

juli 2016

**vo
ka** Vlaams
netwerk van
ondernemingen

Vokawijzer 40



Doelgroepverminderingen

woord vooraf

De zesde staatshervorming geeft Vlaanderen meer mogelijkheden en budget opdat het een arbeidsmarktbeleid kan voeren op zijn maat en volgens zijn behoeften. Eén van deze nieuwe bevoegdheden is het doelgroepenbeleid. Dat moet aanvullend werken met het federaal beleid dat bevoegd blijft voor de zogenaamde structurele korting die moet bijdragen tot een gehele lastenverlaging.

Over de tijd heen waren er maar liefst 34 doelgroepmaatregelen in voege, en veel werkgevers zagen door het bos de bomen niet meer. RSZ-kortingen, premies, activering van uitkeringen en subsidies werden door elkaar gebruikt, elk met verschillende looptijden en voorwaarden. Voka pleitte al lang voor een sterke vereenvoudiging.

We opteerden voor zoveel mogelijk bijna-automatische maatregelen via de RSZ-korting. Dit is te verkiezen boven de werkwijze waarbij premies of subsidies moesten worden aangevraagd. Het is ook van belang om elke tewerkstelling in aanmerking te laten komen zonder bijkomende voorwaarden naar contractvorm of flankerende maatregelen zoals opleidingen.

Voka sloot in het najaar van 2015 een sociaal akkoord over de invulling van dit doelgroepenbeleid met de Vlaamse sociale partners. De Vlaamse regering en het parlement honoreerden dit akkoord in een decreet en besluit. Het resultaat hiervan ligt nu voor u. Vanaf 1 juli gelden er in Vlaanderen voortaan nog slechts 3 doelgroepen: jongeren, ouderen en mensen met een arbeids-handicap.

Voka maakte in samenwerking met SD Worx deze Vokawijzer op, waar u een antwoord vindt op al uw concrete vragen over het nieuwe doelgroepenbeleid.

Wij hopen dat deze Vokawijzer u kan helpen in uw toekomstig aanwervingsbeleid.

Hans Maertens
Voka – Vlaams netwerk
van ondernemingen





Sonja Teughels,
senior adviseur arbeidsmarkt



Veronique Leroy,
adviseur sociaal recht
en arbeidsmarkt

Deze Vokawijzer kwam mede tot stand dankzij SD Worx, op www.sd.be/doelgroepverminderingen kan u berekenen wat de nieuwe maatregelen betekenen voor het aanwervingsbeleid van uw onderneming.

| | |
|--|--------------|
| 1. Het doelgroepenlandschap in Vlaanderen | p. 6 |
| 2. Nieuwe doelgroepvermindering ouderen 55+ | p. 8 |
| 2.1. Aanwerving | p. 09 |
| 2.2. Retentie | p. 11 |
| 3. Nieuwe doelgroepvermindering jongeren -25 jaar | p. 15 |
| 4. Personen met een handicap | p. 21 |
| 5. Uitdoving en stopzetting | p. 24 |
| 6. Vraag en antwoord | p. 28 |
| Bijlage: wetgeving & bronnen | p. 36 |
| Colofon | p. 37 |



01 Het doelgroepenlandschap in Vlaanderen

Vanaf 1/07/2016 start het Vlaams Gewest met een eigen doelgroepenbeleid met bijzondere aandacht voor:

- ouderen
- jongeren
- mensen met een arbeidshandicap

De Vlaamse regering ontwikkelde voor deze drie groepen een eigen steunmaatregel. In vergelijking met de vroegere doelgroepverminderingen hanteert de nieuwe Vlaamse regeling andere verminderingsbedragen, leeftijdscategorieën en voorwaarden.

De invoering van de nieuwe doelgroepvermindering gaat gepaard met een vereenvoudiging: een aantal bestaande maatregelen verdwijnen vanaf

1/07/2016 of 1/01/2017, met name Activa, Activa Start, Activa Handicap, de tewerkstellingspremie 50+ en de doelgroepvermindering voor herstructureringen. Als overgangsmaatregel geldt overal dat toegekende voordelen die lopen op de datum van afschaffing, verder lopen tot uiterlijk 31/12/2018. Deze voordelen verdwijnen volledig in het Vlaams Gewest vanaf 1/01/2019. Als er nog een saldo overblijft eind 2018, gaat dat verloren.

De werkgever in het Vlaams Gewest kan uiteraard de federale maatregelen, zoals de structurele vermindering, eerste aanwerving, of de werkbonus, ongewijzigd blijven toepassen.



Nieuwe doelgroepvermindering ouderen 55+

Met de doelgroepvermindering voor oudere werknemers wil Vlaanderen de werkzaamheidsgraad bij ouderen vergroten: zowel de aanwerving als de retentie (het aan het werk houden) wordt bevorderd.

2.1. Aanwerving

Bij aanwerving van een 55-plusser vanaf 1/07/2016 kan de werkgever gevestigd in het Vlaams Gewest gedurende 2 jaar een hogere doelgroepvermindering genieten. Het verminderingsbedrag hangt af van de concrete leeftijd in het kwartaal van aanwerving. Zo wordt de aanwerving van 60-plussers extra aangemoedigd door de vermindering te doen stijgen tot 1.500 EUR per kwartaal.

| leeftijd kwartaal indiensttreding | verminderingsbedrag | duur vermindering |
|--------------------------------------|--|----------------------|
| 55 - 59 jaar | 1.150 EUR/kwartaal (4.600 EUR/jaar) | 8 kwartalen* |
| 60 - pensioenleeftijd | 1.500 EUR (6.000 EUR/jaar) | 8 kwartalen* |

*kwartaal in dienst + 7 daaropvolgende kwartalen

Voorwaarden

1. Het gaat om werknemers die in dienst treden vanaf 1/07/2016
2. De medewerkers moeten tewerkgesteld worden in (of gekoppeld zijn aan) een **vestiging*** van een werkgever die in het Vlaams Gewest ligt.

* Een **vestigingseenheid** is elke plaats die men geografisch gezien kan identificeren door een adres, waar ten minste een activiteit van de onderneming wordt uitgeoefend of van waaruit de activiteit wordt uitgeoefend. Dat betekent dat een onderneming meermaals in de Kruispuntbank van Ondernemingen kan voorkomen als ze verschillende plaatsen van activiteit heeft. Voorbeelden van vestigingseenheden zijn werkplaatsen, winkels, verkooppunten, kantoren, directies, zetels, agentschappen en filialen.

3. Het gaat ruwweg om werkgevers die tot de private sector behoren, dus niet tot de overheid of de non-profitsector. (de zgn. cat. 1 RSZ).
4. De werknemer moet minstens 55 jaar zijn en de wettelijke pensioenleeftijd nog niet bereikt hebben op de laatste dag van het aanwervingskwartaal.



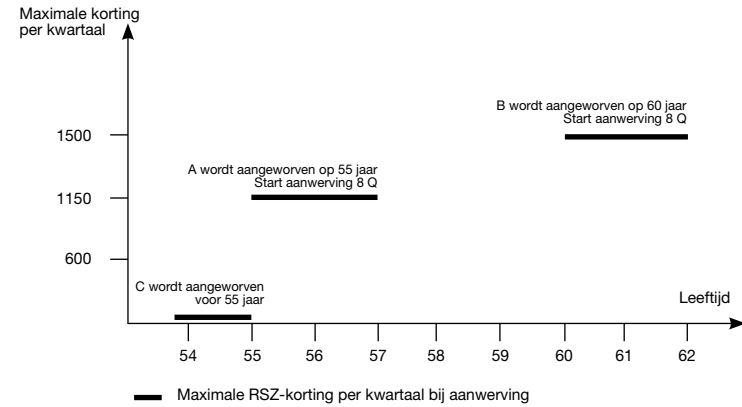
Wanneer de werkgever een kandidaat van 54 jaar aanwerft die 55 jaar wordt in het daaropvolgende kwartaal, zal de werkgever niet kunnen genieten van de doelgroepvermindering Aanwerving. De doelgroepvermindering Retentie zal van toepassing zijn van zodra hij 55 jaar wordt.

- Het refertekwartaalloon is < 13.400 EUR/kwartaal of < 4.466,66 EUR/maand. Het refertekwartaalloon is het loon dat de werknemer zou verdienen als hij voltijds zou werken met volledige prestaties. De RSZ controleert elk kwartaal de loongrens in de DmfA-aangifte.
- De werknemer moet als niet-werkende werkzoekende ingeschreven zijn bij de VDAB op de laatste dag van het aanwervingskwartaal. Het volstaat dat de betrokkene één dag niet-werkend werkzoekend is. Bij indiensttreding kan de werkgever een attest van inschrijving vragen aan de kandidaat-werknemer (www.vdab.be/mijnloopbaan). De VDAB bezorgt elektronisch de nodige informatie aan de RSZ. Via de webtoepassing Ecaro kan de werkgever de gegevens raadplegen van zijn werknemers waarover de RSZ via de VDAB beschikt.



Wist u dat de werkzoekende niet uitkeringsgerechtigd moet zijn om in aanmerking te komen voor de doelgroepvermindering? Ingeschreven zijn als niet-werkend werkzoekende bij de VDAB is voldoende. Niet elke werkzoekende is immers uitkeringsgerechtigd.

- De werknemer mag in de vier kwartalen voor het kwartaal van indiensttreding niet tewerkgesteld zijn bij de werkgever die de vermindering vraagt. De periode waarbij medewerkers als uitzendkracht tewerkgesteld werden, wordt niet in rekening genomen bij vaste indiensttreding. Indien ze dus bij de vaste aanwerving voldoen aan de instapvoorwaarden als oudere werknemer, dan start een nieuwe periode voor de doelgroepvermindering, ook al waren ze voorheen als uitzendkracht aan het werk bij de werkgever.
- Tewerkstelling door middel van alle soorten arbeidsovereenkomsten is mogelijk: bepaalde, onbepaalde duur, arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid,...



Formaliteiten na de indiensttreding

De werkgever moet de gevraagde vermindering met de gepaste code aanduiden op de tewerkstellingslijn in DmfA (de multifunctionele aangifte) met verminderingcode: 6321.

Beperkingen

De hogere vermindering voor aanwerving mag maximaal 8 kwartalen na de eerste aanwerving van de oudere werkzoekende toegepast worden. Na de periode van 8 kwartalen of als de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd bereikt bij aanwerving, kan de werkgever de doelgroepvermindering Retentie activeren door de toepasselijke verminderingcode te wijzigen (zie 2.2. Retentie).

Antimisbruikregel

Als een oudere werknemer 'opnieuw' in dienst wordt genomen binnen de 4 kwartalen na het einde van de vorige arbeidsovereenkomst en de werkgever reeds eerder een doelgroepvermindering aanwerving 55+ genoot voor die werknemer, wordt de periode tussen de overeenkomsten als tewerkstellingsperiode beschouwd en verlengt die periode de toekenning van de doelgroepvermindering niet.

Merk op!

De verminderingsbedragen zijn maximumbedragen per kwartaal of per jaar. Proratisering is mogelijk bij deeltijdse tewerkstelling of onvolledige prestaties in het kwartaal.

2.2. Retentie

Bij tewerkstelling van 55-plussers vanaf 1/07/2016 geniet de werkgever gevestigd in het Vlaams Gewest volgende verminderingsbedragen:

| leeftijd | verminderingbedrag | duur vermindering |
|--------------------|--|-----------------------------------|
| van 55 tot 59 jaar | 600 EUR/kwartaal (2.400 EUR/jaar) | maximaal 5 jaar |
| vanaf 60 jaar | 1.150 EUR/kwartaal (4.600 EUR/jaar) | Zolang werknemer tewerkgesteld is |

Voorwaarden

1. De werknemer moet tewerkgesteld zijn in (of gekoppeld zijn aan) een vestiging van de werkgever die in het Vlaams Gewest ligt.
2. Het gaat ruwweg om werkgevers die tot de private profitsector behoren, dus niet tot de overheid of de non-profitsector. (de zgn. cat. 1 RSZ).
3. De werknemer moet minimaal 55 jaar zijn op de laatste dag van het kwartaal waarin de werkgever de vermindering wil toepassen.
4. Er geldt een referentekwartaalloon

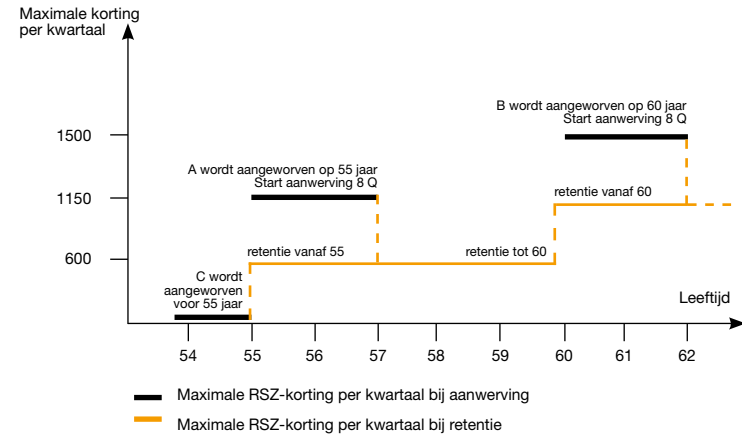
van < 13.400 EUR/kwartaal of < 4.466,66 EUR/maand. Het referentekwartaalloon is het loon dat de werknemer zou verdienen als hij voltijds zou werken met volledige prestaties. De RSZ controleert elk kwartaal de loongrens in de DmfA-aangifte.

5. Tewerkstelling door middel van alle typen arbeidsovereenkomsten is mogelijk: bepaalde, onbepaalde duur, arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid,...

Een belangrijk verschil met de doelgroepvermindering aanwerving 55+ zit in het feit dat er noch wat de looptijd noch wat de leeftijd betreft een beperking in de tijd is. Deze vermindering wordt toegepast voor ouderen tewerkgesteld in het Vlaams Gewest vanaf 1 juli 2016, tenzij de hogere vermindering voor aanwerving van een oudere werkzoekende van toepassing is.

Formaliteiten

De werkgever moet de gevraagde vermindering met de gepaste code aanduiden op de tewerkstellingslijn in DmfA (de multifunctionele aangifte) met verminderingscode 6320.



Wat verdwijnt op 1/07/2016?

Voor aanwervingen vanaf 1/07/2016 kan de federale doelgroepvermindering oudere en de Vlaamse tewerkstellingspremies 50+ (voor aanwerving voor langdurig werkzoekende ouderen) niet meer opgestart worden.

Aanwervingen vóór 1/07/2016:

- De Vlaamse tewerkstellingspremies voor aanwerving van 50+ (langdurig) werkzoekende ouderen konden opgestart worden voor aanwervingen tot uiterlijk 30/06/2016 volgens de oude voorwaarden. De premies 50+ stoppen definitief op 1/01/2019. De Vlaamse premies 50+ verlenen de werkgever een tussenkomst tot maximum 50% van de loonkost gedurende 1 à 2 jaar naargelang de leeftijd en de

werkloosheidsduur van de langdurig werkzoekende oudere (< 1 jaar, 1 à 2 jaar of langer dan 2 jaar werkzoekend).

- Werkgevers die al vóór 1/07/2016 een doelgroepvermindering voor oudere werknemers toepasten, zullen vanaf het derde kwartaal 2016:
 - voor de 54-jarigen geen doelgroepvermindering meer krijgen. De doelgroepvermindering kan opnieuw gevraagd worden vanaf het kwartaal waarin de werknemer 55 jaar wordt.
 - voor de werknemers vanaf 55 jaar de verminderingscode 6320 moeten aanduiden op de tewerkstellingslijn om over te schakelen naar de nieuwe vermindering.

03

Nieuwe doelgroepvermindering jongeren -25 jaar

Bij aanwerving van een jonge werknemer jonger dan 25 jaar vanaf 1/07/2016, geniet de werkgever gevestigd in het Vlaams Gewest gedurende 2 jaar (kwartaal in dienst + 7 daaropvolgende kwartalen) een vermindering van werkgeversbijdragen (bovenop de structurele vermindering) als het loon van de werknemer een loongrens niet overschrijdt. De loongrens is hoger vanaf het tweede jaar zodat een kleine progressie in het loon mogelijk blijft in combinatie met de doelgroepvermindering.

Voor leerlingen en jongeren in alternerende opleiding is vanaf 1/07/2016 een specifieke doelgroepvermindering van 1.000 EUR/kwartaal voorzien tijdens de opleiding in de onderneming. Hierdoor worden de werkgeversbijdragen in principe tot nul herleid.



Wist u dat

de werkgever kan na afloop van de periode als leerling voor dezelfde jongere die hij tewerkstelt als werknemer ook beroep doen op de vermindering jonge werknemer voor 2 jaar (alle voorwaarden voldaan). Op deze manier wordt hij aangemoedigd om de jongere na een periode van duaal leren aan te werven.

| scholingsniveau | Vermindering per kwartaal | periode |
|--------------------------------------|---------------------------|------------------------|
| laaggeschoold | 1.150 | 8 kwartalen |
| middengeschoold | 1.000 | 8 kwartalen |
| leerlingen of alternerende opleiding | 1.000 | tijdens tewerkstelling |

maximum referteloongrens

eerste jaar: 7.500 EUR/kwartaal (max 2.500 EUR/maand)

tweede jaar: 8.100 EUR/kwartaal (max 2.700 EUR/maand)

Voorwaarden

1. De indiensttreding moet na 1/07/2016 gebeurd zijn.
2. De werknemer moet jonger zijn dan 25 jaar op de laatste dag van het kwartaal van de indiensttreding. De leeftijd is een instapvoorwaarde. Ze wordt gecontroleerd op het moment van de aanwerving. Het feit dat de jongere tijdens de periode van toekenning van de doelgroepvermindering 25 jaar wordt, heeft geen invloed op de duurtijd van toekenning van de doelgroepvermindering.
3. Het moet gaan om de indiensttreding van een laaggeschoolde (geen diploma secundair onderwijs of geen getuigschrift tweede jaar derde graad secundair onderwijs) of middengeschoolde (maximum diploma secundair onderwijs of getuigschrift tweede jaar derde graad secundair

onderwijs). Ook hier behoudt de werkgever het voordeel als de jongere tijdens de looptijd van de vermindering hooggeschoold wordt.

4. De werknemer mag niet meer leerplichtig zijn en binnen het aanwervingskwartaal geen diploma behalen waardoor de jongere niet langer laag- of middengeschoold is. Wanneer de jongere na het aanwervingskwartaal een bijkomende kwalificatie behaalt zal de vermindering behouden blijven.
5. De refertekwartaalloon grens mag niet overschreden worden. Het refertekwartaalloon is het loon dat de werknemer zou verdienen als hij voltijds zou werken met volledige prestaties. De RSZ controleert elk kwartaal de loongrens in de DmfA-aangifte. Het kwartaalloon van de werknemer kan variëren per kwartaal bv. toekenning van een eindejaarspremie, waardoor het mogelijk is dat de werkgever in een bepaald kwartaal geen vermindering krijgt en het daaropvolgende kwartaal weer wel.
6. De werknemer moet bij de VDAB een loopbaanportfolio hebben waarin de studiegegevens vermeld

worden (www.vdab.be/mijnloopbaan) uiterlijk op de laatste dag van het verminderingskwartaal. **Als de jongere zich pas inschrijft na de indienstreding kan de werkgever pas genieten van de doelgroepvermindering vanaf het kwartaal waarin de jongere zich alsnog registreert in 'Mijn Loopbaan'**. De VDAB attesteert de scholingsgraad elektronisch aan de RSZ, dit kan door de werkgever geraadpleegd worden via Ecaro.

Merk op!

- De werkgever moet niet voldoen aan de startbaanverplichting om van de vermindering jongere te genieten.
- Bij een heraanwerving van een jonge werknemer binnen de 4 kwartalen na aflopen van het vorige contract worden beide tewerkstellingen voor de vermindering (bedragen en periode) als één periode beschouwd en de periode tussen de contracten verlengt de voordeelperiode niet.
- De korting voor jongeren is van toepassing bij elke indienstneming (na 30/06/2016), dus meerdere

werkgevers kunnen na elkaar profiteren van de vermindering als de jongere wijzigt van werkgever. Dit is belangrijk voor jonge werknemers waar de arbeidsmobiliteit doorgaans sterk aanwezig is. Ook bij een aanwerving als vaste werknemer na een periode als uitzendkracht start een nieuwe periode voor de doelgroepvermindering.

- Zowel de werkgevers uit de openbare als uit de private sector (ook de social-profitsectoren) komen voor de doelgroepvermindering in aanmerking, ongeacht het aantal werknemers dat zij tewerkstellen.
- Een werkgever kan de korting voor één bepaalde jongere in principe niet meer dan 2 jaar gebruiken, tenzij de jongere aanvankelijk leerling was in de onderneming. De vermindering jongere wordt toegekend vanaf de eerste indienstneming (na 30/06/2016) van de jongere.

Formaliteiten na de indienstreding

De werkgever moet de gevraagde vermindering met de gepaste code aan-

duiden op de tewerkstellingslijn in de DmfA (de multifunctionele aangifte) met verminderingscode 6300. Voor een laaggeschoolde jonge werknemer is de verminderingscode 6301, en voor een middengeschoolde jonge werknemers is de verminderingscode 6310.

Het elektronisch dossier bij de VDAB

Het elektronisch dossier bij de VDAB (loopbaan-cv of loopbaanportfolio) vormt de basis voor de toekenning van de nieuwe doelgroepvermindering voor jonge werknemers in het Vlaams Gewest. Laattijdige aanmaak door de jongere leidt tot inkorting van het voordeel voor de werkgever. In het loopbaanportfolio vult de jongere zijn opleidingsgegevens in. Die gegevens worden vanaf juli aangevuld met gegevens uit de LED-databank (Leer- en Ervaringsbewijzen Databank met alle bewijzen uitgereikt door Vlaamse instellingen).

Diploma's of getuigschriften behaald 'buiten' de Vlaamse Gemeenschap zal de jongere zelf ter beschikking moeten stellen in zijn portfolio.

Ook jongeren die niet in het Vlaams Gewest wonen kunnen zich bij de VDAB inschrijven.

De werkgever kan aan kandidaat-werknemers een kopie van het loopbaanportfolio vragen.

De werkgever kan de gegevens van zijn werknemers controleren via de webtoepassing Ecaro; de RSZ ontvangt via de VDAB deze gegevens om controles uit te voeren.

Wat verdwijnt op 1/07/2016?

De federale vermindering voor erg jonge, erg laag-, laag- en middengeschoolde jongeren verdwijnen voor nieuwe aanwervingen vanaf 1/07/2016.

Bij aanwerving in een Vlaamse vestiging vanaf 1/07/2016 moeten jonge werknemers voldoen aan de nieuwe voorwaarden ongeacht waar ze wonen.

Voor erg jonge, erg laag-, laag- en middengeschoolde jongeren uiterlijk voor 1/07/2016 in dienst getreden, behoudt de werkgever tot uiterlijk 31/12/2018 de doelgroepvermindering en de tussenkomst in het nettoloon van de werknemer volgens de oude federale verminde-

ringsregels.

Deze overgangsregeling is ook van toepassing als de werknemer voor 1/07/2017 in een andere regio wordt aangeworven en nadien in een Vlaamse vestiging wordt tewerkgesteld.



04

Personen met een arbeidshandicap

In Vlaanderen bestaat momenteel al een Vlaamse Ondersteuningspremie voor mensen met een handicap (VOP). Deze voorziet in een tussenkomst aan de werkgever om het rendementsverlies te compenseren en loopt vijf jaar. Na deze vijf jaar loopt de premie af, tenzij de werkgever een aanvraag indient voor verlenging.

Deze premie blijft verder gehandhaafd en wordt naar de doelgroep licht uitgebreid zodat ook mensen die momenteel werkzaam zijn in de sociale economie, voortaan recht geven aan de nieuwe werkgever op een premie indien zij de overstap maken van de sociale economie naar de reguliere economie.

De hoogte van de premie wordt berekend op basis van het loon van je werknemer en het moment waarop je hem (voor het eerst) aangeworven hebt (zie tabel hieronder). Na die vijf jaar kan je een verlenging aanvragen van nog eens vijf jaar. Zolang de medewerker in dienst blijft, kan je de premie blijven verlengen.

De maatregel is geldig in de privésector, het onderwijs, lokale besturen voor werknemers aangeworven na 1/10/2008 en maatwerkbedrijven voor werknemers aangeworven na 1/01/2015 (met uitzondering van doelgroepwerknemers Sociale Economie).

De werkgever ontvangt gedurende de eerste vijf jaar om de drie maanden een percentage van het referenteloon van de werknemer, overeenkomstig onderstaande tabel. Het referenteloon wordt hier begrepen als het brutoloon van de werknemer + de werkgeversbijdragen – de verminderingen op de werkgeversbijdragen. Het referenteloon is begrensd tot het dubbele van het gemiddeld gewaarborgd minimummaandinkomen (GGMMI) bij voltijdse tewerkstelling. Het GGMMI bedraagt op 1/06/2016 1.531,93 EUR.

Via de link www.cnt-nar.be/Cao-bedragen.htm kan u klikken op 'tabellen' om de bedragen van de collectieve arbeidsovereenkomsten te vinden. Dit zijn vaste bedrag, ongeacht de sector of het aantal uren dat de werknemer werkt. **Bijvoorbeeld: als de werkgever een brutoloon van 5.000 EUR opgeeft, gebeurt een afblokking op 3.063,86 EUR. De premie kan maximum een bepaald percentage zijn van 3.063,86 EUR of minder.**

Nieuw is dat vanaf 1/07/2016 (voor nieuwe aanvragen) en vanaf 1/01/2019 (voor lopende dossiers die werden goedgekeurd vóór 1/07/2016) ook bij deeltijdse tewerkstelling de tegemoetkoming in de loonkost verhoudingsgewijs wordt begrensd.

| Periode waarin de werknemer voor het eerst is aangeworven | Hoogte van de premie |
|---|-------------------------|
| Jaar 1 (kwartaal 1 tot en met 5) | 40% van het referteloan |
| Jaar 2 (kwartaal 6 tot en met 9) | 30% van het referteloan |
| Jaar 3 (kwartaal 10 en daarna) | 20% van het referteloan |

De VOP zal in de toekomst worden uitbetaald door het Vlaamse Departement Werk en Sociale Economie (WSE), terwijl de VDAB bevoegd blijft voor het vaststellen van de indicatie voor personen met een arbeidshandicap en de nood aan ondersteuning in het loon. De VDAB bepaalt het recht op basis van een lijst van aandoeningen, multidisciplinaire informatie of gespecialiseerd arbeidsonderzoek.

De procedure van aanvraag door de werkgever (via een elektronisch formulier) en toekenning door het Departement WSE van een VOP premie blijft gelijk met de huidige procedure.



Wist u dat

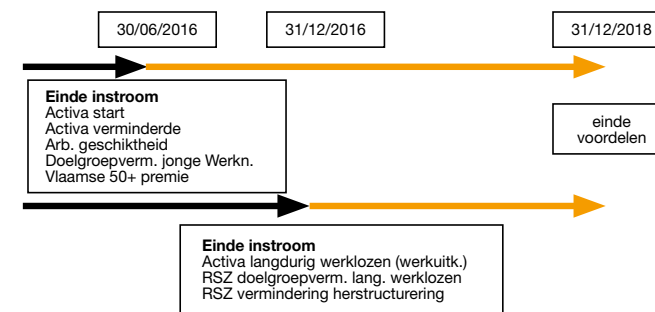
Mocht de voorziene tegemoetkoming ten aanzien van het referteloan onvoldoende zijn, dan kan de werkgever steeds een gemotiveerde aanvraag tot een verhoogde tegemoetkoming (tot 60% van het geplafonneerde referteloan) indienen bij het Departement WSE.

Er is niet langer een aparte regeling voorzien voor uitzendkantoren voor uitzendkrachten met een arbeidshandicap; zij worden vanaf 1/07/2016 beschouwd als gewone werkgever met een premie voor bepaalde duur.



05 Uitdoving en stopzetting

Overzicht van de overgangsmatregelen van de bestaande voordelen



Het Vlaams decreet geeft de Vlaamse regering de machtiging om het Activaplan op te heffen en voorwaarden te bepalen voor een geleidelijke beperking van de toekenning van de voordelen met het oog op de opheffing. De Vlaamse regering gebruikt deze mogelijkheid.

In overeenstemming met het Vlaams regeerakkoord en de keuze voor de drie doelgroepen (jongeren, ouderen en personen met een arbeidshandicap) verdwijnen vanaf 1/01/2019 in Vlaanderen de voordelen voor langdurig werkzoekenden - zowel de RSZ-vermindering als de activeringsuitkering - in het kader van Activa.

Deze groep van langdurig werkzoekenden wil de Vlaamse regering bereiken via een 'kwalitatief luik' (systeem van tijdelijke werkervaring, werkplekklaren, opleiding op de werkvloer, begeleiding op de werkvloer e.d.). Het gaat om maatregelen die de individuele werkzoekende in zijn positie op de arbeidsmarkt kan versterken en de werkgever ondersteunen bij het tewerkstellen van werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt. In de loop van 2016 zal dit concept verder uitgewerkt worden in de vorm van een

'aanwervingsstimulans' die in de loop van 2017 van toepassing zal zijn. Voor actuele informatie, volg www.voka.be.

Er wordt een overgangsregeling voorzien met het oog op een geleidelijke verdwijning van de doelgroepvermindering. De nieuwe instroom stopt op 1/01/2017.

- Werkgevers die langdurig werkzoekenden aanwerven op uiterlijk 31/12/2016 kunnen blijven genieten van de toegekende voordelen - de RSZ-vermindering en/of de activering - onder de oude voorwaarden tot uiterlijk 31/12/2018.
- Werknemers aangeworven vanaf 1/01/2017 in vestigingen in Vlaanderen, komen niet langer in aanmerking voor de doelgroepvermindering langdurig werkzoekende ongeacht het gewest waar ze wonen. De doelgroepvermindering wordt toegekend op basis van de regelgeving van toepassing in het gewest waar de vestiging ligt. De woonplaats van de werknemer heeft geen belang voor de doelgroepvermindering.

- De toekenning van de activering van uitkeringen wordt bepaald door de regelgeving van het gewest van de woonplaats van de werknemer. Voor inwoners van het Vlaams Gewest is de toekenning van werkuitkering voor langdurig werkzoekenden via Activa niet langer mogelijk voor aanwervingen vanaf 1/01/2017. Zolang de andere regio's hun wetgeving niet aanpassen, kan voor langdurig werkzoekenden die wonen in een andere regio wel een geactiveerde uitkering van toepassing zijn ook bij tewerkstelling in het Vlaams Gewest.



06 Vraag en antwoord

Interessante vragen en antwoorden op de site
www.werk.be/online-diensten/doelgroepverminderingen/veelgestelde-vragen

1. Is er verlies aan bijdrageverminderingen voor retentie van ouderen vanaf 07/2016?

In een aantal leeftijdscategorieën is er een kleinere doelgroepvermindering dan de in de voormalige federale regeling voor ouderen. Voor andere leeftijden is er net een groter voordeel.

Voor 54-jarigen is er geen vermindering meer vanaf juli in vestigingen gelegen in het Vlaams Gewest. De concrete impact zal dus afhangen van de leeftijdsspreiding van het personeel.

Onderstaande tabel vergelijkt de maximale verminderingsbedragen per kwartaal in functie van de leeftijd van de werknemer.

De laatste kolom geeft de verhoogde bedragen gedurende de eerste 2 jaar bij aanwerving van een werkzoekende oudere.

| Periode waarin de werknemer voor het eerst is aangeworven | ter illustratie: oude federale vermindering oudere | Vlaamse vermindering tewerkstelling oudere | Vlaamse vermindering aanwerving werkzoekende |
|---|--|--|--|
| leeftijd | bedrag /kwartaal | bedrag /kwartaal | verhoogd bedrag voor 8 kwartalen |
| 54 | 400 | - | - |
| 55 - 56 - 57 | 400 | 600 | 1.150 |
| 58 - 59 | 1.000 | 600 | |
| 60 - 61 | 1.000 | 1.150 | |
| 62 - 63 - 64 | 1.500 | 1.150 | 1.500 |
| 65 en meer | 800 | 1.150 | |

2. Wat kost de tewerkstelling van een oudere werknemer vanaf het derde kwartaal 2016?

We vergelijken voor het derde kwartaal 2016 de kost (loon + werkgeversbijdragen - bijdrageverminderingen) voor de tewerkstelling (Retentie) van oudere werknemers van verschillende leeftijd in het Vlaamse Gewest ten opzichte van de kost uitgaande van de oude federale vermindering voor ouderen.

De berekening houdt rekening met de gereduceerde werkgeversbijdragen ingevolge de taxshift en de hervorming van de structurele vermindering vanaf 1/04/2016.

De cijfervoorbeelden blijven bruikbaar tot eind 2017 (vanaf 2018 vermindert de basisbijdrage en wijzigt de structurele vermindering sterk).

Feiten:

- bediende uit PC 200
- privésector categorie 1
- onderneming stelt minimum 20 werknemers tewerk
- bijdragen 2.016/3 = 32,38% (30% basisbijdrage + 2,15% (bijzondere bijdragen) + 0,23% (Fonds bestaanszekerheid PC 200))

bediende 1 met voltijds brutoloon **2.500 EUR/maand**

(of 7.500 EUR/kwartaal)

verschuldigde kwartaalbijdragen 2.016/3: 2.428,5 EUR/kwartaal

verminderd met structurele vermindering (-438 EUR):

1.990,5 EUR/kwartaal

Volgende tabel geeft *in functie van de leeftijd* de kost per kwartaal (derde kwartaal 2016)

| leeftijd werknemer derde kwartaal 2016 | met toepassing van de oude federale DGV oudere | met toepassing Vlaamse DGV tewerkstelling oudere |
|--|--|--|
| 54 jaar | 9.090,5 (7.500+ 1.590,5) | 9.490,5 (7.500+1.990,5) |
| 55 jaar | 9.090,5 (7.500+ 1.590,5) | 8.890,5 (7.500+1.390,5) |
| 60 jaar | 8.490,5 (7.500+990,5) | |
| 62 jaar | 7.990 (7.500+490) | 8.340,5 (7.500+ 840,5) |
| 65 jaar | 8.690,5 (7.500+1190,5) | |

bediende 2 met voltijds brutoloon **3.500 EUR/maand**

(of 10.500 EUR/kwartaal)

verschuldigde kwartaalbijdragen 2.016/3: 3.399,9 EUR/kwartaal

verminderd met structurele vermindering (-438 EUR): 2.961,9 EUR/

kwartaal

Volgende tabel geeft *in functie van de leeftijd* de kost per kwartaal (derde kwartaal 2016)

| leeftijd werknemer derde kwartaal 2016 | met toepassing van de oude federale DGV oudere | met toepassing Vlaamse DGV tewerkstelling oudere |
|--|--|--|
| 54 jaar | 13.061,9 (10.500+ 2.561,9) | 13.461,9 (10.500+2.961,9) |
| 55 jaar | 13.061,9 (10.500+ 2.561,9) | 12.861,9 (10.500+2.361,9) |
| 60 jaar | 12.461,9 (10.500+1.961,9) | |
| 62 jaar | 11.961,9 (10.500+1.461,9) | 12.311,9 (10.500+ 1.811,9) |
| 65 jaar | 12.661,9 (10.500+2.161,9) | |

3. Is het interessant om een oudere aan te werven in het Vlaams Gewest?

Ja, een nieuwe aanwerving van een werkzoekende van minstens 55 jaar na 30/06/2016 geeft 2 jaar recht op een verhoogde bijdragevermindering (check voorwaarden):

1.150 EUR/kwartaal (4.600 EUR/jaar) voor werkzoekende vanaf 55 jaar.
1.500 EUR/kwartaal (6.000 EUR/jaar) voor werkzoekende vanaf 60 jaar.

Merk op:

- één dag inschrijving als niet-werkende werkzoekende bij de VDAB volstaat, maar is vereist;
- de verhoogde RSZ-vermindering duurt sowieso 8 kwartalen;
- de maximale loongrens vormt mogelijke een beperking van het voordeel;
- na de periode van verhoogde vermindering geniet de werkgever in principe de gewone vermindering oudere.

*Voorbeeld aanwerving*55-jarige op 1/07/2016 in het Vlaams Gewest*

De werknemer is 55 jaar sinds 1/01/2016, bij indiensttreding is hij 1 dag ingeschreven niet-werkende werkzoekende bij de VDAB.

Volgende tabel geeft de evolutie van de doelgroepvermindering in de tijd:

| leeftijd werknemer | Periode | Vlaams Gewest vermindering oudere per kwartaal | verschil/ kwartaal t.o.v. bestaande vermindering |
|--------------------|------------------------|--|--|
| 55-56-57 | 1/07/2016 - 30/06/2018 | 1.150 | +750 |
| 57 | 1/07/2018 - 31/12/2018 | 600 | +200 |
| 58-59 | 1/01/2019 - 31/12/2020 | | -400 |
| 60 -61 | 1/01/2021 - 31/12/2022 | 1.150 | +150 |
| 62-63-64 | 1/01/2023- 31/12/2025 | | -350 |
| 65 en meer | 1/01/2026 en verder | | +350 |

4. Kan een werkgever met vestiging in het Vlaams Gewest bij de aanwerving van een oudere de vermindering genieten voor een werkzoekende die niet in het Vlaams Gewest woont?

Ja, als de oudere uit Brussel of Wallonië zich inschrijft bij de VDAB als werkzoekende, en de werkgever de oudere aanwerft en tewerkstelt in een vestiging gelegen in het Vlaams Gewest, wordt het recht geopend op de Vlaamse aanwervingsvermindering gedurende 8 kwartalen. De werkgever kan de vermindering toepassen zolang de werknemer verbonden blijft aan de Vlaamse vestiging.

Als de betrokken werkzoekende aanvankelijk (maar ten vroegste vanaf juli 2016) werd aangeworven en tewerkgesteld in een vestiging van de werkgever gelegen in het Brussels of Waals Gewest en pas later in een Vlaamse vestiging van de werkgever werkt, kan de werkgever het eventuele saldo van de Vlaamse aanwervingsvermindering toepassen.

5. De hogere aanwervingspremie vanaf 1/07/2016 stelt dat de oudere werknemer in de 4 voorgaande kwartalen niet tewerkgesteld werd door de werkgever. Kan de werkgever voor dergelijke aanwerving vanaf 1/07/2016 dan geen vermindering toepassen?

Ja, als de oudere uit Brussel of Wallonië zich inschrijft bij de VDAB als werkzoekende, en de werkgever de oudere aanwerft en tewerkstelt in een vestiging gelegen in het Vlaams Gewest, wordt het recht geopend op de Vlaamse aanwervingsvermindering gedurende 8 kwartalen. De werkgever kan de vermindering toepassen zolang de werknemer verbonden blijft aan de Vlaamse vestiging.

Als de betrokken werkzoekende aanvankelijk (maar ten vroegste vanaf juli 2016) werd aangeworven en tewerkgesteld in een vestiging van de werkgever gelegen in het Brussels of Waals Gewest en pas later in een Vlaamse vestiging van de werkgever werkt, kan de werkgever het eventuele saldo van de Vlaamse aanwervingsvermindering toepassen.

6. Wat gebeurt er met de Vlaamse vermindering oudere als de werkgever zijn werknemer overplaatst naar een andere vestiging gelegen in het Brussels of Waals gewest?

De Vlaamse vermindering stopt als de werknemer overgeplaatst wordt naar een vestiging in een ander gewest. De werkgever kan voor de betrokken oudere werknemer vanaf zijn overplaatsing eventueel wel een doelgroepvermindering in het ander gewest ontvangen (volgens de voorwaarden in het betrokken gewest).

Als de oudere werknemer na enkele kwartalen terugkeert naar een vestiging gelegen in het Vlaams Gewest, kan het eventuele saldo van de verhoogde aanwervingsvermindering voor ouderen genoten worden. De periode van 8 kwartalen start bij de aanvankelijke aanwerving door de werkgever en blijft geopend tijdens het kwartaal van indiensttreding + de 7 volgende kwartalen. De teller loopt wel door vanaf de aanvankelijke aanwerving bij de werkgever.

7. Wat gebeurt er met de Vlaamse doelgroepverminderingen als de werkgever een vestiging verhuist naar een ander gewest?

Zolang de vestiging gelegen in het Vlaamse Gewest, kan de werkgever Vlaamse verminderingen toepassen; zodra een vestiging verhuist naar een ander gewest, zijn de doelgroepverminderingen van het betrokken gewest mogelijk volgens de voorwaarden die daar gesteld worden. Bv. de Vlaamse verhoogde aanwervingsvermindering voor een oudere werkzoevende verdwijnt vanaf de verhuis van de vestiging waaraan de werknemer verbonden is.

8. Wat gebeurt er met de Vlaamse RSZ-vermindering 'aanwerving oudere' of 'retentie oudere' als de werknemer zijn hoofdverblijfplaats verhuist naar een ander gewest?

De werkgever kan de Vlaamse vermindering oudere verder blijven toepassen. De woonplaats van de werknemer is irrelevant voor de RSZ-vermindering van de werkgever.

9. Zijn er cumulbeperkingen?

Als een werknemer minder dan 80% van een normale voltijdse prestatie werkt in een bepaald kwartaal (bv. wanneer hij maar 1 maand gewerkt heeft in dat kwartaal) wordt het bedrag van de vermindering aangepast.

Als het bedrag van de normaal te betalen bijdragen kleiner is dan het bedrag van de bijdragevermindering, dan is het bedrag van de werkelijk toegekende vermindering natuurlijk maar even groot.

Hetzelfde geldt wanneer deze bijdragevermindering gecombineerd wordt met een structurele bijdragevermindering: als het normaal verschuldigd bijdragebedrag kleiner is dan het bedrag van die twee verminderingen samen, dan wordt de toegekende vermindering beperkt tot dat bijdragebedrag. Als de jongere in dienst is met een arbeidsovereenkomst voor minder dan een halftijdse tewerkstelling en in een bepaald kwartaal minder dan 27,5% van een normale voltijdse prestatie werkt, dan kan de vermindering niet gevraagd worden voor dat kwartaal. Op deze regel bestaan uitzonderingen.

bijlage

Wetgeving

<http://www.werk.be/online-diensten/doelgroepverminderingen>

Programmawet (I) van 24 december 2002, titel 4, hoofdstuk 7, zoals gewijzigd bij het decreet van 4 maart 2016 > Doelgroepverminderingen PW 2002-12-24 coord Vlaanderen vanaf 2016-7-1 (pdf / 0.06 MB)

Koninklijk Besluit van 16 mei 2003 tot uitvoering van het Hoofdstuk 7 van Titel IV van de programmawet van 24 december 2002 (I), betreffende de harmonisering en vereenvoudiging van de regelingen inzake verminderingen van de sociale zekerheidsbijdragen, zoals gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 10 juni 2016 > Doelgroepverminderingen KB 2003-05-16 coord Vlaanderen vanaf 2016-07-01 (pdf / 0.18 MB)

Doelgroepverminderingen BVR 2016-06-10 (pdf / 0.03 MB)

Doelgroepverminderingen decreet 2016-03-04 (pdf / 0.02 MB)

Bron

<http://www.sdworx.be/doelgroepverminderingenvlaanderen>

Op www.sd.be/doelgroepverminderingen kan u berekenen wat de nieuwe maatregelen betekenen voor het aanwervingsbeleid van uw onderneming.

colofon

Auteur

Lieve Van Robbroeck, SD Worx

Veronique Leroy, Voka

Sonja Teughels, Voka

Eindredactie

Bregt Timmerman

Vormgeving

Pieter Claerhout

Verantwoordelijke uitgever

Hans Maertens i.o.v. Voka vzw

Voka, Vlaams netwerk van ondernemingen

Koningsstraat 154-158, 1000 Brussel

Tel. +32 2 229 81 11, fax +32 2 229 81 00

info@voka.be, www.voka.be

Vokawijzer 40 Doelgroepenverminderingen is een brochure van Voka, Vlaams netwerk van ondernemingen. De overname of het citeren van tekst uit deze Vokawijzer wordt aangemoedigd, mits bronvermelding.

U vindt een overzicht van de Vokawijzers op www.voka.be/vokawijzers

Juli 2016

Wettelijk depot: D/2016/0369/03

