



**Departement Social Work  
Afstudeerrichting Maatschappelijk Werk**

**ARTIKEL 60 §7: EEN SPRINGPLANK VOOR DE DOORSTROOM NAAR  
DE REGULIERE ARBEIDSMARKT?**

**Door Wouters Katrien**

**Eindwerk aangeboden tot het bekomen  
van het diploma bachelor sociaal werk  
(maatschappelijk assistent)**

**Hasselt  
Academiejaar 2013- 2014**

## Woord vooraf

Hard werk en doorzettingsvermogen hebben uiteindelijk geresulteerd in dit eindwerk. Uiteraard was dit nooit tot stand gekomen zonder hulp en bemoedigende woorden van heel wat mensen. Hierbij wil ik hen graag allen bedanken.

Allereerst wil ik Maarten Vanspauwen, trajectbegeleider van het OCMW, bedanken voor het aanreiken van thema's en informatie. Hij heeft me wegwijs gemaakt in de wereld der tewerkstellingsmaatregelen.

Ook Mr. Broos, mijn eindwerkbegeleider, wil ik bedanken voor het nalezen, corrigeren en reflecteren op dit eindwerk.

Vervolgens wil ik ook Ivo Carlens, secretaris van OCMW Heers, bedanken voor het nalezen van mijn eindwerk.

Tot slot wil ik mijn familie en vrienden nog in de bloemetjes zetten. Mijn ouders, met hun onvoorwaardelijke steun, mijn vriend, Lorenzo, om mij te helpen met de lay-out, het nalezen en corrigeren en mijn vrienden, om me tijdens moeilijke momenten even af te leiden. Aan allen wil ik dank uit spreken voor hun bemoedigende woorden.

Bedankt!

## Inhoudsopgave

Woord vooraf.....	2
Inhoudsopgave.....	3
Lijst met afkortingen .....	7
Inleiding.....	8
DEEL 1: Situering stageplaats.....	10
Inleiding.....	10
1.1    Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Werk.....	10
1.1.1    Ontstaan OCMW .....	10
1.1.2    Wetgeving.....	11
1.1.3    Missie en visie .....	11
1.1.4    Bestuursorganen.....	12
1.1.4.1    De Raad voor Maatschappelijk Welzijn (RvMW).....	12
1.1.4.2    Het Vast Bureau (VB) .....	12
1.1.4.3    De Bijzondere Comit�es (BC's) .....	12
1.1.4.4    De voorzitter .....	13
1.2    OCMW Heers .....	13
1.2.1    Missie en visie.....	13
1.2.2    Doelgroep .....	14
1.2.3    Aanbod.....	15
1.2.4    Plaats van artikel 60, §7 binnen OCMW Heers.....	15
1.3    Conclusie.....	17
DEEL 2: Theorie.....	18
Inleiding.....	18
2.1    Algemeen kader .....	19
2.1.1    Wetgeving - Overzicht.....	19
2.1.1.1    OCMW-wet .....	19
2.1.1.2    Wet betreffende het Recht op Maatschappelijke Integratie (RMI).....	19

2.1.1.2.1	Cijfermateriaal.....	19
2.1.1.2.2	Voorwaarden leefloon .....	20
2.1.1.2.3	GPMI .....	21
2.1.1.2.4	Tewerkstelling.....	22
2.1.1.3	Besluit.....	22
2.1.2	Specifiek: Artikel 60 § 7 OCMW-wet.....	23
2.1.2.1	Cijfermateriaal.....	23
2.1.2.2	Analyse artikel 60 § 7 OCMW-wet.....	24
2.1.2.2.1	Wie kan werkgever zijn volgens artikel 60 § 7?.....	25
	<input type="checkbox"/> Gemeenten .....	25
	<input type="checkbox"/> Verenigingen zonder winstoogmerk .....	25
	<input type="checkbox"/> Intercommunales met een sociaal, cultureel of ecologisch doel .....	25
	<input type="checkbox"/> Vennootschappen met een sociaal oogmerk.....	26
	<input type="checkbox"/> Andere OCMW'S.....	26
	<input type="checkbox"/> Openbare ziekenhuizen .....	26
	<input type="checkbox"/> Erkende sociale economische initiatieven .....	26
	<input type="checkbox"/> Openbare en private instellingen, organisaties of personen .....	26
	<input type="checkbox"/> Privé-ondernemingen .....	27
2.1.2.2.2	Duur van tewerkstelling.....	29
2.1.2.2.3	Duur arbeidsovereenkomst .....	31
	<input type="checkbox"/> Bepaalde duur.....	32
	<input type="checkbox"/> Onbepaalde duur .....	32
	<input type="checkbox"/> Besluit .....	32
2.1.2.2.4	Loon .....	33
	<input type="checkbox"/> Gemiddeld Gewaarborgd Minimum Maandinkomen (GGMMI) .....	33
	<input type="checkbox"/> Salarisschaal.....	34
	<input type="checkbox"/> Loon van de werkplek .....	35
2.1.2.2.5	Subsidies voor het OCMW.....	36
2.1.2.2.6	Toelaatbaarheidsvoorwaarden.....	37

2.3 Conclusie .....	38
DEEL 3: Praktijk .....	39
Inleiding.....	39
3.1 Interview met cliënten .....	39
3.1.1 De vragenlijst .....	40
3.1.2 Conclusie cliënten .....	43
3.2 Interview met organisaties .....	43
3.2.1 De vragenlijst .....	44
3.2.2 Conclusie organisaties .....	48
3.3 Algemene conclusie .....	48
3.4 Aanbevelingen.....	49
3.5 Is artikel 60 §7 een springplank voor de doorstroom naar de reguliere arbeidsmarkt? .....	52
DEEL 4: Kritische kijk .....	55
Inleiding.....	55
4.1 Kritische kijk .....	55
4.1.1 Werking OCMW Heers .....	55
4.1.2 De maatregel artikel 60 §7 .....	56
4.1.3 Persoonsgebonden traject.....	56
4.2 Beperkingen .....	57
4.3 Actualiteit.....	58
4.4 Conclusie .....	58
Algemeen besluit.....	60
Bronnenlijst .....	62
Bijlagen .....	67
Bijlage 1: Artikel 60 §7.....	67
Bijlage 2: Interview cliënten .....	67
Bijlage 3: Interview organisaties .....	67
Bijlage 4: Artikel Het Laatste Nieuws .....	67

Bijlage 5: Cijfers artikel 60 §7: 2008-2013.....	67
Bijlage 6: Getuigenis .....	67

## Lijst met afkortingen

BC	Bijzondere comités
CAO	Collectieve Arbeidsovereenkomst
COO	Centrum voor Openbare Onderstand
CVO	Centrum voor Volwassenenonderwijs
GGMMI	Gewaarborgd Gemiddeld Minimum Maandinkomen
GPMI	Geïndividualiseerd Project voor Maatschappelijke Integratie
NEC	Normaal Economisch Circuit
OCMW	Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn
RMI	Recht op Maatschappelijke Integratie
RSZ	Rijksdienst Sociale Zekerheid
RSZPPO	Rijksdienst voor Sociale Zekerheid van de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten
RvMW	Raad voor Maatschappelijk Welzijn
TBS	Terbeschikkingstelling
VB	Vast Bureau
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
Vzw	Vereniging zonder winstoogmerk

## Inleiding

Werken is een belangrijk gegeven binnen onze maatschappij, maar daarom niet altijd even gemakkelijk te bereiken. Wie niet werkt en daarenboven nog eens het recht op sociale uitkeringen verliest, klopt het best aan bij een OCMW. Hij of zij kan een leefloon aanvragen. Echter, in een maatschappij waar de regel 'voor wat hoort wat' geldt, moeten ook in deze situatie een aantal voorwaarden vervuld worden. Eén van deze voorwaarden is werkbereidheid tonen. Deze werkbereidheid kan aangetoond worden met de tewerkstellingsmaatregel artikel 60 §7.

In samenspraak met mijn stageplaats koos ik voor artikel 60 §7 als centraal thema van mijn eindwerk. De trajectbegeleider van het OCMW legde enkele interessante onderwerpen voor en zo koos ik uiteindelijk om *de doorstroom naar de reguliere arbeidsmarkt na artikel 60 §7* te onderzoeken. Artikel 60 §7 is één van de bekendste tewerkstellingsmaatregelen van het OCMW. Toch wordt er heel wat kritiek geleverd op deze maatregel. Daarom vond ik het interessant om hierover een eindwerk te schrijven. Ik heb gekozen voor de titel 'Artikel 60 §7: een springplank voor de doorstroom naar de reguliere arbeidsmarkt?'

Dit eindwerk is opgebouwd uit vier delen. In het eerste deel kan u lezen over mijn stageplaats, het OCMW van Heers. In eerste instantie wordt het OCMW in het algemeen besproken: het ontstaan, de verschillende wetgevingen, de missie en visie en de bestuursorganen komen hierin aan bod. Vervolgens wordt het OCMW van Heers specifiek benaderd: de missie en visie, de doelgroep en het aanbod worden onder de loep genomen. Ook de plaats van artikel 60 §7 binnen dit OCMW kan u in dit eerste deel lezen.

Deel twee omvat het theoretische kader, waarin ik artikel 60 §7 toelicht. Het artikel wordt vooral aan de hand van het wetsartikel verduidelijkt. Ik bekijk hierin een aantal aspecten en licht toe wat voor dit eindwerk van belang is. Ik vertel daarbij hoe de situatie in het OCMW van Heers is.

In deel drie heb ik gekozen om een aantal interviews af te nemen van zowel werknemers (de cliënten) als werkgevers (de organisaties). De interviews hebben mij geholpen bij het formuleren van een antwoord op de centrale vraag van dit eindwerk. De verschillende antwoorden werden verwerkt tot het bekomen van een conclusie waarop aanbevelingen konden geformuleerd worden.



In het vierde en laatste deel werp ik een kritische kijk op het OCMW van Heers, het onderwerp van dit eindwerk en mezelf als lid van deze organisatie. Vervolgens worden ook de beperkingen in dit onderzoek in acht genomen. Tot slot bespreek ik een artikel dat mij eerst ter oren is gekomen via de radio en later is verschenen in de krant.

Afsluiten doe ik met een algemene conclusie, waarin ik alles nog eens op een rijtje heb gezet.

Ik wens u alvast veel leesplezier!

## DEEL 1: Situering stageplaats

### **Inleiding**

Om dit eindwerkonderwerp te kaderen binnen het groter geheel, namelijk de OCMW's, zal ik eerst bondig de werking ervan beschrijven.

In eerste instantie behandel ik de OCMW's in grote lijnen. Ik bespreek hierbij het ontstaan van het OCMW, de verschillende wetgevingen die verbonden zijn aan het OCMW, de missie en visie en de bestuursorganen.

Vanuit dit gegeven wil ik mijn stageplaats, het OCMW van Heers, van dichterbij benaderen. Ik bespreek hier tevens de missie en visie toegespitst op dit OCMW. Hierbij geef ik enkele voorbeelden ter verduidelijking. Verder bespreek ik de doelgroep. Vervolgens geef ik wat meer uitleg over de dienst- en hulpverlening die wordt aangeboden. Afsluiten doe ik met de situering van dit eindwerkonderwerp binnen het OCMW van Heers.

### **1.1 Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Werk**

#### **1.1.1 Ontstaan OCMW**

De wet van 8 juli 1976 riep de Openbare Centra voor Maatschappelijk Welzijn (OCMW) in het leven. Het OCMW kwam in de plaats van de Commissies van Openbare Onderstand (COO). Deze COO's bestonden sinds 1925 in elke gemeente. Zij hadden tot doel de nood van behoeftigen te minderen door middel van financiële bijstand, behoeftigheid tegen te gaan door preventie, het verzekeren van de noodzakelijke medische zorgen en de hoede te nemen over kinderen die verlaten of wees waren. Met het OCMW kwam hier verandering in. Het bracht een bredere hulpverlening in beeld voor iedereen en niet enkel voor zij die behoeftig waren.<sup>1</sup>

Een OCMW is georganiseerd op lokaal niveau, met andere woorden per gemeente in België (cf. artikel 2, OCMW-wet). Het kan materiële, psychologische, sociale, medische en financiële hulp aanbieden.

---

<sup>1</sup> CARLENS, C., DE VOS, N. VENY, L., en VERBEECK, B., *Grondslagen van Publiekrecht*. Brugge, Vanden Broele, 2005, p. 431.

### 1.1.2 Wetgeving

OCMW's handelen vanuit een wettelijk kader. Dit bevat drie belangrijke wetten<sup>1</sup> en één decreet:

1. De organieke wet van 08 07 1976 betreffende de Openbare Centra voor Maatschappelijk Welzijn (OCMW-wet);
2. De wet van 26 05 2002 betreffende het Recht op Maatschappelijke Integratie;
3. De wet van 02 04 1965 betreffende het ten laste nemen van de steun verleend door de OCMW's;
4. Decreet van 19 12 2008 betreffende de organisatie van de Openbare Centra voor Maatschappelijk Welzijn (OCMW-decreet).

De (federale) organieke wet behandelt de taakomschrijving van het OCMW. Daarnaast behandelt ze ook de maatschappelijke dienstverlening. De Wet op de Maatschappelijke Integratie wordt later besproken. De derde wet geeft aan welk OCMW territoriaal bevoegd is om steunaanvragen te behandelen. Het decreet handelt over –hoe de naam het zelf zegt- de organisatie van de OCMW's. Daarnaast regelt het ook diverse bepalingen betreffende het personeel en de financiën. Deze regeling geldt alleen voor de OCMW's gelegen in het Vlaams Gewest.

### 1.1.3 Missie en visie<sup>2</sup>

De missie van het OCMW zit vervat in artikel 1 van de OCMW-wetgeving: *“Elke persoon heeft recht op maatschappelijke dienstverlening. Deze heeft tot doel eenieder in de mogelijkheid te stellen een leven te leiden dat beantwoordt aan de menselijke waardigheid.”*

Artikel 57 van de OCMW-wetgeving voegt hier de manier van dienstverlening aan toe: *“Het OCMW heeft tot taak aan personen en gezinnen de dienstverlening te verzekeren waartoe de gemeenschap gehouden is. Het verzekert niet alleen lenigende of curatieve doch ook preventieve hulp. Deze dienstverlening kan van materiële, sociale, geneeskundige, sociaal-geneeskundige of psychologische aard zijn.”*

---

<sup>1</sup> OCMW Gids. *Internet*. 2013. (<http://www.avcb-vsgb.be/nl/publicaties/ocmw-gids.html>)

<sup>2</sup> Artikel 1 en 57 van de wet van 8 juli 1976 betreffende de Openbare Centra voor Maatschappelijk Welzijn

#### 1.1.4 Bestuursorganen<sup>1</sup>

De organen binnen een OCMW zijn de Raad voor Maatschappelijk Welzijn en, facultatief, het Vast Bureau en de Bijzondere comités. Daarnaast is er ook een voorzitter. Hij is geen bestuursorgaan in strikte zin omdat hij niet bestuurt maar wel leiding geeft. Toch wordt hij opgenomen in deze opsomming van bestuursorganen omdat hij een belangrijke rol speelt binnen dit geheel.

##### 1.1.4.1 De Raad voor Maatschappelijk Welzijn (RvMW)

Een OCMW heeft de opdracht om mensen een menswaardig bestaan te geven.

Het OCMW wordt bestuurd door de Raad. Deze wordt om de zes jaar verkozen door de gemeenteraad. De Raad regelt alles wat onder de bevoegdheid van een OCMW valt. Wetten en decreten kunnen hierop uitzonderingen maken. De Raad kan de beslissingsmacht delegeren aan het VB (Vast Bureau), de BC's (Bijzondere Comités) of aan de secretaris mits bepaalde voorwaarden die vastgelegd zijn in decreten. Ook aan personeelsleden kunnen bevoegdheden (bijvoorbeeld het budgethouderschap) overgedragen worden.

##### 1.1.4.2 Het Vast Bureau (VB)

De RvMW kan kiezen om een Vast Bureau op te richten. Dit orgaan bestaat uit een beperkt aantal raadsleden (door het OCMW-decreet vastgelegd). Zij hebben de opdracht het dagelijks beheer op zich te nemen en de bevoegdheden uit te oefenen die de Raad aan dit orgaan delegeert. Wanneer er geen VB is ingesteld, voert de RvMW deze opdrachten uit.

De RvMW kan het VB welomschreven opdrachten geven. Echter, sommige bevoegdheden kan hij niet overdragen aan het Vast Bureau. Hierin hoort onder andere thuis: het vaststellen van de reglementen, het vaststellen van het meerjarenplan en de aanpassingen ervan, het budget, etc.

##### 1.1.4.3 De Bijzondere Comités (BC's)

De RvMW kan ook BC's oprichten. Er kan echter geen enkel BC opgericht worden zonder dat er eerst een Bijzonder Comité voor Sociale Dienst (BCSD) opgericht is. De BCSD kan bevoegd zijn om onder andere dossiers van individuele hulpverlening te onderzoeken - bijvoorbeeld toekenning van een OCMW-woning-, beslissingen te nemen rond individuele aanvragen m.b.t. sociale dienstverlening –zoals toekenning gezinszorg of toekenning verwarmingstoelage- etc.

---

<sup>1</sup> ADRIAENS, D., COENE, D., LEERMAN, W., VAN DER STRAETE, I., en VERBEKE, P., *Praktisch handboek voor OCMW-recht*. Brugge, die Keure, 2013, p. 7-149.

Het is de Raad die de bevoegdheden voor de BC's overdraagt.

#### 1.1.4.4 De voorzitter

De Raad kiest tijdens zijn installatievergadering een voorzitter onder zijn leden. Hij of zij staat in voor het uitoefenen van de bevoegdheden die hem door wet of decreet werden aangewezen. De voorzitter moet voorafgaandelijk onderzoek van de zaken die aan de Raad, VB en BC's worden voorgelegd doen. Hij roept vergaderingen bijeen, zit ze voor en neemt beslissingen. Een belangrijke bevoegdheid van de voorzitter met betrekking tot de sociale dienstverlening, is de dringende steun. In principe kan hij in zijn eentje beslissen om iemand al dan niet een dringende steun toe te kennen. Meestal gebeurt dit wel op voorstel van de sociale dienst.

## **1.2 OCMW Heers**

Heers is een kleine, landelijke gemeente in Zuid-Limburg. De administraties van de gemeente en van het OCMW zijn beperkt. Het OCMW stelt zich ter beschikking van iets meer dan 7100 mensen. De administraties van de beide besturen zijn gehuisvest in het administratief centrum, een voormalige Provinciale secundaire school. In dit zelfde gebouw is er ook een wijkkantoor van de lokale politie, een sociaal verhuurkantoor en een dienstenchequebedrijf ondergebracht.

Het OCMW heeft vijf diensten voor de inwoners van Heers: een algemene sociale dienst, een juridische dienst, thuisdiensten, een dienstencentrum en de dorpsrestaurants. Alle inwoners kunnen hier dus terecht voor sociale dienst- en hulpverlening.<sup>1</sup>

### **1.2.1 Missie en visie<sup>2</sup>**

Uiteraard geldt voor dit OCMW dezelfde missie en visie als voor alle andere OCMW's in België. Echter, OCMW Heers maakt hiervan zelf een vertaling naar hun eigen missie toe. Ze beschrijft haar missie als volgt in het meerjarenplan 2014-2019:

Een OCMW dient rekening te houden met het beleid en de maatregelen van de hogere overheden. Enerzijds geeft dit zekere impulsen –zoals een betere focus op correcte dienstverlening-, maar anderzijds brengen deze maatregelen ernstige beperkingen met zich mee die een grote weerslag hebben op de concrete werking van het OCMW van Heers.

<sup>1</sup> OCMW HEERS, Gemeente Heers. *Internet*, 2014. (<http://www.heers.be/welzijn/ocmw>)

<sup>2</sup> OCMW HEERS, Meerjarenplan 2014-2019. Heers, OCMW, 2014. (niet-gepubliceerd)

Veelal heeft dit te maken met subsidiëring. Bijgevolg heeft het OCMW van Heers te kampen met budgettaire beperkingen. Dit houdt in dat er bepaalde diensten dienen te verdwijnen of ingeperkt te worden. Zo zijn binnen het OCMW van Heers de thuisdiensten enorm aan het slinken en zal de subsidiëring voor de dienst gezinszorg steeds geringer worden. Men had zich tevens de vraag gesteld of het bijvoorbeeld zinvol was om als OCMW personenalarmtoestellen te blijven uitlenen. Echter, gezien alle ziekenfondsen en het Wit-Gele-Kruis dit ook doen aan ongeveer dezelfde voorwaarden, kwam men binnen het OCMW tot de conclusie dat dit personenalarmtoestel afgeschaft moest worden.

Daar het OCMW tevens afhankelijk is van de veranderingen in de maatschappij en er steeds nieuwe noden en uitdagingen opduiken, is het OCMW genoodzaakt zich te bezinnen over haar rol op lokaal niveau. Er zal bijgevolg voortdurend een afweging dienen te worden gemaakt tussen het geven van een gunstig gevolg aan een specifieke vraag en de restricties voortvloeiend uit de beslissingen van hogerhand.

Daarnaast wil het OCMW een preventieve aanpak –zoals het gebruik van het budgetbeheer- op de voorgrond plaatsen en zorgen voor een meer anticiperende dienstverlening. Dit alles willen ze bereiken via het vraaggestuurde aanbod dat sinds de tweede helft van de jaren 80 van vorige eeuw in opmars is. Sinds begin 2000 is in de hele samenleving een verschuiving waar te nemen van een aanbod- naar een vraaggestuurde levering van diensten. Daar waar met andere woorden vroeger een beperkt aantal diensten en middelen voor handen waren en waar men die persoon onderbracht in de bestaande diensten zal men nu een meer persoonlijke aanpak hanteren en specifiek ingaan op diens noden met oog voor de persoon zelf. Concreet moeten de actuele noden in kaart worden gebracht. Het OCMW zal proberen diensten aan te bieden waarbij de gebruiker centraal staat, waar de nood in Heers ligt én wat uiteraard betaalbaar is. In dit systeem staat het principe dat de sterkste schouders de zwaarste lasten dragen dan ook centraal. Anders gezegd, hoe hoger het inkomen van de betrokkene, hoe hoger zijn bijdrage zal zijn.

Om op gepaste wijze met al het voorgaande om te gaan, zal er jaarlijks een balans moeten worden opgemaakt tussen de hedendaagse dienstverlening en deze van de toekomst. Het aanbod zal zich dus meer dan ooit moeten aanpassen aan de steeds veranderende samenleving zonder daarbij het financiële aspect uit het oog te verliezen.

### **1.2.2 Doelgroep**

Alle inwoners van Heers die enige nood aan steun (financiële, administratieve, psychosociale of thuisdiensten) hebben, behoren tot de doelgroep van het OCMW.

In zijn missie<sup>1</sup> benoemt het OCMW dit als volgt:

*“Het OCMW van Heers tracht welvaart en welzijn te helpen ondersteunen voor iedereen in Heers. Hiertoe wil het een klimaat van dienstverlening creëren waarbij iedereen zich met zijn eigen identiteit en eigenheid goed kan voelen. We kunnen hierbij denken aan de dorpsrestaurants waar mensen hun sociale contacten kunnen onderhouden. De werking van het OCMW van Heers richt zich naar alle inwoners, maar in het bijzonder naar die doelgroepen die het meest kwetsbaar zijn en voor wie welvaart en welzijn lang niet altijd evident zijn.”* Voorbeelden hierbij zijn mensen die een leefloon komen aanvragen, vluchtelingen, ...maar ook oudere inwoners van Heers met een beperkt inkomen die een beroep willen of moeten doen op een of meer van de thuisdiensten van het OCMW.

### **1.2.3 Aanbod<sup>2</sup>**

Het OCMW van Heers helpt mensen met financiële en administratieve problemen en geeft mensen, indien nodig, psychosociale begeleiding.

Personen die nood hebben aan financiële hulpverlening kunnen bij het OCMW terecht voor het aanvragen van het leefloon, voorschotten op sociale uitkeringen, tussenkomsten en verwarmingstoelagen. De sociale dienst van het OCMW gaat ook na of er misschien recht is op een of andere uitkering.

Wanneer men vragen heeft omtrent onder andere kinderbijslag of aanvragen van voordelen, kan men de administratieve hulp raadplegen.

Wanneer mensen een luisterend oor nodig hebben, kan men terecht bij de psychosociale begeleiding. Meestal worden de betrokkenen dan doorverwezen naar gespecialiseerde hulp in een naburige stad.

### **1.2.4 Plaats van artikel 60, §7 binnen OCMW Heers<sup>3</sup>**

Personen met financiële moeilijkheden kunnen onder andere een aanvraag voor het leefloon doen.

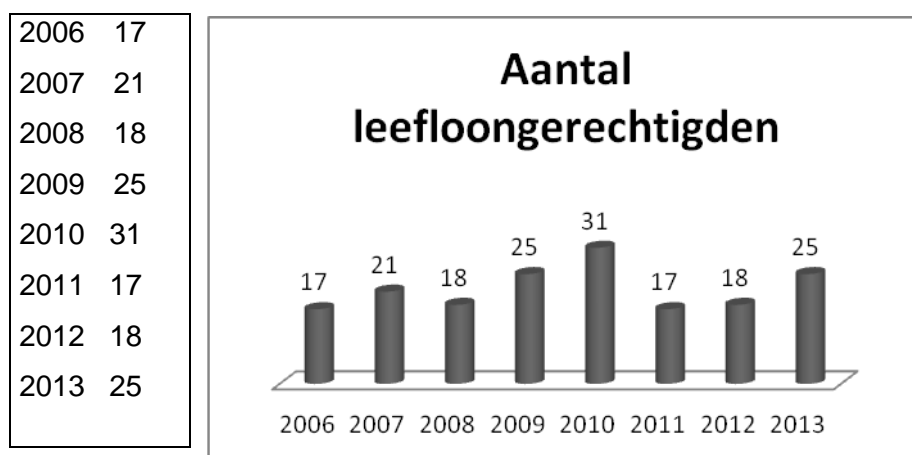
---

<sup>1</sup> OCMW HEERS, Meerjarenplan 2014-2019. Heers, OCMW, 2014. (niet-gepubliceerd)

<sup>2</sup> ONBEKEND, Sociale dienst. *Internet*, 23-12-2013. (<http://www.heers.be/welzijn/ocmw/sociale-dienst>)

<sup>3</sup> OCMW HEERS, Meerjarenplan 2011-2013. Heers, OCMW, 2011-2013. (niet-gepubliceerd)

In Heers is er in 2008 en 2011 een stijgende trend waar te nemen met betrekking tot de leefloongerechtigden. Naast de economische recessie van 2008 houdt deze stijging ook verband met het feit dat er steeds meer echtscheidingen zijn, steeds meer nieuw samengestelde gezinnen, het steeds groeiende individualisme, het feit dat steeds meer mensen bepaalde zaken op afbetaling kunnen kopen omdat ze aangetrokken worden door het 'lagere' bedrag en dus de totaalsom uit het oog verliezen. Wat hierbij zeker niet te vergeten mag worden, is de stijging van de armoede. We zien ook een daling van 2010 naar 2011 die te wijten kan zijn aan een licht verbeterde economie. In 2013 zien we weer een stijgende tendens.



*Tabel en grafiek: stijgend aantal leefloongerechtigden in OCMW Heers*

Met iedere leefloongerechtigde wordt een geïndividualiseerd project maatschappelijke integratie (GPMI) afgesloten.

Sommigen onder hen kunnen meteen als werknemer worden ingeschakeld op basis van artikel 60 §7 van de OCMW-wet. Zij zijn echter ook in de mogelijkheid om in een project van sociale economie (bv. kringloopwinkels, sociale werkplaatsen zoals Vzw De Ploeg, ...) te stappen, indien het OCMW hier een overeenkomst heeft afgesloten.

Wie in een tewerkstellingsmaatregel van het OCMW terechtkomt, wordt door een trajectbegeleider begeleid. Samen met de OCMW's van Alken, Borgloon, Gingelom, Nieuwerkerken en Kortesseem vormt het OCMW van Heers een cluster van plattelands OCMW's. Zij stellen met steun van de POD (Programmatorische Overheidsdienst) Maatschappelijke Integratie twee trajectbegeleiders te werk.<sup>1</sup> De penhouder van het project

<sup>1</sup> ONBEKEND, Tewerkstelling. *Internet*, 21-12-2013. (<http://www.ocmwborgloon.be/index.php?ID=5545>)



is het OCMW van Borgloon dat ook de administratie verzorgt van de beide trajectbegeleiders en dat aanspreekpunt is voor de POD Maatschappelijke Integratie. Iedere trajectbegeleider spreidt zijn tijd over drie van de zes OCMW's; dit betekent dat hij (of zij) gedurende ca. 1,5 dag per week ter beschikking is van – en in principe spreekuur heeft in – ieder van de OCMW's.

Het OCMW biedt dit alles aan opdat men zich terug kan integreren in de maatschappij. Immers iemand levenslang een leefloon uitkeren, is niet de bedoeling. Het biedt daarom opleidingen, vormingen en trajectbegeleiding aan. Zo wil men tot een maximale integratie en participatie komen op de arbeidsmarkt en opnieuw in het stelsel van de sociale zekerheid integreren.

### **1.3 Conclusie**

Iedereen heeft recht op een menswaardig bestaan. Dit waarmaken is de kernopdracht van ieder OCMW. Wie niet in de mogelijkheid is zo een leven te leiden, kan aankloppen bij het OCMW. Een OCMW kan extra steun geven aan deze mensen. Deze steun kan op verschillende manieren gegeven worden. Het OCMW kan informatie geven over de te nemen stappen om een menswaardiger leven te krijgen, maar het kan ook iets toekennen, zoals een leefloon. Deze hulp is echter niet vrijblijvend. Wie een leefloon krijgt, zal in de meeste gevallen (uitzonderingen hierop zijn billijkheids- en/of gezondheidsredenen) geactiveerd worden. Een activering kan gebeuren door een tewerkstelling in artikel 60 §7; waarover in het volgende deel meer.

## DEEL 2: Theorie

### Inleiding<sup>1</sup>

Vlaanderen telde eind maart 2014 maar liefst 230.703 werkzoekenden. Dat zijn er 19.002 of 9,0% meer dan eind maart vorig jaar. Een probleem dat toch wel aangepakt moet worden. OCMW's hebben verscheidene maatregelen om de werkloosheid aan te pakken. Zo bestaat er de maatregel artikel 60 §7 –of kortweg artikel 60 genoemd-, het onderwerp van dit eindwerk.

In 2013 waren er in België 23.358 personen die gebruik maakten van artikel 60 §7. Dit is een lichte daling ten opzichte van 2012 toen er 23.404 personen waren die deze tewerkstellingsmaatregel gebruikten. Toch is er een sterke stijging waar te nemen ten opzichte van 2008, waar er 'maar' 19.276 artikel 60'ers waren.

Specifiek kijken we naar Limburg<sup>2</sup>, waar er in 2013 782 personen in artikel 60 stapten. Dit is een stijging ten opzichte van 2008 waar 681 personen gebruik maakten van deze tewerkstellingsmaatregel.

Een OCMW kiest vaak voor artikel 60 als tewerkstellingsmaatregel. Maar liefst 90% wordt geactiveerd door deze maatregel in 2013. In 2003 lag dit percentage iets lager, namelijk 86,7%. De overige 10% gaan vooral over de maatregelen SINE en Activa.

Wie zien dus dat artikel 60 een belangrijk gegeven is en zeker verder uitgebouwd moet worden.

Maar wat is artikel 60 §7 nu precies en hoe komt men terecht in deze maatregel? In dit tweede deel wordt een antwoord geboden op deze vragen.

In de eerste plaats volgt een kort overzicht van de wetgevingen, meer bepaald de OCMW-wet en de Wet betreffende het Recht op Maatschappelijke Integratie, oftewel de wet die iemand een leefloon kan toekennen, om artikel 60 beter te kunnen schetsen.

---

<sup>1</sup> ONBEKEND, Artikel 60 §7 – Totaal aantal begunstigden – Periode 2008-heden. *Internet*, 01-08-2014. (<http://www.mi-is.be/be-nl/doc/studies-publicaties-en-statistieken/aantal-begunstigden-van-een-tewerkstellingsmaatregel-van-h-1>)

<sup>2</sup> Tabel: zie bijlage

## 2.1 Algemeen kader

### 2.1.1 Wetgeving - Overzicht

#### 2.1.1.1 OCMW-wet<sup>1</sup>

De organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de Openbare Centra voor Maatschappelijk Welzijn heeft de OCMW's in het leven geroepen. Deze wet behandelt de werking en de opdrachten van de OCMW's, evenals de maatschappelijke dienstverlening. Zij is op verschillende vlakken geregionaliseerd en dit houdt in dat ze niet altijd op dezelfde wijze wordt toegepast in Vlaanderen, Wallonië en Brussel.

Deze OCMW-wet is opgebouwd uit een aantal hoofdstukken. Het hoofdstuk 'tewerkstelling' is voor dit eindwerk van cruciaal belang. Eén van de hierin vermelde artikelen is artikel 60.

Er dient evenwel niet alleen gekeken te worden naar de OCMW-wet, ook de wet van 26 mei 2002 betreffende het Recht op Maatschappelijke Integratie<sup>2</sup> –of kortweg RMI-wet of leefloonwet genoemd- is hierbij van belang.

#### 2.1.1.2 Wet betreffende het Recht op Maatschappelijke Integratie (RMI)

De Wet betreffende het Recht op Maatschappelijke Integratie –of kortweg RMI-wet of leefloonwet genoemd- werd afgekondigd op 26 mei 2002 en is in werking getreden op 1 oktober 2002. Zij kwam er ter vervanging van de wet op het bestaansminimum (wet van 7 augustus 1974). Met deze wet kwam er meer nadruk te liggen op maatschappelijke integratie en participatie.

Om dit op een maximale manier te bereiken, beschikt een OCMW over drie belangrijke instrumenten, namelijk het leefloon, het geïndividualiseerd project voor maatschappelijke integratie of kortweg GPMI en de tewerkstelling.

##### 2.1.1.2.1 *Cijfermateriaal*

Oorspronkelijk was het zo dat voornamelijk de oudere generatie de stap naar het OCMW zette. Gaandeweg is dit beeld evenwel sterk veranderd. Meer en meer jongeren (< 25 jaar)

---

<sup>1</sup> Organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de Openbare Centra voor Maatschappelijk Welzijn (BS 05-08-1976).

<sup>2</sup> Wet van 26 mei 2002 betreffende het Recht op Maatschappelijke Integratie.

vonden en vinden de weg naar het OCMW. Daar waar deze groep in het begin slechts voor 10% vertegenwoordigd was, is dit ondertussen gestegen naar meer dan 25%.

In 2012 werden maandelijks gemiddeld 95.352 leeflonen uitgekeerd. In de eerste acht maanden van 2013 liep dat aantal op tot gemiddeld 98.213. Dat is maar liefst een derde meer dan pakweg tien jaar geleden. Na een lichte stabilisering in 2011 en 2012 neemt het aantal leefloners opnieuw sneller toe. Dat is enerzijds te wijten aan de gevolgen van de crisis en anderzijds aan de wijziging van de arbeidsmarkt. De zwaarst door de crisis getroffen groep zijn dus de jongeren (< 25 jaar). Het percentage jongeren dat een leefloon krijgt, is met 5,8% een stuk meer gestegen dan de globale stijging van ca. 3%.<sup>1</sup>

#### 2.1.1.2.2 Voorwaarden leefloon

Aan het Recht op Maatschappelijke Integratie en dus het recht op leefloon zijn er een aantal voorwaarden<sup>2</sup> verbonden.

In de eerste plaats is **leeftijd** een belangrijke voorwaarde. Om in aanmerking te komen voor een leefloon moet men in principe meerderjarig zijn. Echter, minderjarigen kunnen het recht ook verkrijgen wanneer zij zich in één van de volgende situaties bevinden:

- Ontvoegd zijn door het huwelijk;
- Eén of meer kinderen ten laste hebben;
- Zwanger zijn.

Vervolgens is er de voorwaarde die verband houdt met de **verblijfplaats** van de persoon. Deze verblijfplaats wordt beperkt tot het Belgische grondgebied en dit ongeacht of men al dan niet over een woonst beschikt of al dan niet is ingeschreven in het bevolkingsregister.

Een volgende voorwaarde is de **nationaliteit**. Men moet drager zijn van de Belgische nationaliteit om recht op maatschappelijke integratie te verkrijgen, of vallen onder één van de volgende categorieën:

- als vreemdeling ingeschreven zijn in het bevolkingsregister;
- staatloos zijn;
- erkend vluchteling zijn;

---

<sup>1</sup> ONBEKEND, Versnelling van de groei van het aantal leefloners. *Internet*, 30-07-2014. (<http://www.mi-is.be/be-nl/studies-publicaties-en-statistieken/versnelling-van-de-groei-van-het-aantal-leefloners>)

<sup>2</sup> ADRIAENS, D., COENE, D., LEERMAN, W., VAN DER STRAETE, I., en VERBEKE, P., *Praktisch handboek voor OCMW-recht*. Brugge, die Keure, 2013, p. 534-538.

- burger van de Europese Unie zijn of als lid van zijn familie die hem begeleidt of zich bij hem voegt, genieten van een verblijfsrecht voor meer dan drie maanden, waarbij hij of zij de eerste drie maanden geen RMI ontvangt.<sup>1</sup>

Een vierde voorwaarde is de **residuariteit**. De Wet op de Maatschappelijke Integratie situeert zich in het domein van de sociale bijstand, hetgeen een residuair stelsel is. Dit houdt in dat men eerst zijn of haar rechten moet laten gelden op andere takken van de sociale zekerheid. Zo moet men eerst zijn rechten laten gelden op uitkeringen die men kan genieten krachtens de Belgische of buitenlandse sociale wetgeving. Dit kunnen zijn: rechten op werkloosheidsuitkering, ziekte- of invaliditeitsuitkeringen, pensioenen, ... Valt men nog door de mazen van dit vangnet, dan komt men in aanmerking voor het Recht op Maatschappelijke Integratie. Het Recht op Maatschappelijke Integratie is immers een laatste sociale vangnet.

Een vijfde voorwaarde zijn de **bestaansmiddelen**. Wanneer men op sociale bijstand rekent, gaat het OCMW over tot het voeren van een bestaansmiddelenonderzoek. Wil men in aanmerking komen, dan moet men over onvoldoende bestaansmiddelen beschikken en mag men er geen aanspraak op kunnen maken. Het is belangrijk een goed en duidelijk onderzoek te voeren naar de beschikbare middelen. Dit sociaal onderzoek wordt verricht door een maatschappelijke werker van het OCMW. Alleen deze persoon mag dergelijk onderzoek verrichten.

Een zesde en tevens laatste voorwaarde is de voorwaarde van de **werkbereidheid**. Wie recht wil krijgen op een leefloon moet logischerwijze bereid zijn om te werken. Hierop kunnen uitzonderingen gemaakt worden wanneer men belet wordt om te werken omwille van gezondheids- of billijkheidsredenen. Men kan de werkbereidheid aantonen door onder andere een inschrijving als werkzoekende te doen, zelf te zoeken naar regulier werk, een positieve houding aan te nemen tegenover werkaanbiedingen van VDAB en OCMW, deel te nemen aan examens, etc. Het is onder deze laatste voorwaarde dat artikel 60 valt. Wie in artikel 60 tewerkgesteld wordt, kan op deze manier zijn werkbereidheid aantonen.

#### *2.1.1.2.3 GPMI*

Samenhangend met dit leefloon kan er ook een geïndividualiseerd project voor maatschappelijke integratie (GPMI) tussen de steunaanvrager en het OCMW overeengekomen worden.

---

<sup>1</sup> Overeenkomstig de wet van 15 december 1980 betreffende de toegang tot het grondgebied, het verblijf en de verwijdering van vreemdelingen.

Het beginsel van het GPMI werd ingevoerd in de wet op het bestaansminimum in 1993.<sup>1</sup> Dit GPMI werd gezien als een middel om de negatieve effecten van de financiële afhankelijkheid te bestrijden.

Sinds 1993 werd het behoud van het recht op het leefloon dan ook gekoppeld aan het afsluiten van een integratiecontract. Op die manier kon men bewijzen of iemand voldeed aan de voorwaarde van werkbereidheid. Dit integratiecontract was, behalve indien dit om gezondheids- of billijkheidsredenen onmogelijk was, verplicht voor iedereen die een beroep op het OCMW deed en die jonger dan 25 jaar was.

De RMI-wet behield het concept van het GPMI en werkte dit verder uit en vulde het aan met een definitie van de doelstellingen en toepassingsmodaliteiten. Het gaat hierbij om een progressieve maatschappelijke en/of professionele integratie van iedere begunstigde van het leefloon, voor wie tewerkstelling (nog) niet onmiddellijk mogelijk of wenselijk is. Het meest geschikte GPMI voor een persoon zal afhangen van de concrete persoonlijke situatie, verlangens en mogelijkheden op het vlak van maatschappelijke en/of professionele integratie.

#### *2.1.1.2.4 Tewerkstelling*

Wanneer er gesproken wordt over tewerkstelling bedoelt men het uitoefenen van een volwaardige job. Op deze job moeten alle regels van het arbeidsrecht toegepast kunnen worden.

Is er (nog) geen sprake van tewerkstelling, dan heeft deze persoon recht op een financiële tussenkomst, in dit geval het leefloon, mits hij voldoet aan de vooropgestelde voorwaarden.

Ook deze tewerkstelling kan gepaard gaan met het sluiten van een GPMI.

#### *2.1.1.3 Besluit*

Gelet op het voorgaande is het doel van een OCMW dus niet zo zeer iemand een inkomen toe te kennen, maar wel de persoon een manier te bieden om terug vat te krijgen op zijn of haar eigen leven en terug een volwaardig deel uit te maken van de samenleving. Dit verwezenlijkt het OCMW onder andere met het aanbieden van leefloon, GPMI en/of

---

<sup>1</sup> Wet van 12 januari 1993 houdende een urgentieprogramma voor een solidaire samenleving.

tewerkstelling en dit steeds zonder een maximale integratie en sociale participatie uit het oog te verliezen.

Rekening houdend met de OCMW-wet en de wet van 26 mei 2002 zal nu artikel 60 § 7 grondig besproken worden.

### **2.1.2 Specifiek: Artikel 60 § 7 OCMW-wet**

Artikel 60 van de OCMW-wet beschrijft de verschillende aspecten van het beleid van een OCMW. Het belangrijkste aspect hiervan is paragraaf 7 dat handelt over de tewerkstelling. Deze paragraaf dient samen gelezen te worden met de artikelen 33 en 34 van de Wet van 22 december 1995 houdende maatregelen tot uitvoering van het meerjarenplan voor werkgelegenheid.<sup>1</sup> Hieruit kunnen we afleiden dat de bestrijding van werkloosheid één van de voornaamste doelstellingen van de overheid was en nog steeds is. Op deze manier werd er bijgevolg een juridisch kader gevormd om deze politieke wens in te willigen.

Tot 1 juli 2014 was dit een federale aangelegenheid, maar door de zesde staatshervorming werd deze bevoegdheid overgeheveld naar het regionaal niveau.

In artikel 60 § 7 gaat het dus om tewerkstelling. Deze tewerkstelling moet worden gezien als een vorm van maatschappelijke dienstverlening, zoals ook administratieve (vragen bij het invullen van papieren over pensioenen, ...), financiële (leefloon, tussenkomsten, ...), administratief), psychosociale (eenzaamheid, ...) hulpverlening.

Het OCMW gaat met andere woorden iemand een baan bezorgen en dit met een welbepaald doel, namelijk om mensen terug onder te brengen in het arbeidsproces en het stelsel van de sociale zekerheid.

Dat er in ons land vele werklozen zijn en dat er dus nood is aan tussenkomst via het OCMW, blijkt uit volgende cijfers.

#### **2.1.2.1 Cijfermateriaal<sup>2</sup>**

Zoals eerder aangehaald telde Vlaanderen eind maart 2014 maar liefst 230.703 werkzoekenden.

---

<sup>1</sup> Wet van 22 december 1995 houdende maatregelen tot uitvoering van het meerjarenplan voor werkgelegenheid (BS 30-12-1995).

<sup>2</sup> VDAB, Werkloosheidsbericht. *Internet*, 30-07-2014. (<http://www.werk.be/nieuws/werkloosheidscijfers-maart-2014>).

In Vlaanderen zijn er daarenboven meer mannelijke (125.418) dan vrouwelijke werkzoekenden (105.285). Mannen staan voor 54,4% van de Vlaamse werkzoekenden. Een decennium terug waren er steevast meer vrouwen dan mannen werkzoekend. Het verlies van industriële banen heeft hierbij voor een ommekeer gezorgd.

De werkloosheid in Vlaanderen steeg het voorbije jaar met 9%. De provincie West-Vlaanderen (+11,5%) kent de grootste toename. In Antwerpen (+7,7%) is de stijging het kleinst. Wat Limburg betreft, vond er een stijging plaats met 8,8%.

Hieronder ziet u een tabel met de cijfers volgens categorie, geslacht, leeftijd, studieniveau, werkloosheidsduur, origine en arbeidshandicap.

		maa 2014	jaarsverschil	aandeel
<b>NWWZ</b>		<b>230.703</b>	<b>+9,0%</b>	
Categorie	WZUA	173.623	+9,4%	75,3%
	BIT	15.102	+8,2%	6,5%
	Vrij ingeschreven	26.002	+13,7%	11,3%
	Andere	15.976	-1,2%	6,9%
Geslacht	Mannen	125.418	+8,5%	54,4%
	Vrouwen	105.285	+9,6%	45,6%
Leeftijd	- 25 jaar	44.960	+0,7%	19,5%
	25 - 50 jaar	127.538	+9,7%	55,3%
	+ 50 jaar	58.205	+14,5%	25,2%
Studieniveau	Laag	108.589	+4,4%	47,1%
	Midden	85.178	+13,1%	36,9%
	Hoog	36.936	+14,0%	16,0%
Werkl.duur	- 1 jaar	130.054	+6,5%	56,4%
	1 - 2 jaar	41.715	+13,0%	18,1%
	+ 2 jaar	58.934	+12,0%	25,5%
Origine	Allochtonen	59.751	+6,7%	25,9%
Arbeidsgehandicapten		31.041	+9,7%	13,5%
<b>Werkloosheidsgraad</b>		<b>7,79%</b>	<b>+0,65</b>	
Geslacht	Mannen	7,87%	+0,65	
	Vrouwen	7,70%	+0,66	

Tabel: kerncijfers werkloosheid VDAB maart 2014<sup>1</sup>

### 2.1.2.2 Analyse artikel 60 § 7 OCMW-wet

Om het overzicht te behouden, heb ik artikel 60 § 7 opgedeeld in twee delen, nl. *wie kan werkgever zijn volgens artikel 60 §7 en duur van de tewerkstelling volgens artikel 60 §7*. Het volledige artikel 60 §7 (als onderdeel van de wet) vindt u terug in de bijlage.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> ONBEKEND, Focus activeringsmaatregelen. *Internet*, 01-08-2014. ([http://www.mi-is.be/sites/default/files/doc/mi-is\\_2014.1\\_focus\\_nl.pdf](http://www.mi-is.be/sites/default/files/doc/mi-is_2014.1_focus_nl.pdf))

<sup>2</sup> Zie bijlage 1.



### 2.1.2.2.1 Wie kan werkgever zijn volgens artikel 60 § 7?

*“(…) het ter beschikking stellen van werknemers (…) krachtens een arbeidsovereenkomst met de Openbare Centra voor Maatschappelijk Welzijn, (…) door deze centra ter beschikking worden gesteld van **gemeenten, verenigingen zonder winstoogmerk of verenigingen** (…) houdende de **intergemeentelijke samenwerking met een sociaal, cultureel of ecologisch doel, vennootschappen met een sociaal oogmerk** (…) een **ander Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn**, (…) **een openbaar ziekenhuis** (…) **de initiatieven** die door de minister bevoegd **voor sociale economie** zijn **erkend of de partners** die (…) een overeenkomst hebben gesloten (…).*

Bij een tewerkstelling door het OCMW is het zo dat het OCMW optreedt als juridische werkgever. Een OCMW kan een persoon evenwel niet alleen ter beschikking stellen in de eigen diensten maar men kan deze persoon ook ter beschikking stellen (TBS) van een derde.

Wie kan er optreden als deze derde en dus feitelijke werkgever?

- **Gemeenten**

Hoewel dit meestal wel het geval is, is het niet noodzakelijk om de werknemer tewerk te stellen in de gemeente waar het OCMW – waar de betrokkene hulp krijgt en dus het OCMW van de verblijfplaats - zich bevindt. Hij of zij kan dus even goed in een andere gemeente werken. De betrokkenen komen dan meestal bij de technische dienst of de groendienst van de gemeente terecht.

- **Verenigingen zonder winstoogmerk**

Tewerkstelling is ook mogelijk bij vzw's. Hiervan is vzw Alternatief een goed voorbeeld, waarmee vaak samengewerkt wordt. De vzw's moeten een goede job of opleiding aanbieden en een goede opvolging van de werknemer verzekeren. Voorbeelden hiervan zijn sociale restaurants en strijkateliers.

- **Intercommunales met een sociaal, cultureel of ecologisch doel**

In een intercommunale verrichten twee of meer gemeenten taken van een gemeenschappelijk doel. Dit kan gaan over water, elektriciteit, sociale huisvesting, huisvuilverwerking etc. Limburg.net is bij dit laatste een specifiek voorbeeld. Het is een afvalintercommunale in de provincie Limburg, dat aan afvalpreventie en -inzameling doet.

- **Vennootschappen met een sociaal oogmerk**

In dit soort vennootschap is het belangrijk een sociaal doel te verwezenlijken. Dit doel kan o.a. het tewerkstellen van een artikel 60'er zijn. De voedselbanken zijn hiervan een voorbeeld.

- **Andere OCMW'S**

Het is mogelijk dat de betrokkene tewerkgesteld wordt bij een ander OCMW.

- Voorbeeld: OCMW Heers stelt persoon X te werk. OCMW Heers is dus de juridische werkgever van X. X kan gaan werken bij OCMW Sint-Truiden. OCMW Heers stelt dan X ter beschikking van OCMW Sint-Truiden.

- **Openbare ziekenhuizen<sup>1</sup>**

Men kan ook tewerkgesteld worden bij een openbaar ziekenhuis. Meestal is dit in de catering of bij de onderhoudsdiensten (schoonmaak, karweien) van het ziekenhuis.

- **Erkende sociale economische initiatieven**

Een voorbeeld hiervan is De Kringwinkel (Okazi). OCMW Heers werkt hier vaak mee samen. Over hun organisatie kan u meer lezen in het derde deel, waar ik hen enkele vragen voorgeschoteld heb.

Aan de sociale economische initiatieven kan het *maatwerkdecreet*<sup>2</sup> gekoppeld worden. Maatwerk is, zoals het woord het zelf zegt, werk op maat. Daarnaast moet er ook begeleiding op maat worden aangeboden aan zij die een afstand hebben ten opzichte van de arbeidsmarkt. Het maatwerkdecreet is er voor drie doelgroepen, nl. personen met een arbeidshandicap, personen met een psychosociale problematiek en de uiterst kwetsbare werknemers. Onder deze laatste categorie bevinden zich de mensen die OCMW steun krijgen en/of zij die al meer dan twee jaar werkloos zijn. Het maatwerkdecreet heeft als doel om de doorstroom van sociale economie naar de reguliere arbeidsmarkt te verbeteren.

- **Openbare en private instellingen, organisaties of personen**

Hier moet het OCMW een overeenkomst hebben gesloten om in aanmerking te komen als derde gebruiker. Deze manier van terbeschikkingstelling (TBS) wordt ook wel 'partnerschap' genoemd, want de werkgever (van de organisaties e.d.) wordt een partner van het OCMW.

---

<sup>1</sup> Dit kan enkel op voorwaarde dat het ziekenhuis is aangesloten bij de RSZPPO of RSZ.

<sup>2</sup> ONBEKEND, Het maatwerkdecreet gewikt en gewogen. *Internet*, 14-07-2014. (<http://www.acw.be/standpunten/209-standpunten-1-2014/1331-het-maatwerkdecreet-gewikt-en-gewogen>)

Bij dit alles moet in acht genomen worden dat het OCMW de juridisch werkgever is die de werknemer ter beschikking stelt.

Het OCMW kan een werknemer ook ter beschikking stellen van een privéonderneming. Dit wordt in de volgende paragraaf verduidelijkt.

*“Indien de in het vorig lid bedoelde partner een **privé-onderneming** [sic] is, (...) met het oog op het behoud van het recht van het Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn op de toelage verbonden aan de inschakeling van de persoon (...).”*

- **Privé-ondernemingen**

Een privéonderneming kan een natuurlijke of privaatrechtelijke persoon zijn die activiteiten met winstoogmerk uitoefent.

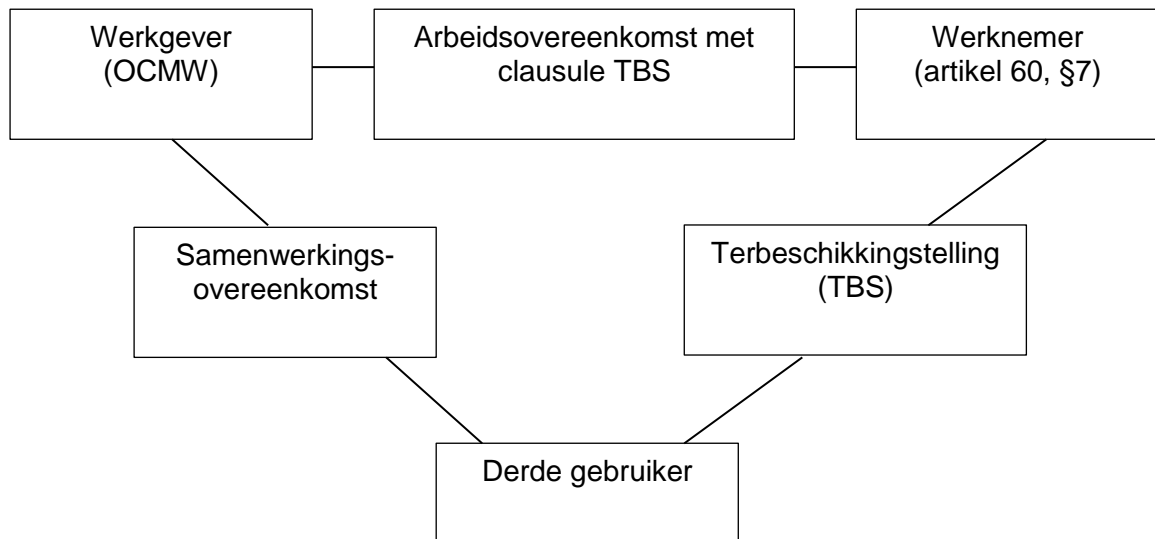
Deze privaatrechtelijke personen kunnen zowel burgerlijke als handelsvennootschappen zijn. Bij een burgerlijke vennootschap bestaat de hoofd- of nevenactiviteit niet uit handelsdaden, maar uit andere activiteiten zoals de uitoefening van een vrij beroep (bijvoorbeeld arts of advocaat). Bij handelsvennootschappen ligt deze nadruk daarentegen wel op het handel drijven, dus de aankoop en de verkoop van goederen en/of diensten.

Uiteraard is ook hier belangrijk dat de doelen van een artikel 60-tewerkstelling beoogd worden. De werknemer mag niet gebruikt worden als goedkope arbeidskracht, maar moet hier zijn rechten om terug een volwaardige partner in de samenleving te worden, kunnen opbouwen.

Natuurlijk heeft het OCMW ook hier enkele taken. Het is verantwoordelijk om de werkgever in te lichten over het hele artikel 60-gebeuren. Het moet ook toezicht houden op het correcte verloop en zal bij een eerste screening van de gebruiker moeten aftasten of deze laatste in staat is de terbeschikkingstelling tot een waardevolle ervaring van de werknemer te maken, met andere woorden, of dat deze privéonderneming geschikt is om de artikel 60'er tewerk te stellen.

Toch leert onze ervaring dat handelaars vaak de boot afhouden van deze manier van tewerkstelling. Een bedenking hierbij is dat de handelaar angst heeft om onvoldoende winst te kunnen maken met een artikel 60 werknemer. Een artikel 60'er bezit immers niet alle vaardigheden en competenties die een gewone werknemer in die onderneming wel heeft. Zo kan het zijn dat een artikel 60'er vaak te laat komt, de regels bij afwezigheid niet respecteert, niet weet hoe hij zich moet gedragen tegenover zijn meerdere etc.

Een schema ter verduidelijking van TBS:



Desalniettemin bestaan er ook vormen van TBS die verboden zijn.<sup>1</sup>

TBS en het werken onder de maatregel artikel 60 heeft als bedoeling een goede professionele integratie van de werknemer te bekomen. Worden deze grenzen overschreden of wordt het doel niet bereikt, dan is TBS niet meer mogelijk. Een vaak voorkomend voorbeeld hierbij is dat sommige werkgevers de artikel 60'er als een goedkope arbeidskracht beschouwen. Uiteraard kan dit niet, want hij of zij moet een volwaardige partner zijn in de werkomgeving.

In de samenwerkingsovereenkomst tussen het OCMW en de derde werkgever moeten enkele aanbevelingen geformuleerd worden. Zo moeten de verplichtingen van de derde werkgever omtrent individuele begeleiding en opvolging duidelijk omschreven worden. Daarbij mag de werknemer niet gebruikt worden als vervanging van een afwezige, vaste werknemer.

We zien dus dat er een heus *spanningsveld* kan ontstaan. Een artikel 60'er tewerk stellen lijkt immers goedkoop en gemakkelijk in theorie. Toch is het niet 'zo maar' iemand tewerk stellen. De mensen die in een artikel 60 werken, missen vaak bepaalde kennis, vaardigheden en attitudes en hebben daardoor een intensievere begeleiding nodig.

- Voorbeeld: Een artikel 60'er die recentelijk naar België is gekomen, kent het Belgische systeem (mentaliteit, sociale omgangsgewoonten, etc.) niet. Hij of zij moet dit nog allemaal leren. Leren om afspraken na te komen, leren met respect om te

<sup>1</sup> ONBEKEND, Terbeschikkingstelling van werknemers ten behoeve van gebruikers. *Internet*, 20-03-2014. (<http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=3470>)

gaan, leren samenwerken, ... Allemaal dingen die de organisatie moet verwezenlijken.

De artikel 60'er is met andere woorden goedkoop voor de organisatie aan geld, maar duur in tijd en opleiding. Zijn loon wordt immers vaak uitbetaald door het OCMW (waarover later meer). De organisatie weet dat hij bepaalde competenties mist en moet dus rekening houden dat het in het begin wat stroef kan lopen, dat hij te laat komt, ... De organisatie moet hieraan werken opdat hij een volwaardig lid wordt. Hier is intensieve begeleiding een echte must.

#### 2.1.2.2.2 Duur van tewerkstelling

*“Wanneer een persoon het bewijs moet leveren, van een periode van tewerkstelling om het volledige voordeel van bepaalde sociale uitkeringen (zoals het leefloon) te verkrijgen of teneinde de werkervaring van de betrokkene te bevorderen, neemt het Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn alle maatregelen om hem een betrekking te bezorgen, in voorkomend geval verschaft het deze vorm van dienstverlening **zelf** door voor de bedoelde periode **als werkgever** op te treden.”*

Het OCMW is, zoals reeds eerder gezegd, steeds de juridische werkgever. Dit wil zeggen dat, ongeacht de plaats van tewerkstelling van de betrokkene, het OCMW een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur sluit met de betrokkene en daardoor ook ertoe gehouden is een aantal verplichtingen na te komen. Het OCMW staat o.a. in voor de betaling van het salaris (waarover later meer), de aangifte van werknemer bij de verschillende instanties (onder andere Dimona, verzekering, etc.) De werkgever van de werkplaats moet op zijn beurt vooral goede begeleiding voorzien.

*“**De periode van de tewerkstelling** bedoeld in vorig lid, mag niet langer zijn dan de periode die voor de tewerkgestelde persoon nodig is om gerechtigd te worden op volledige sociale uitkeringen.”*

Of de betrokkene zijn tewerkstelling nu doet bij het OCMW of wanneer hij ter beschikking gesteld wordt; hij of zij moet steeds een aantal dagen tewerkstelling kunnen bewijzen vooraleer hij terug in orde is met de sociale zekerheid. De duur van deze tewerkstelling is afhankelijk van de leeftijd van de artikel 60'er.

In de volgende tabel ziet u hoe de indeling op basis van leeftijd werd gemaakt:

LEEFTIJD	TE BEWIJZEN MINIMUM AANTAL ARBEIDSDAGEN IN LOONDIENST EN REFERTEPERIODE
Jonger dan 36 jaar	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ofwel 312 dagen gedurende de 21 maanden voorafgaand aan de aanvraag;</li> <li>- Ofwel 468 dagen gedurende de 33 maanden voorafgaand aan de aanvraag;</li> <li>- Ofwel 624 dagen gedurende de 42 maanden voorafgaand aan de aanvraag.</li> </ul>
Van 36 tot 49 jaar	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ofwel 468 dagen gedurende de 33 maanden voorafgaand aan de aanvraag;</li> <li>- Ofwel 624 dagen gedurende de 42 maanden voorafgaand aan de aanvraag;</li> <li>- Ofwel 234 dagen tijdens de voorafgaande 33 maanden + 1560 dagen tijdens de 10 jaar die voorafgaan aan deze 33 maanden;</li> <li>- Ofwel 312 dagen tijdens de voorafgaande 33 maanden + voor elke dag die ontbreekt om tot 468 dagen te komen, 8 dagen tijdens de 10 jaar die deze 33 maanden voorafgaan.</li> </ul>
Ouder dan 50 jaar	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ofwel 624 dagen gedurende de 42 maanden voorafgaand aan de aanvraag;</li> <li>- Ofwel 312 dagen tijdens de 42 maanden die de aanvraag voorafgaan + 1560 dagen tijdens de 10 jaar die deze 42 maanden voorafgaan;</li> <li>- Ofwel 416 dagen tijdens de voorafgaande 42 maanden + voor elke dag die ontbreekt om tot 624 dagen te komen, 8 dagen tijdens de 10 jaar die deze 42 maanden voorafgaan.</li> </ul>

*Tabel: te bewijzen aantal arbeidsdagen<sup>1</sup>*

Dit aantal dagen kan verminderd worden met het aantal arbeidsdagen dat reeds gepresteerd werd in de referteperiode.

Zoals bij een gewone tewerkstelling, zijn ook hier gelijkgestelde dagen mogelijk.

Deze kunnen de volgende zijn:

- ziekte­dagen die gedekt worden door het ziekenfonds;
- dagen gedekt door vakantiegeld (iedereen heeft immers recht op een aantal dagen verlof).

<sup>1</sup> Koninklijk Besluit van 25 november 1991, Hoofdstuk II, Afdeling 1, Onderafdeling 1, *Arbeid in loondienst*.

Onbetaald verlof, ongewettigde afwezigheden en time-out (loopbaanonderbreking) kunnen niet beschouwd worden als gelijkgestelde dagen.

Deze dagen kunnen op drie verschillende manieren bereikt worden. Men kan kiezen voor een voltijdse, deeltijdse of 4/5<sup>de</sup> tewerkstelling.<sup>1</sup>

Arbeidsdagen op basis van een **voltijdse tewerkstelling** houden minimum 5,77 uur per dag in. Een voltijdse werknemer is een werknemer van wie de normale contractuele arbeidsduur overeenstemt met de maximale arbeidsduur in de onderneming en van wie het loon overeenkomt met het verschuldigde loon voor een volledige werkweek.

Een **deeltijdse tewerkstelling** houdt minimum 19 uur per week in, dit is minstens halftijds. Dit kan maar gedurende maximum zes maanden. Een werknemer die deeltijds in artikel 60 §7 werkt, bouwt geen volledige sociale zekerheidsrechten op. Hierop is er echter een uitzondering, nl. wanneer de deeltijdse tewerkstelling aansluit bij een al bestaande deeltijdse tewerkstelling. Samen vormen ze dan een voltijdse tewerkstelling. Enkel in dit geval mag de tewerkstelling langer duren dan zes maanden (en dit dan zolang als nodig) om zo volledige sociale zekerheidsrechten op te bouwen.

Een **4/5<sup>de</sup> tewerkstelling** wordt betaald zoals een voltijdse tewerkstelling enkel wanneer de arbeidsovereenkomst een 4/5<sup>de</sup> arbeidsregeling voorziet.

LEEFTIJD	DUUR VAN DE ARBEIDSREGELING
Jonger dan 36 jaar	> 15 maanden
Van 36 tot 50 jaar	> 22 maanden
Ouder dan 50 jaar	> 30 maanden

Tabel: 4/5<sup>de</sup> arbeidsregeling met een contract van bepaalde duur

#### 2.1.2.2.3 Duur arbeidsovereenkomst

De arbeidsdagen die men moet presteren om terug in regel te komen met de sociale zekerheid kan men bereiken met behulp van een arbeidsovereenkomst van bepaalde of onbepaalde duur. Immers, de duur van de overeenkomst moet niet gelijk zijn aan het aantal dagen dat men geacht wordt te presteren.

<sup>1</sup> ONBEKEND, Socialezekerheid.be/burger. *Internet*, 2014. ([https://www.socialsecurity.be/CMS/nl/citizen/displayThema/professional\\_life/PROTH\\_2.xml](https://www.socialsecurity.be/CMS/nl/citizen/displayThema/professional_life/PROTH_2.xml))

- **Bepaalde duur**<sup>1</sup>

Een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur bevat een begin- en einddatum. Na deze periode zijn beide partijen ontslagen van hun wederzijdse verbintenissen. Het is bij de aanvang van de tewerkstelling soms niet mogelijk om de exacte datum van het einde van de tewerkstelling te bepalen; daarom kan er ook bedongen worden dat de overeenkomst eindigt op de dag dat de werknemer voldoende dagen gewerkt heeft om het voordeel van de sociale zekerheid (dus een werkloosheidsuitkering) te bekomen.

De overeenkomst is eenduidig en enkel het OCMW kan opzeggen mits betaling van een verbrekingsvergoeding. Dergelijke overeenkomst sluit uiteraard een ontslag om dringende redenen niet uit.

- **Onbepaalde duur**<sup>2</sup>

Wanneer er geen einddatum vermeld staat en de overeenkomst dan zonder tijdsbepaling is gesloten, is er sprake van een contract van onbepaalde duur. Voor het tot stand komen van dergelijke overeenkomst volstaat de loutere wilsovereenstemming tussen de partijen.

Bij dit soort overeenkomst is een opzegging altijd mogelijk, mits het in acht nemen van een opzegperiode. Er kunnen pauzes ingelast worden tijdens de tewerkstelling. Minder papierwerk is een voordeel van deze overeenkomst. Daarnaast is het de taak van het OCMW om in de gaten te houden wanneer het aantal dagen precies gepresteerd zullen zijn om tijdig de opzeg te kunnen doen; blijft de werknemer na het einde van zijn periode toch nog aan de slag, dan zal hij als een gewone werknemer – niet meer als een artikel 60'er – beschouwd worden. Ten slotte geeft een overeenkomst van onbepaalde duur aan de werknemer soms de illusie van een vast contract.

- **Besluit**<sup>3</sup>

Meestal wordt er gebruik gemaakt van de arbeidsovereenkomst van bepaalde duur. Het OCMW kijkt hoeveel dagen er gepresteerd moeten worden aan de hand van de tabel (hierboven weergegeven) en vermeldt de begindatum en vermoedelijke einddatum. Vaak wordt hier nog enkele dagen speling op aangebracht omdat we zien dat artikel 60'ers nog al

---

<sup>1</sup> ONBEKEND, Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. *Internet*, 08-04-2014. ([http://www.belgium.be/nl/werk/arbeidscontract/soorten\\_contracten/duur\\_van\\_het\\_contract/bepaalde\\_duur/](http://www.belgium.be/nl/werk/arbeidscontract/soorten_contracten/duur_van_het_contract/bepaalde_duur/))

<sup>2</sup> ONBEKEND, Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. *Internet*, 08-04-2014. ([http://www.belgium.be/nl/werk/arbeidscontract/soorten\\_contracten/duur\\_van\\_het\\_contract/onbepaalde\\_duur/](http://www.belgium.be/nl/werk/arbeidscontract/soorten_contracten/duur_van_het_contract/onbepaalde_duur/))

<sup>3</sup> VANSPAUWEN, M., *Mondelinge mededeling*. Informeel gesprek, 25-04-2014



eens ongewettigd afwezig durven zijn, wat kan te wijten zijn aan het ontbreken van vaardigheden of omwille van niet willen.

Uiteraard gebeurt het dat, wanneer een werknemer veelvuldig afwezig is, zijn contract wordt stopgezet.

Personen die bijna de pensioengerechtigde leeftijd bereiken hebben en geen werk meer vinden op de reguliere arbeidsmarkt, kunnen wanneer zij RMI krijgen, in het stelsel van artikel 60 §7 tewerkgesteld worden om zo hun pensioenrechten verder op te bouwen. Zij krijgen onder andere een tewerkstelling aangeboden in de groendienst van de gemeente.

#### 2.1.2.2.4 Loon

Iedereen die arbeid verricht, heeft recht op een loon. Heeft de artikel 60'er nu een contract van bepaalde of onbepaalde duur, doet hij een voltijdse, deeltijdse of 4/5<sup>de</sup> tewerkstelling; steeds heeft hij recht op het verkrijgen van een loon.

Bij artikel 60 §7 zijn er drie manieren van verloning. Het OCMW bepaalt dit volkomen vrij: voor welke van de drie verloningen er gekozen wordt, is afhankelijk van de visie die het OCMW heeft op deze tewerkstellingsmaatregel.

- Het Gemiddeld Gewaarborgd Minimum Maandinkomen (GGMMI), CAO 43 (minimumloon privé)
- De eigen loonschalen van het OCMW (salarisschaal)
- Het loon van de werkplek

In wat volgt, wordt hier dieper op in gegaan.

- **Gemiddeld Gewaarborgd Minimum Maandinkomen (GGMMI)**<sup>1</sup>

Een werknemer die 21 jaar of ouder is en normale voltijdse arbeid verricht volgens een arbeidsovereenkomst, heeft recht op een GGMMI. Het GGMMI komt in de praktijk voor wanneer er geen specifiek barema is voor de berekening van het minimumloon binnen een bepaalde sector.

GGMMI is mogelijk, maar enkel wanneer er ook een financiële tussenkomst van het OCMW wordt gedaan. Immers, er is sprake van een werkloosheidsval: het verschil tussen het leefloon en het GGMMI is minimaal en bovendien vallen de sociale voordelen die gepaard

---

<sup>1</sup> ONBEKEND, Gewaarborgd Gemiddeld Minimum Maandinkomen. *Internet*, 10-04-2014. ([http://www.fao.fgov.be/site\\_nl/professionnel/remuneration/rmmmg/rmmmg.html](http://www.fao.fgov.be/site_nl/professionnel/remuneration/rmmmg/rmmmg.html))

gaan met het leefloon weg om wille van tewerkstelling. Zo is er bv. het goedkoper openbaar vervoer dat wegvalt.

De werkloosheidsval zal verduidelijkt worden met volgend voorbeeld.

- Voorbeeld: X krijgt het leefloon categorie 3<sup>1</sup> (alleenstaande met een gezin ten laste). Dit is €1089,82/maand. X moet echter terug gaan werken. Zij krijgt hiervoor een loon van €1501,82/maand. Dit maakt €412 verschil.  
X heeft 2 kinderen: 1 jaar en 2 jaar. Voor deze 2 kinderen moet zij kinderopvang voorzien. Dit kost haar ongeveer €300/maand. X moet nu ook zorgen voor vervoer en ook dit kost haar €30/maand. Daarnaast moet zij nog nieuwe kleren gaan kopen. Ze komt op eenzelfde bedrag uit en soms ook nog minder door het wegvallen van de sociale en fiscale voordelen die gepaard gingen met het leefloon.  
X zal zou liever niet gaan werken, omdat hieraan veel kosten verbonden zijn die zij anders niet had. Toch is ze verplicht om haar werkbereidheid aan te tonen.

Toch is de financiële stimulans naar doorstroming in de privésector maximaal. In de privésector krijgen zij immers als reguliere werknemer een hoger loon.

- **Salarisschaal**<sup>2</sup>

De salarisschaal is een schaal waarop de verloning van de lokale besturen, dus ook het OCMW, gebaseerd is. Er zijn een aantal niveaus in onder te brengen, die worden aangeduid met een hoofdletter. Daarnaast wordt er ook een cijfer toegekend. Hoofdletter en cijfer samen verwijzen naar de hiërarchische structuur in een bepaalde instelling of sector, die gebruik maakt van deze schaal.

Heel wat gemeenten en OCMW's hebben een aantal jaren geleden, ter stimulering van hun werknemers, het niveau E (ongeschoold werknemer) opgewaardeerd naar niveau D. Hiermee kwamen alle personeelsleden van niveau E in de salarisschaal van niveau D terecht. Wanneer de artikel 60'er als ongeschoold werknemer een loon krijgt volgens de salarisschaal van het OCMW, heeft de betrokkene een relatief hoog loon. Na deze periode zal hij of zij terugvallen op een lager loon en daardoor zal de doorstroom na artikel 60 bemoeilijkt worden. Hier is opnieuw een werkloosheidsval op te merken.

---

<sup>1</sup> ONBEKEND, VVSG – Actuele bedragen leefloon. *Internet*, 01-08-2014. ([http://www.vvsg.be/SOCIAAL\\_BELEID/OCMW-DIENSTVERLENING/Pages/maatschappelijkeintegratie.aspx](http://www.vvsg.be/SOCIAAL_BELEID/OCMW-DIENSTVERLENING/Pages/maatschappelijkeintegratie.aspx))

<sup>2</sup> CARLENS, I., *Mondelinge mededeling*. Informeel gesprek, 6-05-2014.

Het loon dat de artikel 60'er krijgt voor deze tewerkstelling is een enorme (financiële) stimulans om toch te gaan werken: op deze wijze wordt de werkloosheidsval die beschreven is in 2.1.4.1 GGMMI, grotendeels vermeden. Echter na de artikel 60-tewerkstelling, ontstaat er een nieuwe werkloosheidsval omdat het loon op de reguliere arbeidsmarkt soms lager ligt dan het loon dat men verkrijgt via de salarisschaal die van toepassing is bij het OCMW. Toch wordt vaak gebruik gemaakt van deze schaal omdat de persoon in kwestie hier een extraatje heeft. Hij of zij verdient met deze wijze van verloning iets meer dan met het GGMMI of met het loon van de werkplek (waarover later meer).

Vaak wordt hierbij budgetbegeleiding en dergelijke aangeboden. Zo leert men omgaan met een bepaald inkomen. Hier wordt er zowel aandacht besteed aan werk als aan schulden. In de praktijk heeft de werknemer immers minder budget dan zijn loon weerspiegelt. Dit kan enkel wanneer er hierover met de werknemer afspraken gemaakt zijn en wanneer zijn goedkeuring hieromtrent gegeven werd. Dit heeft te maken met de loonbescherming.

Verloning via de salarisschaal brengt een voordeel met zich mee: het OCMW kan de artikel 60'er op dezelfde wijze uitbetalen als de rest van haar personeel. Ook valt het ethisch moeilijk uit te leggen dat iemand in een bepaalde dienst van het OCMW voor hetzelfde werk een andere –lagere- verloning krijgt dan zijn collega's die een gewone arbeidsovereenkomst hebben.

Ieder voordeel heeft vaak een nadeel en in dit geval bevindt dit zich op de werkvloer. Afhankelijk van de plaats en de aard van de tewerkstelling, komt het voor dat andere (reguliere) werknemers regelmatig en in het algemeen zelfs beter presteren dan de artikel 60'er, en toch maar eenzelfde loon ontvangen. Dit kan ontevredenheid met zich meebrengen en dit kan enkel opgelost worden door de artikel 60'er een lager loon te laten verdienen.

OCMW Heers heeft een apart reglement opgesteld voor de artikel 60'ers en verkiest voor de ongeschoolde werknemers gebruik te maken van salarisschaal E (die niet meer bestaat voor de reguliere werknemers), ongeacht de werkplek van de artikel 60'ers. Dit werd zo ingevoerd om iedereen over eenzelfde kam te kunnen scheren en om de artikel 60'ers toch wat te stimuleren tijdens hun periode van tewerkstelling.

- **Loon van de werkplek**

Volgt men dit systeem, dan ontvangt de werknemer het loon dat aangeboden wordt door de plaats van tewerkstelling. Dit heeft als voordeel dat de betrokkene zich niet moet verantwoorden tegenover zijn collega's op de werkvloer aangaande zijn hogere loon. Hiermee is de kans op wrevel om die redenen ook weggenomen. Voor het OCMW heeft dit als voordeel dat de lonen doorgaans lager liggen dan deze volgens de salarisschalen die het

OCMW hanteert. Het moeilijke voor het OCMW is dat het voor iedere werkplaats buiten het OCMW een loon volgens een verschillende schaal uitbetaalt.

Waar het OCMW zijn geld vandaan haalt, kan u in de volgende paragraaf lezen.

#### 2.1.2.2.5 Subsidies voor het OCMW<sup>1</sup>

Het OCMW ontvangt subsidies van de federale overheid m.b.t. de tewerkstelling op grond van artikel 60 §7. Ze ontvangen deze subsidie zolang de tewerkstelling duurt. De werkgever geniet bovendien van een vrijstelling van de werkgeversbijdragen. Voor de werkgever zijn dit dus alleen maar voordelen. Hij moet enkel instaan voor de goede begeleiding en opleiding van de werknemer.

Wanneer een persoon tewerkgesteld wordt, krijgt het OCMW een maandelijkse subsidie van 1.026,91 euro (bedrag op 1 september 2011). Gaat het om een deeltijdse betrekking dan bedraagt de subsidie 500 euro per maand. De subsidie wordt verhoogd met 25% voor iemand jonger dan 25 jaar.

Een artikel 60'er kan ter beschikking gesteld worden van een erkend initiatief van de sociale economie –zoals u eerder ook al kon lezen-. Wanneer de werknemer in dit systeem valt, ontvangt het OCMW de volledige brutoloonkost. Echter, dit bedrag wordt geplafonneerd op 24.532,14 per jaar (bedrag voor 2013). Deze toelage wordt ook wel de *verhoogde toelage* genoemd. OCMW Heers heeft in het budget van 2014 één artikel 60'er verhoogde toelage voorzien.

Krijgt de artikel 60'er een jaarloon dat boven het geplafonneerde bedrag ligt, dan is het het OCMW zelf dat de rest moet bijpassen. Hierbij moet rekening gehouden worden dat het OCMW om budgettaire redenen maar kan instaan voor een beperkt aantal voltijdse equivalenten (leefloners).

Naast dit systeem is er ook nog een tweede systeem, nl. wanneer er geen terbeschikkingstelling is van een erkend initiatief van de sociale economie, maar wel binnen het OCMW; dit is dan bij een privéonderneming met of zonder (vzw) winstoogmerk. Hiervoor zal het OCMW het maandelijkse bedrag van leefloon categorie 3, nl. € 1089.82, ontvangen. OCMW Heers heeft een budget voor drie artikel 60'ers in de *privé* voorzien in het jaar 2014.

---

<sup>1</sup> ONBEKEND, De subsidie van de federale staat. *Internet*, 28-03-2014. ([http://www.ocmw-infopas.be/index.php/fiche\\_FT\\_nl/le\\_droit\\_a\\_lintegration\\_sociale\\_dis\\_ft#m8](http://www.ocmw-infopas.be/index.php/fiche_FT_nl/le_droit_a_lintegration_sociale_dis_ft#m8))

Enkele cijfers ter illustratie:

<b>JAAR</b>	<b>VERHOOGDE TOELAGE</b>	<b>ARTIKEL 60 PRIVE</b>	<b>GEWONE ARTIKEL 60</b>
2012	2	2	2
2013	2	5	2
2014	2	3	1

*Tabel: aantal artikel 60'ers per jaar in de verschillende mogelijkheden van artikel 60*

Deze tabel geeft het aantal artikel 60'ers per jaar in OCMW Heers weer. Sommigen onder hen vervolledigen hun termijn in het volgende jaar (bv. start in 2013 en einde in 2014).

Het budget dat werd vrijgemaakt in 2014 voor artikel 60 was:

3	Artikel 60 privé
1	Gewone artikel 60
1	Verhoogde toelage

*Tabel: budget vrijgemaakt voor aantal artikel 60'ers in 2014*

#### 2.1.2.2.6 Toelaatbaarheidsvoorwaarden<sup>1</sup>

Als laatste, maar zeker niet minst onbelangrijke, wordt er nu beschreven wie in aanmerking komt voor een artikel 60-tewerkstelling. Om gebruik te kunnen maken van al het voorgaande is het belangrijk de toelaatbaarheidsvoorwaarden te respecteren.

Om aanspraak te maken op deze tewerkstellingsmaatregel moet men:

- leefloongerechtigd<sup>2</sup> zijn of recht hebben op financiële maatschappelijke hulp;
- ingeschreven zijn in het bevolkings- of vreemdelingenregister.

Enkele cijfers ter illustratie:

<b>JAAR</b>	<b>RMI</b>
2012	4
2013	7
2014	5

*Tabel: Aantal artikel 60'ers die toegelaten werden volgens RMI*

<sup>1</sup> ONBEKEND, Tewerkstelling door het OCMW (artikel 60 §7 OCMW-wet). *Internet*, 05-04-2014. ([http://www.ecosubsibru.be/index.cfm?fuseaction=aides.aides\\_one&aide\\_id=215&language=NL#anchor4](http://www.ecosubsibru.be/index.cfm?fuseaction=aides.aides_one&aide_id=215&language=NL#anchor4))

<sup>2</sup> Zie voorwaarden RMI

## 2.3 Conclusie

De tewerkstellingsmaatregel artikel 60 §7 wordt toegepast wanneer iemand recht heeft op maatschappelijke integratie. Voldoet de persoon in kwestie aan de voorwaarden om een leefloon te krijgen, dan kan hij zijn of haar werkbereidheid aantonen door middel van artikel 60. Bij deze maatregel is steeds het OCMW de juridische werkgever en kan de werknemer ter beschikking gesteld worden van heel wat andere diensten, onder andere gemeenten, vzw's, ... De werknemer moet hier steeds een aantal arbeidsdagen vervullen; dit aan de hand van de leeftijd van de betrokkene. Hij kan deze dagen presteren in een voltijdse, deeltijdse (maximum voor zes maanden) of 4/5<sup>de</sup> tewerkstelling. Daarbij kan hij gebruik maken van een arbeidsovereenkomst van zowel bepaalde als onbepaalde duur; al verkiest OCMW Heers om een contract van bepaalde duur te gebruiken. Het OCMW van Heers kiest daarnaast ook om de salarisschaal toe te passen als zijnde verloning. Het OCMW krijgt immers subsidies voor deze tewerkstellingsmaatregel.

Heeft de artikel 60'er dit alles doorlopen en zijn aantal arbeidsdagen vervuld, dan kan de betrokkene terug participeren en integreren in de maatschappij.

## DEEL 3: Praktijk

### Inleiding

In het vorige deel heb ik een theoretische uiteenzetting gegeven over wat artikel 60 §7 nu precies inhoudt. Artikel 60 is een mooi gegeven in de theorie. Nu wil ik in dit derde deel deze theorie toetsen aan de praktijk. Is deze praktijk wel gelijklopend aan de theorie?

Ik zoek in dit deel een antwoord op de vraag 'is er doorstroom na artikel 60 §7'. Ik doe dit aan de hand van interviews. Hiervoor heb ik zowel ex-cliënten (ex-werknemers) en cliënten (werknemers), als organisaties die artikel 60'ers tewerkstellen, geïnterviewd. Ik wil verschillende aspecten belichten, daarom heb ik gekozen voor werknemers en werkgevers.

Ik heb gekozen voor interviews omdat ik werknemers en werkgevers zelf eens aan het woord wou laten over deze tewerkstellingsmaatregel. Met behulp van deze geformuleerde antwoorden kan ik een kritische kijk op de zaak werpen en kan ik ook de zorgen van werknemers en/of organisaties neerschrijven.

Mijn werkwijze is als volgt: ik bespreek per vraag de antwoorden, maar geef een korte samenvatting weer van de gegeven antwoorden. Wanneer er tegenstellingen zijn in de antwoorden, zullen deze aangegeven worden. Vervolgens maak ik per categorie (cliënten en organisaties) een conclusie. Nadien maak ik een algemeen besluit en bouw ik hierop mijn aanbevelingen en een antwoord op mijn centrale vraag.

### 3.1 Interview met cliënten

In dit deel heb ik zeven cliënten geïnterviewd. Als eerste zocht ik mensen die al een tijdje niet meer in artikel 60 werkten. De kans op tewerkstelling was bij hen dan iets groter. De trajectbegeleider heeft me een lijst met een aantal cliënten gegeven die me zeker konden helpen. Jammer genoeg waren er veel mensen die niet meer de contactgegevens hadden die ze hadden ten tijde van artikel 60. De mensen die ik wel kon bereiken, heb ik dan ook geïnterviewd. Daarnaast heb ik ook mensen geïnterviewd die nog bezig zijn met hun artikel 60. Hier peilde ik voornamelijk naar hun toekomstbeeld.

De uitgeschreven vragenlijsten per cliënt kan u terugvinden in bijlage 2.

Om u een beeld te geven van de cliënten, geef ik u kort een beschrijving mee.

De leeftijd van de cliënten schommelt rond de 40 jaar. Het zijn zes mannen. Ze zijn afkomstig van Tsjetsjenië, Togo, Afghanistan, Congo, India en Albanië. Daardoor hadden ze vaak een beperkte kennis van het Nederlands, waardoor het moeilijker werd om juiste informatie te verkrijgen. Vervolgens heb ik ook één Belgische man van 25 jaar kunnen interviewen.

### 3.1.1 De vragenlijst

#### 1. Hoe was uw situatie voor artikel 60?

De cliënten van vreemde origine hebben steeds in hun land van herkomst gewerkt. Het systeem in België was hen tot dan onbekend. Ze kwamen aankloppen bij het OCMW om hun financiële situatie te verbeteren. Vaak worden ze dan ook in een arbeidstraject geplaatst. *Er zijn verschillende mogelijkheden. Zo is er een WEP plus-tewerkstelling<sup>1</sup> mogelijk, maar ook een Activa<sup>2</sup>-, een Sine<sup>3</sup>-, artikel 60-tewerkstelling etc.* Mijn geïnterviewde werknemers werden allemaal in een artikel 60-tewerkstelling geplaatst. Enkelen hebben zelf geprobeerd een uitweg te zoeken op de arbeidsmarkt in België, anderen hebben hun lot volledig in handen van het OCMW gelegd. Zij die zelf op eigen houtje geprobeerd hebben om een plek op de arbeidsmarkt te vinden, hebben toch hulp bij het OCMW moeten vragen. Het systeem van België is voor deze mensen immers veel te onduidelijk. Er zijn in België andere regels, andere methodes etc. dan in hun thuisland.

Enkele cliënten hebben Nederlandse les gevolgd alvorens de artikel 60-tewerkstelling aan te vatten. Dit hebben ze op eigen initiatief gedaan.

We kunnen samenvatten dat alle cliënten een minder positief verleden achter zich hebben liggen, maar toch deze kans met beide handen gegrepen hebben.

#### 2. Hoe werd/wordt u begeleid tijdens uw artikel 60?

Wanneer cliënten in een voor hen vreemde setting terechtkwamen, hadden ze een begeleiding nodig; kwamen ze terecht in een setting waar ze al enige kennis over

---

<sup>1</sup> Dit zijn werkervaringsprojecten voor langdurig werkzoekenden. Men wil een brug slaan tussen de werkloosheidsperiode en de stap naar de reguliere arbeidsmarkt. Normaal heeft dit een duur van 12 maanden, maar kan verminderd worden tot 6 maanden of vermeerderd tot 18 maanden. Met WEP Plus wil men mensen leerwerkervaring aanbieden om zo uit te stromen naar de reguliere arbeidsmarkt.

<sup>2</sup> Met deze maatregel wil men de werkgelegenheidsgraad verhogen door doelgroepvermindering (RSZ-werkgeversbijdrage vermindering) en een geactiveerde werkloosheidsuitkering (werkgever kan deze uitkering in mindering van het nettoloon brengen).

<sup>3</sup> Sine is de afkorting van Sociale Inschakelingseconomie. Hier gebeurt de herinschakeling door de werkgever een RSZ-bijdragevermindering te geven en een loonkosttoelage.



hadden, dan moest hen enkel geleerd worden hoe er in die bepaalde organisatie gewerkt wordt.

Steeds werden alle werknemers goed begeleid, zowel op de werkplaats als op het OCMW. In een sociale werkplaats is de begeleiding intensiever dan in een privébedrijf. Toch was de begeleiding steeds voldoende.

Met de begeleiding die ze kregen, hebben ze heel wat bijgeleerd. Niet enkel de regels werden duidelijk gemaakt. Hoe hun werk specifiek in elkaar zit, wordt hen evenwel stap voor stap uitgelegd.

*3. Welke voordelen waren/zijn er verbonden aan uw tewerkstelling in artikel 60?*

Bij deze vraag zijn de werknemers van vreemde origine unaniem. Artikel 60 heeft hen geholpen het systeem in België te leren kennen. Ze hebben geleerd hoe ze moeten werken, maar ook hoe ze zich moeten gedragen, welke houding ze moeten aannemen tegenover een baas en tegenover collega's, ...

Een bijkomend voordeel aan de tewerkstelling was de goede begeleiding. De artikel 60'ers worden niet geacht alles te kunnen van de eerste dag. Stapje per stapje leerden ze steeds nieuwe dingen.

Het aanbieden van nieuwe kansen, eerlijk geld verdienen door te werken en Nederlands leren waren andere opgesomde voordelen.

*4. Welke nadelen waren er verbonden aan uw tewerkstelling in artikel 60?*

De artikel 60'ers hebben nooit echt nadelen van deze tewerkstellingsmaatregel ondervonden.

Eén cliënt wilde wel wat meer begeleiding en was ontevreden over de collega's die hij had. Hij zag dat anderen minder werkten, maar evenzeer op het einde van de maand hun loon in handen kregen. Niet elke collega was even gemotiveerd. Sommigen vertrokken klokslag 16 uur, terwijl hij dan nog begon op te ruimen.

*5. Wat doet u nu?*

De antwoorden op deze vraag zijn overwegend positief.

Eén van de cliënten werkt nog steeds op de plaats waar hij zijn artikel 60 vervulde.

Een andere cliënt is in afwachting van een job op de plaats waar hij zijn artikel 60 vervuld heeft. Hij is nu jammer genoeg werkloos, maar heeft wel een tijdje gewerkt als zelfstandige. Door een faillissement, krijgt hij nu uitkeringen.

Er is ook een cliënt die zich tot bewakingsagent heeft omgeschoold. Hij heeft nog een extra opleiding bij de VDAB gevolgd en werkt nu via een interimkantoor.

De vierde cliënt is nu tewerkgesteld bij TEAM.

We zien dus dat de artikel 60'ers de mogelijkheid hebben om door te stromen naar een job in de organisatie waar men de maatregel vervulde, maar ze kunnen even goed in verschillende andere sectoren werken.

*6. Hebt u lang naar werk moeten zoeken?*

Enkelen onder hen hebben na hun artikel 60-tewerkstelling ook nog een WEP Plus-tewerkstelling vervuld. Nadien hebben zij vrij snel een job gevonden.

De persoon met een onmiddellijke tewerkstelling na zijn artikel 60 heeft uiteraard niet lang moeten zoeken, want kreeg meteen na afloop van het artikel 60 contract een vast contract aangeboden binnen dezelfde organisatie. Hij deed het werk graag en ging zo dus vanzelfsprekend in op het aanbod.

*7. Hoe hebt u werk gevonden?*

De cliënten krijgen hulp van vrienden, zo vertellen zij, bij het zoeken naar werk. Daarnaast zijn er ook mensen die bijkomende opleidingen volgen om via een bepaalde vacature met behulp van de opleiding een job te bemachtigen.

De cliënt met het vast contract heeft zijn job te danken aan artikel 60.

*8. Was het gemakkelijk om aan werk te geraken?*

Op deze vraag geven de cliënten een eenstemmig antwoord: ja. Al was het via een vriend of een via de werkplaats; het was gemakkelijk om na het artikel 60 en WEP Plus contract aan het werk te geraken.

*9. Heeft artikel 60 u geholpen bij het vinden van een job volgens u?*

Ook hier geven de ex-werknemers eenzelfde antwoord. Artikel 60 heeft hen inderdaad geholpen. Het heeft hen geleerd hoe het systeem in België in elkaar zit en hoe het werk er hier aan toe gaat. Daarnaast is Nederlands leren ook een positief punt wat ze aanhalen om het antwoord op deze vraag compleet te maken.

*10. Zal artikel 60 u helpen bij het vinden van een job volgens u?*

Een echt antwoord kunnen de artikel 60'ers hier niet op geven. Ze hebben heel wat geleerd en hopen op deze werkplaats te kunnen blijven. Maar uiteraard kan niet iedereen hier blijven.

### 3.1.2 Conclusie cliënten

De meeste cliënten zijn nu aan het werk of hebben alleszins na hun artikel 60-periode gewerkt.

Wat zij vooral geleerd hebben tijdens deze periodes is het systeem in België (voor mensen van vreemde origine). Van mensen die in artikel 60 tewerkgesteld zijn, verwachten ze niet dat ze alles kunnen en is er dus tijd vrij om hen het Belgische systeem en de manier van werken uit te leggen.

Het Nederlands halen ze ook aan als een belangrijk punt. Op de werkvloer leren zij de taal beter beheersen.

Tussendoor kreeg ik bij één van de cliënten een volgend antwoord:

*“Artikel 60 is een goede maatregel voor buitenlandse mensen. Zij weten niet hoe ze in België moeten werken. De mensen leren hier discipline krijgen. Ook leren ze het Nederlands. (...) Sommigen moeten 18 maanden werken, anderen 12 maanden (afhankelijk van hoe oud iemand is). Die tijd is lang genoeg om dingen te leren. Voor de bedrijven is het ook goed, want het OCMW betaalt de werknemers.”*

Dit in het achterhoofd houdend, kan u nu lezen wat de organisaties mij vertelden.

## 3.2 Interview met organisaties

Naast vier cliënten heb ik ook vier organisaties gecontacteerd. Ik heb hiervoor twee privébedrijven, nl. Ambiorix Tongeren (een schoenenfabrikant) en BVBA Hoewaer (een aanhangwagenbedrijf), één vzw (vzw De Ploeg) en een erkend sociaal-economie initiatief, nl. Okazi, gekozen. Deze laatste twee behoren tot de categorie sociale werkplaats.

Ik heb bewust deze keuze gemaakt omdat ik organisaties zoals deze wil gebruiken in mijn aanbevelingen, waarover later uiteraard meer.

Bij het stellen van de vragen kunnen we vaak twee kampen onderscheiden. Enerzijds kunnen we een onderscheid maken tussen de privébedrijven en de sociale werkplaatsen, anderzijds kunnen we een onderscheid zien tussen de werknemer en de werkgever.

U kan de volledige vragenlijst per organisatie opnieuw raadplegen in de bijlagen<sup>1</sup>.

### 3.2.1 De vragenlijst

#### 1. *Wat biedt u de mensen aan als organisatie?*

Bij de privébedrijven is het antwoord dat zij hen werk aanbieden zoals het er op de reguliere arbeidsmarkt aan toe gaat. Mensen leren in hun bedrijven allerlei verschillende taken binnen een bepaald proces, afhankelijk van de capaciteiten van de persoon in kwestie.

Wanneer we dan kijken naar de sociale werkplaatsen zien we dat zij meer focussen op één specifieke taak. Okazi bijvoorbeeld, heeft heel wat pedagogen in dienst en kunnen zich dus specifiek richten op het aanleren van nieuwe arbeidsattitudes (bv. stiptheid, omgang met collega's en klanten, samenwerken etc.) bij mensen. In een privébedrijf wordt hier dan weer minder aandacht aan besteed; wat te maken heeft met tijdsgebrek.

Echter, in een sociale werkplaats leren mensen ook een deel van het werkproces aan. Het aangeboden werk (bv. onkruid wieden) is hier wel laagdrempeliger dan in een privébedrijf.

#### 2. *Hoe bent u in aanraking gekomen met de tewerkstellingsmaatregel artikel 60?*

Privébedrijven weten logischer wijze minder af van de verschillende tewerkstellingsmaatregelen, waaronder o.a. artikel 60, dan de sociale werkplaatsen.

De privébedrijven horen via andere bedrijven over de maatregel of door een toevallige aanmelding bij hun bedrijf van een artikel 60'er.

De sociale werkplaatsen geven mensen kansen en leren hen kennis, vaardigheden en attitudes aan. Het tewerkstellen van deze mensen en hen dingen aanleren, is een onderdeel van hun bestaan. Het is wel zo dat het OCMW de vraag tot samenwerking moet stellen aan de sociale werkplaats. De sociale werkplaatsen kunnen per jaar maar een aantal mensen aannemen. Meerdere OCMW's gaan op eenzelfde plaats mensen aanmelden en zo kan een vraag tot samenwerking geweigerd worden door de onmogelijkheid van de sociale werkplaats om nog mensen aan te nemen.

#### 3. *Is artikel 60 een maatregel waar u vaak gebruik van maakt?*

Ook hier is er opnieuw een opsplitsing te maken tussen de privébedrijven en de sociale werkplaatsen.

---

<sup>1</sup> Zie bijlage 3

Privébedrijven maken gebruik van deze maatregel –indien zij afweten van het bestaan-, maar kunnen veel minder mensen in dienst nemen die volgens het artikel 60-statuuut werken, dan een sociale werkplaats. Immers, een sociale werkplaats draait o.a. op het tewerkstellen van mensen met de artikel 60-maatregel. Okazi bijvoorbeeld heeft de verplichting om een aantal artikel 60'ers per jaar tewerk te stellen.

De privébedrijven proberen mensen die in deze maatregel zitten, tewerk te stellen, maar zij moeten voldoen aan een aantal criteria (bv. winst maken). Echter, door een aantal vaardigheden en attitudes die deze werknemers niet bezitten (bv. ongewettigd afwezig zijn), kunnen zij niet enkel artikel 60'ers in dienst hebben. Het aspect 'een tweede kans bieden' overtuigt hen toch om mensen in een tewerkstellingsmaatregel aan te nemen.

*4. Neemt u nadien ook werknemers aan die bij u een artikel 60 tewerkstelling hebben volbracht?*

Hier speelt het voordeel van een tewerkstelling in een privébedrijf. Zij hebben niet zoals een sociale werkplaats de verplichting om een vast aantal mensen per jaar die in een tewerkstellingsmaatregel zitten, aan het werk te zetten. Uiteraard proberen sociale werkplaatsen ook zoveel mogelijk mensen aan te werven. Jammer genoeg is dit niet altijd mogelijk. Echter de privébedrijven zullen sneller iemand aannemen, indien de persoon in kwestie capabel genoeg is. *De stageweken die ik aanbeveel zouden als proefperiode kunnen dienen om iemand al dan niet aan te nemen.*

*5. Vindt u artikel 60 een goede maatregel?*

Bij het stellen van deze vraag is er een unaniem antwoord. Allen waren het eens dat artikel 60 een goede maatregel is. De maatregel biedt mensen een nieuwe oppotunititeit aan. Ze kunnen hun vaardigheden en attitudes uitbouwen en bovendien is dit de mogelijkheid om nieuwe vaardigheden en attitudes aan te leren opdat ze nog beter voorbereid zijn op de reguliere arbeidsmarkt en zich zo terug te kunnen integreren in de maatschappij. Daarnaast is het ook een manier om terug in orde te geraken met de sociale zekerheid.

Hier zien we opnieuw duidelijk dat de twee doelen goed bereikt worden.

*6. Wat is volgens u de doelgroep van een artikel 60 tewerkstelling?*

Op deze vraag kan geen enkele organisatie een eenduidig antwoord formuleren. Het is een gedifferentieerd publiek dat in aanmerking<sup>1</sup> komt. Zowel Belgen als mensen met een vreemde origine kunnen genieten van deze maatregel, mensen met een psychosociale (bv. verslaving) problematiek, ...

---

<sup>1</sup> Toelaatbaarheidsvoorwaarden: zie deel 2

*7. Wat is volgens u het doel van een artikel 60 tewerkstelling?*

Een artikel 60 heeft twee hoofddoelen, nl. het terug integreren in de maatschappij en het opnieuw in orde stellen met de sociale zekerheid. BVBA Hoewaer benoemt het als ‘terug op het juiste pad sturen’. Hoe ze het ook verwoorden, allen bedoelen hetzelfde.

*8. Wordt dit doel bereikt volgens u?*

De verschillende organisaties zijn het eens over het feit dat het doel van artikel 60 grotendeels bereikt wordt, maar merken op dat het toch nog beter kan. Immers, niet iedereen raakt nadien opnieuw geïntegreerd in de maatschappij. Op de vraag hoe ze dit doel nog beter kunnen bereiken, kunnen de organisaties geen antwoord bieden. Ze laten hierbij wel vallen dat het al dan niet succesvol bereiken van het doel grotendeels in de handen van de werknemer ligt.

*9. Welke voordelen zijn verbonden aan een artikel 60 tewerkstelling?*

Er zijn twee luiken van voordelen te bespeuren. Enerzijds de voordelen voor de werkgevers, anderzijds die voor de werknemers.

De werkgevers halen aan dat een artikel 60 werknemer een goedkope of ‘gratis’ werkkracht is. Ze zetten gratis tussen aanhalingstekens omdat er steeds een kost verbonden is aan werknemers. Toch is het zo dat de artikel 60'er vaak door het OCMW betaald wordt en dit via de salarisschaal.<sup>1</sup> De kosten die de organisaties hier benoemen, zijn de tijd en energie die ze moeten steken in de artikel 60'er. Door het ontbreken van bepaalde competenties moet er aandacht besteed worden aan opleiding en begeleiding.

Daarnaast wijzen ze ook op het feit dat er voor de werknemer in kwestie een kans bestaat om dingen bij te leren, bij te schaven en zich te integreren in de maatschappij.

We kunnen dus stellen dat er een win-win situatie is voor beide partijen.

*10. Welke nadelen zijn verbonden aan een artikel 60 tewerkstelling?*

Het gebrek aan of het verdwijnen van motivatie is een groot nadeel dat gepaard gaat met artikel 60. Het heeft een verplicht karakter waardoor het een remmend effect heeft op de motivatie van de werknemer.

Bovendien werd ook de opmerking gemaakt dat het gebrek aan kennis van de Nederlandse taal een oorzaak kan zijn op het verlies van motivatie. We zien dat artikel 60'ers die de Nederlandse taal niet beheersen meer moeilijkheden (bv. begrijpen minder goed wat er van hen verlangd wordt) krijgen dan zij die het Nederlands wel machtig zijn. Dit is dus een tweede nadeel dat verbonden is aan artikel 60.

---

<sup>1</sup> Zie deel 2

*11. Wat zou er volgens u beter kunnen met deze tewerkstellingsmaatregel?*

Bij deze vraag antwoordt zowel BVBA Hoewaer als vzw De Ploeg op dezelfde manier: de maatregel is goed, maar de slaagkans van de tewerkstelling is vooral afhankelijk van de werknemer. Voorstellen ter verbetering doen zij dus niet, aangezien het in handen van de werknemer ligt.

Ambiorix kon zelfs geen antwoord formuleren op deze vraag omdat zij nog te weinig in aanraking zijn gekomen met de tewerkstellingsmaatregel.

Okazi drukt wel een antwoord uit, nl. het intensiever begeleiden naar een job na de artikel 60-tewerkstelling.

*12. Hoe kan men uw oplossingen realiseren?*

Omdat op de vorige vraag bijna geen antwoorden werden geformuleerd, is het moeilijk een antwoord op deze vraag te geven. Dit omdat zij het al dan niet slagen van de tewerkstelling in handen van de werknemers leggen.

*13. Hebt u enig zicht op hoe de doorstroom naar de reguliere arbeidsmarkt verloopt?*

Ook hier kunnen de organisaties geen antwoord op bieden.

Echter, de privébedrijven die werknemers na hun artikel 60-arbeidsovereenkomst aannemen, helpen mee aan de realisatie van de doorstroom naar de reguliere arbeidsmarkt. Aangezien de twee privébedrijven al mensen hebben aangenomen, hebben zij een deel verwezenlijkt.

Wanneer de sociale werkplaats nadien een artikel 60'er aanneemt, stromen ze niet door naar de reguliere arbeidsmarkt. Desalniettemin zijn ze toch een deel van de arbeidsmarkt.

*14. Zou u nog meer mensen willen aannemen die in artikel 60 tewerkgesteld zijn?*

Bij het stellen van deze vraag, waren de antwoorden afhankelijk van de capaciteit van de organisaties en van de werknemers. Hiermee bedoelen ze dat er onder meer plaats en mogelijkheid moet zijn om een nieuwe arbeidskracht aan te werven.

Tevens moet de werknemer voldoende motivatie, kennis, vaardigheden en attitudes bezitten om kans te maken op een aanwerving.

### **3.2.2 Conclusie organisaties**

In privébedrijven krijgen gemotiveerde werknemers de kans om aan de slag te gaan. Bij een sociale werkplaats ligt dit ietwat anders. Zij moeten per jaar een verplicht aantal mensen aannemen die in een artikel 60 of andere maatregel tewerk worden gesteld. Het vast in dienst treden bij deze organisaties ligt dus iets moeilijker.

De te bereiken doelen van artikel 60 geformuleerd door de organisaties komen overeen met de in theorie beschreven doelen, nl. werkervaringen op doen en uitkeringsgerechtigd maken. Het is de uitgelezen kans om aan ontbrekende vaardigheden en attitudes te werken.

Motivatie en taal zijn vaak twee heelpunten die verbonden zijn aan een artikel 60-tewerkstelling. Vaak krijgen mensen een leefloon en moeten zij hun werkbereidheid aantonen door hun artikel 60-tewerkstelling. Motivatie kan dan al snel ontbreken.

Het Nederlands is ook een probleem. Het is moeilijker iets duidelijk te maken (uitleg, verwachtingen e.d.) aan iemand die het Nederlands niet beheerst dan aan iemand die het vlot spreekt.

Een voordeel is dan weer dat een artikel 60 werknemer een 'gratis' arbeidskracht is voor de werkgevers, aangezien het OCMW de artikel 60'er uitbetaald. In acht moet worden genomen dat de organisaties een garantie tot goede begeleiding moeten kunnen geven. Een nieuwe kans krijgen behoort ook tot het voordeel van de cliënt. Werknemers krijgen de kans om terug in het reguliere circuit te komen.

Enkele verbeteringen die worden aangehaald door de organisaties zijn: langer begeleiden en intensiever zoeken naar een job. In mijn aanbevelingen formuleer ik hoe dit aangepakt zou kunnen worden.

### **3.3 Algemene conclusie**

Wanneer we beide conclusies langs elkaar leggen, zien we enkele gemeenschappelijke punten.

De motivatie van de werknemers is een belangrijk punt. Niet iedereen is even gemotiveerd. Daarnaast zien we ook dat de Nederlandse taal een heelpunt kan zijn. Echter, door met andere mensen in contact te komen leren buitenlandse werknemers al wat sneller de taal. Al blijft het globaal gezien wel een probleem.



Een positief punt voor beiden, maar vooral voor de organisaties, is dat de uitbetaling van de lonen gebeurt door het OCMW; een 'gratis' werkkraft als het ware.

### **3.4 Aanbevelingen<sup>1</sup>**

Ik heb op basis van de praktijkervaringen van werknemer en werkgever mijn aanbevelingen geformuleerd; in de hoop dat ik hiermee een steentje kan bijdragen aan deze tewerkstellingsmaatregel.

Eerst en vooral zou het misschien niet slecht zijn dat OCMW's meer investeren in het Nederlands leren van de mensen die de taal niet machtig zijn. Zoals eerder aangehaald, is de Nederlandse taal vaak een struikelblok. Sommige privébedrijven vragen enkel mensen die de Nederlandse taal kunnen hanteren. Hierin investeren zou een meerwaarde zijn voor de artikel 60'er en de plaats van tewerkstelling.

Ze kunnen het Nederlands leren op de werkvloer of eventueel voor de aanvang van de tewerkstelling. Het Centrum voor Volwassenenonderwijs (CVO) kan hierin een belangrijke rol vertonen. Wanneer er meer met hen samengewerkt wordt, kunnen zij de mensen een bepaald niveau aanleren. Het Nederlands aangeboden door het CVO zal ongeveer zo een drie maanden in beslag nemen. Bij het bereiken van het vereiste niveau kunnen zij verder Nederlands leren op hun werkplaats. De VDAB kan hierin ook een rol spelen met de cursus 'Nederlands op de werkvloer'. Deze cursus is specifiek gebaseerd op een bepaalde sector zodat de werknemer de termen die in zijn bedrijf gebruikt worden, kent.

Het Nederlands leren kan natuurlijk ook bekeken worden als een taak voor de inburgering. Elke persoon van vreemde origine die komt aankloppen bij het OCMW volgt een inburgeringscursus, waarbij er een zeer sterke benadrukking op het Nederlands komt te liggen.

Een artikel 60-tewerkstelling is vaak (zeer) laagdrempelig werk. Zo is het dat de taken die zij in deze tewerkstelling verrichten vaak niet overeenkomen met de taken op de reguliere arbeidsmarkt. Op deze manier blijft er een kloof bestaan tussen het werk dat zij onder artikel 60 verrichten en het werk in het normale arbeidscircuit. Deze mensen zullen dan nog steeds niet terecht kunnen in het reguliere circuit. Het is dus belangrijk om hier nog een schakeling tussen te plaatsen. Een systeem dat een overgang maakt van artikel 60 naar reguliere arbeid. In artikel 60 leren ze arbeidsattitudes aan zoals op tijd komen, respect hebben,

---

<sup>1</sup> Deze aanbevelingen zijn tot stand gekomen na overleg met de trajectbegeleider van OCMW Heers.

naleven van de regels die gelden binnen deze organisatie etc. Een verdere tewerkstelling leert hen de taken die men krijgt op de reguliere arbeidsmarkt.

We kunnen in dit systeem ook gebruik maken van stageweken. Tijdens elke tewerkstelling en dus ook artikel 60, is het belangrijk dat er een inschatting wordt gemaakt van de competenties die iemand bezit. We laten de artikel 60'er beginnen in een vzw, waar laagdrempelig werk aangeboden wordt. Reiken zijn mogelijkheden verder dan wat in de vzw wordt aangeboden, dan kan hij via stageweken terecht komen in de privésector. De artikel 60'ers raken op deze manier vertrouwd met privébedrijven; wat voor beide partijen voordelen oplevert. Enerzijds leert de artikel 60'er werken in een privébedrijf en staat zo korter bij de reguliere arbeidsmarkt, anderzijds leert het privébedrijf de artikel 60-tewerkstellingsmaatregel kennen en het werken met artikel 60'ers (wat voor het bedrijf aan geld een goedkope arbeidskracht is). Met andere woorden de artikel 60'er kan misschien in dit bedrijf doorstromen en indien niet, beslist het privébedrijf misschien om een nieuwe artikel 60'er aan te werven.

Het is dus belangrijk dat artikel 60'ers hun talenten kunnen benutten. We moeten kijken en een inschatting maken welke vaardigheden iemand in handen heeft. De capaciteiten van de artikel 60'ers en andere werknemers moeten zoveel mogelijk benut worden. Daarom zou het niet slecht zijn van zij die al heel wat ervaringen hebben, meteen in een privébedrijf tewerk te stellen. Doordat er aanspraak gemaakt wordt op hun capaciteiten/hun kunnen, gaan ze misschien ietwat meer gemotiveerd raken. Echter, gaan we mensen overschatten, kan dit problemen opleveren. Immers wanneer we iemand in een privébedrijf tewerkstellen, krijgt hij of zij niet de begeleiding die men zou krijgen op een sociale werkplaats. Dit moet uiteraard in acht worden genomen. Een cliënt van wie gedacht wordt dat hij extra begeleiding nodig heeft, zal dan minder snel in een privébedrijf geplaatst worden; wat uiteraard een gemiste kans kan inhouden.

Iemand die lang van de arbeidsmarkt verwijderd geweest is of nooit gewerkt heeft, kan best beginnen in een vzw en zo eventueel later doorstromen naar een privébedrijf via de stageweken.

Uiteraard moeten de privébedrijven zich geroepen voelen om artikel 60'ers tewerk te stellen. Ook hierin kan eventueel geïnvesteerd worden. Een privébedrijf toont immers veel meer de realiteit (vergelijking met de reguliere arbeidsmarkt) dan onder andere vzw's.

De privébedrijven kunnen de artikel 60-periode gebruiken als proefperiode voor deze werknemer. In plaats van af te gaan op de opleiding en curriculum vitae van de persoon, kan

men hier kijken tot wat de artikel 60'er in staat is. Is de werknemer een goede arbeidskracht, dan kan hij nadien aangenomen worden.

Privébedrijven moeten natuurlijk gecontacteerd worden door OCMW's. Veel privébedrijven weten niet af van het bestaan van de verschillende tewerkstellingsmaatregelen, waaronder artikel 60. Daarnaast moet er nadruk gelegd worden op de positieve elementen: de 'gratis' werkkraft, mensen een tweede kans aanbieden, ...

Belangrijk hierbij is voor de cliënt een privébedrijf op maat te zoeken. Men kan niet zo maar in eender welk bedrijf tewerkgesteld worden. Ook hier is weer van belang dat de inschatting gemaakt wordt van welke capaciteiten e.d. iemand bezit.

Als laatste is nazorg een belangrijk aspect, wat ook wordt aangehaald door Okazi. Nazorg wordt steeds aangeboden, maar door het wegvallen van het verplichte karakter wordt hier niet vaak op ingegaan. Dit verplichten zou misschien een grote stap vooruit zijn. Zo kan er ook voor sommige mensen een overgang gemaakt worden wanneer de kloof tussen artikel 60 en de reguliere arbeidsmarkt te groot blijft.

Nazorg zou kunnen beginnen tijdens de laatste weken van iemands artikel 60 tewerkstelling. Samen met de werknemer op zoek gaan naar een job, zou een meerwaarde kunnen zijn voor de werknemer. Hij wordt niet aan zijn lot overgelaten en mits het nog steeds binnen het verplichte kader van tewerkstelling valt –de periode van tewerkstelling moet immers vervuld worden-, gaan mensen niet afhaken. Nazorg zou ook het bespreken van de ervaring van de tewerkstelling kunnen inhouden. Is de organisatie waarin de persoon in kwestie tewerkgesteld was voor zijn artikel 60-periode of het werk dat in deze organisatie verricht werd, iets waarin hij wil verder gaan of juist niet. Vragen waarop in de nazorg een antwoord op gezocht moet worden.

Het nazorgaspect kan twee maanden aangeboden worden en kan op vraag van cliënten verlengd worden met nog twee maanden.

Al is nazorg niet altijd mogelijk in een groot OCMW, waar de dossierlast torenhoog is. In een klein OCMW, zoals dat van Heers, is nazorg wel mogelijk en wordt het toegejuicht.

Twee schematische voorstellingen van hoe artikel 60-tewerkstelling eruit zou kunnen zien.

Nederlands (indien nodig): inburgering	Nederlands (indien nodig): CVO VDAB	Artikel 60: sociale werkplaats	Artikel 60: privébedrijf	Nazorg	Reguliere arbeidsmarkt/ uitkeringsgerechtigd
--	--	--------------------------------------	-----------------------------	--------	--

Nederlands (indien nodig): inburgering	Nederlands (indien nodig): CVO VDAB	Artikel 60: privébedrijf	Nazorg	Reguliere arbeidsmarkt/ uitkeringsgerechtigd
--	--	-----------------------------	--------	--

### 3.5 Is artikel 60 §7 een springplank voor de doorstroom naar de reguliere arbeidsmarkt?

De antwoorden van zowel werkgevers (de organisaties) als werknemers (de cliënten) gaven mij de juiste inzichten om een antwoord te bieden op de centrale vraag van mijn eindwerk. Het antwoord was niet altijd even positief.

Toch kunnen we in eerste instantie al zeker stellen dat artikel 60 een springplank is naar het terug uitkeringsgerechtigd maken. De artikel 60'ers die hun termijn uit doen, hebben voldoende aantal dagen gepresteerd om terug werkloosheidsuitkeringen te krijgen. De vooropgestelde doelen worden met andere woorden bereikt. Enerzijds zal de cliënt werkervaring hebben opgedaan, anderzijds heeft hij terug recht op sociale uitkeringen.

Echter kritiek die gegeven wordt op dit element is dat ze via artikel 60 weer uitkeringsgerechtigd worden, maar niet gaan werken in het reguliere arbeidscircuit. Deze kritiek komt onder andere van de RVA en de trajectbegeleiders van de OCMW's.

De mensen zijn voor een tijdje weer uit de nood geholpen. Zo krijgen ze geen verplichtingen meer ten aanzien van het OCMW maar ten aanzien van de RVA. Verliest men het recht op werkloosheidsuitkeringen, moet men opnieuw aankloppen bij het OCMW, moet er opnieuw gezocht worden naar tewerkstelling, ... Het begint met andere woorden weer van voor af aan. Door gebruik te maken van de aanbevelingen uit 3.4, met name een uitdrukkelijke rol voor nazorg, zou deze cirkel doorbroken kunnen worden. Met deze nazorg zouden mensen

bezig zijn met het aspect 'wat na artikel 60?'. Hiermee wordt er een brug aangeboden om over verdere ontwikkelingen na de artikel 60-tewerkstelling te spreken.

Toch moeten we niet altijd alles te negatief zien. Er zijn enkele artikel 60'ers die via het artikel 60-systeem terug in het normale arbeidscircuit geraken. De kans op doorstroom is het grootst wanneer de artikel 60- maatregel in een privébedrijf vervolledigd kan worden. Ook is er de mogelijkheid om een vast contract aangeboden te krijgen in een sociale werkplaats. Al is dit sporadischer omdat zij ieder jaar een aantal mensen met tewerkstellingsmaatregelen moeten aannemen. Ze kunnen dus niet iedereen nadien aannemen. Terwijl dit bij een privébedrijf anders ligt. Zij nemen misschien één of twee personen per jaar aan en deze kunnen dan blijven. De werkgevers kunnen oordelen op basis van de periode van artikel 60 –die zij als proefperiode kunnen beschouwen- om de werknemer al dan niet nadien aan te nemen met een vast contract. Op deze manier is de tewerkstelling in een privébedrijf een voordeel. Of is het toch alleszins belangrijk dat er mogelijkheid is om via stageweken in zo een bedrijf tewerkgesteld te worden omdat de kans op doorstroom hier het grootst is. Immers, de artikel 60'er staat op deze manier het kortst bij de reguliere arbeidsmarkt en weet grotendeels wat dit werk inhoudt.

Het is dus belangrijk in acht te nemen dat de reguliere arbeidsmarkt minder gerepresenteerd wordt in sociale werkplaatsen. Een sociale werkplaats staat immers soms nog te ver af van wat er in de werkelijkheid speelt, terwijl privébedrijven de reguliere arbeidsmarkt zijn.

Het doorstroomcijfer is echter jammer genoeg nog niet wat het zou moeten zijn.

Een reden die ik hiervoor zou kunnen bedenken, is dat de doorstroom geen hoofddoel is, maar wel het aanbieden van ervaringen, van nieuwe kansen en van nieuwe attitudes.

Aangezien sommigen onder hen niet helemaal gemotiveerd zijn bij hun artikel 60-tewerkstelling, gaan zij bij het wegvallen van het verplichte karakter de boot afhouden tot werken. En dit zou tevens een tweede reden kunnen zijn. Daarom is het voornaam om de capaciteiten die iemand in zijn bezit heeft volledig te benutten. Met de motivatie van werknemers in het achterhoofd, moeten we een juiste inschatting maken van de capaciteiten en op deze manier een goede werkplek vinden voor de artikel 60'ers.

Artikel 60 is voor mij dus een goede maatregel. Mensen leren nieuwe (arbeids)attitudes aan zoals nauwkeurigheid, zin voor discipline en ordelijkheid, flexibiliteit, ... Ze doen daarnaast werkervaringen op, ze leren opnieuw een werkritme aan, ... Allemaal belangrijke gegevens. Toch gaan veel van deze mensen nadien terugrijpen naar werkloosheidsuitkeringen in plaats van naar arbeid in het normale arbeidscircuit. De doorstroom naar de reguliere

arbeidsmarkt is in dit opzicht daarom nog niet optimaal en kan nog sterk verbeterd kunnen worden.

Met behulp van de aanbevelingen in de vorige paragraaf, hoop ik dat ik mijn steentje kan bijdragen tot een betere werking en vooral een betere doorstroom van artikel 60 §7.

### **De aanbevelingen even op een rijtje ...**

Eerst moeten er privébedrijven gecontacteerd worden, opdat men eventueel een artikel 60-tewerkstelling kan vervolledigen bij hen.

Vervolgens is Nederlandse lessen volgen, aangewezen. Terwijl kunnen de capaciteiten van de betrokkenen onderzocht worden om een tewerkstelling aan te bieden aansluitend bij hun profiel.

Tot slot volgt er nazorg. Nazorg is gericht op de toekomst en probeert een antwoord te bieden op de vraag *'wat moet ik nu doen?'*.

## DEEL 4: Kritische kijk

### Inleiding

In dit vierde deel werp ik een kritische blik op mijn stageplaats, artikel 60 en tenslotte mezelf. Het is immers belangrijk als toekomstig maatschappelijk assistente een kritische visie te hebben. Daarnaast onderwerp ik mijn onderzoek aan een kritische evaluatie om zo eventuele tekortkomingen op te sporen. Tot slot belicht ik de actualiteit in functie van mijn onderwerp artikel 60 §7. Dit alles wordt uiteraard onderbouwd door mijn persoonlijke mening.

### 4.1 Kritische kijk

#### 4.1.1 Werking OCMW Heers

OCMW Heers is een klein OCMW dat draait op drie fulltime maatschappelijk assistentes. Met hun drieën houden zij de zaak opmerkelijk goed draaiende.

Het grootste nadeel dat hieraan verbonden is dat het aanbod kleiner is dan in een groot OCMW. Tegenover dit nadeel staat het voordeel dat mensen gemakkelijk hun weg vinden in dit OCMW.

Het OCMW van Heers moet ook een trajectbegeleider delen met nog andere kleine OCMW's, nl. Alken en Gingelom. Dit houdt in dat mensen van Heers op de dagen dat de trajectbegeleider niet aanwezig is, enkel contact kunnen opnemen via mail of telefoon in plaats van dat ze een gesprek kunnen voeren met hem. Omdat de trajectbegeleider maar anderhalve dag in de week aanwezig is, moeten sommigen zich dus meermaals verplaatsen om bij hem terecht te komen. Dit is voor sommigen allesbehalve evident. Mensen met bijvoorbeeld kinderen en co-ouderschap kunnen daardoor niet altijd op die bepaalde momenten bij de trajectbegeleider ten rade gaan.

Een OCMW is daarnaast verbonden aan subsidies van de Vlaamse en Federale Overheid. In tijden van crisis slinken de budgetten van de overheden en bijgevolg is er minder geld voorzien voor de OCMW's. Dit samen met de beslissingen die gemaakt worden op het gemeentelijk niveau, brengt het het verdwijnen van een aantal diensten met zich mee.

Ook al wordt er veel bespaard, toch blijft er ingezet worden op trajectbegeleidingen en het subsidiëren van artikel 60 §7, hetgeen de artikel 60'er gelukkig ten goede komt. Dit zal geïllustreerd worden met een krantenartikel dat verder in dit deel uitgewerkt wordt.

#### **4.1.2 De maatregel artikel 60 §7**

Mensen die naar een OCMW komen, hebben hulp nodig. Dit strekt zich over heel wat gebieden uit en kan dus ook over tewerkstelling gaan. Vaak is er eerst een vraag naar een leefloon en vanuit het verkrijgen van het leefloon worden mensen aangemeld bij de trajectbegeleider. Mensen die recht hebben op een leefloon moeten immers hun werkbereidheid aantonen. Zo kunnen ze geplaatst worden in een artikel 60-tewerkstelling.

In de veertien weken stage die ik gelopen heb, ben ik een aantal keer in contact gekomen met artikel 60. Ik heb artikel 60'ers aangemeld zien worden en hun contract zien beëindigd worden; dit omwille van verschillende redenen: te vaak onwettig afwezig zijn, einde van het contract en stopzetting door de artikel 60'er zelf.

Het is doorgaans wel een goede maatregel. Mensen worden aan het werk gesteld, arbeidsattitudes worden bijgeschaafd, nieuwe zaken worden hen aangeleerd, ze leren op tijd te komen etc. Kortom ze leren op die enkele maanden heel wat werkervaring bij. Al schort het nog wat kwestie doorstroommogelijkheden. In mijn aanbevelingen<sup>1</sup> heb ik getracht om mogelijkheden aan te bieden om het doorstroomcijfer te verhogen en het systeem te verbeteren.

In mijn ogen is artikel 60 vooral bedoeld om mensen terug recht te geven op werkloosheidsuitkeringen en niet om in de reguliere arbeidsmarkt terecht te komen. Dit is op zich een jammer gegeven. De werkloosheidsuitkeringen kunnen een bepaalde hoogte hebben opdat mensen niet gestimuleerd worden om te gaan werken. Immers het thuisblijven en genieten van de uitkeringen zijn soms rendabeler dan effectief te gaan werken.<sup>2</sup>

Er kan voorzichtig aangenomen worden dat zij, de werknemers in kwestie, de noodzaak niet zien om te werken in de reguliere arbeidsmarkt. Zij denken steeds te kunnen terugvallen op steun van het OCMW en de uitkeringen van de RVA. Dit echter zal niet volstaan voor een zorgeloze toekomst boordevol mogelijkheden. Hierbij kunnen we denken aan verhoogde pensioenen, verschillende voordelen van onder andere anciënniteit en het psychologisch effect van gelukkiger zijn door werkzekerheid.

#### **4.1.3 Persoonsgebonden traject**

Door het in contact komen en samenwerken met de trajectbegeleider ben ik toch wat verbaasd geraakt door de vele kansen die hij via trajectbegeleiding mensen aanbiedt. Een

---

<sup>1</sup> Zie deel 3

<sup>2</sup> Zie uitleg werkloosheidsval blz. 28



tewerkstelling mag meermaals mislopen; al is er wel een duidelijke grens. Toch had ik nooit verwacht dat die grens zo ver getrokken werd.

- In een tewerkstelling die op dit moment loopt, is de werknemer heel vaak ongewettigd afwezig. Echter, wanneer hij op zijn werkplaats (een privébedrijf) is, werkt hij steeds zeer goed. Het privébedrijf kan weinig op hem rekenen omdat hij soms tot vijf dagen per maand ongewettigd afwezig is. Dit sleept al enkele maanden aan en er zijn heel vaak verwittigingen tot stopzetting geweest. Ondertussen is deze werknemer zijn contract nog steeds niet stopgezet.

Eenzijds vind ik dit een goed gegeven. Mensen krijgen namelijk vele kansen aangeboden om zich te integreren en door te stromen. Anderzijds is het zo dat van dit systeem misbruik kan gemaakt worden, in dit opzicht dat sommigen het laten aanslepen. Hierdoor maken zij misbruik van het systeem ten koste van zij die misschien meer nood hebben aan de tewerkstelling en er wel ten volle voor willen gaan.

Desalniettemin lijkt het mij onmogelijk een dergelijk systeem te vinden waarbij er nooit mensen zijn die de kantjes er van af lopen. Het kan als het ware beschouwd worden als noodzakelijk kwaad.

## **4.2 Beperkingen**

OCMW Heers is een klein OCMW, waardoor er weinig praktijkmateriaal voor handen lag. Ik heb dan ook maar enkele cliënten geïnterviewd. Deze cliënten waren vaak anderstalig, waardoor het niet altijd evident was om het onderzoek te voeren. Ik wilde enkel mensen die tewerkgesteld waren in Heers, omdat ik in mijn theoretisch deel steeds conclusies trek over OCMW Heers. Van de lijst met mensen die in artikel 60 tewerkgesteld waren, kon ik er slechts vier bereiken. Ik veronderstel dat de contactgegevens van de anderen veranderd waren, waardoor hen bereiken onmogelijk is geworden. Hun artikel 60-tewerkstelling is immers ook al een vijftal jaar achter de rug.

Toch zorgde dit voor een te kleine populatie en ben ik daarom op zoek gegaan naar nog enkele werknemers in artikel 60. Zo ben ik terechtgekomen bij Vzw De Ploeg –waar OCMW Heers mee samenwerkt-. Hier werkten nog drie artikel 60'ers die ik toekomstvragen voorgeschoteld heb. Hier was slechts één Belg tewerkgesteld.

Vaak begrepen de anderstaligen niet wat ik met de vragen bedoelde en door het gebrek aan Nederlandse taalkennis konden zij hun niet altijd even goed uitdrukken. Bij twee cliënten was

het zelfs aangewezen een gesprek in het Frans te voeren, wat voor mezelf ook niet altijd even gemakkelijk was, maar uiteindelijk wel lukte.

Vervolgens waren de antwoorden die ik van hen kreeg moeilijk uit te schrijven.

### 4.3 Actualiteit

Op 25/04/2014 verscheen het artikel met als titel “1,5 keer zoveel mensen geactiveerd door OCMW’s in 10 jaar tijd”<sup>1</sup> in de krant Het Laatste Nieuws.<sup>2</sup>

Dit artikel wijst er op dat er tegenwoordig veel mensen, die in een tewerkstellingstraject zitten, gebruik maken van artikel 60. Toch zal maar 20% één jaar na artikel 60 een jaar gewerkt hebben. Dit in tegenstelling tot personen die in een andere tewerkstellingsmaatregel gewerkt hebben. Bij hen ligt dit percentage aanzienlijk hoger, nl. volgens het artikel 40%.

Toch deel ik de mening van Mijnheer Van Geertsom, de voorzitter van de POD Maatschappelijke Integratie, dat het een succes is. Het zijn immers in principe de meest kwetsbaren in onze maatschappij die deze kans aangeboden krijgen. Met andere woorden, dit heeft als gevolg dat de waarde van ‘maar’ 20% een andere dimensie krijgt. Deze 20% zijn hiermee toch geholpen, ze maken dus niet meer deel uit van de zwaksten onder ons. Dit verantwoordt in dit opzicht het hoge kostenplaatje van de intensieve begeleiding die ermee gepaard gaat.

Daarbij valt ook op te merken dat men aan een aantal voorwaarden<sup>3</sup> moet beantwoorden, vooraleer men aanspraak kan maken op het leefloon. Dit is onder andere het aantonen van werkbereidheid. Dit is zeer gelijkend op het systeem in het normale arbeidscircuit: het verkrijgen van een loon tegenover het verrichten van arbeid.

### 4.4 Conclusie

Met dit voorgaande artikel wil en kan ik het belang van mijn eindwerkonderwerp aantonen. Het is immers uit voorgaande punten duidelijk geworden dat artikel 60 nuttig en noodzakelijk is voor de zwaksten onder ons.

---

<sup>1</sup> ONBEKEND, 1,5 keer zoveel mensen geactiveerd door de OCMW’s in 10 jaar tijd. *Internet*, 25-04-2014. (<http://www.hln.be/hln/nl/957/Binnenland/article/detail/1864355/2014/04/25/1-5-keer-zoveel-mensen-geactiveerd-door-OCMW-s-in-10-jaar-tijd.dhtml>)

<sup>2</sup> Artikel HLN: zie bijlage 4

<sup>3</sup> Voorwaarden RMI: zie deel 2

Het belang van deze tewerkstellingsmaatregel mag niet betwist worden, zeker niet in tijden van crisis. Desalniettemin zou er beter getracht worden om de mazen van het net te doen verkleinen opdat de mensen die de kantjes van dit systeem aflopen, kunnen wijken voor zij die er alle belang bij hebben. Een voorstel hierbij zou kunnen zijn dat er minder tolerantie wordt vertoond tegenover hen die de regels te vaak aan hun laars lappen. OCMW Heers kan hier een goed steentje bijdragen door adequater op te treden en niet te snoeien in het budget voor artikel 60.

Als dit bereikt wordt, zal artikel 60 veel efficiënter verlopen. Echter, dan rest er nog dat het hoofddoel vernieuwd moet worden en de naam 'doorstroom naar de reguliere arbeidsmarkt' moet dragen. Dit zou iedereen ten goede komen.

## Algemeen besluit

Tijdens mijn stage op het OCMW van Heers ben ik heel wat te weten gekomen over de verschillende diensten die dit OCMW aanbiedt. Ik ben vooral in contact gekomen met de dienst trajectbegeleiding.

In mijn eerste deel heb ik een aantal dingen belicht over het OCMW in het algemeen en van daaruit heb ik mij gericht op het OCMW van Heers. Hierin heb ik mijn eindwerkonderwerp gesitueerd. Zo ben ik gekomen tot mijn tweede deel, waarin ik de theoretische kant van artikel 60 heb aangepakt. Van hieruit wilde ik weten of theorie en praktijk overeenkwamen.

Kijken we naar de twee doelen van een artikel 60-tewerkstelling (nl. werkervaringen op doen en uitkeringsgerechtigd worden) dan kunnen we zeggen dat artikel 60 §7 zijn doel bereikt. Echter de centrale vraag van dit eindwerk 'is artikel 60 §7 een springplank voor de doorstroom naar de reguliere arbeidsmarkt' wordt minder bereikt. In zekere mate is er wel een doorstroom, zoals beschreven in het artikel van Het Laatste Nieuws. De maatregel is dus effectief, maar dit wil niet automatisch zeggen dat het daarom evenwel efficiënt is.

Toch kunnen binnen de maatregel artikel 60 §7 nog enkele verbeteringen komen die gericht zijn op het doorstroomcijfer. Ik heb hiervoor een aantal aanbevelingen geformuleerd, waarbij ik hoop een steentje te kunnen bijdragen.

Deze aanbevelingen zijn gericht op een samenwerking met heel wat diensten en organisaties. Eerst en vooral spelen privébedrijven een belangrijke rol. Al mag een sociale werkplaats zeker niet vergeten worden. Verschillende vzw's dragen hier een groot steentje aan bij. Daarnaast kunnen VDAB, CVO en de inburgeringscursus mensen met een vreemde origine, die de Nederlandse taal niet spreken, helpen om de taal beetje bij beetje aan te leren. Tot slot is het aspect nazorg een significant thema binnen de tewerkstellingsmaatregelen ofwel het toekomstperspectief uitdrukkelijk op tafel gooien.

Het besproken krantenartikel toont aan dat het belangrijk is te blijven investeren in de verschillende tewerkstellingsmaatregelen, en zeker in artikel 60. Deze maatregel is immers de meest gebruikte maatregel van de OCMW's. Met een gebruik van 90% is het uiterst belangrijk dat artikel 60 voldoende uitgebouwd wordt.

De zwaksten in de samenleving hebben alle baat bij het bestaan van de tewerkstellingsmaatregelen. Met behulp van deze maatregelen raken enkelen onder hen

terug geïntegreerd in de maatschappij en het systeem van de sociale zekerheid. Zonder dit alles maken zij, die al weinig kansen hebben, nog minder kans.

Ik kan dus concluderen –rekening houdend met al het voorgaande- dat artikel 60 §7 een goede maatregel is. Toch kan er nog wat gewerkt worden aan deze maatregel om hiervan een optimale tewerkstellingsmaatregel te maken. Met mijn aanbevelingen hoop ik een beetje hulp te bieden om deze maatregel nog beter te maken.

## Bronnenlijst

### Boeken

ADRIAENS, D., COENE, D., LEERMAN, W., VAN DER STRAETE, I., en VERBEKE, P., *Praktisch handboek voor OCMW-recht*. Brugge, die Keure, 2013.

CARLENS, C., DE VOS, N. VENY, L., en VERBEECK, B., *Grondslagen van Publiekrecht*. Brugge, Vanden Broele, 2005.

SIMOENS, D., *Handboek OCMW-dienstverlening. Praktische handleiding voor een juridisch-correcte individuele dienstverlening*. Brugge, die Keure, 2013.

SIMOENS, D., VAN EECKHOUTTE, W., VAN LIMBERGHEN, G., en VAN REGENMORTEL, A., *Sociale Zekerheid. Codex*. Brugge, die Keure, 2013.

HEYLEN, D., VERBEECK, I., VERMEULEN, L., VERREYDT, I., en VERVLIET, V., *Socialezekerheidsrecht. Toegepast*. Antwerpen-Cambridge, Intersentia, 2011.

### Mondelinge bronnen

AMBIORIX TONGEREN, *Mondelinge mededeling*. Interview, 09-04-2014.

BVBA HOEWAER, *Mondelinge mededeling*. Interview, 04-04-2014.

CARLENS, C., *Mondelinge mededeling*. Informeel gesprek, 6-05-2014.

CLIËNT 1, *Mondelinge mededeling*. Interview, 28-03-2014.

CLIËNT 2, *Mondelinge mededeling*. Interview, 22-04-2014.

CLIËNT 3, *Mondelinge mededeling*. Interview, 28-04-2014.

CLIËNT 4, *Mondelinge mededeling*. Interview, 29-04-2014.

CLIËNT 5, *Mondelinge mededeling*. Interview, 07-08-2014.

CLIËNT 6, *Mondelinge mededeling*. Interview, 07-08-2014.

CLIËNT 7, *Mondelinge mededeling*. Interview, 07-08-2014.

DE KRINGWINKEL OKAZI, *Mondelinge mededeling*. Interview, 07-04-2014.

VANSPAUWEN, M., *Mondelinge mededeling*. Informeel gesprek, 10-02-2014.

VZW DE PLOEG, *Mondelinge mededeling*. Interview, 15-04-2014.

## Meerjarenplan

OCMW HEERS, Meerjarenplan 2011-2013. Heers, OCMW, 2011. (niet-gepubliceerd)

OCMW HEERS, Meerjarenplan 2014-2019. Heers, OCMW, 2014. (niet-gepubliceerd)

## Informatie via het netwerk

CAPEAU, B., GIJSELINCKX, C., HEYLEN, V., JACOBS, L., Doorstroom van doelgroepwerknemers uit de sociale inschakelingseconomie. *Internet*, 2012. ([http://hiva.kuleuven.be/nl/publicaties/publicatie\\_detail.php?id=3428](http://hiva.kuleuven.be/nl/publicaties/publicatie_detail.php?id=3428))

DE KEERSMAECKER, F., Tewerkstelling als dienstverlening. *Internet*, 2-03-2014. (<https://www.law.kuleuven.be/jura/art/17n4/dekeersmaecker.pdf>)

MICHIELS, F., Van leefloner tot werknemer met loon. *Internet*, 17-08-2012. (<http://www.vacature.com/artikel/van-leefloner-tot-werknemer-met-loon>)

OCMW Gids. *Internet*. 2013. (<http://www.avcb-vsgb.be/nl/publicaties/ocmw-gids.html>)

ONBEKEND, 1,5 keer zoveel mensen geactiveerd door de OCMW's in 10 jaar tijd. *Internet*, 25-04-2014. (<http://www.hln.be/hln/nl/957/Binnenland/article/detail/1864355/2014/04/25/1-5-keer-zoveel-mensen-geactiveerd-door-OCMW-s-in-10-jaar-tijd.dhtml>)

ONBEKEND, Arbeidsmarkt. *Internet*, 24-03-2014. (<http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=738>)

ONBEKEND, Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. *Internet*, 08-04-2014. ([http://www.belgium.be/nl/werk/arbeidscontract/soorten\\_contracten/duur\\_van\\_het\\_contract/bepaalde\\_duur/](http://www.belgium.be/nl/werk/arbeidscontract/soorten_contracten/duur_van_het_contract/bepaalde_duur/))

ONBEKEND, Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. *Internet*, 08-04-2014. ([http://www.belgium.be/nl/werk/arbeidscontract/soorten\\_contracten/duur\\_van\\_het\\_contract/onbepaalde\\_duur/](http://www.belgium.be/nl/werk/arbeidscontract/soorten_contracten/duur_van_het_contract/onbepaalde_duur/))

ONBEKEND, Arbeidsrecht. *Internet*, 10-03-2014. ([http://www.tremmery.be/default.aspx?level1=rechtstakken&level2=sociaal\\_recht&level3=sociaal\\_recht\\_arbeidsrecht](http://www.tremmery.be/default.aspx?level1=rechtstakken&level2=sociaal_recht&level3=sociaal_recht_arbeidsrecht))

ONBEKEND, Art. 60, §7 - Veel gestelde vragen. *Internet*, 18-09-2013.

([http://www.vvsg.be/economie\\_en\\_werk/werk/activeringsbeleid\\_ocmw/maatregelen/Documents/FAQ.pdf](http://www.vvsg.be/economie_en_werk/werk/activeringsbeleid_ocmw/maatregelen/Documents/FAQ.pdf))

ONBEKEND, Art. 60-tewerkstelling als opstap naar een reguliere baan: hoe maximaal benutten?. *Internet*, 20-11-2012.

(<http://www.vvsg.be/Lists/Kalender/dispform.aspx?id=2563&Source=http%3A%2F%2Fwww.vvsg.be%2FPages%2FKalender.aspx>)

ONBEKEND, Artikel 60 §7 – Totaal aantal begunstigden – Periode 2008-heden. *Internet*, 01-08-2014. (<http://www.mi-is.be/be-nl/doc/studies-publicaties-en-statistieken/aantal-begunstigden-van-een-tewerkstellingsmaatregel-van-h-1>)

ONBEKEND, Artikel 60 §7. *Internet*, 16-02-2011. (<http://www.mi-is.be/be-nl/ocmw/artikel-60-7>)

ONBEKEND, Basisbegrippen en soorten arbeidsovereenkomsten. *Internet*, 02-03-2014. (<http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=3560>)

ONBEKEND, Bedrag verhoogde staatstoelage art. 60 § 7 2013. *Internet*, 2013.

(<http://www.vvsg.be/Lists/Nieuws/dispform.aspx?id=1778&Source=http%3A%2F%2Fwww.vvsg.be%2FPages%2Fdefault.aspx>)

ONBEKEND, De subsidie van de federale staat. *Internet*, 28-03-2014. ([http://www.ocmw-info-cpas.be/index.php/fiche\\_FT\\_nl/le\\_droit\\_a\\_lintegration\\_sociale\\_dis\\_ft#m8](http://www.ocmw-info-cpas.be/index.php/fiche_FT_nl/le_droit_a_lintegration_sociale_dis_ft#m8))

ONBEKEND, De uitkeringsgerechtigden van de RVA toegelaten op basis van arbeidsprestaties voor de OCMW's in toepassing van artikel 60 § 7 van de organieke wet betreffende de OCMW's. *Internet*, 03-03-2014.

([http://www.rva.be/d\\_stat/studies/2012/allocataires/nl.pdf](http://www.rva.be/d_stat/studies/2012/allocataires/nl.pdf))

ONBEKEND, Desocialekaart.be. *Internet*, 18/01/2013.

(<http://www.desocialekaart.be/fiche/index.cfm?det=fiche&orgid=10908>)

ONBEKEND, ESF Conference. *Internet*, 18-11-2010. ([http://www.mi-is.be/sites/default/files/doc/Theme\\_1\\_nl.pdf](http://www.mi-is.be/sites/default/files/doc/Theme_1_nl.pdf))

ONBEKEND, Focus Activeringsmaatregelen. *Internet*, 01-08-2014. ([http://www.mi-is.be/sites/default/files/doc/mi-is\\_2014.1\\_focus\\_nl.pdf](http://www.mi-is.be/sites/default/files/doc/mi-is_2014.1_focus_nl.pdf))

ONBEKEND, Gemeente Heers. *Internet*, 20/11/2013.

(<http://www.heers.be/welzijn/ocmw/sociale-dienst>)



ONBEKEND, Gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen. *Internet*, 01-03-2014.  
([http://www.fao.fgov.be/site\\_nl/professionnel/remuneration/rmmmg/rmmmg.html](http://www.fao.fgov.be/site_nl/professionnel/remuneration/rmmmg/rmmmg.html))

ONBEKEND, Informatie en diensten van de overheid: OCMW. *Internet*, 2012.  
([http://www.belgium.be/nl/familie/sociale\\_steun/ocmw/](http://www.belgium.be/nl/familie/sociale_steun/ocmw/))

ONBEKEND, OCMW (Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn). *Internet*,  
16/09/2006. ([http://www.ocmw-info-cpas.be/images/uploads\\_x/VF\\_het\\_ocmw\\_\\_NI\\_.pdf](http://www.ocmw-info-cpas.be/images/uploads_x/VF_het_ocmw__NI_.pdf))

ONBEKEND, Sociale dienst. *Internet*, 23-12-2013.  
(<http://www.heers.be/welzijn/ocmw/sociale-dienst>)

ONBEKEND, Socialezekerheid.be/burger. *Internet*, 2014.  
([https://www.socialsecurity.be/CMS/nl/citizen/displayThema/professional\\_life/PROTH\\_2.xml](https://www.socialsecurity.be/CMS/nl/citizen/displayThema/professional_life/PROTH_2.xml))

ONBEKEND, Terbeschikkingstelling van werknemers ten behoeve van gebruikers. *Internet*,  
20-03-2014. (<http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=3470>)

ONBEKEND, Tewerkstelling door het OCMW (artikel 60 §7 OCMW-wet). *Internet*,  
17/10/2013.  
([http://www.ecosubsibru.be/index.cfm?fuseaction=aides.aides\\_one&aide\\_id=215&language=NL](http://www.ecosubsibru.be/index.cfm?fuseaction=aides.aides_one&aide_id=215&language=NL)).

ONBEKEND, Tewerkstelling op grond van artikel 60, §7 van de OCMW-wet. *Internet*, 01-  
2013.  
([https://www.socialsecurity.be/instructions/nl/instructions/table\\_of\\_content\\_arch/dmfappl/2013-01/content/deductions\\_employmentmeasures/otheremployersreductions/article60.html](https://www.socialsecurity.be/instructions/nl/instructions/table_of_content_arch/dmfappl/2013-01/content/deductions_employmentmeasures/otheremployersreductions/article60.html))

ONBEKEND, Tewerkstelling. *Internet*, 21-12-2013.  
(<http://www.ocmwborgloon.be/index.php?ID=5545>)

ONBEKEND, Tewerkstellingsmaatregelen en bijdrageverminderingen. *Internet*, 26-02-2014.  
([https://www.socialsecurity.be/portail/instructions/idmfa/apl/2010\\_01\\_n.nsf/3c5a699d138e6fa1c12566c80051b41b/28f40299915f953ac125763b004a17cd?OpenDocument](https://www.socialsecurity.be/portail/instructions/idmfa/apl/2010_01_n.nsf/3c5a699d138e6fa1c12566c80051b41b/28f40299915f953ac125763b004a17cd?OpenDocument))

ONBEKEND, VVSG. *Internet*, 15-03-2013.  
([http://www.vvsg.be/economie\\_en\\_werk/werk/activeringsbeleid\\_ocmw/maatregelen/pages/artikel60,%C2%A77.aspx](http://www.vvsg.be/economie_en_werk/werk/activeringsbeleid_ocmw/maatregelen/pages/artikel60,%C2%A77.aspx))

ONBEKEND, Werkgevers RSZPPO. *Internet*, 4-03-2014.  
([https://www.socialsecurity.be/site\\_nl/employer/infos/employer\\_ppl/index.htm](https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/infos/employer_ppl/index.htm))

ONBEKEND, Wet betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn. *Internet*, 21-12-2013.  
(<http://codex.vlaanderen.be/Zoeken/Document.aspx?DID=1003942&param=inhoud>)

ONBEKEND, wet- en regelgeving. *Internet*, 27-01-2014.  
([http://wetten.overheid.nl/BWBR0015703/Hoofdstuk6/64/Artikel60/geldigheidsdatum\\_27-01-2014](http://wetten.overheid.nl/BWBR0015703/Hoofdstuk6/64/Artikel60/geldigheidsdatum_27-01-2014))

ONBEKEND, Wet van 26 mei 2002 betreffende het recht op maatschappelijke integratie – bijwerking tot 11 juli 2013. *Internet*, 11/07/2013. (<http://www.mi-is.be/be-nl/doc/ocmw/wet-van-26-mei-2002-betreffende-het-recht-op-maatschappelijke-integratie-bijwerking-tot-11->)

VAN GEERTSOM, J., POD Maatschappelijke Integratie. *Internet*, 27-02-2014.  
(<http://www.mi-is.be/sites/default/files/doc/OB%202007-02-27%20NL.pdf>)

## **Bijlagen**

**Bijlage 1: Artikel 60 §7**

**Bijlage 2: Interview cliënten**

**Bijlage 3: Interview organisaties**

**Bijlage 4: Artikel Het Laatste Nieuws**

**Bijlage 5: Cijfers artikel 60 §7: 2008-2013**

**Bijlage 6: Getuigenis**

## **BASISINFORMATIE EINDWERK**

**VOORNAAM : Katrien**

**NAAM: Wouters**

**KLAS : 3MAW**

**DEPARTEMENT : PXL Social Work**

**ACADEMIEJAAR : 2013-2014**

---

**TREFWOORD : Artikel 60 §7**

**TITEL : Artikel 60 §7: een springplank voor de doorstroom naar de reguliere arbeidsmarkt**

---

### **SAMENVATTING :**

Werken is een basisbegrip in onze maatschappij. Door onder andere te werken zijn wij geïntegreerd in de maatschappij en in orde met de sociale zekerheid. Toch is niet iedereen aan het werk en dit kan zijn om wille van diverse redenen. Wie geen arbeid verricht en zijn recht op sociale uitkeringen verliest, kan aankloppen bij een OCMW. Bij het OCMW heeft hij of zij de kans om een leefloon aan te vragen, ook wel het recht op maatschappelijke integratie genoemd. Wie een leefloon krijgt, moet aan verschillende voorwaarden voldoen. Eén hiervan is werkbereidheid tonen. Er zijn heel wat tewerkstellingsmaatregelen die hierop toegepast kunnen worden. De meest bekende en meest toegepaste is artikel 60 §7 van de OCMW-wet.

Dit eindwerk is opgedeeld in vier delen.

In het eerste deel beschrijf ik mijn stageplaats, OCMW Heers. Ik situeer dit eerst binnen het groter geheel van OCMW's en nadien verklein ik mijn gebied naar Heers.

Het tweede deel omvat de literatuurstudie van artikel 60 §7. In dit deel wordt artikel 60 theoretisch uitgelegd en wordt de toepassing op het OCMW van Heers gemaakt.

Deel drie bevat het praktijkgedeelte van dit eindwerk. Hierin probeer ik theorie en praktijk aan elkaar te linken en formuleer ik enkele aanbevelingen op mijn centrale vraagstelling.

Tot slot wordt in mijn vierde deel een kritische kijk geworpen op heel dit eindwerk en mezelf, als functionerend lid van deze organisatie.

Om in een artikel 60 §7-tewerkstelling toegelaten te worden, moet men aan twee voorwaarden voldoen. Enerzijds moet men leefloongerechtigd zijn of recht hebben op financiële, maatschappelijke hulp en anderzijds moet men ingeschreven zijn in het bevolkings- of vreemdelingenregister.

Artikel 60 §7 is een tewerkstellingsmaatregel die OCMW's gebruiken om mensen opnieuw te integreren in de maatschappij en hen maximaal te laten participeren. Met deze maatregel worden mensen weer in orde gesteld met het stelsel van de sociale zekerheid en hebben ze heel wat werkervaringen opgedaan. Het OCMW is hierbij steeds de juridische werkgever. Het kan werknemers in zijn eigen diensten tewerkstellen, maar hij kan de werknemers ook ter beschikking stellen van een derde werkgever. Zo kunnen de werknemers ter beschikking gesteld worden van andere OCMW's, andere gemeenten, openbare ziekenhuizen, vzw's, vennootschappen met een sociaal oogmerk, intercommunales met een sociaal, cultureel of ecologisch doel, erkende sociale economie initiatieven, openbare en private instellingen, organisaties of personen en privéondernemingen.

Natuurlijk kan men niet zo maar in alle gevallen werknemers ter beschikking stellen. Er is ook sprake van een verboden terbeschikkingstelling. Terbeschikkingstelling is niet mogelijk wanneer de werkgever de artikel 60'er beschouwt als een goedkope arbeidskracht. De artikel 60'er moet immers een volwaardige partner zijn in de organisatie. De werkgever moet onder andere zorgen voor voldoende begeleiding.

Aangezien het OCMW de juridische werkgever is, heeft het heel wat verplichtingen te volbrengen. Het OCMW betaalt onder andere het loon aan de werknemer. In OCMW Heers gebeurt dit via de salarisschaal van het OCMW. Hiervoor krijgt het subsidies van de overheid.

Er zijn nog twee andere mogelijkheden om loon uit te betalen. Er kan eveneens gekozen worden voor het Gewaarborgd Gemiddeld Minimum Maandinkomen en voor het loon van de werkplek.

Artikel 60'ers moeten een aantal dagen presteren -afhankelijk van hun leeftijd- om weer in orde te geraken met de sociale zekerheid. Deze dagen kan hij bereiken door een voltijdse, deeltijdse (maximum voor zes maanden) of 4/5<sup>de</sup> tewerkstelling aan te vatten.

Daarbij kan men kiezen voor een contract van bepaalde of van onbepaalde duur. OCMW Heers kiest vaak voor de eerste optie.

Artikel 60 §7 is een goede maatregel aangezien de vooropgestelde doelen nagenoeg altijd bereikt worden.

Indien we kijken naar de doorstroom naar de reguliere arbeidsmarkt, zou het beter kunnen. Er is weinig doorstroom en daarom zal het antwoord op de titel van dit eindwerk niet overwegend positief zijn. Immers, voor slechts 20% van de artikel 60'ers is deze maatregel een springplank. Toch moet het positief bekeken worden: deze 20% zijn geholpen en zijn opnieuw een volwaardige partner in de maatschappij.

Om artikel 60'ers te laten doorstromen, moet er samengewerkt worden met heel wat diensten en organisaties. Een eerste aanbeveling is het inzetten op een grotere samenwerking met privébedrijven. Werknemers die voldoende capaciteiten en vaardigheden bezitten, kunnen best hierin tewerkgesteld worden. Al mogen we het belang van sociale economie zeker en vast niet vergeten, waar er voornamelijk gewerkt wordt aan attitudes en dergelijke aan te leren.

Daarnaast moet er geïnvesteerd worden in het aanleren van de Nederlandse taal voor mensen van vreemde origine. Hierin zijn rollen weggelegd voor inburgering, VDAB en CVO. Tot slot is ook nazorg belangrijk. Deze wordt altijd aangeboden, maar vaak geweigerd. Hier een verplicht karakter van maken, zou ook een oplossing kunnen zijn.

Met de vooropgestelde aanbevelingen hoop ik mijn steentje bij te dragen opdat artikel 60 §7 voor heel wat mensen een springplank wordt om door te stromen naar de reguliere arbeidsmarkt.