

VDAB

Voornaamste werkbevorderende maatregelen voor 50 plussers.

Een overzicht met de belangrijkste kenmerken van de meest toepasbare werkbevorderende maatregelen voor 50 plussers.

Tewerkstellingspremie 50+

1. Omschrijving

De tewerkstellingspremie 50+ is een driemaandelijke nettopremie aan werkgevers uitbetaald door de VDAB gedurende 4 opeenvolgende kwartalen bij indienstneming van een 50 plusser.

2. Voorwaarden

2.1. voor de werknemer/werkzoekende

- ❖ De leeftijd van 50 jaar bereikt hebben bij indienstneming.
- ❖ Minstens 1 dag voorafgaand aan de indiensttreding ingeschreven zijn als niet werkende werkzoekende (VDAB-inschrijving).
- ❖ Wordt aangeworven met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur.
- ❖ In de zes maanden voorafgaand aan de indiensttreding niet bij dezelfde of een andere onderneming van de technische eenheid in dienst is geweest.

2.2. voor de werkgever

- ❖ Bedrijven met exploitatiezetel in het Vlaams Gewest (of zich zullen vestigen binnen de 5 kwartalen).
Evenwel niet:
 - Openbare instellingen
 - Steenkoolsector en scheepsbouw
 - Bedrijven waarvan de loonkost voor meer dan de helft gesubsidieerd wordt door de overheid in het jaar dat de premie voorafgaat. (o.a. dienstenchequebedrijven)
- ❖ De werknemer dient 5 kwartalen in dienst te blijven.

3. Voordelen

3.1. voor de werknemer/werkzoekende

- ❖ Er zijn geen voordelen voor de werknemer.

3.2. voor de werkgever

- ❖ Het bedrag van de premie (= netto) varieert in functie van vier inkomensschijven, bedragen voor indiensttredingen vanaf 1/1/2009:

Brutoloon per kwartaal	Premie per kwartaal	Premie per maand
€ 2 400 tot € 4 200	€ 1 200	€ 400
€ 4 200 en € 6 000	€ 2 100	€ 700
€ 6 000 tot € 10 500	€ 3 000	€ 1 000
Meer dan € 10 500	€ 4 500	€ 1 500

- ❖ De premie wordt toegekend voor maximum 4 opeenvolgende kwartalen, te rekenen vanaf het kwartaal *volgend* op het kwartaal van indiensttreding van de aangeworvene.
- ❖ De uitbetaling gebeurt rond de 15^e van de tweede maand in het kwartaal.

4. Aanvraag + website

Bij VDAB, via de website: www.vdab.be, flap, "Werk aanbieden", door de werkgever of het sociaal secretariaat binnen de 3 maanden na in dienstneming van de 50 plusser.

Meer inlichtingen: www.vdab.be

Individuele Beroepsopleiding (IBO)

1. Omschrijving

IBO is een opleiding in de onderneming waarbij de cursist getraind wordt op de werkplek en begeleid in het toekomstige beroep in de onderneming.

2. Voorwaarden

2.1. voor de werknemer/werkzoekende

Alle werkzoekenden die niet meer onder contract zijn.

2.2. voor de werkgever

Een onderneming, VZW of administratieve overheid.

Na de IBO is de werkgever verplicht een contract van onbepaalde duur af te sluiten.

3. Voordelen

3.1. voor de werknemer/werkzoekende

- ❖ Interne opleiding en begeleiding via een opleidingsprogramma; dit programma bepaalt ook de duurtijd: van 1 maand tot maximum 6 maanden, uitzonderlijk tot 12 maanden voor laaggeschoolden én tevens langdurige werkloze.
- ❖ De cursist krijgt, naast de verdere (werkloosheids)uitkering van de uitbetalingsinstelling, een productiviteitspremie van de VDAB: = het verschil tussen de uitkering en het normale loon, gedurende de IBO.
- ❖ Deze productiviteitspremie stijgt en is 100% in de laatste maand van de IBO, iedere maand ervoor - 5%.
- ❖ Terugbetaling van de verplaatsingskosten, verzekering arbeidsongevallen en burgerlijke aansprakelijkheid, getuigschrift op het einde van de IBO.
- ❖ Na IBO een contract van onbepaalde duur. De werknemer blijft na de IBO in dienst voor minimum de duurtijd van de IBO.

3.2. voor de werkgever

- ❖ Betaalt voor de duur van de IBO slechts een productiviteitskost die het verschil is tussen het normale loon voor de functie en het gemiddelde werkloosheidsbedrag aan de VDAB.

4. Aanvraag + website

Via de website : www.vdab.be, flap "Opleidingen" of via de werkwinkel of 0800 30 700.

Meer inlichtingen: www.vdab.be/ibo

Individuele beroepsopleiding (IBO) - interim

1. Omschrijving

IBO-interim is een combinatie van uitzendwerk met een klassieke IBO (individuele beroepsopleiding). De IBO-interim bestaat uit maximaal 8 weken uitzendarbeid, gevolgd door een IBO, van minimum 4 weken en maximum 26 weken. Het uitzendkantoor staat in voor de begeleiding van de werkzoekende.

2. Voorwaarden

2.1. voor de werknemer/werkzoekende

- ❖ Moet een uitkeringsgerechtigde werkloze, een niet-uitkeringsgerechtigde werkzoekende of een OCMW-gerechtigde zijn die tot één van de volgende kansengroepen behoort: personen ouder dan 50 jaar, personen met een arbeidshandicap, personen van allochtone afkomst.
- ❖ Voorafgaand aan de IBO – interim mag de werkzoekende maximum 14 werkdagen uitzendarbeid hebben verricht bij dezelfde werkgever. Deze werkdagen uitzendarbeid worden bovendien in mindering gebracht van de maximale periode van uitzendarbeid van 8 weken.
- ❖ De IBO wordt door de VDAB pas goedgekeurd indien blijkt dat een aantal competenties ontbreken om de functie uit te oefenen.

2.2. voor de werkgever

- ❖ Bij alle werkgevers kan een I.B.O. - interim gevolgd worden.
- ❖ Na de I.B.O.- interim is de werkgever verplicht een contract van onbepaalde duur af te sluiten.

3. Voordelen

3.1. voor de werknemer/werkzoekende

- ❖ Interne opleiding en begeleiding via een opleidingsprogramma. Dit programma bepaalt ook de duurtijd van de IBO interim, maximaal 8 weken uitzendarbeid, gevolgd door een IBO van minimum 4 weken en maximum 26 weken; uitzonderlijk tot 12 maanden voor laaggeschoolden én tevens langdurige werkloze.
- ❖ De cursist krijgt, naast de verdere (werkloosheids)uitkering van de uitbetalingsinstelling, een productiviteitspremie: = het verschil tussen de uitkering en het normale loon, gedurende de IBO.
- ❖ Deze productiviteitspremie stijgt en is 100 % in de laatste maand van de IBO, iedere maand ervoor – 5%.
- ❖ Terugbetaling van de verplaatsingskosten, verzekering arbeidsongevallen en burgerlijke aansprakelijkheid, getuigschrift op het einde van de IBO.
- ❖ Na IBO een contract van onbepaalde duur. De werknemer blijft na de IBO in dienst voor minimum de duurtijd van de IBO (zonder de duurtijd van de IBO interim).

3.2. voor de werkgever

- ❖ De werkgever betaalt tijdens de opleiding een premie aan de VDAB die gelijk is aan het verschil tussen het normale loon voor de functie waarvoor de opleiding gegeven wordt, en het gemiddelde werkloosheidsbedrag.
- ❖ Het uitzendkantoor staat in voor de begeleiding van de cursist tijdens de IBO-Interim. Voor een succesvol beëindigde IBO interim (contract van onbepaalde duur) krijgt het uitzendkantoor een vergoeding van € 1 200, in het andere geval is de vergoeding € 500.

4. Aanvraag + website

Via de website: www.vdab.be, flap "opleiding" of via de werkwinkel 0800 30 700.

Meer inlichtingen: www.vdab.be/ibo

Jobcoaching

1. Omschrijving

Jobcoaching is de begeleiding op de werkvloer van een nieuwe werknemer en zijn werkgever, met het oog op het soepel inwerken en behoud van de tewerkstelling door een externe jobcoach.

2. Voorwaarden

2.1. voor de werknemer/werkzoekende

- ❖ Tenminste 50 jaar zijn, of behoren tot de andere kansengroepen: allochtonen, arbeidsgehandicapten, kortgeschoolden.
- ❖ Arbeidsmarktrijp zijn.

2.2. voor de werkgever

- ❖ Alle werkgevers behalve de arbeidsgebonden gesubsidieerde tewerkstelling: startbanen, sociale werkplaatsen, Wepplus, gesubsidieerde contractuelen.
- ❖ Moet instemmen om constructief mee te werken aan het goede verloop van jobcoaching.

3. Voordelen

3.1. voor de werknemer/werkzoekende

- ❖ Ontwikkelt een betere integratie in het bedrijf door de ondersteuning, wat leidt tot meer zelfvertrouwen en tevredenheid.
- ❖ Kan bij een neutrale persoon terecht met zijn vragen en problemen.
- ❖ De jobcoach zoekt bij problemen naar oplossingen die haalbaar zijn voor beide partijen.

3.2. voor de werkgever

- ❖ Wordt begeleid, ondersteund bij het inwerken van de werknemer, wat resulteert in optimale prestaties en beter rendement.
- ❖ Krijgt advies over tewerkstellingsmaatregelen.
- ❖ De jobcoach zoekt bij problemen naar oplossingen die haalbaar zijn voor beide partijen.
- ❖ Geniet een gratis dienstverlening op maat.

4. Aanvraag + website

Via de website : www.vdab.be , de trajectbegeleider , via de werkwinkel of 0800 30 700
Meer inlichtingen: www.vdab.be

Jobkanaal

1. Omschrijving

Dit initiatief van de werkgeversorganisaties (Voka, Unizo, Verso (social profit) en andere...) en VDAB wil werkzoekenden uit de kansengroepen aan een job helpen, door vacatures voor werkzoekenden uit de kansengroepen mee te geven. Sommige van die vacatures worden exclusief voorbehouden voor die doelgroepen gedurende 3 weken.

2. Voorwaarden

2.1. voor de werknemer/werkzoekende

- ❖ Behoren tot de kansengroepen: 50 plussers, allochtonen, arbeidsgehandicapten

2.2. voor de werkgever

- ❖ Te kennen geven de vacature (ook) voor de kansengroepen open te stellen

3. Voordelen

3.1. voor de werknemer/werkzoekende

- ❖ Exclusieve jobkanaalvacatures worden niet elders gepubliceerd zodat enkel wie toegang heeft tot deze vacaturebank, de kansengroepen dus, als eerste kan solliciteren.
- ❖ Na 3 weken kan de exclusieve vacature worden opengesteld, waardoor de kansengroepen nog steeds kunnen solliciteren.

3.2. voor de werkgever

- ❖ Bemiddelaars zoeken geschikte kandidaten die voldoen aan het profiel, geschetst in de vacature.
- ❖ Jobkanaalconsulenten geven ook bijkomend advies rond tewerkstellingsmaatregelen bij aanwerving van werknemers uit de kansengroepen.
- ❖ Past perfect in het diversiteitsbeleid.

4. Aanvraag + website

Via de website : www.vdab.be, de trajectbegeleider , via de werkwinkel of 0800 30 700
Meer inlichtingen: www.vdab.be, www.voka.be, www.unizo.be, www.verso-net.be

Versterkt Activaplan (win - win) voor aanwerving van 45+ of 50+ plussers

1. Omschrijving

Deze maatregel bevordert de herinschakeling van werkzoekenden vanaf 45 plussers in het normale arbeidscircuit door het toekennen van een vermindering van RSZ-bijdragen en een geactiveerde werkloosheidsuitkering, werkuitkering genoemd: dit laatste is een RVA - tussenkomst in het nettoloon.

2. Voorwaarden

2.1. voor de werknemer/werkzoekende

2.1.1. om in aanmerking te komen voor RSZ-vermindering:

- ❖ Op het ogenblik van de aanvraag minstens 6 maand werkloos zijn (zie tabel hieronder)
- ❖ Geen bruggepensioneerde zijn.

2.1.2. om in aanmerking te komen voor de werkuitkering:

- ❖ Uitkeringsgerechtigde volledig werkloze zijn.
- ❖ Op het ogenblik van de aanvraag minstens 6 maand werkloos zijn voor een 50+ er, of minstens 12 maand voor een 45+ er (zie tabel hieronder)
- ❖ Geen bruggepensioneerde zijn.

2.2. voor de werkgever

- ❖ De werkgever moet een werkgever van de privésector zijn.
Bepaalde werkgevers van de openbare sector komen ook in aanmerking: bv. gemeenten, provincies, OCMW's, onderwijsinstellingen. De maatregel kan enkel toegepast worden wanneer ze contractueel personeel in dienst nemen. Er is een aparte regeling voor een dienstenchequebedrijf.

3. Voordelen

3.1. voor de werknemer/werkzoekende

- ❖ Er zijn geen voordelen voor de werknemer.

3.2. voor de werkgever

- ❖ Bij deeltijdse tewerkstelling wordt de RSZ-vermindering en de RVA werkuitkering aangepast
- ❖ De werkgever brengt de werkuitkering in mindering van het nettoloon en betaalt aan de werknemer het verschil.

RSZ-vermindering per kwartaal, voor aanwerving van een werknemer vanaf 45 jaar, in 2010

Voorwaarde	Bedrag en duurtijd
Werkloosheid van 6 maanden of 156 dagen in laatste 9 maanden	€ 1000 per kwartaal van 1 ^{ste} → 5 ^{de} kwartaal € 400 per kwartaal van 6 ^{de} → 21 ^{de} kwartaal
Werkloosheid van 12 maanden of 1 jaar in laatste 18 maanden OF 18 maanden of 1,5 jaar in laatste 27 maanden OF 24 maanden of 2 jaar in laatste 36 maanden	€ 1000 per kwartaal van 1 ^{ste} → 21 ^{de} kwartaal

RVA werkuitkering per maand voor aanwerving van werknemer een tussen 45 jaar en 49 jaar, in 2010

Voorwaarde: Uitkeringsgerechtigde werkloze EN	Bedrag en duurtijd
12 maanden of 1 jaar in laatste 18 maanden maar geen 24 maanden in 36 maanden OF 18 maanden of 1,5 jaar in laatste 27 maanden maar geen 24 maanden in 36 maanden	€ 750 per maand gedurende 12 maanden en € 500 per maand gedurende volgende 16 maanden
24 maanden of 2 jaar in laatste 36 maanden	€ 500 per maand gedurende 30 maanden

RVA werkuitkering per maand voor aanwerving van een werknemer vanaf 50 jaar, in 2010

Voorwaarde: Uitkeringsgerechtigde werkloze EN	Bedrag en duurtijd
6 maanden of 156 dagen in laatste 9 maanden OF 12 maanden of 1 jaar in laatste 18 maanden OF 18 maanden of 1,5 jaar in laatste 27 maanden	€ 1000 per maand gedurende 24 maanden

4. Aanvraag + website

De werkkaart, 6 maanden geldig, kan via de (website van: www.rva.be) RVA aangevraagd ten laatste 30 dagen na indiensttreding. In geval van laattijdige aanvraag zal de werkuitkering worden toegekend maar voor een verminderde periode. Andere formaliteiten gebeuren eveneens via RVA of uitbetalingsinstelling.
Meer inlichtingen: www.rva.be

Doelgroepenvermindering voor 50 plussers

1. Omschrijving

De doelgroepenvermindering is een teruggave op de sociale bijdrage van de werkgever.

2. Voorwaarden

2.1. voor de werknemer/werkzoekende

De doelgroepvermindering is toepasselijk op alle werknemers die onderworpen zijn aan alle takken van de soiale zekerheid, ongeacht of ze reeds in dienst waren of nieuw werden aangenomen:

- ❖ Doelgroepenvermindering voor 50+ers: de werknemer voldoet aan beide voorwaarden
 - ° Loon: de werknemer ontvangt een brutoloon van maximum 12.000 euro per kwartaal.
 - ° Leeftijd: de werknemer heeft op het eind van het kwartaal, waar het voordeel voor gevraagd wordt, de leeftijd van 50 jaar bereikt.
- ❖ Doelgroepenvermindering voor 57+ers: de werknemer voldoet aan beide voorwaarden
 - ° Loon: de werknemer ontvangt een brutoloon van meer dan 12.000 euro per kwartaal.
 - ° Leeftijd: de werknemer heeft op het eind van het kwartaal, waar het voordeel voor gevraagd wordt, de leeftijd van 57 jaar bereikt.

2.2. voor de werkgever

- ❖ De doelgroepvermindering is enkel toepasselijk op werkgevers uit de privé-sector.

3. Voordelen

3.1. voor de werknemer/werkzoekende

- ❖ Er zijn geen voordelen voor de werknemer.

3.2. voor de werkgever

- ❖ Doelgroepenvermindering voor 50+ers: dit komt neer op een vermindering van € 50 per kwartaal wanneer de werknemer 50 is en vervolgens wordt dit jaarlijks vermeerderd met € 50.

leeftijd	RSZ vermindering per kwartaal	leeftijd	RSZ vermindering per kwartaal
50	€ 50	58	€ 450
51	€ 100	59	€ 500
52	€ 150	60	€ 550
53	€ 200	61	€ 600
54	€ 250	62	€ 650
55	€ 300	63	€ 700
56	€ 350	64	€ 750
57	€ 400	65	€ 800

- ❖ Doelgroepenvermindering voor 57+ers: een vermindering van € 400 per kwartaal
- ❖ Bij onvolledige tewerkstelling wordt het bedrag vermenigvuldigd met de tewerkstellingsbreuk x 1,25. Vanaf 80% tewerkstelling is de vermindering dus gelijk aan het voltijds bedrag.

4. Aanvraag + website

Er zijn geen speciale formaliteiten, de aanduiding dient te gebeuren op de RSZ aangifte.

Meer inlichtingen: www.rsz.fgov.be

De “definitieve” of tijdelijke werkhervattingstoelage 50+

1. Omschrijving

De werkhervattingstoelage is een vergoeding die de RVA betaalt aan de 50 plussers die het werk hervatten als loontrekkende of statutair of als zelfstandige in hoofdberoep.

Het gaat om een vergoeding toegekend als aanvulling op het inkomen van de werknemer.

2. Voorwaarden

2.1. voor de werknemer/werkzoekende

Gelijktijdig aan de volgende voorwaarden voldoen:

- ❖ 1 dag volledig uitkeringsgerechtigd werkloze zijn, of bij verbrekingsvergoeding of inschakelingsvergoeding.
- ❖ Minstens 50 jaar zijn, maar de wettelijke pensioenleeftijd niet hebben bereikt.
- ❖ 20 jaar beroepsverleden bewijzen om in aanmerking te komen voor de “definitieve” werkhervattingstoelage. Indien minder dan 20 jaar beroepsverleden kan men genieten van de tijdelijke werkhervattingstoelage, in werking bij hervatting vanaf 01-05-2009.
- ❖ Geen bruggepensioneerde zijn en ook geen afstand hebben gedaan van het brugpensioen.
- ❖ Geen volledig rustpensioen genieten.
- ❖ De gewone verblijfplaats hebben in België en er effectief verblijven.

Bijkomende voorwaarde bij een werkhervatting als loontrekkende:

- ❖ Minstens 6 maand voor de aanvang van het arbeidscontract niet in dienst geweest zijn bij de huidige werkgever.

Bijkomende voorwaarde bij een werkhervatting als zelfstandige:

- ❖ Het werk hervat hebben na 31.03.2006.
- ❖ Geen enkele prestatie als zelfstandige leveren ten voordele of voor rekening van de vroegere werkgever (of van de groep waartoe de vroegere werkgever behoort) en dit tijdens de periode van 6 maanden die volgt op de laatste tewerkstelling bij die werkgever.

2.2. voor de werkgever

- ❖ Er zijn geen voorwaarden voor de werkgever.

3. Voordelen

3.1. voor de werknemer/werkzoekende

- ❖ “definitieve” werkhervattingstoelage geldt voor wie meer dan 20 jaar beroepsverleden heeft: de premie bedraagt € 182,85 (bruto)
- ❖ tijdelijke werkhervattingstoelage geldt voor wie geen 20 jaar beroepsverleden heeft:

Periode	Bedrag per maand (bruto)
1° t.e.m. 12° maand	€ 182,85
13° t.e.m. 24° maand	€ 121,90
14° t.e.m. 36° maand	€ 60,95

Een nieuwe periode van 36 maanden kan starten indien er tussen de nieuwe werkhervatting en de laatste maand waarvoor de toeslag werd betaald, minstens 24 maanden zijn verstreken.

- ❖ Het is een forfaitair bedrag dat niet wijzigt bij een ander werkregime bv. deeltijds werken. Dit bedrag is cumuleerbaar met het loon.

3.2. voor de werkgever

- ❖ Er zijn geen voordelen voor de werkgever.

4. Aanvraag + website

Via RVA of de uitbetalingsinstelling met het formulier C 129 bis, en moet jaarlijks opnieuw aangevraagd worden.

Meer inlichtingen: www.rva.be

Seniorvakantie

1. Omschrijving

Werknemers van 50 jaar of ouder die het werk hervatten als loontrekkende in de privé-sector, hebben recht op seniorvakantie ter aanvulling van hun onvolledig recht op gewone betaalde vakantie.

De 50 plusser die het werk hervat als loontrekkende en geen recht heeft op 4 weken betaalde vakantie omwille van een periode volledige werkloosheid of invaliditeit in de loop van het vorige jaar, kan seniorvakantie nemen ter aanvulling van zijn onvolledig recht op vakantie.

2. Voorwaarden

2.1. voor de werknemer/werkzoekende

- ❖ Minstens 50 jaar zijn op 31 december van het vakantiedienstjaar (= het kalenderjaar dat voorafgaat aan het jaar waarin vakantie genomen wordt).
- ❖ Geen recht hebben op 4 weken betaalde vakantie tijdens het vakantiejaar (= het jaar dat vakantie genomen wordt), omwille van een periode volledige werkloosheid of invaliditeit (na een jaar ziekte) in de loop van het vakantiedienstjaar.
- ❖ De regeling van de seniorvakantie is niet van toepassing indien het onvolledige recht op betaalde vakantie het gevolg is van andere onderbrekingen, zoals tijdelijke werkloosheid wegens overmacht, onbetaald verlof, loopbaanonderbreking enz...

2.2. voor de werkgever

- ❖ Er zijn geen voorwaarden voor de werkgever.

3. Voordelen

3.1. voor de werknemer/werkzoekende

- ❖ Recht op een volledige vakantie, wat 20 dagen is in een fulltime tewerkstelling.
- ❖ Een seniorvakantie-uitkering ten laste van de RVA voor elke dag seniorvakantie . Deze bedraagt 65 % van het brutoloon (begrensd tot € 1 921,71).

3.2. voor de werkgever

- ❖ Er zijn geen voordelen voor de werkgever.

4. Aanvraag + website

Via RVA of uitbetalingsinstelling met het formulier C 130 ten laatste tegen eind februari van het jaar dat volgt op het vakantiejaar.
Meer inlichtingen: www.rva.be

Pensioenbonus

1. Omschrijving

De pensioenbonus is een premie van € 2,1224 per dag tewerkstelling voor wie de beroepsactiviteit verder zet vanaf 62 jaar of vanaf een loopbaan van 44 jaar. Dit komt bij het rust- of overlevingspensioen.

2. Voorwaarden

2.1. voor de werknemer/werkzoekende

Ofwel:

- ❖ Werknemer zijn vanaf het jaar waarop men 62 jaar is tot aan de laatste maand vóór pensioen of maand vóór men 65 jaar wordt.
- ❖ Werknemer zijn vanaf het jaar van je 44^{ste} jaar loopbaan tot aan pensioen of tot aan de maand waarin men 65 is.

2.2. voor de werkgever

- ❖ Er zijn geen voorwaarden voor de werkgever.

3. Voordelen

3.1. voor de werknemer/werkzoekende

- ❖ € 2,1224 per gepresteerde dag, komt neer op € 55,18 per volledig gewerkte maand of op € 662,19 per volledig gewerkt jaar, bijgeteld bij het jaarpensioen.
Voor wie volledig doorwerkt tot 65 jaar bedraagt de bonus € 2 648,76 , dat alles bruto.
- ❖ Gelijkgestelde dagen geven recht op maximum 30 dagen bonus per jaar.
- ❖ Het kalenderjaar vóór het pensioen levert een bonus gelijk aan die van het jaar ervoor.
- ❖ De bonus gaat mee met het pensioen, is onderhevig aan de evolutie van de gezondheidsindex.
- ❖ De bonus is onderhevig aan afhouding voor ziekte en invaliditeit (3,55%) en is eventueel belastbaar, afhankelijk van het inkomen.
- ❖ Bij overlijden gaat de bonus naar wie het overlevingspensioen krijgt.

3.2. voor de werkgever

- ❖ Er zijn geen voordelen voor de werkgever.

4. Aanvraag + website

Wordt automatisch bij het pensioen berekend.

Meer inlichtingen: www.onprvp.fgov.be

Outplacement

1. Omschrijving

Ontslagen 45 plussers hebben recht op professionele begeleiding bij het zoeken naar een nieuwe job. De ex-werkgever betaalt de kosten van deze "uitwerving".

2. Voorwaarden

2.1. voor de werknemer/werkzoekende

- ❖ Werknemers uit de privésector die ontslagen worden door hun werkgever.
- ❖ Tenminste 45 jaar zijn.
- ❖ Minstens één jaar dienstanciënniteit zonder onderbreking.
- ❖ Het ontslag is niet omwille van dringende redenen, niet het einde van een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur, of niet het einde van een vervangingsovereenkomst.

2.2. voor de werkgever

- ❖ Er zijn geen voorwaarden voor de werkgever.

3. Voordelen

3.1. voor de werknemer/werkzoekende

- ❖ Minimum 60 uur begeleiding, gespreid over maximum 2 jaar door een outplacementconsulent.
- ❖ Het outplacement verloopt in drie opeenvolgende fasen: de eerste duurt 2 maanden, de tweede 4 maanden, de derde duurt 6 maanden. In elke fase kan de 45 plusser gedurende 20 uur beroep doen op een outplacementconsulent voor begeleiding.
- ❖ Indien de werknemer een nieuwe baan vindt, maar die binnen de 3 maanden nadien verliest, kan de outplacementprocedure opnieuw opgestart worden.

3.2. voor de werkgever

- ❖ Er zijn geen voordelen voor de werkgever.

4. Aanvraag + website

De ontslagen werknemer doet een schriftelijke aanvraag voor uitwerving aan de voormalige werkgever: aangetekend of het dubbel voor ontvangst laten tekenen.

Meer inlichtingen: www.rva.be

Cumulatietabel van de belangrijkste tewerkstellingsmaatregelen 50+

	Tewerkstellings- premie 50 plus	Activa = RSZ vermindering	Activa= werkuitkering	Doelgroepen- Vermindering	Werkhervattings- toeslag *	Seniorvakantie	Pensioenbonus
Tewerkstellings- premie 50 plus		X	X	X	X	X	X
Activa = RSZ vermindering	X		X	0	X	X	X
Activa= werkuitkering	X	X		X	X	X	X
Doelgroepen- Vermindering	X	0	X		X	X	X
Werkhervattings- toeslag *	X	X	X	X		X	X
Seniorvakantie	X	X	X	X	X		X
Pensioenbonus	X	X	X	X	X	X	

* Werkhervattingstoeslag is niet cumuleerbaar met inkomsten-garantie-uitkering (IGU)

- Voornaamste werkbevorderende maatregelen voor 50 plussers -

	VLAAMSE	FEDERALE
W E R K G E V E R S	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Tewerkstellingspremie: aanwerving van werknemer die 50 jaar is netto tegemoetkoming contract onbepaalde duur 6 maand vooraf niet bij zelfde werkgever tewerkgesteld 1 dag vooraf ingeschreven bij VDAB tegemoetkoming voor 4 kwartalen premie hangt af van hoogte loon: van € 1 200 tot € 4 500 per kwartaal <p>IBO } zie IBO interim } IBO- werknemers</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Versterkt Activaplan voor 45 plussers, en vanaf 6 maand werkzoekend: vermindering RSZ tot 21 kwartalen; (€ 400 tot € 1 000 per kwartaal afhankelijk van werkloosheidsduur) en activering van € 1 000 per maand in de netto loonkost. ➤ Doelgroepenvermindering voor werknemers vanaf 50 jaar: tewerkgesteld in privé , al of niet reeds in dienst RSZ vermindering van € 50 per kwartaal op 50 jaar en telkens verhoogd met € 50 per kwartaal voor elk jaar boven de 50 tot 65 , maximum € 800. Brutoloon is maximum € 12 000 per kwartaal voor werknemers vanaf 57 jaar: RSZ vermindering van € 400 per kwartaal, voor wie niet in aanmerking komt voor de doelgroepenvermindering voor 50 plussers
W E R K N E M E R S	<p>Beroepsopleiding IBO IBO interim Jobcoach Jobkanaal</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Werkhervattingstoelage: voor werkzoekende van 50 die het werk hervat. definitieve premie: € 182,85 per maand, bij 20 jaar beroepsverleden tijdelijke premie: voor maximum 36 maanden en dalend telkens na 12 maanden; voor tewerkstelling in dienst of als zelfstandige soort overeenkomst speelt geen rol : kan ook voor deeltijds met behoud van rechten zonder inkomensgarantie ieder jaar hernieuwbaar ➤ Seniorvakantie: vanaf 50 bijkomende betaalde vakantie indien vorig jaar niet volledig gewerkt 65% van bruto, begrensd tot bruto € 1 921,71 per maand ➤ Pensioenbonus: Extra premie van € 2,1224 per gewerkte dag na 62 jaar of 44 jaar werknemer tot aan pensioen; komt bovenop pensioen. ➤ Outplacement: Verplicht bij afdanking vanaf 45 jaar en 1 jaar in dienst

➤ Een maatregel aangeduid met ➤ is specifiek voor 50+