

GROENBOEK  
ZESDE  
STAATSHERVORMING

---

DEEL 4  
ARBEIDSMARKTBELEID

---

16 SEPTEMBER 2013

## Inhoud

HOOFDSTUK 1. ACTIVERINGSBELEID.....	3
Afdeling 1. Activering zoekgedrag en controle beschikbaarheid.....	3
Afdeling 2. Outplacement .....	9
Afdeling 3. Artikel 60 en 61 OCMW-wet .....	14
Afdeling 4. PWA.....	22
Afdeling 5. Vrijstellingen studies/opleidingen .....	31
HOOFDSTUK 2. DOELGROEPENBELEID.....	37
HOOFDSTUK 3. ECONOMISCHE MIGRATIE.....	60
HOOFDSTUK 4. SOCIALE ECONOMIE.....	78
Afdeling 1. Dienstencheques.....	78
Afdeling 2. Samenwerkingsakkoord Sociale Economie en SINE.....	92
HOOFDSTUK 5. LOOPBAAN EN COMPETENTIE .....	100
Afdeling 1. Doelgroepen arbeidsmarkt – Ervaringsfonds .....	100
Afdeling 2. Leerlingenwezen .....	110
Afdeling 3. Start- en stagebonus .....	114
Afdeling 4. Beroepsinlevingsovereenkomst (BIO): 1) leren en werken en 2) spontane stagesituaties.....	117
Afdeling 5. Betaald Educatief Verlof .....	119
HOOFDSTUK 6. HANDHAVING INZAKE ARBEIDSMARKTBELEID .....	128

# HOOFDSTUK 1. ACTIVERINGSBELEID

## Afdeling 1. Activering zoekgedrag en controle beschikbaarheid

### Wat zal er veranderen aan de Vlaamse bevoegdheid?

#### ▪ Vóór de zesde staatshervorming

##### Activering zoekgedrag:

- Protocol tussen de RVA en de regionale instellingen van 22 december 1988
- Samenwerkingsakkoord van 30 april 2004 betreffende de begeleiding en de actieve opvolging van werkzoekenden in hun zoektocht naar werk
- KB van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering (o.m. art. 51 e.v. tijdelijke of definitieve uitsluiting van het recht op werkloosheidsreglementering, art. 56 beschikbaarheid, art. 58 actief zoeken naar werk, art 79, 90-98 vrijstellingen van beschikbaarheid)
- Art. 22 tot 32 van het MB van 26 november 1991 houdende de toepassingsregelen van de werkloosheidsreglementering

##### Controle beschikbaarheid

##### Inhoudelijk:

- Besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders: art. 7, § 1, derde lid, i (delegatie aan de Koning betreffende de werkloosheidsverzekering)
- KB van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering: art. 51 tot 52bis en 53bis (vrijwillige werkloosheid), 54 (periode van 4 weken), 56 (beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt), 58 (inschrijving als werkzoekende)
- MB van 26 november 1991 houdende de toepassingsregelen van de werkloosheidsreglementering: art. 22 tot 32ter (criteria van de passende dienstbetrekking)
- Samenwerkingsakkoord van 30 april 2004 tussen de Federale Staat, de Gewesten en de Gemeenschappen betreffende de actieve begeleiding en opvolging van werklozen (instemming Federale overheid bij Wet van 17 september 2005 - BS 25 juli 2007 - IW 4 augustus 2007)

##### Procedureel:

- Besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders: art. 7, § 1, derde lid, i (bevoegdheid RVA) en § 11 (beroepsmogelijkheid)
- Gerechtelijk Wetboek (wet van 10 oktober 1967): art. 1017 (kosten van de rechtszaak)
- Sociaal Strafwetboek (wet van 6 juni 2010): art. 16, 1° (sociaal inspecteurs), 17 (ambtenaren bevoegd voor toezicht), 226, 232, 233...
- KB van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering: art. 51, § 2, 53 (ingangsdatum van de beslissing), 139 (controlebevoegdheid), 141 (medisch onderzoek), 142 (bevoegdheid directeur), 144 (verhoor)
- MB van 26 november 1991 houdende de toepassingsregelen van de werkloosheidsreglementering: art. 33 (medisch onderzoek), 94 (bevoegdheid directeur)

#### ▪ Na de zesde staatshervorming

##### Tekst institutioneel akkoord (p. 29):

*“- De Gewesten verwerven volledige beslissings- en uitvoeringsbevoegdheid om de actieve en passieve beschikbaarheid van de werklozen te controleren en de daarbij behorende sancties op te leggen.*

*[voetnoot: Opdat deze bevoegdheidsverdeling zou kunnen werken, is het noodzakelijk dat de overheid die de uitkeringen betaalt ook de sanctie materieel uitvoert.]*

*- Het normatief kader voor regelgeving inzake passende betrekking, actief zoekgedrag, administratieve controle en sancties blijft federaal.*

- De Gewesten hebben de mogelijkheid om, tegen betaling, de sanctioneringsbevoegdheid aan de federale overheid (RVA) uit te besteden.
- Op basis van Europese richtlijnen zullen er samenwerkingsakkoorden worden gesloten om gemeenschappelijke doelstellingen voor de intensiteit van de begeleiding van werklozen vast te leggen.”

Voorgestelde wetteksten:

- ✓ Nieuw artikel 6, § 1, IX, 5° BWHI:

“De aangelegenheden bedoeld in artikel 107quater van de Grondwet zijn:

IX. Wat het tewerkstellingsbeleid betreft:

*5° de beslissings- en uitvoeringsbevoegdheid om de actieve en passieve beschikbaarheid van de werklozen te controleren en het opleggen van sancties dienaangaande.*

*De federale overheid blijft bevoegd voor het normatief kader voor de regelgeving inzake passende betrekking, actief zoekgedrag, administratieve controle en sancties, en voor de materiële uitvoering van de sancties, en dit zonder afbreuk te doen aan de gewestelijke bevoegdheid bedoeld in 6°.*

*Het gewest kan de uitoefening van zijn bevoegdheid inzake de controle op de actieve beschikbaarheid delegeren aan de federale overheid tegen betaling. In dat geval sluiten de Gewestregering en de federale overheid voorafgaandelijk een overeenkomst om de kost van deze dienst te bepalen.”*

Memorie van toelichting bij het voorstel van bijzondere wet m.b.t. de Zesde Staatshervorming, p.112<sup>1</sup>: :

“De gewesten verwerven de volledige beslissings- en uitvoeringsbevoegdheid om de actieve en passieve beschikbaarheid van werklozen te controleren en de daarbij horende sancties op te leggen. De gewesten beschikken voortaan over de bevoegdheid om autonoom te onderzoeken, te controleren en te beslissen of een werkloze beschikbaar is voor de arbeidsmarkt en om de bijbehorende sancties op te leggen.

De federale overheid (in casu de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening) is bijgevolg niet langer bevoegd om te onderzoeken, te controleren en te beslissen of een werkloze beschikbaar is voor de arbeidsmarkt en om de bijbehorende sancties op te leggen.

Rekening houdende met de federale bevoegdheid inzake de werkloosheid, blijft de federale overheid bevoegd voor de controle van de gevolgen van het verlaten van een passende dienstbetrekking zonder wettige reden en het ontslag dat het redelijke gevolg is van een foutieve houding van de werknemer (artikel 51, § 1, 1° en 2°, van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende reglementering van de werkloosheidsreglementering).

De **passieve beschikbaarheid** betreft de controle op de naleving, door de werkloze, van de verplichtingen die hem worden opgelegd door de artikelen 51, 56 en 58 van het voornoemde koninklijk besluit van 25 november 1991 : ...

De **actieve beschikbaarheid** omvat de controle op het zoekgedrag van de betrokkene.

De federale overheid blijft bevoegd om te beslissen of een werkloze voldoet aan de voorwaarden die geen betrekking hebben op de actieve en passieve beschikbaarheid van werklozen, zoals zwartwerk, fraude inzake domicilie, de cumulatie van een werkloosheidsuitkering met een loon, een pensioen en/of een ziekte-uitkering en het doorgeven van verkeerde gezinssamenstelling.

Het gewest spreekt formeel de sanctie uit, motiveert ze en verdedigt ze in rechte. De federale overheid moet worden ingelicht van het beroep om, in voorkomend geval, te kunnen tussenkomen in de zaak.

De sanctie moet in overeenstemming zijn met het federaal normatief kader. De federale overheid voert vervolgens de sanctie materieel uit. Het betreft het akte nemen van een uitsluitingsperiode in de databank van de RVA en de in kennis stelling ervan aan de uitbetalingsinstelling.

Het normatief kader voor regelgeving inzake de passende betrekking, het actief zoekgedrag, de administratieve controle en de sancties blijft tot de bevoegdheid van de federale overheid behoren.

De federale overheid en de gewesten moeten hun respectievelijke bevoegdheden uitoefenen met inachtneming van de federale loyaliteit die eigen is aan elke bevoegdheidsuitoefening. De gewesten mogen hun bevoegdheden niet op een zodanige wijze uitoefenen dat dit tot gevolg heeft dat de uitoefening van de federale bevoegdheid inzake de werkloosheid onmogelijk of overdreven moeilijk wordt, en omgekeerd.

<sup>1</sup> St. Senaat, 2012-2013, 5-2232/1.

*Op basis van Europese richtsnoeren zullen er Samenwerkingsakkoorden worden gesloten om concrete gemeenschappelijke doelstellingen voor de intensiteit van de begeleiding van werklozen vast te leggen. De naleving van deze doelstellingen zal regelmatig worden geëvalueerd”.*

## ▪ Wat moet nog besproken worden?

Normatief kader blijft federaal. Betekent dit dat de gedetailleerd omschreven procedure m.b.t. activering van het zoekgedrag niet kan worden aangepast? Dit is noodzakelijk omdat Vlaanderen op een meer eenvoudige en geïntegreerde manier wenst te activeren. Indien dit bvb impliceert dat de uitnodigingstermijnen in de dispo regeling niet kunnen worden aangepast hypothekeert dit de goede werking van opties 2, 3 én 4. En bij de nuloptie wordt er geen efficiëntiewinst geboekt.

## ▪ Aandachtspunten

- Hierboven omschreven onduidelijkheid m.b.t. het normatief kader.
- Kennis m.b.t. sanctioneringsbevoegdheid (controle beschikbaarheid): dit is slechts minimaal aanwezig in de gewesten vandaag. Deze kennis moet grotendeels overgedragen worden vanuit het federale niveau.
- Op welke manier kan de federale overheid 'tussenkomen in de zaak' in geval van een beroepsprocedure tegen een gewestelijke beslissing?

## Welke nieuwe beleidsopties kan Vlaanderen nemen?

**Optie 1 (Nuloptie):** De federale werkwijze activering zoekgedrag met aparte facilitatoren die op basis van sollicitatiebewijzen enz het zoekgedrag beoordelen blijft bestaan. De sanctioneringsbevoegdheid (controle beschikbaarheid) wordt uitbesteed aan de RVA.

### Optie 2:

- Activering zoekgedrag: De aparte facilitatorenwerking wordt afgeschaft. De activering van het zoekgedrag wordt geïntegreerd in het Sluitend Maatpak van vandaag. De inspanningen van de werkzoekende om aan het werk te gaan, worden gedurende de hele periode van werkzoekend zijn geëvalueerd. Wanneer de werkzoekende niet meewerkt, past de consulent/instructeur transmissie toe, in optie 2 A richting RVA, in optie 3 richting de aparte hiertoe provinciaal ingebede dienst van VDAB.
- Controle beschikbaarheid: De sanctioneringsbevoegdheid wordt uitbesteed aan de RVA.

### Optie 3:

- Activering zoekgedrag: Gelijkaardig aan optie 2. Echter gebeurt de transmissie naar een aparte provinciale dienst van VDAB.
- Controle beschikbaarheid: De sanctioneringsbevoegdheid wordt opgenomen door de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling, in een aparte, provinciaal ingebede dienst, die onafhankelijk van de dienstverlening, werkzoekenden oproept, verhoort en beslist over sanctionering of niet.

De sanctionering gebeurt conform de huidige regelgeving (A7B, A8):

- ✓ niet ingaan op een uitnodiging
- ✓ weigeren van een werkaanbod
- ✓ niet tekenen van een trajectplan
- ✓ niet uitvoeren van een trajectplan
- ✓ niet starten beroepsopleiding
- ✓ stopzetten beroepsopleiding

De werkzoekende heeft een beroepsmogelijkheid tegen de sanctiebeslissing bij de arbeidsrechtbank. Vlaanderen kiest er ook voor om naast deze gerechtelijk procedure een administratieve beroepsprocedure te behouden

**Optie 4:** De aparte facilitatorenwerking wordt afgeschaft conform optie 2. De controle op het

zoekgedrag wordt geïntegreerd in het Sluitend Maatpak. De transmissie wordt afgeschaft. De consulent die instaat voor de begeleiding en bemiddeling van de werkzoekende kan zelf sanctionering toepassen indien de werkzoekende de gemaakte afspraken onvoldoende nakomt.

Controle beschikbaarheid: wordt in deze optie geïntegreerd met in de opvolging zoekgedrag, sanctie wordt uitgesproken door de begeleider (en ondertekend door provinciaal directeur?)

▪ **Eerste optie: nuloptie**

De federale werkwijze activering zoekgedrag met aparte facilitatoren die op basis van sollicitatiebewijzen enz. het zoekgedrag beoordelen blijft bestaan, maar wordt ingebed binnen de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling. Dit wil zeggen dat binnen de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling aparte afdelingen worden opgericht die werkzoekenden op basis van de werkloosheidsduur uitnodigen voor evaluatiegesprekken die mogelijk leiden tot een sanctie. Hiervoor komt wellicht personeel over van de RVA. De sanctioneringsbevoegdheid (controle beschikbaarheid) wordt uitbesteed aan de RVA.

Doelgroep: werkzoekenden, werkgevers

Overleg en advisering: vandaag via Beheerscomité RVA, in het nieuwe kader: Raad van Bestuur gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling.

Voordelen	Nadelen
- Activerende rol van de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling wordt versterkt	- Deze optie draagt slechts beperkt bij tot een geïntegreerd sectoraal beleid. Sanctionering blijft immers federaal uitgevoerd. Activeringsbeleid zit nog steeds niet in één hand (dus geen voordeel van één aansturing of duidelijkheid voor burger/werkzoekende over rol gewestelijke dienst/RVA) - Geen efficiëntiewinst in aanpak. Er blijven binnen de gewestelijke arbeidsbemiddelingsdienst aparte facilitatoren bestaan die naast de begeleiding naar werk een aparte opvolging van het zoekgedrag doen.

▪ **Tweede optie**

Activering zoekgedrag:

De aparte facilitatorenwerking wordt afgeschaft. De activering van het zoekgedrag wordt geïntegreerd in het sluitend maatpak van vandaag. De inspanningen van de werkzoekende om aan het werk te gaan, worden gedurende de hele periode van werkzoekend zijn geëvalueerd. Het is een voortdurend en geïntegreerd proces tijdens de begeleiding/bemiddeling/opleiding. De versterkte activerende aanpak concretiseert zich in een versterkt verwijzingsbeleid, met daaraan gekoppeld sollicitatiefeedback van de werkgever. Niet enkel met het oog op transmissie, maar ook om de bemiddeling van de WZ te kunnen bijsturen op basis van deze feedback.

Deze aanpak vergt een versterkte investering in de relatie met de werkgevers: een klantvriendelijke procedure in het leven roepen waarmee werkgevers eventuele misbruiken kunnen signaleren.

Wanneer de werkzoekende onvoldoende de gemaakte afspraken naleeft, past de consulent/instructeur transmissie toe richting RVA.

Controle beschikbaarheid:

De sanctioneringsbevoegdheid wordt uitbesteed aan de RVA.

Doelgroep: burger/werkzoekende, werkgevers

Overleg en advisering: Ook indien ingebed bij de Raad van Bestuur van VDAB blijft de aansturing door sociale partners behouden, conform huidig federaal model.

Voordelen	Nadelen
<ul style="list-style-type: none"><li>- Verhoging efficiëntie activeringsbeleid doordat de opdracht van de huidige facilitatoren als een logisch verhaal geïntegreerd wordt in de bemiddelingsopdracht.</li><li>- Versterking activeringsbeleid doordat het zoekgedrag van de werkzoekende wordt opgevolgd door dezelfde persoon die de begeleiding doet.</li><li>- (Wellicht) overdracht personeelsmiddelen vanuit RVA om de extra rol geïntegreerd te kunnen uitvoeren.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Activering en sanctionering nog niet in één hand, dus nog steeds te weinig afstemming, weinig transparant voor de burger/werkgever.</li></ul>

### ▪ Derde optie

#### Activering zoekgedrag:

Gelijkaardig aan alternatief A. Echter: Indien de werkzoekende onvoldoende de gemaakte afspraken in het kader van de begeleiding naar werk naleeft past de consulent/instructeur transmissie toe naar een hiertoe opgerichte en provinciaal ingebedde dienst van VDAB.

#### Controle beschikbaarheid:

De sanctioneringsbevoegdheid wordt eveneens opgenomen door de VDAB in de aparte, provinciaal ingebedde dienst, die onafhankelijk van de dienstverlening, werkzoekenden oproept, verhoort en beslist over sanctionering of niet. Dit biedt voor de werkzoekende de garantie van een objectief oordeel en voor de consulent het voordeel van niet tegelijk rechter en partij te hoeven spelen. De vertrouwensband met de werkzoekende wordt minder geschaad, dan wanneer de consulent zelf de sanctie zou uitspreken. Wij kiezen voor een provinciale inbedding, omdat de sanctionering dan nog dichtbij de vloer zit, maar toch veraf genoeg om objectief te zijn. De sanctionering centraliseren op een plaats voor heel Vlaanderen zou een te grote afstand creëren tussen de realiteit op de werkvloer en de uitgesproken straffen, zoals vandaag het geval is door bemiddeling/begeleiding en sanctionering op twee verschillende overheidsniveaus te plaatsen. Het provinciale niveau garandeert een efficiënte inzet van middelen en mensen en een hanteerbare span of control

De sanctionering gebeurt conform de huidige regelgeving (A7B, A8):

- niet ingaan op een uitnodiging
- weigeren van een werkaanbod
- niet tekenen van een trajectplan
- niet uitvoeren van een trajectplan
- niet starten beroepsopleiding
- stopzetten beroepsopleiding

De werkzoekende heeft een beroepsmogelijkheid tegen de sanctiebeslissing bij de arbeidsrechtbank. Vlaanderen kiest er ook voor om naast deze gerechtelijk procedure een administratieve beroepsprocedure te behouden.

De procedure die de WZ via de SERR kan inspannen bij transmissie kan behouden blijven.

Voordelen	Nadelen
<ul style="list-style-type: none"><li>- Activering en sanctionering in één hand, dus betere aansturing en afstemming</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Deze bijkomende opdrachten vragen bijkomend personeel. Momenteel</li></ul>

<p>mogelijke en grotere transparantie voor de burger/werkgever.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Verhoging efficiëntie activeringsbeleid doordat de opdracht van de huidige facilitatoren als een logisch verhaal geïntegreerd wordt in de bemiddelingsopdracht.</li> <li>- Versterking activeringsbeleid doordat het zoekgedrag van de werkzoekende wordt opgevolgd door dezelfde persoon die de begeleiding doet.</li> <li>- (Wellicht) overdracht personeelsmiddelen vanuit RVA om de extra rol geïntegreerd te kunnen uitvoeren.</li> </ul>	<p>onduidelijk of (personeels)middelen die overkomen van RVA zullen volstaan voor een kwalitatieve uitvoering.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De vertrouwensband met de consulent zal mogelijk moeilijker tot stand komen en minder sterk zijn dan in de huidige regeling.</li> </ul>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

▪ **Vierde optie**

Activering zoekgedrag:

Gelijkaardig aan optie 2 Echter: Indien de werkzoekende onvoldoende de gemaakte afspraken in het kader van de begeleiding naar werk naleeft past de consulent/instructeur zelf, conform de regelgeving, een sanctie toe. De consulent/instructeur moet de coachende rol van begeleider combineren met de controlerende rol door zelf sancties op te leggen indien de gemaakte afspraken door de werkzoekende onvoldoende worden nageleefd.

Controle beschikbaarheid:

idem optie 3

Voordelen	Nadelen
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Geen nood meer aan (juridisch en inhoudelijk onderbouwde) gegevens-transmissie naar RVA of een aparte dienst binnen VDAB, waar een tweede keer dezelfde feiten worden geëvalueerd.</li> <li>- (Wellicht) overdracht personeelsmiddelen vanuit RVA om beide extra rollen geïntegreerd te kunnen uitvoeren.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- De controlerende rol hypothekeert de voor de begeleiding noodzakelijke vertrouwensband tussen werkzoekende en consulent. Dit zal de effectieve begeleiding bemoeilijken. Er zullen bijkomende maatregelen moeten genomen worden om de veiligheid van de consulenten te garanderen.</li> <li>- De objectiviteit van de controle op het zoekgedrag komt in het gedrang, aangezien de consulent zowel rechter als partij is.</li> <li>- Er zal minder uniformiteit zijn in de beslissingen doordat verschillende consulenten verschillende interpretaties kunnen hanteren of (en welke) sanctionering al dan niet gepast is.</li> <li>- Getenderde werkzoekenden zullen wel een meer objectieve behandeling krijgen dan niet-getenderde werkzoekenden aangezien de tenderconsulenten niet zullen mogen sanctioneren.</li> <li>- Deze bijkomende opdrachten vragen bijkomend personeel. Momenteel onduidelijk of (personeels)middelen die overkomen van RVA zullen volstaan voor een kwalitatieve uitvoering.</li> </ul>



## Afdeling 2. Outplacement

### Wat zal er veranderen aan de Vlaamse bevoegdheid?

#### ▪ Vóór de zesde staatshervorming

- Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.
- Wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers.
- Koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering.
- Koninklijk besluit van 23 januari 2003 tot uitvoering van de artikelen 15 en 17 van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers.
- Koninklijk besluit van 9 maart 2006 betreffende het activerend beleid bij herstructureringen.
- Koninklijk besluit van 21 oktober 2007 tot uitvoering van artikel 13, § 3, 2°, van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers en tot bepaling van de datum van inwerkingtreding van artikelen 7 en 9 van de wet van 17 mei 2007 houdende uitvoering van het interprofessioneel akkoord voor de periode 2007-2008.
- Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 51 van 10 februari 1992 betreffende outplacement.
- Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 van 10 juli 2002 betreffende outplacement voor werknemers van vijfenveertig jaar en ouder die worden ontslagen, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 bis van 17 juli 2007.

#### Inhoudelijk:

Bij een individueel ontslag van een werknemer van 45 jaar of ouder, die minstens halftijds werkte, niet ontslagen werd om dringende redenen en minimaal een jaar anciënniteit had binnen het bedrijf, is de werkgever verplicht een outplacementaanbod te doen (cao 82bis). Indien de werkgever in gebreke blijft, kan de werknemer een beroep doen op RVA die hem een outplacementcheque zal bezorgen waarmee hij zich kan richten tot een outplacementbureau. Dat bureau wordt rechtstreeks vergoed door RVA; de werkgever kan een vergoeding van 1800 EUR worden opgelegd die wordt geïnd door de RSZ. Deze bestaat uit 1500 EUR die kan benut worden voor het outplacement en 300 EUR administratieve kosten.

De werknemer is verplicht om op het outplacementaanbod van de werkgever in te gaan, of om er om te verzoeken, aangezien sinds het Generatiepact deze situaties zijn opgenomen in de werkloosheidsreglementering en de werknemer dus als "vrijwillig werkloos" kan worden beschouwd indien hij niet op een outplacementaanbod ingaat of er zijn werkgever niet om verzoekt.

Het aantal personen dat op basis van deze regelgeving werd gesanctioneerd is al bij al vrij beperkt: voor 2011 ging het om 106 personen, voor 2012 om 94 (telkens voor heel België; voor het Vlaamse Gewest ging het in 2012 om 53 personen). Dit betreft dan niet enkel het niet volgen van outplacement, maar ook het weigeren van een opleiding tijdens het outplacement, het niet voldoende meewerken aan het outplacement of het niet deelnemen aan een tewerkstellingscel. (Bron: Jaarverslag RVA 2012)

In het kader van een herstructurering (KB 9 maart 2006) is een werkgever sinds 2009 verplicht om alle betrokken werknemers, via een tewerkstellingscel, een outplacementaanbod te doen. Een deel van de op deze manier gemaakte kosten kan de werkgever recupereren via RVA, op voorwaarde dat de werknemer minimaal 30 uren begeleiding volgde. Indien de werknemer binnen het jaar na het ontslag minimaal 120 kalenderdagen werkte, verdubbelt het terugvorderbare bedrag.

Leeftijd	Minimale outplacementaanbod	Terugvorderbaar bedrag	
		Na 30u outplacement	Na 30u outplacement én minimaal 120 dagen gewerkt
<45 jaar	30u op 3 maanden	500 EUR	1000 EUR
>=45 jaar	60u op 6 maanden	1000 EUR	2000 EUR

In dezelfde wetgeving is ook een terugbetaling van een deel van de inschakelingsvergoeding voorzien (voor arbeiders). Deze bevoegdheid blijft federaal.

Wie slachtoffer wordt van een faillissement en 45 jaar of ouder is, heeft eveneens de verplichting om outplacement te volgen (cf. individueel ontslag). De curator kan hiervoor een beroep doen op het Sociaal Interventiefonds van VDAB dat dan (eventueel aan alle ontslagen werknemers, dus ook de 45-minners) een outplacementaanbod doet.

Jaar	Aantal bedrijven	Aantal betrokken werknemers	Aantal opgestarte begeleidingen	Budget
2010	334	3395	1015	2.576.718,0 EUR
2011	378	4567	1330	3.101.262,0 EUR
2012	450	5184	1252	3.913.801,2 EUR

(Bron: evaluatienota Sociale Interventiedienst 2012)

### ▪ Na de zesde staatshervorming

Tekst institutioneel akkoord (p. 30):

*“Regionalisering outplacement: het arbeidsrecht blijft federaal (inzonderheid CAO nrs. 51 en 82), maar de Gewesten worden bevoegd voor de inhoudelijke vereisten die niet in cao 51 en 82 vastliggen, voor de terugbetaling van outplacementkosten aan de bedrijven en voor het opleggen van sancties aan werkgevers bij gebrek aan outplacement.”*

Voorgestelde wettekst:

- ✓ Nieuw artikel 6, § 1, IX, 5° BWHI:

*“De aangelegenheden bedoeld in artikel 107quater van de Grondwet zijn:*

*IX. Wat het tewerkstellingsbeleid betreft:*

*12° in de aangelegenheid van de outplacement, de terugbetaling van de outplacementkosten aan de werkgevers, het opleggen van sancties aan de werkgevers bij gebrek aan outplacement en het opleggen van andere vereisten dan deze die het voorwerp uitmaken van de Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 51 van 10 februari 1992 betreffende outplacement, gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad, en bindend verklaard bij het koninklijk besluit van 10 april 1992 en de Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 82 van 10 juli 2002 betreffende outplacement voor werknemers van vijfenveertig jaar en ouder die worden ontslagen, bindend verklaard bij het koninklijk besluit van 20 september 2002, zoals gewijzigd bij de Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 82bis, gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad op 17 juli 2007 en bindend verklaard bij het koninklijk besluit van 3 oktober 2007;”*

### ▪ Wat moet nog besproken worden?

Komt de controle beschikbaarheid bij outplacement over naar de gewesten? Art. 51 van KB 25 november 1991, van 7° tot 10°. Deze overdracht zou het activerend beleid versterken. Voor een aantal deelaspecten is het niet duidelijk of de bevoegdheid in de toekomst volledig bij het Gewest zal liggen.

De uitsluiting van een werknemer van werkloosheidsuitkeringen bij het weigeren van outplacementbegeleiding of het weigeren mee te werken aan outplacement en de inschakelingsvergoeding bij outplacement blijven federaal.

### ▪ Aandachtspunten

Individueel outplacement: informatie zit bij de RVA via C4, dus gegevensoverdracht nodig naar de gewesten.

## Welke nieuwe beleidsopties kan Vlaanderen nemen?

**Optie 1 (Nuloptie):** De bestaande praktijk blijft behouden.

**Optie 2:** Versterking van de kwaliteit van het outplacement via CERTO:

Door stimuleren van zelfregulering binnen de sector, dus via CERTO, worden een aantal extra kwaliteitsvereisten voor een outplacementaanbod vastgelegd.

**Optie 3:** Activering en actualisering van de boete individueel outplacement:

De controle op het niet aanbieden van een valabel outplacementaanbod wordt verhoogd. De sanctie voor de werkgever die in gebreke blijft wordt opgetrokken tot de reële prijs van een outplacementbegeleiding. De werknemer krijgt een cheque om outplacement in te kopen bij een outplacementbureau. Indien de werknemer dit wenst, kan VDAB doorverwijzen naar het aanbod via het Sociaal Interventiefonds.

Optie 4: De gewesten worden bevoegd voor de goedkeuring van het outplacementaanbod gemaakt door de tewerkstellingscellen in geval van herstructurering conform de Generatiepactwet en art. 6 van het KB 9 maart 2006 betreffende het activerend beleid bij herstructureringen.

### ▪ Eerste optie: nuloptie

#### *Wat houdt deze optie in?*

De bestaande praktijk blijft behouden:

- Beboeting werkgevers die geen individueel outplacement (45+, individueel ontslag) voorzien blijft zoals vandaag. Werknemer krijgt bedrag om zelf op de markt te “shoppen” naar een outplacementaanbod.
- Geen bijkomende kwalitatieve criteria voor outplacement.
- Terugbetaling outplacementkosten aan werkgevers wordt ongewijzigd overgenomen van de RVA.

Doelgroep: werknemers, bedrijven

Invulling van de rol en de wijze van overleg en advisering (sociaal, derden, middenveld): vandaag via paritair beheer.

#### *Wat zijn de effecten?*

Voordelen	Nadelen
<ul style="list-style-type: none"><li>- Weinig of geen bijkomende communicatie nodig</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Geen afstemming op het Vlaamse activeringsbeleid</li><li>- Geen kwaliteitsborging van de outplacementbegeleidingen</li><li>- Beperkte effectiviteit van de sancties voor werkgevers bij het niet-aanbieden van outplacement</li><li>- Indirecte subsidiëring van de outplacementsector via herstructureringen</li></ul>

### ▪ Tweede optie: Versterking van de kwaliteit van het outplacement via CERTO

#### *Wat houdt deze optie in?*

- Federgon en VDAB richtten eind 2009 samen een certificeringsorganisme op, CERTO, dat de kwaliteitsborging moet verzorgen. Door stimuleren van zelfregulering binnen de

- sector, dus via CERTO, worden extra kwaliteitsvereisten voor een outplacementaanbod vastgelegd.
- Zowel bij een individueel als bij een collectief ontslag is het de werkgever die een outplacementbureau contracteert; als overheid is het niet mogelijk hier inhoudelijke criteria vast te leggen. Het is dus beter om de kwaliteitsvereisten te laten groeien van onder uit, vanuit de sector, op basis van ervaringen en *good practices*. Als je op deze manier een aantal belangrijke marktspelers meekrijgt, zullen de anderen makkelijker volgen.
  - In de uitbesteding van outplacementbegeleiding in het kader van het Sociaal Interventiefonds zijn een aantal criteria voorzien die kunnen worden aangewend om, via CERTO, ook algemeen de kwaliteit van het outplacement te versterken. Het betreft criteria die meer gericht zijn op het resultaat van de begeleiding dan op de duurtijd of aanwezigheden, bijvoorbeeld:
    - ✓ Formuleren van een welomlijnd jobdoelwit
    - ✓ Opstellen van een persoonlijk actieplan in functie van werk
    - ✓ Opmaak van een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP)
    - ✓ Verplichte mix van individuele en collectieve elementen in de begeleiding
    - ✓ Aanbieden van sollicitatietraining
    - ✓ Registratie van de begeleiding in Mijn Loopbaan voor Partners (het VDAB-klantendossier)
    - ✓ Publiceren van het cv
    - ✓ Tevredenheidsmeting
    - ✓ ...
  - De klemtoon komt te liggen op een positief engagement van de marktspelers om kwaliteitscriteria onderling af te spreken en na te volgen (bovenstaand lijstje kan dienen als inspiratie); sancties worden niet voorzien.

Invulling van de rol en de wijze van overleg en advisering (sociaal, derden, middenveld):  
paritair beheer

### *Wat zijn de effecten?*

Voordelen	Nadelen
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Meer inhoudelijke kwaliteitsborging van de outplacementbegeleiding</li> <li>- Vastleggen van de criteria vanuit het werkveld</li> <li>- Nadruk op positief engagement van de outplacementbureaus ipv op de klachtenprocedure</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Geen sancties voorzien</li> </ul>

Deze optie draagt bij tot het realiseren van een geïntegreerd sectoraal beleid: Meer afstemming mogelijk rond activerend en herstructureringsbeleid

- **Derde optie: Activering en actualisering van de boete individueel outplacement**

### *Wat houdt deze optie in?*

- De controle op het niet aanbieden van een valabel outplacementaanbod wordt verhoogd, door systematische controle van nieuw-ingeschreven werkzoekenden. Gelet op de beperkte budgetten die hiervoor door RVA werden voorzien (10.500 EUR in 2010 en 16.472,41 EUR in 2011) maakt immers slechts een zeer beperkt aantal werkzoekenden hiervan gebruik: het betrof resp. 7 en 11 personen die outplacement volgden met behulp van een 'outplacementcheque' (Deze bedragen en aantallen betreffen het Vlaamse Gewest). (Bron: Jaarverslag RVA 2012)

- De sanctie voor de werkgever die in gebreke blijft wordt opgetrokken tot de reële prijs van een outplacementbegeleiding. Via het Sociaal Interventiefonds voorziet VDAB op dit moment 2.474,81 EUR (jaarlijkse indexatie) voor een kwalitatieve outplacementbegeleiding; de sanctie voor de werkgever zou dan ook (minimaal) dat bedrag moeten afdekken. De inning hiervoor kan zoals nu via de RSZ gebeuren, of rechtstreeks door het Vlaamse Gewest.
- De werknemer krijgt een outplacementcheque om outplacement te volgen bij een outplacementbureau. Indien de werknemer dit wenst, kan VDAB doorverwijzen naar het aanbod via het Sociaal Interventiefonds.

#### *Wat zijn de effecten?*

Voordelen	Nadelen
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Afstemming met het Vlaams herstructureringsbeleid</li> <li>- Sluitende benadering van de betrokken werknemers</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Zwaardere sanctie voor de werkgever</li> <li>- Indien inning door VDAB: bijkomende administratieve taken</li> </ul>

- **Vierde optie: de gewesten worden bevoegd voor het outplacement conform artikel 6 KB 9 maart 2006 betreffende het activerend beleid bij herstructureringen**

#### *Wat houdt deze optie in?*

Voordelen	Nadelen
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Afstemming met het Vlaams herstructureringsbeleid</li> <li>- Federale overheid volgt sowieso altijd al advies van gewestminister</li> </ul>	

## Afdeling 3. Artikel 60 en 61 OCMW-wet

### Wat zal er veranderen aan de Vlaamse bevoegdheid?

#### ▪ Vóór de zesde staatshervorming

- Organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn
  - Artikel 57 quater: de inschakeling van bepaalde vreemdelingen door het OCMW in het beroepsleven
  - Artikel 60 §7: de tewerkstelling waarbij het OCMW zelf als de juridische werkgever optreedt
  - Artikel 61: de tewerkstelling waarbij het OCMW haar tewerkstellingsopdracht realiseert in samenwerking met een andere werkgever
- Wet van 26 mei 2002 betreffende het recht op maatschappelijke integratie
  - Art. 36 tot 39 toelagen voor tijdelijke tewerkstelling door het OCMW
- Wet van 2 april 1965 betreffende het ten laste nemen van de steun verleend door de openbare centra voor maatschappelijk welzijn
- Koninklijk besluit van 11 juli 2002 tot vaststelling van de toekenningsvoorwaarden, het bedrag en de duur van de toelage, verstrekt aan de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, voor een deeltijdse tewerkstelling met toepassing van artikel 60, § 7, van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, van een gerechtigde op maatschappelijke integratie
- Koninklijk besluit van 14 november 2002 tot vaststelling van de toelage, verstrekt aan de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, voor de omkadering en opleiding van rechthebbenden op financiële maatschappelijke hulp die bij overeenkomst worden tewerkgesteld bij een privéonderneming
- Koninklijk besluit van 14 november 2002 tot vaststelling van de toekenningsvoorwaarden, het bedrag en de duur van de toelage, verstrekt aan de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, voor een deeltijdse tewerkstelling met toepassing van artikel 60, § 7, van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, van een rechthebbende op financiële maatschappelijke hulp
- Koninklijk besluit van 4 september 2002 tot vaststelling van de toekenningsvoorwaarden van de toelage, verstrekt aan de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, voor een tewerkstelling met toepassing van artikel 60, § 7, van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, van een gerechtigde op maatschappelijke integratie die ter beschikking wordt gesteld van een privé-onderneming
- Koninklijk besluit van 14 november 2002 tot vaststelling van de toekenningsvoorwaarden van de toelage, verstrekt aan de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, voor een tewerkstelling met toepassing van artikel 60, § 7, van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, van een rechthebbende op financiële maatschappelijke hulp die ter beschikking wordt gesteld van een privéonderneming
- Koninklijk besluit van 23 december 2002 tot toekenning van een verhoogde staatstoelage aan de openbare centra voor maatschappelijk welzijn van sommige steden en gemeenten voor specifieke initiatieven gericht op sociale inschakeling
- Wet van 23 december 1995 houdende maatregelen tot uitvoering van het meerjarenplan voor werkgelegenheid
- Koninklijk besluit van 2 april 1998 tot uitvoering van artikel 33 van de wet van 22 december 1995 houdende maatregelen tot uitvoering van het meerjarenplan voor werkgelegenheid
- Artikelen 194 en 195 van de wet van 12 augustus 2000 houdende sociale, budgettaire en andere bepalingen
- Koninklijk besluit van 11 juli 2002 tot vaststelling van de financiële tussenkomst vanwege het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn in het kader van de invoeginterim

- Koninklijk besluit van 14 november 2002 tot vaststelling van de financiële tussenkomst vanwege het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn voor een rechthebbende op financiële maatschappelijke hulp in het kader van de invoeginterim

- **Na de zesde staatshervorming**

Tekst institutioneel akkoord (p. 30):

*“De Gewesten worden bevoegd voor de programma's voor de arbeidsmarktbegeleiding van leefloners (art. 60 en 61) om ze opnieuw te integreren in de arbeidsmarkt.”*

Voorgestelde wetteksten:

- ✓ Nieuw artikel 5, § 1, II, 2°, b):

*“§ 1. De persoonsgebonden aangelegenheden bedoeld in artikel 59bis, § 2bis van de Grondwet, zijn:*

*II. Wat de bijstand aan personen betreft:*

*2° Het beleid inzake maatschappelijk welzijn, met inbegrip van de organieke regels betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, met uitzondering van:*

*b) de aangelegenheden met betrekking tot de openbare centra voor maatschappelijk welzijn die geregeld zijn in de artikelen 1 en 2 en in de hoofdstukken IV, V en VII van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, onverminderd de bevoegdheid van de Gemeenschappen om aanvullende of bijkomende rechten toe te kennen **en met uitsluiting van de bevoegdheid van de gewesten voor de tewerkstelling van personen die het recht op maatschappelijke integratie of het recht op financiële maatschappelijke bijstand genieten bedoeld in artikel 6, § 1, IX, 2/1°**”*

- ✓ Nieuw artikel 6, § 1, IX, 2°/1 BWHI:

*“De aangelegenheden bedoeld in artikel 107quater van de Grondwet zijn:*

*IX. Wat het tewerkstellingsbeleid betreft:*

*2°/1 de tewerkstelling van personen die het recht op maatschappelijke integratie of het recht op financiële maatschappelijke bijstand genieten;”*

Memorie van toelichting bij het voorstel van bijzondere wet m.b.t. de Zesde

Staatshervorming, p.107 e.v:

*“Voorgesteld wordt om de programma's voor arbeidsmarktbegeleiding verstrekt door de openbare centra voor maatschappelijk welzijn als onderdeel van het tewerkstellingsbeleid over te dragen naar de gewesten. (...) De gewesten worden bevoegd voor de programma's voor de arbeidsmarktbegeleiding van rechthebbenden op het leefloon en het equivalent leefloon. De gewesten worden bevoegd om de categorieën gebruikers vast te stellen waaraan rechthebbenden op een leefloon en het equivalent leefloon ter beschikking kunnen worden gesteld. (...) Het recht op maatschappelijke integratie dat de vorm van een leefloon of een tewerkstelling, kan aannemen blijft federaal.”*

De gewesten krijgen de bevoegdheid over de toelagen voor tijdelijke tewerkstelling door het OCMW. Ze kunnen deze wijzigen, afschaffen of nieuwe maatregelen invoeren. (p.122)

- **Wat moet nog besproken worden?**

Blijft het mogelijk om via art 60/61 voldoende rechten op te bouwen om in aanmerking te komen voor de werkloosheidsverzekering?

- **Aandachtspunten**

In Vlaanderen kreeg de VDAB de opdracht van arbeidsmarktregisseur, de organisatie staat in voor de matching tussen vraag en aanbod. Ongeacht hun statuut hebben werkzoekenden er voordeel bij om bij de VDAB ingeschreven te zijn, voor een bepaalde groep van werkzoekenden is dit in de regelgeving opgenomen (vb. werkloosheidsreglementering).

Voor leefloners en gerechtigden op maatschappelijke hulp is het recht op participatie en activering ingeschreven in de wet op maatschappelijke integratie. Het risico bestaat dat OCMW's voor deze doelgroep de toegang tot deze maatregelen blijven behouden, zodat naast de arbeidsmarktregisseur een tweede regisseur soortgelijke activiteiten gaat ontwikkelen. Het recht op maatschappelijke participatie, waaronder professionele activering, is nu lokaal sterk verschillend ingevuld.

## Welke nieuwe beleidsopties kan Vlaanderen nemen?

**Optie 1 (Nuloptie):** De maatregel blijft in zijn huidige vorm behouden: de OCMW's bepalen autonoom waar en wanneer ze art. 57quater, 60 §7 en 61 inzetten.

**Optie 2:** Het inzetten van art. 57quater, 60 §7 en 61 blijft de verantwoordelijkheid van de OCMW's, het aanbod wordt meer gericht op de open arbeidsmarkt en wordt verplicht opengesteld naar alle leefloners en gerechtigden maatschappelijke hulp. Vlaanderen beslist over de categorie van gebruikers.

**Optie 3:** De maatregel wordt ingekanteld in het Vlaamse beleid inzake werk en sociale economie. De OCMW's sluiten als uitvoerder een samenwerkingsovereenkomst met de VDAB.

### ▪ Eerste optie (nuloptie): behoud van de maatregel in zijn huidige vorm

#### *Wat houdt deze optie in en wat zijn de effecten?*

De maatregel blijft in zijn huidige vorm behouden: de OCMW's bepalen autonoom waar en wanneer ze art. 60 en 61 inzetten. De federale overheid blijft instaan voor de uitbetaling van de (omkaderings)premies, (een gedeelte van) het leefloon, verhoogde staatstoelage.... De huidige categorieën van gebruikers waaraan rechthebbenden op een leefloon en het equivalent leefloon ter beschikking kunnen worden gesteld blijven behouden.

De wet van 26 mei 2002 regelt het recht op maatschappelijke integratie. OCMW's hebben hiervoor een aantal instrumenten ter beschikking, waaronder tewerkstelling. Voor OCMW's zijn -25-jarigen een prioritaire doelgroep, OCMW's hebben de wettelijke opdracht deze groep te begeleiden naar meer zelfredzaamheid om maatschappelijke integratie te waarborgen door tewerkstelling binnen de 3 maanden. Dit kan via een opleidingstraject, begeleiding naar een eerste werkervaring, begeleiding naar studie, begeleiding via een sociaal traject of via diverse tewerkstellingsinstrumenten. Voor personen ouder dan 25 jaar is dit niet verplicht, maar kan de begeleiding op vraag van het OCMW of de cliënt opgestart worden. Dergelijke begeleiding wordt neergeschreven in een GPMI (gepersonaliseerd project maatschappelijke integratie).

	art 60 §7		okt/12		andere activering				recht op maatschappelijke integratie	
	2011				2011		okt/12		2012	
VL	9.409	42,0%	5198	41,2%	635	22,6%	368	29,2%	46.877	28,3%
WAL	7.885	35,2%	4404	34,9%	1.361	48,4%	649	51,4%	76.297	46,1%
BHG	5.115	22,8%	3019	23,9%	815	29,0%	245	19,4%	42.486	25,6%
TOTAAL	22.409	100,0%	12.621	100,0%	2.811	100,0%	1262	100,0%	165.660	100,0%

Bron: POD Maatschappelijke integratie

In Vlaanderen werden in 2011 zo'n 9.400 personen via art 60, §7, tewerkgesteld. Onder andere activering valt de tewerkstelling in art 61, tewerkstellingsprogramma's (SINE, Activa,...),... Het aanbod is sterk verscheiden naargelang de OCMW's, er is een sterke lokale autonomie waarbij eigen accenten worden gelegd. De waaier gaat van activiteiten gericht op persoonlijke ontwikkeling, vrijwilligerswerk, socio-culturele aard,... Bij bepaalde OCMW's is NT2 standaard voorzien in het kader van art 60 (wanneer hier nood aan is), bij andere moet dit door de cliënt aangevraagd worden. Sommige OCMW's doen beroep op werkervaringspromotoren voor de invulling van het traject.

Al merken we de laatste jaren wel een toenadering via de werkwinkels, proeftuinen,... toch blijft de samenwerking tussen OCMW en VDAB sterk lokaal gekleurd. Sommige OCMW's schrijven leefloners meteen in als werkzoekende, andere wachten tot na het vervullen van de art. 60 §7 of art 61. Ook bij de samenwerking met VDAB merken we dat de registratie vaak



in twee systemen gebeurt (Mijn Loopbaan en een systeem voor de federale opvolging), wat dubbel werk betekent en de warme overdracht van dossiers bemoeilijkt. De VDAB stelt vast dat de personen na hun art 60 §7 of art. 61-traject vaak niet klaar zijn voor de arbeidsmarkt. Hun verwachtingen zijn niet realistisch, de aangeleerde competenties zijn weinig arbeidsmarktgericht,...

In het geval van art 60 §7 en art 61 treedt het OCMW op als werkgever. De doelstellingen zijn:

- Het in regel stellen van de betrokkene voor de sociale zekerheid
- Het aanreiken van een werkervaring
- Het verwezenlijken van een duurzame tewerkstelling

De doelgroep zijn gerechtigden op maatschappelijke integratie onder de vorm van (aanvullend) leefloon en rechthebbenden op gelijkwaardige (aanvullende) financiële steun voor cliënten die ingeschreven zijn in het vreemdelingenregister. De doelgroep heeft geen volledige sociale zekerheidsrechten opgebouwd. De personen hebben vaak gebrekkige arbeidsattitudes, begeleiding naar en op de werkvloer is essentieel,... Ze krijgen een arbeidsovereenkomst met het OCMW, terbeschikkingstelling is toegelaten. Dit kan zowel in de overheid als in de privé (met of zonder winstoogmerk, sociale economie). De OCMW's moeten erop toezien dat alles correct verloopt tijdens de terbeschikkingstelling en dat deze terbeschikkingstelling de doelstellingen van art. 60 respecteert. De duur is afhankelijk van de tijd die nodig is om voltijdse werkloosheidsuitkeringen op te bouwen in de referentieperiode voor aanvraag van uitkering (vb. 312 dagen in 21 maanden bij <36-jarigen).

De federale overheid voorziet in een tegemoetkoming in het leefloon (cat. 3: 1.068,45 euro vanaf 1/1/12). OCMW's krijgen als werkgever een vrijstelling van de patronale RSZ-bijdrage. Binnen het contingent is er een verhoogde toelage (3000 VTE in België, 24.532,14 euro vanaf 1/1/13) die ter beschikking worden gesteld aan de sociale economie. De gebruiker betaalt enkel een bijdrage wanneer het om een privé-onderneming met winstoogmerk gaat (brutojaarloon-leefloon cat. III).

Art. 61 wordt vaak in combinatie met art. 60, §7, of Activa gebruikt. Het gaat om een premie van 250 euro/maand die gedurende 12 maanden wordt uitbetaald. Een art. 61 kadert in een samenwerkingsovereenkomst tussen een OCMW en een privé-onderneming met winstoogmerk.

Federale toelagen aan OCMW's:

- 50 % leefloonbedrag
- 60 – 65 % leefloonbedrag afhankelijk van gemiddeld aantal dossiers per maand
- 60 % leefloonbedrag bij GPMI
- 70 % leefloonbedrag bij max 20 u per week opleiding of tewerkstelling met GPMI
- Toelagen in kader artikel 60 § 7 en 61 OCMW-Wet, sociale tewerkstelling
- Personeelskost: € 320 per dossier (pro rata periode)
- Gemiddeld tussen 40% en 50 % leefloonbedrag en aanvullende steun lokaal gedragen

De OCMW's kunnen intekenen op het federale ESF-programma. Omwille van het risico op dubbelfinanciering kunnen ze momenteel binnen het Vlaamse ESF-programma niet intekenen als promotor.

Voordelen/opportunities	Nadelen/risico's
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Continuïteit</li> <li>- Lokale inbedding</li> <li>- Beroep doen op expertise inzake begeleiding van kwetsbare doelgroepen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Toeleidingscircuit naast de VDAB</li> <li>- Lokaal sterk verschillend aanbod</li> <li>- Weinig gericht naar doorstroom tewerkstelling na art 60/61 op de reguliere arbeidsmarkt</li> <li>- Enkel gericht naar OCMW-cliënten</li> <li>- Verplichtend karakter beperkt tot -25-jarigen</li> </ul>

## *Hoe wordt dit organisatorisch uitgewerkt?*

De OCMW's bepalen wanneer welke maatregel wordt ingezet. De POD Maatschappelijke integratie en RSZ blijven de technische operatoren, de gewesten beslissen over de toelagen voor tijdelijke tewerkstelling door het OCMW.

- **Tweede optie: gelijkschakeling van het begeleidingsaanbod**

### *Wat houdt deze optie in en wat zijn de effecten?*

Het inzetten van art. 57 quater, 60 §7 en 61 blijft de verantwoordelijkheid van de OCMW's, het aanbod wordt meer gericht op de open arbeidsmarkt en wordt verplicht opengesteld naar alle leefloners en gerechtigden maatschappelijke hulp die hiervoor in aanmerking komen. De gewesten bepalen de categorieën van gebruikers waaraan rechthebbenden op een leefloon en het equivalent leefloon worden ter beschikking gesteld..

In dit scenario behouden de OCMW's de beslissing over de inzet van de maatregelen, zoals dit ingeschreven is in de wet op de maatschappelijke integratie. De expertise van de VDAB wordt ingezet op vlak van screening en om het traject sterker op de open arbeidsmarkt te richten. Wel worden in deze optie een aantal knelpunten in het huidige systeem aangepakt. Het aanbod naar begeleiding van leefloners en gerechtigden op maatschappelijke hulp op vlak van activering wordt ruimer ingezet en in heel Vlaanderen gelijkgeschakeld. Het verplichtend karakter van de professionele activering is niet langer beperkt tot -25-jarige OCMW-cliënten. Er worden op Vlaams niveau criteria vastgelegd om te bepalen of een OCMW-cliënt in aanmerking komt voor een activeringstraject. De OCMW's werken op een structurele manier samen met de VDAB en leggen dit vast in een samenwerkingsovereenkomst.

Het OCMW sluit een overeenkomst af met de persoon om de trajectstappen van de verschillende partners op elkaar af te stemmen en het traject zo naadloos mogelijk te laten verlopen.

De persoon krijgt een traject op maat dat aan de criteria beantwoordt die binnen het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid worden gehanteerd. Zo wordt er een competentieprofiel opgemaakt, dat gedurende het traject opgevolgd wordt (cf. POP). Dit profiel bevat zowel generieke arbeidsmarktattitudes als technische vaardigheden (cf. Competent). De opleiding is gericht op de vraag op de arbeidsmarkt (NT2, kwalificatie,...), een degelijke begeleiding wordt voorzien gedurende het hele traject. De kwaliteitscriteria die aan opleiding, begeleiding, werkvloeren,... worden gesteld worden gelijkgeschakeld binnen het beleidsdomein en in overeenstemming met de Europese regelgeving inzake dienstverlening en staatssteun gebracht.

Via de terbeschikkingstelling aan gebruikers binnen de sociale economie en het reguliere circuit wordt werkplekieren in het traject ingebouwd, met het oog op competentieversterking en het verhogen van de kansen op doorstroom na het traject. De voorwaarden verbonden aan een ter beschikkingstelling worden afgestemd met de andere vormen van stages en werkplekieren binnen het beleidsdomein.

Op het einde van het traject is de persoon klaar om in te stappen in een job in het voor hem/haar hoogst haalbare niveau (regulier circuit of sociale economie). Het competentieprofiel bevat de nodige informatie voor een eventuele indicering (VOP, maatwerk,...). Binnen het traject wordt de nodige ondersteuning op vlak van sollicitatietraining ingebouwd om een vlotte doorstroom mogelijk te maken, de VDAB staat in voor de bemiddeling.

Het contingent plaatsen dat momenteel voorbehouden is voor de sociale economie kan behouden blijven. De trajecten worden afgestemd op de decreten maatwerk collectieve inschakeling en LDE.

De focus van de maatregel verschuift van de duurtijd i.f.v. het behalen van het aantal gewerkte dagen om toegelaten te worden tot de werkloosheidsverzekering naar het zo kort mogelijke, maar intensieve traject naar werk, met een garantie op nazorg en opvang indien de betrokkene zijn werk opnieuw verliest.

Voor OCMW's die onvoldoende groot zijn om een eigen aanbod uit te werken stimuleren we schaalvergroting.

Voordelen/opportunities	Nadelen/risico's
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Continuïteit</li> <li>- Lokale inbedding</li> <li>- Beroep doen op expertise inzake begeleiding van kwetsbare doelgroepen</li> <li>- Verplichtend karakter niet langer beperkt tot -25-jarigen, begeleidingsaanbod voor alle OCMW-cliënten</li> <li>- Afstemming met Vlaamse werkgelegenheidsbeleid</li> <li>- Integraal traject naar doorstroom tewerkstelling</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Toeleidingscircuit naast de VDAB</li> <li>- Onvoldoende groot werkgeversnetwerk binnen het reguliere circuit</li> <li>- Wanneer de toeleiding bij OCMW blijft, kunnen andere geschikte profielen die niet-OCMW-gerechtigd zijn niet in aanmerking komen, terwijl zelfredzame OCMW-klienten deze kans wel krijgen (tenzij dit in de samenwerkingsovereenkomst wordt opgenomen).</li> <li>- Weerstand vanuit de lokale besturen</li> <li>- Onduidelijkheid over bevoegdheidsoverdracht</li> </ul>

### *Hoe wordt dit organisatorisch uitgewerkt?*

De OCMW's bepalen in overleg met de VDAB wanneer welke maatregel wordt ingezet. De POD Maatschappelijke integratie en RSZ blijven de technische operatoren, de gewesten beslissen over de toelagen voor tijdelijke tewerkstelling door het OCMW.

#### ▪ **Derde optie: inkanteling in het Vlaamse beleid**

### *Wat houdt deze optie in en wat zijn de effecten?*

De maatregel wordt ingekanteld in het Vlaamse beleid inzake werk en sociale economie. De OCMW's sluiten als uitvoerder een samenwerkingsovereenkomst met de VDAB. Het opleidings- en begeleidingsaanbod dat binnen de maatregel wordt aangeboden kan opengesteld worden naar andere kwetsbare groepen die geen cliënt zijn bij het OCMW. Hiervoor worden de nodige afspraken in de samenwerkingsovereenkomst opgenomen. De OCMW's zijn verantwoordelijk voor de toeleiding van hun cliënten naar de VDAB. Ze zorgen voor een duidelijk zicht op de arbeidsmarktgerelateerde drempels inzake competenties, randvoorwaarden en eventuele welzijnsproblematieken (cfr. ICF). Ze formuleren hierbij een voorstel tot traject. Als arbeidsmarktregisseur beslist de VDAB over het al dan niet opstarten van het traject, de inhoud en de uitvoerder van het traject. We hanteren hierbij de participatieladder als uitgangspunt. Zelfredzame OCMW-cliënten zonder welzijnsproblematiek krijgen een bemiddelings- of begeleidingstraject bij de VDAB of de partners. OCMW-cliënten uitsluitend met een welzijnsproblematiek worden door het OCMW begeleid. OCMW-cliënten waarbij een integrale aanpak van de niet-arbeidsmarktgerelateerde problemen en begeleiding naar werk haalbaar is worden toegeleid naar een activeringstraject i.k.v. W<sup>2</sup>.

De VDAB sluit een trajectovereenkomst met de cliënt waarin de verschillende trajectstappen en uitvoerders worden benoemd. De persoon krijgt een traject op maat dat aan de criteria beantwoordt die binnen het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid worden gehanteerd. Zo wordt er een competentieprofiel opgemaakt, dat gedurende het traject opgevolgd wordt (cf. POP).

Dit profiel bevat zowel generieke arbeidsmarktattitudes als technische vaardigheden (cf. Competent). De opleiding is gericht op de vraag op de arbeidsmarkt (NT2, kwalificatie,...), een degelijke begeleiding wordt voorzien gedurende het hele traject. De kwaliteitscriteria die aan opleiding, begeleiding, werkvloeren,... worden gesteld worden gelijkgeschakeld binnen het beleidsdomein en in overeenstemming met de Europese regelgeving inzake dienstverlening en staatssteun gebracht.

Via de terbeschikkingstelling aan gebruikers binnen de sociale economie en het reguliere circuit wordt werkplekleren in het traject ingebouwd, met het oog op competentieversterking en het verhogen van de kansen op doorstroom na het traject. De voorwaarden verbonden aan een terbeschikkingstelling worden afgestemd met de andere vormen van stages en werkplekleren binnen het beleidsdomein. De terbeschikkingstelling wordt ingezet i.f.v. competentieversterking en doorstroom. Het contingent plaatsen dat momenteel voorbehouden is voor de sociale economie kan behouden blijven. De trajecten worden afgestemd op de decreten maatwerk collectieve inschakeling en LDE.

Op het einde van het traject is de persoon klaar om in te stappen in een job in het voor hem/haar hoogst haalbare niveau (regulier circuit of sociale economie). Het competentieprofiel bevat de nodige informatie voor een eventuele indicering (VOP, maatwerk,...). Binnen het traject wordt de nodige ondersteuning op vlak van sollicitatietraining ingebouwd om een vlotte doorstroom mogelijk te maken, de VDAB staat in voor de bemiddeling. Ook hier verschuift de focus naar een zo kort mogelijke, maar intensieve traject naar werk, met een garantie op nazorg en opvang indien de betrokkene zijn werk opnieuw verliest.

Het OCMW kan aangeduid worden als de uitvoerder van het traject. De VDAB kan ook beroep doen op de expertise van het OCMW voor de begeleiding van andere werkzoekenden.

Voordelen/opportunities	Nadelen/risico's
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Continuïteit</li> <li>- Lokale inbedding</li> <li>- Beroep doen op expertise inzake begeleiding van kwetsbare doelgroepen</li> <li>- Verplichtend karakter niet langer beperkt tot -25-jarigen, begeleidingsaanbod voor alle OCMW-cliënten</li> <li>- Afstemming met Vlaamse werkgelegenheidsbeleid</li> <li>- Integraal traject gericht naar doorstroom tewerkstelling</li> <li>- Aanwezigheid uitgebreid werkgeversnetwerk i.f.v. aanbod arbeidsmarktgerichte tewerkstellingsmogelijkheden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Weerstand van lokale besturen</li> <li>- Nood aan duidelijk afsprakenkader in de vorm van een samenwerkingsovereenkomst</li> <li>- Onduidelijkheid over bevoegdheidsoverdracht</li> <li>- Aanwezigheid uitgebreid werkgeversnetwerk i.f.v. aanbod arbeidsmarktgerichte tewerkstellingsmogelijkheden</li> </ul>

### *Hoe wordt dit organisatorisch uitgewerkt?*

De OCMW's worden een uitvoerder van het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid. Als arbeidsmarktregisseur beslist de VDAB over de invulling van de trajecten. De POD Maatschappelijke integratie en RSZ blijven de technische operatoren, de gewesten beslissen over de toelagen voor tijdelijke tewerkstelling door het OCMW.

### Afkortingen gebruikt in deze afdeling

DSP	doorstroomprogramma
ESF	Europees Sociaal Fonds
GPMI	gepersonaliseerd project maatschappelijke integratie
LDE	lokale diensteneconomie
NT2	Nederlands Tweede Taal
OCMW	Openbaar Centrum voor maatschappelijk welzijn
POD Maatschappelijke Integratie	Programmatorische overheidsdienst Maatschappelijke Integratie
POP	Persoonlijk Ontwikkelingsplan
VDAB	Vlaamse Dienst Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
VOP	Vlaamse Ondersteuningspremie voor personen met een arbeidshandicap

## Afdeling 4. PWA

### Wat zal er veranderen aan de Vlaamse bevoegdheid?

#### ▪ Vóór de zesde staatshervorming

PWA is vandaag een volledig federale bevoegdheid.

- Besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders: art. 8 en 8bis
  - Wet van 7 april 1999 betreffende de PWA-arbeidsovereenkomst
  - Programmawet van 27 december 2004: art. 172 (opbrengst terugbetaling personeelskost)
  - KB van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering: art. 79 e.v.
  - MB van 26 november 1991 houdende de toepassingsregelen van de werkloosheidsreglementering: art. 54 en 55
  - KB van 10 juni 1994 waarbij de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening gemachtigd wordt contractuelen in dienst te nemen om te voldoen aan uitzonderlijke en tijdelijke behoeften aan personeel (indienstname van contractuelen bij de RVA)
  - KB van 10 juni 1994 tot uitvoering van art. 8, §1 en §6 van de besluitwet van 28.12.1944 (detachering van de ambtenaren, terugbetaling voor dienstenchequeactiviteiten en tegemoetkoming in de administratiekosten van de PWA's)
  - KB van 13 juni 1999 (uitvoering wet van 7.4.1999 betreffende PWA-arbeidsovereenkomst – PWA en klein verlet)
  - KB van 16 juni 1999 (verzekeringspremies arbeidsongevallen en burgerlijke aansprakelijkheid PWA)
  - KB van 17 december 1999 (PWA-werknemers betaald door OCMW)
  - KB van 11 december 2006 (facturatie van de PWA-loonkost voor beambten actief in de “sui generis afdeling dienstencheques”)
  - Programmawet van 23 december 2009 (art. 102 en 103 – afroaming van de PWA-reserves)
- (Bron: RVA)

#### ▪ Na de zesde staatshervorming

Tekst institutioneel akkoord (p. 30):

*“De PWA-bevoegdheid valt onder de autonomie van de Gewesten (Overheveling naar de Gewesten van de arbeidsbemiddelaars van de PWA's en van de bijhorende middelen). Indien de Gewesten beslissen om een PWA-voorziening te behouden, zal de federale overheid de financiering van de werkloosheidsuitkeringen van de PWA-werknemers voortzetten, beperkt tot het aantal huidige gerechtigden per gewest. Het systeem zal gelden voor de langdurige werklozen en zij die ver van de arbeidsmarkt staan.”*

Voorgestelde wetteksten:

- ✓ Nieuw artikel 6, § 1, IX, 12° BWHI:

*“De aangelegenheden bedoeld in artikel 107quater van de Grondwet zijn:*

*IX. Wat het tewerkstellingsbeleid betreft:*

*“11° de plaatselijke werkgelegenheidsagentschappen.*

*Indien de gewesten beslissen een PWA-systeem te behouden, zet de federale overheid de bestaande betaling van de werkloosheidsuitkeringen van de werknemers tewerkgesteld in het kader van een plaatselijk werkgelegenheidsagentschap voort. De toegekende werkloosheidsuitkering is beperkt tot 7 291 gerechtigden voor het Vlaamse Gewest en 7 466 gerechtigden voor het Waalse Gewest;”*

Memorie van toelichting bij het voorstel van bijzondere wet m.b.t. de Zesde Staatshervorming, p.129 en 130:

*“Deze bevoegdheid omvat:*

- *De erkenning van de PWA,*
- *De administratieve organisatie van deze activiteiten,*
- *De controle van de samenstelling van de beheersorganen van de PWA,*
- *Het bepalen van de werklozen die van het PWA-systeem mogen genieten, binnen de categorie van de langdurige werklozen en personen die ver van de arbeidsmarkt staan, zonder het begrip langdurig werklozen en personen die ver van de arbeidsmarkt staan te mogen denatureren,*
- *Het bepalen van categorieën van gebruikers,*

- Het bepalen van de toegelaten activiteiten,
- Het bepalen van het toegelaten aantal activiteitsuren,
- De prijszetting en het bepalen van het model en de waarde van de PWA-cheques,
- Het bepalen van de vergoeding die de werkloze ontvangt per cheque, in zoverre dit niet tot gevolg heeft dat de werkloze minder ontvangt dan de werkloosheidsuitkering waarop hij recht zou hebben,
- Het bepalen van het financieringsmechanisme,
- De omkadering van de PWA,
- De administratie- en omkaderingskosten,
- De financiële controle van de PWA,
- Het kiezen van de uitgiftemaatschappij van de PWA-cheques,
- De fiscale vermindering van de PWA-cheques voor gebruikers.

De volgende bevoegdheden blijven federaal:

- De PWA-overeenkomst,
- de vrijstellingen van beschikbaarheid gerelateerd aan de PWA,
- de algemene regeling van het welzijn van de PWA-werknemers,
- de PWA-inkomensgarantie uitkering. (p. 129)

*“Er moet op worden toegezien dat de gewesten de nodige inspanningen leveren voor de activering van het zoekgedrag van de werkzoekenden en het leiden van de werkzoekende naar de reguliere arbeidsmarkt. Dit is een algemeen principe dat ook voor de PWA-werknemers geldt.”*

### ▪ Wat moet nog besproken worden?

Verliest de PWA werknemer zijn verhoogde uitkering als ze doelgroepwerknemer worden in de sociale economie of zal er een compensatie voorzien worden voor zij die vandaag in het PWA-systeem zitten?

### ▪ Aandachtspunten

- De federale overheid blijft de financiering van de PWA voorzieningen voortzetten, indien de gewesten beslissen om een PWA voorziening te behouden en dit op het niveau van 7.291 PWA-werknemers voor Vlaanderen (7.466 in het Waals Gewest en 1.473 in het Brussels Gewest). Bij een uitbreiding van het systeem wordt een terugbetaling door de gewesten vooropgesteld. Voor elke in het PWA tewerkgestelde werkloze bovenop het gemiddeld aantal PWA-werknemers per gewest tijdens het jaar 2012 betaalt het gewest het forfaitair bedrag (derde periode) van de werkloosheidsuitkering samenwonende terug aan de federale overheid (€484 of €635 ('bevoorrechte')/maand). Bij het inpassen van PWA in het Vlaamse tewerkstellingsbeleid, moeten de gewesten zelf instaan voor de financiering.
- De overheidsopdracht voor het aanbesteden van de uitgiftemaatschappij wordt momenteel jaarlijks door de federale overheid gedaan. Bij een overdracht van de bevoegdheid moet voldoende tijd en expertise voorzien worden om deze opdracht uit te kunnen voeren, zelfs bij een uitdoofscenario.

### Welke nieuwe beleidsopties kan Vlaanderen nemen?

**Optie 1 (Nuloptie):** behoud PWA in de huidige vorm en modaliteiten

**Optie 2:** behoud PWA met “generieke” aanpassingen aan vorm en modaliteiten

**Optie 3:** uitdoofscenario PWA met verlies van de middelen

### ▪ Eerste optie (Nuloptie): behoud PWA in de huidige vorm en modaliteiten

#### *Wat houdt deze optie in?*

Werkzoekenden die voldoen aan bepaalde voorwaarden kunnen instappen in een systeem waarbij ze hun werkloosheidsuitkering behouden en vergoed worden voor een beperkt aantal, dat ze werken. De bedoeling was om langdurige werkloosheid van werkzoekenden te doorbreken door een zachte opstap naar werk te voorzien en hen te laten doorgroeien naar

reguliere tewerkstelling. Veel van de werkzoekenden zijn echter in het systeem blijven steken deels door een gebrek aan opvolging naar mogelijke doorstroom, deels door het financieel voordelige systeem waarin een werkzoekende terecht kwam bij voldoende prestaties.

#### Doelgroep:

- Uitkeringsgerechtigd volledig werklozen die min 2 jaar werkloos zijn
- Uitkeringsgerechtigd volledig werklozen van 45 jaar en ouder die min 6 maanden werkloos zijn
- Werklozen die gedurende 36 maanden voorafgaand aan hun inschrijving bij een PWA gedurende min 24 maanden een uitkering hebben genoten
- Werklozen die recht hebben op een leefloon of financiële maatschappelijke hulp

#### Toegelaten activiteiten:

- Bij privé-personen
  - ✓ huishulp met huishoudelijk karakter (sinds 1 maart 2004 geen nieuwe intreders meer en va 1/7/09 enkel nog voor PWA WN's van 50 en ouder en werklozen met blijvende arbeidsongeschiktheid van min 33%). Zij moeten al activiteiten van huishulp of huishoudelijke hulp uitgevoerd hebben
  - ✓ hulp voor klein onderhoud
  - ✓ hulp bij opvang of begeleiding van kinderen, zieken, bejaarden of gehandicapten
  - ✓ hulp bij vervullen van administratieve formaliteiten
- Bij lokale overheden
  - ✓ Stadswachters (sinds 1 januari 2003 geen nieuwe intreders in het systeem)
  - ✓ Hulp bij tijdelijke of uitzonderlijke taken (bv. occasionele hulp in gemeentelijke bibliotheek, hulp bij begeleiden van sociaal zwakkeren, hulp bij beschermen van het leefmilieu, tegemoetkomen aan buurnoden, regelen van verkeer aan scholen, taken rond preventie en veiligheid)
- Bij vzw's en niet-commerciële verenigingen
  - ✓ Taken die gewoonlijk door vrijwilligers opgenomen worden en die niet tot dagelijks beheer behoren (gaande van administratie tot hulp bij organisatie en verloop van evenementen)
- Bij onderwijsinstellingen
  - ✓ Vóór- en naschoolse opvang
  - ✓ Hulp bij organisatie van naschoolse activiteiten
  - ✓ Hulp bij activiteitenbegeleiding
  - ✓ Hulp bij busbegeleiding
- In land- en tuinbouwsector
  - ✓ In tuinbouwsector alle activiteiten met uitzondering van champignonenteelt en aanplanten en onderhoud van parken en tuinen
  - ✓ In landbouwsector seizoensgebonden activiteiten in piekperiodes bv. planten, oogsten met uitzondering van besturen van machines en gebruik van chemische producten

Niet alle activiteiten worden in alle PWA's aangeboden, maar deze behoren wel tot de lijst die aangeboden kan worden.

#### Het aantal gewerkte uren is beperkt tot:

- 45u = lokale overheden, vzw's en niet-commerciële verenigingen en natuurlijke personen (huishulp met huishoudelijk karakter, hulp bij administratie)
- 70u = onderwijsinstellingen en natuurlijke personen (klein tuinonderhoud of begeleiding / bewaking van zieken en kinderen)
- 150u = land- en tuinbouwsector voor seizoensgebonden activiteiten

Per kalenderjaar is een limiet van 630u voorzien die niet overschreden mag worden.

PWA-werknemers worden vergoed met PWA-cheques

De langdurige werkloze ontvangt werkloosheidsuitkering vermeerderd met een belastingvrij bedrag van 4,10€ per gepresteerd uur. Dit betekent een meerwaarde per maand van 184,5€



bij een tewerkstelling van 45 u en 287 € bij 70 u. Voor de leefloon klant is dit gelijkaardig en verplaatsingskosten kunnen geheel of gedeeltelijk verhaald worden door PWA op de gebruiker. De PWA-cheques geven bovendien een belastingvermindering over het jaar van inkomsten waarop ze betrekking hebben.

PWA vzw's kunnen tegelijk een dienstencheque-afdeling hebben.

#### Aantal PWA's, verkochte cheques en werknemers:

- 286 PWA's in Vlaanderen, +/- 1 beambte per PWA (560 in België)
- Verkochte PWA-cheques in Vlaanderen in 2011: 270.000 waarvan 82.000 aan particulieren en 148.000 aan rechtspersonen (onderwijs, gemeente, vzw...)
- 7.500 PWA-werknemers in Vlaanderen in november 2011

De toeleiding gebeurt uitsluitend door de PWA-beambten en is geënt op een systeem van vrijwillige instap. De bemiddeling is beperkt tot het plaatsen op de werkvloer, maar er is verder weinig of geen begeleiding of evaluatie voorzien. Er zijn ook geen maatregelen / sancties voorzien wanneer een werkzoekende niet wenst in te stappen in PWA.

Werkzoekenden die wel instappen stranden zeer vaak in het systeem en settelen zich zo in hun werkloosheid, met de argumentatie dat ze wel degelijk aan het werk zijn. Het wordt vaak gezien als een doel op zich gezien en niet als stap in een trajectplan, dus eigenlijk een middel om een ander doel (doorstroom naar een reguliere stabiele tewerkstelling) te kunnen bereiken.

#### Overleg en advisering:

Dit wordt uitgetekend in het KB van 14 november 2002. De PWA vzw is paritair samengesteld en bestaat uit:

- leden aangesteld door het gemeentebestuur of een proportionaliteit van meerderheid / minderheid
- leden die zitting hebben in of vertegenwoordigers zijn van de Nationale Arbeidsraad

Het aantal leden bedraagt min 12 en max 24 aan te vullen met door de gemeenteraad aangeduide leden met een raadgevende stem.

Het overleg en de advisering verlopen vandaag via beheerscomité RVA, dus zal ook in Vlaanderen moeten plaatsvinden via medebeheer door koepelorganisaties, actoren uit het werkveld en sociale partners.

#### Werking en omkadering van PWA

Een Vlaams agentschap wordt belast met de uitvoering van de taken die verband houden met de erkenning, samenstelling, werking en omkadering van de PWA. Dit houdt de controle in op de samenstelling van de PWA (na de gemeenteraadsverkiezingen is dit een piekmoment, tijdens de gemeentelgislatuur zijn wijzigingen aan de samenstelling eerder beperkt. Deze taak wordt momenteel door de FOD WASO opgenomen. Het vergoeden van de administratie- en omkaderingskosten alsook de financiële controle van de PWA wordt momenteel door de RVA uitgevoerd. De RVA schrijft ook de overheidsopdracht uit voor het aanduiden van de uitgiftemaatschappij. Een Vlaams agentschap zal belast worden met de uitvoering van deze taken.

#### *Wat zijn de effecten?*

Voordelen	Nadelen
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Geen invloed op kosten / baten</li> <li>- Geen structurele wijzigingen</li> <li>- Behoud van tewerkstellingsplaatsen die bij uitdoving van het systeem elders ingebed zouden moeten worden</li> <li>- Lokale inbedding en verankering</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Geen versterkte activering door inbedding in "beperkte tewerkstelling" voor een, afhankelijk van het statuut, quasi gemiddeld inkomen</li> <li>- Geen geïntegreerd sectoraal beleid (DC ondernemingen met private activiteit kunnen verder werken onder de overheidskoepel van PWA)</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Parkeren van werkzoekenden die nog activeerbaar zijn in het NEC</li> <li>- Geen instroom van andere doelgroepwerknemers die mogelijk baat hebben met deze vorm van opstap</li> <li>- Geen begeleiding binnen de werkervaring voor kwetsbare groepen</li> <li>- Geen vat op het profiel van de PWA-werknemer in zijn huidige vorm (is dit een "eindstation" of zijn er nog andere economisch meer rendabele opties?)</li> <li>- Weinig transparant systeem van kleine vzw's</li> </ul>
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Latente effecten op andere beleidsthema's:

Dichtrijden van mogelijkheden om klanten met een moeilijker profiel een opstap te geven naar tewerkstelling. Hierdoor kunnen werkzoekenden met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt mogelijk verzeilen in langdurige werkloosheid, terwijl de sterkere profielen hier onterecht in blijven hangen. Het zal echter lang niet evident zijn om deze doorstroom nu te moeten forceren terwijl heel wat werkzoekenden al lang in dit systeem tewerkgesteld zijn en er hun leven op aangepast hebben.

Deze optie draagt niet bij tot het realiseren van een geïntegreerd sectoraal beleid omdat je nog steeds niet komt tot een versterkte activering en een goede invulling van wie nood heeft aan deze of een gelijkaardige vorm van tewerkstelling. Het biedt mensen de mogelijkheid om zich in dit systeem te nestelen en hier voordeliger uit te komen dan iemand met een gelijkaardig profiel die meer uren moet presteren voor een zelfde inkomen.

- **Tweede optie: behoud PWA met generieke aanpassingen aan vorm en modaliteiten**

#### *Wat houdt deze optie in?*

##### Jobcreatie en bemiddeling

In deze optie behouden we het aantal PWA-plaatsen op het niveau dat door de federale overheid werd vastgelegd (7.291 PWA-werknemers in Vlaanderen). We voorzien een screening van de PWA-werknemers en zetten in op doorstroom van de PWA-werknemers. Als Vlaams Gewest kunnen we desgewenst de activiteiten en gebruikers (incl. fiscale voordelen) aanpassen binnen het systeem. We zijn verantwoordelijk voor het kiezen van de uitgiftemaatschappij van de cheques en bepalen de vergoedingen.

PWA is opgezet als een specifiek bemiddelingskanaal om bepaalde doelgroepen van werkzoekenden met een verre afstand tot de arbeidsmarkt (oorspronkelijk zeer langdurig werklozen, nu 50+ werkzoekenden, werkzoekenden met beperkingen) te activeren. De Vlaamse Regering heeft voorheen geargumenteed dat dit een bevoegdheid van het Gewest was en onder de plaatsingsbevoegdheid valt. Het Arbitragehof heeft deze stelling niet aanvaard omdat de PWA was ingebed in de werkloosheidsreglementering. Dit belet niet dat de facto de PWA steeds bepaalde doelgroepen bemiddelde naar een specifiek tewerkstellingscircuit.

In het Vlaamse activeringsbeleid zijn alle binnen PWA behorende doelgroepen ingebed in de reguliere VDAB werking. In het sluitend maatpak wordt nog meer dan voorheen gestreefd naar een inclusief beleid voor alle werkzoekenden dus ook 50-plussers, personen met een handicap (sedert de overheveling van deze bevoegdheid van VAPH naar VDAB in 2006), personen met beperkingen (cfr MMPP, samenwerking met mutualiteiten en RIZIV), personen met tegenindicaties op het vlak van werk-welzijn (armoede, detentie,...). Bovendien is de organisatie van de toeleiding naar de sociale economie een materie die bij VDAB is ondergebracht.

Daarmee dekt deze werking de bemiddelingsaspecten van de PWA werking die beperkt zijn tot het vervullen van openstaande plaatsen en bestendigen van deze opdrachten bij de gebruikers.

In het kader het inclusiviteitsbeleid van VDAB dat bvb ook bij voormelde overheveling en de andere doelgroepverbredingen vooropstaat, is het logisch de PWA bevoegdheid in te bedden in het activeringsbeleid van de VDAB. De VDAB bewaakt de instroom in het PWA-systeem en staat in voor de screening en toeleiding van nieuwe PWA-werknemers. Als arbeidsmarktregisseur is de VDAB verantwoordelijk voor de activering van het zoekgedrag en garandeert de VDAB de best passende begeleiding.

De werkzoekenden in het PWA-statuut worden gescreend en volgens hun mogelijkheden toegeleid naar het NEC of de sociale economie of W<sup>2</sup>. Daarbij wordt in cascade gestreefd naar een maximale doorstroming naar het reguliere circuit (al dan niet met ondersteuning via VOP, T50+ of voortraject via werkervaring). Doelgroepen voor wie een beperkte tewerkstelling in een beschermde omgeving en/of onder begeleiding de hoogst haalbare kaart is, kunnen toegeleid worden naar maatwerk of LDE. Voor de groep voor wie betaalde tewerkstelling niet haalbaar is, moet de afweging gemaakt worden in functie van hun optimale participatie. Dit kan betekenen dat de persoon in PWA blijft of toegeleid wordt naar W<sup>2</sup>. We voorzien volgens de principes van de tewerkstellingsmatrix een regelmatige evaluatie van de competenties en nood aan ondersteuning wanneer de persoon binnen PWA blijft tewerkgesteld.

Dankzij gegevens van de RVA kunnen we een inschatting maken van de PWA-doelgroep: het gaat vooral om laaggeschoolde, autochtone vrouwen, grotendeels 45- en 50+. Een derde heeft een arbeidshandicap.

Voorstel tot mapping doelgroepen:

NEC, mogelijke ondersteuning via VOP/T50+/werkervaring	In principe alle PWA-werknemers die vandaag beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt: 3.716 (actief dossier, categorie 00). Maar: 2/3 is 50+ en 2/3 is langdurig tot heel langdurig (meer dan 10 jaar) WZ (mede door de lange tewerkstelling binnen PWA die opgenomen werd toen ze nog maar relatief langdurig werkloos waren)
LDE/maatwerk	Langdurig en 50+ WZ met beperkte inzetbaarheid (bepaald adhv de indicaties (ICF) uit het decreet maatwerk en LDE (PMAH, PSP en uiterst kwetsbaar).
W <sup>2</sup>	PWA-werknemers met een heel beperkte inzetbaarheid om medische, sociale of psychosociale redenen, te bepalen aan de hand van indicaties uit het W <sup>2</sup> (ontwerp)decreet

De dienstenchequeactiviteiten worden afgesplitst en ondergebracht in private ondernemingen die verschillende handelsstatuten kunnen aannemen (vzw, bvba, nv, ...). Zoveel mogelijk activiteiten van binnen PWA zouden dan nog overgeheveld kunnen worden naar de dienstenchequesector waar ook voormalige PWA werknemers al bewezen hebben dat tewerkstelling onder een regulier systeem tot de opties behoort.

#### Overlegstructuur:

Voor de PWA vzw's zijn er verschillende scenario's denkbaar gaande van behoud van de vzw-structuur met bijbehorende overlegstructuur ten voordele van de lokale verankering tot inbedding andere lokale overlegstructuren zoals daar zijn het overleg met VDAB en SERR-RESOC wat ook een paritaire samenstelling garandeert. Hun dienstverlening/personeel wordt overgeheveld naar bestaande actoren in het sociale economie-veld.

Een andere optie is ook een vorm van behoud van de vzw's maar binnen een grotere schaalgrootte zodat ze efficiënter en transparanter kunnen werken.

Je zou kunnen stellen dat het behoud van de VZW een zekerheid kan bieden omtrent de overdracht en het behoud van de expertise. Anderzijds kan je de bestaande expertise ook koppelen aan en versterken met deze die reeds aanwezig is binnen de sociale economie.

Om duidelijkheid te scheppen omtrent de andere invulling is het misschien zinvol om een andere goed dekkende benaming te ontwikkelen voor deze vorm van tewerkstelling die meer gezien moet worden als een voortraject / deeltraject dan als een eindtraject voor een werkzoekende. Er moet een tijdspad uitgetekend worden met invulling van de instapvoorwaarden, trajectverloop, evaluatiemomenten en een omkadering. De inbedding zou dan kunnen gebeuren in de fora lokale werkgelegenheid waarbij ze gekoppeld kunnen worden aan regionale noden en opportuniteiten (kleine projectmatige mogelijkheden die zich aanbieden op lokaal en bovenlokaal niveau maar die een lage instapdrempel kunnen hebben en afgestemd kunnen worden op kwetsbare doelgroepen). Op ruimer niveau kan er de koppeling gemaakt worden met RESOC. Zo verliest men de paritaire samenstelling niet, maar hoeven er geen nieuwe overlegorganen gecreëerd te worden.

Er zal een sterk overleg en betrokkenheid nodig zijn van de lokale besturen om deze operatie te laten slagen.

### *Wat zijn de effecten?*

Voordelen	Nadelen
<b>Jobcreatie en bemiddeling</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Versterkte activering van de PWA-doelgroep door screening van de ganse doelgroep ook voor 50+ en werknemers met arbeidshandicap</li> <li>- Extra toeleiding naar de dienstencheque-sector</li> <li>- Maatwerk door een integraal en inclusief beleid</li> <li>- Financiële besparing + extra inkomsten ifv werkgeversbijdragen en RSZ en vermindering van werkloosheidsuitkeringen</li> <li>- Organisatie en toeleiding cfr sociale economie,</li> <li>- Idee van "PWA"werk is ook toepasbaar voor andere dan de doelgroepwerkzoekende (bv vrije werkzoekende, ongekwalificeerde jongeren, ...)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Overdracht van de activiteiten die niet geïncorporeerd kunnen worden in huidige reguliere tewerkstellingen onder de huidige vorm</li> <li>- Doorstroom van PWA-werknemers die zich gesetteld hebben in het PWA-systeem met zijn huidige vorm en voordelen</li> <li>- Mogelijke afstand tot de arbeidsmarkt van eens inzetbare profielen die ver van de huidige arbeidsmarkt verwijderd zijn geraakt</li> </ul>
<b>Overlegstructuur</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lokale verankering binnen forum lokale werkgelegenheid</li> <li>- Verbinding met SERR-Resoc</li> <li>- Transparantie ipv allemaal kleine gesloten entiteiten die beheerd moeten worden door PWA-beambte</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kiezen voor een werkbaar model zal niet zo eenduidig kunnen gebeuren</li> <li>- Overkoepelend Vzw - beheer niet evident</li> <li>- Inzicht in gebruik van de middelen ifv bemiddeling, opleiding?</li> <li>- Akkoord van de lokale besturen met deze optie</li> </ul>

De Vlaamse overheid behoudt het aantal plaatsen in PWA maar zorgt dat meer deelnemers hieraan deel kunnen maken door de PWA-werknemers te screenen en de tewerkstelling in PWA tijdelijk te maken in functie van doorstroom. De VDAB staat in voor toeleiding van kandidaten. De kosten voor PWA-werking nemen gestaag af. Dit budget kan worden geherinvesteerd in het activeringsbeleid en SE (bemiddeling, begeleiding, competentieversterking, doelgroepmaatregelen...) vooral in een streven van doorstroom

naar NEC van de sterkere profielen. De kosten voor de werkloosheidsuitkeringen van de PWA-werknemers worden door de federale overheid gedragen.

Jobs die niet voorzien zijn binnen het reguliere circuit en opgenomen zijn in PWA kunnen verdwijnen. Anderzijds is het ook wel gebleken dat activiteiten die nu in dienstenchequeverband worden aangeleverd ook hun succes wel bewijzen. Het is echter belangrijk om vertrekkend vanuit het profiel van de PWA-werknemer en het oog hebben voor de zwakste doelgroepen binnen de werkloosheid deze tewerkstellingen een opportuniteit kunnen betekenen voor kwetsbare doelgroepen die we nu niet kunnen plaatsen in de profit sector, maar die hun waarde meer dan kunnen bewijzen in de non-profitsector. Met een goed evaluatiesysteem kan erover gewaakt worden dat daar waar mogelijk een doorstroom gerealiseerd wordt. Waar het niet mogelijk is kan de huidige tewerkstelling bestendig worden en kunnen ook kwetsbare doelgroepen met de nodige omkadering aan het werk zijn.

Deze optie draagt bij tot het realiseren van een geïntegreerd sectoraal beleid, want in dit scenario wordt de bepaling van wie tewerkgesteld wordt in dit of een gelijkaardig systeem bepaald door VDAB, naar aanleiding van een screening van de afstand tot de arbeidsmarkt. Binnen de tewerkstelling kunnen de middelen aangewend worden om de bestaande afstand te verkleinen en zo een brug te slagen naar een tewerkstelling binnen het reguliere circuit voor de sterkere profielen of binnen sociale economie of W<sup>2</sup> voor wie in laatste instantie niet meer naar betaalde arbeid kan toegeleid worden, maar toch een zinvolle plaats op de arbeidsmarkt kan krijgen. Er moet echter een continue afweging gemaakt worden aan de hand van geijkte evaluatiemomenten welke stappen voorwaarts er gerealiseerd worden die een doorstroom bevorderen.

#### ▪ **Derde optie: uitdoofscenario**

##### *Wat houdt deze optie in?*

Binnen deze optie stromen geen nieuwe werkzoekenden meer in. 50+ PWA-werknemers kunnen hun activiteiten in de huidige vorm en onder de huidige voorwaarden voortzetten. De jongere PWA-werknemers worden toegeleid naar andere circuits bij voorkeur het NEC, maar andere pistes zijn mogelijk in functie van de noden van de doelgroep, waarbij we dan in eerste instantie denken aan sociale economie of W<sup>2</sup>.

Op deze manier zal PWA nog max 15 jaar blijven bestaan en zullen de vzw's bij afsluiting van hun laatste werknemer en gebruiker systematisch ophouden te bestaan.

Je kan hier ook nog een optie nemen op een versnelde afbouw in die zin dat je in een tweede fase ook naar een heroriëntering gaat van 50+ werknemers en werknemers met bepaalde medische problemen of andere randvoorwaarden (bv detentie, ...).

Een alternatief is dat de PWA-plaatsen uitdoven maar dat de PWA's de mogelijkheid krijgen om door te groeien tot volwaardige arbeidsmarktspelers. Ze kunnen aan gebruikers een dienstverlening aanbieden en schakelen op deze manier doelgroepwerknemers in binnen het Vlaamse kader. Je zou hierbij kunnen opteren voor een schaalvergroting tov de huidige situatie om tot een werkbaar systeem te komen op het gebied van jobcreatie voor een kwetsbare doelgroep die zo uit de werkloosheid getild kan worden en waar gestreefd kan worden naar een doorstroom naar reguliere tewerkstelling (cf. LDE, werkervaring).

##### *Wat zijn de effecten?*

Te berekenen afname van de PWA-werking aan de hand van het huidige gebruik (zie nuloptie). Het vrijgekomen budget kan geherinverteerd worden in activering en sociale economie op voorwaarde dat we erin slagen te tewerkstellingsplaatsen te bestendigen en andere kwetsbare doelgroepen in te laten stromen in gelijkaardige tewerkstellingen. De kosten voor het in stand houden van het systeem (o.a. uitgifte PWA-cheques etc) zullen nog geruime tijd gedragen moeten worden door de Vlaamse overheid. De activering van de

PWA-werknemers naar het NEC, zal een besparing betekenen voor de overheid op vlak van werkloosheidsuitkering en extra inkomsten op het vlak van werkgeversbijdragen en RSZ. Het verdwijnen van de PWA zal een werkloosheidsval aanpakken en zal de transparantie in het aanbod aan activeringsmaatregelen verhogen.

Er zal een sterk overleg en betrokkenheid nodig zijn van de lokale besturen om deze operatie te laten slagen. Bovendien zien zij hiermee bepaalde activiteiten gerealiseerd die in een andere context misschien moeilijk in te vullen zijn. De optie waarbij PWA's doorgroeien tot volwaardige arbeidsmarktspelers binnen het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid komt hier aan tegemoet.

Een mogelijke latent effect is de toename van wachtlijsten sociale economie, maatwerk, W<sup>2</sup> wanneer we geen alternatief kunnen bieden voor die werkzoekenden die geen of weinig andere opties hebben. Door PWA te laten uitdoven verliezen we de federale tussenkomst in de werkloosheidsuitkeringen van de PWA-werknemers.

Deze optie draagt bij tot het realiseren van een geïntegreerd sectoraal beleid want de aparte, weinig activerende PWA-werking gaat verdwijnen en opgaan in het bestaand Vlaams beleid rond activering en sociale economie.

## Afdeling 5. Vrijstellingen studies/opleidingen

### Wat zal er veranderen aan de Vlaamse bevoegdheid?

#### ▪ Vóór de zesde staatshervorming

Inhoudelijk:

- Besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders: art. 7, § 1, derde lid, i
- KB van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering: art. 91, 92, 93, 94

Formeel:

- Besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders: art. 7, § 1, derde lid, i (bevoegdheid RVA) en § 11 (beroep)
- Wet van 11 april 1995 tot invoering van het “handvest” van de sociaal verzekerde
- Wet van 29 juli 1991 betreffende de uitdrukkelijke motivering van de bestuurshandelingen
- KB van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering: art. 139 (controle), 142 (bevoegde directeur),
- MB van 26 november 1991 houdende de toepassingsregelen van de werkloosheidsreglementering: 94 (bevoegdheid directeur)

Inhoudelijk:

De regelgeving voorziet volgende vrijstellingen:

- de automatische toekenning (op basis van de indiening van het contract) van een vrijstelling in geval van beroepsopleiding (georganiseerd of gesubsidieerd door de gewestinstelling);
- de individuele beroepsopleidingen moeten wel aanvaard worden door hetzij de directeur van het WB (IBO in onderneming) hetzij door het CLA (IBO in onderwijsinstelling) – (art. 91)
- de toekenning op vraag van de werkzoekende, zonder beoordelingsvrijheid van de RVA, (gebaseerd op objectieve criteria zoals werkloosheidsduur, reeds behaald diploma, ...) in geval van middenstandopleiding (art. 92), voltijdse studies (Univ., HG, SO) (art. 93), activiteitencoöperatie (art. 94, § 5);

In deze situaties is de vrijstelling verplicht (artikel 68 KB en 94 §5 KB)

- de toekenning op vraag van de werkzoekende, mits positieve beoordeling van de RVA (ongeveer 15% van de vrijstellingen wegens hervatten van studies of van een opleiding), in geval van
  - ✓ voltijdse studies voor werklozen die reed beschikken over een diploma (art. 93);
  - ✓ andere studies en opleidingen (art. 94, §§ 1 tot 4);
  - ✓ stages op de werkvloer.(met of zonder beroepsinlevingsovereenkomst)
  - ✓ opleidingen en stages in het buitenland (art. 94, §3–verplichte vrijstelling).

De vrijstelling wordt voor één schooljaar toegekend tenzij het studietraject drastisch verminderd wordt en wordt met één schooljaar verlengd indien de student geslaagd is. De notie “geslaagd zijn” is niet meer eenduidig toepasbaar sinds de hervorming van het hoger onderwijs (aangezien er een vrijheid is m.b.t. de samenstelling van het studietraject).

#### ▪ Na de zesde staatshervorming

Tekst institutioneel akkoord (p. 29):

*“Vrijstellingen van beschikbaarheid in geval van studiehervatting of het volgen van een beroepsopleiding: de Gewesten bepalen autonoom welke studies en beroepsopleidingen een uitkeringsgerechtigde werkloze met behoud van zijn uitkeringen kan aanvatten en welke soort werkzoekende voor deze maatregel in aanmerking kan komen.*

*De Gewesten zullen de soort rechthebbende werkzoekende bepalen na eensluidend advies van de federale staat. Er zal per Gewest een federale enveloppe worden bepaald. De Gewesten zijn financieel verantwoordelijk bij overschrijding van de vastgelegde enveloppe.”*

Voorgestelde wettekst:

✓ Nieuw artikel 6, § 1, IX, 6° BWHI:

*“De aangelegenheden bedoeld in artikel 107quater van de Grondwet zijn:*

*IX. Wat het tewerkstellingsbeleid betreft:*

*6° het bepalen van de voorwaarden waaronder vrijstellingen van beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt voor uitkeringsgerechtigde werklozen met behoud van de uitkeringen in geval van studiehervatting, het volgen van een beroepsopleiding of een stage kunnen worden toegekend en de beslissing om deze vrijstelling al dan niet toe te kennen.*

*Voor het bepalen van de soort rechthebbende werkzoekende die voor de in eerste lid bedoelde vrijstelling in aanmerking komt, is het eensluidend advies van de Ministerraad vereist.*

*De gewesten kennen een financiële tegemoetkoming toe aan de federale overheid voor de in het eerste lid bedoelde vrijstellingen wanneer het percentage van vrijgestelde dagen in de loop van één jaar omwille van beroepsopleiding, studiehervatting of stage in verhouding tot het totaal aantal vergoede dagen werkloosheid van hetzelfde jaar, 12 % overschrijdt in dit gewest. De vrijstellingen voor een beroepsopleiding die voorbereiden op een knelpuntberoep en de vrijstellingen toegekend in het kader van een activiteitencoöperatie worden niet in aanmerking genomen in dit mechanisme.”*

✓ Nieuw artikel 35nonies, § 2 BFW:

*“§2. Met toepassing van artikel 6, §1, IX, 6°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, wordt de financiële tussenkomst die door een gewest aan de federale overheid wordt toegekend wanneer, in de loop van een jaar, het aantal vrijgestelde dagen om redenen van opleiding, studies of stage ten opzichte van het aantal dagen van volledig vergoede werkloosheid van hetzelfde jaar meer bedraagt dan 12% in dat gewest, in mindering gebracht van de middelen toegekend aan dat gewest overeenkomstig paragraaf 1.*

*Die financiële tussenkomst wordt bekomen door de som van de volgende bedragen:*

*1° een bedrag van 35,50 euro, vermenigvuldigd met het aantal werkloosheidsdagen van het vorige jaar vrijgesteld om redenen van vorming, studie of stage, dat meer dan 12% bedraagt, zonder 14% te overtreffen, van het aantal volledig vergoede werkloosheidsdagen van hetzelfde jaar, vermenigvuldigd met een factor 0,5;*

*2° een bedrag van 35,50 euro vermenigvuldigd met het aantal werkloosheidsdagen van het vorige jaar vrijgesteld om redenen van vorming, studie of stage, dat meer bedraagt dan 14% van het aantal volledig vergoede werkloosheidsdagen van hetzelfde jaar.*

*Het bedrag van 35,50 euro wordt vanaf het begrotingsjaar 2016 jaarlijks aangepast aan de procentuele verandering van het gemiddelde indexcijfer van de consumptiepijzen en aan een percentage van de reële groei van het bruto binnenlands product van het betrokken begrotingsjaar, op dezelfde wijze als bepaald in artikel 33, §2. Dit percentage is gelijk aan het percentage zoals bepaald in paragraaf 1, vijfde lid.*

*De vrijstellingen voor vormingen voorbereidend op een knelpuntberoep en de vrijstellingen toegekend in het kader van een activiteitencoöperatie worden niet in aanmerking genomen voor de toepassing van deze paragraaf.”*

Memorie van toelichting bij het voorstel van bijzondere wet m.b.t. de Zesde Staatshervorming, p.115:

*“De gewesten kunnen autonoom bepalen welke studies, beroepsopleidingen en stages een uitkeringsgerechtigde werkloze met behoud van zijn uitkeringen kan aanvatten en welke soort werkzoekende voor deze maatregel in aanmerking kan komen. De gewesten worden hierbij bevoegd voor de vrijstellingen van beschikbaarheid bedoeld in de artikelen 91 tot en met 94 (met inbegrip van de artikelen 98 en 98bis in de mate dat deze betrekking hebben op deze vrijstellingen) van het Koninklijk Besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, zoals de vrijstelling voor beroepsopleiding (artikel 91), de vrijstelling voor opleiding in zelfstandig beroep (artikel 92), de vrijstelling voor het hervatten van studies met voltijds leerplan (artikel 93), de vrijstelling voor andere opleidingen, studies en stages (met uitzondering van de vrijstelling voor vrijwillige militaire inzet) (artikel 94, §§ 1 tot 4) en de*



*vrijstelling toegekend in het kader van een activiteitencoöperatie als kandidaat-ondernemer (artikel 94, § 5).*

*De federale overheid is dus niet langer bevoegd om vrijstellingen te regelen in geval van studiehervatting of het volgen van een beroepsopleiding. De gewesten kunnen deze regelingen opheffen, aanvullen, wijzigen of vervangen. Ze kunnen bepalen welke categorieën van personen in aanmerking komen voor een vrijstelling van beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt en de voorwaarden hiertoe.*

*De gewesten bepalen de categorieën van rechthebbende werkzoekenden op eensluidend advies van de federale Ministerraad.*

*De gewesten nemen formeel de beslissing tot vrijstelling.*

*De overige vrijstellingen blijven tot de bevoegdheid van de federale overheid behoren, zoals de vrijstelling voor oudere werklozen (artikel 89), de vrijstelling voor sociale en familiale redenen (artikel 90), de vrijstelling voor vrijwillige militaire inzet (artikel 94, § 6), de vrijstelling voor degenen die gedurende het schooljaar gewerkt hebben in een onderwijsinstelling (art. 96) en de vrijstelling in het kader van ontwikkelingssamenwerking en humanitaire acties (artikel 97) en de vrijstellingen van beschikbaarheid gerelateerd aan de PWA .*

*De werkloze die door de gewesten vrijgesteld wordt van beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt, blijft de federale uitkering(en) genieten. Onder de federale uitkeringen die de werklozen behouden, worden de uitkeringen bedoeld in de zin van artikel 27, 4<sup>o</sup>, van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering. Het gaat om de werkloosheidsuitkering, de inschakelingsuitkering, de overbruggingsuitkering, de PWA-inkomensgarantie-uitkering en de uitkeringen bedoeld in hoofdstuk VI, afdeling 3 van dit koninklijk besluit, met name de inkomensgarantie-uitkering.*

*De gewesten worden geresponsabiliseerd wanneer het aantal vrijgestelde dagen een bepaalde drempel overschrijdt. Deze financiële responsabilisering van het gewest wordt geregeld in de bijzondere wet tot financiering van de gemeenschappen en gewesten (Parl. St., Kamer, zitting 2012-2013, nr. 53-2974/1). De vrijstellingen voor een beroepsopleiding ter voorbereiding op een knelpuntberoep en de vrijstellingen toegekend in het kader van een activiteitencoöperatie worden niet in aanmerking genomen in dit mechanisme.”*

#### ▪ **Wat moet nog besproken worden?**

- Bepaling federale enveloppe
- Wat zijn de gevolgen van het niet rekening houden met het eensluidend advies van de federale ministerraad mbt de in aanmerking komende categorieën van werkzoekenden? Indien bvb federale ministerraad adviseert dat werkzoekenden die minder dan 2 jaar werkzoekend zijn niet in aanmerking komen, ondermijnt dit optie 3.

#### ▪ **Aandachtspunten**

Federale enveloppe en overschrijding: kan tot gevolg hebben dat de toegang tot opleiding voor WZ wordt afgeremd uit vrees voor de budgettaire gevolgen. Dit nadeel wordt enigszins getemperd doordat de budget cap niet geldt voor opleidingen naar knelpuntberoepen.

Langetermijnvisie over kosten en baten zou meer op zijn plaats zijn: investeren in opleiding verhoogt de kansen op werk, wat op termijn leidt tot meer inkomsten uit belastingen en sociale zekerheid (WZ aan het werk). Bij bepaling van een enveloppe mag dit terugverdieneffect op langere termijn niet uit het oog worden verloren.

### **Welke nieuwe beleidsopties kan Vlaanderen nemen?**

**Optie 1 (Nuloptie):** We nemen het bestaande vrijstellingenbeleid over.

**Optie 2:** We hervormen het vrijstellingenbeleid, zodat het past binnen het Vlaams activeringsbeleid. D.w.z. dat de vrijgestelde opleidingen/studies/stages knelpuntgericht

moeten zijn en moeten passen in het traject naar werk van de werkzoekende. We bouwen de OKOT-trajecten structureel in in het nieuwe vrijstellingenbeleid. We behouden wel een aantal instapdrempels, bijv. min. 2 jaar afgestudeerd zijn alvorens studies met voltijds of deeltijds leerplan aan te vatten.

**Optie 3:** We hervormen het vrijstellingenbeleid, zodat het past binnen het Vlaams activeringsbeleid. D.w.z. dat de vrijgestelde opleidingen/studies/stages knelpuntgericht moeten zijn en moeten passen in het traject naar werk van de werkzoekende. We bouwen de OKOT-trajecten structureel in in het nieuwe vrijstellingenbeleid. We schaffen instapdrempels af, zoals min. 2 jaar afgestudeerd zijn alvorens studies met voltijds of deeltijds leerplan aan te vatten. Een goede oriëntering en screening van de werkzoekenden moet leiden tot een vraag- en knelpuntgericht opleidings- (en bijgevolg) vrijstellingenbeleid.

- **Eerste optie: nuloptie**

*Wat houdt deze optie in?*

We nemen het vrijstellingenbeleid dat hierboven beschreven werd onder punt “Vóór de zesde staatshervorming” over.

*Wat zijn de effecten?*

Vrijstellingen voor opleiding en studies sluiten op deze manier niet goed aan bij de Vlaamse activeringsaanpak: niet altijd knelpuntgericht, staat teveel los van het traject naar werk.

- **Tweede optie**

*Wat houdt deze optie in?*

Werkzoekenden dienen niet beschikbaar te zijn voor de arbeidsmarkt als ze een opleiding/studie volgen die:

- knelpuntgericht is
- past in hun traject naar werk, m.a.w. bijdraagt tot een snelle activering

We bouwen een drempel in inzake studies om te voorkomen dat we reguliere onderwijstrajecten financieren:

- min. 2 jaar studies beëindigd (als het gaat om onderwijskwalificerende trajecten)<sup>2</sup>
- en min. 1 jaar werkzoekend

Beroepsopleidingen (ongeacht de aard – blended leren of niet), individuele beroepsopleidingen, instapstages en alle andere vormen van werkplekleren uit de VDAB of erkend door de VDAB, leertijd, ondernemerschapstrajecten: vrijstelling, moeten kaderen in een traject naar werk, opvolging door trajectbegeleider en bedrijf/organisatie dat het werkplekleren aanbiedt (bijv. melden van afwezigheden).

OKOT-trajecten (onderwijskwalificerende trajecten, georganiseerd door VDAB ism partners): min. 2 jaar studies beëindigd, min. 1 jaar werkzoekend, kaderend in een traject naar werk, knelpuntgericht, voorafgegaan door een screening op motivatie, leervermogen, organisatievermogen en doorzettingsvermogen. Slechts één kans: WZ moet slagen om het volgende jaar weer vrijstelling te krijgen. Opvolging door trajectbegeleider m.m.v. onderwijsinstelling (afwezigheden doorgeven).

Deeltijdse of voltijdse studies: min. 2 jaar studies beëindigd, min. 1 jaar werkzoekend, kaderen in een traject naar werk, knelpuntgericht, voorafgegaan door een screening op

---

<sup>2</sup> Ongekwalificeerde schoolverlaters hebben een uitweg naar WI of de leertijd (waar ze alsnog een diploma kunnen halen)

motivatie, leervermogen, organisatievermogen en doorzettingsvermogen. Slechts een kans: WZ moet slagen om het volgende jaar weer vrijstelling te krijgen. Opvolging door trajectbegeleider m.m.v. onderwijsinstelling (afwezigheden doorgeven).

Organisatie:

Consulenten WW en back office (help desk)

Klacht indienen via Klantendienst VDAB moet mogelijk zijn.

### *Wat zijn de effecten?*

Deze optie sluit goed aan bij het huidige activeringsbeleid: opleiding als opstap naar werk, met een korte opvolging en een aantal instapvoorwaarden om de rendabiliteit te verzekeren.

Deze optie draagt bij tot het realiseren van een geïntegreerd sectoraal beleid, kadert binnen de activeringsaanpak.

#### ▪ **Derde optie**

### *Wat houdt deze optie in?*

Werkzoekenden dienen niet beschikbaar te zijn voor de arbeidsmarkt als ze een opleiding/studie volgen die:

- knelpuntgericht is
- past in hun traject naar werk, m.a.w. bijdraagt tot een snelle activering

We kiezen ervoor om geen drempels in te bouwen om de toegang tot opleidingen/studies af te remmen. We gaan ervan uit dat dankzij de gedegen kennis van de arbeidsmarkt van de VDAB-consulenten, de oriëntering en screening zal uitmonden in een knelpuntgerichte en activerende opleidings- (en vrijstellings-)aanpak.

Beroepsopleidingen (ongeacht de aard – blended leren of niet), individuele beroepsopleidingen, instapstages en alle andere vormen van werkplekleren uit de VDAB of erkend door de VDAB, leertijd en ondernemerschapstrajecten: vrijstelling, moeten kaderen in een traject naar werk, opvolging door trajectbegeleider met medewerking van stageplaats (bijv. doorgeven van afwezigheden).

OKOT-trajecten (onderwijskwalificerende trajecten, georganiseerd door VDAB ism partners): vrijstelling, kaderend in een traject naar werk, knelpuntgericht, voorafgegaan door een screening op motivatie, leervermogen, organisatievermogen en doorzettingsvermogen. Slechts één kans: WZ moet slagen om het volgende jaar weer vrijstelling te krijgen. Opvolging door trajectbegeleider m.m.v. onderwijsinstelling (afwezigheden doorgeven).

Deeltijdse of voltijdse studies: vrijstelling, kaderend in een traject naar werk, knelpuntgericht, voorafgegaan door een screening op motivatie, leervermogen, organisatievermogen en doorzettingsvermogen. Slechts een kans: WZ moet slagen om het volgende jaar weer vrijstelling te krijgen. Opvolging door trajectbegeleider m.m.v. onderwijsinstelling (afwezigheden doorgeven).

Organisatie:

Consulenten WW en back office (help desk)

Klacht indienen via Klantendienst VDAB moet mogelijk zijn.

### *Wat zijn de effecten?*

Deze optie sluit goed aan bij het huidige activeringsbeleid: opleiding als opstap naar werk, met een korte opvolging en een maatgerichte aanpak voor elke WZ. Jongeren die de

arbeidsmarkt betreden en door hun scholing weinig kansen hebben op de arbeidsmarkt, kunnen op die manier onmiddellijk geheroriënteerd worden.

Deze optie draagt bij tot het realiseren van een geïntegreerd sectoraal beleid, kadert binnen de activeringsaanpak.

## HOOFDSTUK 2. DOELGROEPENBELEID

### Wat zal er veranderen aan de Vlaamse bevoegdheid?

#### ▪ Vóór de zesde staatshervorming

Het Vlaamse Gewest staat in voor de begeleiding en bemiddeling van werkzoekenden, de Vlaamse Gemeenschap voor de beroepsopleiding. De Vlaamse overheid beheert een aantal tewerkstellingsprogramma's en tegemoetkomingen bij aanwerving of rendementsverlies en aanpassing van de arbeidspost.

De federale overheid staat in voor een aantal doelgroepverminderingen op de sociale bijdragen naar werkgevers, heeft een aantal tewerkstellingsprogramma's en staat in voor de activering van de uitkeringen bij het volgen van een beroepsopleiding en deelname aan tewerkstellingsprogramma's.

In de bijlagen bij deel 4, p. 1, vindt u een overzicht van de regelgeving.

#### ▪ Na de zesde staatshervorming

Tekst institutioneel akkoord (p. 29-30):

*“- Regionalisering van RSZ-kortingen voor doelgroepen en van de activering werkloosheidsuitkeringen. De bevoegdheid voor structurele RSZ-verminderingen en de vrijstelling van het doorstorten van de bedrijfsvoorheffing blijft federaal.*

*- De Gewesten krijgen de volle bestedingsautonomie voor de budgetten. Ze zullen het overgehevelde budget (met inbegrip van de eventuele overschotten) naar goeddunken kunnen gebruiken voor verschillende vormen van arbeidsmarktbeleid in de brede zin (maatregelen inzake loonkosten, opleiding en begeleiding van werkzoekenden, tewerkstellingsprogramma's, ...).*

*- RSZ en RVA blijven de enige administratieve en technische operatoren.*

*- Na de overheveling van deze bevoegdheden zal de federale overheid geen nieuwe doelgroepen meer invoeren maar zal een beslissingsvrijheid behouden i.v.m. de maatregelen m.b.t. de loonkost, die onder haar bevoegdheid blijven vallen.*

*- Overheveling Ervaringsfonds naar de Gewesten.”*

Voorgestelde wettekst:

✓ Nieuw artikel 6, § 1, IX, 7° BWHI:

*“De aangelegenheden bedoeld in artikel 107quater van de Grondwet zijn:*

*IX. Wat het tewerkstellingsbeleid betreft:*

*7° het doelgroepenbeleid :*

*a) de verminderingen van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid die vastgesteld worden in functie van de eigen kenmerken van de werknemers.*

*De federale overheid is niet bevoegd om vermindering van werkgeversbijdragen in te voeren die vastgesteld worden in functie van de eigen kenmerken van de werknemers.*

*De federale overheid blijft echter bevoegd voor de structurele verminderingen van werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid, voor de verminderingen van werknemersbijdragen alsook voor de vermindering van werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid die vastgesteld worden in functie van de eigen kenmerken van de werkgever of de activiteitensector.*

*Evenwel zijn de gewesten bevoegd voor :*

*— de verminderingen voor de bagger- en sleepvaartsector en voor de koopvaardij, met uitzondering van de vermindering van werknemersbijdragen voor de sociale zekerheid voor de bagger en sleepvaartsector;*

*— de verminderingen voor de sector van de sociale economie;*

*— de verminderingen voor onthaalouders;*

*— de verminderingen voor huispersoneel;*

*— de verminderingen voor kunstenaars.*

*De federale instellingen bevoegd voor de socialezekerheidsbijdragen, zijn de enige administratieve en technische operatoren.*

*b) de activering van de uitkeringen toegekend door de werkloosheidsverzekering of van de financiële maatschappelijke bijstand, in geval van werkhervatting, met het behoud van een uitkering die door de werkgever in mindering wordt gebracht van het loon.*

*De federale instellingen bevoegd voor werkloosheidsuitkeringen of bevoegd voor financiële maatschappelijke bijstand, zijn de enige administratieve en technische operatoren.*

*c) de toekenning van premies aan uitkeringsgerechtigde werklozen die het werk hervatten of die een beroepsopleiding hebben gevolgd;*

*d) de toekenning van premies aan de werkgevers en de leerlingen in het kader van stelsels van alternerend leren;*

De gewesten zullen bevoegd worden om de verminderingen van sociale bijdragen voor doelgroepen te regelen en om de activering van de werkloosheidsuitkeringen te regelen. De gewesten krijgen de volledige bestedingsautonomie voor de overgehevelde budgetten. Ze kunnen het overgehevelde budget (met inbegrip van de eventuele overschotten) naar goeddunken te gebruiken voor verschillende vormen van arbeidsmarktbegeleiding in de brede zin (maatregelen inzake loonkosten, opleiding en begeleiding van werkzoekenden, tewerkstellingsprogramma's, enz.). Zij dienen ook een beroep te blijven doen op de RSZ en RSZPPO voor de vermindering van bijdragen op de RVA en de POD Maatschappelijke Integratie voor de activering van werkloosheidsuitkeringen.

Het overgehevelde budget bestaat uit 2 delen, in de bijzondere wet tot financiering van de gemeenschappen en gewesten wordt deze overdracht nader geregeld:

- De enveloppe "verminderingen van de sociale zekerheidsbijdragen"
- De enveloppe "activering van de werkloosheidsuitkeringen"

a) Verminderingen van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid

De federale overheid blijft bevoegd voor de algemene lastenverlagingen die gelden voor alle werkgevers. Er bestaan momenteel drie categorieën van structurele verminderingen:

- Categorie 1: werknemers onderworpen aan alle stelsels van de sociale zekerheid, met uitzondering van categorie 2 en categorie 3
- Categorie 2: non-profit (m.u.v. paritair comité beschutte en sociale werkplaatsen en paritair comité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp
- Categorie 3: paritair comité beschutte en sociale werkplaatsen

De federale overheid blijft bevoegd voor verminderingen gevestigd in functie van de karakteristieken van de werkgever en de vrijstelling van de bedrijfsvoorheffing. De federale overheid is niet langer bevoegd om bestaande doelgroepenmaatregelen te wijzigen, af te schaffen of nieuwe doelgroepen in te voeren. De federale overheid behoudt haar beslissingsvrijheid i.v.m. de maatregelen met betrekking tot de loonkost. De federale overheid is bevoegd voor:

- Verminderingen voor eerste aanwerving
- Verminderingen voor collectieve arbeidsduurvermindering en vierdagenweek
- Vermindering voor de aanwerving van wetenschappelijk personeel en loonmatiging universiteiten
- Vermindering voor werknemers met lage lonen (zogenaamde werkbonus)
- Verminderingen voor de horeca
- Verminderingen voor de luchtvaartsector

De gewesten kunnen verminderingen van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid toekennen voor groepen. Het gaat om verminderingen van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid die vastgesteld worden in functie van de eigen kenmerken van de werknemers. Deze verminderingen mogen niet als doel of gevolg hebben dat ze een concurrentietool tussen de gewesten in het leven roepen. Het gaat om maatregelen met als doel het nadeel van een groep op de arbeidsmarkt van een gewest als gevolg van de

kenmerken van diezelfde groep te compenseren zoals bijvoorbeeld een onvoldoende of onaangepast niveau van opleiding ivf de arbeidsmarkt, de leeftijd, een gezinssituatie, een gebrek aan beroepservaring, een te lange afwezigheid van de arbeidsmarkt (langdurige werkloosheid of sociale integratie) of een herstructurering. De gewesten worden zowel bevoegd om de bestaande verminderingen voor doelgroepen te wijzigen of af te schaffen, als om nieuwe verminderingen in te voeren voor doelgroepen. Zo worden ze ondermeer bevoegd om de voorwaarden en de regels te bepalen voor het toekennen van een doelgroepvermindering, om het bedrag van de vermindering te bepalen, om uitzonderingen te bepalen en om de periode te bepalen waarin de vermindering wordt toegekend en moet worden uitgeput. Voor de toepassing van de werkgeversbijdrageverminderingen geven ze opdracht aan de RSZ en de RSZPPO die optreden als operatoren.

De gewesten worden bevoegd voor de

- Verminderingen voor oudere werknemers
- Verminderingen voor jonge werknemers
- Verminderingen voor langdurig werkzoekenden (SINE, DSP en Activa)
- Verminderingen voor mentors
- Vermindering voor werknemers die in dienst worden genome na ontslag ikv herstructurering
- Verminderingen voor kansarme jongeren
- Verminderingen voor gesubsidieerde contractuelen (gesco)
- Verminderingen voor de bagger- en sleepvaartsector en voor de koopvaardij (met uitzondering van de vermindering van de RSZ-werknemersbijdrage voor de bagger- en sleepvaartsector
- Verminderingen voor onthaalouders
- Verminderingen voor huispersoneel
- Verminderingen voor kunstenaars
- Verminderingen voor de sector van de sociale economie (met uitzondering van de structurele vermindering voor de beschutte werkplaatsen)

De federale overheid en de gewesten zijn ook elk wat hen betreft bevoegd om de regels inzake cumulatie vast te leggen voor de verminderingen van de socialezekerheidsbijdragen die tot hun bevoegdheid behoren. Zij dienen hierbij het beginsel van de federale loyaliteit en het evenredigheidsbeginsel te respecteren met dit in het bijzonder rekening houdende met volgende principes:

- Een vermindering of de cumulatie van meerdere verminderingen kan nooit hoger zijn dan de socialezekerheidsbijdrage
- De structurele vermindering en de sociale maribel dienen voor de gewestelijke doelgroepvermindering en de sectorale vermindering in rekening te worden gebracht van de socialezekerheidsbijdrage
- De doelgroepvermindering en sectorale vermindering worden vervolgens in mindering gebracht waarbij de som van de twee verminderingen niet meer mag bedragen dan de socialezekerheidsbijdrage.

Over de cumulatie van verminderingen kunnen desgevallend afspraken gemaakt worden tussen de federale overheid en de gewesten.

#### b) Maatregelen inzake de activering van werkloosheidsuitkeringen

De gewesten zijn bevoegd voor de activering van de werkloosheidsuitkeringen, d.i. een tewerkstellingssubsidie waardoor de werklozen die werk vinden een deel van hun werkloosheidsuitkeringen kunnen behouden en de werkgevers dit bedrag kunnen aftrekken van het loon. De gewesten worden zowel bevoegd om de bestaande maatregelen inzake de activering van werkloosheidsuitkeringen te wijzigen of af te schaffen als om nieuwe maatregelen inzake de activering van werkloosheidsuitkeringen te voeren. De gewesten worden bevoegd voor:

- Werkuitkeringen (inclusief Activa, Activa Start)
- Doorstromingsprogramma's
- Herinschakelingsuitkering in sociale economie
- Toelagen voor tijdelijke tewerkstelling door het OCMW

- Financiële tussenkomst bij invoeginterim  
De RVA en de POD Maatschappelijke Integratie blijven de enige administratieve en technische operatoren voor activering van werkloosheidsuitkeringen. De middelen die betrekking hebben op de PVP-Activa (preventie- en veiligheidspersoneel) worden niet overgedragen omdat deze maatregel verband houdt met de federale bevoegdheid inzake veiligheid.

c) Premies

- werkhervattingstoelagen
- Jongerenbonus non-profit
- Mobiliteitstoelage
- Kinderopvangtoelage
- 

De opleidingsuitkeringen, stage-uitkeringen, premie beroepsopleiding en premie beroepsopleiding PWA worden niet in deze afdeling besproken.

d) Startbaanovereenkomsten ikv globale projecten

De projecten die beantwoorden aan maatschappelijke behoeften in het kader van startbanen (art 43 van de wet van 24/12/1999) worden overgedragen aan de gemeenschappen en gewesten, met uitzondering van de globale projecten met tewerkstelling binnen federale instellingen. De bestaande samenwerkingsakkoorden hieromtrent worden opgezegd en de financiële middelen worden overgedragen naar de gewesten en gemeenschappen door een wijziging van de bijzondere financieringswet.

▪ **Wat moet nog besproken worden?**

De RSZ/RSZPPO, RVA en POD Maatschappelijke integratie worden als de enige technische en administratieve operatoren benoemd wanneer gebruik wordt gemaakt van de activering van uitkeringen of werkgeversbijdrageverminderingen. De gewesten moeten via deze instellingen wijzigingen aan de bestaande maatregelen of nieuwe maatregelen doorvoeren, voor zover ze gebruik maken van deze mechanismen. De vertaling van dit principe naar concrete afspraken is nog onduidelijk (zie ook risico). Zeer concreet stelt zich de vraag of we de middelen ook kunnen heroriënteren naar een ander type maatregel buiten deze operatoren en of we de uitvoeringsmodaliteiten voor deze operatoren kunnen aanpassen.

De mobiliteitstoelage wordt overgedragen naar de gewesten, de overstappremie voor oudere werknemers is niet vermeld.

Onduidelijkheid over

- De impact van de financieringswet
- de draagwijdte van “volle bestedingsautonomie” vs de rol van RSZ/RSZPPO en RVA als technische operatoren (zie hierboven), rechten opgebouwd tijdens deelname aan de maatregel (vb. gelijkstelling werkloosheidsduur bij DSP),...
- Afstemming met de Europese staatssteunregels,

Algemeen is er onduidelijkheid over de invulling van de federale bevoegdheid en de mogelijke impact op het Vlaamse beleid:

- Specifiek voor jongeren, denken we aan :
  - ✓ Wat met de startbaanverplichting?
  - ✓ In het samenwerkingsakkoord instapstages werd voorzien dat de stages bij bevoegdheidsoverdracht uitdoven. Wat met de 1%-stageverplichting?
- Specifiek voor gesco's:
  - ✓ in welke mate zal de koppeling tussen de Gesco Trekkingsrechten en de te besteden bijdragenverminderingen behouden blijven;
  - ✓ in welke mate zullen er voor de Gewesten al dan niet beschotten bestaan tussen de aan te wenden bijdragenverminderingen bij de RSZ en deze bij de RSZPPO.



## ▪ Aandachtspunten

De doelgroepverminderingen (RSZ en RVA) vertegenwoordigen een aanzienlijk budget. De besteding naar gewest is voor bepaalde maatregelen sterk scheefgetrokken. Wanneer bij de bevoegdheidsoverdracht geen rekening mee gehouden wordt kan dit verregaande gevolgen hebben naar Vlaamse sectoren/maatregelen. Twee derde van de werknemers die een doelgroepvermindering voor oudere werknemers krijgen, wonen in Vlaanderen, bij de doelgroepverminderingen voor jongeren is dit minder dan 60%. Zo worden de sectorale verminderingen, hoewel in omvang beperkt, in vergelijking met de doelgroepvermindering, hoofdzakelijk in Vlaanderen besteed (denk aan: onthaalouders, baggersector, wetenschappelijk onderzoek, huishoudpersoneel,...).

De federale overheid heeft in het kader van het relanceplan en begrotingscontrole nog wijzigingen aan de doelgroepmaatregelen doorgevoerd. Bovendien legt de federale overheid ook in andere regelgeving verplichtingen op naar werkgevers (stages, startbanen,...) of kunnen personen rechten openen (degressiviteit van werkloosheidsuitkeringen, gelijkstelling werkloosheidsduur,...). De federale overheid hanteert andere doelgroepkenmerken dan de Vlaamse overheid en houdt hierbij geen rekening met de integratie van de diensten voor personen met een handicap binnen de VDAB. Het is belangrijk dat met de federale overheid duidelijke afspraken kunnen gemaakt worden zodat federale regelgeving dezelfde doelgroepen hanteert en het Vlaams werkgelegenheidsbeleid niet doorkruist wordt door federale regelgeving op vlak van arbeidsrecht en sociale zekerheid.

De Activa PVP worden hervormd en zullen niet overgedragen worden naar de gewesten. Binnen LDE wordt op deze middelen beroep gedaan i.k.v. een klaverbladfinanciering voor de lijnspotters.

Bij het uitwerken van de maatregelen, is het nodig om de Europese regelgeving inzake staatssteun na te leven.

Binnen dit kader moet er verder overleg zijn met de Europese Commissie om de regionale selectiviteit van Vlaanderen voor dergelijke maatregelen uit te sluiten. Het uitsluiten van de regionale selectiviteit heeft als gevolg dat Vlaanderen een algemene maatregel kan nemen en dat er geen sprake is van staatssteun zoals bepaald in art. 107 VWEU. Bij de uitwerking van de bevoegdheidsoverdracht moet er aandacht zijn voor de financiële bestedingsautonomie inzake doelgroepmaatregelen om de regionale selectiviteit te kunnen uitsluiten. Indien de federale overheid een regio financieel compenseert voor een maatregel is er steeds sprake van regionale selectiviteit.

Indien er toch sprake is van regionale of sectorale selectiviteit binnen de maatregel, is het nodig om de maatregel in overeenstemming te brengen binnen de geldende Europese kaders inzake staatssteun, via de groepsvrijstellingsverordening of aanmelden.

Maatregelen, zoals ondermeer gesco en jongerenbonus social profit, hebben impact op ruimer beleid dan enkel werkgelegenheidsbeleid.

De overdracht van de middelen en instrumenten ontslaat de Vlaamse Regering niet van samenwerking en afstemming met zijn federale collega's bevoegd voor arbeidsrecht en sociale zekerheid alsook met de collega's uit de andere gewesten. De RSZ-verminderingen worden momenteel toegepast op plaats van de tewerkstelling, terwijl uitkeringen en RVA-tergemoetkomingen op basis van woonplaats worden toegekend.

De verplichting om als gewest te werken met de federale instellingen als enige administratieve en technische operator voor de activering van werkloosheidsuitkeringen en verminderingen op de werkgeversbijdragen houdt een nieuwe manier van werken in voor de gewesten. Hierover moeten duidelijke afspraken gemaakt worden met de federale overheid, (flexibiliteit van aanpassingen,...). Dit kan betekenen dat van de Vlaamse overheid een bijdrage in de beheerskosten kan gevraagd worden.

## Welke nieuwe beleidsopties kan Vlaanderen nemen?

Voorafgaande bedenking:

De federale maatregelen m.b.t. doelgroepenbeleid zijn heel verscheiden om in één enkele optie te behandelen. Binnen elke optie gaan we uit van een maximaal scenario waarbij alle federale middelen in het uitgewerkte scenario worden geïnvesteerd. Waar mogelijk wijzen we ook op mogelijke tussenscenario's. We gaan steeds uit van het behoud van het Vlaamse beleidskader inzake werk en sociale economie, tenzij anders vermeld. Naast de verschillende vermelde opties is ook een combinatie van de opgesomde scenario's mogelijk.

**Optie 1 (Nuloptie):** de federale beleidsvisie en de federale beleidsinstrumenten worden ongewijzigd overgenomen

**Optie 2 (Variant op de Nuloptie):** De federale beleidsinstrumenten worden overgenomen, de afbakening van de doelgroepen wordt afgestemd op de Vlaamse definities

**Optie 3:** de federale beleidsinstrumenten worden afgeschaft, de middelen worden geheroriënteerd in functie van jobcreatie

**Optie 4:** de federale beleidsinstrumenten worden afgeschaft, de middelen worden geheroriënteerd ifv opleiding en begeleiding van werkzoekenden

**Optie 5:** de federale beleidsinstrumenten worden afgeschaft, de middelen worden geheroriënteerd naar een premie bij werkhervatting

**Optie 6:** de federale beleidsinstrumenten worden afgeschaft, de middelen worden geheroriënteerd om de principes van de tewerkstellingsmatrix te operationaliseren

### ▪ Eerste optie: nuloptie

#### *Wat houdt deze optie in?*

Het institutioneel akkoord voorziet in een regionalisering van de hierna vermelde doelgroepenmaatregelen :

- RSZ-kortingen (doelgroepen en sectorale kortingen);
- activering werkloosheidsuitkeringen
- banenplannen/gesco;
- jongerenbonus;
- werkhervattingstoelage.

In de bijlagen bij deel 4, p. 3, vindt u meer informatie over de budgetten.

De verminderingen van de werkgeversbijdragen verlopen via de RSZ/RSZPPO terwijl de activering van de werkloosheidsuitkeringen en de werkhervattingstoelage via de RVA verloopt.

Het behoud van de maatregelen is afhankelijk van de verdeelsleutel die gebruikt wordt om het budget over te dragen. Het gebruik van de maatregelen is verschillend naargelang het gewest.

#### 1. RSZ-kortingen :

##### 1.1. Sectorale kortingen

Op dit ogenblik bestaan er voor bepaalde categorieën van werkgevers, of voor werkgevers van bepaalde categorieën werknemers een gehele of gedeeltelijke vrijstelling van de verschuldigde RSZ-bijdragen. Deze maatregelen werden in het verleden ingevoerd om zowel

economische (sommige economische sectoren die zwaar onder druk stonden) als sociale redenen (bijv. de creatie van een sociaal statuut voor sommige categorieën van werkkenden die, zonder door een arbeidsovereenkomst te zijn verbonden, arbeid verrichten in gelijkaardige voorwaarden als die van een arbeidsovereenkomst).

In concreto gaat het om de volgende categorieën :

**BAGGER- EN SLEEPVAARTSECTOR :**

Vanaf 1 januari 1997 geldt een systeem van vermindering van de werkgeversbijdragen voor de werkgevers die baggeractiviteiten in volle zee uitoefenen (koninklijk besluit van 25 april 1997). Vanaf 1 januari 2000 geldt hetzelfde systeem van bijdragevermindering eveneens voor de sleepvaartsector.

Voor beide categorieën van werkgevers is vanaf 1 januari 2000 ook een systeem van bijdragevermindering van kracht dat erin bestaat dat de werkgever het gedeelte van de werknemersbijdragen dat hij ingehouden heeft en dat betrekking heeft op het gedeelte van het loon dat het grensbedrag voor de pensioenberekening overschrijdt, niet aan de RSZ moet doorstorten.

In uitvoering van de richtsnoeren nr. C 2004/43 van 17 januari 2004 van de Europese Commissie betreffende staatssteun voor het zeevervoer werd de bestaande regelgeving aangepast. De gewijzigde wetgeving is retroactief van kracht vanaf 1 juli 2005 en behelst twee krachtlijnen:

- De notie 'communautaire zeelieden' wordt ingevoerd.
- De nieuwe richtsnoeren stellen duidelijk dat de steunmaatregelen enkel verband mogen houden met het zeevervoersgedeelte van de sleepvaart- en baggerwerkzaamheden.

Dit heeft als gevolg dat wat betreft werkgevers die hun aangifte bij de RSZ moeten doen, enkel bepaalde werknemers van de werkgevers die actief zijn in de baggersector, nog in aanmerking komen voor deze vermindering. Het koninklijk besluit van 26 april 2009 vormt de wettelijke basis om de wet uit te voeren en dit retroactief vanaf 1 juli 2005

**HUISPERSONEEL:** een vrijstelling van de werkgeversbijdragen (m.u.v. jaarlijkse vakantie) voor de werkgever-natuurlijke persoon die voor zijn privébehoefte of diens gezin een eerste huisbediende aanwerft.

**KINDEROPVANG (ONTHAALoudERS):** de erkende diensten voor opvanggezinnen genieten een vrijstelling van de werkgeversbijdragen voor een deel van het fictief forfaitair loon. Op deze manier krijgen onthaalouders een sociaal statuut.

**KUNSTENAARS:** aan de personen die als werkgever worden beschouwd wordt voor een gedeelte van het gemiddelde dagloon of van het gemiddelde uurloon een vrijstelling van de verschuldigde werkgeversbijdragen toegekend. De commissie Kunstenaars, samengesteld uit ambtenaren van de RSZ en het RSVZ, bepaalt het begrip artistieke prestaties. Deze commissie blijft federaal.

**SECTOR VAN DE SOCIALE ECONOMIE (met uitzondering van de structurele vermindering voor de beschutte werkplaatsen):** De sociale economie wordt in de tekst gedefinieerd als het geheel van de werkgevers waarvan de activiteiten ertoe strekken personen te werk te stellen die moeilijk een plaats vinden in het reguliere arbeidscircuit en waarvan het winstoogmerk niet het belangrijkste oogmerk is, ongeacht hun juridische vorm. Aan deze sectorale vermindering lijken geen specifieke middelen verbonden. De afbakening is voldoende ruim en is afgestemd op het maatwerkdecreet collectieve inschakeling en LDE.

## 1.2 Doelgroepen:

De federale overheid voorziet een aantal kortingen van werkgevers- en/of werknemersbijdragen sociale zekerheid voor bepaalde categorieën van werknemers. Het gaat om volgende doelgroepen:

- Jongeren
- Langdurig werklozen (Activa, SINE, WEP/DSP)
- 50+
- Wegens herstructurering ontslagen werknemers

- Mentoren
- Kansarme jongeren
- Gesubsidieerde contractuelen (GESCO's)
- Gerechtigden op een leefloon of op maatschappelijke financiële hulp voor tewerkstelling via OCMW

JONGEREN – wijziging sinds 1 januari 2013, nog wijzigingen vanaf 1 juli 2013

Deze maatregel kende een wijziging op 1 januari 2013 in het kader van het relanceplan en zal vanaf 1 juli 2013 nog gewijzigd worden i.k.v. de federale begrotingscontrole. We beschrijven hier de situatie na de wijzigingen.

Algemeen is er de startbaan-/jongerenverplichting (50 werknemers op 30 juni van het voorgaand jaar) waarbij werkgevers een bijdragevermindering kunnen genieten.

Hier zijn drie types verminderingen van de werkgeversbijdragen te onderscheiden:

- ✓ de bijdragevermindering voor "zeer jonge werknemers" die tewerkgesteld worden vóór 1 januari van het jaar waarin ze 19 jaar worden en die nog niet aan alle takken van de sociale zekerheid onderworpen zijn (maximum 1000 euro per kwartaal). Bij deze bijdragevermindering is geen werkkaart nodig. Deze bijdragevermindering wordt toegekend tot en met het laatste kwartaal van het kalenderjaar waarin de jongere 18 jaar wordt. Nadien kan de werkgever beroep doen op de andere bijdrageverminderingen voor jongeren (als de tewerkstelling aan de voorwaarden voldoet).
- ✓ de bijdragevermindering voor laaggeschoolde of erg laag geschoolde startbaners die op het moment van de aanwerving jonger zijn dan 26 jaar en een referstekwartaalloon van maximaal 9.000 euro hebben. Bij deze bijdrageverminderingen is een werkkaart noodzakelijk. Voor aanwervingen na 1 januari 2013 geldt niet langer dat de bijdragevermindering stopt in het kwartaal nadat de jongere 26 jaar geworden is, dit betekent dat de werkgever voor de aanwerving van een 24-jarige even lang de bijdragevermindering kan genieten als bij de aanwerving van een 20-jarige.
  - o voor "laaggeschoolden" (geen HSO): maximum 1500 euro/kwartaal gedurende 8 kwartalen, gevolgd door 400 euro/kwartaal gedurende 4 kwartalen;
  - o voor "erg laag geschoolden", voor "laaggeschoolden met een handicap" of voor "laaggeschoolden van buitenlandse afkomst": maximum 1500 euro/kwartaal gedurende 12 kwartalen, gevolgd door 400 euro/kwartaal gedurende 4 kwartalen
- ✓ bijdragevermindering voor middengeschoolde (enkel diploma secundair) jongeren die al minstens 6 maanden werkzoekend (max. 1000 euro/kwartaal gedurende 4 kwartalen, 400 euro/kwartaal gedurende 8 kwartalen).

Onder bepaalde voorwaarden kan een deel van het nettoloon door de RVA ten laste genomen worden in de vorm van een werkuitkering (Activa Start - zie verder).

50+ - wijzigingen vanaf 1 januari 2013

Om de indienstneming en het aan het werk houden van oudere werknemers te stimuleren kunnen werkgevers aanspraak maken op een doelgroepvermindering van de werkgevers sociale bijdragen. Deze maatregel werd vanaf 1 januari 2013 gewijzigd in het kader van het relanceplan.

De maatregel werd beperkt tot werknemers uit de privésector en contractueel personeel bij de overheid voor zover hun loon onder een referstekwartaalloon van 12.240 euro valt. De doelgroepvermindering bestaat voortaan uit 4 bedragen die vanaf 54 jaar toegekend worden.

- 54-57 jaar: 400 euro

- 58-61 jaar: 1000 euro
- 62-64 jaar: 1.500 euro
- 65 jaar en +: 800 euro

De loongrenzen die bij de toekenning van de vermindering worden gehanteerd zijn dezelfde als deze bij de structurele lastenverlaging. Bij een wijziging aan de loonplafonds bij de structurele lastenverlaging (die federaal blijft) betekent dit ook een wijziging aan de plafondgrenzen bij deze doelgroepvermindering.

#### LANGDURIG WERKLOZEN (ACTIVA, SINE, WEP/DSP)

Typisch aan deze maatregelen is dat ze onder bepaalde voorwaarden gecombineerd kunnen worden met een activering van de uitkering (zie verder).

##### ACTIVA

Het Activaplan is een tewerkstellingsmaatregel voor langdurige werkzoekenden die voorziet in een vermindering van de patronale basisbijdragen voor de sociale zekerheid bij aanwerving van een werkzoekende en een activering van de werkloosheidsuitkering of maatschappelijke integratie (zie verder). Om de RSZ-vermindering te kunnen genieten moet de werknemer in het bezit zijn van een werkkaart (aangevraagd door de werkzoekende of door de werkgever). De RSZ-vermindering bedraagt 1.000 euro/kwartaal.

De modaliteiten (aantal maanden werkzoekend, duur van de vermindering) variëren naar leeftijd (hogere voordelen bij stijgende leeftijd). Ook de combinatie met de werkuitkering wordt hierdoor bepaald. Voor een volledig overzicht: <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=704> De maatregel is toegankelijk voor werkgevers uit de privésector en bij de aanwerving van contractuelen bij de overheid. De Activa naar Preventie- en Veiligheidspersoneel (PVP - stadswachten) blijft federaal en zal hervormd worden.

##### SINE

De doelstelling is de herinschakeling van zeer moeilijk te plaatsen werklozen in de sociale inschakelingseconomie. De maatregel wordt op Vlaams niveau vormgegeven binnen de verschillende tewerkstellingsmaatregelen in het kader van de bevoegdheid Sociale Economie. Voor een beschrijving verwijzen we naar hoofdstuk 4, afdeling 2.

##### WEP/DSP

Doorstromingsprogramma's zijn specifieke tewerkstellingsprogramma's, bedoeld voor langdurig werklozen, opgericht door werkgevers uit de publieke sector in ruime zin, met de bedoeling deze langdurig werklozen de nodige werkervaring te laten opdoen teneinde hun positie op de arbeidsmarkt te verbeteren en hen gemakkelijker te laten doorstromen naar het regulier arbeidscircuit. In Vlaanderen gaat het over de maatregel werkervaring (WEP+). De werkgevers genieten een vermindering van de patronale sociale zekerheidsbijdragen en eventueel een integratie-uitkering. De verminderingen zijn verschillend naargelang de leeftijd en de werkloosheidsduur van de werknemer op het ogenblik van de aanwerving. Ook de integratie-uitkering (die de werkloze ontvangt en de werkgever in mindering kan brengen van het nettoloon) varieert naargelang de tewerkstellingsduur en de gemeente waar de werkloze woont (bij hoge werkloosheidsgraad verhoogde tegemoetkoming).

WEP+/Werkervaring wordt vormgegeven via het Besluit van de Vlaamse Regering van 10/7/2008 en beheerd via het VSA. De werkgevers hebben recht op een tegemoetkoming in de loonkost en een vergoeding voor de begeleiding en competentieversterking van de werknemer.

##### WEGENS HERSTRUCTURERING ONTSLAGEN WERKNEMERS

De vermindering voor de doelgroep herstructurering heeft tot doel de in het kader van een herstructurering ontslagen werknemers aan een nieuwe baan te helpen. Het gaat om een forfaitaire vermindering van de socialezekerheidsbijdragen van de nieuwe werkgever en om een vermindering van de persoonlijke socialezekerheidsbijdragen van de werknemer. De

werknemer moet ontslagen zijn in het kader van een herstructurering van de onderneming, dit betekent o.m. dat de onderneming moet overgegaan zijn tot collectief ontslag, moet deelnemen aan een tewerkstellingscel en een aanbod tot outplacementbegeleiding doen (aanvraag bij de federale minister van Werk, dossier indienen bij de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen).

De vermindering van sociale bijdragen verloopt via de verminderingskaart herstructurerings A en B. De RVA levert gedurende maximaal 8 kwartalen een verminderingskaart herstructurerings A af voor elke werknemer die lid is van de tewerkstellingscel. De tewerkstellingscel vraagt aan de RVA voor de ontslagen werknemer die bij een andere werkgever werd aangeworven, een verminderingskaart herstructurerings B aan. Deze kaart heeft een looptijd van drie kwartalen vanaf het kwartaal van de eerste aanwerving door een nieuwe werkgever. De loongrenzen die bij de toekenning van de vermindering worden gehanteerd zijn dezelfde als deze bij de structurele lastenverlaging. Bij een wijziging aan de loonplafonds bij de structurele lastenverlaging (die federaal blijft) betekent dit ook een wijziging aan de plafondgrenzen bij deze doelgroepvermindering.

De wetgeving rond collectief ontslag blijft federaal. Men voorziet in het regeerakkoord echter een aanpassing opdat de ondernemingen die tot een collectief ontslag overgaan de leeftijdspiramide in het bedrijf zouden naleven. Bij gebrek daaraan zal de regering een bijkomende bijdrage op de werkloosheidsuitkeringen met bedrijfstoelage (brugpensioenen) invoeren of, bij gebrek daaraan, een terugbetaling van de bijdrageverminderingen die de werkgever voor de ontslagen oudere werknemers heeft genoten.

#### MENTOREN

De werkgever kan een vermindering van € 800 per kwartaal genieten voor de 'mentoren' die hij in dienst heeft voor de begeleiding van personen behorende tot de doelgroepen. De werknemer moet hiervoor minstens 5 jaar beroepservaring kunnen aantonen en over een getuigschrift mentor beschikken. Deze doelgroepvermindering is bedoeld om de stageverplichting in bedrijven te ondersteunen.

#### KANSARME JONGEREN

Het koninklijk besluit nr. 499 organiseert een beperkt sociaal statuut voor kansarme jongeren in bepaalde VZW's, en kent een vermindering van de werkgeversbijdragen toe (beperkt tot het stelsel van de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering en het stelsel van de kinderbijslagen voor werknemers). Het zijn de jongeren die zich buiten het arbeidscircuit bevinden, geen sociale uitkeringen genieten en uitgesloten zijn van normale tewerkstellingskansen.

Op het ogenblik van de aanwerving:

- moeten deze jongeren ouder zijn dan 18 jaar en jonger dan 30 jaar;
- mogen deze jongeren geen aanspraak kunnen maken op werkloosheids- of wachttuitkeringen;
- mogen deze jongeren niet in aanmerking komen voor een beroepsopleiding in het kader van de wetgeving op arbeidsvoorziening en werkloosheid.

Worden evenwel onttrokken aan de wet van 27 juni 1969, de personen van wie de maandinkomsten niet ten minste één derde bereiken van het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen, vastgesteld door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43, van toepassing tijdens de laatste maand van het kalenderjaar dat de berekening van de bijdragen voorafgaat (481,18 EUR voor 2012). Voor deze personen moet men wel een arbeidsongevallenverzekering afsluiten.

#### GESUBSIDIEERDE CONTRACTUELEN

De Programmawet van 30 december 1988 kent aan bepaalde werkgevers die gesubsidieerde contractuelen tewerkstellen onder welbepaalde voorwaarden, een vermindering van de werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid toe in hoofde van deze werknemers (zie verder).

## GERECHTIGDEN OP EEN LEEFLOON OF OP MAATSCHAPPELIJKE FINANCIËLE HULP VOOR TEWERKSTELLING VIA DE OCMW'S

Werkgevers die via artikelen 57 quater, 60§7 of 61 een gerechtigde op een leefloon of op maatschappelijke financiële hulp tewerkstellen kunnen een vermindering van de werkgeversbijdrage voor sociale zekerheid krijgen. (zie fiche OCMW's)

### 2. Activering van werkloosheidsuitkeringen

Deze maatregel wordt door de RVA beheerd, de werkzoekende dient over een werkkaart te beschikken. Dit maakt deel uit van het attesteringsproces dat de VDAB doet in bijv. het kader van werkervaring. Globaal wordt vaak naar de maatregel verwezen als Activa. Er zijn verschillende vormen. De werkloosheidsuitkering wordt geactiveerd in de vorm van een werkuitkering, de werkloze krijgt deze werkuitkering via zijn of haar uitbetalingsinstelling, de werkgever kan de werkuitkering aftrekken van het uit te betalen nettoloon. Er bestaat een soortgelijk systeem voor de activering van leefloon dat via de POD Maatschappelijke integratie en de OCMW's verloopt.

Vanaf 2012 kunnen ook werklozen met bedrijfstoeslag (bruggepensioneerden) aan de voorwaarden kunnen voldoen om de werkuitkering i.k.v. Activa te genieten.

ACTIVA START richt zich naar erg laag geschoolde jongeren, de laaggeschoolde jongeren van buitenlandse afkomst en de laaggeschoolde jongeren met een handicap. Alle werkgevers komen in aanmerking voor de maatregel. De aanwerving moet gebeuren in de periode van 21 maanden volgend op het einde van de leerplicht/voltijds dagonderwijs, in het kader van een voltijdse startbaanovereenkomst van type 1 en minstens 6 maanden duren. Een jongere heeft slechts één maal, d.w.z. voor één tewerkstelling, recht op de werkuitkering.

De werkuitkering kan niet gecumuleerd worden met enig ander type van werkuitkering, noch enige financiële tussenkomst van een OCMW in de loonkost van de jongere (Activa, Activa-OCMW, SINE,...). De werkuitkering kan wel gecombineerd worden met een RSZ-doelgroepvermindering. De werkuitkering bedraagt 350 euro per maand. <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=3340>

#### ACTIVA

Het maximumbedrag van de werkuitkering bedraagt € 500 per maand. De duur van de werkuitkering is afhankelijk van de kenmerken van de werkloze:

- Bij verminderde arbeidsgeschiktheid: 36 maanden
- Jonger dan 25 jaar en minstens 312 dagen in de loop van de maand van de indienstneming en de 18 maanden daaraan voorafgaand: 16 maanden
- Ten minste 25 jaar maar jonger dan 45 jaar en
  - ✓ minstens 624 dagen (36 maanden voorafgaand): 16 maanden
  - ✓ minstens 936 dagen (54 maanden voorafgaand): 24 maanden
  - ✓ minstens 1560 dagen (90 maanden voorafgaand): 30 maanden
- 45 jaar of ouder en minstens 468 dagen (27 maanden voorafgaand): 30 maanden

#### DOORSTROMINGSPROGRAMMA'S

De werknemer kan onder bepaalde voorwaarden een door de RVA toegekende integratie-uitkering of een tussenkomst in het loon door het OCMW krijgen. De werkgever mag die bijdrage in mindering brengen op het uit te betalen nettoloon.

#### SINE

De werknemer kan ofwel een herinschakelingsuitkering van de RVA ofwel een financiële tussenkomst in het loon van het OCMW ontvangen. Deze tussenkomsten worden door deze instellingen aan de werkgever uitbetaald, en dit gedurende dezelfde periode als de RSZ-vermindering. De herinschakelingsuitkering, respectievelijk financiële tussenkomst bedraagt maximaal 500 euro per maand.

#### TOELAGEN VOOR TIJDELIJKE TEWERKSTELLING DOOR HET OCMW

Wanneer het OCMW optreedt als werkgever in geval van art. 57 quater, 60§7 of 61 krijgt het van de POD MI een toelage. Zie ook fiche OCMW's.

## FINANCIËLE TUSSENKOMST BIJ INVOEGINTERIM

Tewerkstellingsprogramma in samenwerking met de uitzendsector. Uitzendkantoren kunnen een overeenkomst met de minister van Maatschappelijke Integratie sluiten waarin ze zich voor dit tewerkstellingsprogramma engageren. Dit engagement houdt in dat ze een gerechtigde op maatschappelijke integratie of op financiële maatschappelijke hulp voltijds aanwerven met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur. In de loop van deze arbeidsovereenkomst probeert het uitzendkantoor de werknemer aan de hand van uitzendopdrachten werkervaring aan te reiken en op termijn een blijvende tewerkstelling bij een derde werkgever. Tevens moet het uitzendkantoor de werknemer de nodige opleiding en omkadering bieden. In ruil voor dit engagement krijgt het uitzendkantoor een loonsubsidie gedurende twee jaar.

### 3. Banenplannen/Gesco's

Een Gesco is een arbeidsstatuut voor werknemers bij de Vlaamse Overheid, een instelling van openbaar nut en een vereniging zonder winstoogmerk (vzw) die een sociaal, humanitair of cultureel doel nastreeft. Er bestaan verschillende types gesco, ze worden ingezet bij lokale besturen, in de Buitenschoolse Kinderopvang (BKO),...

De werkgever geniet van een vermindering van de patronale bijdragen via de RSZ voor het veralgemeend stelsel of de RSZPPO voor de KB474-gesco's en een loonpremie via het VSA.

De federale overheid voorziet in een tegemoetkoming (het zgn. "trekkingsrecht") aan de gewesten voor de organisatie van de programma's voor wedertewerkstelling. Het VSA beheert de trekkingsrechten. Deze worden via de RVA aan het VSA uitbetaald. Met het Lambermontakkoord werden de trekkingsrechten verhoogd tot 261,56 mio euro in 2003. Dit bedrag werd sedert 2003 niet meer verhoogd.

### 4. Jongerenbonus RSZ non profit

In uitvoering van het generatiepact werd er vanaf 1 juli 2006 een nieuw banenplan ingevoerd voor laaggeschoolde jongeren in de private en openbare social profitsector waarvoor ook de Sociale Maribel geldt. Het gaat daarbij zowel over:

- de sectoren die reeds behoren tot de Gemeenschappen/Gewesten (cf. kinderopvang, sociale economieondernemingen, gezins- en bejaardenhulp) waarvoor via een dotatie al middelen vanuit federaal worden toegekend aan de Gemeenschappen/Gewesten;
- de sectoren die actueel onder de bevoegdheden van de federale overheid vallen (cf. ziekenhuizen, rusthuizen,...).

Deze maatregel is op een paar afwijkingen na, sterk gelijkend op de maatregel Sociale Maribel binnen de social profit. Dientengevolge wordt soms naar deze maatregel verwezen als Sociale Maribel bis.

### 5 Werkhervattingstoelage

Onder bepaalde voorwaarden kunnen oudere werknemers en alleenstaande ouders die het werk hervatten recht hebben op een tegemoetkoming boven op het loon dat ze van de werkgever ontvangen. Het gaat om een tegemoetkoming via de RVA aan de werknemer.

De regelgeving rond werkhervattingstoelage voor oudere werkzoekenden werd vanaf 1 januari 2013 gewijzigd, de leeftijdsgrens werd opgetrokken tot 55 jaar. Er wordt een onderscheid gemaakt naar het aantal jaren beroepsverleden die de persoon kan bewijzen:

- Maandelijks forfaitair bedrag van 197,93 euro bovenop het loon voor de werkzoekende 50+ die tevens 20 jaar beroepsverleden in loondienst kan bewijzen.
- Een tijdelijke werkhervattingstoelage (voor hervatting sinds 01 mei 2009) voor 55+ die GEEN 20 jaar beroepsverleden in loondienst kan bewijzen:
  - ✓ 197,93 euro bruto gedurende de 12 eerste maanden van de werkhervatting
  - ✓ 131,95 euro bruto van de 13de tot de 24ste maand van de werkhervatting
  - ✓ 65,98 euro bruto van de 25ste tot de 36ste maand van de werkhervatting



De werkhervattingstoelage voor alleenstaande ouders bedraagt 75 euro per maand. De premie wordt maximaal twaalf keer uitbetaald aan eenzelfde persoon en geldt voor al wie minstens drie maanden werkloos was.

## 6 Mobiliteitstoelage

Langdurige werkzoekenden kunnen onder bepaalde voorwaarden een tussenkomst van de RVA krijgen wanneer ze een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur krijgen met een arbeidsregeling van minstens 18u/week. De plaats van tewerkstelling is meer dan 60km verwijderd van de woonplaats en de dagelijkse totale duur van de verplaatsing duurt meer dan 4 uren of de persoon is meer dan 12 uren afwezig.

### *Wat zijn de effecten?*

Bepaalde federale maatregelen, activering van uitkeringen en RSZ-doelgroepverminderingen zijn in belangrijke mate verweven met het Vlaamse beleid inzake werkgelegenheid en sociale economie. De financiering van een aantal Vlaamse maatregelen is hier rond gebouwd (vb. sociale economie, werkervaring). Tegelijkertijd zorgen de doelgroepafbakening en modaliteiten die de federale overheid hanteert voor het doorkruisen van een beleid afgestemd op de Vlaamse arbeidsmarkt. Zo houdt de federale afbakening geen rekening met de integratie van de diensten van begeleiding van personen met een handicap naar werk binnen de diensten van de VDAB en verwijst de federale regelgeving nog steeds naar de oude indeling van voor BBB. Binnen de activeringsmaatregelen naar langdurige werkzoekenden en sociale inschakelingseconomie hanteert de federale overheid 45 jaar als leeftijdsgrens, bij de RSZ-doelgroepvermindering is dit ondertussen opgetrokken tot 55 jaar. Deze verwevenheid tussen Vlaams en federaal beleid is niet zo zeer van toepassing voor de sectorale verminderingen, althans binnen het domein van werkgelegenheid. Bij de sectorale verminderingen wordt werkgelegenheid in bepaalde sectoren ondersteund of krijgen de betrokkenen een sociaal statuut. Er is momenteel geen afstemming met Vlaamse opleidings- of begeleidingsmaatregelen om werkzoekenden in te schakelen. Hierbij kan de vraag gesteld worden of deze middelen binnen het beleidsdomein WSE beheerd moeten worden. De overblijvende gesco's werden in het verleden niet geregulariseerd omwille van de kostprijs, de invulling van deze plaatsen beantwoordt niet langer aan de finaliteit van een tewerkstellingsmaatregel en kan weinig activerend genoemd worden. De werkhervattingstoelagen zijn de enige maatregelen die rechtstreeks aan de betrokkene worden uitbetaald wanneer hij/zij opnieuw aan de slag gaat. De werkgever kan dit voordeel niet in mindering brengen van het loon.

Voordelen/opportunities	Nadelen/risico's
- Continuïteit	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Onduidelijkheid over de verdeelsleutel waardoor mogelijk Vlaamse middelen noodzakelijk zijn om de maatregelen te behouden</li> <li>- Reproductie van problemen: <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Onduidelijkheid van doelgroepen.</li> <li>✓ Verschillende modaliteiten</li> <li>✓ Uitbetalen van loon in verschillende keren door systeem geactiveerde uitkeringen</li> <li>✓ Administratieve belasting</li> <li>✓ Weinig activerende banenplannen</li> </ul> </li> <li>- Federale middelen worden ingebouwd in Vlaamse Maatregelen maar om die federale middelen te bekomen kan Vlaanderen amper (voor Sine en Activa) of geen (voor sectorale vermindering) voorwaarden stellen naar opleiding en</li> </ul>

### *Hoe wordt dit organisatorisch uitgewerkt?*

In het voorstel van bijzondere wet m.b.t. de Zesde Staatshervorming wordt duidelijk gesteld dat de RSZ, RSZPPO, RVA en POD MI de enige administratieve en technische operatoren zijn.

Bij de sectorale doelgroepverminderingen en een gedeelte van de gesco is er momenteel geen duidelijke link met Vlaamse opleidings- of begeleidingsmaatregelen om werkzoekenden tewerk te stellen. Ofwel worden die maatregelen en middelen afgestemd op het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid ofwel worden die middelen beheerd door een ander beleidsdomein. Deze opmerking geldt voor alle scenario's en zal daarom niet herhaald worden.

- **Tweede optie: behoud van federale instrumenten maar afstemming van doelgroepen**

### *Wat houdt deze optie in?*

De federale instrumenten blijven behouden, maar de afbakening van de begunstigen (werkgevers en doelgroepen) wordt afgestemd op het Vlaamse beleid. Zo passen we de federale definitie van personen met een handicap aan (verwijzend naar de integratie van de diensten van begeleiding van personen met een handicap naar werk binnen de diensten van de VDAB), stemmen we de doelgroep SINE af op de doelgroep van collectief maatwerk/LDE en hanteren we 50 jaar als leeftijdsgrens bij de activeringsmaatregelen naar langdurige werkzoekenden en de RSZ-doelgroepvermindering. Voor Activa zou dit een verhoging van de leeftijd van 45 naar 50 jaar betekenen, voor de RSZ-vermindering zou dit opnieuw een verlaging van 55 tot 50 jaar betekenen.

### *Wat zijn de effecten?*

Voordelen/opportunities	Nadelen/risico's
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Continuïteit van de maatregelen wordt grotendeels behouden</li> <li>- Door afstemming met de Vlaamse doelgroepdefinities wordt het mogelijk om vermindering ook als argument naar de werkgever te gebruiken.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Onduidelijkheid over de verdeelsleutel waardoor mogelijk Vlaamse middelen noodzakelijk zijn om de maatregelen te behouden</li> <li>- Reproductie van problemen: <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Verschillende modaliteiten</li> <li>✓ Uitbetalen van loon in verschillende keren door systeem geactiveerde uitkeringen</li> <li>✓ Administratieve belasting</li> <li>✓ Weinig activerende banenplannen</li> </ul> </li> <li>- Federale middelen worden ingebouwd in Vlaamse Maatregelen maar om die federale middelen te bekomen kan Vlaanderen amper (voor Sine en Activa) of geen (voor sectorale vermindering) voorwaarden stellen naar opleiding en begeleiding</li> </ul>

### *Hoe wordt dit organisatorisch uitgewerkt?*

In het voorstel van bijzondere wet m.b.t. de Zesde Staatshervorming wordt duidelijk gesteld dat de RSZ, RSZPPO, RVA en POD MI de enige administratieve en technische operatoren zijn.

▪ **Derde optie: jobcreatie**

*Wat houdt deze optie in?*

De federale instrumenten worden afgeschaft, de middelen worden geheroriënteerd in functie van jobcreatie. Ook hier zijn verschillende scenario's mogelijk, zoals het selectief ondersteunen van jobcreatie in bepaalde sectoren of het selectief ondersteunen van jobcreatie voor bepaalde werknemers. De selectiviteit moet naar Europa verantwoord worden en veronderstelt een meer uitgebreid opvolgings- en controlemechanisme wat de administratieve belasting kan verhogen.

*Wat zijn de effecten?*

Voordelen/opportunities	Nadelen/risico's
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verwarring tussen Vlaamse en federale doelgroepen en modaliteiten wordt opgeheven</li> <li>- Gericht ondersteunen van bepaalde sectoren (selectiviteit moet verantwoord worden naar Europa)</li> <li>- Mogelijkheid tot administratief minder belastende procedure uit te tekenen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Weinig efficiënte en zeer dure maatregel. Uit evaluatieonderzoek blijkt dat de kost per job 3x zo hoog te liggen als de gemiddelde kost van een job. Het inzetten van het instrument voor een selectieve groep van werknemers is vanuit theoretisch standpunt veel effectiever. De hogere werkloosheid binnen deze groep en de hogere sensitiviteit van de groep tegenover loonwijzigingen, zorgt voor een grotere elasticiteit aan de aanbod- en vraagzijde. De kost van een job zou dan neerkomen op 1.6 keer de gemiddelde kost van de creatie van een job.</li> <li>- Aanwerving en tewerkstelling van doelgroepen wordt duurder, enkel Vlaamse middelen voor loonpremies blijven behouden</li> <li>- Geen koppeling te maken met Vlaams beleid inzake opleiding en inschakeling (zie hierboven)</li> <li>- Vlaamse maatregelen die beroep doen op federale middelen komen onder druk te staan</li> </ul>

*Hoe wordt dit organisatorisch uitgewerkt?*

Deze optie kan onder bepaalde voorwaarden bijdragen tot het realiseren van een geïntegreerd sectoraal beleid maar om de middelen gericht in te zetten ter bevordering van werkgelegenheid moeten controlemechanismen uitgetekend worden die een administratieve belasting inhouden. De middelen die momenteel aan sectoraal verminderingen worden besteed zijn beperkt en de besteding naar gewest is heel scheefgetrokken (vb. baggersector, huishoudpersoneel, wetenschappelijk onderzoek, onthaalouders vrijwel uitsluitend Vlaams). Deze middelen zouden kunnen bijdragen aan een integraal beleid naar deze sectoren als hier behoefte aan zou bestaan. De vraag is dan evenwel of dit binnen het beleidsdomein WSE moet gebeuren.

De financiële impact op de Vlaamse begroting is door het volledig heroriënteren van de federale middelen (te) groot (o.a. 14,7 miljoen SINE via RSZ, 3,7 miljoen via RSZ voor werkervaring, 70,8 miljoen voor Activa via RSZ,...). Bij de uitwerking van de ondersteuning van werkzoekenden in het kader van het decreet maatwerk bij collectieve inschakeling, het decreet lokale diensteneconomie, het besluit werkervaring,... is rekening gehouden met deze federale middelen. Deze federale middelen worden momenteel in mindering gebracht

van de Vlaamse tussenkomst. Wanneer de middelen volledig geheroriënteerd worden, zal de Vlaamse overheid de volledige tussenkomst in het loon van de doelgroepwerknemer moeten dragen, wanneer voor de persoon een rendementsverlies wordt vastgesteld..

▪ **Vierde optie: inzetten op opleiding en begeleiding**

*Wat houdt deze optie in?*

De federale instrumenten worden afgeschaft, alle federale middelen worden geheroriënteerd in functie van opleiding en begeleiding van werkzoekenden. Met de middelen worden extra opleidingen, werkplekleren, begeleiding, jobcoaching,... gefinancierd en dit in overeenstemming met de Europese staatssteunregels. Deze optie betekent een uitbreiding van het Vlaamse instrumentarium. Dit instrumentarium rond competentieversterking en begeleiding van werkzoekenden is reeds relatief goed uitgewerkt. De uitkeringen van de deelnemers wordt via de federale overheid (RVA/POD MI) gedurende deze periode opgenomen.

Het Vlaamse Gewest krijgt bij deze staatshervorming bijkomende bevoegdheden op dit vlak rond vrijstellingen waardoor het mogelijk wordt om dit Vlaams instrumentarium ook meer coherent en efficiënter te maken. Bij deze overdracht (beschreven in fiche activering) wordt evenwel een plafond op de uitkeringen van de deelnemers voorzien. Bij een uitbreiding van het aantal deelnemers zal de Vlaamse overheid voor het budget voor deze uitkeringen moeten instaan.

*Wat zijn de effecten?*

Voordelen/opportunities	Nadelen/risico's
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verwarring tussen Vlaamse en federale doelgroepen en modaliteiten wordt opgeheven</li> <li>- Middelen worden binnen Vlaams inschakelingsbeleid ingezet</li> <li>- Mogelijkheid tot administratief minder belastende procedure uit te tekenen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aanwerving en tewerkstelling van doelgroepen wordt duurder, enkel Vlaamse middelen voor loonpremies blijven behouden</li> <li>- Vlaamse maatregelen die beroep doen op federale middelen komen onder druk te staan, aangezien de federale middelen die nu aangewend worden verdwijnen</li> <li>- Geen ondersteuning van bepaalde sectoren door het wegvallen van de sectorale kortingen</li> </ul>

*Hoe wordt dit organisatorisch uitgewerkt?*

Voor een groep van werkzoekenden is competentieversterking en begeleiding onvoldoende om de afstand tot de arbeidsmarkt te overbruggen; er is nood aan een financiële incentive om de inschakeling op de arbeidsmarkt mogelijk te maken. Dit kan tijdelijk zijn bij de aanwerving of een blijvende compensatie voor het rendementsverlies van de persoon. De Vlaamse maatregelen binnen het beleidsdomein Werk en Sociale Economie die gebruik maken van deze federale middelen vertrekken vanuit dit principe. Het volledig heroriënteren van de federale middelen naar opleiding en begeleiding, betekent dat het kostenplaatje in het kader van het decreet maatwerk bij collectieve inschakeling, het decreet lokale diensteneconomie, het besluit werkervaring,... moet herbekeken worden (cf. hierboven).

▪ **Vijfde optie: werkhervattingstoelage/jobkorting**

*Wat houdt deze optie in?*

De federale instrumenten worden afgeschaft, alle federale middelen worden geheroriënteerd om werkzoekenden die aan het werk gaan een bijkomende financiële tegemoetkoming bovenop het loon te geven. Op deze manier wordt het voor de werkzoekende financieel meer interessant om te gaan werken. De maatregelen die overgedragen worden spitsen zich toe op mobiliteit en eenoudergezinnen, momenteel wordt er weinig gebruik van gemaakt. De Vlaamse Jobkorting werd in het verleden afgeschaft omwille van een uitspraak van het Europees Hof omwille van discriminatie, de korting wordt op woonplaats toegekend, waardoor werknemers uit een andere regio bij het zelfde bedrijf geen recht hadden op de korting. Bovendien bleek de maatregel in zijn toenmalige vorm minder efficiënt. Ook zittende werknemers en personen die vrijwillig halftijds werkten, kregen de Jobkorting, waardoor de impact op de tewerkstellingsgroei beperkt bleef. Het invoeren van een soortgelijke maatregel moet dan ook afgestemd worden met Europa en moet rekening houden met de lessen uit het verleden.

Als we alle RSZ kortingen voor doelgroepen (444 miljoen euro in het hele jaar 2011) verdelen over iedereen waarvoor structurele verminderingen werden toegekend ( 1.282.161 VTE) dan zou dit betekenen dat er per VTE ongeveer 350 euro per jaar extra ter beschikking komt of een 30 euro per maand. Dit komt dan bovenop de structurele vermindering die nu ongeveer 2000 euro per jaar per VTE bedraagt (2.615,3 miljoen euro / 1.282.161 VTE). Als we ook de RVA-middelen voor activeringsmaatregelen (447 miljoen euro) op dezelfde manier verdelen dan komt er nog eens ongeveer een 30 euro per maand bij.

Het is uiteraard ook een optie om de middelen meer gericht in te zetten, aangezien de financiële werkloosheidsval vooral voelbaar is bij werkzoekenden met een beperkt verdienpotentieel, de kloof tussen minimumloon en bepaalde werkloosheidsuitkeringen is klein, zeker in de eerste maanden. De versnelde degressiviteit van de uitkeringen verhoogt evenwel snel de kloof met een minimumloon.

Uit het voorstel van bijzondere wet m.b.t. de Zesde Staatshervorming blijkt dat de federale overheid bevoegd blijft voor verminderingen van de werknemersbijdragen (Werkbonus).

*Wat zijn de effecten?*

Voordelen/opportunities	Nadelen/risico's
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bestrijden van de financiële werkloosheidsval, voornamelijk bij de laagste lonen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Beperkte impact op groei van tewerkstelling</li> <li>- Beperkte impact door groot aantal begunstigden, incl. zittende werknemers</li> <li>- Momenteel nog geen afstemming met Europa,</li> <li>- Tegemoetkoming wordt op woonplaats toegekend, werknemers uit andere gewesten bij dezelfde werkgever hebben geen recht op de tegemoetkoming (cf. Jobkorting)</li> <li>- Aanwerving en tewerkstelling van doelgroepen wordt duurder, enkel Vlaamse middelen voor loonpremies blijven behouden</li> <li>- Geen ondersteuning voor begeleiding of opleiding op de werkvloer</li> <li>- Vlaamse maatregelen die beroep doen op</li> </ul>

	<p>federale middelen komen onder druk te staan, aangezien de federale middelen die nu aangewend worden verdwijnen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Werkzoekenden hebben vaak beperkte kennis over lonen en andere premies</li> <li>- Gaat uit van de veronderstelling dat aan de aanbodzijde enkel financiële incentives spelen, terwijl ook aanbod aan kinderopvang, openbaar vervoer, culturele factoren... een rol spelen</li> <li>- Geen ondersteuning van bepaalde sectoren door het wegvallen van de sectorale kortingen</li> </ul>
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

### *Hoe wordt dit organisatorisch uitgewerkt?*

Het volledig heroriënteren van de federale middelen naar een financiële incentive voor werkzoekenden die aan het werk gaan, heeft verregaande gevolgen voor de financiering van de Vlaamse maatregelen binnen het beleidsdomein WSE. Het zou betekenen dat het kostenplaatje in het kader van het decreet maatwerk bij collectieve inschakeling, het decreet lokale diensteneconomie, het besluit werkervaring,... moet herbekeken worden. Niettemin kan een financiële incentive naar werkenden die geconfronteerd worden met een financiële werkloosheidsval (door beperkte kloof met uitkering of aannemen van een job in een ander sector met lagere loonvoorwaarden) de activering ondersteunen. Dit moet bekeken worden in verhouding tot andere incentives (vb. kinderbijslag,...). Wanneer de maatregel te gericht wordt ingezet, vb. bij overstap naar sector met lagere loonvoorwaarden, kan de maatregel voor ongelijkheid op de werkvloer zorgen.

- **Zesde optie: tewerkstellingsmatrix**

#### *Wat houdt deze optie in?*

De federale instrumenten worden afgeschaft, alle federale middelen worden geheroriënteerd om de principes van de tewerkstellingsmatrix te operationaliseren. Met dit scenario worden de federale middelen ingezet binnen een Vlaams beleid ter bevordering van de inschakeling van werkzoekenden. Ook het Vlaamse instrumentarium wordt in deze optie aangepast.

Bij de start van de legislatuur 2009-2014 werd de uitdaging om de bestaande opleidings- en tewerkstellingsmaatregelen te hervormen voorgesteld onder de vorm van een tewerkstellingsmatrix. De uitdaging is om overlap of niet-bereiken van doelgroepen tegen te gaan, de transparantie naar de werkgevers te verhogen en de maatregelen op elkaar af te stemmen, rekening houdende met de Europese regelgeving. Er werd vertrokken van het principe dat werkzoekenden met eenzelfde afstand tot de arbeidsmarkt recht hebben op eenzelfde ondersteuning, ongeacht de werkgever. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen collectief maatwerk (minstens 5 VTE op eenzelfde werkvloer en beantwoorden aan de organisatievoorwaarden van sociaal ondernemerschap) en individueel maatwerk. De principes van deze tewerkstellingsmatrix zijn nog steeds valabel. De matrix werd nog niet gerealiseerd, o.a. door de budgettaire context maar ook omdat bij de uitwerking bleek dat de complexiteit mede ingegeven wordt door de federale maatregelen. De overdracht van de bevoegdheden biedt de mogelijkheid en de middelen om de tewerkstellingsmatrix te realiseren.

In de bijlagen bij deel 4, p. 5, vindt u bijkomende informatie bij deze optie.

Inhoudelijk wordt de tewerkstellingsmatrix vormgegeven door 4 modules ter ondersteuning van de beoogde (potentiële) werknemers en/of werkgevers. Deze modules zijn:

- opleiding op de werkvloer;
- begeleiding op de werkvloer (omkadering);

- een loonpremie (op basis van de afstand tot de arbeidsmarkt);
- aanpassing van de werkplek/arbeidsomgeving.

De middelen zullen in de eerste plaats gebruikt worden voor de realisatie van een uniforme loonpremie op Vlaams niveau, de uitwerking van de module begeleiding op de werkvloer binnen een individuele context en indien nodig, voor de uitkeringen van cursisten tijdens hun opleiding, wanneer het federaal voorziene plafond overschreden wordt.

Bij de uitwerking van de matrix houden we momenteel rekening met de doelgroepen die in de groepsvrijstellingsverordening werden gedefinieerd. Als de regionale selectiviteit kan uitgeschakeld worden (zie hoger), is het mogelijk om als regio ook algemene maatregelen naar alle werkgevers te nemen. Selectiviteit naar werkgevers moet evenwel steeds verantwoord worden naar Europa omwille van het risico op marktverstoring. Als deze regionale selectiviteit niet kan uitgesloten worden biedt de groepsvrijstellingsverordening de beste optie naar een snelle implementatie van de maatregelen.

De gedefinieerde doelgroepen in de Europese regelgeving bieden een aantal handvaten voor de Vlaamse regelgeving, maar zijn niet noodzakelijk te nemen of te laten. Als we de kansen op werk blijkt dat de vier prioritaire kansengroepen en langdurige werkzoekenden nog steeds zwakker staan op de arbeidsmarkt.

Bij het uitwerken van de module loonpremie houden we momenteel rekening met de hoogte van de ondersteuning die voor bepaalde groepen is vastgelegd binnen de Groepsvrijstellingsverordening. Eventuele afwijkingen moeten naar Europa gemotiveerd worden, ze vragen meer tijd en houden minder zekerheid in om te implementeren.

We kiezen voor selectieve aanwervingssubsidie voor doelgroepen waarvan men kan aannemen dat ze na de aanwerving tijdelijk minder productief zullen zijn en de loonkostensubsidie dus het verschil tussen de loonkosten en deze mindere productiviteit (gedeeltelijk) overbrugt. We denken hierbij aan langdurige werkzoekenden en kortgeschoolde schoolverlaters die door hun gebrek aan werkervaring minder aantrekkelijk zijn voor werkgevers. Aangezien de aanwervingssubsidie per definitie tijdelijk is, is de onderliggende premisse dat na het wegvallen van de loonkostensubsidie, dit productiviteitsnadeel ook zal zijn verdwenen. We kunnen dit, indien nodig koppelen aan begeleiding of opleiding op de werkvloer, zodanig dat er ook incentives ingebouwd worden die de werkgever er toe aanzetten om te investeren in een productiviteitstoename van de gesubsidieerde werknemer.

We kiezen voor een selectieve tewerkstellingssubsidies wanneer de onderliggende premisse dan weer is dat er doelgroepen zijn waarvan men kan aannemen dat ze blijvend minder productief zullen zijn, zodat ze permanent moeten worden ondersteund opdat ze enige werkzekerheid zouden hebben. Dit is bijvoorbeeld het geval bij de doelgroepwerknemers binnen collectief maatwerk, maar ook hier bouwen we mechanismen in via competentieversterking en de POP-principes zodat er doorgroeimogelijkheden zijn.

Binnen bepaalde doelgroepafbakeningingen kunnen we op een relatief eenvoudige wijze meer selectief zijn, door de maatregel te beperken tot lage lonen en zo de dead weight van de maatregel beperken, evenwel met een risico op de lage loonval (zie hoger). Ondanks de sterke samenhang tussen lage lonen en een laag opleidingsniveau zijn er sommigen die er wel in slagen om een hoger loon te verdienen, op basis van andere kenmerken dan hun opleidingsniveau, die op de arbeidsmarkt wel meer gewaardeerd worden. Ook voor andere doelgroepen kunnen soortgelijke redeneringen worden gemaakt. De RSZ-verminderingen voor oudere werknemers worden momenteel beperkt tot de lage en middenlonen. Momenteel is het principe van de plafonnering van de loonkosten ingeschreven in de regelgeving voor verschillende Vlaamse loonpremies. Dit betekent dat werkgevers voor alle werknemers ongeacht hun loon recht hebben op de loonpremie, bij hogere lonen is de tussenkomst evenwel begrensd.

Bij de module begeleiding op de werkvloer lijkt het DAEB-kader de beste optie om invulling te geven aan de module, gezien begeleiding binnen de groepsvrijstellingsverordening enkel voorzien is voor personen met een handicap. Het is mogelijk om in functie van de nood aan

ondersteuning een meer of minder intensieve begeleiding op de werkvloer mogelijk te maken. We doen hierbij beroep op commerciële en niet-commerciële organisaties met expertise op vlak van begeleiding van doelgroepen of ondersteuning van werkgevers bij HR-beleid (vb. aanpassing takenpakket). Bij de toekenning van deze module is een tussenkomst van de arbeidsmarktregisseur noodzakelijk. Ondanks het feit dat verschillende modules vorm krijgen binnen een verschillend Europees kader, kunnen een aantal modules in een samengesteld pakket aangeboden worden om de duurzaamheid van de tewerkstelling te garanderen.

Alle werkgevers krijgen toegang tot de ondersteuning binnen de matrix, waardoor we marktverstoring vermijden. We werken aan een klantvriendelijke en administratief weinig belastende procedure, waarbij we kunnen overwegen om het systeem van RSZ-verminderingen te behouden wanneer specifieke werkgevers of specifieke doelgroepen gemakkelijk te identificeren zijn. We denken hierbij bv. aan maatwerkbedrijven binnen sociale economie of schoolverlaters. De mate waarin we hierin slagen wordt bepaald door een aantal factoren, zoals de RSZ-procedure (kunnen we bv. specifieke werknemerscodes gebruiken zoals nu voor gesco het geval is?) De selectiviteit wordt ingebouwd door statistische kenmerken (zoals de combinatie tussen leeftijd en loon) of bij vaststelling van de nood aan ondersteuning door de arbeidsmarktregisseur (indicering). De bijdrageverminderingen zijn bovendien begrensd door de verplichte bijdragen. Wanneer we hier bovenop een financiële incentive naar werkgevers willen geven zijn we verplicht om via het systeem van de activering van werkloosheidsuitkeringen of een tegemoetkoming via de Vlaamse overheid te werken.

Meer concreet willen we de middelen gebruiken voor

- het behoud van het kostenplaatje binnen het collectief maatwerk en lokale diensteneconomie
  - ✓ de loonpremie collectief maatwerk, een tewerkstellingssubsidie voor personen met een arbeidsbeperking en aanwervingssubsidie voor uiterst kwetsbare werknemers (> 2 jaar werkzoekend en nood aan ondersteuning),
  - ✓ tegemoetkoming aan werkgevers i.k.v. het decreet lokale diensteneconomie
- de uitwerking van een nieuwe loonpremie individueel maatwerk, bij personen met een arbeidsbeperking kan het om een tewerkstellingssubsidie gaan, bij uiterst kwetsbare werknemers om een aanwervingssubsidie
- de Vlaamse ondersteuningspremie wordt omgevormd binnen de loonpremie individueel maatwerk gericht op personen met een arbeidsbeperking
- de federale instrumenten en de Vlaamse Tewerkstellingspremie 50+ wordt geïntegreerd tot een Vlaamse loonpremie waarmee we de aanwerving van werkzoekenden ouder dan 50 jaar ondersteunen. Bij wijze van overgangsmaatregel kan een tewerkstellingssubsidie naar deze groep overwogen worden, gemoduleerd met loon en mogelijk andere kenmerken
- de uitwerking van een aanwervingssubsidie voor kortgeschoolde jongeren, met specifieke aandacht voor ongekwalificeerde schoolverlaters
- uitwerking van een activerend en tijdelijk tewerkstellingsprogramma voor een beperkte groep van werkzoekenden die nood hebben aan een competentieversterking en begeleiding op een werkvloer

We merken op dat de uitwerking sterk afhankelijk is van de optie om de regionale selectiviteit uit te sluiten. Wanneer de regionale selectiviteit kan uitgesloten worden kan de loonpremie naar de verschillende doelgroepen (personen met een arbeidsbeperking, uiterst kwetsbare,...) als een structurele maatregel worden beschouwd en biedt dit meer opties naar de hoogte en de duur van de tegemoetkoming. Wanneer de regionale selectiviteit niet kan uitgesloten worden betekent dit een aanpassing van de duur waarin de tegemoetkoming kan genoten worden. Zo is de duur voor de ondersteuning van vijftigplussers in de groepsvrijstelling bv. beperkt tot maximaal 12 maanden.

Het is in dit stadium niet mogelijk om alle details van de loonpremie te beschrijven. Bij de uitwerking van de loonpremie voor elk van deze groepen bouwen we mechanismen in om ongewenste effecten (zoals dead weight, carousel, verdringing,...) te beperken (zoals de



plafonnering van de loonkosten of modulering ifv andere criteria). De toekenning van een specifieke tussenkomst vanwege de Vlaamse overheid is niet automatisch, maar gebeurt na vaststelling van de nood aan ondersteuning. Wanneer zou blijken dat de werkzaamheidsgraad van deze doelgroepen het niveau van de globale werkzaamheidsgraad bereikt (doelstellingen Pact 2020), voorzien we een uitdoving van de maatregelen. Ten opzichte van het scenario met behoud van de federale instrumenten met aanpassing naar de Vlaamse doelgroepafbakening biedt dit scenario meer garanties om de tussenkomst in de loonkosten af te stemmen met het instrumentarium rond opleiding en begeleiding van werkzoekenden. Het is bovendien mogelijk om in de loonpremie garanties in te bouwen naar verdere competentieversterking of begeleiding op de werkvloer om de tewerkstelling duurzaam te maken en in te zetten op eventuele doorgroeimogelijkheden van de doelgroepwerknemer. De tewerkstellingsmatrix houdt ook meer rekening met de noden van de Vlaamse arbeidsmarkt. We streven naar een vereenvoudiging in de toekenning van de loonpremie (geen werkkaart voor de werkzoekende, maar gegevensuitwisseling tussen VDAB en agentschap die betaalfunctie uitvoert en met de federale overheid) en een vereenvoudiging in de uitbetaling van de loonpremie (RSZ-korting waar mogelijk en één agentschap dat eventuele extra loonpremie uitbetaalt). We integreren de doelgroepmaatregelen naar gerechtigden op leefloon of maatschappelijke hulp en de doelgroepmaatregelen naar werkzoekenden tot één systeem.

### *Wat zijn de effecten?*

Voordelen/opportunities	Nadelen/risico's
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Alle werkgevers krijgen toegang tot ondersteuning voor aanwerving van werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt</li> <li>- Werkzoekenden met eenzelfde afstand tot de arbeidsmarkt krijgen eenzelfde ondersteuning, ongeacht de werkgever</li> <li>- Verwarring tussen Vlaamse en federale doelgroepen en modaliteiten wordt opgeheven, de transparantie naar werkgevers en doelgroepen wordt verhoogd</li> <li>- Middelen worden binnen Vlaams inschakelingsbeleid ingezet <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Eén Vlaamse loonpremie met zelfde procedure</li> <li>✓ Uitwerking module begeleiding binnen individueel maatwerk</li> <li>✓ Activerende tewerkstellingsprogramma voor een beperkte groep</li> </ul> </li> <li>- Mogelijkheid tot administratief minder belastende procedure uit te tekenen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Afstemming met de fiscus nodig, momenteel bestaan binnen de fiscus zowel voor werkgevers als voor werknemers vrijstellingen waardoor het financiële voordeel verbonden aan de activering niet teniet wordt gedaan via de inkomstenbelasting.</li> <li>- Mogelijke meerkost voor de werking VDAB op vlak van indicering</li> <li>- Nood aan aanpassing van de RSZ-procedure om klantvriendelijkheid te verhogen en administratieve belasting te verlagen</li> <li>- Geen financiële incentive voor het aanwerven van personen die betrokken waren in herstructurering</li> <li>- Mogelijk aanpassen van de duur van ondersteuning (cf. Europese staatssteunregels)</li> <li>- Geen ondersteuning van bepaalde sectoren door het wegvallen van de sectorale kortingen</li> </ul>

### *Hoe wordt dit organisatorisch uitgewerkt?*

De VDAB moet als arbeidsmarktregisseur de matching tussen werkzoekenden en werkgevers faciliteren en heeft bijgevolg een opdracht in de vaststelling aan de nood aan ondersteuning. De VDAB kan deze nood op groepsniveau vaststellen via statistische kenmerken dan wel individueel in het kader van de begeleiding (indicering). Wanneer de nood aan een tussenkomst in de loonkost op groepsniveau wordt vastgesteld, kan de tegemoetkoming via de vermindering van de werkgeversbijdragen gebeuren (voor zover er werkgeversbijdragen verschuldigd zijn). Wanneer hier bovenop een financiële incentive wordt voorzien, zal dit via een Vlaams agentschap gebeuren via de uitbetaling van de

loonpremie of de kosten voor begeleiding. Momenteel zijn zowel VSA als VDAB uitvoerende agentschappen bij de vergoeding van loonpremies. Dit is weinig efficiënt, complex en houdt een risico naar overcompensatie en dubbelfinanciering in. De betaalfunctie binnen het beleidsdomein wordt bijgevolg gerationaliseerd bij de uitwerking van een unieke en eenvormige Vlaamse loonpremie. De sociale partners zijn betrokken bij het uitwerken van de maatregelen.

We willen, indien mogelijk, gebruik maken van de RSZ-procedure omwille van de klantvriendelijkheid naar werkgevers en de beperkte administratieve belasting. Dit lijkt ons mogelijk voor maatregelen waarbij de werkgevers of de doelgroepwerknemers voldoende gemakkelijk te identificeren zijn via RSZ (vb. collectief maatwerk, schoolverlaters,...). De flexibiliteit van de RSZ-procedure, ondermeer het gebruik van Vlaamse werknemerscodes bij de aangifte, spelen hierbij een rol.

De procedure via de RVA/POD MI biedt ons inziens geen meerwaarde ten opzichte van het toelidings- en indiceringsproces door de arbeidsmarktregisseur. Bovendien is deze procedure beperkt tot uitkeringsgerechtigde werklozen of gerechtigden op een leefloon of maatschappelijke hulp. Een dergelijke procedure maakt het evenwel mogelijk specifieke groepen een hogere tussenkomst te geven en bovendien bovenop de werkgeversbijdragevermindering een tussenkomst in de loonkost te geven. Zeker voor groepen waarbij de werkgeversbijdrage door de bijdragevermindering reeds op nul werd gebracht kan dit een optie zijn. Wanneer we voor een dergelijke specifieke loonpremie kiezen, vb. in combinatie met begeleiding of opleiding, geven we de voorkeur om via een Vlaams agentschap te werken dat deze loonpremies beheert en dit zowel voor collectief als individueel maatwerk. Dit agentschap controleert de organisatie- en kwaliteitsvoorwaarden (vb. begeleiding) en waakt over de overcompensatie ifv de Europese staatsteunregels.

## Afkortingen gebruikt in dit hoofdstuk

BKO	Buitenschoolse Kinderopvang
BTOM	Bijzondere tewerkstellingsondersteunende maatregelen voor personen met een arbeidshandicap
cao	collectieve arbeidsovereenkomst
CIBO	curatieve individuele beroepsopleiding in de onderneming voor langdurige werkzoekenden
DAC	Derde arbeidscircuit
DAEB	Diensten Algemeen Economisch Belang
DSP	Doorstroomprogramma
Gesco	gesubsidieerde contractueel
GIBO	gespecialiseerde individuele beroepsopleiding in de onderneming voor personen met een arbeidshandicap
IBO	individuele beroepsopleiding in de onderneming
OCMW	Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn
POD MI	Programmatorische overheidsdienst Maatschappelijke Integratie
LDE	Lokale Diensteneconomie
PVP	Preventie en Veiligheidspersoneel
RSZ	Rijksdienst Sociale Zekerheid
RSZPPO	Rijksdienst Sociale Zekerheid van de plaatselijke en provinciale overheden
RVA	Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening
SE	sociale economie
SERV	Sociaal-economische Raad Vlaanderen
SINE	Sociale Inschakelingseconomie
T50+	Tewerkstellingspremie 50+
VIA	Vlaams Interprofessioneel Akkoord
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
VOP	Vlaamse Ondersteuningspremie voor personen met een arbeidshandicap
VSA	Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie
VTE	voltijds equivalenten
VWEU	Verdrag betreffende de Werking van de Europese Unie
WEP	Werkervaringsprojecten
WIJ	Werkinlevingstrajecten

## HOOFDSTUK 3. ECONOMISCHE MIGRATIE

### Wat zal er veranderen aan de Vlaamse bevoegdheid?

#### ▪ Vóór de zesde staatshervorming

##### **Arbeidskaarten:**

De federale overheid heeft de normerende bevoegdheid inzake arbeidsmigratie van werknemers (opstellen van reglementering, controle en sanctionering (artikel 6, § 1, IX, 3° van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, hierna: BWHI). De Gewesten zijn bevoegd voor de toepassing van deze normen (afleveren van arbeidsvergunningen en arbeidskaarten, invulling arbeidsmarktonderzoek); zij mogen daarnaast ook de naleving van de normen controleren (inspectiebevoegdheid). Zij kunnen de kaarten ook intrekken.

De Gewesten zijn eveneens betrokken bij de adviesverlening van de Adviesraad voor buitenlandse arbeidskrachten (op grond van het KB van 16 april 1992 tot reorganisatie van de Adviesraad voor buitenlandse arbeidskrachten).

##### **Beroepskaarten:**

De vestigingsvoorwaarden voor zelfstandigen en ondernemingen behoren tot de bevoegdheid van de federale overheid (artikel 6, § 1, VI, vijfde lid, 6° van de BWHI). Tot de vestigingsvoorwaarden behoort de reglementering inzake het toekennen van beroepskaarten. Voor de toepassing van deze wet wordt elke activiteit die niet onder de toepassing van de reglementering betreffende tewerkstelling van vreemde arbeidskrachten valt, als een zelfstandige beroepsactiviteit beschouwd. De economische migratie van zelfstandigen behoort bijgevolg tot de exclusieve bevoegdheid van de federale overheid.

##### **Studentenmigratie:**

Een buitenlandse (derdelander) student kan een verblijfsvergunning krijgen mits voorleggen van onder meer een attest van toelating tot inschrijving aan een Belgische hoger onderwijsinstelling dat aan een aantal criteria voldoet, en een bewijs dat men over voldoende middelen van bestaan kan beschikken tijdens de duur van de studies in België. Het is de federale Dienst Vreemdelingenzaken (hierna: DVZ) die het dossier beoordeelt en vervolgens al dan niet de verblijfsvergunning uitreikt.

In de bijlagen bij deel 4, p. 13, vindt u een overzicht van de bestaande regelgeving.

#### ▪ Na de zesde staatshervorming

Tekst institutioneel akkoord (p. 31):

*“Economische migratie: regionalisering van de regelgevende bevoegdheid voor arbeidskaarten A en B en de beroepskaart voor zelfstandigen. De werknemer die een arbeidskaart A in een van de Gewesten krijgt, kan op basis van diezelfde vergunning eveneens in de twee andere gewesten werken. De zelfstandige die in één gewest een beroepskaart heeft gekregen kan zijn activiteit niet in een ander gewest vestigen, maar er wel zijn activiteit uitoefenen.”*

Tekst institutioneel akkoord (p. 45):

*“De Gemeenschappen worden bevoegd voor het uitreiken van een studiekeart. De federale overheid behoudt de bevoegdheid voor de toekenning van het verblijfsrecht.”*

Voorgestelde wetteksten:

- ✓ Nieuw artikel 6, § 1, IX, 3° en 4° BWHI:

*“De aangelegenheden bedoeld in artikel 107quater van de Grondwet zijn:  
IX. Wat het tewerkstellingsbeleid betreft:*

*“3° de tewerkstelling van buitenlandse arbeidskrachten, met uitzondering van de normen betreffende de arbeidskaart afgeleverd in het kader van de specifieke verblijfssituatie van de betrokken personen en de vrijstellingen van beroepskaarten verbonden aan de specifieke verblijfssituatie van de betrokken personen.*

*De vaststelling van de inbreuken kan eveneens worden verricht door de daartoe door de federale overheid gemachtigde ambtenaren.*

*4° de toepassing van de normen betreffende de arbeidskaart afgeleverd in het kader van de specifieke verblijfssituatie van de betrokken personen. Het toezicht op de naleving van deze normen behoort tot de bevoegdheid van de federale overheid. De vaststelling van de inbreuken kan eveneens worden verricht door de daartoe door de gewesten gemachtigde ambtenaren;”*

✓ Opheffing artikel 6, § 1, IX, 3° BWHI dat luidde:

*“De aangelegenheden bedoeld in artikel 107quater van de Grondwet zijn:*

*IX. Wat het tewerkstellingsbeleid betreft:*

*~~3° De toepassing van de normen betreffende de tewerkstelling van buitenlandse arbeidskrachten.~~*

*~~Het toezicht op de naleving van deze normen ressorteert onder de bevoegdheid van de federale overheid.~~*

*~~De vaststelling van de inbreuken kan eveneens worden verricht door de daartoe door de Gewesten gemachtigde ambtenaren.”~~*

### **Arbeidskaarten A en B:**

- Het voorstel van bijzondere wet m.b.t. de Zesde Staatshervorming voorziet in de regionalisering van regelgeving, toepassing, controle en handhaving wat betreft arbeidskaarten A en B. Dit betekent:
  - ✓ De Gewesten verkrijgen de regelgevende bevoegdheid inzake arbeidskaarten A en B. De federale regelgeving kan dan worden omgezet in Vlaamse regelgeving.
  - ✓ De Gewesten behouden uitvoerende bevoegdheid: aflevering van arbeidskaarten A en B door de gewesten.
  - ✓ De Gewesten behouden controlerende bevoegdheid arbeidskaarten A en B. Vlaamse inspectie WSE kan inbreuken vaststellen. De vaststelling van de inbreuken kan eveneens gebeuren door de daartoe door de federale overheid gemachtigde ambtenaren. Het blijft dus een gedeelde controlebevoegdheid.
  - ✓ De Gewesten verkrijgen sanctioneringsbevoegdheid: inbreuken worden ofwel strafrechtelijk (parket), ofwel via (regionale) administratieve geldboete afgehandeld.

### **Arbeidskaart C (arbeidskaart afgeleverd in het kader van de specifieke verblijfssituatie van de betrokken personen):**

- Het voorstel van bijzondere wet m.b.t. de Zesde Staatshervorming wijzigt niets aan de huidige bevoegdheidsverdeling:
  - ✓ Reglementering: federaal
  - ✓ Uitvoering: gewestelijk
  - ✓ Controle: gedeeld federaal/gewest
  - ✓ Handhaving: federaal (inbreuken worden ofwel strafrechtelijk (parket), ofwel via (federale) administratieve geldboete afgehandeld.

### **Vrijstellingen arbeidskaart:**

Het voorstel van bijzondere wet m.b.t. de Zesde Staatshervorming bepaalt niets over de vrijstellingen van arbeidskaart. Uit de memorie van toelichting bij de bijzondere wet m.b.t. de Zesde Staatshervorming (p. 110) blijkt dat de uitzonderlijke ‘normen’ - in ‘normen betreffende de arbeidskaart afgeleverd in het kader van de specifieke verblijfssituatie van de betrokken personen’ - zowel de normen van arbeidskaart als de normen van vrijstellingen in het kader van de specifieke verblijfssituatie bevatten. De normen die betrekking hebben op de arbeidskaart C en de hiermee verbonden vrijstellingen blijven dus federaal. Een precieze afbakening van deze vrijstellingen is noodzakelijk.

### **Beroepskaarten:**

- Het voorstel van bijzondere wet m.b.t. de Zesde Staatshervorming voorziet in de regionalisering van regelgeving, toepassing, controle en handhaving wat betreft beroepskaarten. Dit betekent:
  - ✓ De Gewesten verkrijgen de regelgevende bevoegdheid inzake beroepskaarten voor zelfstandigen, met inbegrip van de hiermee verbonden vrijstellingen. De federale

overheid blijft enkel bevoegd voor vrijstellingen die een rechtstreeks afgeleide zijn van de verblijfssituatie. Deze categorie van vrijstellingen is wel nauwkeurig afgebakend: het gaat om vrijstellingen voor familieleden van Belgen of EER-onderdanen, erkend vluchtelingen en derdelanders met een onbeperkt verblijfsrecht (KB 3 februari 2003, art. 1, 1°-4°).

- ✓ De Gewesten verkrijgen de uitvoerende bevoegdheid: aflevering van beroepskaarten door de gewesten.
- ✓ De Gewesten verkrijgen de controlerende bevoegdheid. De Vlaamse inspectie WSE kan inbreuken vaststellen. De vaststelling van de inbreuken kan eveneens gebeuren door de daartoe door de federale overheid gemachtigde ambtenaren. Het blijft dus een gedeelde controlebevoegdheid. Voor beroepskaarten worden naar schatting ongeveer 200 processen verbaal per jaar opgesteld voor heel België.
- ✓ De Gewesten verkrijgen sanctioneringsbevoegdheid: inbreuken worden ofwel strafrechtelijk (parket), ofwel via (regionale) administratieve geldboete afgehandeld. Op heden worden inzake beroepskaarten geen administratieve geldboetes opgelegd. Het lijkt aangewezen om dit bij de overdracht gelijk te schakelen met de arbeidskaarten en ook voor beroepskaarten een mogelijkheid tot bestuurlijke sanctionering te installeren.
- De zelfstandige die in één gewest een beroepskaart heeft gekregen, kan zijn activiteit in de andere gewesten uitoefenen, maar de vrijheid om zijn exploitatiezetel in de andere gewesten te vestigen, kan beperkt worden o.w.v. dwingende reden van algemeen belang.

#### **Adviesraad:**

- De gewesten en de federale overheid zijn, elk wat hun bevoegdheden betreft, bevoegd voor de Adviesraad voor buitenlandse arbeidskrachten.

#### **Studentenmigratie:**

- De Gemeenschappen zijn op basis van hun onderwijsbevoegdheid bevoegd om de toegang te regelen van buitenlandse studenten tot het onderwijs in hun respectievelijk taalgebied. Op grond hiervan zijn de Gemeenschappen exclusief bevoegd om een studietoekaart in te voeren. De federale overheid blijft bevoegd voor de toegang tot het grondgebied en de toekenning van het verblijfsrecht.

Afstemming met het federaal niveau nodig over de toekenning/intrekking van het verblijfsrecht op basis van het door de Gewesten toegekende recht op zelfstandige arbeid.

#### **▪ Wat moet nog besproken worden ?**

#### **Arbeidskaarten:**

- Algemeen kader: blijft de Wet van 30/4/1999 het algemeen kader waarbinnen de gewesten hun bevoegdheden kunnen uitoefenen? Respecteren van dit kader betekent: behoud van bestaande definities, principe van arbeidsvergunningen en arbeidskaarten, beroepsprocedure. Federaal kan wet wel aanpassen aan bevoegdheidsoverdracht, bv. bepalingen betreffende Adviesraad.
- De federale overheid behoudt een reglementerende restbevoegdheid, specifiek wanneer het gaat om *afgeleiden van de verblijfssituatie*. De artikelsgewijze bespreking verwijst hiervoor naar de arbeidskaart C en naar de daaraan gekoppelde vrijstellingen.
  - ✓ De categorie arbeidskaart C is duidelijk afgebakend in art. 17 KB 1999. Dit blijft federaal.
  - ✓ Een aantal bepalingen van art. 2 KB 1999 linkt de arbeidskaart B aan de specifieke verblijfssituatie van betrokkene (bv. art. 9.16° en 9.17°). Hierover wordt in de artikelsgewijze bespreking niet gesproken. Om consequent te blijven, zouden deze categorieën arbeidskaart B gelinkt aan het verblijfsstatuut overgeheveld kunnen worden naar arbeidskaart C, en dus federaal blijven.
  - ✓ De categorie 'vrijstellingen toegekend in het kader van de specifieke verblijfssituatie' is onduidelijk.

- Het kan hier gaan om familieleden van Belgen en EER-onderdanen, erkende vluchtelingen, derdelanders met een onbeperkt verblijfsrecht, maar ook om studenten (tijdens de schoolvakanties)...
- ✓ De vrijstellingen van art. 2 KB 1999 moeten opgesplitst worden tussen gewest en federaal. Vrijstellingen van arbeidskaart die géén rechtstreeks afgeleide zijn van de verblijfssituatie, worden overgeheveld naar de gewesten. Afbakening van deze categorie is noodzakelijk: het kan gaan om vrijstellingen o.w.v. tijdelijke of specifieke opdracht, bv. huispersoneel, stagiairs, onderzoekers... Rekening houdend met Europese wetgeving hierrond, zouden de gewesten hier voor vrijstelling of voor arbeidskaart B kunnen opteren.
- ✓ De federale restbevoegdheid houdt in:
  - Reglementering: federaal
  - Uitvoering: gewestelijk
  - Controle: gedeeld federaal/gewest
  - Handhaving: federaal (inbreuken worden ofwel strafrechtelijk (parket), ofwel via (federale) administratieve geldboete afgehandeld).
- De memorie van toelichting bij het voorstel van bijzondere wet m.b.t. de Zesde Staatshervorming (p. 111) bepaalt dat “de federale overheid bij het uitoefenen van deze (rest)bevoegdheid noch op rechtstreekse, noch op onrechtstreekse wijze afbreuk mag doen aan de bevoegdheden van de gewesten inzake arbeidskaarten A en B.” De vraag is in welke mate de regelgevende bevoegdheid van de gewesten door deze bepaling beschermd wordt? De federale overheid kan door een wijziging van de verblijfsreglementering nieuwe vrijstellingen invoeren voor categorieën die door het gewest onderworpen waren aan een arbeidskaart.
- Invoering Single permit:
  - ✓ De Europese Richtlijn van 13 december 2011 voorziet één gecombineerde vergunning (één document, één loket, één procedure) voor verblijf (volledig federaal) en werk (wordt geregionaliseerd), wat impliceert dat er hiervoor in elk geval een nauwe samenwerking zal moeten komen tussen de Federale Dienst Vreemdelingenzaken en de Gewestelijke arbeidsmigratiediensten. Naargelang het verblijfsrecht afgeleid is van het arbeidsrecht (bv. hooggeschoolde arbeidsmigranten) of het recht op arbeid een afgeleide is van het verblijfsrecht (bv. gezinsherenigers), zal de ene dienst de doorslaggevende beslissingsbevoegdheid hebben, en de andere dienst eerder aanvullen/adviseren. Grondige afspraken zijn nodig opdat enkel in gevallen van gevaar voor de openbare orde of veiligheid, het verblijf mag geweigerd worden wanneer de toelating om te werken werd gegeven. De nieuwe bevoegdheidsomschrijvingen noodzaken de afsluiting van een samenwerkingsakkoord
  - ✓ Deze richtlijn moet in principe omgezet worden voor eind 2013. Het is nog niet helemaal duidelijk of het federale niveau dit tijdig zal kunnen/willen omzetten. Deze omzetting is immers nauw verbonden met de bevoegdheidsoverdracht en andersom.
  - ✓ Een aantal categorieën zijn uitgesloten van het toepassingsgebied van de EU Richtlijn Single permit (o.m. gedetacheerden, asielzoekers, seizoenarbeiders). Lidstaten kunnen daarnaast beslissen om sommige categorieën extra uit te sluiten van het toepassingsgebied (o.m. derdelanders studenten). De vraag stelt zich of België voor de niet-verplichte categorieën toch één gecombineerde vergunning invoert, of men voor hen aparte vergunningen voor werk en verblijf blijft hanteren?
  - ✓ De problematiek van de single permit op controlebevoegdheid: de Gewesten hebben een duidelijke bevoegdheid inzake normering, uitreiking en controle van arbeidskaarten. Door de ontwerpregelgeving van de single permit (die buiten de staatshervorming is gehouden) zouden de gewesten geen arbeidskaarten meer uitreiken maar zou DVZ de single permit uitreiken (waarin ook de toelating om te werken is geregeld). Gezien de gewesten niet bevoegd zijn om de DVZ-reglementering te controleren zouden de gewesten de single permit niet kunnen controleren en evenmin kunnen verbaliseren of de arbeidskaart intrekken;

- De vraag is ook welke plaats de wet van 11 februari 2013 tot vaststelling van sancties en maatregelen voor werkgevers van illegaal verblijvende onderdanen van derde landen (en het Sociaal Strafwetboek) inneemt in gans het verhaal van de bevoegdheidsoverdracht. Ook hier komt de problematiek naar boven dat gewestelijke inspectiediensten momenteel geen bevoegdheid hebben om verblijfsdocumenten te controleren. Het gebruik van arbeidskaarten in andere gewesten. De gebruikte voorbeelden in de memorie van Toelichting zijn verre van duidelijk. Op basis van de gebruikte voorbeelden kan men met zekerheid stellen dat de werknemer die een arbeidskaart A in een van de Gewesten krijgt, op basis van diezelfde kaart eveneens in de andere gewesten mag werken.. Dit is evenwel niet duidelijk voor de arbeidskaart B. Hierover dient duidelijkheid verschaft te worden.
- Eenheid van opzet (meerdere inbreuken die tot de bevoegdheid van de federale overheid en de gewesten behoren) : niet geregeld, te onderzoeken of een samenwerkingsakkoord op dit vlak kan gesloten worden om dubbele bestraffing te voorkomen. Het akkoord maakt geen melding van een over te dragen budget inzake economische migratie.

### **Beroepskaarten:**

- De beroepskaart valt niet onder de single permit. Dit maakt de hoger gemaakte overwegingen van single permit bij arbeidskaart overbodig;
- De federale overheid behoudt een reglementerende restbevoegdheid, specifiek wanneer het gaat om vrijstelling van beroepskaart *als afgeleide van de verblijfssituatie*.
  - ✓ I.t.t. de arbeidskaarten, betreft de restbevoegdheid enkel de vrijstellingen (en niet de beroepskaart zelf) als afgeleide van het verblijfsrecht: de vrijstelling voor familieleden van Belgen en EER-onderdanen, erkend vluchtelingen en derdelanders met onbeperkt verblijfsrecht.
  - ✓ Het gewest zou dus wel een soort 'beroepskaart C' kunnen invoeren als afgeleide van bepaalde tijdelijke verblijfsituaties (momenteel onbestaande), en hierop controlebevoegdheden uitoefenen.
- De gewesten hebben echter geen controlebevoegdheid op de 'vrijstellingen als afgeleide van het verblijfsrecht'. Ook hier stelt zich de vraag of de federale overheid via de restbevoegdheid de regelgeving van de gewesten niet kan ondermijnen. De federale overheid kan door een wijziging van de verblijfsreglementering nieuwe vrijstellingen invoeren voor categorieën die door het gewest onderworpen waren aan een beroepskaart.

### **Studentenmigratie :**

- Bevoegdheid van Gemeenschappen inzake studentenmigratie wordt enkel bevestigd in de memorie van toelichting bij het voorstel van bijzondere wet m.b.t. de Zesde Staatshervorming (p. 111);
- Dit is een volledig nieuwe bevoegdheid, de regionale studiekeert bestaat immers nog niet. Daar waar nu eenvormige criteria bestaan voor de definitie en de toelatingsvoorwaarden voor buitenlandse studenten, federaal opgesteld en getoetst, zouden de Gemeenschappen dan zelf de criteria kunnen bepalen voor het afleveren van een 'studiekeert' en zo een eigen 'studentenmigratiebeleid' kunnen voeren. De normerende bevoegdheid komt derhalve bij de Gemeenschappen te liggen, terwijl een ander belangrijk deel (het verblijf) federaal blijft. Wat met controlerende en sanctioneringsbevoegdheid? Wordt dit een homogene Vlaamse bevoegdheid, of een gedeelde federaal/Vlaamse bevoegdheid? Zal de single permit van toepassing zijn op buitenlandse studenten in België? De lidstaten kunnen beslissen studenten niet op te nemen binnen de single permit.
- De federale overheid blijft bevoegd voor de toegang tot de arbeidsmarkt van studenten (momenteel via arbeidskaart C tijdens het schooljaar en vrijstelling tijdens de schoolvakanties). Dit is een voorbehouden federale bevoegdheid: '*arbeidskaart*



*verbonden aan de specifieke verblijfssituatie van betrokkene'.*

- Welke relatie bestaat er tussen de studiekaart, het verblijfsrecht en de huidige arbeidskaart C/vrijstelling voor studenten? De mogelijkheid tot werken (blijft federaal) is een afgeleide van de toegang tot het grondgebied (federaal) om studieredenen (Gemeenschap), en noopt derhalve tot een afstemming tussen Gemeenschap, Gewest en federaal. Er is mogelijk interferentie met de (door België nog niet omgezette en momenteel op Europees vlak in herwerking zijnde) richtlijn 114/2004 betreffende de voorwaarden voor de toelating van onderdanen van derdelanden met het oog op studie, scholierenuitwisseling, onbezoldigde opleiding of vrijwilligerswerk. Omzetting zat eind 2012 via wetsontwerp en KB federaal in de pipeline. De Europese Commissie heeft intussen (maart 2013) een voorstel uitgebracht om de Richtlijnen 114/2004 (studenten) en 71/2005 (onderzoekers) te herzien in één gezamenlijke Richtlijn, aangevuld met de statuten (on)betaalde stagiairs, vrijwilligers en au pairs. Gesteld dat de studiekaart enkel de mogelijkheid tot studeren binnen de Gemeenschap regelt, en daar een verblijfsrecht aan koppelt, zal nog moeten worden uitgeklaard binnen welk beleidsdomein zich deze bevoegdheid situeert. Temeer daar het om een nieuw instrument gaat waarvoor nog geen legistische basis bestaat (op dit moment worden er enkel attesten verstrekt door hogescholen/universiteiten, geen studiekaarten door de Gemeenschappen)

#### **Adviesraad:**

- De Gewesten worden ieder wat hen betreft bevoegd voor de oprichting van een Adviesraad buitenlandse arbeidskrachten inzake de Arbeidskaarten A en B, en de beroepskaarten. De voorziene bevoegdheidsopdeling (en derhalve het bevoegdheidsvoorbehoud voor de federale overheid van de arbeidskaarten C en de vrijstellingen van beroepskaarten verbonden aan de specifieke verblijfssituatie) noopt evenwel tot een afstemmingsforum tussen de federale overheid en de Gewesten (d.w.z. de hervorming van de bestaande federale Adviesraad buitenlandse arbeidskrachten of de oprichting van een interfederale raad voor de afstemming tussen de gewesten en de federale overheid).

#### **▪ Aandachtspunten**

#### **Arbeidskaarten:**

- Daar waar de beleidsafstemming tussen verblijf en werk momenteel in de eerste plaats een federale zaak is (tussen FOD WASO en DVZ), zal er in de toekomst een beleidsafstemming moeten zijn tussen de drie regio's onderling en met federaal (FOD WASO en DVZ).
- Overleg met de andere Gewesten is nodig om afspraken te maken inzake arbeidskaarten A en B om misbruiken of legal shopping tegen te gaan, o.m. voor vestigingen met verschillende zetels, of werkgevers die op verschillende plaatsen werken.
- De Europese Unie (hierna: EU) werkt sedert een aantal jaren aan een omvattende aanpak (zowel politiek als juridisch) van de arbeidsmigratie op Europees niveau. Dit resulteert in een reeks richtlijnen, die in de nationale/regionale rechtsorde zullen moeten worden geïncorporeerd. Het is niet ondenkbeeldig dat de Gewesten een aantal van deze richtlijnen verschillend zullen omzetten, met het risico van regionale 'shopping'. Een firma kan via een 'postbusfiliaal' in een aangrenzende regio de strengere voorwaarden van tewerkstelling in zijn regio omzeilen. De omzetting van toekomstige Europese richtlijnen wat betreft arbeidsmigratie (seizoens, ICT) zal door de gewesten moeten gebeuren: afstemming tussen de gewesten is nodig opdat deze omzetting min of meer gelijkaardig gebeurt, ev. met eigen accenten.
- In het kader van de bestrijding van legal shopping en fraude m.b.t. de tewerkstelling van buitenlandse arbeidskrachten is het eveneens noodzakelijk dat dringend de afspraken worden uitgevoerd/gemaakt m.b.t. de federale databank LIMOSA (d.w.z. uitbouw van LIMOSA, waarbij de gewestelijke migratiediensten de gegevens in het systeem invoeren maar ook, net zoals de gewestelijke sociale inspectiediensten, toegang krijgen tot het kadaster van LIMOSA).

- Hooggeschoolden moeten een erkenning krijgen van hun buitenlands diploma. Erkenning van buitenlandse diploma's gebeurt momenteel door Naric-Vlaanderen, opgericht binnen het Agentschap voor Kwaliteitszorg in Onderwijs en Vorming.

#### **Beroepskaarten:**

- De zelfstandige die in één gewest een beroepskaart heeft gekregen, kan zijn activiteit uitoefenen in een ander gewest, maar kan verhinderd worden er zich te vestigen wel: minder grote interregionale mobiliteit van zelfstandigen.
- Volgens de in aanmerking genomen criteria moet de verdeling worden uitgevoerd per exploitatiezetel. Vele houders van een beroepskaart beschikken over zetels in verschillende gewesten. Eenvoudiger zou zijn: de maatschappelijke zetel als verdelingscriterium te hanteren. Moet afgestemd worden met andere gewesten.
- In deze context moet nog worden opgemerkt dat het aantal aanvragen voor een beroepskaart sinds 2007 blijft toenemen. Dat aantal bedroeg 967 in 2007, 1.301 in 2010 en 1.491 in 2011, wat neerkomt op een toename van 56%.
- Deze toename heeft een verlenging van de behandelingstermijn van de dossiers tot gevolg van gemiddeld één à drie maanden naar gemiddeld één à zes maanden. Dit kan een weerslag hebben op de termijnen voor de overdracht van de dossiers.
- Het statuut van de dossiers die in behandeling zijn en waarvoor beroep werd aange tekend moet geregeld worden op de datum van de bevoegdheidsoverdracht.

#### **Studiekaart:**

- Studentenmigratie en arbeidsmigratie zijn nauw met elkaar verbonden, een omvattende aanpak en visie is dan ook noodzakelijk. De bevoegdheidsoverdracht biedt de mogelijkheid om studenten aan te trekken, met de bedoeling deze nadien als hooggeschoolden een plaats te geven op onze arbeidsmarkt. Studie blijkt daarnaast ook een alibi tot het verkrijgen van een verblijfsvergunning. Vandaag wordt de mogelijkheid voor derdelanders om een verblijfsvergunning als student te bekomen dikwijls misbruikt louter omwille van het verkrijgen van een verblijfsvergunning. Op die manier kan studentenmigratie een verdoken vorm van economische migratie inhouden. Inzake studentenmigratie moet normerend en controlerend gewerkt worden. Gemeenschappen hebben terzake een andere bekommernis dan de federale overheid. Er moet worden bekeken in welke mate de Gemeenschappen een eigen beleid inzake studentenmigratie vorm kunnen geven, zonder dat dit tot misbruiken of ongewenste effecten leidt.
- Studentenmigratie en erkenning van diploma's hangen nauw samen. Erkenning van buitenlandse diploma's gebeurt momenteel door Naric-Vlaanderen, opgericht binnen het Agentschap voor Kwaliteitszorg in Onderwijs en Vorming.

#### **Handhaving/aanpak van misbruiken:**

- Een opdeling van de bevoegdheden inzake economische migratie noodzaken een structurele afstemming en overleg tussen de actoren die betrokken zijn bij het handhavingsbeleid (federale overheid, Justitie en de Gewesten). De sluiting van een samenwerkingsakkoord op dat vlak is eveneens gewenst.

### **Welke nieuwe beleidsopties kan Vlaanderen nemen met betrekking tot de arbeidskaarten?**

**Optie 1 (Nuloptie):** De federale beleidsvisie en de federale beleidsinstrumenten worden ongewijzigd overgenomen en omgezet in Vlaamse regelgeving.

**Optie 2:** Tabula rasa

Afschaffen reglementering arbeidskaarten. Dit kan in praktijk een versoepeling of een verstrenging inhouden van de toegang tot de arbeidsmarkt.

**Optie 3:** Eigen accenten

Bij de omzetting in decretale regelgeving worden andere beleidsaccenten gelegd. Principe van vraaggestuurde arbeidsmigratie blijft bestaan, eigen accenten worden gelegd via

regelmatig geüpdate knelpuntberoepenlijst, arbeidsmarktonderzoek, ev. aangevuld met regionale quota.

**Optie 4: Quota**

Louter werken met quota van toegelaten arbeidsmigranten: contingenten van buitenlandse kandidaat-werknemers worden toegelaten op basis van hun competenties. Switch naar een meer aanbodgestuurde arbeidsmigratie.

▪ **Eerste optie: nuloptie**

*Wat houdt deze optie in?*

De federale beleidsvisie en de federale beleidsinstrumenten worden ongewijzigd overgenomen.

Situatie as is:

De wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers en het Koninklijk besluit van 9 juni 1999 houdende de uitvoering van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers worden omgezet in een decreet en uitvoeringsbesluit.

De federale beleidsvisie van een gecontroleerde en vraaggestuurde arbeidsmigratie wordt overgenomen, d.m.v. resp. de verplichting van arbeidskaarten A en B voor de buitenlandse werknemer en de arbeidsvergunning voor de werkgever die hen tewerkstelt. Ook de categorieën vrijgesteld van arbeidskaart (in zoverre het gewest hierin bevoegdheid heeft, dus enkel de vrijstellingen die geen rechtstreeks afgeleide zijn van de verblijfssituatie) en de categorieën vrijgesteld van een voorafgaand arbeidsmarktonderzoek ter verkrijging van de arbeidskaart worden overgenomen.

De samenstelling en opdracht van de Adviesraad voor buitenlandse arbeidskrachten moet herzien worden.

Op operationeel niveau moet er overleg blijven bestaan tussen het federale niveau (FOD WASO, Dienst Vreemdelingenzaken) en de arbeidsmigratiediensten van de gewesten. Momenteel gebeurt dit binnen de technische werkgroep van de adviesraad.

Bestaande regelgeving tewerkstelling buitenlandse werknemers:

VRIJGESTELDEN:

Categorieën van personen die vrijgesteld zijn van de verplichting tot het verkrijgen van een arbeidskaart. Momenteel zijn er vrijstellingen op basis van sterk verblijfsrecht (bv. alle derdelanders met onbeperkt verblijfsrecht), tijdelijke opdracht (bv. journalisten, schouwspelartiesten), of specifieke vrijstellingen (bv. verplichte stage tijdens studie, detacheringen vanuit EER). Er moet nog uitgeklaard worden welke categorie vrijstellingen precies overgeheveld wordt naar de gewesten (de vrijstellingen die geen afgeleide zijn van de verblijfssituatie).

ARBEIDSKAART A:

Arbeidskaart op basis van in het verleden gepresteerde arbeid met arbeidskaart B. Het toepassingsgebied van de arbeidskaart A is, sedert de uitbreiding van de vrijgestelde categorieën in 2003, herleid tot een opvangnet voor enkele uitzonderingsgevallen (i.c. onderdanen nieuwe EU Lidstaten en geregulariseerden duurzame verankering 2009).

ARBEIDSVERGUNNING EN ARBEIDSKAART B:

Toegekend voor buitenlandse werknemers die tewerkgesteld worden bij in Vlaanderen gevestigde bedrijven. Het betreft hier zowel tewerkstellingen naar Belgisch recht (de eigenlijke arbeidsmigratie) als buitenlandse detacheringen (van buiten de EER). De arbeidskaart B creëert het recht op verblijf voor de betrokken werknemer. Is 12 maanden geldig (verlengbaar) en is beperkt tot de tewerkstelling bij één werkgever.

#### ARBEIDSKAART C:

Toegekend aan personen die al op een andere basis dan werk verblijfsrechtig zijn. Deze arbeidskaart is een afgeleide van het verblijfsrecht (bv. slachtoffers mensenhandel, studenten, kandidaat-vluchteling na zes maanden procedure, personen die om gezinshereniging hebben verzocht tijdens de behandeling van hun aanvraag). De arbeidskaart C blijft bevoegdheid van de federale overheid.

Arbeidsmigratie gebeurt dus via arbeidskaarten B, en via enkele vrijgestelde categorieën (voor tijdelijke en/of specifieke opdrachten).

De aflevering van arbeidskaart B gebeurt momenteel op basis van een driesporenbeleid:

SPOOR 1: Arbeidskaart B wordt afgeleverd onder drie strenge voorwaarden:

- Voorrang van de eigen arbeidsmarkt, d.m.v. een arbeidsmarktonderzoek waarbij wordt nagegaan of de vacature niet vanuit de eigen arbeidsmarkt kan worden ingevuld (art 8 KB 9 juni 1999 betreffende tewerkstelling van buitenlandse werknemers, hierna: KB 99);
- Alleen voor onderdanen van de landen waarmee België door internationale overeenkomsten of akkoorden inzake de tewerkstelling van werknemers verbonden is (art 10 KB 99);
- De werknemer wordt verondersteld vanuit het buitenland een werkgever te vinden (art 4 §2 wet 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers, hierna: wet 99).

SPOOR 2: In twee uitzonderingsgevallen zijn de drie strenge voorwaarden niet van toepassing voor de afgifte van een arbeidskaart B:

Uitzondering 1: De reeks uitzonderingen uit art. 9 KB 99.

Deze activiteiten zijn toegankelijk voor alle derdelanders, indien de werkgever een arbeidskaart bekomt. Het betreft beroeps categorieën waarvan verondersteld wordt dat er permanente nood is op onze arbeidsmarkt (bv. hooggeschoold personeel, gespecialiseerde technici...)

Uitzondering 2: Knelpuntberoepenlijst

Twee groepen van werknemers kunnen vrij een knelpuntberoep komen uitoefenen, indien de werkgever een arbeidskaart bekomt. Het gaat enerzijds om onderdanen van de nieuwe EU-Lidstaten in overgangsfase (overgangsfase tot 31 december 2013 voor Roemenië en Bulgarije, vanaf 1 juli 2013 voor Kroatië), anderzijds om derdelanders met het statuut langdurig ingezetene in een andere EU-lidstaat.

SPOOR 3: Daarnaast kan de bevoegde gewestminister afwijken van de eerste twee strenge voorwaarden, en in individuele behartigenswaardige gevallen om economische of sociale redenen een arbeidskaart B toekennen (art 38, §2, KB 99).

In de praktijk worden de meeste arbeidskaarten aan de uitzonderingscategorieën afgeleverd, en wordt de algemene regel ('buiten categorie') de uitzondering:

In 2012 werden er in Vlaanderen in totaal 38.760 toelatingen tot tewerkstelling aan buitenlandse arbeidskrachten toegekend:

- 154 arbeidskaarten A;
- 25.920 arbeidsvergunningen en arbeidskaarten B;
- 12.683 arbeidskaarten C;

Binnen de afgeleverde arbeidskaarten B werden slechts 395 arbeidskaarten B afgeleverd volgens de 3 strenge voorwaarden van de standaard procedure ('buiten categorie').

Binnen de eerste uitzonderingsgroep (art. 9 KB), worden de meeste arbeidskaarten afgeleverd aan hooggeschoolden (3.300) en leidinggevend (983).

Het merendeel van de arbeidskaarten B wordt evenwel uitgereikt in de tweede uitzonderingsgroep aan nieuwe EU-onderdanen in de uitoefening van een knelpuntberoep (17.499). Deze categorie vervalt bij het einde van de overgangsmaatregelen. De knelpuntberoepenlijst (opgesteld in 2006 en sedertdien niet geactualiseerd), kan een nuttig instrument zijn voor toekomstige arbeidsmigratie uit derdelanden.

## *Wat zijn de effecten?*

Er verandert niets aan het arbeidsmigratiebeleid.

Het gaat hier duidelijk om een gecontroleerd en vraaggestuurd arbeidsmigratiebeleid.

In het algemeen kan men stellen dat het arbeidsmigratiebeleid, gebaseerd op een 'case-by-case' aanwerving op basis van de communautaire preferentieregeling, niet gericht is op het oplossen van arbeidsmarkttekorten in de zin van structurele tekorten voor bepaalde beroepen en in bepaalde sectoren. Het is eerder gericht op het voldoen aan een individuele vraag naar niet-ingevulde arbeidskrachten.

Bij de algemene regeling speelt de voorrang voor de eigen arbeidsmarkt en de daar aanwezige arbeidsreserves zeer sterk. Bijgevolg weinig 'algemene' arbeidskaarten (tenzij toegekend na individuele afwijking of in beroep).

Bij de vele bijzondere categorieën speelt de eigen arbeidsmarkt niet meer mee: hier wordt geen arbeidsmarktonderzoek gedaan omdat men van de premisse vertrekt dat er voor deze categorieën tekorten zijn op onze arbeidsmarkt.

De procedure voor nieuwe EU-werknemers inzake knelpuntberoepen heeft slechts een klein deel van de effectieve vacatures voor knelpuntberoepen ingevuld: slechts 2% van de meest acute knelpuntberoepen in Vlaanderen (top vijf) werden ingevuld via de procedure voor knelpuntberoepen in 2008 (onderzoek CSB 2010). Een deel van de effectieve knelpuntberoepen wordt immers niet opgenomen in de knelpuntberoepenlijst voor nieuwe EU-onderdanen en langdurig ingezetenen, maar blijven voorbehouden aan de eigen arbeidsreserve.

Deze bestaande beleidsdoelstellingen en -instrumenten blijven gehandhaafd.

Met toepassing van het voorstel van bijzondere wet m.b.t. de Zesde Staats hervorming verkrijgen de Gewesten de regelgevende bevoegdheid inzake arbeidskaarten A en B, en de vrijstellingen die geen afgeleide zijn van de verblijfssituatie van betrokkene. De federale regelgeving kan worden omgezet in Vlaamse regelgeving.

De federale overheid behoudt een reglementerende restbevoegdheid, specifiek wanneer het gaat om *afgeleiden van de verblijfssituatie* (zowel arbeidskaart C als vrijstelling). Controlebevoegdheid blijft in alle gevallen gedeeld.

### ▪ **Tweede optie: tabula rasa**

## *Wat houdt deze optie in?*

Afschaffen reglementering arbeidskaarten (voor wat betreft de arbeidskaarten A en B): er zijn geen arbeidsvergunningen/arbeidskaarten meer nodig. De regeling voor de arbeidskaarten C behoort tot de bevoegdheid van de federale overheid.

## *Wat zijn de effecten?*

Betekent een serieuze administratieve vereenvoudiging voor overheid, werkgevers en werknemers.

Dit kan, al naargelang de optie, een versoepeling of een verstrenging betekenen voor werkgevers die willen rekruteren en voor buitenlandse werknemers die hier willen komen werken:

- Versoepeling: buitenlandse werknemers mogen naar hier komen om binnen x tijd een job te vinden. Vinden zij die, dan krijgen ze een verblijfsvergunning. De arbeidsmigratie is nog vraaggestuurd (want een job vinden is nodig), maar minder voorafgaand gecontroleerd. Vraag is dan ook of betrokkenen zomaar terugkeren indien ze geen job vinden, en in welke mate ze dan aanspraak maken op sociale zekerheid. Mogelijke verdringing op de arbeidsmarkt van de eigen arbeidskrachten en arbeidsreserves (inclusief de hier gevestigde allochtonen).
- Verstrenging: buitenlandse werknemers krijgen enkel een verblijfsvergunning indien ze hier een job vinden alvorens het grondgebied te betreden. Sommige vacatures zullen moeilijker ingevuld geraken.

De optie heeft ook een effect op de bestaande opdrachten die momenteel worden uitgeoefend door het Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie, Dienst arbeidsmigratie en uitzendkantoren.

- **Derde optie: eigen accenten**

### *Wat houdt deze optie in?*

Bij de omzetting in decretale regelgeving worden vanuit dezelfde basisfilosofie (gecontroleerde vraaggestuurde migratie) eigen beleidsaccenten gelegd, die een efficiënter arbeidsmigratiebeleid mogelijk maken. Rekening houdend met de Europese verplichtingen, kan een heel nieuw kader van arbeidsmigratie gecreëerd worden. Dit nieuwe kader is gericht op de noden van de Vlaamse arbeidsmarkt, en op de specifieke competenties van buitenlandse werknemers.

Enkele mogelijke pistes:

- De voorwaarde van internationale of bilaterale overeenkomst (art 10 KB) met het herkomstland voor het verkrijgen van een arbeidsvergunning/arbeidskaart B kan geschrapt worden.
- Arbeidskaart A kan worden afgeschaft omdat in de meeste gevallen de rechthebbenden op een arbeidskaart A vrijgesteld zijn (of kunnen worden) van arbeidskaart.
- Arbeidskaarten B: Een nieuw driesporenbeleid kan uitgewerkt worden, op basis van een gediversifieerd arbeidsmarktonderzoek:

SPOOR 1: Via een cyclische benadering van de arbeidsmarkt worden vacatures ingevuld: voorrang aan eigen arbeidsmarktreserve en aan Europese onderdanen, vervolgens kunnen vacatures opengesteld worden voor in het buitenland verblijvende derdelanders. Op welke wijze efficiënt gerekruteerd kan worden binnen Europa, en welke vorm een ev. arbeidsmarktonderzoek voor derdelanders kan aannemen, vormt het onderwerp van een VIONA-onderzoek dat in het najaar van 2013 opgeleverd wordt.

Mogelijke pistes: a) voor elke arbeidsvergunning voor derdelanders is een individueel arbeidsmarktonderzoek nodig; of b) er is nooit een arbeidsmarktonderzoek nodig: wanneer de werkgever een buitenlandse werknemer vindt wordt de arbeidsvergunning toegestaan (cf. Zweeds model); of c) andere piste...

SPOOR 2: Om efficiënt in te spelen op bepaalde tijdelijke arbeidsmarktbehoeften, kan gewerkt worden met een flexibele knelpuntberoepenlijst voor derdelanders. Deze knelpuntberoepenlijst is flexibel daar hij op regelmatige basis geüpdate wordt.

Noot: naast de klassieke 'beroepstitel' zou een uitgebreide functiebeschrijving/competentieprofiel opgenomen moeten worden. Dit om oneigenlijke tewerkstelling tegen te gaan.

SPOOR 3: Eventueel kan bijkomend een quotasysteem ingevoerd worden, bijvoorbeeld om in bepaalde sectoren het aandeel 'eigen arbeidsmarktreserve' te garanderen.

Op basis van deze verschillende analyses kan Vlaanderen nauwkeurig bepalen wanneer en welk soort arbeidsmigratie gestimuleerd wordt.

### *Wat zijn de effecten?*

Het principe van gecontroleerde vraaggestuurde arbeidsmigratie blijft bestaan.

- Afschaffing voorwaarde bilateraal akkoord: het is de nood van de Vlaamse arbeidsmarkt en de specifieke competenties van de buitenlandse werknemer die bepalend worden, niet het al dan niet bestaan van een overeenkomst met het herkomstland van de kandidaat-werknemer.  
Voordeel werknemers: vergroot de kansen van derdelanders uit andere landen dan de klassieke 'gastarbeiderslanden', op basis van eigen competenties.  
Voordeel werkgevers: vergroot de rekruteringsmogelijkheden naar meer landen.
- Afschaffen arbeidskaart A zorgt voor administratieve vereenvoudiging voor overheid, werkgevers en de betrokken werknemers.
- Cyclische benadering invulling vacatures: in overeenstemming met het Europees principe van communautaire preferentie.

- Flexibele knelpuntberoepenlijst en/of aangepast arbeidsmarktonderzoek: laat de overheid toe een meer genuanceerd en waar nodig een meer soepel of strenger arbeidsmigratiebeleid te voeren: nu is het ofwel heel streng (individueel arbeidsmarktonderzoek, art 8) ofwel heel soepel (geen arbeidsmarktonderzoek, bijzondere categorieën uit art 9).  
Een aangepast arbeidsmarktonderzoek en/of knelpuntberoepenlijst laten toe om de noden van de regionale arbeidsmarkt te laten doorwegen: tekorten voor bepaalde beroepen en in bepaalde sectoren kunnen gericht worden aangepakt.  
Voor werkgevers en werknemers kan, afhankelijk van de arbeidsmarktanalyses, in sommige gevallen makkelijker, en in andere gevallen moeilijker een arbeidsvergunning/arbeidskaart verkregen worden.
    - ✓ variant a) voor elke arbeidsvergunning is een individueel arbeidsmarktonderzoek nodig: is verstrenging voor werkgever en werknemer, want ook een individueel arbeidsmarktonderzoek is nodig voor die categorieën die nu zijn vrijgesteld (bv. hooggeschoolden)
    - ✓ variant b) er is nooit een arbeidsmarktonderzoek nodig: is versoepeling voor werkgever en werknemer: er wordt vanuit gegaan dat de werkgever een voorkeur heeft voor 'eigen arbeidsreserve': hij zal pas een buitenlandse werknemer zoeken wanneer hij hier de geschikte kandidaat niet vindt; hij krijgt automatisch de arbeidsvergunning.
- **Vierde optie: quota**

#### *Wat houdt deze optie in?*

Werken met quota van toegelaten arbeidsmigranten: in functie van de vastgestelde algemene noden op de arbeidsmarkt, mogen contingenten van werknemers met bepaalde competenties het grondgebied betreden om een job te zoeken. Quota worden in de meeste Europese richtlijnen gehanteerd en aanvaard als beschermingsinstrument van de nationale arbeidsmarkt (bv. RL seizoensarbeid, RL ICT).

#### *Wat zijn de effecten?*

De band met een voorafgaande vacature of arbeidscontract wordt doorgesneden. Voorafgaande arbeidsovereenkomst is niet meer nodig. Arbeidsmigratie wordt deels aanbodgestuurd door mensen met bepaalde competenties op onze arbeidsmarkt toe te laten. Gezien de noodzakelijke band met een job wordt doorgesneden, stelt zich hier nog scherper de vraag in welke mate deze toegelaten mensen effectief een job zullen opnemen (en sociale bijdragen betalen), en in welke mate ze een beroep zullen doen op het sociale bijstandstelsel. Voor de werkgevers betekent dit dat ze hier méér kunnen rekruteren onder potentiële buitenlandse werknemers met bepaalde competenties. Voor de overheid betekent dit een geheel ander opvolgingstelsel: in plaats van te vertrekken van ingevulde vacatures en het verlenen van arbeidsvergunningen, zullen quota bepaald moeten worden, alsook opgevolgd moeten worden of en wanneer die quota bereikt zijn.

## Welke nieuwe beleidsopties kan Vlaanderen nemen met betrekking tot de beroepskaarten?

**Optie 1 (Nuloptie):** De federale beleidsvisie en de federale beleidsinstrumenten worden ongewijzigd overgenomen en omgezet in Vlaamse regelgeving.

**Optie 2:** Tabula rasa

Afschaffen reglementering beroepskaarten. Dit kan in praktijk een versoepeling of een verstrenging inhouden van de toegang tot de arbeidsmarkt.

**Optie 3:** Eigen accenten

Bij de omzetting in decretale regelgeving worden andere beleidsaccenten gelegd. Principe van vraaggestuurde arbeidsmigratie blijft bestaan, eigen accenten worden gelegd via regelmatig geüpdate knelpuntberoepenlijst, arbeidsmarktonderzoek, ev. aangevuld met regionale quota.

### ▪ Eerste optie: nuloptie

#### *Wat houdt deze optie in?*

'Beroepskaarten' wordt geregeld bij Wet van 19 februari 1965 betreffende de uitoefening van de zelfstandige beroepsactiviteiten der vreemdelingen en Koninklijk besluit van 2 augustus 1985 houdende uitvoering van de wet van 19 februari 1965 betreffende de uitoefening van de zelfstandige beroepsactiviteiten der vreemdelingen. Deze wetgeving is erop gericht een evenwicht te vinden tussen enerzijds de verwachtingen van de vreemdelingen die in België een zelfstandige activiteit willen uitoefenen en anderzijds de economische, sociale en culturele belangen van ons land.

Alle niet-Belgen die op het Belgisch grondgebied een zelfstandige beroepsactiviteit willen uitoefenen, hetzij als natuurlijke persoon, hetzij binnen een vereniging of een vennootschap naar rechte of in feite, moeten in het bezit zijn van een beroepskaart.

Voor de toepassing van deze wet wordt elke activiteit die niet onder de toepassing van de reglementering over de tewerkstelling van vreemde arbeidskrachten valt, als een zelfstandige beroepsactiviteit beschouwd.

Er zijn drie criteria tot toekenning van een beroepskaart:

- Het recht op verblijf; indien de betrokkene over geen verblijfsvergunning beschikt, moet hij/zij deze aanvragen bij de diplomatieke of consulaire post op hetzelfde ogenblik als de aanvraag van de beroepskaart). Voor personen die wel gemachtigd zijn om in België te verblijven, gebeurt dit via een erkend ondernemingsloket, krachtens de wet van 16 januari 2003 tot oprichting van een Kruispuntbank van Ondernemingen, tot modernisering van het handelsregister, tot oprichting van erkende ondernemingsloketten en houdende diverse bepalingen (hierna vermeld: erkend ondernemingsloket). De instantie die de aanvraag ontvangt, maakt deze binnen de vijf dagen na ontvangst over aan de Dienst Economische Vergunningen.
- Het naleven van de reglementaire verplichtingen, in het bijzonder deze die betrekking hebben op de activiteit;
- Het belang van het project voor België; dit belang wordt beoordeeld in termen van economisch nut, zijnde: het beantwoorden aan een economische behoefte, het scheppen van werkgelegenheid, nuttige investeringen, de economische weerslag op de ondernemingen in België, het bevorderen van de export, vernieuwende of gespecialiseerde activiteit. Er kan ook een beoordeling gemaakt worden in termen van sociaal, cultureel, artistiek of sportief nut.

Het begrip economisch belang varieert naargelang de aanvrager zich in België wenst te vestigen of er tijdelijk verblijft.

Indien de persoon zich in België wenst te vestigen, wordt het economisch belang beoordeeld in termen van productieve investeringen, het scheppen van werkgelegenheid, het bevorderen van de export, de economische weerslag op België, zeer gespecialiseerde,



zeldzame of vernieuwende activiteit, onvoldoende tevredenstellende economische behoeften. Deze analyse beperkt zich echter tot een marktanalyse voor vreemdelingen die lange tijd in België verblijven.

Indien de persoon tijdelijk op het Belgische grondgebied verblijft, wordt het economisch belang beoordeeld in termen van activiteit waarmee de persoon in zijn eigen behoeften kan voorzien, om te vermijden dat de persoon ten laste komt van de sociale zekerheid of in een “ondergrondse economie” belandt.

Een groot aantal categorieën zijn vrijgesteld van beroepskaart. Naar analogie met de vrijstellingen arbeidskaart gaat het om vrijstellingen op basis van een sterk verblijfsrecht (EU-burgers en familieleden; derdelanders met onbeperkt verblijfsrecht), en tijdelijke opdracht (journalisten, schouwspelartiesten). De categorie vrijstellingen op basis van sterk verblijfsrecht blijft voorbehouden aan de federale overheid.

De aanvraag tot het verkrijgen van een beroepskaart moet ingediend worden bij:

- de Belgische diplomatieke of consulaire post van het land van verblijf, indien men in het buitenland leeft;
- een erkend ondernemingsloket naar keuze indien men beschikt over een geldig “attest van immatriculatie model A” of een “bewijs van inschrijving in het vreemdelingenregister”.

Op deze regel is er één uitzondering: indien om veiligheidsredenen de aanvraag niet in het land van verblijf kan ingediend worden, kan de aanvraag ingediend worden hetzij bij een Belgische diplomatieke of consulaire post in een ander land hetzij bij een ondernemingsloket. Deze laatste mogelijkheid vereist het voorafgaandelijk akkoord van de ministers van Middenstand en van Binnenlandse Zaken. De beroepskaart moet aangevraagd worden bij de minister van Middenstand en gemotiveerd en vergezeld zijn van elk bewijsstuk dat de situatie bevestigt.

De beroepskaart wordt toegekend voor een periode van max. vijf jaar. Algemeen wordt een eerste kaart voor een proefperiode van twee jaar verleend. Daarna kan zij hernieuwd worden voor zover de aanvrager voldaan heeft aan al zijn reglementaire verplichtingen alsook aan het criterium economisch nut waarop het verlenen van de machtiging gebaseerd was.

Tegen de weigering van een beroepskaart kan bij de Minister van Middenstand beroep worden aangetekend. Dit beroep moet binnen een termijn van dertig dagen worden ingediend vanaf de dag die volgt op de datum waarop de aanvrager kennis heeft genomen van de beslissing. De Minister vraagt onmiddellijk het advies van de Raad voor Economisch Onderzoek inzake Vreemdelingen. Dit advies moet binnen vier maanden worden uitgebracht. De Raad voor Economisch Onderzoek inzake Vreemdelingen is een orgaan dat onafhankelijk is van de administratie. Hij wordt voorgezeten door een magistraat of een advocaat die ten minste tien jaar balie-ervaring heeft, en is samengesteld uit ambtenaren die de verschillende bij deze aangelegenheid betrokken departementen (FOD Economie, KMO, Middenstand en Energie, Binnenlandse Zaken en Arbeid) vertegenwoordigen. De Raad kan alle informatie die nuttig is voor het onderzoek van het dossier opvragen. Hij nodigt de eiser uit om zijn belangen tijdens de hoorzitting te verdedigen. De Raad deelt zijn advies gelijktijdig aan de aanvrager en aan de Minister mee.

De Minister beschikt over twee maanden, vanaf de ontvangst van het advies van de Raad, om een beslissing te nemen.

Indien de minister geen beslissing neemt binnen twee maanden, geldt het advies van de Raad als beslissing. Bij gebrek aan advies van de Raad en een beslissing van de Minister binnen de vooropgestelde termijnen wordt het beroep verworpen.

Het aantal afgeleverde beroepskaarten is eerder beperkt, maar is sedert 2007 stijgend: In 2010 werden 393 Nederlandstalige en 456 Franstalige beroepskaarten afgeleverd. In 2011 werden 398 Nederlandstalige en 430 Franstalige beroepskaarten afgeleverd. Het totaal aantal over te dragen dossiers (verspreid over de verschillende gewesten) komt neer op ongeveer 10.000. Het betreft dossiers die in behandeling zijn en dossiers waarvan de houders nog actief zijn.

Noot: Europese burgers en hun familieleden zijn vrijgesteld van beroepskaart. Dit op grond van het vrij vestigingsrecht. Het vrij vestigingsrecht heeft veel gemeen met het vrij dienstenverkeer. In beide gevallen gaat het om de vrije bedrijfs- en beroepsuitoefening. Het belangrijkste verschil is dat het vrij vestigingsrecht van toepassing is als de diensten duurzaam ter plaatse worden verricht, en dus geen tijdelijk karakter hebben. Bij vrije dienstverrichting is altijd een (tijdelijk) grensoverschrijdend element.

Bij de nuloptie worden de federale beleidsvisie en de federale beleidsinstrumenten ongewijzigd overgenomen.

Kandidaat-ondernemers die zich in het buitenland bevinden, vragen de beroepskaart in principe aan via de Belgische ambassade in hun land. De ambassade bezorgt de aanvraag vervolgens aan een instantie van het gewest waar de economische activiteit gevestigd zal worden. Indien er een positieve beslissing volgt, wordt een Visum D afgeleverd, waarbij de derdelander naar België kan komen en zich vestigen. Hij of zij schrijft zich in bij de gemeente en krijgt via DVZ verblijfspapieren.

Deze procedure kan in de toekomst zo blijven bestaan aangezien de richtlijn voor de Single Permit niet van toepassing is op de zelfstandigen.

Vlaanderen beslist dan over de economische relevantie van de aanvraag en levert de beroepskaart af. Vervolgens baseert DVZ zijn beslissing met betrekking tot het verblijf hierop, zoals vandaag ook al het geval is.

### *Wat zijn de effecten?*

De federale regelgeving betreffende beroepskaarten kan worden omgezet in Vlaamse regelgeving. Dus ook de beroepskaartprocedure blijft noodzakelijk aangezien de buitenlandse zelfstandige die zich in Vlaanderen wenst te vestigen, een beroepskaart nodig heeft om zijn of haar verblijf te kunnen aanvragen.

In grote lijnen komt het er op neer dat enkel niet-Europese onderdanen een beroepskaart moeten aanvragen indien hun verblijf in België geen permanent karakter heeft. In principe verblijven deze personen in België om een andere reden dan arbeid (het gaat bijvoorbeeld om studenten, asielzoekers en samenwonenden). Buitenlanders wiens verblijf wel permanent is, zoals erkende vluchtelingen, moeten geen beroepskaart aanvragen. Deze vrijstellingen blijven voorbehouden aan de federale overheid.

Voor de overheid en de potentiële buitenlandse zelfstandigen verandert er niets.

Aangezien elk Gewest bevoegd is voor de handhaving van haar eigen regelgeving, wordt ook de sanctioneringsbevoegdheid (nu exclusief federaal) overgedragen naar het Vlaamse Gewest. Controlebevoegdheid blijft gedeeld.

Het regionaliseren van de tot nu toe exclusieve federale bevoegdheid inzake beroepskaarten voor zelfstandigen sluit perfect aan bij de regionalisering van de normerende bevoegdheid m.b.t. arbeidskaarten.

Bij ongewijzigd beleid verandert er niets voor de buitenlandse of binnenlandse zelfstandigen.

#### ▪ **Tweede optie: tabula rasa**

### *Wat houdt deze optie in?*

Afschaffen reglementering beroepskaarten.

Dienst Vreemdelingenzaken beslist of iemand een visum en verblijfsvergunning krijgt op basis van zijn project of zelfstandige activiteit. Dersdelanders mogen naar hier komen om zich binnen x tijd als zelfstandige te vestigen. Op basis van het ondernemingsnummer krijgen ze een verblijfsvergunning. Intrekking van het verblijf gebeurt na stopzetting van de onderneming.

### *Wat zijn de effecten?*

- is administratieve vereenvoudiging voor overheid en potentiële buitenlandse zelfstandigen.

- creëert een nieuw migratiekanaal met veel mogelijke misbruiken, en meer aanspraken op sociale zekerheid (cf. schijnzelfstandigen uit nieuwe EU-landen). Grotere mogelijkheid tot vestiging van buitenlandse zelfstandigen, mogelijke verdringing van zelfstandigen hier.
- **Derde optie: eigen accenten**

#### *Wat houdt deze optie in?*

Door de regionalisering van de beroepskaarten krijgen de Gewesten de mogelijkheid om de invulling van het criterium 'economische relevantie' te wijzigen.

Bij de omzetting van federale naar decretale regelgeving kunnen zo andere beleidsaccenten worden gelegd.

- Gewesten kunnen beroepskaarten afleveren voor sectoren waar regionale nood aan initiatief blijkt.
- De levensvatbaarheid van de zelfstandige activiteit en de bijdrage aan lokale tewerkstelling kunnen mee in overweging genomen worden om de 'economische relevantie' te beoordelen.
- Momenteel kan de aanvrager na een weigering, pas na twee jaar terug een nieuwe aanvraag indienen. Dit kan desgevallend versoepeld worden
- Nagaan of er in kader van toekomstige onderhandelingen met nieuwe EU-Lidstaten tijdens overgangsbepalingen ook beroepskaarten kunnen opgelegd worden aan zelfstandigen uit nieuwe EU-Lidstaten die hier hun diensten aanbieden.
- Er worden ook administratieve geldboetes ingevoerd voor beroepskaarten, naar analogie met arbeidskaarten

#### *Wat zijn de effecten?*

De noden van de eigen regionale arbeidsmarkt wegen hier zwaarder door dan de individuele vraag van de ondernemer: structurele tekorten voor bepaalde beroepen en in bepaalde sectoren worden via economische migratie aangepakt.

Voor de overheid betekent dit meer analyse en sturing. Voor de potentiële buitenlandse zelfstandigen, naargelang die analyse, een grotere of kleinere kans op vestiging.

### **Welke nieuwe beleidsopties kan Vlaanderen nemen met betrekking tot de studentenmigratie?**

**Optie 1 (Nuloptie):** De federale beleidsvisie en de federale beleidsinstrumenten worden ongewijzigd overgenomen en omgezet in Vlaamse regelgeving.

**Optie 2:** Eigen accenten en/of quota

- **Eerste optie: nuloptie**

#### *Wat houdt deze optie in?*

In de huidige situatie kan een buitenlandse derdelander student een voorlopige verblijfsvergunning krijgen mits het voorleggen van onder meer een attest van toelating tot inschrijving aan een Belgische hoger onderwijsinstelling. Dit attest moet aan een aantal criteria voldoen. Ook moet men bewijzen over voldoende middelen van bestaan te beschikken tijdens de duur van de studies in België. Het is de Dienst Vreemdelingenzaken die het dossier beoordeelt en vervolgens al dan niet de verblijfsvergunning uitreikt.

De toegang tot de arbeidsmarkt van buitenlandse studenten valt vandaag onder de regeling van de arbeidskaarten (zij kunnen werken tijdens het schooljaar met arbeidskaart C, en tijdens de vakantieperiodes vrijgesteld van arbeidskaart). De toegang tot de arbeidsmarkt voor studenten blijft een federale aangelegenheid.

In het voorstel van bijzondere wet m.b.t. de Zesde Staatshervorming is er sprake van een 'studiekaart', uit te reiken door de Gemeenschappen die ook zelf de criteria kunnen bepalen. Daar waar nu eenvormige criteria bestaan voor 'buitenlandse studenten', federaal opgesteld en getoetst, zouden de Gemeenschappen dan zelf de criteria kunnen bepalen, en zo een eigen 'studentenmigratiebeleid' kunnen voeren. De FOD Binnenlandse Zaken (Dienst Vreemdelingenzaken) blijft verantwoordelijk voor het verblijf. Daar waar de verblijfstitel momenteel afgeleverd wordt op basis van attesten van de onderwijsinstellingen, zal dat in de toekomst gebeuren op basis van de door de Gemeenschappen toegekende 'studiekaart'. Het verblijfsrecht wordt dus een afgeleide van de (regionale) toelating als student, tenzij er een gevaar voor openbare orde of veiligheid zou zijn. Zo kan Vlaanderen bijvoorbeeld, naast de vereisten inzake inschrijving in een onderwijsinstelling en het effectief volgen van hoger onderwijs, extra voorwaarden opleggen om de 'studiekaart' te bekomen, in functie van de doelstellingen van studentenmigratie.

Cijfers:

- Aantal derdelander studenten die komen studeren aan een door de Vlaamse overheid erkende/gesubsidieerde/gefinancierde hoger onderwijsinstelling: 10.747 studenten voor 2011
- In 2010 werden in België 5.695 eerste verblijfstitels om studieredenen afgeleverd. Dit is 8,44% van het totaal van eerste verblijfstitels. In vergelijking met de buurlanden is dit eerder laag: 19,3% in Nederland, 25,6% in Duitsland, 31,9% in Frankrijk, 37% in Verenigd Koninkrijk.

Er bestaat nog geen specifieke wetgeving over de 'studiekaart', enkel wetgeving betreffende verblijf op het grondgebied om studieredenen (art. 58 wet 15/12/1980). De federale definitie en de voorwaarden van 'buitenlandse student' zullen vervallen ten voordele van een regionale invulling hiervan. Het verblijf van studenten blijft per definitie federaal.

De (door België nog niet omgezette) Richtlijn betreffende de voorwaarden voor de toelating van onderdanen van derdelanden met het oog op studie (RL 114/2004), wordt momenteel op Europees niveau herwerkt. In uitvoering hiervan zal de intra-Europese mobiliteit van studenten moeten bewerkstelligd worden. Derdelander studenten en onderzoekers moeten de mogelijkheid krijgen om een deel van hun studie of onderzoeksopdracht te volbrengen in een andere EU-lidstaat dan de Lidstaat die hen aanvankelijk toegang tot het grondgebied verschafte om studie- of onderzoeksredenen.

Noot: Europese studenten vallen niet onder de criteria voor derdelander studentenmigratie. Zij hebben als EU-burger het recht om in een andere EU-lidstaat te verblijven om studieredenen, onder soepele voorwaarden.

### *Wat zijn de effecten?*

Studentenmigratie kan drie strategische doelstellingen bevatten: interculturele verrijking van de student, ontwikkelingssamenwerking in het herkomstland, en globale kenniseconomie van het ontvangstland. Op dit moment wordt er vooral een reactief beleid gevoerd dat ingaat op de individuele vraag naar persoonlijke verrijking van de student. Vlaanderen kan dit beleid verder zetten, aan de hand van een in te voeren studiekaart voor studenten die aan de voorwaarden voldoen, nl. inschrijving aan een Belgische hoger onderwijsinstelling dat aan een aantal criteria moet voldoen, en een bewijs dat men over voldoende middelen van bestaan kan beschikken tijdens de duur van de studies in België.

Het maakt dan geen gebruik van de bevoegdheid om een eigen proactief studentenmigratiebeleid te voeren, mogelijks gericht op de vorming en de latere inschakeling van de derdelander op de arbeidsmarkt. Voor de buitenlandse studenten verandert er dan niets inzake toegang tot de studies en dus tot het grondgebied, behalve dat ze in het bezit moeten zijn van een studiekaart.

De invoering van een studiekaart is een extra administratieve last voor de Gemeenschappen.

### *Hoe wordt dit organisatorisch uitgewerkt?*

Gesteld dat de 'studiekaart' enkel de mogelijkheid tot studeren binnen de Gemeenschap regelt, en daaraan een afgeleid verblijfsrecht gekoppeld wordt, zal nog moeten uitgeklaard worden binnen welk beleidsdomein deze bevoegdheid zich situeert. Temeer daar het om een nieuw instrument gaat waarvoor nog geen legistische basis bestaat (op dit moment worden er enkel attesten verstrekt door hogescholen/universiteiten, geen studiekaarten door de Gemeenschappen). De toegang tot de arbeidsmarkt is een rechtstreeks afgeleide van het verblijfsrecht, en blijft voorbehouden aan de federale overheid

- **Tweede optie: eigen accenten en/of quota**

### *Wat houdt deze optie in?*

Vlaanderen maakt gebruik van de nieuwe bevoegdheid tot het invoeren van een studiekaart. Door zelf de criteria te bepalen kunnen de Gemeenschappen een eigen meer proactief studentenmigratiebeleid voeren.

Hiervoor zou een (Vlaams) adviesorgaan voor studentenmigratie kunnen worden opgericht naar het voorbeeld van de Adviesraad voor buitenlandse werknemers.

### *Wat zijn de effecten?*

Studentenmigratie wordt zo meer dan tevoren een vanuit het gastland aangestuurde migratie. Motieven kunnen zijn: ontwikkelingssamenwerking, kenniseconomie van het gastland en toekomstige tekorten op de arbeidsmarkt. De bestaande mogelijkheden voor studenten om na afloop van de studies aansluiting te vinden met de arbeidsmarkt, onder meer als hooggeschoolden, kunnen meer benut worden.

De herwerkte Richtlijn 114/2004 betreffende de voorwaarden voor de toelating van onderdanen van derdelanden met het oog op studie, voorziet in een verlengd verblijf voor afgestudeerde studenten om aansluiting te vinden met de plaatselijke arbeidsmarkt. De vooropgestelde termijn van verlengd verblijf na studies is 12 maanden. Garanties moeten ingebouwd worden dat de afgestudeerde derdelander effectief werk zoekt/vindt binnen deze maximale termijn, en dat het om een functie gaat in aansluiting met zijn gevolgde opleiding. Een eigen studentenbeleid kan een verlengstuk zijn van een economisch migratiebeleid indien er wordt ingezet op het aantrekken van studenten in functie van de eigen arbeidsmarktbehoeften, en op het hier houden van de afgestudeerden na hun studie. Dit geeft het voordeel van een zekere verworven integratie op het moment van het betreden van de arbeidsmarkt, en het is een instrument in de *war for talent*.

De overheid heeft hierbij niet alleen de extra administratieve taak van het afleveren en controleren van een studiekaart, maar zal ook analyses moeten maken over studenten die al dan niet gewenst zijn.

Voor de buitenlandse studenten kan dit -naargelang de door de overheid geprefereerde studierichtingen- een versoepeling of verstrenging inhouden, aangezien minder zijn eigen studiekeuze, en meer de behoeften van het ontvangstland zullen spelen.

### *Hoe wordt dit organisatorisch uitgewerkt?*

Er zal nog moeten worden uitgeklaard binnen welk beleidsdomein deze bevoegdheid zich situeert. Temeer daar het om een nieuw instrument gaat waarvoor nog geen legistische basis bestaat (op dit moment worden er enkel attesten verstrekt door onderwijsinstellingen, geen studiekaarten door de Gemeenschappen).

# HOOFDSTUK 4. SOCIALE ECONOMIE

## Afdeling 1. Dienstencheques

### Wat zal er veranderen aan de Vlaamse bevoegdheid?

#### ▪ Vóór de zesde staatshervorming

De dienstencheques zijn momenteel (sinds 2004) volledig federale materie:

- wet van 20 juli 2001 tot bevordering van buurtdiensten en –banen (B.S van 11 augustus 2001), gewijzigd bij de wetten van 22 december 2003, 9 juli 2004, 27 december 2006 (2), 8 juni 2008, 22 december 2008, 17 juni 2009, 30 december 2009 (2) en 4 juli 2011 (2);
- koninklijk besluit van 12 december 2001 betreffende de dienstencheques (B.S. van 22 december 2001), gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 9 januari 2004, 5 februari 2004, 31 maart 2004, 14 juli 2004, 10 november 2004, 17 september 2005, 10 november 2005, 17 januari 2006, 5 maart 2006, 16 januari 2007 (2), 13 juli 2007, 28 april 2008, 28 september 2008, 27 oktober 2008, 11 december 2008, 12 juli 2009, 21 december 2009 en 26 januari 2010.

In de wet van 20 juli 2001 tot bevordering van buurtdiensten en banen is in art. 10bis voorzien dat de deelstaten het dienstenchequestelsel kunnen uitbreiden naar eigen behoeften. De maatregel wordt dan niet vanuit het federale budget gefinancierd, maar komt wel in aanmerking voor de federale fiscale aftrekbaarheid indien ze voldoet aan de voorwaarden die volgens dit artikel cumulatief moeten vervuld zijn.

Vlaanderen heeft van die mogelijkheid gebruik gemaakt om proeftuinen rond flexibele kinderopvang op te zetten. Het ging om tijdelijke en experimentele initiatieven in Kortrijk, Mechelen, Ronse en Tienen. Deze proeftuinen werden geregeld via

- het decreet van 7 mei 2004 houdende de toekenning van dienstencheques voor kinderopvang, gewijzigd bij het decreet van 22 december 2006, intussen opgeheven;
- de convenanten en subsidiebesluiten die met de betrokken steden werden afgesloten.

#### ▪ Na de zesde staatshervorming

Tekst institutioneel akkoord (p. 30):

*“Regionalisering van de dienstencheques, met behoud op federaal vlak van de aspecten in verband met het arbeidsrecht, zoals die inzake de arbeidsvoorwaarden in de sector.”*

Voorgestelde wettekst:

- ✓ Nieuw artikel 6, § 1, IX, 8° BWHI:

*“De aangelegenheden bedoeld in artikel 107quater van de Grondwet zijn:*

*IX. Wat het tewerkstellingsbeleid betreft:*

*8° de bevordering van de buurtdiensten en -banen;”*

Memorie van toelichting bij het voorstel van bijzondere wet m.b.t. de Zesde Staatshervorming, p.127:

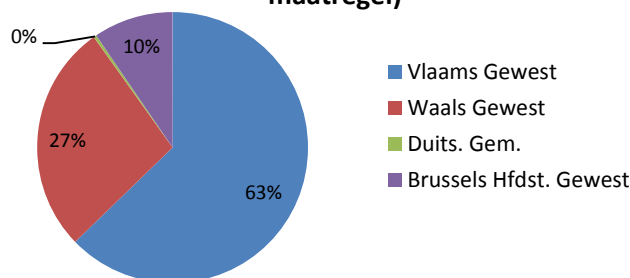
*“De federale overheid zal niet langer bevoegd zijn voor de aangelegenheden die geregeld worden in de wet van 20 juli 2001 tot bevordering van buurtdiensten en -banen en zijn uitvoeringsbesluiten, met uitzondering van afdeling 2 van hoofdstuk 2, van deze wet die betrekking hebben tot de arbeidsovereenkomst dienstencheques. De gewesten worden bevoegd voor de ondersteuning, via een consumentensubsidie, van de organisatie van buurtdiensten en banen, de zogenaamde dienstencheques. Ze beschikken zowel over de regelgevende bevoegdheid, de bevoegdheid voor de controle en inspectie, de bevoegdheid inzake de erkenningen als de bestedingsbevoegdheid. De gewesten kunnen de bestaande regelgeving opheffen, aanvullen, wijzigen of vervangen. De gewesten worden eveneens bevoegd voor de fiscale maatregelen.*

*De federale overheid blijft echter bevoegd voor de aspecten die verband houden met het arbeidsrecht (op grond van artikel 6, § 1, VI, vijfde lid, 12o), zoals die inzake de arbeidsvoorwaarden in de sector, de regeling met betrekking tot het welzijn van de werknemers op het werk, de voorzieningen voor sociaal overleg, het loonbeleid en de arbeidsovereenkomst dienstencheques (hoofdstuk II, afdeling 2, van de wet van 20 juli 2001) die de werknemer verbindt met het dienstenchequebedrijf, met inbegrip van de sanctionering van de inbreuken op het arbeidsrecht en het socialezekerheidsrecht.”*

## ▪ Wat moet nog besproken worden?

- Het institutioneel akkoord geeft enkel de totale bedragen die overgedragen zullen worden. Gezien het grote aantal aangekochte dienstencheques in Vlaanderen (zie grafiek), is het erg belangrijk welke verdeelsleutel zal worden gehanteerd bij de verdeling van deze middelen.
- Het institutioneel akkoord expliciteert niet of ook het bedrag voor de dienstencheques voor zelfstandige vrouwen in het kader van werkhervatting al dan niet mee overgeheveld worden. De RVA geeft aan dat dit wel het geval zou zijn.

**door de gebruikers aangekochte cheques  
(januari '13, gecumuleerd aantal sinds het begin van de  
maatregel)**



Sinds de invoering van het stelsel van de dienstencheques en tot en met eind januari 2013 werden er in België 604.469.029 dienstencheques aangekocht door de gebruikers. Van dit aantal werden er 380.588.662 in het Vlaamse Gewest aangekocht.

Van eind januari 2012 tot eind januari 2013 waren er in België gecumuleerd 898.657 actieve gebruikers, waarvan er zich 543.979 in het Vlaamse Gewest situeren.

In diezelfde periode (jan. 2012-jan. 2013) waren er in het kader van de dienstencheques in België 2.707 ondernemingen erkend, waarvan er 1.191 gevestigd zijn in het Vlaamse Gewest.

Daarnaast werden tot eind januari 2013 ook 79.277.112 elektronische cheques aangekocht in België, waarvan 48.707.074 in het Vlaams Gewest.

Binnen het stelsel van de dienstencheques in het kader van moederschapsrust werden tot eind januari 2013 2.648.865 cheques aangekocht in België, waarvan 1.708.176 in het Vlaams Gewest.

- Specifieke aandachtspunten bij de erkenningsregeling
  - ✓ verdeling van de waarborgsom tussen de Gewesten (op basis van zetel);
  - ✓ uitbreiding van de waarborgsom tot de dienstencheque-ondernemingen die in het Vlaamse Gewest activiteiten verrichten maar er niet zijn gevestigd (= meerkost voor ondernemingen die in meerdere gewesten actief zijn);
  - ✓ overdracht van voldoende personeel voor de erkenningen
  - ✓ overdracht van voldoende inspectiepersoneel voor de handhaving van het systeem;
  - ✓ overdracht van voldoende personeel van de Directie Administratieve Geldboeten (FOD WASO) voor de behandeling van dossiers Administratieve Geldboeten;
  - ✓ overdracht werkingskosten Adviescommissie erkenningen;
  - ✓ correcte overdracht van de dienstverlening vanwege Sodexo.

## ▪ Aandachtspunten

Met het huidige stelsel bestaat er een belangrijk budgettair aandachtspunt. Het stelsel is de afgelopen jaren alleen maar gegroeid; ramingen geven aan dat het stelsel tot 2015 nog met 50% kan groeien.

## Welke nieuwe beleidsopties kan Vlaanderen nemen?

**Optie 1 (Nuloptie):** Behoud van het bestaande federale dienstenchequestelsel

= behoud van

- open budget
- kostprijsbepaling dienstencheque (incl. fiscale aftrekbaarheid)
- doelstellingen
- toegelaten activiteiten
- toegelaten werknemers
- toegelaten gebruikers
- toegelaten dienstenchequebedrijven

**Optie 2:** Het bestaande federale dienstenchequestelsel wordt op één of meerdere punten gewijzigd;

= wijziging van

- de financieringsmodaliteiten
- en/of de toegelaten gebruikers
- en/of de toegelaten activiteiten
- en/of de voorwaarden die aan dienstenchequewerknemers en –werkgevers worden gesteld

**Optie 3:** Het bestaande federale dienstenchequestelsel wordt opgeheven en de middelen worden bij andere maatregelen ondergebracht.

### ▪ Eerste optie: nuloptie

In de nuloptie wordt het bestaande dienstenchequestelsel behouden, met dat verschil dat de bevoegdheid van de federale overheid overgaat naar de Vlaamse overheid, uitgezonderd de aspecten die verband houden met het arbeidsrecht, zoals de arbeidsvoorwaarden.

De dienstencheque is een betaalmiddel, uitgegeven door een uitgiftebedrijf, waarmee natuurlijke personen een prestatie kunnen laten leveren door een erkende onderneming. De erkende onderneming laat de diensten uitvoeren door een werkzoekende die tewerkgesteld wordt met een arbeidsovereenkomst. De erkenning gebeurt door de bevoegde overheid en kan gegeven worden aan ieder natuurlijk of rechtspersoon wiens activiteit of doel ten minste gedeeltelijk bestaat in het leveren van de afgebakende activiteiten.

Sinds de invoering van het stelsel van de dienstencheques en tot en met eind januari 2013 werden er in België 604.469.029 dienstencheques aangekocht door de gebruikers. Van dit aantal werden er 380.588.662 in het Vlaamse Gewest aangekocht.

Van eind januari 2012 tot eind januari 2013 waren er in België gecumuleerd 898.657 actieve gebruikers, waarvan er zich 543.979 in het Vlaamse Gewest situeren.

In diezelfde periode (januari 2012-januari 2013) waren er in het kader van de dienstencheques in België 2.707 ondernemingen erkend, waarvan er 1.191 gevestigd zijn in het Vlaamse Gewest.

Daarnaast werden tot eind januari 2013 ook 79.277.112 elektronische cheques aangekocht in België, waarvan 48.707.074 in het Vlaams Gewest.

Binnen het stelsel van de dienstencheques in het kader van moederschapsrust werden tot eind januari 2013 2.648.865 cheques aangekocht in België, waarvan 1.708.176 in het Vlaams Gewest.

In 2011 waren er binnen het stelsel 149.827 dienstenchequeswerknemers actief, waarvan 89.126 of 59,5% in het Vlaams Gewest.



### Doelstellingen van het dienstenchequestelsel:

- verhoging van de werkgelegenheidsgraad, in het bijzonder de vrouwelijke werkgelegenheidsgraad, maar ook die van de lager geschoolden en de oudere werkzoekenden
- bestrijding van illegale arbeid
- bevrediging voor zoveel mogelijk personen van behoeften die niet of niet volledig worden ingevuld.
- de ondersteuning van de economische groei door het scheppen van nieuwe activiteiten (uit de memorie van toelichting van het wetsontwerp tot bevordering van buurtdiensten en – banen)

Voordelen	nadelen
<ul style="list-style-type: none"><li>- Het instrument beantwoordt in zijn concept van huishoudelijke taken aan de doelstelling om vooral vrouwelijke tewerkstelling te stimuleren</li><li>- Gezien de enorme groei van het stelsel worden de doelstellingen van verhoging van de werkgelegenheidsgraad en ondersteuning van economische groei waargemaakt</li><li>- Het instrument beantwoordt aan een reële maatschappelijke nood, met name de vraag naar invulling van huishoudelijke taken</li><li>- Het grote voordeel tav alle andere bijsturingen is net zijn administratieve eenvoud. Elke vorm van beperking of ciblering vergroot de administratieve backoffice.</li><li>- het belang van de benodigde rentabiliteit voor de betrokken ondernemingen, alsook stabiliteit en continuïteit voor de sector.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Het instrument heeft een uitgesproken vrouwelijk karakter</li><li>- De effectiviteit als instrument tegen zwartwerk wordt betwijfeld</li><li>- De doelstellingen gaan zeer breed en zijn daardoor mee een factor in het oplopende budget</li><li>- 60% regel bij nieuwe aanwervingen. Moeten leefloon/NWWZ zijn. Norm is zeer moeilijk haalbaar.</li></ul>

### Wie kan gebruik maken van dienstencheques?

Alle natuurlijke personen die in België wonen. Het gaat dus om individuele personen, niet om instellingen voor collectief verblijf of homes (met uitzondering van serviceflats).

Voordelen	Nadelen
<ul style="list-style-type: none"><li>- Het instrument is zeer toegankelijk voor iedereen</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Het instrument is niet gefocust op een bepaalde gebruikersgroep in functie van de doelstellingen</li><li>- Concurrentie voor de reguliere thuiszorg met privatisering daarvan als gevolg</li><li>- Het instrument maakt geen onderscheid naar inkomen, waardoor de overheid ook betaalt voor gebruikers die deze kost zelf kunnen dragen</li></ul>

### Voor welke activiteiten kunnen dienstencheques als betaalmiddel gebruikt worden?

In art.1 van het KB van 12 december 2001 wordt onder thuishulp van huishoudelijke aard begrepen:

- activiteiten verricht in de woonplaats van de gebruiker: schoonmaken van de woning met inbegrip van de ramen, wassen en strijken, kleine occasionele naaiwerken, bereiden van maaltijden. Vormen geen activiteiten verricht in de woonplaats van de gebruiker, de

prestaties die worden uitgevoerd voor een particulier die verblijft in een instelling voor collectief verblijf die hem huisvest en die bepaalde diensten voor hem uitvoert, inzonderheid verzorging of begeleiding en de voorziening van maaltijden.

- activiteiten verricht buiten de woonplaats van de gebruiker: boodschappen doen, begeleid vervoer van personen met beperkte mobiliteit, strijken met inbegrip van verstelwerk van het te strijken linnen.

Voordelen	Nadelen
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Het instrument beantwoordt in zijn concept van huishoudelijke taken aan de doelstelling om vooral vrouwelijke tewerkstelling te stimuleren</li> <li>- Het instrument lenigt een reële maatschappelijke nood, met name de vraag naar invulling van huishoudelijke taken</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Het feit dat bepaalde activiteiten zoals kinderopvang onder PWA vallen en niet onder DCH, geeft voor sommige gebruikers een dubbele administratieve belasting</li> </ul>

#### Wie kan er tewerkgesteld worden als dienstenchequewerknemer?

Iedereen komt in principe in aanmerking voor een betrekking binnen het dienstenchequestelsel.

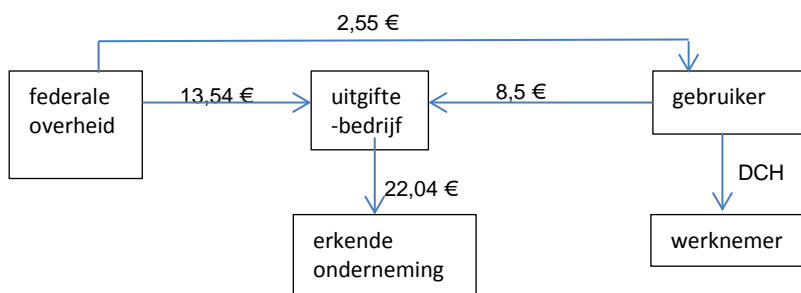
#### 60%-REGEL

Per kwartaal moet 60% van de door elke exploitatiezetel van de erkende onderneming nieuw aangeworven werknemers met een arbeidsovereenkomst dienstencheques uitkeringsgerechtigde volledige werkloze en/of gerechtigde op een leefloon zijn.

#### BEPERKINGEN

Een dienstencheque-tewerkstelling is niet cumuleerbaar met een GESCO- of sociale maribel-tewerkstelling, noch met een individuele beroepsopleiding. Een bedrijf kan geen dienstencheques ontvangen voor de door een stagiair gewerkte uren.

#### Hoe wordt de kostprijs bepaald?



De kost voor de overheid wordt als volgt bepaald: consumptiesubsidie (13,54 €) + fiscale aftrek (2,55 €) + onkosten (0,0852 €) = 16,2 €/DCH

De kost voor de gebruiker bedraagt 5,95 €/DCH.

Dat wil zeggen dat de overheid 73% van elke DCH betaalt.

Voor de 'gewone' gebruiker geldt:

- per kalenderjaar maximum 500 dienstencheques per gebruiker
  - ✓ eerste 400 dienstencheques: 8,5 €/DCH (= maximum 8 DCHs/gebruiker/week)
  - ✓ volgende 100 dienstencheques: 9,5 €/DCH
- per kalenderjaar maximum 1000 DCHs per gezin
  - ✓ eerste 800 dienstencheques 8,5 €/DCH,
  - ✓ volgende 200 dienstencheques: 9,5 €/DCH

(Te weten: gemiddeld zouden gebruikers zo'n 129 DCHs per gebruiker opnemen.)

Voor de mindervalide gebruiker, de gebruiker met een mindervalide kind ten laste en sommige gebruikers die een éénoudergezin vormen met één of meerdere kinderen ten laste, geldt:

per kalenderjaar maximum 2000 dienstencheques

- 8,5 €/DCH, ongeacht het aantal aangekochte dienstencheques
- geen plafond van 1000 DCHs/gezin/kalenderjaar

Naast de subsidie van overheidswege, geniet de gebruiker ook nog eens van fiscale aftrekbaarheid. Het gaat om een forfaitaire belastingvermindering van 30%, waardoor een cheque van 8,5 € na aftrek 5,95 € kost. Hierbij geldt een plafond van 2720 €/jaar ofwel 320 DCHs)

Sinds 2009 hebben gebruikers van wie het inkomen zo laag is dat zij er geen belastingen op betalen, recht op een terugbetaalbaar belastingkrediet. Het bedrag dat zij zouden kunnen aftrekken wanneer zij wel belastingen zouden moeten betalen op hun inkomen, krijgen zij uitbetaald.

Voordelen	Nadelen
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Grote bijdrage door de overheid maakt instrument zeer toegankelijk</li> <li>- Lage prijs voor de gebruiker maakt het instrument zeer concurrentieel t.o.v. zwartwerk</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Grote bijdrage door de overheid is op termijn gezien de groei van het stelsel budgettair niet houdbaar</li> <li>- Gemiddeld aantal aangekochte cheques ligt ver onder het plafond</li> <li>- Gemiddeld aantal aangekochte cheques ligt een stuk onder het plafond voor de fiscale aftrekbaarheid</li> <li>- Terugverdieneffecten zijn moeilijk te berekenen en zitten overwegend op federaal niveau</li> </ul>

#### Welk budget is beschikbaar?

Na een korte en moeizame opstartperiode van de dienstencheques waarbij gewerkt werd met een gesloten budget, is de maatregel pas goed beginnen lopen na het invoeren van een open budget.

Volgende bedragen zullen n.a.v. de staats Hervorming worden overgeheveld naar de diverse deelstaten:

- Arbeidsmarkt: DCH (enkel SZ): 1.444,0 miljoen €
- Fiscaal: belastingkrediet DCH: 131,0 miljoen €

Het gaat hier dus om de totaalbedragen, niet om de bedragen die specifiek naar Vlaanderen zullen gaan.

Opgemerkt wordt voorts dat ook hier slechts 90% van de volledige enveloppe als geheel zal worden overgedragen.

Daarenboven zijn deze bedragen gebaseerd op de gegevens van 2012, en houden ze geen rekening met de grote groei die het stelsel nog steeds doormaakt.

Voordelen	Nadelen
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Continuïteit van de dienstverlening is verzekerd naar de gebruikers toe</li> <li>- Werkgelegenheid is gegarandeerd naar werknemers en ondernemingen toe</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Groei maakt budget onbeheersbaar</li> </ul>

#### Wie kan er als dienstenchequebedrijf werkzaam zijn?

##### ERKENNING

Buurtwerken of –diensten, die via dienstencheques van een consumptiesubsidie genieten, kunnen enkel worden verricht door erkende ondernemingen.

#### DOEL ERKENNING:

- Bewaking van de kwaliteit en veiligheid van diensten;
- Het waarborgen van de kwaliteit van jobs;
- Bescherming van werknemers
- Het voorkomen en bestrijden van fraude met overheidsmiddelen;

#### WIE KAN ER WORDEN ERKEND ?

Elke onderneming (m.a.w. een handelsvennootschap of een burgerlijke vereniging van commerciële aard, VZW, gemeente, PWA, OCMW, invoegbedrijf, uitzendbureau, natuurlijke persoon)

#### ERKENNINGSVOORWAARDEN

De belangrijkste erkenningsvoorwaarden zijn :

- indien andere activiteiten buiten dienstencheques worden verricht moet een *sui generis* afdeling worden opgericht;
- de sociale wetgeving naleven (arbeidsrecht, arbeidsreglementering en sociale zekerheidsreglementering);
- bij de toekenning van een voltijdse betrekking of een andere (al dan niet bijkomende) deeltijdse dienstbetrekking voorrang geven aan werknemers die tijdens hun deeltijdse tewerkstelling aanspraak maken op een werkloosheidsuitkering, een leefloon of op financiële hulp;
- de loon- en arbeidsvoorwaarden naleven;
- geen achterstallen hebben op belastingen, sociale bijdragen of op de terugbetaling van door de RVA teruggevorderde bedragen;
- zich niet in een staat van faillissement bevinden, de voorbije drie jaar niet verwickeld zijn geweest in een faillissement, vereffening of gelijkaardige verrichting, of in het kader van een faillissement geen verbod hebben opgelopen om bepaalde functies uit te oefenen;
- de voorbije vijf jaar niet aansprakelijk zijn gesteld voor de verbintenissen of schulden van een gefailleerde vennootschap;
- de voorbije drie jaar geen beslissende functie hebben gehad in een onderneming waarvan de erkenning werd ingetrokken;
- hebben deelgenomen aan een door de RVA georganiseerde informatiesessie over de dienstencheques;
- een borgsom van 25.000 euro overmaken op een rekening van de RVA;
- geen werknemers en klanten direct of indirect discrimineren;
- geen werken of diensten gefinancierd met dienstencheques in onderaanneming laten uitvoeren door een andere onderneming of instelling;
- geen prestaties die betaald werden met dienstencheques laten uitvoeren door werknemers voor wie een vrijstelling van RSZ-werkgeversbijdragen is toegekend overeenkomstig KB nr. 474;
- geen prestaties die betaald werden met dienstencheques laten uitvoeren door werknemers waarvan de tewerkstelling gefinancierd wordt met toepassing van het koninklijk besluit van 18 juli 2002 houdende maatregelen met het oog op de bevordering van de tewerkstelling in de non-profitsector);
- geen prestaties die betaald werden met dienstencheques laten uitvoeren door werknemers die gefinancierd worden in het kader van artikel 60, § 7 OCMW-wet;
- alleen activiteiten uitvoeren die toegelaten zijn door de erkenning;
- de wet van 15 december 1980 betreffende de toegang tot het grondgebied, het verblijf, de vestiging en de verwijdering van vreemdelingen naleven;
- de reglementering betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers naleven;
- een ondernemingsplan opstellen dat goedgekeurd is door een erkend boekhouder of erkend boekhouder-fiscalist of accountant;

#### ERKENNINGSPERIODE

De erkenning wordt toegekend voor onbepaalde duur.

De erkenning kan worden ingetrokken wanneer de onderneming niet voldoet aan de wettelijke voorwaarden.

## AANTAL ERKENDE ONDERNEMINGEN

Vlaamse Gewest	1.192
Waalse Gewest	1.030
Duitstalige Gemeenschap	2
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	489
<b>TOTAAL</b>	<b>2.711</b>

## TOEPASSELIJKE GRONDGEBIED

De erkenning wordt toegekend voor het Belgische grondgebied.

## BEVOEGDE OVERHEID

De aanvraag tot erkenning wordt ingediend bij :

Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening – Secretariaat van de Adviescommissie erkenningen  
Dienstencheques  
Keizerslaan 7  
1000 Brussel  
Tel: 02 515 40 20  
Fax: 02 515 44 39

De erkenning en de intrekking van de erkenning gebeuren door de federale Minister van Werk, na advies van de Adviescommissie erkenningen.

De Adviescommissie erkenningen is samengesteld uit :

- 1 Voorzitter en 1 plaatsvervanger als vertegenwoordiger van de federale Minister van Werk;
- 3 leden en 3 plaatsvervangers voor de representatieve werkgeversorganisaties;
- 3 leden en 3 plaatsvervangers voor de representatieve werknemersorganisaties;
- 1 lid en 1 plaatsvervanger voor de RVA;
- 1 lid en 1 plaatsvervanger voor de FOD WASO;
- 1 deskundige voor de FOD Financiën en 1 deskundige voor de FOD Sociale Zekerheid;

Voordelen	Nadelen
<ul style="list-style-type: none"><li>- betrokkenheid sociale partners wordt behouden</li><li>- positieve impact op kwaliteit en veiligheid van diensten</li><li>- positieve impact op de bescherming van werknemers</li><li>- positieve impact op bestrijding van fraude met overheidsmiddelen</li><li>- positieve impact op inspectie en handhaving</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- geen administratieve vereenvoudiging (dienstenchequebedrijven die in meerdere regio's actief zijn dienen over een afzonderlijke erkenning te beschikken, dit heeft een impact op de administratieve last)</li><li>- voldoende personeel nodig voor handhaving</li></ul>

- **Tweede optie: Het bestaande federale dienstenchequestelsel wordt op één of meerdere punten gewijzigd in functie van de budgettaire beheersbaarheid en effectiviteit**

	Opties	Voordelen	Nadelen
financiering	<p>op niveau van de <u>individuele gebruiker</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ de aankoopprijs van een DCH voor de gebruiker verhogen <ul style="list-style-type: none"> <li>○ door het aandeel van de gebruiker te verhogen</li> <li>○ door de fiscale aftrekbaarheid te verlagen of af te schaffen</li> </ul> </li> <li>▪ het aantal aan te kopen DCHs per gebruiker beperken of afremmen <ul style="list-style-type: none"> <li>○ door (verlaagde) plafonds op het aantal aan te kopen cheques per gebruiker, rekening houdend met de werkelijke nood van de respectievelijke gebruikersdoelgroepen</li> <li>○ door de prijs vanaf een bepaald aantal aangekochte dienstencheques te verhogen</li> </ul> </li> <li>▪ de aankoopprijs van een DCH voor de gebruiker behouden of verlagen (effectieve kost voor de gebruiker blijft hetzelfde) in combinatie met een verlaging van het overheidsaandeel, bijvoorbeeld door een verlaging of afschaffing van de fiscale aftrekbaarheid</li> <li>▪ de aankoopprijs van een DCH voor de gebruiker differentiëren o.b.v. inkomen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Het benodigde budget wordt beheersbaarder <ul style="list-style-type: none"> <li>○ doordat het aandeel van de overheidstussenkomst per cheque kan verlaagt;</li> <li>○ doordat het aantal aangekochte cheques minder snel of niet meer wordt.</li> </ul> </li> <li>- Bij gelijkblijvende overheidstussenkomst, stijgt het inkomen voor de dienstenchequeondernemingen</li> <li>- Het benodigde budget wordt beheersbaarder doordat de overheidstussenkomst verlaagt.</li> <li>- Door te differentiëren o.b.v. inkomen blijft de toegankelijkheid voor alle gebruikersgroepen gewaarborgd (al dan niet binnen het dienstenchequesysteem).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>Als</u> de prijs in die mate wordt verhoogd dat die niet concurrentieel meer is t.o.v. zwartwerk, zal het zwartwerk mogelijk opnieuw toenemen.</li> <li>- <u>Als</u> de plafonds in die mate worden verlaagd dat ze niet meer in overeenstemming zijn met de reële noden, is de dienstverlening niet langer toereikend.</li> <li>- Een rem zetten op de groei van het stelsel betekent ook een rem op de werkgelegenheid binnen het stelsel.</li> <li>- De inkomsten voor de dienstenchequebedrijven dalen, waardoor de leefbaarheid in het gedrang kan komen.</li> <li>- Bij het differentiëren bestaat het gevaar dat bepaalde gebruikersgroepen zich opnieuw tot zwartwerk zullen wenden.</li> <li>- Zware administratieve last om de cheques aan de juiste prijs te verdelen.</li> </ul>

	<p>op het niveau van de <u>onderneming</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ de subsidiëring van de onderneming koppelen aan kwalitatieve begeleiding van de werknemers</li> <li>▪ VSO-statuut opleggen: beperken van winst/winstuitkering en herinvesteren van de winst in opleiding/begeleiding</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ het openen van een trekkingsrecht/een contingent DCH-werknemers per onderneming, d.w.z. dat het totale budget gesloten wordt gehouden en men dit verdeelt in trekkingsrechten over de verschillende DCH-bedrijven heen. Elk bedrijf kan m.a.w. een vastgelegd aantal VTE's DCH-werknemers in dienst nemen.</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ activeren van de uitkering, m.a.w. de federale overheid blijft gedurende de eerste periode van de tewerkstelling de geactiveerde werknemer zijn werkloosheidsuitkering doorbetalen. De werkgever moet tijdens die periode daardoor maar een deel van het nettoloon betalen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- De huidige tekorten op het vlak van opleiding/begeleiding/... van de werknemers kunnen worden ondervangen, doordat van de overheid een sterke stimulans of verplichting uitgaat.</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Het budget blijft beheersbaar, terwijl de werkzekerheid van de DCH-werknemers gegarandeerd blijft.</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De DCH-bedrijven worden gestimuleerd om bepaalde doelgroepen van werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt aan te werven en hen op een duurzame manier in te schakelen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Er valt veel weerstand te verwachten vanuit werkgeverszijde omdat werkgevers niet altijd van oordeel zijn dat begeleiding van de dienstenchequewerknemers ook voor hen een meerwaarde is.</li> <li>- Het VSO-statuut strookt niet erg met de huidige DCH-bedrijvenbestand.</li> <li>- De continuïteit en/of flexibiliteit voor de gebruiker is niet gewaarborgd. Gebruikers moeten op zoek naar een DCH-bedrijf waar het contingent nog niet volledig ingevuld is en vinden dit in het slechtste geval niet wanneer alle contingenten uitgeput zijn.</li> <li>- Om het budget gesloten te houden, moet men zoeken naar een werkbare regeling om de contingenten over de verschillende DCH-bedrijven te versleutelen rekening houdende met nieuwe en verdwijnende DCH-bedrijven.</li> <li>- Het is weinig waarschijnlijk dat de federale overheid bereid zal zijn deze kost op zich te nemen. Bovendien past dit idee niet binnen de lopende regionaliseringsoefening.</li> </ul>
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Regionale verschillen in de tussenkomst aan bedrijven in lijn met regionale verschillen in prijszetting voor zwartwerk.</li>   <li>▪ cumul met andere Vlaamse maatregelen uitsluiten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- De tussenkomst vanuit de overheid is meer marktconform, minder kans op overcompensering.</li>   <li>- De doelstellingen worden zuiver gehouden en het totale budget blijft beheersbaarder.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ongelijke behandeling van de werkgevers naar gelang regio. Gevalideerde indicatoren voor de kostprijs zwartwerk zijn moeilijk te vinden om de tussenkomst te bepalen.</li>   <li>- De leefbaarheid van bepaalde dienstenchequebedrijven kan in het gedrang komen.</li>   <li>- De rentabiliteit van bedrijven komt in het gedrang wanneer de tussenkomst aan de bedrijven niet verhoogd wordt.  <i>Aandachtspunt:</i> verhoging van de tussenkomst aan bedrijven mag geen aanleiding geven tot loonsonderhandelingen, want dan zouden we in een vicieuze cirkel terecht komen.</li> </ul>
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



gebruikers	beperken tot ... <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ... de doelgroep combinatie arbeid-gezin</li> <li>▪ ... bepaalde statuten</li> <li>▪ ... de lage inkomens groepen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Een beperking van de gebruikersdoelgroep kan een manier zijn om het budget beheersbaar te houden.</li> <li>- De gebruikersgroep is afgestemd op de maatschappelijk prioritair geachte doelstellingen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Een deel van de gebruikers wordt uitgesloten.</li> </ul>
	prijs/plafond differentiëren i.f.v. specifieke gebruikersgroepen o.b.v. de doelstellingen		<ul style="list-style-type: none"> <li>- De prijs verhoogt voor bepaalde gebruikers, dit kan de facto ook leiden tot uitsluiting van de maatregel.</li> <li>- De administratieve last om de cheques aan de juiste prijs/hoeveelheid te verdelen verhoogt.</li> </ul>
	het aantal onverenigbaarheden uitbreiden	Specifieke misbruiken kunnen vermeden worden.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- De controlelast om misbruiken tegen te gaan, verhoogt.</li> </ul>
	Bij de keuze voor werken kan bekeken worden of dit in het extralegale voordelenpakket vanuit de werkgever kan aangeboden worden.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Duidelijke afbakening doelgroep</li> <li>- Duidelijke focus arbeid-gezin</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Werkgever kunnen niet verplicht worden dit aan te bieden</li> <li>- Komt op de loonfiche – verhoogt het belastbaar inkomen</li> </ul>
	Prijs differentiëren naar gelang in de arbeidsintensiviteit van de geboden dienstverlening	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Correctere prijszetting voor de geboden dienstverlening</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verhoging van de complexiteit in het systeem</li> </ul>
activiteiten	beperken i.f.v. de gekozen doelstellingen	(afhankelijk van de gekozen doelstellingen)	(afhankelijk van de gekozen doelstellingen)
	uitbreiden met... <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ... klusjes (mib de optie van integratie PWA), klein tuinonderhoud</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Beheersmatige vereenvoudiging/afstemming van twee cheque-systemen.</li> <li>- Vereenvoudiging naar de gebruikers toe.</li> <li>- Meer evenwicht tussen activiteiten die het mannelijke en vrouwelijke arbeidspotentieel aanboren.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Een uitbreiding van de toegelaten activiteiten kan een verdere druk zetten op de budgettaire beheersbaarheid.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ... sociale activiteiten waar maatschappelijk nood aan is, vb hulp aan bejaarden of personen met een handicap, occasionele kinderopvang,...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Werkzoekenden met een hiervoor geschikt profiel worden met een reële maatschappelijke nood gematched.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dergelijke uitbreiding kan het vrijwilligerswerk ondermijnen.</li> </ul>
werk	<p>mbt de <u>doelgroepwerknemers</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ betere afbakening van de instroom (o.a. door evaluatie 60%-regel) i.f.v. de gekozen doelstellingen</li> <li>▪ onderscheid tussen bedrijven die kiezen voor inschakeling van mensen met een grotere afstand tot de AM vs andere bedrijven (~erkeningsmaatregelen)</li> <li>▪ mogelijkheid tot zelfstandige activiteit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- (afhankelijk van de gekozen doelstellingen)</li> <li>- De doelgroepwerknemers kunnen kiezen tussen werknemers- en zelfstandigenstatuut.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- DCH-bedrijven vinden bij focus op NWWZ en herintreders niet voldoende/geen geschikte werknemers meer.</li> <li>- Moeilijk te beheren/te controleren.</li> <li>- Het zelfstandigenstatuut is geen geschikt statuut voor een kwetsbare doelgroep.</li> </ul>
	<p>mbt het <u>dienstenchequebedrijf</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ verplichting tot opleiding/opvolging/coaching/POP/evalueren/competentieversterking (Nederlands, werkattitude/technische competenties) van werknemers</li> <li>▪ kwaliteit van de arbeid garanderen, incl. de arbeidsomstandigheden</li> <li>▪ misbruik (ontslagen) voorkomen na verloop van activeringsperiode</li> <li>▪ geen bijkomende voorwaarden naar kwaliteit van de arbeid</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- De DCH-werknemers hebben een kwalitatievere en daardoor meer duurzame tewerkstelling.</li> <li>- De duurzaamheid van de tewerkstelling wordt bewaakt.</li> <li>- Geen bijkomende kosten bij erkenning/controle.</li> <li>- De kost voor de werkgever blijft beperkt tot het minimum.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Een aantal zaken zoals veiligheid op de werkvloer zijn federale materie.</li> <li>- De begeleiding betekent een bijkomende kost voor het bedrijf.</li> <li>- Er is mogelijk een bijkomende kost bij erkenning/controle.</li> <li>- Weerstand van werkgeverszijde te verwachten.</li> <li>- Kwaliteit en duurzaamheid van de tewerkstelling zijn wettelijk minimaal gegarandeerd.</li> <li>- De werkgever krijgt weinig incentives om te investeren in generieke en technische competenties.</li> </ul>

- **Derde optie: Het bestaande federale dienstenchequestelsel wordt opgeheven en de middelen worden bij een of meerdere andere maatregelen ondergebracht**

Het systeem van de cheques wordt verlaten en de middelen worden geïntegreerd bij:

- de lokale Diensteneconomie, of
- de tewerkstellingsmaatregelen

1° de Lokale Diensteneconomie (LDE).

De LDE deelt immers de doelstellingen om het invullen van bepaalde lokale maatschappelijke noden te koppelen aan het creëren van duurzame tewerkstelling van kansengroepen.

Voordelen	nadelen
<ul style="list-style-type: none"> <li>- sterke focus op inschakeling</li> <li>- vereenvoudiging van het aantal stelsels</li> <li>- er is een hogere tussenkomst aan de organisaties mogelijk in vergelijking met de tewerkstellingsmaatregelen (optie 2)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- stevige verstrenging t.o.v. het huidige systeem inzake voorwaarden doelgroep en erkenningsvoorwaarden</li> <li>- een aanbodgestuurd systeem verzekert geen continuïteit naar de gebruiker</li> <li>- vraagt een grotere beheerskost dan het huidige systeem (door de opvolging van de doelgroepwerknemer en de organisatievoorwaarden). Bovendien zou dit een verhoudingsgewijs erg grote uitbreiding van het systeem betekenen, wat op ICT-vlak niet evident is</li> <li>- de afschaffing van de dienstencheques ligt zeer moeilijk bij publieke opinie</li> <li>- niet alle dienstenchequewerknemers hebben het juiste profiel voor het LDE-stelsel en zullen er dus een plaats in vinden</li> <li>- in het LDE-stelsel vervalt de doelstelling van doorstroom</li> </ul>

2° de tewerkstellingsmaatregelen.

In dat geval wordt een (tijdelijke) loonsubsidie toegekend.

Voordelen	Nadelen
<ul style="list-style-type: none"> <li>- een sterke focus op inschakeling</li> <li>- een vereenvoudiging van het aantal stelsels</li> <li>- de beheerskost is lager vergeleken met het LDE-stelsel (optie 1)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Indien men kiest voor een (tijdelijke) loonsubsidie, valt dit niet onder consumentensteun maar onder de groepsvrijstellingsverordening waardoor de tussenkomst in het loon lager zal zijn. Dit zal de maatregel voor de gebruiker aanzienlijk duurder maken en mogelijk implicaties hebben naar opnieuw toenemend zwartwerk.</li> <li>- De afschaffing van de dienstencheques ligt zeer moeilijk bij de publieke opinie.</li> </ul>

## Afdeling 2. Samenwerkingsakkoord Sociale Economie en SINE

### Wat zal er veranderen aan de Vlaamse bevoegdheid?

#### ▪ Vóór de zesde staatshervorming

De bevoegdheid voor Sociale Economie is gedeeld tussen de federale overheid, de gewesten en de Duitstalige gemeenschap. In een samenwerkingsakkoord worden de engagementen van de partners geregeld. Het eerste samenwerkingsakkoord dateert van 4 juli 2000, het laatste samenwerkingsakkoord is van kracht sinds 1 januari 2005.

Op 28 februari 2008 heeft de Raad van Wijzen met betrekking tot de staatshervorming een voorstel geformuleerd waarin zij stelt het Samenwerkingsakkoord met ingang van 1 januari 2009 te regionaliseren en het federaal Kringloofonds uit te doven. Het uitdoofscenario van het Kringloofonds is ondertussen gerealiseerd. Het luik regionalisering van het samenwerkingsakkoord nog niet.

Buiten dit samenwerkingsakkoord is er geen duidelijk afsprakenkader waarin ieders bevoegdheid inzake Sociale Economie geregeld wordt. De verschillende politieke overheden voeren een stimuleringsbeleid ten aanzien van sociale economie vanuit de eigen bevoegdheden op vlak van tewerkstelling en economie.

De rechtsbasis van deze bevoegdheidsverdeling is de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, inzonderheid artikel 4, 6 en 92 bis, §1; ingevoegd bij de bijzondere wet van 8 augustus 1988, en gewijzigd bij de bijzondere wet van 16 juli 1993.

Het budget van deze overheveling is conform de afspraken in het samenwerkingsakkoord 55,7% van het totale budget of 8.830.812,79 euro. Het gaat hierbij om 7.662.484,13 euro algemeen en 1.168.328,67 euro specifiek in het kader van buurt- en nabijheidsdiensten. Deze middelen zijn reeds voorzien op JC0 JE201 3200, JC0 JE202 3300, JC0 JE204 3300 en JC0 JE207 4332.

De federale overheid heeft zelf 1,5% van de middelen of 237.813,63 euro ter beschikking voor eigen initiatieven. Het is niet duidelijk of dit het totale budget is en hoe men hiermee wenst om te gaan.

De sine (sociale inschakelingseconomie) is een federale maatregel die door het actieve gebruik van de werkloosheidsuitkeringen, in de vorm van een loonpremie en een rsz-korting, de herinschakeling van zeer moeilijk te plaatsen werklozen in de sociale inschakelingseconomie stimuleert. Onder sociale inschakelingseconomie worden de gewestelijk erkende inschakelingsmaatregelen sociale economie verstaan. Het is ook mogelijk om een federale erkenning sociale inschakelingseconomie te krijgen.

Volgende regelgeving is van toepassing:

- Artikel 7, § 1, derde lid, m, van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, ingevoegd bij artikel 1 van het koninklijk besluit van 14 november 1996 (B.S. 31 december 1996)
- Koninklijk besluit van 3 mei 1999 tot uitvoering van artikel 7, § 1, derde lid, m, van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders betreffende de herinschakeling van zeer moeilijk te plaatsen werklozen (B.S. 5 juni 1999) gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 30 november 2001 (B.S. 29 januari 2002) 19 december 2001 (B.S. 12 januari 2002) 4 december 2002 (B.S. 24 december 2002) 16 mei 2003 (B.S. 6 juni 2003) 21 januari 2004 (B.S. 2 februari 2004) 21

- september 2004 (B.S. 1 oktober 2004) 13 februari 2005 (B.S. 23 februari 2005) 8 juli 2005 (B.S. 11 augustus 2005) en 10 maart 2008 (B.S. 3 april 2008)
- Koninklijk besluit van 16 mei 2003 tot uitvoering van het hoofdstuk 7 van titel IV van de programmawet van 24 december 2002 betreffende de harmonisering en vereenvoudiging van de regelingen inzake verminderingen van de sociale zekerheidsbijdragen (B.S. 6 juni 2003) gewijzigd bij het koninklijk besluit van 21 januari 2004 tot uitvoering van de hoofdstukken 1, 2, 3, en 7 van titel ii van de programmawet van 22 december 2003 (B.S. 2 maart 2004)
  - Ministerieel besluit van 25 februari 1998 tot erkenning van de inschakelingsbedrijven voor het jaar 1998 (B.S. 5 maart 1998) gewijzigd bij de ministeriële besluiten van 27 juli 1998 (B.S. 5 september 1998) 2 maart 2001 (B.S. 14 maart 2001) 3 februari 2003 (B.S. 11 maart 2003) en 12 oktober 2004 (B.S. 7 februari 2005)
  - Ministerieel besluit van 3 mei 1999 tot erkenning van de inschakelingsbedrijven vanaf 1 januari 1999 (B.S. 9 juni 1999) gewijzigd bij de ministeriële besluiten van 27 december 1999 (B.S. 12 mei 2000) 9 februari 2001 (B.S. 23 februari 2001) 7 maart 2002 (B.S. 16 juli 2002) 3 februari 2003 (B.S. 11 maart 2003) 8 januari 2004 (B.S. 12 maart 2004) 14 januari 2005 (B.S. 7 februari 2005)
  - Ministerieel besluit van 30 juni 2006 tot erkenning van de inschakelingsbedrijven voor het jaar 2006 (B.S. 19 juli 2006)
  - Ministerieel besluit van 4 mei 2007 tot bepaling van de erkenningsprocedure van de inschakelingsbedrijven (B.S. 3 juli 2007)

#### ▪ Na de zesde staats hervorming

Voor wat betreft het samenwerkingsakkoord sociale economie:

Tekst institutioneel akkoord (p. 31):

*“Overheveling van programma’s: (...)*

- *overige federale programma’s sociale economie: naar de Gewesten.”*

Voor wat betreft SINE:

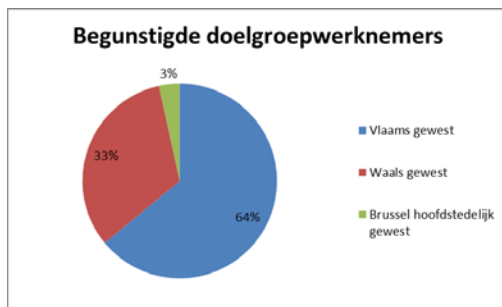
Tekst institutioneel akkoord (p. 29-30):

- *“Regionalisering van RSZ-kortingen voor doelgroepen en van de activering werkloosheidsuitkeringen. De bevoegdheid voor structurele RSZ-verminderingen en de vrijstelling van het doorstorten van de bedrijfsvoorheffing blijft federaal.*
- *De Gewesten krijgen de volle bestedingsautonomie voor de budgetten. Ze zullen het overgehevelde budget (met inbegrip van de eventuele overschotten) naar goeddunken kunnen gebruiken voor verschillende vormen van arbeidsmarktbeleid in de brede zin (maatregelen inzake loonkosten, opleiding en begeleiding van werkzoekenden, tewerkstellingsprogramma’s, ...).*
- *RSZ en RVA blijven de enige administratieve en technische operatoren.*
- *Na de overheveling van deze bevoegdheden zal de federale overheid geen nieuwe doelgroepen meer invoeren maar zal een beslissingsvrijheid behouden i.v.m. de maatregelen m.b.t. de loonkost, die onder haar bevoegdheid blijven vallen.”*

#### ▪ Wat moet nog besproken worden?

Het budget en de verdeelsleutel van de overgedragen maatregelen zijn nog niet gekend. Sociale economie, waaronder o.a. ook sociaal ondernemerschap valt, zal enkel onder het beleidsdomein sociale economie vallen en niet onder economie, wat in eerdere teksten gesuggereerd werd.

Het institutioneel akkoord geeft enkel de totale bedragen die overgedragen zullen worden. Gezien de begunstigde doelgroepwerknemers en werkgevers vooral in Vlaanderen gesitueerd zijn (zie grafiek), is het erg belangrijk welke verdeelsleutel zal worden gehanteerd bij de verdeling van deze middelen. Ook de mate van autonomie voor de invulling van de inzet van middelen is onduidelijk gezien RSZ en RVA de operatoren blijven.



- **Aandachtspunten**

De facto wordt in het kader van het samenwerkingsakkoord al een deel van de middelen door het Vlaams Gewest besteed. De Sinemaatregel valt na de bevoegdheidsoverdracht onder de autonomie van de Gewesten. Indien de Gewesten beslissen om de Sinemaatregel te behouden, zal de federale overheid forfaitaire vermindering van de werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid en de loonkosttoelage voortzetten, beperkt tot het aantal huidige gerechtigden per gewest. Indien de verdeelsleutel niet op de begunstigde werknemers wordt gebaseerd, en er dus minder begunstigten in Vlaanderen kunnen zijn, komt de sluitendheid van de begroting van een aantal Vlaamse initiatieven wellicht in het gedrang.

### **Welke nieuwe beleidsopties kan Vlaanderen nemen met betrekking tot het samenwerkingsakkoord sociale economie?**

**Optie 1 (Nuloptie):** de federale beleidsvisie en de federale beleidsinstrumenten worden ongewijzigd overgenomen

**Optie 2:** de federale beleidsvisie en de federale beleidsinstrumenten worden ongewijzigd overgenomen voor zover ze al ingezet worden om het Vlaams beleid te realiseren, het federale luik wordt geheroriënteerd naar de inschakelingsmaatregelen

- **Eerste optie: nuloptie**

#### *Wat houdt deze optie in?*

De bevoegdheid voor Sociale Economie is gedeeld tussen de federale overheid, de gewesten en de Duitstalige gemeenschap. In een samenwerkingsakkoord worden de engagementen van de partners geregeld, alsook de verdeling van het voorziene budget tussen de partijen bij het akkoord. Het budget dat wordt voorbehouden voor de federale overheid is niet opgenomen.

Het federaal beleid is gestoeld op 5 pijlers met name Sociale inschakeling, Buurt- en Nabijheidsdiensten, Meerwaardeneconomie, Sociaal Ondernemerschap en internationaal – Europa.

De POD Maatschappelijke Integratie staat in voor de ontwikkeling, uitvoering en evaluatie van het beleid m.b.t. de sociale economie. De POD MI informeert zijn doelpubliek, m.n. organisaties en werknemers van deze organisaties en geeft hen raad over de maatregelen en acties en beheert de financiële stromen van en naar zijn partners.

De federale beleidsopties kunnen ongewijzigd overgenomen worden zonder de bevoegdheidsgrenzen te overschrijden, aangezien de programma's binnen de federale pijlers sociale inschakeling en buurt- en nabijheidsdiensten kaderen in de wedertewerkstelling wat volgens de BWHI artikel 6, §1, IX, 2° een gewestelijke materie is.

Daarnaast zitten de maatregelen binnen meerwaardeneconomie en sociaal ondernemerschap op het kruispunt tussen tewerkstelling, maatschappij, milieu en economie, waardoor zij volgens de BWHI artikel 6, §1 ook gewestelijke maatregelen zijn. Het federale Kringloofonds (KF), ondertussen vereffend, bestond naast het Vlaams Participatiefonds voor Sociale Economie (Trividend) en het in 2009 opgerichte Sociaal Investeringsfonds.

De doelgroepen zijn organisaties en ondernemingen in de sociale economie, alsook indirect de mensen die zij tewerk stellen.

De sector en de diverse deelsectoren binnen de sociale economie, en de sectorale sociale partners zijn de externe stakeholders.

De commissie sociale economie die voorzien is in de schoot van de SERV zal het forum zijn waarop de verschillende stakeholders in dialoog kunnen gaan over het beleid.

### ***Wat zijn de effecten?***

De lopende federale projecten zorgen voor een dubbel spoor met het gevoerde Vlaamse beleid en de projecten in dat kader. Het budget dat al geruime tijd door het Vlaamse Gewest zélf wordt geïnvesteerd in het kader van het samenwerkingsakkoord, zal op dezelfde manier geïnvesteerd blijven worden.

Voor de doelgroep zal de huidige situatie niet veranderen. De situatie voor het Vlaamse Gewest blijft voor het overgrote deel hetzelfde: het deel van het budget dat door de federale overheid werd geïnvesteerd is veeleer beperkt.

Deze optie draagt bij tot een geïntegreerd sectoraal beleid: het beleidsdomein van de sociale economie zal volledig door het Vlaamse Gewest worden gevoerd.

### ***Hoe wordt dit organisatorisch uitgewerkt?***

Het budget dat wordt toegekend in het kader van het samenwerkingsakkoord wordt op dit moment besteed aan: Invoegbedrijven en –afdelingen, Activiteitencoöperatieven, Regionale incubatiecentra, Adviesbureaus, Vlaams Participatiefonds voor de Sociale Economie (Trividend), Vlaams Overlegplatform Meerwaardeneconomie (VOMEC), Promotie, Communicatie, Onderzoek en Opleiding, Sociale Werkplaatsen en arbeidszorg en Lokale Diensteneconomie. De middelen zullen bij sociale economie worden ingebracht op de bestaande allocaties (weliswaar in het nieuwe regelgevend kader).

Wat betreft het deel van de federale overheid dit kan, in lijn met de huidige inzet (éénmalige impulsinitiatieven), toegevoegd worden aan het budget voor ondersteuning.

Deze optie betekent een vereenvoudiging van de processen. Wegvallen van de opdrachten in het kader van de opvolging van het samenwerkingsakkoord, inbedding van de nieuwe middelen kan in de bestaande processen.

#### **▪ Tweede optie**

Gezien het gros van de middelen reeds ingezet worden voor de uitvoering van het Vlaams beleid zien we hiervoor geen haalbare alternatieve opties, dan deze verwoord in de nuloptie. Een alternatieve optie zou kunnen zijn om het federale luik binnen de middelen staatshervorming niet in te zetten voor ondersteuning, maar voor inschakeling.

De doelgroepen en stakeholders blijven dezelfde als in het geval van de nuloptie.

De impact op de doelgroep is veeleer beperkt, aangezien het budget voorzien door de federale overheid voor sociale economie erg beperkt is en het (voornamelijk) éénmalige subsidies van projecten betreft. De kans dat ze hier hinder van ondervinden is nihil, het zijn eerder gemiste kansen voor hun. De impact van de heroriëntering naar inschakelingsmaatregelen op de Vlaamse overheid is verwaarloosbaar omdat ze dit volledig binnen de huidige processen kan ingepast worden.

De effecten van deze optie zijn dan ook beperkt.

Deze optie draagt bij tot het realiseren van een geïntegreerd sociaal beleid: het volledige beleidsdomein van de sociale economie valt onder de bevoegdheid van het Vlaamse Gewest.

De inkanteling van het budget dat in het kader van het samenwerkingsakkoord al aan het Vlaams Gewest werd overgedragen, gebeurt zoals omschreven onder de nuloptie: het wordt ingeschreven op de bestaande allocaties.

De inkanteling van het federale budget in maatregelen die de afstand tot de arbeidsmarkt verkleinen.

## Welke nieuwe beleidsopties kan Vlaanderen nemen met betrekking tot SINE?

**Optie 1 (Nuloptie):** het behoud van het federale Sine-stelsel

**Optie 2:** Sine-middelen omvormen en integreren binnen een Vlaamse loonpremie voor de sociale economie door een wijziging van de doelgroepafbakening, de begunstigde werkgevers, het ondersteuningsmechanisme o.b.v. nood van de doelgroepwerknemer, de samenstelling loonpremie en/of , de wijze van uitbetaling door Vlaamse uitbetalingsinstelling

**Optie 3:** Heroriëntatie Sine-middelen binnen de tewerkstellingsmatrix

### ▪ Eerste optie: nuloptie

De doelstelling van de Sine-maatregel is de herinschakeling van zeer moeilijk te plaatsen werklozen in de sociale inschakelingseconomie.

Het gaat om de indienstneming van een uitkeringsgerechtigde volledig werkloze, een begunstigde van het leefloon of een begunstigde van financiële maatschappelijke hulp. De werknemer mag niet in het bezit zijn van een getuigschrift of diploma van het hoger secundair onderwijs. Daarenboven moet de werknemer een zekere periode uitkeringsgerechtigd werkloos zijn geweest of begunstigde van het leefloon of financiële maatschappelijke hulp. Deze periodes variëren naargelang de leeftijd van de betrokkene (-45 en 45+).

De werkgevers die SINE-werknemers aanwerven kunnen van een RSZ-bijdragevermindering en een loonkosttoelage genieten.

Deze maatregel omvat twee onderdelen:

1. Een forfaitaire vermindering van de werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid in functie van de leeftijd van de werknemer en de duur van zijn werkloosheid. De doelgroepvermindering bedraagt 1000 euro per kwartaal en wordt toegekend van het kwartaal van aanwerving gedurende een bepaalde periode. Deze periode varieert van minimaal 11 kwartalen, tot maximaal onbepaalde duur.
2. Een loonkostoelag, herinschakelingsuitkering genoemd die door de RVA wordt toegekend. Die uitkering wordt aan de werkgever uitbetaald. Ook de personen die recht hebben op het leefloon van het OCMW kunnen in het kader van deze maatregel een



financiële tegemoetkoming van het OCMW genieten. De loonkosttoelage bedraagt maximaal:

- ✓ bij voltijdse tewerkstelling : € 500/kalendermaand
- ✓ bij deeltijdse tewerkstelling: evenredig gedeelte van € 500 /kalendermaand, vermenigvuldigd met een factor 1,5 (ter aanmoediging van deeltijdse tewerkstellingen) en beperkt tot maximum € 500/kalendermaand

Deze bedragen gelden voor zo ver het nettoloon van de werknemer voor die maand zoveel bedraagt. Indien niet, moet het bedrag van de loonkosttoelage worden beperkt tot het werkelijk voor die maand verschuldigd nettoloon (bij onvolledige maanden tewerkstelling). De werkgevers in het Vlaams Gewest die een beroep kunnen doen op de SINE-maatregel zijn:

- de sociale werkplaatsen en de beschutte werkplaatsen;
- de inschakelingsbedrijven (de minister van Werk en de minister van Sociale Economie erkennen deze bedrijven);
- de vennootschappen met een sociaal oogmerk;
- de sociale verhuurkantoren (Vlaams Gewest);
- de sociale huisvestingsmaatschappijen (Vlaams Gewest);
- de OCMW's die erkende sociale-inschakelingsinitiatieven of projecten organiseren;
- de plaatselijke werkgelegenheidsagentschappen;
- de werkgevers die nabijheidsdiensten organiseren (erkend door het Vlaams Gewest);
- de werkgevers die lokale diensteneconomie-initiatieven inrichten (Vlaams Gewest);

Het aandeel van sociale verhuurkantoren en sociale hypotheekkantoren in het gebruik van de SINE maatregel is zeer laag.

Indien deze werkgevers van de SINE-maatregel gebruik wensen te maken, moeten zij voorafgaandelijk een attest (attest C201.SINE) verkrijgen dat aantoont dat zij wel degelijk behoren tot één van de bovenvermelde categorieën van werkgevers.

De uitbetalingsinstellingen van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening of het OCMW betalen de herinschakelingsuitkering, respectievelijk de financiële tussenkomst in het loon aan de werkgever telkens na afloop van een kalendermaand op basis van het bewijsstuk dat de werkgever aan de uitbetalingsinstelling van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening of het OCMW bezorgt.

De werkgever betaalt deze loonkosttoelage aan de werknemer als onderdeel van zijn loon, de werknemer ontvangt bijgevolg zijn loon volledig van de werkgever.

Voordelen	nadelen
<ul style="list-style-type: none"> <li>- De Sinetussenkomsten worden door werkgevers als een absolute nood aanzien bij de tewerkstelling van de beoogde doelgroep</li> <li>- Objectieve doelgroepcriteria, waardoor de toewijzing van de subsidie eenvoudig kan gebeuren</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Indien de werknemer zijn herinschakelingsuitkering niet tijdig aanvraagt bij zijn uitbetalingsdienst, dient de werkgever het volledige nettoloon te betalen.</li> <li>- Financiering voor de werknemer komt via een omweg naar de werkgever.</li> <li>- Geen stroomlijning en vereenvoudiging van het geheel aan tegemoetkomingen binnen de sociale economie</li> <li>- Geen afstemming met de doelgroepomschrijving zoals beoogd met de hervorming sociale economie (maatwerk en LDE)</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Geen efficiënte aanwending van middelen, aangezien er geen verbintenissen verbonden zijn aan de subsidie (vb. begeleiding of competentieontwikkeling van de doelgroepwerknemers)</li> <li>- 2-ledige subsidiestroom vanuit zowel RVA als RSZ</li> <li>- Betaling via uitbetalingsinstanties wordt als complex ervaren</li> <li>- Geen afstemming met de begunstigde werkgevers binnen de sociale economie</li> <li>- geen opvolging, monitoring,... van het efficiënt en effectief aanwenden van de subsidie met het oog op het behalen van de doelstelling (activeren van langdurig werklozen)</li> <li>- geen duidelijke taakafbakening tussen de betrokken entiteiten</li> <li>- De leeftijdsgrens, als basis voor het gedifferentieerd systeem, is niet in overeenstemming met de leeftijdsgrens in andere Vlaamse maatregelen.</li> </ul>
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

▪ **Tweede optie: De sinemiddelen integreren in de Vlaamse loonpremie voor de sociale economie**

De doelstelling van de Vlaamse loonpremie, waarbinnen de sinemiddelen worden geheroriënteerd, is de compensatie van het rendementsverlies van doelgroepwerknemers die tewerkgesteld worden binnen de sociale economie. Deze Vlaamse loonpremie is met andere woorden een tussenkomst in de loonkost die tot doel heeft om het verminderd arbeidspotentieel van de doelgroepwerknemer te ondervangen.

De loonpremie wordt geïntegreerd ingezet binnen de Vlaamse maatregelen Maatwerk bij collectieve inschakeling en Lokale diensteneconomie.

De doelgroep wordt bijgevolg afgestemd op de doelgroep zoals beoogd in het maatwerkdecreet en het decreet betreffende de Lokale Diensteneconomie. De begunstigde werkgevers blijven de maatwerkbedrijven, de maatwerkafdelingen en de lokale diensteneconomieondernemingen.

De hoogte van de loonpremie is afhankelijk van de geïndiceerde nood van de doelgroepwerknemer en de daaraan verbonden rendementsverlies. De VDAB indiceert en evalueert de doelgroepwerknemers en bepaalt hun nood aan ondersteuning. Daar waar we de herinschakelingsuitkering nu aftrekken om de Vlaamse loonpremie uit te betalen, worden beide geïntegreerd.

Voordelen	Nadelen
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Stroomlijning en vereenvoudiging van het geheel aan tegemoetkomingen binnen de sociale economie</li> <li>- Afstemming met de doelgroepomschrijving zoals beoogd in het maatwerkdecreet en LDE-decreet</li> <li>- Er is een eenduidige benadering binnen het gewest in het kader van begunstigde werkgevers binnen de sociale economie</li> <li>- De loonpremie wordt gekoppeld aan de nood aan begeleiding. Op die manier wordt een meer efficiënte maatregel gecreëerd. Er wordt namelijk ook ingezet op begeleiding en competentieontwikkeling van doelgroepwerknemers, met het oog op een duurzame tewerkstelling.</li> <li>- De uitbetaling van de tussenkomst in het loon kan geïntegreerd gebeuren door de Vlaamse uitbetalingsinstelling</li> <li>- Opvolging, monitoring,... van het efficiënt en effectief aanwenden van de subsidie</li> <li>- De Sine-middelen worden ingezet binnen een bestaand wettelijk verankerd kader</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Enkel toegankelijk in het kader van een gewestelijke erkenning van de begunstigde werkgevers in vergelijking met het huidige systeem</li> </ul>

▪ **Derde optie: heroriëntatie Sine-middelen binnen de tewerkstellingsmatrix**

De optie heroriëntering van de Sine-middelen binnen de tewerkstellingsmatrix houdt in dat de Sine-maatregel wordt uitgedoofd en de vrijgekomen middelen geheroriënteerd worden binnen de Vlaamse tewerkstellingsmatrix (zie ook fiche doelgroepen). Op die manier wordt het bijvoorbeeld mogelijk om de individuele inschakeling van personen met een psychosociale problematiek te ontwikkelen of om andere modules te operationaliseren.

voordelen	nadelen
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realisatie van bepaalde modules uit de tewerkstellingsmatrix die nu nog niet geoperationaliseerd zijn</li> <li>- De uitbetaling van de tussenkomst in het loon kan in 1 geheel gebeuren.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nefaste budgettaire impact op decreet maatwerk bij collectieve inschakeling</li> <li>- Binnen de klaverbladfinanciering van de lokale diensteneconomie, valt een significant onderdeel van de financiering voor de werkgevers weg</li> </ul>

# HOOFDSTUK 5. LOOPBAAN EN COMPETENTIE

## Afdeling 1. Doelgroepen arbeidsmarkt – Ervaringsfonds

### Wat zal er veranderen aan de Vlaamse bevoegdheid?

#### ▪ Vóór de zesde staatshervorming

- Hoofdstuk VII (artikelen 22 tot en met 35) van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers.
- Koninklijk besluit van 1 juli 2006 tot bevordering van de arbeidsmogelijkheden, de kwaliteit van de arbeidsvoorwaarden of de organisatie van de arbeid van oudere werknemers in het kader van het Ervaringsfonds.
- Artikel 30, 6° van het Koninklijk besluit van 27 oktober 2006 betreffende de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk.
- Artikel 7, zc van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

#### ▪ Na de zesde staatshervorming

Tekst institutioneel akkoord (p. 29-30):

*“- Regionalisering van RSZ-kortingen voor doelgroepen en van de activering werkloosheidsuitkeringen. De bevoegdheid voor structurele RSZ-verminderingen en de vrijstelling van het doorstorten van de bedrijfsvoorheffing blijft federaal.*

*- De Gewesten krijgen de volle bestedingsautonomie voor de budgetten.*

*Ze zullen het overgehevelde budget (met inbegrip van de eventuele overschotten) naar goeddunken kunnen gebruiken voor verschillende vormen van arbeidsmarktbeleid in de brede zin (maatregelen inzake loonkosten, opleiding en begeleiding van werkzoekenden, tewerkstellingsprogramma's, ...).*

*- Regionalisering van de dienstencheques, met behoud op federaal vlak van de aspecten in verband met het arbeidsrecht, zoals die inzake de arbeidsvoorwaarden in de sector.*

*- Overheveling Ervaringsfonds naar de Gewesten.”*

Voorgestelde wetteksten:

✓ Nieuw artikel 6, § 1, IX, 7° BWHI:

*“De aangelegenheden bedoeld in artikel 107quater van de Grondwet zijn:*

*IX. Wat het tewerkstellingsbeleid betreft:*

*7° het doelgroepenbeleid :*

*a) de verminderingen van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid die vastgesteld worden in functie van de eigen kenmerken van de werknemers.*

*De federale overheid is niet bevoegd om vermindering van werkgeversbijdragen in te voeren die vastgesteld worden in functie van de eigen kenmerken van de werknemers.*

*De federale overheid blijft echter bevoegd voor de structurele verminderingen van werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid, voor de verminderingen van werknemersbijdragen alsook voor de vermindering van werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid die vastgesteld worden in functie van de eigen kenmerken van de werkgever of de activiteitensector.*

*Evenwel zijn de gewesten bevoegd voor :*

*— de verminderingen voor de bagger- en sleepvaartsector en voor de koopvaardij, met uitzondering van de vermindering van werknemersbijdragen voor de sociale zekerheid voor de bagger- en sleepvaartsector;*

*— de verminderingen voor de sector van de sociale economie;*

- de verminderingen voor onthaalouders;
- de verminderingen voor huispersoneel;
- de verminderingen voor kunstenaars.

*De federale instellingen bevoegd voor de socialezekerheidsbijdragen, zijn de enige administratieve en technische operatoren.*

*b) de activering van de uitkeringen toegekend door de werkloosheidsverzekering of van de financiële maatschappelijke bijstand, in geval van werkhervatting, met het behoud van een uitkering die door de werkgever in mindering wordt gebracht van het loon.*

*De federale instellingen bevoegd voor werkloosheidsuitkeringen of bevoegd voor financiële maatschappelijke bijstand, zijn de enige administratieve en technische operatoren.*

*c) de toekenning van premies aan uitkeringsgerechtigde werklozen die het werk hervatten of die een beroepsopleiding hebben gevolgd;*

*d) de toekenning van premies aan de werkgevers en de leerlingen in het kader van stelsels van alternerend leren;*

✓ Nieuw artikel 6, § 1, IX, 9° BWHI:

*“De aangelegenheden bedoeld in artikel 107quater van de Grondwet zijn:*

*IX. Wat het tewerkstellingsbeleid betreft:*

*9° de toekenning van toelagen die tot doel hebben de bevordering van de arbeidsmogelijkheden van de oudere werknemers, de kwaliteit van de arbeidsvoorwaarden van de oudere werknemers en de organisatie van de arbeid van oudere werknemers;”*

**Ervaringsfonds:**

In het regeerakkoord wordt de volledige bevoegdheid voor het Ervaringsfonds overgedragen aan de Gewesten: d.w.z. regelgevende bevoegdheid, premietoekenningen, controlebevoegdheid- of inspectietaken). Het federale Ervaringsfonds geeft financiële premies aan bedrijven voor projecten die individuele werknemers ondersteunen in de aanpassing van de arbeidsomstandigheden of van de arbeidsorganisatie. De projecten staan dus in functie van de verbetering van het welzijn van de werknemers en hebben bij voorrang betrekking hebben op de arbeidsveiligheid, de gezondheid van de werknemers, de ergonomie of de psychosociale belasting veroorzaakt door het werk.

## **Welke nieuwe beleidsopties kan Vlaanderen nemen?**

**Optie 1 (Nuloptie):** het Ervaringsfonds wordt ongewijzigd opgenomen.

**Optie 2:** het Ervaringsfonds wordt ingekanteld in het loopbaan- en diversiteitsbeleid en het sectoraal beleid

**Optie 3:** het Ervaringsfonds wordt afgeschaft en de middelen worden geheroriënteerd naar hetzij de loopbaan- en diversiteitsplannen, hetzij het sectorale beleid, hetzij de tewerkstellingsmatrix (of een combinatie)

**Optie 4:** het Ervaringsfonds wordt afgeschaft en de middelen worden geheroriënteerd naar een beleid ter ondersteuning van werkbaarheid en werkvermogen.

**Optie 5:** het Ervaringsfonds wordt afgeschaft en de middelen worden aangewend voor een RSZ-verlaging (bv ouderen).

## ▪ **Eerste optie: het Ervaringsfonds wordt ongewijzigd overgenomen**

### *Wat houdt deze optie in?*

#### Ondersteuning via het ervaringsfonds:

Het federale Ervaringsfonds richt zich op projecten die individuele werknemers (45plus) ondersteunen in de aanpassing van de arbeidsomstandigheden of van de arbeidsorganisatie. Hiertoe worden er ook meet- en diagnoseinstrumenten binnen het Ervaringsfonds ontwikkeld. De projecten staan dus in functie van de verbetering van het welzijn van de werknemers en hebben bij voorrang betrekking op de arbeidsveiligheid, de gezondheid van de werknemers, de ergonomie of de psychosociale belasting veroorzaakt door het werk.

Bedrijven kunnen betoelaagd worden voor:

- Het in kaart brengen van de vergrijzing door het meten en/of diagnosticeren van welzijnelementen in de werkomgeving die bijdragen tot het langer aan het werk blijven van oudere werknemers. Meetinstrumenten peilen naar de werkbaarheid van de oudere werknemer. Diagnose methodes detecteren de te verbeteren factoren uit de werkomgeving.
- Het uitvoeren van verbeteringsprojecten die de arbeidsomstandigheden, -voorwaarden en –mogelijkheden van de 45-plussers verbeteren. Deze projecten kunnen ook betrekking hebben op het verbeteren van de arbeidsorganisatie en van de tewerkstellingskansen van oudere werknemers. Deze laatste aspecten betekenen vooral een overlap in de actieradius van het fonds en het instrument loopbaan- en diversiteitplan.
- Het ervaringsfonds investeert concreet in volgende projecten:
- 79%, of de overgrote meerderheid van de projecten slaan op ergonomische aanpassingen, waarvan 50% ergonomische verbeteringen zonder opleiding en 30% ergonomische aanpassingen met opleiding. Voorbeelden: aankoop van hydraulische hefbruggen en meetapparaten die het werk fysiek lichter maken; het installeren van verstelbare tafels waardoor draaibewegingen worden vermeden en rugklachten verminderen;
- 7% slaan op competentieontwikkeling: Voorbeelden: vormingen rond correcte arbeidshoudingen bij gebruik van apparatuur; informaticaopleidingen van 45+werknemers bij het introduceren van een elektronische databank ter vervanging van een fysiek belastend klassemment
- 8% slaan op een functiewijziging: Voorbeeld: heroriëntering van een onderhoudskundige die het werk fysiek niet meer aankan naar een bediendefunctie waar geen repetitieve beweging nodig is.
- 6% slaan op een wijziging van de arbeidsorganisatie

Het bedrag van de toelage toegekend voor het gebruik van een meetinstrument voor de werkbaarheid van de oudere werknemers of van een diagnosemethode bedraagt 12 euro per betrokken werknemer, zonder meer te bedragen dan 70% van de bewezen kosten. Het bedrag van de toelage toegekend aan verbeteringsprojecten bedraagt 50% van de bewezen kosten met een maximum van 500 euro per betrokken werknemer per maand. De toelage kan toegekend worden over een maximale periode van 24 maanden. Indien het verbeteringsproject gekoppeld is aan het gebruik van een meetinstrument of een diagnosemethode, wordt de toelage verhoogd tot 70% van de bewezen kosten met een maximum van 750 euro per betrokken werknemer per maand.

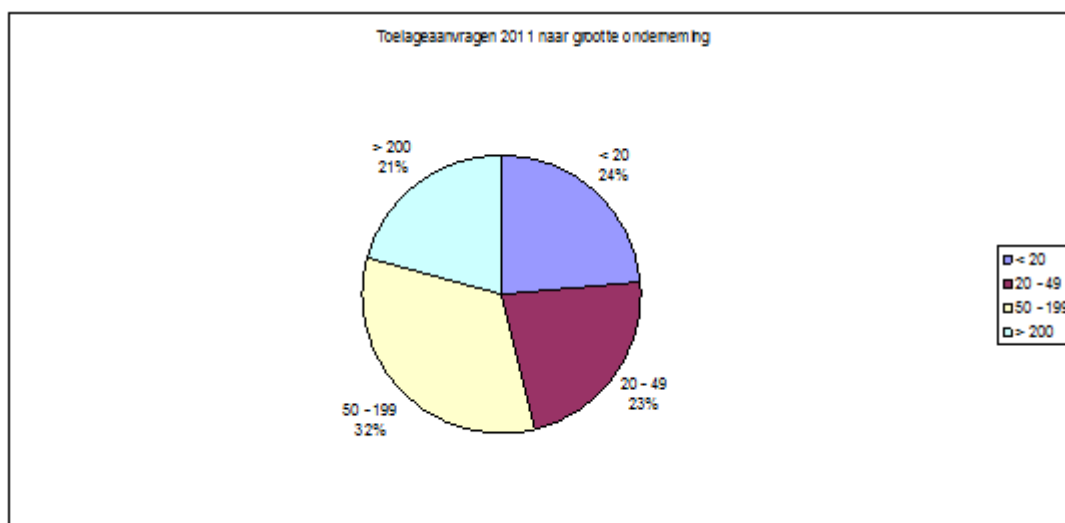
Naast de dienstverlening gericht op bedrijven, kan het Ervaringsfonds ook financiële ondersteuning verlenen aan sectoren (paritaire vormingscentra en fondsen voor bestaanszekerheid) die voor hun leden bedrijven:

- sensibilisatiecampagnes rond vergrijzing en arbeid ontwikkelen of
- specifiek voor hun sector meetinstrumenten of diagnosemethodes ontwikkelen en aanbieden.
- Fondsen voor Bestaanszekerheid kunnen eveneens ondersteund worden bij de toepassing van maatregelen die toelaten over te stappen van een systeem van nachtarbeid in ploegen naar een systeem van dagarbeid, in het kader van CAO nr. 46.

Daarnaast sluit het fonds sedert 2007 ook samenwerkingsprotocollen af met sectoren. In totaal werden er met 7 sectoren protocollen afgesloten (met Bejaardenhulp en thuiszorg PC 318.02; Textielnijverheid en het Breiwerk arbeiders PC 120; Textielnijverheid en het Breiwerk bedienden PC 214; Hout PC 126; Bouw PC 124; Waalse Sociale en beschutte werkplaatsen EWETA PC 327.03 en Transport en Logistiek PC 140.03) die via analyse van de vergrijzingsproblematiek in de sector moeten leiden tot ervaringsfondsprojectaanvragen. Een afstemming met dezelfde aspecten binnen Vlaamse sectorconvenants dringt zich hier op.

#### Aantal en budget:

In 2011 ontving het Ervaringsfonds 188 verschillende toelageaanvragen: een daling van 144 aanvragen t.o.v. 2010. 20 toelageaanvragen werden negatief geadviseerd. De goedgekeurde aanvragen betroffen 2.454 werknemers. 78% van de aanvragen kwam uit Vlaanderen (146 uit Vlaanderen, 33 uit Wallonië en 9 uit Brussel). 20,2 % (38/188) van de binnenkomende vragen kwamen van bedrijven uit een sector met een samenwerkingsprotocol.



In 2011 werden 292 toelages toegekend. Deze 292 projecten slaan op 7554 werknemers. 82% (239) van de toegekende projecten situeert zich in Vlaanderen, 14% (42) in Wallonië en 4% (11) in Brussel hoofdstedelijke gewest.

In 2011 bedroeg de gemiddelde toegekende toelage 14.952,32 euro (in 2010 was dit 14.716,00 euro). De kleinste toelage was 12,00 euro en de grootste 209.578. Gemiddeld genomen noteren we, in vergelijking met 2010, lagere toelagebedragen voor de bedrijven, maar een bredere spreiding.

In 2011 werden er 233 dossiers uitbetaald; dit vertegenwoordigt een totaal van 2.951.498 euro (Jaarverslag 2011).

Over de totale periode sinds het bestaan van het Ervaringsfonds (2004) werden er een ruime 1.400 toelageaanvragen goedgekeurd, die samen meer dan 20.000 werkposten van 45plussers verbeterden (slides Anne Himpens studiedag Werken aan het huis van werkvermogen).

In het institutioneel akkoord wordt 5 miljoen euro over te dragen middelen aan de regio's voorzien voor het Ervaringsfonds (budget België).

### *Wat zijn de effecten?*

- De maatregelen van het federale Ervaringsfonds en de Vlaamse loopbaan-en diversiteitsplannen dienen voor een deel hetzelfde doel: de bevordering en het behoud van tewerkstelling van oudere werknemers. Voor dezelfde kansengroep kunnen grosso modo dezelfde organisaties een beroep doen op zowel een federaal als Vlaams loket. Dit is niet klantgericht noch efficiënt.
- Het Ervaringsfonds heeft een beperkter succes dan de loopbaan en diversiteitsplannen onder meer vanwege het ontbreken van de mogelijkheid van systematische procesbegeleiding van de projecten. De Vlaamse ervaring leert dat het succes van dit soort projecten mede afhangt van en voor een deel zelfs wordt aangezwengeld door de professionele externe begeleiding en stimulering, die in Vlaanderen door projectontwikkelaars en in zekere mate door andere consultants wordt opgepakt. Sinds de aanvang in 1999 zijn er ruim 4000 ondernemingen die een diversiteitplan hebben afgesloten.
- Hoewel beide maatregelen een overlappend doel nastreven zit er in de regelgeving en de subsidievoorwaarden nogal wat verschil. Projecten van het ervaringsfonds zijn in heel wat gevallen gericht op de verbetering/aanpassing van de arbeidspositie van slechts één of twee werknemers in een bedrijf en zijn niet gericht op de instroom van oudere werknemers. Diversiteitsplannen richten zich op de instroom (horizontale of verticale) doorstroom, de opleiding en de retentie van medewerkers uit de diverse kansengroepen en stimuleren het optimaliseren van het HR beleid en sturen aan op het vastleggen van deze verbeteringen in structuren, procedures en aanpak. In deze zin kunnen ervaringsfondsprojecten een belangrijk aanvullende en versterkende financieringsmogelijkheid betekenen. Gezien de gedeeltelijke inhoudelijke complementariteit en de mogelijkheid van procesbegeleiding op regionaal niveau zou het aanbod van beide instrumenten aan het bedrijfsleven beter verlopen vanuit de regio.
- De twee beleidsmaatregelen zijn in het verleden via ad hocoverleg op elkaar afgestemd, althans op het niveau van de betrokken diensten. Zo tracht men te vermijden dat dezelfde projecten voor dezelfde acties zowel Vlaamse als federale financiering ontvangen. Complementaire projecten en financiering behoren wel tot de mogelijkheden. Dit hypothekeert momenteel de potentiële meerwaarde en dynamiek die de combinatie van beide instrumenten zou kunnen opleveren. Politieke afstemming omtrent de beleidsmaatregelen is er momenteel niet.
- Beide maatregelen vormen geen directe inbreuk op de bestaande bevoegdheidsverdeling. Op Vlaams niveau ligt immers het accent bij de Vlaamse bevoegdheden, zoals in de loopbaan- en diversiteitsplannen (sinds 2001 jaarlijks besluit van de Vlaamse Regering) op vlak van het doorlichten en optimaliseren van het selectie- en wervings- en onthaalbeleid, het organiseren van coaching en interne begeleiding voor nieuwe medewerkers uit de kansengroepen, het (laten) organiseren van taalopleidingen, taalstages of cursussen Nederlands op de werkvloer, trainingen of opleidingen rond interculturele communicatie e.d. Daarnaast het voorzien van aanpassingen,



verbeteringen in het HR beleid (werving, onthaal, begeleiding op de werkvloer, opleiding, competentie management etc) met het oog op het beter bereiken en behouden van personen uit de kansengroepen. Een van de kansengroepen betreft de ouder wordende werknemers en werkzoekenden tussen 50 en 64 jaar. De acties in een loopbaan en diversiteitsplan mbt een beter en leeftijdsbewust HR beleid beperken zich echter niet tot de genoemde groep oudere werknemers maar hebben eerder betrekking op het geheel van de loopbaan en zijn gericht op een verbetering van de hele arbeidsorganisatie en het HR beleid (leeftijdsbewust beleid).

- Het federale Ervaringsfonds (Hfdst. VII van de Wet 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers en het KB 1 juli januari 2006 tot bevordering van de arbeidsmogelijkheden, de kwaliteit van de arbeidsvoorwaarden of de organisatie van de arbeid van oudere werknemers in het kader van het Ervaringsfonds), richt zich vooral op de federale bevoegdheden zoals projecten omtrent de aanpassing van de arbeidsomstandigheden of van de arbeidsorganisatie en meet- en diagnose-instrumenten die het mogelijk maken in de onderneming de arbeidsomstandigheden of de arbeidsorganisatie aan te passen. De projecten staan dus in functie van de verbetering van het welzijn van de werknemers en hebben bij voorrang betrekking op de arbeidsveiligheid, de gezondheid van de werknemers, de ergonomie of de psychosociale belasting veroorzaakt door het werk.
- Hoewel beide maatregelen een actieradius ontwikkeld hebben vanuit min of meer afgelijnde bevoegdheden ( federaal- Vlaams), is er in de praktijk een belangrijke overlap mogelijk in de inspanningen en in de mogelijke acties die als resultaat van een project op de werkvloer tot stand komen.
- De programmawet van 22 december 2008 voorziet in de toekenning van een tijdelijke maandelijks premie aan de oudere werknemers indien de overgang van een zwaar werk naar een lichter werk een loonverlies met zich meebrengt.. De RVA verzekert het toezicht op naleving van de toekenningsvoorwaarden van de premie. Het Ervaringsfonds informeert de bedrijven over deze premie.
  - **Tweede optie: het Ervaringsfonds wordt ingekanteld in het loopbaan en diversiteitsbeleid en sectoraal beleid**

### *Wat houdt deze optie in?*

#### Betere afstemming tussen loopbaan-en diversiteitsplannen en ervaringsfondsprojecten in de aanpak naar bedrijven:

Er is nood aan meer structurele afstemming omtrent aanbieden, stimuleren en begeleiden van Ervaringsfondsprojecten en loopbaan- en diversiteitsplannen in Vlaanderen. De begeleidingsinspanningen die in gezamenlijke operationaliteit van loopbaan- en diversiteitsplannen en ervaringsfondsprojecten een meerwaarde betekenen zouden beter ook beleidsmatig een gecoördineerde en eenduidige aanpak hebben, en vanuit het Vlaamse beleidsniveau worden gekaderd.

Op deze manier zou met een afgestemde regelgeving en vanuit een gecoördineerde aanpak bedrijven en organisaties in Vlaanderen op een integrale manier benaderd en ondersteund kunnen worden met het oog op de verbetering van de positie van oudere werknemers en werkzoekenden en het op meer integrale wijze ondersteunen van een strategisch en duurzaam HR- en organisatiebeleid cfr. leeftijdsbewust beleid in de bedrijven.

De structurele afstemming wordt gerealiseerd door:

- De projectontwikkelaars, die op een systematische manier het Ervaringsfonds samen met de loopbaan-en diversiteitsplannen meeneemt naar bedrijven. Een target van bv. 50 ervaringsfondsprojecten per jaar kan afgesproken worden. De loopbaan-en diversiteitsplannen zijn bestemd voor collectieve actie binnen het bedrijf op de pijlers duurzaam diversiteitsbeleid, competentiebeleid, werkbaarheid-werkvermogen-werkgoesting en organisatievernieuwing. De Ervaringsfondsprojecten zijn bestemd voor individuele actie naar (een groep van) werknemers en zijn dus complementair aan de collectieve actie.
- De projectontwikkelaar zal het Ervaringsfondsproject opnemen in een concreet traject dat een bedrijf bewandelt. Voor sommige bedrijven zal een ervaringsfondsproject volledig parallel verlopen aan een loopbaan-en diversiteitsplan. Voor andere bedrijven kan een ervaringsfondsproject een eerste opstap zijn naar een toekomstig loopbaan-en diversiteitsplan. Nog voor andere kan het een laatste actie zijn die volgt op een loopbaan-en diversiteitsplan.
- De projectontwikkelaar begeleidt het bedrijf zowel voor het ervaringsfondsproject als voor het loopbaan-en diversiteitsplan en dit van bij de aanvang in het bedrijf tot het einde van het project/plan.
- Na 1 jaar proefdraaien wordt bekeken of en hoe de regelgeving van het Ervaringsfonds al dan niet moet bijgesteld worden.

In het stimuleringsbeleid naar sectoren:

In het realiseren van ons werkgelegenheidsbeleid beschouwen we sectoren als belangrijke partners. Met het instrument “sectorconvenants” sluiten we protocols van samenwerking tussen de sectoren (sectorale sociale partners) en de Vlaamse Regering over thema’s, zoals:

- een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt,
- het stimuleren van competentieontwikkeling, en
- het verhogen van diversiteit op de arbeidsmarkt.

Via de sectorconvenants geven de sectoren mee gestalte aan de prioriteiten van het arbeidsmarktbeleid en trachten zij meer mensen aan het werk te krijgen en houden en elk talent te (h)erkennen, ontwikkelen en benutten.

Met de generatie sectorconvenants 2013-2014 werden sectoren uitgedaagd om engagementen m.b.t. werkbaarheid op te nemen. De sectorconvenants lenen zich daarmee als het kader waarbinnen ook de samenwerkingsprotocollen met het Ervaringsfonds en de financiële ondersteuning vanuit het Ervaringsfonds geïntegreerd kunnen worden. Het laat ook toe dat ruimer alle sectoren actief in de sectorconvenantsaanpak aangesproken kunnen worden op de uitdagingen die zij ervaren op het vlak van vergrijzing.

*Wat zijn de effecten?*

voordelen	nadelen
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Leeftijd kan worden afgestemd op de huidige definitie van kansengroep in het Vlaamse beleid. Dit betekent een verhoging van 45 naar 50 jaar (op termijn kan zelfs 55jaar worden overwogen)</li> <li>- In het loopbaan- en diversiteitsbeleid krijgen we er een concreet instrument bij om individuele werknemers te ondersteunen in hun werkbaarheid, wat belangrijk is gezien de ontwikkeling naar langere loopbanen</li> <li>- meer structurele afstemming tussen ervaringsfondsprojecten en het aanbieden, stimuleren van loopbaan- en diversiteitsplannen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- opletten dat er bij subsidies ter verbetering van werkbaarheid van individuele werknemers ook aandacht is voor de werkbaarheid als component van een kwalitatieve arbeidsorganisatie (dit laatste wordt opgenomen in de loopbaan- en diversiteitsplannen).</li> </ul>

<p>in Vlaanderen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- het huidige gevaar dat dezelfde projecten voor dezelfde acties zowel Vlaamse als federale financiering ontvangen wordt opgelost</li> <li>- versterking tussen het ESF project Werkbaarheid en het Ervaringsfonds bij gebruik van de afgeleide WAI</li> <li>- opportuniteit van link met sectorconvenants gezien de samenwerkingsovereenkomsten die vanuit ervaringsfonds met sommige sectoren gesloten zijn.</li> </ul>	
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

### *Hoe wordt dit organisatorisch uitgewerkt?*

Departement cfr de aansturing van de loopbaan- en diversiteitsplannen en het sectorale beleid.

- **Derde optie: Afschaffen Ervaringsfonds en heroriëntering van de middelen naar hetzij de loopbaan-en diversiteitsplannen, hetzij het sectorale beleid, hetzij de tewerkstellingsmatrix, of een combinatie ervan**

In dit alternatief wordt het federaal ervaringsfonds afgeschaft en zouden de middelen geheroriënteerd kunnen worden naar ofwel:

- de loopbaan-en diversiteitsplannen, ter versterking van het stimuleringsbeleid t.a.v. organisaties/ondernemingen op het vlak van een geïntegreerd strategisch HR-en organisatiebeleid dat (tegelijk) aandacht besteedt aan competentieontwikkeling, duurzame diversiteit, werkbaarheid/werkvermogen/werkgoesting en organisatievernieuwing.

Voordelen	Nadelen
Meer middelen voor de loopbaan- en diversiteitsplannen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- risico dat bij afschaffing van het ervaringsfonds ook de federale middelen niet mee overkomen naar Vlaanderen</li> <li>- verlies van een interessant instrument voor individuele actie (ondersteunen van individuele werknemers), dat het loopbaan- en diversiteitsbeleid verder kan versterken</li> </ul>

- het sectoraal beleid, ter versterking van de sectorale acties ten aanzien van werkbaarheid; inspelend op de draaischijffunctie van sectoren waarbij sectoren als motor kunnen optreden voor de aandacht voor werkbaarheid en acties op het vlak van werkbaarheid naar de organisaties/ondernemingen en de (toekomstige) werknemers in hun sector;

Voordelen	Nadelen
Meer middelen voor het sectoraal beleid (protocols en projectmiddelen)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- risico dat bij afschaffing van het ervaringsfonds ook de federale middelen niet mee overkomen naar Vlaanderen</li> <li>- verlies van een interessant instrument voor individuele actie (ondersteunen van individuele werknemers), dat het</li> </ul>

	loopbaan- en diversiteitsbeleid verder kan versterken en dat organisaties/ondernemingen mogelijkerwijs op weg kan zetten naar een meer collectieve aanpak op het niveau van de organisatie
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

- de tewerkstellingsmatrix, ter implementatie van de module arbeidspostaanpassing voor 50plus. Door de inpassing in de tewerkstellingsmatrix verschuift het accent naar de inschakeling van werkzoekenden, maar ook de verdere ondersteuning op het vlak van arbeidspostaanpassing van zittende werknemers kan vanuit dit kader (cfr mechanisme van herevaluatie van de ondersteuningsnood van doelgroepwerknemers) mogelijks overwogen worden. .

Voordelen	Nadelen
Middelen voor de implementatie van een module “arbeidspostaanpassing” voor 50plus van de tewerkstellingsmatrix	<ul style="list-style-type: none"> <li>- risico dat bij afschaffing van het ervaringsfonds ook de federale middelen niet mee overkomen naar Vlaanderen</li> <li>- verlies van een interessant instrument voor individuele actie waarbij de klemtoon ligt op het ondersteunen van werknemers, dat het loopbaan- en diversiteitsbeleid verder kan versterken en van waaruit organisaties/ondernemingen ook gestimuleerd kunnen worden tot een ruimere actie en collectieve aanpak op het vlak van strategische HR- en organisatiebeleid voor het geheel van de organisatie of onderneming</li> </ul>

In het kader van deze alternatieve optie kan gedacht worden aan een selectie dan wel een combinatie van bovenstaande heroriënteringen, inspelend op die aspecten waar de nood het hoogst is en of het beleid extra impulsen verdient.

Inkanteling:

Departement en/of agentschap voor wat betreft het aspect integratie binnen de tewerkstellingsmatrix

- **Vierde optie: Afschaffen Ervaringsfonds en heroriëntering van de middelen naar een beleid ter ondersteuning van werkbaarheid en werkvermogen**

Het ontwikkelen van een bedrijfs- en sectorale aanpak vanuit de Vlaamse WAI-plus:

In dit alternatief wordt het federaal ervaringsfonds afgeschaft en zouden de middelen aangewend kunnen worden voor het ontwikkelen van een bedrijfsaanpak rond de Vlaamse WAI-Plus. Het werkvermogen wordt bepaald door de kwaliteit van de arbeid in een organisatie en door de persoonlijke capaciteiten van de werknemer. Het Vlaamse WAI-Plus instrument moet een zicht geven op het werkvermogen en de kwaliteit van het werk van (groepen van) werknemers in een organisatie. Dit instrument moet aangeven welke groepen in de organisatie het meest nood hebben aan ondersteunende maatregelen en wat de

mogelijke knelpunten zijn inzake werkkwaliteit waaraan gewerkt kan worden om het werkvermogen te behouden en te verbeteren. De Vlaamse WAI-Plus kan de VOW van het Ervaringsfonds vervangen.

De middelen van het Ervaringsfonds kunnen aangewend worden voor:

- De ontwikkeling van het Vlaamse WAI-Plus meetinstrument en het financieren van de licenties op de vragenlijsten.
- De ontwikkeling van een vormingsaanbod rond de Vlaamse WAI-Plus voor WAI-consulenten.
- Het sensibiliseren en informeren van organisaties over het belang van werken aan werkvermogen en werkbaarheid en de rol die de Vlaamse WAI-Plus hierin kan spelen.
- Vervullen van helpdeskfunctie en databeheer van de Vlaamse WAI-Plus.
- De financiële ondersteuning van organisaties die overgaan tot meten en diagnose adhv Vlaamse WAI Plus.
- Het stimuleren van sectoren in het gebruik van de Vlaamse WAI-Plus en het in kaart brengen van bestaande acties die afgestemd zijn op het Huis van Werkvermogen om deze gericht in te zetten en het formuleren van ontbrekende nieuwe sectorale acties om het werkvermogen en werkbaarheid te ondersteunen.

Voordelen	Nadelen
Een beleid gericht op het ondersteunen van ondernemingen in het verbeteren van werkvermogen en werkbaarheid Meer middelen voor de loopbaan- en diversiteitsplannen Meer middelen voor het sectoraal beleid (protocols en projectmiddelen)	risico dat bij afschaffing van het ervaringsfonds ook de federale middelen niet mee overkomen naar Vlaanderen

Inkanteling:

Departement cfr de aansturing van de loopbaan- en diversiteitsplannen en het sectorale beleid.

- **Vijfde optie: Afschaffen Ervaringsfonds en heroriëntering van de middelen naar een beleid ter ondersteuning van werkbaarheid en werkvermogen**

Het Ervaringsfonds wordt afgeschaft en de middelen worden aangewend voor een RSZ-verlaging (bv ouderen).

## Afdeling 2. Leerlingenwezen

### Wat zal er veranderen aan de Vlaamse bevoegdheid?

#### ▪ Vóór de zesde staatshervorming

Huidige federale regelgeving mbt. leerlingenwezen:

- Wet van 19 juli 1983 op het leerlingwezen uitgeoefend door werknemers in loondienst, gewijzigd bij wetten van 24 juli 1987, 20 juli 1992, 13 februari 1998, 6 mei 1998, 26 maart 1999, 25 april 2007 en 6 juni 2010
- De beroepsomscholing en –bijscholing, gefinancierd op basis werkgeversbijdrage, valt buiten de bevoegdheid van de Vlaamse Overheid (het betreft een uitzondering in art. 4 van wet van 8 augustus 1980 houdende bijzondere wet tot hervorming der instellingen). Deze bevoegdheid situeert zich op het niveau van de paritaire (leer)comités en de NAR.

#### ▪ Na de zesde staatshervorming

Het leerlingenwezen (LW) wordt een gemeenschapsbevoegdheid.

Tekst institutioneel akkoord (p. 30):

*“Betaald educatief verlof en industriëel leerlingwezen: het leerlingenwezen gaat naar de Gemeenschappen, en het betaald educatief verlof gaat naar de Gewesten. Met betrekking tot het betaald educatief verlof zullen de Gewesten met de Gemeenschappen een samenwerkingsakkoord moeten sluiten om de opleidingen te organiseren en te erkennen.”*

Voorgestelde wetteksten:

- ✓ Nieuw artikel 4, 17° BWHI:

*“De culturele aangelegenheden bedoeld in artikel 59bis, § 2, 1° van de Grondwet zijn:  
17° de stelsels van altemerend leren, waarin een praktijkopleiding op de werkvloer op altemerende wijze wordt aangevuld met een opleiding in een onderwijs- of opleidingsinstelling.”*

- ✓ Nieuw artikel 6, § 1, IX, 10° BWHI:

*“De aangelegenheden bedoeld in artikel 107quater van de Grondwet zijn:  
IX. Wat het tewerkstellingsbeleid betreft:*

*10° het stelsel waarbij werknemers het recht hebben om op het werk afwezig te zijn met behoud van hun loon voor het volgen van erkende opleidingen;”*

#### ▪ Wat moet nog besproken worden?

- Er bestaat onduidelijkheid over welke bepalingen van de LW-wet overgedragen worden. In de huidige regelgeving hebben de NAR en de paritaire leercomités ruime bevoegdheden in de werking en de organisatie van het leerlingenwezen,. Veel spelregels in verband met de contractuele verhouding tussen ondernemer-opleider en leerling worden bepaald door de paritaire leercomités, elk voor zijn eigen sector. Deze sectorgebonden regels komen meestal bovenop de algemeen geldende spelregels zoals die zijn vastgelegd in de kaderwetgeving.
- Het is onduidelijk in welke mate de regionale overheden betrokken zullen worden in de besluitvorming van het leerlingenwezen. Momenteel kunnen een aantal vertegenwoordigers van de gemeenschapsregeringen deel uitmaken van de paritaire leercomités. Ze hebben enkel een raadgevende stem (art. 49 van LW-wet).
- De lasten van het leerlingenwezen worden gedragen door de werkgevers via de werkgeversbijdrage. Dit wordt op het niveau van de paritaire comités beslist (art. 58-60 van LW-wet). Momenteel is het niet duidelijk in welke mate de regionale overheden betrokken zullen worden in de organisatie en de werking van het leerlingenwezen.
- Er bestaat tevens onduidelijkheid over wie de werkingskosten van de paritaire leercomités zal dragen. Momenteel zijn deze kosten ten laste van de Staat (art. 58 van LW-wet).

## ▪ Aandachtspunten

- Voor de LW-overeenkomst en andere types van leerovereenkomsten (binnen het stelsel Leren en Werken) wordt momenteel een federale sokkel uitgewerkt met minimumvoorwaarden inzake arbeidsrechtelijke en sociale zekerheidsmateries (op advies van NAR 1770 & 1702). De eerste stappen tot de gemeenschappelijke federale regeling zijn gezet, met name de uitbreiding van de dimonaplicht (KB 14 januari 2013) en de uniformisering van de sociale bijdrage waaraan de werkgevers en leerlingen onderworpen worden (KB 11 februari 2013). In de komende weken of maanden (?) worden de sociale zekerheids- en arbeidsrechtelijke bepalingen verder uitgewerkt. De NAR heeft geadviseerd om dit gemeenschappelijk juridisch kader te koppelen aan vijf criteria, met name (1) een verplichte alternering tussen werk- en leercomponent; (2) het einddoel van de overeenkomst is een beroepskwalificatie; (3) minstens 240 uren theoretische en beroepsgerichte vorming; (4) een gemiddelde arbeidsduur van min. 20 uren per week op jaarbasis en (5) beide componenten worden gedekt door de leerovereenkomst (zie advies NAR 1818). Deze criteria zijn strikter dan de criteria bepaald in het decreet Leren en Werken van 2008. Het is momenteel echter onduidelijk in welke mate het advies opgevolgd zal worden. Deze ontwikkelingen hebben een impact op de bevoegdheidsoverdracht van het leerlingenwezen en dienen nauw opgevolgd te worden.
- Ook op Vlaams niveau wordt werk gemaakt van een harmonisering van de statuten binnen het Stelsel van Leren en Werken. Er is een ambtelijke werkgroep opgericht die voorstellen moet uitwerken. Deze geplande harmonisatie van de statuten zou idealiter zo nauw mogelijk moeten inpassen in de federale regeling die wordt uitgewerkt (zie hierboven). Uit een huidige stand van zaken blijkt dat niet alle types van overeenkomsten (binnen de werkcomponent, volgens decreet 2008) in aanmerking komen voor deze gemeenschappelijke federale regeling. De klassieke arbeidsovereenkomsten (deeltijdse arbeidsovereenkomst en de interimovereenkomst) zijn uitgesloten omdat ze onder de algemene regeling vallen van werknemers verbonden door een arbeidsovereenkomst. Zij genieten van dezelfde rechten zoals elk andere werknemer met een arbeidsovereenkomst. In deze klassieke arbeidsovereenkomsten kan geen alternering tussen leer- en werkcomponent verzekerd worden (= werkgever heeft geen opleidingsverplichtingen t.a.v. leerling, i.t.t. leertijd en LW). Dit geldt tevens voor de 100% gesubsidieerde arbeidsovereenkomsten als de JOJO-overeenkomst (werkcomponent in scholengemeenschappen) en de sociale maribelovereenkomst (werkcomponent in social profit). Daarnaast bestaan in het Stelsel van Leren en Werken ook nog andere (minder vaak gehanteerde) types van overeenkomsten waarvan het statuut niet voldoende is uitgewerkt of te specifiek is (= thuisarbeid, vrijwilligerswerk, overeenkomsten in het kader van cult., soc. of sportactiviteiten, enz). Tot slot is ook de IBO(DO)-overeenkomst uitgesloten van de gemeenschappelijke regeling omdat de werkgever enkel een aanvulling bij een sociale uitkering betaalt en de leerling het statuut van werkzoekende heeft (geen opbouw van sociale zekerheidsrechten). Deze ontwikkelingen hebben een impact op de bevoegdheidsoverdracht van het leerlingenwezen in termen van de beoogde herwaardering van het stelsel.
- Een algemeen risico bestaat erin dat er een tussenperiode is waarin onduidelijkheid bestaat over de continuering van de maatregel. Het is belangrijk om bij de overheveling van bevoegdheden de rechtszekerheid te bewaken en te continueren, ook in tussenfasen.

## Welke nieuwe beleidsopties kan Vlaanderen nemen?

**Optie 1 (Nuloptie):** Ongewijzigd overnemen van LW-wet

**Optie 2:** Hervorming van leerlingenwezen

**Optie 3:** Harmonisering van leerlingenwezen en Leertijd

### ▪ Eerste optie: nuloptie

#### *Wat houdt deze optie in?*

In de nuloptie wordt geopteerd om de LW-wet ongewijzigd over te nemen en om te zetten in Vlaamse regelgeving (een decreet en bijhorend(e) uitvoeringsbesluiten).

#### *Wat zijn de effecten?*

Indien er niets gewijzigd wordt, blijven de huidige knelpunten in het leerlingenwezen (en in het stelsel) bestaan. De huidige obstakels voor een volwaardig stelsel Leren en Werken zijn de veelheid aan overeenkomsten, de mismatch tussen vraag en aanbod, de concurrentie tussen de deelsystemen (minimale doorstroom en afstemming tussen DBSO en Leertijd), de soms gebrekkige toeleiding van jongeren naar een werkcomponent, de soms gebrekkige inhoudelijke koppeling tussen leer- en werkcomponent,...enz. Er is ook duidelijk nood aan een raamwerk voor structurele samenwerking tussen scholen (leercomponent) en sectorale partners die instaan voor het leerlingenwezen (werkcomponent). Momenteel gebeurt de samenwerking/netwerking op het niveau van de CDO's door de tewerkstellingsbegeleiders. Bovendien zijn er grote verschillen tussen de CDO's in de manier waarop de begeleiding van jongeren wordt ingevuld (autonomie van CDO's, niet centraal aangestuurd, i.t.t. Leertijd). Er is tevens niet in elke sector de mogelijkheid om een LW-overeenkomst af te sluiten omdat dit afhangt van de beslissing van het paritair comité van de desbetreffende sector of het algemeen paritair comité van de NAR.

### ▪ Tweede optie: hervorming van leerlingenwezen

#### *Wat houdt deze optie in?*

In dit scenario wordt geopteerd voor de uitwerking van een nieuw decreet waarin de LW-wet gewijzigd wordt overgenomen met als doel het leerlingenwezen te herwaarderen binnen het Vlaamse stelsel van Leren en Werken. Belangrijke aandachtspunten zijn de uitbouw van een structureel (geïntensifieerd) raamwerk van samenwerking tussen de scholen en de sectorale partners (die instaan voor de organisatie van het leerlingenwezen), het rationaliseren van de administratieve lasten en het versoepelen van de erkenningprocedures, maar ook ruimte creëren voor toepasbaarheid van het leerlingenwezen in de openbare sector (als mogelijk alternatief voor de BIO 'leren en werken')

#### *Wat zijn de effecten?*

Afhankelijk van de hervorming van de statuten op Vlaams en Federaal niveau zijn verschillende scenario's mogelijk:

Optie 2.1. De werknemersleerovereenkomst is één van de vele types van overeenkomsten dat binnen het DBSO wordt gehanteerd. Binnen de leertijd (van het Vlaams Agentschap voor ondernemersvorming) wordt uitsluitend de leertijdovereenkomst gehanteerd. De twee deelsystemen blijven dus naast elkaar bestaan. In dit scenario blijft het stelsel door de



veelheid aan overeenkomsten, formules en deelsystemen elk met hun eigen regels weinig aantrekkelijk/transparant voor de werkgever en weinig uitnodigend voor de jongere en zijn ouders.

Optie 2.2. De werknemersleerovereenkomst is het enige type van opleidingsovereenkomst dat binnen het DBSO wordt gehanteerd. De klassieke arbeidsovereenkomsten komen niet meer in aanmerking voor een alternerende opleiding binnen het DBSO. Dit betekent evenwel dat alle werkgevers, ongeacht of ze een paritair comité hebben, de mogelijkheid moeten krijgen om een werknemersleerovereenkomst af te sluiten. Voor de zeer specifieke (weinig voorkomende) overeenkomsten (bv. thuisarbeid) wordt een kwalitatieve regeling uitgewerkt. De twee deelsystemen blijven naast elkaar bestaan waarbij in het DBSO de werknemersleerovereenkomst en in de leertijd de leertijdovereenkomst gehanteerd worden. In dit scenario blijven de verschillen tussen werkgevers en de verschillen tussen leerlingen in de leertijd en in het DBSO bestaan.

- **Derde optie: Harmonisering van leerlingenwezen en leertijd**

#### *Wat houdt deze optie in?*

In het harmoniseringsscenario wordt geopteerd voor de uitwerking van een nieuw decreet waarbij de regelgeving van het leerlingenwezen en de regelgeving van de leertijd op elkaar worden afgestemd. Het doel is het uitwerken van één type van opleidingsovereenkomst dat zowel in het DBSO als in de Leertijd of in één nieuw samengesteld systeem van Leren én Werken gehanteerd kan worden.

#### *Wat zijn de effecten?*

Afhankelijk van de hervorming van de statuten op Vlaams en Federaal niveau zijn verschillende scenario's mogelijk:

Optie 3.1. Een stelsel van Leren en Werken met 1 uniform type van opleidingsovereenkomst dat toepasbaar is in twee deelsystemen. Voor de invulling van de leercomponent blijven het DBSO en de Leertijd naast elkaar bestaan. Voor de invulling van de werkcomponent wordt de rol van de tewerkstellingsbegeleiders in het DBSO en de leertrajectbegeleiders in de leertijd herbekeken en meer op elkaar afgestemd (1 gezamenlijke pool van begeleiders?). Ook de rol van de VDAB wordt verduidelijkt.

Optie 3.2. Een stelsel van Leren en Werken met 1 uniform type van opleidingsovereenkomst in één systeem dat volwaardige alternatieven tussen leer- en werkcomponent garandeert. Dit betekent dat de arbeidsbereide jongeren uit de beide deelsystemen in één systeem worden ondergebracht. Buiten dit systeem wordt een professioneel begeleidingssysteem voorzien voor de jongeren die nog niet klaar zijn voor de arbeidsmarkt en hun competenties verder moeten ontwikkelen. Dit moet hen idealiter zo vlug mogelijk richting voltijds onderwijs of leren en werken brengen en hen minstens versterken in hun zelfredzaamheid in de maatschappij.

Een belangrijk aandachtspunt in dit scenario is het verschil in zeggenschap tussen federale sectorale partners in het leerlingenwezen en de Vlaamse sectorale partners in de leertijd. In het leerlingenwezen hebben ze een beslissende stem in de paritaire leercomités. In de leertijd hebben ze een beslissende stem in de praktijkcommissie en een raadgevende stem in de leertijd- en sectorcommissies. De integratie van beide structuren is wenselijk.

## Afdeling 3. Start- en stagebonus

### Wat zal er veranderen aan de Vlaamse bevoegdheid?

#### ▪ Vóór de zesde staats hervorming

Huidige federale regelgeving mbt. start- en stagebonus:

- Wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact Titel IV. Werk - Hoofdstuk XII. RVA – Start- en stagebonus
- Koninklijk besluit van 1 september 2006 betreffende de start- en stagebonus
- Besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders: art 7, § 1, 3e lid, w)

#### ▪ Na de zesde staats hervorming

Tekst institutioneel akkoord (p.31)

*“Start- en stagebonus voor de stagiaires uit het alternerend onderwijs wordt overgeheveld naar de gewesten”*

Voorgestelde wetteksten:

- ✓ Nieuw artikel 6, § 1, IX, 7° b) BWHL:

*“De aangelegenheden bedoeld in artikel 107quater van de Grondwet zijn:  
IX. Wat het tewerkstellingsbeleid betreft:*

*7° het doelgroepenbeleid:*

*d) de toekenning van premies aan de werkgevers en de leerlingen in het kader van stelsels van alternerend leren;”*

#### ▪ Wat moet nog besproken worden?

Er bestaat onduidelijkheid over het totale budget van de start- en stagebonus dat overgedragen zal worden.

#### ▪ Aandachtspunten

Een algemeen risico bestaat erin (in principe voor alle maatregelen die worden overgedragen) dat er een tussenperiode is waarin onduidelijkheid bestaat over de continuering van de maatregel. Het is dus belangrijk om bij de overheveling van bevoegdheden de rechtszekerheid te bewaken en te continueren, ook in eventuele tussenfasen.

### Welke nieuwe beleidsopties kan Vlaanderen nemen?

**Optie 1 (Nuloptie):** Ongewijzigd overnemen van start- en stagebonus

**Optie 2:** Hervormen van start- en stagebonus

**Optie 3:** Afschaffen van start- en stagebonus

#### ▪ Eerste optie (nuloptie): ongewijzigd overnemen van start- en stagebonus

In de nuloptie wordt geopteerd om de regelgeving mbt de start- en stagebonus ongewijzigd over te nemen en om te zetten in Vlaamse regelgeving (een decreet en bijhorend(e) uitvoeringsbesluiten).

De startbonus wordt toegekend aan jongeren die nog geen 18 jaar zijn en die onderwijs met beperkt leerplan volgen of een erkende opleiding in het kader van de deeltijdse leerplicht, en met succes combineren met een praktijkopleiding (opleidingsovereenkomst) of een beroepservaring (arbeidsovereenkomst) voor een voorziene duur van minstens 4 maanden bij een werkgever uit de privé- of uit de overheidssector.

Indien de praktijkopleiding plaatsvindt in het kader van een opleidingsovereenkomst, moet het gaan over een industriële leerovereenkomst, een leerovereenkomst middenstandsopleiding, een overeenkomst voor socio-professionele inschakeling of een overeenkomst voor beroepsinleving.

De startbonus wordt betaald voor maximum drie opleidingsjaren van eenzelfde alternerende opleidingscyclus, telkens wanneer de jongere voor een opleidingsjaar geslaagd is. De startbonus bedraagt 500 euro, op het einde van een eerste of een tweede opleidingsjaar en € 750 op het einde van een derde opleidingsjaar.

De startbonus kan worden toegekend voor opleidingsjaren die beëindigd worden na het einde van de leerplicht, op voorwaarde dat de cyclus van de alternerende opleiding en de praktijkopleiding begonnen zijn vóór het einde van de leerplicht.

De stagebonus wordt toegekend aan de werkgever uit de privé- of uit de overheidssector die in het kader van een arbeids- of een opleidingsovereenkomst (zie hierboven) voor een voorziene duur van minstens vier maanden, een jongere tewerkstelt of opleidt, die onderwijs met beperkt leerplan volgt of een erkende opleiding in het kader van de deeltijdse leerplicht. De stagebonus wordt betaald voor maximum drie opleidingsjaren van eenzelfde alternerende opleidingscyclus, telkens wanneer de jongere een opleidingsjaar heeft beëindigd of stopgezet (voor de toekenning van de stagebonus is het niet vereist dat de jongere voor het opleidingsjaar geslaagd is).

De stagebonus wordt betaald, ongeacht de duur van de praktijkopleiding, behalve als die beëindigd is vóór het einde van het opleidingsjaar. In dat geval wordt de stagebonus enkel toegekend als de praktijkopleiding minstens drie maanden heeft geduurd in de loop van dit opleidingsjaar.

De stagebonus bedraagt 500 euro, op het einde van een eerste of een tweede opleidingsjaar en 750 euro op het einde van een derde opleidingsjaar.

De stagebonus kan worden toegekend voor opleidingsjaren die beëindigd worden na het einde van de leerplicht, op voorwaarde dat de cyclus van de alternerende opleiding en de praktijkopleiding begonnen zijn vóór het einde van de leerplicht.

In het Vlaams Gewest ging het in totaal om 3.975 startbonussen en 4.572 stagebonussen in 2011.

Indien er niets gewijzigd wordt, blijven de verschillen tussen leerlingen en werkgevers in leertijd en in DBSO bestaan:

- Leertijdjongeren moeten geslaagd zijn om de bonus te ontvangen, terwijl de DBSO-jongeren hun opleidingsjaar moeten beëindigen (hoeven niet te slagen). De wetgeving is nochtans voor beide opleidingsverstreckers identiek. De leerling moet het opleidingsjaar 'met succes beëindigd' hebben alleen wordt dit door het DBSO ruim geïnterpreteerd.
- Voor de toekenning van de start- en stagebonus wordt geen onderscheid gemaakt naargelang het deelsysteem, maar dit geldt niet voor alle financiële voordelen waarvoor werkgevers en jongeren in aanmerking komen. Voor ESF-financiering en sectorale premies komen werkgevers en jongeren uit de leertijd niet in aanmerking. Dit geldt tevens voor de doelgroepvermindering mentors waarvoor enkel werknemers (en dus geen zelfstandigen / eenmanszaken) in aanmerking komen.

#### ▪ Tweede optie: hervorming van start- en stagebonus

In dit scenario wordt geopteerd om de regelgeving mbt de start- en stagebonus gewijzigd over te nemen en om te zetten in Vlaamse regelgeving (een decreet en bijhorend(e)

uitvoeringsbesluiten) met als doel het werkplekleren te stimuleren bij de jongeren en de werkgevers, maar ook de stage- en startbonus meer af te stemmen op de andere financiële voordelen waarvoor de werkgevers in aanmerking komen.

Optie 2.1. Bij de bevoegdheidsoverdracht worden enkele wijzigingen aangebracht in de regelgeving om de verschillen in financiële voordelen te minimaliseren

Optie 2.2. Bij de bevoegdheidsoverdracht wordt eerst een evaluatieperiode voorzien om te bekijken welke hervormingen in de regelgeving wenselijk zijn.

Mogelijke aandachtspunten zijn:

- Duur van bonus: elk jaar? Op het einde van de opleiding? Gekoppeld aan het behalen van kwalificaties? Deelkwalificaties?
- Prioritair inzetten in het kader van knelpuntbeleid? Prioritair inzetten in KMO's?
- meerderjarige leerlingen die in het stelsel instappen ook in aanmerking laten komen?
- Verschillen in financiële voordelen voor werkgevers minimaliseren

#### ▪ **Derde optie: start- en stagebonus afschaffen**

In dit scenario wordt geopteerd om de regelgeving mbt de start- en stagebonus af te schaffen. Er zijn minder financiële voordelen voor werkgevers en jongeren (vooral in de leertijd) om een werkplek aan te bieden, alsook minder administratieve lasten. In geval van afschaffing is er geen inkanteling van bevoegdheden. Er wordt eerst bekeken wat een zinvolle inzet van deze vrijgekomen middelen kan zijn. Een mogelijke optie is een tussenkomst in de transportkosten van de jongeren (vnl. naar de onderwijsinstelling). Sinds eind 2010 is de Buzzy-pass afgeschaft voor leerlingen die zich naar de centra begeven. Deze pas voorziet in een fikse prijsreductie op het aanbod van De Lijn. De afschaffing heeft de soms problematische mobiliteitssituatie van deze doelgroepjongeren bemoeilijkt (Departement Onderwijs & Vorming, 2012).

## Afdeling 4. Beroepsinlevingsovereenkomst (BIO):

### 1) leren en werken en 2) spontane stagesituaties

#### Wat zal er veranderen aan de Vlaamse bevoegdheid?

##### ▪ Vóór de zesde staatshervorming

Huidige federale regelgeving mbt. BIO

De BIO is noch een arbeidsovereenkomst, noch een opleidingsovereenkomst. De BIO vindt zijn wettelijke basis in de federale programmawet van 2 augustus 2002 (Hoofdstuk X - art. 104 e.v.). Deze artikelen werden omgezet in:

- Op Vlaams niveau: een decreet en uitvoeringsbesluiten (besluit van 02 september 2005 en besluit van 16 september 2005) voor de BIO 'leren en werken'
- Op provinciaal en lokaal niveau: de omzendbrief van 2 september 2005 'Naar meer en betere stageplaatsen bij de lokale en regionale besturen' (BA2005/05) voor de BIO 'leren en werken'. Deze omzendbrief is terug te vinden op: [www.binnenland.vlaanderen.be/regelgeving/](http://www.binnenland.vlaanderen.be/regelgeving/)

Met de omzetting op Vlaams niveau beoogde men een kader te scheppen om deeltijds leren en werken bij openbare besturen mogelijk te maken. In het geval van de BIO 'leren en werken' is er dus een ruimere wettelijke basis (Programmawet, decreet, uitvoeringsbesluiten, omzendbrief) dan ingeval van het gebruik van de beroepsinlevingsovereenkomst door private werkgevers (voor spontane situaties). In dit laatste geval is de Programmawet de enige wettelijke basis. Inzake de rechten en plichten van beide partijen is er bijzonder weinig geregeld.

##### ▪ Na de zesde staatshervorming

Voorgestelde wetteksten:

- ✓ Nieuw artikel 4, 17° BWHI:

*"De culturele aangelegenheden bedoeld in artikel 59bis, § 2, 1° van de Grondwet zijn:*

*17° de stelsels van alternerend leren, waarin een praktijkopleiding op de werkvloer op alternerende wijze wordt aangevuld met een opleiding in een onderwijs- of opleidingsinstelling*

##### ▪ Aandachtspunten

Een algemeen risico bestaat erin (in principe voor alle maatregelen die worden overgedragen) dat er een tussenperiode is waarin onduidelijkheid bestaat over de continuering van de maatregel. Het is dus belangrijk om bij de overheveling van bevoegdheden de rechtszekerheid te bewaken en te continueren, ook in eventuele tussenfasen.

#### Welke nieuwe beleidsopties kan Vlaanderen nemen?

##### BIO "Leren en werken"

**Optie 1 (Nuloptie):** Ongewijzigd overnemen van BIO "Leren en Werken"

**Optie 2:** Hervormen van BIO "Leren en Werken"

**Optie 3:** Afschaffen van BIO "Leren en Werken"

## BIO “spontane stagesituaties”

**Optie 1 (Nuloptie):** Ongewijzigd overnemen van BIO “spontane stagesituaties”

**Optie 2:** Hervormen van BIO “spontane stagesituaties”

## BIO “leren en werken”

- **Eerste optie (nuloptie): ongewijzigd overnemen van BIO “Leren en Werken”**

In de nuloptie wordt geopteerd om het huidig BVR over BIO L&W ongewijzigd te laten. Dit betekent echter dat lokale besturen en Centra Deeltijds Onderwijs blijven botsen op knelpunten, moeilijkheden en lacunes in het wetgevend kader. De implicaties van dit onduidelijk statuut (het vage federale kader en een vage omzendbrief) maken dat het geen gebruiksvriendelijk instrument is voor de diverse partijen en bijgevolg weinig gehanteerd wordt. In het schooljaar 2010-2011 ging het in totaal om 118 beroepsinlevings-overeenkomsten.

- **Tweede optie: hervorming van BIO “Leren en werken”**

Bij de bevoegdheidsoverdracht wordt eerst een evaluatieperiode voorzien om te bekijken welke hervormingen in de regelgeving wenselijk zijn.

Aandachtspunten zijn:

- Het kader voor lokale besturen, zoals uitgewerkt in de omzendbrief, is zeer minimalistisch
- Het sociaal zekerheids- en arbeidsrechtelijk statuut is onduidelijk en minimalistisch
- De omkadering van jongeren (onthaal, begeleiding,...) is onvoldoende uitgewerkt
- Grote verschillen in vergelijking met LW en leertijd

- **Derde optie: BIO “Leren en Werken” afschaffen**

BIO ‘leren en werken’ als aparte maatregel voor de openbare sector afschaffen maar de andere type(s) van opleidingsovereenkomst(en) in Vlaanderen wel vlot toepasbaar maken voor de openbare sector (dus afhankelijk van de keuze die we maken met betrekking tot LW zal dit ook zijn impact hebben op deze optie)

## BIO “spontane stagesituaties”

- **Eerste optie (nuloptie): ongewijzigd overnemen van BIO “Spontane stagesituaties”**

In de nuloptie wordt geopteerd om de BIO L&W ongewijzigd over te nemen en om te zetten in Vlaamse regelgeving (uitvoering geven aan huidig BVR)

- **Tweede optie: hervorming van BIO “Spontane stagesituaties”**

Bij de bevoegdheidsoverdracht wordt eerst een evaluatieperiode voorzien om te bekijken welke hervormingen in de regelgeving wenselijk zijn.

## Afdeling 5. Betaald Educatief Verlof

### Wat zal er veranderen aan de Vlaamse bevoegdheid?

#### ▪ Vóór de zesde staatshervorming

Afdeling 6 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen regelt de toekenning van betaald educatief verlof (BEV). In dit besluit wordt de doelgroep vastgelegd, de lijst van erkende opleidingen en de manier waarop deze erkend worden. Ook de verdeling van de lasten en het toezicht en strafbepalingen worden hierin vastgelegd. Daarnaast werden ook diverse KB's en MB's hierrond opgesteld.

In de bijlagen bij deel 4, p. 15, vindt u een overzicht van de regelgeving.

#### ▪ Na de zesde staatshervorming

Tekst institutioneel akkoord (p. 30):

*“Betaald educatief verlof en industriëel leerlingwezen: het leerlingenwezen gaat naar de Gemeenschappen, en het betaald educatief verlof gaat naar de Gewesten. Met betrekking tot het betaald educatief verlof zullen de Gewesten met de Gemeenschappen een samenwerkingsakkoord moeten sluiten om de opleidingen te organiseren en te erkennen.”*

Voorgestelde wetteksten:

- ✓ Nieuw artikel 6, § 1, IX, 10° BWHI:

*“De aangelegenheden bedoeld in artikel 107quater van de Grondwet zijn:  
IX. Wat het tewerkstellingsbeleid betreft:*

*10° het stelsel waarbij werknemers het recht hebben om op het werk afwezig te zijn met behoud van hun loon voor het volgen van erkende opleidingen;”*

- ✓ Nieuw artikel 92bis, § 4octies BWHI:

*“§ 4octies. Met betrekking tot het betaald educatief verlof, sluiten de gewesten en de gemeenschappen een Samenwerkingsakkoord om de opleidingen te organiseren en te erkennen.”*

#### ▪ Wat moet nog besproken worden?

- De Gewesten worden bevoegd voor de regelgeving, voor de controle, voor de erkenning van de verloven, het bepalen van de opleidingen die in aanmerking komen en het aantal uren, alsook de toelages. De financiële middelen die momenteel federaal worden ingezet worden mee overgedragen, met inbegrip van het bedrag dat overeenstemt met de inkomsten van de sociale bijdrage. Het blijft echter onduidelijk hoe hoog deze sociale bijdrage zal zijn (zie ook verder onder aandachtspunten). Ook over de verdeling van het budget bestaan nog vragen. Zal de standplaats van de werkgevers bepalend zijn (en hoe bepaalt men deze) of denkt men aan andere criteria ?
- Het samenwerkingsakkoord gaat over het organiseren en erkennen van opleidingen. De vraag stelt zich waarom ook het aspect van de organisatie van de opleiding wordt meegenomen in dit samenwerkingsakkoord (valt eigenlijk niet onder BEV), alsook of het Gewest zijn eigen accenten zal kunnen leggen inzake het erkennen van de opleidingen.

#### ▪ Aandachtspunten

- De hoogte van de RSZ-bijdrage voor BEV wordt bepaald in het IPA of indien er geen IPA is, door de Koning na advies van de NAR. Deze bevoegdheid zal vermoedelijk niet overkomen. De overheid legt hetzelfde bedrag bij op twee manieren: via een vast deel,

dat ingeschreven staat in de begroting (ca 24mio€), en een variabel deel dat vastgelegd wordt via alternatieve financiering. Zowel de werkgeversbijdrage in procenten als de bijdrage via alternatieve financiering van de overheid zouden jaarlijks vastgelegd dienen te worden in een KB. Ook de hoogte van de lonen die uitbetaald worden per werknemer die een opleiding volgt, wordt bepaald in het IPA en vastgelegd in een KB. De vraag stelt zich dus of de Vlaamse Overheid op voorhand zal weten of zelf zal kunnen beslissen hoeveel het jaarlijkse budget zal bedragen dat zal moeten bijgesteld worden, welke alternatieve middelen gebruikt zullen worden en op welk bedrag de lonen begrensd zullen worden.

- De NAR en de paritaire comités hebben een belangrijke rol in BEV. De paritaire comités bepalen voor welke opleidingen de werknemers in hun sector beroep kunnen doen op BEV. Dit heeft ook een impact op het totaalbudget dat de Vlaamse Overheid dient bij te passen. Zullen de paritaire comités blijven bepalen welke sectorale opleidingen erkend worden of gaat deze bevoegdheid ook over naar de Vlaamse sectorale sociale partners?
- Toegang tot de RSZ-databank om de bijdrage van de werkgever na te gaan ikv BEV
- Overgangsmaatregelen/afspraken zullen nodig zijn: Werkgever kan tot 1,5 jaar vanaf 1 januari van het jaar waarin de schuldvordering is ontstaan, zijn terugvordering indienen en betwistingen kunnen tot 5 jaar na ingang van de verjaringstermijn.

### Welke nieuwe beleidsopties kan Vlaanderen nemen?

**Optie 1 (Nuloptie):** De federale beleidsvisie en de federale beleidsinstrumenten worden ongewijzigd overgenomen.

**Optie 2:** Betaald educatief verlof wordt gewijzigd vanuit de loopbaanvisie en in functie van de arbeidsmarktnoden in Vlaanderen. Zo kunnen volgende elementen aangepast worden:

- De wijze van erkenning van opleidingen en de soort opleidingen die in aanmerking komen, gescreend vanuit een aantal algemene, maar vaste criteria.
- De doelgroep van de maatregel, waarbij een aangepast aanbod voorzien wordt om kansengroepen te stimuleren om deel te nemen aan levenslang leren.
- Uitbreiden van de maatregel, waarbij werknemers niet enkel voor klassikale opleidingen of voor het ervaringsbewijs betaald educatief verlof zouden kunnen aanvragen. Hierbij kan bv. gedacht worden om het systeem uit te breiden met afstandslernen, informeel leren, alle EVC-procedures, loopbaanbegeleiding, ...

**Optie 3:** Afstemmen van de diverse opleidingsincentives vanuit 1 arbeidsmarkt- en loopbaanvisie en de noodzaak om mensen te blijven stimuleren om werk te maken van het ontwikkelen van hun competenties. Hierbij blijven alle instrumenten apart bestaan, maar worden deze meer op elkaar afgestemd en complementair gemaakt in functie van de behoeftes van de werknemers en de drempels waar zij mee geconfronteerd worden (tijd versus financieel).

**Optie 4:** Integreren van de diverse opleidingsincentives in 1 opleidingsrugzak/loopbaanrekening. Een werknemer beheert deze rekening zelf en zet deze in in functie van zijn noden en de drempels waarmee hij/zij geconfronteerd wordt om opleiding te volgen: betalen van een opleiding, verlof om opleiding te kunnen volgen, ....

#### ▪ Eerste optie: nuloptie

#### *Wat houdt deze optie in?*

Doel en doelgroep: De doelstelling is om werknemers in de privé-sector of contractuelen bij autonome overheidsbedrijven het recht te geven een opleiding te volgen met behoud van het



loon. Deze loonkost wordt door de werkgever teruggevorderd bij de federale Overheid. De FOD WASO verwerkt deze aanvragen en geeft opdracht aan de RVA om de uitbetaling al dan niet door te voeren. Voorwaarde is dat het om een erkende opleiding gaat.

Werknemer moet voltijds werken of 4/5 of variabel uurrooster. Indien de persoon ½ werkt, dan heeft deze enkel recht op opleiding tijdens de normale arbeidsuren gevolgd opleidingen.

Soort opleiding: De reglementering voorziet in terugbetaling van beroepsopleidingen en algemene opleidingen. Deze twee soorten opleidingen moeten wel erkend worden.

Hiervoor bestaan er drie erkenningsmethodes:

- 1) Beroepsopleidingen erkend door de Erkenningscommissie: Specifiek betreft het opleidingen in het volwassenenonderwijs, onderwijs in plastische kunsten, opleiding in hoger onderwijs, middenstandsopleidingen van de Syntra's, opleidingen landbouwsector, knelpuntopleidingen, mentoropleidingen, middenjury, assessment in kader van EVC of aantal specifieke opleidingen erkend door de Erkenningscommissie. Bepaalde opleidingen werden echter uitgesloten via een lijst (sierkunsten, huishoudkunde, schoonheidsverzorging, ...)
- 2) Beroepsopleidingen erkend door een paritair comité
- 3) algemene opleidingen worden automatisch erkend indien het een opleiding betreft die wordt georganiseerd door de representatieve werknemersvertegenwoordigers of een jeugd- en volwassenenorganisatie en door vormingsinstellingen opgericht of erkend door een vakbondsorganisatie. Programma opleiding wordt ingediend bij erkenningscommissie en Minister van Werk. Andere algemene opleidingen kunnen ook erkend worden door de erkenningscommissie.

In de erkenningscommissie zetelen de FOD WASO, sociale partners en vertegenwoordigers van de diverse gemeenschappen.

Een opleiding dient minstens 32u te duren. Per type opleiding en afhankelijk van het feit of opleiding samenvalt met werkuren, zijn maximale uren vastgelegd waarop de werknemer recht heeft. In de bijlagen bij deel 4, p. 17, vindt u meer informatie.

Financieel: Elke werkgever betaalt jaarlijks een bepaald RSZ-bedrag voor BEV. Deze bijdrage wordt bepaald in het IPA of indien er geen IPA is via een KB, na advies van de NAR. De federale overheid plaatst hiertegenover hetzelfde bedrag. Ook wordt in het IPA bepaald hoe hoog de lonen mogen zijn die terugbetaald worden (of via KB na advies NAR). Jaarlijks probeert men op voorhand in te schatten hoe hoog dit bedrag dient te zijn. Alle middelen worden beheerd door de RVA.

Rol sociale partners: Sociale partners worden betrokken via de erkenningscommissie, via de paritaire comités en via de NAR.

Onderstaande tabel geeft aan hoeveel aanvragen jaarlijks gedaan worden in kader van BEV, hoeveel uren worden goedgekeurd en voor welk bedrag. De laatste jaren schommelt dit bedrag rond de 80 miljoen euro.

YEAR	WKN gevr.	WKN goed.	UREN gevr.	UREN goedg.	BEDRAG gevr.	BEDRAG goedg.
95/96	37.657	38.142	3.721.764,00	2.753.112,50	40.190.293,50	38.131.297,35
96/97	35.622	36.759	3.345.565,00	2.539.566,00	37.606.362,71	35.544.438,21
97/98	38.773	38.721	2.814.043,00	2.712.449,00	41.993.793,31	39.596.327,82
98/99	42.002	40.696	3.080.003,00	2.879.315,00	45.599.503,52	42.316.928,61
99/00	55.899	52.762	3.682.668,00	3.327.014,00	54.423.350,71	50.135.215,75
00/01	62.394	60.173	4.116.438,00	3.808.602,00	65.326.894,99	58.706.561,97
01/02	60.347	59.024	4.214.640,00	3.950.358,00	69.086.752,89	62.579.044,92
02/03	65.982	65.023	4.483.077,00	4.245.701,00	75.978.421,54	70.240.695,96

03/04	72.156	72.222	5.153.254,18	4.897.699,85	90.258.706,56	84.085.086,79
04/05	73.470	73.770	4.889.881,80	4.668.176,15	85.736.194,56	80.279.373,58
05/06	67.806	68.088	4.680.658,87	4.445.501,50	83.743.875,62	78.619.934,56
06/07	68.305	65.968	4.223.830,80	3.901.784,19	65.791.430,28	61.015.055,72
07/08	76.123	73.495	4.414.936,51	4.115.572,03	88.298.730,20	82.310.476,52
08/09	76.285	73.590	4.498.971,29	4.152.279,88	93.623.592,54	86.410.419,76
09/10	74.522	73.730	4.565.513,67	4.231.554,53	95.008.339,47	88.113.388,46
10/11	72.119	72.267	4.366.603,25	4.040.510,69	90.869.013,63	82.619.907,43
11/12 (voorlopig)	22.864	8.420	1.376.491,53	460.648,10	29.222.915,18	4.163.641,43

Meer cijfergegevens rond verdeling Gewesten, opleidingen,... vindt u in de bijlagen bij deel 4, p. 17. Daarnaast werd er ook een vergelijking gemaakt met de opleidingscheques.

### *Wat zijn de effecten?*

	Baten	Kosten
<b>Vlaamse Werknemers die werken in het Vlaamse Gewest</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tijd om opleiding te volgen betere afstemming werk/gezin/opleiding mogelijk</li> <li>- Recht op BEV</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kost van de opleiding (eventueel gecompenseerd via opleidingscheques)</li> <li>- WG krijgt standaardloon terug</li> <li>- WN krijgt: indien loon &gt; standaardloon: standaardloon (tenzij andere afspraak met WG).</li> </ul>
<b>Vlaamse werknemers die in een ander Gewest werken</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tijd om opleiding te volgen betere afstemming werk/gezin/opleiding mogelijk</li> <li>- Recht op BEV</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- kost van de opleiding</li> <li>- onzeker of ook opleidingen die ze willen volgen in het Vlaamse Gewest erkend zullen worden.</li> <li>- mogelijks taalproblemen</li> </ul>
<b>Werknemers uit ander Gewest die in het Vlaamse Gewest werken</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tijd om opleiding te volgen betere afstemming werk/gezin/opleiding mogelijk</li> <li>- Recht op BEV</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- kost van de opleiding</li> <li>- onzeker of ook opleidingen die ze in het eigen Gewest willen volgen erkend zullen worden</li> <li>- mogelijks taalproblemen</li> </ul>
<b>Werkgevers</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- personeelskost wordt terugbetaald voor de WN die opleiding volgde</li> <li>- het wordt gewestmaterie, dus systeem voor alle medewerkers van een bepaalde vestiging hetzelfde</li> <li>- regels afgesproken omtrent feit dat niet alle WN tegelijk BEV mogen aanvragen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- RSZ-bijdrage per WN (zoals bepaald in IPA)</li> <li>- prefinancieren van de personeelskost van de WN die opleiding volgt</li> <li>- standaardloon wordt terugbetaald</li> <li>- wat indien ondernemingen diverse vestigingen heeft in diverse Gewesten? Diverse regels te volgen.</li> </ul>
<b>Overheid</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Duurzame inzetbaarheid van WN verhoogt (motivatie, ...)</li> <li>- LLL</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bedrag dat WG'ers via RSZ betalen wordt door de Overheid voor zelfde bedrag bijgesteld (jaarlijks ongeveer 40 miljoen euro)</li> <li>- Beheerskosten (aanvragen WG controleren en uitbetalen, opleidingen erkennen, mogelijks terugvorderen)</li> <li>- beperkt sturende rol</li> </ul>

Mogelijke latente effecten op andere beleidsthema's:

De lijst met erkende opleidingen wordt ook gebruikt in het kader van de opleidingscheques en op termijn mogelijks ook voor de aanmoedigingspremies voor opleidingen.

Deze optie draagt niet bij tot het realiseren van een geïntegreerd sectoraal beleid, gezien elke sector via zijn paritaire comité zelf kan beslissen welke opleidingen in aanmerking komen voor BEV en welke niet.

### *Hoe wordt dit organisatorisch uitgewerkt?*

Binnen het beleidsdomein Werk zal een erkenningcommissie moeten opgericht worden. Hiervoor bestaan diverse scenario's:

- een nieuwe erkenningcommissie wordt opgericht onder leiding van Departement WSE met vertegenwoordigers van de diverse agentschappen en de sociale partners. Zaken waar de NAR voor bevoegd was (bv. geven van diverse adviezen), worden overgenomen door de SERV.
- de erkenningcommissie wordt ingebed in een bestaand orgaan dat paritair wordt aangestuurd. Hierbij kan bv. gedacht worden aan de Raad van Bestuur van VDAB. Regelgevende werk wordt door Departement WSE opgenomen.
- De erkenningcommissie wordt opgericht in de schoot van de SERV.

Aandachtspunten/risicofactoren bij alle opties:

- Hoe zal de samenwerking verlopen met de (federale) paritaire comités of kunnen we de bevoegdheid van de paritaire comités overdragen aan de Vlaamse sectorale sociale partners en op welke manier?
- De lijst dient goedgekeurd te worden door de Vlaamse Regering. Hoe kunnen we ervoor zorgen dat er snel en flexibel ingespeeld kan worden op nieuwe trends? Wat met nieuwe aanvragen? Dient lijst dan steeds veranderd te worden?
- Samenwerkingsprotocol met andere Gemeenschappen en Gewesten over de lijst van opleidingen beperkt mogelijks de bevoegdheid van Vlaanderen om hier eigen accenten te leggen
- Ikv datum bevoegdheidsoverdracht zal mogelijks gedacht moeten worden aan een overgangmaatregel, want BEV werkt in schooljaren (dus van september tot eind augustus).
- Afspraken zullen tussen de Gewesten gemaakt moeten worden welke opleidingen werknemers die werken in het ene gewest uit het andere Gewest kunnen volgen (zie samenwerkingsakkoord).
- Welke rechten hebben werknemers die veranderen naar een werkgever van een ander Gewest? Nood aan informatie tussen diverse databanken?

### Goedkeuren en uitbetalen van de aanvragen

Deze opdracht is beleidsuitvoering en kan bij twee agentschappen ingebed worden:

- Optie 2a: VDAB, gezien de link met de opleidingscheques en feit dat er al een digitaal systeem bestaat voor opleidingscheques.
- Optie 2b: Subsidieagentschap werk en sociale economie, gezien zij ook diverse premies uitbetalen

Digitaliseren van het systeem: werkgevers vullen online een aanvraagdocument in en na goedkeuring wordt geld automatisch op hun rekening gestort. Bijkomende gegevens worden opgevraagd, zodat meer monitoring mogelijk is.

### Controle –of inspectietaken:

De dienst die de uitbetalingen opneemt, voert administratieve controles uit als goede huisvader en aanvullend neemt inspectie WSE de handhaving op. Departement Werk (cel administratieve geldboetes) sanctioneert indien nodig.

## ▪ Tweede optie: Wijziging van kader Betaald Educatief Verlof

Betaald educatief verlof wordt gewijzigd vanuit de loopbaanvisie en in functie van de arbeidsmarktnoden in Vlaanderen. Zo kunnen volgende elementen aangepast worden:

Optie 2.1: De wijze van erkenning van opleidingen en de soort opleidingen die in aanmerking komen, gescreend vanuit een aantal algemene, maar vaste criteria.

Optie 2.2: De doelgroep van de maatregel, waarbij een aangepast aanbod kan voorzien worden om bepaalde doelgroepen te stimuleren om deel te nemen aan levenslang leren.

Optie 2.3: Uitbreiden van de maatregel, waarbij werknemers niet enkel voor klassikale opleidingen of voor het ervaringsbewijs betaald educatief verlof zouden kunnen aanvragen. Hierbij kan bv. gedacht worden om het systeem uit te breiden met afstandslernen, informeel leren, alle EVC-procedures, loopbaanbegeleiding, ....

### Optie 2.1 Welke opleidingen komen in aanmerking en hoe verloopt het besluitvormingsproces?

- In functie van de arbeidsmarktnoden in Vlaanderen en vanuit de loopbaanvisie worden een aantal criteria vastgelegd, die gebruikt worden om te bepalen welke opleidingen in aanmerking komen en welke niet. Op basis van deze criteria wordt in overleg met de sociale partners de lijst uit 1993 geactualiseerd. De grote categorieën kunnen blijven bestaan (erkende opleidingen, algemene opleidingen, opleidingen via PC) maar worden ook getoetst aan deze inhoudelijke criteria. Lijst wordt om de x-aantal jaar geactualiseerd.
- Een paritair beheerd orgaan maakt de lijst met erkende opleidingen op.
- De duur van de opleiding wordt vandaag vastgelegd tussen de 32 en 180u. Er zouden andere minima of maxima kunnen bepaald worden. Voor de duur van de opleidingen wordt best ook niet enkel uitgegaan van opleidingsuren, maar ook van studiepunten indien deze door de opleidingsverstrekker gebruikt worden.
- Deze nieuwe lijst vormt binnen Vlaanderen de referentielijst voor alle incentives rond opleidingen (opleidingscheques, aanmoedigingspremies, ....)

### Effecten optie 2.1:

- Lijst met opleidingen wordt vanuit een visie vormgegeven, waarbij ingespeeld wordt op de knelpunten van de Vlaamse arbeidsmarkt, maar evengoed op nieuwe trends.
- Een flexibel systeem wordt uitgewerkt, zodat snel ingespeeld kan worden op nieuwe trends of knelpunten
- Sturende rol sociale partners via een paritair beheerd orgaan
- Het werken met 1 actuele lijst die gebruikt wordt bij alle opleidingsincentives draagt bij tot de homogenisering van alle opleidingsincentives

### Optie 2.2 Variatie in de doelgroep van de maatregel.

Het systeem van BEV maakt vandaag geen onderscheid naar bepaalde doelgroepen. De FOD waso beschikt slechts over een beperkt aantal socio-economische gegevens van de werknemers die opleiding volgen (leeftijd, statuut en geslacht). Gemiddeld nemen tussen de 10 en 12% 50+'ers hun recht op BEV op (meer cijfergegevens vindt u in de bijlagen bij deel 4, p. 17). Er bestaan geen gegevens over de precieze opleiding die ze volgden, noch over het scholingsniveau van de deelnemers. Het systeem zou meer gediversifieerd kunnen worden, waarbij voor bepaalde doelgroepen het recht uitgebreid zou kunnen worden (ook naar analogie met de opleidingscheques) Zo kan er over nagedacht worden om de duurtijd van de opleiding aan te passen (vandaag minimaal 32u en maximaal 180u) of deze mensen toelaten om frequenter een opleiding te volgen (vandaag een jaarlijks recht voor elke WN).

Een andere optie is om de doelgroep uit te breiden met personen in tijdelijke werkloosheid. Indien zij een opleiding volgen tijdens deze tijdelijke werkloosheid, wordt hun loon verder uitbetaald.

Effecten optie 2.2:

Aandeel kansengroepen die een opleiding volgt, stijgt en hun inzetbaarheid wordt verhoogd.

### Optie 2.3 BEV niet enkel voor klassikale opleidingen

In de huidige reglementering worden onder BEV enkel klassikale opleidingen erkend. Gezien het feit van de transitionele arbeidsmarkt en de loopbaanvisie die Vlaanderen sterk uitdraagt, zou er aan gedacht kunnen worden om alle maatregelen die de inzetbaarheid van de werknemer verhogen onder te brengen in BEV, zodat zij hiervoor verlof kunnen nemen. Zo kan er aan gedacht worden om ook andere vormen van leren hierin mee te nemen zoals gecombineerd leren/afstandsleren, werkplekleren. Vandaag kan BEV ook genomen worden voor het ervaringsbewijs. Dit zou kunnen uitgebreid worden naar alle EVC-procedures. Tot slot zou bv. ook externe loopbaanbegeleiding hieronder gebracht kunnen worden.

Effecten optie 2.3

- Burgers worden beter ondersteund bij het nadenken over en vormgeven van hun loopbaan, zodat zij een sterkere positie hebben op de arbeidsmarkt en beter inzetbaar worden.
- Er zal moeten nagedacht worden hoe het systeem budgettair beheersbaar te houden

### Structurele inbedding

1. Opleidingen erkennen:

- Op basis van de vastgestelde criteria, legt de arbeidsmarktregisseur via de Raad van Bestuur de lijst vast van erkende opleidingen. Regelgevende werk wordt gecoördineerd door Dep.WSE en overlegd met diverse partners en stakeholders.
- een nieuwe erkenningscommissie wordt opgericht olv Departement WSE en met vertegenwoordigers van de sociale partners en de diverse agentschappen binnen het beleidsdomein WSE.

2. Goedkeuren en uitbetalen van de aanvragen

Deze opdracht is beleidsuitvoering en kan bij twee agentschappen ingebed worden:

- VDAB, gezien de link met de opleidingscheques en feit dat zij al een
- Subsidieagentschap werk en sociale economie, gezien zij ook diverse premies uitbetalen

3. Digitalisering van het systeem wordt doorgevoerd

4. Controle –of inspectietaken:

De dienst die de uitbetalingen opneemt, voert administratieve controles uit als goede huisvader en aanvullend neemt inspectie WSE de handhaving op. Departement Werk (cel administratieve geldboetes) sanctioneert indien nodig. Over de hoogte van geldboetes kan nog onderhandeld worden.

### Aandachtspunten/risicofactoren bij alle opties:

- Hoe zal de samenwerking verlopen met de (federale) paritaire comités of kunnen we de bevoegdheid van de paritaire comités overdragen aan de Vlaamse sectorale sociale partners en op welke manier?

- De lijst dient goedgekeurd te worden door de Vlaamse Regering. Hoe kunnen we ervoor zorgen dat er snel en flexibel ingespeeld kan worden op nieuwe trends? Wat met nieuwe aanvragen? Dient lijst dan steeds veranderd te worden?
- Samenwerkingsprotocol met andere Gemeenschappen en Gewesten over de lijst van opleidingen beperkt mogelijks de bevoegdheid van Vlaanderen om hier eigen accenten te leggen
- Ikv datum bevoegdheidsoverdracht zal mogelijks gedacht moeten worden aan een overgangsmaatregel, want BEV werkt in schooljaren (dus van september tot eind augustus).
  - **Derde optie: Afstemmen van alle opleidingsincentives**

### *Wat houdt deze optie in?*

Vanuit de loopbaanvisie wil de Vlaamse Overheid en de sociale partners alle werkenden en werkzoekenden versterken en ondersteunen, zodat zij in staat zijn om hun eigen loopbaan vorm te geven. Maatwerk is hierbij een belangrijk uitgangspunt. De cijfers omtrent de participatie aan levenslang leren zijn nog steeds ver van de doelstelling van 15%. Ook groeit het besef groeit dat competenties vaak snel verouderen (skill obsolescence). Onderzoek toont aan dat diverse kenmerken de kans op skill obsolescence verhogen, namelijk laaggeschoold zijn, 50+, geen steun van het bedrijf om bij te leren, jobdesign dat niet in staat is om het beste uit mensen te halen. Deze kenmerken hebben een sterke correlatie met een veel te lage participatie is in levenslang leren.<sup>3</sup> In een snel veranderende omgeving, is het dus belangrijk dat mensen hun eigen competenties blijven ontwikkelen en dat zowel de werkgever als de werknemer hierin zijn verantwoordelijkheid opneemt.

Vandaag zijn er reeds diverse incentives voor werknemers rond opleiding, die inspelen op mogelijke drempels die werknemers ervaren bij het volgen van een opleiding. Betaald Educatief en tijdskrediet opleiding spelen vooral in op het tijdsaspect en de opleidingscheque en aanmoedigingspremie op financiële aspecten.

Toch stagneren de cijfers rond levenslang leren. Vanuit de Overheid willen we het gebruik, de efficiëntie en effectiviteit van de diverse bestaande incentives in kaart brengen. In dit kader werd een VIONA-studie opgezet, die tegen eind september 2013 een inventarisatie zal opmaken van alle incentives, waarna in een tweede fase hierop analyses zullen gebeuren en hiaten en overlap in kaart gebracht zullen worden. Hierbij kan er aan gedacht worden om deze analyses op te zetten vanuit concrete cases van werknemers met de vraag of we steeds een passend antwoord kunnen bieden. Nadien zal het gesprek aangegaan worden met de sociale partners over een verdere afstemming van de diverse incentives, waarbij gerichte keuzes gemaakt zullen worden ifv de uitdagingen waar onze arbeidsmarkt vandaag voor staat.

Hierbij zullen volgende vragen richtinggevend zijn:

- Willen we dat alle incentives focussen op het versterken van de professionele loopbaan (algemeen of ifv heroriëntatie) of willen we ook het volgen van levenslangleren/vrijtijdsopleidingen verder ondersteunen?
- Willen we bepaalde doelgroepen stimuleren (laag-en middengeschoolden, werknemers uit KMO's, ouderen...) om meer opleiding te volgen of behouden we voor alle incentives de brede toegang?
- Willen we de incentives die meer inzetten op de drempel tijd uitbreiden en versterken of gaan we de financiële incentives verhogen? Bestaan er voor de diverse situaties van werknemers passende oplossingen (bv. heroriëntatie)
- Moeten we bepaalde incentives koppelen aan verwachte output?

---

<sup>3</sup> Studie Cedefop rond skill obsolescence, juli 2012.

- Hoe zien we de verhouding tussen de incentives voor werknemers en de incentives voor werkgevers?

### *Wat zijn de effecten?*

Incentives worden vanuit een coherente visie uitgewerkt en bijgestuurd, waarbij maximaal ingespeeld wordt op de concrete drempels waar werknemers mee geconfronteerd worden.

- **Vierde optie: integratie van alle opleidingsincentives: de individuele leerrekening**

### *Wat houdt deze optie in?*

Er kan aan gedacht worden om de diverse opleidingsincentives in 1 opleidingsrugzak/loopbaanrekening te bundelen en een ondersteuningspakket op maat aan te bieden. Een werknemer beheert deze rekening zelf gedurende zijn loopbaan en zet deze in in functie van zijn loopbaanpunten en wensen: betalen van een opleiding of loopbaanbegeleiding, verlof om opleiding te kunnen volgen, ....

De overheid stelt middelen ter beschikking voor deze loopbaanrekening, mogelijk aangevuld met middelen van sectorfondsen, werkgevers, ...

In dit kader zal het Oostenrijkse systeem van leerrekeningen/overdraagbaar spaarsysteem verder onderzocht worden.

### *Wat zijn de effecten?*

- burger neemt zelf zijn verantwoordelijkheid in handen om zijn loopbaan vorm te geven
- Meer maatwerk
- kritische succesfactor: Indien middelen aangevuld worden met budget van sectorfondsen of werkgevers, kan de individuele vrijheid om loopbaan vorm te geven mogelijk beperkt worden.

## HOOFDSTUK 6. HANDHAVING INZAKE ARBEIDSMARKTBELEID

### Wat zal er veranderen aan de Vlaamse bevoegdheid?

#### ▪ Vóór de zesde staatshervorming

De federale overheid is bevoegd om de niet-naleving van de federale wettelijke bepalingen strafbaar te stellen en de sancties voor de niet-naleving te bepalen.

Op grond van art. 11 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen beschikken de Gemeenschappen en de Gewesten over dezelfde bevoegdheid voor de decretale bepalingen.

#### ▪ Na de zesde staatshervorming

Inzake de bevoegdheidsoverdracht van de materies m.b.t. Werk en Sociale Economie zijn er in het institutioneel akkoord geen bepalingen opgenomen aangaande inspectie, handhaving en toezicht.

De verdere regionalisering van het arbeidsmarktbeleid, houdt in dat de Gemeenschappen en Gewesten op grond van voormelde artikel 11 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen bevoegd worden voor de handhaving en toezicht van de over te dragen arbeidsmarktbevoegdheden en deze van de sociale economie.

#### ▪ Aandachtspunten

Op de huidige Vlaamse maatregelen/materies Werk en Sociale Economie zijn er een amalgaam aan handhavings- en sancteringsmodules ingebed. Idem dito m.b.t. de over te hevelen federale materies/maatregelen. Naargelang de materie/maatregel op Vlaams dan wel de te over te hevelen federale, zijn er veel, weinig, geen dan wel verschillende soorten van sanctiemaatregelen mogelijk.

Een eenduidig en coördinerende visie en kader naar handhaving en toezicht over alle materies of maatregelen Werk en Sociale Economie, zowel de huidige Vlaamse als de materies of maatregelen die vanuit het federaal niveau worden overgeheveld dringen zich op. Een visie en kader dat gebaseerd is op generieke finaliteiten van handhaving, inspectie en toezicht: het legistische, preventief optredend, het repressieve en het beleidsondersteunende.

In functie van de keuze van de vormgeving van handhaving en toezicht zullen ook voor sommige Vlaamse materies of maatregelen Werk en Sociale Economie de nodige juridisch, organisatorische of technische aanpassingen moeten uitgevoerd en anomalieën weggewerkt worden.

### Welke nieuwe beleidsopties kan Vlaanderen nemen?

De voorgestelde alternatieven gaan uit van de handhavings- en toezichtfilosofie en -kaders die gedeeld worden door de Vlaamse en federale inspectiediensten elk binnen hun huidige toepassingen en merites.

<b>Optie 1 (Nuloptie):</b> Het federaal handhavingskader wordt naast dit van de Vlaamse ongewijzigd overgenomen.
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



**Optie 2:** Het overnemen van het federaal handhavingskader met wegwerking van de incoherenties.

**Optie 3:** Het uniformiseren van het handhavingskader door het Vlaamse en het federale op elkaar af te stemmen.

▪ **Eerste optie: nuloptie**

*Wat houdt deze optie in?*

Het federaal handhavingskader wordt naast het Vlaamse ongewijzigd overgenomen.

De toestand inzake handhaving en toezicht is actueel als volgt:

FEDERAAL

Het federaal sociaal handhavingsbeleid met betrekking tot de over te dragen bevoegdheden kan als volgt worden ingedeeld :

1. De regelgeving die onder de toepassing valt van het Sociaal Strafwetboek van 6 juni 2010

In 2010 werd met het Sociaal Strafwetboek een grondige hervorming, een coördinatie en een codificatie doorgevoerd van het federale sociaal handhavingsrecht. De overtredingen van de bepalingen die onder de toepassing van het Sociaal Strafwetboek vallen zijn zowel strafbaar met strafsancities als met administratieve geldboeten.

Het toepasselijke sanctioneringskader is ingedeeld in 4 niveaus :

Inbreuken	Administratieve geldboete	Strafrechtelijke geldboete	Gevangenisstraf
niveau 1	10 tot 100 euro	/	/
niveau 2	25 tot 250 euro	50 tot 500 euro	/
niveau 3	50 tot 500 euro	100 tot 1000 euro	/
niveau 4	300 tot 3000 euro	600 tot 6000 euro	6 maanden tot drie jaar

De administratieve en strafrechtelijke geldboeten moeten vermenigvuldigd worden met de opdecimem (= x6)

2. De regelgeving die buiten de toepassing valt van het Sociaal Strafwetboek van 6 juni 2010, maar die eigen strafbepalingen voorziet :

Deze inbreuken zijn enkel sanctioneerbaar met strafsancities. Er kunnen geen administratieve geldboeten worden toegepast.

3. De regelgeving die niet sanctioneerbaar is :

Het gaat hier om de regelgeving waar inbreuken noch met een strafsancitie noch met een administratieve geldboete kan gestraft worden.

VLAAMS

De Vlaamse Overheid beschikt thans ook reeds over heel wat handhavingsbevoegdheden met betrekking tot het (Vlaamse) arbeidsmarktbeleid. Het sanctioneringskader met betrekking tot deze maatregelen was van oorsprong beperkt maar wordt sinds 2010 stapsgewijs hervormd en uitgebouwd. Voor de Vlaamse bevoegdheden inzake arbeidsmarktbeleid bestaat het volgende handhavingskader :

1. De regelgeving waarvan de inbreuken sanctioneerbaar zijn met strafsancties en administratieve geldboeten :

Het toepasselijke sanctioneringskader kan officieus als volgt worden ingedeeld :

Inbreuken	Administratieve geldboete	Strafrechtelijke geldboete	Gevangenisstraf
<b>categorie 1</b>	50 tot 500 euro	/	/
<b>categorie 2</b>	100 tot 1000 euro	50 tot 500 euro (x6)	/
<b>categorie 3</b>	250 tot 2500 euro	125 tot 1250 euro (x6)	8 dagen tot 1 jaar
<b>categorie 4</b>	500 tot 5000 euro	250 tot 2500 euro (x6)	6 maanden tot drie jaar

Alleen de strafrechtelijke geldboeten moeten vermenigvuldigd worden met de opdecimen (= x6)

2. De regelgeving waarvan de inbreuken enkel sanctioneerbaar zijn met een strafsanctie :  
Er kunnen voor deze inbreuken geen administratieve geldboeten worden toegepast.

3. De regelgeving waarvan de inbreuken niet sanctioneerbaar zijn :  
Het gaat hier om de regelgeving waar inbreuken noch met een strafsanctie noch met een administratieve geldboete kan gestraft worden.

### *Wat zijn de effecten?*

Er verandert in het handhavings- en toezichtbeleid met betrekking tot de over te dragen bevoegdheden niets, d.w.z. dat de over te dragen bevoegdheden die voorheen reeds sanctioneerbaar waren, verder sanctioneerbaar blijven via de geëigende kanalen (strafsanctie en administratieve geldboeten, of strafsanctie alleen). De bevoegdheden waarvoor geen sanctie voorzien was, blijven niet -sanctioneerbaar. Bij sommige maatregelen zijn er evenwel andere administratieve sancties voorzien dan de klassieke 'administratieve geldboetes'. Het gaat dan vnl. over opschorten en invordering van toelagen en/of opschorten of intrekken van een toestemming.

De uniformiteit binnen de over te dragen bevoegdheden, en met de andere bestuursniveaus blijft behouden (dit is voornamelijk van belang voor fraudegevoelige materies zoals bijvoorbeeld economische migratie). Het behoud van deze uniformiteit heeft als voordeel, dat minstens tijdens een overgangperiode, alle betrokken actoren het handhavingsbeleid met betrekking tot de over te dragen bevoegdheden kennen, en verder kunnen blijven toepassen.

De incoherenties blijven in deze opties evenwel behouden (bijvoorbeeld het gebrek aan handhavings- en toezichtkader voor bepaalde regelgevingen, de onmogelijkheid om administratieve geldboeten op te leggen zoals bij inbreuken in de reglementering op de beroepskaarten . Bovendien is er geen inkanteling in een geïntegreerde handhavings- en toezichtvisie en -kader binnen het domein Werk en Sociale Economie.

Het sanctioneringskader voor de over te dragen bevoegdheden wijkt af van het Vlaamse kader (dit is voornamelijk van belang voor de zwaarste inbreuken van niveau 3 (in het federale kader is er geen gevangenisstraf, in het Vlaamse kader wel) en 4 (de inbreuken zijn met veel zwaardere strafrechtelijke geldboeten en administratieve geldboeten sanctioneerbaar).

Fraudegevoelige materies (bijvoorbeeld economische migratie of dienstencheques), en materies waar zowel de federale overheid als de gewesten gemeenschappelijke of naast elkaar bestaande inspectie-, controle- en handhavingsbevoegdheden hebben (bijvoorbeeld

economische migratie) noodzaken een structurele afstemming en overleg met de andere bestuursniveaus en betrokken actoren.

- **Tweede optie: Overname van het federaal handhavingskader met wegwerking van de incoherenties**

#### *Wat houdt deze optie in?*

Overname van het federaal handhavingskader met wegwerking van de incoherenties

Het federaal sanctioneringskader wordt overgenomen maar de incoherenties worden weggewerkt, d.w.z. :

- voor de regelgeving die onder de toepassing van het Sociaal Strafwetboek valt wordt het handhavingskader ongewijzigd overgenomen (dit belet niet dat na een zekere periode van stabiliteit wijzigingen kunnen worden aangebracht);
- voor de regelgeving die buiten de toepassing van het Sociaal Strafwetboek valt wordt het handhavingskader in overeenstemming gebracht met dit van het Sociaal Strafwetboek (sanctieniveaus, strafsancties en administratieve geldboeten);
- voor de regelgeving die niet sanctioneerbaar is, wordt nagegaan of een sanctionering opportuun is.

#### *Wat zijn de effecten?*

Deze optie veronderstelt eerder beperkte wijzigingen.

Het handhavingsbeleid met betrekking tot de over te dragen bevoegdheden, dat onder de toepassing van het Sociaal Strafwetboek valt, blijft behouden (dit is voornamelijk van belang voor fraudegevoelige materies zoals bijvoorbeeld economische migratie).

De incoherenties binnen het federale handhavingskader worden evenwel weggewerkt, d.w.z. dat het handhavingskader in overeenstemming gebracht wordt met dit van het Sociaal Strafwetboek (sanctieniveaus, strafsancties en administratieve geldboeten). Voor de regelgeving die niet sanctioneerbaar is wordt nagegaan of een handhavingskader opportuun is.

De uniformiteit binnen de over te dragen bevoegdheden, en met de andere bestuursniveaus blijft zoveel mogelijk behouden (dit is voornamelijk van belang voor fraudegevoelige materies zoals bijvoorbeeld economische migratie). Dit heeft als voordeel, dat minstens tijdens een overgangperiode, alle betrokken actoren het handhavingsbeleid met betrekking tot de over te dragen bevoegdheden kennen, en verder kunnen blijven toepassen.

Het sanctioneringskader voor de over te dragen bevoegdheden wijkt af van het Vlaamse kader (dit is voornamelijk van belang voor de zwaarste inbreuken van niveau 3 (in het federale kader is er geen gevangenisstraf, in het Vlaamse kader wel) en 4 (de inbreuken zijn met veel zwaardere strafrechtelijke geldboeten en administratieve geldboeten sanctioneerbaar).

Fraudegevoelige materies (bijvoorbeeld economische migratie of dienstencheques), en materies waar zowel de federale overheid als de gewesten gemeenschappelijke of naast elkaar bestaande inspectie-, controle- en handhavingsbevoegdheden hebben (bijvoorbeeld economische migratie) noodzaken een structurele afstemming en overleg met de andere bestuursniveaus en de betrokken actoren. Bij belangrijke wijzigingen (wegwerking incoherenties) kan de afsluiting van een samenwerkingsakkoord aangewezen zijn.

- **Derde optie: Uniform handhavingskader door het Vlaamse en het federale met elkaar af te stemmen**

### *Wat houdt deze optie in?*

Uniform handhavingskader door het Vlaamse en het federale met elkaar af te stemmen

Het handhavingskader voor de over te dragen bevoegdheden en het bestaande Vlaamse kader voor het arbeidsmarktbeleid worden op mekaar afgestemd, d.w.z. uniform gemaakt.

Dit kan op verschillende manieren, nl. hetzij door het handhavingskader van de over te dragen bevoegdheden af te stemmen op de Vlaamse handhavingskader inzake arbeidsmarktbeleid, hetzij door de Vlaamse handhavingskader inzake arbeidsmarktbeleid af te stemmen op het handhavingskader van de over te dragen bevoegdheden, hetzij door een volledig nieuw kader uit te werken.

Voor de regelgeving die niet sanctioneerbaar is wordt best ook nagegaan of een handhavingskader opportuun is.

### *Wat zijn de effecten?*

Het uitwerken van een uniform handhavingskader veronderstelt dat alle inbreuken en sancties, zowel van het bestaande Vlaamse handhavingskader inzake arbeidsmarktbeleid als van het handhavingskader van de over te dragen bevoegdheden, opnieuw moeten worden gewogen. Dit is een grote operatie, een proces van lange adem, waarin heel wat middelen en mankracht kruipen.

Deze optie veronderstelt derhalve belangrijke wijzigingen van de regelgeving. Bij deze operatie kunnen incoherenties in de bestaande handhavingskaders wel worden weggewerkt.

Het doorvoeren van een uniform handhavingskader heeft als voordeel dat interne consistentie in het handhavingskader wordt gecreëerd.

Fraudegevoelige materies (bijvoorbeeld economische migratie of dienstencheques), en materies waar zowel de federale overheid als de gewesten gemeenschappelijke of naast elkaar bestaande inspectie-, controle- en handhavingsbevoegdheden hebben (bijvoorbeeld economische migratie) noodzaken een structurele afstemming en overleg met de andere betrokken actoren (zijnde de federale overheid, Justitie en de Gewesten). Bij de uitwerking van een nieuw kader is een samenwerkingsakkoord met de andere bestuursniveaus en betrokken actoren eveneens gewenst.

### Afkortingen gebruikt in dit hoofdstuk

FOD	Federale Overheidsdienst
RSZ	Rijksdienst voor Sociale Zekerheid
RVA	Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening
SZ	Sociale Zekerheid
TSW	Toezicht op de Sociale Wetten
WASO	Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg