



LASTENVERMINDERINGEN IN VLAANDEREN

In deze bijdrage gaan wat dieper in op de nieuwe Vlaamse lastenverminderingen. Deze verminderingen kunnen gecumuleerd worden met de verminderingen van sociale bijdragen die op federaal niveau bestaan.

SOCIALE ZAKEN

Chris Botterman, hoofd Sociale Zaken Boerenbond

Sinds de zesde staatshervorming zijn de gewesten, en niet meer de federale overheid, bevoegd voor de toekenning van bepaalde verminderingen van de loonkosten voor een aantal doelgroepen. Dit houdt in dat het Vlaams Gewest, het Waals Gewest, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en ook de Duitstalige Gemeenschap zelf kunnen bepalen voor welke doelgroepen er specifieke verminderingen van de loonkosten kunnen worden voorzien. Er is voor geopteerd om die bevoegdheid toe te kennen aan de gewesten omdat er ook belangrijke regionale verschillen bestaan wat de arbeidsmarkt betreft.

Het Vlaams Gewest heeft ondertussen van deze nieuwe bevoegdheid gebruik gemaakt en een eigen doelgroepenbeleid uitgewerkt. Sinds 1 juli is de nieuwe reglementering van toepassing. Vlaanderen richt zijn aandacht op drie doelgroepen: jonge werknemers, oudere werknemers en personen met een arbeidshandicap. Voor jongeren en ouderen bestaat de stimulans uit een vermindering van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid. Voor personen met een arbeidshandicap is gekozen voor de toekenning van een premie. In deze bijdrage gaan wat dieper in op de nieuwe Vlaamse lastenverminderingen. Deze verminderingen kunnen gecumuleerd worden met de verminderingen van sociale bijdragen die op federaal niveau bestaan.

Eerste doelgroep: jongeren

Wat houdt de maatregel in? Werkgevers die een vestiging hebben in het Vlaams Gewest komen sinds 1 juli in aanmerking voor een nieuwe doelgroepvermindering en dit onder de vorm van een vermindering van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid, voor zover zij een jonge werknemer aanwerven.

In een vroeger bestaande federale regeling die de ge-

westen hebben overgenomen, bestond er bovenop de bestaande RSZ-verminderingen ook een tegemoetkoming voor de jongere zelf. De RVA betaalde immers in een aantal gevallen gedurende zes maanden een 'Activa-Start'-werkuitkering van 350 euro uit aan de jongere zelf. Dit bedrag kon door de werkgever in mindering worden gebracht van het nettoloon. In het nieuwe Vlaamse doelgroepenbeleid dat sinds 1 juli van toepassing is, is deze extra stimulans niet behouden. Er is dus nog alleen een lastenvermindering voor de werkgever.

Sinds wanneer geldt de maatregel? De RSZ-vermindering bij de aanwerving van een jongere kan worden toegepast voor een indienstneming sinds 1 juli en dit voor zover een aantal voorwaarden vervuld zijn (zie verder). Merk op dat jongeren die al in dienst zijn geweest voor 30 juni 2016 en die na 1 juli 2016 opnieuw worden aangeworven, ook onder de nieuwe regeling vallen.

Wat zijn de voorwaarden? Om in aanmerking te komen voor de RSZ-vermindering moet aan de volgende voorwaarden voldaan zijn:

1. de jongere mag op de laatste dag van het kwartaal van zijn aanwerving de leeftijd van 25 jaar niet bereikt hebben. Dit betekent wel dat de RSZ-vermindering kan blijven doorlopen na de leeftijd van 25 jaar: immers, de leeftijd wordt enkel op de laatste dag van het kwartaal van aanwerving beoordeeld.
2. het loon op kwartaalbasis van de jonge werknemer moet lager zijn dan 7500 euro gedurende het eerste jaar en lager zijn dan 8100 euro gedurende het tweede jaar van zijn tewerkstelling bij de betrokken werkgever. Door een dubbele loongrens in te voeren, wordt voor de werkgever de mogelijkheid behouden om de jonge werknemer, bij een positieve evaluatie, eventueel te belonen met een loonaanpassing. Het loon per kwartaal waar het hier om gaat, is het brutoloon dat in de DMFA (de RSZ-kwartaalaangifte) wordt aangegeven en stemt overeen met het loon waarop de structurele vermindering wordt berekend. Het is zo dat de structurele RSZ-vermindering en deze vermindering voor jongeren kunnen worden gecumuleerd. De Vlaamse doelgroepenkortings komt dus bovenop de federale RSZ-regeling.

3. de RSZ-vermindering bij de aanwerving van een jongere is ook gekoppeld aan de scholingsgraad van de jongere. De betrokkene mag niet langer leerplichtig zijn. Bovendien moet hij, opdat de werkgever het voordeel te kunnen bekomen, op de dag van zijn indiensttreding laaggeschoold of middengeschoold zijn. Laaggeschoold zijn houdt in dat de jongere geen diploma van het secundair onderwijs heeft behaald. Middengeschoold wil zeggen dat de jongere hoogstens een diploma van het secundair onderwijs heeft behaald.

Het Departement Werk en Sociale Economie van de Vlaamse administratie heeft een overzicht opgesteld van de diploma's of getuigschriften waar het precies om gaat (tabel 1).

Wat bij wijziging van de scholingsgraad?

Wanneer een jongere bij zijn aanwerving laaggeschoold was en gedurende zijn tewerkstelling een hoger kwalificatieniveau zou bereiken, dan kan de werkgever de jongerenvermindering toch blijven toepassen.

Wanneer een jongere bij zijn indiensttreding middengeschoold is, dan moet er een onderscheid gemaakt worden naargelang van het moment waarop een hogere scholingsgraad zou worden bereikt: wanneer de jongere in het kwartaal van zijn aanwerving of in het daaropvolgende kwartaal toch een diploma van het niveau hoger onderwijs behaalt, dan mag de werkgever de jongerenvermindering niet toepassen. Wanneer de jongere in de loop van zijn verdere tewerkstelling een hoger kwalificatieniveau behaalt, dan heeft dit geen invloed op de toepassing van de jongerenvermindering.

4. Ook leerlingen die werken in een onderneming combineren met een (RSZ-onderworpen) stelsel van alternerend leren, komen in aanmerking voor de RSZ-vermindering.

Het gaat hier om jongeren die een leerovereenkomst hebben gesloten en in opleiding zijn in een onderneming of vestiging die in het Vlaams Gewest ligt.

Praktisch: de loopbaanportfolio moet aangemaakt zijn

Een belangrijke voorwaarde om als werkgever voor de maatregel in aanmerking te kunnen komen, is dat de jongere een loopbaanportfolio heeft aangemaakt bij de VDAB. Het portfolio moet in orde zijn op de laatste dag van het kwartaal waarin de werkgever de jongere aanwerft. De jongere is hiervoor zelf verantwoordelijk. De werkgever kan de portfolio niet in de plaats van de jongere aanmaken. De werkgever kan de jongere eventueel hierbij helpen.

Over het aanmaken van de portfolio geeft de VDAB voldoende praktische informatie. Er wordt een onderscheid gemaakt naargelang de jongere al dan niet bij de VDAB is ingeschreven als werkzoekende:

> **De jongere is ingeschreven als werkzoekende.** Het komt geregeld voor dat een jongere zich na zijn schoolperiode onmiddellijk inschrijft als werkzoekende bij de VDAB. Wanneer dit gebeurd is, dan geldt het VDAB-dossier (Mijn Loopbaan) automatisch als loopbaanportfolio. Dat is ook zo als de jongere ergens al eens tijdelijk zou hebben gewerkt.

De werkgever heeft er dus belang bij om het bewijs van inschrijving als werkzoekende bij de VDAB op te vragen bij de jongere, want dit geldt als bewijs van het bestaan van de loopbaanportfolio. De betrokken jongere zelf moet twee documenten afdrucken via zijn VDAB-dossier: zijn inschrijvingsbewijs (dat tijdelijk nog niet de scholingsgraad vermeldt); en het cv in zijn dossier waaruit de scholingsgraad blijkt. Als er twijfel zou bestaan, kan de jongere contact opnemen met de service-lijn van de VDAB of langsgaan in een werkwinkel.

> **De jongere is niet ingeschreven als werkzoekende.** Het kan ook voorkomen dat de jongere na zijn studies onmiddellijk ergens aan de slag gaat zonder zich eerst als werkzoekende bij de VDAB in te schrijven. In dergelijke situatie moet er wel nog een loopbaanportfolio worden aangemaakt. De jongere kan dit zelf doen via het internet en zonder dat een volledig VDAB-dossier moet worden opgesteld. Hij hoeft alleen zijn identiteits- en diplomagegevens te vermelden. Aangezien de jon-

gere in dit geval niet ingeschreven is als werkzoekende bij de VDAB kan hij zelf geen inschrijvingsbewijs afdrukken. In een dergelijke situatie kan de jongere wel aanloggen in het bijzijn van zijn nieuwe werkgever en aantonen dat de loopbaanportfolio in orde is en kan hij ook de scholingsgraad laten zien. Verder is het ook mogelijk om een printscreen te maken, deze af te drukken of te mailen naar de werkgever.

Over welk RSZ-voordeel gaat het?

Voor de laag- en middengediplomeerde jongeren die in dienst traden sinds 1 juli 2016 geldt er een vermindering van de werkgeversbijdragen voor de RSZ gedurende 8 kwartalen en dit op voorwaarde dat hun loon onder een bepaalde kwartaalgrens blijft en dat ze jonger zijn dan 25 jaar op de laatste dag van het kwartaal van aanwerving (zie hoger).

Voor de leerlingen geldt de vermindering gedurende de hele duur van de opleiding. Er is geen loongrens of leeftijdvereiste (tabel 2).

Een heraanwerving binnen 4 kwartalen na het einde van de vorige arbeidsovereenkomst wordt als een doorlopende tewerkstellingsperiode beschouwd. De werkgever verliest in dit geval alleen het RSZ-voordeel voor de tussenliggende kwartalen.

Gelden er overgangsmaatregelen? Er geldt voor de vroeger bestaande voordelen een overgangsregeling,

Tabel 1. Verduidelijking laag- en middengediplomeerd

Laaggeschoold	Middengediplomeerd
Hoogstens een getuigschrift of leerbewijs van	
Lager onderwijs	Diploma derde graad algemeen secundair onderwijs
Getuigschrift eerste graad secundair onderwijs	Studiegetuigschrift derde graad beroepssecundair onderwijs (6 jaar)
Getuigschrift leertijd	Getuigschrift derde graad secundair onderwijs
Getuigschrift deeltijds beroepssecundair onderwijs	Diploma derde graad, zevende leerjaar beroepssecundair onderwijs
Alle leerbewijzen buitengewoon secundair onderwijs OV1-OV2-OV3	Diploma derde graad technisch secundair onderwijs
Getuigschrift tweede graad algemeen secundair onderwijs	Certificaat TSO Sense (7de leerjaar TSO)
Getuigschrift tweede graad beroepssecundair onderwijs	Diploma derde graad kunstsecundair onderwijs
Getuigschrift tweede graad technisch secundair onderwijs	Certificaat KSO Sense (7de leerjaar KSO)
Getuigschrift tweede graad kunstsecundair onderwijs	Vierde graad beroepssecundair onderwijs
Getuigschrift tweede graad secundair onderwijs	Diploma secundair onderwijs

Tabel 2. Overzicht van de kwartaalverminderingen in jaar 1 en 2 (euro)

	Jaar 1	Jaar 2
Laaggeschoolden	1.150	1.150
Loongrens → referentekwartaalloon	7.500	8.100
Middengediplomeerden	1.000	1.000
Loongrens à referentekwartaalloon	7.500	8.100
Leerlingen	1.000	1.000

Tabel 3. Welke RSZ-verminderingen gelden er voor oudere werknemers? (euro)

	55-59 jaar	vanaf 60 jaar
Retentie	600	1.150
Loongrens → referentekwartaalloon	13.400	13.400
Aanwerving (gedurende 2 jaar)	1.150	1.500
Loongrens → referentekwartaalloon	13.400	13.400

zowel wat het RSZ-luik (de vermindering) als het RVA-luik (de Activa-Startuitkering) betreft.

Jongerenvermindering. Voor jongeren die aangeworven zijn vóór 1 juli 2016 door een onderneming of vestiging in het Vlaams Gewest geldt er een overgangsregeling. Voor zover deze werkgevers al een vermindering krijgen, blijft deze verder lopen voor de voorziene duurtijd. De overgangsfase eindigt wel uiterlijk op 31 december 2018.

Activa-Start-uitkering. Jongeren die in Vlaanderen wonen en die sinds 1 juli 2016 werden aangeworven, kunnen niet langer een beroep doen op de Activa-Start-werkuitkering. Dit is een werkuitkering die de RVA uitbetaalt en 350 euro bedraagt gedurende maximaal 6 maanden voor één tewerkstelling.

Wanneer de jongere in een ander gewest zou wonen (bijvoorbeeld Wallonië) komt hij hiervoor wel nog in aanmerking, ook bij een tewerkstelling in een Vlaamse vestiging, althans zolang dit gewest zijn regelgeving niet aanpast. Anders dan de RSZ-vermindering die gelinkt is aan de vestigingseenheid van de onderneming is het de woonplaats van de jongere die de toepasselijkheid van de werkuitkering bepaalt.

Jongeren met woonplaats in Vlaanderen die uiterlijk op 30 juni 2016 werden aangeworven, kunnen hun werkuitkering wel nog behouden volgens de voorziene duurtijd.

Tweede doelgroep: oudere werknemers

Sinds 1 juli 2016 komen ondernemingen die gevestigd zijn in het Vlaams Gewest in aanmerking voor een RSZ-korting bij de aanwerving van oudere werknemers. Deze vermindering kent in vergelijking met de RSZ-vermindering voor jongeren een beperkter toepassingsgebied. De ouderenvermindering geldt immers alleen voor werkgevers die tot de profitsector behoren. De socio-profit komt niet in aanmerking.

Wat is het toepassingsgebied? De Vlaamse vermindering voor oudere werknemers bestaat uit twee luiken: er is een lastenvermindering voor het in dienst houden van een oudere werknemer (retentie) en ook een voordeel bij het aanwerven van een oudere, werkzoekende werknemer. In beide gevallen wordt een minimumleeftijd van 55 jaar als voorwaarde gesteld:

1. Bij het in dienst houden van een oudere werknemer krijgt de werkgever een RSZ-vermindering voor elke 55-plusser die hij minstens een van de vier voorgaande kwartalen in dienst had. Het bedrag van de korting stijgt vanaf de leeftijd van 60 jaar.
2. In geval van een aanwerving van een oudere werknemer krijgt de werkgever gedurende acht kwartalen een hoger RSZ-voordeel wanneer hij sinds 1 juli 2016 een 55-plusser of 60-plusser aanwerft. De betrokken werknemer mag niet bij de werkgever in dienst zijn geweest gedurende de vier voorgaande kwartalen. Bovendien moet de werknemer ingeschreven zijn als niet-werkende werkzoekende bij de VDAB.
3. Om voor een RSZ-vermindering in aanmerking te komen moet de werknemer op de laatste dag van het kwartaal minimaal de leeftijd van 55 jaar bereikt hebben.
4. Er geldt bovendien een loonplafond van 13.400 euro per kwartaal dat niet mag worden overschreden.

Wat moet men praktisch doen? Om voor de RSZ-vermindering bij een aanwerving van een oudere werknemer in aanmerking te komen moet de werknemer zich als niet-werkende werkzoekende inschrijven bij de VDAB (via de module 'Mijn Loopbaan'), ongeacht de regio waarin hij woont en hiervan het bewijs leveren aan zijn werkgever.

Welke RSZ-vermindering geldt er? De beide maatregelen leveren enkele verminderingsbedragen op (tabel 3).

Opmerkingen. Merk op dat de werkgever na afloop van het voordeel dat hij bij de aanwerving kreeg, verder kan genieten van het RSZ-voordeel dat voorzien is bij het in dienst houden van een oudere werknemer.

Ook in dit geval is voorzien dat bij een heraanwerving binnen 4 kwartalen na het einde van de vorige tewerkstelling, beide periodes als één enkele tewerkstelling worden beschouwd, waardoor de werkgever alleen het voordeel voor de tussenliggende kwartalen verliest.

Zijn er overgangsmaatregelen? Er zijn wat de tewerk-

stelling van oudere werknemers betreft geen overgangsmaatregelen voorzien. Dat betekent dat de vroeger bestaande federale regeling waarbij er een RSZ-vermindering bestond vanaf de leeftijd van 54 jaar, eindigde op 1 juli 2016.

Let wel, voor de doelgroep oudere werknemers bestaat er in Vlaanderen al geruime tijd ook een tewerkstellingspremie '50plus', die gecumuleerd kon worden met het systeem van de vroegere ouderenvermindering. Het gaat hierbij om een maatregel uitgewerkt door de VDAB, die een aanzienlijke vermindering van de loonkost opleverde voor werkgevers die gevestigd zijn in Vlaanderen en die een niet-werkende werkzoekende 50-plusser zouden aanwerven met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur. Met de inwerkingtreding van de nieuwe doelgroepvermindering voor oudere werknemers verdwijnt ook de premie '50plus'.

Hier is er evenwel wel een overgangsmaatregel voorzien. Voor aanwervingen sinds 1 juli is het niet langer mogelijk om de premie aan te vragen. Maar wie de premie reeds vandaag ontvangt van de VDAB, blijft ze verder ontvangen voor de voorziene duurtijd. Wordt de aanvraag van de premie recent goedgekeurd, of is er een aanvraag ingediend voor een tewerkstelling die voor 1 juli 2016 is gestart, dan betaalt de VDAB de premie als nog uit onder de geldende voorwaarden.

Derde doelgroep: personen met een handicap

De tewerkstelling van de derde doelgroep wordt in de nieuwe regelgeving niet via een RSZ-vermindering aangemoedigd, maar wel via de bestaande ondersteuningspremie. Een werkgever kon in het verleden al de Vlaamse ondersteuningspremie (VOP) aanvragen voor een werknemer met een arbeidshandicap die officieel erkend is door de VDAB, en waarvan het domicilieadres in Vlaanderen of Brussel gelegen is. Die mogelijkheid blijft bestaan, maar wijzigt enigszins op het vlak van de te volgen procedure. Ook wordt de doelgroep uitgebreid naar personen die vanuit de sociale economie doorstromen naar het reguliere arbeidscircuit.

Sinds 1 juli moet de werkgever een aanvraag indienen bij het departement Werk en Sociale Economie (werk.be) via een elektronisch aanvraagdocument, en dus niet langer bij de VDAB. De VOP wordt vanaf die datum ook door dat departement uitbetaald.

De VOP als derde pijler van het doelgroepenbeleid heeft echter ook een impact op de activaregeling voor verminderd arbeidsgeschikten in Vlaanderen. Sinds 1 oktober 2012 gold binnen het activaplan immers een bijzondere maatregel voor werkzoekenden met een verminderde arbeidsgeschiktheid. Zij hadden recht op een werkuitkering van maximaal 500 euro gedurende 3 jaar. De werkgever kon dit bedrag in mindering brengen van het te betalen nettoloon. De RVA betaalde deze uitkering aan de werknemer. Deze bijzondere maatregel doofde op 1 juli 2016 uit in Vlaanderen.

Andere wijzigingen vanaf 1 januari 2017

Met ingang van 1 januari 2017 zal nog een tweede fase van de hervorming in werking treden. Vanaf dat ogenblik bevinden immers ook de overige maatregelen het activaplan zich in een uitdoofscenario, om definitief te eindigen op 31 december 2018. Op termijn verdwijnt dan de doelgroep van de langdurig werkzoekenden uit het scala aan Vlaamse RSZ-verminderingen.

Conclusie

Wij hebben vroeger eerder in een aantal bijdragen al aandacht besteed aan de federale RSZ-regels en de impact van de taxshift op de loonkost van de werkgevers. Sinds 1 juli 2016 gelden er een aantal bijkomende verminderingen van de loonkost in Vlaanderen bij de aanwerving van jongeren en ook voor het in dienst houden of het in dienst nemen van oudere werknemers. Deze RSZ-verminderingen zijn cumuleerbaar met de federale maatregelen. Wij zijn ervan overtuigd dat deze maatregelen de tewerkstelling ten goede zullen komen. ■