



DE MINISTER VAN WERK, ECONOMIE, INNOVATIE EN SPORT

Conceptnota

Betreft: naar een Vlaams doelgroepenbeleid

Deze nota is het eerst deel van een geheel van werven die de Vlaamse arbeidsmarkt moeten versterken. De verschillende werven maken ook deel uit van overleg met de Vlaamse sociale partners. Deze conceptnota vormt de aanzet tot de concretisering van de principes van het doelgroepenbeleid. Naast het doelgroepenbeleid maken ook het geïntegreerde stelsel van duaal leren, het kwalitatieve luik (zie infra) en de hervorming van de opleidingsincentives deel uit van verder overleg met de Vlaamse sociale partners. Aan de sociale partners die op 21 januari 2015 een akkoord hebben bereikt over de principes van het doelgroepenbeleid, zullen deze voorstellen mbt hervorming van het Vlaams doelgroepenbeleid worden voorgelegd voor advies. De verschillende werven maken ook deel uit van overleg met de sociale partners in het kader van het banenpact.

1. Beschrijving huidige situatie

Het huidige federale doelgroepenbeleid wordt vormgegeven door verschillende instrumenten. Enerzijds zijn er de structurele verminderingen en anderzijds doelgroepverminderingen en hierbij wordt zowel de techniek van de RSZ-verminderingen als premies gebruikt. Met de zesde staatshervorming krijgt Vlaanderen de bevoegdheid over een deel van de doelgroepverminderingen, namelijk die verminderingen waarbij de kenmerken van de persoon (bv. Leeftijd) het uitgangspunt zijn. Door deze bevoegdheidsoverdracht kan Vlaanderen gaan naar een vereenvoudiging van de instrumenten en doelgroepen om te komen tot een efficiënt en effectief beleid om de arbeidsmarktpositie van kwetsbare doelgroepen te verbeteren.

1.1. Werkgeversbijdrageverminderingen

Via de RSZ en de RSZPPO kunnen werkgevers een vermindering van de werkgeversbijdragen ontvangen bij de aanwerving of het in dienst houden van bepaalde werknemers. Met uitzondering van de bijdragevermindering voor oudere werknemers, komen werkgevers uit alle sectoren hiervoor in aanmerking¹.

Tabel: Bereik en budget (keuro) van werkgeversbijdrageverminderingen

	Bereik	ETP	BO 2015	Actuele prefiguraties

¹ Social profit ondernemingen die niet ressorteren onder PC152, 225, 304, 318, komen niet in aanmerking voor RSZ-vermindering oudere werknemers.

Jongere werknemers	14.094	89.526	48.831	51.957
Oudere werknemers	109.264	234.093	235.135	273.829
Langdurige werkzoekenden	17.687	85.340 ^A	61.786	65.914
Herstructurerings	3.561	10.501	10.015	11.091
Doorstromingsprogramma's (DSP)	1.007	4.561 ^A	4.839	5.224
SINE ^B	4.472	16.359 ^A	14.792	18.020
Leefloners		32.017	30.221	28.613
gesco	6.446 ^C	214.794	202.777	204.100 ^D
Mentors	689	116	504	1.682
Totaal	150.774	687.307	608.900	660.430

^A In de ETP-tabel waren de uitgaven van de RSZPPO voor SINE en DSP opgenomen onder de noemer langdurige werkzoekenden.

^B SINE middelen maken geen deel uit van de scope van deze oefening

^C Dit betreft enkel de projectgesco's, de contingentgesco's werden hier reeds in mindering gebracht

^D Deze raming houdt geen rekening met de regularisatie van de contingentgesco's die vanaf 1 april 2015 voorzien wordt.

De doelgroepverminderingen hebben de bedoeling om de aanwerving van personen met bepaalde kenmerken te bevorderen, bij oudere werknemers komt hierbij ook het in dienst houden van de zittende werknemers. Het gaat om maatregelen met een open-end financiering, de budgettaire impact is op voorhand vaak moeilijker in te schatten omdat dit afhankelijk is van de aanwervingsdynamiek van de werkgevers. Uitzonderingen hierbij zijn de doorstromingsprogramma's² en gesco's waar een contingent aan plaatsen aan werkgevers wordt toegekend voor de aanwerving van werkzoekenden met bepaalde kenmerken.

Deze doelgroepverminderingen worden toegepast na de structurele vermindering en de sociale maribel. De som van de structurele vermindering en de doelgroepvermindering kan niet hoger zijn dan de verschuldigde werkgeversbijdragen. De werkgever kan één doelgroepvermindering kiezen, er is m.a.w. geen cumul mogelijk tussen de doelgroepverminderingen onderling maar het is wel mogelijk dat de betrokken werknemer voor meerdere verminderingen in aanmerking komt.

De hoogte en de duur van de werkgeversbijdragevermindering wordt bepaald aan de hand van de tewerkstellingskansen. Zo wordt er bij de huidige korting voor jongeren een onderscheid gemaakt tussen laaggeschoolde³ en erg laaggeschoolden⁴. De eerste groep krijgt 1500 euro gedurende 8 kwartalen, gevolgd door 400 euro gedurende vier kwartalen. De tweede groep krijgt 1500 euro gedurende 12 kwartalen, gevolgd door 400 euro gedurende vier kwartalen. Voor jongeren tot 19 jaar is er een specifieke tussenkomst. Zolang de jongere aan de voorwaarden blijft voldoen opent hij bij elke aanwerving een dergelijk recht voor de werkgever.

Bij de huidige vermindering voor oudere werknemers stijgt de werkgeversbijdragevermindering met de leeftijd van 400 euro voor 54-57-jarigen, 1000 euro voor 58-61-jarigen tot 1500 euro voor 62-65-jarigen, na de pensioenleeftijd valt dit terug op 800 euro/kwartaal. Deze maatregel kent een loonplafond dat is gekoppeld aan het loonplafond van de structurele vermindering. Voor werknemers die een kwartaalloon hebben hoger dan 13.401,07 € krijgt de werkgever geen bijdragevermindering.

² In Vlaanderen wordt dit via Werkervaring (WEP+) vormgegeven.

³ Geen diploma of getuigschrift 3^{de} graad secundair onderwijs

⁴ Ten hoogste 2^{de} graad secundair onderwijs én allochtoon of mindervalide

De werkgeversbijdragevermindering voor langdurige werkzoekenden maakt een onderscheid tussen -45-jarigen en +45-jarigen met een langere periode van ondersteuning naargelang de werkloosheidsduur. Deze maatregel kent geen loonplafond en is zowel voor de jongere als voor de oudere werknemers een belangrijke maatregel, na de maatregel die specifiek voor hun leeftijdsgroep bestaat. Via deze maatregel worden ook de 25-53-jarigen die langdurig werkzoekend zijn bereikt.

De werkgeversbijdrageverminderingen voor werknemers getroffen door herstructurerings wordt een onderscheid gemaakt tussen -30-jarigen en +30-jarigen met een specifiek loonplafond voor elke leeftijdsgroep. Voor oudere werknemers tot 58 jaar is deze tussenkomst hoger dan de bijdragevermindering voor oudere werknemers.

De werkgeversbijdrageverminderingen voor DSP, SINE, gesco en leefloners worden toegekend aan werkgevers die een erkenning hebben in het kader van deze programma's.

De werkgeversbijdragevermindering voor mentors heeft de bedoeling om allerlei vormen van werkplekieren aan te moedigen via een werkgeversbijdragevermindering van werknemers die over voldoende beroepservaring en een certificaat beschikken. Door een vereenvoudiging van de procedure en het optrekken van de tussenkomst kende deze maatregel de voorbije jaren een sterke groei.

De werkgeversbijdrageverminderingen worden toegekend op basis van de vestigingsplaats van de werkgever.

1.2. Activering van uitkeringen

Via de RVA en de POD Maatschappelijke Integratie kunnen werkgevers beroep doen op een zogenaamde werkuitkering, het gaat om een activering van de uitkering die de werkgever in mindering van het loon kan brengen. De werknemer krijgt via het OCMW of de uitbetalingsinstelling de werkuitkering. In het geval van de SINE is het de werkgever die de werkuitkering ontvangt. In de praktijk komt deze werkuitkering bovenop de werkgeversvermindering voor langdurige werkzoekenden en jongere werknemers. Deze tussenkomst in het loon is beperkt tot werkzoekenden die een werkloosheidsuitkering of leefloon krijgen. Globaal gaat het om 500 euro per maand voor een voltijdse tewerkstelling (350 euro bij Activa Start). De techniek werd in het leven geroepen om een globale vermindering (structurele + doelgroep + werkuitkering) te kunnen toekennen die de verschuldigde werkgeversbijdragen overstijgt.

Tabel: Bereik en budget (keuro) van geactiveerde uitkeringen

	Bereik	ETP	BO 2015	Actuele prefiguraties
Jonge werknemers (Activa start)	410	413	482	321
Langdurige werkzoekenden (Activa)	16.730	34.860	42.935	43.055
Doorstromingsprogramma's (DSP)	2.755	6.598	6.146	6.146
Activering van leefloners	10.283	83.171	105.347	105.347
SINE*	8.653	43.420	40.058	38.966

Activa voor personen met een handicap	685	749	3.105	5.279
Totaal	39.516	169.211	198.073	199.114

*SINE middelen maken geen deel uit van de scoop van deze oefening

De Activa-maatregelen (Start, Handicap en langdurige werkzoekenden) staan open voor alle werkgevers. DSP, SINE en Activering van leefloners is gekoppeld aan een erkenningsprocedure en/of beperkt tot de non profit en openbare sector.

De geactiveerde uitkeringen worden toegekend op basis van de woonplaats van de werknemers.

1.3. Vlaamse maatregelen

Via het Vlaamse tewerkstellingsbeleid werden specifieke maatregelen uitgewerkt naar vijftigplussers en personen met een handicap.

De Vlaamse ondersteuningspremie (VOP) richt zich naar zittende werknemers en naar aanwervingen in de private sector. Lokale besturen en collectieve maatwerkbedrijven kunnen beroep doen op de maatregel voor aanwervingen vanaf een bepaalde datum. De maatregel kan gecombineerd worden met (federale) doelgroepverminderingen, maar hier wordt rekening mee gehouden bij de samenstelling van de loonkosten. De maatregel kan niet gecumuleerd worden met andere loonpremies (collectief maatwerk, LDE,...). De VOP kan ook toegekend worden aan zelfstandigen. Uitzendkantoren worden verplicht om een deel van de premie door te storten naar de gebruiker.

De tewerkstellingspremie 50+ is een aanwervingspremie voor een werkzoekende 50-plusser. De social profit⁵, lokale besturen en uitzendkantoren zijn uitgesloten van deze maatregel. De Vlaamse premie stijgt met de leeftijd en met de werkloosheidsduur. In het kader van de regeringsvorming werd ervoor gekozen om de tewerkstellingspremie 50+ te integreren in een Vlaamse aanwervingsincentive voor werkgevers die een oudere werkzoekende in dienst nemen. De premie 50+ dooft dus op termijn uit, dit werd reeds in rekening gebracht bij de besparingen.

De VOP en premie 50+ kennen geen loongrens die werknemers uitsluit van de premie, maar er is wel een maximumloonplafond voor de berekening van de hoogte van de premie (2x GGMMI per maand). Werkgevers krijgen m.a.w. een maximale premie.

De federale maatregelen worden binnen het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid aangevuld met eigen premies, zoals Werkervaring⁶, gesco⁷, LDE en collectief maatwerk. De werkgevers kunnen beroep doen op de specifieke werkgeversbijdrageverminderingen. Wanneer de betrokkene een geactiveerde uitkering krijgt, wordt dit in mindering gebracht van de loonpremie. De werkgever krijgt dus in beide gevallen eenzelfde tussenkomst in het loon.

1.4. Premies

De RVA voorziet volgende premies aan werkzoekenden, die kunnen opgedeeld worden in 2 grote blokken:

1. **Premies aan werkzoekenden tijdens het begeleidingsproces** (gekoppeld aan dienstverlening van de UVW en NWWZ):

⁵ Ondernemingen waarvan de loonkosten, gedurende het jaar dat voorafgaat aan de aanvraag van de tewerkstellingspremie, voor meer dan vijftig procent gefinancierd worden met vergoedingen hebben geen recht

⁶ Het Vlaams Regeerakkoord voorziet een heroriëntering van Werkervaring en gesco.

⁷ Het Vlaams Regeerakkoord voorziet een heroriëntering van Werkervaring en gesco.

- premie beroepsopleiding PWA: de PWA-er met een overeenkomst voor beroepsopleiding of een vormings- of inschakelingsactie ontvangt een toeslag bovenop de werkloosheidsuitkering.
- Opleidingsuitkering: Tijdens de duur van de individuele beroepsopleiding in een onderneming heeft de NWWZ < 45 jaar die niet in het bezit van een diploma of een getuigschrift van het hoger onderwijs, recht op een opleidingsuitkering (voor 45+ gelden geen diploma vereisten);
- stage uitkering: een werkzoekende met ten hoogste een diploma of getuigschrift van het hoger secundair onderwijs heeft recht op een stage-uitkering (200€ per maand) tijdens de duur van de instapstage (minstens 3 en hoogstens 6 maanden).
- vestigingsuitkering: de werkzoekende jonger dan 30 jaar heeft recht op vestigingsuitkeringen (max 6 maanden) tijdens de duur van de periode waarin hij zich voorbereidt op de vestiging als zelfstandige, voorzover hij het bewijs levert dat hij begeleid wordt door het Participatiefonds

De opleidingsuitkeringen, stage-uitkeringen en vestigingsuitkeringen bedragen 30 miljoen euro. De ETP tabel voorzag hier 41,2 miljoen euro (waarvan 22 mio voor stage uitkeringen).

2. **Werkhervattingstoelagen voor UVW's** (niet gekoppeld aan dienstverlening). Zij hebben tot doel om een financiële incentive te geven aan de werknemer en om zo de werkloosheidsval te verminderen. Door bij werkhervatting een premie te verstrekken bovenop het loon wordt de financiële meeropbrengst van werk groter ten opzichte van het inkomen bij werkloosheid.

- Werkhervattingstoelage 55+: geeft aan werkzoekende 55 + een toeslag bovenop het loon wanneer ze het werk hervatten als loontrekkende, statutair personeelslid of als zelfstandige. Voor loontrekkenden die minstens 20 jaar beroepsverleden als loontrekkende bewijzen is de werkhervattingstoelage onbeperkt in duur. De premie is forfaitair en bedraagt (bruto) 197,93 € per maand. In andere gevallen is de duur beperkt tot drie jaar en toont de toeslag een degressief verloop (197,93 € gedurende het eerste jaar, 131,95 € gedurende het tweede jaar en 65,98 € gedurende het derde jaar). In 2013 ging het over 20.000 gerechtigden op een werkhervattingstoelage in Vlaanderen. Het reële budget in 2014 bedraagt 26,72 mio, in de financieringswet (ETP tabel) werd 40 mio voorzien.
- De kinderopvangtoelage: geeft een toeslag aan de alleenstaande ouder met kinderen die vergoed volledig werkloos is en aan het werk gaat als werknemer of als zelfstandige in hoofdberoep gedurende 12 maanden. Deze bedraagt 81,19 euro per maand. Er zijn een 700-tal begunstigden, het reële budget bedraagt € 294.000 en de financieringswet voorziet 400.000 euro.
- De mobiliteitstoelage is een eenmalige toeslag van 743,68 euro voor langdurig werkzoekenden die een job aanvaarden (van onbepaalde duur) die meer dan 60 kilometer verwijderd is van huis en waarvoor ze langer dan vier uur onderweg zijn. Slechts 2 werklozen maakte gebruik van de mobiliteitstoelage.

Ten slotte is er nog overstappremie voor werkenden. De loontrekkende werknemer van minstens 50 jaar, die op eigen verzoek, bij dezelfde werkgever, overstapt van zwaar werk naar lichter werk en hierbij inkomensverlies lijdt, kan aanspraak maken op een overstappremie. Het gaat om een huidig beperkt budget van 12.000 euro.

1.5. Sectorale verminderingen

De gewesten zijn bevoegd geworden voor een reeks sectorale kortingen van de werkgeversbijdragen, met name voor :

- de bagger- en sleepvaartsector en voor de koopvaardij;

- de onthaalouders;
- de kunstenaars.
- het huispersoneel/dienstboden;

Tabel: Bereik en budget (euro) sectorale verminderingen

	VTE		Budget ETP tabel	BO 2015	actuele prefiguraties
• Bagger en sleepvaart			4.396.000	3.511.000	9.429.084
• Koopvaardij			Niet gebudgetteerd	0	19.088.733
				0	
Huispersoneel	24		158.000	160.000	108.820
Kunstenaars	1.086		4.270.000	2.782.000	2.780.126
Onthaalouders	3.330		14.898.000	12.246.000	14.275.000
Totaal sectorale kortingen	4.440		23.723.000	18.699.000	45.681.763

De Gewesten zijn bevoegd om het toepassingsgebied, het bedrag en de berekeningswijze van de vermindering te bepalen alsook de periode van de tegemoetkoming. De federale instellingen bevoegd voor de socialezekerheidsbijdragen zijn de enige administratieve en technische operatoren; Voor de bagger, sleepvaartsector en de koopvaardij is dat de Hulp- en Voorzorgkas voor Zeevarenden (HVKZ); voor de onthaalouders; de kunstenaars en het huispersoneel/dienstboden is dat de RSZ/RSZ PPO. In het licht van de staatshervorming werden vanaf het eerste kwartaal van 2014 de werkgeversverminderingen voor kunstenaars, huispersoneel en onthaalouders omgezet naar de structuur van de doelgroepverminderingen. Tot einde 2013 waren deze specifieke bijdrageverminderingen niet cumuleerbaar met de structurele vermindering.

De oorsprong van deze RSZ verminderingen hangen samen met twee doelstellingen:

1. het creëren van een (beter) sociaal statuut voor specifieke personeelscategorieën voor onthaalouders, kunstenaars en huispersoneel en het betaalbaar houden van dit statuut door de loonkost te verminderen;
2. In de bagger, sleepvaart en koopvaardij gaat het om het verminderen van de loonkost om de concurrentiepositie bij internationaal zeevervoer te versterken (mede ondersteund door internationale conventies cfr. de ILO maritieme conventie), ten einde uitvlagging van hun vloot te vermijden.

Het toepassingsgebied voor de doelgroepkorting bagger, sleepvaart en koopvaardij sector is beperkt tot communautaire zeelieden, die werken op zeeschepen die een zeebrief kunnen voorleggen (voor baggerschepen in volle zee met eigen voortstuwing); geregistreerd zijn in lidstaat Europese Economische Ruimte en die min 50% van de bedrijfstijd vervoerswerkzaamheden op zee verrichten (steun mag enkel verband houden met 'zeevervoersgedeelte'). De staatssteun moet aangemeld worden bij Europa (zie richtsnoeren nr. C 2004/43 van 17 januari 2004 van de Europese Commissie betreffende staatssteun). België verkreeg voor deze maatregelen een goedkeuring voor 10 jaar; deze periode liep af en er loopt een nieuwe aanmeldingsprocedure (aanvraag tot 2022). Er is nog geen beslissing van de Europese commissie bekend.

Bij de doelgroepkorting voor onthaalouders genieten de erkende opvangdiensten (private en lokale besturen), die onthaalouders tewerkstellen, van een vermindering van werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid (het statuut van deze onthaalouders wijkt af van het werknemersstatuut op een aantal vlakken). Kind en Gezin vraagt collectief de RSZ korting aan.

De doelgroepkorting kunstenaars geeft een korting van de werkgeversbijdragen voor werkgevers die kunstenaars tewerkstellen. Zowel voor de kunstenaars die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst (art 335) , als voor de kunstenaars die, zonder door een arbeidsovereenkomst verbonden te zijn (art 1bis), tegen betaling van een loon artistieke prestaties leveren en/of in opdracht artistieke werken produceren, mag de vermindering worden toegepast. Alle werkgevers, zowel van de privésector als van de openbare sector, komen in aanmerking voor de toepassing van de doelgroepvermindering Voor statutaire kunstenaars tewerkgesteld in de openbare sector, is de doelgroepvermindering niet van toepassing. Een kunstenaar kan vanaf 1/1/2014 enkel werken onder art 1bis (ontbreken van een arbeidsovereenkomst) als hij een kunstenaarsvisum heeft gekregen van de commissie Kunstenaars (blijft federaal; is momenteel niet operationeel). De commissie zal nagaan of er tegen betaling van een loon artistieke prestaties worden geleverd en/of artistieke werken geproduceerd in opdracht van een natuurlijk of rechtspersoon.

De doelgroepvermindering voor huispersoneel/dienstboden geeft een korting van werkgeversbijdragen voor natuurlijke personen die een eerste werknemer aanwerven in de hoedanigheid van huispersoneel op voorwaarde dat die werknemer op het moment van de aanwerving ten minste zes maanden uitkeringsgerechtigde volledig werkloos is, ofwel recht heeft op een leefloon, ofwel ingeschreven is in het bevolkingsregister en recht heeft op sociale bijstand, doch ingevolge hun nationaliteit geen recht hebben op het leefloon. Sinds 1 oktober 2014 werd de regeling van het huispersoneel uitgebreid tot iedereen die in uitvoering van een arbeidsovereenkomst werk van manuele aard doet voor het huishouden van zijn werkgever (kuisen, wassen, strijken,...) met uitzondering van occasionele arbeid (niet beroepsmatig, niet op geregelde basis en niet langer dan 8u per week bij 1 of meerdere werkgevers bv babysitten) (KB van 13 juli 2014; om in overeenstemming te zijn met de Conventie nr. 189 betreffende huisarbeid, van de Internationale Arbeidsorganisatie). Dienstboden met beperkte prestaties (minder dan 4 u per dag bij 1 werkgever of 24 u per week bij meerdere werkgevers) worden voortaan ook volledig onderworpen aan RSZ, maar genieten geen verminderingen van werkgeversbijdragen.

De hoogte van de vermindering van de werkgeversbijdragen voor de bagger-, sleepvaart en koopvaardij sector bestaat uit een quasi volledige vrijstelling van de basiswerkgeversbijdragen voor sociale zekerheid. De werkgeversverminderingen voor onthaalouders, kunstenaars en huispersoneel zijn beperkt tot een maximumbedrag.

2. Principes Vlaams Regeerakkoord en Vlaamse regering 12/12/2014

In haar regeerakkoord 2014-2019 onderstreepte de Vlaamse Regering haar ambitie om in overleg met de Vlaamse sociale partners een Banenpact te sluiten. "We investeren in het invullen van jobs via een Vlaams doelgroepenbeleid. Aangezien we uitgaan van een federale structurele lineaire loonlastenverlaging stimuleren we het aanwerven en aan het werk houden van bepaalde doelgroepen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Om de efficiëntie en effectiviteit van ons doelgroepenbeleid te verhogen, voeren we een drastische vereenvoudiging door. We beperken het aantal maatregelen tot drie doelgroepen, met name jongeren, 55-plussers en personen met een arbeidshandicap. Zo creëren we extra ruimte om de loonkosten van deze doelgroepen te verlagen en

hen zo meer kansen te bieden op de arbeidsmarkt. We concretiseren deze hervorming na overleg met de sociale partners.”

Met dit Banenpact wil de Vlaamse Regering enerzijds verder bouwen op het Loopbaanakkoord en anderzijds een kader scheppen om de nieuwe bevoegdheden in het kader van de 6^{de} Staatshervorming en bestaande maatregelen op een samenhangende wijze te stroomlijnen. Het Regeerakkoord vermeldt het als volgt : *“Om de ambitieuze doelstelling van een werkzaamheidsgraad van 76% tegen 2020 effectief te kunnen realiseren, zetten we alle bestaande en nieuwe bevoegdheden in op een samenhangende en effectieve manier. In opvolging van het loopbaanakkoord werken we hiervoor een Banenpact uit tussen de Vlaamse Regering en sociale partners. Daarna plegen we overleg met de federale regering over die aspecten die tot de federale bevoegdheid behoren.”*

De Vlaamse Regering heeft op 12 december volgende principes vastgelegd:

1. Transparantie, eenvoud en eenduidigheid:
Een Vlaams doelgroepbeleid is transparant, eenvoudig van structuur en eenduidig. De voorwaarden in het kader van een doelgroepkorting zijn eenduidig en transparant.
2. Rechtszekerheid
3. Activerend:
Een Vlaams doelgroepbeleid is activerend in functie van groepen met een afstand tot de arbeidsmarkt of groepen die drempels ondervinden die de toegang tot de arbeidsmarkt bemoeilijken. Dit betekent ook dat we in hoofdzaak focussen op stimuleren en ondersteunen van aanwerving van of doorstroom naar het NEC van de bedoelde doelgroepen. Een afbakening van de groep naar ingeschreven niet-werkend werkzoekend moet in overweging genomen worden.
4. Maatregelen in het kader van het doelgroepbeleid worden ingebed bij Departement WSE. Indien er een uitspraak nodig is over de afstand tot de arbeidsmarkt zoals bij de Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP) zal VDAB deze afstand bepalen.
5. Alle werkgevers:
 - A. We maken gebruik van de RSZ-typologie werkgever categorie 1. De categorie 1 omvat de werknemers die onderworpen zijn aan alle stelsels van de sociale zekerheid.
 - B. Wat de social profit sector betreft, hanteren we volgend principes:
 - ✓ wie vandaag van een doelgroepmaatregel geniet, blijft hier ook in de toekomst van genieten tenzij de betreffende doelgroepmaatregel wegvalt ;
 - ✓ wie vandaag uitgesloten is van een doelgroepmaatregel, blijft ook in de toekomst hiervan uitgesloten;
 - ✓ als er in Vlaanderen andere dan die voor in het regeerakkoord weerhouden doelgroepen doelgroepmaatregelen worden ontwikkeld, zullen ook de bedrijven uit de social profit sector hiervoor in aanmerking komen.

6. Cumul van maatregelen:
Er wordt een prioriteitsregel vastgelegd die rekening houdt met federale werkgelegenheidsmaatregelen , (oa. structurele RSZ-verminderingen, eerste aanwerving,...) en Vlaamse maatregelen.
7. We maken ook werk van systematische evaluatie van de maatregelen in kader van efficiëntie en effectiviteit. We hebben hierbij aandacht voor mogelijke verdringingseffecten.
8. Naast de maatregelen die de ondersteuning van de werkgever, in het kader van de aanwerving van doelgroepen, beogen, onderzoeken we maatregelen die het stimuleren van de werknemer in het versterken van zijn loopbaan beogen.

Naast deze principes werden er ook verkenningsspistes voorgelegd die de basis zouden vormen voor de verder gesprekken met de sociale partners. Op de VESOC werkgroep van 18 december werden deze pistes voorgelegd aan de sociale partners. Tijdens deze VESOC werkgroep hebben de sociale partners verduidelijking gekregen van de verkenningsspistes zoals geformuleerd door de Vlaamse regering. De discussie focuste zich enerzijds op de afbakening van de werkgevers die onder het toepassingsgebied vallen. Over dit thema was er geen eensgezindheid tussen de sociale partners. Anderzijds werd er door de werknemersvertegenwoordigers expliciet gevraagd naar een verdere verduidelijking van de scope van het luik 'kwalitatieve ondersteuning'. Tot slot werd er vanop de werkgeversbank (Voka en UNIZO) aangegeven dat de voorstellen van de Vlaamse regering een basis voor verder gesprek waren.

3. Voorstel van toekomstige situatie

3.1. Doelgroepkorting voor jongeren

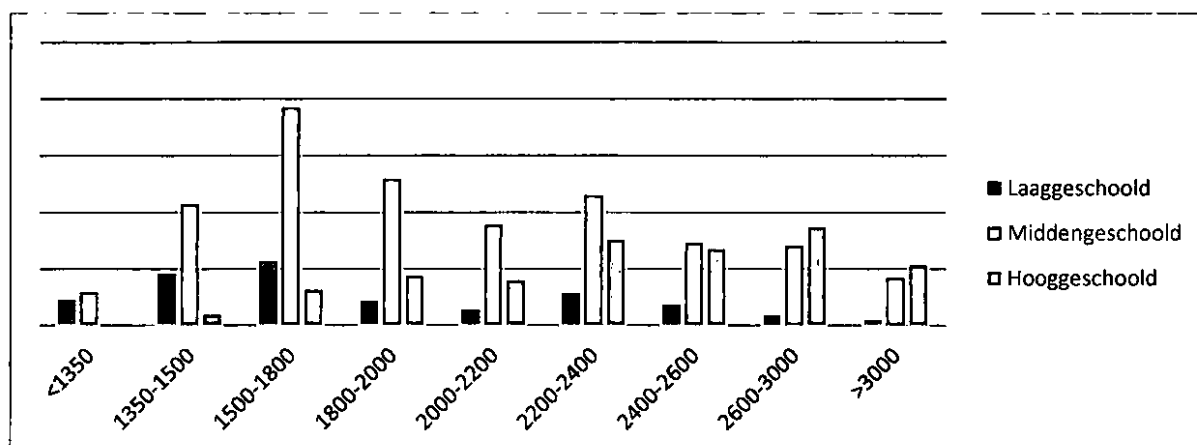
De door de Regering vastgelegde verkenningspiste voor een Vlaamse doelgroepvermindering voor jongeren vermeldt volgende principes met betrekking tot een korting voor jongeren:

- *Primair criterium: leeftijd*
We bakenen de groep van jongeren af tot maximum 24 jaar. Door deze afbakening focussen we op de intreders en starters op de arbeidsmarkt.
- *Secundair criterium: loon of scholingsgraad*
Als secundair criterium onderzoeken we 2 pistes, namelijk deze van een geplafonneerd bruto maandloon of scholingsgraad.
- *We onderzoeken dat jongeren die met een werknemersstatuut tewerkgesteld worden in het kader van alternerend leren binnen de scope van een RSZ-korting jongeren kunnen vallen.*

Bovenstaande principes in acht genomen komen we tot volgende afbakening van de doelgroep. We nemen scholingsgraad als secundair criterium omwille van de effectiviteit en betaalbaarheid van de maatregel. Een loongrens gelijk aan het minimumloon bereikt evenveel jongeren als de huidige maatregel. Een verhoging van deze loongrens doet de groep van jongeren gevat door deze maatregel gevoelig toenemen. Bovendien zou een loongrens gelijk aan het minimumloon vooral middengeschoolde jongeren bereiken (zie grafiek hieronder), en zich concentreren in enkele sectoren. Het is in deze wel belangrijk dat scholingsgraad kan bepaald worden op een transparante

manier zonder werkgever en jongeren op te zadelen met bijkomende administratieve rompslomp. Via een automatische koppeling van de VDAB-databanken (Mijn Loopbaan) aan de databanken van de RSZ, kan de scholingsgraad vastgesteld worden. Voor jongeren met een attest of diploma van de Vlaamse Gemeenschap kan dit vandaag reeds via Mijn Loopbaan aangezien deze databank gekoppeld is aan de LED's databank van Onderwijs. Voor jongeren zonder historiek binnen het onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap wordt er een laagdrempelige procedure uitgewerkt waarbij Mijn Loopbaan het sleutelpunt is.

Grafiek: Verdeling bruto-maandloon voltijds werkende -25 jaar



Bron: EAK (bewerking DWSE)

Op vlak van looptijd kiezen we voor 3 jaar. De werkgever behoudt de ondersteuning gedurende 3 jaar na de indiensttreding van de jongere. De korting is van toepassing bij elke indiensttreding. Indien de jongere tijdens de periode van 3 jaar alsnog een kwalificatie haalt zal de werkgever de korting behouden. Dit om te voorkomen dat jongere en werkgever niet gestimuleerd worden (zelf gestraft zouden worden) om alsnog werk te maken van een kwalificatie.

Binnen het huidige (federale) stelsel van de doelgroepkorting voor jongeren kunnen ook social profit ondernemingen een beroep doen op deze ondersteuning. In overeenstemming met de op de Vlaamse regering afgesproken principes pleiten we er dan ook voor om dit zo te houden. De huidige federale korting is ook van toepassing op contractuele tewerkstelling bij lokale besturen. Ook hier stellen we voor om dit te behouden.

De doelgroepkorting is ook van toepassing voor jongeren in stelsels van leren en werken. De heroriëntering van de Start- en Stagebonus en van de mentoren wordt bekeken bij het uitwerken van ondersteuningsmaatregelen naar werkgevers in het kader van het nieuwe geïntegreerde stelsel van duaal leren waarvan sprake in Vlaams regeerakkoord.

Voorstel van nieuwe doelgroepkorting laag- en middengespoolde geschoolde jongeren (geen diploma hoger onderwijs):

- Toepassingsgebied: laag- en middengespoolde jongeren jonger dan 25 jaar met een loon bruto maandloon lager dan 2300 euro/maand
- Maximale looptijd: 3 jaar

RSZ vermindering: jaar 1: max. 1150 euro/kwartaal; jaar 2: max. 1000 euro/kwartaal; jaar 3: 400 euro/kwartaal

3.2. Doelgroepkorting 55-plussers

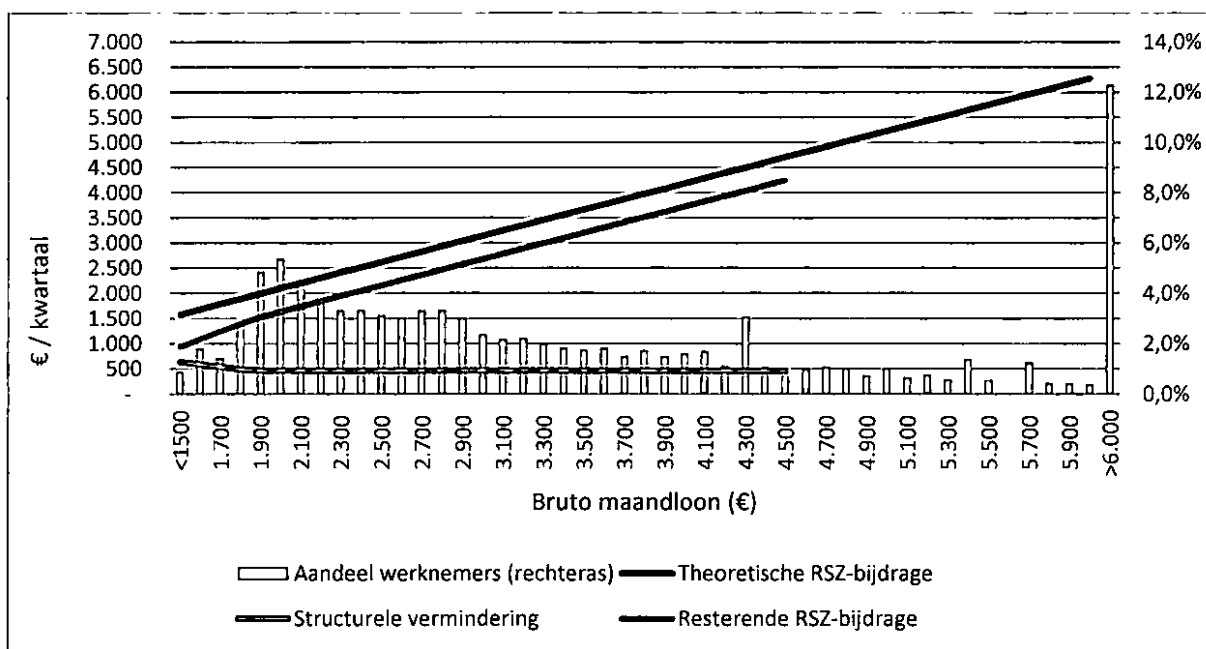
In het kader van de verkenningspistes werd er afgesproken om de maatregel te focussen op aanwerving en retentie van 55+ werknemers. Als we dit vertalen naar een doelgroepkorting komen we tot volgende afbakening van de doelgroep: we maken een onderscheid tussen de groep 55 tot 59 jaar en vanaf 60 jaar. Voor nieuwe aanwervingen beperken we ons tot de wettelijke pensioenleeftijd, bij retentie laten we de wettelijke pensioenleeftijd vallen als maximale leeftijd.

Op vlak van retentie voorzien we een basiskorting voor de eerste groep (55 tot 59 jaar) en een verhoogde tegemoetkoming vanaf de leeftijd van 60 jaar. Deze verhoogde tegemoetkoming moet de stelsels voor vervroegde uittrede minder interessant maken.

Het onderscheid tussen aanwerving en retentie bestaat er in dat bij aanwerving gedurende de eerste 2 jaren van tewerkstelling bij de werkgever de doelgroepkorting significant wordt verhoogd. Vanaf het 3^{de} jaar ontvangt de werkgever dezelfde basiskorting (of verhoogd vanaf 60 jaar) als onder het stelsel van retentie.

De verhoogde tegemoetkoming bij aanwerving geldt enkel voor ingeschreven werkzoekenden zoals vandaag voorzien binnen kader van tewerkstellingspremie 50+. Daarnaast wordt er een loongrens bepaald. Ongeveer 1 op de 5 werknemers (21,6%) ouder dan 55 jaar verdient meer dan €4.500 bruto per maand (zie onderstaande grafiek). Om budgettaire en effectiviteitsredenen lijkt een hogelooongrens hier wenselijk. We gaan uit van een maximum brutomaandloon van 4500 euro.

Grafiek: verdeling loontrekkende 55-plussers volgens brutomaandloon



Bron: RSZ (bewerking DWSE)

Binnen het huidige (federale) stelsel van de doelgroepkorting voor ouderen en de Vlaamse Tewerkstellingspremie 50+ zijn social profit ondernemingen⁸ en lokale besturen uitgesloten. In overeenstemming met de binnen de Vlaamse regering afgesproken principes trekken we deze lijn door.

Voorstel van nieuwe doelgroepkorting ouderen:

1. RSZ vermindering voor een loontrekkende vanaf 55 jaar:
 - Retentie 55 – 59 jaar: max. 600 euro/kwartaal
 - Retentie vanaf 60 jaar: max. 1150 euro/kwartaal
2. Bij aanwerving wordt de premie verhoogd naar:
 - aanwerving 55 – 59 jaar:
jaar 1: max. 1150 euro/kwartaal; jaar 2: max. 1150 euro/kwartaal; vanaf 3^{de} jaar max. 600 euro/kwartaal
 - aanwerving vanaf 60 jaar:
jaar 1: max. 1500 euro/kwartaal; jaar 2: max. 1500 euro/kwartaal; vanaf 3^{de} jaar max. 1150 euro/kwartaal

Ten opzichte van het huidige federale korting wordt de leeftijd opgetrokken van 54 naar 55 jaar en is dat een verhoging van de doelgroepkorting voor de groep van jonge 55plusser en in de leeftijdscategorie 60 en 61 jaar. De grootste wijziging zit in het stimuleren van de aanwerving. De huidige Vlaamse tewerkstellingspremie 50+ beperkt zich tot 4 kwartalen (of 8 kwartalen indien meer dan 2 jaar werkzoekend). Met dit systeem wordt de aanwervingsdrempel gedurende 2 jaar (of 8 kwartalen) weggewerkt.

3.3. Personen met een arbeidshandicap

Conform de afspraken in het kader van de verkenningsspistes behouden we de huidige Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP) en met de huidige modaliteiten. We voegen wel een categorie toe in het kader van de uitstroom van sociale economie. Namelijk de doelgroep 'psycho-sociale problematieken' zoals afgebakend in het decreet op collectief maatwerk en dit in functie van uitstroom uit de sociale economie.

3.4. Sectorale kortingen

Conform de afspraken in het kader van de verkenningsspistes behouden we de sectorale kortingen voor ten eerste bagger, sleepvaart en koopvaardij, ten tweede de onthaalouders, ten derde de kunstenaars en tot slot huishoudpersoneel in de huidige vorm en met de huidige modaliteiten. We zoeken naar efficiëntiewinsten waar mogelijk en wenselijk.

3.5. Premies

Binnen de premies hervormen we de werkhervattingstoelage. Vandaag is dat een werkhervattingstoelage 55+ en is men weinig selectief. Een aanpassing is hier wenselijk aangezien weinig selectieve maatregelen niet effectief blijken te zijn in de zin dat ze een hoge deadweight kennen en door hun veelvuldig gebruik kosten ze dan ook zeer veel. De effectiviteit en efficiëntie kan

⁸ Dit geldt niet voor social profit ondernemingen die ressorteren onder PC152, 225, 304, 318.

worden geoptimaliseerd door de premie te richten naar lage inkomens via het inbouwen van een loongrens, omdat een werkloosheidsval zich enkel voordoet bij deze groep van werkzoekenden. Bovendien is het beperken van de premie in de tijd een logische optie. Naast werkhervatting vanuit langdurige werkloosheid is er ook voor zij die werk hervatten na langdurige ziekte een mogelijke financiële drempel. De nieuwe stimulus voor werkhervatting zal in het kader van de kwalitatieve maatregelen zich vooral concentreren bij aanvang van de werkhervatting en daarna langzaam afbouwen.

De overige werkhervattingstoelagen (kinderopvang- en mobiliteitstoelage) alsook de opleidingsuitkeringen kunnen geïntegreerd worden in de bestaande begeleidingsinstrumenten en sociale prestaties van de VDAB en, zoals vandaag reeds gebeurd, ingepast worden in een traject naar werk voor werkzoekenden. Aan VDAB wordt gevraagd om hieromtrent een voorstel te formuleren. De huidige vestigingsuitkering wordt geëvalueerd.

3.6. 'Kwalitatieve luik'

In overeenstemming met het Vlaams Regeerakkoord en de keuze voor jongeren, ouderen en personen met een arbeidshandicap binnen het Vlaams doelgroepbeleid verdwijnt de RSZ-vermindering voor langdurig werkzoekenden. Een groot deel van de huidige begunstigde werknemers vallen ook niet onder de nieuwe afgebakende groepen omdat ze ouder zijn dan 25 jaar of niet laaggeschoold en jonger dan 55 jaar. Het betreft ongeveer 20.000 VTE's. Die groep willen we vatten via een 'kwalitatieve luik' zoals vermeld in de verkenningspistes.

Het 'kwalitatieve luik' gaat om een reeks van maatregelen die enerzijds focussen op het versterken van de individuele werkzoekende/werknemer in zijn positie op de arbeidsmarkt en anderzijds de werkgever ondersteunen in het tewerkstellen van werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het regeerakkoord legt hier een klemtoon op ongekwalificeerde jongeren en langdurig werkzoekenden. De verdere invulling van dit luik dient te gebeuren aan de hand van de uitwerking van verschillende maatregelen die zowel de werkzoekende/werknemer ondersteunen als de werkgever. Een eerste aanzet werd gegeven via de conceptnota met betrekking tot de eenmaking van de bestaande instrumenten tot een systeem van tijdelijke werkervaring zoals goedgekeurd op de Vlaamse Regering van 28 november 2014. Dit betreft evenwel maar één luik.

Daarnaast zullen bestaande hefboomen, tools en maatregelen zoals werkplekleren, opleiding op de werkvloer, begeleiding op de werkvloer ed. geïntegreerd worden.

Een goed uitgewerkt en uitgebalanceerd 'kwalitatief luik' vertrekt enerzijds vanuit de afstand en de drempels die de individuele werkzoekende ondervindt in zijn traject naar werk en anderzijds vanuit de drempels die werkgevers en werknemers ondervinden op de werkvloer.

Die maatregelen vervangen de bestaande maatregelen die betrekking hadden op langdurig werkzoekenden, zowel de RSZ-verminderingen als de activeringsuitkeringen. Ook maatregelen betreffende Artikel 60§7, Artikel 61, PWA, projectgesco's ed... worden hier meegenomen. In het kader van de overgang naar een nieuw stelsel zal er een transitie worden voorzien voor wie op dat moment door de huidige maatregelen wordt gevat.

Dat luik zal verder uitgewerkt worden in overleg met de sociale partners en de desbetreffende stakeholders.

4. Verschuivingen en wijzigingen ten opzichte van huidige verminderingen

De huidige bijdrage verminderingen en activering van uitkeringen is een amalgaam van verschillende maatregelen. Sommige van deze maatregelen zijn bovendien gekoppeld of het ene opent het recht voor het andere. Daarnaast is er een diversiteit aan operatoren (RSZ, RVA en POD MI).

Een vereenvoudiging leidt de facto tot een verschuiving tussen en binnen de verschillende maatregelen en dit zowel budgettair als inhoudelijk. Binnen dit luik trachten we de verschuivingen en gevolgen overzichtelijk weer te geven, ook al kunnen we momenteel nog niet alles becijferen.

Onderstaande vergelijkingen tussen huidige maatregel en nieuwe situatie maken abstractie van eventuele overgangsmaatregelen die kunnen voorkomen dat de situatie van zittende werknemers wijzigt.

4.1. Oudere werknemers

Ten opzichte van het huidige federale beleid is de nieuwe maatregel iets minder gunstig voor 60-64-jarigen, maar veel gunstiger voor 55-59-jarigen. Het geld dat bespaard wordt op de 54-jarigen wordt immers vrijwel volledig geherinvesteerd in de 55-59-jarigen. Ten opzichte van de huidige Vlaamse tewerkstellingspremie 50+ wordt de leeftijd opgeschoven, maar wordt de looptijd van aanwervingsstimulans gevoelig verlengd.

Huidige federale maatregel	Nieuwe situatie op vlak van retentie
54+	55+
Geen aanwervingsstimulans	Geen aanwervingsstimulans
Sterke progressiviteit volgens leeftijd (€400-€1000-€1500-€800)	Zwakke progressiviteit volgens leeftijd (€600-€1150)
Beperkt tot werkgevers categorie 1 ⁹	Beperkt tot werkgevers categorie 1 ¹⁰
Loongrens (12.484,80 euro/kwartaal)	Loongrens (4500 euro/maand)

Huidige Vlaamse maatregel	Nieuwe situatie op vlak van aanwerving
50+	55+
Aanwervingsstimulans	Aanwervingsstimulans
In functie van leeftijd en werkloosheidsduur	In functie van leeftijd
Beperkt tot werkgevers private sector	Beperkt tot werkgevers categorie 1 ¹¹
Loongrens	Loongrens (4500 euro/maand)
Aanwervingsvoorwaarde	Aanwervingsvoorwaarde

In onderstaande tabel wordt de budgetraming weergegeven van het huidige beleid en de voorgestelde nieuwe maatregel voor oudere werknemers. Het gaat om een raming van het Departement WSE, op basis van bestanden van de RSZ, en niet om een simulatie op basis van de 'betaalbestanden' van de RSZ. Zowel op het 'huidig beleid' als op het 'nieuw beleid' zit wellicht een zekere foutmarge, maar die marge is voor beide ramingen waarschijnlijk even groot. Bijgevolg zijn de evoluties en de verhoudingen tussen de sectoren normaal gezien correct maar zijn de absolute cijfers

⁹ Onder categorie 1 volgens RSZ definitie vallen ook enkele paritaire comités die gerekend worden tot social profit, nl. PC152, 225, 304, 318

¹⁰ Onder categorie 1 volgens RSZ definitie vallen ook enkele paritaire comités die gerekend worden tot social profit, nl. PC152, 225, 304, 318

¹¹ Onder categorie 1 volgens RSZ definitie vallen ook enkele paritaire comités die gerekend worden tot social profit, nl. PC152, 225, 304, 318

wellicht een overschatting van de werkelijke kost, vooral omdat ze gebaseerd zijn op woonplaats en niet op werkplaats.

Tabel: doelgroepkorting 55-plussers

Budgetraming (€/jaar)		Totaal	55-59	60-64
Alle begunstigen	Huidige situatie	289.326.576	164.489.504	83.005.440
	Nieuw beleid	272.534.436	180.011.984	79.791.584
Industrie	Huidige situatie	77.149.228	47.621.232	17.978.940
	Nieuw beleid	73.281.833	54.124.382	17.498.754
Bouw	Huidige situatie	17.875.868	11.362.336	3.508.220
	Nieuw beleid	16.904.783	13.218.112	3.434.339
Commerciële diensten	Huidige situatie	116.809.112	63.688.056	36.289.040
	Nieuw beleid	109.788.216	67.947.651	34.737.405
Social profit¹²	Huidige situatie	21.817.776	12.258.640	6.392.400
	Nieuw beleid	20.650.849	13.450.916	6.134.031

Bron: RSZ, 2^e kwartaal 2014 (Bewerking Departement WSE)¹³

Het scenario ' huidig beleid ' vertrekt van de huidige doelgroepvermindering voor oudere werknemers, maar houdt er rekening mee dat de RSZ-vermindering voor langdurig werkzoekenden, slachtoffers van herstructurerings en mentoren vervallen. Voor de begunstigen van deze afgeschatte verminderingen die aan de leeftijdsvereiste voldoen, wordt ervan uit gegaan dat zij gebruik gaan maken van de vermindering voor oudere werknemers.

In het scenario 'nieuw beleid' wordt op dezelfde populatie een nieuwe doelgroepvermindering voor oudere werknemers toegepast, volgens de parameters uit de verkenningspiste, die in de tabel op de vorige pagina werden geschetst.

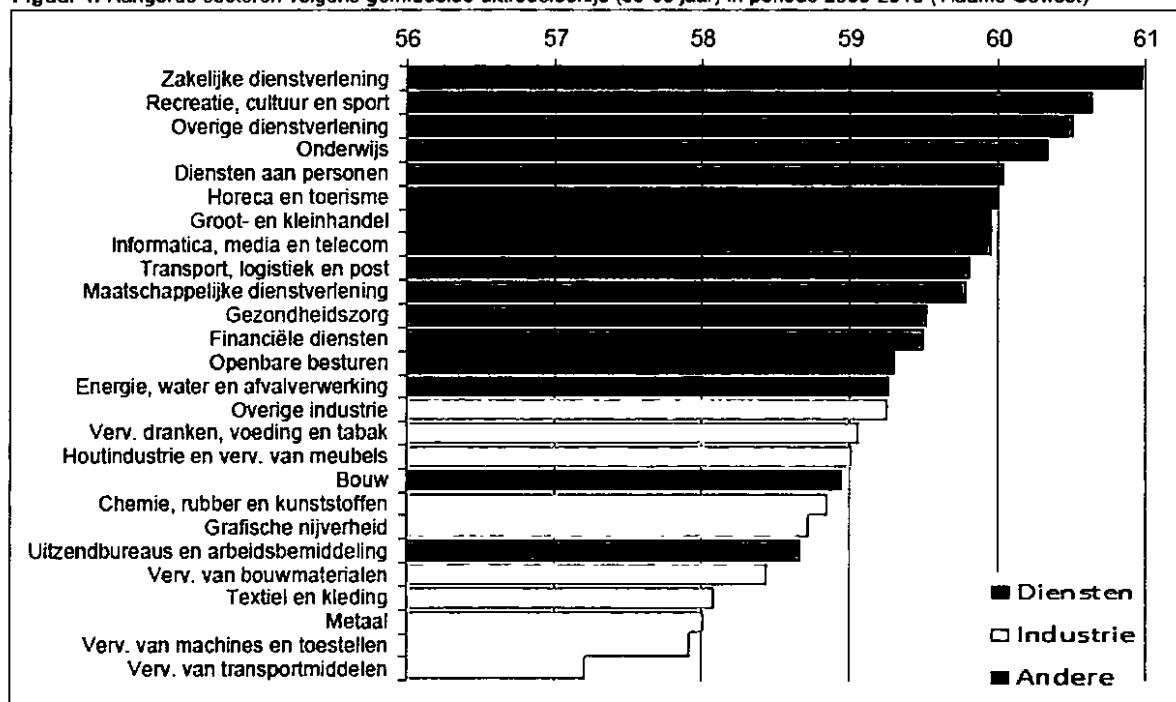
De aanpassingen aan de leeftijdsgrens en de leeftijdsgebonden verminderingsschalen hebben in verschillende sectoren een ander effect, omwille van hun verschillende leeftijdsprofiel. In de industriële sectoren is de gemiddelde uittredeleeftijd lager. Hierdoor hebben zij iets minder 60-

¹² Het betreft de Paritaire Comités die gevat worden onder categorie 1 volgens RSZ definitie (PC 152, 225, 304, 318)

¹³ Sectoren werden afgebakend op basis van paritair comité, analoog met de indeling in de RSZ-brochures. Land- en tuinbouw, energie en water, en het aanvullend PC voor de bedienden werden niet opgenomen in de deelsectoren, maar zitten wel in het totaal. Social profit is – net als de andere sectoren - beperkt tot de werknemers die vandaag al een RSZ-vermindering ontvangen. Het totaal omvat ook de 65-plussers.

plussers in dienst dan de private dienstensector, maar wegen de 55-59-jarigen zwaarder door in het totale personeelsbestand (9,4% van de tewerkstelling tov 8,0% in de diensten).

Figuur 1. Rangorde sectoren volgens gemiddelde uitreedeleeftijd (55-65 jaar) in periode 2005-2010 (Vlaams Gewest)



Bron: RSZ Gedecentraliseerd (Bewerking Steunpunt WSE)

De verhoging van de leeftijdsbodem van 54 naar 55 jaar betekent dat 24.559 werknemers niet langer toegang hebben tot de maatregel. Dit is in het nadeel van de industriële sectoren, waar vandaag de 54-jarigen met een RSZ-vermindering gemiddeld 2,5% van het personeelsbestand uitmaken, tegenover gemiddeld 1,5% in de dienstensectoren. Het schrappen van de 54-jarigen levert een verschuiving van middelen op van om en bij de €33,5 miljoen, deze middelen kunnen aangewend worden voor aanwervingsstimulans.

De veranderende progressiviteit in de verminderingsbedragen, en in het bijzonder de verhoogde tussenkomst voor de 55-57-jarigen, is dan weer in het voordeel van de industriële sectoren. Budgettair gaat er in de nieuwe situatie immers relatief meer geld naar de 55-59-jarigen dan naar 60-64-jarigen, en de 55-59-jarigen hebben in het personeelsbestand van industriële sectoren een zwaarder gewicht dan in andere sectoren. De verhoogde tussenkomst voor 65-plussers heeft weinig invloed wegens het beperkte aantal begunstigden en de relatief gelijke spreiding over de sectoren.

Wanneer we de twee voorgaande effecten (schrappen 54-jarigen en wijzigen van leeftijdsgebonden verminderingsbedragen) samentellen, komt het nieuwe scenario iets voordelig uit voor de industriële sectoren, en het minst voordelig voor de private diensten (excl. social profit). De verschillen zijn echter beperkt.

De toevoeging van een verhoogde RSZ-bijdragevermindering bij aanwerving is in het voordeel van sectoren waar meer 55-plussers worden aangeworven. Het gaat in het bijzonder om de uitzendsector, die instaat voor 33% van de uitstroom naar werk van werkzoekende 50-plussers. Bij de overige private sectoren zijn er weinig verschillen in het aantal 55-plussers die aangeworven worden. Daarnaast hebben bedrijven met groeiende tewerkstelling natuurlijk meer baat bij deze maatregel dan bedrijven met een wervingsstop.

4.2. Jonge werknemers

De huidige RSZ-vermindering voor jongere werklozen wordt uitgebreid naar alle -25-jarigen die geen diploma hoger onderwijs hebben en brutomaandloon van minder dan 2300 euro ontvangen. Het schrappen van de aparte regeling voor jongeren tot en met 18 jaar (deeltijds lerenden en werkenden) heeft geen enkel effect, aangezien de RSZ-vermindering niet hoger kan zijn dan de vereiste bijdrage, die voor deze groep gemiddeld slechts €89 bedraagt. Slechts 12% van de laaggeschoolde jongeren blijft langer dan 3 jaar aan het werk bij dezelfde werkgever. Hierdoor is de dekkinggraad van de maatregel behoorlijk groot, aangezien de overige 88% van de laaggeschoolde jongeren binnen de 3 jaar hun recht op de bijdragevermindering heropenen.

Huidige maatregel	Nieuwe situatie
-26 jaar	-25 jaar
Enkel bij aanwerving	Enkel bij aanwerving
Voor zeer laaggeschoolden, laaggeschoolden, middengeschoolden (met werkloosheidsvoorwaarde), en jongeren tem 18 jaar	Geen hoger onderwijs
Geen sectorale beperking	Geen sectorale beperking
Hogelonengrens	Loongrens van 2300 euro bruto/maand

Op dit moment is het voor het Departement WSE niet mogelijk om een RSZ-bijdragevermindering voor laaggeschoolde jongeren te simuleren met dezelfde betrouwbaarheid als bij de oudere werknemers. Dit is te wijten aan het ontbreken van cruciale gegevens in de RSZ-databanken: duur van tewerkstelling en opleidingsniveau. Dit verplicht ons te werken met EAK-enquêtegegevens.

Door het ontbreken van het opleidingsniveau kunnen we in de RSZ-data niet nagaan of er laaggeschoolde jongeren zijn die vandaag geen RSZ-vermindering ontvangen. Ook de duur van tewerkstelling is niet beschikbaar, waardoor het niet mogelijk is om uit te maken hoeveel begunstigen van de RSZ-verminderingen voor jongeren in het 1^{ste}, 2^e of 3^e jaar van de RSZ-vermindering zitten. Dit is noodzakelijk om de verschillende kortingsbedragen toe te passen.

Deze beide gegevens zijn wel beschikbaar in de EAK-enquête. De simulaties geven aan dat ongeveer 80.000 jongeren vallen binnen de scope van de maatregel. Niet al deze jongeren zullen een vermindering ontvangen aangezien een deel van de laag- en middengeschoolde jongeren heeft een te laag loon, en een te lage RSZ-bijdrage, om de volledige €11.500 te kunnen uitkeren. De cijfers werden hiervoor gecorrigeerd. Onze raming komt dan uit op ongeveer €220 miljoen.

Zowel de EAK (volledige tewerkstelling) als de VDAB-uitstroomcijfers (aanwervingen van niet-werkenden werkzoekenden) wijzen erop dat er slechts een beperkte groep van laag- en middengeschoolde jongeren langer dan 3 jaar aan één stuk door aan het werk blijft bij dezelfde werkgever. De beperking van de bijdragevermindering in de tijd sluit dus maar een kleine groep uit. Het is mogelijk om een jongerenkorting te ontwerpen die niet beperkt is in de tijd (maar wel beperkt tot de leeftijd van 24 jaar) zonder het budget te laten ontsporen. Dit zou het voordeel van de transparantie hebben, zowel voor de werkgever als voor de betalende overheid.

De werknemers met een RSZ-vermindering voor 25-jarigen zijn behoorlijk gespreid over de sectoren. Er zijn geen sectoren die hierdoor bovenmatig getroffen worden.

4.3 Samenvattende Tabellen (keuro)

Tabel. Budgettaire impact huidig doelgroepenbeleid en andere maatregelen

	ETP	Voorstel BO Decreet 2015	Actuele prefiguraties	Actuele prefiguraties versus voorstel BO 2015	Actuele prefiguraties vs ETP
Vlaams Doelgroepbeleid	596.562	530.817	579.854	49.037	-16.708
Leren en werken	5.170	4.825	6.003	1.178	833
Kwalitatieve luik	221.473	294.760	295.228	468	73.755
Vlaams sectoraal beleid	23.723	18.243	45.684	27.441	21.961
sociale economie	59.778	54.850	56.986	2.136	-2.793
totaal	906.706	903.495	983.755	80.260	77.048

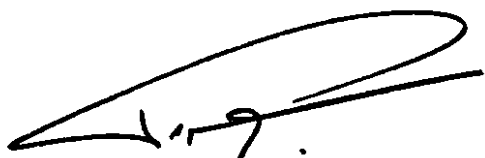
Tabel. Geraamde budgettaire impact nieuw doelgroepenbeleid

	(in keuro)
55+	272.534
jongeren	220.000
VOP	80.229
totaal	572.763

5. Voorstel van beslissing

De Vlaamse Regering beslist:

- de bijgevoegde conceptnota goed te keuren zonder enig bijkomend financieel of budgettair engagement;
- de nota voor te leggen aan de sociale partners voor advisering;
- voor het uitwerken van het kwalitatieve luik rekening te houden met het voorstel van de sociale partners om voor eind maart een akkoord over het kwalitatieve luik te bereiken.



Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport
Philippe Muyters