

Conceptnota

“Naar een nieuw ondersteuningskader binnen sociale economie”

1 Situering

Het Vlaams regeerakkoord 2014-2019 stelt dat subsidies in functie van diverse maatregelen ter activering van werkzoekenden waar mogelijk gekoppeld worden aan een individu in functie van zijn of haar “afstand tot de arbeidsmarkt” om werkgevers ongeacht de sector of type organisatie dezelfde ondersteuning te bieden. Deze nota geeft de visie weer hoe we binnen sociale economie nog meer vanuit de competenties en behoeften aan ondersteuning van het individu kunnen vertrekken.

In de beleidsnota drukte de minister bevoegd voor sociale economie de ambitie uit om de SINE-maatregel in te kantelen binnen de contouren van de huidige sociale economiemaatregelen. Onderliggende conceptnota wenst, rekening houdend met de ambities van het Vlaamse Regeerakkoord, een aanzet te geven tot de hervorming van de geregionaliseerde SINE-maatregel. Dit met als doelstelling de creatie van een eenvoudige, transparante en effectieve maatregel die de werkzaamheidsgraad van personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt én een begeleidingsnood verhoogt door het voorzien in een werkondersteuningspakket op maat van de individuele noden.

Onderliggende conceptnota geeft een overzicht van de huidige SINE-maatregel met de voornaamste knelpunten, een voorstel van hervorming van de SINE-maatregel en de uitdoof van de huidige maatregel.

2 De huidige SINE-maatregel

De zesde staatshervorming voorziet in de regionalisering van het doelgroepenbeleid. Ook de SINE-maatregel – een van oorsprong federale maatregel – kan gesitueerd worden binnen dit geregionaliseerd doelgroepenbeleid. De Sociale Inschakelingseconomie (SINE) stimuleert de herinschakeling van zeer moeilijk te plaatsen werklozen in de sociale inschakelingseconomie.

De betrokken werknemers zijn UVW (uitkeringsgerechtigd volledig werkloos), gerechtigden op maatschappelijke integratie, gerechtigden op maatschappelijke hulp, én hebben geen diploma hoger secundair onderwijs.

De betrokken werkgevers kunnen opgesplitst worden in twee types:

1. sociale inschakelingsinitiatieven: zijnde sociale en beschutte werkplaatsen, lokale diensteneconomieondernemingen, huisvestigingsmaatschappijen, PWA, OCMW, erkende sociale inschakelingsbedrijven en vennootschappen met sociaal oogmerk (type 1);
2. (federale) inschakelingsbedrijven, erkend door de bevoegde minister van Werk en de bevoegde minister van Sociale Economie (type 2).

De tegemoetkoming in het kader van de SINE-maatregel bestaat uit:

1. Het actieve gebruik van de werkloosheidsuitkeringen, in de vorm van:
 - a) een loonpremie (herinschakelingspremie van de RVA of financiële tussenkomst in het loon van het OCMW)
 - b) een RSZ-doelgroepkorting.
2. Daarnaast genieten de erkende inschakelingsbedrijven fiscale voordelen, met name
 - a) een BTW-tariefverlaging van 21% naar 6%
 - b) een vrijstelling van vennootschapsbelasting.

De duur van de doelgroepvermindering en van de tegemoetkoming in het loon van de werknemer is afhankelijk van de leeftijd van de werknemer en van de duur van de werkloosheid voorafgaand aan de tewerkstelling in het kader van SINE. Er wordt een onderscheid gemaakt bij de duur van de toekenning tussen -45-jarigen en +45-jarigen. De +45-jarigen hebben een onbeperkt recht, de personen -45 jaar hebben een recht van 11 of 21 kwartalen, afhankelijk van de werkloosheidsduur voorafgaand aan de aanwerving.

Wanneer de bevoegde arbeidsbemiddelingsdienst van mening is dat betrokkene nog niet klaar is om ingeschakeld te worden op de reguliere arbeidsmarkt, kan de duur van de doelgroepvermindering en de activeringsuitkering van de werknemers verlengd worden met de duur van de oorspronkelijk toegekende steunperiode¹.

¹ De regelgeving voorziet niet in objectieve criteria om te beoordelen of de betrokkene klaar is om ingeschakeld te worden in de reguliere economie en voorziet geen beperking op het aantal verlengingen.

2.1 Staatshervorming

De bijzondere wet tot hervorming van de instellingen van 6 januari 2014 stelt dat de federale overheid in het kader van het doelgroepenbeleid niet langer bevoegd is voor verminderingen van de werkgeversbijdragen in functie van de eigen kenmerken van de werknemers. De federale overheid blijft wel bevoegd voor de structurele verminderingen van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid, voor de verminderingen van de werknemersbijdragen en voor de verminderingen van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid die vastgesteld worden in functie van de eigen kenmerken van de werkgever of in functie van de activiteitssector.

De RSZ-kortingen voor doelgroepen en de activering van werkloosheidsuitkeringen worden met andere woorden geregionaliseerd. De bevoegdheid voor de structurele RSZ-verminderingen blijft federaal. Dit betekent dat de gewesten onder andere bevoegd worden voor de maatregel 'Sociale Inschakeling' (SINE). Ze krijgen de volle bestedingsautonomie over de budgetten. Het staat de gewesten vrij om doelgroepen te bepalen of af te schaffen alsook de hoogte en de duur van de tussenkomst te bepalen.

De samenwerkingsprotocollen tussen de RSZ, Dibiss², de RVA en het Vlaamse Gewest bepalen dat zolang de gewesten geen wijzigingen aanbrengen aan de bestaande doelgroepverminderingen (waaronder ook de SINE), de op 30 juni 2014 in de federale regelgeving geldende regels voor de doelgroepverminderingen onverminderd van toepassing blijven, zij het dat de bevoegdheid bij de gewesten komt te liggen. Beslist een gewest een bepaalde regeling stop te zetten of aan te passen, dan vervangt deze de federale regelgeving in dat gewest, met ingang van de afschaffing of aanpassing van deze regelgeving. In dat geval blijven de federale instellingen (Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en de RVA) evenwel de enige administratieve en technische operatoren.

2.2 Budgettaire context

Op de begrotingsallocatie van de SINE-maatregel voor het jaar 2015 staat een budget van 57.408.000 euro ingeschreven.

Tabel 1 Prefiguratie budget SINE-maatregel naar tegemoetkoming en instelling

Federale instantie	Datum van prefiguratie	Bedrag – prefiguratie (in Keuro)
Bijdragevermindering RSZ	December 2014	15.462
Bijdragevermindering Dibiss	September 2014	2.442
Tegemoetkoming RVA	Statistische info 1ste kwartaal 2015	39.424
Totaal		57.328

Deze 57.328.000 euro is een raming op basis van de prefiguratie van de RSZ, DIBISS en RVA.

De externe kostendrijver is hier het aantal SINE-gerechtigde werknemers die door bedrijven erkend als inschakelingsbedrijf zullen worden aangeworven. De budgettaire evolutie hiervan is voorwaardelijk en uiterst moeilijk in te schatten, onder andere omwille van koppeling met de economische conjunctuur en is in grote mate afhankelijk van de evoluties op de arbeidsmarkt.

² DIBISS staat voor de Dienst voor de Bijzondere Socialezekerheidsstelsels. DIBISS bestaat sinds 1 januari 2015 als nieuwe instelling waarbinnen de Dienst voor de Overzeese Sociale Zekerheid (DOSZ) en de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid van de Provinciale en Plaatselijke Overheidsdiensten (RSZPPO) fusioneerden.

Het federale Planbureau raamt een groei van 1,2% in 2015 en 1,6% in 2016. Wanneer we deze groei meenemen voor de verschillende componenten betekent dit voor de SINE-maatregel een toename van het budget tot 58,944 miljoen euro.

Tabel 1 Budget SINE-maatregel naar federale instelling, inclusief groeiprognose

	Groei% 2015	Krediet 2015 In Keuro	Groei% 2016	Krediet 2016 In Keuro
Sine RSZ	1,2%	15.648	1,6%	15.898
Sine DIBISS	1,2%	2.471	1,6%	2.511
Sine activeringsuitkering RVA	1,2%	39.897	1,6%	40.535
Totaal		58.016		58.944

De Inspectie van Financiën wijst in zijn advies bij de begrotingsopmaak 2016 op de afwezigheid van enige budgettaire begrenzing inzake de erkenning van het aantal inschakelingsbedrijven, het aantal doelgroepwerknemers dat die bedrijven aanwerven én de onzekerheid omtrent de duur van de ondersteuning (waarbij een verlenging mogelijk is).

2.3 Omvang van de maatregel

De cijfergegevens zoals opgenomen in deze nota werden verkregen door een koppeling van de databanken van de POD MI, de FOD WASO, de RVA, RSZ en Dibiss. De Kruispuntbank Sociale Zekerheid koppelde deze vijf databanken, het Departement Werk en Sociale Economie stond verder in voor de data-analyse.

De verkregen gegevens werden door de Kruispuntbank Sociale Zekerheid geanonimiseerd en gecodeerd om privacyredenen. Dit laat het Departement WSE toe om een diepgaande impactanalyse van de SINE-maatregel uit te voeren, maar laat niet toe om een impactberekening per individuele onderneming of doelgroepwerknemer te maken.

De cijfergegevens in de databank zijn gebaseerd op de uitbetaalde uitkeringen in het jaar 2014 en houden dus geen rekening met de nieuwe instroom van doelgroepwerknemers of erkenningen van inschakelingsbedrijven sinds 1 januari 2015. Gedurende 2015 zien we echter een sterke stijging van het aantal aanvragen tot erkenning.

Figuur 1: aanvragen tot erkenning

jaar	# aanvragen
2012	92
2013	78
2014	96
2015	57 (*)

(*) 2015 bevat enkel gegevens over de eerste 3 kwartalen.

Het totaal aantal identificeerbare ondernemingen in de gekoppelde databank bedraagt voor het Vlaamse Gewest 1.181 (type 1 en type 2) met een geldig attest en 31 ondernemingen die geen attest genieten maar wel SINE-gerechtigde werknemers tewerkstellen³.

Deze 1.212 inschakelingsbedrijven stellen in totaal 8.879 doelgroepwerknemers of 5.774 VTE SINE-werknemers tewerk.

Van de huidige doelgroepwerknemers binnen de SINE-maatregel werkt momenteel reeds 40% (of 2.331 VTE) binnen een maatwerkbedrijf en 21,08% (of 1217 VTE) binnen een LDE-onderneming. De tewerkstelling van de doelgroepwerknemers binnen sociale economie blijft gegarandeerd bij de hervorming van de SINE-maatregel.

Van de 8.879 doelgroepwerknemers tewerkgesteld binnen de huidige SINE-maatregel komen 1.274 doelgroepwerknemers in aanmerking voor de nieuwe Vlaamse RSZ-verminderingen voor jongeren en ouderen, zoals afgebakend in de conceptnota.

De leeftijd van de doelgroepwerknemers wordt opgenomen in het uitdoofscenario.

Onderstaande figuur geeft een overzicht van de belangrijkste tewerkstellingsvormen in het kader van de SINE-tewerkstelling:

Figuur 2 Tewerkstelling en budget volgens ondernemingsvorm

Type werkgever	# VTE DGW	%	Uitgaven SINE
BW of SW	2.331	40,37%	€ 24.497.080,00
LDE	1.217	21,08%	€ 11.397.320,00
PWA	461	7,98%	€ 4.991.506,00
Inschakelingsbedrijf (type 2)	432	7,48%	€ 4.275.986,00
Inschakelingsbedrijf / LDE	339	5,87%	€ 3.716.125,00
Andere	994	17,22%	€ 8.525.583,00
TOTAAL	5.774	100%	€ 57.403.600,00

Op basis van het paritair comité kan ook een raming van het aantal doelgroepwerknemers bij dienstencheque-ondernemingen in kaart gebracht worden. In totaal worden hier 844 VTE doelgroepwerknemers tewerk gesteld, maar dit paritair comité bevat zowel doelgroepwerknemers voor (een deel van) LDE als voor dienstencheques. Het getal van 844 VTE is dus een overschatting van het aantal doelgroepwerknemers voor uitsluitend dienstencheque-bedrijven.

2.4 Knelpunten in de huidige praktijk

De geregionaliseerde SINE-maatregel en de overgenomen federale praktijk, versterkt het urgent karakter van de hervorming. Onderstaand worden de knelpunten in deze federale praktijk toegelicht.

³ hoewel de erkenningsaanvraag per onderneming gebeurt, wordt het ondernemingsnummer niet op het attest vermeld. Op die manier kan een attest voor één onderneming binnen een juridische structuur (bijvoorbeeld een personele unie) dus eenvoudigweg ook worden gebruikt voor een andere onderneming binnen diezelfde juridische structuur, zonder attest of erkenning.

2.4.1 Erkenning van inschakelingsbedrijven

Bij de erkennings- en attesteringsprocedure van inschakelingsbedrijven dient een onderscheid gemaakt te worden tussen sociale inschakelingsinitiatieven (type 1) en (federale) inschakelingsbedrijven (type 2).

Sociale inschakelingsinitiatieven (type 1) zijn ondernemingen die reeds een andere erkenning genieten tot de inschakeling van moeilijk te plaatsen werklozen. Dit kan een gewestelijke erkenning zijn (vb. sociale werkplaats) of een federaal geregeld statuut (OCMW, PWA). De type 2 inschakelingsbedrijven doorlopen de geregionaliseerde erkenningsprocedure.

De toegekende termijn van attestering van de verschillende types inschakelingsbedrijven varieert sterk. Voor LDE is dit de duur van erkenning, voor een OCMW is dit 2 jaar, voor een inschakelingsbedrijf is dit 4 jaar en voor beschutte en sociale werkplaatsen gaat het om een erkenning van onbepaalde duur.

2.4.2 Tegemoetkoming aan inschakelingsbedrijven/-initiatieven

De inschakelingsbedrijven kunnen op basis van deze attesten genieten van de RSZ-doelgroepvermindering en de RVA-activeringsuitkering. Enkel op basis van een erkenning als (federaal) inschakelingsbedrijf (type 2) kan men ook fiscale voordelen genieten.

Om als sociaal inschakelingsinitiatief (type 1) toch te kunnen genieten van de fiscale voordelen, kan een al geattesteerd sociaal inschakelingsinitiatief bijkomend een aanvraag indienen om erkend te worden als (federaal) inschakelingsbedrijf (type 2).

Hierdoor blijven deze sociale inschakelingsinitiatieven veelal geattesteerd voor onbepaalde duur én genieten ze de fiscale voordelen.

2.4.3 De erkenning is niet altijd gekoppeld aan tewerkstelling

Voor 46,04% (of 558 bedrijven) van de huidige 1.212 inschakelingsbedrijven kan geen tewerkstelling van SINE-werknemers gekoppeld worden aan de erkenning. Deze 558 inschakelingsbedrijven genieten dus een attest als inschakelingsbedrijf en genieten mogelijk van de fiscale voordelen, zonder het engagement tot aanwerving van kwetsbare werkzoekenden op te nemen.

Voor 187 (type 2) van deze 558 inschakelingsbedrijven zijn we zeker dat er geen doelgroepwerknemers tewerkgesteld worden, maar dat er wel fiscale voordelen toegekend worden. De overige 371 bedrijven zijn inschakelingsinitiatieven (type 1) en krijgen in die hoedanigheid geen fiscale voordelen. Zij kunnen echter een bijkomende attestering aangevraagd hebben en op die manier ook fiscale voordelen krijgen, deze gegevens werden echter niet geregistreerd.

2.4.4 Tewerkstelling van SINE-gerechtigde werknemers

Gedurende de toegekende periode van de uitkering van RSZ-doelgroepvermindering en RVA-activeringsuitkering, controleert de RVA niet meer of de werkgevers nog beschikken over een attest als inschakelingsbedrijf (type 1 of type 2). Dit betekent dat werkgevers die SINE-gerechtigde werknemers tewerkstellen gedurende 11 of 21 kwartalen of onbepaalde duur, nog steeds de voordelen kunnen genieten ook al zijn ze niet meer geattesteerd als inschakelingsbedrijf.

De steunperiode van 11 dan wel 21 kwartalen kan verlengd worden voor dezelfde duur van de eerder toegekende steunperiode. In de meeste gevallen wordt een verlenging toegestaan indien gevraagd door de werkgever. De regelgeving beperkt het aantal verlengingen niet.

Bij de aanvraag tot toekenning van de RSZ-doelgroepvermindering en de RVA-activeringsuitkering aan een werkzoekende, gaat de RVA na of de werkzoekende in aanmerking komt volgens de voorwaarden van de SINE-maatregel. De RVA doet hierbij een controle of de werkzoekende voldoet aan de werkloosheidsvoorwaarden, maar er gebeurt op geen enkel moment een controle op de scholingsgraad. Een verklaring op eer volstaat.

2.4.5 Begeleiding van doelgroepwerknemers

Wat betreft de begeleiding van de SINE-gerechtigde werknemers dient het inschakelingsbedrijf zich te engageren om te voorzien in begeleiding. Wat onder begeleiding wordt verstaan is niet duidelijk. Enquêteerend onderzoek van de Inspectie WSE bij 60 inschakelingsbedrijven toont aan dat er nauwelijks in aangepaste begeleiding op maat van de werknemer wordt voorzien.

2.4.6 Budget

De budgettaire beheersbaarheid van deze maatregel is problematisch. Gezien de budgettaire beperkingen die de regionalisering van de SINE-maatregel met zich meebrengt (het budget voldoet enkel om de doelgroepwerknemers van de huidige erkende inschakelingsbedrijven te vergoeden) is een contingentering van de steun in het nieuwe SINE-kader een absolute must. Dergelijke contingentering is niet voorzien in de huidige SINE-maatregel. Geattesteerde inschakelingsbedrijven kunnen ongelimiteerd SINE-werknemers aanwerven. In tegenstelling tot de het federale budget, waarbij de SINE-maatregel geïntegreerd was in het totale budget van de activeringsmaatregelen, is het Vlaamse budget voor de SINE-maatregel na de regionalisering beperkt.

2.4.7 Europese staatsteunregels

Maar het grootste probleem situeert zich ongetwijfeld in de toepassing van de Europese staatsteunregels. De Europese staatsteunregels laten niet toe dat een lidstaat onbeperkte steun geeft aan ondernemingen, ook niet voor de tewerkstelling van bepaalde kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt.

Op dit moment maakt de SINE-maatregel dan ook (onrechtmatige) staatsteun uit overeenkomstig de Europese staatsteunregels. Een extern juridisch kantoor bevestigt dat de SINE-maatregel niet in overeenstemming is met de Europese Staatsteunregels. Uit de uitgevoerde analyse en toetsing aan de voorwaarden van de Algemene Groepsvrijstellingsverordening blijkt immers dat niet elke voorwaarde voor verenigbaarheid vervuld is. De rechtmatigheid van de SINE-maatregel dient dan ook in het licht van de AGV⁴-voorwaarden in twijfel te worden getrokken. Dit houdt een groot risico in voor de betrokken werkgevers, dat in het uiterste geval kan leiden tot terugvordering van de ontvangen steun, van bij de totstandkoming van de maatregel tot op heden (retroactief).

⁴ Algemene groepsvrijstellingsverordening

Bij de cumulatie van de SINE-maatregel met de dienstenchequemaatregel, en bij uitbreiding een andere maatregel die tevens voorziet in een voordeel voor de werkgever door tussenkomst in de loonkost van de werknemer, moet bovendien rekening gehouden worden met de cumulatieregels.

Bovenstaande analyse van de SINE-maatregel toont duidelijk aan dat een hervorming van de SINE-maatregel aan de orde is en niet langer kan uitgesteld worden.

2.5 Wat dient er minstens gewijzigd te worden aan de huidige maatregel (conform knelpunten)

Bovenstaande knelpunten geven duidelijk weer dat er verschillende zaken gewijzigd moeten worden aan de maatregel. Concreet gaat het over:

- Er is nood aan een controle op de scholingsgraad. Deze gegevens zijn beschikbaar bij VDAB.
- Er moet overgegaan worden tot een verplichte tewerkstelling van doelgroepwerknemers om misbruik van fiscale voordelen te vermijden.
- Er moet overgegaan worden tot de uitwerking van het concept begeleiding als verplichte ondersteuning van de werkgever aan de werknemer.
- Er is nood aan een contingentering van de maatregel om de budgettaire beheersbaarheid te garanderen.
- Er is nood aan een gelijkschakeling van de erkenningsprocedure tussen de verschillende types van bedrijven.
- Er is nood aan een gelijke duur van een toegekende erkenning tussen de verschillende types van bedrijven.
- Er is nood aan een aanpassing van de steunduur voor de doelgroepwerknemers conform de Europese staatssteunregels. Concreet gaat het over een beperking van de maximumtermijn voor steun tot 2 jaar.
- Er is nood aan een aanpassing van de steunhoogte voor de doelgroepwerknemers conform de Europese staatssteunregels. Concreet een beperking tot maximaal 50% van de loonkost van de doelgroepwerknemer.
- Er is nood aan het uitsluiten van cumulatie met andere tussenkomsten in het loon van de doelgroepwerknemer (binnen de toegelaten steunhoogte) – zoals bijvoorbeeld de cumulatie met dienstencheques.
- Er is nood aan een toezichtsmechanisme om het maximale steunbedrag per onderneming te monitoren (conform de Europese staatssteunregels).

Daarnaast moet ook bekeken worden of deze maatregel wel de juiste doelgroep benadert. Er zijn immers verschillende andere maatregelen voor handen die zich ook op deze brede doelgroep focussen.

3 Voorstel hervorming van de SINE-maatregel

3.1 Inleiding

Een opvolging en begeleiding van zoveel mogelijk werkzoekenden blijft van fundamenteel belang. De overheveling van het doelgroepenbeleid, en dus ook van de SINE-maatregel, biedt alvast opportuniteiten om de aanwervingskansen van personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt vanuit een inclusieve aanpak beter te ondersteunen. Dit op maat van de werkzoekende en rekening houdend met zijn afstand tot de arbeidsmarkt.

Niet iedereen is immers makkelijk inzetbaar in een arbeidscontext. Sommigen hebben omwille van persoonsgebonden factoren moeilijk toegang tot de arbeidsmarkt; dit geldt met name voor de personen met een arbeidshandicap en mensen met een welbepaalde medische, mentale, psychische of psychosociale problematiek. Deze groep werkzoekenden kampt met een bepaald werkgerelateerd rendementsverlies én hebben behoefte aan specifieke begeleiding en ondersteuning op de werkvloer. In het normaal economisch circuit zijn er voor hen, zonder ondersteuning voor de compensatie van hun afstand tot de arbeidsmarkt, vaak onvoldoende kansen op werk.

Toegang tot volwaardig werk is ook voor deze doelgroep een belangrijke voorwaarde om te kunnen participeren aan de samenleving, biedt kansen op verdere persoonlijke en professionele ontwikkeling en verhoogt hun doorstroompotentieel.

Onderliggend voorstel tot hervorming van de SINE-maatregel wenst in te zetten op de allerzwaksten op de arbeidsmarkt, die een dergelijke grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben én een begeleidingsnood zodat ze niet terecht kunnen in de huidige tewerkstellingsmaatregelen. De bedoeling is om een eenvoudig, transparant en aanvullend kader te creëren waarbij elke werkzoekende, op basis van zijn noden de ondersteuning kan krijgen waaraan hij nood heeft. Dit verhaal wordt opgebouwd in afstemming met de minister van Werk, zodat geen enkele werkzoekende uit de boot valt.

Het concept afstand tot de arbeidsmarkt gaat uit van een meer maatgerichte invulling: waar heeft een werkzoekende nood aan en via welke begeleiding/ondersteuning kan deze persoon het best geholpen worden. Voor verschillende kansengroepen op de arbeidsmarkt worden reeds verschillende instrumenten ingeschakeld binnen verschillende (tewerkstellings)maatregelen. Onderstaande figuur geeft een overzicht van de bestaande en aangekondigde maatregelen en de doelgroep die deze maatregelen wensen te bereiken.

Figuur 3 Ondersteuning van werkenden en werkzoekenden bij hun integratie op de arbeidsmarkt naar type en maatregel

Instrument		Opleiding op de werkvloer	Begeleiding op de werkvloer	Loonpremie (compensatie rendementsverlies)	RSZ	Aanpassing van de arbeidsomgeving
Doelgroep						
EU-categorie GBER: Personen met een handicap - mogelijkheid onbepaalde duur						
Personen met een arbeidsbeperking met geïndiceerde begeleidingsnood	Personen met een arbeidshandicap	WOP bij collectieve inschakeling: - Maatwerkbedrijf - Maatwerkafdeling WOP bij individuele inschakeling: nog niet uitgewerkt			te harmoniseren - verschillende stelsels Vlaams en federaal	Voorzien in maatwerk, voor maatwerkbedrijven, maar nog niet uitgewerkt (middelen infrastructuursubsidie)
	Personen met een psychosociale problematiek (PSP)					
Personen met een arbeidsbeperking	Personen met een arbeidshandicap	GIBO	Jobcoaching	Vlaamse Ondersteuningspremie		B-TOM
	Personen met een psychosociale problematiek (PSP)	C-IBO	Nieuw kader begeleiding ?	aangekondigd: bij doorstroom Vlaamse Ondersteuningspremie		
Geen EU-categorie GBER - maar een langdurig begeleid traject (> 2 jaar < 5jaar) wordt noodzakelijk geacht op basis van indicering en voorzien via dienstverlening in het kader van DAEB	Persoon met multiple problemen na indicering obv ICF	Opleidings- en begeleidingstraject in het kader lokale diensteneconomie				
EU-categorie: Uiterst kwetsbare werknemers						
> 24 maanden wz met geïndiceerde begeleidingsnood		tijdelijke WOP (2 jaar) bij collectieve inschakeling via maatwerkbedrijf of maatwerkafdeling tijdelijke WOP (2 jaar) bij inviduele inschakeling nog uit te werken				
> 24 maanden geen betaalde arbeid		tijdelijke werkervaring				
> 12 maanden geen betaalde arbeid + behorend tot de categorie van kansengroep (zie hieronder)		tijdelijke werkervaring ?				
EU-categorie: Kwetsbare werknemers						
6 maanden geen betaalde arbeid		IBO				
Jongeren tussen 15 en 24 jaar		IBO	WIJ-nazorg (beperkt)		aangekondigd RSZ-korting jongeren	
kortgeschoolden		IBO				
ouderen 50+		IBO	Jobcoaching	uitdooft TWP 50+	aangekondigd RSZ-korting ouderen	
ondervertegenwoordiging geslacht binnen een sector						
Allochtonen met competentieachterstand		IBO	Jobcoaching Taalcoaching			

bevoegdheid sociale economie, uitgewerkt, maar niet in praktijk
bevoegdheid werk
bevoegdheid sociale economie
bevoegdheid werk,
aangekondigde maatregelen

Zoals aangegeven in bovenstaande figuur is één niche nog niet uitgewerkt: een werkondersteuningspakket voor **maatwerk bij individuele inschakeling**. Deze niche sluit aan bij het decreet maatwerk bij collectieve inschakeling maar richt zich op de individuele inschakeling van doelgroepwerknemers met nood aan een maatgericht werkondersteuningspakket. Dit werkondersteuningspakket is opgebouwd uit verschillende modules (conform het huidige maatwerkdecreet bij collectieve inschakeling): opleiding op de werkvloer, begeleiding op de werkvloer en een loonpremie.

Op die manier kan ingezet worden op meer maatwerk in de begeleiding en ondersteuning van werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt én een begeleidingsnood. Het onderscheid tussen het maatwerkdecreet bij collectieve inschakeling en het onderliggend voorstel is de individuele inschakeling van deze maatschappelijk kwetsbare groepen binnen de reguliere economie. Het vervangt als dusdanig de maatwerkafdelingen waarbij de **norm van 5 VTE naar 1 VTE** wordt gebracht.

3.2 Individuele inschakeling (gebaseerd op het decreet maatwerk bij collectieve inschakeling)

Wat betreft de collectieve inschakeling en ondersteuning van deze doelgroepwerknemers werd in het verleden reeds een kader gecreëerd in het decreet maatwerk bij collectieve inschakeling. Niet iedere werkzoekende is echter gebaat bij een collectieve inschakeling en kan, mits een aangepast werkondersteuningspakket, optimaal functioneren op een reguliere werkvloer bij een reguliere werkgever.

Om echt een gelijke behandeling van alle werkgevers en werknemers met een ondersteuningsnood te realiseren, dient er een *kader* gecreëerd te worden *waarin individuele doelgroepwerknemers, met een rendementsverlies én een begeleidingsnood, recht hebben op dezelfde ondersteuning als doelgroepwerknemers binnen het maatwerkdecreet bij collectieve inschakeling onafhankelijk van de plaats van tewerkstelling*. En dus ook onafhankelijk van het feit of deze doelgroepwerknemers collectief binnen een sociale economieonderneming of individueel binnen een reguliere onderneming ingeschakeld worden.

Doelgroepwerknemers met dezelfde nood moeten dezelfde ondersteuning kunnen krijgen, ongeacht van de plaats van tewerkstelling. Daarmee wordt expliciet het tewerkstellingspotentieel voor deze doelgroep in de reguliere economie aangeboord maar wordt ook gestreefd naar een eenvoudig, transparant en eenduidig ondersteuningskader voor deze doelgroep.

De regionalisering van de SINE-maatregel biedt met andere woorden de mogelijkheid tewerkstellingskansen te creëren zowel in de reguliere arbeidsmarkt (individueel) als in de sociale economie (collectief). Op deze manier wordt de SINE-maatregel ingekanteld binnen de bestaande sociale economie maatregelen, zonder bij voorbaat ondernemingen/werkgevers of werkzoekenden uit te sluiten. Ook de *dienstencheque-bedrijven* kunnen (binnen de toegelaten steun) van deze hervormde maatregel genieten. Daarnaast wordt ook het doorstroompotentieel van deze doelgroep (indien mogelijk) naar een job met minder ondersteuning of een reguliere tewerkstelling gemaximaliseerd. Binnen de doelgroep voor maatwerk zal er echter steeds een deel van de populatie zijn die niet kan doorstromen. Door de begeleiding en ondersteuning die gegeven wordt, kunnen deze mensen echter binnen maatwerk bij collectieve inschakeling aan de slag blijven.

De inschakeling van de beoogde doelgroep gebeurt individueel. De hoofdactiviteit van de onderneming die de beoogde doelgroep individueel inschakelt, blijft het aanbieden van goederen en diensten op de markt. De onderneming wil zich maatschappelijk engageren door ook doelgroepwerknemers op te nemen binnen de reguliere werking, maar maakt van de inschakeling niet de hoofdactiviteit van de onderneming. De onderneming is dan ook niet gebonden aan een minimumquota of een minimaal percentage van tewerkstelling van doelgroepwerknemers.

Dit is meteen ook het onderscheid tussen het nieuwe kader dat gecreëerd wordt en het decreet maatwerk bij collectieve inschakeling. Dit decreet voorziet in twee collectieve tewerkstellingsvormen: maatwerkbedrijven en maatwerkafdelingen.

Een *maatwerkbedrijf* is een onderneming die het als haar kerntaak en hoofdactiviteit ziet om personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt te begeleiden. De economische activiteiten van de onderneming worden georganiseerd in functie van deze kerntaak. De werknemerspopulatie binnen maatwerkbedrijven bestaan in het huidige maatwerkdecreet bij collectieve inschakeling minstens voor 65% uit doelgroepwerknemers.

Referentie om het eigenlijke rendementsverlies in kaart te brengen is het rendement dat iemand in staat moet zijn op te brengen in een betaalde job in het NEC zonder ondersteuning. Bij een

tewerkstellingstraject in sociale economie is sprake van een traject waarbij een deel van dit rendementsverlies gecompenseerd wordt door de eigenheid van de werkvloer.

Er wordt bekeken of het een opportuniteit is om het tewerkstellingpercentage van doelgroepwerknemers binnen een maatwerkbedrijf te verlagen tot minimaal 50% van de totale populatie binnen de onderneming. Dit geeft de maatwerkbedrijven meer ruimte om hun activiteiten af te stemmen op de economische situatie. Binnen de Europese definitie van sociale werkvoorziening is dit tewerkstellingspercentage van doelgroepwerknemers vastgelegd op minimaal 30%.

Een *maatwerkafdeling* is een onderneming die binnen het kader van het maatwerkdecreet bij collectieve inschakeling minimaal 5 VTE doelgroepwerknemers collectief wil inschakelen, maar waarbij de hoofdactiviteit van de onderneming het aanbieden van goederen en diensten aan de markt blijft. De onderneming wil zich maatschappelijk engageren door ook doelgroepwerknemers op te nemen binnen de reguliere werking, maar maakt van de inschakeling niet de hoofdactiviteit van de onderneming. De individuele inschakeling zoals voorgesteld in deze conceptnota vervangt de maatwerkafdeling. De maatwerkafdelingen worden opgeheven of hervormd binnen het maatwerkdecreet bij collectieve inschakeling. De norm van 5 VTE voor een maatwerkafdeling wordt verlaten ten gunste van de individuele inschakeling van doelgroepwerknemers. Op die manier behouden we twee types van tewerkstelling binnen maatwerk:

1. Maatwerkbedrijven: de hoofdactiviteit is de inschakeling van doelgroepwerknemers
2. Maatwerkafdelingen: de hoofdactiviteit blijft de economische activiteit van de onderneming. In deze economische activiteit wordt ten minste 1 doelgroepwerknemer tewerk gesteld.

Het onderscheid tussen individuele inschakeling binnen maatwerk enerzijds en de collectieve inschakeling binnen maatwerk anderzijds kan vertaald worden in de subsidieregeling van de twee types om oneigenlijk gebruik van de maatregel te vermijden (zoals dat binnen de huidige SINE-maatregel wel het geval is).

De keuze voor individuele inschakeling (individueel maatwerk) van deze doelgroep vergt het overstijgen van het huidige onderscheid tussen collectieve en individuele inschakeling en dus het overstijgen van de huidige bevoegdheidsverdeling tussen werk en sociale economie. Dit kan de door de Vlaamse Regering beoogde vereenvoudiging en transparantie van het doelgroepen- en arbeidsmarktbeleid alleen maar ten goede komen.

3.2.1 Doelgroepafbakening

De categoriale doelgroepafbakening van de huidige SINE-maatregel, op basis van werkloosheidsduur, het al dan niet ontvangen van (financieel) maatschappelijke hulp en het opleidingsniveau, wordt verlaten en wordt geheroënteerd in de richting van een individuele screening van de competenties en de afstand tot de arbeidsmarkt van de werkzoekende.

De nieuwe maatregel stapt af van doelgroepafbakening op basis van 'symptoom'criteria zoals werkloosheidsduur en scholingsgraad, maar onderzoekt de mate waarin arbeidsgerelateerde problemen aanwezig zijn en een hindernis vormen voor de tewerkstelling van de werkzoekende (afstand tot de arbeidsmarkt).

Om in aanmerking te komen als doelgroepwerknemer zal de afstand tot de arbeidsmarkt voldoende groot moeten zijn. Zo moet er sprake zijn van een voldoende groot rendementsverlies (overeenkomst de ondergrens van het maatwerkdecreet bij collectieve inschakeling) in combinatie met extra begeleiding op de werkvloer om een geslaagde inschakeling op de arbeidsmarkt te realiseren. Als beide noden er niet zijn, dan is er geen ondersteuning vanuit de bevoegdheid sociale economie mogelijk. Er zal in dat geval geheroriënteerd worden naar een maatregel bij het beleidsdomein Werk. Er valt met andere woorden niemand uit de boot.

Op basis van het concept afstand tot de arbeidsmarkt, wordt een nieuwe bevoegdheidsafbakening tussen werk en sociale economie voorgesteld. Doelgroepwerknemers waarvan het rendementsverlies kleiner is dan de ondergrens van het maatwerkdecreet bij collectieve inschakeling en/of die geen nood hebben aan begeleiding op de werkvloer behoren niet tot de doelgroep die ondersteuning kunnen genieten vanuit de bevoegdheid sociale economie. Door deze nieuwe doelgroepafbakening te hanteren is er geen overlap met bijvoorbeeld de VOP-maatregel of andere begeleidingsmaatregelen die binnen het 'nieuwe Vlaamse doelgroepenbeleid' in de steigers staan. Deze maatregelen focussen zich immers niet op de cumulatie van zowel compensatie van het rendementsverlies als een nood aan begeleiding.

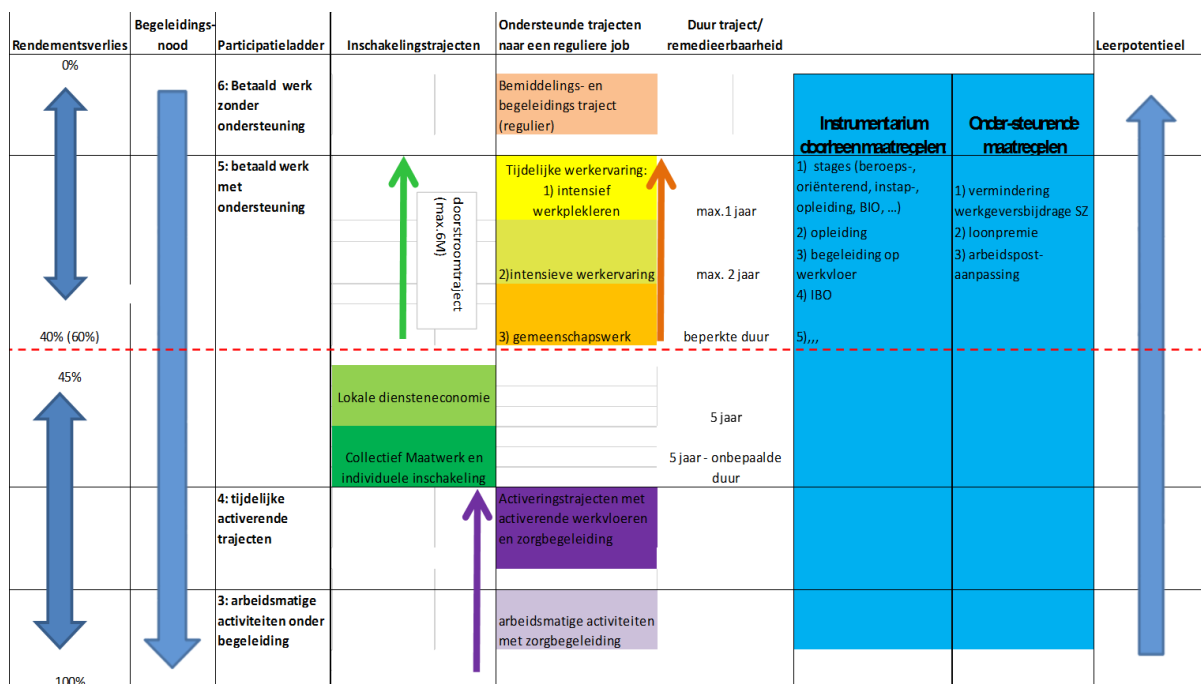
Op basis van bovenstaande criteria, kan de nieuwe bevoegdheidsverdeling tussen werk en sociale economie dan ook als volgt voorgesteld worden:

Tabel 3 Voorstel bevoegdheidsverdeling werk en sociale economie

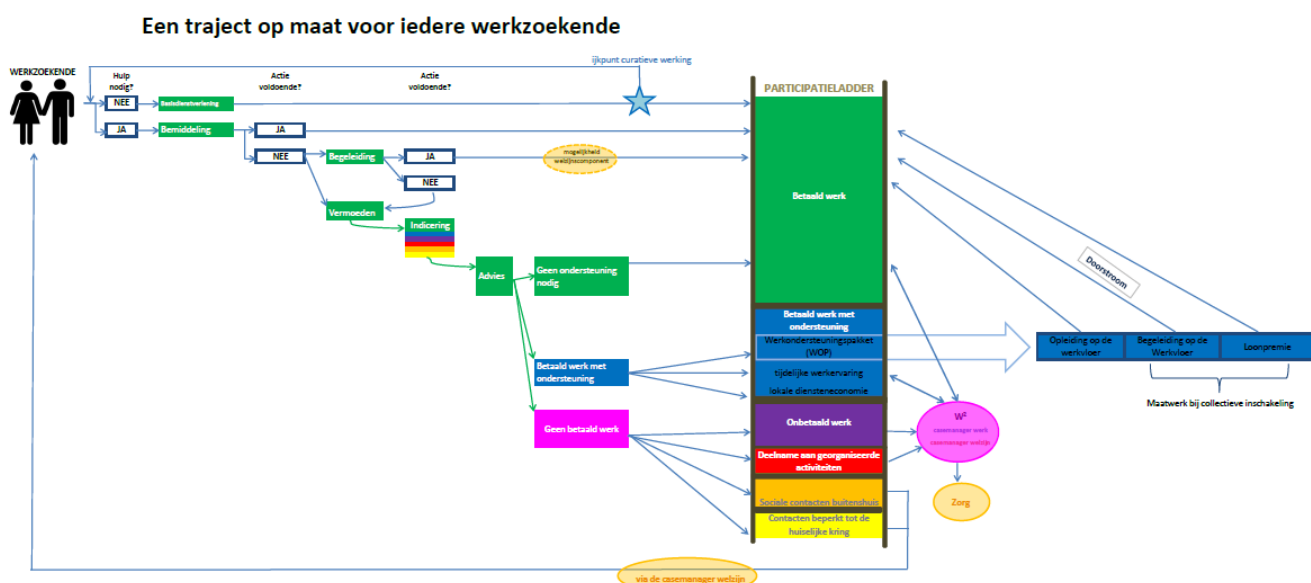
Rendements- verlies/bege- leidingsnood	0%	10%	20%	30%	40%	45%	50%	60%	70%	75%	80%	90%	100%
geen	Werk								sociale economie				
laag													
midden													
hoog													
									stap 3/4 participatieladder				

Voorliggend voorstel tot hervorming richt zich op trap 5 van de participatieladder (betaald werk met ondersteuning), middels individuele inschakeling op de reguliere arbeidsmarkt.

Figuur 2 Afstemming maatregelen werk en sociale economie



Figuur 3 Potentiële begeleidingstrajecten van werkzoekenden



Twee doelgroepen komen, in afstemming met het maatwerkdecreet bij collectieve inschakeling, in aanmerking:

1. personen (werkzoekenden) met een arbeidshandicap (pmah): de personen met een langdurig en belangrijk probleem van deelname aan het arbeidsleven dat te wijten is aan het samenspel tussen functiestoornissen van mentale, psychische, lichamelijke of zintuiglijke aard, beperkingen bij het uitvoeren van activiteiten, en persoonlijke en externe factoren.

2. personen (werkzoekenden) met een psychosociale problematiek (psp): de personen met een langdurig en belangrijk probleem van deelname aan het arbeidsleven dat te wijten is aan het samenspel tussen psychosociale factoren, beperkingen bij het uitvoeren van activiteiten, en persoonlijke en externe factoren.

Naar deze laatste doelgroep wordt ook verwezen met de term 'personen (werkzoekenden) met een multiple problematiek'(pmp).

Van deze 2 doelgroepen komen slechts de werkzoekenden in aanmerking die:

- Een indicatie personen met een arbeidshandicap en/of een indicatie personen met een multiple problematiek hebben EN
- Rendementsverlies hebben EN
- Nood hebben aan concrete opvolging en ondersteuning/begeleiding op de werkvloer
 - waarbij deze ondersteuning/begeleiding niet voldoende gecompenseerd kan worden door de (verhoogde) VOP
 - de begeleidingsgraad is laag, midden of hoog, wat betekent dat de begeleiding (permanent) bereikbaar of beschikbaar dient te zijn.

De Europese categorie 'kwetsbare werknemers' en de deelcategorie 'uiterst kwetsbare werknemers' die 12 maand werkzoekend zijn én een andere problematiek hebben, zullen voornamelijk onder de bevoegdheid van de minister van werk komen. Indien er echter via indicering een nood blijkt aan hogere ondersteuning kan deze groep nog steeds binnen sociale economie terecht.

3.2.2 Indicering

Om toegang te krijgen tot de maatregel moet er zowel sprake zijn van een rendementsverlies als een begeleidingsnood. De VDAB staat als arbeidsmarktregisseur in voor de toeleiding. De VDAB bepaalt de afstand tot de arbeidsmarkt van de werkzoekenden, bepaalt de nood aan compensatie van het rendementsverlies én de nood aan begeleiding. De VDAB attesteert dat de betrokken werkzoekende in aanmerking komt voor de maatregel en dit binnen de budgettaire mogelijkheden.

De bepaling van de afstand tot de arbeidsmarkt kan gebeuren op basis van:

- attesten (voor pmah)
- indicering op basis van ICF (voor pmah die over geen attesten beschikken en voor pmp)

De International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF) is een wetenschappelijk instrument, dat door de Wereldgezondheidsorganisatie (WHO) is erkend sinds 2002. Het ICF-instrument brengt aan de hand van de classificatie van gezondheids(gerelateerde) problemen het functioneren van een persoon in kaart.

In het kader van het maatwerkdecreet bij collectieve inschakeling en het decreet lokale diensteneconomie werden reeds 43 indicatoren geselecteerd uit deze internationale classificatie die een indicatie geven over het arbeidsmatige functioneren van de werkzoekende. De indicering van de in aanmerking komende doelgroep van hervormde SINE-maatregel dient te gebeuren op basis van dezelfde selectie van 43 indicatoren als bepaald in het decreet betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling en zoals in het decreet betreffende de lokale diensteneconomie.

De VDAB bepaalt tot slot, op basis van de indicering, de hoogte van het werkondersteuningspakket.

3.2.3 Werkondersteuningspakket

Het werkondersteuningspakket voorzien in deze maatregel van individuele inschakeling bestaat, conform het maatwerkdecreet bij collectieve inschakeling, minstens uit een module loonpremie én een module begeleiding op de werkvloer, binnen de marges van de toegelaten steun.

Het is de VDAB die op basis van de geïndiceerde nood de hoogte van de loonpremie en de begeleidingspremie bepaalt. De werkgever kan de ondersteuning voor de doelgroepwerknemer genieten tot zolang de doelgroepwerknemer niet kan doorstromen naar een tewerkstelling met minder ondersteuning. Dit kan bij dezelfde werkgever zijn of bij een andere werkgever.

3.2.3.1 *loonpremie*

De loonpremie is een tussenkomst in de loonkost die tot doel heeft om het verminderd arbeidspotentieel van de doelgroepwerknemer te ondervangen. De loonkost wordt bepaald op basis van de reële loonkost, gangbaar in de reguliere economie, die getoetst wordt op basis van authentieke bronnen waaronder de DmfA (Déclaration multifonctionnelle/ multifunctionele Aangifte) en betreft bijgevolg een referteloon. Dit referteloon wordt nog geplafonneerd op basis van het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen (GGMMI) om de budgettaire beheersbaarheid van de maatregel te garanderen (conform het decreet maatwerk bij collectieve inschakeling). De premie wordt berekend op basis van de DmfA-aangifte waarbij mogelijke RSZ-verminderingen in rekening gebracht worden voor het geïndiceerde percentage wordt toegepast op de loonkost.

Het bedrag dat overeenstemt met het geïndiceerde percentage wordt op zijn beurt verminderd met andere tussenkomsten in de loonkost, zoals bijvoorbeeld federale structurele verminderingen of Vlaamse doelgroepverminderingen of loonpremies. Ook indirecte tussenkomsten in de loonkost, zoals bijvoorbeeld de dienstenchequesregeling, kunnen verrekend worden. Dit maakt dat dienstenchequeonderneming niet bij voorbaat uitgesloten worden van deze maatregel, voor zover hun werknemers voldoen aan de doelgroepafbakening.

3.2.3.2 *Begeleiding op de werkvloer*

De module begeleiding op de werkvloer heeft tot doel het professioneel functioneren van de doelgroepwerknemer te ondersteunen en te oriënteren in de richting van doorstroom. De module begeleiding op de werkvloer wordt in maximale afstemming met de begeleidingsvoorwaarden in het decreet maatwerk bij collectieve inschakeling uitgewerkt, en omvat minstens de begeleiding van de doelgroepwerknemer door een gekwalificeerde begeleider, de opmaak van een opvolgbaar ontwikkelingsplan en competentieversterking van de doelgroepwerknemer. In tegenstelling tot het maatwerkdecreet bij collectieve inschakeling dient de begeleider, die voorziet in de begeleiding op de werkvloer, niet tewerkgesteld te zijn bij de werkgever die de doelgroepwerknemer inschakelt. De begeleiding op de werkvloer kan ingekocht worden.

De begeleider dient op een aantoonbare wijze te beschikken over competenties met betrekking tot het coachen van mensen met een bijzondere ondersteuningsbehoefte. Deze competenties kunnen aangetoond worden op basis van een diploma, getuigschrift, ervaringsbewijs,... In het kader van individuele inschakeling kan een externe werkvloerbegeleider aangewezen zijn. In de eerste plaats wordt gedacht aan sociale economieondernemingen die ruimschoots ervaring hebben met de begeleiding van deze doelgroep.

Voor de module begeleiding op de werkvloer worden 3 niveaus van intensiteit van begeleiding voorzien en a rato vergoed, conform het maatwerkdecreet bij collectieve inschakeling.

3.2.4 Steunduur

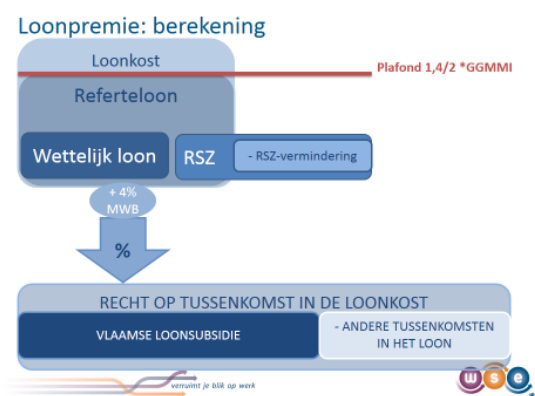
De VDAB volgt de ontwikkeling van de doelgroepwerknemer op regelmatige basis tijdens diens tewerkstelling op via wederkerende evaluatiemomenten. Een evaluatie vindt in regel om de vijf jaar plaats (standaardevaluatie). Evenwel kan van die standaardperiodiciteit steeds worden afgeweken wanneer de noodzaak hiervan door een of meer belanghebbende partijen wordt vastgesteld of wanneer bij indicering duidelijk is dat de problematiek van die aard is dat een evaluatie op kortere of langere termijn (bv. zware mentale handicap) aangewezen is.

De ondersteuning wordt binnen de perken van het begrotingskrediet in principe toegekend voor vijf jaar, maar kan na evaluatie gewijzigd worden.

De groepsvrijstellingsverordening beperkt de steun voor de doelgroepwerknemers die 2 jaar werkzoekend waren en geen indicatie van arbeidsbeperking kregen tot maximaal 2 jaar. Voor de overige doelgroepwerknemers wordt de steun toegekend voor vijf jaar tenzij dit bij indicering of evaluatie anders wordt bepaald. Deze maatregel wordt uitgewerkt binnen de contouren en de mogelijkheden van de groepsvrijstellingsverordening.

3.2.5 Impact op maatwerk bij collectieve inschakeling en LDE

Binnen maatwerk bij collectieve inschakeling wordt een deel van de loonkost vergoed. Om een cumulatie (of overcompensatie) te vermijden, worden andere tussenkomsten in het loon, in eerste instantie de structurele lastenverminderingen, maar ook andere tussenkomsten zoals bijvoorbeeld de SINE-tussenkomst, afgetrokken van de loonkost. Op dit bedrag wordt de tussenkomst vanuit maatwerk bij collectieve inschakeling berekend. Het schrappen van de huidige SINE-tussenkomst zorgt dus voor een stijging van de tussenkomst vanuit maatwerk bij collectieve inschakeling voor de SINE-doelgroepwerknemers in een maatwerkbedrijf. De tewerkstelling van de doelgroepwerknemers binnen de maatwerkbedrijven blijft gegarandeerd bij de hervorming van de SINE-maatregel. Deze impact wordt geschat op 13 mio euro.



3.2.6 Impact op LDE

Bij LDE bestaat er geen tussenkomst in loonpremie, er is enkel een tussenkomst voorzien voor de begeleiding. Dit wil zeggen dat een cumulatie tussen een financiële tussenkomst voor een SINE-

doelgroepwerknemer gecombineerd kan worden met de tussenkomst voor begeleiding: het gaat hier immers niet om dezelfde persoon, er wordt voor een verschillend doel subsidie gegeven.

Het wegvallen van de huidige SINE-subsidiëring zou een financiële impact kunnen hebben op de klaverbladfinanciering binnen LDE-ondernemingen die met SINE-doelgroepwerknemers werken. Nu zijn 51,8% van de LDE-doelgroepwerknemers ook SINE-doelgroepwerknemers. Gezien de overlap van de doelgroepvoorwaarden van het oude LDE-decreet en het SINE-verhaal is dit echter een beperkt aandeel. De tewerkstelling van de doelgroepwerknemers (die instromen tot aan de hervorming van de maatregel) blijft gegarandeerd binnen de LDE-ondernemingen bij de hervorming van de SINE-maatregel. De impact wordt ingeschat op 5 mio euro. Naar de toekomst toe worden ook de mogelijkheden bekeken om de leefbaarheid van de LDE-klaverbladen niet in het gedrang te brengen. Een van de mogelijkheden kan daarbij de verhoging van de inschakelingsvergoeding zijn.

4 Uitdoof van de SINE-maatregel

Om de huidige tewerkstelling van SINE-doelgroepwerknemers, met toegekende rechten, niet op de helling te zetten, en de rechtszekerheid van de werkgevers niet te ondermijnen, wordt een eenvoudig en transparant uitdoofscenario voor de huidige inschakelingsbedrijven en SINE-gerechtigde werknemers voorzien. Om de uitdoof van de SINE-maatregel mogelijk te maken wordt een decretale basis voorzien.

Wat betreft de uitdoof van de huidige SINE-maatregel wordt een combinatie van pistes voorgesteld:

- Voor de -45-jarigen wordt een **uitdoof van de huidige, toegekende rechten** (11 dan wel 21 kwartalen) voorgesteld. Na de afloop van de toegekende rechten wordt immers verondersteld dat de doelgroepwerknemer aan de slag kan met een regulier contract bij dezelfde werkgever.

Dit uitdoofscenario vertrekt van het behoud van de federaal toegekende rechten van de huidige SINE-gerechtigde werknemers, hierbij wordt abstractie gemaakt van de erkenning op werkgeversniveau. Voorgesteld wordt om de SINE-maatregel stop te zetten op 1/1/2017. Vanaf die datum is nieuwe instroom in de maatregel niet meer mogelijk (geen nieuwe erkenningen als inschakelingsbedrijf, en geen nieuwe tewerkstelling van SINE-werknemers). De SINE-werknemers die voor deze datum in dienst waren, behouden de toegekende rechten: 11 kwartalen/21 kwartalen. De uitstroom van deze SINE-werknemers wordt voorgesteld in onderstaande tabel.

Tabel 5 Begin- en einddatum van de SINE-erkenning van werknemers

Begonnen /Geëindigd	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Totaal geëindigd
Voor 2007	1	5	29	123	160	95	2										415
2007				10	39	95	136										280
2008				2	21	79	126	143	1								372
2009					3	48	92	107	243								493
2010						5	41	125	128	267							566
2011							3	82	210	137	300						732
2012							1	12	153	256	142	468					1032
2013								2	18	240	323	168	606				1357
2014									1	38	416	431	222	890	1	1	2000
Totaal begonnen	1	5	29	135	223	322	401	471	754	938	1181	1067	828	890	1	1	7698

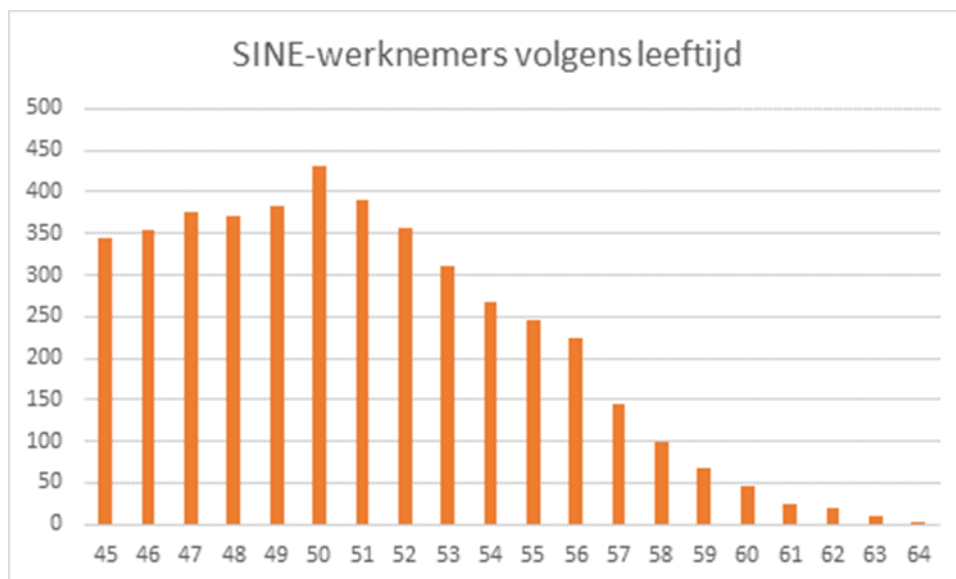
Bron: RSZ, DIBISS, RVA, FOD WASO, via KSZ en eigen berekeningen

- Voor wat betreft de +45-jarigen wordt een stopzetting van de maatregel na 5 jaar (21 kwartalen) voorgesteld, overeenkomstig de maximale looptijd voor -45-jarigen. Op deze manier wordt de gelijke behandeling van beide groepen maximaal gegarandeerd.

Concreet hebben 47% van de huidige SINE-doelgroepwerknemers een recht van onbepaalde duur (en zijn dus +45jaar). Daarnaast zien we dat 61,08% van de huidige SINE-doelgroepwerknemers tewerkgesteld zijn binnen de sociale economie. Voor deze laatste groep behouden we de tewerkstelling binnen de sociale economie, ook na de hervorming van de maatregel. De groep 45+'ers die dus niet onmiddellijk een gegarandeerde tewerkstelling hebben bedraagt 1.056 VTE ($5.774 \text{ VTE} \times 47\% \times 38,92\%$). Tegelijkertijd weten we dat van de huidige 8.879 doelgroepwerknemers binnen de huidige SINE-maatregel, er 1.274 doelgroepwerknemers in aanmerking komen voor een doelgroepvermindering voor ouderen, zoals afgebakend in de conceptnota geïnitieerd vanuit de bevoegdheid werk.

De 45+'ers die nog niet uitgedoofd zijn na deze 5 jaar en niet reeds in de sociale economie tewerkgesteld zijn (want zij kunnen de tewerkstelling behouden) en die hun job niet kunnen behouden zullen gescreend worden door VDAB en toegeleid worden naar de best passende maatregel. Concreet schatten we deze doelgroep op 1.056 VTE. Deze best passende maatregel wordt op maat van de (doelgroep)werknemer bepaald. Dit kan een toeleiding naar het nieuwe systeem van individueel maatwerk zijn, een toeleiding naar een doelgroepkorting bij het beleidsdomein werk of een andere maatregel binnen het beleidsdomein werk of sociale economie zijn. Maar, ook een reguliere tewerkstelling bij de huidige werkgever, indien er geen ondersteuning meer nodig blijkt, kan ook tot de mogelijkheden behoren.

Figuur 4 +45jarige SINE-werknemers volgens leeftijd



Indien de SINE-gerechtigde werknemer voor afloop van de toegekende steunduur uit dienst gaat bij de werkgever (door ontslag, pensionering,...), dan wordt deze werknemer niet vervangen en verliest de werkgever deze SINE-tegemoetkoming. Op die manier kan de natuurlijke uitstroom het vrijkomen van het SINE-budget stimuleren.

5 Impact op de bestaande tewerkstelling

Van de huidige doelgroepwerknemers binnen de SINE-maatregel werkt momenteel reeds 40% (of 2.331 VTE) binnen een maatwerkbedrijf en 21,08% (of 1.217 VTE) binnen een LDE-onderneming. De tewerkstelling van de doelgroepwerknemers binnen sociale economie blijft gegarandeerd bij de hervorming van de SINE-maatregel.

Een werkondersteuningspakket in maatwerk bij collectieve inschakeling kost tussen €19.384,6 en €27.956,21 zonder de impact van de tax-shift. We kunnen binnen de huidige budgetten gemiddeld een 5500-tal VTE SINE-doelgroepwerknemers binnen de sociale economie een tewerkstelling garanderen (individueel maatwerk, collectief maatwerk en LDE).

Gezien het huidige profiel van de SINE-doelgroepwerknemers zal echter niet iedereen een traject binnen de sociale economie nodig hebben; van de 8.879 doelgroepwerknemers tewerkgesteld binnen de huidige SINE-maatregel komen 1.274 doelgroepwerknemers in aanmerking voor de nieuwe Vlaamse RSZ-verminderingen voor jongeren en ouderen, zoals afgebakend in de conceptnota. Door de hervorming zullen er dus in totaal bijkomende tewerkstellingsmogelijkheden zijn, en dit binnen het beschikbare budget.

6 Samenvatting

De categoriale doelgroepafbakening van de huidige SINE-maatregel, op basis van scholingsgraad, werkloosheidsduur en opleidingsniveau, wordt verlaten. De doelgroep van de hervormde maatregel wordt bepaald op basis van individuele screening van de competenties en de afstand tot de arbeidsmarkt van de werkzoekende.

Om in aanmerking te komen als doelgroepwerknemer binnen sociale economie zal de werkzoekende een voldoende groot rendementsverlies (overeenkomstig met de ondergrens van het maatwerkdecreet bij collectieve inschakeling) in combinatie met een nood aan begeleiding op de werkvloer moeten hebben. Twee doelgroepen komen, in afstemming met het maatwerkdecreet bij collectieve inschakeling, in aanmerking:

- 1) Personen (werkzoekenden) met een arbeidshandicap
- 2) Personen (werkzoekenden) met een psychosociale problematiek

De afbakening en indicering van de doelgroep gebeurt door de VDAB op basis van ICF.

De hervorming van de SINE-maatregel heeft als uitgangspunt de individuele inschakeling van de beoogde doelgroep. Niet iedere werkzoekende is gebaat bij een collectieve inschakeling (binnen maatwerkbedrijven) en kan, mits een aangepast werkondersteuningspakket, optimaal functioneren op een reguliere werkvloer bij een reguliere werkgever. De beoogde doelgroep hoeft dus niet noodzakelijk collectief (minimaal 5 VTE) ingeschakeld te worden zoals vandaag het geval is, maar kan binnen elke reguliere onderneming individueel tewerkgesteld worden.

Het belangrijkste voordeel van deze nieuwe werkwijze is een begeleiding en ondersteuning op maat van de doelgroepwerknemer, daar waar dit in de oude maatregel een groot knelpunt was.

Het werkondersteuningspakket voorzien in de hervormde SINE-maatregel bestaat minimaal uit een module loonpremie (binnen de toegelaten steun) en een module begeleiding op de werkvloer – conform het maatwerkdecreet bij collectieve inschakeling. Het is de VDAB die op basis van de geïndiceerde nood de hoogte van de loonpremie en de begeleidingspremie bepaalt. De werkgever kan dit werkondersteuningspakket genieten tot zolang de doelgroepwerknemer niet kan doorstromen naar een tewerkstelling met minder (of geen) ondersteuning.

Een belangrijk uitgangspunt van deze hervorming is de ondersteuning op maat van de doelgroepwerknemer, ongeacht de plaats van tewerkstelling. Dit maakt dat dienstencheque-ondernemingen niet bij voorbaat uitgesloten worden van deze maatregel, voor zover hun werknemers voldoen aan de (nieuwe) doelgroepafbakening. Belangrijk in dit kader blijft uiteraard dat er rekening gehouden wordt met de maximale tussenkomst in de loonkost, er kan dus minimaal een begeleidingspremie voorzien worden.

De maatregel wordt gelijktijdig uitgewerkt met de hervormingen binnen het beleidsdomein werk. Op die manier wordt ervoor gezorgd dat er geen personen uit de boot vallen, maar dat iedereen de juiste ondersteuning en begeleiding krijgt, waar hij of zij nood aan heeft. De nieuwe doelgroepafbakening en de nieuwe maatregel zullen zorgen voor een verschuiving van de doelgroepen binnen de beleidsdomeinen Werk en Sociale economie, er zal echter geen hiaat in het aanbod (aan tewerkstellingsmaatregelen) ontstaan.

7 Beslissing

1. De Vlaamse Regering hecht haar goedkeuring aan de contouren van de hervorming en uitvoer van de SINE-maatregel, zoals in deze conceptnota geschetst.
2. De minister bevoegd voor sociale economie legt de principes van de hervorming en uitvoer van de SINE-maatregel voor aan de sociale partners binnen VESOC en aan de betrokken stakeholders binnen de commissie sociale economie van de SERV.
3. De Vlaamse Regering gelast de minister bevoegd voor sociale economie met de verdere uitwerking.
4. De minister bevoegd voor sociale economie engageert zich om met haar federale collega bevoegd voor financiën en begroting de heroriëntering van de fiscale voordelen te bekijken.

Deze conceptnota houdt geen enkel financieel of budgettaire engagement in.

De Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en
Armoedebestrijding,

Liesbeth HOMANS