

VLAAMSE RAAD

ZITTING 1994-1995

18 NOVEMBER 1994

BELEIDSBRIEF

Sociale economie.
Invoegbedrijven

ingediend door
mevrouw L. Detiège,
Vlaamse minister van Tewerkstelling en Sociale Aangelegenheden

INHOUD

Blz.

1. Socio-economische toestand	-----	
2. Sociale economie – begripsverklaring	-----	
2.1. De historische sociale economie – de coöperatieve beweging	-----	
2.2. Nieuwe vormen van sociale economie	-----	
2.2.1. Schemergebied	-----	
2.2.1. Initiatieven zonder potentialiteit van financiële onafhankelijkheid	-----	
2.2.1.1. Diensten- of productieactiviteiten	-----	
2.2.1.2. Doelgroep	-----	
2.2.1.3. Demokratische arbeidsvormen	-----	
2.2.1.4. Doorstromingidee	-----	
2.2.2. Initiatieven met potentialiteit van financiële onafhankelijkheid	-----	
3. Noodzaak tot ondersteuning van invoegbedrijven door de overheid	-----	
4. Beleidsmaatregelen t.o.v. invoegbedrijven	-----	
4.1. Loonsubsidiëring	-----	
4.1.1. Doelgroepbepaling	-----	
4.1.2. Doelgroepbewaking	-----	
4.1.3. Rendementsverlies	-----	
1. Individuele rendementsverliescompensatie	-----	
2. Rendementsverliescompensatie volgens bedrijfsrendement	-----	
3. Forfaitaire regressieve rendementsverliescompensatie	-----	
4.2. Economische infrastructuur	-----	
5. Beleidsvoorstel	-----	...
5.1 Principes van het sociale economiebeleid	-----	...
1. Experimentele basis.	-----	...
2. Type van beleidsmaatregelen.	-----	...
3. Geen vermenging van subsidies	-----	...
5.2 Beleidsvoorstellen sociale economie	-----	...
5.2.1 Loonsubsidiëring	-----	...
5.2.2 Economische ondersteuning	-----	...
5.3 Welke bedrijven kunnen als invoegbedrijven erkend worden ?	-----	...
5.4 Erkenningsmodaliteiten	-----	...
5.4.1 Criteria	-----	...
1. rechtsvorm	-----	...
2. bedrijfscultuur	-----	...
3. geen negatieve maatschappelijke meerwaarde	-----	...
4. tewerkstellingsvolume	-----	...
5. potentiële rendabiliteit	-----	...
6. onderaannemingsbeperking	-----	...
5.4.2 Engagementen	-----	...
1. selectie	-----	...
2. winstuitkering	-----	...
3. arbeidskontrakten	-----	...
4. lonen	-----	...
5. doelgroepvolume	-----	...
6. controle	-----	...
7. aanwervingstermijn	-----	...
5.5 Procedure	-----	...
5.5.1 Indiening	-----	...
5.5.2 Onderzoek	-----	...
5.5.3 Adviescommissie Sociale Economie	-----	...
5.5.4 Erkenning	-----	...
5.5.5 Bijkomende tewerkstelling	-----	...
5.5.6 Toezicht en begeleiding na de erkenning	-----	...

1. SOCIO-ECONOMISCHE TOESTAND

Voor de motivering voor de noodzaak van arbeidscreatie en arbeidsparticipatie wordt verwezen naar de inleidende nota voor de Vlaamse Werkgelegenheidsconferentie van de Vlaamse Minister van Tewerkstelling en Sociale Aangelegenheden.

2. SOCIALE <ECONOMIE – BEGRIPS-VERKLARING

Sociale economie is een vlag die vele ladingen dekt. Naargelang van de gehanteerde doelstelling worden aan het begrip definities gegeven, die sterk afwijkend zijn.

Een overzicht :

2.1. De historische sociale economie – de coöperatieve beweging

Sociale economie is geen nieuwe term. Naar Zuideuropese begrippen en ook volgens de Commissie van de Europese Gemeenschappen bestaat de sociale economie uit economische activiteiten uitgeoefend door vennootschappen, hoofdzakelijk coöperaties, onderlinge maatschappijen en verenigingen.

Al wordt soms ook de „publieke sector” tot sociale economie gerekend¹, toch kan men zeggen dat de historische term sociale economie betrekking heeft op de traditionele coöperatieve beweging.

De klemtoon ligt vooral op de democratische organisatievorm en veel minder tot niet op arbeidscreatie voor laaggeschoolde langdurig werklozen.

Dit was niet anders bij de nieuwe coöperatieven, die in het zog van de democratische bewegingen van de jaren zestig en zeventig het licht zagen. Ook hier was het „one man one vote-systeem” en autonoom beheer prioritair. De werkgelegenheidsproblematiek werd uitsluitend in termen van zelfte-werkstelling gezien. Doelgroep tewerkstelling was niet in het geding.

Aangezien de term „sociale economie” terecht historisch geclaimd wordt door de traditionele coöperatieve beweging, moet voor de sociale economie-bedrijven, opgericht met de hoofdbedoeling van arbeidscreatie een passende naam gezocht worden. Voorgesteld wordt om deze bedrijven invoegbedrijven te noemen. Het gaat immers om bedrijven die na een middellange invoegperiode, waarbij ondersteuning nodig is, hun plaats innemen tussen gewone bedrijven in het normaal economisch circuit.

Dit alles mag niet de indruk geven dat invoegbe-

drijven en de coöperatieve beweging niets gemeen hebben. De volledige definitie van sociale economie (coöperatieve beweging) die door de Commissie van de Europese Gemeenschappen, erkend is, kan moeiteloos door invoegbedrijven overgenomen worden.

Die definitie luidt :

„ De sociale economie bestaat uit economische activiteiten uitgeoefend door vennootschappen, hoofdzakelijk coöperaties, onderlinge maatschappijen en verenigingen, met de volgende principes als ethiek :

- gerichtheid op dienstverlening aan de leden of de gemeenschap i.p.v. op winst ;
- autonoom beheer ;
- democratisch beslissingsproces ;
- de personen en het werk hebben voorrang op het kapitaal bij de verdeling van de inkomsten.

Tevens ondervinden zowel de coöperatieve beweging als de invoegbedrijven de nood aan een aangepaste economische infrastructuur. Tenslotte zullen de meeste bedrijven de coöperatieve rechtsvorm aannemen, aangezien deze het best tegemoetkomt aan hun doeleinden.

Maar dit moet ook om toegang te krijgen tot de incentives die de EEG inzake sociale economie neemt. In de schoot van het 23e Directoraat-generaal van de EG is een directie sociale economie opgericht, die tot taak heeft een aanmoedigingsbeleid voor coöperatieven, mutualiteiten en associatieve verenigingen te voeren. Hierbij wordt uitgegaan van de hoger aangehaalde definitie en dus van de historische **definiëring** van sociale economie. Willen de tewerkstellingsinitiatieven van de mogelijkheden die in dit kader geboden worden gebruik maken, dan moet een door de EG aanvaarde rechtsvorm aangenomen worden.

2.2. Nieuwe vormen van sociale economie

2.2.1. Schemergebied

In Vlaanderen wordt de term „sociale economie” meestal niet als term voor een democratisch economische organisatievorm gebruikt, maar voor een tewerkstellingskans voor laaggeschoolde langdurig werklozen. In leerwerkplaatsen, opleidingsprojecten, sociale werkplaatsen en andere initiatieven is vanaf het midden van de jaren tachtig het bewustzijn gegroeid dat productieactiviteiten kunnen samengaan met een gerichtheid op dienstverlening aan de gemeenschap die voorgaat op het winstmotief, dat er gaten in de markt zijn die wegens de kleine winstmarge door zuiver commerciële bedrijven oninteressant geacht worden, en vooral dat er omwille van het arbeidsintensief karakter van de productieactiviteiten reële perspectieven van blijvende tewerkstelling voor laaggeschoolden gecreëerd konden worden.

Omwille van deze redenen zijn tewerkstellings- en/of opleidingsinitiatieven, die zich traditioneel op-

¹ Economie sociale, entre **économie** capitaliste et économie publique, J. defoumy en L. Campos (ed.), ouvertures économiques CIRIEC, Brussel, 1992.

hielden in het non-profitsegment van de arbeidsmarkt, opgeschoven naar het schemergebied tussen profit en non-profit.

Deze initiatieven hebben alle gemeen dat overheidssubsidiëring niet meer als enige substantiële inkomstenbron aangehouden wordt, maar dat ook inkomsten gezocht worden via productie- of dienstactiviteiten, en dat doelgroepetewerkstelling, zij het dat de subdoelgroep bij elk initiatief verschillend gedefinieerd wordt, voorop staat. Toch worden door de initiatieven, afhankelijk van de nagestreefde doelstellingen, verschillende posities op het schemergebied ingenomen, wat niet belet dat elkeen zijn activiteiten als sociale economie omschrijft.

Voor deze activiteiten bestaat geen beleidskader. Dit is te verklaren door het feit dat de overheid – eerst nationaal, later de executieve – totaal andere maatregelen nam inzake werkgelegenheid in de profitsector dan in de non-profitsector, deels als gevolg van een politieke keuze, deels onder druk van het argument van de deloyale concurrentie. Begrijpelijk, gezien deze dichotomie, dat voor mengvormen geen beleidsinstrumentarium werd ontwikkeld. Als gevolg daarvan moesten de initiatieven noodzakelijkerwijze gebruik maken van subsidie of ondersteuningskanalen die met andere beleidsdoelstellingen zijn opgezet.

De wirwar van subsidiekanalen is voor wat betreft de opleidingsprojecten voldoende in kaart gebracht door de Koning Boudewijnstichting. Ook van subsidiekanalen zoals Europees Sociaal Fonds, Weerwerkprojecten en Opleidings- en Tewerkstellingsprojecten, werd intens beroep gedaan.

Dat specifieke overheidsmaatregelen voor de mengvorminitiatieven nodig zijn en het afgeleid gebruik van subsidievormen inopportuun is, wordt zowel door het werkveld als door de overheid onderschreven.

Zo ook is er overeenstemming over de visie dat verschillende beleidsaccenten dienen gevolgd te worden naargelang van de mate waarin de initiatieven (na korte of halflange termijn) zelfbedruipend wensen te worden.

2.2.1. *Initiatieven zonder potentialiteit van financiële onafhankelijkheid*

In deze beleidsnota wordt enkel een voorstel van beleidskader geformuleerd voor initiatieven die volledig loonvormend kunnen worden. Voor het goede overzicht worden de andere initiatieven onder de loep genomen. Tal van initiatieven onderkennen nooit tot financiële onafhankelijkheid te kunnen komen. Dit kan te maken hebben met de gekozen productie-activiteiten,² met de betrokken doelgroep, met prioritaire keuzes voor democratische overheidsvormen, of met doorstromingsdoelstellingen.

2.2.1.1. Diensten- of productieactiviteiten

Een aantal initiatieven kozen voor dienstverlening of (zij het in mindere mate) voor productieactiviteiten waarvoor een kapitaalcrachtige vraag ofwel niet aanwezig is ofwel niet tot ontwikkeling kan

komen omwille van de perverse interferentie met het grijze, respectievelijk zwarte circuit. De meest voorkomende activiteiten bij deze groep initiatieven zijn poetsdienst, klusjesdieast, kinderopvang, gezinshulp, recyclage ...

Deze initiatieven kozen bewust voor deze activiteiten omwille van de maatschappelijke waarde ervan en omwille van de beperkt ingeschatte mogelijkheden van de betrokken subdoelgroep.

De overheidsondersteuning wordt gezocht in projecterkenningen binnen tewerkstellingsprogramma's. Dit kan gerechtvaardigd zijn tijdens een experimentenperiode, maar na afloop moet door de betrokken overheid vastgesteld worden of het inderdaad om een maatschappelijk noodzakelijke activiteit gaat en zo ja, of hiervoor tegemoetkomingen moeten worden voorzien,

2.2.1.2. Doelgroep

Een aantal initiatieven kiezen bewust voor finaliteitstewerkstelling van de groep zeer moeilijk bemiddelbare werklozen, waarvan gebleken is dat doorstroming naar het normaal economisch circuit onwaarschijnlijk is omwille van andere dan marktfactoren. Met andere woorden, werkzoekenden die ook bij een sterk hernemende vraag op de arbeidsmarkt waarschijnlijk geen arbeidsplaats zullen vinden.

‘Als invoegbedrijven die, zoals verder beschreven wordt, opteren voor doelgroepetewerkstelling in een bedrijfssetting die na middellange tijd volledig loonvormend moet worden, zich positioneren tussen de beleidsdomeinen Economie en Werkgelegenheid, moeten deze initiatieven geplaatst worden op het kruispunt tussen „Welzijn” en „Werkgelegenheid”. Deze initiatieven gaan ervan uit dat werk meer is dan een economische noodzaak en dat, voor hun subdoelgroep nog meer dan voor de modale werkzoekende, werken tegen een loon een middel van sociale (re)integratie is.

Hierin worden ze gesterkt door de ISECO-studie² „ bezig met werk”, een onderzoek naar de arbeidsbeleving van kansarmen, waaruit overduidelijk blijkt dat deze doelgroep geen oplossing ziet voor hun problemen in het instellen van een (nieuw) systeem van bijstandsuitkeringen. Men wenst werk, niet zozeer voor het (overigens lage) loon maar voor het maatschappelijk prestige dat daaraan verbonden is.

In dezelfde studie wordt bij de doelgroep een subjectief gevoel van stigmatisering door beschuttend werken vastgesteld. Men heeft niet noodzakelijk iets tegen begeleid worden, integendeel, men stelt het op prijs als de werkomgeving interesse heeft voor hun „externe” problemen, maar het mag niet de vorm aannemen van betutteling. Naast historische oorzaken, is dit de belangrijkste reden waarom deze initiatieven voor productieactiviteiten kiezen. Deze taken worden door de subdoelgroep als „gewoon” ervaren en niet als nep-tewerkstelling.

² Lief Vandevoort, „Bezig met werk, kansarmen praten over hun werk en hun leven”, ISECO 1991, p. 133 e.v.

Er dient een onderscheid gemaakt te worden tussen arbeidszorginitiatieven en sociale werkplaatsen.

Bij arbeidszorgprojecten vormen de inkomsten die uit de profitactiviteiten gegenereerd worden slechts een minimaal aandeel van de globale inkomstestroom, die grotendeels via subsidiëring moet worden verkregen. Arbeidszorg kan dan omschreven worden als een hulpverleningsmethodiek die er essentieel op gericht is de cliënten een aangepaste vorm van bezigheid te geven, die gepaard gaat met het stimuleren van creativiteit, het verlenen van opvang en die gericht is op tijdstructurering en het tegengaan van sociale uitstoting. Arbeidszorg moet in de welzijnssector geplaatst worden.

Sociale werkplaatsen hebben een meer uitgesproken economische finaliteit maar alhoewel de eigen inkomsten die uit de profitactiviteiten gegenereerd worden behoorlijk zijn, kan de leefbaarheid maar gegarandeerd worden door een al dan niet regresieve maar zeker blijvende loonsubsidiëring, die een compensatie is voor de geringere en niet te verhogen productiviteit van de subdoelgroep.

De meeste sociale werkplaatsen verkrijgen op heden loonsubsidiëring via Weer-werkprojecten. Dit tewerkstellingsprogramma is volledig op doorstroming naar het normaal economisch circuit gericht en dus niet geschikt voor de moeilijke subdoelgroep van de sociale werkplaatsen, die daarom een eigen statuut vragen dat voorziet in een finaliteits-tewerkstelling met blijvende loon-, omkaderings- en werkingskostensubsidiëring.

Indien een specifiek statuut uitgewerkt wordt voor sociale werkplaatsen, moet hierin een belangrijke plaats ingeruimd worden voor een strenge doelgroepbepaling en -bewaking. Het gevaar is immers niet denkbeeldig dat, omwille van de hoge subsidiëring en omwille van de schaarste van de arbeidsplaatsen in het normaal economisch circuit, een stelsel, specifiek opgezet voor sociale werkplaatsen, een grote aantrekkingskracht heeft op een andere doelgroep, die wel kansen heeft in het normaal economisch circuit of in invoegbedrijven. In ieder geval moet een strenge demarkatielijn getrokken worden tussen sociale werkplaatsen en sociale economie, en moet vermenging van subsidiestromen onmogelijk worden gemaakt.

2.2.1.3. Demokratische arbeidsvormen

Een aantal initiatieven geven prioriteit aan het experimenteren met arbeidsvormen die een meer mensgerichte economie op het oog hebben. Hierbij wordt meer dan elders nadruk gelegd op overleg, studie, interne opleiding, processen van oplossing van andere dan bedrijfsbetrokken problemen, ontwikkelen van een specifieke bedrijfscultuur, enz... Meestal is de noodzaak voor het zoeken naar mens- (en milieu-) vriendelijke omgangsvormen op

de werkvloer verbonden met de gekozen subdoelgroep en de vaststelling dat door deze doelgroep enkel kwalitatief bedenkelijke betrekkingen openstaan in sterk gehiërarchiseerde structuren. Daarom wordt niet gekozen voor het inrichten van werkervaringsplaatsen gericht op doorstroming maar voor zelftewerkstelling. De organisatievorm heeft een negatieve invloed op de productiviteit en staat op structurele wijze financiële autonomie in de weg. Het valt af te wachten of, na de experimenteerperiode door deze initiatieven geopteerd wordt voor tewerkstelling in sociale werkplaatsen of in arbeidszorg dan wel in invoegbedrijven.

2.2.1.4. Doorstromingidee

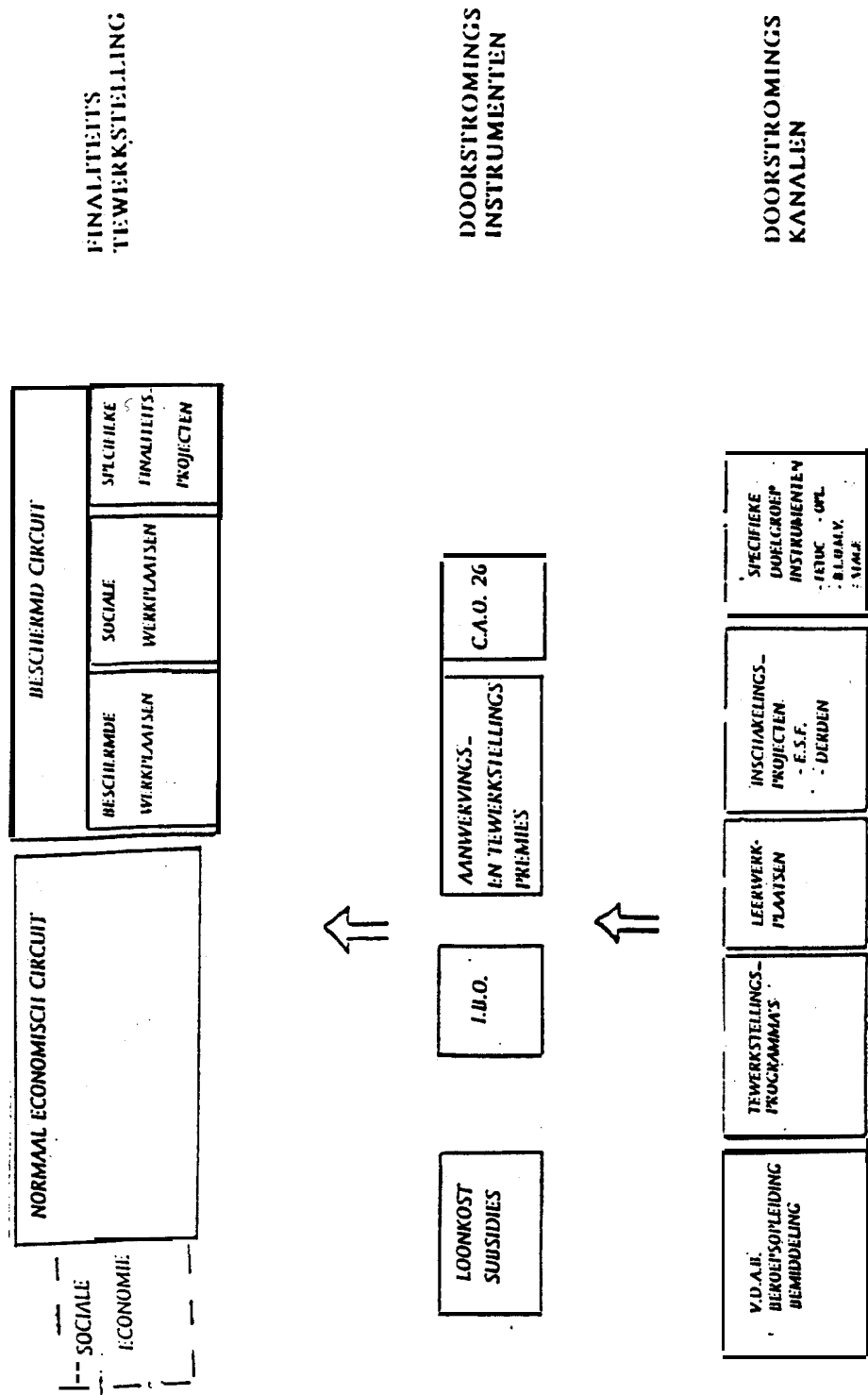
Een aantal initiatieven, vooral leerwerkplaatsen, organiseren productieactiviteiten vanuit de optiek dat werkervaring die dicht aansluit bij de arbeidsmarkt vraag de meeste kans op doorstroming garandeert. Alhoewel producten afgewerkt worden met het oog op verkoop, wordt de productie vooral gezien als een middel voor verdere bekwaming en aanpassing aan normen die gangbaar zijn in bedrijven van het normaal economisch circuit. Deze initiatieven zijn volledig op doorstroming gericht en kunnen daarom blijvend beroep doen op Weer-werkprojecten.

2.2.2. *Initiatieven met potentialiteit van financiële onafhankelijkheid*

Het beleidskader dat in deze beleidsnota wordt voorgesteld heeft enkel betrekking op nieuwe bedrijfsinitiatieven 'die zich de doelgroep-tewerkstelling tot doel hebben gesteld in een bedrijfsomgeving die erop gericht is binnen een redelijke termijn zelfbedruipend te zijn. De maatregelen inzake sociale economie hebben dus als finaliteit tot blijvende tewerkstelling te komen in bedrijven, die na een noodzakelijke periode van overheidssteuning tot het normaal economisch circuit kunnen behoren. Tewerkstelling in een invoegbedrijf wordt als eindtewerkstelling gezien en niet als een tussenstation van doorstroming. Dit neemt niet weg dat een invoegwerknemer kan overstappen naar een „gewoon” bedrijf, bv. als gevolg van loonverschillen, zoals dit ook gebeurt met werknemers in „gewone” bedrijven. Het 'volgende schema moet de positie van tewerkstelling in sociale economie duidelijk maken :

Het plaatsen van de invoegbedrijven in een trajectmodel heeft noodzakelijkerwijze gevolgen voor de definiëring van de doelgroep. Daarom wordt loonsubsidiëring enkel verbonden aan tewerkstelling van laaggeschoolde werkzoekenden die via een begeleidingsactie trajectmatig en op maatwerkbasis naar tewerkstelling geleid worden. De positionering van invoegbedrijven betekent ook dat enkel rechtsvormen met een handelskarakter kunnen toelaagd worden.

GRAFIEK



3. NOODZAAK TOT ONDERSTIJNING VAN INVOEGBEDRIJVEN DOOR DE OVERHEID

Alhoewel het de bedoeling is dat invoegbedrijven na korte tijd tot het normaal economisch circuit behoren, zijn het bedrijven met een eigen aard. Waar gewone bedrijven tot doel hebben winst te maken waarbij één der middelen tewerkstelling is, is het de betrachting van invoegbedrijven om tewerkstelling te bewerkstelligen, waarvan de kost na verloop van tijd volledig kan opgebracht worden door de eigen activiteiten. Het mag duidelijk zijn dat daardoor de opstart van invoegbedrijven risicovoller is dan dat van gewone bedrijven. De initiatiefnemer van een invoegbedrijf heeft niet de vrijheid om zijn werknemers te kiezen, moet met die beperking zijn activiteiten kiezen – activiteiten die potentieel zelfbedruipend moeten zijn – en dient vreemd kapitaal aan te trekken met een ongewoon bedrijfsplan.

Wil men deze initiatieven kans op slagen geven, dan moeten aangepaste ondersteuningsmaatregelen voorzien worden.

4. BELEIDSMAATREGELEN T.O.V. INVOEGBEDRIJVEN

4.1. Loonsubsidiëring

4.1.1. Doelgroepbepaling

De gesubsidieerde tewerkstelling in invoegbedrijven wordt voorbehouden aan lagergeschoolde werkzoekenden die in trajectmatige begeleidingsacties zijn opgenomen. Met lagergeschoold wordt bedoeld geen onderwijs genoten te hebben hoger dan hoger middelbaar onderwijs. Tot deze beperking wordt overgegaan vanuit de vaststelling dat deze groep het meest kans maakt om in uitzichtloze langdurige werkloosheid te verzeilen.

Meerdere studies wezen uit dat de kans op werk omgekeerd evenredig is met de hoogte van de kwalificatie en de duur van de werkloosheid.

Het moet gaan om personen die opgenomen zijn in een begeleidingsactie die gekenmerkt wordt door maatwerk en trajectwerking en die georganiseerd wordt door in samenwerking met de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding.

Op heden zijn er twee programma's die als dusdanig kunnen gecatalogeerd worden: de Weer-werkactie en de maatregelen met betrekking tot het Begeleidingsplan.

Er worden geen verdere voorwaarden gesteld. Maar door expliciet te verwijzen naar begeleidingsacties worden impliciet ook de voorwaarden om voor deze acties in aanmerking te komen, gehanteerd wanneer onderzocht wordt of een werknemer in een invoegbedrijf voor loonsubsidiëring in aanmerking komt. Men kan slechts als Weer-werkklant aanvaard worden indien men minstens één

jaar werkzoekend is of een bestaansminimum geniet. Het Begeleidingsplan geldt voor uitkeringsgerechtigd volledig werklozen, verplicht ingeschreven als werkzoekenden, jonger dan 46 jaar die hun 10e maand werkloosheid aanvatten. Op initiatief van de Gewesten kan het begeleidingsplan op een vrijblijvende wijze gericht worden tot alle uitkeringsgerechtigd volledig werklozen, ouder dan 46 jaar die eveneens hun 10e maand werkloosheid aanvatten. De wachtperiode voor de jongeren die wachtnutkeringen genieten wordt hiervoor gelijkgesteld met werkloosheid.

Door de „begeleidingsactie”-voorwaarde worden zowel kwantitatieve als kwalitatieve criteria in aanmerking genomen, waardoor de waarschijnlijkheid dat de beoogde – prioritaire – doelgroep voor tewerkstelling in invoegbedrijven bereikt wordt, vergroot.

Naast deze formele voorwaarden moeten aan de invoegwerknemer een aantal minimale eisen kunnen gesteld worden. Hij moet een aangepast arbeidsgedrag hebben (correcte omgang met anderen, gelijken en minderen, taakgehoorzaam zijn, opdrachten volledig uitvoeren, veiligheidsaspecten in acht houden, bijdragen tot de goede sfeer) betrouwbaar zijn (op tijd komen, geen onterecht ziekteverzuim.. .) minimale technische kennis hebben, tevreden zijn met het sectorloon, en voldoende gemotiveerd zijn.

Hiermee wordt gekozen voor de middengroep van werkzoekenden, de groep die niet rechtstreeks bemiddelbaar is op de reguliere arbeidsmarkt maar wel een voldoende potentieel aan rendement heeft, wat hen onderscheidt van de werkzoekenden waarvoor tewerkstelling in sociale werkplaatsen of in arbeidszorg de enige mogelijkheden van finaliteits-tewerkstelling zijn.

4.1.2. Doelgroepbewaking

De ervaring leert dat wanneer een stelsel van tewerkstelling in de profitsector opgezet wordt voor personen die niet tegen het volle rendement kunnen presteren, er een externe doelgroepbewaking moet voorzien worden. Indien dit niet gebeurt, dreigt er doelgroepverschuiving.

De doelgroepbewaking moet worden toevertrouwd aan de Weer-werkteams en de voor de uitvoering van het Begeleidingsplan aangeduide bemiddelaars. Zij zijn het best vertrouwd met de doelgroep en kunnen dus beter dan wie ook bepalen wie met kans van slagen in een invoegbedrijf kan tewerkgesteld worden. Voorts moeten ze erop toezien dat de doelgroep niet afgeroomd wordt.

De selectie van de invoegwerknemers kan weliswaar in samenspraak met de invoegbedrijven geschieden, maar een arbeidsplaats zal enkel kunnen gesubsidieerd worden wanneer de hoger genoemde verantwoordelijken hun fiat hebben gegeven voor de tewerkstelling van een bepaalde kandidaat.

4.1.3. Rendementsverlies

De doelgroep die in invoegbedrijven tewerkgesteld

wordt, presteert minder goed dan modale werknemers in de reguliere arbeidsmarkt.

Als gevolg daarvan treedt een rendementsverlies op bij tewerkstelling.

Het individuele rendementsverlies is te verklaren door de te beperkte technische kennis, de daarmee gepaard gaande nood aan opleiding en vorming tijdens werkuren en het tragere tempo. Er is ook rendementsverlies bij de instructeurs, die meer tijd en energie moeten stoppen in de begeleiding van hun laaggeschoolde werknemers dan gebruikelijk is in de overeenstemmende sector op de reguliere arbeidsmarkt.

Om bedrijven toe te laten deze mensen tewerk te stellen in een bedrijfssetting waarin de normale marktmechanismen spelen, moet een vorm van compensatie van rendementsverlies opgezet worden.

Als invoegbedrijven volwaardige tewerkstelling garanderen, waarbij streeft wordt naar autonome loonvorming, worden daaraan de principes van de tijdelijkheid en de degressiviteit van de rendementsverliescompensatie gekoppeld.

De rendementsverliescompensatie kan vastgesteld worden op drie wijzen :

1. Individuele rendementsverliescompensatie

In dit systeem wordt bij iedere invoegwerknemer het rendementsverlies vastgesteld in vergelijking met het rendement van een modale werknemer in dezelfde functie. In die zin wordt de term-rendementsverlies gebruikt in het kader van de toepassing van C.A.O. nr. 26. Deze C.A.O. houdt in dat als een werkgever een minder-valide werknemer tewerkstelt in een privé-onderneming, en deze werknemer geen volledig rendement haalt, de werkgever een tussenkomst ontvangt ter compensatie van het geleden rendementsverlies.

De werknemer ontvangt een normaal volledig loon van de **werkgever**.³ Het rendementsverlies wordt uitgedrukt in percentages en wordt toegekend door de Sociale Inspectie. Het bedraagt minimum 10 % en maximum 50 %. De inspecteur baseert zich hierbij op verslagen van de arbeidsgeneesheer en het Rijksfonds (nu het Vlaams Fonds) en op zijn eigen onderzoek ter plaatse. Theoretisch worden waar mogelijk prestatielijsten opgevraagd van werknemers die dezelfde functie hebben als de minder-valide en wordt het rendement van de valide werknemer als vergelijkingspunt genomen. In de praktijk blijkt dit slechts uitzonderlijk mogelijk te zijn.⁴

De moeilijkheid van rendementsvergelijking tussen een modale werknemer en een invoegwerknemer is nog groter dan tussen een minder-valide werknemer en een modale werknemer, want men kan zich zelfs niet baseren op een medisch dossier.

Daarnaast is er bij een invoegwerknemer blijkbaar een veel groter evolutie van rendementsverhoging dan bij een minder-valide werknemer. Wat de periodiciteit van het vaststellen van de rendementsverliescompensatie noodzakelijk verhoogt. Het vaststellen van de rendementsverliescompensatie op deze manier is daardoor bijzonder arbeidsintensief en zou een kader van gespecialiseerde invoegbedrijven-inspecteurs vergen. Om deze redenen moet deze vorm van berekening van de rendementsverliescompensatie als niet haalbaar beschouwd worden.

2. Rendementsverliescompensatie volgens bedrijfsrendement

In dit systeem wordt nagegaan wat het loonvormend vermogen van een invoegbedrijf is. Een project wordt loonvormend genoemd wanneer na aftrek van alle kosten, met uitzondering van de personeelskosten, middelen overblijven ter delging van de loonkosten. Wanneer men rendementsverliescompensatie toekent volgens de evolutie van het bedrijfsrendement, bestaat het gevaar dat de bedrijven onvoldoende aangemoedigd worden om de productiviteit te verhogen. De stimulans om het loonvormend vermogen stelselmatig te verhogen met als uiteindelijk doel te komen tot een zelfbedruipende onderneming dreigt weg te vallen door de „zekerheid” van de betoelaging van het rendementsverlies. Nu al wordt bij een aantal experimentele invoegbedrijven, vooral diegene die hun oorsprong vonden bij zuivere welzijnsorganisaties, een vage weerzin van de harde economische wetmatigheden vastgesteld. Men kan verwachten dat deze houding kan evolueren in een zekere lethargie wanneer „niet echt **méer** hoeft gepresteerd te worden”. Om deze reden kan niet voor dit stelsel van rendementsverliescompensatie gekozen worden.

3. Forfaitaire regressieve rendementsverliescompensatie

Een derde mogelijke systeem is dat van een degressieve forfaitaire rendementsverliescompensatie. Hierbij wordt uitgegaan van vastgestelde percentages van de loonkost per invoegwerknemer die periodiek afnemen. Dit stelsel heeft het nadeel zeer mechanistisch te zijn maar het voordeel dat er rechtszekerheid is over de loonsubsidiëring en de grootte ervan. Dit systeem van rendementsverliescompensatie is het meest realistische.

4.2. Economische infrastructuur

Weliswaar hebben de sociale economie-bedrijven en coöperatieve verenigingen in theorie toegang tot de overheidssteun voor ondernemingen, meer in het bijzonder tot de steunmaatregelen voor K.M.O.'s. Maar de ervaring met de „nieuwe coöperatieven” leert dat in werkelijkheid nagenoeg nooit wordt ingegaan op aanvragen tot overheidssteun omdat het economisch nut van de sociale economie nauwelijks erkend wordt, omdat het rendement van de projecten, gezien hun beheerstructuur en kapitaalvariabiliteit, betwijfeld wordt en omdat de voorwaarden voor het verkrijgen van K.M.O.-steun (expansiesteun, waarborgfonds en

³ Rendementsverlies gecompenseerd, een onderzoek van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 26, Hoger Instituut voor de Arbeid, 1985, p. 7.

⁴ Idem, p. 59.

participatiefonds) niet aangepast zijn aan het specifiek karakter van invoegbedrijven.

De meeste initiatieven vinden hun ontstaan in welzijnsorganisaties. De begeleiders van werkervaringsprojecten die met de tijd tot tewerkstellingsprojecten in de sociale economiesfeer uitgroeiden, zagen zich – niet steeds tot hun genoegen – genooddakt om hun initiatieven ook op bedrijfseconomische gronden te evalueren. En hierbij blijkt een enorm tekort aan bedrijfsbeheer, strategische en financiële planning.

De taak van managers van invoegbedrijven is niet te onderschatten : van hen wordt verwacht dat het bedrijf loonvormend wordt, dat de doelgroep technisch begeleid wordt, dat de menselijke problemen van de doelgroep niet uit het oog verloren worden, dat voldoende vreemd kapitaal binnengehaald wordt, dat er een goede relatie met de (potentiële) klanten uitgebouwd wordt, dat de 'kontakten met de overheid vlot verlopen. Ze moeten dus tegelijk manager, financieel directeur, marketingagent, psycholoog, ploegbaas en lobby'er zijn.

Voor elk van die taken moeten de manager van invoegbedrijven kunnen terugvallen op een instrumentarium, dat geconcentreerd is met inachtnaam van de specifieke aard van de sector.

Een kort overzicht van de noodzakelijke economische instrumenten :

1. Advies

De invoegbedrijven moeten geïnformeerd worden over oprichtingsvoorwaarden en de rechtsvorm van het bedrijf, de haalbaarheid, het beheer, de strategie, de financiering... van hun projecten. Ook na het opstarten moet bijstand en vorming verstrekt worden.

2. Toegang tot de kapitaal- en kredietmarkt

„Onderzoek wijst uit dat de financieringsproblematiek één van de belangrijkste problemen is die in de aanlooperperiode en in de beginperiode van vestiging als zelfstandige worden **ervaren**”⁵. Als kapitaalverwerving al moeilijk is voor een gewoon bedrijf, dan is de deur tot kapitaal en krediet voor invoegbedrijven in de brede zin van het woord, op driedubbel slot.

Hoger werd al aangehaald dat nieuwe coöperatieven in theorie toegang hebben tot de overheidssteun voor ondernemingen, maar dat in werkelijkheid vrijwel nooit ingegaan wordt op aanvragen tot overheidssteun. Ook de banksector laat het meestal afweten. Vanuit rendementsoogpunt zijn invoegbedrijven niet de meest aangewezen ontleners voor de financiële instellingen. Temeer dat de beheerstructuur, kapitaalvariabiliteit en arbeidsprimauteit van deze bedrijven als niet bijzonder vertrouwensgevend wordt ervaren. Het gevolg is dat invoegbedrijven, zoals vóór hen de nieuwe coöperatieve verenigingen, hun heil zullen moeten zoeken in alternatieve financiering.

3. Opleiding en bijscholing

„De mortaliteit van jonge bedrijven ligt **hoog** : 15,7 procent van de nieuwe ondernemingen overleeft het eerste jaar niet. Bij de **handelsondernemingen** bedraagt dit percentage zelfs 19,5 procent. Een ander belangrijk gegeven is dat bijna één derde van de falende ondernemingen reeds binnen de eerste drie jaar verdwijnt. Gezien deze mortaliteitscijfers dienen de starters een bijzondere doelgroep te vormen in het kader van het KMO-beleid. Bovendien blijkt uit de gegevens dat de begeleiding van de start zich niet mag beperken tot het startmoment, maar zich dient te spreiden over de eerste jaren van de levenscyclus van de ondernemingen. Het gebrek aan professionalisering bij deze startende bedrijven is even onrustwekkend. Er dienen dan ook aangepaste maatregelen genomen met het oog op de intensieve begeleiding en dienstverlening naar jonge ondernemingen toe.”⁶

Dit alles is ook waar, maar dan in overtreffende trap, voor invoegbedrijven. De initiatiefnemers van invoegbedrijven moeten dus toegang krijgen tot de normale cursussen van het Vlaams Instituut voor het Zelfstandig Ondernemen (VIZO), maar er dienen ook modules uitgewerkt voor problemen die specifiek zijn voor bedrijven in de sociale economiesfeer.

5. BELEIDSVOORSTEL

In het regeerakkoord van de Vlaamse Regering werden experimenten inzake sociale economie in het vooruitzicht gesteld. De passus over sociale economie luidt :

„Met het oog op de creatie van duurzame tewerkstelling voor werklozen, zal de Vlaamse Regering experimenten in de sector van de sociale economie ondersteunen. Deze sector groepeerde een aantal activiteiten die niet door de markt-sector worden uitgevoerd maar die vanwege hun maatschappelijk nut, hun arbeidsintensief karakter en hun tewerkstellingsperspectieven voor laaggeschoolden, zullen genieten van overheidssteun. De Vlaamse Regering zal de coöperatieve alternatieve bedrijven in staat stellen beroep te doen op het Vlaams Waarborgfonds. Tevens zal het Vlaams Instituut voor het Zelfstandig Ondernemen (VIZO) specifieke bedrijfsconsulenten ter beschikking stellen en zal de Vlaamse Dienst voor Buitenlandse Handel (VDBH) aandacht besteden aan de afzet in het buitenland van producten uit deze sector.”

In het begrotingsdecreet voor 1993 dat op 18 december 1992 door de Vlaamse Raad goedgekeurd werd, is 100 miljoen frank voorzien voor „experimenten sociale economie”.

⁵ Naar een toekomstgericht Vlaams KMO-beleid in internationaal perspectief, Norbert De Batselier, p. 33.

⁶ Naar een toekomstgericht Vlaams KMO-beleid in internationaal perspectief, Norbert de Batselier, p. 32-33.

Hiernavolgend wordt uitgelegd hoe de Vlaamse overheid de sociale economie-experimenten beleidsmatig wil ondersteunen en begeleiden.

5.1. Principes van het sociale economiebeleid

Vooraleer in detail in te gaan op de voorgestelde beleidsmaatregelen, worden de globale principes van het sociale economiebeleid onder de loupe genomen.

1. Experimentele basis

Er wordt geopteerd voor het goedkeuren van sociale economieprojecten op experimentele basis en niet voor het opzetten van een globaal kader, dat een decretaal initiatief zou vereisen. Pas na het evalueren van de eerste resultaten van invoegbedrijven en na het aanbrengen van aanpassingen aan en- verfiningen van het instrumentarium, kan gedacht worden aan het institutionaliseren van de sector.

2. Type van beleidsmaatregelen

De **beleidsmaatregelen** die ter ondersteuning van de invoegbedrijven zullen genomen worden, hebben een tewerkstellings- en een economische pendant. De tewerkstellingsmaatregelen vertalen zich in een systeem van rendementsverliescompensatie die de vorm aanneemt van een forfaitaire regressieve loonsubsidiëring die in de tijd beperkt wordt. De Vlaamse overheid zal voor de economische **ondersteuning** beroep doen op een samenwerkingsverband van bestaande fondsen die in de sector werkzaam zijn en, aanvullend, op het bestaande economische beleidsinstrumentarium.

3. Geen vermenging van subsidies

Er zal scherp op toegezien worden dat geen cumulatie gebeurt van toelagen uit diverse, bestaande of toekomstige kanalen. Met name kan geen vermenging toegelaten worden, in hoofdte van de invoegbedrijven, van loonsubsidies in de sociale economie enerzijds, en premies of loonbetoelaging in tewerkstellingsprogramma's (inzonderheid Weer-Werkprojecten) en mogelijks toekomstige betoelagingen voor sociale werkplaatsen, arbeidszorg, ingroeibanen, anderzijds.

5.2. Beleidsvoorstellen sociale economie

5.2.1. Loonsubsidiëring

Beleidsmatig wordt gekozen voor een forfaitaire regressieve rendementsverliescompensatie. Hoger (onder punt 4.1.3) wordt hiervoor een argumentarium opgebouwd.

In een studie door V.Z.W. Hefboom uitgevoerd⁷ bij 12 initiatieven, die zich in de sector sociale

economie bewegen, wordt het compensatieverlies op gemiddeld 50 % geschat. Hier moet wel enige nuance aangebracht worden : de onderzochte initiatieven bereiken de moeilijkste subdoelgroep, kunnen omwille van hun beperkte financiële mogelijkheden geen geavanceerde apparatuur aankopen, noch de beste instructeurs in dienst nemen, en waren nog in een opstartfase. Men kan ervan uitgaan dat het rendement van de gemiddelde toekomstige invoegwerknemer hoger zal liggen. In de Hefboomstudie wordt voorgesteld een systeem van forfaitaire regressieve rendementsverliescompensatie toe te passen, dat erop neerkomt dat voor het eerste jaar een 100 % loonkostbetoelaging zou toegestaan worden (met mogelijke verlenging van één jaar na beoordeling van Weer-Werkteam), het tweede jaar 70 %, het derde en mogelijks de volgende jaren 30 %.

Dit cascademodel wordt, zij het in strakkere termen, overgenomen. Voorgesteld wordt om aan iedere arbeidsplaats die door een persoon uit de doelgroep wordt ingenomen in een erkend invoegbedrijf gedurende het eerste jaar van tewerkstelling 100 % van de loonkost te subsidiëren, het tweede jaar 70 % en het derde jaar 30 %. Na het derde tewerkstellingsjaar (per arbeidsplaats) wordt geen loonsubsidiëring voorzien.

Hierbij moet opgemerkt worden dat geen afzonderlijke betoelaging voorzien wordt voor begeleidings- en omkaderingspersoneel. Gemeend wordt dat dat deze loonkost deels door het bedrijf zelf opgebracht moet worden en deels geacht wordt vevat te zijn in de loonsubsidiëring van het doelgroeppersoneel. Inderdaad, wanneer gedurende het eerste jaar 100 % loonkost van de invoegwerknemer gesubsidieerd wordt, terwijl zijn rendement gemiddeld op 60 % wordt geschat, kan met het extragedeelte van de subsidie de loonkost van begeleiders en instructeurs worden gedragen.

Voor het berekenen van de loonsubsidiëring wordt de wedde van een personeelslid van de diensten van de Vlaamse Executieve bezoldigd in een wervingsgraad als basis genomen.

De loonsubsidiëring wordt per arbeidsplaats toegekend. Dit houdt dat bij vervanging van een doelgroeppersoneelslid de betoelaging voortgezet wordt vanaf de trap die door de vorige werknemer op de cascade bereikt was.

Een erkend invoegbedrijf moet zich engageren gedurende minstens 8 jaar het aantal voltijds equivalenten doelgroepwerknemers te handhaven. Bij niet-geautoriseerde vermindering hiervan, zij het door niet-vervanging van een doelgroepwerknemer, zij het door vervanging door andere personeelsleden, wordt de voor die arbeidsplaats uitgekeerde loonsubsidiëring teruggevorderd.

Wanneer subsidiëring voor bijkomende doelgroeptewerkstelling in een erkende invoegbedrijf aangevraagd wordt, kan voor het eerste jaar 70 % betoelaagd worden en het volgende jaar 30 %. Wanneer de bijkomende indienstneming gebeurt tijdens de periode waarin 100 %

⁷ Werken aan Werk, v.z.w. Hefboom in opdracht van de Koning Boudewijnstichting, Brussel 1992.

loonsubsidiëring uitgekeerd wordt voor het oorspronkelijk erkende doelgroepspersoneel, wordt dit percentage ook toegekend voor de bijkomende doelgroepwerknemers.

Hoger (punten 4.1.1 en 4.1.2) werd al gedefinieerd voor welke doelgroep loonsubsidiëring kan toegestaan worden. Het moet gaan om personen die opgenomen zijn in een begeleidingsactie die gekenmerkt wordt door maatwerk en trajectwerking en die georganiseerd wordt door in samenwerking met de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding. Op heden betekent dit de Weerwerkactie en de maatregelen met betrekking tot het Begeleidingsplan. De selectie van de invoegwerknemers wordt toevertrouwd aan de Weerwerkteams en de voor de uitvoering van het Begeleidingsplan aangeduide bemiddelaars, dit vanzelfsprekend in samenspraak met de invoegbedrijven.

5.2.2. Economische ondersteuning

Hoger werd reeds uitgelegd dat voor de economische ondersteuning beroep zal gedaan worden op een samenwerkingsverband van bestaande Fondsen die in de sektor werkzaam zijn en, aanvullend, op het bestaande economische beleidsinstrumentarium.

Het „Samenwerkingsverband Sociale Economie” wordt op dit moment gevormd door de sociale fondsen Hefboom, Netwerk Vlaanderen en Triodos Fonds voor Sociale Economie maar kan uitgebreid worden met andere fondsen, gespecialiseerde organisaties of bancaire instellingen. De drie fondsen van het „Samenwerkingsverband Sociale Economie” hebben een traditie als kapitaalverschaffer aan mens- en milieuvriendelijke initiatieven, aan nieuwe coöperatieve verenigingen en initiatieven die de tewerkstelling van achtergestelde doelgroepen tot doel hebben.

De hoofdtaak van dit „Samenwerkingsverband Sociale Economie” bestaat in het verstrekken van kapitaal tegen zachte voorwaarden aan invoegbedrijven. De vorm van kapitaalverstrekking kan divers zijn en kan variëren tussen de polen „lening” en „participatieneming”.

Gezien het sterk risicogebonden karakter van deze kapitaalverstrekking wordt ter ondersteuning een „Waarborgfonds Sociale Economie” voorzien. Dit waarborgfonds garandeert de terugbetaling aan de financier van 50 % van de hoofdsom, interesten en bijkomende kosten van het verstrekte krediet. Wanneer de kapitaalverstrekking bij wijze van participatie gebeurt, wordt het percentage tot 65 % opgetrokken.

Het „Samenwerkingsverband Sociale Economie” engageert zich verder voor het informeren en begeleiden van initiatieven bij hun planning die het opzetten van een invoegbedrijf voorafgaat en bij de opvolging van de invoegbedrijven op het vlak van management, financieel- en bedrijfsbeheer en op het vlak van werkgevers- en werknemersbegeleiding. Daarnaast krijgt het „Samenwerkingsverband Sociale Economie” ook een belangrijke opdracht in de procedure van erkenning van invoegbedrijven, waarvan verder sprake.

In uitvoering van het regeerakkoord zal het VIZO (Vlaams Instituut voor het Zelfstandig Ondernemen) specifieke bedrijfsconsulenten ter beschikking stellen en zal de Vlaamse Dienst voor Buitenlandse Handel (VDBH) aandacht besteden aan de afzet in het buitenland van produkten uit deze sector. Voar managers van invoegbedrijven krijgen toegang tot de algemene en specifiek voor de sociale economie op te zetten cursussen binnen het VIZO.

5.3. Welke bedrijven kunnen als invoegbedrijven erkend worden ?

Niet ieder bedrijf komt in aanmerking om erkend te worden als invoegbedrijf.

In invoegbedrijven krijgen personen en arbeid voorrang op kapitaal en kapitalisatie. Deze bedrijfscultuur creëert een arbeidsomgeving, waarin rendement vooral gezien wordt als persoonlijke vooruitgang van elk van de werknemers en niet noodzakelijk als het versnellen van het arbeidsritme.

Dit heeft in grote mate te maken met de gekozen vennootschapsvorm. Deze moet geschikt zijn voor arbeidsintensieve bedrijven waar het beleid via democratische beslissingsprocessen gevoerd wordt en waar binnen het productieproces naast de primairheid van het winstoogmerk ook een afweging van het maatschappelijk nut gebeurt,

Daarnaast moet er toegezien worden dat een subsidiestelsel dat gericht is op tewerkstelling in de profit-sector niet kan leiden tot persoonlijke verrijking. De rechtsvorm die het best aan deze eisen kan voldoen, is een coöperatieve vereniging bij wijze van deelneming aangezien ze de volgende clausules in haar statuten moet opnemen :

1° alle vennoten zijn stemgerechtigd in de algemene vergadering ; zij hebben gelijk stemrecht ; de oproeping geschiedt bij aangetekende brief, ondertekend door het bestuur ;

2° jaarlijks wordt de winst onder de vennoten verdeeld of het verlies over hen overgeslagen, de ene helft in gelijke delen en de andere helft naar evenredigheid van hun inbreng.

Deze rechtsvorm is echter van recente datum⁸ en de beperkte ervaring die men ermee heeft is een onvoldoende basis om deze rechtsvorm op te leggen als voorwaarde voor erkenning als invoegbedrijf.

Hoger (punt 2.1) werd reeds gewezen op de gelijkenissen tussen de traditionele coöperatieve beweging en invoegbedrijven en werd vastgesteld dat de meeste invoegbedrijven de coöperatieve rechtsvorm zullen aannemen, aangezien deze het best tegemoetkomt aan hun doeleinden. Het aannemen

⁸ Wet van 20 juli 1991 (B.S. 1 augustus 1991), K.B. van 11 oktober 1991 (B.S. van 24 oktober 1991).

van de rechtvorm van coöperatieve vereniging op zichzelf is echter geen verzekering voor het bestaan van een aangepaste bedrijfscultuur en tegen mogelijke persoonlijke verrijking.

In de memorie van toelichting bij de nieuwe wet op de coöperatieven werd er terecht op gewezen dat de buitengewone soepelheid van de ter zake geldende rechtsregeling tal van ondernemingen aantrok die zoveel mogelijk voordeel wilden halen uit een regeling die veel beslissingsvrijheid bood zonder dat zij de daarmee gepaard gaande juridische en financiële gevolgen moesten dragen.

Omwille van deze redenen wordt de rechtvorm van coöperatieve vereniging, alhoewel qua finaliteit het best geschikt voor invoegbedrijven, niet als criterium voor erkenning als invoegbedrijf weerhouden, zij het dat ze bij de behandeling van de erkenningsaanvraag **een** prioritair karakter kan krijgen.

Toch worden een aantal verenigingen uitgesloten van erkenning als invoegbedrijf. Dit zijn vereniging zonder winstoogmerk, feitelijke verenigingen, stichtingen, openbare besturen, instellingen van openbaar nut en alle andere mogelijke verenigingen zonder handelskarakter. Enkel handelsverenigingen en burgerlijke verenigingen met een handelskenmerk kunnen voor erkenning in **aanmerking** komen.

5.4. Erkenningmodaliteiten

De erkenningsmodaliteiten bestaan uit een aantal voorwaarden waaraan tegemoetgekomen moet worden en een serie verbintenissen die moeten onderschreven worden.

5.4.1. Criteria

1. Rechtsvorm

Enkel handelsverenigingen en burgerlijke verenigingen met een handelskenmerk kunnen voor erkenning in **aanmerking** komen.

Opdat geen interferentie zou optreden tussen de maatregelen ten voordele van invoegbedrijven en bestaande of toekomstige aanmoedigingssystemen voor nieuwe indienstnames in het normaal economisch circuit – men denke aan de premies in het kader van 0.18 %-0.25 %-0.30 %-maatregelen of varianten van ingroeibanen zullen enkel startende bedrijven erkend worden.

2. Bedrijfscultuur

Wil een bedrijf erkend worden als invoegbedrijf, dan moet een bedrijfsklimaat geschapen worden waarbij personen en arbeid voorrang krijgen op kapitaal en kapitalisatie. Er moet gezocht worden naar organisatievormen waarbij democratische medezeggenschap samengaat met de efficiënt management. Deze criteria kunnen vanzelfsprekend

niet op een strikte wijze getoetst worden, maar zullen belangrijke randafwegingen zijn bij de beoordeling van erkenningsaanvragen.

Naast het meer juridische onderzoek van de principesverklaringen in de statuten worden de voorgestelde processen om tot aangepaste arbeidsverhoudingen en tot integratie tussen doelgroep- en niet-doelgroepspersoneel te komen, aan een waardeoordeel onderworpen.

3. Geen negatieve maatschappelijke meerwaarde

Bij de evaluatie van erkenningsaanvragen zal een inschatting gebeuren van de maatschappelijke waarde, m.a.w. een meting van de effecten van de activiteiten op een breder niveau dan dat van het bedrijf, van het aangeboden produkt of de verstrekte dienst. Nagegaan zal worden of produkten of produktiewijzen het milieu niet vervuilen, of deze bijdragen tot een duurzame ontwikkeling en of het produkt of de dienst een maatschappelijk nut heeft.

4. Tewerkstellingsvolume

Opdat geen overdreven tijd en energie zou moeten gestopt worden in de erkenningsprocedure wordt een tewerkstelling van 5 voltijds equivalente per bedrijf, waarvan minstens 3 doelgroepwerknemers, als strikt minimum opgelegd. Dit wil niet zeggen dat een gefaseerde tewerkstelling uitgesloten is. Deze moet wel aangevraagd en toegekend worden. Bijkomende doelgroepsubsidiëring kan enkel toegestaan worden indien vastgesteld wordt dat geen vermindering plaatsvond van het globale tewerkstellingsvolume.

5. Potentiële rendabiliteit

Met de uiteindelijke evaluatie van de potentiële rendabiliteit op korte termijn, staat of valt de erkenning als invoegbedrijf. De appreciatie van de autonome loonvorming zal gebeuren na inzage van een bedrijfs- en financieel plan, en in voorkomend geval, van marktstudies en voorgestelde marketingstrategieën.

6. Onderaannemingsbeperking

Mogelijks kunnen bestaande bedrijven in de verleiding komen om via (gedeeltelijk) KMO-isering toegang te krijgen tot subsidiëring in het kader van sociale economie. Om dit tegen te gaan wordt van invoegbedrijven, die onderaanneming in het vooruitzicht stellen, geëist dat deze activiteiten voor minstens drie verschillende bedrijven zouden uitgevoerd worden.

5.4.2. Engagements

1. De invoegbedrijven aanvaarden dat de selectie van het doelgroepspersoneel door het Weer-Werkteam en de Begeleidingsplanbemiddelaars gebeurt, en dat deze ook na de tewerkstelling instaan voor de nazorg. De begeleiding van werknemers door het „Samenwerkingsverband Sociale Economie” is niet verplichtend.

2. De invoegbedrijven verbinden er zich toe tot 5 jaar na de eerste loonsubsidiëring de kapitaalvergoeding tot 8 % te beperken.

3.. De invoegbedrijven verbinden zich ertoe de doelgroepwerknemers met kontrakten van onbepaalde duur in dienst te nemen.

4. De invoegbedrijven verbinden zich ertoe hun werkgevers de in sector vigerende CAO-lopen uit te betalen. Bij onsteltenis hiervan worden lonen uitbetaald die op jaarbasis minstens even hoog zijn als de weddes van personeelsleden met vergelijkbare kwalifikaties van de diensten van de Vlaamse Executieve, bezoldigd in een wervingsgraad.

5. De invoegbedrijven verbinden zich ertoe gedurende minstens 8 jaar het aantal voltijds equivalenten doelgroepwerknemers te handhaven. Bij niet-geautoriseerde vermindering hiervan, zij het door niet-vervanging van een doelgroepwerknemer, zij het door vervanging door andere personeelsleden, wordt de voor die arbeidsplaats uitgekeerde loonsubsidiëring teruggevorderd.

6. De invoegbedrijven verbinden zich ertoe ambtenaren tot het bedrijf toe te laten die controleren of aan de opgelegde voorwaarden en de aangegane verbintenissen tegemoet gekomen wordt.

7. De invoegbedrijven verbinden zich ertoe het aantal doelgroepwerknemers binnen de drie maanden tewerk te stellen, tenzij anders bepaald wordt bij de erkenning.

5.5. Procedure

5.5.1. *Zndiening*

De aanvragen worden ingediend op de daartoe bestemde formulieren bij de Vlaamse administratie, dienst Werkgelegenheid, die de aanvrager bericht van de ontvangst stuurt en binnen de week een copie stuurt aan het „Samenwerkingsverband Sociale Economie”, de „Adviescommissie Invoegbedrijven” en de Subregionale Tewerkstellingsdienst, binnen wiens bevoegdheidsgebied de plaats van tewerkstelling gelegen is.

5.5.2. *Onderzoek*

Het dossier wordt onderzocht op elk van de erkenningscriteria door het „Samenwerkingsverband Sociale Economie” dat op elk punt een exhaustieve uitleg met appreciatie geeft en binnen de maand rapporteert aan de dienst Werkgelegenheid. Het bevoegde Subregionaal Tewerkstellingscomité adviseert binnen de maand over de beschikbaarheid van de doelgroepwerknemers. Het advies en het rapport worden gebundeld door de dienst Werkgelegenheid die de vergaderingen van de Adviescommissie administratief voorbereidt.

5.5.3. *Adviescommissie Invoegbedrijven*

In de Adviescommissie Invoegbedrijven zetelen

vertegenwoordigers van de werkgevers- en werknemersorganisaties, van de Vlaamse minister van economie, van de Vlaamse minister voor Tewerkstelling en Sociale Aangelegenheden, van het „Samenwerkingsverband Sociale Economie”, van het Waarborgfonds en van de dienst Werkgelegenheid.

De commissie komt om de maand samen en formuleert in eerste instantie een principieel advies met betrekking tot de erkenning op basis van het voorliggend rapport van het „Samenwerkingsverband Sociale Economie” en het advies van het bevoegde Subregionaal Tewerkstellingscomité.

Bij negatief principieel advies wordt het dossier via de dienst Werkgelegenheid aan de Vlaamse Minister-president en de Vlaamse minister voor Tewerkstelling en Sociale Aangelegenheden overgemaakt.

Bij positief principieel advies wordt dit door de zorg van de dienst Werkgelegenheid aan het „Samenwerkingsverband Sociale Economie” medegedeeld, die het dossier verder onderzoekt en binnen de twee maanden een einderapport aan de administratie overmaakt, die het op haar beurt aan de commissie overmaakt.

De commissie verstrekt haar eindadvies.

Het advies wordt door de zorg van de dienst Werkgelegenheid aan de Vlaamse Minister-president en de Vlaamse minister voor Tewerkstelling en Sociale Aangelegenheden overgemaakt.

In de commissie wordt een consensus nagestreefd. Bij onsteltenis hiervan wordt een meerderheids- en een minderheidsstandpunt medegedeeld.

5.5.4. *Erkenning*

Aan de hand van het rapport van het „Samenwerkingsverband Sociale Economie” en het advies van de „Adviescommissie Invoegbedrijven” beslist de Vlaamse minister voor Tewerkstelling en Sociale Aangelegenheden om een invoegbedrijf al dan niet te erkennen. Bij erkenning zonder kapitaaltussenkost van het „Samenwerkingsverband Sociale Economie” wordt enkel loonsubsidie toegekend. Met kapitaaltussenkost van „Samenwerkingsverband Sociale Economie” wordt naast de loonsubsidie ook een waarborg door het Waarborgfonds verstrekt.

5.5.5. *Bijkomende tewerkstelling*

Aanvragen voor bijkomende tewerkstelling van doelgroepwerknemers volgen dezelfde procedure indien voor meer dan de helft van de oorspronkelijke gevraagde (voltijds equivalente) doelgroepwerknemers bijkomende tewerkstelling met loonsubsidie gevraagd wordt. In het ander geval wordt over de uitbreidingsaanvraag rechtstreeks door de Vlaamse minister voor Tewerkstelling en Sociale Aangelegenheden beslist na rapportering door het „Samenwerkingsverband Sociale Economie”.

5.5.6. Toezicht en begeleiding na de erkenning

De inspecteurs van de dienst Werkgelegenheid zijn belast met het toezicht op de invoegbedrijven in het algemeen en op de naleving van de verbintenissen in het bijzonder. De Weer-Werkconsulenten en de Begeleidingsplanbemiddelaars volgen de doelgroepwerkuemer indien zulks opgenomen is in het wederinschakelingsplan. De begeleiding van werkgevers en werknemers door het „Samenwerkingsverband Sociale Economie” gebeurt op vrijwillige basis.
