

DE VLAAMSE MINISTER VAN WERK, ECONOMIE, INNOVATIE en SPORT

NOTA AAN DE VLAAMSE REGERING

Betreft: - voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot toekenning van
aanwervingsincentives voor langdurig werkzoekenden
- principiële goedkeuring

1. INHOUDELIJK

1 Situering van de maatregel

In het kader van het kwalitatief luik uit het Banenpact formuleerden de sociale partners de vraag om te voorzien in een incentive bij de aanwerving van langdurig werkzoekenden. Werkgevers zullen also bij de aanwerving van langdurig werkzoekenden, die niet in aanmerking komen voor de doelgroepverminderingen, een premie kunnen aanvragen. Concreet wil de aanwervingsincentive de tewerkstellingskansen bevorderen van werkzoekenden tussen 25 en 54 jaar die twee jaar of langer werkzoekend zijn. De werkgever ontvangt de premie in twee schijven (bij aanwerving en na één jaar tewerkstelling).

2 Voorstel van maatregel

De maatregel is toegankelijk voor alle werkgevers (zowel de publieke als private sector), en heeft tot doel de aanwerving en duurzame tewerkstelling van langdurig werkzoekenden voor de werkgevers financieel aantrekkelijk(er) te maken. Het ontbreken van recente werkervaring is een factor die de tewerkstellingskansen van werkzoekenden doorgaans negatief beïnvloedt. De aanwervingsincentive wordt niet gekoppeld aan de deelname aan activeringsmaatregelen (zoals tijdelijke werkervaring, IBO,...) maar kan de aanwerving na deze activeringsmaatregelen wel bevorderen.

Bijna 30% van de ingeschreven niet-werkende werkzoekenden bij de VDAB is langer dan twee jaar werkzoekend. Bovendien blijkt uit de cijfers dat langdurig werkzoekenden vaak minder duurzaam werk vinden, ze komen zich vaker opnieuw inschrijven als werkzoekenden bij de VDAB. Van alle personen die minder dan 6 maanden werkzoekend waren voor ze uitstroonden naar werk, schrijft (iets) minder dan de helft zich binnen het jaar opnieuw in als werkzoekende. Bij werkzoekenden die langer dan 6 maanden werkzoekend waren, is dat meer dan de helft, en het aandeel met dergelijke kortdurende aanwervingen stijgt naarmate de voorafgaande werkloosheidsduur oploopt.

Het verschil tussen kortdurende (minder dan 6 maanden ingeschreven) en langdurige (minstens 2 jaar ingeschreven) werkzoekenden situeert zich vooral in het aandeel dat zéér kort na de aanwerving opnieuw werkloos wordt. Het aandeel uitstromers die minder dan een maand aan de slag blijven, varieert van 10-15% bij de kortdurende werkzoekenden tot 20-30% bij de langdurig werkzoekenden. Ook bij de uitstromers die 1 tot 3 maanden aan het werk blijven, zien we deze trend.

Het aandeel dat tussen de 3 en 6 maanden na de aanwerving opnieuw werkzoekend wordt, blijft vrij stabiel naar gelang de voorafgaande werkloosheidsduur. Het aandeel dat 6 tot 12 maanden na de aanwerving opnieuw werkloos wordt, idem.

Met de aanwervingsincentive voor langdurige werkzoekenden wil ik een duurzame uitstroom uit de werkloosheid ondersteunen. Vandaar mijn voorstel om de subsidie in twee schijven uit te betalen: een eerste schijf na 3 maanden tewerkstelling en een tweede schijf na 12 maanden tewerkstelling. Tijdens de eerste 3 maanden kunnen we vaststellen dat het grootste aantal herinschrijvingen als werkzoekende gebeurt. We controleren deze gegevens aan de hand van beschikbare gegevens bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ).

De werkgever zal bij het departement Werk en Sociale Economie via een online toepassing een aanvraag kunnen indienen. De goedkeuring en uitbetaling gebeurt zoveel als mogelijk automatisch aan de hand van uitwisseling van gegevens met beschikbare gegevensbanken bij VDAB en RSZ. Het departement zal hiervoor de nodige machtigingen en gegevensstromen opzetten.

We kiezen ervoor om de aanwervingsincentive in te zetten voor de 25-54-jarigen, de leeftijdsgroep die niet van de doelgroepverminderingen voor jongeren of oudere werknemers kan genieten.

Artikelsgewijze bespreking

Artikel 1

Dit artikel behoeft geen verdere toelichting.

Artikel 2

Het departement kan binnen de perken van de jaarlijkse begroting een aanwervingsincentive aan bedrijven toekennen voor de aanwerving van langdurige werkzoekenden. Dit artikel bepaalt de voorwaarden om in aanmerking te komen voor de aanwervingsincentive.

De onderneming werft een langdurige werkzoekende aan in een vestiging in het Vlaamse Gewest. De persoon is tussen de 25 en 54 jaar oud en minstens twee jaar ingeschreven als niet-werkende werkzoekende bij de VDAB.

Die persoon kan desgevallend in het kader van een stage of werkplekleren eerder in opleiding bij de werkgever zijn geweest. Verder kan hij/zij ook als uitzendkracht bij de onderneming zijn tewerkgesteld. Als uitzendkracht is die persoon werknemer van het uitzendkantoor.

De inschrijving bij de VDAB als niet-werkende werkzoekende wordt onderbroken door periodes van tewerkstelling of inactiviteit die meer dan drie maanden bedragen. Hierbij wordt geen rekening gehouden met de reden van de onderbreking. Bij een onderbreking van minstens drie maanden van de inschrijving als niet-werkende werkzoekende wordt de teller van de werkloosheidsduur bij de VDAB op nul gezet en zal de persoon dus niet langer als een langdurige werkzoekende worden beschouwd. Ook bij een persoon die meer dan drie maanden ziek is zal de teller van de inschrijving op nul worden gezet. We voorzien een gelijkschakeling van de periode van inschrijving bij werkzoekenden die meer dan drie maanden ziek zijn.

De persoon moet worden aangeworven met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur, tenzij de werkgever kan aantonen dat aanwervingen met arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur een gangbare praktijk zijn binnen het bedrijf. Hierbij wordt onder meer gedacht aan sectorale of bedrijfscao's. Ook bij de individuele beroepsopleiding (IBO) wordt dit criterium aanvaard.

De duur van de (opeenvolgende) arbeidsovereenkomst(en) moet minimaal drie maanden bedragen.

De aanwervingsincentive kan niet toegekend worden bij een tewerkstelling als uitzendkracht, flexi-werknemer of gelegenhedswerknemer. Met de aanwervingsincentive willen we immers de duurzame tewerkstelling van langdurig werkzoekenden bevorderen. Sectoren die dergelijke werknemers tewerkstellen kunnen wel gebruik maken van de aanwervingsincentive voor de aanwerving van personeel onder andere statuten. Wanneer de werkgever-gebruiker de uitzendkracht aanwerft binnen de drie maanden zal hij wel nog gebruik kunnen maken van de aanwervingsincentive.

Artikel 3

De aanwervingsincentive wordt in twee schijven uitbetaald: 1250 euro na een tewerkstelling van drie maanden en 3000 euro na een tewerkstelling van twaalf maanden.

Bij deeltijdse tewerkstelling worden deze bedragen aangepast:

- Wanneer de tewerkstelling minder dan 30% bedraagt, wordt geen aanwervingsincentive uitbetaald.
- Bij een tewerkstelling vanaf 30% tot 80%, wordt 60% van de aanwervingsincentive uitbetaald
- Vanaf een tewerkstelling van 80% wordt het volledige bedrag uitbetaald.

Bij de eerste schijf wordt dus 750 of 1250 euro uitbetaald, bij de tweede schijf is dit 1800 of 3000 euro.

Op deze manier willen we op een administratief weinig belastende manier toch rekening houden met deeltijdse tewerkstelling. De informatie van de tewerkstellingsbreuk zal op basis van de verklaring van de werkgever bij de aanvraag (eerste schijf) en op basis van de aangifte (tweede schijf) bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) of de Dienst voor de Bijzondere Socialezekerheidsstelsels (DIBISS) worden gecontroleerd.

Artikel 4

Dit artikel bevat de subsidies en loonpremies waarmee de aanwervingsincentive niet kan gecombineerd worden. Op deze manier willen we overfinanciering vermijden. Het gaat om tegemoetkomingen in de loonkosten van doelgroepwerknemers in de sociale economie. De sector kan wel gebruik maken van de aanwervingsincentive voor de tewerkstelling van langdurig werkzoekenden in reguliere functies (als niet-doelgroepwerknemer in de sociale economie).

De aanwervingsincentive kan ingezet worden na een individuele beroepsopleiding (IBO) waarbij de werkzoekende een opleiding op de werkvloer krijgt of na een traject tijdelijke werkervaring. De persoon blijft werkzoekend tijdens de IBO en tijdens het traject tijdelijke werkervaring. De aanwervingsincentive kan ook rechtstreeks ingezet worden om de aanwerving van langdurig werkzoekenden te bevorderen, vb. na een beroepsopleiding in een competentiecentrum.

Artikel 5

De aanwervingsincentives worden verleend met toepassing van de groepsvrijstellingsverordening (GBER). Naast de verwijzing naar de tekst van de GBER controleert de Europese Commissie of bepaalde bepalingen expliciet zijn opgenomen in de regelgeving. Via dit artikel worden die standaardbepalingen van de GBER overgenomen in het ontwerpbesluit. Via het vorige artikel wordt overfinanciering met andere maatregelen tegengegaan.

Artikel 6

Dit artikel bepaalt welke gegevens de werkgever moet ingeven in de online-toepassing om de aanwervingsincentive te bekomen. De aanvraag moet binnen de drie maanden na de aanwerving ingediend worden en bevat voornamelijk de identiteitsgegevens van de onderneming en van de werknemer, de datum van indiensttreding en informatie inzake de arbeidsrelatie.

Concreet betekent dit dat zal gevraagd worden met welk type arbeidscontract de werknemer tewerkgesteld is. Artikel 2 bepaalt immers dat de aanwervingsincentive wordt toegekend bij een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur. Hiervan kan afgeweken worden wanneer de arbeidsovereenkomst minstens drie maanden bedraagt of opeenvolgende arbeidsovereenkomsten die minimum drie maanden duren, indien de werkgever op eer verklaart dat dit een gangbare praktijk is binnen de onderneming en/of sector.

Verder bepaalt artikel 3 dat bij een deeltijdse tewerkstelling het bedrag van de aanwervingsincentive wordt aangepast. Deze informatie is niet beschikbaar in de authentieke gegevensbron die voor de uitbetaling van deze eerste schijf zal gebruikt worden (zie artikel 9).

De onderneming ontvangt een automatische ontvangstmelding dat de aanvraag wordt geregistreerd of een vraag om bijkomende inlichtingen binnen de veertien kalenderdagen na de aanvraag. Het departement kan bijkomende gegevensbronnen raadplegen om de ontvankelijkheid van de aanvraag te controleren. De aanvraag vervalt wanneer het dossier niet volledig is na drie maanden.

Omwille van de gegevensstromen die opgezet moeten worden en waarvoor we de timing zelf niet in handen hebben, voorzien we dat de minister in de opstartfase, indien nodig, de aanvraagtermijn van drie maanden kan verlengen.

Artikel 7

Het departement kent de aanwervingsincentive toe na de automatische controle van de leeftijd van de werknemer via het Rijksregister, de werkloosheidsduur bij de VDAB en na controle van de arbeidsrelatie bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) of de Dienst voor de Bijzondere Socialezekerheidsstelsels (DIBISS). Verder controleert het departement of de aanwervingsincentive niet wordt gecombineerd met andere tegemoetkomingen in de loonkosten (cf. artikel 4).

Het departement zal hiervoor de nodige gegevensstromen met de betrokken instellingen opzetten.

Artikel 8

Dertig dagen na de volledige aanvraag krijgt de werkgever een beslissing tot al dan niet toekenning van de aanwervingsincentive. Bij een positieve beslissing betekent dit dat de frequentie van het uitbetalen van de schijven wordt medegedeeld. Bij een negatieve beslissing betekent dit de motivering van de beslissing.

Artikel 9

Bij de uitbetaling van de aanwervingsincentive maakt het departement maximaal gebruik van gegevens die de werkgever moet vervullen voor de sociale zekerheid alsook de gegevens van de VDAB. Het departement raadpleegt deze authentieke gegevensbronnen alvorens de aanwervingsincentive uit te betalen.

Bij de uitbetaling van de aanwervingsincentive (1250 euro vanaf 80% tot voltijdse tewerkstelling bij de eerste schijf en 3000 euro bij de tweede schijf – cf. artikel 3) maakt het departement gebruik van de gegevens die worden aangeleverd door de werkgever aan de socialezekerheidsinstellingen.

Bij elke indiensttreding moet de werkgever uiterlijk op de dag van de indiensttreding een Dimona (déclaration immédiate – onmiddellijke aangifte) aangifte vervullen. De Dimona-aangifte is verplicht voor alle werkgevers uit de publieke en de private sector.

Bij elke wijziging van de arbeidsrelatie, vb. ontslag of verlenging van het contract moet de werkgever dit melden via Dimona aan de socialezekerheidsinstellingen. Bij een uitdiensttreding moet de werkgever dit uiterlijk de eerstvolgende werkdag na het einde van de juridische of contractuele band tussen de werkgever en de werknemer melden. Via deze gegevens kan het departement vaststellen dat de eerste periode van tewerkstelling minstens drie maanden duurt, waarna de eerste schijf van de aanwervingsincentive uitbetaald kan worden.

Bovendien kan uit de Dimona-aangifte het type arbeidsovereenkomst afgeleid worden waardoor het mogelijk is om, zoals artikel 2 bepaalt, arbeidsovereenkomsten als uitzendkrachten, flexi-jobwerknemers en gelegenheidswerknemers uit te sluiten.

Als bijkomende controle bevraagt het departement de VDAB. Wanneer een persoon opnieuw werkzoekend is, moet hij zich immers terug inschrijven bij de VDAB als voorwaarde tot het bekomen van een eventuele werkloosheidsuitkering. Deze bijkomende controle vermijdt het onterecht uitbetalen van de aanwervingsincentive wanneer de werkgever het stopzetten van de arbeidsrelatie niet gemeld heeft via Dimona.

Wanneer de stopzetting van de arbeidsrelatie gebeurde op initiatief van de werknemer, hetzij wegens dringende redenen die de aangeworvene ten laste wordt gelegd, hetzij wegens overmacht, hetzij om redenen buiten de wil van de werkgever kan de aanwervingsincentive uitbetaald worden. Dit zal zowel voor de eerste schijf (in geval van stopzetting door de werknemer tot en met drie maanden na aanwerving) als voor de tweede schijf (in geval van stopzetting door de werkgever tussen drie en twaalf maanden na aanwerving) het geval zijn. De werkgever moet het bewijs voorleggen dat de beëindiging van de arbeidsrelatie buiten zijn wil om gebeurde.

Zoals bepaald in artikel 3 houdt het departement rekening met deeltijdse tewerkstelling bij het uitbetalen van de subsidie. Bij het uitbetalen van de eerste schijf houdt het departement rekening met de tewerkstellingsbreuk die de werkgever bij de aanvraag vermeldt, bij het uitbetalen van de tweede schijf gebruikt het departement de gegevens die beschikbaar zijn in de verplichte kwartaalaangifte die een onderneming moet doen.

De DmfA-gegevens hebben betrekking op de loon- en arbeidsgegevens op basis waarvan de bijdragen voor de sociale zekerheid worden berekend. De gegevens uit DmfA zijn pas vijf maanden na de aangifte beschikbaar. Op het moment van de uitbetaling van de tweede schijf betekent dit dat in principe minstens twee aangiftes beschikbaar zullen zijn. Het departement maakt hierbij gebruik van gegevens die de werkgever voor de sociale zekerheid ter beschikking moet stellen. De tewerkstellingsbreuk van de arbeidsovereenkomst bepaalt het percentage van de subsidie dat zal uitbetaald worden.

Wanneer uit deze gegevens blijkt dat de tewerkstellingsbreuk waar rekening mee is gehouden bij het uitbetalen van de eerste schijf niet overeenstemt zal dit aangepast worden voor de uitbetaling van de tweede schijf. Dit kan betekenen dat er ingehouden wordt of bijgestort.

Wanneer de werkgever nalaat om deze verplichting te vervullen en de gegevens drie maanden na de voorziene uitbetaling van de tweede schijf nog niet ter beschikking zijn, betaalt het departement de tweede schijf van de subsidie niet uit en komt het recht op deze subsidie te vervallen.

Artikel 10

Dit artikel bepaalt dat werkgevers eventuele wijzigingen (vb. rekeningnummer van de onderneming) die de uitbetaling van de aanwervingsincentive kunnen bemoeilijken spontaan aan het departement moeten melden.

Artikel 11

Dit artikel bepaalt dat de werkgever het departement de nodige inlichtingen voor het verwerken van de aanvraag en de uitbetaling van de aanwervingsincentive moet ter beschikking stellen. Hoewel het departement maximaal gebruik maakt van authentieke gegevensbronnen, kunnen andere documenten noodzakelijk zijn, zoals een kopie van de arbeidsovereenkomst of bewijs van het vroegtijdig stopzetten van de arbeidsrelatie.

De inspecteurs van de afdeling Toezicht en Handhaving kunnen ter plaatse controle uit te oefenen op de naleving van de bepalingen van het voorliggend besluit.

Artikel 12

Het departement kan onder de voorwaarden bepaald in dit artikel de uitbetaling van de aanwervingsincentive schorsen of terugvorderen. Het departement kan het verschuldigde bedrag ook inhouden op nog te betalen subsidies.

Artikel 13-14

Het voorstel van maatregel treedt inwerking op 1 januari 2017.

De werkgever kan bijgevolg vanaf 1 januari 2017 een aanwervingsincentive aanvragen wanneer hij een langdurig werkzoekende aanwerft.

2. WEERSLAG VAN HET VOORSTEL OP DE BEGROTING VAN DE VLAAMSE GEMEENSCHAP

De nodige kredieten voor deze maatregel in 2017 zijn gereserveerd op de competitiviteitsprovisie JB0-1JBG2AC-PR (10.644 keuro) en volstaan voor dit opstartjaar waarin enkel de eerste premie wordt uitbetaald.

Op basis van de uitstroomgegevens van langdurige werkzoekenden tussen 25 en 54 jaar en rekening houdende met de bepalingen in het besluit ramen we de uitgaven op kruissnelheid op 24,3 miljoen euro. Voor 2018 verwachten we dat de nodige kredieten voor de maatregel bijkomend beschikbaar worden op de competitiviteitsprovisie gezien het uitdoven van de Activa-uitkering voor langdurig werklozen.

Eerste premie (na 3 maanden) – 1.250 euro	Uitstroom langdurig werklozen	Benodigd budget
<30%	26	€ -
30-80%	2.573	€ 1.929.750
>80%	5.719	€ 7.148.750
Totaal	8.318	€ 9.078.500

Tweede premie (na 12 maanden) – 3.000 euro	Uitstroom langdurig werklozen	Benodigd budget
<30%	18	€ -
30-80%	1.797	€ 3.234.600
>80%	3.994	€ 11.982.000
Totaal	5.809	€ 15.216.600

100Som beide premies	Uitstroom langdurig werklozen	Benodigd budget
<30%	44	€ -
30-80%	4.369	€ 5.164.350
>80%	9.713	€ 19.130.750
Totaal	14.127	€ 24.295.100

De raming is gebaseerd op uitstroomcijfers van langdurig werklozen van 2012 tot en met 2015, en de uitstroom in 2016 en 2017 wordt geraamd op basis van de stock aan langdurig werklozen in 2015 en 2016 (2016 = gemiddelde augustus 2015 – juli 2016).

De verdeling van het aantal aangeworven langdurig werkzoekenden volgens % deeltijdse prestaties is gebaseerd op de verdeling die we vandaag al zien bij de 25-54-jarige werkenden met een Activa-vermindering. Deze verdeling wijkt niet sterk af van de gemiddelde verdeling in de totale tewerkstelling.

Het advies van de Inspectie van Financiën werd verleend op 23 september 2016. Dit advies is niet gunstig. De Inspectie van Financiën formuleert opmerkingen inzake de wettelijkheid en de regelmatigheid van de maatregel, en ook op het vlak van de doelmatigheid en budgettaire weerslag.

Wat de wettelijkheid en de regelmatigheid betreft, stelt de Inspectie van Financiën dat voorliggend voorstel een aanpassing van het decreet van 4 maart 2016 betreffende het Vlaamse doelgroepenbeleid noodzaakt. Die zienswijze kan niet worden bijgetreden. Het doelgroependecreet van 4 maart 2016 heeft de programmawet van 24 december 2002 gewijzigd om doelgroepverminderingen enkel voor jongeren en oudere werknemers mogelijk te maken.

De aard van de financiële incentives naar werkgevers die zijn opgenomen in het doelgroependecreet is intrinsiek verschillend dan de aanwervingsincentive die een forfaitaire subsidie inhoudt bij de aanwerving en tewerkstelling van langdurig werkzoekenden. De hoogte van de subsidie houdt op geen enkele manier rekening met de loonkost. Zowel bij de doelgroepverminderingen als bij de Vlaamse Ondersteuningspremie wordt rekening gehouden met de hoogte van de loonkost.

Als decretale basis voor de aanwervingsincentive geldt het VDAB-decreet van 7 mei 2004. Artikel 5, §1, 2°, b), stelt dat de VDAB op het vlak van arbeidsbemiddeling onder meer de taak heeft om tegemoetkomingen toe te kennen, voor zover die tegemoetkomingen tot doel hebben de aanwerving en de plaatsing van werkzoekenden te bevorderen. Artikel 5, §2, delegeert de Vlaamse Regering om het kader voor die taken verder uit te werken.

De aanwervingsincentive heeft tot doel om de plaatsing van langdurig werkzoekenden te bevorderen. De VDAB speelt een belangrijke rol bij de toekenning van de aanwervingsincentive aangezien de duur van inschrijving als niet-werkende werkzoekende een criterium is voor de toekenning van de subsidie. Het departement zal deze informatie bij de VDAB opvragen en verwerken bij de beslissing tot het overgaan tot de uitbetaling van de subsidie.

Wat de doelmatigheid en de budgettaire weerslag betreft verwijst de Inspectie van Financiën naar de technische bilaterales waar er nog geen consensus was over de voorstellen m.b.t. het doelgroepenbeleid. Ondertussen is dit wel het geval.

De raming voor de uitgaven voor de aanwervingsincentive werden beperkt tot 2018 omdat het om een nieuwe maatregel gaat. De ramingen werden gebaseerd op de uitstroom van langdurige werkzoekenden via tijdreeksen van de VDAB. In 2017 wordt enkel de eerste schijf uitbetaald, aangezien de tweede schijf pas na 12 maanden tewerkstelling wordt uitbetaald. Voor de raming voor 2018 gaan we uit van kruissnelheid van de maatregel.

In tegenstelling tot wat de Inspectie van Financiën beweert, worden de middelen voor deze maatregel beschouwd als een gesloten enveloppe. Op basis van onze ramingen kan de maatregel gerealiseerd worden binnen de budgettaire mogelijkheden. Voor 2017 wordt voor deze maatregel een krediet van 10.644 keuro voorzien, wat voor dit eerste opstartjaar ruimschoots volstaat aangezien enkel de eerste schijf wordt uitbetaald. Dit krediet is beschikbaar op de competitiviteitsprovisie en wordt bij de begrotingsopmaak 2017 overgeheveld naar het begrotingsartikel JB0-1JDG2AD-WT waar de kredieten voor de aanwervingsincentives zich zullen bevinden. Wat 2018 betreft verwachten we dat de nodige kredieten voor de maatregel bijkomend beschikbaar worden op de competitiviteitsprovisie gezien het uitdoven van de Activa-uitkering voor langdurig werklozen. Uiteraard voorzien we een regelmatige monitoring van het bereik en de uitgaven van deze maatregel.

Verder wijst de Inspectie van Financiën erop dat het subsidievoorstel op zich eenvoudig en duidelijk oogt. De Inspectie van Financiën heeft geen bezwaar tegen de personeels- en werkingskosten die dit besluit met zich meebrengt, aangezien deze binnen de bestaande apparaatskredieten worden opgevangen.

Het begrotingsakkoord werd verleend op 16 november 2016.

3. WEERSLAG VAN HET VOORSTEL OP DE LOKALE BESTUREN

Het voorstel heeft geen onmiddellijke weerslag op de financiën van de lokale besturen noch op personeelsvlak, noch op het vlak van de werkingsuitgaven, de investeringen en schuld, en de ontvangsten.

De lokale besturen kunnen uiteraard zelf gebruik maken van de aanwervingsincentive bij de tewerkstelling van langdurig werkzoekenden.

4. WEERSLAG VAN HET VOORSTEL OP HET PERSONEELSBESTAND EN DE PERSONEELSBUDGETTEN

Het voorstel van beslissing heeft geen weerslag op het personeelsbestand en op het personeelsbudget, zodat het akkoord van de Vlaamse minister, bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling, niet vereist is.

5. KWALITEIT VAN DE REGELGEVING

5.1 Wetgevingstechnisch en taalkundig advies

1 Het bijgaande ontwerp van besluit werd aangepast aan het wetgevingstechnisch en taalkundig advies nr. 2016/336 van 16 september 2016.

5.2 Reguleringsimpactanalyse

Voor voorliggend voorstel werd geen reguleringsimpactanalyse (RIA) opgemaakt.

5.3 Administratieve lastenmeting- compensatieregel

Voorliggend voorstel heeft geen impact op de administratieve lasten.

5.4 joKER-toets

Deze maatregel richt zich tot werkzoekenden tussen 25 en 54 jaar die langer dan twee jaar ingeschreven zijn bij de VDAB als werkzoekende. Jongeren komen bijgevolg niet in aanmerking voor deze maatregel. Deze aanwervingsincentive wordt ingezet voor een leeftijdsgroep die niet in aanmerking komt voor de doelgroepverminderingen voor jongeren en oudere werknemers (55+). Hun gebrek aan (recente) werkervaring is een belangrijke drempel in het uitstromen uit de werkloosheid. Jongeren met een gebrek aan (recente) werkervaring komen in aanmerking voor de doelgroepvermindering (maximum 1150 euro/kwartaal voor laaggeschoolde jongeren en maximum 1000 euro/kwartaal voor middengeschoolde jongeren en dit gedurende acht kwartalen). Deze vermindering van de werkgeversbijdragen verlaagt de loonkosten bij de aanwerving van de jongere, terwijl verschillende competentieversterkende maatregelen bijkomend ingezet kunnen worden om het gebrek aan recente werkervaring te compenseren (o.a.IBO).

5.5 Armoedetoets

Deze maatregel wordt breed ingezet ter ondersteuning van de tewerkstellingskansen van langdurige werkzoekenden. Personen in armoede zijn vaker langdurig werkzoekende en zullen op deze manier dus ook ondersteund worden in hun zoektocht naar werk.

6. VOORSTEL VAN BESLISSING

De Vlaamse Regering beslist:

1. haar principiële goedkeuring te hechten aan het bijgaande ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot toekenning van aanwervingsincentives voor langdurig werkzoekenden;
2. de Vlaamse minister, bevoegd voor tewerkstellingsbeleid:
 - 2.1. te gelasten over voornoemd ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering het spoedadvies in te winnen van de SERV;
 - 2.2. te machtigen te beoordelen of voornoemd advies aanleiding kan geven tot aanpassing van de heden door de Vlaamse Regering principieel goedgekeurd tekst,
 - 2.3. te gelasten over voornoemd ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering het advies in te winnen van de Raad van State, met verzoek het advies mee te delen binnen een termijn van 30 dagen, met toepassing van artikel 84, §1, eerste lid, 2°, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State, als de Vlaamse minister oordeelt dat voornoemd advies geen aanleiding geeft tot aanpassing van de heden door de Vlaamse Regering principieel goedgekeurde tekst.

De Vlaamse minister van WERK, ECONOMIE, INNOVATIE en SPORT
Philippe MUYTERS

Bijlagen:

- ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering;
- het advies van de Inspectie van Financiën dd. 23/09/2016;
- het begrotingsakkoord dd. 16/11/2016.