gemeten als het bedrag waarover BTW is betaald)

Dan krijgt de werkgever een bedrag uitgekeerd dat de stijging van de loonkosten voor de nieuwe werknemers compenseert, met een maximum van 12.000 euro⁷ per extra werknemer uit een bijstandsuitkering:

- a) Het eerste jaar 50%⁸ van de extra loonkosten, met een maximum van 12.000 euro per extra werknemer

Architectenbureau KNGB, Noordeinde

Duurzaam en innovatief architectenbureau dat complexe vragen met eenvoud wil beantwoorden. Specialist in 'warm bouwen', een methode om gebouwen zeer energiezuinig te maken, zonder de architectuur hiervoor aan te hoeven passen.



Voorzitter Miel Karthaus: *“Voor kennisgerichte bedrijven als het onze zitten de kosten voornamelijk in huisvesting en personeel. Je wilt als bedrijf investeren in personeel. Daar zit je kennis. Als je een innovatief product hebt, is het belangrijk dat je de boer op gaat, maar kun je jezelf niet teveel risico's veroorloven. Deze regeling maakt het makkelijker om met extra personeel in ambitieuze, innovatieve opdrachten te investeren. Wij overwegen wegens de huisvestingskosten te verhuizen naar een andere stad. Deze regeling zou een reden voor mij kunnen zijn om toch in Den Haag te blijven.”*

⁶ Het gaat om de cijfers die ook aan de belastingdienst worden gegeven. De cijfers van het afgelopen kalenderjaar worden afgezet tegen de gemiddelde cijfers van de drie kalenderjaren daarvoor. Bedrijven die pas twee jaar bestaan voorafgaand aan het aannemen van een nieuwe werknemer kunnen het gemiddelde cijfer van de afgelopen twee kalenderjaren ook gebruiken voor het (fictieve) eerste kalenderjaar. Omdat de productie gemeten als het bedrag waarover BTW is betaald bij groeiende bedrijven in een bepaald jaar toch eenmalig iets lager kan zijn, mag de productie voor bedrijven die minimaal drie jaar bestaan in het middelste jaar 10% lager zijn dan de productie in het eerste jaar, mits de productie in het derde jaar hoger is dan de productie in het eerste jaar.

⁷ De gemiddelde prijs van een uitkering WWB Levensonderhoud was in 2014 € 15.547 op jaarbasis. Volgens het Rijk zal de gemiddelde prijs per uitkering in 2015 met € 990 dalen tot € 14557,- als gevolg van de invoering Wet maatregelen Wet werk en bijstand en enkele andere wetten (kostendelersnorm en de Wet hervorming kindregelingen). De GAD heeft deze cijfers al beoordeeld en definitieve vaststelling zal in juni 2015 door de gemeenteraad plaatsvinden. Wij willen met de loonsubsidie onder de kostprijs van de gemeente blijven zodat de regeling de gemeente geen geld kost.

⁸ De hoogte van de percentages is erop gebaseerd dat we niet willen dat het risico volledig bij de gemeente komt te liggen. Minimaal 50% van het risico moet bij de werkgever blijven liggen. Op de achtergrond speelt het verschil tussen de kosten die een werkgever heeft en het netto loon dat de werknemer ontvangt. De lasten op arbeid zijn te hoog en juist die lasten willen we verlagen. Door 50% te nemen, wordt de kans verkleind dat de gemeente bijdraagt aan het netto loon van de werknemer.

- b) Het tweede jaar 33% (33 1/3%), met een maximum van 8.000 euro per extra werknemer
- c) Het derde jaar 16,7% (16 2/3%), met een maximum van 4.000 euro per extra werknemer

Als het bedrijf een subsidie op loonkosten ontvangt, wordt de subsidie van het bedrag afgetrokken.

500 euro is de drempelwaarde. Bij een verschil in loonkosten onder de 500 euro, kan de ondernemer geen aanspraak maken op de regeling. Dit is om te voorkomen dat de administratieve lasten van de gemeente relatief hoog worden ten opzichte van het uit te keren bedrag.

Financiering uit de bijstand

Aangezien de Gemeente Den Haag meer geld kwijt is aan uitkeringen dan de genoemde maximale compensatie, zal dit systeem voordelig uitpakken voor gemeente. In plaats van continu een uitkering te betalen aan een uitkeringsgerechtigde, betaalt de gemeente maximaal drie jaar een lager bedrag aan een werkgever. Als een MKB-bedrijf iemand aanneemt die een bijstandsuitkering ontvangt van de gemeente Den Haag, dan bespaart de gemeente een bijstandsuitkering en hoeft de gemeente ook niet meer de loonheffing (bijstandstarief van 26,6%) te betalen.

In lijn met het coalitieakkoord

Dit voorstel is in lijn met het coalitieakkoord "Vertrouwen op Haagse kracht" en geeft invulling aan een aantal doelstellingen uit het coalitieakkoord. Enkele citaten:

- p. 7 – "Onze lokale ondernemers verdienen een steun in de rug."
- p. 7 – "De effecten van gemeentelijke subsidies en aanbestedingen laten we zoveel mogelijk ten goede komen aan het Haagse MKB."
- p. 8 – "We maken afspraken over social return (mensen aan het werk helpen) en duurzaamheid, waarbij we de werkgevers vragen hoe we dit op een voor de ondernemers vriendelijke wijze kunnen organiseren."
- p. 8 – "Deze bedrijvigheid moet door de gemeente gefaciliteerd worden, door middel van versoepeling van regelgeving, startsubsidies, fiscale tegemoetkoming voor starters en door beschikbaarstelling van werkruimte."
- p. 10 – "De beste manier om mensen aan het werk te krijgen, is nieuwe economische groei."
- p. 18 – "We maken de weg vrij voor organische groei, creativiteit en nieuwe kansen."
- p. 42 – "De financiële spelregels moeten ervoor zorgen dat we onze beperkte middelen effectief en efficiënt inzetten in de stad. Kern is om geld 'te laten werken' in de stad."

PROHEF: Heffing Toegevoegde Waarde

'MKB in goede banen' is geïnspireerd op het PROHEF-principe. Dit principe gaat uit van een belastingsysteem gebaseerd op een heffing over de toegevoegde waarde (productie) in plaats van een loonheffing.

Arbeid in Nederland is onbetaalbaar geworden als gevolg van hoge loonheffingen die in feite een accijns op arbeid vormen. Neemt een werkgever personeel aan, dan geldt dat hij op een modaal netto-inkomen van €1866,- per maand nog eens €1011,- (= 54%) aan loonheffingen moet toeleggen. Een heffing over de toegevoegde waarde (productie) resulteert in lagere initiële loonkosten. De

Vegetarische Snackbar, Stationsplein Hollands Spoor

Snackbar met uitsluitend vegetarische en veganistische producten tegenover Den Haag Hollands Spoor. De vegetarische snackbar bezorgt ook aan huis.



Eigenaar Jurgen Verwoerd:
"Ik neem mijn investeringsbeslissingen voornamelijk op gevoel. Dus ik zal niet speciaal rekening houden met deze regeling. Maar als ik een goed gevoel heb, moet het natuurlijk wel financieel haalbaar zijn. Dan kan deze regeling wel de doorslag geven. Ik ben nu twee jaar bezig en zie groeimogelijkheden, zowel in Den Haag als in andere steden."

ondernemer betaalt pas belasting als er productie gemaakt wordt. In plaats van een loonheffing die arbeid duur maakt, betaalt de werkgever een heffing over de productie. Het gevolg is meer inzet van arbeid, minder werkdruk, meer ruimte voor scholing en onderzoek en een impuls aan innovatie. Voor meer informatie zie www.economieopmensenmaat.nl

Antwoord op de meest gestelde vragen

Hoe verhoudt het plan zich tot bestaande regelgeving?

Er is nog geen regeling zoals ‘Haags MKB in goede banen’, waarbij de loonkosten voor het aannemen van een extra werknemer uit een uitkeringssituatie tijdelijk worden gecompenseerd. Dit plan is bedoeld voor het kleinbedrijf. Dit zijn veelvoorkomende bedrijven in Den Haag waarvoor nauwelijks regelingen bestaan. Voor een overzicht van de huidige stimuleringsregelingen voor het MKB, zie bijlage 2.

Leidt het plan niet tot verdringing op de arbeidsmarkt?

Met dit plan worden extra banen gecreëerd. Een ondernemer die normaal gesproken niemand zou aannemen vanwege de hoge loonkosten, doet dit wel als hij of zij (eventueel) compensatie krijgt voor de loonkosten. In principe is er dus geen sprake van verdringing.

Leidt dit plan niet tot concurrentievervalsing?

Het kan zo zijn dat een bedrijf dat meer productie maakt door een extra werknemer aan te nemen met deze regeling, een nadelig effect heeft op andere bedrijven, omdat de afzet daar vermindert. De hoeveelheid afzet is echter van zoveel zaken afhankelijk, denk aan bevolkingsgroei en de ontwikkeling van nieuwe producten, dat er geen eenduidige relatie is aan te tonen. Wanneer de productie evenredig groeit, is er bovendien geen sprake meer van een bijdrage.

Leidt het plan niet tot verdringing van bestaand personeel?

In het plan is ingebouwd dat de werkgever de loongegevens van de afgelopen vier kalenderjaren moet indienen bij de gemeente. Voorwaarde om aanspraak te maken op loonkostencompensatie is dat het bedrijf in fte, in loonkosten én in productie gegroeid is of stabiel is gebleven. Zodra een werknemer wordt ontslagen, is het bedrijf niet langer stabiel en komt het niet meer in aanmerking voor de regeling.

Hoe staat dit plan in relatie tot de ambitie van het college om 10.000 extra banen voor inwoners van Den Haag te creëren?

De initiatiefnemers zien dit plan als een extra ambitie om nog meer banen te creëren. De ambitie komt dus bovenop de 10.000 extra banen die het college met haar plannen wil realiseren.

Hoe worden banen via een uitzendbureau of pay-roll behandeld?

Essentie is dat het bedrijf dat de aanvraag doet daadwerkelijk de persoon in dienst neemt. Als de betalingen elders verlopen, is dat geen probleem. Maar er mag geen sprake zijn van detachering of uitzendkrachten.

Is er sprake van ongeoorloofde staatssteun volgens de Europese regels?

Er is in ieder geval geen sprake van ongeoorloofde staatssteun volgens de Europese regels wanneer het MKB-bedrijf kan verklaren dat ze - inclusief deze bijdrage - in de afgelopen drie jaar minder dan 200.000 euro subsidie van overheden heeft gekregen. Wij stellen voor deze beperking in eerste

Adviesbureau Dietz Dröge & Van Loo, Oranjestraat

Adviesbureau voor communicatie en public affairs voor opdrachtgevers die oor en oog hebben voor een duurzame aanpak en maatschappelijk verantwoord beleid op het gebied van energie, klimaat, duurzaamheid, internationale samenwerking, onderwijs en wetenschap, gezondheidszorg, bouw- en vastgoed en infrastructuur.



Oliver van Loo: *“De kwaliteit van onze opdrachten is onlosmakelijk verbonden met de mensen die voor ons bureau werken. Soms komen er mensen voorbij waarvan je zeker weet dat ze op hun terrein een bijdrage kunnen leveren wegens hun unieke expertise, maar de opdrachten zijn er dan nog niet. Deze regeling maakt het voor ons mogelijk kansen te pakken en tegelijkertijd het risico te nemen of iemand daadwerkelijk opdrachten binnenkrijgt. Momenteel kan ik net te weinig fte. bieden om een nieuwe rendabele arbeidsplaats te bieden. In plaats daarvan werk ik zelf nu 7 dagen per week. Dit plan zou het risico zodanig kunnen verlagen dat het aantal fte. kan worden uitgebreid tot een volwaardige baan.”*

instantie te accepteren. In een vervolgfase zou onderzocht moeten worden of deze conditionele subsidie ook zonder deze verklaring van de EU mag (beperking administratieve lasten). Als dit nu nog niet mag, kan in Brussel gelobbyd worden om deze vorm van conditionele subsidie in de lijst van door de EU geaccepteerde uitzonderingen op staatssteun op te nemen.

Hoe wordt de productie bepaald?

De regeling gaat uit van de productie, de toegevoegde waarde, zoals die ook aan de belastingdienst voor de Belasting Toegevoegde Waarde wordt opgegeven. Hiervoor is gekozen om de administratieve lasten minimaal te houden. We zijn ons ervan bewust dat door investeringen, voorraden enz. de grondslag voor de BTW beïnvloed kan worden, maar vinden de minimale administratieve belasting belangrijker. Bijkomend voordeel is dat de belastingdienst verantwoordelijk is voor het controleren van de gegevens, zodat ook deze controle niet voor rekening van de gemeente komt.

Hoe gaan we om met deeltijdbanen?

Ook bij het creëren van een deeltijdbaan komt de werkgever in aanmerking voor de regeling. Voorwaarde is dat het verschil in loonkosten minimaal 500 euro moet zijn. Is dat niet het geval, dan wordt er niet gecompenseerd. Onder deze drempelwaarde zijn de administratieve lasten van de gemeente relatief te hoog.

Wanneer wordt het bedrag ter compensatie van de loonkosten uitgekeerd?

De belastingdienst controleert de cijfers. Pas nadat een aangifte definitief is, kan ook definitief worden uitgekeerd. Wel is het mogelijk vooraf of direct volgend op het jaar een voorschot te ontvangen.

Geldt deze regeling ook wanneer de werknemer en het MKB-bedrijf in verschillende gemeenten gevestigd zijn?

Het is onze wens dat onze buurgemeenten dezelfde regeling ook invoeren. Dat is de ideale situatie. Wanneer een andere gemeente niet meewerkt, is de gemeente waarin de werknemer een uitkering ontvangt de bepalende factor of een MKB-bedrijf (ook buiten de gemeente) mee kan doen. Dit houdt verband met de financierbaarheid van de regeling.

Kan deze regeling ook uitgebreid worden?

Wij zouden bij bewezen belangstelling van het MKB graag de regeling op korte termijn uitbreiden door:

- Aangrenzende gemeenten te vragen dezelfde regeling in te voeren
- Het UWV erbij te betrekken, en daarmee veel meer mensen met een andere dan bijstandsuitkering
- Een landelijk fonds voor versterking van MKB, waaruit de compensatie betaald wordt voor mensen die geen uitkering ontvingen, maar wel de arbeidsmarkt op willen.

Waar is de hoogte van de percentages op gebaseerd?

De hoogte van de percentages is erop gebaseerd dat we niet willen dat het risico volledig bij de gemeente komt te liggen. 50% Risico moet bij de werkgever blijven liggen. Op de achtergrond speelt het verschil tussen de kosten die een werkgever heeft en het netto loon dat de werknemer ontvangt.

Verhuisbedrijf Mondial Van der Velde t Veentje, Zinkwerf
Haags familiebedrijf sinds 1921 dat naast particulier verhuizingen en opslag ook veel werk voor bedrijven en overheden verzorgt. Voelt zich verantwoordelijk voor haar medewerkers en heeft een volledige elektrische verhuishwagen.



Robert Medenblik, directeur:
"In crisistijd was het voor ons de vraag of wij als bedrijf zouden inkrimpen of zouden investeren in een extra verkoper. Als we van dit plan hadden geweten, was het wellicht voor ons aantrekkelijker en daarmee makkelijker geweest om de keuze te maken om toch een extra iemand aan te nemen voor de verkoop. Wij willen onze werknemers ook in crisistijd werkzekerheid bieden. Uiteindelijk hebben wij iemand aangenomen in een salesfunctie. Juist voor overheadfuncties als in de sales en marketing is dit plan aantrekkelijk. Daarvoor wil je best wel investeren en een vaste werknemer in dienst nemen, maar als blijkt dat het toch niet het gewenste resultaat heeft wil je ook niet onacceptabele risico's genomen hebben."

De lasten op arbeid zijn te hoog en juist die lasten willen we verlagen. Door 50% te nemen, wordt de kans verkleind dat de gemeente bijdraagt aan het netto loon van de werknemer.

Geldt de regeling ook voor jongeren?

Deze regeling geldt voor werknemers vanaf 21 jaar. Voor jongere werknemers ontbreekt, net als voor mensen uit andere situaties dan een bijstandsuitkering, de financieringsbron.

Wat is het verschil tussen dit initiatiefvoorstel en loonsuppletie?

Ten eerste verschilt de doelgroep van deze regelingen. Loonsuppletie richt zich op mensen met een gedeeltelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering, terwijl dit initiatiefvoorstel zich richt op mensen in de bijstand. Ten tweede wordt loonsuppletie toegepast door het UVW, terwijl dit initiatiefvoorstel door de gemeente wordt uitgevoerd. Ten derde dient bij loonsuppletie de werknemer een beroep te doen op de regeling en ontvangt de werknemer een uitkering terwijl bij dit initiatiefvoorstel de werkgever de compensatie aanvraagt en ontvangt.

Dictum

De gemeenteraad, op xxx bijeen, draagt het college op:

- In overleg met de indieners het initiatiefvoorstel 'MKB in goede banen' uit te werken tot een concept-regeling en deze voor de zomer van 2015 ter besluitvorming aan de gemeenteraad voor te leggen;
- De dekking voor dit initiatiefvoorstel te vinden in de bespaarde bijstandsuitkeringen;
- Het MKB en mensen met een bijstandsuitkering na besluitvorming over deze regeling te informeren;
- Elk jaar de gemeenteraad te informeren over het gebruik van deze regeling.

Bijlage 1: rekenvoorbeeld

Een bedrijf heeft gedurende de afgelopen drie jaar vijf werknemers in dienst, die bruto in totaal 200.000 euro per jaar kosten. De productie van het bedrijf (gemeten als het bedrag waarover BTW is betaald) is stabiel 500.000 euro per jaar.

Het bedrijf neemt per 1 januari 2015 een extra werknemer in dienst uit een uitkeringssituatie. Deze werknemer kost bruto 40.000 euro per jaar.

Doordat de extra werknemer in dienst is genomen, wordt in 2015 een extra productie van 50.000 euro gemaakt. Het bedrijf vraagt aan het eind van 2015 om compensatie loonkosten volgens de regeling.

Het MKB-bedrijf voldoet over het jaar 2015 aan de voorwaarden:

- Het aantal fte buiten de nieuwe extra werknemer is in de voorgaande drie jaren stabiel gebleven of gegroeid (5, 5, 5)
- De loonkosten buiten de nieuwe extra werknemer zijn stabiel gebleven of gegroeid (200.000, 200.000, 200.000)
- De productie, gemeten als het bedrag waarover BTW is betaald, is stabiel gebleven of gegroeid (500.000, 500.000, 500.000)

De loonkosten zijn met 20% gestegen (200.000 euro gemiddeld over voorafgaande drie jaren, 240.000 euro over 2015) $(240.000 - 200.000) / 200.000 = 20\%$

De productie (gemeten als het bedrag waarover BTW is betaald) is met 10% gestegen (500.000 euro gemiddeld over voorafgaande drie jaren, 550.000 euro over 2015) $(550.000 - 500.000) / 500.000 = 10\%$

Omdat de productie-groei (10%) achterblijft bij de groei van de loonkosten (20%), kan het bedrijf vragen om compensatie van de loonkosten.

De compensatie wordt als volgt berekend:

De verhouding tussen loonkosten en productie is in 2015: 240.000 euro : 550.000 euro
Het percentage loonkosten t.o.v. productie is in 2015 43,636 % $\rightarrow (240.000 / 550.000) \times 100\%$

Dit percentage vergelijken we met de verhouding in de afgelopen 3 jaren: 600.000 euro : 1.500.000 euro (200.000 + 200.000 + 200.000 = 600.000 euro ; 500.000 + 500.000 + 500.000 = 1.500.000 euro)
Het percentage loonkosten t.o.v. productie is in 2012-2014 40% $\rightarrow (600.000 / 1.500.000) \times 100\%$

De compensatie loonkosten wordt als volgt berekend: $43,636\% - 40\% = 3,636\% \times 240.000 \text{ euro} = 8727 \text{ euro}$. We controleren nu de maximale compensatie.

Dit bedrag zit onder de 50% van de extra loonkosten ($40.000 \times 50\% = 20.000$) en onder het maximum van 12.000 euro per extra werknemer uit een bijstandsuitkering. Het bedrag van 8727 euro wordt dus volledig uitgekeerd.

Als de situatie in de volgende jaren stabiel blijft, wordt over de volgende jaren de compensatie als volgt berekend:

Over het jaar 2016:

Het MKB-bedrijf voldoet over het jaar 2016 aan de voorwaarden:

- Het aantal fte buiten de nieuwe extra werknemer is in de voorgaande drie jaren stabiel gebleven of gegroeid (5, 5, 6)
- De loonkosten buiten de nieuwe extra werknemer zijn stabiel gebleven of gegroeid (200.000, 200.000, 240.000)
- De productie, gemeten als het bedrag waarover BTW is betaald, is stabiel gebleven of gegroeid (500.000, 500.000, 550.000)

De loonkosten zijn met 12,5% gestegen (213.333 euro gemiddeld over voorafgaande drie jaren, 240.000 euro over 2016) $(240.000 - 213.333) / 213.333 = 12,5\%$

De productie (gemeten als het bedrag waarover BTW is betaald) is met 6,45% gestegen (516.667 euro gemiddeld over voorafgaande drie jaren, 550.000 euro over 2016) $(550.000 - 516.667) / 516.667 = 6,45\%$

Omdat de productie-groei (6,45%) achterblijft bij de groei van de loonkosten (12,5%), kan het bedrijf vragen om compensatie van de loonkosten.

De compensatie wordt als volgt berekend:

De verhouding tussen loonkosten en productie is in 2016: 240.000 euro : 550.000 euro
Het percentage loonkosten t.o.v. productie is in 2016 $43,636\% \rightarrow (240.000 / 550.000) \times 100\%$

Dit percentage vergelijken we met de verhouding in de afgelopen 3 jaren: 640.000 euro : 1.550.000 euro (200.000 + 200.000 + 240.000 = 640.000 euro ; 500.000 + 500.000 + 550.000 = 1.550.000 euro)
Het percentage loonkosten t.o.v. productie is in 2013-2015 $41,290\% \rightarrow (640.000 / 1.550.000) \times 100\%$

De compensatie loonkosten wordt als volgt berekend: $43,636\% - 41,290\% = 2,346\% \times 240.000 \text{ euro} = 5630 \text{ euro}$. We controleren nu de maximale compensatie.

Dit bedrag zit onder de 33,333% van de extra loonkosten ($26.667 \times 33,333\% = 8.888$) en onder het maximum van 8.000 euro per extra werknemer uit een bijstandsuitkering. Het bedrag van 5630 euro wordt dus volledig uitgekeerd.

Over het jaar 2017:

Het MKB-bedrijf voldoet over het jaar 2017 aan de voorwaarden:

- Het aantal fte buiten de nieuwe extra werknemer is in de voorgaande drie jaren stabiel gebleven of gegroeid (5, 6, 6)
- De loonkosten buiten de nieuwe extra werknemer zijn stabiel gebleven of gegroeid (200.000, 240.000, 240.000)
- De productie, gemeten als het bedrag waarover BTW is betaald, is stabiel gebleven of gegroeid (500.000, 550.000, 550.000)

De loonkosten zijn met 5,9% gestegen (226.667 euro gemiddeld over voorafgaande drie jaren, 240.000 euro over 2017) $(240.000 - 226.667) / 226.667 = 5,9\%$

De productie (gemeten als het bedrag waarover BTW is betaald) is met 3,13% gestegen (533.333 euro gemiddeld over voorafgaande drie jaren, 550.000 euro over 2015) $(550.000 - 533.333) / 533.333 = 3,13\%$

Omdat de productie-groei (3,13%) achterblijft bij de groei van de loonkosten (5,9%), kan het bedrijf vragen om compensatie van de loonkosten.

De compensatie wordt als volgt berekend:

De verhouding tussen loonkosten en productie is in 2017: 240.000 euro : 550.000 euro
Het percentage loonkosten t.o.v. productie is in 2017 43,636 % -> $(240.000/550.000) \times 100\%$

Dit percentage vergelijken we met de verhouding in de afgelopen 3 jaren: 680.000 euro : 1.600.000 euro (200.000 + 240.000 + 240.000 = 680.000 euro ; 500.000 + 550.000 + 550.000 = 1.600.000 euro)
Het percentage loonkosten t.o.v. productie is in 2014-2016 42,500% -> $(680.000/1.600.000) \times 100\%$

De compensatie loonkosten wordt als volgt berekend: 43,636% - 42,500% = 1,136% x 240.000 euro = 2726 euro. We controleren nu de maximale compensatie.

Dit bedrag ligt boven de 16,7% van de extra loonkosten ($13.333 \times 16,6667\% = 2.222$) en onder het maximum van 8.000 euro per extra werknemer uit een bijstandsuitkering.

Het gemaximeerde bedrag van 2222 euro wordt dus uitgekeerd.

De regeling is uitgewerkt in 2018.

Bijlage 2: huidige stimuleringsregelingen MKB

1. Borgstellingregeling Midden- en Kleinbedrijf (BMKB)

De BMKB is voor middelgrote en kleinere bedrijven. Zij komen voor BMKB in aanmerking als ze bij een kredietaanvraag de bank te weinig zekerheid (onderpand) bieden. Het gaat om onderpand in de vorm van gebouwen of machines. De overheid kan via de BMKB een garantie afgeven voor een deel van de lening. Op die manier is de bank eerder bereid een lening te geven.

2. Groeifaciliteit

De Groeifaciliteit is een garantieregeling. De regeling moet banken en investeerders over de streep trekken om ondernemers te steunen met risicodragend kapitaal. Bijvoorbeeld voor de ontwikkeling van een innovatief product, een overname of om snelle groei mogelijk te maken. Met de Groeifaciliteit krijgt een financier de garantie dat de overheid 50% van een eventueel verlies vergoedt. Dit verlaagt het risico van de financier. De garantie geldt tot een bedrag van maximaal € 25 miljoen.

3. Garantie Ondernemingsfinanciering (GO)

De Garantie Ondernemingsfinanciering is een regeling voor (middel)grote bedrijven. Dit vergroot de mogelijkheden van banken om nieuwe leningen en/of bankgaranties te geven. Het gaat om leningen van minimaal € 1,5 miljoen tot maximaal € 50 miljoen.

4. Microfinanciering

Microkredieten zijn voor startende ondernemers en andere kleine ondernemers die een kleine lening (microkrediet) nodig hebben. Het gaat vooral om bedrijfjes die ook met een borgstelling niet in aanmerking komen voor een lening. Een microkrediet bedraagt maximaal € 50.000. Kleine (eenmans)zaken hebben vaak ook meer begeleiding nodig, zoals coaching of advies. Bijvoorbeeld om een goed ondernemingsplan te schrijven. Ook dit valt onder microfinanciering.

5. MKB aantrekkelijk maken voor financiers

Het kabinet wil het voor financiers aantrekkelijk maken om in het mkb te investeren. Daarom neemt het kabinet de volgende maatregelen:

- De Rijksoverheid stelt € 500 miljoen beschikbaar voor de financiering van het 'Achtergestelde Leningenfonds'. Dit is een fonds van private investeerders. Hiermee kunnen ondernemers hun vermogenspositie versterken.
- Het Rijk stelt € 100 miljoen extra beschikbaar voor het al bestaande Dutch Venture Initiative. Dit fonds spoort investeerders aan het mkb van eigen vermogen te voorzien.
- De Rijksoverheid staat voor € 100 miljoen extra garant voor kredietinstelling Qredits. Ondernemers kunnen al bij Qredits terecht voor leningen tot € 150.000. Met de staatgarantie zijn leningen tot € 250.000 en kredieten voor werkkapitaal mogelijk.
- Het kabinet stelt € 400 miljoen beschikbaar voor alternatieve financieringsinitiatieven. Bijvoorbeeld voor crowdfundingcampagnes.
- Voor financiering van ondernemersplannen in de ontwikkelingsfase trekt het kabinet € 25 miljoen extra uit.
- Er komt € 5 miljoen beschikbaar om mkb-ers te helpen voorfinanciering van hun klanten of bank te krijgen. Dit heet 'ketenfinanciering'.
- Het kabinet trekt € 5 miljoen uit om kennis en vaardigheden van het kleinbedrijf te verbeteren. Zo kunnen ondernemers hun slagingskans van een financieringsaanvraag bij een bank of financier vergroten.

6. Aftrek voor speur- en ontwikkelingswerk (WBSO / RDA / Innovatiebox)

Via de WBSO kunt u korting krijgen op de loonkosten van medewerkers die speur- en ontwikkelingswerk (S&O) verrichten. Ook als u zelfstandige bent en zelf dat speurwerk verricht, kunt u extra aftrek krijgen op uw inkomstenbelasting. Als u maar enigszins denkt dat u iets nieuws aan het ontwikkelen bent (producten, processen of programmatuur), zou de WBSO op u van toepassing kunnen zijn. In 2013 bedraagt deze S&O-aftrechtvermindering 38% van de eerste € 200.000 aan loonkosten voor speur- en ontwikkelingswerk. Voor de resterende S&O-loonkosten blijft dit 14%. Bent u een startende ondernemer dan is de vermindering over de eerste schijf zelfs 50%. Zelfstandigen die in een kalenderjaar tenminste 500 uur aan speur- en ontwikkelingswerk besteden, komen in aanmerking voor een vaste aftrek voor de inkomstenbelasting. Deze aftrek voor zelfstandigen bedraagt in 2013 € 12.310. Voor startende zelfstandigen is er een aanvullende aftrek van € 6.157.

Relevante subsidies gemeente Den Haag⁹

1. Leerwerkcheque

Als tegemoetkoming in aantoonbare kosten volgend uit re-integratie kan het college aan de belanghebbende een kostenvergoeding verstrekken. Deze tegemoetkoming kan worden verstrekt voor zover hiervoor geen beroep kan worden gedaan op een voorliggende voorziening, waaronder een vergoeding van de kosten door de werkgever en de kosten naar het oordeel van het college noodzakelijk zijn.

2. Loonkostensubsidie

Het college stelt vast of een belanghebbende die arbeidsmogelijkheden heeft, niet in staat is het wettelijk minimumloon te verdienen en daarmee behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, als bedoeld in artikel 6, eerste lid, sub e van de wet.

- Het college stelt de loonwaarde van een belanghebbende vast, indien een werkgever voornemens is met deze persoon een dienstbetrekking aan te gaan.
- Bij de vaststelling van de loonwaarde neemt het college in aanmerking of sprake is van beperkingen van lichamelijke, verstandelijke, psychische of andere aard, die naar verwachting leiden tot een arbeidsprestatie met een loonwaarde van niet meer dan 80 procent van het wettelijk minimumloon.
- Bij de vaststelling van de loonwaarde betreft het college opgaven en inlichtingen van de belanghebbende en de werkgever over de praktijkervaringen van de belanghebbende, bijvoorbeeld tijdens een leerwerkplek of proefplaatsing indien deze vooraf zijn gegaan aan de arbeidsovereenkomst bij dezelfde werkgever.
- Het college maakt gebruik van een objectief loonwaardemeetsysteem voor het beoordelen of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort en neemt daarbij de in de bijlage omschreven methode in acht.

3. Werknemerscheque

Als tegemoetkoming in aantoonbare kosten volgend uit re-integratie kan het college aan de belanghebbende een kostenvergoeding verstrekken. Deze tegemoetkoming kan worden verstrekt voor zover hiervoor geen beroep kan worden gedaan op andere vergoedingen en de kosten naar het oordeel van het college noodzakelijk zijn.

4. Werkgeverscheque

Het college kan een tegemoetkoming verstrekken aan de werkgever die aan de belanghebbende een arbeidsplaats aanbiedt en daarvoor extra kosten moet maken die naar het oordeel van het

⁹ (http://decentrale.regelgeving.overheid.nl/cvdr/xhtmloutput/Historie/%27s-Gravenhage/345283/345283_1.htm):

college noodzakelijk zijn.

5. *Tijdelijke uitkering of bedrijfskapitaal*

Zelfstandig ondernemers kunnen bijstand aanvragen. Die kan bestaan uit een tijdelijke uitkering of bedrijfskapitaal. De bijstand wordt op twee manieren verkregen: als periodieke uitkering (dit is een tijdelijke aanvulling op uw inkomen uit het bedrijf en het inkomen van een eventuele partner) of als bedrijfskapitaal. Dit bedrag kan in de loop van de tijd in het bedrijf geïnvesteerd worden of bijvoorbeeld worden gebruikt om kortlopende schulden te betalen. Het bedrijfskapitaal kan een lening of een gift zijn.