

Gemeenschappelijke nota van de Federatie van Brusselse OCMW's- Brulocalis, FeBISP, FeBIO en Tracé Brussel vzw

Betreffende de tewerkstelling van begunstigen van het leefloon of van een gelijkwaardige bijstandsverlening in een inschakelingsbaan (Art. 60, §7).

1 INLEIDING

Op 28 juni 2023 organiseerden de Federatie van de Brusselse OCMW's - Brulocalis, de sociale economie federaties FeBIO en FeBISP en Tracé Brussel vzw de studiedag 'Gezamenlijke Uitdagingen en Oplossingen'. Deze bijeenkomst bracht Brusselse OCMW's en gemandateerde sociale inschakelingsondernemingen samen om na te denken over de uitdagingen die verbonden zijn aan de tewerkstelling van begunstigen van het leefloon of van een gelijkwaardige bijstandsverlening in een inschakelingsbaan (Art. 60, §7).

Werknemers in een inschakelingsbaan (Art.60,§7) worden vaak geconfronteerd met complexe problemen, wat hun integratie op de arbeidsmarkt bemoeilijkt. De laatste jaren is de doelgroep van OCMW-begunstigen ook aanzienlijk kwetsbaarder geworden, waardoor hun afstand tot de arbeidsmarkt is toegenomen. Deze personen kampen met uiteenlopende problematieken zoals verslaving, sociale en familiale problemen, taalbarrières en psychologische uitdagingen. Velen zijn nog niet klaar om te werken vanwege deze obstakels die duurzame integratie belemmeren. In de afgelopen jaren is het aantal OCMW-begunstigen dat in aanmerking komt voor tewerkstelling, zowel regulier als in een inschakelingsbaan, aanzienlijk gedaald. Paradoxaal genoeg is het aantal begunstigen van het leefloon met 58% gestegen. Bovendien zijn de werknemers die wel in aanmerking komen vaak lager gekwalificeerd en hebben zij minder werkervaring, wat het voor sociale inschakelingsprojecten moeilijk maakt om geschikte profielen te vinden voor hun vacatures. Gemandateerde sociale inschakelingsondernemingen worden gefinancierd op basis van het aantal daadwerkelijk tewerkgestelde doelgroepwerknemers. Deze financiering wordt onder andere gebruikt om de salarissen van het omkaderend personeel te betalen. Onbezette posities leiden tot verlies van financiering, wat problematisch is voor de structuren, aangezien hun omkaderend personeel reeds in dienst is. Daarnaast is er een tekort aan inschakelingsbanen, vooral binnen het statuut Artikel 60, §7 (met verhoogde subsidies in de sociale economie). De budgetten van de OCMW's zijn onvoldoende om te voldoen aan de groeiende vraag en het toenemende aantal gemandateerde projecten.

Bij aangeworven personen in een sociaal inschakelingstraject wordt vaak een gebrek aan motivatie waargenomen. Het ziekteverzuim is hoog en het is niet ongebruikelijk dat het traject na enkele maanden wordt onderbroken. Dit komt omdat de aard van het werk, de vereiste vaardigheden of de arbeidsomstandigheden niet overeenkomen met de capaciteiten en verwachtingen van de betrokken werknemers. Het is daarom essentieel om bij het zoeken naar een geschikte baan de emancipatie en de vrijheid van keuze van de doelgroepwerknemers te respecteren. Voor een duurzame baan moet werk als waardevol worden beschouwd en moet er een goede match worden gevonden tussen de werknemer en de werkgever. Tenslotte motiveert de problematiek van de werkloosheidsval, die de doelgroep in het bijzonder raakt, de begunstigden van het OCMW onvoldoende om deze weg in te slaan. De financiële voordelen in een artikel 60§7 tewerkstelling zijn beperkt en motiveren niet voldoende om in een dergelijk traject te stappen. Daarnaast zijn er ook andere obstakels zoals een gebrek aan betaalbare kinderopvang, mobiliteit e.a. die een tewerkstelling in een inschakelingsbaan belemmeren.

Tijdens de studiedag werden verschillende aanbevelingen geformuleerd en voorgelegd aan de politieke organen van de Federatie van Brusselse OCMW's. In deze gemeenschappelijke nota doen wij drie prioritaire aanbevelingen om de tewerkstelling van personen in een inschakelingsbaan (Art. 60, §7) met of zonder verhoogde subsidies voor de sociale economie te bevorderen. Deze aanbevelingen zijn gericht aan de nieuwe regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

2 AANBEVELINGEN

2.1 VERHOOGING VAN DE BUDGETTEN VOOR INSCHAKELINGSBANEN (ART.60, §7) – VERHOOGDE SUBSIDIES IN DE SOCIALE ECONOMIE

Jaarlijks ontvangen de 19 OCMW's van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest een budget voor functies in de sociale economie (SE), voortkomend uit de zesde staatshervorming en toegepast volgens artikel 60, §7 van de organieke wet van het OCMW van 8 juli 1976, beschikbaar voor sociale inschakelingsprojecten. Deze budgetten zijn echter ontoereikend en kunnen niet voldoen aan de vraag van sociale inschakelingsondernemingen. Hoewel het aantal gemandateerde projecten en het aantal werknemers in de doelgroep is toegenomen, zijn de budgetten niet verhoogd.

Het is daarom dringend aanbevolen om de budgetten voor inschakelingsbanen (Art. 60, §7) – verhoogde subsidies in de sociale economie te verhogen. Dit betekent dat de middelen die voortvloeien uit de zesde staatshervorming moeten worden verhoogd om de OCMW's en de sociale ondernemingen met een mandaat sociale inschakeling in staat te stellen aan hun behoeften te voldoen, rekening houdend met zowel de groeiende vraag van sociale economie bedrijven als het toenemend aantal begunstigden van het leefloon of van een gelijkwaardige bijstandsverlening op gemeentelijk en gewestelijk niveau. Op deze manier kan de tewerkstelling van een groot aantal OCMW-begunstigden worden gestimuleerd. Dit zal absoluut noodzakelijk zijn als de werkloosheidsuitkering in de tijd beperkt wordt, omdat dit een aanzienlijke extra last zal betekenen voor de OCMW's. Het uitbreiden van het aantal inschakelingsbanen (Art. 60, §7) met verhoogde subsidies in de sociale economie kan ervoor zorgen dat een deel van de nieuwe OCMW-begunstigden doorstroomt naar een inschakelingsbaan.

Het is tenslotte essentieel dat er een gecontroleerde groei plaatsvindt tussen het aantal gemandateerde projecten en het toegekende budget voor inschakelingsbanen (Art. 60, §7) met verhoogde subsidies in de sociale economie. Met andere woorden, er moet een grotere samenhang zijn tussen de budgetten toegewezen aan de OCMW's en de aanvragen van de sociale inschakelingsbedrijven.

2.2 STAGE OF TRAJECT VOORAFGAANDE AAN EEN INSCHAKELINGSTRAJECT ARTIKEL 60§7

Zoals reeds werd aangegeven in de inleiding, is de afstand van de doelgroep tot de arbeidsmarkt de afgelopen jaren aanzienlijk toegenomen. De tewerkstellingsmogelijkheden in de sociale economie (contracten inschakelingsbaan-Art. 60, §7 + tewerkstelling onder het statuut SOCECO) zijn vaak te kort om een duurzame integratie naar de reguliere arbeidsmarkt mogelijk te maken. Daarnaast blijken de trajecten vaak uitdagend door een gebrek aan motivatie of essentiële professionele attitudes (discipline, stiptheid, het vermogen om met kritiek om te gaan, en het werken in teamverband). Regelmatig worden trajecten vroegtijdig beëindigd omdat ze niet aansluiten bij de verwachtingen van de werknemers.

Daarom stellen wij voor om een apart opleidingstraject te creëren, zoals een observatieperiode bij een gemandateerde inschakelingsonderneming of een oriënterende stage, voorafgaande aan een tewerkstelling op basis van een inschakelingsbaan (artikel 60§7). Hiervoor moeten de procedures voor de implementatie van een dergelijk traject worden vastgesteld, en mogelijk ook een wetwijziging worden doorgevoerd waarbij de OCMW's en sociale inschakelingsondernemingen worden betrokken. Deze observatieperiode moet plaatsvinden binnen een strikt wettelijk kader om mogelijk misbruik te voorkomen. Personen moeten worden tewerkgesteld met de steun van het OCMW en in het kader van een competentieontwikkelingsprogramma. Bovendien moeten de kwesties van vergoeding, dekking van extra kosten, werkdruk en verzekering voor de werknemer worden opgelost. Wij vragen dat deze optie wordt

onderzocht, zodat ook deze stages kunnen worden geïntegreerd binnen het mandaat sociale inschakeling en de begeleiding van deze doelgroep ook wordt gefinancierd.

Een goed voorbeeld hiervan is de beroepsverkennde stage die in Vlaanderen mogelijk is voorafgaand aan een traject onder artikel 60§7 binnen het kader van tijdelijke werkervaring¹. Dit instrument kan aan het begin van het traject worden ingezet en bestaat uit twee fases: een oriëntatiefase van maximaal vijf kalenderdagen om te beoordelen of het jobdoelwit geschikt is, en een werkstage om vast te stellen welke competenties al aanwezig zijn en welke nog ontbreken. De stage (zowel fase 1 als 2) mag in totaal maximum dertig kalenderdagen duren. Het is hierbij belangrijk dat de activiteiten altijd gedekt worden door een getekende overeenkomst met begin- en einddatum. Een Dimona-aangifte is verplicht voor elke beroepsverkennde stage, waarbij VDAB zorgt voor een arbeidsongevallenverzekering en het stagebedrijf voor de verzekering burgerlijke aansprakelijkheid. De niet-werkende werkzoekende krijgt verplaatsingskosten en eventuele kosten voor kinderopvang terugbetaald van de VDAB en behoudt daarnaast zijn uitkering. Bij de implementatie van een dergelijk traject in Brussel moeten problemen die in Vlaanderen zijn opgetreden worden vermeden, zoals de geringe financiële stimulering voor personen met een leefloon en het vele administratieve werk voor de betrokken OCMW's.

2.3 WERKLOOSHEIDSVAl VERMIJDEN

Mensen die een leefloon ontvangen worden niet altijd voldoende gestimuleerd om te werken, noch in het kader van sociale economie, noch op de reguliere arbeidsmarkt. Dit omdat de financiële voordelen vaak onvoldoende zijn. Een recente grootschalige enquête bij 145 Brusselse en Waalse OCMW's toonde aan dat werken soms financieel minder voordelig is dan het ontvangen van een leefloon, vooral wanneer de persoon laaggeschoold is en genoeg moet nemen met een minimumloon. Sinds de overheid het bedrag van het leefloon heeft verhoogd om aan de nieuwe armoedegrenzen te voldoen (wat we uiteraard toejuichen) maar zonder het gewaarborgd minimumloon met hetzelfde bedrag te verhogen, is de spanning tussen welzijn en werk onhoudbaar geworden. Personen onder een statuut artikel 60§7 verliezen, naast hun uitkering, ook toegang tot verschillende vormen van hulp of sociale voordelen zoals gratis energie of vervoer, en een gezondheidskaart. Deze verliezen zijn te groot voor mensen die al moeite hebben om rond te komen.

Om de werkgelegenheidsgraad van de begunstigden die door de OCMW's worden begeleid te verhogen, is het essentieel om de werkloosheidsval te vermijden. Werk moet lonen en de financiële voordelen bij een tewerkstelling moeten voldoende zijn zodat mensen worden aangemoedigd om op lange termijn de arbeidsmarkt te betreden. Enerzijds moeten de uitkeringen worden toegekend op basis van het inkomen en niet op basis van het statuut. Ook moeten sociale uitkeringen en begeleidende maatregelen behouden blijven tijdens de overgang van een leefloon naar een inschakelingsbaan (artikel 60, §7). Anderzijds moet het bedrag van de lage lonen worden verhoogd, zodat het verschil tussen het nettoloon en het leefloon of gelijkwaardige steun aanzienlijk is (minimaal 500 euro) om de doelgroep aan te moedigen te werken. Bovendien zou het tijdelijk behoud van andere sociale voordelen, zoals gratis kinderopvang, doorlopende energietoelagen of de terugbetaling van vervoerskosten, de overgang naar duurzaam werk kunnen vergemakkelijken.

¹ <https://codex.vlaanderen.be/printdocument.ashx?id=1027851&datum=&geannoteerd=false&print=false> – artikel 16

3 CONCLUSIE

Deze gemeenschappelijke nota vormt de consensus van zowel de Federatie van Brusselse OCMW's-Brulocalis als de sociale economie federaties FeBIO en FeBISP en Tracé Brussel vzw. De drie aanbevelingen die in dit document worden voorgelegd, worden door al deze organisaties als meest dringend beschouwd om de bovengenoemde uitdagingen aan te pakken. Om de duurzame integratie van deze doelgroep op de arbeidsmarkt te bevorderen, is een verhoging van de budgetten voor inschakelingsbanen (Art.60, §7) en verhoogde subsidies in de sociale economie noodzakelijk, evenals de invoering van oriënterende stages om de motivatie van de werknemer voor een tewerkstelling beter te kunnen beoordelen. Tenslotte is het essentieel om de werkloosheidsval aan te pakken door te zorgen dat tewerkstelling binnen het kader van sociale economie financieel aantrekkelijker wordt dan het ontvangen van een uitkering. Dit kan door een verhoging van het minimumloon en door het behoud van sociale voordelen tijdens de overgang naar een inschakelingsbaan.

Deze voorstellen zijn van essentieel belang voor de komende legislatuur en dienen als prioritaire stappen om de tewerkstelling van begunstigden van het leefloon of een gelijkwaardige bijstandsverlening via inschakelingsbanen (Art. 60, §7) te bevorderen en duurzaam te versterken. Wij doen dan ook een beroep op de Brusselse beleidsmakers om samen met ons deze noodzakelijke hervormingen te realiseren. Onze organisaties zijn bereid om de dialoog aan te gaan en samen te werken aan oplossingen die de sociale economie en de arbeidsmarkt in Brussel inclusiever maken. We staan klaar om onze expertise te delen en te ondersteunen bij het opstellen en implementeren van beleid dat een positieve en duurzame impact zal hebben op de tewerkstelling van de meest kwetsbare groepen in onze samenleving.