



Brussel, maandag 18 januari 2010

Persdossier

De details van het nieuwe aanwervingsplan

Op voorstel van Vice-Eerste minister en minister van Werk Joëlle Milquet heeft de ministerraad in december 2009 het aanwervingsplan voor jonge en oudere werkzoekenden goedgekeurd; het verscheen op 30 december 2009 in het *Belgisch Staatsblad* en het is sinds 1 januari 2010 van kracht.

Het was inderdaad essentieel in deze crisisperiode – dit wil zeggen uitsluitend tijdens de jaren 2010-2011 – nog sterker in te zetten op de aantrekkelijkheid van de aanwerving van groepen die momenteel op de arbeidsmarkt het zwakst staan, namelijk: jonge werkzoekenden, oudere werkzoekenden en zij die sinds meer dan een jaar van de arbeidsmarkt weg zijn. Deze sterke maatregelen waren werkelijk noodzakelijk. Het beste bewijs daarvan vormen de eerste cijfers van het aantal werkkaarten, noodzakelijk om van de maatregelen te kunnen genieten, die zonder de minste communicatiecampagne in tien dagen tijd al werden afgeleverd.

Zo heeft de **Rijksdienst voor Arbeidsvoorzieningen (RVA) tussen 4 januari 2010 en 15 januari 2010 al 4.164 werkkaarten aan werkzoekenden afgeleverd**, waarvan:

- 1.118 aan werkzoekende jonger dan 26 jaar die niet over het diploma van het hoger secundair onderwijs beschikken,
- 475 aan werkzoekenden jonger dan 26 jaar die over een diploma van het middelbaar onderwijs beschikken maar niet over een diploma van het hoger onderwijs
- 922 aan werkzoekenden van minstens 50 jaar,
- 1.649 aan werkzoekenden die tussen één en twee jaar werkloos zijn.

In dit dossier vinden jullie een concrete en gedetailleerde uiteenzetting van dat grootse aanwervingsplan, alsook – in een tweede document - een voorstelling van de informatie- en sensibiliseringscampagne, opgezet in partnership met de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) en met de FOD Werk. Deze campagne gaat deze week van start, met name met de lancering, vandaag 18 januari, van een webstek die uitsluitend aan deze maatregel werd gewijd: www.winwinplan.be.



De concrete en gedetailleerde modaliteiten van het aanwervingsplan en precieze informatie die elke werkgever en werknemer moet hebben om op deze uitzonderlijke voordelen een beroep te kunnen doen

1. Welke naam werd aan dit nieuwe aanwervingsplan gegeven?

Dit nieuwe aanwervingsplan werd « win-winplan » genoemd, want iedereen wint erbij: zowel de werkzoekende als de werkgever, zowel de jongeren als de ouderen, zowel de overheid als de werkgelegenheid.

2. Het « win-winplan », wat houdt het precies in?

Het gaat om een groots aanwervingsplan met uitzonderlijke voordelen in tijden van crisis, dat prioritair gericht op:

- jonge werkzoekenden;
- oudere uitkeringsgerechtigde werklozen;
- uitkeringsgerechtigde werklozen die al een of twee jaar werkzoekend zijn,

met andere woorden op de groepen die in crisistijden bij uitstek kwetsbaar zijn.

De bedoeling is om hun aanwerving te bevorderen door de kost daarvan drastisch te beperken via een activering van hun werkloosheidsuitkering.

De activering van de werkloosheidsuitkering is een ondersteuning van de werkgelegenheid op kosten door de RVA, met andere woorden: een directe tenlasteneming van een deel van het maandloon door de overheid.

Een werkzoekende die in het kader van dit plan wordt aangeworven, blijft tijdens zijn indienstname recht hebben op een werkloosheidsuitkering waarvan het bedrag tot 1.000 of 1.100 euro kan oplopen. De werkgever kan dat bedrag van het netto te betalen salaris aftrekken en kan bovendien genieten van de bestaande maatregelen ter vermindering van de patronale sociale zekerheidsbijdragen.

Het gaat dus om een belangrijke 'incentive' voor de aanwerving van bepaalde categorieën werklozen en om een drastische vermindering van de arbeidskost.



3. Een aanwervingsplan voor wie ?

Het bedrag van de uitkering die in het « normale » Activa-stelsel wordt geactiveerd, bedraagt 500 euro. Dankzij deze voordelen van dit nieuwe grootse aanwervingsplan worden sinds 1 januari volgende extra voordelen toegekend:

A. Aanwerving van een werkloze jonger 26 jaar die niet over het diploma van het secundair onderwijs beschikt

1° Vermindering met 1.100 euro per maand voor de werkgever

Voor werkzoekenden jonger dan 26 jaar die niet over het diploma van het secundair onderwijs beschikken, bedraagt het bedrag van de activering van de uitkering 1.100 euro per maand voor zij die sinds minstens drie maanden als werkzoekende zijn ingeschreven. Dit versterkt het voordeel van deze jongeren, bovenop de voordelen van de vermindering, ja zelfs de opheffing van de sociale zekerheidsbijdragen, waarvan zij al genieten.

2° Vermindering met 1.000 euro per kwartaal van de sociale bijdragen voor jongeren tussen 19 en 26 jaar

Zeer laaggeschoolde jongeren onder de 26 jaar kunnen gedurende 16 kwartalen aanleiding geven tot een vermindering van de sociale zekerheidsbijdragen van 1.000 euro per kwartaal¹. Een jongere wordt beschouwd als zeer laaggeschoold als hij beschikt over maximum een getuigschrift van de tweede graad van het secundair onderwijs of over maximum een getuigschrift van het deeltijds secundair technisch- of beroepsonderwijs.

3° Een volledige vrijstelling voor 2010 en 2011 van sociale zekerheidsbijdragen voor alle jongeren onder de 19 jaar

Momenteel wordt aan een jonge werknemer een vrijstelling van 1.000 euro verleend tot het 4de kwartaal van het burgerlijk jaar waarin hij de leeftijd van 18 jaar bereikt. Sinds 1 januari wordt dus een volledige vrijstelling van de patronale sociale lasten toegekend voor elke aanwerving van zo'n jongere in de loop van 2010 en 2011.

B. Aanwerving van een werkloze jonger dan 26 die over niet meer beschikt dan het diploma van het secundair onderwijs

Voor de werkzoekenden jonger dan 26 jaar die maximum over het diploma van het secundair onderwijs beschikken, zal het bedrag van de

¹ Als zij na 16 kwartalen nog altijd de leeftijd van 26 jaar niet hebben bereikt, kunnen zij nog genieten van een bijdragevermindering van 400 euro per kwartaal tot het kwartaal waarin ze de leeftijd van 26 jaar bereiken.



activering van de werkloosheidsuitkering 1.000 euro per maand bedragen voor zij die sinds minstens zes maanden ingeschreven zijn als werkzoekende.

C. De aanwervingsmaatregelen voor volledig uitkeringsgerechtigde werkloze 50-plussers

Een activering van de werkloosheidsuitkering van 1.000 euro is eveneens voorzien voor alle volledig uitkeringsgerechtigde werkloze 50-plussers die sinds ten minste zes maanden als werkzoekende zijn ingeschreven.

D. De aanwervingsmaatregelen voor werkzoekenden die meer dan een jaar werkloos zijn

Voor personen, ongeacht leeftijd of diploma, die tussen één en maximum twee jaar volledig uitkeringsgerechtigd werkloos zijn, werd voorzien om de huidige activering van de uitkering van 500 euro per maand op te trekken tot 750 euro per maand gedurende de eerste 12 maanden.

E. Samengevat:

Categorie	Hoelang al ingeschreven als werkzoekende?	Bedrag van de uitkering	Duur van de periode waarin de uitkering wordt toegekend
Jonger dan 26 jaar en geen diploma van het hoger secundair onderwijs	3 maand	1.100 euro	24 maanden (aanwerving in 2010) 12 maanden (aanwerving in 2011)
Jonger dan 26 jaar en in het bezit van maximum een diploma van het hoger secundair onderwijs	6 maand	1.000 euro	24 maanden (aanwerving in 2010) 12 maanden (aanwerving in 2011)
50-plusser	6 maand	1.000 euro	24 maanden (aanwerving in 2010) 12 maanden (aanwerving in 2011)
Langdurig werkloze	Tussen 1 en 2 jaar ²	750 euro 500 euro	12 maanden (aanwerving in 2010-2011) 16 maanden

4. Welke procedure moet de werkzoekende volgen?

De werkzoekende die wil genieten van het « win-win » aanwervingsplan, **moet in het bezit zijn van een werkkaart**. Hij kan deze bij het

² Opgemerkt: in het kader van de vereenvoudiging van de banenplannen komt er een bijkomende maatregel voor personen die langer dan 2 jaar werkloos zijn.



plaatselijk werkgelegenheidsagentschap (PWA) van zijn gemeente of bij het werkloosheidsbureau van de RVA in zijn buurt aanvragen (via het formulier « C63-werkkaart »). Het aanvraagformulier kan eveneens via de website van de RVA gedownload worden (www.rva.be). Via dezelfde site kunnen uitkeringsgerechtigde werkzoekenden de kaart ook online aanvragen.

Deze kaart geeft bij indienstname recht op een geactiveerde werkloosheidsuitkering (van 1.100, 1.000 of 750 euro), die werkuitkering wordt genoemd. De kaart preciseert het bedrag van deze uitkering en vermeldt eveneens de voordelen waarop de werkgever recht heeft wat betreft verminderingen van de patronale sociale zekerheidsbijdragen.

Deze kaart moet voor de aanwerving worden aangevraagd, maar kan ook tot ten laatste dertig dagen na de eerste dag van indiensttreding worden aangevraagd. De kaart bewijst dat aan de voorwaarden is voldaan en blijft drie maanden geldig. Ze kan vernieuwd worden indien de werkzoekende blijft voldoen aan de reglementaire voorwaarden. Als de kaart werd aangevraagd naar aanleiding van (of na) de aanwerving, moet de werkgever ook rubriek II invullen van het aanvraagformulier dat door de werkgever of door de werkzoekende aan de RVA terugbezorgd dient te worden.

5. Welke procedure moet de werkgever volgen?

- *Een bijlage bij de arbeidsovereenkomst opstellen*

Op basis van de werkkaart die hem door de werkzoekende wordt bezorgd, moet de werkgever in een bijlage bij de arbeidsovereenkomst vermelden dat voor die werknemer een werkkaart door de RVA werd afgeleverd, alsook voor welke periode die werd afgeleverd. De werkkaart **moet ook het deel van het loon vermelden dat ten laste valt van de RVA** (in functie van het bedrag van de uitkering vermeld op de werkkaart van de werkzoekende). Een type modelbijlage kan worden gedownload via de site van de RVA («Bijlage-arbeidsovereenkomst-Activa»).

De werknemer krijgt hiervan ook een exemplaar dat hij moet indienen bij zijn uitbetalingsinstelling (vakbond of Hulpkas voor Werkloosheidsuitkeringen (HVW)), die maandelijks zal instaan voor de betaling van een gedeelte van zijn loon, op basis van een attest van de werkgever dat aangeeft welk nettoloon die maand verschuldigd is. De werkgever van zijn kant betaalt de rest van het nettoloon aan de werknemer.

- *Het maandelijks formulier voor de uitbetaling van de werkuitkering*



Elke maand vult de werkgever een formulier C78 Activa in, waarin het bedrag van het nettoloon wordt vermeld waar de werknemer voor de betrokken maand recht op heeft. De werkgever bezorgt dit formulier (dat eveneens gedownload kan worden via de site van de RVA) aan de werknemer die het bij zijn uitbetalingsinstelling indient. Dit formulier (zoals alle formulieren van de RVA voor werkgevers) kan online worden ingevuld via de portaalsite van de sociale zekerheid.

6. Hoe wordt het loon betaald?

De werkgever betaalt aan de werknemer het verschuldigde nettoloon in functie van de Collectieve Arbeidsovereenkomst (CAO) die van toepassing is en trekt er het bedrag van de werkuitkering van af (1.100, 1.000 of 750 euro) Hij betaalt de persoonlijke sociale zekerheidsbijdragen van de werknemer aan de RSZ en de bedrijfsvoorheffing aan de fiscus, dit alles berekend op het volledige loon van de werknemer (met andere woorden met inbegrip van het bedrag van de werkuitkering).

De werkgever betaalt bovendien elk kwartaal de patronale bijdragen aan de RSZ, terwijl hij er de bijdragenverminderingen van aftrekt waar hij recht op heeft en die vermeld staan op de werkkaart.

De werkgever krijgt bijkomende deel van het loon dat zijn werkgever hem verschuldigd is - met andere woorden: de werkuitkering - **uitbetaald door de uitbetalingsinstelling** van zijn werkloosheidsuitkeringen (vakbond of Hulpkas voor Werkloosheidsuitkeringen (HVW)).

7. Hoe lang blijven deze aanwervingsmaatregelen van kracht?

De activering van de uitkering wordt gedurende maximum 24 maanden toegekend voor de aanwervingen die geschieden in 2010 en gedurende 12 maanden voor de aanwervingen in 2011.

8. Welke werkgevers komen in aanmerking voor het aanwervingsplan?

Alle werkgevers uit zowel privé profit- als non profitsector (ondernemingen, vzw's, enzovoort) kunnen genieten van het win-win aanwervingsplan. Deze maatregel is evenwel niet van toepassing voor dienstenchequewerknemers. Voor die werknemers kan de werkgever van andere tewerkstellingsmaatregelen genieten: Activa met een activering tot 500 euro, SINE, enzovoort.



In de **openbare sector** komen volgende werkgevers in aanmerking als ze werknemers **contractueel** in dienst nemen:

- de autonome overheidsbedrijven, de openbare kredietinstellingen;
- de openbare maatschappijen voor personenvervoer en de openbare uitzendbureaus;
- de provincies, de gemeenten en de OCMW's en, voor wat hun contractueel onderhouds-, administratief en ondersteunend personeel betreft, ook onderwijsinstellingen.

9. Hoe werkt de maatregel voor deeltijdse werknemers ?

Als de werknemer deeltijds wordt aangeworven of als het arbeidsregime gedurende de periode van indienstname en toekenning van de uitkering wordt gewijzigd, wordt het bedrag van deze laatste verhoudingsgewijs toegekend.

10. Hoe worden de ongewenste neveneffecten vermeden?

De uitkering kan niet worden toegekend als, na een klacht, wordt vastgesteld dat de werknemer werd aangeworven ter vervanging van en voor dezelfde functie als een werknemer die werd ontslagen, met als enige doel om van de voordelen van dit aanwervingsplan te genieten.

Als gelijkaardige feiten met regelmaat worden vastgesteld, kan de betrokken werknemer worden uitgesloten van de voordelen van deze maatregel.

11. Hoe wordt de uitkering toegekend?

De uitkering (naargelang het geval: 1.100, 1.000 of 750 euro) wordt via de uitbetalingsinstelling (vakbond of Hulpkas voor Werkloosheidsuitkeringen (HVW)) onmiddellijk aan de werknemer toegekend.

12. Welke zijn de voordelen voor de werknemer?

De werknemer wordt aangeworven als een gewone werknemer met een klassieke arbeidsovereenkomst. Hij heeft recht op een loon conform het loon dat werd vastgelegd in de Collectieve Arbeidsovereenkomst die van toepassing is.



**De Vice-Eerste minister,
minister van Werk en van Gelijke Kansen,
belast met het Migratie- en Asielbeleid**

Een deel van het loon wordt hem uitbetaald door zijn uitbetalingsinstelling, de rest door de werkgever.

Hij heeft in voorkomend geval in de gebruikelijke omstandigheden ook recht op de gebruikelijke voordelen:

- de werkbonus (vermindering van de persoonlijke sociale zekerheidsbijdrage waardoor zijn nettoloon stijgt, zolang zijn brutoloon de 2.160,57 euro niet overschrijdt);
- de werkhervattingstoelage van 182,85 euro als hij 50 jaar of ouder is;
- de inkomensgarantie-uitkering als hij, als volledig uitkeringsgerechtigde werkloze, deeltijds in dienst genomen wordt;
- de maandelijkse toeslag voor kinderopvang van 75 euro als hij alleen woont en kind(eren) heeft, enzovoort.

13. Welke zijn de voordelen voor de werkgever?

Sinds 1 januari 2010 kan de werkgever dankzij dit plan genieten van:

- **een vermindering van het nettoloon dat hij aan de werknemer moet betalen.** De RVA betaalt inderdaad aan de werknemer een geactiveerde werkloosheidsuitkering, die werkuitkering wordt genoemd. Het bedrag van die werkuitkering kan oplopen tot 1.100 euro per maand. De werkgever trekt het bedrag van die werkuitkering af van de nettoloon en betaalt alleen het overblijvende deel van het nettosalaris aan de werknemer, alsook de persoonlijke socialezekerheidsbijdragen en de bedrijfsvoorheffing;
- **de bestaande patronale socialezekerheidsbijdrageverminderingen.** In sommige gevallen komt overeen met zogoed alse en volledige vrijstelling van bijdragen.



14. Enkele concrete voorbeelden

A. ANNA

Anna is 22 jaar oud en wordt angeworven als administratief bediende in de metaalsector. Ze was gedurende 15 maanden ingeschreven als werkzoekende en heeft haar middelbare school niet afgemaakt. Ze heeft geen ervaring in de sector.

	Kost	Verminderingen
Bruto maandloon	1.429,22	
Maandelijkse brutokost	1.891,43	
Sociale bijdrageverminderingen (structureel, langdurig werkloze)		460,92
Win-winplan		1.100
Eindkost	330,51	

Wat dus overeenkomt met een besparing van 1.560,92 euro per maand.

B. NAIMA

Naïma is 21 jaar oud en wordt angeworven als bediende aan het minimumloon. Ze is al 12 maanden ingeschreven als werkzoekende en het diploma van het middelbaar onderwijs noch enig ander diploma. Ze heeft geen beroepservaring.

	Kost	Verminderingen
Bruto maandloon	1.387,49	
Maandelijkse brutokost	1.836,20	
Sociale bijdrageverminderingen (structureel, jonger werkzoekende)		447,47
Win-winplan		1.100
Eindkost	288,73	

Wat dus overeenkomt met een besparing van 1.547,47 euro per maand.



C. KARIM

Karim is 25 jaar en wordt als arbeider aangeworven in een KMO van de horeca-sector. Hij stond gedurende 7 maanden ingeschreven als werkzoekende en is in het bezit van zijn diploma van het secundair onderwijs, maar heeft verder geen ander diploma. Hij heeft geen ervaring in deze sector.

	Kost	Verminderingen
Bruto maandloon	1.687,5	
Maandelijkse brutokost ³	2.430,31	
Sociale bijdrageverminderingen (structureel, jonge werknemer)		335,51
Win-winplan		1.000
Eindkost	1.094,80	

Wat dus overeenkomt met een besparing van 1.335,51 euro per maand.

D. JEF

Jef is 52 jaar en wordt aangeworven als bediende in de Vlaamse socio-culturele sector. Hij heeft tien jaar ervaring in die sector. Hij stond gedurende 8 maanden ingeschreven als werkzoekende en heeft hogere studies gevolgd.

	Kost	Verminderingen
Bruto maandloon	2.869,76	
Maandelijkse brutokost	3.797,84	
Sociale bijdrageverminderingen (structureel, oudere werkloze)		327,38
Win-winplan		1.000
Eindkost	2.470,46	

Wat dus overeenkomt met een besparing van 1.566,30 euro per maand.

³ De bijzondere bijdrage voor de sociale zekerheid inbegrepen



**De Vice-Eerste minister,
minister van Werk en van Gelijke Kansen,
belast met het Migratie- en Asielbeleid**

E. CHRISTOPHE

Christophe is 24 jaar en is aangeworven als arbeider in een KMO van de bouwsector. Hij heeft geen diploma van het secundair onderwijs. Hij was werkzoekende gedurende 6 maanden. Hij heeft geen ervaring.

	Kost	Verminderingen
Bruto maandloon	2.012,34 ⁴	
Maandelijkse brutokost	2.897,21	
Sociale bijdrage- verminderingen (structureel, Startbaan)		466,30
Win-winplan		1.100
Eindkost	1.330,91	

Wat dus overeenkomt met een besparing van 1.566,30 euro per maand.

Deze berekeningen houden geen rekening met het vakantiegeld, de eindejaarspremie, de kosten van het sociaal secretariaat en de arbeidsongevallenverzekering.

Voor bijkomende inlichtingen:
Benoit Lannoo (0476 76 19 43) (NL)
Emilie Rossion (0473 13 97 58) (FR)

⁴ Uurloon 12,22 euro (164,67 uren/maand)