



Laten we niet hypocriet doen, de reguliere arbeidsmarkt haalt voor velen de neus op!

Ook de overheid neemt minder mensen in dienst op C en D-niveau. Steeds hogere profielen zijn vereist. De Brusselse werkloosheidsgraad bedroeg in 2022 zo'n 15,2%,¹ (in bepaalde wijken hoger) en daalt lichtjes. In de Welzijnsbarometer van het Observatorium 2021 kleuren alle armoede-indicatoren echter rood. 6% Van de bevolking (18-64 jaar) ontvangt een leefloon (zo'n 44.300 personen). Slechts zo'n 4500 personen worden jaarlijks (4410 in 2022) in het Gewest via een Artikel 60-contract aan het werk gezet.

¹ Actiris, Brusselse Arbeidsmarkt, statistische gegevens december 2022

Brusselse inschakelingsondernemingen vragen meer ondersteuning voor werkervaring en duurzaam werk!

In Brussel groeit 1 op 4 op in een gezin waar niemand werkt. Hoe komt dat? De Brusselse arbeidsmarkt kent veel zorg en diensten die hogere diploma's en meer talenkennis vergen. Vooral pendelaars nemen die jobs in. Werkzoekenden missen een netwerk en opleiding. Er is een jobtekort, een klein aanbod voor een aanzienlijke groep laaggeschoolden. Bijna één op drie actieve Brusselaars met een laag opleidingsniveau is werkloos. De razendsnelle bevolkingsgroei en de werkgelegenheid ontwikkelen zich niet evenredig. Een immens probleem! 35% Van de Brusselse fiscale huishoudens betaalt geen belastingen, voornamelijk omdat het inkomen te laag is.

In de Algemene Beleidsverklaring van de Brusselse regering van 20 oktober 2022 stond het werkgelegenheids- en opleidingsplan van 10 miljoen euro en trok men 2 miljoen euro uit voor de verplichte competentiebalans gevolgd door een opleiding die de langdurig werkzoekende zelf kiest. De bevordering van de meertaligheid bleef een beleidsprioriteit. Onderkwalificatie is één van de structurele oorzaken van werkloosheid. De mismatch tussen vaardigheden ten aanzien van de beroepen waarin wordt aangeworven kreeg aandacht. De gecoo's werden volledig geïndexeerd, 6 miljoen euro ging naar de sociale inschakelingseconomie, een bijzondere partner voor werk en opleiding van de Brusselaars die het verst van de arbeidsmarkt staan. De Strategie 2030 moet een transitie van de Brusselse economie bewerkstelligen, koolstofvrij circulair en regeneratief, sociaal democratisch ondernemerschap en digitalisering staan centraal. Na de gezondheids crisis vroeg de energiecrisis en inflatie aandacht en stond energiesteun hoog op de agenda.

Het aandeel personen met risico op armoede of sociale uitsluiting bleef stabiel. Een derde van de bevolking heeft een inkomen onder de armoederisicogrens, dat is hoger dan in andere Gewesten. Meer dan een vierde van de bevolking heeft recht op toegang tot verhoogde tegemoetkoming van de verzekering voor geneeskundige zorgen. Het beleid focust op activering. Dit werkt enkel en rechtvaardigt zich als er in de markt een voldoende jobaanbod is in overeenkomst met de aanwezige profielen. Er is meer nodig (o.a. door demografische groei en stijgende noden voor tewerkstelling, vergrijzing, kinderopvang en onderwijs). Actiris moet succes boeken op het vlak van tewerkstelling via begeleiding en controle. Uitsluitingen drukken de uitgaven. Men 'vergeet' dat werkloosheid bij laaggeschoolden een structureel gegeven is. De klemtoon ligt op de individuele verantwoordelijkheid van werkzoekenden.

FeBIO wijst op een onbenut economisch potentieel. Er is een voldoende jobaanbod nodig voor zwakkere profielen.

De economie moet duurzaam werk bieden, eerlijker, stabiel worden en volwaardige kansen geven aan langdurig werklozen.

Wat is duurzaam werk?

"Duurzame inzetbaarheid betekent dat werknemers in hun arbeidsleven doorlopend over daadwerkelijk realiseerbare mogelijkheden alsmede over de voorwaarden beschikken om in huidig en toekomstig werk met behoud van gezondheid en welzijn te (blijven) functioneren. Dit impliceert een werkcontext die hen hiertoe in staat stelt, evenals de attitude en motivatie om deze mogelijkheden

daadwerkelijk te benutten." (1)

Iedereen is voor duurzaam werk voor iedereen maar er bestaat toch een grote tweedeling in onze samenleving: zij die vinden dat werkgelegenheid wordt gecreëerd door privé-ondernemingen en zij die vinden dat overheden hierin rechtstreeks moeten investeren. De laatste jaren is het vooral het eerste kamp dat wint. Inschakelingsorganisaties en sociale economie in het algemeen vinden dat werk kan worden georganiseerd.

1Van der Klink e.a., 2010, in opdracht van ZonMW



FeBIO is de Federatie van Brusselse Inschakelingsondernemingen. Onze leden, zijn meestal verenigingen zonder winstuitkeringen die diensten leveren of goederen produceren met het oog op socio-professionele inschakeling van moeilijk te plaatsen werkzoekenden. Ze zien 'ondernemen' niet als doel, maar als middel ter verwezenlijking van een sociale doelstelling. De economische activiteit is van secundair belang, inschakeling en opleiding is de hoofdactiviteit. FeBIO vraagt respect voor de eigenheid en historiek van de inschakelings-economie in Brussel. Een van de erkenningscriteria Sociale Onderneming in Brussel is winstbeperking tot maximaal 6%.

Vermarketing, liberalisering en flexibilisering zijn aan de orde van de dag. Kwantiteit gaat boven kwaliteit en (winst-)cijfers boven mensen. Ook op verenigingen is er groeiende druk om ondernemers te worden die onbeperkt economisch profijt moeten en kunnen nastreven. Het Europees wetgevend kader beperkt de steunmogelijkheden voor lokale overheden van werknemers die verwijderd zijn van de arbeidsmarkt. FeBIO opteert voor een socialer beleid.

Quote

De werkloosheidsuitkeringen enkel in Vlaanderen beperken in de tijd vloekt met het gelijkheidsbeginsel (en het Grondwettelijk Hof dreigt dit te vernietigen) dixit Quinten Jacobs, 16/12/22, De Tijd. FeBIO vraagt de drempels aan te pakken en niet de werkzoekenden (kinderopvang, discriminatie hoge werkdruk, werk op maat van de profielen...)

- 1 Juli 2022, kregen 126 inschakelings-ondernemingen compensatie voor een budget van 14.133.500 euro, 25% bij FeBIO-leden
- 2 Aantal doelgroep medewerkers in sector: 1756,43 VTE in 2021, 27% bij FeBIO-leden



CONTACT

Henegouwenkaai 29
1080 Brussel

+32 (0)2 412 72 42

nora@febio.be, febiovzw.org

<https://www.facebook.com/febiovzw/>

© FeBIO 2023

Leden

Aksent, Atelier Groot Eiland, Baita, Beeldenstorm, Casablanca, D'Broej, Elmer, EAT, GREAT, Groep Intro, LD3, CyCLO, BRICOTEAM, De Harmonie, MAKS, Manus, FIX, De Overmolen, Cosmos, ViTES, De Welvaartkapoen, Pianofabriek, Buurthuis Bonnevie, Recyclart, Sociaal Vervoer Brussel, Wijkhuis Chambéry.



Wat te doen? Wat wil FeBIO?

Brusselse sociale ondernemers vinden dat de overheid moet ingrijpen en investeren waar het privé-initiatief tekortschiet. Zorg voor meer werkbaar werk op mensenmaat voor lager gekwalificeerden, intreders zonder ervaring, oudere werknemers, zowel bij de overheid als in de social profit. Stimuleer kwalitatieve jobcreatie in de zorg, vergrijzing en

maatschappelijke dienstverlening, een innovatieve 'making industry'. Vereenvoudiging en verbrusseling van de tewerkstellingsmaatregelen is positief. Maar in de huidige context is doorstroom, begeleiding, opleiding en activering naar de reguliere arbeidsmarkt volkomen ontoereikend. Sociale maatregelen moeten selectiever naar de onderkant worden.

Herverdeel de beschikbare arbeid prioritair naar de gezinnen waar niemand werkt. Verhoog alle uitkeringen en minimumlonen boven de armoedegrens. Werkervaring opdoen binnen de inschakelingseconomie geeft mensen meteen een netwerk. Bied eerst werk, dan opleiding. Het inkomen stabiliseert vaak de sociale situatie.

Een socialer Brussel focust op duurzame jobcreatie



Je verwerft er technische, sociale, generieke competenties en taalkennis. Er is veel aandacht voor de werkhoudingen tijdens het kwalitatief opleidingstraject en ruimte voor persoonlijke groei. Een traject kan wel twee jaar duren binnen een unieke menselijke context waarin een misstap niet direct wordt afgestraft. Tegelijkertijd

zorgen de organisaties voor bijkomende sociale diensten of producten. Voor veel werknemers is werken met een speciaal statuut in de sociale inschakelingseconomie het hoogst haalbare. Zoniet riskeren ze na de werkervaring opnieuw langdurige werkloosheid, uitsluiting en armoede. Dit kan enkel als de Brusselse samenleving investeert

in permanente gedeeltelijk gesubsidieerde werkvloeren waar begeleide tewerkstelling kan, maar niet hoeft, te resulteren in doorstroom. Formele validatie van competenties gebeurt zoveel mogelijk. Een statuut voor langdurige tewerkstelling binnen de sociale inschakelingseconomie vormt een opportuniteit.



Er is heel veel werk te doen in onze samenleving, wij vinden dat dat werk moet worden omgezet in meer duurzame jobs!



Concrete prioriteiten. Investeren in werk en opleiding voor laaggeschoolden!

1. Meer centra voor socio-professionele inschakeling

Omkadering is meer dan professionele kennis. Begeleiding betreft welzijn, basisvorming, motivatie, de sociaal culturele context en randvoorwaarden (inburgering, taalkennis...). Inflatie correct compenseren en de bestaande budgetten mandaat inschakeling optimaal benutten houdt het beleid op peil. Een aparte enveloppe voor nieuwe projecten blijft opportuun. Anticipeer jaarlijks op de groei van het aantal organisaties. Groei is enkel mogelijk als er meer gesubsidieerde doelgroep medewerkers en beter ingevulde posten SOCECO's en Artikel 60 zijn.

2. Een bredere financieringsbasis

Zowel privé als overheid dragen verantwoordelijkheid. Meer transversale financiering voor deze sector vanuit de beleidsdomeinen gezondheid, welzijn, mobiliteit, zorgt voor extra jobs. Brussel kan de problemen niet alleen aan wegens de specificiteit en de kritische omvang van de regio. Het vormingsaanbod van de Sociale fondsen en de gratis opleidingen van UB3 binnen beroepsopleiding blijven onontbeerlijk. De Brusselse overheid dient te coördineren. Klimaatobjectieven, circulaire economie, SDG's koppelen aan sociale inschakeling is een winwin!

3. Parallele hervormingen die resulteren in meer middelen

Tewerkstellingssteun, Ordonnantie Sociaal Ondernemerschap en Besluit mandaat inschakeling, aangevuld met inkomsten uit de economische activiteiten in diverse sectoren garanderen de leefbaarheid. Zie erop toe dat de parallelle hervormingen van de tewerkstellingssteun, het mandaat inschakeling, Artikel 60, ge-co's, opleidingsfondsen, NPAK, VIA,... resulteren in meer en stabiele financiering. Het herzieningsmechanisme van het mandaat inschakeling vraagt aanpassing. Verbeteringen aanbrengen aan het ge-co-statuut (een zekere uniformisering) is mogelijk. Financier dit statuut aan 100%! Doelgroepge-co's tellen mee en zijn momenteel de enige duurzame langdurige tewerkstellingsmogelijkheid in de Brusselse sociale economie.

4. Meer sociale clausules in de aanbestedingen van de Brusselse overheid

Zet meer mensen aan het werk zo herleeft de vraag. Denk niet enkel aan gehandicapten, maar aan de allerzwakste profielen op de arbeidsmarkt. Waardeer gunningscriteria als kwaliteit van opleiding 'on the job' en van de begeleiding. Zoek als overheid aansluiting met domeinen waar economische ontwikkeling (jobcreatie in de zorg, sociale woningbouw, horeca, kinderopvang) wenselijk is.

5. Jobcreatie voor laaggeschoolden binnen werkervaring maar ook in de arbeidsmarkt.

Zorg voor extra Artikel 60 'sociale economie' plaatsen in de Nederlandstalige sociale inschakelingseconomie. Een laag bedrag, zoals 350 euro per maand rekening houdend met het maatschappelijk of collectief belang en doelstellingen voor een 'betalende Artikel 60' in de social profit in het kader van de harmonisering van de OCMW's werkt stabiliserend. Behoud van gratis Artikel 60 posten in de vzw's is belangrijk, maar het aanbod kalft af. Vzw's die sociale dienstverlening bieden voor financieel kwetsbare personen, geven opleiding en omkadering, maar kunnen geen extra personeelskosten dragen. Investering kost geld maar levert direct maatschappelijke winst op. Om doorstroom te realiseren moeten er kwalitatieve jobs zijn. Arbeidsmatige activiteiten (AMA sociale economie en AMA welzijn) zijn aangewezen voor zij die wegens randfactoren (CMPPS) aan de kant blijven staan.

6. Investeer meer in de mobiliteit van de doelgroep en in het wegwerken van de digitale kloof

Een rijbewijs B is voor laaggeschoolden belangrijk. Enkel de transportsector betaalt deze opleidingskosten momenteel terug aan de werkgevers. De kans op werk vergroot in de 'Brussels Metropolitan Area'. De bestaande kosteloze opleidingsmogelijkheden (theorie en praktijk) zijn ontoereikend. Digitalisering vraagt meer middelen.

7. Soceco premie 33'ers ter beschikking stellen van derden doet tewerkstellingskansen stijgen.

Dit impliceert dat op het einde van een Soceco premie 33-contract, medewerkers kunnen werken in een andere organisatie/onderneming. Terbeschikkingstelling verschilt van "stage"; zij hebben een arbeidsovereenkomst en moeten anders behandeld worden dan "cursisten". Een wettelijke regeling in Brussel ontbreekt.

8. Doelpubliek rekruteren is een uitdaging voor OCMW's en inschakelingsondernemingen.

Nieuwe barrières doken op. De rekrutering van doelpubliek stakte in 2022. Dit vraagt oplossingen. Verder onderzoek naar behoud van sociale voordelen (betaalbare kinderopvang, energiesteun...) is nodig voor mensen met een laag inkomen (laaggeschoolden) en veel kinderen. Zonder dat is werken soms niet langer aantrekkelijk. Een soepele invulling van de transitie- en inschakelingsbanen, inschakelingsge-co's (kortere werkloosheidsduur voor deze laatsten toelaten), helpt.