



DE BINNENSCHIEPVAART TERUG OP DE KAART



FRB·FRI

FONDS VOOR RIJN- EN BINNENSCHIEPVAART





Binnenvaart is belangrijker dan ooit. Jaar na jaar worden meer en meer goederen en ook passagiers over de binnenwateren vervoerd. Dit zal in de komende jaren ongetwijfeld nog verder toenemen. Zowel Vlaanderen, het Waalse en het Brussels Hoofdstedelijke gewest zetten de promotie van de binnenvaart hoog op de agenda in hun beleid.

Het binnenvaartbeleid wordt dus ondersteund door de **gewesten** (Vlaanderen, Wallonië en het Brussels Hoofdstedelijke gewest) naast een aantal maatregelen die tot de **federale bevoegdheid** behoren. Dit alles brengt met zich mee dat de steunmaatregelen in essentie bedoeld zijn voor de bedrijven die onder Belgische vlag/reglementering werken.

In heel het proces van tewerkstelling speelt **het Fonds voor Rijn- en Binnenscheepvaart (FRB)** een cruciale rol. Het FRB is het Fonds voor Bestaanszekerheid van alle ondernemingen en werknemers die ressorteren onder het paritair comité voor de binnenvaart (PC nr. 139). Dit fonds wordt paritair beheerd door werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers en is er om alle werkgevers en werknemers in de sector te ondersteunen.

Vanuit het FRB zijn er heel wat tussenkomsten voor zowel werkgevers als werknemers en zullen er ook, naar aanleiding van **dit relanceplan**, enkele nieuwe in werking treden. Het spreekt uiteraard voor zich dat dit enkel geldt voor ondernemingen waarvan het personeel onder Belgische vlag vaart.

Om historische redenen zijn er ook binnenvaartondernemers die ervoor kozen om hun personeel niet meer onder Belgische vlag tewerk te stellen. De te hoge loonkost, weet u wel ...

Maar is dat wel zo? In deze nota schetsen we een eerlijk en correct beeld waarbij clichés en halve waarheden worden ontkracht. Belangrijk hierbij is wel dat **alle in de nota opgesomde maatregelen gelden voor in Vlaanderen gevestigde ondernemers**. De federale maatregelen gelden uiteraard ook in het Franstalig landsgedeelte, maar daar zijn er andere maatregelen voor stages en naar doelgroepen zoals jongeren, mentoren en ouderen.

Binnenvaartondernemingen die kansen zien om verder te groeien kunnen in deze nota heel wat maatregelen vinden om hen hierbij te ondersteunen.

In de loop van de voorbije jaren heeft de federale regering met de **“taxshift”** de verschuldigde patronale bijdragen voor de sociale zekerheid sterk verlaagd, dit ter ondersteuning van de tewerkstelling. Dit gebeurde in een aantal stappen: het basistarief verschuldigd voor de sociale zekerheid werd vanaf 2019 stelselmatig verlaagd van 32,40 % naar 25 % . Dat is maar liefst een daling van 7,4 % van de arbeidskosten.

Daarnaast is er **een hele resem maatregelen** waar Belgische ondernemers gebruik van kunnen maken die de arbeidskosten aanzienlijk drukken. Niet enkel bij aanwerving of opleiding, maar er zijn ook RSZ-kortingen en fiscale tegemoetkomingen.

Is het buitenland of een andere sector wel goedkoper? En wat missen ondernemers die hun personeel in andere landen of sectoren inschrijven niet allemaal? We hebben ze voor u allemaal opgesomd in deze nota, gaande van de sectorale tussenkomsten tot de Vlaamse tussenkomsten (de Waalse en Brusselse tussenkomsten vindt u in de Franstalige editie van deze brochure).

We leven in een tijdperk waarin het motto is: **“denk globaal, werk lokaal”**. De ondernemers die al vele jaren volledig werken binnen het Belgisch kader plukken hiervan de vruchten. Zij die dat niet doen, worden steeds vaker door de publieke opinie met de vinger gewezen. Het belang van **maatschappelijk verantwoord en duurzaam ondernemen** stijgt. In deze nota sommen we alle redenen op die voor u van belang zijn om een wijs bedrijfsbeleid te voeren.

We helpen u hierbij trouwens graag verder indien u dit wenst.

Antwerpen
14 juni 2022

We volgen steeds alle aanpassingen/evoluties op, en die vindt u steeds op www.frb-fri.be

Namens de Raad Van Bestuur

Jacques Kerkhof
Voorzitter

Peter Van den abbeele
Ondervoorzitter

Raf Burm
Bestuurder

Joris Kerkhofs
Bestuurder

Patrick Van Drom
Bestuurder

Thierry Van Steenberghe
Bestuurder



7	Overzicht van de maatregelen voor bestaande en (nieuwe) werkgevers
7	Doelgroepvermindering voor uw eerste zes werknemers (Federaal)
8	Systeemvaart: fiscale subsidie (Federaal)
8	Vrijstelling van doorstorting bedrijfsvoorheffing bij ploegen- en nachtarbeid of continuarbeid (Federaal)
9	Vrijstelling van doorstorting bedrijfsvoorheffing bij opleiding (Federaal)
9	Premies voor werkgevers die stageplaatsen aanbieden (Federaal - Vlaanderen)
10	Doelgroepvermindering voor jongeren (Vlaanderen)
10	Doelgroepvermindering voor oudere werknemers (Vlaanderen)
10	Doelgroepvermindering voor mentors (Vlaanderen)
11	Sectorale tussenkomst bij vorming en opleiding (FRB)
11	Sectorale loonsubsidie bij aanwerving vanaf 7de tot en met 12de werknemer vanaf 1 juli 2022 (FRB)
11	Sectorale aanwervingspremie voor afgestudeerden uit het binnenvaartonderwijs vanaf 1 juli 2022 (FRB)
13	Vergelijking met andere sectoren - wat komt bij het FRB terecht en wat krijgt u terug hiervoor?
14	Vergelijking kost sociaal fonds PC nr 200 - 139
16	Vergelijking met Luxemburg
16	Een uitgewerkt fictief voorbeeld: een binnenscheepvaartonderneming met twee schepen in de systeemvaart op basis van netto's
19	Conclusie
21	Voor wie meer wil weten: iedere maatregel in detail
21	Doelgroepvermindering voor uw eerste zes werknemers (Federaal)
23	Systeemvaart: fiscale subsidie (Federaal)
24	Vrijstelling van doorstorting bedrijfsvoorheffing bij ploegen- en nachtarbeid of continuarbeid (Federaal)
26	Vrijstelling van doorstorting bedrijfsvoorheffing bij opleiding van sommige werknemers (Federaal)
27	Premies voor werkgevers die stageplaatsen aanbieden (Federaal - Vlaanderen)
28	Doelgroepvermindering voor jongeren (Vlaanderen)
29	Doelgroepvermindering voor oudere werknemers (Vlaanderen)
31	Doelgroepvermindering voor mentors (Vlaanderen)
32	Sectorale tussenkomst van het Fonds bij vorming en opleiding
33	Sectorale loonsubsidie van het Fonds bij aanwerving vanaf 7de tot en met 12de werknemer vanaf 1 juli 2022
34	Sectorale aanwervingspremie van het Fonds voor afgestudeerden uit het binnenvaartonderwijs vanaf 1 juli 2022
36	Uitgewerkt voorbeeld wat dit alles voor u kan betekenen



OVERZICHT VAN DE MAATREGELEN VOOR BESTAANDE EN «NIEUWE» WERKGEVERS



DOELGROEPVERMINDERING VOOR UW EERSTE ZES WERKNEMERS (FEDERAAL)

Via deze federale doelgroepvermindering kunnen “nieuwe” werkgevers voor de **eerste werknemer** een bijna **volledige vrijstelling van de RSZ-werkgeversbijdragen** genieten, zonder enige beperking in tijd (tot een brutoloon van maximaal € 5.300 per maand).

Ook voor **de volgende vijf werknemers** kent deze doelgroepvermindering een vermindering toe **van € 1.550 tot € 450 per kwartaal** en dit beperkt tot maximum dertien kwartalen.

Deze maatregel voorziet bovendien ook een tussenkomst in de kosten van uw sociaal secretariaat waarvoor een doelgroepvermindering voor de eerste werknemer wordt aangevraagd.

U vindt alle details verder in deze brochure op pagina 21.

In het uitgewerkt voorbeeld, verder in deze brochure op pagina 36, van een fictief bedrijf vindt u wat deze maatregel concreet in euro's betekent.

We wijzen er ook graag op dat u, voorafgaand aan de indienstneming, een werkzoekende kan opleiden. Deze maatregel, “individuele beroepsopleiding in een onderneming” (IBO) biedt tal van voordelen zowel aan werkgever als werkzoekende. Als werkgever kan u zelf iemand intern opleiden met ondersteuning van VDAB, en komt de werkzoekende na een geslaagde opleiding bij u op de loonlijst, voor bepaalde of onbepaalde duur. U betaalt tijdens de IBO wel een forfaitair bedrag aan de VDAB. De werkzoekende behoudt tijdens de opleiding zijn uitkering met een premie er bovenop.

Meer informatie over IBO vindt u op :
<https://www.vlaanderen.be/individuele-beroepsopleiding-ibo-voor-werkzoekenden>

SYSTEEMVAART: FISCALE SUBSIDIE (FEDERAAL)

Specifiek en **alleen voor de binnenscheepvaartsector (PC nr. 139)** werd vanaf 1 januari 2019 de systeemvaart erkend als een specifieke vorm van ploegenarbeid met hieraan gekoppeld de gedeeltelijke vrijstelling van de doorstortingsverplichting van bedrijfsvoorheffing.

De binnenscheepvaart is immers een sector die gekenmerkt wordt door een variërende arbeidstijd. Daar komt nog bij dat een binnenschip zich internationaal verplaatst waardoor het personeel niet alleen aan boord werkt, maar ook haar woning op het schip heeft. Deze werkomstandigheden hebben ertoe geleid dat mensen in de

binnenscheepvaart vragende partij waren om een systeem in het leven te roepen waarbij een periode aan boord verbleven wordt, gevolgd door een periode waarbij men van boord afgaat en compensatie geniet voor meer gepresteerde uren tijdens de periode aan boord.

Omwille van deze specifieke werkomstandigheden die kenmerkend zijn voor de systeemvaart werd de bestaande gunstmaatregel, de gedeeltelijke vrijstelling van bedrijfsvoorheffing voor nacht- en ploegenarbeid, uitgebreid tot **de systeemvaart** sinds 1 januari 2019 (Wet van 23 maart 2019). Dit te danken aan heel wat werk verricht door **het Fonds**.

De werkgever die werknemers in dienst heeft die aan deze voorwaarden voldoen, geniet de gedeeltelijke vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing **van 22,8 % van het belastbare loon**.

Deze maatregel is bovendien **cumuleerbaar** met de hiervoor besproken federale doelgroepvermindering voor de eerste zes werknemers.

U vindt alle details verder in deze brochure op pagina 23.

In het uitgewerkt voorbeeld, verder in deze brochure op pagina 36, van een fictief bedrijf vindt u wat deze maatregel concreet in euro's betekent.

VRIJSTELLING VAN DOORSTORTING BEDRIJFSVOORHEFFING BIJ PLOEGEN- EN NACHTARBEID OF CONTINUARBEID (FEDERAAL)

Werkgevers, die geen gebruik maken van de hierboven vermelde systeemvaart, worden vrijgesteld van het doorstorten van een gedeelte van de bedrijfsvoorheffing die wordt ingehouden op het loon van de werknemers die ploegen- en nachtarbeid. Hieraan zijn uiteraard voorwaarden gekoppeld.

Voor ondernemingen die werken met ploegen- en nachtarbeid bedraagt de vrijstelling (zoals in de systeemvaart) **22,8 % van het totale belastbare loon**, inbegrepen de premies voor ploegen- of nachtarbeid.

Voor ondernemingen die in een **volcontinu arbeidssysteem** werken bedraagt de vrijstelling **25 % van het totale belastbare loon**.

Deze maatregel is bovendien **cumuleerbaar** met de hiervoor besproken federale doelgroepvermindering voor de eerste zes werknemers

U vindt alle details verder in deze brochure op pagina 24.

VRIJSTELLING VAN DOORSTORTING BEDRIJFSVOORHEFFING BIJ OPLEIDING (FEDERAAL)

De vrijstelling bedraagt **11,75 %** van het geheel van de in aanmerking genomen **belastbare bezoldigingen**. De belastbare bezoldiging die in aanmerking komt wordt hierbij beperkt tot € 3.500 per (voltijdse) werknemer.

Let wel: niet alle opleidingen komen in aanmerking. U vindt alle details verder in deze brochure op pagina 26.

Er geldt **geen cumulverbod**, m.a.w. de vrijstelling kan gecombineerd worden met andere vrijstellingen van voorstorting bedrijfsvoorheffing.

PREMIES VOOR WERKGEVERS DIE STAGEPLAATSEN AANBIEDEN (FEDERAAL - VLAANDEREN)

Federaal – Terugbetaling van kosten van stagebegeleider

Het Instituut voor Transport over de Binnenwateren (ITB) biedt financiële ondersteuning aan bedrijven die een mentor inzetten. Concreet gaat het over mentoren die jongeren begeleiden die ingeschreven zijn in binnenvaartopleidingen van GO! De Scheepvaartschool (Cenflumarin) in Antwerpen of de Ecole de Batellerie in Hoei én die stage dienen te lopen. Ook voltijdse binnenvaartopleidingen zoals bij Syntra Midden-Vlaanderen en in het volwassenenonderwijs, komen in aanmerking. Deze subsidie van bruto € 250 per maand wordt gedurende **maximum tien maanden per (school)jaar** toegekend. Aanvraagformulier op de website van het ITB: www.itb-info.be.

Vlaanderen – Stagebonus en bijkomend fiscaal voordeel (voor werkgevers gevestigd in Vlaanderen)

Stagebonus

Een werkgever die in het kader van duaal leren een leerwerkplek aanbiedt aan een leerling uit een binnenvaartopleiding van GO! De Scheepvaartschool (Cenflumarin) kan deze stagebonus aanvragen, en u geniet ook van bijkomend fiscaal voordeel.

Het gaat over leerlingen uit de derde graad van het beroepssecundair onderwijs. Zij worden door de werkgever tewerkgesteld in het kader van duaal leren. Meer info over duaal leren vindt u op hier: <https://www.duaalleren.vlaanderen>

De stagebonus wordt één keer per schooljaar betaald per jongere. Een werkgever kan per jongere maximum drie maal de bonus ontvangen. Voor de **eerste en tweede keer** bedraagt deze stagebonus **€ 500** en voor de derde keer **€ 750**.

Goed om weten: jongeren hebben zelf recht op een startbonus, die ook door de Vlaamse overheid wordt toegekend.

Bijkomend fiscaal voordeel

Boven de stagebonus kan elke werkgever ook genieten van een fiscaal voordeel van 40 %.

Meer informatie vindt u verder in deze brochure op pagina 27.

DOELGROEPVERMINDERING VOOR JONGEREN (VLAANDEREN)

Elke werkgever die in Vlaanderen gevestigd is, kan genieten van een **RSZ-korting** bij de aanwerving van **jongeren**, op voorwaarde dat het refertekwartaalloon van deze jongere niet hoger is dan € 7.500 (tijdens de eerste vier kwartalen) of € 8.100 (tijdens de daaropvolgende vier kwartalen). Belangrijkste criterium is jonger zijn dan 25 jaar. Ook leerlingen uit het duaal leren komen in aanmerking.

De doelgroepvermindering kan oplopen tot **volledige vrijstelling van sociale zekerheidsbijdragen** voor acht kwartalen! Voor jongeren uit het duaal leren bedraagt de vermindering **€ 1.000 per kwartaal** gedurende de volledige opleiding.

Deze doelgroepvermindering is **cumuleerbaar** met de Vlaamse doelgroepvermindering voor mentoren (zie verder).

Meer informatie vindt u verder in deze brochure op pagina 28.

In het uitgewerkt voorbeeld, verder in deze brochure op pagina 36, van een fictief bedrijf vindt u wat deze maatregel concreet in euro's betekent.

DOELGROEPVERMINDERING VOOR OUDERE WERKNEMERS (VLAANDEREN)

Deze **RSZ-korting** kent een lastenverlaging toe aan Vlaamse werkgevers die **oudere werknemers** (minimaal 58 jaar - 60 jaar) in dienst nemen. Ze bestaat uit een korting op de sociale zekerheidsbijdragen die de werkgever normaal gezien moeten betalen voor deze werknemers. Het kan zowel gaan om ouderen die u reeds in dienst hebt, als om ouderen die u in dienst neemt.

Als u een werkzoekende van 58 of ouder in dienst neemt, kan dit oplopen tot **volledige vrijstelling van de sociale zekerheidsbijdragen** voor maar liefst acht kwartalen.

Voor werknemers die u al in dienst hebt, kan de vrijstelling oplopen tot **€ 1.500 per kwartaal**.

De exacte voorwaarden leest u op pagina 29.

In het uitgewerkt voorbeeld, verder in deze brochure op pagina 36, van een fictief bedrijf vindt u wat deze maatregel concreet in euro's betekent.

DOELGROEPVERMINDERING VOOR MENTORS (VLAANDEREN)

De werkgevers gevestigd in het Vlaamse Gewest kunnen deze **RSZ-korting** genieten als zij zich ertoe verbinden stages op te volgen of welbepaalde opleidingen te organiseren door een **opgeleide mentor**.

Deze vermindering loopt op tot **€ 800 per kwartaal**.

Er zijn echter wel voorwaarden aan verbonden, alle details vindt u op pagina 31.

Deze doelgroepvermindering is **cumuleerbaar** met de Vlaamse doelgroepvermindering voor jongeren (zie hierboven).

In het uitgewerkt voorbeeld, verder in deze brochure op pagina 36, van een fictief bedrijf vindt u wat deze maatregel concreet in euro's betekent.

SECTORALE TUSSENKOMST BIJ VORMING EN OPLEIDING (FRB)

Het Fonds van Rijn- en Binnenscheepvaart financiert opleidingen binnen de sector. Het gaat zowel over externe opleidingen als interne opleidingen.

Voor **externe opleidingen** is er een **terugbetaling van 50 %** van de door de werkgever betaalde opleiding, exclusief BTW.

Eventuele subsidies die de werkgever kreeg (bv. KMO-portefeuille), zullen van de tussenkomst van het Fonds worden afgetrokken. Naast **externe opleidingen** kunnen ook door de Raad van bestuur van het Fonds erkende **interne opleidingen** gedeeltelijk worden terugbetaald.

Voor interne opleidingen is er ook een tussenkomst voorzien.

Alle details leest u verder op pagina 32.

In het uitgewerkt voorbeeld, verder in deze brochure op pagina 36, van een fictief bedrijf vindt u wat deze maatregel concreet in euro's betekent.

SECTORALE LOONSUBSIDIE BIJ AANWERVING VANAF 7^{de} TOT EN MET 12^{de} WERKNEMER VANAF 1 JULI 2022 (FRB)

Voor elke **aanwerving vanaf de zevende tot en met de twaalfde werknemer** kan de werkgever een loonsubsidie krijgen van **het Fonds** ten belope van **€ 750 per werknemer per kwartaal** en dit **gedurende twee jaar**.

Dit wordt volledig door het Fonds betaald, en wordt automatisch toegekend.

Alle details leest u op pagina 33.

In het uitgewerkt voorbeeld, verder in deze brochure op pagina 36, van een fictief bedrijf vindt u wat deze maatregel concreet in euro's betekent.

SECTORALE AANWERVINGSPREMIE VOOR AFGESTUDEERDEN UIT HET BINNENVAARTONDERWIJS VANAF 1 JULI 2022 (FRB)

Werft u iemand aan die een binnenvaartopleiding heeft opgevolgd? Dan betaalt **het Fonds** u maar liefst **€ 3.000 per jaar** gedurende de eerste twee jaar na aanwerving.

Dit zijn de huidige bestaande finaliteitsopleidingen:

- ~ Scheepvaartschool Antwerpen (BSO duaal leren);
- ~ École de Batellerie Hoei (BSO deeltijds leren);
- ~ Syntra Midden-Vlaanderen:
 - Werkzoekendenopleidingen matroos i.s.m. VDAB;
 - Andere Syntra-opleidingen voor wie reeds werkt;
- ~ Forem-werkzoekendenopleiding voor volwassenen, i.s.m. volwassenenonderwijs van Hoei.

Alle details vindt u op pagina 34.



VERGELIJKING MET ANDERE SECTOREN - WAT KOMT BIJ HET FRB TERECHT EN WAT KRIJGT U TERUG HIERVOOR?

Een vaak gehoord gezegde in de volksmond is: 'Het Fonds is duur'.

Is dit wel zo? In dit punt leest u hierover meer.

Om een concreet en objectief beeld te krijgen hiervan, zullen we de vergelijking maken met een ander Fonds dat als 'goedkoop' wordt geacht, namelijk dit van het ANPCB: het Aanvullend Paritair Comité voor de Bedienden (PC nr. 200).

Belangrijk bij deze vergelijking te weten, is dat heel wat bijdragen die geïnd worden door het Fonds in andere PC's niet door een Fonds worden geïnd, maar rechtstreeks door de werkgever aan de werknemer worden betaald (een verschuiving van de kost in feite).

Hierna vindt u een schematisch overzicht met **de vergelijking tussen het Fonds van het PC nr. 139 en het 'goedkoop' PC. nr. 200 (ANPCB).**

Laten we de verschillende punten in deze vergelijking even toelichten.

De eindejaarspremie

Deze wordt door het Fonds betaald, in de meeste sectoren betaalt de werkgever deze rechtstreeks aan de werknemer. De kost bij een vergelijkbare bruto eindejaarspremie is zelfs hoger voor het PC nr. 200. Dit is het gevolg van het feit dat wij als PC nr. 139 de enige sector zijn die niet de volle klassieke sociale bijdragen betaalt, maar deze worden slechts berekend op 22/25ste ervan, een mooi meegenomen voordeel.

De groepsverzekering

Sinds reeds een tiental jaar stimuleert de Regering de aanleg van de zogenaamde tweede pensioenpijler die door de werkgevers wordt gefinancierd. Vergeleken met een 'goedkoop' PC zitten wij op dezelfde kostprijs.

De werktijdverkorting

Vermits sommige bedrijven in onze sector nog 40 uur werken (de wettelijk toegelaten maximale arbeidsduur is 38 uur gemiddeld) moeten in dit geval de werknemers twaalf compensatiedagen krijgen. Ook hier komt u tot een vergelijkbare kost als u deze bedragen zelf rechtstreeks aan de werknemer zou moeten betalen dan in plaats van dat deze door het Fonds worden ten laste genomen (een verschuiving van de kost in feite).

SWT (brugpensioen)

Indien u een werknemer heeft die op SWT gaat, dan betaalt het Fonds voor u alle hiermee gepaard gaande kosten: de bijpassing bij de werkloosheid en de ondertussen sterk gestegen patronale bijdragen bovenop deze bijpassing. In de meeste PC's draait u als werkgever zelf rechtstreeks op voor deze kosten. In ons PC betaalt u niets (wordt gefinancierd uit de reserves) en draagt het Fonds alle kosten en administratie.

Syndicale premie voor de werknemer

In de meeste PC's, maar in ons voorbeeld uitzonderlijk niet in het PC nr. 200, heeft de werknemer recht op een syndicale premie als hij lid is van een vakbond. Deze worden in de PC's waar de syndicale premie van toepassing is (de meeste) steeds gefinancierd met bijdragen van de werkgevers via de Fondsen voor Bestaanszekerheid.

Het bijkomend conventioneel pensioen

In sommige gevallen kan de werknemer bovenop de hiervoor vermelde groepsverzekering ook nog genieten van een bijkomend conventioneel pensioen (ongeveer € 600 per jaar). Doordat de groepsverzekering in de loop van de komende jaren vervangen zal worden door het bijkomend conventioneel pensioen, zal de bijdrage hiervoor verminderen en zelfs na verloop van tijd komen te vervallen. Ondertussen hebben de genietters hiervan nog een mooi extra voordeel.

Vorming

Als werkgever betaalt u een bijdrage voor vorming aan het Fonds, maar u kan dan ook 50 % van alle door u gemaakte vormingskosten gerelateerd aan sector gebonden opleidingen terugvorderen van het Fonds. Ook de werknemer kan 50 % van de kosten terugvorderen indien deze niet door de werkgever werden gedragen.

Werkingskosten

Ook deze worden door de Fondsen rechtstreeks of onrechtstreeks aangerekend aan de werkgevers. Belangrijk hierbij te weten is dat deze niet enkel dienen voor de betaling van de werknemers in dienst bij het Fonds, maar ook voor financiering van aan de sector gerelateerde projecten: bijkomende financiering van De Schroef, mogelijkheid om gratis gebruik te maken van de infrastructuur van het Schipperswelzijn, betoelaging GO, ... en ad hoc projecten die de sector in het algemeen ten goede komen.



VERGELIJKING KOST SOCIAAL FONDS PC NR 139 - 200

		FRB	PC 139	Sociaal Fonds ANPCB		PC 200	Vershil
Eindejaarspremie	Kost werkgever	11,02 x 1,08	11,90	8,33 x 1,2261		10,55	
	Voordeel werknemer	8,05 % op vast en variabel loon Gemiddeld 9,5 %		8,33 % plus op vaste contractuele premies. Patronale bijdrage 25,63 % - 10 WN + 0,98 AO	Indien ook 9,5 % gemiddeld	12,03	- 0,13
Groepsverzekering	Kost werkgever	1,85 x 1,08	2,00	Premie 1,1 x 1,392 x 1,2661		1,94	0,06
	Voordeel werknemer	2,25 % op vast en variabel loon		Bruto premie 1,1 x 1,392			
Werktijdverkorting	Kost werkgever	8,43 x 1,08	9,10	WG betaalt zelf 8,33 / 21,67 x 12 x 1,2661 op 12 maanden		6,37	2,37
	Voordeel werknemer	5,17 % op vast en variabel stuk solidariteit voor langdurig zieken ook in		4,61 % op het loon			
SWT	Kost werkgever		0				
	Voordeel werknemer	FRB betaalt alles		WG betaalt zelf alles			
Syndicale premie	Kost werkgever	0,64 per dag (0,53 %)	0,53			0	0,53
	Voordeel werknemer	€ 254 netto		€ 0 netto			
Bijkomend pensioen	Kost werkgever	0,54 per dag (0,42 %)	0,42			0	0,42
	Voordeel werknemer	€ 596 per jaar mits voldaan voorwaarden		€ 0 netto			
Vorming	Kost werkgever	1,53 x 1,08	1,65			0	1,65
	Voordeel werkgever / werknemer	50 % terugbetaling aan WG of WN		Beperkte tussenkomst voor WG			
Werkingskosten	Kost werkgever	2,64 x 1,08	2,85			0	2,85
	Voordeel werkgever / werknemer	Toelagen door FRB aan organisaties		Geen toelagen naar organisaties			
Vermindering sociale bijdragen Binnenvaart			- 3,00			0	- 3,00
Totaal % op bruto loon			25,46			20,34	5,12
Totaal % op totale loonkost			1,73	14,72 %	1,73	11,76 %	2,96%

De slotsom van de vergelijking van het in de volksmond 'dure' Fonds van het PC nr.139 met een 'goedkoop' Fonds - bijvoorbeeld het in de tabel gebruikte Fonds van het PC nr. 200 - leert ons dat de totale meerkost 2,96 % bedraagt op uw loonkost, waarbij men hierbij echter nog rekening moet houden dat de werknemer heel wat meer voordelen geniet (wat het pakket aan arbeidsvoorwaarden dat u kan aanbieden in een krappe arbeidsmarkt uiteraard ten goede komt). Denken we maar aan de storting in de groepsverzekering, de syndicale premie, de mogelijkheid om zelf betaalde vormingskosten gedeeltelijk terug te krijgen, ...

Ook de werkgever geniet heel wat meer voordelen. Denken we maar aan de tussenkomst in interne en externe vorming, geen kost bij het dure SWT, de ondersteuning van organisaties in gans de sector, ...

VERGELIJKING MET LUXEMBURG

EEN UITGEWERKT FICTIEF VOORBEELD: EEN BINNENSCHEEPVAARTONDERNEMING MET TWEE SCHEPEN IN DE SYSTEEMVAART OP BASIS VAN NETTO'S

Matroos	€ 2.050 netto	14 maal in LUX
Stuurman	€ 2.250 netto	14 maal in LUX
Kapitein	€ 3.800 netto	14 maal in LUX

Om historische redenen zijn er binnenvaartondernemers die ervoor kozen om hun personeel niet meer onder Belgische vlag tewerk te stellen, maar uit te vlaggen naar Luxemburg. De te hoge loonkost, weet u wel ...

Maar is er een verschil?

We passen onze berekening toe op het volgende voorbeeld uit de praktijk genomen: een binnenscheepvaartonderneming met twee schepen in de systeemvaart op basis van volgende in de praktijk gangbare netto's:

- ~ matroos: 14 maal € 2020 netto;
- ~ stuurman: 14 maal € 2250 netto;
- ~ kapitein: 14 maal € 3800 netto

Wat leert onderstaande berekening ons: de loonkost is op basis van een identiek netto jaarloon 10,44 % duurder in België. Maar men dient ook rekening te houden met de kosten voor het kantoor, de verplaatsingen én het personeel nodig voor de buitenlandse vestiging. Ook die kosten komen ook bij een herinvlagging in België te vervallen.

Heeft men deze kosten niet in het buitenland? Dan kan je je de vraag stellen of het dan wel allemaal wettelijk correct is.

Bovendien luidt het motto van vandaag: “Denk globaal, werk lokaal”. Het belang van maatschappelijk verantwoord en duurzaam ondernemen stijgt. Als bedrijf in België verankerd zitten ook.

		Bemanning	Loon met toeslagen in	Bruto maand	Jaarloon	EP	Vakantiegeld	Totaal bruto WN	Patronale bijdragen FRB en JV	Totale kost voor subsidies	Korting RSZ	Korting BV	Subsidie FRB	Kost België	Totaal kortingen	Kost Luxemburg	Verschil BE-LUX
Schip 1 Systeemvaart	Ploeg 1	Een kapitein	6.159,08	6.159,08	73.908,96	7.021,35	13.407,89	94.338,20	51.014,21	127.923,17	13.721,57	14.471,85	0,00	99.729,75	28.193,42	93.514,92	6.214,83
		Een stuurman	3.243,67	3.243,67	38.924,04	3.697,78	7.061,24	49.683,07	26.314,54	68.238,58	6.920,00	7.621,58	0,00	53.697,00	14.451,58	45.027,72	8.669,28
		Een matroos	2.809,74	2.809,74	33.716,88	3.203,10	6.116,61	43.036,59	22.264,57	55.981,45	5.400,00	6.601,98	0,00	43.979,47	12.001,98	40.056,42	3.923,05
		Een matroos	2.809,74	2.809,74	33.716,88	3.203,10	6.116,6	43.036,59	22.264,57	55.981,45	5.400,00	6.601,98	0,00	43.979,47	12.001,98	40.056,42	3.923,05
	Ploeg 2	Een kapitein	6.159,08	6.159,08	73.908,96	7.021,35	13.407,89	94.338,20	51.014,21	127.923,17	4.200,00	14.471,85	0,00	109.251,32	18.671,85	93.514,92	15.736,40
		Een stuurman	3.243,67	3.243,67	38.924,04	3.697,78	7.061,24	49.683,07	26.314,54	68.238,58	4.920,00	7.621,58	0,00	55.697,00	12.541,58	45.027,72	10.669,28
		Een matroos jongere (laaggeschoold)	2.809,74	2.809,74	33.716,88	3.203,10	6.116,61	43.036,59	22.264,57	55.981,45	7.080,54	6.601,98	3.000,00	39.298,92	16.682,53	40.056,42	- 757,50
		Een matroos	2.809,74	2.809,74	33.716,88	3.203,10	6.116,61	43.036,59	22.264,57	55.981,45	1.200,00	6.601,98	3.000,00	45.179,47	10.801,98	40.056,42	5.123,05
Schip 2 Systeemvaart	Ploeg 1	Een kapitein (oudere WN)	6.159,08	6.159,08	73.908,96	7.021,35	13.407,89	94.338,20	51.014,21	127.923,17	6.000,00	14.471,85	3.000,00	104.451,32	23.471,85	93.514,92	10.936,40
		Een stuurman	3.243,67	3.243,67	38.924,04	3.697,78	7.061,24	49.683,07	26.314,54	68.238,58	720,00	7.621,58	3.000,00	56.897,00	11.341,58	45.027,72	11.869,28
		Een matroos	2.809,74	2.809,74	33.716,88	3.203,10	6.116,61	43.036,59	22.264,57	55.981,45	1.200,00	6.601,98	3.000,00	45.179,47	10.801,98	40.056,42	5.123,05
		Een matroos	2.809,74	2.809,74	33.716,88	3.203,10	6.116,61	43.036,59	22.264,57	55.981,45	1.200,00	6.601,98	3.000,00	45.179,47	10.801,98	40.056,42	5.123,05
	Ploeg 2	Een kapitein (mentor 2 kw)	6.159,08	6.159,08	73.908,96	7.021,35	13.407,89	94.338,20	51.014,21	127.923,17	1.600,00	14.471,85	0,00	111.851,32	16.071,85	93.514,92	18.336,40
		Een stuurman	3.243,67	3.243,67	38.924,04	3.697,78	7.061,24	49.683,07	26.314,54	68.238,58	720,00	7.621,58	0,00	59.897,00	8.341,58	45.027,72	14.869,28
		Een matroos jongere (pas afgestudeerd)	2.809,74	2.809,74	33.716,88	3.203,10	6.116,61	43.036,59	22.264,57	55.981,45	1.200,00	6.601,98	3.000,00	45.179,47	10.801,98	40.056,42	5.123,05
		Een matroos	2.809,74	2.809,74	33.716,88	3.203,10	6.116,61	43.036,59	22.264,57	55.981,45	1.200,00	6.601,98	0,00	45.179,47	7.801,98	40.056,42	8.123,05
Opleidingskosten alle werknemers			16.000,00							16.000,00				8.000,00	8.000,00		
Kost buitenlandse identiteit																45.000,00	- 45.000,00
Totalen										1.248.498,58	62.682,12	141.189,54	21.000,00	1.015.626,92	232.871,66	919.621,92	88.005,00
Verschil Luxemburg																	10,44 %

In de loop van de voorbije jaren is de arbeidskost aanzienlijk gedaald in België. Dit mede omwille van de concurrentiehandicap die België had met de buurlanden.

Denken we hierbij aan de **taxshift** die de arbeidskosten met meer dan **7,4 %** verlaagde.

Verder zijn er ook heel wat **stimuli/subsidies/maatregelen** waar u op een eenvoudige manier van kan gebruik maken, die deze arbeidskosten nog aanzienlijk verlichten en waar vele werkgevers onvoldoende van op de hoogte blijken te zijn.

Deze **stimuli** situeren zich op onder meer op **federaal en het Vlaams vlak**, maar ook **het Fonds** zelf doet een belangrijke bijdrage om de arbeidskosten terug te brengen tot een vergelijkbare basis met onze buurlanden. Deze maatregelen en stimuli gelden zowel voor bestaande als 'nieuwe' werkgevers.

Het in deze nota bijgevoegd voorbeeld van een fictieve onderneming waarbij gebruik werd gemaakt van enkele, maar niet alle in deze nota vermelde stimuli, leert ons dat de arbeidskost nog met **18,6 %** bijkomend daalt. Dit brengt u als werkgever op een totale **loonkostverlaging** van meer dan bijna **26 % (= 7,4 % + 18,6 %)** t.o.v. van het verleden.

Bovendien hebben we aangetoond dat het Fonds dan toch niet zo duur bleek te zijn, waarbij er nog rekening dient gehouden te worden met de extra voordelen voor werkgever en werknemer genieten. Het slotstuk was een vergelijking op basis van in de realiteit betaald nettolonen.

Wij begrijpen uiteraard dat u als niet-vakspecialist hier even uw weg moet in zoeken en graag ondersteuning wenst. De medewerkers van het Fonds zijn er voor u om u hierbij te ondersteunen.

VOOR WIE MEER WIL WETEN: IEDERE MAATREGEL IN DETAIL



DOELGROEPVERMINDERING VOOR UW EERSTE ZES WERKNEMERS (FEDERAAL)

Via de federale doelgroepvermindering kunnen “nieuwe” werkgevers en bestaande werkgevers die uitbreiden voor **de eerste werknemer** een bijna **volledige vrijstelling van de RSZ-werkgeversbijdragen** genieten, zonder enige beperking in tijd (tot een brutoloon van maximaal € 5.300 per maand).

Ook voor **de volgende vijf werknemers** kent deze doelgroepvermindering een vermindering toe van **€ 1.550 tot € 450 per kwartaal** en dit beperkt tot maximum dertien kwartalen.

Deze maatregel voorziet bovendien ook een tussenkomst in de kosten van uw sociaal secretariaat van € 36,45 per kwartaal waarvoor een doelgroepvermindering voor de eerste werknemer wordt aangevraagd. Dit voordelige systeem van bijdragevermindering geldt voor onbepaalde duur.

Wie komt in aanmerking?

Zoals hiernaast aangegeven moet het gaan om een werkgever die ofwel nooit, ofwel sinds al ten minste twaalf opeenvolgende maanden voorafgaand aan het kwartaal van indienstneming van een eerste werknemer, niet onderworpen is geweest aan de RSZ-Wet (Wet van 27 juni 1969) voor de tewerkstelling van een werknemer (leerlingen en deeltijds leerplichtigen tellen hierbij niet mee). Overweegt u een herinvlagging, dan komt u ook in aanmerking.

Een nieuwe juridische entiteit wordt als één enkele technische entiteit beschouwd indien:

- ~ minstens één gemeenschappelijk betrokken persoon, ongeacht zijn functie binnen die entiteiten, een sociale band heeft met de andere entiteit:
 - werknemers die van de ene naar de andere juridische entiteit overschakelen;
 - werknemers die op zelfstandige basis dezelfde of een gelijkaardige activiteit opstarten;
 - ondernemingen die met een andere eigenaar worden voortgezet maar (deels) met hetzelfde personeel. Werknemers die na een faillissement worden overgenomen in uitvoering van de CAO nr. 32bis worden buiten beschouwing gelaten om de sociale band te bepalen;
- ~ die een gemeenschappelijkheid vormen die zich uit in socio-economische verwevenheid omdat ze gelijkaardige of complementaire activiteiten uitoefenen.

Het kunnen hierbij juridische entiteiten zijn die gelijktijdig bestaan (= **simultane TBE's**) of die elkaar opvolgen (= **historische TBE's**).

Onder **simultane TBE** verstaat men: twee of meerdere ondernemingen die, op de datum van de indiensttreding van de nieuwe werknemer voor wie de werkgever de doelgroepvermindering wenst toe te passen, gelijktijdig actief zijn en die een sociale band en socio-economische verwevenheid hebben met elkaar. Bv: de zaakvoerder van een binnenvaartschip in Antwerpen start in Luik een ander binnenvaartbedrijf met dezelfde activiteiten.

Onder **historische TBE** verstaat men: twee of meerdere ondernemingen die, op de datum van de indiensttreding van de nieuwe werknemer voor wie de werkgever de doelgroepvermindering wenst toe te passen, een sociale band en voorafgaandelijke socio-economische verwevenheid hebben met elkaar. De verwevenheid van de verschillende entiteiten is beperkt tot een periode van twaalf maanden. Bv: een binnenvaartondernemer is geassocieerd met een andere binnenvaartondernemer. Hij beslist om een eigen structuur op te richten door een nieuwe juridische entiteit in het leven te roepen met dezelfde activiteiten en hij neemt een deel van de klantenportefeuille over, maar treedt in concurrentie met de andere onderneming die voort bestaat.

In hoofdfe van de werknemer worden geen voorwaarden, bijvoorbeeld eerst een periode werkloos zijn, opgelegd.

Omvang steun: vermindering van de RSZ-werkgeversbijdragen

De werkgever kan vrij kiezen voor welke werknemer hij de korting van de verschillende werknemers gebruikt. De werkgever kan dus eerst kijken voor welke werknemers een andere doelgroepvermindering interessanter is en beslist per kwartaal of en voor wie hij de doelgroepvermindering eerste aanwervingen aanvraagt. In de praktijk zal het sociaal secretariaat deze optimalisatie doen.

De werkgever kan gedurende twintig kwartalen nadat hij als nieuwe werkgever een eerste (tweede, derde, vierde, vijfde of zesde) werknemer in dienst neemt, de kwartalen van de doelgroepvermindering opnemen.

Overzicht voor de eerste zes werknemers

Kwartaal	1 tot 5	6 tot 9	10 tot 13
1e werknemer	Voor de volledige tewerkstellingsperiode geldt er een volledige vrijstelling van de basisbijdragen (tot een bruto loon van maximaal € 5.300 per maand.		
2e werknemer	€ 1.550	€ 1.050	€ 450
3e werknemer	€ 1.050	€ 1.050	€ 450
4e werknemer	€ 1.050	€ 1.050	€ 450
5e werknemer	€ 1.050	€ 1.050	€ 450
6e werknemer	€ 1.050	€ 1.050	€ 450

Deze doelgroepvermindering kan bovendien nog gecumuleerd worden met de vermindering van de RSZ-bijdragen voor lage lonen. Dit is een automatische trimestriële vermindering van de werkgeversbijdragen voor alle werknemers die volledig aan de sociale zekerheid onderworpen zijn (dus niet leerlingen en studenten) met een loon lager dan € 9.215 per kwartaal. Dit betekent dus dat er een extra RSZ- vermindering is voor alle kwartaallonen beneden deze grens. Deze extra vermindering is in verhouding het grootst voor de lonen het dichtst in de buurt van de kwartaalgrens van € 9.215.

Deze maatregel kan verder ook nog worden gecumuleerd met tewerkstellingsmaatregelen die geen vermindering van de werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid inhouden.

In het als bijlage toegevoegde voorbeeld van een fictief bedrijf vindt u wat deze maatregel concreet in euro's betekent.

Tussenkost in de administratiekosten bij een erkend sociaal secretariaat

Een nieuwe werkgever die aansluit, heeft recht op een tussenkost in administratiekosten ten belope van € 36,45/ kwartaal voor de kwartalen dat hij een doelgroepvermindering voor een eerste werknemer aanvraagt. Het bedrag van de tussenkost is een kwartaalbedrag en wordt nooit geproratiseerd. Elk kwartaal dat de werkgever het voordeel voor een eerste aanwerving geniet, kan ook de tussenkost genoten worden.

Wat moet u doen om hierop aanspraak te kunnen maken?

Enkel uw sociaal secretariaat hierop wijzen, voor zover ze dit al niet zelf spontaan gaan doen. Zij berekenen alles geoptimaliseerd voor u uit.

SYSTEEMVAART: FISCALE SUBSIDIE (FEDERAAL)

De werkgever die werknemers in dienst heeft die aan de geldende voorwaarden voldoen, geniet de gedeeltelijke vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing van 22,8 % van het belastbare loon (= een vorm van subsidie in feite) berekend op het totaal van de belastbare bezoldigingen van al de betrokken werknemers samen, met uitzondering van de belastbare bezoldigingen van de werknemers die niet voldoen aan de vermelde voorwaarden.

Om te kunnen genieten van deze fiscale gunstmaatregel moeten de volgende voorwaarden vervuld zijn:

- ~ de werknemer is tewerkgesteld onder het Paritair Comité van Binnenscheepvaart (PC nr. 139), met uitzondering van een sleepdienstactiviteit;
- ~ de werknemer is actief in de systeemvaart. Onder systeemvaart wordt begrepen: “een regime waarin werknemers, die evenveel rustdagen als werkdagen hebben, worden tewerkgesteld overeenkomstig de CAO van 3 oktober 2012 met betrekking tot het invoeren van een regime van systeemvaart en waarbij de periode aan boord niet meer bedraagt dan dertig opeenvolgende dagen”;
- ~ de werknemers ontvangen een premie van 18,5 % boven op het basisloon;
- ~ de werknemer moet minstens 1/3de van zijn werktijd in een regime van systeemvaart tewerkgesteld zijn. Deze voorwaarde moet voldaan zijn in de maand waarin de vrijstelling wordt toegepast.

De werkgever die werknemers in dienst heeft die aan deze voorwaarden voldoen, geniet de gedeeltelijke vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing van 22,8 % van het belastbare loon berekend op het totaal van de belastbare bezoldigingen van al de betrokken werknemers samen.

Bijvoorbeeld het belastbare loon voor drie werknemers bedraagt in de maand januari € 14.000. De werkgever die aan de voorwaarden voldoet, geniet de gedeeltelijke vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing (= een vorm van subsidie in feite) voor een bedrag van € 3.192.

Deze maatregel is bovendien cumuleerbaar met de hiervoor besproken federale doelgroepvermindering voor de eerste zes werknemers.

Deze maatregel wordt aangemerkt als ‘staatssteun’ verleend binnen de grenzen van de Europese algemene de-minimisverordening. Deze bepaling heeft tot gevolg dat het totale bedrag van de van doorstorting vrijgestelde bedrijfsvoorheffing waarop de werkgever aanspraak kan maken in de loop van het huidige en de laatste twee afgesloten belastbare tijdperken niet meer bedraagt dan € 200.000. Om te controleren of de grenzen van de de-minimisverordening niet worden overschreden, heeft de wetgever de toekenning van de vrijstelling afhankelijk gemaakt van de indiening van een verklaring die dit bevestigt en die ten laatste binnen de twee werkdagen na de indiening van de negatieve aangifte moet worden overgemaakt (per e-mail) aan het Documentatiecentrum dat bevoegd is voor de onderneming. Dit betekent dat in de praktijk enkel kleine en middelgrote werkgevers van deze maatregel kunnen genieten.

Wat moet u doen om hierop aanspraak te kunnen maken?

Een werkgever die met systeemvaart wil beginnen, moet een toetredingsakte indienen en kan hierbij voor één of meer van zijn schepen of groepen werknemers per schip toetreden tot de CAO. De toetredingsakte en een kopie van het arbeidsreglement moeten per aangetekend schrijven overgemaakt worden aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de Binnenscheepvaart. Het Paritair Comité brengt binnen de dertig dagen een unaniem advies uit. Ingeval het advies niet wordt gegeven binnen de dertig dagen, wordt de toetredingsakte geacht goedgekeurd te zijn. Als alles klaar is, verwittigt u uw sociaal secretariaat dat u voortaan gebruik maakt van de systeemvaart en zij zorgen voor alle verdere berekeningen van deze tegemoetkoming.

VRIJSTELLING VAN DOORSTORTING BEDRIJFSVOORHEFFING BIJ PLOEGEN- EN NACTARBEID OF CONTINUARBEID (FEDERAAL)

Werkgevers, die geen gebruik maken van de systeemvaart, worden vrijgesteld van het doorstorten van een gedeelte van de bedrijfsvoorheffing die wordt ingehouden op het loon van de werknemers die ploegen- en nachtarbeid verrichten onder bepaalde voorwaarden.

Definitie ploegen en nachtarbeid – continu

Wat is ploegenarbeid?

Het gaat om werk dat wordt uitgevoerd:

- ~ In minstens twee ploegen van minstens twee werknemers;
- ~ Die hetzelfde werk doen zowel qua inhoud als qua omvang;
- ~ Die elkaar in de loop van de dag (hier zit het verschil met de hiervoor besproken systeemvaart) opvolgen zonder dat er een onderbreking is tussen de opeenvolgende ploegen; en
- ~ Zonder dat de overlapping meer dan een kwart van hun dagtaak bedraagt.

Een **circulaire van 27 mei 2019**, alsook het Hof van Beroep te Antwerpen geven meer uitleg over deze definitie van ploegenarbeid:

- ~ Het begrip “ploeg” betekent niet noodzakelijk dat men het werk op dezelfde werkplek moet uitvoeren;
- ~ De aflossing van de ploeg moet niet noodzakelijk gebeuren op een vaste werkplek;
- ~ De voorwaarde dat de ploegen hetzelfde werk moeten doen qua inhoud en qua omvang moet beoordeeld worden op het niveau van de ploeg en niet op basis van de individuele werkzaamheden van de werknemers die deel uitmaken van de ploeg. Er moet met andere woorden gekeken worden naar het geheel van individuele werkzaamheden.

Bovenstaande punten worden verduidelijkt aan de hand van volgend voorbeeld: onderneming x doet aan pechverhelping. Zij stuurt haar werknemers/pechverhulpers één per één uit naar bestuurders die pech hebben. De firma werkt daarbij met een ploeg die de dag begint en een opeenvolgende ploeg. Elke pechverhelpster is aan het werk op een andere locatie, waarbij zij elk alleen interventies van A tot Z zelf afwerken. Ze lossen elkaar daarom niet af op eenzelfde plaats.

Hoewel de pechverhulpers hun taak individueel uitoefenen op afzonderlijke plaatsen, voeren zij toch een gezamenlijke taak van pechverhelping uit. Ze staan als gezamenlijk team (dus op het niveau van de ploeg) in voor pechverhelping binnen de regio. Het feit dat zij alleen op de baan gaan, doet hier geen afbreuk aan. Zij kunnen dus het recht openen op de gedeeltelijke vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing (mits aan de andere voorwaarden voldaan is).

Voor het overige legt de Wet niet uit wat het begrip “hetzelfde werk qua inhoud en omvang” inhoudt. Elk concreet geval zal dus een eigen invulling krijgen. Bij de pechverhulpers bijvoorbeeld zou men zich kunnen baseren op het aantal bewegingen dat een ploeg uitvoert: het verslepen van de wagens, de herstellingen, het brengen en ophalen van een vervangwagen. Het aantal bewegingen van de ploegen moet dan gelijkaardig zijn om van de fiscale vrijstelling te kunnen genieten.

Wat is nachtarbeid?

De wetgeving definieert niet wat nachtarbeid inhoudt om de één derde-norm te berekenen. Het definieert louter welke ondernemingen in aanmerking komen: ondernemingen waar werknemers middels een arbeidsregeling met nachtprestaties presteren.

Onder nachtarbeid wordt in dit kader verstaan:

- ~ de prestaties gelegen tussen 20:00 en 6:00
- ~ voor zover middernacht vervat zit in de shift en
- ~ voor zover het geen shift is die om 5:00 of later begint.

Het arbeidsrechtelijke begrip van nachtarbeid, zijnde zonder uitzondering alle prestaties tussen 20:00 en 6:00, wordt niet meer weerhouden.

Wat is continuarbeid?

Onder ondernemingen die werken in een continu arbeidssysteem wordt verstaan: de ondernemingen waar het werk wordt verricht:

- ~ In minstens vier ploegen van minstens twee werknemers;
- ~ Die hetzelfde werk doen zowel qua inhoud als qua omvang;
- ~ Die een continu bezetting tijdens de gehele week en het weekend garanderen;
- ~ En die elkaar opvolgen zonder dat er een onderbreking is tussen de opeenvolgende ploegen en zonder dat de overlapping meer bedraagt dan een vierde van hun dagtaak.

De bedrijfstijd in dergelijke ondernemingen, zijnde de tijd dat het bedrijf functioneert, bedraagt minstens 160 uur op weekbasis.

Concreet gebeurt de beoordeling van de vraag of er al dan niet sprake is van ploegen-, nacht- of volcontinuarbeid dus op het niveau van de onderneming. Dit betekent echter niet dat de vrijstelling ten aanzien van elke werknemer van een onderneming waar ploegen-, nacht- of volcontinuarbeid wordt verricht, kan worden toegepast. Dit kan enkel ten aanzien van werknemers die ook zelf effectief (minimum 1/3) inéén van dergelijk regimes tewerkgesteld zijn.

Bv. binnen een onderneming wordt ploegenarbeid verricht. Bepaalde werknemers van de onderneming (bv. administratief personeel, boekhouders, ...) werken echter niet in dit ploegensysteem. Ten aanzien van hen kan de vrijstelling niet worden toegepast.

Vanaf **1 april 2022** verstrengden de regels voor de toepassing van de vrijstelling in het kader van ploegen- of nachtarbeid.

De toegekende premie heeft sedert 1 april 2022 een minimale substantie:

- ~ de ploegenpremie moet minstens gelijk zijn aan 2 % van het contractuele bruto-uurloon;
- ~ de nachtpremie moet minstens gelijk zijn aan 12 % van het contractuele bruto-uurloon.

Bovendien moet de ploegenpremie vanaf 1 april 2024 uitdrukkelijk zijn opgenomen in:

- ~ een cao, of
- ~ het arbeidsreglement, of
- ~ de arbeidsovereenkomst

Omvang steun

Deze vrijstelling bedraagt zoals in de systeemvaart **22,8 % van het totale belastbare loon**, inbegrepen de premies voor ploegen- of nachtarbeid.

De vrijstelling bedraagt **25 % van het totale belastbare loon** (22,8 % + 2,2 %) voor ondernemingen die in een **continu arbeidssysteem** werken.

Wat moet u doen om hierop aanspraak te kunnen maken?

Uw sociaal secretariaat op de hoogte brengen, en zij zullen deze tegemoetkomingen voor u berekenen.



VRIJSTELLING VAN DOORSTORTING BEDRIJFSVOORHEFFING BIJ OPLEIDING VAN SOMMIGE WERKNEMERS (FEDERAAL)

Wie komt in aanmerking?

Om de werkgevers aan te moedigen om meer opleidingen te voorzien voor hun werknemers werd er een nieuwe fiscale vrijstelling van doorstortingsplicht (= een vorm van subsidie in feite) ingevoerd vanaf 1 januari 2021.

De belangrijkste voorwaarden zijn:

- ~ Enkel de werknemers die al minstens zes maanden tewerkgesteld zijn bij de werkgever komen in aanmerking;
- ~ Niet alle opleidingen komen in aanmerking voor deze subsidie:
 - Het moet gaan om formele of informele opleidingen zoals bepaald door de Wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk. De informele opleidingen mogen niet meer dan 10 % van de minimale duur van 76 uren gedurende de referentieperiode van 30 of 60 kalenderdagen uitmaken. Bij KMO's mogen ze niet meer dan 20 % van de minimale duur van 38 uren gedurende de referentieperiode van 75 kalenderdagen uitmaken;
 - De opleiding mag niet door wettelijke of andere reglementaire bepalingen opgelegd zijn. Ook de opleidingen voorzien in een collectieve arbeidsovereenkomst worden uitgesloten;
 - Enkel de opleidingen waarvan de volledige kost door de werkgever gedragen worden komen in aanmerking, evenals de volledig loonkost in geval ze tijdens de werktijd gevolgd wordt.
 - Als de werkgever een tussenkomst geniet van een sectoraal fonds voor de loonkost die correspondeert met de opleiding of voor de opleiding zelf, is deze voorwaarde niet vervuld. Ook wanneer de werkgever de volledige kost van de opleiding zelf draagt, maar een tussenkomst voor de loonkost die correspondeert met de opleiding krijgt (van bijvoorbeeld een sectoraal opleidingsfonds of via een door de overheid gesubsidieerd opleidingsverlof zoals bv. het betaald educatief verlof, of het Vlaams opleidingsverlof), is deze voorwaarde niet vervuld.
- ~ De opleiding zelf moet minstens 76 uren bedragen tijdens een ononderbroken periode van 30 kalenderdagen. Hierop gelden twee uitzonderingen:
 - Voor kleine vennootschappen komen ook opleidingen van 38 uren gedurende een ononderbroken periode van 75 kalenderdagen in aanmerking;
 - Voor werkgevers die kunnen genieten van een vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing in het kader van nacht- of ploegenarbeid, mag de opleiding van 76 uren plaatsvinden tijdens een ononderbroken periode van 60 kalenderdagen. Om van de vrijstelling in het kader van opleidingen te kunnen genieten, moet de werknemer een ploegenpremie krijgen tijdens de periode van 60 kalenderdagen;
- ~ De voorwaarde van 76 uren is van toepassing op een voltijdse werknemer (pro ratisering kan voor deeltijdse werknemers);
- ~ Een werknemer heeft maximaal recht op 10 ononderbroken periodes van 30 kalenderdagen bij dezelfde werkgever;
- ~ Een opleidingsdag wordt berekend als 7,6 uur. De werknemer moet de opleiding ook effectief hebben gevolgd.

Omvang steun

De vrijstelling bedraagt **11,75 %** van het geheel van de in aanmerking genomen **belastbare bezoldigingen**. Enkel de basisverloning komt in aanmerking voor de berekening van de vrijstelling. De belastbare bezoldiging die in aanmerking komt wordt hierbij beperkt tot € 3.500 per (voltijdse) werknemer.

Er geldt **geen cumulverbod**, m.a.w. de vrijstelling kan gecombineerd worden met andere vrijstellingen van voorstorting van bedrijfsvoorheffing.

Wat moet u doen om hierop aanspraak te kunnen maken?

Er moeten twee aangiftes ingediend worden. Dit dient u te melden aan uw sociaal secretariaat.

De werkgever moet de administratie een nominatieve lijst kunnen voorleggen die specifieke informatie bevat van elke werknemer die de toestemming kreeg om een opleiding te volgen.

PREMIES VOOR WERKGEVERS DIE STAGEPLAATSEN AANBIEDEN (FEDERAAL - VLAANDEREN)

Federaal Terugbetaling van kosten van stagebegeleider

Het Instituut voor Transport over de Binnenwateren (ITB) biedt financiële ondersteuning aan bedrijven die een mentor inzetten.

Concreet gaat het over mentoren die jongeren begeleiden die ingeschreven zijn in binnenvaartopleidingen van de Scheepvaartschool in Antwerpen of de Ecole de Batellerie in Hoei én die stage dienen te lopen. Ook voltijdse binnenvaartopleidingen zoals bij Syntra Midden-Vlaanderen of in het volwassenenonderwijs, komen in aanmerking.

Deze subsidie van bruto **€ 250 per maand** wordt gedurende **maximum tien maanden per schooljaar** toegekend.

Aanvraagformulier op de website van het ITB: www.itb-info.be.

Vlaanderen Start- en stagebonus

Werkgevers die gevestigd zijn in het Vlaamse gewest, en leerlingen in het kader van duaal leren deels opleiden, hebben recht op een stagebonus. In de binnenvaart gaat over leerlingen in de opleidingen "binnenvaart en beperkte kustvaart" en "stuurman binnenscheepvaart" die worden georganiseerd door GO! De Scheepvaartschool in Antwerpen.

Belangrijk is wel dat de werkplek voorafgaand gescreend wordt, en een erkenning krijgt! Deze erkenning kan door iedere ondernemer online worden aangevraagd, op deze link: <https://app.werkplekduaal.be>. Hierbij ondersteunt het FRB u graag!

Na erkenning kan een overeenkomst gesloten worden tussen de werkgever, de jongere en de school. Het gaat over een "overeenkomst van alternerende opleiding", waarbij de werkgever de jongere maandelijks een vergoeding betaalt. Meer info hierover op <https://www.vlaanderen.be/leerlingen-uit-het-secundair-onderwijs-opleiden-op-de-werkplek/overeenkomsten/overeenkomst-van-alternerende-opleiding/leervergoeding-overeenkomst-van-alternerende-opleiding>

De stagebonus wordt éénmaal per schooljaar betaald per tewerkgestelde jongere. De werkgever kan de bonus maximum driemaal ontvangen per jongere. Bij **de eerste en tweede toekenning** bedraagt de bonus **€ 500**, bij **de derde toekenning** is dit **€ 750**.

Boven op de stagebonus kan elke betrokken werkgever ook van **een fiscaal voordeel genieten van 40 %**. De belastbare winsten en baten van de werkgever worden vanaf 1 januari 2020 nog enkel vrijgesteld in de personenbelasting naar rato van 40 % van de leervergoedingen of de loonkosten die hij normaliter als beroepskosten mag inbrengen. Dat geldt alleen voor leervergoedingen of loonkosten die u als werkgever betaald hebt aan de jongere(n) voor wie u een stagebonus ontving.

Wat moet u doen om hierop aanspraak te kunnen maken?

Zowel de jongere en werkgever dienen een aanvraag in te dienen bij het departement Werk en Sociale Economie en dit ten laatste op 31 december na het einde van het opleidingsjaar. De trajectbegeleider van GO! De Scheepvaartschool bezorgt u hiervoor alle nodige documenten.

Om van het fiscaal voordeel te genieten, moet de betrokken werkgever de relevante documenten ter beschikking houden van de belastingadministratie.

DOELGROEPVERMINDERING VOOR JONGEREN (VLAANDEREN)

Wie komt in aanmerking voor de Vlaamse doelgroepvermindering voor jongeren?

Elke werkgever die gevestigd is in het Vlaamse Gewest komt voor deze doelgroepvermindering in aanmerking.

De werkgever kan genieten van een RSZ-korting bij de aanwerving van één van de **volgende jongeren**, op voorwaarde dat het refertekwartaalloon van deze jongere niet hoger is dan € 7.500 (tijdens de eerste vier kwartalen) of € 8.100 (tijdens de daaropvolgende vier kwartalen).

Laaggeschoold zijn de jongeren die in dienst treden en voldoen aan volgende voorwaarden:

- ~ Jonger dan 25 jaar (de 25ste verjaardag mag niet vallen in het kwartaal waarin hij in dienst treedt);
- ~ De jongere is niet meer voltijds leerplichtig;
- ~ De jongere wordt tewerkgesteld met minstens een halftijdse arbeidsovereenkomst, vast of tijdelijk;
- ~ De jongere moet bij de VDAB vóór de indiensttreding een loopbaanportfolio hebben aangemaakt waarin de studiegegevens vermeld worden;
- ~ De jongere mag hoogstens de volgende getuigschriften hebben:
 - lager onderwijs
 - getuigschrift eerste graad secundair onderwijs (ASO, TSO, BSO, KSO)
 - getuigschrift tweede graad secundair onderwijs (ASO, TSO, BSO, KSO)
 - getuigschrift leertijd
 - getuigschrift deeltijds beroeps secundair onderwijs
 - leerbewijs buitengewoon secundair onderwijs (opleidingsvormen 1, 2 en 3).

Leerlingen in een alternerende opleiding zijn de jongeren die een opleiding volgen in een onderneming of vestiging die in het Vlaams Gewest ligt, en hebben en overeenkomst van alternerende opleiding (zoals de leerlingen in het duaal leren van GO! De Scheepvaartschool) en worden minstens 20 uur per week opgeleid op de werkvloer.

Omvang steun doelgroepvermindering voor jongeren

De werkgever kan gedurende **acht kwartalen** genieten van een vermindering van de werkgeversbijdragen die hij bovenop het loon van de jongere is verschuldigd. Het bedrag van die korting varieert in functie van de categorie.

De werkgever kan enkel genieten van de korting als het loon van de jongere onder een bepaalde grens blijft. Het refertekwartaalloon is het totale brutoloon (of “loonmassa”) dat de werkgever in de loop van een kwartaal aan de jongere werknemer uitbetaalt en in de DmfA aangeeft. Het refertekwartaalloon kan variëren per kwartaal, waardoor het mogelijk is dat de werkgever in een bepaald kwartaal geen vermindering krijgt en het daaropvolgende weer wel.

Type jongere	
Laaggeschoold	Gedurende 8 kwartalen een volledige vrijstelling van de sociale zekerheidsbijdragen
Alternerende opleiding*	€ 1.000 per kwartaal (gedurende de volledige opleiding)

*Na afloop van de leerovereenkomst kan de werkgever bij aanwerving van de leerling met een arbeidsovereenkomst de doelgroepvermindering voor laaggeschoolde jongeren krijgen als aan de voorwaarden wordt voldaan.

De bedragen hier vermeld, gelden enkel voor werknemers die voltijds werken tijdens een volledig kwartaal. Als de jongere deeltijds werkt of een onvolledig kwartaal, dan wordt de korting pro rata verminderd, op voorwaarde dat de jongere meer dan 27,5 % presteert of minstens een halftijdse arbeidsovereenkomst heeft.

Bovendien is deze korting cumuleerbaar met de doelgroepvermindering voor mentors-Vlaanderen.

Wat moet u doen om hierop aanspraak te kunnen maken?

De werkgever (via zijn sociaal secretariaat) moet de gevraagde vermindering met de gepaste code aanduiden op de tewerkstellingslijn in de DmfA.

In het uitgewerkt voorbeeld van een fictief bedrijf op pagina 36 ziet u wat deze maatregel concreet in euro's betekent.

DOELGROEPVERMINDERING VOOR OUDERE WERKNEMERS (VLAANDEREN)

Deze doelgroepvermindering kent een lastenverlaging toe aan werkgevers die oudere werknemers (minimaal 58 jaar - 60 jaar) in dienst nemen. Ze bestaat uit een korting op de sociale zekerheidsbijdragen die de werkgever normaal gezien moeten betalen voor deze werknemers. Voor de omvang van de steun wordt er een onderscheid gemaakt tussen **zittende oudere werknemers en oudere niet-werkende werkzoekenden**.

De zittende oudere werknemers zijn 58 (60)-plussers die reeds in uw bedrijf aan de slag zijn. De doelgroepvermindering oudere niet-werkende werkzoekenden is de lastenverlaging die u als werkgever krijgt als u een 58 (60)-plusser aanwerft die vooraf minstens één werkdag als niet-werkende werkzoekende was ingeschreven bij de VDAB en gedurende de vier kwartalen vóór de in dienst name niet bij u in dienst is geweest.

Op **1 januari 2020** werd de leeftijd opgetrokken van 55 naar 58 jaar. Er gelden wel overgangsbepalingen: wie als werkgever vóór 1 januari 2020 al een doelgroepvermindering kreeg voor een niet-werkende werkzoekende of een zittende werknemer blijft deze vermindering behouden. Werknemers die uiterlijk op 31 december 2019 de leeftijd van 55 jaar bereiken, blijven in aanmerking komen voor het voordeel van ‘zittende oudere’ zoals voorheen. Dit tot de laatste dag van het kwartaal vóór het kwartaal waarin ze 58 jaar worden.

Vanaf **1 januari 2022** zullen werkgevers voor een zittende werknemer die de leeftijd van 60 jaar bereikt de forfaitaire vermindering van maximaal € 600 per kwartaal ontvangen. Voor werknemers die op dat moment al 60 jaar zijn, wijzigt het bedrag niet. Vanaf 1 januari 2023 wordt de vermindering van maximaal **€ 600 per kwartaal** doorgetrokken naar de leeftijdsgroep van 61-jarigen.

Voor de forfaitaire vermindering van maximaal € 1.500 per kwartaal wordt de leeftijd vanaf 1 januari 2022 opgetrokken naar 61 jaar en vanaf 1 januari 2024 naar 62 jaar.

Wie komt in aanmerking voor de Vlaamse doelgroepvermindering voor oudere werknemers?

De werkgever moet gevestigd zijn in het Vlaamse Gewest en werknemers tewerkstellen die onderworpen zijn aan alle stelsels van de sociale zekerheid.

Zowel de zittende oudere werknemers als de niet-werkende werkzoekende ouderen moeten voldoen aan volgende voorwaarden:

- ~ Minimaal 58 jaar zijn op de laatste dag van het kwartaal waarin de werkgever de vermindering wil toepassen (60 jaar vanaf 1 januari 2022);
- ~ Tewerkgesteld worden in een vestiging van de onderneming van de werkgever die in het Vlaams Gewest ligt;
- ~ Het refertekwartaalloon van de oudere werknemer mag niet hoger zijn dan € 13.945. Hierop gelden volgende uitzonderingen:
 - voor kwartaal vier van elk jaar mag het refertekwartaalloon niet hoger zijn dan € 18.545;
 - voor uitzendkrachten bedraagt het loonplafond voor kwartaal één (vanaf 2020) van elk jaar € 18.545;
- ~ Werkelijke arbeidsprestaties leveren tenzij hun arbeidsovereenkomst geschorst is (bijvoorbeeld wegens ziekte of verlof).

Daarnaast geldt voor de niet-werkende werkzoekende dat hij:

- ~ minstens één werkdag vóór de maand van indiensttreding geregistreerd mag zijn als niet-werkende werkzoekende bij de VDAB. Een niet-werkende werkzoekende is dus een werkzoekende die geregistreerd is bij VDAB als werkzoekende voor tenminste één dag. Hij hoeft niet uitkeringsgerechtigd te zijn;
- ~ in de vier kwartalen vóór zijn aanwerving niet mag tewerkgesteld zijn geweest bij dezelfde werkgever.

Omvang van deze steun

Zittende oudere werknemers

Leeftijd op de laatste dag van het kwartaal	Bedrag per kwartaal
58 jaar - 59 jaar (60 jaar vanaf 1/1/2022)	€ 600
Vanaf 60 jaar (61 jaar vanaf 1/1/2022)	€ 1.500

Als een werknemer minder dan 80 % van een normale voltijdse prestatie werkt in een bepaald kwartaal (bv. wanneer hij maar één maand gewerkt heeft in dat kwartaal) wordt het bedrag van de vermindering aangepast.

Oudere niet-werkende werkzoekenden

Leeftijd op de laatste dag van het kwartaal	
58 jaar tot wettelijke pensioenleeftijd	Gedurende 8 kwartalen* volledige vrijstelling van de sociale zekerheidsbijdragen

*Na de periode van acht kwartalen of van zodra de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd bereikt, kan de werkgever de doelgroepvermindering voor “zittende oudere werknemers” vragen.

Wat moet u doen om hierop aanspraak te kunnen maken?

Zittende oudere werknemers

De werkgever (meestal via zijn sociaal secretariaat) moet de gevraagde vermindering met de gepaste code aanduiden op de tewerkstellingslijn in DmFA (verminderingcode: 6320).

Oudere niet-werkende werkzoekenden

De niet-werkende werkzoekende moet vóór indienstneming ingeschreven zijn bij de VDAB. Hij moet dus een loopbaanportfolio bij de VDAB hebben (www.vdab.be/mijnloopbaan). De nieuwe werkgever moet van hem een inschrijvingsbewijs ontvangen dat aantoont dat hij niet-werkend werkzoekende is.

De werkgever (meestal via zijn sociaal secretariaat) moet de gevraagde vermindering met de gepaste code aanduiden op de tewerkstellingslijn in DmFA (verminderingcode: 6321).

DOELGROEPVERMINDERING VOOR MENTORS (VLAANDEREN)

Wie komt in aanmerking voor de doelgroepvermindering voor mentoren?

De werkgevers gevestigd in het Vlaamse Gewest kunnen deze doelgroepvermindering genieten als zij zich ertoe verbinden stages op te volgen of welbepaalde opleidingen te organiseren door een **opgeleide mentor**. De jongere moet een welbepaalde opleiding volgen.

Om als mentor te kunnen worden beschouwd, moet de werknemer:

- ~ een beroepservaring van minstens vijf jaar in het beroep kunnen voorleggen dat geheel of gedeeltelijk aangeleerd wordt aan de jongere, én
- ~ in het bezit zijn van één van de volgende getuigschriften:
 - een getuigschrift dat aantoont dat hij slaagde voor een mentoropleiding,
 - ofwel een ervaringsbewijs.

Omvang steun doelgroepvermindering voor mentors

De werkgever kan een **vermindering van sociale bijdragen van € 800** genieten per kwartaal voor de ‘mentors’ die hij in dienst heeft voor de begeleiding van personen behorende tot de doelgroepen. Het aantal mentors waarvoor de werkgever een vermindering kan krijgen, is beperkt en hangt af van het ‘aantal begeleide personen’ behorende tot de doelgroepen.

De werkgever kan de doelgroepvermindering vragen vanaf het kwartaal van indiensttreding tot en met het kwartaal van uitdiensttreding (Dimona/DmFA-jongeren) of voor elk kwartaal dat in de geldigheidsperiode ligt van de overeenkomst(en) met de betrokken onderwijs- of opleidingsverstrekker (niet-Dimona-stagiairs).

Wat moet u doen om hierop aanspraak te kunnen maken?

Om in aanmerking te komen voor de doelgroepvermindering voor “mentors” moet de werkgever een aantal gegevens en documenten bezorgen aan het Departement Werk en Sociale Economie – Mentorkorting.



SECTORALE TUSSENKOMST VAN HET FONDS BIJ VORMING EN OPLEIDING

Het Fonds voor Rijn- en Binnenscheepvaart financiert opleidingen binnen de sector. Het zowel over externe opleidingen als interne opleidingen.

Voor **externe opleidingen** is er een **terugbetaling van 50 %** van de door de werkgever betaalde opleiding, exclusief BTW. Eventuele subsidies die de werkgever kreeg (bv. KMO-portefeuille), zullen van de tussenkomst van het Fonds worden afgetrokken. Naast **externe opleidingen** kunnen ook door de Raad van Bestuur van het Fonds erkende **interne opleidingen** gedeeltelijk worden terugbetaald.

De tussenkomst voor interne opleidingen wordt berekend op de bijdrage die u als werkgever betaalde voor opleiding in het vorige kalenderjaar. Ze wordt gebaseerd op het aantal uren opleiding dat de interne lesgever (jijzelf als binnenvaartondernemer of een ander personeelslid) gaf in verhouding tot de loonkost van de functie waartoe de cursist opgeleid wordt. Dat wil zeggen dat het aantal uren gegeven opleiding in aanmerking wordt genomen, vermenigvuldigd met het barema-uurloon van de persoon die wordt opgeleid. Bijvoorbeeld : een stuurman leidt gedurende 50 uur een matroos op : de tussenkomst zal vijftig keer het uurloon van de matroos bedragen.

Er zijn echter wel een aantal voorwaarden :

- ~ U stelt een opleidingsplan op, en laat dit door het Fonds goedkeuren. In dit opleidingsplan wordt opgenomen wat er dient te worden aangeleerd, en op binnen welke periode.
- ~ U verbindt zich ertoe dat de interne opleider (uzelf of één van uw werknemers) binnen het jaar de door het Fonds gratis aangeboden mentoropleiding volgt. Deze tweedaagse mentoropleiding wordt jaarlijks gegeven. Als de opleiding niet wordt gevolgd binnen het jaar, kan u geen dossier meer indienen voor interne opleidingen.
- ~ Na de opleiding wordt door u als binnenvaartondernemer een attest opgesteld met daarop de opleidingsuren en opleidingsinhoud, en dit wordt ondertekend door de mentor en de opgeleide persoon.

Het totale bedrag dat je op jaarbasis kan terugkrijgen voor opleiding, is begrensd op 75 % van de door jou betaalde bijdrage voor opleiding in het vorige kalenderjaar. Dit bedrag wordt jaarlijks op het einde van de maand januari vastgelegd.

Wat moet u doen om hierop aanspraak te kunnen maken?

Gewoon het passende formulier voor de aanvraag van de tussenkomst, onder andere terug te vinden op onze website, invullen en overmaken aan het Fonds.

U vindt het formulier hier: <https://frb-fri.be/nl/voor-werkgevers/vorming-en-opleiding>

SECTORALE LOONSUBSIDIE VAN HET FONDS BIJ AANWERFING VANAF 7^{de} TOT EN MET 12^{de} WERKNEMER VANAF 1 JULI 2022

Definitie nieuwe werkgever

Dit is een werkgever die ofwel nooit, ofwel sinds ten minste al twaalf opeenvolgende maanden voorafgaand aan het kwartaal van indienstneming van de **zevende werknemer tot en met de twaalfde werknemer**, niet onderworpen is geweest aan de RSZ-Wet (Wet van 27 juni 1969) en bijgevolg ook niet aan de bijdragen voor het Fonds voor de Rijn- en Binnenscheepvaart voor de tewerkstelling van een werknemer (leerlingen en deeltijds leerplichtigen tellen hierbij niet mee). Naast de bestaande werkgevers komen ook de werkgevers die een herinvlagging overwegen eveneens ook in aanmerking.

Wie komt in aanmerking

Voor de aanwerving van de **zevende tot en met de twaalfde werknemer** moet het gaan om een werkgever die ofwel nooit, ofwel sinds al ten minste twaalf opeenvolgende maanden voorafgaand aan het kwartaal van indienstneming van de zevende tot en met de twaalfde werknemer, niet onderworpen is geweest aan de RSZ-Wet (Wet van 27 juni 1969) voor de tewerkstelling van een werknemer (leerlingen en deeltijds leerplichtigen tellen hier niet mee en komen ook niet in aanmerking voor deze aanvullende sectorale loonsubsidie van het Fonds).

In hoofde van de werknemer worden geen voorwaarden, bijvoorbeeld eerst een periode werkloos zijn, opgelegd.

Omvang steun: sectorale loonsubsidie van het Fonds voor nieuwe werkgevers

Voor elke aanwerving vanaf de zevende tot en met de twaalfde werknemer kan de werkgever een loonsubsidie krijgen van **het Fonds van € 750 per werknemer per kwartaal** en dit gedurende **twee jaar**.

De Raad van Bestuur van het Fonds zal deze tussenkomst jaarlijks evalueren en kan in de toekomst de modaliteiten en het bedrag aanpassen. Voorlopig geldt deze maatregel voor alle aanwervingen vanaf de zevende tot en met de twaalfde werknemer in de komende drie jaar.

Deze nieuwe subsidie gefinancierd door **het Fonds** treedt in werking op 1 juli 2022.

Wat moet u doen om hierop aanspraak te kunnen maken?

Niets, **het Fonds** zal elk kwartaal zelf kijken of uw onderneming in aanmerking komt en indien dat het geval is, dit bedrag storten op een door uw opgegeven rekeningnummer.



SECTORALE AANWERVINGSPREMIE VAN HET FONDS VOOR AFGESTUDEERDEN UIT HET BINNENVAARTONDERWIJS VANAF 1 JULI 2022

Om in de toekomst te zorgen voor voldoende instroom en doorstroom kan u voor elke afgestudeerde, ongeacht de leeftijd, die met succes een binnenvaartopleiding afrondt én in de sector binnen het jaar na afstuderen aan de slag gaat, van het Fonds een **aanwervingspremie** genieten ten belope van € 3.000 per jaar gedurende de eerste **twee jaar** na aanwerving. Deze premie is betaalbaar telkens binnen de drie maanden na aanwerving en verdere tewerkstelling per afgelopen kwartaal (pro rata voor deeltijds) en kan aangevraagd worden bij **het Fonds**.

De premie kan worden verkregen voor alle nieuwe intreders na een opleiding in België die toegang geeft tot het uitoefenen van een beroep in de binnenscheepvaart (matroos, deksman,...) en binnen het jaar na afstuderen in dienst komen bij een werkgever die ressorteert onder het PC nr. 139.

Dit zijn de huidige bestaande finaliteitsopleidingen:

- ~ Scheepvaartschool Antwerpen (BSO duaal leren)
- ~ Ecole de Batellerie Hoei (BSO deeltijds leren)
- ~ Syntra Midden-Vlaanderen:
 - Werkzoekendenopleidingen matroos i.s.m. VDAB
 - Andere Syntra-opleidingen voor wie reeds werkt
- ~ Forem-werkzoekendenopleiding voor volwassenen, i.s.m. volwassenenonderwijs van Hoei

De Raad van Bestuur van het Fonds zal deze tussenkomst jaarlijks evalueren en kan in de toekomst de modaliteiten en het bedrag aanpassen. Voorlopig geldt deze maatregel voor alle aanwervingen in de komende drie jaar.

Deze nieuwe subsidie gefinancierd door **het Fonds** treedt in werking op 1 juli 2022.

Wat moet u doen om hierop aanspraak te kunnen maken?

Het formulier voor de aanvraag van de tussenkomst, terug te vinden op onze website, invullen en overmaken aan het Fonds. Deze premie is betaalbaar telkens binnen de drie maanden na aanwerving en verder tewerkstelling per afgelopen kwartaal.

Deze premie is bovendien **cumuleerbaar** met de doelgroepvermindering (zie hiervoor voor jongeren). Deze premie is **niet cumuleerbaar** met de door het Fonds toegekende premie voor de aanwerving vanaf de zevende tot en met de twaalfde werknemer.

In het als bijlage toegevoegde voorbeeld van een fictief bedrijf op pagina 36 vindt u wat deze maatregel concreet in euro's betekent.



UITGEWERKT VOORBEELD WAT DIT ALLES VOOR U KAN BETEKENEN

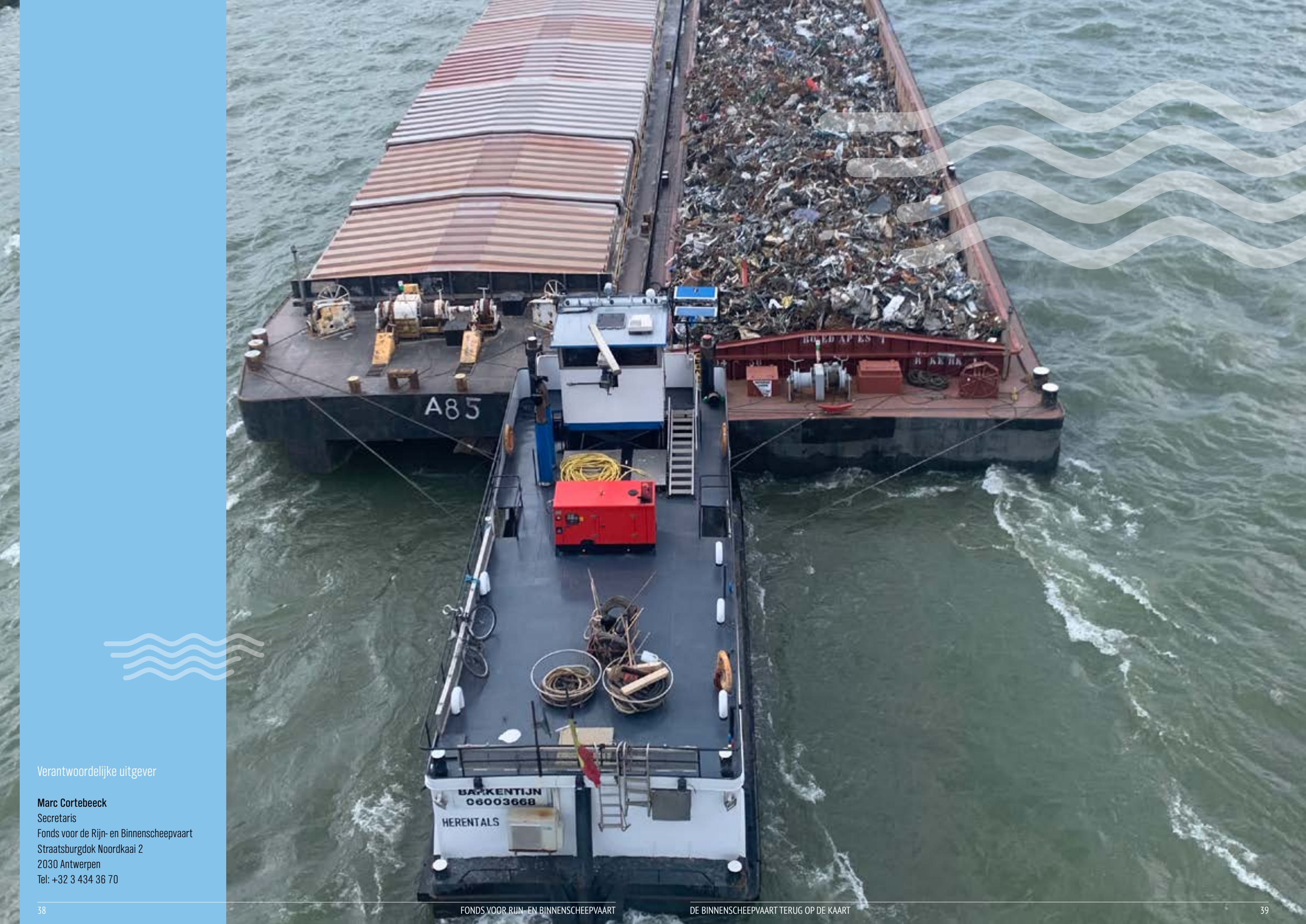
Het hieronder uitgewerkt voorbeeld van een **fictieve onderneming** waarbij gebruik werd gemaakt van enkele, maar lang niet alle in deze nota vermelde stimuli, leert ons dat de

arbeidskost nog in dit voorbeeld met **18,6 % bijkomend** daalt. Dit brengt u als werkgever op een **totale loonkostverlaging** van meer dan bijna **26 % (= 7,4 % taxshift + 18,6% bijkomend)** t.o.v. van het verleden.

Maak als werkgever dan ook gebruik van dit alles!

Vragen? Wij helpen u graag verder.

	Bemanning	Loon	Toeslag	Bruto maand	Jaarloon	EP	WTV	Vakantie-geld WN	Totaal bruto loon WN	Patronale bijdragen FRB + JV	Totale kost voor subsidies	Korting RSZ	Korting BV	Subsidie FRB	Effectieve kost	Totaal kortingen	Welke subsidie toegepast
2 schepen in de systeemvaart																	
Schip 1 Systeemvaart	Een schipper	3.081,69	570,11	3.651,80	43.821,60	4.163,05		7.949,71	55.934,37	28.479,66	72.301,26	9.202,54	8.589,60	0,00	54.509,12	17.792,14	1 en 2
	Een schipper	3.081,69	570,11	3.651,80	43.821,60	4.163,05		7.949,71	55.934,37	28.479,66	72.301,26	6.200,00	8.589,60	0,00	57.511,66	14.789,60	1 en 2
	Een matroos +1 J	2.201,75	407,32	2.609,07	31.308,84	2.974,34		5.679,76	39.962,94	20.347,62	51.656,46	5.160,00	6.130,00	0,00	40.366,46	11.290,00	1 en 2
	Een matroos +3 J	2.382,10	440,69	2.822,79	33.873,48	3.217,98		6.145,02	43.236,48	22.014,37	55.887,85	4.800,00	6.633,00	0,00	44.454,85	11.433,00	1 en 2
Schip 2 Systeemvaart	Een schipper	3.081,69	570,11	3.651,80	43.821,60	4.163,05		7.949,71	55.934,37	28.479,66	72.301,26	4.200,00	8.589,60	0,00	59.511,66	12.789,60	1 en 2
	Een schipper	3.081,69	570,11	3.496,14	41.953,68	3.985,60		7.610,85	53.550,13	27.265,70	69.219,39	4.200,00	8.589,60	0,00	56.429,78	12.789,60	1 en 2
	Een matroos +1 J(jongere laaggeschoold)	2.201,75	407,32	2.609,07	31.308,84	2.974,34		5.679,76	39.962,94	20.347,62	51.656,46	7.534,86	6.130,00	3.000,00	34.991,60	16.664,86	1, 2, 6 en 10
	Een matroos +3 J	2.382,10	440,69	2.822,79	33.873,48	3.217,98		6.145,02	43.236,48	22.014,37	55.887,85	600,00	6.633,00	3.000,00	45.654,85	10.233,00	1, 2 en 10
2 schepen in de Rijn- en tankvaart																	
Schip 3 Rijn- en tank- vaart	Schipper 1500 - 2250 ton (60 jaar)	2.885,71	140,00	3.025,71	34.281,29	2.759,64	1.772,34	6.430,17	45.243,56	24.473,42	58.754,71	2.700,00	0,00	3.000,00	53.054,71	5.700,00	7 en 10
	Matroos	2.114,58	60,00	2.174,58	24.637,99	1.983,39	1.273,78	4.621,44	32.516,58	17.589,06	42.227,05	1.600,00	0,00	3.000,00	37.627,05	4.600,00	10
	Schipper 1500 - 2250 ton (mentor)	2.885,71	140,00	3.025,71	34.281,29	2.759,64	1.772,34	6.430,17	45.243,56	24.473,42	58.754,71	3.200,00	0,00	3.000,00	52.554,71	6.200,00	8 en 10
	Matroos (jongere laaggeschoold)	2.114,58	60,00	2.174,58	24.637,99	1.983,39	1.273,78	4.621,44	32.516,58	17.589,06	42.227,05	6.773,98	0,00	3.000,00	32.453,08	9.773,98	6 en 10
Schip 4 Rijn- en tank- vaart	Schipper 1500 - 2250 ton (61 jaar)	2.885,71	140,00	3.025,71	34.281,29	2.759,64	1.772,34	6.430,17	45.243,56	24.473,42	58.754,71	6.300,00	0,00	0,00	52.454,71	6.300,00	7
	Matroos (in opleiding intern doorstroom)	2.114,58	60,00	2.174,58	24.637,99	1.983,39	1.273,78	4.621,44	32.516,58	17.589,06	42.227,05	1.600,00	2.486,20	3.000,00	35.140,86	7.086,20	11
	Schipper 1500 - 2250 ton (mentor)	2.885,71	140,00	3.025,71	34.281,29	2.759,64	1.772,34	6.430,17	45.243,56	24.473,42	58.754,71	3.200,00	0,00	0,00	55.554,71	3.200,00	8
	Matroos (afgestudeerde laaggeschoold)	2.114,58	60,00	2.174,58	24.637,99	1.983,39	1.273,78	4.621,44	32.516,58	17.589,06	42.227,05	6.773,98	0,00	3.000,00	32.453,08	9.773,98	6 en 11
Opleidingskosten alle werknemers		24.000,00									24.000,00				12.000,00	12.000,00	9
												929.138,82			756.722,88	172.415,95	18,56 %



Verantwoordelijke uitgever

Marc Cortebeek
Secretaris
Fonds voor de Rijn- en Binnenscheepvaart
Straatsburgdok Noordkaai 2
2030 Antwerpen
Tel: +32 3 434 36 70

FRB·FRI

FONDS VOOR RIJN- EN BINNENSCHIEPVAART



WWW.FRB-FRI.BE
WWW.FACEBOOK.COM/FONDSBINNENVAART