



POD | Maatschappelijke Integratie
SPP | Intégration Sociale

Vragen naar: Jacqueline Dewulf
E-mail: jacqueline.dewulf@mi-is.be
Tel : 02/509.81.69 | Fax : 02/509.85.58
Url : www.mi-is.be

Aan de dames en heren Voorzitters
van de openbare centra voor
maatschappelijk welzijn

Dienst	Ons kenmerk	datum
Beleidsondersteunend en juridisch advies	BJA/TW/2004-1/JD	24 december 2004

Betreft : wijzigingen in de tewerkstellingsmaatregelen voor gerechtigden op maatschappelijke integratie of een financiële maatschappelijke hulp vanaf 1 januari 2004

Mevrouw de Voorzitter,
Mijnheer de Voorzitter,

Sinds 1 januari 2004 zijn een aantal wijzigingen aangebracht in de tewerkstellingsmaatregelen die bedoeld zijn voor gerechtigden op maatschappelijke integratie of een financiële maatschappelijke hulp. Deze wijzigingen behelzen :

- de uitbreiding van de doelgroep van personen van vreemde nationaliteit die kan tewerkgesteld worden middels het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn;
- de aanpassing van een aantal tewerkstellingsprogramma's in het kader van de harmonisering van de vermindering van de werkgeversbijdragen.

1 Uitbreiding van de doelgroepwerknemers van vreemde nationaliteit

Vanaf 10 januari 2004 staan alle tewerkstellingsmaatregelen waarbij het OCMW als werkgever of begeleider optreedt of financieel tussenkomt in de loonkost van de werknemer, open voor alle personen van vreemde nationaliteit, ingeschreven in het vreemdelingenregister, die omwille van hun nationaliteit geen aanspraak kunnen maken op het recht op maatschappelijke integratie en gerechtigd zijn op financiële maatschappelijke hulp.

Voorheen gold als voorwaarde dat de vreemdeling die was ingeschreven in het vreemdelingenregister, moest beschikken over een verblijfsvergunning van onbeperkte duur indien het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn hem of haar wou tewerkstellen en hiervoor een toelage ontvangen in het kader van de wet van 26 mei 2002 betreffende het recht op maatschappelijke integratie of de wet van 2 april 1965 betreffende het ten laste nemen van de steun verleend door de openbare centra voor maatschappelijk welzijn. Nu is deze voorwaarde weggefallen : alle personen van vreemde nationaliteit die zich niet kunnen beroepen op het recht op maatschappelijke integratie en een financiële maatschappelijke hulp ontvangen van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn, hebben nu toegang tot de tewerkstellingsmaatregelen, ongeacht of zij over een verblijfsvergunning van onbepaalde dan wel bepaalde duur beschikken.

De voorwaarde ingeschreven te zijn in het vreemdelingenregister blijft wel behouden. Voor de vreemdelingen die zijn ingeschreven in het wachtregister is er niets gewijzigd. Asielzoekers komen bijgevolg niet in aanmerking voor de tewerkstellingsprogramma's waarbij het OCMW financieel tussenkomt in de loonkost van de werknemer. Zij kunnen wel tewerkgesteld worden met toepassing van artikel 60, § 7, en artikel 61 van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn maar geven geen recht op een toelage vanwege de federale overheid.

Bovenvermelde wijziging werd doorgevoerd bij de artikelen 484 en 485 van de programmawet van 22 december 2003 (Belgisch Staatsblad van 31 december 2003) met als datum van inwerkingtreding 10 januari 2004. Artikel 484 wijzigt artikel 57quater van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en heeft betrekking op de tewerkstellingsprogramma's waarbij het OCMW financieel tussenkomt in de loonkost van de werknemer, zijnde het Activaplan, de SINE-tewerkstelling, de doorstromingsprogramma's en de invoeginterim. Artikel 485 wijzigt artikel 5, § 4, van de wet van 2 april 1965 betreffende het ten laste nemen van de steun verleend door de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en maakt aldus de betoelaging van alle tewerkstellingsmaatregelen mogelijk voor alle vreemdelingen, ingeschreven in het vreemdelingenregister.

In navolging van deze wetswijzigingen werden de koninklijke besluiten die de maatregelen geval per geval regelen eveneens aangepast wat de omschrijving van de doelgroepwerknemers van vreemde nationaliteit betreft¹. Het betreft meer bepaald volgende koninklijke besluiten :

- 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 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 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 doorstromingsprogramma;
- 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 14 november 2002 tot vaststelling van de toekenningsvoorwaarden, het bedrag en de duur van de toelage, verstrekt aan de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, voor een deeltijdse tewerkstelling met toepassing van artikel 60, § 7, van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, van een rechthebbende op financiële maatschappelijke hulp;
- koninklijk besluit van 14 november 2002 tot vaststelling van de toekenningsvoorwaarden van de toelage, verstrekt aan de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, voor een tewerkstelling met toepassing van artikel 60, § 7, van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, van een rechthebbende op financiële maatschappelijke hulp die ter beschikking wordt gesteld van een privé-onderneming;
- het koninklijk besluit van 14 november 2002 tot toekenning van een verhoogde staatstoelage aan de openbare centra voor maatschappelijk welzijn voor specifieke initiatieven, gericht op sociale inschakeling, binnen de sociale economie, voor rechthebbenden op financiële maatschappelijke hulp;
- koninklijk besluit van 14 november 2002 tot vaststelling van de toelage, verstrekt aan de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, voor de omkadering en opleiding van rechthebbenden op financiële maatschappelijke hulp die bij overeenkomst worden tewerkgesteld bij een privé-onderneming.

¹ bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 6 mei 2004

2 Wijzigingen in het kader van de harmonisering van de banenplannen

Met ingang van 1 januari 2004 werd een harmonisering en vereenvoudiging van de regelingen inzake verminderingen van sociale zekerheidsbijdragen doorgevoerd. De vereenvoudiging bestaat uit het herleiden van het merendeel van de bestaande stelsels van vermindering van werkgeversbijdragen voor private werkgevers (de zogenaamde banenplannen) tot één stelsel dat uit twee trappen bestaat. De eerste trap bestaat uit een structurele lastenverlaging die de werkgever voor iedere werknemer kan krijgen (desgevallend verhoogd met een extra lastenverlaging voor de lage lonen). De tweede trap bestaat uit vijf doelgroepplannen voor respectievelijk jongere werknemers, oudere werknemers, langdurig werkzoekenden, arbeidsduurvermindering en beginnende werkgevers. Deze doelgroepverminderingen komen bovenop de structurele lastenverlaging maar mogen onderling niet gecombineerd worden. De doelgroepverminderingen bedragen € 400 of € 1000 per kwartaal, geproportioneerd in functie van de prestatiebreuk en gecorrigeerd met een factor waardoor deeltijdse arbeid bevoordeeld wordt. De periode waarvoor ze toegekend worden, verschilt naargelang van de doelgroep en de situatie van de werknemer en/of werkgever. Doordat gewerkt wordt met vaste bedragen – en niet meer met procentuele verminderingen – is het systeem extra voordelig voor lage lonen : voor hen is het effect van een forfaitaire lastenverlaging immers veel belangrijker dan dat van een procentuele lastenverlaging.

De beginselen van deze harmonisering en vereenvoudiging van de banenplannen werden ingeschreven in Titel IV, hoofdstuk 7, van de programmawet (I) van 24 december 2002 en naderhand bijgespijkerd bij de programmawet van 8 april 2003 (titel IV, hoofdstuk VII) en de programmawet van 22 december 2003 (titel II, hoofdstuk 7).

De concrete uitwerking is gebeurd bij koninklijk besluit van 16 mei 2003 tot uitvoering van het 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 en het koninklijk besluit van 21 januari 2004 tot uitvoering van de hoofdstukken 1, 2, 3 en 7 van titel II van de programmawet van 22 december 2003 dat het koninklijk besluit van 16 mei 2003 op meerdere punten wijzigt.

De doelgroepvermindering van werkgeversbijdragen voor langdurig werkzoekenden richt zich hoofdzakelijk op personen die reeds een tijd werkzoekend zijn. Zij voorziet in drie regelingen die de opvolgers vormen van wat voorzien was inzake vermindering van werkgeversbijdragen in het kader van het Activaplan, de doorstromingsprogramma's en de tewerkstelling binnen de sociale inschakelingseconomie (de SINE-tewerkstelling).

Daarnaast blijft de mogelijkheid tot het verlenen van een loonkostsubsidie bij deze drie tewerkstellingsprogramma's bestaan indien de werkzoekende ook een uitkeringsgerechtigde werkloze is of een gerechtigde op maatschappelijke integratie of een financiële maatschappelijke hulp. Bij het Activaplan en de SINE-tewerkstelling zijn de voorwaarden daartoe en de periodes gedurende dewelke deze loonkostsubsidie kan worden verleend, evenwel herzien geworden in samenhang met de wijzigingen op het vlak van de vermindering van werkgeversbijdragen. Deze wijzigingen worden hierna overlopen. Zij hebben allemaal uitwerking vanaf 1 januari 2004.

2.1 Het Activaplan

Het Activaplan is een maatregel waarbij werkgevers uit de privésector en sommige werkgevers uit de openbare sector gedurende een welbepaalde periode :

- een **forfaitaire vrijstelling van werkgeversbijdragen** genieten

indien zij een niet werkend werkzoekende aanwerven die een zekere periode van inschrijving als werkzoekende achter de rug heeft

en bijkomend

- een **loonkosttoelage** genieten vanwege de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (de zogenaamde werkuitkering) of het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn (de zogenaamde financiële tussenkomst)

indien deze niet werkend werkzoekende tevens een uitkeringsgerechtigde volledig werkloze of een gerechtigde op maatschappelijke integratie of een financiële maatschappelijke hulp is die een welbepaalde periode van inschrijving als werkzoekende kan aantonen.

Het Activaplan kent meerdere strekkingen, ieder op specifieke doelgroep-werknemers of – werkgevers gericht. Op heden maakt men een onderscheid tussen :

- het Activaplan (algemeen);
- het Activaplan “Plus” (gericht op tewerkstelling in gemeenten met een verhoogde werkloosheids-of armoedegraad);
- het Activaplan “Preventie- en Veiligheidspersoneel” (de zogeheten “stadswachten” - bedoeld voor gemeenten die een veiligheidscontract met de minister van Binnenlandse Zaken hebben gesloten)²;
- het Activaplan “Uitzendarbeid en arbeidsovereenkomsten van korte duur”;
- het Activaplan “Sluiting van ondernemingen”.

De doelgroepvermindering van werkgeversbijdragen is geregeld in de artikelen 9, 9bis, 9ter, 10, 11 en 14bis, eerste lid, van het **koninklijk besluit van 16 mei 2003** tot uitvoering van het 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.

De activering van de werkloosheidsuitkering in de vorm van een werkuitkering is geregeld bij **koninklijk besluit van 19 december 2001** tot bevordering van de tewerkstelling van langdurig werkzoekenden.

De financiële tussenkomst vanwege het OCMW in de loonkost van een gerechtigde op maatschappelijke integratie of een financiële maatschappelijke hulp die door een Activa-werkgever wordt aangeworven, is geregeld bij **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, respectievelijk bij **koninklijk besluit van 14 november 2002** tot vaststelling van de financiële tussenkomst vanwege het

² Met ingang van 1 januari 2004 is het luik Activa “PVP” ook ingevoerd voor de vreemdelingen, ingeschreven in het vreemdelingenregister, die omwille van hun nationaliteit geen aanspraak kunnen maken op het recht op maatschappelijke integratie en gerechtigd zijn op financiële maatschappelijke hulp.

openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn in de loonkost van een rechthebbende op financiële maatschappelijke hulp die wordt aangeworven in het kader van het Activaplan, zoals gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 1 april 2004 (bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 6 mei 2004).

Wat in deze maatregel is nieuw of gewijzigd met ingang van 1 januari 2004 ?

2.1.1 Aanpassing van de omschrijving van de doelgroepwerkgevers

Bij de doelgroepwerkgevers van het Activaplan is de verwijzing naar de wetgeving voor mijnwerkers geschrapt. Mijnwerkers vallen nu wettelijk onder het algemeen stelsel.

2.1.2 Wijziging in de gelijkgestelde periodes

De periodes van tewerkstelling van een laaggeschoolde werknemer in het kader van een startbaanovereenkomst zijn vanaf 1 januari 2004 niet meer gelijkgesteld met een periode van inschrijving als niet werkend werkzoekende.

2.1.3 Wijziging van de instapvoorwaarden voor de werknemer – introductie van de werkkaart "Activa" binnen OCMW-context

De **basisvoorwaarden** om als gerechtigde op maatschappelijke integratie of een financiële maatschappelijke hulp in het kader van het Activaplan van een financiële tussenkomst te kunnen genieten, zijn gebleven :

- de betrokkene moet gerechtigd zijn op maatschappelijke integratie of een financiële maatschappelijke hulp;
- de betrokkene moet ingeschreven zijn als niet werkend werkzoekende bij de bevoegde dienst voor arbeidsbemiddeling;
- de betrokkene moet sinds een zekere periode ingeschreven zijn als niet werkend werkzoekende bij de bevoegde dienst voor arbeidsbemiddeling (met uitzondering voor de min 25-jarigen).

Aan deze voorwaarden moet in beginsel door de werknemer voldaan zijn op de dag van de indiensttreding. Hier wordt een belangrijke schakering op aangebracht door de invoering van de **werkkaart "Activa"**, naar analogie met de werkkaart van de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening. Aan de hand van deze kaart attesteert het OCMW op een welbepaald moment dat de gerechtigde op maatschappelijke integratie of een financiële maatschappelijke hulp aan de gestelde voorwaarden voldoet. Vanaf dat ogenblik blijft deze attestering drie maanden geldig. Dit betekent dat :

- de betrokkene zijn hoedanigheid van gerechtigde op maatschappelijke integratie of een financiële maatschappelijke hulp gedurende drie maanden behoudt, ongeacht eventuele wijzigingen in zijn familiale of inkomenstoestand die zijn recht op maatschappelijke integratie of een financiële maatschappelijke hulp kunnen doen vervallen;

- de betrokkene zijn hoedanigheid van inschrijving als niet werkend werkzoekende bij de bevoegde dienst voor arbeidsbemiddeling gedurende drie maanden behoudt;
- de betrokkene zijn recht op de voordelen Activa gedurende drie maanden behoudt;
- het OCMW dat de werkkaart "Activa" heeft uitgereikt, gedurende de drie maanden dat deze werkkaart geldig is, bevoegd blijft voor deze persoon.

Het hebben van een werkkaart wordt gelijkgesteld met het voldoen aan de voorwaarden. Een gerechtigde op maatschappelijke integratie of een financiële maatschappelijke hulp opent bijgevolg het recht op de Activa-voordelen wanneer hij

- aan de gestelde voorwaarden voldoet op de dag van de indiensttreding
of
- wordt aangeworven binnen de geldigheidsperiode van zijn werkkaart.

Deze gelijkstelling tussen het hebben van een werkkaart en het voldoen aan de voorwaarden heeft tot doel meer zekerheid te bieden aan alle partijen die bij een (mogelijke) tewerkstelling in het kader van het Activaplan betrokken zijn : de kandidaat-werknemer, de kandidaat-werkgever en het OCMW. Eenmaal het OCMW aan de hand van een werkkaart "Activa" heeft vastgesteld dat een gerechtigde op maatschappelijke integratie of een financiële maatschappelijke hulp aan de voorwaarden voldoet, blijft deze vaststelling gedurende drie maanden gehandhaafd. Op deze wijze wordt een stabiele situatie geschapen waarin een tewerkstelling kan bemiddeld worden zonder de vrees dat de rechten op de Activa-voordelen plotsklaps vervallen omdat er een wijziging is opgetreden in de inkomens- of gezinssituatie van de kandidaat-werknemer of het OCMW niet meer bevoegd is om verder voor de kandidaat-werknemer te bemiddelen.

Dit beginsel evenals de praktische uitwerking ervan – met name het aanmaken van werkkaarten door het OCMW specifiek voor gerechtigden op maatschappelijke integratie of een financiële maatschappelijke hulp – zullen het voorwerp uitmaken van een afzonderlijke omzendbrief eenmaal in samenspraak met de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening een procedure is uitgewerkt voor het aanmaken van werkkaarten door het OCMW.

In afwachting van deze procedure waarbij het OCMW zelf werkkaarten zal uitreiken, mag het OCMW een werkkaart die door de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening is uitgereikt aan een gerechtigde op maatschappelijke integratie of een financiële maatschappelijke hulp enkel en alleen gelijkstellen met het voldoen aan de voorwaarden indien dit daadwerkelijk het geval is. Niet iedere werkkaart die door de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening wordt uitgereikt, betekent immers dat de betrokkene gerechtigd is op een financiële tussenkomst in zijn loon vanwege het OCMW. In veel gevallen wordt een werkkaart uitgereikt wanneer enkel sprake is van het RSZ-voordeel. Dit is het geval bij asielzoekers die een voldoende periode van inschrijving als werkzoekende kunnen aantonen. Zij openen het recht op het RSZ-voordeel, echter niet op het voordeel van de financiële tussenkomst in het loon. Dit is evenzo het geval bij werkzoekenden die een voldoende lange periode van inschrijving als werkzoekende kunnen aantonen voor het RSZ-voordeel maar géén voldoende lange periode van inschrijving als werkzoekende om in aanmerking te komen voor het voordeel van de financiële tussenkomst in het loon. Indien het OCMW zich wil baseren op een werkkaart, uitgereikt door de RVA, moet het steeds nagaan wat deze werkkaart precies attesteert. Indien deze werkkaart het vervullen van de voorwaarden attesteert zoals vereist voor de financiële tussenkomst vanwege het OCMW, mag deze werkkaart binnen de OCMW-context gelijkgesteld worden met het vervullen van de voorwaarden voor het recht op deze financiële tussenkomst. Alsdan is de geldigheidsduur van drie maanden en alle daaraan verbonden gevolgen (behoud van het statuut van gerechtigde, etc.) evenzeer van toepassing als betrof het een werkkaart die door het OCMW zou zijn uitgereikt.

Inzake de **periode van inschrijving als niet werkend werkzoekende** zijn de instapvoorwaarden voor een aantal categorieën gewijzigd naargelang van de leeftijd en het soort Activaplan.

Voor de min 25-jarigen blijft het beginsel behouden dat zij géén periode van inschrijving als niet werkend werkzoekende moeten aantonen om beroep te kunnen doen op een financiële tussenkomst vanwege het OCMW in hun loon en dit in overeenstemming met de filosofie van de wet van 26 mei 2002 betreffende het recht op maatschappelijke integratie die aan iedere min 25-jarige het recht op tewerkstelling in de vorm van een arbeidsovereenkomst of een daartoe leidend geïndividualiseerd project voor maatschappelijke integratie wil waarborgen.

Voor de meer dan 25-jarigen die de leeftijd van 45 jaar niet hebben bereikt, zijn er binnen het “normale” Activaplan twee categorieën bijgekomen die een periode van inschrijving als niet werkend werkzoekende moeten kunnen aantonen van drie, respectievelijk vijf jaar, bovenop de reeds voorheen bestaande categorie die een periode van inschrijving als niet werkend werkzoekende moet kunnen aantonen van twee jaar.

Voor de werkzoekenden die de leeftijd van 45 jaar hebben bereikt, is er binnen het “normale” Activaplan slechts één mogelijkheid tot financiële tussenkomst meer, met name in het geval zij een periode van inschrijving als niet werkend werkzoekende kunnen aantonen van anderhalf jaar. Voorheen waren er drie mogelijkheden tot financiële tussenkomst voorzien voor deze leeftijdscategorie binnen het “normale” Activaplan.

Aan het Activaplan “Plus” – een bijzonder Activaplan in het kader van de strijd tegen de armoede – en het Activaplan “PVP” – een bijzonder Activaplan voor het preventie- en veiligheidspersoneel van steden met een veiligheidscontract - is inzake instapvoorwaarden niets gewijzigd.

2.1.4 Wijziging in de toekenningsduur van de financiële tussenkomst

De periode gedurende dewelke het voordeel van de financiële tussenkomst kan worden toegekend is over het algemeen korter geworden ten opzichte van vroeger.

Voor de min 25-jarigen is de duur van de financiële tussenkomst veralgemeend teruggebracht tot twee jaar (daar waar dit voorheen drie jaar bedroeg). Zij is nu dezelfde als deze die geldt voor de uitkeringsgerechtigde laaggeschoolde werkloze jongeren binnen het Activaplan “Plus”.

2.1.5 Wijziging van het bedrag van de financiële tussenkomst voor het luik Activa “PVP”

Vanaf 1 januari 2004 zijn de bedragen van de financiële tussenkomst voor de Activa-stadswachten met € 200 verhoogd. Deze verhoging is bedoeld om de meeruitgave te compenseren die de gemeenten met een veiligheidscontract moeten dragen nu de volledige RSZ-bijdragenvermindering van 100 % vervangen is door een forfaitair opgevatte doelgroepvermindering (€ 1000 per kwartaal). De bedragen van de financiële tussenkomst worden aldus :

- < 45 jaar : € 900/kalendermaand voor een voltijdse tewerkstelling;
- ≥ 45 jaar : € 1100/kalendermaand voor een voltijdse tewerkstelling.

Bij een deeltijdse tewerkstelling worden bovenvermelde bedragen verminderd in verhouding tot het arbeidsregime.

Een **overzicht** van de instapvoorwaarden, de toekenningsduur en het bedrag van de financiële tussenkomst in het kader van het Activaplan (punten 2.1.3, 2.1.4 en 2.1.5) kunt u vinden in het bijgevoegd schema.

2.1.6 Aangepaste berekening van de financiële tussenkomst bij uitzendarbeid en arbeidsovereenkomsten van korte duur

Wanneer de financiële tussenkomst wordt gevraagd in het kader van uitzendarbeid of een arbeidsovereenkomst van korte duur, geldt een bijzondere berekeningswijze bij het bepalen van het bedrag van de financiële tussenkomst³.

Algemeen geldt dat de financiële tussenkomst € 500 per kalendermaand bedraagt en dat dit bedrag wordt geproportioneerd in functie van het contractueel overeengekomen uurrooster (bijvoorbeeld $€ 500 \times 19/38 = € 250$).

Voor twee vormen van tewerkstelling wordt deze berekeningswijze aangepast, meer bepaald voor :

- uitzendovereenkomsten⁴;
- arbeidsovereenkomsten van korte duur.

Voor dergelijke vormen van tewerkstelling wordt de financiële tussenkomst per kalendermaand berekend door middel van de formule :

$$\frac{500 \times U}{S \times 4,33}$$

waarbij :

- U = het aantal uren waarvoor loon verschuldigd is tijdens de periode gedekt door een arbeidsovereenkomst gelegen in de beschouwde kalendermaand;
- S = de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de persoon die in de onderneming of, bij ontstentenis, in de sector, voltijds is tewerkgesteld (inclusief betaalde uren inhaalrust). In geval van uitzendarbeid betreft het de factor S zoals van toepassing bij de gebruiker en niet in de uitzendsector.

Indien het resultaat van de formule groter zou zijn dan € 500 voor een welbepaalde kalendermaand – wat kan wanneer U groter is dan $S \times 4,33$ – wordt de financiële tussenkomst beperkt tot € 500 voor die kalendermaand.

Een arbeidsovereenkomst van korte duur is een overeenkomst voor een bepaalde tijd van minder dan twee maanden, gerekend van datum tot datum. Arbeidsovereenkomsten voor een onbepaalde duur die beëindigd worden voor de duur van twee maanden is verstreken, worden niet beschouwd als arbeidsovereenkomsten van korte duur.

³ artikel 9bis van het koninklijk besluit van 11 juli 2002 (financiële tussenkomst voor gerechtigden op maatschappelijke integratie bij tewerkstelling in het Activaplan)
artikel 9bis van het koninklijk besluit van 14 november 2002 (financiële tussenkomst voor gerechtigden op een financiële maatschappelijke hulp bij tewerkstelling in het Activaplan)

⁴ "Gewone" arbeidsovereenkomsten met een uitzendkantoor of een arbeidsovereenkomst in het kader van de invoeginterim worden niet gevisieerd.

2.1.7 Optrekken van de twaalfmaandenregel naar een dertigmaandenregel voor wederindienstnemingen binnen het Activaplan

2.1.7.1 wederindienstneming binnen het Activaplan

Bedoeling van de zoveelmaandenregel is vermijden dat werkgevers misbruik zouden maken van het systeem door een werknemer te ontslaan en daarna opnieuw aan te werven om zo een nieuwe periode van loonkostsubsidie en vermindering van werkgeversbijdragen op te starten. Om dit tegen te gaan stelt de “dertigmaandenregel” dat, wanneer de werknemer opnieuw in dienst wordt genomen binnen een periode van **dertig maanden** volgend op de vorige uitdiensttreding (te rekenen van datum tot datum), beide tewerkstellingen in de tijd als één tewerkstelling worden beschouwd, met inbegrip van de tussenliggende periode. De werkgever kan bijgevolg slechts beroep doen op de doelgroepvermindering en de financiële tussenkomst voor de resterende termijn waarbinnen de Activa-voordelen voorzien zijn, te rekenen vanaf de datum van indiensttreding in de vorige tewerkstelling. Indien in de loop van de vorige tewerkstelling(en) alle Activa-voordelen zijn uitgeput, moeten er minstens dertig maanden verlopen vooraleer de werkgever opnieuw beroep kan doen op het Activaplan bij indienstneming van dezelfde werknemer⁵.

De dertig maanden vertegenwoordigen het verschil tussen de langste duur van inschrijving als niet werkende werkzoekende (zestig maanden) die aanleiding geeft tot een bepaald voordeel en de langste referteperiode die daaraan gekoppeld is (negentig maanden).

De dertigmaandenregel is bepalend voor de aanvangsdatum van de termijn gedurende dewelke de werkgever beroep kan doen op de Activa-voordelen, niet voor de aard van het Activa-voordeel. Het Activaplan kent immers meerdere vormen (het “gewone” Activaplan, het Activaplan “Plus” en het Activaplan “PVP”). In elk van die maatregelen is er sprake van afzonderlijke voordelen die niet alleen fundamenteel van elkaar verschillen (hetzij in hoogte, hetzij in duur, hetzij in beide), maar ook binnen het kader van een andere filosofie worden toegekend. De voordelen in het kader van Activa “Plus” en Activa “PVP” zijn gebonden aan welbepaalde voorwaarden en worden slechts toegekend in het kader van welbepaalde indienstnemingen door welbepaalde werkgevers.

Vandaar dat het niet de bedoeling is dat een werkgever die “overstapt” van het ene type Activaplan naar een ander, zonder meer het saldo van de voordelen geniet die hij in het kader van een vorige tewerkstelling genoot ten gevolge van de dertigmaandenregel. In sommige gevallen zou hij immers daardoor buitensporig benadeeld worden, in andere gevallen buitensporig bevoordeeld. Bijgevolg zal voor een werkgever die overstapt van één type Activaplan naar een ander, de dertigmaandenregel wel degelijk toegepast worden maar derwijze dat inzake de hoogte en duur van de voordelen het type Activaplan van de nieuwe tewerkstelling wordt toegepast worden maar de datum van de eerste indiensttreding als uitgangspunt zal dienen.

⁵ artikel 14bis, eerste lid, van het koninklijk besluit van 16 mei 2003 (doelgroepvermindering werkgeversbijdragen)
 artikel 12, eerste en tweede lid, van het koninklijk besluit van 11 juli 2002 (financiële tussenkomst voor gerechtigden op maatschappelijke integratie bij tewerkstelling in het Activaplan)
 artikel 12, eerste en tweede lid, van het koninklijk besluit van 14 november 2002 (financiële tussenkomst voor gerechtigden op een financiële maatschappelijke hulp bij tewerkstelling in het Activaplan)

De werknemer moet op het ogenblik van de wederindienstneming nog steeds voldoen aan alle **instapvoorwaarden** die gelden voor de toekenning van de financiële tussenkomst in het kader van het Activaplan. Dit moet dus altijd worden nagegaan !

2.1.7.2 wederindienstneming na voordeelbanenplan

De werkgever kan niet genieten van de RSZ-bijdragenvermindering noch van de financiële tussenkomst in de loonkost wanneer hij dezelfde werknemer terug in dienst neemt binnen de **twalf maanden** na de beëindiging van een vorige arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur (met uitzondering voor een doorstromingsprogramma) waarvoor de werkgever minstens gedurende een gedeelte van de tewerkstelling het voordeel van het voordeelbanenplan heeft genoten⁶.

2.1.8 Mogelijkheid tot combineren van meerdere tewerkstellingsprogramma's in hoofde van de werknemer

Tot 1 januari 2004 kon de financiële tussenkomst, verleend in het kader van het Activaplan, niet gecombineerd worden met een financiële tussenkomst, verleend in het kader van een ander tewerkstellingsprogramma (bijvoorbeeld een doorstromingsprogramma, een erkende arbeidspost of een SINE-tewerkstelling) noch met de toelage voor een tewerkstelling met toepassing van artikel 60, § 7, van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn. Een gerechtigde op maatschappelijke integratie of een financiële maatschappelijke hulp voltijds aan een baan helpen door hem twee halftijdse tewerkstellingen aan te bieden in twee verschillende stelsels was bijgevolg uitgesloten of deed het recht op de toelage verliezen. Hiermee wou de regelgever oneigenlijk gebruik van de tewerkstellingsmaatregelen voorkomen. Maar dit had ook tot gevolg dat een aantal gerechtigden de mogelijkheid tot een voltijdse tewerkstelling volledig aan hun neus voorbij zagen gaan.

Om hieraan te verhelpen en toch eventuele misbruiken in te perken, geldt bovenbeschreven "cumulverbod" voortaan enkel nog in hoofde van de werkgever⁷. Bijgevolg wordt de combinatie van deeltijdse tewerkstellingen in verschillende stelsels toegelaten in hoofde van de werknemer. Een gerechtigde op maatschappelijke integratie of een financiële maatschappelijke hulp kan dus gelijktijdig bij twee, desnoods drie verschillende werkgevers, tewerkgesteld worden en voor alle tewerkstellingen beroep doen op een financiële tussenkomst en/of kan het OCMW aanspraak maken op een toelage vanwege de federale overheid indien de regelgeving daarin voorziet.

Deze combinatie van deeltijdse tewerkstellingen is niet toegelaten in hoofde van de werkgever. Een werkgever kan bijvoorbeeld niet een gerechtigde op maatschappelijke integratie of een financiële maatschappelijke hulp gelijktijdig tewerkstellen op halftijdse basis in een doorstromingsprogramma én een sociale inschakelingsinitiatief en voor beide

⁶ artikel 58bis van het koninklijk besluit van 16 mei 2003 (doelgroepvermindering werkgeversbijdragen) artikel 12, derde lid, van het koninklijk besluit van 11 juli 2002 (financiële tussenkomst voor gerechtigden op maatschappelijke integratie bij tewerkstelling in het Activaplan) artikel 12, derde lid, van het koninklijk besluit van 14 november 2002 (financiële tussenkomst voor gerechtigden op een financiële maatschappelijke hulp bij tewerkstelling in het Activaplan)

⁷ artikel 13 van het koninklijk besluit van 11 juli 2002 (financiële tussenkomst voor gerechtigden op maatschappelijke integratie bij tewerkstelling in het Activaplan) artikel 13 van het koninklijk besluit van 14 november 2002 (financiële tussenkomst voor gerechtigden op een financiële maatschappelijke hulp bij tewerkstelling in het Activaplan)

deeltijdse tewerkstellingen de financiële tussenkomst vragen. Evenmin kan een OCMW als werkgever optreden voor eenzelfde werknemer halftijds in de hoedanigheid van Activa-werkgever en halftijds in de hoedanigheid van werkgever met toepassing van artikel 60, § 7, van de organieke OCMW-wet. De werkgever die een gerechtigde voltijds in dienst wenst te nemen, moet een keuze maken voor één welbepaald stelsel.

NB. De combinatie van een financiële tussenkomst in het kader van het Activaplan met een startbaanovereenkomst is voortaan ook uitdrukkelijk verboden in het licht van de wijzigingen van het stelsel van de startbaanovereenkomsten vanaf 1 januari 2004. De combinatie met een tewerkstelling in een klassiek wedertewerkstellingsprogramma wordt eveneens uitgesloten met ingang van 1 januari 2004. De combinatie met een tewerkstelling in een erkende dienstenonderneming is daarentegen wel mogelijk.

2.1.9 Geen minimale arbeidsregeling meer opgelegd

De vroegere verplichting dat de arbeidsovereenkomst minstens halftijds moest zijn is weggefallen. Nu wordt enkel nog vereist dat “de werknemer wordt aangeworven met een schriftelijke arbeidsovereenkomst die een contractueel voorziene normale uurregeling bevat”.⁸ Hoewel er formeel in de Activa-regelgeving geen minimaal uurrooster meer geëist wordt, is de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten nog steeds van toepassing. Deze voorziet dat een uurrooster, behoudens uitzonderingen, minstens 1/3-tijds moet zijn⁹. De financiële tussenkomst kan dus enkel worden toegekend indien het uurrooster, vermeld in de arbeidsovereenkomst, gesloten of gewijzigd na 31 december 2003, minstens 1/3-tijds is (behoudens afwijking toegekend door de Inspectie van de Sociale Wetten).

De vermindering van een uurrooster tot minstens 1/3-tijds is ook mogelijk in het kader van een arbeidsovereenkomst die reeds bestond vóór 1 januari 2004 en die na die datum wordt verdergezet. Een dergelijke vermindering van het uurrooster is evenwel ten vroegste mogelijk vanaf 1 januari 2004. Een nieuwe bijlage arbeidsovereenkomst ACTIVA moet worden ingediend en het bedrag van de financiële tussenkomst zal in verhouding tot het verminderd uurrooster worden teruggebracht. De oorspronkelijk vastgestelde toekenningsduur van de financiële tussenkomst blijft wel behouden vermits de nieuwe arbeidsovereenkomst met het gewijzigd uurrooster aansluit op de vorige arbeidsovereenkomst en aansluitende tewerkstellingen als één tewerkstelling worden beschouwd.

!!! Er moet formeel nog steeds een uurrooster zijn, zelfs al moet het niet meer minstens de helft van een voltijds uurrooster bedragen. Overeenkomsten (zoals bijvoorbeeld bepaalde taakcontracten) die geen wekelijks uurrooster vermelden, openen geen recht op de financiële tussenkomst in het kader van het Activaplan.

⁸ artikel 13bis van het koninklijk besluit van 11 juli 2002 (financiële tussenkomst voor gerechtigden op maatschappelijke integratie bij tewerkstelling in het Activaplan)
artikel 13bis van het koninklijk besluit van 14 november 2002 (financiële tussenkomst voor gerechtigden op een financiële maatschappelijke hulp bij tewerkstelling in het Activaplan)

⁹ artikel 11bis, vijfde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

2.1.10 Overgangsbepalingen

2.1.10.1 Financiële tussenkomst

Alle werknemers die zijn aangeworven vóór 1 januari 2004 blijven verder recht geven op de financiële tussenkomst volgens het **stelsel dat gold op het ogenblik van hun aanwerving** en dit voorzover ze zonder onderbreking aangeworven blijven na 31 december 2003. Inzonderheid betekent dit dat de oorspronkelijk vastgestelde toekenningsduur van de financiële tussenkomst volledig behouden blijft.

Deze overgangsregeling is ook van toepassing indien de werkgever met de werknemer een nieuwe arbeidsovereenkomst sluit **aansluitend** op de vorige die was aangevat vóór 1 januari 2004 (met of zonder wijziging van het uurrooster). Aansluitende tewerkstellingen worden immers beschouwd als één tewerkstelling.

2.1.10.2 Vermindering van werkgeversbijdragen

Inzake RSZ-bijdragenverminderingen worden de in dienst zijnde Activa-werknemers vanaf 1 januari 2004 onmiddellijk in de nieuwe regeling ondergebracht (forfaitaire bedragen), maar worden deze verminderingen wel nog toegekend voor de periode die bij de aanwerving was vastgesteld (volgens het oude stelsel dus).

2.1.10.3 Overgangsregeling voor de dertigmaandenregel

Voor werknemers, aangeworven vóór 31 december 2003 en die na een onderbreking door dezelfde werkgever terug in dienst worden genomen vanaf of na 1 januari 2004, moet eveneens de **dertigmaandenregel** toegepast worden (zie punt 2.1.7). Voor de financiële tussenkomst houdt dit in dat :

- het nieuwe (veelal minder interessante) stelsel moet worden toegepast voor de vaststelling van de toekenningsduur;
- men teruggrijpt naar de datum van de eerste indiensttreding als aanvangsdatum voor de berekening van de toekenningsperiode van de financiële tussenkomst.

2.1.11 Aangepaste formulieren

bijlage bij de arbeidsovereenkomst :

- OCMW – bijlage arbeidsovereenkomst ACTIVA
- OCMW – bijlage arbeidsovereenkomst ACTIVA – PVP

bewijs voor de maandelijkse tussenkomst vanwege het OCMW :

- OCMW 78.ACTIVA
- OCMW 78.ACTIVA – PVP

2.2 De SINE-maatregel

De SINE-maatregel is een maatregel waarbij werkgevers in de sociale inschakelingseconomie gedurende een welbepaalde periode :

- een **forfaitaire vrijstelling van werkgeversbijdragen** genieten
- een **loonkosttoelage** genieten vanwege de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (de zogenaamde herinschakelingsuitkering) of het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn (de zogenaamde financiële tussenkomst)

indien zij een uitkeringsgerechtigde volledig werkloze of een gerechtigde op maatschappelijke integratie of een financiële maatschappelijke hulp aanwerven die :

- géén diploma van het hoger secundair onderwijs heeft
- een zeker verleden van “inactiviteit” achter zich heeft.

De doelgroepvermindering van werkgeversbijdragen is geregeld in de artikelen 14 en 14bis, tweede lid, van het **koninklijk besluit van 16 mei 2003** tot uitvoering van het 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 zekerheidsbijdragen¹⁰.

De activering van de werkloosheidsuitkering in de vorm van een herinschakelingsuitkering is geregeld bij **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.

De financiële tussenkomst vanwege het OCMW in de loonkost van een gerechtigde op maatschappelijke integratie of een financiële maatschappelijke hulp die door een SINE-werkgever wordt aangeworven, is geregeld bij **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 tewerkgesteld in een sociale inschakelingsinitiatief, respectievelijk bij **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, zoals gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 1 april 2004 (bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 6 mei 2004).

¹⁰ Vermits de vermindering van werkgeversbijdragen niet meer geregeld is bij de koninklijke besluiten van 11 juli 2002 en 14 november 2002, werden de opschriften van beide besluiten aangepast in die zin dat de woorden “en tot vaststelling van de vrijstelling van werkgeversbijdragen” werden geschrapt.

Wat in deze maatregel is nieuw of gewijzigd met ingang van 1 januari 2004 ?

2.2.1 SINE als een totaalconcept

De SINE-maatregel is als een geheel opgevat in die zin dat het RSZ-voordeel en het voordeel van de loonkosttoelage :

- onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn : het ene voordeel kan niet worden toegekend zonder dat het andere voordeel wordt toegekend¹¹;
- voor beide voordelen dezelfde instapvoorwaarden en dezelfde toekenningsduur gelden.

Dit beginsel is ingeschreven in artikel 14, § 5, tweede en derde lid, van het koninklijk besluit van 16 mei 2003.

2.2.2 Uitbreiding van de doelgroepwerkgevers

Vanaf 1 januari 2004 zijn de vennootschappen met sociaal oogmerk en de beschutte werkplaatsen uitdrukkelijk toegevoegd aan de lijst van werkgevers in de sociale inschakelingseconomie. Vanaf 1 juni 2004 zijn de plaatselijke werkgelegenheidsagentschappen en de sociale inschakelingseconomie-initiatieven, ingericht door een OCMW en erkend door de federale minister bevoegd voor Sociale Economie, aan de lijst toegevoegd.

Voortaan kunnen volgende werkgevers gebruik maken van de SINE-maatregel :

- de beschutte werkplaatsen;
- de sociale werkplaatsen (Vlaamse Gemeenschap);
- de invoegbedrijven en invoegafdelingen (Vlaamse Gemeenschap);
- de inschakelingsbedrijven (door de bevoegde gewestelijke of gemeenschapsoverheid erkend én erkend op federaal niveau in het kader van de SINE-maatregel door de Minister van Werk);
- de vennootschappen met een sociaal oogmerk;
- de plaatselijke werkgelegenheidsagentschappen;
- de werkgevers die initiatieven inzake sociale inschakelingseconomie organiseren;
- de sociale economie-initiatieven, ingericht door een OCMW, die door de federale minister, bevoegd voor Sociale Economie, zijn erkend in het kader van de verhoogde staatstoelage voor een tewerkstelling met toepassing van artikel 60, § 7, in een sociale economie-initiatief;
- de sociale economie-initiatieven, ingericht door een OCMW en erkend door de Waalse Regering (Waals Gewest);
- de agentschappen voor sociale huisvesting en de openbare huisvestingsmaatschappijen (Waals Gewest);
- de sociale verhuurkantoren en openbare vastgoedmaatschappijen (Brussels Hoofdstedelijk Gewest);
- de sociale verhuurkantoren en sociale huisvestingsmaatschappijen (Vlaamse Gemeenschap).

¹¹ in tegenstelling tot het Activaplan waar een werknemer in aanmerking kan komen voor het RSZ-voordeel maar niet voor de loonkosttoelage (of omgekeerd).

De doelgroep van SINE-werkgevers wordt weergegeven in artikel 1, § 1, van het 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.

Indien deze werkgevers van de SINE-maatregel gebruik wensen te maken, moeten zij voorafgaandelijk een attest verkrijgen dat aantoonst dat zij wel degelijk behoren tot één van de bovenvermelde categorieën van werkgevers. Dit attest kan aangevraagd worden bij de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Het OCMW kan maar financieel tussenkomen in de loonkost van een werknemer in het kader van de SINE-maatregel indien de werkgever het OCMW een afschrift bezorgt van het attest dat aantoonst dat hij wel degelijk onder het toepassingsgebied van deze maatregel valt¹².

2.2.3 Wijziging van de instapvoorwaarden voor de werknemer

Om als werknemer bij een SINE-werkgever het recht op de financiële tussenkomst vanwege het OCMW te openen, volstond het tot 31 december 2003 dat de werknemer op het ogenblik van de aanwerving **gerechtigd was op maatschappelijke integratie of een financiële maatschappelijke hulp**.

Vanaf 1 januari 2004 komen daar twee voorwaarden bij : de werknemer moet laaggeschoold zijn én een periode van inactiviteit kunnen aantonen.

Met **laaggeschoold** wordt bedoeld dat de werknemer bij zijn aanwerving ten hoogste een diploma van het lager secundair onderwijs mag bezitten.

Met een **periode van inactiviteit** wordt bedoeld : een periode van gerechtigd zijn op het leefloon of een financiële maatschappelijke hulp of een daarmee gelijkgestelde periode.

De volgende periodes zijn gelijkgesteld met een periode van gerechtigd zijn op een leefloon of een financiële maatschappelijke hulp¹³ :

- de periodes van gerechtigd zijn op maatschappelijke integratie in toepassing van de wet van 26 mei 2002 betreffende het recht op maatschappelijke integratie;
- de periodes van toekenning van een financiële maatschappelijke hulp aan personen van vreemde nationaliteit, ingeschreven in het vreemdelingenregister, die omwille van hun nationaliteit geen aanspraak kunnen maken op het recht op maatschappelijke integratie en gerechtigd zijn op een financiële maatschappelijke hulp;
- de periodes van tewerkstelling met toepassing van artikel 60, § 7, van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;
- de tewerkstellingsperiodes in een doorstromingsprogramma;
- de tewerkstellingsperiodes in een erkende arbeidspost (dienstenbanen, Smetbanen);
- de tewerkstellingsperiodes bij een werkgever behorende tot de sociale inschakelings-economie, indien de werknemer is verbonden met een arbeidsovereenkomst, in het kader van de wedertewerkstellingsprogramma's die aanleiding kunnen geven tot de financiële tussenkomst bedoeld in artikel 6, § 1, IX, 2° van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen;

¹² artikel 14, § 5, eerste lid, van het koninklijk besluit van 16 mei 2003

¹³ artikel 14, § 4, van het koninklijk besluit van 16 mei 2003

- de periodes van volledig vergoede werkloosheid;
- de periodes van arbeidsongeschiktheid als volledig werkloze;
- de vakantieperiodes gelegen in een werkloosheidsperiode;
- de periodes van wederoproeping onder de wapens, gelegen in een werkloosheidsperiode;
- de periodes van hechtenis of gevangenzetting gelegen in een periode van volledige werkloosheid;
- de periodes van wachttijd die het recht openen op wachtuitkeringen, tijdens dewelke de werkzoekende niet verbonden is door een arbeidsovereenkomst onderworpen aan de sociale zekerheid der werknemers.

!!! De periodes van tewerkstelling bij een SINE-werkgever worden enkel gelijkgesteld met een periode van gerechtigd zijn op een leefloon of een financiële maatschappelijke hulp indien het de verderzetting bij dezelfde werkgever betreft van een tewerkstelling in het kader van een gewestelijk wedertewerkstellingsprogramma. Alle overige tewerkstellingperiodes bij een SINE-werkgever (met een activering van de RVA of een financiële tussenkomst van het OCMW) zijn niet gelijkgesteld.

De inactiviteitsduur die vereist is om als gerechtigde op maatschappelijke integratie of een financiële maatschappelijke hulp in een SINE-tewerkstelling te kunnen stappen, hangt af van de leeftijd :

- minder dan 45 jaar oud :
 - 6 maanden inactiviteit in een referteperiode van 9 maanden¹⁴
 - 12 maanden inactiviteit in een referteperiode van 18 maanden
- 45 jaar of ouder : 6 maanden inactiviteit in een referteperiode van 9 maanden

NB. Voor uitkeringsgerechtigde volledig werklozen jonger dan 45, geldt een dubbele inactiviteitsduur als instapvoorwaarde : één, respectievelijk twee jaar uitkeringsgerechtigde volledig werkloze geweest zijn of een daarmee gelijkgestelde periode kunnen aantonen.

Opmerking : een tewerkstelling in het kader van artikel 60, § 7, een doorstromingsprogramma of een erkende arbeidspost kan omgezet worden in een SINE-tewerkstelling op voorwaarde dat de vereiste inactiviteitsduur of daarmee gelijkgestelde tewerkstelling is bereikt. In dat geval moet de betrokkene niet effectief een leefloon of een financiële maatschappelijke hulp aanvragen maar volstaat het dat hij theoretisch in aanmerking komt voor het recht op maatschappelijke integratie of een financiële maatschappelijke hulp (dit houdt onder andere in dat de betrokken werknemer nog geen recht op werkloosheidsuitkeringen kan invoeren). Indien de betrokkene bij de overstap naar een SINE-tewerkstelling daadwerkelijk als een gerechtigde op maatschappelijke integratie of een financiële maatschappelijke hulp kan beschouwd worden, volstaat het dat de werkgever of de werknemer een nieuwe arbeidsovereenkomst (of de bijlage) indient bij het OCMW.

¹⁴ Met een referteperiode van 9 of 18 kalendermaanden wordt bedoeld : de maand van de indiensttreding én de 9 of 18 kalendermaanden die aan die maand voorafgaan.

2.2.4 Wijziging in de toekenningsduur van de voordelen – inbouw van een evaluatiemoment

Tot 31 december 2003 werden zowel het RSZ-voordeel als het voordeel van de financiële tussenkomst in de loonkost toegekend voor de volledige duur van de tewerkstelling.

Vanaf 1 januari 2004 wordt er een onderscheid gemaakt naargelang van de leeftijd van de werknemer :

➤ **minder dan 45 jaar** oud :

- beide voordelen worden beperkt in de tijd toegekend;
- na afloop van de voorziene tewerkstellingsperiode wordt de werknemer geëvalueerd op zijn geschiktheid om te integreren in de reguliere arbeidsmarkt¹⁵.

Voor een gerechtigde op maatschappelijke integratie of een financiële maatschappelijke hulp met een inactiviteitsduur van minstens een half jaar, worden de voordelen gedurende maximaal 33 kalendermaanden toegekend; voor een gerechtigde op maatschappelijke integratie of een financiële maatschappelijke hulp met een inactiviteitsduur van minstens één jaar, worden de voordelen gedurende maximaal 63 kalendermaanden toegekend.

Beide categorieën werknemers worden na afloop van de voorziene tewerkstellingsperiode geëvalueerd door de bevoegde dienst voor arbeidsbemiddeling (VDAB, FOREM, BGDA, ADG). Indien uit deze evaluatie blijkt dat de werknemer vooralsnog niet geschikt is voor een reguliere tewerkstelling, kan zijn tewerkstelling bij de SINE-werkgever verdergezet worden voor een welbepaalde periode. De bevoegde dienst voor arbeidsbemiddeling bepaalt zelf volgens welke criteria hij oordeelt en voor welke periode het voordeel van de SINE-tewerkstelling wordt verlengd. Deze periode mag niet langer zijn dan de oorspronkelijke 10 of 20 kwartalen, zij kan wel korter zijn. Na afloop van deze verlengingsperiode dient de werknemer opnieuw geëvalueerd.

Deze evaluatie door de bevoegde dienst voor arbeidsbemiddeling is niet eenmalig. Een SINE-werknemer kan dus meerdere malen tijdens zijn loopbaan geëvalueerd worden. Bereikt hij ondertussen de leeftijd van 45 jaar, dan worden de voordelen die aan zijn tewerkstelling verbonden zijn, onbeperkt in de tijd en valt de evaluatie weg.

➤ **45 jaar of ouder** : beide voordelen worden toegekend voor de volledige duur van de tewerkstelling. Een evaluatie is niet voorzien.

Het RSZ-voordeel en het voordeel van de financiële tussenkomst in de loonkost lopen volledig gelijk inzake toekenningsduur (cf. punt 2.2.1 – SINE als een totaalconcept). Het RSZ-voordeel wordt echter op kwartaalbasis toegekend; het voordeel van de financiële tussenkomst in de loonkost op maandbasis. Doordat beide voordelen onverbrekkelijk met elkaar verbonden zijn, ent de duur van de loonkosttoelage zich op deze van het RSZ-

¹⁵ artikel 14, § 7, van het koninklijk besluit van 16 mei 2003 (doelgroepvermindering werkgeversbijdragen) artikel 2, § 4, van het koninklijk besluit van 11 juli 2002 (financiële tussenkomst voor gerechtigden op maatschappelijke integratie bij tewerkstelling in de sociale inschakelingseconomie) artikel 2, § 4, van het koninklijk besluit van 14 november 2002 (financiële tussenkomst voor gerechtigden op een financiële maatschappelijke hulp bij tewerkstelling in de sociale inschakelingseconomie)

voordeel en wordt zij in de regelgeving in kwartalen uitgedrukt. Deze “kwartaalaanpak” heeft een invloed op de uiteindelijke duur van de SINE-voordelen. De aanvang ervan wordt immers bepaald door de maand van indiensttreding binnen een welbepaald kwartaal, dit kan zowel de eerste, de tweede of de derde maand van een kwartaal zijn en is bijgevolg een veranderlijk element. Het einde van de toekenningsperiode van de voordelen wordt bepaald door het aantal kwartalen dat volgt op het kwartaal van indiensttreding en is bijgevolg vast. Doordat het eerste element veranderlijk is, kan de totale duur van de toekenning van beide voordelen variëren met een verschil van maximum twee maanden.

Voorbeeld :

Een laaggeschoolde gerechtigde op maatschappelijke integratie of een financiële maatschappelijke hulp die jonger is dan 45 jaar en een inactiviteitsduur van 6 maanden kan aantonen, wordt door een SINE-werkgever aangeworven in januari, zijnde de eerste maand van het eerste kwartaal van dat jaar. Hij geeft recht op de voordelen voor het kwartaal van indiensttreding en de tien daaropvolgende kwartalen. Dit komt neer op een periode van 33 kalendermaanden waarin de voordelen kunnen worden toegekend.

Eenzelfde gerechtigde wordt aangeworven in maart, zijnde de derde maand van het eerste kwartaal van dat jaar. Hij geeft recht op de voordelen voor het kwartaal van indiensttreding en de tien daaropvolgende kwartalen. Dit komt neer op een periode van 31 kalendermaanden waarin de voordelen kunnen worden toegekend.

Het feit dat de toekenningsperiode van de SINE-voordelen in kwartalen wordt uitgedrukt, belet niet dat de financiële tussenkomst in de loonkost maandelijks aan de werkgever moet worden uitbetaald, na afloop van de kalendermaand en op vertoon van een bewijsstuk van de werkgever waarin deze aantoont dat hij de werknemer nog wel degelijk in dienst heeft en hem voor die maand een loon heeft uitbetaald¹⁶.

2.2.5 Wijziging van het bedrag van de financiële tussenkomst

Tot 31 december 2003 waren de bedragen van de financiële tussenkomst in de loonkost van een SINE-werkgever die een gerechtigde op maatschappelijke integratie of een financiële maatschappelijke hulp in dienst nam, gelijk aan :

- € 545/maand voor een minstens viervijfden betrekking;
- € 435/maand voor een minstens halftijdse betrekking.

Vanaf 1 januari 2004 is het bedrag van de financiële tussenkomst voor een SINE-tewerkstelling afgestemd op het bedrag dat geldt voor het Activaplan en de invoeginterim : € 500 per maand voor een voltijdse betrekking en een evenredig herleid bedrag bij een deeltijdse betrekking, berekend op basis van de contractuele tewerkstellingsbreuk Q/S¹⁷. Hier komt echter een bijzonderheid om de hoek kijken, eigen aan de SINE-tewerkstelling. Omdat deze tewerkstellingsvorm bedoeld is voor zeer moeilijk bemiddelbare werkzoekenden voor wie een voltijdse tewerkstelling te hoog gegrepen kan zijn, toch zeker in een eerste fase, wil men de deeltijdse betrekkingen financieel aantrekkelijk maken. De subsidie in de loonkost wordt bijgevolg opgewaardeerd door het bedrag van de financiële tussenkomst bij

¹⁶ het document OCMW – 78.SINE, terug te vinden op de webstek van de POD Maatschappelijke Integratie (www.mi-is.be) in de rubriek “Tewerkstelling” onder het thema “Maatschappelijke integratie via OCMW’s”

¹⁷ Q/S is de tewerkstellingsbreuk, zijnde de verhouding tussen het uurrooster voorzien in de arbeidsovereenkomst enerzijds en het theoretisch voltijds uurrooster anderzijds.

een deeltijdse betrekking met een factor 1,5 te vermenigvuldigen. Welsiwaar mag hierbij het bedrag op maandbasis nooit meer dan € 500 bedragen, € 500 blijft de absolute bovennorm.

Zodoende worden vanaf 1 januari 2004 de bedragen van de financiële tussenkomst :

- € 500/maand voor een **voltijdse** betrekking;
- € 500 x Q/S x 1,5 – beperkt tot maximum € 500 – voor een **deeltijdse** betrekking.

Het bedrag van de financiële tussenkomst wordt evenwel steeds begrensd tot het nettoloon waarop de werknemer voor de betreffende kalendermaand recht heeft. Indien in sommige gevallen het nettoloon lager is dan respectievelijk € 500 of € 500 x Q/S x 1,5 naargelang van de situatie, zal de financiële tussenkomst hoogstens gelijk zijn aan dit lagere nettoloon. Dit is het geval wanneer de tewerkstelling betrekking heeft op een onvolledige maand arbeidsprestaties (bijvoorbeeld : indienst- of uitdiensttreding in de loop van de maand, verlof zonder wedde, vakantie als arbeider,...). Alsdan wordt de financiële tussenkomst niet berekend in verhouding tot het aantal gewerkte werkdagen maar gewoon beperkt tot het nettoloon dat voor die maand wordt betaald indien het lager ligt dan de bij koninklijk besluit voorziene bedragen.

Een **overzicht** van de instapvoorwaarden, de toekenningsduur en het bedrag van de SINE-voordelen (punten 2.2.3, 2.2.4 en 2.2.5) kunt u vinden in het bijgevoegd schema.

2.2.6 Invoeren van de twaalfmaandenregel

2.2.6.1 wederindienstneming binnen SINE

Binnen de SINE-maatregel geldt vanaf 1 januari 2004 de twaalfmaandenregel (naar analogie met de dertigmaandenregel bij het Activaplan – zie punt 2.1.7). Deze regel houdt in dat wanneer een werkgever een werknemer ontslaat en hem binnen de **twaalf maanden** terug aanwerft (gerekend van datum tot datum), de SINE-maatregel wordt toegepast als betroffen beide arbeidsovereenkomsten één en dezelfde tewerkstelling, met inbegrip van de tussenliggende periode. De werkgever zal bijgevolg slechts recht hebben op het saldo van de voordelen waarop hij recht had in het kader van de vorige tewerkstelling, te rekenen vanaf de datum van indiensttreding in de vorige tewerkstelling. De periode gelegen tussen de twee tewerkstellingen werkt niet schorsend, met andere woorden zij verlengt de periode niet gedurende dewelke de voordelen worden toegekend¹⁸.

¹⁸ artikel 14bis, tweede lid, van het koninklijk besluit van 16 mei 2003 (doelgroepvermindering werkgeversbijdragen)
artikel 5, eerste en tweede lid, van het koninklijk besluit van 11 juli 2002 (financiële tussenkomst voor gerechtigden op maatschappelijke integratie bij tewerkstelling in de sociale inschakelingseconomie)
artikel 5, eerste en tweede lid, van het koninklijk besluit van 14 november 2002 (financiële tussenkomst voor gerechtigden op een financiële maatschappelijke hulp bij tewerkstelling in de sociale inschakelingseconomie)

Deze regel moet vermijden dat een werkgever een werknemer doelbewust ontslaat en opnieuw aanwerft om de SINE-voordelen “vanaf nul” te laten herbeginnen of om van een “lager” voordeel naar een “hoger” voordeel over te stappen (recht op de voordelen gedurende een langere of een onbeperkte periode bijvoorbeeld).

De twaalfmaandenregel is slechts van toepassing op twee tewerkstellingen waarvan de eerste werd aangevat **ná 31 december 2003**, niet op twee tewerkstellingen waarvan de eerste vóór die datum werd aangevat en de tweede na die datum (zie punt 2.2.10.3 – overgangsbepalingen : géén overgangsregeling voor de twaalfmaandenregel).

De werknemer moet op het ogenblik van de wederindienstneming nog steeds voldoen aan alle **instapvoorwaarden** die gelden voor de toekenning van de SINE-voordelen (doelgroepvermindering en loonkosttoelage). Dit moet dus altijd worden nagegaan !

2.2.6.2 wederindienstneming na voordeelbanenplan

De werkgever kan niet genieten van de RSZ-bijdragenvermindering noch van de financiële tussenkomst in de loonkost wanneer hij dezelfde werknemer terug in dienst neemt binnen de **twaalf maanden** na de beëindiging van een vorige arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur (met uitzondering voor een doorstromingsprogramma) waarvoor de werkgever minstens gedurende een gedeelte van de tewerkstelling het voordeel van het voordeelbanenplan heeft genoten¹⁹.

2.2.7 Mogelijkheid tot combineren van meerdere tewerkstellingsprogramma's in hoofde van de werknemer

Het betreft dezelfde wijziging als deze doorgevoerd bij het Activaplan en de doorstromingsprogramma's (zie de punten 2.1.8 en 2.3.1.1)²⁰.

¹⁹ artikel 58bis van het koninklijk besluit van 16 mei 2003 (doelgroepvermindering werkgeversbijdragen)
 artikel 5, derde lid, van het koninklijk besluit van 11 juli 2002 (financiële tussenkomst voor gerechtigden op maatschappelijke integratie bij tewerkstelling in de sociale inschakelingseconomie)
 artikel 5, derde lid, van het koninklijk besluit van 14 november 2002 (financiële tussenkomst voor gerechtigden op een financiële maatschappelijke hulp bij tewerkstelling in de sociale inschakelingseconomie)

²⁰ artikel 7 van het koninklijk besluit van 11 juli 2002 (financiële tussenkomst voor gerechtigden op maatschappelijke integratie bij tewerkstelling in de sociale inschakelingseconomie)
 artikel 7 van het koninklijk besluit van 14 november 2002 (financiële tussenkomst voor gerechtigden op een financiële maatschappelijke hulp bij tewerkstelling in de sociale inschakelingseconomie)

2.2.8 Geen minimale arbeidsregeling meer opgelegd

De vroegere verplichting dat de arbeidsovereenkomst minstens halftijds moest zijn is weggevallen. Nu wordt enkel nog vereist dat “de werknemer wordt aangeworven met een schriftelijke arbeidsovereenkomst die een contractueel voorziene normale uurregeling bevat”.²¹ Hoewel er formeel in de SINE-regelgeving geen minimaal uurrooster meer geëist wordt, is de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten nog steeds van toepassing. Deze voorziet dat een uurrooster, behoudens uitzonderingen, minstens 1/3-tijds moet zijn²². De financiële tussenkomst kan dus enkel worden toegekend indien het uurrooster, vermeld in de arbeidsovereenkomst, gesloten of gewijzigd na 31 december 2003, minstens 1/3-tijds is (behoudens afwijking toegekend door de Inspectie van de Sociale Wetten).

De vermindering van een uurrooster tot minstens 1/3-tijds is ook mogelijk in het kader van een arbeidsovereenkomst die reeds bestond vóór 1 januari 2004 en die na die datum wordt verdergezet. Een dergelijke vermindering van het uurrooster is evenwel ten vroegste mogelijk vanaf 1 januari 2004. Een nieuwe bijlage arbeidsovereenkomst SINE moet worden ingediend en het bedrag van de financiële tussenkomst zal opnieuw berekend worden, rekening houdend met de nieuwe tewerkstellingsbreuk en opgewaardeerd met de factor 1,5 zonder evenwel € 500 te kunnen overschrijden. De oorspronkelijk vastgestelde toekenningsduur van de financiële tussenkomst blijft wel behouden vermits de nieuwe arbeidsovereenkomst met het gewijzigd uurrooster aansluit op de vorige arbeidsovereenkomst en aansluitende tewerkstellingen als één tewerkstelling worden beschouwd.

!!! Er moet formeel nog steeds een uurrooster zijn, zelfs al moet het niet meer minstens de helft van een voltijds uurrooster bedragen.

2.2.9 Verplichte gegevensoverdracht van OCMW naar RVA bij iedere tewerkstelling van een gerechtigde in de sociale inschakelingseconomie

Het koninklijk besluit van 16 mei 2003 voert voor het OCMW de verplichting in om de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening op de hoogte te brengen van iedere tewerkstelling van een gerechtigde op maatschappelijke integratie of een financiële maatschappelijke hulp bij een SINE-werkgever²³. Meer bepaald wordt verwacht dat het betrokken OCMW de persoonlijke gegevens van een aangeworven SINE-werknemer overmaakt aan de RVA, zodanig dat de betrokkenen kunnen worden opgenomen in de gegevensstroom vanuit de RVA naar de RSZ en de RSZ-PPO. Dit laat een geautomatiseerde controle toe.

U kunt op de webstek van de POD Maatschappelijke Integratie (www.mi-is.be) in de rubriek “Tewerkstelling” onder het thema “Maatschappelijke integratie via OCMW’s” een formulier vinden dat specifiek voor dit doeleind bestemd is.

²¹ artikel 7bis van het koninklijk besluit van 11 juli 2002 (financiële tussenkomst voor gerechtigden op maatschappelijke integratie bij tewerkstelling in de sociale inschakelingseconomie)
artikel 7bis van het koninklijk besluit van 14 november 2002 (financiële tussenkomst voor gerechtigden op een financiële maatschappelijke hulp bij tewerkstelling in de sociale inschakelingseconomie)

²² artikel 11bis, vijfde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

²³ artikel 14, § 6, van het koninklijk besluit van 16 mei 2003

2.2.10 Overgangsbepalingen

2.2.10.1 Financiële tussenkomst

Alle werknemers die zijn aangeworven vóór 1 januari 2004 blijven verder recht geven op de financiële tussenkomst volgens het **stelsel dat gold op het ogenblik van hun aanwerving** en dit voorzover ze zonder onderbreking aangeworven blijven na 31 december 2003. Inzonderheid betekent dit dat de oorspronkelijk toegekende bedragen van de financiële tussenkomst gehandhaafd blijven gedurende heel de duur van de SINE-arbeidsovereenkomst.

Deze bedragen zijn :

- € 545/kalendermaand voor een minstens 4/5^{de} tewerkstelling;
- € 435/kalendermaand voor een minstens halftijdse tot 4/5^{de} tewerkstelling.

Deze overgangsregeling is ook van toepassing indien de werkgever met de werknemer een nieuwe arbeidsovereenkomst sluit **aansluitend** op de vorige die was aangevat vóór 1 januari 2004 (met of zonder wijziging van het uurrooster). Aansluitende tewerkstellingen worden immers beschouwd als één tewerkstelling. In geval van wijziging van het uurrooster blijft de toekenningsperiode van de financiële tussenkomst bijgevolg gehandhaafd voor de volledige duur van de SINE-tewerkstelling maar wordt het bedrag ervan berekend volgens de (nieuwe) formule $€ 500 \times Q/S \times 1,5$.

2.2.10.2 Vermindering van werkgeversbijdragen

Inzake RSZ-bijdragenverminderingen worden de SINE-werknemers vanaf 1 januari 2004 onmiddellijk in de nieuwe regeling ondergebracht (forfaitaire bedragen), maar worden deze verminderingen wel nog toegekend voor de volledige duur van de arbeidsovereenkomst (volgens het oude stelsel dus).

2.2.10.3 Géén overgangsregeling voor de twaalfmaandenregel

Voor werknemers, aangeworven vóór 31 december 2003 en die na een onderbreking door dezelfde werkgever terug in dienst worden genomen vanaf of na 1 januari 2004, moet de (voor SINE nieuw gecreëerde) twaalfmaandenregel niet toegepast worden (zie punt 2.2.6).

Werkgever en werknemer kunnen in dit geval beroep doen op de SINE-voordelen “vanaf nul” (volgens het nieuwe stelsel).

Merk op dat de twaalfmaandenregel wel zal worden toegepast indien betrokkene uit dienst zou treden (uit tewerkstelling 2) en binnen 12 maanden opnieuw in dienst zou treden bij dezelfde werkgever. Dan immers situeren beide tewerkstellingen zich ná 31 december 2003.

2.2.11 Slotsom : SINE is een doelgroepenbeleid geworden

Bij de SINE-tewerkstelling mikt men voortaan op verschillende doelgroepwerknemers door een onderscheid te maken in de instapvoorwaarden (naargelang van de leeftijd en het inactiviteitsverleden van de werknemer) en in de duur van de toegekende voordelen. Dit doelgroepenbeleid wordt ondersteund door het invoeren van een evaluatie en de twaalfmaandenregel en het niet gelijkstellen van de SINE-tewerkstellingsperiodes met een periode van inactiviteit.

De twaalfmaandenregel moet verhinderen dat een SINE-werknemer van een 'lagere' naar een 'hogere' categorie overstapt. Die hogere categorie heeft een langer voordeel, soms zelfs onbeperkt in de tijd. De toepassing van de twaalfmaandenregel heeft echter tot gevolg dat er toch nog een evaluatie zal moeten gebeuren, waar dat zonder die regel misschien niet het geval zou zijn.

Het feit dat de periodes van tewerkstelling bij een SINE-werkgever (met een activering van de RVA of een financiële tussenkomst van het OCMW) niet gelijkgesteld zijn voor SINE is het logische gevolg van het feit dat er nu verschillende doelgroepen bestaan en het niet de bedoeling kan zijn dat een werknemer na een SINE-tewerkstelling met "lager" voordeel op basis van een gelijkstelling aan de slag kan in een nieuwe SINE-tewerkstelling met "hogere" voordeel. De SINE-voordelen zullen dus meestal niet meer kunnen worden meegenomen wanneer een SINE-werknemer van werkgever verandert.

Achterliggend idee van dit alles is dat men wil vermijden dat een werknemer die in SINE is aangeworven, in het stelsel blijft steken. Men gaat ervan uit dat een aantal van de werknemers die binnen de sociale inschakelingseconomie worden tewerkgesteld, op termijn integreerbaar zijn in de reguliere arbeidsmarkt. In die optiek worden de tewerkstellingsperiodes als SINE-werknemer wel gelijkgesteld voor Activa.

2.2.12 Aangepaste formulieren

bijlage bij de arbeidsovereenkomst :

- OCMW – bijlage arbeidsovereenkomst SINE

bewijs voor de maandelijkse tussenkomst vanwege het OCMW :

- OCMW 78.SINE

2.3 De doorstromingsprogramma's

2.3.1 Financiële tussenkomst

In de doorstromingsprogramma's zijn er wat de financiële tussenkomst betreft géén grondige wijzigingen aangebracht. De instapvoorwaarden, de toekenningsperiode én de bedragen van de financiële tussenkomst zijn dezelfde gebleven. Ook de verplichting tot een minstens halftijdse tewerkstelling is gebleven.

Wat is wel gewijzigd ?

2.3.1.1 Mogelijkheid tot combineren van meerdere tewerkstellingsprogramma's in hoofde van de werknemer

Het betreft dezelfde wijziging als deze doorgevoerd bij het Activaplan en de SINE-tewerkstelling (zie de punten 2.1.8 en 2.2.7)²⁴.

2.3.1.2 Verplichte gegevensoverdracht van OCMW naar RVA bij iedere tewerkstelling van een gerechtigde in het kader van een doorstromingsprogramma

De verplichting voor het OCMW om de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening op de hoogte te brengen van iedere tewerkstelling van een gerechtigde op maatschappelijke integratie of een financiële maatschappelijke hulp in een doorstromingsprogramma die in 2002 in het leven werd geroepen, is nu opgenomen in het koninklijk besluit van 16 mei 2004²⁵. Het betreft hetzelfde beginsel als bij de SINE-tewerkstelling : het OCMW maakt de gegevens in verband met de tewerkstelling over aan de RVA die deze gegevens opneemt in haar geautomatiseerde gegevensoverdracht naar de RSZ en de RSZ-PPO.

U kunt op de webstek van de POD Maatschappelijke Integratie (www.mi-is.be) in de rubriek "Tewerkstelling" onder het thema "Maatschappelijke integratie via OCMW's" een formulier vinden dat specifiek voor dit doeleind bestemd is.

²⁴ artikel 9 van het koninklijk besluit van 11 juli 2002 (financiële tussenkomst voor gerechtigden op maatschappelijke integratie), zoals gewijzigd bij koninklijk besluit van 1 april 2004 (Belgisch Staatsblad van 6 mei 2004)

artikel 9 van het koninklijk besluit van 14 november 2002 (financiële tussenkomst voor gerechtigden op een financiële maatschappelijke hulp), zoals gewijzigd bij koninklijk besluit van 1 april 2004 (Belgisch Staatsblad van 6 mei 2004)

²⁵ artikel 12, § 2, 2° en 3°, van het koninklijk besluit van 16 mei 2003

2.3.2 Vermindering van werkgeversbijdragen

Tot 31 december 2003 was de vermindering van werkgeversbijdragen voor een gerechtigde op maatschappelijke integratie of een financiële maatschappelijke hulp in het kader van een doorstromingsprogramma geregeld bij de koninklijke besluiten van 11 juli 2002 en 14 november 2002 (artikel 7). Met ingang van 1 januari 2004 is de vermindering van werkgeversbijdragen geregeld bij het koninklijk besluit van 16 mei 2003 (artikel 12, § 2, 1°). De vermindering is net zoals bij de overige stelsels een doelgroepvermindering geworden, op basis van vaste bedragen die geproportioneerd worden in functie van de prestatiebreuk en gecorrigeerd met een factor waardoor deeltijdse arbeid wordt bevoordeeld.

Vermits de vermindering van werkgeversbijdragen niet meer geregeld is bij de koninklijke besluiten van 11 juli 2002 en 14 november 2002, werden de opschriften van beide besluiten aangepast in die zin dat de woorden “en tot vaststelling van de tijdelijke vermindering of vrijstelling van werkgeversbijdragen” werden geschrapt.

2.4 De Smetbanen

2.4.1 Financiële tussenkomst

Inzake de financiële tussenkomst van het OCMW in de loonkost van een werknemer, aangeworven in een erkende arbeidspost (Smetbaan, dienstenbaan) is er niets gewijzigd. De historische regeling van de koninklijke besluiten van 9 februari 1999 blijft in voege tot 31 december 2004.

2.4.2 Vermindering van werkgeversbijdragen

Inzake de vermindering van werkgeversbijdragen wordt er in een overgangsmaatregel voorzien : vanaf 1 januari 2004 worden de werknemers, tewerkgesteld in een erkende arbeidspost, geïntegreerd in het stelsel van de doelgroepverminderingen. Deze doelgroepvermindering kan hoogstens tot 31 december 2004 verleend worden²⁶.

Tegelijkertijd is het koninklijk besluit van 7 mei 1999 tot uitvoering van artikel 2, § 5bis, van de wet van 7 augustus 1974 tot instelling van het recht op een bestaansminimum en van artikel 57quater, § 3, van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, opgeheven. Dit besluit regelde tot 1 oktober 2002 de RSZ-vrijstellingen in het kader van de doorstromingsprogramma's en de SINE-tewerkstelling voor gerechtigden op een bestaansminimum of een financiële maatschappelijke hulp en tot 31 december 2003 de RSZ-vrijstellingen van de erkende arbeidsposten voor de gerechtigden op maatschappelijke integratie of een financiële maatschappelijke hulp.

²⁶ artikel 64bis van het koninklijk besluit van 16 mei 2003

Tot slot bericht ik u dat u op de webstek van de Programmatorische Federale Overheidsdienst Maatschappelijke Integratie, Armoedebestrijding en Sociale Economie (www.mi-is.be) een geactualiseerd overzicht van de tewerkstellingsmaatregelen voor OCMW-gerechtigden kunt terugvinden in de rubriek "Tewerkstelling" onder het thema "Maatschappelijke integratie via OCMW's", evenals de formulieren waarvan in deze omzendbrief gewag wordt gemaakt.

Hoogachtend,

Namens de minister van
Maatschappelijke Integratie :

de voorzitter

(getekend)

Julien Van Geertsom