

DE VLAAMSE MINISTER VAN ECONOMIE, INNOVATIE, WERK, SOCIALE ECONOMIE EN LANDBOUW

# NOTA AAN DE VLAAMSE REGERING

**Betreft:**

- voorontwerp besluit van de Vlaamse Regering tot uitvoering van het decreet van **xxx** tot regeling van de toekenning van een jobbonus
- Principiële goedkeuring

## Samenvatting

Met de Vlaamse jobbonus wil de Vlaamse regering het verschil tussen werken en niet werken verhogen. Er wordt een premie toegekend op basis van het loon op jaarbasis. De toekenning, berekening en uitbetaling van de premie wordt via een operationeel partnerschap tussen het Departement Werk en Sociale Economie en de Vlaamse Belastingdienst uitgewerkt. Voorliggend besluit introduceert welke inkomsten en prestaties worden meegenomen om te bepalen of men in aanmerking komt voor een jobbonus, evenals de berekeningswijze van de premie en de toekennings- en aanvraagprocedure.

## 1. SITUERING

### A. BELEIDSVELD/BELEIDSDOELSTELLING

Beleidsdomein: Economisch en tewerkstellingsbeleid

Beleidsveld: Activering

Dit ontwerp van besluit kadert binnen de gewestbevoegdheden inzake economisch beleid en tewerkstellingsbeleid. In BBT WSE 2022 is de jobbonus opgenomen onder operationele doelstelling OD 1 'Het activeringsbeleid versterken en elke werkzoekende een aanbod op maat bieden'.

### B. VORIGE BESLISSINGEN EN ADVIEZEN

Het bijgaande ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering werd onderworpen aan:

- het taal- en wetgevingsadvies nr. 2022/105 van 25 maart 2022;
- het advies van de inspectie van financiën van 17 maart 2022;

- het akkoord van de Vlaamse minister, bevoegd voor de begroting werd gevraagd op 22 maart 2022.

## 2. INHOUD

### A. ALGEMENE TOELICHTING

De jobbonus is een nieuwe beleidsmaatregel waarmee we vanuit de Vlaamse Regering een antwoord willen bieden op de bestaande aanhoudende krapte op de Vlaamse arbeidsmarkt. Door het vergroten van het verschil tussen een werkloosheidsuitkering en inkomen uit werk worden meer mensen geactiveerd en toegeleid naar de arbeidsmarkt.

De doelgroep van de jobbonus zijn personen met een laag beroepsinkomen. Via de jobbonus willen we hen een bijkomende financiële prikkel geven om aan het werk te gaan of te blijven. Voor niet-werkenden is de jobbonus een incentive om de slag te gaan.

De jobbonus wordt toegekend aan werknemers met een maandelijks brutoloon tussen 1.800 euro en 2.500 euro. Werknemers ontvangen jaarlijks het maximale bedrag van 600 euro wanneer ze bruto tot maximaal 1.800 euro per maand verdienen. Wanneer het brutoloon gelijk is aan 2.500 euro per maand of meer, komen zij niet in aanmerking voor de jobbonus.

In voorliggend besluit wordt vastgelegd welke prestaties en inkomsten in aanmerking worden genomen voor het bepalen van de premie, evenals de berekeningswijze van het bedrag dat uiteindelijk zal worden uitbetaald. Het bedrag van de premie wordt geprorateerd op basis van de prestatiebreuk en zal degressief afnemen tussen het maximum van 600 euro en het minimum van 20 euro bij voltijdse en volledige prestaties.

In het decreet werd in de mogelijkheid voorzien om de loongrenzen en de premiebedragen te kunnen aanpassen. Zo kan bij indexatie en aanpassing van het gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen kort op de bal worden gespeeld en kunnen deze bedragen worden geactualiseerd.

De premie wordt automatisch uitbetaald aan de personen die hun rekeningnummer registreren via Mijn Burgerprofiel. Voor de grensarbeiders, zijnde de personen die in Vlaanderen wonen maar in het buitenland werken, is het niet mogelijk de premie automatisch uit te betalen, aangezien we voor deze groep van begunstigden niet over de noodzakelijke gegevensstromen beschikken om de prestaties en het loon te bepalen. Voor deze groep van begunstigden wordt daarom een aanvraagprocedure uitgewerkt.

Er wordt tevens voorzien in een bezwaarprocedure.

### B. TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

#### Artikel 1.

Dit artikel bevat definities die in het besluit worden gebruikt en hoeft geen verdere toelichting.

## **Artikel 2.**

Dit artikel bepaalt de berekeningswijze van de premie. Dit gebeurt in verschillende stappen.

In de eerste paragraaf worden een aantal begrippen gedefinieerd.

De dagen van weerverlet in de bouwsector en de dagen waarvoor de werknemer geniet van de regeling van het betaald educatief verlof worden voor de toepassing van dit artikel gelijkgesteld met arbeidsdagen, zodat deze dagen in aanmerking komen voor de toekenning van de jobbonus.

In de tweede paragraaf, punt 1°, wordt bepaald welke periodes in aanmerking komen voor de toekenning van een jobbonus. Het betreffen:

- de dagen of uren normale werkelijke arbeid;
- de dagen of uren waarop geen arbeid wordt verricht maar waarvoor de werknemer zijn recht op loon behoudt en waarop sociale zekerheidsbijdragen worden ingehouden;
- de dagen inhaalrust, andere dan inhaalrust bouwbedrijf;
- de dagen en uren wettelijke vakantie voor de handarbeiders; die dagen worden in aanmerking genomen ten belope van het aantal dagen van gewone activiteit.

Een aantal dagen die normaliter als arbeidsdagen worden beschouwd worden uitgesloten. Dit zijn dagen waarvoor de verloning niet onderworpen is aan de normale sociale zekerheidsbijdragen (zoals flexi-jobs, overuren horecasector, vakantiedagen die niet door de werkgever betaald worden).

Op basis van de factoren die verder in deze paragraaf worden gedefinieerd, wordt in punt 8° de prestatiebreuk van deeltijdse werknemers en voltijdse werknemers met onvolledige prestaties (Y) bepaald ten opzichte van een voltijdse werknemer met volledige prestaties. We bepalen de prestatiebreuk per tewerkstellingslijn. Voor een grensarbeider is dit de breuk van de prestaties die geleverd werden in kader van een buitenlandse tewerkstelling in een kwartaal.

We gaan steeds uit van dertien weken per kwartaal, overeenkomstig de logica gehanteerd door de RSZ. De prestatiebreuk Y wordt op de achtste decimaal na de komma afgerond, waarbij 0,000000005 naar boven wordt afgerond.

Wanneer iemand in de loop van een kwartaal uit dienst gaat of in dienst treedt, zal dit zichtbaar zijn in de prestatiebreuk. De teller van deze breuk bedraagt immers het aantal werkelijk gepresteerde dagen of uren, en de noemer het aantal dagen of uren van de maatpersoon op kwartaalbasis. Ook deeltijds werk of afwezigheid (bv. ziekte) heeft zo een invloed op de teller van de breuk, aangezien er op bepaalde dagen/uren geen prestaties werden geleverd. Uiteindelijk komen alle werkelijke prestaties dus samen in de teller.

Ter illustratie: wanneer iemand in een bepaald kwartaal een prestatiebreuk van 0,33333 heeft, kan dat zijn omdat deze persoon

- in dienst trad op de eerste dag van de derde maand;

- uit dienst trad op de laatste dag van de eerste maand;
- in dienst trad op de eerste dag van de tweede maand met een halftijds contract;
- in dienst trad op de eerste dag van de tweede maand met een voltijds contract en in de derde maand economisch werkloos was;
- een volledig kwartaal deeltijds in dienst was met een 1/3<sup>e</sup> contract;
- voltijds in dienst was over het ganse kwartaal, maar twee maanden ziek was met een ziekte-uitkering;
- een aantal dagen uitzendarbeid heeft verricht ten belope van een 1/3<sup>e</sup> tewerkstelling.

Indien een werknemer in één kwartaal verschillende tewerkstellingen heeft, berekenen we de prestatiebreuk per tewerkstelling en tellen we deze nadien op om de prestatiebreuk op kwartaalbasis te bepalen (PB). Iemand die meer dan voltijds werkt zal zo op een prestatiebreuk uitkomen die hoger ligt dan 1.

Voor grensarbeiders wordt het aantal arbeidsdagen bepaald overeenkomstig het equivalent van de hier bepaalde arbeids- en gelijkgestelde dagen in de lidstaat waar hij is tewerkgesteld. Er wordt gestreefd naar een gelijke behandeling van de arbeidsdagen in het binnen- en het buitenland. Voor een grensarbeider is de prestatiebreuk Y de breuk van de prestaties die geleverd werden in kader van een buitenlandse tewerkstelling in een kwartaal.

In paragraaf drie, punt 1, wordt bepaald welke inkomsten worden meegenomen om te bepalen of men binnen de grenzen van het maandelijks brutoloon valt (factor W). Het betreffen de inkomsten die betrekking hebben op een voordeel waarop sociale zekerheidsbijdragen verschuldigd zijn.

De voordelen waarop geen sociale zekerheidsbijdragen betaald moeten worden, worden uitgesloten. Een uitzondering hierop betreft het gedeelte van het enkel vertrekvakantiegeld dat overeenstemt met het normale loon voor de vakantiedagen en dat vervroegd werd uitbetaald door de vorige werkgever en niet onderworpen is aan sociale zekerheidsbijdragen te betalen door de nieuwe werkgever. Door (éénmalige) premies uit te sluiten kunnen deze het uit te keren bedrag niet beïnvloeden en zijn er aldus minder fluctuaties en is een meer stabiele berekening en betaling mogelijk. Dit zorgt ook voor meer duidelijkheid en minder discussies naar de begunstigden toe.

We sluiten tevens de eindejaarspremie uit van de berekening van het brutoloon. De eindejaarspremie zit in het RSZ-bronbestand immers vervat in bezoldigingscode 2, maar deze code omvat meer dan alleen de eindejaarspremie. De andere premies binnen deze looncode, bv. anciënniteitspremie, geschenken in de vorm van betaalbons,.. worden niet gedetailleerd uitgesplitst in de DmfA-aangifte, waardoor het operationeel gezien niet mogelijk is enkel de eindejaarspremie eruit te filteren. Het uitsluiten van de eindejaarspremie zorgt ervoor dat het berekende brutoloon van de begunstigde lager zal uitvallen.

Punt 2<sup>o</sup> stelt dat het brutoloon van de grensarbeider voor zijn tewerkstelling in een andere lidstaat wordt bepaald overeenkomstig het equivalent van de loonelementen die we bepalen in punt 1<sup>o</sup>. Niet

alle loonelementen worden in het buitenland op een gelijkaardige manier behandeld ten opzichte van België, bv. de fiscale behandeling, sociale zekerheidsbijdragen, enzovoort. Om een gelijkwaardige behandeling van buitenlandse inkomsten te verzekeren, kan het Departement WSE gebruik maken van correctiefactoren om het brutoloon van de grensarbeider te bepalen. Hiertoe zal een richtlijn worden opgesteld, die wanneer nodig (bv. wijzigingen in buitenlandse wetgeving) wordt herzien.

In punt 3° bepalen we vervolgens het brutoloon op kwartaalbasis (Wq). Dit betreft het totale brutoloon ontvangen door de begunstigde in één betreffend kwartaal. Voor de berekening van Wq voor grensarbeiders dient rekening te worden gehouden met paragraaf 4.

Vervolgens worden in paragraaf 3, punt 4° de factoren bepaald om het referentemaandloon (S) te verkrijgen, zijnde het gemiddeld maandelijks brutoloon van de begunstigde omgerekend voor een voltijdse tewerkstelling. Het referentemaandloon wordt verkregen door de som van alle brutomaandlonen voor één kwartaal te delen door de prestatiebreuk voor dat kwartaal, en vervolgens te delen door drie. Op die manier wordt een bedrag op maandbasis verkregen. S wordt op de tweede decimaal na de komma afgerond, waarbij 0,005 naar boven wordt afgerond.

Bijvoorbeeld: een persoon is deeltijds aan de slag, met een prestatiebreuk (PB) van 50%. Het brutoloon op kwartaalbasis (Wq) bedraagt 3000 euro. Het referentemaandloon (S) is dan  $(3000/0,5) / 3 = 2000$  euro.

Voor buitenlandse inkomsten van grensarbeiders is het niet mogelijk om dezelfde kwartaalbasis te gebruiken voor de brutolonen als voor de andere begunstigden. Om die reden tellen we eerst alle buitenlandse bezoldigingselementen die in aanmerking komen op jaarbasis op. Dit leidt tot het brutoloon op jaarbasis (Wj).

In een volgende stap, wijzen we een deel van het brutojaarloon van de grensarbeider toe aan een kwartaal, op basis van het gewicht van de prestatiebreuk voor het desbetreffende kwartaal (Lq) ten opzichte van de som van alle prestatiebreuken op jaarbasis (g). Dit leidt tot het brutoloon op kwartaalbasis (Wq).

Het is mogelijk dat een werknemer in één kwartaal zowel in België werkt, als ook als grensarbeider in een andere lidstaat. Voor deze begunstigden wordt het brutoloon voor dat kwartaal bepaald door alle brutolonen ontvangen in dat kwartaal – dus zowel voor binnen- als buitenlandse prestaties – op te tellen. Zo bekomen we het totale brutoloon op kwartaalbasis voor de volledige tewerkstelling van de persoon met gecombineerd statuut.

In paragraaf 5 worden eerst de factoren bepaald om het basisbedrag van de premie (B) te berekenen. De boven- en ondergrens, bepaald in artikel 5, §1, van het decreet, worden respectievelijk gedefinieerd als m en z.

Het berekende basisbedrag is enkel van toepassing voor de drie maanden binnen het specifieke kwartaal waarvoor we de berekening doen. Om het basisbedrag op kwartaalbasis (Bq) te verkrijgen, vermenigvuldigt men het basisbedrag met 3.

Overeenkomstig artikel 5, §1, van het decreet tot regeling van de toekenning van een jobbonus is het basisbedrag (B) van de premie 0 euro wanneer het refertemaandloon (S) de bovengrens (momenteel vastgelegd op 2.499,99 euro) overschrijdt. Wanneer het refertemaandloon gelijk is aan of lager ligt dan de ondergrens (momenteel vastgelegd op 1.800 euro) zal het basisbedrag van de premie (op maandbasis) gelijk zijn aan het maximumbedrag van de premie voor de voltijdse werknemer met volledige prestaties op jaarbasis ( $a$ ), gedeeld door 12.

Wanneer het refertemaandloon hoger ligt dan de ondergrens en lager dan de bovengrens, wordt het basisbedrag uitgefaseerd overeenkomstig de formule bepaald in paragraaf 5, tweede lid, punt 3°. Het basisbedrag B wordt op de tweede decimaal na de komma afgerond, waarbij 0,005 naar boven wordt afgerond.

In paragraaf 6 worden de formules en factoren bepaald om het bedrag van de premie dat uiteindelijk zal worden uitgekeerd te bepalen. Hiertoe wordt het basisbedrag van de premie gecorrigeerd op basis van de effectief geleverde prestaties van de begunstigde in het betreffende kwartaal. Hiervoor wordt opnieuw de prestatiebreuk (PB) toegepast, zoals berekend overeenkomstig paragraaf 2, punt 9°.

Voor de begunstigten die in de loop van het kwartaal de pensioenleeftijd bereiken, worden alle prestaties van dat kwartaal in aanmerking genomen voor de berekening van de premie. Het kwartaal daarop zal deze persoon niet langer in aanmerking komen voor een jobbonus.

Voor de persoon die meer dan voltijds werkt wordt de prestatiebreuk (PB) in deze stap gelijkgesteld met die van een persoon die voltijds werkt, en bijgevolg gelijkgesteld aan '1'. Anders zou men immers op een premiebedrag boven het vastgelegde maximumbedrag van 600 euro kunnen uitkomen.

De verschillende stappen in bovenvermelde berekeningen moeten dan per kwartaal apart worden toegepast. Om het premiebedrag op jaarbasis (P) te kennen, worden de vier verschillende kwartaalberekeningen opgeteld.

De premie wordt, conform artikel 5, §4 van het decreet tot regeling van de toekenning van een jobbonus, niet uitbetaald indien deze minder dan 20 euro bedraagt voor een voltijdse werknemer, of minder dan 10 euro voor een deeltijdse werknemer. Hiervoor wordt gekeken naar de contractuele tewerkstellingsbreuk en dus niet naar de prestatiebreuk berekend op basis van de effectief geleverde prestaties. Voor de grensarbeider worden de equivalente gegevens voor de contractuele tewerkstellingsbreuk in de lidstaat waar hij is tewerkgesteld opgevraagd via het aanvraagformulier (zie infra).

### **Artikel 3.**

Het decreet bepaalt dat de premiebedragen en de loongrenzen kunnen worden aangepast in functie van de evolutie van de lonen en de koopkracht. Door de Vlaamse Regering te machtigen om deze bedragen te wijzigen, kan er op basis van de evolutie van de spilindex of aanpassing van het gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen (GGMMI) snel ingegrepen worden en kunnen deze bedragen worden geactualiseerd. Het Departement WSE en de Vlaamse Belastingdienst monitoren de evoluties op dit vlak en signaleren wanneer een aanpassing van de bedragen opportuun is.

#### **Artikel 4.**

Het departement WSE wordt aangewezen als de dienst die instaat voor het ontvangen van de aanvraag, het onderzoeken van de toekenningsvoorwaarden en het berekenen en toekennen van de premie. De Vlaamse Belastingdienst wordt aangewezen als de dienst die instaat voor de uitbetaling van de premie.

#### **Artikel 5.**

Aan de begunstigen die in België werken wordt de premie automatisch toegekend. De begunstigde registreert hiertoe eenmalig zijn rekeningnummer via Mijn Burgerprofiel. Bij wijziging van het rekeningnummer registreert de begunstigde ook zijn nieuwe rekeningnummer via deze applicatie.

#### **Artikel 6.**

De premie kan niet automatisch worden toegekend aan de grensarbeider. We hebben immers geen toegang via automatische gegevensstromen tot de nodige gegevens inzake het arbeidsregime, de effectief geleverde prestaties en het loon. Om deze reden zullen deze gegevens worden opgevraagd via een aanvraagformulier. Hierin zal de grensarbeider zowel zijn arbeidsregime en effectieve gewerkte periodes, als de periodes waarin hij niet gewerkt heeft, moeten ingeven. Inhoudelijk sluit dit dus (in grote mate) aan bij de prestatiegegevens die worden opgevraagd voor loontrekkenden via de DmfA-gegevens.

De loongegevens zullen door middel van loonbrieven en andere documenten worden bevestigd. We vragen hier uitsluitend de informatie die noodzakelijk is voor de effectieve berekening.

Daarnaast dient een verklaring op eer te worden toegevoegd, waarin de grensarbeider verklaart dat hij minimaal één keer per week terugkeert naar in België.

De grensarbeider kan maximaal één keer per jaar een aanvraag indienen, gezien de berekening van de jobbonus ook op jaarbasis gebeurt. Specifiek voor grensarbeiders wordt in de berekening het brutoloon op jaarbasis (Wj) als beginpunt gebruikt, waardoor we geen correcte berekening kunnen uitvoeren als er meerdere aanvragen worden ingediend. Daarnaast willen we ook misbruiken vermijden, bijvoorbeeld in de situatie waarin een grensarbeider op basis van een eerste aanvraag niet in aanmerking kwam, en hij vervolgens voor hetzelfde referentiejaar een tweede aanvraag zou indienen met aangepaste gegevens waardoor hij wel in aanmerking zou komen.

De tweede paragraaf bepaalt de verdere procedure. De aanvrager wordt op de hoogte gebracht van de ontvangst van het dossier. Indien het dossier onvolledig is, vraagt het departement WSE de ontbrekende informatie op. Wanneer de aanvrager binnen de drie maanden niet de nodige informatie bezorgd en het dossier bijgevolg onvolledig blijft, wordt de aanvraag onontvankelijk verklaard. Indien de aanvrager denkt toch in aanmerking te kunnen komen voor een jobbonus, kan hij bezwaar indienen.

#### **Artikel 7.**

Dit artikel legt de taakverdeling tussen de Vlaamse Belastingdienst en het departement WSE vast. Het departement onderzoekt of de aanvraag onvankelijk is en brengt de aanvrager hiervan op de hoogte. De Vlaamse Belastingdienst brengt de aanvrager op de hoogte van het bedrag van de premie en het tijdstip van uitbetaling. In de communicatie wordt de mogelijkheid om bezwaar in te dienen vermeld.

#### **Artikel 8.**

De jobbonus wordt jaarlijks uitbetaald, ten vroegste in het jaar volgend op het refertejaar, wanneer de loon- en tewerkstellingsgegevens stabiel zijn, en op voorwaarde dat de begunstigde zijn rekeningnummer registreerde via Mijn Burgerprofiel.

#### **Artikel 9.**

Een bezwaar wordt ingediend bij de Vlaamse Belastingdienst. Als er in het bezwaar informatie ontbreekt, vraagt de Vlaamse Belastingdienst deze bij de bezwaarindiener op. Het bezwaar wordt afgewezen als de Vlaamse Belastingdienst de informatie niet binnen een termijn van drie maanden te rekenen vanaf het opvragen ontvangen heeft. De bezwaarindiener wordt van dit afwijzen op de hoogte gebracht.

#### **Artikel 10.**

Zolang er geen bezwaarbeslissing genomen werd, kan de bezwaarindiener zijn oorspronkelijke bezwaarschrift aanvullen. De bezwaarindiener zal uitgenodigd worden om gehoord te worden als hij dat vraagt.

#### **Artikel 11.**

De bezwaarbeslissing is onherroepelijk als er niet tijdig een vordering in rechte ingesteld werd.

#### **Artikel 12.**

Indien blijkt dat iemand ten onrechte een jobbonus ontving, wordt het bedrag dat teveel werd uitbetaald teruggevorderd. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn wanneer iemand in aanmerking zou komen voor een jobbonus op basis van zijn prestaties als grensarbeider, of op basis van zijn prestaties in België, indien hij slechts één van deze tewerkstellingen zou uitvoeren. De combinatie van deze twee tewerkstellingen zorgt er echter voor dat betrokkene eigenlijk niet in aanmerking komt of een jobbonus van een lager bedrag had moeten ontvangen, omdat zijn totale brutoloon hoger ligt. Wanneer de jobbonus reeds werd uitbetaald en in een latere fase blijkt dat betrokkene nog een



andere tewerkstelling had lopen, zal (het teveel betaalde bedrag van) de jobbonus worden teruggevorderd.

#### **Artikel 13.**

Met dit artikel worden de opdrachten en taken die de Vlaamse Belastingdienst opneemt in het kader van de toekenning van de jobbonus toegevoegd aan de taken zoals die zijn vastgesteld in haar oprichtingsbesluit.

#### **Artikel 14.**

Dit artikel bepaalt de inwerkingtreding van het decreet tot regeling van de toekenning van een jobbonus, en van dit besluit.

#### **Artikel 15.**

De Vlaamse minister, bevoegd voor Werk, en de Vlaamse minister, bevoegd voor Financiën en Begroting, zijn belast met de uitvoering van dit besluit.

### **3. BESTUURLIJKE IMPACT**

#### **A. BUDGETTAIRE IMPACT VOOR DE VLAAMSE OVERHEID**

Meerjarenraming kost Vlaamse jobbonus voor loontrekkenden:

Jaar prestaties	2021	2022	2023	2024	2025
Geraamde kost jobbonus	€181.641.025	€181.817.757	€183.723.675	€185.283.374	€186.487.244

We ramen het benodigde beleidsbudget voor de Vlaamse jobbonus op 182 miljoen euro voor de tewerkstelling in 2021. Tot en met een brutoloon van 1.800 euro bij voltijdse prestaties ontvangt men het maximumbedrag van de jobbonus van 600 euro per jaar. Men ontvangt een jobbonus zolang het brutoloon bij voltijdse prestaties kleiner is dan 2.500 euro. Bij een brutoloon van 2.499,99 euro ontvangt men bij voltijdse prestaties 20 euro jobbonus per jaar. De bovenstaande raming gaat uit van alle loontrekkende activiteiten: zelfstandigen met een loontrekkend bijberoep bijvoorbeeld krijgen in deze raming een jobbonus voor hun loontrekkend bijberoep.

De evolutie van het budget in de periode 2021-2025 is gebaseerd op de tewerkstellingsprognoses in de regionale economische vooruitzichten (Hermreg, laatste update in juli 2021).

In het uitgavendecreet met betrekking tot BO 2022 staat op begrotingsartikel CE0-1CDG2DP-WT 'JOBONUS' 177.761 keuro VAK/VEK ingeschreven. Gelet op mogelijke vertragingen die we nav de opstart van het gehele uitbetalingsproces kunnen verwachten oa. bij het opvragen van de rekeningnummers, gaan we ervan uit dat het voorziene bedrag in de begroting 2022 volstaat.

Daarnaast zijn er bij beide entiteiten ook werkingskosten die voortvloeien uit de operationalisering van de maatregel. Het betreft uiteraard IT-ontwikkeling en de recurrente onderhoudskosten, maar ook kosten i.f.v. communicatiedoelinden.

Deze maatregel betreft, voor zover mogelijk, een verregaande automatisering waarbij de rechthebbenden automatisch worden geïdentificeerd binnen de doelgroep loontrekkenden. Zij worden vervolgens aangeschreven om hun rekeningnummer te registreren en krijgen vervolgens de jobbonus uitbetaald. Voor de grensarbeiders wordt er gewerkt met een loket waarin de aanvragen geregistreerd worden. Deze worden binnen WSE verwerkt.

Om dit alles in goede banen te leiden zijn noodzakelijke IT-ontwikkelingen nodig binnen beide entiteiten.

Daarnaast wordt er ook sterk ingezet op communicatie om de doelgroep te bereiken en om hen te motiveren om hun rekeningnummer te registreren.

De middelen hiervoor werden bij de begrotingsopmaak 2022 vanuit CEO-1CDG2DP-WT overgezet naar CEO-1CDG2DE-WT voor de Vlaamse Belastingdienst en naar JBO-1JAB2ZZ-WT voor WSE. Voor de Vlaamse Belastingdienst gaat het enkel om middelen voor communicatie. De ICT uitgaven worden gedragen binnen het reguliere ICT-budget van de Vlaamse Belastingdienst.

Het advies van Inspectie van Financiën van 17 maart 2022 was gunstig.

De Inspectie van Financiën verleent een gunstig advies m.b.t. het voorgelegd voorontwerp van besluit. Inspectie van Financiën maakt een aantal opmerkingen inzake wettigheid en regelmatigheid. Artikel 2 en artikel 10 van het ontwerp van besluit werden aangepast aan deze opmerkingen. Betreffende de opmerking met betrekking tot artikel 13 moet worden opgemerkt dat het wel degelijk een vervanging betrof en geen wijziging. Er werd tevens wetgevingstechnisch- en taaladvies aangevraagd. Er zijn geen opmerkingen aangaande de doelmatigheid, kostenefficiëntie en budgettaire inpasbaarheid op termijn. De Inspectie van Financiën kan de vraag voor een tijdelijke extra capaciteit van 2 VTE dossierbehandelaars C111 bijtreden.

Het begrotingsakkoord **werd aangevraagd op 22 maart 2022.**

## B. ESR-TOETS

Het voorliggend voorontwerp van besluit heeft geen impact op de ESR.

## C. IMPACT OP HET PERSONEEL VAN DE VLAAMSE OVERHEID

De maatregel heeft een impact op het personeelsbestand bij WSE. Voor de personeelsinschatting voor de operationele uitvoering van de jobbonus moet onderscheid gemaakt worden tussen het proces voor de loontrekkenden enerzijds en voor de grensarbeiders anderzijds.

Bij de loontrekkenden is er sprake van een verregaande automatisering waardoor vooral in een overkoepelende aansturing, vier-ogen controle en in belangrijke mate ook in communicatie moet worden voorzien. Daarnaast is er dossierbehandeling nodig onder meer in functie van complexe bezwaren (op vraag van VLABEL) en herberekeningen.

Voor de grensarbeiders heeft voortschrijdend inzicht via een uitbestede studie geleerd dat er geen afdoende automatische stromen beschikbaar zijn. Voor de grensarbeiders moet er daarom gewerkt worden met een aanvraag via een loket waar de nodige stavingsdocumenten worden aan toegevoegd. Deze dossiers moeten verwerkt, gecontroleerd (tweede controle), beslist en berekend worden en de communicatie over de beslissing moet verstuurd worden. Ook zijn er bezwaren mogelijk. Dit is geen evidente dossierbehandeling gezien de sociale wetgeving verschilt van land tot land en de stavingstukken ook per land zullen verschillen. De dossierbehandelaars zullen over de nodige competenties moeten beschikken en moeten uiteraard ook aangestuurd worden door een expert die de complexe dossiers voor zijn rekening kan nemen.

Gezien de jobbonus en de jobbonus plus sterk aan elkaar gecorreleerd zijn en ook de IT-toepassingen deels op elkaar worden afgestemd, is er op dit vlak uiteraard een efficiëntiewinst te boeken. Niettemin zijn beide maatregelen nieuw. Gezien de omvang en de impact van deze maatregelen is er sterke opvolging en aansturing vereist om de implementatie in goede banen te leiden.

De inschatting is dat er voor het beheer en de uitvoering van de jobbonus en de jobbonus plus, gezamenlijk nood is aan 1,5 VTE A, 3 VTE B en 5 VTE C. Deze bijkomende opdracht kan niet volledig opgenomen worden binnen het huidig personeelsbestand. Er kan 4,5 VTE worden opgenomen via herallocatie van huidig personeel. Daarnaast wordt er tijdelijk 3 VTE bijgevraagd bij de jobbonus plus.

Er is aldus nog nood aan een tijdelijke extra capaciteit van 2 VTE dossierbehandelaars C111 voor de behandeling en de verwerking van de aanvragen van de grensarbeiders binnen de Vlaamse jobbonus.

#### Budgettaire kost

Voor deze 2 VTE dossierbehandelaars ramen we een budgettaire kost van 91.402,32 euro en een investeringskost bij aanwerving van 17.450 euro, waarvan 7.000 euro eenmalig en een jaarlijkse overhead van 10.450 euro. Dit wordt opgenomen binnen de refertekredieten.

## D. IMPACT OP DE LOKALE EN PROVINCIALE BESTUREN

Het voorliggend voorontwerp van decreet heeft geen impact op de lokale en provinciale besturen. Contractuele en statutaire ambtenaren komen in aanmerking voor de jobbonus, indien zij aan de voorwaarden het decreet en het uitvoeringsbesluit beantwoorden.

## 4. VERDER TRAJECT

Na de principiële goedkeuring van het voorontwerp van besluit wordt het ontwerp voorgelegd aan het advies van de SERV, de Vlaamse Toezichtcommissie (VTC) en aan de Raad van State.

In kader van de gegevensuitwisselingen worden de nodige protocollen opgemaakt en machtigingen aangevraagd, in samenwerking met de beheerders van de authentieke bronnen.

Voor de jobbonus moeten volgende gegevensstromen gemachtigd worden.

- Gegevensuitwisseling RSZ-WSE: machtiging IVC
- Gegevensuitwisseling KSZ (kruispuntbankregisters): machtiging IVC
- Gegevensuitwisseling FOD Financiën-WSE-protocol
- Gegevensuitwisseling RR-WSE: machtiging RR
- Gebruik RR VLABEL: machtiging RR
- Samenwerking met VDI: verwerkersovereenkomst
- Gegevensuitwisseling WSE-VLABEL: samenwerkingsovereenkomst + protocol

## 5. VOORSTEL VAN BESLISSING

De Vlaamse Regering beslist:

1° haar principiële goedkeuring te hechten aan het bijgaande voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot uitvoering van het decreet van xxx tot regeling van de toekenning van een jobbonus

2° de Vlaamse minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale economie en landbouw, en de Vlaamse minister van Financiën en Begroting, Wonen en Onroerend Erfgoed, te gelasten over voornoemd voorontwerp van besluit:

2.1. het advies in te winnen van de SERV, met het verzoek het advies mee te delen binnen een termijn van dertig dagen,

2.2. het advies in te winnen van de Vlaamse Toezichtcommissie met het verzoek het advies mee te delen binnen een termijn van 30 dagen,

2.3. te machtigen te beoordelen of voornoemde adviezen aanleiding kunnen geven tot aanpassing van de heden door de Vlaamse Regering principiële goedgekeurde tekst,

2.4. 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 Economie, Innovatie, Werk, Sociale economie en Landbouw,

Hilde CREVITS

De Vlaamse minister van Financiën en Begroting, Wonen en Onroerend Erfgoed

Matthias DIEPENDAELE