

Evaluatie van de ordonnantie SO en het mandaat inschakeling. Welke prioriteiten en verbeterpunten?

1. Wettelijk kader en uitgangspunten

1. Overeenstemming met het Europees wettelijk kader Sociale economie is noodzakelijk en positief.

Om geaggregeerd te worden in Brussel als sociale onderneming, moeten de structuren beantwoorden aan de voorwaarden van de Ordonnantie van 23 juli 2018 et het Besluit van 20 december 2018, met volgende principes, in werking zetten van een economisch project, vervolgen van een sociale finaliteit en een democratisch beheer. De Ordonnantie SO verwijst naar de EMES-principes (Emergence of Social Enterprises in Europe). Men opteerde in Brussel voor een SDAEB (Sociale Dienst voor Algemeen Economisch Belang) voor het mandaat inschakeling.

Volgens sommige juristen zou in Brussel het AGVV-kader (Algemene Groepsvrijstellingverordening) waar men boven de grens van 500.000 per organisatie binnen drie jaar de-minimis over drie jaar kan gaan) voor opleidingssteun ook toepasbaar zijn. 60% Tot 80% van de kosten is hier recupereerbaar en er bestaat een mogelijkheid om langdurige tewerkstelling te realiseren voor mensen met een beperking (vb. Vlaams maatwerk). De vraag blijft zinderen of men niet beter voor dit systeem zou kiezen (en niet SDAEB). Volgens de juriste van het Brussels gewest ging dit niet omdat Brussel een stadsgewest is.

Er moet meer duidelijkheid komen over de economische dimensie (EMES). Er worden boekhoudkundige codes opgevraagd, welke definitie hanteert men van commerciële rentabiliteit? Men moet die definitie aanpassen aan de realiteit van de projecten. Het gaat om **leefbaarheid eerder dan winst**. Men kan zelf differentiëren op basis van het type cliënteel, prijszetting, verschillende modellen. De sociale dimensie is het belangrijkste. Zij met een meerderheid aan subsidie (1ste model), een mix (2^{de} model), zij met ruimer aanbod aan andere diensten (3^{de} model). EMES is een kompas. Men kan een graduele evolutie van indicatoren en sociale impactmeting voorzien. Er is een minimumniveau aan betaalde arbeid nodig.

In de praktische gids voor de erkenning als SO staat (p.9 1.1.2):

1° Door aan te tonen dat ze een doorlopende activiteit van productie van goederen en/of diensten hebben door:

- De inschrijving in de statuten van ten minste één doorlopende activiteit van productie van goederen en/of diensten als maatschappelijk oogmerk.
- Het maatschappelijke oogmerk kan economische activiteiten en sociale activiteiten omvatten die gratis worden uitgevoerd.

Er was de nota van Michel De Wasseige in de aanloop naar de nieuwe Ordonnantie SO. Daarin werd uitgelegd dat 'gratis' boekhoudkundig verantwoord dient te worden (d.w.z. gefinancierd, gesubsidieerd door een andere overheid bijvoorbeeld). **Dat zorgt voor meer transparantie.** De huidige 'flou artistique' geeft de Adviesraad SO geen handvaten om bepaalde organisaties te weigeren.

Een positief punt van de nieuwe Ordonnantie SO is dat zij verenigbaar is met de Europese definities van sociale economie en het Europees wettelijk kader. Europa beperkt en reglementeert de mogelijkheden om tewerkstelling te financieren. De Federaties moeten die oefening, een heldere differentiëring van de types sociale ondernemingen zelf helpen maken. Het klaverbladmodel voor financiering blijft voor velen noodzakelijk.

2. Te brede toegang tot het mandaat inschakeling voor de publieke sector?

De Brusselse overheid creëerde een brede toegang voor de publieke sector, met name de OCMW 's, die een aparte plaats bekleden. Publieke spelers moeten niet aan dezelfde criteria als andere organisaties voldoen op vlak van democratisch beheer bijvoorbeeld. Het zijn mastodonten die moeilijk naast een kleine vzw kunnen geplaatst worden en verschillende rollen invullen. De rol van aanbieder van onvoorwaardelijke sociale hulp, een rol in de activering van leefloners, een rol van toekenning van Artikel 60 aan de onafhankelijke gemandateerde inschakelingsondernemingen, maar ook een rol als aanbieder en organisator van publieke dienstverlening. Er ontstaat een zekere belangenvermenging tussen die rollen. De OCMW 's hebben door deze erkenning als sociale onderneming en mandatering voor inschakeling een bevoorrechte toegang tot een reserve van laaggeschoolde arbeidskrachten die in toenemende mate structureel deel uitmaakt en ingezet wordt in het kader van de publieke dienstverlening van de OCMW's. Deze worden steeds afhankelijker voor hun werking van deze werknemers. Onvoorwaardelijke sociale hulp aan personen in nood evolueert steeds nadrukkelijker in de **richting van activering**, (voor wat hoort wat) waarbij een economische exploitatie van dit reservoir met veel laaggeschoolden (mensen in een zwakke positie) plaatsvindt. Dat is een neoliberale evolutie. Er werden via twee omzendbrieven pogingen ondernomen om de inzet bij OCMW 's zelf van Artikel 60 tot 25% van het contingent verhoogde toelage in te perken. De beperking is positief. **Transparant cijfermateriaal** m.b.t. de inzet en beschikbaarheid van het totaal aantal Artikel 60 uit alle contingenten, de verdeling over alle types organisaties, ontbreekt.

Een transparante monitoring van deze evolutie, een apart budget en berekening voor de OCMW 's en publieke spelers binnen het mandaat inschakeling lijkt aangewezen.

3. Van één naar twee Brusselse ministers voor sociale economie? Voordeel of nodeloze complicatie?

In Brussel beroept Minister Trachte zich sinds kort op de Ordonnantie SO. Pagina 3, nota Trachte. *'L'ordonnance du 23 juillet 2018 précitée s'applique également aux entreprises d'économie sociale qui mettent en œuvre un programme d'insertion sur le marché du travail des personnes particulièrement éloignées de l'emploi. La présente feuille de route ne s'applique pas à l'économie sociale d'insertion, qui relève de la tutelle du ministre de l'Emploi'*.

Men wil enerzijds ESD uitsluiten van het kader van economische transitie, maar per definitie zijn alle inschakelingsorganisaties sociale ondernemingen. Socio-professionele inschakeling is een subsector van de sociale economie. Anderzijds spreekt men in dezelfde teksten ook over inschakeling, als een belangrijk kenmerk van de sociale economie. Dit is tegenstrijdig.

Pagina 3. *'L'entrepreneuriat social et démocratique est un modèle économique qui s'inscrit dans la **transition économique**, c'est-à-dire la transformation progressive des activités économiques dans la perspective de contribuer aux défis sociaux et environnementaux globaux tout en répondant à des enjeux bruxellois. En effet, l'entrepreneuriat social et démocratique : réduit la fracture économique et sociale en offrant des emplois pérennes, non délocalisables et qui ont du sens, avec une attention portée à l'insertion des personnes peu qualifiées ou éloignées du marché de l'emploi.*

FeBIO ziet de opportuniteit om klimaatdoelstellingen en economische transitie te koppelen aan sociale doelstellingen en de tewerkstelling van laaggeschoolden. Een interessante winwin. Economische transitie is een algemeen transversaal objectief. De ministers Clerfayt en Trachte dienen in dit opzicht nauw samen te werken. Het is niet wenselijk in twee aparte ordonnanties te voorzien. De EMES-principes dienen immers op alle sociale ondernemingen van toepassing te zijn.

Het is niet verstandig dubbele erkenningsprocedures (economische transitie en sociale economie) in het leven te roepen die de administratie BEW en de organisaties nodeloos belasten. Er is sprake van besparingen bij Actiris en de administratie BEW. Precies meer efficiëntie nastreven is de boodschap. Klimaatdoelstellingen en economische transitie valt te koppelen aan sociale economie! Verschillende van onze leden zijn innovatief in dat opzicht.

4. Evaluatie besluit mandaat inschakeling en het herzieningsmechanisme

Een evaluatie van het mandaat inschakeling door de overheid is gepland in de zomer. Een doorstroommeting via het Observatorium zal één van de evaluatiecriteria zijn. FeBIO vindt ook andere kwalitatieve criteria belangrijk.

Door de opsplitsing van erkenning als sociale onderneming en de toekenning van het mandaat inschakeling wordt in de tweede etappe te veel naar enkel opleiding (en vooral formele opleiding, liefst met validering van competenties) en te weinig naar de realisaties van het economische verhaal, de eigenheid van werkervaring (productiviteit, diensten, producten) gekeken. Het benutten van het economisch potentieel van een groep mensen die anders langs de kant blijft staan is belangrijk.

Mensen willen in de eerste plaats een inkomen. Werkervaring verdient een plaats in het Brussels opleidingslandschap.

Het verdwijnen van het onderscheid PIOW en IO is niet positief. Er zijn sociale ondernemingen die meer of minder commerciële inkomsten hebben en soms meer of minder steun nodig hebben. Er kwam geen volledige vervanging voor SINE. Een duidelijker indeling, categorisering van verschillende types sociale ondernemingen en de steun die zij nodig hebben is opportuun. Er is bijvoorbeeld de sector van de dienstencheques die door een beslissing van het Kabinet Clerfayt uitgesloten werd van de Soceco's premie 33 omdat zij elders gefinancierd wordt.

FeBIO pleit voor sociale impact meting die niet enkel op doorstroom focust, maar de realisaties van werkervaring breder evalueert. Eerst waardig werk, dan opleiding is ons motto. Formele klassieke opleiding werkt niet bij een deel van het doelpubliek. Werkervaring wel. Het onderscheid tussen IO en PIOW was nuttig.

Het herzieningsmechanisme in het mandaat inschakeling. Sleutel tot betere financiering.

Herziening (+25%-25%). *Volgens Bepaling Artikel 8 mandaat en compensatie SO; in geval gemandateerde onderneming toename kent van +25% dgm's waarvoor mandaat werd toegekend nieuwe aanvraag indienen waarin inschakelingsprogramma is opgenomen dat aangepast is aan aantal doelgroep werknemers dat ingeschakeld is in gemandateerde sociale onderneming*. Bij daling aanpassing door administratie. (Afdeling 2 Herziening). Herziening kan wanneer je 12 maand op rij, in periode van 24 maanden, 25% boven of onder aantal VTE doelgroep werknemers zit dan in oorspronkelijke mandaataanvraag. Na goedkeuring volgt nieuwe financiering, berekend op aantal VTE doelgroep medewerkers die dat jaar in dienst zijn, met nieuw plafond op aantal VTE in de herziene mandateringsaanvraag.

Erg weinig organisaties (3) komen in aanmerking voor herziening, de lange periode van voorfinanciering is een obstakel.

1. 25% Regel is in het voordeel van bedrijven met meer rendabele economische activiteit, andere financieringsbronnen (voorfinanciering). **Inwerkingtreding na controle in 2022 pas op 01.01.2023 voor 5 jaar.**
2. De kwaliteit van de omkadering daalt als men met meer dgm's werkt dan haalbaar om te kunnen groeien.
3. **Voorstander verfijning financiering mandaat inschakeling waar men schaalvergroting en samenwerking stimuleert (financiering tot 50 dgm i.p.v. 32 dgm).** Nu moet men een nieuwe vzw starten. De financiering boven 32 dgm is een delicaat punt. De kleine opstartende organisaties moeten eerst aan 4 dgm geraken. Er moet een evenwicht zijn tussen grote en kleine organisaties, en genoeg extra posten te verdelen (budgetten). Dit plafond op 32 dgm of op 50 dgm heeft niet de hoogste prioriteit.
4. Vlaams systeem, groeipad maatwerk. Aparte oproep voor circulaire maatwerkbedrijven, activiteiten. Omvangrijk dossier schrijven. Geeft innovatie. Men zoekt niches (Kringwinkel recycleert nu plastic).
5. Invulling contingent maatwerkbedrijf met dgm's in 2019-2020 gelijk aan 99% of hoger =>dossier indienen (tweede oproep). Vlaamse administratie meldt of je in aanmerking komt. Verdeling X aantal posten. Prioritaire en inhoudelijke criteria. Geografische spreiding en huidig contingent organisatie telt. Bepaalde dossiers aanvaarden. **Extra posten worden onmiddellijk gesubsidieerd.**
6. Brussel. Open enveloppe mandatering inschakelingsondernemingen, maar een gesloten enveloppe contingent doelgroep medewerkers. Dit geeft een spanningsveld. Moeilijkere toeleiding van Artikel 60, (de herziening 2021 houdt hier geen rekening mee), er is concurrentie (druk op de prijzen Art.60). OCMW 's, beschikken over aanzienlijke publieke middelen, zij verhogen, bepalen tarieven, factureren baremaverhogingen (niet gefinancierd door de Brusselse overheid) soms gewoon door aan de organisaties. Men moet de bedragen voor betalende artikel 60 beter controleren en begrenzen.
7. **Gecontroleerd groeipad voor zowel mandatering van sociale ondernemingen als voor inzet aantal dgm's** (Artikel 60, inschakelingscontracten, SOCECO's) uittekenen **is aangewezen.** Budgettering in jaar X voor de toekenning van posten in jaar X+1. **Jaarlijkse herzieningsmogelijkheid afhankelijk van een budget.**
8. **Regels, richtlijnen nodig voor toekenning en verdeling contingent dgm's aan bestaande en nieuwe projecten (groeien en iets nieuws doen is moeilijk).** In Vlaanderen reguleert men het aantal maatwerkbedrijven
9. Er is een problematische uitwerking van het mechanisme (met een lange voorfinanciering van de omkadering van de 25% groei).
10. Organisatie met 4 Soceco's in zwangerschap, 1 in langdurige ziekte. 10 Dgm's, 5 tellen niet mee. Moeilijk groeien naar 12. =>Oplossing om aan 10 te blijven (vervanging mogelijk?). De oorzaak van deze aantallen ligt buiten de organisatie...
11. Grote organisaties kunnen niet groeien tenzij ze nieuwe vzw oprichten (CyCLO). Verschillende activiteiten, step-up (32 dgm) niet logisch. **Toegang geven tot extra SOCECO-contracten via een procedure van Actiris is een piste.**
12. Horeca, sociaal vervoer, cultuur, slechte positie. Corona bleef in 2021, 2022. Inflatie. Faillissementen vermijden (Brusoc)?

13. **Er ontbreekt een procedure in het Besluit om een mandaat over te dragen, bij een fusie.** Voorbeeld van LD3, en EVA/Bricoteam. Fusie is een moeilijk verhaal binnen de mandatering. Men stimuleert schaalvergroting in oproepen, maar maakt het toepassen van zoiets tegelijkertijd heel moeilijk. Er is geen stimulans op het vlak van het verkrijgen van de nodige subsidies, middelen, in verhouding tot de schaal, die daar mee zou moeten samengaan.

FeBIO meent dat een grondige bijsturing van dit Besluit/herzieningsmechanisme nodig is.

2. Instroom/doorstroom/omkadering/financiering

De grotere organisaties kregen eindelijk meer waar ze recht op hadden (in vergelijking met de vorige Brusselse ordonnantie). De betaling van de omkaderingsmiddelen staat in verhouding tot het aantal doelgroep medewerkers binnen het mandaat inschakeling. Maar men blijft geconfronteerd met de opgelegde limiet van 32 doelgroep medewerkers, terwijl een zekere schaalvergroting voor sommigen opportuun is en voor meer efficiëntie van de begeleiding kan zorgen.

Het is een belangrijk voordeel van het nieuwe mandaat inschakeling dat men nu weet hoeveel subsidie omkadering men gaat krijgen en dit kan inschrijven in de boekhouding. We moeten zien of dit nog geldt in 2022.

Het beleid moet zorgen voor evenwicht tussen enerzijds de instroom van het aantal doelgroep medewerkers (Artikel 60 in de verschillende contingents, SOCECO's, inschakelingscontracten) dat in aantal beperkt is en anderzijds de ongelimiteerde groei van het aantal gemandateerde inschakelingsondernemingen.

Transparante cijfers over de evolutie van de cijfers en het aantal en de verdeling van de posten van doelgroep medewerkers over de verschillende types organisaties ontbreken. Deze lacune bemoeilijkt de beleidsvoering.

1. Mandaat inschakeling gezien in een bredere context van arbeidsbemiddeling en sociale zekerheid.

De arbeidsbemiddelaar Actiris (in samenwerking met VDAB) kreeg een prominente plaats binnen de Brusselse Adviesraad SO, beoordeelt de inschakelingsprogramma's van het mandaat inschakeling en verstrekt negatieve of positieve adviezen.

De algemene uitgangspunten ¹ van het beleid zijn • Een individuele begeleiding; Eerst werk vinden voor diegenen die zich rechtstreeks op de arbeidsmarkt kunnen aanbieden; Eerst de nodige vaardigheden verwerven voor de anderen: ▪ Programma op maat om de op de arbeidsmarkt vereiste vaardigheden te verwerven; ▪ Validatie van de verworven competenties en stages in ondernemingen; ▪ Arbeidsovereenkomsten met het oog op een eerste werkervaring die op de arbeidsmarkt in aanmerking genomen kan worden. • Begeleiding niet beëindigen bij de eerste werkervaring: laaggeschoolden hebben het moeilijker om duurzaam werk te vinden. • **Begeleiding op maat uitbreiden naar andere groepen.** Mogelijkheid tot progressieve werkhervatting, deeltijds werken, of zelfs gemeenschapsdienst (FeBIO, niet-verplicht!) kunnen tussenstappen zijn in de transitie naar de reguliere arbeidsmarkt. Dit moet gepaard gaan met maatregelen die de beschikbaarheid van potentieel actieven verhoogt, zoals betaalbare en toegankelijke kinderopvang en een mobiliteitsbudget; • Versterking van de samenwerking, de emulatie en de complementariteit van de

¹ HRW 2019, Meer actieven voor een welvarende en inclusieve economie, p 13.

gewestelijke overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling met de actoren uit de private arbeidsbemiddelingssector. • **Bijzondere aandacht verlenen aan de permanente opleiding. Laaggeschoolde arbeid financieel aantrekkelijker maken voor werknemers.** • De verlagingen van de socialezekerheidsbijdragen gericht op de lage lonen met mogelijke bijkomende gewestelijke fiscale stimulansen zoals de Vlaamse regering voorstelt. • Ook het pensioenstelsel kan verder hervormd worden om de gewerkte periodes aantrekkelijker te maken. Het succes van een werkzoekende hangt niet alleen af van zijn eigen vaardigheden en capaciteiten.

Binnen de **Strategie 2030** voor Brussel, de **strategie inzake de kwalificatie voor werk** zal werkervaring zijn plaats in het opleidingslandschap moeten vrijwaren en de beleidsmakers blijven overtuigen van de noodzaak voor financiering. Sociale economie is één schakel in een breder arbeidsmarktbeleid dat samenwerking met de arbeidsbemiddelaars impliceert. De hierboven genoemde randvoorwaarden zijn belangrijk.

2. De omkaderingsnorm en de financiering van de begeleiding.

1 Op 4 omkadering was in de oude Ordonnantie beter omschreven. Nu is het eerder op 1 op 6. Men krijgt een hoger bedrag maar er is meer administratie. Men ziet verschillen tussen sectoren, activiteiten en bepaalde omstandigheden. De inspanningen die dagelijks nodig zijn voor begeleiding worden nog steeds onderschat. Er gebeurt geen inschaling van doelgroep medewerkers in Brussel (inschatting ICF door VDAB van de afstand tot de arbeidsmarkt). Kwaliteitsvereisten voor omkadering moet men zien in verhouding tot de vergoeding die er tegenover staat, tot de kenmerken van de doelgroep. Men stelt steeds hogere eisen (digitale skills, professionele vaardigheden, soft skills, validatie van competenties). Er zijn uiteraard beperkingen en men dient de validatiemogelijkheden beter te ondersteunen.

Een echte discussie rond de omkaderingsnorm vond nooit plaats maar blijft interessant. ‘Wie heeft omkaderingsgeco’s en wie niet?’ moet in een verdere analyse in rekening genomen worden.

3. Te weinig instroom ondermijnt de efficiëntie van het mandaat inschakeling.

- **Artikel 60.** Er zijn de zwakke en veranderende profielen van de instroom. De moeilijke toeleiding door de OCMW’s bleef een permanent gegeven. Het aanbod aan functies en wat mensen willen stemt niet altijd overeen. Een betere regionale matching tussen projecten en profielen, is een piste om te verkennen. FeBIO vraagt om het aantal gratis Artikel 60 posten sociale economie te verhogen en de jaarlijkse groei van zo’n contingent evenredig aan de groei van de sector te anticiperen.
- Nauw verbonden met het mandaat inschakeling zijn de **maatregelen Tewerkstellingssteun**. De voorwaarden voor die subsidiëring van arbeidsplaatsen vormen de tweede pijler van de financiering. De problematiek van de ge-co-statuten (doelgroepgeco’s) en de geplande hervorming horen hierbij. De doelgroepgeco’s zijn een voorbeeld van duurzame tewerkstelling.
- De **inschakelingscontracten** blijven momenteel voor de helft oningevuld omdat Actiris geen kandidaten stuurt. **Men moet de instapvoorwaarden versoepelen** (6 maanden ingeschreven bij Actiris i.p.v. 18).
- Ook het aantal **SOCECO-posten** dat voorzien en gebudgetteerd wordt in jaar N voor jaar N+1 dient men te anticiperen. Als er niet genoeg budget is (mandaat inschakeling en/of aantal doelgroep medewerkers), moet men de groei van het aantal organisaties in het kader van het mandaat inschakeling tijdelijk stoppen. Men dient een jaarlijks apart budget voor nieuwe projecten in jaar N+1 te voorzien. Een ander gegeven is dat de **SOCECO-subsidie slechts in beperkte mate de werkelijke kosten verbonden met de tewerkstelling dekt. Die financiering moet men opnieuw bekijken.** Een heel aantal posten (vervoer, maaltijdcheques,

arbeidsongevallenverzekering, sociaal secretariaat, werkkledij...) komt momenteel niet in aanmerking voor de subsidie. Zo blijft die deels on(der)benut. Tracé Brussel merkte op 'Voor Soceco, laten de rigide competentieprofielen doelgroep werknemers niet toe om zich wat meer te oriënteren in de verschillende taken en functies binnen een organisatie'.

Te veel administratie, te veel nieuwe regelgeving, te veel tijdelijke projectsubsidies. Een groeiende kloof tussen het sociaal horeca-project en het dienstencentrum... We registreren de signalen uit het werkveld. Afstemming van de procedures, competentieformulieren Actiris, OCMW's, administratie BEW en administratieve vereenvoudiging is opportuun. Toepassen van het 'once-only' principe voor het bezorgen van documenten aan de overheid. Automatisering bij Actiris ligt in het verschiet, maar evenwicht tussen menselijk contact en de digitale dienstverlening is een aandachtspunt. Zwangerschapsverloven voor SOCECO's moet men kunnen verwerken. Sociale rechten mogen niet ondergeschikt zijn of afhankelijk worden van beperkte ICT-mogelijkheden.

3. Te weinig doorstroom. Meer duurzame arbeid is een remedie.

Er is de veeleisende arbeidsmarkt voor doorstroom. FeBIO vraagt **een statuut voor duurzame tewerkstelling in de sociale economie**, omdat niet iedereen kan doorstromen. De doelgroepgeco's wil de sector behouden. Deze posten moeten meetellen als doelgroep medewerker in het kader van het mandaat inschakeling.

Het Brussels initiatief Zone zéro chômeurs, impliceert zo'n duurzaam statuut en de federale maatregel van de tewerkgestelde werklozen bestond al in de jaren 80 (dit is niet nieuw). Maar het verder uiteenlopen van dit type maatregelen en het arbeidsmarktbeleid in de regio's, riskeert momenteel de solidariteit in de sociale zekerheid te verzwakken.

Gezien het structureel tekort aan duurzame arbeidsplaatsen voor laaggeschoolden in Brussel, moet de overheid en publieke sector en reguliere sector zelf meer voltijdse duurzame jobs voor laaggeschoolden en doorstroommogelijkheden creëren die de combinatie werk en gezin mogelijk maken. Ook binnen de sociale economie kan men extra duurzame arbeidsplaatsen voor laaggeschoolde werknemers te creëren, op eigen middelen, als het businessmodel dit toelaat.

4. Financiering sociale inschakelingsondernemingen, het belang van de VIA-middelen en de Brusselse non-profitakkoorden en ondersteuning van opleidingsinitiatieven langs Nederlandstalige kant.

Men voelt meer druk om winst te maken en eigen inkomsten te realiseren. Voor de organisaties kwam daarbij in 2021 de galopperende inflatie, met stijgende lonen en late uitbetalingen, het uitblijven van indexeringsmaatregelen door verschillende subsidiërende instanties (spilindex op vijf maanden tijd twee keer overschreden en er is in 2022 nog een overschrijding verwacht). De lonen stijgen op een jaar tijd met 6%.

Deze stijging komt voor de socio-culturele sector en de zorg- en welzijnssector bovenop de in de **VIA 6-akkoorden goedgekeurde loonsverhoging**, die afhankelijk van het paritair comité varieert van 1,1 tot 4,5%. Dit akkoord geldt voor alle medewerkers van de betrokken paritaire comités, maar wordt lang niet voor elke medewerker gefinancierd. Niet alle organisaties zitten in dezelfde paritaire comités, de baremastructuur kan verschillen, de indexeringsmechanismen (CAO's) ook. Niet-indexering van structurele middelen (loonkost en werkingsmiddelen) via convenanten en meerjarige subsidies door de VGC, en de late uitbetaling daar vormt een knelpunt. De vraag rijst of in deze context van hoge inflatie en indexering de plafonds voor deminimis niet moeten aangepast worden. De indexering van het mandaat inschakeling (afgevlakte index) is voorzien, maar het is onduidelijk of en wanneer die in 2022 toegepast wordt.

Voor veel Nederlandstalige organisaties in Brussel is de context van de combinatie van Brusselse non-profit akkoorden NPAK en de combinatie van omkaderingsmiddelen en middelen uit het mandaat inschakeling met de Vlaamse VIA-middelen belangrijk. Er is nood aan nieuwe juridische rechtsgronden voor de bestaande interprofessionele akkoorden, met meer rechtszekerheid voor Brussel.

De toeleiding van Brusselse laaggeschoolden, ook uit de Nederlandstalige werkervaringsprojecten, naar de Vlaamse arbeidsmarkt evolueert positief maar deze **doorstroominspanning verdient een betere structurele verankering**. De versterkte samenwerking tussen VDAB en Actiris in Brussel is hoopgevend. Er zijn in Brussel, in tegenstelling tot in Vlaanderen, geen specifieke apart gefinancierde doorstroommaatregelen. Men verwacht steeds meer van de organisaties zonder dat er extra financiering tegenover staat. Meer structurele samenwerking met VDAB rond doorstroom en opleiding, doorstroom naar Vlaanderen is mogelijk. De bestaande samenwerking UB3 rond bijscholingen en opleiding dient men verder te ondersteunen.

FeBIO ijvert voor meer afstemming en sluitende kostendekkende financieringsmechanismen, toepassing van indexeringen voor alle subsidies. De band van de organisaties met Vlaanderen beter structureel verankeren is uitermate belangrijk. Brussel en VIA vraagt extra aandacht. Het is nodig om de puzzel van financiering door uiteenlopende overheden te bestuderen, te vereenvoudigen en te checken op coherentie.

2. Enkele conclusies op macroniveau.

Werkloosheid, leefloon, ziekte... zijn communicerende vaten. De kostprijs voor de samenleving van de verschillende stelsels verschilt. Louter daling van de werkloosheidscijfers, is niet zomaar een 'goed teken'. Achter de cijfers kan bijvoorbeeld meer ziekte (werk maakt ziek), meer leefloners, meer jongeren onder de radar, meer zwartwerk, of meer werkende armen, en dus veel meer armoede, schuilgaan. We stellen kritische vragen bij de blinde activeringswoede van zieken en niet-actieven. Arbeiders probeerden altijd meer controle over hun tijd te bevechten (8-urige werkdag, pensioen, controle en vrije keuzes combinaties gezin, werk, vrije tijd over het geheel van de beroepsloopbaan, vrije beroepskeuze voor een passende betrekking). Dit botst met de vraag naar steeds meer flexibiliteit waar vooral laaggeschoolden mee geconfronteerd worden. Het beleid streeft naar een hogere **activiteitsgraad**, het aandeel beroepsbevolking (werkenden en werklozen) in totale bevolking op arbeidsleeftijd (15-64 jaar of 20-64 jaar) en **werkzaamheidsgraad** of werkgelegenheidsgraad, wat overeenstemt met het gedeelte van de bevolking dat werkt binnen de bevolkingsgroep op beroepsactieve leeftijd. Totale **werkzaamheidsgraad** is het aandeel werkende mensen, voltijds of deeltijds, binnen het totaal van de bevolking tussen 15 tot 64 jaar. Verontrustend is daarbij de stijgende armoede. Terwijl werken zou moeten toelaten uit de armoede te raken. Ook in de sociale inschakelingsondernemingen moet men erop toezien dat laaggeschoolden niet onder de armoedegrens werken.

1. Welk standpunt over de 7^{de} staatshervorming van het Brussels middenveld?

Het Brussels middenveld zal een positie moeten bepalen. Wil men in Brussel een vierde Gewest of herfederalisering van bijvoorbeeld het gezondheids- en arbeidsmarktbeleid? FeBIO betreurt de toenemende complexiteit in onze sector als gevolg van de zesde staatshervorming. Niet alleen kwam Brussel er bekaaid vanaf en kregen de Brusselse OCMW's verantwoordelijkheden op vlak van wonen en daklozen, zonder dat de financiering meekwam. De ongelijkheden in Brussel groeien (bijvoorbeeld op vlak van arbeidsmobiliteit, de Franstaligen, krijgen daarvoor wel non-profitmiddelen, de Nederlandstaligen niet). VGC krijgt in verhouding door de verhoging van budgetten extra non-profitmiddelen, maar die komen niet goed bij het Nederlandstalig Brussels werkveld terecht.

Organisaties signaleerden problemen gerelateerd aan de staatshervorming (verhuis van doelgroep medewerkers impliceerde een verlies aan premies, er is de ongelijke behandeling van Vlaamse en Brusselse werkzoekende jongeren). Kijkend naar de hoeveelheid ESF-middelen die rechtstreeks naar het werkveld gaat of naar de verdeling van de middelen voor de relancemaatregelen na corona stellen we vast dat het de Brusselse sociale sector niet echt voor de wind gaat.

2. Omgevingsanalyse.

We presenteren enkele gegevens uit een OESO-studie. Bij beleidsevaluatie en bijsturingen is de actuele context van belang.

Een derde van de Brusselse bevolking zit onder de armoedegrens, drie keer zoveel als Vlaanderen, (vooral lage werkintensiteit, huishoudens zonder werk). Administratieve werkloosheidsgraad juni 2021, 15,4%. Aantal leefloners is sterk gestegen, (vooral bij jongvolwassenen). Inkomensongelijkheid is hoger dan in andere Gewesten en steden. De covidcrisis versterkte de ongelijkheid.

De vooruitzichten van laaggeschoolden ([OESO-studie](#)): Lagere tewerkstellingsgraad laaggeschoolden België in vergelijking buurlanden (Brussel 41,9%). Relatief veel migranten (lager opleidingsniveau). Het aantal jobs voor laaggeschoolden zal dalen, ook de tewerkstellingsgraad. Elementaire beroepen, shift naar diensteneconomie van industrie =>lagere jobkwaliteit. Jongere cohorten, hoger opleidingsniveau. Tegen 2030 – 21% laaggeschoolden. Grote skills mismatch, het matching proces werkt minder goed, sterke regionale, sectorale dimensie (meer vacatures Vlaanderen, bouw, klein, groothandel, industrie). Postief, meer uitstroom van Brusselaars naar Vlaanderen. Brussel: opleiding richting knelpuntberoepen, beter vooruitzicht. België heeft de laagste aanwervingsgraad voor oudere werklozen... (55-64). Er bestaat veel meer verplicht deeltijds werk in Brussel.

Ondanks de zeer sterke daling van het aandeel laaggeschoolden in de bevolking en het stabiele aandeel laaggekwalificeerde banen verloopt de inschakeling van laaggeschoolden op de arbeidsmarkt dus steeds moeilijker. De verklaring daarvoor is dat de sociale mobiliteit gedurende een loopbaan steeds minder goed werkt, omdat de initiële schoolloopbaan daarbij steeds bepalender is geworden. Een job uitoefenen waarvoor men de juiste scholing heeft, onder fatsoenlijke arbeidsomstandigheden, is een factor die de sociale integratie bevordert en het risico op armoede vermindert. De daling van de werkgelegenheidsgraad van de laaggeschoolden verdient daarom bijzondere aandacht. Dat geldt ook voor het feit dat laaggekwalificeerde banen steeds vaker worden ingenomen door personen die in theorie overgekwalificeerd zijn. (Welke positie hebben laaggeschoolden op de arbeidsmarkt, p 36, HRW)

Activeringsbeleid. Bijsturing is nodig in de richting van de meest kwetsbaren. Opleidingsprogramma's moeten op maat gesneden zijn van de noden werkgever. **Meer opleiding, meer directe jobcreatie is nodig.** Verschillen in sociale bescherming # types contracten (o.a. vooropzeg) kenmerken de duale arbeidsmarkt, waar de laaggeschoolden minder stabiele contracten kennen.

Na de evaluatie en de analyse van een aantal pijnpunten is bijsturing, **een doordachte strategie nodig** voor de verdere ontwikkeling van de Brusselse sociale economie en inschakelingsondernemingen. Anticiperen op de werkgelegenheids- en opleidingsbehoeften om het opleidingsaanbod te sturen is aangewezen. Meer wetenschappelijke aansturing is opportuun van welke projecten, initiatieven in de sociale inschakelingseconomie men wil zien groeien, welke aanmoediging van innovatie aangewezen is. Men moet oog hebben voor de realisaties op het terrein en de innovatie die bottom-up in het werkveld plaatsvond en voor de randvoorwaarden.