

RIJKSDIENST VOOR SOCIALE ZEKERHEID OPENBARE INSTELLING VAN SOCIALE ZEKERHEID



ADMINISTRATIEVE INSTRUCTIES RSZ

RSZ Kwartaal:2021/1

Inhoudstafel

- Het Fonds Sociale Maribel van de Overheidssector
 - Algemeenheden
 - Betrokken werkgevers
 - Bedrag van de financiële tussenkomst
 - Procedure en te realiseren bijkomende tewerkstelling
 - Modaliteiten
 - Het opleidingsproject tot verpleegkundigen "vorming 600"
 - Andere opdrachten

Het Fonds Sociale Maribel van de Overheidssector

Algemeenheden

Bij het Koninklijk Besluit van 18-7-2002 houdende maatregelen met het oog op de bevordering van de tewerkstelling in de non-profit sector en het raamakkoord van 16-12-2003 betreffende maatregelen ter bevordering van de tewerkstelling in de non-profit is een regeling ingesteld, de zogenaamde “Sociale Maribel”, die als doelstelling heeft de werkgevers die behoren tot de non-profit sector financiële middelen ter beschikking te stellen met het oog op de creatie van bijkomende tewerkstelling.

Via de Sociale Maribel kunnen de provinciale en plaatselijke besturen en een aantal andere werkgevers uit de openbare sector, een financiële tussenkomst genieten waarmee zij bijkomende personeelsleden kunnen aanwerven in de sectoren van gezondheidszorg, maatschappelijke dienstverlening en/of cultuur. Deze financiële tussenkomst wordt toegekend door het “Fonds Sociale Maribel van de Overheidssector” dat bevoegd is voor alle werkgevers van de overheidssector en dat ingesteld is bij de RSZ. Het Beheerscomité van het Fonds Sociale Maribel beslist over de toewijzing van de nieuwe arbeidsplaatsen bij de openbare werkgevers.

Het Fonds Sociale Maribel wordt gefinancierd met de forfaitaire bijdragevermindering Sociale Maribel, die berekend wordt voor alle werknemers die minstens halftijds tewerkgesteld zijn in een activiteit betreffende gezondheidszorg, maatschappelijke dienstverlening of cultuur bij een werkgever van de overheidssector, en met de opbrengst van een deel van de bedrijfsvoorheffing (de laatste enveloppe wordt Fiscale Maribel genoemd). In tegenstelling tot de andere patronale bijdrageverminderingen wordt de Maribelvermindering niet rechtstreeks aan de werkgever toegekend doch wordt zij door de RSZ gestort in het Fonds Sociale Maribel.

Na aftrek van de administratieve kosten worden de beschikbare middelen besteed aan het scheppen van banen in de non-profit sector.

Betrokken werkgevers

Het Fonds Sociale Maribel van de Overheidssector is bevoegd voor:

1) de provinciale en plaatselijke besturen (DmfAPPL), maar enkel voor het personeel aangegeven met één van de volgende NACE-codes:

NACE-codes	Descriptie
55202	vakantieparken
79901	toeristische informatiediensten
84115	openbare centra voor maatschappelijk welzijn (o.c.m.w.)
85207	alfabetiseringsprogramma's ten behoeve van volwassenen

85520	cultureel onderwijs
85591	onderwijs voor sociale promotie
85592	Beroepsopleiding
85601	activiteiten van centra voor leerlingenbegeleiding (c.l.b.)
86101	algemene ziekenhuizen, m.u.v. geriatrische en gespecialiseerde ziekenhuizen
86102	geriatrische ziekenhuizen
86103	gespecialiseerde ziekenhuizen
86104	psychiatrische ziekenhuizen
86109	overige hospitalisatiediensten
86210	Huisartspraktijken
86220	praktijken van specialisten
86230	Tandartspraktijken
86902	activiteiten van bloedtransfusiecentra en bloed- en organenbanken
86903	Ziekenvervoer
86904	activiteiten op het vlak van geestelijke gezondheidszorg, m.u.v. psychiatrische ziekenhuizen en verzorgingstehuizen
86905	ambulante revalidatieactiviteiten
86906	verpleegkundige activiteiten
86907	activiteiten van vroedvrouwen
86909	overige menselijke gezondheidszorg, n.e.g.
87101	rust- en verzorgingstehuizen (r.v.t.)
87109	overige verpleeginstellingen met huisvesting
87201	instellingen met huisvesting voor minderjarigen met een mentale handicap
87202	instellingen met huisvesting voor volwassenen met een mentale handicap

87203	instellingen met huisvesting voor personen met psychiatrische problemen
87204	instellingen met huisvesting met drugs- en alcoholverslaafden
87205	activiteiten van beschut wonen voor personen met psychiatrische problemen
87209	andere instellingen met huisvesting voor personen met een mentale handicap of psychiatrische problemen en voor drugs- en alcoholverslaafden
87301	rusthuizen voor ouderen (r.o.b.)
87302	serviceflats voor ouderen
87303	instellingen met huisvesting voor minderjarigen met een lichamelijke handicap
87304	instellingen met huisvesting voor volwassenen met een lichamelijke handicap
87309	instellingen met huisvesting voor ouderen en voor personen met een lichamelijke handicap, n.e.g.
87901	integrale jeugdhulp met huisvesting
87902	algemeen welzijnswerk met huisvesting
87909	overige maatschappelijke dienstverlening met huisvesting, n.e.g.
88101	activiteiten van gezins- en bejaardenzorg aan huis, m.u.v. (thuis)verpleging
88102	activiteiten van dag- en dienstencentra voor ouderen
88103	activiteiten van dagcentra voor minderjarigen met een lichamelijke handicap, met inbegrip van ambulante hulpverlening
88104	activiteiten van dagcentra voor volwassenen met een lichamelijke handicap, met inbegrip van ambulante hulpverlening
88109	overige maatschappelijke dienstverlening zonder huisvesting voor ouderen en lichamelijk gehandicapten
88911	kinderdagverblijven en crèches
88912	kinderopvang voor onthaalmoeders
88919	overige kinderopvang
88991	activiteiten van dagcentra voor minderjarigen met een mentale handicap, met inbegrip van ambulante hulpverlening
88992	activiteiten van dagcentra voor volwassenen met een mentale handicap, met inbegrip van ambulante hulpverlening

88993	ambulante hulpverlening aan drugs- en alcoholverslaafden
88994	integrale jeugdhulp zonder huisvesting
88995	beschutte en sociale werkplaatsen en buurt- en nabijheidsdiensten
88996	algemeen welzijnswerk zonder huisvesting
88999	andere vormen van maatschappelijke dienstverlening zonder huisvesting, n.e.g.
90012	beoefening van uitvoerende kunsten door artistieke ensembles
90021	promotie en organisatie van uitvoerende kunstevenementen
90029	overige ondersteunende activiteiten voor de uitvoerende kunsten
90031	scheppende kunsten, m.u.v. ondersteunende diensten
90032	ondersteunende activiteiten voor scheppende kunsten
90041	exploitatie van schouwburgen, concertzalen en dergelijke
90042	exploitatie van culturele centra en multifunctionele zaken ten behoeve van culturele activiteiten
91011	bibliotheken, mediatheken en ludotheken
91012	openbare archieven
91020	Musea
91030	exploitatie van monumenten en dergelijke toeristenattracties
91041	botanische tuinen en dierentuinen
91042	beheer en instandhouding van natuurgebieden
93110	exploitatie van sportaccomodaties
93191	activiteiten van sportbonden en –federaties
93199	overige sportactiviteiten, n.e.g.
94991	verenigingen op het vlak van jeugdwerk
94992	verenigingen en bewegingen voor volwassenen

94993	verenigingen op het vlak van ziektepreventie en gezondheidsbevordering
94999	overige verenigingen, n.e.g.

2) de volgende openbare diensten en instellingen (DmfA):

- de Universiteit Gent, maar enkel voor het personeel tewerkgesteld bij het Universitair Ziekenhuis Gent;
- het C.H.U. Sart-Tilman te Luik;
- het Hôpital psychiatrique le Chêne aux Haies te Bergen;
- het Openbaar psychiatrisch centrum te Rekem;
- het Hôpital psychiatrique Les Marronniers te Doornik;
- het Openbaar psychiatrisch ziekenhuis te Geel;
- de Centrale Dienst voor sociale en culturele actie ten behoeve van de leden van de militaire gemeenschap;
- het War Heritage Institute;
- Kind en Gezin;
- l'Office de la Naissance et de l'Enfance;
- Sport Vlaanderen.

Behoren ook tot de bevoegdheid van het Fonds: de Gemeenschappen, maar enkel voor het personeel van de diensten jeugdbescherming, kinderopvang en sport en cultuur.

Bedrag van de financiële tussenkomst

1. Op het niveau van de werknemer

Het bedrag van de financiële tussenkomst is ten hoogste gelijk aan de brutoloonkost van de bijkomend aangeworven werknemer.

Voor de toepassing van deze bepaling wordt onder “brutoloonkost” verstaan: het brutoloon van de werknemer, verhoogd met de verschuldigde patronale socialezekerheidsbijdragen. Het brutoloon omvat het loon alsook de vergoedingen en voordelen die aan de werknemer verschuldigd zijn door of krachtens wettelijke of reglementaire bepalingen.

Indien de werkgever voor de werknemer een vermindering van patronale bijdragen, andere dan de vermindering Sociale Maribel, of een andere tussenkomst in de loonkost geniet, wordt deze in mindering gebracht van de financiële tussenkomst. Elke doelgroepvermindering of werkuitkering wordt automatisch in mindering gebracht van de loonkost die via de Sociale Maribel gefinancierd wordt. Elke andere tussenkomst in de loonkost (bijvoorbeeld premies) moet door de werkgever gemeld worden aan de RSZ en

wordt eveneens in mindering gebracht van de financiële tussenkomst.

Vanaf 2020 zijn de bedragen waarmee **bestaande arbeidsplaatsen** (toegekend vóór 1 januari 2020) zullen worden gefinancierd:

- algemene sector (provinciale en plaatselijke besturen)
 - contractuelen: 31.906,52 EUR
 - statutairen: 36.665,96 EUR
- algemene sector (andere dan provinciale en plaatselijke besturen): 33.700,24 EUR
- sector van de ziekenhuizen en psychiatrische verzorgingstehuizen
 - contractuelen en statutairen (andere dan logistieke assistenten): 36.665,96 EUR
 - logistieke assistenten: 32.619,80 EUR.

De **nieuw toegekende arbeidsplaatsen** vanaf 2020 zullen gefinancierd worden aan een hoger bedrag, dat verschilt per sector:

- algemene sector (provinciale en plaatselijke besturen)
 - contractuelen en statutairen: 42.000 EUR
- algemene sector (andere dan provinciale en plaatselijke besturen):
 - contractuelen en statutairen: 50.000 EUR
- sector van de ziekenhuizen en psychiatrische verzorgingstehuizen
 - contractuelen, statutairen en logistieke assistenten: 50.000 EUR

De voormelde bedragen zijn **maximumbedragen**. De door het Fonds Sociale Maribel verleende financiële tussenkomst blijft steeds beperkt tot de door de werkgever te dragen reële brutoloonkost van de bijkomend aangeworven werknemer, waarbij eveneens rekening gehouden wordt met eventuele subsidies vanwege een ander organisme voor dezelfde arbeidsplaats.

2. Op het niveau van de werkgever

Op het niveau van de werkgever wordt de financiële tussenkomst Sociale Maribel als volgt vastgelegd: het aantal voltijdse equivalenten (VTE) toegewezen aan de werkgever, vermenigvuldigd met het toepasselijke maximumbedrag per werknemer.

Procedure en te realiseren bijkomende tewerkstelling

1. Aanvraag voor financiële tussenkomst

Een aanvraag voor financiële tussenkomst kan slechts ingediend worden als er bijkomende middelen beschikbaar zijn. Het Fonds Sociale Maribel maakt dit kenbaar via een 'Tussentijdse instructie aan de werkgevers'.

De werkgever die aanspraak wil maken op de financiële tussenkomst in het kader van de Sociale Maribel, moet een aanvraag indienen met een formulier dat gepubliceerd samen met de 'Tussentijdse instructie' en moet de hieronder vermelde procedure volgen.

De aanvraag moet het advies bevatten van de representatieve vakorganisaties en het verslag van het bevoegde syndicale overlegcomité. Indien een vakorganisatie niet vertegenwoordigd is bij het bestuur, dient deze laatste zich tot het provinciale of nationale niveau te wenden om de vereiste goedkeuring te bekomen.

Wordt als representatief beschouwd om in een sectoraal of particulier comité te zetelen, elke organisatie die zetelt in het comité van de federale, gemeenschaps- of gewestelijke overheidsinstellingen, of het comité van de provinciale of lokale overheidsinstellingen.

Bij toekenning van de financiële tegemoetkoming verbindt de werkgever er zich toe om de aangegane tewerkstellingsverbintenis na te komen binnen een periode van 6 maanden te rekenen vanaf de maand nadat de positieve beslissing van het Beheerscomité betekend werd.

De termijn van 6 maanden wordt verminderd tot 3 maanden wanneer door een verhoging van het bedrag van de bijdragevermindering bijkomende middelen ter beschikking worden gesteld aan de werkgevers.

De aanwervingen ten gevolge van de beslissing van het Beheerscomité mogen niet plaatsvinden vóór de datum van goedkeuring van de aanvraag.

2. Beperking inzake (co-)financiering van de middelen Sociale Maribel

~~De loonkost van de werknemers, waarvan de tewerkstelling gefinancierd wordt met middelen Sociale Maribel, mag op jaarbasis niet hoger zijn dan 64.937,84 EUR voor een voltijdse werknemer. Werknemers waarvan de loonkost deze grens overschrijdt, komen niet in aanmerking voor een toelage vanuit de Sociale Maribel.~~

~~Het bedrag van de loonkost is gekoppeld aan de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen en wordt op 1 januari van elk kalenderjaar aangepast. Het geïndexeerd bedrag is gelijk aan 85.685,48 EUR voor het jaar 2019.~~

Voorgaande jaren

- ~~• 77.607,21 EUR vanaf 1 januari 2012;~~
- ~~• 80.743,71 EUR vanaf 1 januari 2013;~~
- ~~• 82.354,17 EUR vanaf 1 januari 2017;~~
- ~~• 84.003,59 EUR vanaf 1 januari 2018.~~

~~Indien de jaarlijkse loonkost van de aangeworven werknemer het maximumbedrag van de loonkost overschrijdt, vordert het Fonds Sociale Maribel de tegemoetkoming terug die aangewend werden voor de financiering van de tewerkstelling van de betrokken werknemer.~~

~~De loonkost van de werknemers, die aangeworven zijn in het kader van de Sociale Maribel, mag daarenboven in principe uitsluitend gedragen worden door de middelen die voortvloeien uit de tegemoetkoming van het Fonds Sociale Maribel.~~

In afwijking hiervan mogen Sociale Maribel middelen aangewend worden voor de financiering van bijkomend aangeworven werknemers, waarvan de loonkost reeds gedeeltelijk gesubsidieerd wordt vanuit een andere regeling. Deze cofinanciering is evenwel enkel mogelijk onder de volgende voorwaarden:

1. Het bestuur moet bij de aanvraag voor een financiële tussenkomst van het Fonds de cofinanciering aan de RSZ melden en bovendien duidelijk maken dat de loonkost van de werknemer bij voltijdse tewerkstelling op geen enkel moment in zijn loopbaan hoger zal zijn dan het maximumbedrag van de loonkost.
2. Het bestuur moet, zodra mogelijk, de naam, voornaam en het rijksregisternummer van de werknemer voor wie de toelating tot cofinanciering aangevraagd wordt, mededelen aan de RSZ.

Indien het bestuur beide voormelde verplichtingen niet nakomt, wordt de financiële tussenkomst voor het betrokken kalenderjaar door het Fonds Sociale Maribel teruggevorderd.

Dit is niet langer van toepassing.

3. In dienst te nemen werknemers

De werknemers die in dienst genomen worden, moeten tewerkgesteld worden in een activiteit die betrekking heeft op gezondheidszorg, maatschappelijke dienstverlening en/of cultuur en moeten derhalve in de socialezekerheidsaangifte vermeld worden met één der betrokken NACE-codes.

De taak van de in dienst genomen werknemers is:

- de werkdruk verlagen;
- de intensiteit en de kwaliteit van de zorgen en de hulp verbeteren, en het comfort van de patiënten of de cliënten verbeteren.

De bijkomend aangeworven werknemers zijn bedoeld voor de versterking van bestaande diensten. De middelen kunnen niet gebruikt worden voor de oprichting van nieuwe diensten.

In de sector ziekenhuizen en de psychiatrische verzorgingstehuizen moet 80,57 EUR van de "theoretische" vermindering per werknemer en per kwartaal worden besteed aan de indienstneming van logistiek assistenten. De werkgevers kunnen met het saldo werknemers in andere functies in dienst nemen.

4. De verbintenis tot het creëren van bijkomende tewerkstelling

Om de bijkomende tewerkstelling te meten wordt het arbeidsvolume van het jaar (x) - het jaar waarin de werkgever een financiële tussenkomst ontvangt van het Fonds Sociale Maribel - vergeleken met het arbeidsvolume van de jaren (x - 2) en (x - 1) - het tweede jaar en het eerste jaar, voorafgaand aan het jaar (x). Deze vergelijking gebeurt in drie stappen.

In een **eerste stap** wordt het 'totale arbeidsvolume' (A) van de werkgever berekend. Het

totale arbeidsvolume voor de jaren (x), (x - 1) en (x - 2) is gelijk aan de som van de arbeidsvolumes van alle werknemers van de werkgever.

Het arbeidsvolume van elke werknemer wordt berekend op basis van de gepresteerde arbeidsdagen en -uren en de gelijkgestelde afwezigheidsdagen en -uren (al dan niet bezoldigd door de werkgever). De niet-gelijkgestelde arbeidsdagen en -uren worden niet meegeteld in de berekening van het arbeidsvolume.

Op kwartaalbasis wordt het arbeidsvolume berekend volgens een formule met:

- in de teller: de in de DmfAPPL vermelde prestaties, uitgedrukt in uren, met uitzondering van de niet gelijkgestelde arbeidsdagen -en uren (= alle prestatiecodes in de DmfAPPL, behalve de codes 30, 31, 32, 71 en 75);
- in de noemer: het aantal uren per week van de maatpersoon vermenigvuldigd met 13.

In een **tweede stap** wordt de 'bijkomende tewerkstelling' (B) die met de financiële tussenkomst van het Fonds Sociale Maribel gerealiseerd werd, berekend voor de jaren (x), (x - 1) en (x - 2).

In de **derde en laatste stap** wordt het 'arbeidsvolume zonder Sociale Maribel' (C) voor de jaren (x), (x - 2) en (x - 1) berekend door de totale arbeidsvolumes van de werkgever (A) te verminderen met de gerealiseerde bijkomende tewerkstelling in het kader van de Sociale Maribel (B).

- Indien het arbeidsvolume zonder Sociale Maribel (C) van het jaar (x) **hoger is dan of gelijk aan** het arbeidsvolume van het jaar (x - 2) **OF** van het jaar (x - 1), is de financiële tussenkomst verworven.
- Indien het arbeidsvolume zonder Sociale Maribel (C) van het jaar (x) **lager is dan** het arbeidsvolume van het jaar (x - 2) **EN** van het jaar (x - 1), dan moet de werkgever de volumedaling verantwoorden.

De controle van het totale arbeidsvolume geschiedt voor de provinciale en plaatselijke besturen uitsluitend op basis van de NACE-codes die onder het toepassingsgebied van de Sociale Maribel vallen. Om een correcte vergelijking te kunnen maken dienen de werknemers zowel in de referentieperiode als in de te beoordelen kwartalen op dezelfde manier aangegeven te worden in de DmfAPPL.

Wordt niet beschouwd als het creëren van bijkomende tewerkstelling zoals bedoeld in de Sociale Maribel-regeling, een effectieve toename van het personeelsbestand ten gevolge van een fusie, van een overname van een andere instelling of van een verhoging van de subsidiëring toegekend door de bevoegde overheid.

5. Voorafgaande aanvraag tot afwijking op de tewerkstellingsverbintenis

Indien een werkgever zich genooddaakt ziet om het arbeidsvolume te verminderen, moet hij hierover **vooraf** melding maken aan het Fonds Sociale Maribel om verder te kunnen genieten van de financiële tussenkomsten. De werkgever dient hiervoor het formulier aanvraag tot afwijking te gebruiken. De aanvraag dient tevens het advies van de representatieve vakorganisaties te bevatten.

Het Beheerscomité van het Fonds Sociale Maribel neemt op basis van de vastgelegde objectieve criteria een gemotiveerde beslissing over de aanvraag tot vermindering van het

arbeidsvolume en bepaalt de modaliteiten van de eventuele vermindering of beëindiging van de aan de werkgever toegekende financiële tegemoetkomingen. Het Fonds deelt zijn beslissing mee aan de werkgever.

Objectieve criteria

Het beheerscomité van het Fonds Sociale Maribel van de Overheidssector aanvaardt dat in volgende drie gevallen een vermindering van het arbeidsvolume gerechtvaardigd **kan** zijn:

1. het verplicht ondergaan van een herstructurering, gepaard gaande met vermindering van arbeidsvolume, die opgelegd wordt door een hogere (toezichthoudende) overheid;
2. de overdracht van personeelsleden aan een andere instelling in het kader van een reorganisatie of herverdeling van bevoegdheden en/of takenpakketten;
3. een vermindering van de geldmiddelen die aan het bestuur ter beschikking worden gesteld door andere overheden en/of door werkings- of investeringsfondsen, voor zover deze vermindering betrekking heeft op het personeelsbudget.

De beslissing tot het al dan niet aanvaarden van een aanvraag tot afwijking inzake arbeidsvolume komt toe aan het beheerscomité. Geen enkele van deze situaties geeft automatisch of altijd recht op de toekenning van een afwijking op het behoud van het arbeidsvolume. Het beheerscomité beschikt over een discretionaire bevoegdheid om beslissingen te nemen. Indien dit niet zo zou zijn, dienen de aanvragen immers niet voor het beheerscomité te worden voorgelegd.

Het beheerscomité onderzoekt iedere aanvraag en evalueert op basis van deze aanvraag en, indien nodig, de aanvullende elementen die aan de werkgever werden gevraagd, of de aanvraag tot afwijking op het behoud van het arbeidsvolume moet worden aanvaard of verworpen.

Impact van de aanvragen tot afwijking op de tewerkstellingsverbintenis op het aantal toegekende arbeidsplaatsen

Wanneer er zich een daling van het arbeidsvolume voordoet, is het mogelijk dat de hierbij betrokken werknemers niet meer bijdragen aan de middelen van het openbare Fonds. Deze situatie doet zich voor wanneer werknemers worden ontslagen of wanneer zij worden overgeheveld naar een andere werkgever bij wie zij niet meer onder de Sociale Maribel of hetzelfde Fonds van de Sociale Maribel vallen. Om te vermijden dat het Fonds Sociale Maribel van de Overheidssector voor de situatie komt te staan waarin de middelen waarover het beschikt niet meer zouden volstaan om de toegekende arbeidsplaatsen te financieren en dit negatieve gevolgen zou hebben voor alle werkgevers die tegemoetkomingen van het Fonds genieten, kunnen de beslissingen inzake de aanvragen tot afwijking worden gekoppeld aan een vermindering van het aantal arbeidsplaatsen dat eerder werd toegekend aan een werkgever. Dit is met name het geval indien deze daling gevolgen heeft op de financiële middelen van het fonds, en dit ongeacht de aanvaarding of verwerping van de aanvraag tot afwijking van het arbeidsvolume.

Concrete toepassing bij voormelde drie criteria

Onderstaande voorbeelden verduidelijken in welke situatie een afwijking op de tewerkstellingsverbintenis “aanvaardbaar” kan zijn en wat de mogelijke gevolgen zijn van

een genomen beslissing van de werkgever. Tegelijk dient opgemerkt te worden dat **'aanvaardbaar' niet gelijk is aan 'aanvaard'**.

Eerste criterium

De vermindering van het arbeidsvolume in de zin van het eerste criterium moet resulteren uit een herstructurering, opgelegd door een hogere toezichthoudende overheid, om als een aanvaardbare rechtvaardiging te kunnen gelden. Er dient opgemerkt dat een gemeentebestuur niet als de hogere toezichthoudende overheid van een OCMW wordt beschouwd in de betekenis van dit criterium. Herstructureringen waartoe vrij en op vrijwillige basis werd beslist, worden dus niet door dit criterium beoogd.

Wanneer het eerste criterium van toepassing is, heeft dit steeds een verlies van middelen voor het Fonds Sociale Maribel van de Overheidssector tot gevolg. Het gaat immers om een vermindering van personeel dat bijgevolg niet meer bijdraagt aan de middelen van het Fonds. De toepassing van dit criterium heeft steeds een vermindering van de toegekende arbeidsplaatsen tot gevolg.

Tweede criterium

Wanneer het tweede criterium van toepassing is, is de beslissing afhankelijk van de situatie en de invloed van de overdracht van personeel op de financiële middelen van het Fonds.

Situatie 1: Overdracht van personeel tussen werkgevers van de openbare sector

a) personeel blijft onder het toepassingsgebied Sociale Maribel

- Van OCMW / OCMW-vereniging / ziekenhuis naar ander OCMW / OCMW-vereniging/ziekenhuis: het personeel blijft onder het toepassingsgebied Maribel vallen en draagt verder bij tot de middelen van het Fonds.
 - Geen verlies van middelen voor het Fonds => **aanvaardbaar zonder vermindering van de toegekende arbeidsplaatsen.**
- Van gemeentebestuur naar OCMW / OCMW-vereniging van dezelfde of van een andere gemeente: het volledige personeel bij OCMW / OCMW-vereniging valt onder het toepassingsgebied Maribel en draagt verder bij tot de middelen van het Fonds.
 - Geen verlies van middelen voor het Fonds => **aanvaardbaar zonder vermindering van de toegekende arbeidplaatsen.**
- Van OCMW / OCMW-vereniging/ziekenhuis naar gemeentebestuur van dezelfde of van een andere gemeente: het personeel blijft in de openbare sector en de activiteit blijft onder het toepassingsgebied Maribel vallen (socio-culturele sector, sport, kinderopvang...
 - Geen verlies van middelen voor het Fonds => **aanvaardbaar zonder vermindering van de toegekende arbeidsplaatsen.**

b) personeel valt niet meer onder het toepassingsgebied Sociale Maribel

- Overdracht van personeel van OCMW / OCMW-vereniging/ziekenhuis naar gemeentebestuur van dezelfde of van een andere gemeente: het personeel blijft in de openbare sector maar de activiteit valt niet meer onder het toepassingsgebied Maribel (ondersteunende diensten,

personeelsdienst, informaticadienst, technische dienst...). De overgedragen werknemers dragen niet meer bij tot de middelen van het Fonds.

- Verlies van middelen voor het Fonds => **niet aanvaardbaar en vermindering van de toegekende arbeidsplaatsen.**

Situatie 2: Overdracht van personeel van een openbare werkgever naar een werkgever die onder de private sector valt.

a) personeel blijft onder het toepassingsgebied Sociale Maribel

- De overdracht van personeel van een openbare werkgever naar een private werkgever van de non-profit sector (bvb. woonzorgcentrum, gezinszorg, kinderopvang...) heeft een verlies van middelen voor het openbare Fonds Sociale Maribel tot gevolg maar leidt tot een verhoging van de middelen van het private Fonds Sociale Maribel waaronder het personeel valt na de overdracht.
- De reglementering voorziet in een doorstorting van de middelen, berekend op basis van het overgedragen aantal werknemers, van het openbare fonds naar het private fonds gedurende twee jaar voor het contractueel personeel. Voor het statutair personeel dat ter beschikking wordt gesteld van de private werkgever, worden de middelen doorgestort naar het bevoegde private fonds tot de laatste werknemer met pensioen of uit dienst is. Indien er zich onder de overgedragen personeelsleden werknemers bevinden die gefinancierd worden via een tussenkomst Sociale Maribel, zal de financiële tussenkomst hiervoor vanaf de datum van overdracht door het bevoegde private fonds aan de werkgever gestort worden. Mogelijk volstaat het bedrag dat wordt doorgestort aan het private fonds niet om dezelfde financiering te garanderen.
 - Verlies van middelen voor het openbare Fonds => **aanvaardbaar maar vermindering van de toegekende arbeidsplaatsen.**
- Opmerking: in praktijk wordt momenteel binnen het beheerscomité geen meerderheid gevonden om een afwijking toe te staan in geval van overdracht van een activiteit en personeel naar de private sector (zie verder 'Belangrijke aandachtspunten voor de situatie 2, a) ').
- Bij deze vermindering wordt rekening gehouden met de overdracht van werknemers die gefinancierd worden via de tussenkomst Sociale Maribel.

b) personeel valt niet meer onder het toepassingsgebied Sociale Maribel

- Overdracht van personeel van een openbare werkgever naar een private werkgever die niet onder de non-profit sector valt, bijvoorbeeld een dienstenchequeonderneming: het personeel valt niet langer onder het toepassingsgebied van de Sociale Maribel.
 - Verlies van middelen voor het Fonds Sociale Maribel => **niet aanvaardbaar en vermindering van de toegekende arbeidsplaatsen.**

In alle voormelde situaties wordt, indien er zich onder de overgedragen personeelsleden werknemers bevinden die gefinancierd worden via een tussenkomst Sociale Maribel, de financiering mee overgedragen naar de nieuwe werkgever.

Belangrijke aandachtspunten voor de situatie 2,a)

1. Het feit dat een regionale overheid binnen zijn bevoegdheidsgebied de oprichting van bepaalde privaatrechtelijke rechtspersonen (VZW's of andere) of een participatie/samenwerking tussen de openbare en de privésector toestaat, of zelfs bij decreet aanmoedigt en oplegt, betekent niet dat het beheerscomité van het Fonds Sociale Maribel voor de Overheidssector (dat tot het federale niveau behoort) verplicht zou zijn om de aanvraag tot afwijking op het behoud van het volume in te willigen dat voortvloeit uit de personeelsoverdracht van een publiekrechtelijke rechtspersoon, zoals een gemeentelijke dienst of een OCMW, naar de privaatrechtelijke rechtspersoon.
 - Bvb. in Vlaanderen: het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur (art. 245 of art. 513).
2. In de situatie 2, a) is de opmerking dat 'aanvaardbaar' niet gelijk is aan 'aanvaard' en dat het beheerscomité de bevoegdheid behoudt om een aanvraag te aanvaarden of te weigeren, zeer belangrijk. Tot 2018 kende het beheerscomité in situatie 2, a) gewoonlijk een afwijking op het behoud van het arbeidsvolume toe. De vaststelling dat een groeiend aantal aanvragen tot afwijking werd ingediend en dat het vaak om grotere diensten gaat en de negatieve gevolgen die deze overdrachten hebben op de financiële middelen van het Fonds, hebben ertoe geleid dat het beheerscomité zijn gedragslijn heeft gewijzigd in geval van "privatisering".

De termen 'instelling' en 'reorganisatie' die in de objectieve criteria worden aangewend, moeten worden geïnterpreteerd in hun gebruikelijke betekenis zoals bepaald in het woordenboek (Van Dale):

- 'reorganisatie': het reorganiseren;
- 'reorganiseren': anders, opnieuw inrichten;
- 'privatiseren': (van overheidstaken, overheidsbedrijven) in particuliere handen brengen.

Een gewone reorganisatie heeft niet tot gevolg dat een activiteit wordt overgedragen naar de private sector. Wordt gezien als 'privatisering' een overdracht van een opdracht en personeel van een openbare werkgever, bijvoorbeeld een gemeentebestuur of een OCMW, naar een privé-entiteit zoals een vzw. De opdracht die werd uitgevoerd door een openbare entiteit wordt uitgevoerd door een privé-entiteit.

Wanneer het personeel wordt overgedragen naar een vzw (die een privaatrechtelijke rechtspersoon is en geen werkgever van de openbare sector) valt deze, in toepassing van artikel 35 van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers, niet langer onder het Fonds Sociale Maribel van de Overheidssector maar onder een Fonds Sociale Maribel van de privésector, verbonden aan het paritaire comité van de privésector. Het feit dat het gemeentebestuur of het OCMW een rol of een beslissingsbevoegdheid in de nieuwe entiteit behouden, wijzigt niets aan het privaatrechtelijke karakter van de vzw. Om die reden bestaat er een groot risico dat de aanvraag tot afwijking in dit geval niet wordt aanvaard, ongeacht of de activiteit in het toepassingsgebied van de Maribel blijft.

Het koninklijk besluit Maribel bepaalt bovendien dat, in geval van een personeelsoverdracht van de openbare sector naar de privésector, de

bijdragevermindering voor contractuelen gedurende twee jaar naar het privéfonds wordt overgeheveld, en voor statutaire gedetacheerden tot de oppensioenstelling. Bovendien voorziet het een vermindering van het aantal toegekende plaatsen. Dit betekent echter niet dat het beheerscomité verplicht is de afwijking toe te kennen. Deze overdracht is louter een logisch gevolg van het feit dat de middelen van de fondsen worden berekend op basis van het aantal werknemers in het jaar n-2. Aangezien het privéfonds in zijn dotatie geen subsidie voor de overgedragen werknemers heeft ontvangen, worden de bijdragen doorgestort.

Als de personeelsoverdrachten van een openbare entiteit naar een privé-entiteit zich veralgemenen, zal er op lange termijn een 'overdracht' van de opdrachten en van het personeel van de openbare sector plaatsvinden. De tewerkstelling in de openbare sector zal dan afnemen. De gedetacheerde statutairen in de privésector die op pensioen gaan, zullen immers worden vervangen door contractuelen uit de privésector. De contractuelen die in dienst waren in de openbare sector, worden als gevolg van de overdracht pure werknemers van de privésector.

Deze vermindering van arbeidsvolume in de openbare sector zal leiden tot een vermindering van de dotatie van het Fonds Sociale Maribel van de Overheidssector (na twee jaar), wat een ongunstige impact zal hebben op de werkgevers van de openbare sector die verder onder dit Fonds blijven vallen. Op lange termijn kan dit leiden tot een vermindering van het aantal toegekende plaatsen of een financiering aan 100% van de kostprijs van nieuwe aanwervingen onmogelijk maken, terwijl dat net een beleidsdoelstelling in het koninklijk besluit van 18 juli 2002 is en een uitdrukkelijke wens van de werkgevers vormt.

Omwille van dergelijke gevolgen kan het beheerscomité dus in het licht van de omstandigheden in bepaalde gevallen een aanvraag tot afwijking weigeren die mogelijk "aanvaardbaar" is, terwijl de privaatrechtelijke rechtspersoon in kwestie zich in het toepassingsgebied van Maribel voor de privésector bevindt. In dat geval moet men aandachtig zijn voor de opmerkingen die tijdens het sociaal overleg worden geformuleerd en voor een eventuele weigering van goedkeuring door de vakbonden. De weigering van een akkoord van de vakorganisaties in het lokale overleg, leiden meestal tot een weigering van de vakorganisaties in het beheerscomité.

3. Het beheerscomité beoordeelt de situatie geval per geval. In voorkomend geval kan aan de werkgever gevraagd worden te motiveren waarom hij precies tot de beslissing tot overdracht van personeel naar een private werkgever is gekomen en niet heeft gekozen voor overdracht naar een openbare werkgever. De werkgever heeft weliswaar de keuze om een activiteit en het bijhorende personeel over te dragen naar een andere publiek- of privaatrechtelijke werkgever, maar hij zal de gevolgen van zijn keuze moeten dragen. Het beheerscomité zal oordelen dat de overdracht van het personeel naar de private sector de eigen keuze is van het bestuur en de aanvraag niet goedkeuren.

Wanneer zou blijken dat de werkgever geen andere keuze had omdat er in zijn regio geen andere openbare werkgever is die dezelfde activiteit uitoefent,

kan het beheerscomité de aanvraag goedkeuren. Bijvoorbeeld bij overdracht naar een private instelling indien er in de directe omgeving geen openbare diensten zijn die dezelfde taken uitvoeren.

Derde criterium

Met dit criterium beoogt men de gevolgen van een vermindering van de subsidies die door andere overheden worden ter beschikking gesteld en die betrekking hebben op de personeelskosten.

Bvb. Een vermindering van subsidies voor het lokaal opvanginitiatief, een vermindering van het gesubsidieerde aantal uren in de thuiszorg...

Een vermindering van de gemeentelijke dotatie voor het OCMW wordt niet beoogd door dit criterium.

Wanneer het derde criterium van toepassing is, heeft dit steeds een verlies van middelen voor het Fonds Sociale Maribel van de Overheidssector tot gevolg. Het gaat immers om een vermindering van personeel dat bijgevolg niet meer bijdraagt aan de middelen van het Fonds.

De toepassing van dit criterium heeft steeds een vermindering van de toegekende arbeidsplaatsen tot gevolg.

Wijze van berekening van de vermindering van het aantal toegekende arbeidsplaatsen

Een werknemer die minstens halftijds tewerkgesteld is in een activiteit die onder het toepassingsgebied Sociale Maribel valt, draagt momenteel (= in 2021) jaarlijks 1.978,12 euro (4 x 494,53 euro) bij aan de middelen van het Fonds Sociale Maribel van de Overheidssector.

Dit betekent dat de bijdrage van ongeveer 16 werknemers nodig is om het bedrag van de financiële tussenkomst voor één voltijds equivalent te kunnen financieren.

In de situaties waarbij de vermindering van het arbeidsvolume tot gevolg heeft dat bepaalde werknemers niet meer bijdragen tot de middelen van het Fonds, zal het aantal toegekende arbeidsplaatsen proportioneel verminderd worden volgens volgende berekeningswijze:

aantal werknemers dat het voorwerp uitmaakt van de daling arbeidsvolume x 1.978,12 euro gedeeld door het jaarbedrag van de financiële tussenkomst toepasselijk in de sector voor 1 VTE.

bvb. het verlies aan bijdrage aan het Fonds van 8 werknemers leidt tot een vermindering van 0,5 VTE toegekende arbeidsplaats : $(8 \times 1.978,12 = 15.824,95) / 31.906,21 = 0,5$.

Gezien het feit dat de dotaties berekend worden op basis van het aantal werknemers van het jaar n-2 gaat de vermindering van arbeidsplaatsen Sociale Maribel pas in vanaf het tweede jaar volgend op de vermindering, bij toepassing van het eerste of derde criterium. Bij toepassing van het tweede criterium (situatie 2 a) gaat de vermindering in vanaf de datum van overdracht van de personeelsleden naar een instelling van de private sector. Door de verplichte doorstorting van de middelen van de overgedragen werknemers naar

het bevoegde Fonds sociale Maribel van de private sector, heeft het verlies aan middelen voor het openbare Fonds immers onmiddellijk effect.

Gevolgen van het niet-aanvaarden van een aanvraag tot afwijking

Los van de vermindering van de toegekende arbeidsplaatsen kan het niet-aanvaarden van een aanvraag tot afwijking door het beheerscomité, gevolgen hebben voor de financiële tussenkomst die de werkgever ontvangt.

Werkgevers wiens aanvraag tot afwijking niet aanvaard wordt, dienen er rekening mee te houden dat het in sommige situaties bijzonder moeilijk zal zijn om de voorwaarden inzake arbeidsvolume verder te respecteren. Wanneer bij de jaarcontrole een dalend arbeidsvolume wordt vastgesteld, zal dit leiden tot een (gedeeltelijke) terugvordering van de ontvangen financiële tussenkomsten voor het betrokken jaar (zie punt 4. De verbintenis tot het creëren van bijkomende tewerkstelling).

6. Rechtvaardiging van de niet gerealiseerde tewerkstellingsverbintenis

Indien een nieuwe toekenning wordt aangewend ter financiering van de tewerkstelling die al bestaat vóór de inwerkingtreding van deze toekenning, of indien de creatie van de tewerkstelling, gefinancierd met een nieuwe toekenning, gepaard gaat met ontslagen, kan het Beheerscomité een rechtvaardiging vragen aan de werkgever binnen de termijn van een maand.

Indien voor toegekende arbeidsplaatsen geen aanvraag tot afwijking goedgekeurd werd en de tewerkstellingsverbintenis voor een bepaald jaar niet gerealiseerd werd, dan vraagt de RSZ aan de werkgever om het verschil in arbeidsvolume te rechtvaardigen. Het bestuur moet binnen de maand nadat de vraag gesteld werd, zijn rechtvaardiging doorsturen naar de RSZ.

Op de eerste vergadering van het Beheerscomité na ontvangst van de rechtvaardiging spreekt het Beheerscomité zich uit over deze verantwoording, en kan het beslissen om deze niet te aanvaarden.

Het bestuur dat geen tijdige rechtvaardiging indient of wiens rechtvaardiging niet goedgekeurd wordt, moet het gedeelte van de tussenkomst dat overeenstemt met de niet gerealiseerde tewerkstellingsverbintenis, terugstorten aan het Fonds Sociale Maribel.

Het bedrag van de terugstorting is beperkt tot het bedrag van de gemiddelde financiële tussenkomst (voor één VTE) vermenigvuldigd met de daling van het 'arbeidsvolume zonder gerealiseerde tewerkstelling Sociale Maribel' (in VTE) van het jaar (x) ten opzichte van het jaar (x - 1).

7. Voorbeelden

Voorbeeld één: daling ten opzichte van één van de twee voorgaande jaren

Het totale arbeidsvolume van de werkgever (A) is gelijk aan 99,7 VTE in het jaar (x) en is gedaald ten opzichte van het jaar (x - 2) en het jaar (x - 1). Het arbeidsvolume (C) na aftrek

van de gerealiseerde tewerkstelling Sociale Maribel (B) van het jaar (x) is gedaald ten opzichte van het jaar (x - 1), maar verhoogd ten opzichte van het jaar (x - 2).

De RSZ vraagt geen verantwoording aan de werkgever en de **financiële tussenkomst is verworven**.

Arbeidsplaatsen in VTE bij de werkgever	jaar (x - 2)	jaar (x - 1)	jaar (x)
Totale arbeidsvolume (A)	100	101	99,7
Toegekende arbeidsplaatsen Sociale Maribel	3	3,5	3,5
Gerealiseerde tewerkstelling Sociale Maribel (B)	2,7	3,4	2,3
Arbeidsvolume zonder gerealiseerde tewerkstelling Sociale Maribel (C)	97,3	97,6	97,4

Voorbeeld twee: daling ten opzichte van de twee voorgaande jaren

Vanaf 1 april van het jaar (x-1) kent het Fonds 2 Sociale Maribel arbeidsplaatsen toe aan een werkgever die de tewerkstelling volledig realiseert [$2 \text{ VTE} \times 9/12 = 1,5 \text{ VTE}$]. In het jaar (x) daalt het totale arbeidsvolume (A) met 1 VTE en wordt slechts 1,8 VTE in het kader van de Sociale Maribel (B) gerealiseerd. Het arbeidsvolume zonder de bijkomende tewerkstelling Sociale Maribel (C) ligt lager dan in de twee voorgaande jaren.

De werkgever heeft zijn bijkomende tewerkstelling in het jaar (x) niet gerealiseerd en **moet dit rechtvaardigen tegenover de RSZ**.

Als het Beheerscomité de rechtvaardiging niet goedkeurt, moet de werkgever een deel van de financiële middelen terugbetalen aan het Fonds. De maximale terugvordering bedraagt 1,3 VTE ($100,50 - 99,2$).

Arbeidsplaatsen in VTE bij de werkgever	jaar (x - 2)	jaar (x - 1)	jaar (x)
Totale arbeidsvolume (A)	100	102	101
Toegekende arbeidsplaatsen Sociale Maribel	0	2	2
Gerealiseerde tewerkstelling Sociale Maribel (B)	0	1,5	1,8
Arbeidsvolume zonder gerealiseerde tewerkstelling Sociale Maribel (C)	100	100,5	99,2

Voorbeeld drie: daling ten opzichte van de twee voorgaande jaren (en voorafgaande aanvraag tot afwijking)

Het totale arbeidsvolume van de werkgever (A) daalt in het jaar (x) ten opzichte van het jaar (x - 2) en het jaar (x - 1). Ook het arbeidsvolume (C) na aftrek van de gerealiseerde tewerkstelling Sociale Maribel (B) is gedaald ten opzichte van het jaar (x - 2) en het jaar (x - 1).

Op het einde van het jaar (x - 1) heeft de werkgever een gemotiveerde aanvraag tot afwijking

op de tewerkstellingsverbintenis ingediend voor 20 VTE die ingaat vanaf 1 januari van het jaar (x). Het Beheerscomité stemt in met het verminderde arbeidsvolume en de werkgever behoudt de twee toegekende arbeidsplaatsen Sociale Maribel in het jaar (x).

Ondanks de daling van het arbeidsvolume ten opzichte van de twee voorgaande jaren, **vraagt de RSZ geen verantwoording** aan de werkgever (zie voorbeeld één).

Indien het arbeidsvolume in het jaar (x) evenwel zou dalen met 21 VTE, dan zou de RSZ **wel een bijkomende verantwoording** vragen. Het arbeidsvolume zonder tewerkstelling Maribel (C) van 78,1 VTE zou dan - rekening houdend met de door het Beheerscomité toegestane vermindering van 20 VTE - lager zijn dan zowel (x - 2) als (x - 1).

Arbeidsplaatsen in VTE bij de werkgever	jaar (x - 2)	jaar (x - 1)	jaar (x)
Totale arbeidsvolume (A)	100	101	81
Toegekende arbeidsplaatsen Sociale Maribel	2	2	2
Gerealiseerde tewerkstelling Sociale Maribel (B)	1,8	1,7	1,9
Arbeidsvolume zonder gerealiseerde tewerkstelling Sociale Maribel (C)	98,2	99,3	79,1

Bijkomende informatie DmfAPPL - Gegevens over de nieuwe tewerkstelling

De bijkomende tewerkstelling die gecreëerd wordt in het kader van de Sociale (of Fiscale) Maribel, moet door de werkgever met de **code 1, 2, 4, 5 of 9** in de zone "maatregelen non profit" van het blok "tewerkstelling inlichtingen" van de DmfAPPL aangeduid worden.

De begindatum van een nieuwe arbeidsplaats die toegekend wordt in het kader van de Sociale (of Fiscale) Maribel, moet door de werkgever in de zone "datum van toekenning van de nieuwe arbeidsplaats" van het blok "tewerkstelling inlichtingen" van de DmfAPPL aangeduid worden.

Modaliteiten

1. Betaling van de financiële tussenkomsten

De tegemoetkoming van het Fonds Sociale Maribel wordt gestort na ontvangst van de DmfAPPL van het kwartaal waarop de tussenkomst betrekking heeft. De betaling geschiedt in twee fasen. In een eerste fase wordt een voorschot gestort gelijk aan 80% van de tussenkomst die verschuldigd is voor het kwartaal. De storting moet gebeuren tegen het einde van de maand die volgt op de maand van de aangifte. Het saldo wordt betaald na controle door de RSZ van de tewerkstellingsverbintenis en de loonkost, uiterlijk tegen het

einde van de derde maand volgend op de maand waarin de aangifte is ingediend.

2. Intrekking of wijziging

Indien een werkgever zijn aanvraag om een financiële tegemoetkoming op een bepaald moment wenst in te trekken of te wijzigen, dient dit bij aangetekend schrijven te worden meegedeeld aan de RSZ.

Met deze intrekking of wijziging zal vanaf de eerste dag van het volgend kwartaal rekening gehouden worden.

3. Terugvorderingen

De niet-naleving van de tewerkstellingsverplichting heeft tot gevolg dat de ter beschikking gestelde Sociale Maribel middelen geheel of gedeeltelijk teruggevorderd zullen worden bij het bestuur.

Tevens wordt er gecontroleerd of de financiële tegemoetkoming die werd toegekend voor het voorafgaande jaar de loonkost niet overschrijdt van de werknemers aangeworven in het kader van de Sociale Maribel. Zo ja, dan wordt het verschil teruggevorderd.

4. Syndicale informatie

Iedere werkgever is verplicht volgende gegevens mede te delen aan de representatieve werknemersorganisaties:

- een kopie van de beslissing van het Fonds Sociale Maribel met de vermelding van de datum van inwerkingtreding;
- de namen, functies en arbeidsregimes van de aangeworven werknemers.

Het opleidingsproject tot verpleegkundigen "vorming 600"

De bevoegde Minister kan een deel van de middelen van de Sociale Maribel toewijzen aan het project "vorming 600 - openbare sector". Dit project biedt aan de werknemers uit de federale gezondheidssectoren de mogelijkheid om, met behoud van loon, een opleiding tot bachelor in de verpleegkunde (A1) gedurende maximum vier schooljaren of gegradueerde verpleegkundige (A2) gedurende maximum drie schooljaren in het onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap en maximum drie en een half jaar in het onderwijs van de Waalse Gemeenschap te volgen.

De informatie over de toelatingsvoorwaarden van de werknemer, de procedure, de selectie... in het kader van het project "vorming 600" vindt U op de portaalsite van de sociale zekerheid (<https://www.socialsecurity.be/citizen/nl/werk-en-werkloosheid/tewerkstellingsmaatregelen/vorming-600>) en in het protocol raamakkoord van 28 oktober 2009.

Nieuwe selecties in het kader van het "project "vorming 600 – openbare sector" worden door de RSZ aan de werkgevers van de federale gezondheidssectoren met een Tussentijdse

instructie ter kennis gebracht.

De werkgever kan zich niet verzetten tegen een werknemer die zich bij een nieuwe selectie kandidaat stelt. Indien een werkgever van oordeel is dat een te groot aantal werknemers van zijn instelling hun kandidatuur neerleggen en dat een gunstig antwoord op hun kandidatuur organisatorische problemen schept voor zijn instelling, kan hij dit aan het advies van het overlegcomité bevoegd voor zijn instelling voorleggen. Het advies van dit comité dient binnen de 5 dagen doorgestuurd te worden aan het Beheerscomité van het Fonds Sociale Maribel van de Overheidssector dat vervolgens een gemotiveerde beslissing neemt.

Tijdens de duur van de opleiding moet de werkgever de loonkost van de werknemer die geselecteerd werd en de opleiding volgt, ten laste nemen, maar hij kan een vervanger in dienst nemen. Het Fonds Sociale Maribel financiert de tewerkstelling van de vervanger ten bedrage van maximaal 35.065,96 EUR per voltijds tewerkgestelde werknemer.

In het deel "burger" van de portaalsite van de sociale zekerheid (<https://www.socialsecurity.be/citizen/nl/werk-en-werkloosheid/tewerkstellingsmaatregelen/vorming-600>) vindt de werknemer die het opleidingsproject volgt, alle informatie over de toelatingsvoorwaarden tot het project 600, het verloop van de selectie en de te volgen procedure, een FAQ en de contactgegevens van de medewerkers van de dienst Sociale Maribel van de Overheidssector van de RSZ.

 Bijkomende informatie DmfAPPL - Opleidingsproject tot verpleegkundigen

In de zone "maatregelen non profit" van het blok "tewerkstelling - inlichtingen" van de DmfAPPL wordt

- de werknemer die een opleiding tot verpleegkundige volgt, aangeduid met **de code 3, 4 of 5**;
- de contractuele werknemer die aangeworven wordt ter vervanging van een werknemer die een opleiding volgt in het kader van het opleidingsproject tot verpleegkundige, aangeduid met **de code 6**.

Andere opdrachten

Het Fonds Sociale Maribel van de Overheidssector werd belast met de uitvoering van bepaalde maatregelen van de sociale akkoorden van de federale gezondheidssectoren. Het betreft onder andere de financiering en de controle van de bijkomende tewerkstelling:

- van de personeelsleden die NIET kunnen genieten van het stelsel van vrijstelling van arbeidsprestaties en eindeloopbaan (administratief personeel, onderhoudspersoneel...);
- van de statutaire personeelsleden in de openbare sector.

Deze opdrachten houden op geen enkele wijze verband met de toekenning en de financiering van de bijkomende tewerkstelling in het kader van de Sociale Maribel.

Het stelsel van vrijstelling van arbeidsprestaties en eindeloopbaan

De vrijstelling van arbeidsprestaties in het kader van de eindeloopbaan is van toepassing op de personeelsleden van de volgende werkgevers van de federale gezondheidssectoren:

- de openbare ziekenhuizen;
- de centra voor revalidatie en herscholing;
- de medisch-pediatrische centra voor kinderen getroffen door een chronische ziekte;
- de rust- en verzorgingstehuizen, de psychiatrische verzorgingstehuizen en de centra voor dagverzorging;
- de rustoorden voor bejaarden;
- de instellingen voor kortverblijf;
- de instellingen die de gemeenschappelijke woon- of verblijfplaats voor bejaarden uitmaken;
- de diensten voor thuisverpleging.

De contractuele of statutaire personeelsleden van deze werkgevers die minstens een bepaalde leeftijd bereikt hebben en die hun arbeidsprestaties verminderen, kunnen gebruik maken van de vrijstelling van arbeidsprestaties in het kader van de eindeloopbaan. Het bijkomend verlof wordt toegekend aan de voltijdse en deeltijdse personeelsleden, maar het aantal bijkomende verlofdagen van de deeltijds tewerkgestelde wordt proportioneel verminderd.

Een financiële tussenkomst wordt toegekend aan de werkgever die de vrijstelling van arbeidsprestaties compenseert door een nieuwe aanwerving of door een verhoging van de wekelijkse arbeidsduur van een deeltijdse werknemer die zijn arbeidsprestaties vermindert. De werknemers, aangeworven in het kader van de Sociale Maribel, en de gesubsidieerde contractuelen van de plaatselijke besturen komen niet in aanmerking voor deze compensatie.

De FOD Volksgezondheid betaalt de financiële tussenkomst voor de openbare ziekenhuizen en het RIZIV voor de andere werkgevers van de federale gezondheidssectoren. Zij kennen de tussenkomst evenwel niet toe aan alle personeelsleden, maar enkel voor de volgende categorieën van personeel:

- het verpleegkundig personeel (inclusief de ziekenhuisassistenten en de sociaal verpleegkundigen) en het verzorgend personeel;
- de ambulanciers van de spoeddiensten;
- de laboratoriumtechnologen;
- de technologen van de medische beeldvorming;
- de technici van medisch materiaal, inzonderheid in de sterilisatiediensten
- de medewerkers patiëntenvervoer;
- de opvoeders begeleiders geïntegreerd in de zorgteams;
- de logistiek assistenten;
- de maatschappelijk assistenten en psychologisch assistenten tewerkgesteld in de zorgteams of geïntegreerd in het therapeutisch programma;
- de werknemers bedoeld in artikelen 54bis en 54ter van het Koninklijk Besluit nr. 78 van 10 november 1967;
- de kinesitherapeuten, ergotherapeuten, logopedisten en diëtisten;
- de psychologen, orthopedagogen en pedagogen, tewerkgesteld in de zorgteams of geïntegreerd in het therapeutisch programma.

Meer informatie over de financiële tussenkomst ten gunste van deze personeelsleden vindt U voor de openbare ziekenhuizen op de website van de FOD Volksgezondheid (https://www.health.belgium.be/sites/default/files/uploads/fields/fpshealth_theme_file/sociale_akkoorden_2005_-_eindeloopbaanmaatregelen.pdf) en voor de andere werkgevers

op de website van het RIZIV ([http://www.riziv.fgov.be/nl/professionals/verzorgingsinstellingen/rustoord/Paginas/financiering-personeelskosten-rob-rvt-cdv.aspx#Financiering van de eindeloopbaanmaatregelen](http://www.riziv.fgov.be/nl/professionals/verzorgingsinstellingen/rustoord/Paginas/financiering-personeelskosten-rob-rvt-cdv.aspx#Financiering%20van%20de%20eindeloopbaanmaatregelen)).

De 'andere' personeelsleden zoals het administratief personeel, het onderhoudspersoneel, het keukenpersoneel... die tewerkgesteld zijn bij de hierboven vermelde werkgevers, komen NIET in aanmerking voor een financiële tussenkomst vanwege de FOD Volksgezondheid of het RIZIV. Het Fonds Sociale Maribel van de Overheidssector werd belast met de financiering van de compenserende aanwervingen voor deze 'andere' personeelsleden die minstens 52 jaar zijn. De toekenning van de bijkomende verlofdagen is vastgesteld als volgt:

- 52 jaar: 5 dagen;
- 53 jaar: 8 dagen;
- 54 jaar: 10 dagen;
- 55 jaar: 13 dagen;
- 56 jaar: 15 dagen;
- 57 jaar: 18 dagen;
- 58 jaar: 20 dagen.

De leeftijd bereikt op 1 januari van het jaar waarin de bijkomende verlofdagen voorzien zijn, bepaalt het aantal bijkomende verlofdagen voor dat jaar.

Een voorwaarde voor het verkrijgen van de financiering vanwege het Fonds is dat de werkgever het sociaal akkoord betreffende de federale gezondheidssectoren toepast.

Het bedrag van de financiële tussenkomst ligt vast op maximaal 36.430,84 EUR per jaar en per voltijds equivalent, maar is beperkt tot de reële loonkost.

De werkgever aan wie het Fonds Sociale Maribel de financiële middelen ter beschikking stelt, moet de middelen aanwenden om de werknemers die genieten van het voordeel van het bijkomend verlof, (gedeeltelijk) te vervangen via de aanwerving van bijkomende werknemers of via de verhoging van de arbeidstijd van werknemers die reeds in dienst zijn.

Statutarisering in de openbare ziekenhuizen

Een bedrag wordt - ingevolge het sociaal akkoord van de federale gezondheidssectoren van 2011 - jaarlijks ter beschikking gesteld van het Fonds Sociale Maribel van de Overheidssector voor het stabiliseren of zelfs verhogen van het aantal vastbenoemde personeelsleden in de openbare ziekenhuizen.

Het openbaar ziekenhuis dat van de maatregel wil genieten, moet een lokaal protocol onderhandelen dat minstens het behoud van het aantal vastbenoemden ten opzichte van een referentieperiode waarborgt.

Het Beheerscomité van het Fonds kent op basis van de DmfA-gegevens een trekkingsrecht op het ter beschikking gestelde budget toe aan de openbare ziekenhuizen die een lokaal protocol afgesloten hebben. Het Beheerscomité controleert de aanwending van de middelen door het ziekenhuis en kan de middelen terugvorderen als het engagement tot tewerkstelling van het aantal vastbenoemden niet nagekomen werd.

 Bijkomende informatie DmfAPPL - Eindeloopbaanmaatregelen federale gezondheidssectoren

De werkgever die wil genieten van de financiering van een of meer bijkomende arbeidsplaatsen door het Fonds Sociale Maribel van de Overheidssector, moet jaarlijks een antwoordformulier invullen en overmaken aan de RSZ. Elk jaar wordt dit formulier met een

tussentijdse instructie gepubliceerd op de portaalsite van de sociale zekerheid en tegen een welbepaalde datum moet de werkgever het ingevuld formulier overmaken, Zowel de werkgever die de maatregel een eerste keer toepast als de werkgever die de maatregel reeds toepast en tijdens dat jaar verder wil genieten van de financiering, moeten het formulier overmaken aan de RSZ.

Het antwoordformulier moet ondertekend worden door de drie representatieve vakorganisaties. Indien een vakorganisatie niet bij het bestuur vertegenwoordigd is, dan moet de werkgever zich tot het provinciale of nationale niveau wenden om het vereiste vsium te bekomen.

In de DmfAPPL wordt de werknemer, aangeworven ter vervanging van een werknemer die geniet van de toekenning van bijkomend verlof vanaf 52 jaar, aangeduid met de **code 11** van de zone "maatregelen non profit" van het blok "tewerkstelling inlichtingen".