BIJLAGEN BIJ DEEL 4. ARBEIDSMARKTBELEID

BIJLAGE BIJ HOOFDSTUK 2. DOELGROEPENBELEID

Bijkomende informatie bij de huidige bevoegdheidsverdeling

<u>Doelgroepen</u>

- Programmawet (I) van 24 december 2002 (titel IV, hoofdstuk 7, artikel 340 tot 341*bis*, artikel 347*bis*, artikel 353)
- Koninklijk besluit van 16 mei 2003 tot uitvoering van Hoofdstuk 7 van Titel IV van de Programmawet van 24 december 2002 (I), betreffende de harmonisering en vereenvoudiging van de regelingen inzake verminderingen van de sociale zekerheidsbijdragen (artikelen 7 tot 14*bis*, artikelen 20/1 tot 20/4, artikelen 28/1 tot 28/1 *ter*)
- Wet van 20 december 1999 tot toekenning van een werkbonus onder de vorm van een vermindering van de persoonlijke bijdragen van sociale zekerheid aan werknemers met lage lonen en aan sommige werknemers die het slachtoffer waren van een herstructurering
- Koninklijk besluit van 17 januari 2000 tot uitvoering van artikel 2 van de wet van 20 december 1999 tot toekenning van een werkbonus onder de vorm van een vermindering van de persoonlijke bijdragen van sociale zekerheid aan werknemers met lage lonen en aan sommige werknemers die het slachtoffer waren van een herstructurering
- Artikel 33 van de wet van 22 december 1995 houdende maatregelen tot uitvoering van het meerjarenplan voor de 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
- Wet van 20 december 1999 tot toekenning van een werkbonus onder de vorm van een vermindering van de persoonlijke bijdragen van sociale zekerheid aan werknemers met lage lonen en aan sommige werknemers die het slachtoffer waren van een herstructurering (artikel 3*bis* en 3*bis*/1)
- Koninklijk besluit van 17 januari 2000 tot uitvoering van artikel 2 van de wet van 20 december 1999 tot toekenning van een werkbonus onder de vorm van een vermindering van de persoonlijke bijdragen van sociale zekerheid aan werknemers met lage lonen en aan sommige werknemers die het slachtoffer waren van een herstructurering
- Koninklijk Besluit nr. 499 van 31 december 1986 tot regeling van de sociale zekerheid van sommige kansarme jongeren, met uitzondering van artikelen 3 en 4bis
- Organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn (artikelen 57 *quater*, 60 en 61)
- Wet van 22 december 1995 houdende maatregelen tot uitvoering van het meerjarenplan voor werkgelegenheid (artikel 33,§1 tot §4 en artikel 34)
- 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 (artikel 33, §1 tot §4 en artikel 34)

Sectorale kortingen

BAGGERSECTOR
- wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers, artikel 37ter, ingevoegd bij de wet van 24 december 1999 en vervangen bij de wet van 20 juli 2005
- Koninklijk besluit van 26 april 2009 tot uitvoering van artikel 37ter van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers en tot opheffing van het koninklijk besluit van 16 mei 2001 houdende vrijstelling van bepaalde werknemersbijdragen ten behoeve van de ondernemingen behorende tot de baggersector

SLEEPVAARTSECTOR
- wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers, inzonderheid op artikel 37ter, ingevoegd bij de wet van 24 december 1999
- Koninklijk besluit van 16 mei 2001 houdende vrijstelling van bepaalde werkgevers- en werknemersbijdragen ten behoeve van de ondernemingen behorende tot de sleepvaartsector.

KUNSTENAARS
- wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers, inzonderheid op artikel 37quinquies, § 1, tweede lid, ingevoegd bij de wet van 24 december 2002
- Koninklijk besluit van 23 juni 2003 houdende maatregelen inzake de vermindering van de socialezekerheidsbijdragen verschuldigd voor de kunstenaar

KINDEROPVANG - ONTHAALOUDERS
- wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers, inzonderheid op artikel 37sexies, ingevoegd bij de wet van 24 december 2002

HUISPERSONEEL
- Koninklijk besluit nr. 483 van 22 december 1986 tot vermindering van de sociale zekerheidsbijdragen van de werkgevers bij de indienstneming van dienstboden. -

Activering werkloosheidsuitkeringen :
- Besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders (artikel 7, §1, derde lid, i, m, p en §1*bis*);
- Koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering (36*ter* en 36*quinquies,* 78*ter,* 78*sexies* en artikel 131*)*;
  Koninklijk besluit van 23 december 1994 tot uitvoering van Hoofdstuk II van Titel IV van de wet van 21 december 1994 houdende sociale bepalingen;
- Koninklijk besluit van 19 december 2001 tot bevordering van de tewerkstelling van langdurig werkzoekenden
- Koninklijk besluit van 11 juli 2002 tot vaststelling van de financiële tussenkomst vanwege het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn in de loonkost van een gerechtigde op maatschappelijke integratie die wordt aangeworven in het kader van het Activaplan
- Koninklijk besluit van 14 november 2002 tot vaststelling van de financiële tussenkomst vanwege het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn in de loonkost van een rechthebbende op financiële maatschappelijke hulp die wordt aangeworven in het kader van het Activaplan
- Koninklijk besluit van 29 maart 2006 tot uitvoering van artikel 7, § 1, derde lid, m, van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders ter bevordering van de tewerkstelling van laaggeschoolde of erg laag geschoolde jongeren

- Koninklijk besluit van 9 juni 1997 tot uitvoering van artikel 7, § 1, derde lid, m, van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders betreffende de doorstromingsprogramma's
- Koninklijk besluit van 16 mei 2003 tot uitvoering van Hoofdstuk 7 van Titel IV van de Programmawet van 24 december 2002 (I), betreffende de harmonisering en vereenvoudiging van de regelingen inzake verminderingen van de sociale zekerheidsbijdragen
- Wet van 12 augustus 2000 houdende sociale, budgettaire en andere bepalingen (artikel 183, artikelen 194 en 195)
- Wet van 26 mei 2002 betreffende het recht op maatschappelijke integratie (artikel 36 tot 39)
- Koninklijk besluit van 11 juli 2002 tot vaststelling van de financiële tussenkomst van wege 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
- 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
- Koninklijk besluit van 11 juli 2002 tot vaststelling van de financiële tussenkomst van wege het openbaarcentrum voor maatschappelijk welzijn in de loonkost van een gerechtigde op maatschappelijke integratie die wordt tewerkgesteld in een sociale inschakelingsinitiatief
- Koninklijk besluit van 14 november 2002 tot vaststelling van de financiële tussenkomst vanwege het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn in de loonkost van een rechthebbende op financiële maatschappelijke hulp die wordt tewerkgesteld in een sociale inschakelingsinitiatief
- Koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 14 november 2002 tot vaststelling van de financiële tussenkomst vanwege het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn in de loonkost van een rechthebbende op financiële maatschappelijke hulp die wordt tewerkgesteld in een sociale inschakelingsinitiatief en tot vaststelling van de vrijstelling van werkgeversbijdragen.

<u>Banenplannen :</u>
- K.B. nr 474 van 28 oktober 1996 tot opzetting van de door de Staat gesubsidieerde contractuelen bij sommige plaatselijke besturen
- Titel III, hoofdstuk II van de Programmawet van 30 december 1988
- K.B. 27 februari 1989 tot uitvoering van de Programmawet van 30 december 1988- Titel III- Hoofdstuk II tot opzetting van een stelsel van gesubsidieerde contractuelen bij sommige openbare besturen

<u>Jongerenbonus non-profit :</u>
- Wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact. Hoofdstuk III - tewerkstelling van jongeren in de social profitsector. Artikelen 79 tot en met 87.
- Koninklijk Besluit van 27 april 2007 houdende de algemene uitvoeringsbepalingen van de maatregelen ten gunste van de tewerkstelling van jongeren in social profitsector voortspruitend uit de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact.

Bijkomende informatie bij de nuloptie

Tabel : Overzicht van de RSZ-doelgroepkortingen (aanvragen 2011)

Programma	Aangevraagde korting in Miljoen Eur	Volume in VTE – (gemiddelde van 4 kwartalen)
Jongeren	98,1	87.257
Ouderen	222,3	181.063
Langdurig Werklozen	70,8	18.696
Doorstromingsprogramma's	3,7	894
SINE	14,7	3.864
Na herstructurering	9,8	2.810
Na herstrucurering (koopkracht)	2,0	1.371
Moeilijk te Plaatsen Werklozen + leefloners	1,3	359
Bagger en sleepvaartsector	4,3	370
Huisbedienden	0,14	30
Onthaalouders	10,7	3.329
Kunstenaars	5,8	1.246
Totaal Doelgroepverminderingen	***SOM = 443,64***	***SOM = 301.289***
Eerste aanwervingen	*55,0*	*23.728*
Wetenschappelijk Onderzoek	*18,9*	*1.118*
Werkbonus en lage lonen	*418,9*	*602.834*
Structurele verminderingen	*2615,3*	*1.282.161*

Cursief : andere dan doelgroepkortingen, die federaal blijven

RVA

De interactieve statistieken geven een breder beeld op de bevoegdheidsoverdracht dan de doelgroepmaatregelen die deel uitmaken van deze fiche.

Tabel : Sociale prestaties van de RVA (in mio euro, 2011)

	Vlaams Gewest	Waals Gewest	BHG	Totaal	% Vlaams Gewest
Totaal Activeringen	446,7	523,1	105,79	1075,6	41,5%
Werklozen met een PWA-vrijstelling	10,2	2,4	0,9	13,5	75,6%
Activeringsmaatregelen gericht op werklozen die zich inzetten in het buitenland	0,07	0,03	0,03	0,13	53,8%
Activeringsmaatregelen gericht op jongere werklozen	0,6	0,3	0,06	0,9	66,7%
Activeringsmaatregelen gericht op oudere werklozen	29,3	7,4	1,3	38,1	76,9%
Activeringsmaatregelen gericht op opleiding van werklozen: studies	65,6	105,3	18,2	189,1	34,7%
Activeringsmaatregelen gericht op opleiding van werklozen: beroepsopleiding	100,2	66	14,3	180,6	55,5%
Activeringsmaatregelen langdurig werklozen (uitgezonderd doorstromingsprogramma's)	234,1	327,1	68,1	629,4	37,2%
Activeringsmaatregelen langdurig werklozen (doorstromingsprogramma's)	6,6	14,6	2,9	24,1	27,4%

Bron : RVA website Interactieve Statistieken

Met het aantal **fysieke eenheden** in een bepaalde maand bedoelen we eigenlijk het aantal uitgevoerde betalingen tijdens die maand, indieningsmaand genoemd. Tijdens een indieningsmaand kunnen meerdere betalingen voor één persoon verricht worden. Een betaling kan immers betrekking hebben op een maand in het verleden. De maand waarop een betaling betrekking heeft wordt refertemaand genoemd. De RVA-betaalstatistieken zijn gebaseerd op de indieningsmaand, en niet op de refertemaand. Het begrip fysieke eenheden verwijst dus niet naar het aantal betaalde personen.

in mio euro (2011)

	Vlaams G	Waals G	Brussel	Andere	Totaal
RVA Activeringen	446,7	523,1	105,79	0	1075,6
RSZ-verminderingen	443,65	264,81	73,88	17,33	799,7
Totaal	890,35	787,91	179,67	17,33	1875,3

Andere = buiten België en onbekend

	Vlaams G	Waals G	Brussel	Andere	Totaal
RVA Activeringen	41,5%	48,6%	9,8%	0,0%	100,0%
RSZ-verminderingen	55,5%	33,1%	9,2%	2,2%	100,0%
Totaal	47,5%	42,0%	9,6%	0,9%	100,0%

Bijkomende informatie bij de zesde optie: TW-matrix

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. De gedefinieerde doelgroepen in de Europese regelgeving bieden een aantal handvaten voor de Vlaamse regelgeving, maar zijn niet noodzakelijk te nemen of te laten. Uit de kansen op werk blijkt dat de vier prioritaire kansengroepen en langdurige werkzoekenden nog steeds zwakker staan op de arbeidsmarkt. De gemiddelde kans op werk bedraagt 13,3% voor werkzoekenden die minder dan 1 jaar werkzoekend zijn, bij personen die tussen 1 en 2 jaar werkzoekend zijn daalden deze tot 7,2%, bij meer dan 2 jaar tot minder dan 4% (bron: werk.be).
Om de tewerkstellingsmatrix, met de 4 modules (opleiding, begeleiding, loonpremie, arbeidspostaanpassingen), in praktijk te brengen, werden een aantal principes gedefinieerd:

- Deze matrix zal van toepassing zijn op alle werkgevers met activiteiten binnen een economische context, ongeacht hun rechtspersoon. Op deze manier voorkomen we eventuele marktverstoring.
- We stappen af van een categoriale benadering en gaan maximaal voor maatwerk in de ondersteuning die we individuen geven. Essentieel is de correcte toeleiding naar de meest geschikte maatregel door de arbeidsmarktregisseur.
- De vier modules zijn onderling combineerbaar naargelang de noden van de betrokken werknemer. Dat betekent concreet dat de vier modules niet noodzakelijk ingezet moeten worden om een geslaagde inschakeling te realiseren.
- De POP-principes zullen worden geïntegreerd (o.a. competentiegericht, zelfsturend indien mogelijk en aandacht voor langetermijnperspectief).
- De ondersteuning vanuit de matrix heeft niet enkel betrekking op de instroom van werkzoekenden, maar ook op de doorstroom vanuit de sociale economie naar de reguliere arbeidsmarkt. We geven maximaal kansen aan de instroom van nieuwe deelnemers binnen maatregelen.
- Carrousels en draaideureffecten, waarbij personen onterecht in de ene na de andere maatregel terechtkomen, worden bestreden door een gedegen opvolging van de uitstroom naar werk uit de diverse maatregelen. Het bereik van kansengroepen wordt opgevolgd omdat uit onderzoek blijkt dat zij de grootste meerwaarde uit een interventie halen.
- Er werd een onderscheid gemaakt tussen collectief (minstens 5VTE en organisatievoorwaarden van sociaal ondernemerschap) en individueel maatwerk.

STAND VAN ZAKEN TEWERKSTELLINGSMATRIX

Binnen de sociale economie werden de principes van de tewerkstellingsmatrix gelinkt aan de hervorming van de sociale economie. Bij het maatwerkdecreet collectieve inschakeling en het decreet lokale diensteneconomie werden de modules loonpremie en begeleiding vormgegeven. Bij de uitwerking van de loonpremie wordt bewaakt dat deze ook bij individueel maatwerk kan toegepast worden.
Onder de bevoegdheid Werk wordt ingezet op een optimalisering van de bestaande maatregelen, zoals T50+, IBO,… Naar uiterst kwetsbaren wordt via werkervaring een geïntegreerd pakket aan ondersteuning aan langdurig werkzoekenden geboden met de bedoeling om de brug naar reguliere tewerkstelling te slaan. Ook hier wordt momenteel gebruik gemaakt van het DAEB-kader. C-IBO biedt competentieversterking bij de toekomstige werkgever.
Het onderstaande schema combineert de bestaande maatregelen met de modules die nog verder uitgewerkt moeten worden:

- De module begeleiding op de werkvloer wordt momenteel hoofdzakelijk ingevuld via omkadering in collectieve maatregelen en jobcoaching. De nood aan een hervorming van de module dringt zich op, in het kader van de hervormingen SE en werkervaring wordt hiertoe een aanzet gegeven. De module arbeidspostaanpassing en IBO zijn voor alle werkzoekenden toegankelijk, mits de noodzaak aan competentieversterking kan aangetoond worden.
- Onder de bevoegdheid Sociale economie wil het maatwerkdecreet collectieve inschakeling voor de personen met een arbeidsbeperking (pmah en psp) en de uiterst kwetsbaren een pakket aanbieden met een loonpremie en een module begeleiding op de werkvloer waarin aandacht voor competentie-ontwikkeling en een passende arbeidsomgeving verweven zit. Voor personen die tussen de mazen van de groepsvrijstellingsverordening glippen en toch een meer langdurige nood aan ondersteuning hebben, werd gezocht naar een oplossing binnen het DAEB-kader, met name in de Lokale Diensteneconomie.

TEWERKSTELLINGSMATRIX			Opleiding op de werkvloer	Begeleiding op de werkvloer	Loonpremie	Arbeidspost-aanpassing
EU-categorie: Personen met een handicap						
Personen met een arbeidsbeperking	Personen met een arbeidshandicap	Collectief		Begeleiding op de werkvloer	Loonpremie maatwerk	
		Individueel	IBO/GIBO	Jobcoaching	Loonpremie VOP	BTOM
	Personen met een psychosociale problematiek (PSP)	Collectief		Begeleiding op de werkvloer	Loonpremie maatwerk	
		Individueel	IBO/GIBO	Jobcoaching		
EU-categorie: Uiterst kwetsbare werknemers						
> 24 maanden wz		Werkervaring	integraal pakket			
		Collectief		Begeleiding op de werkvloer	Loonpremie maatwerk	
		Individueel	IBO/CIBO	Jobcoaching		
EU-categorie: Kwetsbare werknemers						
50+		Individueel	IBO	Jobcoaching	tewerkstellings-premie 50+	Arbeidspost-aanpassing
Allochtonen met competentieachterstand		Individueel	IBO	Begeleiding op de werkvloer		
Kortgeschoolden		Individueel	IBO	Begeleiding op de werkvloer		

In de huidige uitwerking van de loonpremie werd reeds het volgende afgesproken:

- We gaan voor een eenduidige loonpremie op Vlaams niveau; cumul tussen Vlaamse loonpremies is niet mogelijk.
- De samenstelling van de loonkosten onderworpen aan de sociale zekerheid o.b.v. DmfA gebeurt bij alle loonpremies op dezelfde manier. We houden rekening met de werkgeversbijdragen en brengen de structurele werkgeversverminderingen op de sociale zekerheid in mindering.
- De begrenzing van de loonkosten gebeurt via hetzelfde mechanisme, nl. koppeling aan GGMMI[1]. Bij het NEC wordt momenteel gebruik gemaakt van het dubbel van het

[1] *GGMMI:* gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen, het minimumloon uit arbeid dat de werkgever in de privé-sector voor een gemiddelde maand aan een voltijdse werknemer die 21 jaar of ouder is moet garanderen. Dit nationaal minimumloon wordt bepaald tijdens onderhandelingen tussen de sociale partners.

GGMMI. Aangezien bij collectief maatwerk de loonbarema's lager liggen, zal een aangepaste formule gebruikt worden.
- We houden rekening met de Europese staatssteunregels. De som van alle tegemoetkomingen moet onder de Europese drempels blijven. We bouwen mechanismen in om te kunnen controleren op andere tegemoetkomingen via de Kruispuntbank. Federale tegemoetkomingen in de loonkosten worden afgetrokken van de Vlaamse loonpremie, zodat deze grenzen gerespecteerd worden.
- Bij de loonpremie voor de doelgroepwerknemer collectief maatwerk vertrekken we van de reële loonkost en willen we ook rekening houden met bijzondere looncomponenten (gewaarborgd loon,…). Deze looncomponenten maken deel uit van CAO-onderhandelingen met de sector.

PISTES TEWERKSTELLINGSMATRIX N.A.V. OVERDRACHT FEDERALE DOELGROEPMAATREGELEN

In het kader van de staatshervorming focussen we op de uitwerking van de module loonpremie omdat de federale maatregelen immers een impact op de loonkosten hebben. De huidige federale maatregelen werken via verschillende mechanismen, we willen op Vlaams niveau naar een unieke en eenvormige loonpremie in de vorm van een tussenkomst in de loonkosten aan de werkgever. De werkhervattingstoeslag voor werkzoekenden die het werk hervatten zou bijgevolg afgeschaft worden. De maatregel wordt momenteel weinig gebruikt en het lijkt ons efficiënter om op een andere manier in te zetten op betaalbare en toegankelijke kinderopvang voor alleenstaande ouders of openbaar vervoer dan via een financiële incentive aan de betrokkene.
Loonkostsubsidies trachten door middel van financiële prikkels werkgevers aan te moedigen om werklozen met bepaalde kenmerken aan te werven, zonder dat dit een effect heeft op het nettoloon dat de werknemer ontvangt. De koppeling met andere modules, specifiek opleiding en begeleiding op de werkvloer moet overwogen worden om eventuele perverse effecten van de loonkostsubsidie te vermijden (vb. substitutie, verdringing, carrousel). We stellen voor om het principe van de loongrens te behouden omdat dit de uitgaven enigszins onder controle houdt en uit evaluatieonderzoek blijkt dat loonkostensubsidies voornamelijk spelen aan de ondergrens van de arbeidsmarkt. Ook de federale overheid heeft bij de hervorming van de RSZ-verminderingen voor oudere en jonge werknemers een loongrens ingevoerd.

We maken een onderscheid naar aanwervingssubsidies die per definitie tijdelijk zijn en geschikt zijn om de tewerkstelling van specifieke doelgroepen te bevorderen. Het gaat om 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. 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 kiezen voor 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. Binnen elke subsidie voorzien we regelmatige opvolging om indien nodig de ondersteuning aan te passen.

We moeten bij de uitwerking van nieuw beleid bij de bevoegdheidsoverdracht ook rekening houden met factoren als administratieve procedure om de loonkostsubsidie te bekomen want de bekendheid van de maatregel en transparantie bij het toekennen spelen ook een rol in het succes van de loonkostensubsidie. De procedure via de RSZ is administratief weinig belastend naar de werkgever, terwijl de procedure via RVA de toekenning van een attest vraagt bij aanwerving en de betrokkene via de uitbetalingsuitstelling de geactiveerde uitkering ontvangt (uitz. SINE waar dit via de werkgever verloopt). We denken eraan om de procedure via de RSZ te behouden voor zover het gaat om loonkostsubsidies die aan een grote groep van werkgevers op een relatief gemakkelijke manier kunnen toegekend worden.

De beperking hierbij is dat de hoogte van de vermindering begrensd is tot de hoogte van de bijdrage. Binnen DmfA worden bv. verschillende codes gebruikt naargelang het type werknemer (met daaraan gekoppeld specifieke bijdragevoeten of bijdrageverminderingen). Afhankelijk van de flexibiliteit en de kostprijs van dit systeem zou er voor geopteerd kunnen worden om op Vlaams niveau een aantal werknemerscodes aan te duiden (waar dan specifieke bijdrageverminderingen aan gekoppeld worden).
De procedure via de RVA/POD MI biedt ons inziens geen meerwaarde ten opzichte van het toeleidings- 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 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. In afwachting van de operationalisering van de zesde staatshervorming neemt het Vlaams Subsidieagentschap de operationalisering van de loonpremie binnen collectief maatwerk op zich. Er wordt gewaakt over de klantvriendelijkheid voor de werkgevers. Zowel met de federale overheid als binnen de Vlaamse overheid maken we gebruik van elektronische gegevensuitwisseling. Er wordt over gewaakt dat de procedure ook bij individueel maatwerk kan toegepast worden.
De onduidelijkheid over het budget en de nood aan overleg met de sociale partners inzake werkgelegenheidsbeleid maakt dat we voorlopig enkel een aantal pistes kunnen uitwerken, vertrekkende van de federale maatregelen en de principes van de TW-matrix.

- De middelen voor SINE worden als tewerkstellingssubsidie voor personen met arbeidsbeperking en aanwervingssubsidie voor uiterst kwetsbare werknemers binnen collectief maatwerk en lokale diensteneconomie benut. Bij de uitwerking van de begroting van het maatwerkdecreet collectieve inschakeling en decreet lokale diensteneconomie werd reeds rekening gehouden met deze middelen. We zoeken naar de meest geschikte procedure om de tegemoetkoming in de loonkosten van de doelgroepwerknemers uit te betalen. Het is een optie om de RSZ-vermindering te behouden, de tegemoetkoming via de RVA willen we bij voorkeur integreren binnen de Vlaamse loonpremie. De toekenning van de ondersteuning gebeurt via de VDAB (indicering), het VSA staat in voor de uitbetaling van de loonpremie en de controle op de organisatie- en kwaliteitsvoorwaarden.

Binnen collectief maatwerk maken bepaalde loonelementen voor de doelgroepwerknemer onderdeel uit van cao-onderhandelingen. Het kan overwogen worden om deze elementen via de sectorale korting voor de sociale economie toe te kennen.

- We voorzien een equivalent voor de loonpremie voor personen met een arbeidsbeperking binnen individueel maatwerk, dus op de reguliere arbeidsmarkt. Dit betekent een aanpassing van de Vlaamse Ondersteuningspremie voor personen met een arbeidshandicap (VOP) en een nieuwe groep van begunstigden, personen met psychosociale problematiek. Een andere optie is om voor deze loonpremie voor personen met een arbeidsbeperking een nieuwe regelgeving te schrijven, waarbij de VOP uitdooft. De toekenning van de premie gebeurt via de VDAB (indicering), de uitbetaling verloopt via een Vlaams agentschap dat de taak krijgt.
- Langdurige werklozen/DSP: binnen de tewerkstellingsmatrix wordt de ondersteuning bepaald in functie van de afstand tot de arbeidsmarkt, de rechtspersoon van de werkgever speelt niet langer een rol. Vandaar dat we voorstellen om de middelen voor langdurige werklozen, Doorstroomprogramma's (DSP) en leefloners te bundelen tot een aanwervingssubsidie voor beperkte tijd, eventueel gekoppeld aan begeleiding/opleiding op de werkvloer. Het gaat om de uitwerking van een equivalent binnen individueel maatwerk voor de aanwervingssubsidie voor uiterst kwetsbare werkzoekenden die in het collectief maatwerkdecreet werd voorzien. Bij de verdere uitwerking moet blijken of via

de RSZ (zoals nu bij de Activa-RSZ-verminderingen) kan gewerkt worden (en dus zonder tussenkomst van de arbeidsmarktregisseur), dan wel na vaststelling van de nood aan ondersteuning door de VDAB (indicering). Bij een koppeling aan begeleiding/opleiding op de werkvloer lijkt indicering noodzakelijk om de nood aan ondersteuning te bepalen.

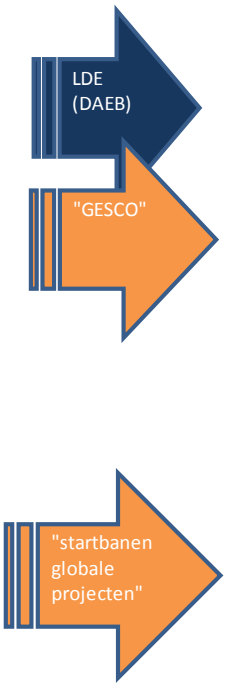
- Jongeren: we stellen voor om binnen het Vlaamse kader ruimte te voorzien voor een aanwervingssubsidie voor kortgeschoolde jongeren om de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt te vergemakkelijken. Deze maatregel zou gericht zijn naar alle werkgevers en zou via de RSZ kunnen verlopen (met een plafond op loonkost en evt. een modulering naargelang het opleidingsniveau om de efficiëntie van de maatregel te verhogen) zonder tussenkomst van de arbeidsmarktregisseur om de indicering vast te stellen. Deze maatregel gelijkt erg op de federale RSZ-vermindering naar laaggeschoolde of erg laaggeschoolde startbaners. We brengen de hoogte en de duur van de tussenkomst in overeenstemming met de Europese staatssteunregels. De recente aanpassingen door de federale overheid naar de leeftijdsgrens en middengeschoolde jongeren die 6 maanden werkzoekend zijn moeten geëvalueerd worden.
- Naar ongekwalificeerde jongeren (cf. Loopbaanakkoord) zouden we een extra inspanning kunnen overwegen, via een algemene hogere tegemoetkoming via de RSZ of via een apart programma, waarbij begeleiding op de werkvloer geïntegreerd wordt. De experimenten met de WIJ (Werkinlevingstrajecten) en instapstages lopen momenteel niet lang genoeg om hier lessen uit te trekken. Activa Start richt zich momenteel tot deze doelgroep en moet geëvalueerd worden.
- Ouderen: de federale overheid hanteert diverse afbakeningen. Binnen Activa en herstructurering is dit 45+ en wordt de duur van de subsidie beperkt in de tijd, met de recente hervorming aan de RSZ-vermindering i.k.v. het relanceplan werd dit algemeen opgetrokken tot 54 jaar (voor aanwervingen en zittende werknemers met een laag of middenloon). Op Vlaams niveau hanteren we momenteel 50 jaar als leeftijdsgrens voor de afbakening van de kansengroep gezien hun lagere werkzaamheidsgraad. Al merken we binnen de groep ook verschillen, vb. naar scholingsniveau. We integreren de federale middelen (RSZ en RVA) en de tewerkstellingspremie 50+ in een nieuw systeem van een Vlaamse loonpremie waarmee we de aanwerving van werkzoekenden ouder dan 50 jaar ondersteunen. Hierbij zijn verschillende scenario's mogelijk en moeten we rekening houden met de evaluatie van de aanpassingen aan de RSZ-verminderingen. Naar het model van de jongeren kan gedacht worden aan een tijdelijke RSZ-vermindering bij de aanwerving van (laaggeschoolde en/of middengeschoolde) 50-plussers met een beperking tot de lage en middenlonen. Op deze manier kan de maatregel zonder tussenkomst van de arbeidsmarktregisseur geïmplementeerd worden. Bijkomend kunnen we overwegen om een extra ondersteuning te voorzien zodat vijftigplussers met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt meer ondersteuning krijgen (vb. door hogere loonpremie of gekoppeld aan begeleiding op de werkvloer of arbeidspostaanpassing) om de tewerkstelling duurzaam te maken. In dit geval moet de arbeidsmarktregisseur de bijkomende nood vaststellen (indicering) en kan verder gebouwd worden op het begeleidingstraject dat de VDAB reeds met de persoon had opgestart.
  De huidige federale tewerkstellingssubsidie voor oudere werknemers met loongrens kan in een overgangsscenario overwogen worden om te worden behouden, maar op langere termijn wijst onderzoek uit dat dit financieel niet houdbaar is (o.a. vergrijzing van de arbeidsdeelname en verhoogde arbeidsparticipatie van vrouwen).
- Een nieuw uit te werken tijdelijk en activerend tewerkstellingsprogramma voor een beperkte groep van werkzoekenden waarbij personen met een afstand tot de arbeidsmarkt de nodige competenties, arbeidsattitudes en werkervaring opdoen om nadien zonder ondersteuning tewerkgesteld te worden. Bepaalde plaatsen binnen het gescostelsel of startbanen kunnen hiervoor geschikt zijn, maar deze plaatsen kunnen ook binnen de reguliere arbeidsmarkt gevonden worden.

- Afschaffen van systemen van werkhervattingstoeslag aan werknemers, doelgroepverminderingen voor werknemers bij herstructureringen, bepaalde gesco's, sectorale verminderingen,… 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.
- Wat de sectorale verminderingen en bepaalde gesco's (openbare besturen, kinderopvang,…) betreft, kunnen we de vraag stellen of deze door het beleidsdomein WSE beheerd moeten worden.

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.

In het volgende schema werd de tewerkstellingsmatrix aangepast met de hierboven beschreven pistes. Binnen de module loonpremie wijst de oranje kleur op een nieuwe maatregel, de oranje kleur met schakering verwijst naar een integratie met een Vlaamse maatregel tot een eenvormige maatregel. Binnen de module begeleiding op de werkvloer zien we de opportuniteit om binnen de setting van individueel maatwerk een equivalent voor begeleiding op de werkvloer zoals dit binnen het maatwerkdecreet collectieve inschakeling werd vormgegeven uit te werken.

TEWERKSTELLINGSMATRIX			Opleiding op de werkvloer	Begeleiding op de werkvloer	Loonpremie	Arbeidspost-aanpassing
EU-categorie: Personen met een handicap						
Personen met een arbeidsbeperking	Personen met een arbeidshandicap	Collectief		Begeleiding op de werkvloer	Loonpremie maatwerk	
		Individueel	IBO/GIBO	Jobcoaching	Loonpremie VOP	BTOM
	Personen met een psychosociale problematiek (PSP)	Collectief		Begeleiding op de werkvloer	Loonpremie maatwerk	
		Individueel	IBO/GIBO	Jobcoaching	Loonpremie maatwerk	
EU-categorie: Uiterst kwetsbare werknemers						
> 24 maanden wz		Werkervaring	integraal pakket			
		Collectief		Begeleiding op de werkvloer	Loonpremie maatwerk	
		Individueel	IBO/CIBO	Jobcoaching	Loonpremie maatwerk	
EU-categorie: Kwetsbare werknemers						
50+		Individueel	IBO	Jobcoaching	Tewerkstellings-premie 50+	
Allochtonen met competentieachterstand		Individueel	IBO	Jobcoaching		
Kortgeschoolden	ongekwalificeerde schoolverlaters	Individueel	IBO	Begeleiding op de werkvloer	Loonpremie	
	kortgeschoolde jongeren	Individueel	IBO	Begeleiding op de werkvloer	Loonpremie	



Lijst van afkortingen

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
LDE	Lokale Diensteneconomie
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
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

BIJLAGE BIJ HOOFDSTUK 3. ECONOMISCHE MIGRATIE

Bijkomende informatie bij de huidige bevoegdheidsverdeling

Arbeidskaarten:

- Wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers;
- Koninklijk Besluit van 9 juni 1999 houdende uitvoering van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers;
- Koninklijk besluit van 2 april 2003 tot bepaling van de modaliteiten van indiening van de aanvragen en van aflevering van de arbeidskaart C;
- Koninklijk besluit van 23 mei 2006 betreffende de modaliteiten van indiening van de aanvragen en aflevering van de arbeidsvergunningen en arbeidskaarten bepaald in artikel 38quater, § 3, van het koninklijk besluit van 9 juni 1999 houdende uitvoering van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers;
- Koninklijk besluit van 7 oktober 2009 houdende bijzondere bepalingen met betrekking tot de tewerkstelling van sommige categorieën van buitenlandse werknemers;
- Koninklijk besluit van 16 april 1992 tot reorganisatie van de Adviesraad voor buitenlandse arbeidskrachten;
- Omzendbrief van 1 april 2003 betreffende de opheffing, ten gevolge van de invoering van de arbeidskaart C, van bestaande omzendbrieven waarbij in een voorlopige arbeidsvergunning werd voorzien;
- Omzendbrief van 1 juni 2007 betreffende de toekenning van arbeidskaart C voor de asielzoekers vanaf 1 juni 2007;
- Omzendbrief van 17 oktober 2007 betreffende de vrijstellingen van arbeidskaarten voor kaderleden en onderzoekers;
- Omzendbrief van 17 december 2008 betreffende de interpretatie van het Koninklijk Besluit van 9 juni 1999 houdende de uitvoering van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers;

Beroepskaarten

- Wet van 19 februari 1965 betreffende de uitoefening van de zelfstandige beroepsactiviteiten der vreemdelingen;
- Koninklijk besluit van 11 mei 1965 tot uitvoering van de wet van 19 februari 1965 betreffende de uitoefening van de zelfstandige beroepsactiviteiten der vreemdelingen en betreffende de regeling van de organisatie en de te volgen procedure door de Raad voor Economisch Onderzoek inzake Vreemdelingen.
- Koninklijk besluit van 26 mei 1965 tot uitvoering van de wet van 19 februari 1965 betreffende de uitoefening van de zelfstandige beroepsactiviteiten der vreemdelingen en betreffende de toewijzing van de ambtenaren belast met het waken over de toepassing van de bovenstaande wet.
- Koninklijk besluit van 2 augustus 1985 houdende uitvoering van de wet van 19 februari 1965 betreffende de uitoefening van de zelfstandige beroepsactiviteiten der vreemdelingen;
- Koninklijk besluit van 3 februari 2003 tot vrijstelling van bepaalde categorieën van vreemdelingen van de verplichting houder te zijn van een beroepskaart voor de uitoefening van een zelfstandige beroepsactiviteit;
- Omzendbrief van 11 juli 2002 betreffende de verblijfsvoorwaarden voor Zwitserse onderdanen en hun familieleden;

Studentenmigratie

- Wet van 15 december 1980 betreffende de toegang tot het grondgebied, het verblijf, de vestiging en de verwijdering van vreemdelingen (art. 58);
- Omzendbrief van 15 september 1998 van betreffende het verblijf van vreemdelingen die in België wensen te komen studeren;
- Omzendbrief van 23 september 2002 ter aanvulling van de omzendbrief van 15 september 1998 betreffende het verblijf van vreemdelingen die in België wensen te komen studeren, meer bepaald met betrekking tot de vreemdelingen die onderwijs voor sociale promotie wensen te volgen;

BIJLAGE BIJ HOOFDSTUK 5 – AFDELING 4. BETAALD EDUCATIEF VERLOF

Bijkomende informatie bij de huidige bevoegdheidsverdeling

Aard	Datum	Titel	Beknopte inhoud
Wet	22.01.1985	Herstelwet houdende sociale bepalingen - Afd. 6: Toekenning van betaald educatief verlof in het kader van de voortdurende vorming van de werknemers	- Toepassingsgebied: betrokken werkgevers / werknemers / opleidingen / oprichting erkenningscommissie - toekenningsmodaliteiten: maxima per jaar volgens type opleiding / aanvraagprocedure voor de werknemer / planningsregels / vergoeding van het verlof / voorwaarden voor het behoud of verlies van het recht / ontslagbescherming / terugbetaling bij misbruik - verdeling van de lasten: terugvorderingsprocedure voor de werkgevers en verdeling van de lasten tussen werkgevers en staat - toezicht en strafbepalingen - verjaring - slotbepalingen: overgangsbepalingen en inwerkingtreding
Wet	19.08.1992	Wet houdende goedkeuring van het verdrag nr. 140 betreffende betaald scholings- en vormingsverlof, aangenomen te Genève op 24 juni 1974 door de Internationale Arbeidsconferentie tijdens haar negenenvijftigste zitting	Goedkeuring van het verdrag nr. 140 betreffende betaald scholings- en vormingsverlof
Wet	02/01/2001	Programmawet art. 66, §2,4° in fine en §3quinqies	Alternatieve financiering van het stelsel *
Wet	06.06.2010 07.11.2011	Wet tot invoering van het Sociaal Strafwetboek	inbreuken en hun bestraffing
K.B.	23.07.1985	KB tot uitvoering van afd. 6 – toekenning van betaald educatief verlof in het kader van de voortdurende vorming van de werknemers – van hoofdstuk IV van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen	- toepassingsgebied inzake opleidingen: verdere specificatie van de rechtgevende categorieën - erkenningscommissie: samenstelling / stemrecht - toekenningsmodaliteiten: rechtgevende periode / planning / aanvraagprocedure / vergoeding van de werknemer / bedrag van de terugbetaling aan de werkgever - verdeling van de lasten: documenten voor de terugvordering / inning sociale werkgeversbijdrage - toezicht: bevoegde inspectiediensten / uitreiken opleidingsgetuigschriften - inwerkingtreding en slotbepalingen

K.B.	03.05.1990	KB waarbij de toepassingsregels voor toekenning van betaald educatief verlof aan werknemers die examens voor de centrale examencommissie voorbereiden en afleggen worden bepaald	Toepassingsregels: - recht op drievoud aantal arbeidsuren per week - aanvraagprocedure bij de werkgever - periode waarin het educatief verlof kan worden opgenomen - getuigschriften uit te reiken door de examencommissie
K.B.	27.08.1993	KB tot wijziging van de lijst van de opleidingen die in aanmerking komen voor betaald educatief verlof	- uitgesloten opleidingen in het deeltijds kunstonderwijs - uitgesloten opleidingen in het onderwijs voor sociale promotie - uitgesloten middenstandsopleidingen
K.B.	10.11.2001	KB tot verruiming van het toepassingsgebied van afd. 6 - toekenning van betaald educatief verlof in het kader van de voortdurende vorming van de werknemers – van hoofdstuk IV van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen	Uitbreiding van het toepassingsgebied voor werknemers die: - min. 4/5 tewerkgesteld zijn - tewerkgesteld zijn op basis van een variabel uurrooster - tewerkgesteld zijn met een vast uurrooster, minstens halftijds en minder dan 4/5-tijds en tijdens de werkuren beroepsopleidingen volgen Toekenningsmodaliteiten (proportioneel recht)
K.B.	10.11.2006	KB waarbij de toepassingsregels worden bepaald voor toekenning van betaald educatief verlof aan werknemers die examens afleggen, georganiseerd door de gefedereerde overheden in het kader van een systeem van certificering van verworven competenties	- uitbreiding van het toepassingsgebied waarbij 8u educatief verlof kan worden opgenomen op de dag van het examen, voor werknemers die een ervaringsbewijs wensen te behalen. - toekenningsmodaliteiten
M.B.	20.08.1985	MB betreffende de door de onderwijsinrichtingen en de opleidingsorganisaties uit te reiken bescheiden in toepassing van de wetgeving inzake toekenning van betaald educatief verlof in het kader van de voortdurende vorming van de werknemers	Door de opleidingsorganisaties uit te reiken getuigschriften (model als bijlage)
M.B.	06.11.1985 04.10.2001	Ministerieel besluit betreffende de bewijsstukken welke dienen te worden overgelegd om de terugbetaling te bekomen van de lonen en sociale bijdragen met betrekking tot het betaald educatief verlof	Formulieren (model als bijlage) en bewijsstukken over te maken door de werkgever om de terugbetaling te bekomen van het educatief verlof.

Bijkomende informatie bij de nuloptie

Jaarlijks budget, uitgesplitst over de drie gewesten

	2003/2004	2004/2005	2005/2006	2006/2007	2007/2008	2008/2009	2009/2010	2010/2011
Brussel	23.512.593	15.402.044	14.448.531	10.531.474	14.365.765	14.883.243	18.306.029	10.657.491
Vlaanderen	49.212.115	52.914.316	52.835.488	41.386.696	55.877.470	59.433.211	58.143.424	39.735.570
Wallonië	11.360.379	11.963.014	11.335.916	9.096.886	12.067.242	12.093.966	11.663.935	12.788.125
Totaal Rijk	**84.085.087**	**80.279.374**	**78.619.935**	**61.015.056**	**82.310.477**	**86.410.420**	**88.113.388**	**63.181.186**

(bron: FOD waso, gegevens 2010/2011 onvolledig)

Soorten opleidingen

De regelgeving voorziet vandaag drie manieren om opleidingen te erkennen. Over de diverse jaren werden een verschillend % van het totale budget aan deze diverse opleidingen besteed in België (bron: FOD waso).

% totaal budget	2006/2007	2007/2008	2008/2009	2009/2010	2010/2011
1. Opleidingen erkend door erkennings commissie	54,70%	48,89%	51,88%	50,49%	52,54%
Waarvan volwassenonderwijs (incl.taalopleidingen)	39,77%	34,44%	34,50%	34,31%	35,38%
2. Opleidingen erkend door paritaire comités	30,29%	32,41%	29,26%	33,60%	33,37%
3. algemene opleidingen	15,00%	18,70%	18,86%	15,91%	14,09%
	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Socio-economische gegevens mbt deelnemende werkenden voor België

Statuut

	2006/2007	2007/2008	2008/2009	2009/2010	2010/2011
arbeiders	60,00%	61,82%	58,19%	56,30%	54,50%
bedienden	40,00%	38,18%	41,81%	43,70%	45,50%
totaal	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Geslacht

	2006/2007	2007/2008	2008/2009	2009/2010	2010/2011
m	67,36%	65,57%	61,91%	61,80%	60,83%
vr	32,64%	34,43%	38,09%	38,20%	39,17%
tot	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Leeftijd:

	2006/2007	2007/2008	2008/2009	2009/2010	2010/2011
15-19	1,02%	0,93%	0,64%	0,52%	0,64%
20-24	11,15%	11,67%	11,24%	10,37%	10,31%
25-29	17,87%	17,79%	17,91%	17,69%	17,89%
30-34	15,06%	14,94%	14,79%	15,23%	15,83%
35-39	15,51%	15,27%	14,88%	14,28%	13,88%
40-44	16,27%	15,78%	15,69%	15,21%	14,55%
45-49	12,81%	12,85%	13,49%	14,42%	13,94%
50-54	7,68%	7,88%	8,19%	8,97%	9,12%
55-59	2,38%	2,58%	2,87%	2,98%	3,34%
60-64	0,24%	0,31%	0,30%	0,32%	0,46%
64+	0,01%	0,01%	0,01%	0,01%	0,02%
TOT.	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Meer cijfers op www.werk.belgie.be verloven – betaald educatief verlof – statistieken.

Vergelijking met opleidingscheques

a) Aantal en bedrag gehonoreerde aanvragen opleidingscheques

jaar_avr	aantal_openstaande_gehonoreerde	bedrag_openstaande_gehonoreerde
2003	81562	9056805
2004	180377	20358720
2005	190494	22468015
2006	210964	26052820
2007	228370	31101190
2008	237650	34402715
2009	238987	35414855
2010	159295	23652140
2011	124834	18547645
2012	118052	18067505
Eindtotaal	1770585	239122410

b) Aandeel budget per type verstrekker

Type	2011	2012
CVO	54,1%	53,1%
Onderwijs	12,1%	17,3%
Syntra	14,9%	14,8%
Alle andere	18,8%	14,8
Eindtotaal	100,0	100,0

c) Aantal opleidingscheques naar opleidingsniveau (2012)

Scholing	Totaal	%
Hooggeschoold	57.278	48,5
Laaggeschoold	15.715	13,3

Middengeschoold	45.059	38,2
Eindtotaal	118.052	100,0

d) Aantal opleidingscheques naar leeftijd (2012)

Leeftijd	Totaal	%
-20	467	0,4
20 -25	11.574	9,8
25 -30	21.564	18,3
30 -40	31.895	27,0
40 -50	29.433	24,9
50 en+	23.119	19,6
Eindtotaal	118.052	100,0

<u>Welke opleidingen geven op hoeveel uren BEV recht?</u>

Jaarlijkse plafonds

Jaarlijkse plafonds indien werkuren en opleidingsuren niet samenvallen	Maxima	Maxima als beroepsopleiding = knelpuntberoep/basiseducatie/1e diploma HSO *
Beroepsopleiding (uitgezonderd taal)	100	180
Algemene opleiding	80	/
Beroepsopleiding (uitgezonderd taal) + algemene opleiding	100	180
Academische bachelor of master	120	180

Jaarlijkse plafonds indien werkuren en opleidingsuren samenvallen	Maxima	Maxima als beroepsopleiding = knelpuntberoep/basiseducatie/1e diploma HSO *
Beroepsopleiding (uitgezonderd taal)	120	180
Algemene opleiding	80	/
Beroepsopleiding (uitgezonderd taal) + algemene opleiding	120	180

Specifieke plafonds met of zonder samenvallen van opleidingsuren en werkuren	Maxima	Maxima als beroepsopleiding = knelpuntberoep/basiseducatie/1e diploma HSO *
Taalopleiding	80	/
Taalopleiding + andere beroepsopleiding	100	180