

Het Vlaamse Gewest legt in zijn regionaal doelgroepenbeleid de focus op drie doelgroepen:

- Ouderen +58 jaar
- Jongeren -25 jaar
- Personen met een arbeidshandicap

De vermindering voor oudere en jongere werknemers is gewijzigd vanaf 01.07.2016, terwijl de vermindering voor langdurig werkzoekenden en werknemers in herstructurering verdwenen is vanaf 01.01.2017, met overgangsmaatregelen. Voor enkele andere doelgroepverminderingen wordt het Vlaamse Gewest ook bevoegd, maar deze blijven ongewijzigd (bv. de mentors). Ten slotte blijven er ook een reeks doelgroepverminderingen ongewijzigd omdat ze federale materie blijven: eerste aanwervingen, horeca, collectieve arbeidsduurvermindering en 4-dagenweek.

Hieronder vindt u een overzicht van de belangrijkste wijzigingen die het vernieuwde doelgroepenbeleid met zich mee brengt.

### **1. Oudere werknemers**

Voorwaarden vanaf 01.01.2020:

- Werknemer uit categorie 1 (privésector);
- Minimum 58 jaar op laatste dag van kwartaal
- Refertekwartaalloon van max. € 13.945,00 in de kwartalen 1, 2 en 3 en max. € 18.545,00 in kwartaal 4 aangezien in dat kwartaal de eindejaarspremie wordt uitbetaald (bedragen sinds 01.01.2019)
- Alle typen contracten: bepaalde of onbepaalde duur.

De vermindering omvat 2 luiken:

- Zittende oudere werknemer: reeds in dienst
  - o 58-59 jaar: € 600,00/KW;
  - o Vanaf 60 jaar: € 1.500,00/KW.
- Niet-zittende oudere werknemer: aangeworven vanaf 01.07.2016
  - o 58 tot pensioenleeftijd: vrijstelling van de basis sociale bijdragen gedurende 8 kwartalen.

Voor de niet-zittende oudere werknemer gelden 2 extra voorwaarden:

- In de afgelopen 4 KW niet gewerkt hebben bij werkgever die vermindering aanvraagt.  
Als een niet-zittende oudere werknemer opnieuw in dienst komt bij dezelfde werkgever binnen 4 KW na einde van zijn vorige arbeidsovereenkomst, dan verlengt de periode tussen de twee arbeidsovereenkomsten niet de periode waarin de doelgroepvermindering wordt toegekend.
- Ingeschreven zijn bij VDAB als niet-werkende werkzoekende (min. 1 dag). De VDAB bezorgt gegevens aan de RSZ ter beoordeling. De werkgever kan de gegevens van zijn werknemers raadplegen via de webtoepassing Ecaro.

Opmerking: een niet-zittende oudere werknemer valt na uitputting van de kwartalen of vanaf het bereiken van de pensioenleeftijd terug op de bedragen van een zittende oudere werknemer.

Vanaf 01.01.2020 is de leeftijdsvoorwaarde opgetrokken van 55 naar 58 jaar. Hierbij zijn er wel verschillende overgangsmaatregelen voorzien. De lopende verminderingen die op oudere werknemers reeds toegepast werden uiterlijk op 31.12.2019 kunnen verder blijven lopen, ondanks de werknemer nog geen 58 jaar is.

Daarnaast hebben ook werknemers die na 01.01.2020 in dienst komen, maar op 31.12.2019 de leeftijd van 55 jaar bereikt hebben, recht op de vermindering voor zittende werknemers. Voor hen is het niet mogelijk om de vrijstelling voor de niet-zittende werknemers toe te passen zolang ze de leeftijd van 58 jaar niet hebben bereikt.

## 2. Tewerkstellingspremie 50+

De tewerkstellingspremie 50+ is verdwenen vanaf 01.07.2016. Voor werknemers die uiterlijk 30.06.2016 in dienst getreden zijn bleven de werkgever de tewerkstellingspremie behouden en dit tot uiterlijk 31.12.2018. De aanvraag zelf moest gebeuren binnen 3 maanden na indiensttreding.

## 3. Jonge werknemers

Voorwaarden voor nieuwe aanwervingen vanaf 01.01.2020:

- < 25 jaar op laatste dag van KW indienstneming
- Laaggeschoold (geen diploma secundair of getuigschrift 2<sup>de</sup> jaar van de 3<sup>de</sup> graad secundair onderwijs) of middengeschoold (hoogstens diploma secundair onderwijs of getuigschrift 2<sup>de</sup> jaar van 3<sup>de</sup> graad secundair onderwijs) voor indiensttredingen uiterlijk op 31.12.2019 en binnen het KW na indiensttreding geen diploma halen waardoor hij niet langer laaggeschoold of middengeschoold is. Nadien mag de jongere wel een bijkomend diploma halen.

of

Leerling/jongere in alternerende opleiding;

- Refertekwartaalloon:
  - o Max. € 7.500,00 in KW van indiensttreding en 3 volgende KW;
  - o Max. € 8.100,00 in 4 volgende KW.
- Verplicht een elektronisch dossier bij VDAB op laatste dag van KW waarin vermindering wordt toegepast. Dit bevat een loopbaanportfolio waarin de jongere zijn opleidingsgegevens invult, aangevuld met gegevens uit de LED-databank.

VDAB bezorgt deze gegevens aan RSZ. De werkgever kan de gegevens van zijn werknemers raadplegen via de webtoepassing Ecaro.

Bij laattijdige aanmaak van het elektronische dossier kan de vermindering ingekort worden.

Opmerking: de startbaanverplichting (ondernemingen met > 50 werknemers moeten min. 3% jongeren aanwerven) valt weg.

Verrminderingsbedragen:

- Laaggeschoolde: vrijstelling van de basis sociale bijdragen in KW van indiensttreding + 7 volgende KW;
- Middengeschoolde: € 1.000,00 in KW van indiensttreding + 7 volgende KW; deze vermindering is afgeschaft voor een middengeschoolde aangeworven vanaf 01.01.2020. Voor middengeschoolde jongeren die uiterlijk op 31.12.2019 in dienst getreden waren, blijft de vermindering verder lopen.
- Leerlingen: € 1.000,00/KW tijdens hele tewerkingstelling (na afloop van opleiding als leerling, kan WG eventueel nog vermindering voor laaggeschoolde aanvragen)

Als een jongere opnieuw in dienst komt bij dezelfde werkgever binnen 4 KW na einde van zijn vorige arbeidsovereenkomst, dan verlengt de periode tussen de twee arbeidsovereenkomsten niet de periode waarin de doelgroepvermindering wordt toegekend.

Voor jongeren die uiterlijk op 30.06.2016 in dienst getreden zijn bleef de vorige federale regeling van toepassing tot uiterlijk 31.12.2018, inclusief de werkkuitkering van € 350,00 per maand gedurende 6 maanden.

! De RSZ-verminderingen worden toegekend op basis van de regelgeving die van toepassing is in het gewest waar de vestiging ligt. De werkkuitkering wordt daarentegen bepaald door de regelgeving van de woonplaats van de werknemer. In het Vlaamse Gewest verdween de werkkuitkering voor aanwervingen vanaf 01.07.2016. Indien de werknemer in een ander Gewest woont, kan de werkkuitkering bij hem mogelijk nog wel toegepast worden, zolang deze gewesten hun regelgeving niet hebben aangepast.

#### **4. Vlaamse Ondersteuningspremie**

Voor personen met een arbeidshandicap kan de werkgever een Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP) ontvangen. Deze regeling blijft behouden, maar het toepassingsgebied wordt uitgebreid. Zo komen zelfstandigen in bijberoep met een arbeidshandicap voortaan ook in aanmerking en sinds 01.01.2019 is een VOP ook mogelijk voor personen waarbij nog een zeker progressie mogelijk is. De uitbetaling van de VOP gebeurt door het Vlaamse Departement Werk en Sociale Economie.

#### **5. Langdurig werkzoekenden**

De vermindering voor langdurig werkzoekenden is volledig verdwenen vanaf 01.01.2019. Voor werknemers aangeworven uiterlijk 31.12.2016 bleef de vroegere regeling van toepassing en dit tot uiterlijk 31.12.2018. Vanaf 01.01.2017 was er geen nieuwe instroom meer mogelijk.

De werkuitkering van € 500,00 per maand kan ook niet meer toegepast voor werknemers aangeworven vanaf 01.01.2017 die wonen in het Vlaamse Gewest. Werknemers die wonen in een ander gewest komen nog wel in aanmerking voor een werkuitkering, zolang deze gewesten hun regelgeving niet hebben aangepast.

Ter compensatie van het wegvallen van deze vermindering wil de Vlaamse Regering focussen op een kwalitatief luik gericht op de individuele werkzoekende/werknemer (opleiding en begeleiding). Hier zal allicht een voorname rol zijn weggelegd voor de VDAB.

#### **6. Herstructurering**

De vermindering voor de aanwerving van werknemers die getroffen zijn door herstructurering, falingsluiting of vereffening is verdwenen vanaf 01.01.2019. Voor werknemers aangeworven uiterlijk 31.12.2016 bleef de huidige regeling van toepassing en dit tot uiterlijk 31.12.2018. Vanaf 01.01.2017 was er geen nieuwe instroom meer mogelijk.

Bij deze doelgroep bestaat er (als enige) ook een vermindering van de werknemersbijdragen. Dit voordeel blijft federale materie en wijzigt bijgevolg niet. Hiervoor dienen ze nog steeds een verminderingskaart te hebben van de RVA.