

Versterking van de maatregelen tegen de jeugdwerkloosheid

1. Versterking van het startbanenplan.

De leeftijd tot de welke jongeren zullen meegeteld worden voor het vervullen van de startbanenverplichting wordt verlaagd tot 25 jaar. Deze leeftijd kan door de regio's met één jaar verhoogd of verlaagd worden in functie van de verschillen tussen de regionale arbeidsmarkten. Op die manier zullen meer jongeren dan vandaag het geval is de kans krijgen op een eerste werkervaring. Deze nieuwe regeling is niet van toepassing op de ondernemingen van minder dan 50 werknemers.

2. Versterking van de lastenverlaging voor laaggeschoolde jongeren.

De werknemers die aan de startbanenverplichting voldoen hebben recht op deze versterking.

Daar waar de lastenverlaging vandaag bestaat uit 1.000 euro gedurende acht kwartalen, gevolgd door 400 euro per kwartaal tot de jongere 26 jaar wordt zal vanaf 1 januari 2006 de 1.000 euro gedurende 16 kwartalen toegekend worden, de 400 euro tot de jongere 26 wordt blijft behouden.

Deze versterkte lastenverlaging is van toepassing op jongeren van minder dan 26 jaar die werkzoekend en laaggeschoold zijn. Met laaggeschoold wordt bedoeld : jongeren die niet geslaagd zijn in de eerste graad van het algemeen vormend of technisch onderwijs en jongeren uit het beroepsonderwijs.

Bovendien zullen jonge werknemers van buitenlandse afkomst en jonge mindervalide werknemers van dezelfde lastenverlaging genieten.

3. Versterking van de activering van de wachtuitkering.

Daar waar de wachtuitkering tot nog toe pas geactiveerd werd vanaf één jaar na afloop van de wachttijd, zal voortaan voor de volgende jongeren de wachtuitkering geactiveerd worden gedurende zes maanden indien zij een job vinden in de periode tussen het afstuderen en één jaar na afloop van de wachttijd : jongeren die niet geslaagd zijn in de eerste graad van het algemeen vormend of technisch onderwijs en jongeren uit het beroepsonderwijs.

4. Actieplan inzake de verdubbeling van de publieke startbanen.

Het aantal startbanen in de federale administratie zal verdubbeld worden om de doelstelling van 3% te bereiken in iedere FOD. De openbare diensten zullen daarom vanaf het aanwervingsplan 2006 voorzien in de aanwerving van startbaners ten belope van 10% van de voorziene recruteringen en ze, indien mogelijk, cibleren op de minst gekwalificeerde jobs in het aanwervingsplan.

5. Versterking van de tewerkstelling van jonge werknemers in de non-profit.

In kader van generatiepact is voorzien in een nieuwe lastenverlaging voor jonge werknemers ten belope van 300 euro per kwartaal aan 19-20 jaar en dan geleidelijk dalend tot 29 jaar. Voor de non-profit sector wordt die bijkomende bijdragevermindering “jongeren” in een extra maatregel voor jonge werknemers omgevormd. Twee derden van de middelen zijn bestemd voor een fonds dat nieuwe werkgelegenheidsprojecten voor laaggeschoolde jongeren zal financieren. Daarbij zal zeker in een project « veiligheid in ziekenhuizen » voorzien worden. Een derde van de middelen is bestemd voor de sectoren die onder de bevoegdheid van de regio's en gemeenschappen vallen.

6. Versterking van maatregel “individuele beroepsopleiding” voor pas afgestudeerden.

De opleidingsuitkering die in het kader van deze IBO toegekend wordt, zal ook toegankelijk maken voor afgestudeerden van de 4e graad van het beroepssecundair onderwijs. Dit zijn de leerlingen die hun “7^e jaar” voltooien.

Innovatie

1. Notionele intresten

De voorwaarde om het belastingvoordeel gedurende drie jaar te behouden in het bedrijf wordt afgeschaft.

2. Vrijstelling van bedrijfsvoorheffing voor onderzoekers en de wet inzake vennootschapsbelasting.

Vanaf 2006 zal de bedrijfsvoorheffing op het loon van PhD's en burgerlijk ingenieurs die als onderzoekers werken in R&D- afdelingen van bedrijven verminderd worden met 25%. Dit percentage zal in de komende jaren geleidelijk opgetrokken worden tot 50%. Tegelijkertijd zal in de vennootschapsbelasting de investeringsaftrek voor R&D omgevormd worden tot een belastingkrediet.

3. Internationale mobiliteit van kenniswerkers.

Om nieuwe buitenlandse investeringen in België aan te trekken, om België een belangrijke vestigingsplaats te laten blijven voor bestaande of nieuwe internationale hoofdkwartieren en om de Belgische economie mee te helpen omvormen tot een kennis- en netwerkeconomie, is het belangrijk om de administratieve formaliteiten voor de tijdelijke tewerkstelling van buitenlandse kenniswerkers maximaal te vereenvoudigen. In bijlage een uitgebreide nota over deze problematiek.

Aanpassingen en verfijningen van de uitvoeringsbesluiten van het generatiepact

1. Differentiëring van de bijdragen op aanvullende vergoedingen Canada Dry

In het generatiepact werd beslist om een bijdrage te heffen op aanvullende vergoedingen bij een halftijds tijdscrediet tussen 50 en 55 jaar. Deze bijdrage had tot doel om regelingen waarbij werknemers in een halftijds tijdscrediet stapten om dan vrijgesteld te worden van prestaties te ontmoedigen. Dat soort regelingen kwam immers neer op een vervroegde uittreding vanaf de leeftijd van 50 jaar.

Door de bijdragen te differentiëren in functie van het al dan niet aan het werk blijven van de werknemer die in een halftijds tijdscrediet stapt kan deze doelstelling beter bereikt worden. Tegelijkertijd kunnen door de differentiëring de halftijdse landingsbanen die oudere werknemers moeten toelaten om later uit te treden buiten schot blijven.

Indien de aanvullende vergoeding wordt uitgekeerd in het kader van bestaande sectorale stelsels wordt ze als volgt gedifferentieerd:

- indien de werknemer aan het werk blijft wordt de voorziene werknemersbijdrage gereduceerd met 95%; dit is ook het geval voor de werkgeversbijdrage indien er in een vervanging wordt voorzien, waarvan de voor waarden worden vastgelegd door de sociale partners; dit gebeurt door middel van een sectorale overeenkomst die kan worden afgesloten tot ^{31 maart} ~~30 juni~~ 2006; voor de sectoren die alsdan over geen eigen overeenkomst beschikken zal een interprofessionele regeling van toepassing zijn;
- indien de werknemer evenwel vrijgesteld wordt van prestaties zullen zowel de werknemers- als de werkgeversbijdrage verdubbeld worden.

2. De aanpassing van de overgangsregeling voor het specifieke brugpensioen mits 38 jaar anciënniteit.

Voor de sectoren metaal, glas, chemie en de andere die van deze regeling genieten wordt de bestaande regeling verlengd tot 2010. Ook de loopbaanvoorwaarde van 38 jaar wordt behouden.

In 2011 wordt de leeftijd opgetrokken tot 56 jaar. In 2013 wordt de leeftijd 57 jaar. In 2015 wordt de algemene regeling ingevoerd, zijnde 58 jaar voor de zware beroepen of bij een anciënniteit van 38 jaar en aan 60 jaar en 35 jaar anciënniteit voor de overige werknemers.

De bestaande regels inzake gelijkstelling wijzigen niet tenzij er in een andere regeling wordt voorzien via het IPA.

Addendum

De problematiek van de gelijkgestelde dagen wordt toevertrouwd aan het bipartite sociaal overleg. De sociale partners worden gevraagd regelingen uit te werken die zullen worden opgenomen in het IPA 2007-2008. Bij gebreke hieraan zal de regering zelf een suppletieve regeling met ingang van 1/1/2008 in voege laten treden voor deeltijds tijdskrediet voor ouderschapsverlof, verlof voor palliatieve zorgen, verlof voor verzorging van zwaar zieken, voor vorming en voor de opvoeding van kinderen tot 8jaar. Daarbij zullen die gelijkstellingen gedurende maximum vijf jaar in kalenderdagen in plaats van kalenderjaren worden uitgedrukt. De aangepaste regeling voor de gelijkstellingen is echter niet van toepassing op het halftijds en 4/5 tijdskrediet opgenomen in het kader van een landingsbaan.

De gewestelijke tewerkstellingspremies en beroepsoverstappremies worden vrijgesteld van vennootschapsbelasting.

De kapitaals- en intrestsubsidies in het kader van de expansiewetgeving worden eveneens vrijgesteld van vennootschapsbelasting.