

# *Financiering van de sociale economie.*

## *Gevalstudie bij Kluster CVBA*

**Dries VANSCHOONBEEK**

promotor :

Prof. dr. Mieke VAN HAEGENDOREN

## Woord Vooraf

Jongerenwerkloosheid, vergrijzing in de maatschappij, werkloze allochtonen, ontslagen werknemers die geen nieuwe baan vinden, werkloze vijftigplussers zonder hoop op een nieuwe job, langdurig werklozen die niet meer arbeidsrijp zijn, mensen die geen werk vinden omwille van hun afkomst of handicap, enzovoort. We kunnen genoeg voorbeelden aanhalen om aan te tonen dat er nood is aan een economie waar het tewerkstellen van mensen centraal staat in plaats van het maken van enorme winsten en hoge productiviteitscijfers. Een economie waar het personeel hoog in het vaandel gedragen wordt en waar iedereen recht heeft op arbeid. Met andere woorden... een sociale economie!

Op de eerste plaats wil ik mijn promotor, prof. dr. Mieke Van Haegendoren bedanken voor het geduld en de grote hulp die nodig waren om deze eindverhandeling tot een goed einde te brengen. Verder wil ik mijn dank richten aan Eric Devisscher, Olivier Dubois en Koen Repriels die hielpen met het samenleggen van stukken in de grote puzzel van de wereld van de sociale economie.

Tevens wil ik ook Frederik Matthijs, Anna Maltezis, Kim Hardy, Paul Schats, Jan-Bart Van In en Luc De Groote bedanken voor hun bereidwillige medewerking en de tijd die ze vrijmaakten om mij te ontvangen.

De opleiding die ik genoten heb en deze eindverhandeling als afsluitend werk, zouden bovendien nooit mogelijk geweest zijn zonder het geduld, het begrip en de steun van Hugo Vanschoonbeek, Agnes Liefsoens en Kevin van Gorp.

Dries Vanschoonbeek

## Samenvatting

Voorrang van arbeid op kapitaal en maatschappelijke inbedding zijn de belangrijkste kenmerken van de sociale economie. Niet alleen de gekende kringloopwinkels en beschutte werkplaatsen, maar ook invoegbedrijven, startcentra en alternatieve financiers zijn belangrijke spelers in de sociale sector. Uit hoofdstuk 2 blijkt dat sociale economie niet zomaar een bundeling van projecten is in ons land, maar een grote sector met een omzet van 1 miljard EUR per jaar.

De sociale economie is nodig en de overheid is zich hiervan bewust. Daarom verrichten zowel de federale als de Vlaamse overheid, samen met het Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn (OCMW) en de Rijksdienst voor Arbeidsbemiddeling (RVA), inspanningen om de sociale economie te stimuleren. Enerzijds willen ze dit doen door het aanwerven van mensen uit kansengroepen financieel aantrekkelijker te maken. Anderzijds willen ze de enorme loonkost van de sociaal-economische bedrijven (omwille van noodzakelijke trainingen en opleidingen van het personeel) ondersteunen. De tewerkstellingsmaatregelen van hoofdstuk 4 bereiken deze dubbele functie. In dit hoofdstuk zien we welke maatregelen kunnen aangewend worden door de sociaal-economische bedrijven en aan welke voorwaarden werknemer en werkgever moeten voldoen om de voordelen ervan te mogen benutten.

We stellen vast dat subsidies kunnen afhangen van verschillende factoren. In tegenstelling tot maatregelen zoals de vaste tewerkstellingspremie voor vijftigplussers, het lagere loon voor het tewerkstellen van gehandicapten via CAO 26 en de ontvangen werkuitkering bij de SINE-maatregel, is het bedrag van de meeste tewerkstellingsmaatregelen afhankelijk van de *jobtime* zoals vermeld in het arbeidscontract van de betreffende werknemers. Zo zal het bedrag van de tussenkomst bij het Activa Plan of de startbanen sterk worden beïnvloed door het feit of men al dan niet voltijds wordt tewerkgesteld.

De leeftijd van de werknemer kan ook een rol spelen. Bij het Activa Plan bijvoorbeeld worden er verschillende voorwaarden gesteld aan de werknemer wanneer deze ouder of jonger is dan 45. Bij andere maatregelen zijn de verminderingen in RSZ-bijdragen eveneens afhankelijk van de leeftijd van de werknemer. Wanneer de werknemer bijvoorbeeld 18 jaar is, kan men bij een voltijdse

tewerkstelling genieten van een voordeel van 1 000 EUR per kwartaal. Wanneer de werknemer echter twee jaar ouder is, kan men enkel nog genieten van een voordeel ten bedrage van 300 EUR.

Bij nog andere tewerkstellingsmaatregelen spelen zowel de *jobtime* als de leeftijd van de werknemer geen enkele rol. Bij de tewerkstelling van een art. 60'er bijvoorbeeld wordt het volledig nettoloon en de werkgeversbijdrage betaald door het OCMW.

Sociaal-economische bedrijven hebben echter meer kosten dan enkel de loonlast. Net als reguliere bedrijven moeten zij ook kredieten zien te vinden om te kunnen investeren of om het tekort in netto-bedrijfskapitaal te overbruggen. Een veel voorkomend probleem bij sociaal-economische bedrijven is trouwens het overbruggen van de periode waarin de subsidie goedgekeurd maar nog niet ontvangen werd. De loonsubsidies onderzocht in hoofdstuk 4 kunnen hiervoor niet aangewend worden. Helaas kunnen de sociale economie bedrijven zich ook niet wenden tot reguliere financiële instellingen, want die vragen meestal waarborgen die de bedrijven uit de sociale economie niet kunnen geven. Het lage financiële rendement (tenminste op korte termijn) en het doorgaans hoge risico verbonden aan projecten waarbij men kansengroepen tewerkstelt, spelen eveneens een grote rol in het feit dat de sociale sector niet terecht kan bij reguliere kredietinstellingen.

Hoofdstuk 5 biedt hierop een antwoord. Er bestaan immers zogenaamde 'alternatieve financiers' die speciaal werden opgericht met het oog op het ter beschikking stellen van financiële middelen voor de sociale economie.

In deze thesis draait het niet alleen rond theorie en een opsomming van loonsubsidies, maar er wordt ook gekeken naar de praktijk. Met behulp van interviews wordt vanuit elke speler in de sector gekeken naar de centrale onderzoeksvraag 'hoe wordt de sociale economie gefinancierd?'. Daarnaast wordt in hoofdstuk 3 een voorbeeld gegeven van een sociaal-economisch invoegbedrijf en bekijken we het doel, het ontstaan, de oprichting en het bestuur van Kluster CVBA. Aangezien ook in dit bedrijf arbeid voorrang heeft op kapitaal, schenken we eveneens aandacht aan het personeel. Het betreft een interessante gevalstudie aangezien Kluster niet alleen binnen de groep invoegbedrijven thuishoort, maar daarnaast uitsluitend werkt met dienstencheques.

In hoofdstuk 6 keren we opnieuw terug naar Kluster en bekijken we haar financiële structuur en het systeem van tewerkstellingsmaatregelen die hier de loonlast mee helpen dragen. We staan ook stil

bij de alternatieve financiers waarop Kluster beroep doet. Op het einde van het hoofdstuk berekenen we de meerwaarde van de tewerkstellingsmaatregelen voor het bedrijf en zien we – in tegenstelling tot haar stevige financiële structuur – dat het bedrijf momenteel toch niet zou overleven zonder de financiële steun vanuit de verschillende overheden. We komen tot de conclusie dat het resultaat van Kluster met minstens 6,80 % zou moeten stijgen alvorens het bedrijf zonder subsidies verder kan. Dankzij deze gevalstudie kunnen we naast de theoretische benadering ook een praktisch licht werpen op de centrale onderzoeksvraag.

# Inhoudsopgave

|  |           |
|--|-----------|
| <b>WOORD VOORAF</b> .....  |           |
| <b>SAMENVATTING</b> .....  |           |
| <b>INHOUDSOPGAVE</b> .....   |           |
| <b>LIJST VAN TABELLEN EN GRAFIEKEN</b> .....                                       |           |
| <b>HOOFDSTUK 1</b>   |           |
| <b>PROBLEEMSTELLING EN INLEIDING</b> .....   | <b>8</b>  |
| 1.2 CENTRALE ONDERZOEKSVRAAG.....  | 11        |
| 1.3 DEELVRAGEN.....  | 12        |
| 1.4 ONDERZOEKSONTWERP.....   | 13        |
| <b>HOOFDSTUK 2</b>   |           |
| <b>SOCIALE ECONOMIE</b> .....  | <b>14</b> |
| 2.1 ONTSTAAN VAN DE SOCIALE ECONOMIE.....  | 14        |
| 2.2 VAN EEN PASSIEVE NAAR EEN ACTIEVE WELVAARTSTAAT.....                           | 16        |
| 2.3 PRINCIPES VAN DE SOCIALE ECONOMIE .....  | 17        |
| 2.4 WERKVORMEN VAN DE SOCIALE ECONOMIE .....                                       | 18        |
| 2.4.1 <i>Beschutte Werkplaatsen</i> .....  | 18        |
| 2.4.2 <i>Sociale Werkplaatsen</i> .....  | 18        |
| 2.4.3 <i>Invoegbedrijven</i> .....   | 19        |
| 2.4.4 <i>Buurt- en Nabijheidsdiensten</i> .....                                    | 20        |
| 2.4.5 <i>Kringloopcentra</i> .....   | 21        |
| 2.4.6 <i>Activiteitencoöperatieven</i> .....                                       | 21        |
| 2.4.7 <i>Arbeidszorg</i> .....   | 21        |
| 2.5 ADVIESBUREAUS EN ADVIESCENTRA .....  | 23        |
| <b>HOOFDSTUK 3</b>   |           |
| <b>KLUSTER CVBA-SO</b> .....   | <b>25</b> |
| 3.1 KLUSTER? .....   | 25        |
| 3.2 OPRICHTING.....  | 26        |
| 3.2.1 <i>VZW Begeleidingsdienst Limburgs mijngebied (BLM)</i> .....                | 26        |
| 3.2.2 <i>VZW Stebo</i> .....   | 27        |
| 3.2.3 <i>Particuliere aandeelhouders</i> .....                                     | 28        |
| 3.3 KAPITAAL: PLAATSING EN VOLSTORTING VAN DE AANDELEN .....                       | 28        |
| 3.4 BESTUUR.....   | 29        |
| 3.5 PERSONEEL .....  | 29        |
| 3.6 KLUSTER OP LANGE TERMIJN .....   | 30        |
| <b>HOOFDSTUK 4</b>   |           |
| <b>FINANCIERING VAN DE SOCIALE ECONOMIE: LOONSUBSIDIES</b> .....                   | <b>31</b> |
| 4.1 TEWERKSTELLINGSMAATREGELEN VOOR BEPAALDE LEEFTIJDGROEPEN .....                 | 32        |
| 4.1.1 <i>Jonge werknemers tot 18/19 jaar</i> .....                                 | 32        |
| 4.1.2 <i>Jonge werknemers tot 26 jaar (de startbaan of het Rosetta-plan)</i> ..... | 32        |
| 4.1.3 <i>Jonge werknemers tot 29 jaar</i> .....                                    | 35        |
| 4.1.4 <i>Vlaamse Tewerkstellingspremie 50+</i> .....                               | 36        |
| 4.1.5 <i>Oudere werknemers 57+</i> .....   | 37        |
| 4.2 TEWERKSTELLINGSMAATREGELEN VOOR BEPAALDE KANSENGROEPEN .....                   | 37        |
| 4.2.1 <i>Activa Plan</i> .....   | 37        |

|       |   |    |
|-------|---|----|
| 4.2.2 | <i>Personen met een handicap</i> .....  | 39 |
| 4.2.3 | <i>Moeilijk inzetbare en langdurig werkzoekenden</i> .....                                    | 40 |
|       | Tabel 4.4: Federale tussenkomsten en voorwaarden van inactiviteit voor de SINE-maatregel..... | 41 |
| 4.2.4 | <i>Personen zonder recht op sociale uitkeringen (art. 60'ers)</i> .....                       | 42 |
| 4.2.5 | <i>Personen die doorstroming naar een stabiele tewerkstelling nodig hebben</i> .....          | 43 |
| 4.2.6 | <i>Kortgeschoolde afgestudeerde jongeren en werklozen met VDAB-opleiding</i> .....            | 44 |
| 4.2.7 | <i>Werknemers voor buurtwerken en buurtdiensten: dienstencheques</i> .....                    | 45 |
| 4.2.8 | <i>Degressieve loonpremie voor invoegbedrijven</i> .....                                      | 46 |

## HOOFDSTUK 5

### FINANCIERING VAN DE SOCIALE ECONOMIE: ALTERNATIEVE FINANCIERS..... 48

|       |   |    |
|-------|---|----|
| 5.1   | MULTIPRODUCTVERSTREKKENDE FINANCIERS: HEFBOOM, NETWERK RENTEVRIJ EN TRIODOS BANK .. | 50 |
| 5.1.1 | <i>Hefboom CVBA</i> .....   | 50 |
| 5.1.2 | <i>Netwerk Rentevrij CVBA</i> .....   | 57 |
| 5.1.3 | <i>Vergelijking investeringskrediet Hefboom versus Netwerk Rentevrij</i> .....      | 61 |
| 5.1.3 | <i>Triodos Bank NV</i> .....  | 65 |
| 5.2   | RISICOKAPITAALVERSTREKKER: TRIVIDEND .....  | 68 |
| 5.3   | KRINGLOOPFONDS CVBA.....  | 70 |

## HOOFDSTUK 6

### FINANCIERING VAN KLUSTER .....

|       |                               |    |
|-------|-------------------------------|----|
| 6.1   | ALTERNATIEVE FINANCIERS.....  | 71 |
| 6.2   | LOONSUBSIDIES .....           | 72 |
| 6.2.1 | <i>Dienstencheques</i> .....  | 72 |
| 6.2.2 | <i>Invoegwerknemers</i> ..... | 72 |
| 6.2.3 | <i>Startbaan</i> .....        | 73 |
| 6.2.4 | <i>Art. 60'ers</i> .....      | 73 |
| 6.2.5 | <i>Activa</i> .....           | 73 |
| 6.2.6 | <i>SINE</i> .....             | 74 |
| 6.3   | MEERWAARDE VAN SUBSIDIES..... | 74 |

### LIJST VAN GERAADPLEEGDE WERKEN..... 78

## Lijst van tabellen en grafieken

|   |    |
|---|----|
| <u>Tabel 1.1:</u> Werkloosheidsgraad per leeftijd .....   | 9  |
| <u>Tabel 1.2:</u> Aantal gehandicapten in 2004.....   | 9  |
| <u>Figuur 1.3:</u> Structuur van de Belgische bevolking (links mannen, rechts vrouwen) .....  | 10 |
| <u>Tabel 2.1:</u> Verschillen tussen verenigingen, mutualiteiten en coöperatieven .....   | 15 |
| <u>Tabel 3.1:</u> Schema oprichting Kluster .....   | 29 |
| <u>Figuur 3.2:</u> Leeftijd personeel Kluster .....   | 30 |
| <u>Tabel 4.1:</u> Werkloosheidsgraad volgens leeftijd en geslacht (2003-2005) .....   | 36 |
| <u>Tabel 4.2:</u> Voorwaarden werknemer voor vermindering RSZ-bijdragen bij het Activa-Plan ....  | 38 |
| <u>Tabel 4.3:</u> Voordelen Activa-Plan voor werkgever .....  | 38 |
| <u>Tabel 4.4:</u> Federale tussenkomsten en voorwaarden van inactiviteit voor de SINE-maatregel   | 41 |
| <u>Tabel 4.5:</u> Aantal aangekochte en ingediende dienstencheques per gewest.....  | 46 |
| <u>Grafiek 5.1:</u> Bedrag van financiering sociale economie bij de alternatieve financiers.....  | 49 |
| <u>Figuur 5.2:</u> Schematische voorstelling netto bedrijfskapitaal.....  | 52 |
| <u>Grafiek 5.3:</u> Aantal en bedrag van financieringen volgens aard van krediet .....  | 54 |
| <u>Tabel 5.4:</u> Elementen in financieringsaanvraagformulier Hefboom .....   | 55 |
| <u>Tabel 5.5:</u> Elementen in financieringsaanvraagformulier Netwerk Rentevrij .....   | 60 |
| <u>Grafiek 5.6:</u> Kost voor een investeringskrediet bij Hefboom versus Netwerk Rentevrij<br>voor de bedragen 5 000, 10 000 en 15 000 EUR..... | 61 |
| <u>Tabel 5.7:</u> Kost voor een investeringskrediet bij Hefboom versus Netwerk Rentevrij<br>voor de bedragen 5 000, 10 000 en 15 000 EUR.....   | 62 |
| <u>Grafiek 5.8:</u> Kost voor een investeringskrediet bij Hefboom versus Netwerk Rentevrij<br>voor de bedragen 7 500, 15 000 en 22 500 EUR..... | 63 |
| <u>Tabel 5.9:</u> Kost voor een investeringskrediet bij Hefboom versus Netwerk Rentevrij<br>voor de bedragen 7 500, 15 000 en 22 500 EUR.....   | 63 |
| <u>Tabel 6.1:</u> Kosten uitgedrukt in percentage van de omzet.....   | 75 |



## Hoofdstuk 1

### Probleemstelling en inleiding

#### 1.1 PRAKTIJKPROBLEEM

In onze westerse economie zorgen automatisering, informatietechnologieën en re-ingeneering ervoor dat de factor arbeid aan belangrijkheid moet inboeten. Computers en hoogstaande technologie vieren hoogtij in de hedendaagse bedrijven. En waarom ook niet? Ze zijn in staat tot indrukwekkende prestaties; ze kunnen medische diagnoses stellen, juridische vonnissen vellen of vragen van mensen beantwoorden aan de telefoon over gezochte adressen of treinverbindingen. Misschien worden er in de toekomst wel meer computers tewerkgesteld dan mensen (Janssen, 2007). Zelfs de wereldkampioen schaken is verslagen door een schaakcomputer...

Wanneer we in het verleden kijken, zien we dat mensen inderdaad worden vervangen door computers. Karl Marx beschreef dit fenomeen al in 1867 in zijn bekend werk *Das Kapital*:

*“De machine, die het uitgangspunt vormt van de industriële revolutie, vervangt de arbeider die een enkel werktuig hanteert door een mechanisme dat met een groot aantal van die werktuigen gelijktijdig werkt en door een enkele drijfkracht bewogen wordt. [...] Aangenomen dat de mens nog slechts als eenvoudige drijfkracht fungeert, dat een werktuigmachine dus de plaats van zijn werktuig heeft ingenomen, kunnen natuurkrachten hem nu ook als drijfkracht vervangen.”*

De mensen die nu nog naast de computers werken in de bedrijven, moeten dus van topkwaliteit zijn: er wordt van hen een hoge productiviteit verwacht en een enorme inzetbaarheid of *employability*. De Europese Top van Amsterdam besliste trouwens al in 1997 dat elke lidstaat op nationaal vlak richtlijnen moest stellen voor de verbetering van die *employability* van werknemers (Blanpain, 2004). Hoewel de factor arbeid dus aan belangrijkheid inboet, wordt er van de werknemers nog eens een hoge productiviteit en inzetbaarheid verwacht.

Deze thesis handelt echter niet over de dreigende overname van werknemers door computers of over de actuele technologie in bedrijven. Deze thesis gaat eigenlijk nog een stap verder. Hoe zit het met

die mensen die geen voldoende inzetbaarheid of productiviteit voor de dag kunnen brengen? Wat met gehandicapten die geen hoge productiviteit kunnen halen? Wat met allochtonen, langdurig werkzoekenden of ex-gedetineerden die moeite hebben om werk te vinden? Hoe zit het met pas afgestuurde jongeren die nog niet eens de kans krijgen om te bewijzen dat ze over voldoende productiviteit en inzetbaarheid beschikken? Wat met mensen met psychische aandoeningen en mensen met concentratiestoornissen die wel willen werken, maar niet kunnen zoals die werknemers van topkwaliteit? Deze mensen kunnen niet meedraaien in onze hedendaagse geoliede economie-machine, hoewel dit toch van hen verwacht wordt.

Onderstaande tabellen tonen aan dat er wel degelijk nood is aan een sociale economie. Zo zien we in tabel 1.1 dat de werkloosheid in België meer dan drie keer zo veel jongeren treft dan 25-plussers. Er moeten dus maatregelen genomen worden om die jongeren aan het werk te stellen. Vervolgens leert tabel 1.2 ons dat de groep gehandicapte Belgen toch niet zo klein blijkt te zijn en dat we deze mensen zeker niet mogen uitsluiten van de arbeidsmarkt. Iedereen heeft trouwens recht op arbeid.

**Tabel 1.1: Werkloosheidsgraad per leeftijd**

| Jaar | 15-24 jaar | 25-49 jaar |
|------|------------|------------|
| 2005 | 21,50 %    | 7,60 %     |
| 2004 | 21,20 %    | 7,70 %     |
| 2003 | 21,80 %    | 7,40 %     |

*Bron: FOD Economie – Afdeling Statistiek  
"Enquête naar de arbeidskrachten" (2005)*

**Tabel 1.2: Aantal gehandicapten in 2004**

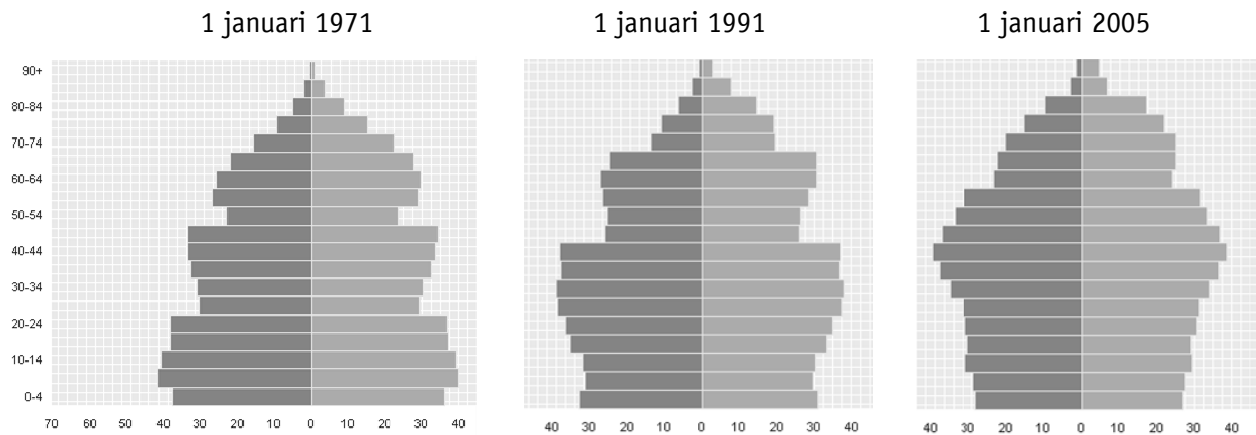
| Geslacht | ernstige handicap | lichte handicap |
|----------|-------------------|-----------------|
| Mannen   | 5,0 %             | 7,9 %           |
| Vrouwen  | 4,2 %             | 8,7 %           |

*Bron: FOD Economie – afdeling Statistiek, "Gezondheids-  
enquête van het Instituut Volksgezondheid" (2004)*

Figuur 1.3 tenslotte vertelt het verhaal van de vergrijzing. De geboortegolf die optrad vlak na de Tweede Wereldoorlog, aangeduid met de demografische term *babyboom*, is te zien in de bevolkingspiramide van 1971. De *babyboomers* hebben daar de leeftijd van 15 tot 25 jaar. We zien trouwens ook nog de sporen die de Eerste Wereldoorlog achterliet (het smalle deel van de piramide bij de leeftijden tussen 50 en 54 jaar). In de piramide van 1991 zien we dat de blok van de *babyboomers* is opgeschoven naar een bevolking van 35 tot 45 jaar. De trend zet zich voort naar de bevolkingspiramide van 2005 waar de *babyboomers* ondertussen een leeftijd bereiken tussen 45 en 55 jaar. We zien anno 2007 de grote gevolgen van de vergrijzing voor vele westerse landen: problemen met de financiering van de sociale-zekerheidsstelsels en aldus de druk om oudere werknemers zo lang mogelijk in dienst te houden. (Wikipedia encyclopedie, 2007)

**Figuur 1.3: Structuur van de Belgische bevolking (links mannen, rechts vrouwen)**

*(leeftijden op de Y-as en bevolkingcijfers in tienduizenden op de X-as)*



*Bron: FOD Economie – Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie, Dienst Demografie*

Sociale economie moet er dus niet alleen zijn om jonge werklozen en gehandicapten werkgelegenheid te bieden, maar ook zeker voor de oudere werknemers en alle andere werknemers die in ongeveer dezelfde situatie zitten. Zo hadden er ook grafieken en tabellen getoond kunnen worden over het aantal allochtonen, langdurig werkzoekenden, enzovoort.

Gelukkig bestaat er een sociale economie in ons land en doet ze veel meer dan enkel kansengroepen aan het werk stellen. Het gaat trouwens om veel meer dan een bundeling van kleine projecten. Volgens cijfers van het secretariaat van de sociale economie zijn er in België 1 240 ondernemingen of initiatieven met de status van sociale economie. In het totaal haalt de sociale economie trouwens een omzet van ruim een miljard EUR. Dit doet ze door onder andere 50 000 mensen aan het werk te stellen die op de traditionele arbeidsmarkt weinig of geen kansen zouden krijgen. (Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen, 2007)

De beleidslijnen van de federale overheid rond sociale economie worden elk jaar opgesomd in een beleidsnota. Het doel van de meest recente beleidsnota is het creëren van 12 000 jobs in de sector van de sociale economie. De administratieve opvolging alsook het beleidsvoorbereidend werk en het implementeren van het federaal beleid wordt toevertrouwd aan de speciaal daarvoor opgerichte Cel Sociale Economie. Dit instituut wordt bestuurd door de Staatssecretaris voor Sociale Economie, mevrouw Els Van Weert. (Cel Sociale Economie, 2007)

Om de sociale economie meer in de kijker te plaatsen, organiseert de Cel Sociale Economie een aantal activiteiten zoals de week van de sociale economie op de campus. Hierbij ligt de focus op de rol die de sociale economie kan spelen in het leven van alle dag. De verkiezing van de manager sociale economie 2007 en de beloning van vijf toonaangevende ondernemingen binnen de sector met de titel 'ambassadeur van de sociale economie' kaderen ook in het thema om sociale economie bekender te maken. (Cel Sociale Economie, 2007)

We kunnen dus stellen dat de sociale economie een onmisbaar deel van onze samenleving vormt. De meeste Belgische steden – waaronder Hasselt – hebben zelfs een departement sociale economie binnen hun structuur, waar mensen werken wiens taak erin bestaat om onder andere kansengroepen aan het werk te stellen, projecten rond maatschappelijk verantwoord ondernemen op te starten en dergelijke.

Zo vertelde de Hasseltse burgemeester Herman Reynders tijdens de week van de sociale economie op de campus dat in zijn stad verschillende initiatieven bestaan rond sociale economie. Zo biedt de Research Campus Hasselt nu al meer dan 2 000 jobs, veel meer dan het aantal ontslagen Philips-werknemers in het jaar 2000. De stad Hasselt stelt ook artikel 60'ers en weplussers (zie hoofdstuk 4) aan het werk in de strijd tegen het onkruid bij de groendienst.

## **1.2 CENTRALE ONDERZOEKSVRAAG**

Als student toegepaste economische wetenschappen, besloot ik deze speciale vorm van economie te bestuderen. Het vormde ook een persoonlijke uitdaging, juist omdat er aan de universiteit vooral aandacht wordt besteed aan de reguliere economie. Zowat alle gevalstudies en voorbeelden tijdens de colleges gaan over reguliere bedrijven. Er wordt bijna nooit uitgegaan van een sociaal-economisch bedrijf.

Aangezien ik in mijn opleiding koos voor de major Accountancy-Financiering, leek het mij interessant om niet alleen de sociale economie op zich te onderzoeken, maar vooral de financiering van die sector. Zo komen we dus tot onderstaande centrale onderzoeksvraag:

*Hoe wordt de sociale economie gefinancierd?*

### 1.3 DEELVRAGEN

Om bovenstaande centrale onderzoeksvraag correct te kunnen beantwoorden, zullen we deze moeten opdelen in een aantal deelvragen. In een eerste deelvraag stellen we ons de vraag wat de sociale economie eigenlijk inhoudt.

*Deelvraag 1: Wat is sociale economie?*

Deze deelvraag zal worden beantwoord in hoofdstuk 2. Alvorens een goed beeld te schetsen van de financiering van de sociale economie, zullen we immers eerst de sector zelf moeten bestuderen. In een volgende hoofdstuk zullen we een sociaal-economisch bedrijf bestuderen. Hier zal onderzocht worden hoe het werd opgericht en wat haar activiteiten zijn.

*Deelvraag 2: Wat zijn de tewerkstellingsmaatregelen voor de sociale economie?*

Het antwoord op de tweede deelvraag wordt gegeven in hoofdstuk 4. Hier wordt onderzocht welke specifieke maatregelen er bestaan om de tewerkstelling van bepaalde doelgroepen binnen de sociale economie financieel aantrekkelijk te maken.

*Deelvraag 3: Welke instellingen zijn er speciaal voor de sociale economie?*

Net als een bedrijf uit de reguliere sector, hebben sociaal-economische bedrijven ook nog andere kosten dan enkel de loonkosten. In hoofdstuk 5 wordt de vraag beantwoord of er ook maatregelen of instellingen bestaan die ook op dit gebied steun bieden aan de sociale economie.

*Deelvraag 4: Hoe wordt het bedrijf van de gevalstudie gefinancierd?*

In een laatste hoofdstuk gaan we opnieuw naar het bedrijf besproken in hoofdstuk 3. Nu stellen we ons de vraag met welke maatregelen dit bedrijf gefinancierd wordt en of het gebruik maakt van de instellingen vermeld in hoofdstuk 5.

#### 1.4 ONDERZOEKSONTWERP

Wanneer we kijken naar de centrale onderzoeksvraag en haar deelvragen, zien we dat er niet echt een noodzaak is om vragenlijsten af te nemen en deze statistisch te verwerken. Er werd dan ook gekozen voor een beschrijvende thesis in plaats van een statistisch onderzoek met wiskundige modellen.

Tewerkstellingsmaatregelen, gegevens van pas opgerichte sociale kredietinstellingen, huidige cijfers van de sociale economie,... Een thesis over de sociale economie vereist *up-to-date* informatie. Vandaar werd er gebruik gemaakt van secundaire gegevens<sup>1</sup> van recente jaarverslagen, brochures van de overheid over sociale economie en uiteraard dé *up-to-date* databank; het internet. Vele instellingen geven immers weinig informatie via brochures en jaarverslagen en verwijzen telkens naar hun website. Vandaar dat er ook in deze thesis veel gebruik wordt gemaakt van het internet. Een andere manier om recente informatie te verkrijgen, is het afnemen van interviews. In het totaal werden negen personen geïnterviewd. Samen met het internet vormen de interviews de grootste bron van informatie voor deze thesis.

Het hoofdstuk over de geschiedenis en het ontstaan van de sociale economie, werd bekomen door literatuurstudies van boeken uit de provinciale bibliotheek van Limburg en de universitaire bibliotheek van de Universiteit Hasselt. De interviews met de alternatieve financiers van de sociale economie vormden samen met de websites van deze instellingen de basis voor hoofdstuk vijf.

De informatie voor de gevalstudie van het invoegbedrijf werd bekomen dankzij de steun van directeur Eric Devisscher enerzijds en interviews, de statuten en de goedgekeurde jaarrekening van het boekjaar 2005 anderzijds. Een meer recente jaarrekening was nog niet beschikbaar, aangezien de jaarrekening van het boekjaar 2006 nog goedgekeurd moest worden.

---

<sup>1</sup> Werken met secundaire gegevens wil zeggen dat we zelf geen data gaan verzamelen (dan zou het gaan om primaire gegevens), maar gebruik maken van bestaande gegevens (Broeckmans, 2004).

## Hoofdstuk 2

### Sociale Economie

#### **2.1 ONTSTAAN VAN DE SOCIALE ECONOMIE**

Het jaar 1830. De eerste twee Belgische vlaggen wapperen op het Brusselse stadhuis. In hetzelfde jaar wordt een liberaal journalist, Louis de Potter, wegens een gepubliceerd artikel veroordeeld tot acht jaar ballingschap op aanklacht van samenzwering tegen de staat (De Gueldre, 1991). Niet alleen de staat, maar ook de kerk had in die tijd enorm veel macht en gezag (Wikipedia encyclopedie, 2006). De enige manier om te ontkomen aan dat gezag was het vormen van verenigingen. Zo boden gilden en handwerkateliers een onderdak aan individuen met een sociaal of een cultureel doel (Frans et al., 2002, 16). Een allereerste vorm van sociale economie was geboren...

De eerste grote verandering in die eerste sociale economie kwam er pas aan het einde van de negentiende eeuw. Er heerste toen een vertrouwen in de *invisible hand* die moest zorgen voor een zeker evenwicht in de economie. Frans et al. schrijft dat er van een sociaal-economisch evenwicht toen nog helemaal geen sprake was. Het begrip sociale economie werd trouwens pas de eerste keer gebruikt in 1830 door Charles Dunoyer in zijn 'Nouveau traité d'économie sociale' (De Smet, 2004, 287). Langzaam maar zeker groeiden de sociale verenigingen uit tot een echte sector. Het waren de reacties tegen de industriële revolutie - die geen oog had voor een sociale dimensie - en tegen de mensonwaardige arbeidsvoorwaarden opgelegd door het kapitalisme (Monzon Campos, 1997, 298) die verantwoordelijk waren voor de groei van een echte sociale sector. Frans et al. beschrijft hoe in zowat alle westerse landen grote sociale bewegingen het licht zagen met als doel een sociale tegenmacht te ontwikkelen. Marktcorrecties werden afgedwongen en middelen voor sociale doelstellingen werden vrijgemaakt (Defourny et al., 1999, 33).

Omstreeks 1873, toen een grote crisis zich voordeed, ontstond een nieuwe golf in de sociale sector; voedselkantoren en landbouw-, spaar- en kredietcoöperatieven werden opgericht. Toen omstreeks 1930 de beurcrash intrad, zagen ook de eerste consumptiecoöperatieven voor voeding en huisvesting het licht (Demoustier en Pezzini, 1999, 127).

Rond het midden van de twintigste eeuw stagneert de sociale sector. Dit was vooral het resultaat van het feit dat de verzorgingsstaat meer functies begon op te nemen die voorheen enkel door de sociale economie werden uitgevoerd. Marktcorrecties en gevolgen van de vrije markt werden nu hersteld op initiatief van de staat zelf en hoefden niet meer worden afgedwongen door de sociale sector (Westerdahl en Westlund, 1998, 201). Deze laatste werd daardoor in een hoek gedrongen. Frans et al. stelt dat de druk op de sociale economie zelfs nog werd vergroot. Tijdens en na de Tweede Wereldoorlog werd de sociale economie gedwongen kapitalistische productiewijzen in te voegen. Het gevolg was duidelijk merkbaar in de sector; idealen, principes en werkwijzen moesten worden aangepast aan de marktmechanismen en aan de kapitalistische samenleving. Vakbonden werden institutionele partners in sociaal overleg en de mutualiteiten werden een geïnstitutionaliseerd onderdeel van de economie. Het verschil tussen verenigingen, mutualiteiten en coöperatieven wordt weergegeven in onderstaand schema.

**Tabel 2.1: Verschillen tussen verenigingen, mutualiteiten en coöperatieven**

|                                     | <b>Vereniging</b>   | <b>Mutualiteit</b>  | <b>Coöperatieve</b>  |
|-------------------------------------|---|---|--|
| <b>Functie</b>                      | Biedt diensten aan haar leden en/of een grotere gemeenschap                       | Biedt diensten aan haar leden en de personen ten lasten binnen de familie               | Biedt goederen en diensten aan haar leden, en onder bepaalde voorwaarden ook aan de gemeenschap  |
| <b>Producten en voordelen</b>       | Vooraf niet-commerciële goederen en diensten volgens verschillende modaliteiten   | Leden genieten naargelang hun behoeften van niet-commerciële diensten.                  | Leden genieten naargelang hun transacties met de coöperatie van commerciële goederen en diensten |
| <b>Leden</b>                        | Natuurlijke en rechtspersonen   | Alleen natuurlijke personen   | Natuurlijke en rechtspersonen  |
| <b>Financiële bijdragen</b>         | Ledenbijdragen en giften  | Ledenbijdragen  | Intekening op aandelen en periodieke bijdragen   |
| <b>Bestemming van het overschot</b> | Moet binnen het maatschappelijk doel worden geherinvesteerd en wordt nooit aan de | Kan tot een verlaging in ledenbijdrage leiden maar wordt nooit aan de leden uitgekeerd. | Kan een reserve vormen om de dienstverlening te verbeteren en wordt gedeeltelijk aan de leden    |



|  |                   |  |             |
|--|-------------------|--|-------------|
|  | leden uitgekeerd. |  | uitgekeerd. |
|--|-------------------|--|-------------|

*Bron: "De belangrijkste werkingsmechanismen van de sociale economie", Defourny, 1999, p.43*

De laatste fase binnen de sociale economie doet zich voor als een gevolg van het falen van zowel de markt als de staat in het oplossen van zware maatschappelijke problemen. Daardoor ontstond de term derde of tertiaire sector (De Smet, 2004, 288). Er heerste een duale samenleving, gewikkeld in hoge werkloosheidcijfers ondanks de overproductie van goederen, overgoten door een toenemende armoede en een hoop milieu- en afvalproblemen als kers op deze Belgische taart.

Volgens Fasenfest (1997, 22) zijn deze problemen het gevolg van de verminderde greep van de politiek op het economische gebeuren. Door een mondialisering en internationalisering van de economie, ontsnapt ze meer en meer aan de politieke hand. Dit vacuüm wordt opgevuld door andere economische actoren, waaronder de sociale economie. Westerdahl en Westlund spreken in dat opzicht van de vacuümhypothese.

## **2.2 VAN EEN PASSIEVE NAAR EEN ACTIEVE WELVAARTSTAAT**

*Er is geen werk voor iedereen, dus zorgen we voor een redelijk vervangingsinkomen.*

Dit was in een notendop de politiek-maatschappelijke redenering in de jaren '70-'80. Mensen die niet meekonden, werden buitenspel gezet. Dit was typerend voor de passieve welvaartstaat. Hier werd een einde aan gemaakt door de historische beleidsnota van 14 juli 2000 die het volgende vermeldt: "In het kader van het op 14 juli afgesloten federaal regeringsakkoord heeft de federale overheid zich ertoe verbonden België uit te bouwen tot een actieve welvaartstaat". Hoewel de toenmalige paars-groene regeringscoalitie het begrip van sociale welvaartstaat tot haar handelsmerk rekent, werd het reeds in vorige regeerperiodes geleidelijk ontwikkeld. (Frans, 2000, 47)

Twee grote argumenten liggen volgens Frans aan de basis van de omschakeling naar een actieve welvaartstaat. Ten eerste komt de solidariteit, die de basis vormt van het sociale zekerheidssysteem, in het gedrang omdat de sociale risico's steeds meer voorspelbaar worden. Zo is bijvoorbeeld de kans voor een laaggeschoolde om in de werkloosheid terecht te komen, beduidend hoger dan voor een hooggeschoolde. Een tweede argument stelt dat het passieve welvaartbeleid financieel onhoudbaar wordt. Door via een actief beleid het aandeel van de werkenden te vergroten, zou de

afhankelijkheidsratio (aantal werkenden gedeeld door aantal niet-werkenden) terug in evenwicht worden gebracht.

### **2.3 PRINCIPES VAN DE SOCIALE ECONOMIE**

In de literatuur vinden we veel toetsingscriteria en definities terug zodat we kunnen nagaan welke organisaties allemaal binnen de sociale sector vallen. De Smet et al. (2004, 290) gebruikt onder andere de toetsingscriteria economische activiteit, doelstelling, hoeveelheid arbeid/kapitaal en tenslotte de democratische structuur. Hiermee kan men afleiden hoe ver of dicht deze organisatie zich bij het ideaaltype bevindt.

Veel criteria uit de vakliteratuur zijn meestal gebaseerd op een zeer bekende definitie van sociale economie, namelijk deze gepubliceerd eind 1997 door het Vlaams Overlegplatform voor Sociale Economie (VOSEC):

*“De sociale economie bestaat uit een verscheidenheid van bedrijven en initiatieven die in hun doelstellingen de realisatie van bepaalde maatschappelijke meerwaarden vooropstellen en hierbij de volgende basisprincipes respecteren: voorrang van arbeid op kapitaal, democratische besluitvorming, maatschappelijke inbedding, transparantie, kwaliteit en duurzaamheid. Bijzondere aandacht gaat ook naar de kwaliteit van interne en externe relaties. Zij brengen goederen en diensten op de markt en zetten hun middelen economisch efficiënt in met de bedoeling continuïteit en rentabiliteit te verzekeren (VOSEC, 1997)”.*

Het is een te beperkte interpretatie om sociale economie in een adem te noemen met de tewerkstelling van kansengroepen of de ‘sociale tewerkstelling’. Er zijn hieromtrent wel enkele communautaire verschillen in ons land; in Wallonië zou men de voorkeur geven aan het maken van een onderscheid tussen sociale economie en sociale tewerkstelling, terwijl men in Vlaanderen de termen vaak door elkaar gebruikt (Lauwereys, 1999, 108). De *Conseil wallon de l’Economie Sociale* (CWES) gebruikt daarom nog een bijkomende definitie van sociale tewerkstelling, namelijk ‘de maatschappelijke integratie, via arbeid, van kansarmen’. De definities sociale economie en sociale tewerkstelling hebben kennelijk iets gemeenschappelijks (het werken), maar bevatten ook een accentverschil (loonarbeid tegenover het louter primeren van arbeid boven kapitaal). Lauwereys geeft over deze communautaire discussie echter een prachtige conclusie: “De keuze gaat niet zozeer

tussen sociale economie of sociale tewerkstelling; nog beter zou zijn hun knelpunten in de verf te zetten, zodat we de mechanismen van achterstelling in de maatschappij van wie dan ook beter leren begrijpen om er vervolgens iets aan te veranderen. Economie of tewerkstelling: er zal moeten gewerkt worden!”

## **2.4 WERKVORMEN VAN DE SOCIALE ECONOMIE**

### **2.4.1 Beschutte Werkplaatsen**

De beschutte werkplaatsen hebben reeds een 40-jarige ervaring in het realiseren van twee doelen: enerzijds werkzoekenden die door een fysieke of mentale handicap voorlopig of definitief niet aan de slag kunnen op de gewone arbeidsmarkt nuttig en lonend werk laten verrichten en anderzijds de voorbereiding op het werk in reguliere ondernemingen (Provinciaal steunpunt sociale economie, 2006, 9). Een beschutte werkplaats dient wel erkend te zijn door de Vlaamse minister van Welzijn en door het Vlaams Fonds voor Sociale Integratie van Personen met een Handicap (VFSIPH). Deze laatste verleent immers de toelagen voor de oprichting, inrichting, uitbreiding en onderhoud van de beschutte werkplaatsen. Er zijn ook subsidies voor de sociale lasten en voor het loon van zowel de tewerkgestelde gehandicapten als het kaderpersoneel (Defourny, 1999, 23). Beschutte werkplaatsen worden overkoepeld door de Vlaamse Federatie van Beschutte Werkplaatsen (VLAB).

In 2000 telden België ongeveer 150 beschutte werkplaatsen waar circa 20 000 gehandicapten werkten. Hiervan zijn er 68 in Vlaanderen met 14 092 medewerkers werkzaam (Defourny, 1999, 25). In 2006 bedroeg dit aantal ongeveer 15 000 (Goris, 2006, 16).

Een zeer bekende beschutte werkplaats in Limburg is VZW BEWEL. Deze vereniging stelde in 2004 ongeveer 1700 mensen tewerk (waarvan ruim 1400 met een handicap) in tien verschillende werkplaatsen verspreid over Limburg: Diepenbeek, Hasselt, Heusden, Neerpelt, Tongeren, Genk, Opglabbeek, Maaseik, Sint-Truiden en Tessenderlo (BEWEL Limburg, 2007).

### **2.4.2 Sociale Werkplaatsen**

De tewerkstelling van mensen in sociale werkplaatsen heeft een permanent karakter. Deze vorm van sociale economie biedt werk op maat aan laaggeschoolde werkzoekenden die al minstens vijf jaar

inactief zijn en die door een samenloop van omstandigheden weinig of geen kansen hebben op de reguliere arbeidsmarkt. Deze tewerkstelling wordt gefinancierd door loonsubsidies, aangevuld met de opbrengst uit de economische activiteiten van de werkplaatsen. Ze zijn meestal georganiseerd als VZW's of als publiekrechtelijke organisaties. Mogelijke werkgevers zijn dus gemeenten, OCMW's, provincies, instellingen van openbaar nut, onderwijsinstellingen of diensten van de Vlaamse regering. Typische activiteiten zijn de teelt van biologische producten, renovatiewerken en recyclage van papier, kleding of meubelen. (Sociale Economie, 2007)

Vlaanderen telde in 2000 een negentigtal sociale werkplaatsen die ongeveer 2500 doelgroepwerknemers tewerkstelden (Frans et al., 2000, 30). In 2006 stelden de sociale werkplaatsen nog 2100 mensen tewerk (Goris, 2006, 16). De voorwaarden waaraan de doelgroep moet voldoen (experimentele regelgeving in 1994 en officieel vastgelegd in een decreet van 1998) zijn: vijf jaar lang werkloos of inactief zijn, geen diploma hebben van het hoger secundair onderwijs (tenzij beroeps of bijzonder) en fysieke, sociale of psychische moeilijkheden ondervinden. Het is opmerkelijk te vermelden dat Vlaamse sociale werkplaatsen iets uniek zijn in België, aangezien er in Wallonië zo geen initiatief bestaat. (Sociale Economie, 2007)

Wanneer we enkel naar de provincie Limburg kijken, leren de cijfers ons dat er in 2006 ongeveer duizend mensen tewerkgesteld worden in de twintig erkende sociale werkplaatsen. Als doelgroepwerknemers komen er in Limburg 1996 werkzoekenden (theoretisch) in aanmerking. We kunnen Limburg nog verder onder de loep nemen: in Noord-Limburg worden 94 mensen tewerkgesteld in sociale werkplaatsen ten opzichte van de 220 die daarvoor in aanmerking komen. Voor Midden-Limburg bedraagt deze ratio 71 ten opzichte van 670 en voor West en Zuid-Limburg bedragen de getallen respectievelijk 85 ten opzichte van 246 en 68 ten opzichte van 428. (Provinciaal steunpunt sociale economie, 2006)

#### 2.4.3 Invoegbedrijven

Deze organisaties ontwikkelen nieuwe economische en milieuvriendelijke activiteiten voor laaggeschoolde langdurige werklozen. In Limburg komen ongeveer 18 000 mensen in aanmerking als invoegwerknemer (Provinciaal steunpunt Sociale Economie, 2006). Men spreekt op federaal vlak van inschakelingsbedrijven, terwijl invoegbedrijven de Vlaamse invulling daarvan zijn. Een Vlaams invoegbedrijf wordt dan ook meestal door de federale overheid als inschakelingsbedrijf erkend.

In tegenstelling tot de sociale werkplaatsen werken de invoegbedrijven meestal totaal onafhankelijk. Vandaar is het belangrijk dat deze sociaal-economische werkvorm wel een sociale doelstelling bezit, maar dat ze zeker ook kan opereren binnen een volledig commerciële wereld. Zij moeten dus het merendeel van hun inkomsten zien te vinden in activiteiten uitgevoerd in de conventionele markt. Ze worden echter wel gesteund door overheidssubsidies (zie hoofdstuk 4; degressieve loonpremie). (Frans, 2000, 31)

Er worden dus kansengroepen op lange termijn tewerkgesteld via invoegsubsidies in een nieuw of een bestaand regulier bedrijf. Belangrijk te vermelden is dat een werknemer in een invoegbedrijf na ten hoogste twee jaar een inkomen dient te ontvangen van een reguliere werknemer. (Sociale Economie, 2007)

Er bestaan drie soorten invoegbedrijven. De eerste soort – de gewone invoegbedrijven – stelde in 2006 45 werknemers tewerk in Limburg verspreid over vijf invoegbedrijven. De tweede categorie zijn de invoegafdelingen collectieve diensten. De invoegafdelingen zijn ondertussen wel afgeschaft. In 2006 bevonden er in Limburg vijf invoegafdelingen die samen 33 mensen in dienst hadden. De derde vorm tenslotte – de invoegbedrijven die uitsluitend werken met dienstencheques (zie hoofdstuk 3) – vertegenwoordigt een totaal van 120 Limburgse jobs in vijf invoegbedrijven. (Provinciaal steunpunt sociale economie, 2006)

#### 2.4.4 Buurt- en Nabijheidsdiensten

Deze vorm levert dienstverlenende voorzieningen die de leefkwaliteit van de gebruikt verhoogt, die duurzame arbeidsplaatsen creëert en die alle betrokken partijen op participatieve wijze betreft (Provinciaal steunpunt sociale economie, 2006). We kunnen deze diensten opdelen in individuele diensten (bijvoorbeeld poetsen bij particulieren of thuiszorg voor bejaarden) en collectieve diensten (bijvoorbeeld buurtrenovatie).

De buurt- en nabijheidsdiensten kreeg een projectsubsidie door de Koning Boudewijn Stichting in 2001 (Provinciaal steunpunt sociale economie, 2006). Van toen af aan deden er zich enkel kortlopende verlengingen van de projecten voor totdat in 2006 er een decreet Lokale Diensteneconomie werd voorzien. (Sociale Economie, 2007)

In Limburg zijn er 16 erkende buurt- en nabijheidsdiensten actief in diverse sectoren. In deze provincie worden er momenteel meer dan 500 personen tewerkgesteld waarvan de meeste in Midden-Limburg (Provinciaal steunpunt sociale economie, 2006).

#### 2.4.5 Kringloopcentra

Dit is een sociaal-economische werkvorm met een drieledig doel. Ten eerste is er de milieudoelstelling, namelijk door hergebruik de afvalberg verkleinen. Vervolgens is er de commerciële doelstelling: nog bruikbare goederen aan een interessante prijs verkopen. Tenslotte zijn arbeidsplaatsen voor laaggeschoolden de laatste doelstelling. (Provinciaal steunpunt sociale economie, 2006)

Limburg telt 11 Kringwinkels vanuit 5 sociale werkplaatsen (in West-Limburg, Lommel - Peer, Maasmechelen - Maaseik - Bree, Genk - Tongeren - Bilzen en Hasselt - Sint-Truiden). In gans Vlaanderen zorgen de kringloopcentra voor een jobbestand van 1550 mensen. (Goris, 2006, 16)

#### 2.4.6 Activiteitencoöperatieven

Deze werkvorm van de sociaal-economische sector bevindt zich nog in een experimentele fase. We tellen er vier in heel Vlaanderen, waaronder VZW Stebo te Genk (zie hoofdstuk 3). Het doel van Stebo bestaat erin werkzoekenden en leefloners te helpen om een eigen zaak te starten. Het idee van deze mensen wordt volledig uitgewerkt waarna de toekomstige zelfstandige 12 maanden in dienst treedt bij de coöperatieve vennootschap. Hij ontvangt dan een loon uit de omzet van die vennootschap plus een bijkomende uitkering. Ook het toekomstig groeipad wordt samen met de persoon uitgetekend. Er is echter wel een kleine beperking opgelegd: er mogen geen bedrijven worden opgericht binnen de sectoren bouw, horeca en aankoop-verkoop (Provinciaal steunpunt sociale economie, 2006).

#### 2.4.7 Arbeidszorg

Er is een tijdlang onduidelijkheid geweest betreffende deze werkvorm. Oorspronkelijk werd dit begrip dubbel gehanteerd. Enerzijds werd het gebruikt om een bepaalde entiteit aan te duiden binnen de sociale werkplaatsen waar personen werden ingeschakeld die zelf konden kiezen hoe lang en

wanneer ze wensten te werken. Het werktempo lag er ook beduidend lager en er was veel meer plaats voor persoonlijke begeleiding. Anderzijds werd arbeidszorg ook geïntroduceerd binnen de sector van de gehandicaptenzorg. Hier duidde de term op wat men 'begeleid werken' noemt. Deze bestaat erin dat gehandicapten worden ingeschakeld bij een reguliere werkgever gedurende enkele dagen per week volgens het principe van *supported employment*, wat wil zeggen dat deze personen begeleiding krijgen van zowel een topcoach vanuit de instelling als van een mentor op de werkplaats zelf (Frans et al., 2002, 34). In het totaal gaat het om een honderdtal organisaties die arbeidszorg aanbieden aan ongeveer 2000 doelgroepmedewerkers (Frans en Vranken, 2000, 32).

Hoewel er duidelijke verschillen vast te stellen waren, leken de verschillende soorten arbeidszorg toch op elkaar. Om alle verwarring weg te werken en om te komen tot een grote samenwerking betreffende arbeidszorg, zijn alle sectoren samen met de Koning Boudewijn Stichting rond tafel gaan zitten. Ook vertegenwoordigers van de Federatie van Diensten voor Geestelijke Gezondheidszorg (FDGG), het Pluralistisch Platform Gehandicaptenzorg (PGG), het Vlaams Welzijnsverbond en het Samenwerkingsverband Sociale Tewerkstelling (SST) zaten rond de vergadertafel. Dit resulteerde in een consensustekst over het concept arbeidszorg. (Frans et al., 2002, 33)

In die consensustekst staat te lezen dat het bij arbeidszorg vooreerst draait om het aanbieden van 'arbeidsmatige activiteiten' (dus geen arbeidsovereenkomst) in een dienstverlenend of een productief bedrijf. Die activiteiten kunnen verschillende vormen aannemen: een groepsmatig gebeuren in een atelier (het arbeidszorgcentrum) of bij een externe arbeidspost (in reguliere ondernemingen). In het tweede geval is er wel extra individuele begeleiding. Het is dus duidelijk dat het over zinvolle arbeid moet gaan en niet zozeer een bezigheidstherapie. De realisatie van deze arbeid moet zin geven aan het bestaan, eigenwaarde verhogen, sociale contacten bevorderen, de tijd structureren en dus de maatschappelijke reïntegratie en participatie bevorderen. Dit zal niet alleen het individu, maar tevens de samenleving ten goede komen. (Frans et al., 2002, 34)

Arbeidszorg in Limburg telt een 25-tal initiatieven met een deelname van ongeveer 520 personen. Deze zijn verbonden aan sociale werkplaatsen, dagcentra en algemeen welzijnswerk. (Goris, 2006, 17)

## 2.5 ADVIESBUREAUS EN ADVIESCENTRA

Alvorens te onderzoeken hoe de sociale sector gefinancierd wordt in het vierde hoofdstuk, is het belangrijk nog twee grote elementen te vermelden. Ze horen niet echt bij bovenstaande lijst van specifieke werkvormen van de sociale economie, maar leveren toch diensten die belangrijk zijn te vermelden in een eindverhandeling over de sociale economie.

Als eerste zijn er de adviesbureaus. Zoals de naam al zegt is het hun taak advies en begeleiding te geven aan de werkvormen van de sociale sector. Een belangrijke troef van de adviesbureaus is de uitzonderlijke expertise en vertrouwde met de sector. Vlaanderen telt zes adviesbureaus: Hefboom, Febecoop, SEC, WEB (alle vier erkend door de Vlaamse overheid), Pilar en Mentor. (Sociale Economie, 2007)

Het tweede belangrijk element zijn de startcentra. Elke provincie in België heeft een startcentrum sociale economie. Volgens Olivier Dubois – directeur Startcentrale Limburg – komt de taak van het startcentrum neer op drie zaken. Allereerst zal het startcentrum een startend sociaal-economisch bedrijf helpen met het opstellen van een ondernemingsplan, een financieel plan en een plan van maatschappelijk verantwoord ondernemen. Managementondersteuning en advies worden ook verleend voor reeds bestaande bedrijven die de sociale doelstelling willen invullen, namelijk jobs creëren voor kansengroepen en maatschappelijk verantwoord ondernemen. Ten tweede probeert een startcentrum een brugfunctie te zijn tussen de sociale economie en de reguliere sector. Voor het merendeel van de reguliere bedrijven is kansengroepen tewerkstellen immers een onbekend terrein. Het spreekt voor zich dat een bedrijf dat mensen uit de kansengroepen wilt aanwerven, geen succes zal hebben bij het plaatsen van traditionele advertenties in kranten. Daarom bestaat de derde taak van het startcentrum erin actief mee te zoeken naar geschikte werknemers van diverse kansengroepen.

De kernopdrachten van een startcentrum zitten officieel vervat in het Meerwaardenbesluit van de Vlaamse Regering van 8 september 2000. Ten eerste is er het stimuleren van bedrijfsontwikkeling binnen de sociale economie. Ten tweede is er de uitbouw van een bedrijvencentrum voor ondernemingen uit de sociale economie. Tenslotte hoort ook het aanbieden van intensieve managementondersteuning voor sociaal-economische bedrijven tot de kernopdrachten. Op 8 juli



2005 is het Meerwaardenbesluit wel gewijzigd: de tweede opdracht is niet meer noodzakelijk.  
(VOSEC, 2007)

## **Hoofdstuk 3**

### **Kluster CVBA-SO**

*Zoekt u betaalbare hulp in het huishouden?*

*Wij komen schoonmaken... bij uw thuis!*

Dit zijn slechts enkele zinnen die je op posters in Genk en omstreken kan vinden van het bedrijf Kluster. Het bedrijf staat voor kwalitatief schoonmaken en een zo hoog mogelijke klantentevredenheid nastreven. Uit de posters kun je echter niet afleiden dat Kluster een onderneming met sociaal oogmerk is en wel specifiek een invoegbedrijf. Volgens de statuten van het bedrijf, neergelegd ter griffie op de Rechtbank van Koophandel van Tongeren op 10 februari 2006, is het een coöperatieve vennootschap met beperkte aansprakelijkheid met sociaal oogmerk (CVBA-SO). Kluster heeft zijn zetel te Genk maar is in veel gemeenten in de regio Genk-Hasselt actief.

Je kan de activiteiten van Kluster in twee groepen onderverdelen: de dienst huishoudhulp en de dienst klein vervoer. De eerste dienst zorgt ervoor dat mensen hulp krijgen bij het schoonmaken, strijken, bereiden van maaltijden enzovoort. De tweede dienst is er speciaal voor mensen die gebruik willen maken van Kluster bij het afhalen van goederen of de begeleiding daarvan. Samen met de klanten naar de winkel gaan, bestellingen afhalen of naar het containerpark gaan, behoren tot de mogelijkheden.

Het principe van Kluster is heel eenvoudig: iedereen kan van de diensten genieten, zolang u maar over dienstencheques beschikt want dat is namelijk de enige betaalmogelijkheid. Per uur kost de dienst de klant dus 6,70 EUR of 4,69 EUR bij de berekening van het fiscale voordeel. Aangezien de dienstencheques enkel beschikbaar zijn voor particulieren, kan de klant Kluster dus enkel inschakelen voor huishoudhulp thuis. Een meer gedetailleerde omschrijving van het systeem van dienstencheques is te vinden in hoofdstuk 3.

#### **3.1 KLUSTER?**

Omstreeks 1990 werkte Eric Devisscher – huidig directeur van Kluster – als projectcoördinator bij de VZW Begeleidingsdienst Limburgs Mijng gebied (BLM). Wanneer de dienstencheques hun intreden

deden, werd er aan Eric Devisscher gevraagd om een rapport op te stellen wat de mogelijkheden van dit gloednieuwe systeem zouden kunnen betekenen voor de onderneming. Na een grondige analyse krijgt hij de kans om zijn rapport voor te stellen aan de Raad van Bestuur. In zijn uiteenzetting verwerkt hij een eerste voorstel tot oprichting van een aparte dienstenonderneming dat zijn werking volledig zou baseren op het systeem van dienstencheques. Een kladversie van Kluster was geboren...

In een nieuwe grondige analyse moest Eric Devisscher oprichters zien te vinden voor zijn nieuwe dienstenonderneming. Het was logisch dat VZW BLM partner zou worden, maar er moesten nog andere oprichters gezocht worden. Hij begon te zoeken naar andere vennootschappen die dezelfde doelen nastreefde als die van VZW BLM. Uiteindelijk kwam de VZW Stebo uit de bus. De twee VZW's richten zich namelijk beide tot kansengroepen, er is een gemeenschappelijk streven naar integratie van diversiteit en het systeem van dienstencheques werd door beide organisaties gezien als een geschikt middel om die doelstellingen waar te maken (Devisscher, 2005). Wanneer Eric Devisscher uiteindelijk ook nog twee particuliere kandidaat-oprichters vond, begon het eerste levenslicht van Kluster in zicht te komen...

## **3.2 OPRICHTING**

Samen met de particuliere aandeelhouders werd Kluster op 1 februari 2005 door de VZW Begeleidingsdienst Limburgs mijngebied (BLM) en de VZW Stebo opgericht.

### **3.2.1 VZW Begeleidingsdienst Limburgs mijngebied (BLM)**

Deze VZW werd opgericht in 1989 met als doel een bijdrage te leveren aan de sociaal-economische omvorming van de Limburgse mijnstreek, wegens het sluiten van de mijnen. Vanaf 1997 werd het accent echter verplaatst naar de algemene integratie van kansengroepen in de arbeidsmarkt. BLM werkt door middel van werkervaringsprojecten waarbij ze medewerkers voorbereidt op doorstroming naar de reguliere arbeidsmarkt waarbij elk project verschilt van techniciteits- en zelfstandigheidsgraad. BLM biedt als werkgever jaarlijks aan ongeveer dertig langdurig werkzoekenden een betaalde werkervaring aan. Naast hun activiteit in de diverse projecten krijgen deze mensen ook een intensieve begeleiding en vorming in functie van doorgroei naar een job na afloop van de werkervaring. Enkele voorbeelden van werkervaringsprojecten in Hasselt en

Diepenbeek zijn onder andere controle van brandkranen en het poetsen van bussen en schuilhuisjes (BLM, 2006).

### 3.2.2 VZW Stebo

Sinds 1987 ontwikkelt VZW Stebo projecten en diensten in het kader van samenlevingsopbouw en sociaal-economische ontwikkeling (Stebo, 2006). De kernbegrippen zijn innovatie, doelgroep Participatie en de capaciteiten van de mens. Stebo werkt met een team van ongeveer 40 mensen en streeft ernaar een zo groot mogelijke deelname van die mensen aan hun samenleving te bereiken. Ze geeft daarbij absolute voorrang aan wie met uitsluiting bedreigd wordt (Stebo, 2006).

De werking van Stebo berust op vier pijlers. De doelstelling van de eerste pijler 'buurtopbouwwerk' is om een sterkere samenleving uit te bouwen in achtergestelde buurten en wijken. Stebo probeert via diverse invalshoeken om de mensen voldoende kracht te geven om deel te nemen aan het sociale leven en hen te helpen hun eigen situatie in handen te nemen en te verbeteren. Ontmoeting, actie en bewonersbetrokkenheid zijn hier de centrale begrippen.

De tweede pijler is 'samen leren werken'. Hierbij streeft Stebo ernaar om werkzoekenden uit kansengroepen (vrouwen, laaggeschoolden, allochtonen, langdurig werkzoekenden en jongeren) te begeleiden naar de arbeidsmarkt. Deze mensen kunnen deelnemen aan vormingsmomenten gericht op persoonsgerichte vorming en attitudetraining om hun kansen op werk te vergroten.

'Kansrijk ondernemen' is de derde pijler. Binnen deze pijler probeert Stebo anderstalige ondernemers de kans te geven zich te vestigen als ondernemer door hen een aangepaste cursus bedrijfsbeheer te laten volgen en hen daarin maximaal te ondersteunen. Stebo is namelijk van mening dat zelfstandige ondernemers een belangrijke bijdrage leveren aan de ontwikkeling van een buurt.

De vierde pijler tenslotte wordt ingevuld door het infocentrum wonen. Stebo vindt namelijk dat iedereen recht heeft op een goede en betaalbare woning. Dit probeert ze te bereiken door de mensen op alle mogelijke manieren te helpen om hun woonsituatie zelf te verbeteren. Hiervoor heeft Stebo een woonwinkel in gebruik; een gratis informatie-, advies- en begeleidingsdienst voor het verbeteren van de woonsituatie voor zowel huurders als eigenaars.

### 3.2.3 Particuliere aandeelhouders

Kluster werd niet alleen door vennootschappen maar ook door particuliere personen opgericht. Zo vinden we in de statuten meneer Coenegrachts, meneer Jolling en meneer Devisscher als mede-oprichters naast VZW BLM en VZW Stebo.

### 3.3 KAPITAAL: PLAATSING EN VOLSTORTING VAN DE AANDELEN

Het kapitaal van Kluster is deels vast en deels veranderlijk. Op die manier kan de Raad van Bestuur het kapitaal wijzigen indien nodig, zonder daarvoor een algemene vergadering samen te roepen. Het vast gedeelte bedraagt 19 000 EUR en wordt vertegenwoordigd door 95 aandelen met een nominale waarde van 200 EUR (statuten Kluster, zoals gepubliceerd in de bijlagen van het Belgisch Staatsblad). Kluster beantwoordt dus aan de minimum gestelde wettelijke richtlijnen. Het wetboek van vennootschappen stelt immers dat:

*“ Wanneer een vennootschap met sociaal oogmerk de vorm heeft aangenomen van een coöperatieve vennootschap met beperkte aansprakelijkheid bedraagt het vaste gedeelte van het kapitaal minimaal 6 150 EUR ”* (Wetboek van Vennootschappen, Art. 665 § 1).

De wetgever geeft in hetzelfde artikel nog bijkomende richtlijnen inzake de plaatsing en volstorting van het kapitaal:

*“ [...] Het moet volledig geplaatst zijn en het moet bij de oprichting van de vennootschap volgestort zijn ten belope van 2 500 EUR. ”*

VZW BLM en VZW Stebo hebben elk voor 8 000 EUR of 40 aandelen ingeschreven waarvan bij oprichting de helft werd volstort. De overige 3 000 EUR van het kapitaal zijn afkomstig van de particuliere aandeelhouders die elk voor 1 000 EUR of 5 aandelen inschreven. Zij stortten bij oprichting de helft van hun geplaatst bedrag. Er werd dus in het totaal 9 500 EUR gestort bij oprichting (2 x 4 000 EUR + 3 x 500 EUR), hetgeen zeker voldoet aan het wettelijk verplichte minimum van 2 500 EUR.

**Tabel 3.1: Schema oprichting Kluster**

|                    | <u>Art. 665 § 1</u> | <u>VZW BLM</u> | <u>VZW Stebo</u> | <u>3 Aandeelh.</u> | <u>TOTAAL</u> |
|--------------------|---------------------|----------------|------------------|--------------------|---------------|
| <i>Plaatsing</i>   | min. 6 150 EUR      | 8 000 EUR      | 8 000 EUR        | 3 x 1 000 EUR      | 19 000 EUR    |
| <i>Volstorting</i> | min. 2 500 EUR      | 4 000 EUR      | 4 000 EUR        | 3 x 500 EUR        | 9 500 EUR     |

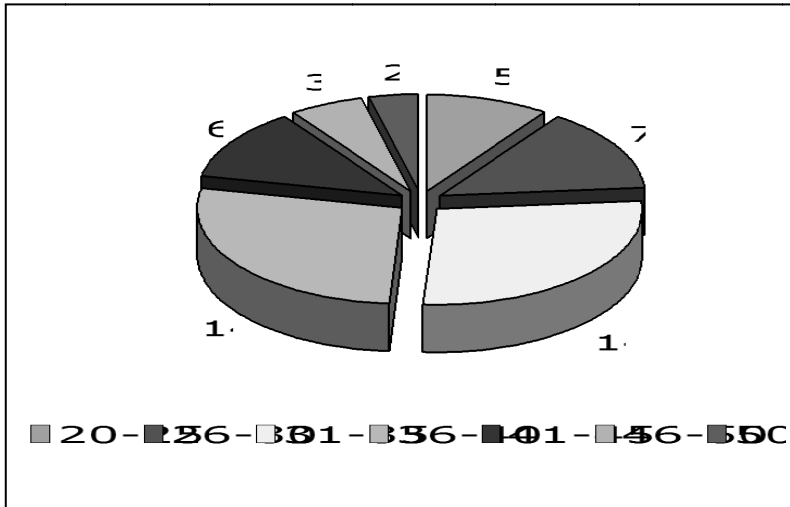
### **3.4 BESTUUR**

In overeenstemming met de statuten, wordt Kluster bestuurd door een college van bestuurders. Dit zijn J. De Bruyn, P. Carnotensis en J. Coenegrachts, de VZW BLM vertegenwoordigd door A. Verbrugghe en de VZW Stebo vertegenwoordigd door E. De Bruyn. Eric Devisscher werd door de algemene vergadering aangesteld als directeur.

### **3.5 PERSONEEL**

In december 2006 stelde Kluster ruim zestig mensen te werk die allen afkomstig zijn uit meer dan tien verschillende steden en gemeenten. Ongeveer 28 % van het personeel (18 poetsvrouwen) is afkomstig van Genk. De overige poetsvrouwen komen voornamelijk uit Heusden-Zolder (9), Hasselt (9) en Houthalen-Helchteren (7). Niet alleen de woonplaatsen van de vrouwen zijn zeer uiteenlopend, ook de leeftijd en de nationaliteit. Slechts net iets meer dan de helft van de poetsvrouwen in december 2006 had de Belgische nationaliteit. Op de tweede plaats staan de Turkse poetsvrouwen. In totaal zijn er 15 verschillende nationaliteiten werkzaam bij Kluster waaronder vrouwen uit Marokko, Italië, Spanje, Polen en Kosovo maar ook Thailand, Algerije, Nigeria en Kenia behoren tot die lijst. Tenslotte toont onderstaande taartdiagram de leeftijdsstructuur van de poetsvrouwen bij Kluster. De helft van de vrouwen is tussen de 31 en 41 jaar oud. Slechts 9 % van het personeelsbestand is ouder dan 50. Van de 64 personeelsleden zijn er 23 invoegwerknemers.

**Figuur 3.2: Leeftijd personeel Kluster**



*Bron: "Raad van Bestuur, documentatie n°6", Kluster (oktober 2006)*

### 3.6 KLUSTER OP LANGE TERMIJN

De grootste doelstelling voor de toekomst van Kluster is het personeelsbestand te vergroten om zoveel mogelijk mensen tewerk te stellen. Dit is immers het sociaal oogmerk van deze vennootschap! Andere lange termijn doelstellingen zijn een grotere klantentevredenheid, een juiste afstelling van de interne administratieve stroom binnen de organisatie en een geautomatiseerd loonberekeningssysteem per poetsvrouw.

## **Hoofdstuk 4**

### **Financiering van de sociale economie: loonsubsidies**

De sociaal-economische bedrijven kunnen rekenen op tal van financieringsbronnen om hun doelen te verwezenlijken. Er worden dan ook talrijke maatregelen voorzien, door de overheid enerzijds en door de financiers in de sector anderzijds. Aangezien sociale economie zowel een federale als een gewestbevoegdheid is, zijn sommige maatregelen afkomstig van de Vlaamse en andere van de federale overheid.

In dit hoofdstuk wordt er dieper ingegaan op de diverse tewerkstellingsmaatregelen. Hoewel de tussenkomsten in dit deel beschreven geen limitatieve lijst vormen - er bestaat een hele waaier van maatregelen - geven ze toch een goed beeld van de financieringsmaatregelen die kunnen worden aangewend specifiek voor de financiering van de sociale economie. Zo werd bijvoorbeeld de fiscale vermindering voor arbeiders in ploegenarbeid in dit hoofdstuk weggelaten.

De maatregelen beschreven in dit deel zijn eigenlijk pure loonsubsidies, die vooral het rendementsverlies van de doelgroepwerknemers moeten compenseren en die de werkgever ertoe moet aanzetten om de bedoelde doelgroepwerknemers aan te nemen. Uiteraard heeft een sociaal-economisch bedrijf ook andere kosten dan alleen de loonkost. Net zoals in de reguliere economie kan de onderneming hiervoor verscheidene financieringsbronnen aanspreken. De maatregelen die niet de loonkost maar andere financieringsbehoeften willen bevredigen, worden vermeld in het volgende hoofdstuk.

Om de hele reeks van maatregelen wat te ordenen en op een goede manier weer te geven, worden bepaalde financieringsvormen opgesplitst. Een eerste groep vormen de tewerkstellingsmaatregelen voor bepaalde leeftijdsgroepen. Een tweede groep maatregelen die worden bestudeerd, hebben als bedoeling bepaalde kansengroepen aan het werk te zetten in de samenleving. Denken we aan gehandicapten, allochtonen, laaggeschoolden, moeilijk bemiddelbare werkzoekenden, pas afgestuurde jongeren enzovoort. De dienstencheques komen hier ook aan bod.

Het is belangrijk te vermelden dat deze opsplitsing louter gekozen werd om de rapportering te verduidelijken. Het gaat dus niet om identiteiten die naast elkaar leven, ze lopen zeker door elkaar.



Zo komt het er bij de tewerkstellingsmaatregelen voor bepaalde leeftijdsgroepen natuurlijk ook op neer om de tewerkstelling van kansengroepen (in dit geval oudere werknemers) te bevorderen.

#### **4.1 TEWERKSTELLINGSMAATREGELEN VOOR BEPAALDE LEEFTIJDGROEPEN**

##### **4.1.1 Jonge werknemers tot 18/19 jaar**

Een eerste maatregel wil de tewerkstelling van jonge werknemers tot 18 jaar aanmoedigen. Ze geldt voor alle werknemers tot het einde van het jaar waarin ze 18 worden. Alle werkgevers zowel uit de privé als uit de openbare sector komen in aanmerking voor de maatregel. Ze is echter niet te combineren met andere vormen van tewerkstellingsmaatregelen die afkomstig zijn van de RSZ. (VDAB, 2007)

Concreet komt de maatregel neer op een vermindering van de RSZ-bijdragen ten bedrage van 1 000 EUR per volledig voltijds kwartaal. Ze kan echter nooit meer bedragen dan de totale werkgeversbijdragen die de werkgever dient te betalen voor de betreffende werknemer. Wanneer een jonge werknemer minder dan 4/5 van een volledig voltijds kwartaal werkt, bedraagt het bedrag 1 000 EUR vermenigvuldigt met de tewerkstellingsbreuk, vermenigvuldigt met 1,25. Indien de werknemer net meer dan 4/5 werkt, blijft de tussenkomst 1 000 EUR. (VDAB, 2007)

##### **4.1.2 Jonge werknemers tot 26 jaar (de startbaan of het Rosetta-plan)**

Behalve seizoensgebonden bedrijven en vennootschappen in moeilijkheden of herstructurering moeten alle werkgevers die meer dan 50 werknemers tewerk stellen, jongeren beneden de 26 jaar in dienst nemen. Voor de privé-sector is dit vastgesteld op minimum 3 % en voor de openbare en non-profit sector 1,5 % van het personeelsbestand (VDAB, 2007). De startbanen geven voordelen aan deze jongeren indien ze laaggeschoold of zeer laaggeschoold zijn. De VDAB geeft volgende definities:

*Laaggeschoold: jongeren die niet beschikken over een diploma van het hoger secundair onderwijs (het zesde jaar beroepsonderwijs wordt dus nog bij laaggeschoold gerekend)*

*Zeer laaggeschoold: jongeren die ten hoogste beschikken over een diploma van de tweede graad van het secundair onderwijs*

Natuurlijk kunnen werkgevers die minder werknemers in dienst hebben ook van de voordelen genieten indien ze werkzoekenden door middel van een startbaanovereenkomst aannemen.

Een startbaan is geen aparte arbeidsovereenkomst. De voordelen van deze tewerkstelling worden dan ook pas toegekend wanneer de werknemer beneden de 26 jaar is en in het bezit van een startbaankaart (die kan worden aangevraagd via de RVA, is 12 maanden geldig). Bovendien moet de jongere ingeschreven zijn als werkzoekende, wil hij in aanmerking komen voor een startbaan. Belangrijk is dat men geen werkloze werkzoekende hoeft te zijn. Men kan dus al gerust een job hebben. Jongeren die nog een volledig leerplan volgen in het dagonderwijs en jongeren die worden aangeworven met een startbaanovereenkomst voor 1 januari van het jaar waarin hij negentien wordt, kunnen geen startbaankaart aanvragen. Het aanvragen van een nieuwe startbaankaart is niet nodig wanneer er een overeenkomst wordt afgesloten tussen dezelfde werknemer en werkgever, gebaseerd op een vorige startbaan. (Jobat, 2006)

Een startbaanovereenkomst kan worden afgesloten in drie vormen. Ten eerste is er de (minstens) halftijdse overeenkomst, zowel voor arbeiders als bedienden en zowel voor bepaalde als voor onbepaalde duur. Deze overeenkomst kan lopen tot het kwartaal waarin de jongere 26 wordt en wordt ook wel de startbaan 'type 1' genoemd. Ten tweede bestaat er de overeenkomst deeltijds werken en deeltijds leren. Deze overeenkomst is wel beperkt in tijd, namelijk maximum drie jaar. Dit is de startbaan 'type 2'. Tenslotte is er ook nog de leerovereenkomst (of 'type 3'). Hieronder vallen de industriële leerovereenkomsten, de stageovereenkomsten en elke andere vorm van opleidingsovereenkomst. (Jobat, 2006)

De tussenkomst bestaat ook hier in een vermindering van de RSZ-bijdragen. Deze bedraagt 1 000 EUR per kwartaal voor een voltijdse tewerkstelling gedurende de eerste acht kwartalen. Vanaf het negende kwartaal bedraagt de tussenkomst slechts 400 EUR. Voor deeltijdse tewerkstellingen (minder dan 4/5) geldt de formule 1000 of 400 EUR vermenigvuldigt met de tewerkstellingsbreuk vermenigvuldigt met 1,25. Deze voordelen worden de gehele looptijd van de startbaanovereenkomst toegekend. (RVA, 2007)

Wanneer een laaggeschoolde jongere van buitenlandse afkomst is of een handicap heeft, worden de tussenkomsten ten bedrage van 1 000 EUR verlengd met zeven kwartalen (dus de eerste vijftien

kwartalen in plaats van de eerste acht) (VDAB, 2007). Pas vanaf het zestiende kwartaal wordt dan 400 EUR uitbetaald. Deze regeling geldt ook indien de jongere zeer laaggeschoold is.

Er bestaat ook nog een bijkomende maandelijkse tussenkomst voor bepaalde jongeren. Deze bedraagt 470 EUR per maand en wordt uitbetaald tijdens de eerste zes maanden van de aanwerving. Deze maandelijkse bijdrage wordt vanaf 1 januari 2007 wel verlaagd tot 350 EUR. Men noemt deze tussenkomst – die betaald wordt door de RVA – ook wel eens de activering van het loon of de werkuitkering. De RVA (2007) stelt volgende criteria, waar de jongere gelijktijdig moet aan voldoen:

- *De jongere wordt in dienst genomen in het kader van een voltijdse startbaan ('type 1').*
- *De arbeidsovereenkomst van de jongere heeft een voorziene duur van minstens 6 maanden. Ze vangt bovendien aan ten vroegste nadat de leerplicht is vervuld en de studies in dagonderwijs zijn beëindigd.*
- *De jongere is op het ogenblik van de indiensttreding nog geen 26 jaar. (\*)*
- *De jongere is niet meer leerplichtig en volgt geen dagonderwijs meer. (\*)*
- *De jongere is op het ogenblik van de aanwerving ingeschreven als werkzoekende (\*)*
- *De jongere is laaggeschoold of laaggeschoold én van allochtone afkomst of gehandicapt*

Eenzelfde regeling geldt voor een werkuitkering van 120 EUR per maand wanneer de jongere voldoet aan onderstaande vereisten, gesteld door de RVA (2007):

- *De jongere wordt in dienst genomen in het kader van een startbaan type 1 of type 2.*
- *De arbeidsovereenkomst van de jongere heeft een voorziene duur van minstens 1 maand en vangt niet aan voor 1 juli 2006 en ook niet na 31 december 2006.*
- *De jongere is laag of zeer laaggeschoold.*
- *Zijn brutoreferenteloan (het loon dat hij zou verdienen moest hij voltijds werken) is lager dan 1 956,90 EUR.*

Bovendien moet de jongere ook nog beantwoorden aan de criteria aangeduid met een (\*) die vermeld stonden bij de werkuitkering van 470 (350) EUR. De tussenkomst van 120 EUR wordt voor de kalendermaanden na 2006 dus niet meer betaald, zelfs niet bij de nog lopende tewerkstellingen (bijvoorbeeld wanneer de jongere nog maar twee maanden 120 EUR ontvangen heeft).

Er zijn bij de startbaan nog twee belangrijke kenmerken. Ten eerste heeft de jongere recht op sollicitatieverlof. Hij mag dan tijdens het eerste jaar van de tewerkstelling wekelijks een dag afwezig zijn met behoud van loon om te solliciteren. Er is dan wel een attest vereist voor de werkgever met vermelding van dag, uur en plaats van de sollicitatie. Ten tweede is er ook nog het kenmerk dat de werkgever 10 % van het loon mag afhouden voor vorming- en opleidingskosten te dekken, op voorwaarde dat dit vooraf vastgelegd is in de arbeidsovereenkomst. (Jobat, 2006)

#### 4.1.3 Jonge werknemers tot 29 jaar

Deze maatregel werd in het leven geroepen om meer jongeren in dienst te nemen. Alle werkgevers kunnen er een beroep op doen, behalve de openbare diensten. Ze mag ook niet gebruikt worden door werkgevers uit de social profit sector. Ook aan de kant van de werknemers is er een beperking; de maatregel mag enkel gebruikt worden voor werknemers die minstens 19 jaar oud zijn tot in het kwartaal voorafgaand aan het kwartaal waarin de werknemer 30 jaar wordt. Wanneer echter het brutoloon van de werknemer per kwartaal hoger ligt dan 5 870,71 EUR of dus 1 956,90 EUR bruto per maand, mag de maatregel niet aangewend worden. Opleidingsniveau of de vorm van arbeidsovereenkomst spelen helemaal geen rol. (VDAB, 2007)

Het bedrag van de vermindering in RSZ-bijdragen wordt berekend volgens de formule:  $300 \text{ EUR} * 0,10 * (30 - \text{leeftijd})$ . De tussenkomst per kwartaal varieert dus tussen 30 EUR (wanneer de werknemer 29 jaar wordt) en 300 EUR (het maximum bedrag) per werknemer die een volledig voltijds kwartaal werd tewerkgesteld (VDAB, 2007). Dit wil dus zeggen dat werknemers van 18, 19 en 20 jaar allemaal dezelfde tussenkomst creëren voor de werkgever, aangezien het maximum bedrag is vastgesteld op 300 EUR. Het bedrag daalt dus met stijgende leeftijd (zoals die is op het einde van het kwartaal). Ook hier geldt de regel dat wanneer de werknemer geen volledig kwartaal of slechts deeltijds werkte (minder dan  $4/5$ ), het bedrag aangepast wordt door de formule: voltijds bedrag vermenigvuldigt met de tewerkstellingsbreuk, vermenigvuldigt met 1,25 (VDAB, 2007).

Door de problematiek van de hoge jongerenwerkloosheid (zie tabel 4.1), wil de regering werkgevers meer dan ooit aanzetten tot het tewerkstellen van jongeren. Daarom is deze maatregel de enige die gecumuleerd mag worden met andere RSZ-voordelen (VDAB, 2007), zoals onder andere die van jongeren met een startbaanovereenkomst.

**Tabel 4.1: Werkloosheidsgraad volgens leeftijd en geslacht (2003-2005)**

| <b>Jaar</b> | <b>mannen 15-24 jaar</b> | <b>vrouwen 15-24 jaar</b> | <b>Totaal</b> |
|-------------|--------------------------|---------------------------|---------------|
| 2005        | 21,00%                   | 22,20%                    | 21,50%        |
| 2004        | 20,20%                   | 22,40%                    | 21,20%        |
| 2003        | 22,20%                   | 21,30%                    | 21,80%        |

| <b>Jaar</b> | <b>mannen 25-49 jaar</b> | <b>vrouwen 25-49 jaar</b> | <b>Totaal</b> |
|-------------|--------------------------|---------------------------|---------------|
| 2005        | 6,80%                    | 8,60%                     | 7,60%         |
| 2004        | 6,90%                    | 8,60%                     | 7,70%         |
| 2003        | 6,90%                    | 8,20%                     | 7,40%         |

*Bron: FOD Economie – Afdeling Statistiek, “Enquête naar de arbeidskrachten” (2005)*

#### 4.1.4 Vlaamse Tewerkstellingspremie 50+

Alle werkgevers behalve de openbare instellingen en de bedrijven waarvan de loonkosten voor meer dan vijftig procent reeds gefinancierd worden door de overheid, kunnen beroep doen op deze maatregel<sup>2</sup>. De werknemer die wordt aangeworven moet op het ogenblik van indiensttreding 50 jaar of ouder zijn en ingeschreven als niet-werkende werkzoekende bij de VDAB en dat voor minimum 14 dagen voorafgaand aan de indiensttreding. Hij moet trouwens tewerkgesteld worden met een contract van onbepaalde duur. Het is ook niet toegestaan dat de werknemer binnen de zes maanden wordt aangenomen door een bedrijf van dezelfde groep waar hij voordien werkte en dit uiteraard om fraude tegen te gaan. Tenslotte is er nog een laatste criterium: de werknemer waarvoor de tussenkomst wordt aangevraagd, mag geen diensten leveren die vergoed zullen worden met dienstencheques. De VDAB stelt overigens ook dat het verboden is werknemers te ontslaan met de uitsluitende bedoeling ze te vervangen door niet-werkende werkzoekenden die recht geven op de premie 50+. (VDAB, 2007)

De premie die de werkgever kan ontvangen varieert tussen 1 200 en 3 000 EUR en is afhankelijk van het brutoloon in een kwartaal. Belangrijk om op te merken is het feit dat hier dus niet gebruik wordt gemaakt van een bepaalde formule bij deeltijds werk aangezien men hier enkel het brutoloon als vertrekbasis neemt. Bedraagt de brutobezoldiging tussen 2 400 en 6000 EUR per kwartaal,

---

<sup>2</sup> Onder subsidies worden de financiële tegemoetkomingen bedoeld die toegekend werden door de federale en/of Vlaamse overheid. De RSZ-bijdrageverminderingen vallen niet onder het begrip subsidie. (VDAB, 2007)

ontvangt de werkgever een premie van 1 200 EUR. Tussen 6 000 en 10 500 EUR stijgt de premie met 900 EUR en bij een brutoloon hoger dan 10 500 EUR krijgt de werkgever 3 000 EUR per kwartaal. De premie is vrijgesteld van de vennootschapsbelasting en wordt slechts toegekend voor een maximale periode van vier opeenvolgende kwartalen. Ze is combineerbaar met andere tussenkomsten van de RSZ, zoals bijvoorbeeld het Activa-Plan. (VDAB, 2007)

#### 4.1.5 Oudere werknemers 57+

Er is ook nog een maatregel die specifiek bedoeld is voor de oudste werknemers. De VDAB (2007) stelt: "Deze tussenkomst geldt uitsluitend voor de privé-sector en de VZW's, ook werknemers van sociale of beschutte werkplaatsen komen niet in aanmerking".

Het systeem loopt gelijk met de vorige maatregelen aangezien men ook hier werkt met een vaste tussenkomst, namelijk 400 EUR per volledig voltijds kwartaal. Voor deeltijdse tewerkstellingen en tewerkstellingen onder de 27,5 % gelden nu wel de eerder besproken regels. (VDAB, 2007)

## 4.2 TEWERKSTELLINGSMATREGELEN VOOR BEPAALDE KANSENGROEPEN

### 4.2.1 Activa Plan

Het doel van deze maatregel bestaat erin de tewerkstelling van langdurig werkloze werkzoekenden te bevorderen. Het Activa Plan bestaat uit twee elementen. Enerzijds is er de gehele of gedeeltelijke vrijstelling van de betaling van werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid (in functie van de leeftijd en de periode van inschrijving als niet-tewerkgestelde werkzoekende). Anderzijds is er een activering van de werkloosheidsuitkering (werkuitkering genoemd) door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) dat het tweede luik vormt. Aangezien de werknemer deze werkuitkering ontvangt van de RVA, wordt hierdoor het nettoloon voor de werkgever met een bepaald bedrag verlaagd. (VDAB, 2007)

Zowat alle werkgevers kunnen gebruik maken van het Activa Plan; werkgevers uit de privé-sector, VZW's, overheidsbedrijven, openbare instellingen, interim-kantoren enzovoort. Enkele specifieke uitgesloten werkgevers zijn het Rijk (zoals de Rechterlijke macht, het leger, de federale politie), de gemeenschappen en gewesten en de instellingen van openbaar nut die van die overheden afhangen.

Ook werkgevers die schulden hebben of niet in orde zijn bij de RVA, kunnen niet genieten van het Activa Plan (Brussels Agentschap voor de Onderneming BAO, 2006). Ook voor de werknemer gelden er specifieke regels. Zo moet een werknemer volgens het BAO op het ogenblik van de aanwerving ingeschreven zijn als niet-tewerkgestelde werkzoekende en dat voor een specifieke periode (zie tabel 4.2) om een vrijstelling of vermindering van de sociale zekerheidsbijdragen te krijgen.

**Tabel 4.2: Voorwaarden werknemer voor vermindering van RSZ-bijdragen bij het Activa-Plan**

|                    |   |
|--------------------|---|
| Jonger dan 45 jaar | minstens 12 maanden werkloos in de laatste 18 kalendermaanden   |
|                    | minstens 24 maanden werkloos in de laatste 36 kalendermaanden   |
|                    | minstens 36 maanden werkloos in de laatste 54 kalendermaanden   |
|                    | minstens 60 maanden werkloos in de laatste 90 kalendermaanden   |
| Ouder dan 45 jaar  | minstens 6 maanden werkloos in de laatste 9 kalendermaanden (*) |
|                    | minstens 12 maanden werkloos in de laatste 18 kalendermaanden   |
|                    | minstens 18 maanden werkloos in de laatste 27 kalendermaanden   |

De regel aangeduid met een (\*) is ook van toepassing op werknemers jonger dan 45 jaar wanneer de werkloosheid te wijten is aan de sluiting van een onderneming.

De concrete tegemoetkoming van het Activa Plan is samengevat in tabel 4.3 en is gebaseerd op de duur van de werkloosheid en de leeftijd van de werknemer (zoals hetzelfde onderscheid gemaakt werd in tabel 4.2). (BAO, 2006)

**Tabel 4.3: Voordelen Activa-Plan voor werkgever**

| <b>Jonger dan 45 jaar</b>   |   |   |                               |
|---|---|---|-------------------------------|
| <i>Aantal maanden WWZ<br/>(* t.o.v. afgelopen<br/>kalendermaanden</i> | <i>Bedrag<br/>RSZ- vrijstelling</i>                 | <i>Bedrag<br/>Werkuitkering<br/>(voor voltijds)</i> | <i>Duur<br/>werkuitkering</i> |
| 12 / 18   | 5 kwartalen à 1 000 EUR                             | -   | -                             |
| 24 / 36   | 9 kwartalen à 1 000 EUR                             | 500 EUR   | 16 maanden                    |
| 36 / 54   | 9 kwartalen à 1 000 EUR<br>+ 4 kwartalen à 400 EUR  | 500 EUR   | 25 maanden                    |
| 60 / 90   | 9 kwartalen à 1 000 EUR<br>+ 12 kwartalen à 400 EUR | 500 EUR   | 30 maanden                    |

| <b>Ouder dan 45 jaar</b>  |   |   |                               |
|---|---|---|-------------------------------|
| <i>Aantal maanden WWZ<br/>(* t.o.v. afgelopen<br/>kalendermaanden</i> | <i>Bedrag<br/>RSZ- vrijstelling</i>                 | <i>Bedrag<br/>Werkuiterking<br/>(voor voltijds)</i> | <i>Duur<br/>werkuitkering</i> |
| 6 / 9   | 5 kwartalen à 1 000 EUR<br>+ 16 kwartalen à 400 EUR | 500 EUR   | 24 maanden                    |
| 12 / 18   | 21 kwartalen à 1 000 EUR                            | 500 EUR   | 24 maanden                    |
| 18 / 27   | 21 kwartalen à 1 000 EUR                            | 500 EUR   | 30 maanden                    |

(\*) WWZ = werkloze werkzoekende

Wanneer een werknemer geen volledig voltijds kwartaal of slechts deeltijds werkt (minder dan 4/5), geldt ook hier opnieuw de regel dat het bedrag dan wordt aangepast volgens de reeds besproken formule (VDAB, 2007). Om aanspraak te kunnen maken op de werkuitkering dient de werknemer bovenop de eerder gestelde criteria ook nog uitkeringsgerechtigd te zijn (ofwel OCMW-steuntrekkend), aangezien deze uitkering gebeurt door de RVA (of het OCMW).

#### 4.2.2 Personen met een handicap

Onder personen met een handicap moeten worden begrepen, alle mensen met een handicap die door het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap zijn erkend voor de afdeling werk (VDAB, 2007). CAO 26 betreffende het bezoldigingspeil van de mindervaliden bepaalt in artikel 1: *Onderhavige overeenkomst waarborgt voor de mindervalide werknemers [...], lonen die [...] ten minste gelijkwaardig zijn met de voor de valide werknemers door de paritaire comités vastgestelde minima regelingslonen of, bij ontstentenis van paritair comité, met de volgens de gebruiken vastgestelde minimumlonen.*

Vanaf 1 oktober 2006 gelden de volgende (bruto) minimumlonen (Mijn loon, 2007):

- 1 258,88 EUR vanaf 21 jaar,
- 1 293,58 EUR vanaf 21,5 jaar en 6 maanden anciënniteit,
- 1 309,01 EUR vanaf 22 jaar en 12 maanden anciënniteit.



In artikel 2 van CAO 26 staat te lezen dat werkgevers aan mindervalide werknemers een lager loon mogen betalen dan het geldend minimumloon, in de mate dat het rendement van die werknemers lager ligt dan het normale. Inspecteurs van de sociale inspectie bepalen dan het percentage van het minimumloon dat de werkgever mag betalen, in overeenstemming met de hoogte van het productiviteitsverlies (Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap, 2007). Dit percentage mag echter niet lager zijn dan 50 %. Het verschil tussen het minimumloon en het loon dat de werkgever mag betalen, dient dan wel gedekt te worden door een tussenkomst van de overheid (via de Rijksdienst voor sociale herclassering van de mindervalide werknemers of via de RVA). (VDAB, 2007)

Naast de regeling die voortvloeit uit CAO 26, is er ook nog een tweede loonkostensubsidie; de Vlaamse inschakelingspremie (VIP). Dankzij deze premie worden de kosten gedekt die de werkgever moet dragen voor de integratie van de gehandicapte werknemers in het arbeidsproces, de professionele begeleiding in het bedrijf en het eventuele rendementsverlies (Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap, 2007).

De tussenkomst van deze maatregel ligt vast op 30 % van het referteloon (het geldend minimumloon plus de patronale bijdragen) en is niet combineerbaar met de maatregel van CAO 26. Verder bestaan er nog premies die de kosten voor de aanpassing van de arbeidspost moeten compenseren (Vlaams Fonds, 2006). Het gaat hier dus niet meer over loonkostensubsidies. Wanneer bijvoorbeeld de arbeidspost moet worden aangepast (en wanneer deze aanpassing echt vereist is voor de uitoefening van de taken), wordt het prijsverschil tussen een gebruikelijk en een aangepast model terugbetaald aan de werkgever. Ook bijkomende kosten (in vergelijking met die voor een valide werknemer) inzake arbeidsgereedschap en arbeidskledij worden vergoed. Er bestaat zelfs een tussenkomst in de verplaatsingskosten van de gehandicapte van en naar het werk, wanneer deze werknemer onmogelijk zonder begeleider van het openbaar vervoer kan gebruik maken. De hoogte van deze tussenkomsten verschillen naargelang het vervoermiddel en de tussenkomsten door de werkgever zelf. (VDAB, 2007)

#### 4.2.3 Moeilijk inzetbare en langdurig werkzoekenden

De sociale inschakelingsinitiatieven (of kortweg SINE) hebben tot doel om moeilijk inzetbare en langdurig werkzoekenden opnieuw in te schakelen op de arbeidsmarkt. Concreet komt het neer op het tewerkstellen van werkzoekenden die volledig werkloos en uitkeringsgerechtigd zijn of recht

hebben op maatschappelijke integratie (de zogenaamde leefloners<sup>\*</sup>). De kandidaat SINE-werknemers mogen geen diploma van het hoger secundair onderwijs bezitten en moeten bovendien een periode van inactiviteit achter de rug hebben (Cel Sociale Economie, 2007).

De federale overheid staat toe dat zowel vennootschappen met een sociaal oogmerk als de beschutte en sociale werkplaatsen en de invoegbedrijven SINE-werknemers mogen tewerkstellen. De werkgever moet voordien dan wel een attest afleveren dat aantoont dat hij tot een van deze doelgroepen van werkgevers behoort. (VDAB, 2007)

De federale tussenkomst en de voorwaarden van inactiviteit staan vermeld in tabel 4.4. De bedragen gelden voor een voltijdse tewerkstelling. De gekende regels voor deeltijdse tewerkstellingen (minder dan 4/5) en tewerkstellingen beneden de 27,5 % zijn ook hier geldig.

**Tabel 4.4: Federale tussenkomsten en voorwaarden van inactiviteit voor de SINE-maatregel**

| <i>Leeftijd</i> | <i>bijkomende voorwaarden</i>  | <i>federale tussenkomst (RSZ vermindering)</i> | <i>herinschakelings-uitkering</i> | <i>Duur</i>         |
|-----------------|--|--|-----------------------------------|---------------------|
| <i>-45 jaar</i> | <i>minstens 312 dagen uitkeringsgerechtigd in laatste 18 maanden</i> | <i>1 000 EUR per kwartaal</i>                  | <i>500 EUR per maand</i>          | <i>11 kwartalen</i> |
|                 | <i>minstens 624 dagen uitkeringsgerechtigd in laatste 36 maanden</i> | <i>1 000 EUR per kwartaal</i>                  | <i>500 EUR per maand</i>          | <i>21 kwartalen</i> |
| <i>+45 jaar</i> | <i>minstens 156 dagen uitkeringsgerechtigd in laatste 9 maanden</i>  | <i>1 000 EUR per kwartaal</i>                  | <i>500 EUR per maand</i>          | <i>onbeperkt</i>    |

*Bron: Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, 2007*

<sup>\*</sup> Dit zijn meerderjarige Belgen – of als vreemdeling ingeschreven of dragend van het statuut van Erkend Vluchteling – wiens eigen inkomen lager is dan 834,14 EUR (met gezinslast), 625,60 EUR (alleenstaand) of 417,07 EUR (per samenwonende) en die alle rechten op loon of werkloosheidsuitkering hebben uitgeput en dus recht hebben op een leefloon van het OCMW (OCMW Hasselt, 2007).

Bovendien krijgt de werknemer een bijkomende loonsubsidie vanuit de RVA die afhankelijk is van de voorwaarden die de werknemer vervult (ook opgenomen in de tabel). De werkgever ontvangt dit bedrag bovenop de verminderingen in de RSZ-bijdragen. Deeltijdse tewerkstellingen volgen de gekende regels. Het bedrag van de herinschakelingsuitkering kan het bedrag van het nettoloon echter nooit overschrijden. (VDAB, 2007)

Een belangrijk verschil tussen het Activa Plan en SINE is de uitbetaling van de werkuitkering. Bij Activa mag de werkgever het bedrag van de werkuitkering inhouden op het nettoloon. Dit verschil wordt betaald door de RVA aan de werknemer. Bij SINE ontvangt de werkgever de werkuitkering en betaalt hij dus het volledige nettoloon.

#### 4.2.4 Personen zonder recht op sociale uitkeringen (art. 60'ers)

“De belangrijkste doelstelling in het tewerkstellen van mensen die geen recht hebben op sociale uitkeringen, is het regulariseren van deze personen zodat ze op termijn wel uitkeringsgerechtigd worden”, stelt de VDAB (2007). Dit kan worden verwezenlijkt door het OCMW te laten fungeren als werkgever en op die manier zulke mensen te laten werken in ofwel het OCMW zelf, ofwel in VZW's, ziekenhuizen, gemeenten, sociale werkplaatsen of vennootschappen met een sociaal oogmerk. Het maakt niet uit of het gaat om voltijdse of deeltijdse contracten of contracten van bepaalde of onbepaalde duur (VDAB, 2007). Dit gebeurt in het kader van artikel 60§7 van de wet op OCMW's. Die stelt namelijk dat:

*“Wanneer een persoon het bewijs moet leveren van een periode van tewerkstelling om het volledige voordeel van bepaalde sociale uitkeringen 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. [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.]”*

Door het tewerkstellen van deze groep werkzoekenden, geniet het OCMW een belangrijk voordeel. Er bestaat een toelage vanuit de overheid die berekend wordt op basis van het bedrag van de steun die wordt verleend. Zo wordt de toelage met 25 % verhoogd wanneer het OCMW een hoger aantal

artikel 60-tewerkstellingen heeft dan het regionale gemiddelde of wanneer het OCMW een hoog aantal steuntrekkenden telt. Wanneer de werknemer wordt tewerkgesteld in een privé-bedrijf, ontvangt het OCMW nog een extra premie van 250 EUR per maand (voor maximum 12 maanden) als tussenkomst in de kosten voor vorming en opleiding. Voor het privé-bedrijf geldt de regel dat men volledig wordt vrijgesteld van werkgeversbijdragen alsook het loon voor deze werknemer. Dit voordeel dat het privé-bedrijf ontvangt, moet wel integraal besteed worden aan het tewerkstellingsbeleid van het bestuur. (VDAB, 2007)

#### 4.2.5 Personen die doorstroming naar een stabiele tewerkstelling nodig hebben

Bij deze maatregel is het de bedoeling dat bepaalde werknemers (opnieuw) arbeidsrijp worden. De VDAB stelt: "Een tewerkstelling in een wepplus-project moet een brug vormen tussen een periode van werkloosheid en een nieuwe periode van tewerkstelling in het gewone bedrijfsleven. Dit wordt bereikt door de werknemer voldoende bagage te geven om de stap naar het gewone bedrijfsleven te zetten".

De werklozen krijgen de kans om gedurende een bepaalde periode een werkervaring op te doen waarna zij kunnen doorstromen naar het normaal economisch circuit. Een gesco-werknemer wordt gesubsidieerd door de Vlaamse overheid bovenop een federale tussenkomst (VDAB, 2007).

Een wepplusser moet met een contract van maximum een jaar tewerkgesteld worden. Concreet gaat het om werknemers die minimum twee jaar werkzoekend en werkloos zijn of OCMW-steuntrekkend. Een aantal periodes worden wel gelijkgesteld met werkloos werkzoekend, namelijk de tewerkstelling in een startbaanovereenkomst, een artikel 60-tewerkstelling, periodes van militaire dienst en gevangenzetting (RVA, 2007). Het is duidelijk dat het hier dus over een zeer ruim publiek van kansengroepen gaat.

De werkgevers die wepplussers mogen tewerkstellen zijn plaatselijke besturen en verenigingen, VZW's, instellingen van openbaar nut, het Vlaamse Gewest en de Vlaamse Gemeenschap. Er wordt een vaste jaarlijkse loonpremie voorzien vanwege het subsidieagentschap voor de werknemers ten bedrage van 8 383,04 EUR per aangeworven werknemer bij een tewerkstelling die minstens halftijds maar minder dan 4/5 is, 13 420,03 EUR bij een tewerkstelling die minstens 4/5 maar minder dan

voltijds bedraagt en tenslotte 16 776,07 EUR bij een voltijdse tewerkstelling. Deze loonpremies worden gedurende de hele looptijd van het contract uitbetaald. (VDAB, 2007)

Men ontvangt van de federale overheid ook nog een onrechtstreekse financiële tegemoetkoming in de vorm van een integratie-uitkering. Deze gebeurt door een maandelijkse uitbetaling aan de werknemer door de Hulpkas voor Werklozen of door een verlaagd leefloon (door het OCMW). Deze federale tussenkomst wordt dan wel afgetrokken van de loonpremie van de Vlaamse overheid. De integratie-uitkering bedraagt 247,89 EUR voor een tewerkstelling van minstens 50 % en 322,26 EUR voor een tewerkstelling van minstens 4/5. De tussenkomst is hoger wanneer de werkloze in een gemeente met een hoge werkloosheidsgraad woont. (Federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg, 2007)

#### 4.2.6 Kortgeschoolde afgestudeerde jongeren en werklozen met een VDAB-opleiding

Deze twee groepen van werkzoekenden hebben recht op een instap-opleiding. Deze maatregel maakt het aanwerven van deze twee soorten werkzoekenden interessant voor de werkgever aangezien er gedurende de eerste twee maanden voordelige voorwaarden bestaan. Elke werkgever komt trouwens in aanmerking voor het aanspreken van deze tussenkomst. De werkgever moet na de instap-opleiding de werknemer wel een arbeidsovereenkomst geven van onbepaalde duur. De instap-opleiding zelf moet minstens halftijds zijn. (VDAB, 2007)

Voor de werknemers gelden er enkele criteria: de jongeren moeten hoogstens een attest behaald hebben van de derde graad technisch secundair onderwijs, vierde graad beroeps of buitengewoon secundair onderwijs. Voor de werkzoekenden die een opleiding van de VDAB hebben beëindigd, geldt de regel dat de opleiding uit minstens 400 uren bestond over een periode van maximum negen maanden. De opleiding mag wel uit onderbroken opleidingsmodules bestaan. In beide gevallen moet de instap-opleiding starten ten laatste vier maanden na het beëindigen van de studies of de opleiding. (VDAB, 2007)

Belangrijk is dat tijdens de instap-opleiding de persoon zijn of haar situatie behoudt van voor de instap-opleiding. Hij of zij is dus nog geen werknemer van het bedrijf. Zo blijft een uitkeringsgerechtigde werkloze zijn uitkering behouden. De periode van instap-opleiding wordt dan ook gelijkgesteld met een periode van werkloosheid. (RVA, 2007)

Het systeem bestaat uit twee delen. Enerzijds betaalt de werkgever een premie aan de VDAB die gelijk is aan het brutoloon (wat na de opleiding zal worden betaald), verminderd met 13,07 % en met een vast bedrag per week dat gelijk is aan de gemiddelde werkloosheidsuitkering zoals vastgesteld door de VDAB. De VDAB betaalt op zijn beurt een premie bovenop het vervangingsinkomen van de toekomstige werknemer van het bedrijf tot het normale loon voor de aangeleerde functie wordt bereikt. (VDAB, 2007)

#### 4.2.7 Werknemers voor buurtwerken en buurtdiensten: dienstencheques

De tewerkstelling bevorderen van buurtdiensten, samen met het creëren van 25 000 arbeidsplaatsen en het bestrijden van zwartwerk zijn de doelstellingen van het systeem van dienstencheques. Dit federaal initiatief werd begin 2004 in Vlaanderen geïntroduceerd (Wikipedia encyclopedie, 2007). Vanaf 1 september 2006 zijn er ook elektronische dienstencheques die via een computer of een telefoon beheerd kunnen worden.

Alle particulieren (natuurlijke personen) die gevestigd zijn in België, kunnen gebruik maken van de dienstencheques. Men dient zich eerst in te inschrijven bij de N.V. Accor Services, het bedrijf dat instaat voor het beheer en de organisatie van de cheques. Na de gratis inschrijving ontvangt men een persoonlijk gebruikersnummer waarmee men de cheques kan bestellen. Het totaalbedrag van deze aankoop vormt een aftrekpost voor de particulier bij de aangifte van de inkomstenbelasting. Op die manier wordt de aankoopprijs van de dienstencheque gereduceerd van 6,70 EUR naar 4,69 EUR. Vervolgens neemt men contact op met een van de 1 450 erkende ondernemingen met wie men een geschikte werknemer zoekt. Die erkende ondernemingen kunnen zowel commerciële als niet-commerciële bedrijven zijn. (Accor Services, 2007)

Met de dienstencheques kunnen enkel bepaalde welomschreven taken worden uitgevoerd. Zo behoren schoonmaken, ramen wassen, strijken, bereiden van maaltijden en kleine occasionele naaiwerken volgens Accor Services tot de mogelijkheden. Ook de levering van huishoudelijke boodschappen, begeleid transport van bejaarden en minder mobiele mensen alsook het gebruik van een extern strijkatelier kunnen worden betaald met dienstencheques. Werkzaamheden die niet binnen de privé-sfeer van de gebruiker vallen en dus worden aangewend voor beroepsdoeleinden, zijn verboden in het systeem van dienstencheques. De erkende onderneming ontvangt vanaf

23 januari 2007 20 EUR per dienstencheque. Tot 22 januari werd er nog 21 EUR uitbetaald. (Accor Services, 2007)

**Tabel 4.5: Aantal aangekochte en ingediende dienstencheques per gewest**

| <u>Door gebruikers aangekochte dienstencheques</u>           |                      |                     |                                 |               |
|--|----------------------|---------------------|---------------------------------|---------------|
|  | <u>Vlaams gewest</u> | <u>Waals gewest</u> | <u>Brussels Hoofdst. Gewest</u> | <u>België</u> |
| jan. 2007  | 2 736 889            | 1 114 781           | 224 645                         | 4 076 315     |
| feb. 2007  | 2 507 091            | 1 017 540           | 212 200                         | 3 736 831     |
| ma. 2007   | 2 800 050            | 1 139 526           | 247 062                         | 4 186 638     |
| <u>Door erkende ondernemingen ingediende dienstencheques</u> |                      |                     |                                 |               |
|  | <u>Vlaams gewest</u> | <u>Waals gewest</u> | <u>Brussels Hoofdst. Gewest</u> | <u>België</u> |
| jan. 2007  | 2 284 688            | 882 820             | 1 044 494                       | 4 212 002     |
| feb. 2007  | 1 641 342            | 658 588             | 941 453                         | 3 241 383     |
| ma. 2007   | 2 090 253            | 783 318             | 922 656                         | 3 796 227     |

*Bron: FOD Economie (2007) Directie Statistieken*

Bovenstaande tabel toont duidelijk het grote succes van de dienstencheques. Geschat wordt dat particulieren in 2007 ongeveer vijftig miljoen dienstencheques zullen kopen (Hertogen, 2007). Gerekend aan 20 EUR per dienstencheque, betekent dit een kost voor de Staat van ongeveer een miljard EUR. Dankzij de vermindering in toelage door de RSZ van 4,8 % (1 EUR op 21 EUR), realiseert de RSZ een daling in haar uitgaven ten bedrage van 50 miljoen EUR.

#### 4.2.8 Degressieve loonpremie voor invoegbedrijven

De maatregel in dit onderdeel beschreven is bedoeld voor het subsidiëren van het tewerkstellen van invoegwerknemers. De VDAB (2007) definieert deze werknemers als “personen met een maximum diploma secundair onderwijs bij wie de begeleidingsactie uitwijst dat hij of zij niet onmiddellijk toeleidbaar is naar de reguliere arbeidsmarkt en die de dag voor de indiensttreding voldoet aan één van de volgende kenmerken:

- jonger dan 50 jaar en minimum 12 maanden inactief
- 50 jaar of ouder en minimum 6 maanden inactief
- arbeidsgehandicapt en minimum 6 maanden inactief
- deeltijds werkzoekende leerling van het deeltijdse beroeps secundair onderwijs”

Met inactiviteit wordt bedoeld dat de werknemer noch in loondienst, noch op zelfstandige basis heeft gewerkt. Tewerkstellingen in een sociale of beschutte werkplaats, als gesco of weplus of een tewerkstelling volgens artikel 60 worden eveneens met een periode van inactiviteit gelijkgesteld (RVA, 2007). Om door de Vlaamse Gemeenschap als invoegbedrijf te worden erkend, moet de werkgever voldoen aan één criterium, namelijk goederen produceren of diensten verlenen op het grondgebied van het Vlaamse Gewest (VDAB, 2007).

De toegekende loonpremie bestond voor maart 2005 uit een percentage van een refertebedrag dat werd vastgesteld in de erkenning die men van het Vlaamse Gewest ontving. Dit varieerde naargelang de hoogte van de totale loonkosten. Het refertebedrag bedroeg 35 500 EUR voor commerciële dienstencheque-ondernemingen en 31 500 EUR voor anderen. Men werkte met een degressief systeem; 80, 60, 40 en 20 % voor respectievelijk de eerste vier jaren. (RVA, 2007)

Vanaf 2005 is de situatie anders. Voor commerciële bedrijven die werken met dienstencheques die de erkenning van invoegbedrijf ontvangen, geldt nu een vierjaarlijkse vaste premie van 1 650 EUR per voltijds equivalent per jaar. (VDAB, 2007)

Wanneer een commercieel bedrijf niet werkt met dienstencheques, geldt het degressief systeem nog wel. Die onderneming heeft dan recht op een basispremie van 35 % voor het eerste jaar en 15 % voor het tweede jaar. KMO's krijgen nog een extra premie: 7,5 % gedurende die twee jaar voor middelgrote ondernemingen en 15 % voor kleine ondernemingen. (VDAB, 2007)



## **Hoofdstuk 5**

### **Financiering van de sociale economie: alternatieve financiers**

Zoals reeds beschreven in het vorige hoofdstuk, bestaan er veel meer kosten dan enkel de loonkosten in een sociaal-economisch bedrijf. Wat als het bedrijf beslist om dure vaste activa aan te kopen of wanneer het een tijdelijk tekort heeft aan bedrijfskapitaal? De tewerkstellingsmaatregelen van hoofdstuk 4 kunnen hiervoor niet aangewend worden.

Belangrijk is wel op te merken dat er eigenlijk geen controle gebeurt van het ontvangen geld uit die loonsubsidies. Uit een gesprek met Anna Maltezis – werkzaam bij het Regionaal Incubatie Centrum Kempen (RICK NV) – blijkt dat de ondernemer in principe met het geld kan doen wat hij wilt. Hij moet alleen op het einde van elk jaar kunnen aantonen dat er een bepaald percentage in opleiding en vorming van het personeel zit. Invoegbedrijven krijgen vanuit de overheid wel een audit, maar slechts om de drie jaar en niet specifiek voor de besteding van gelden uit subsidies.

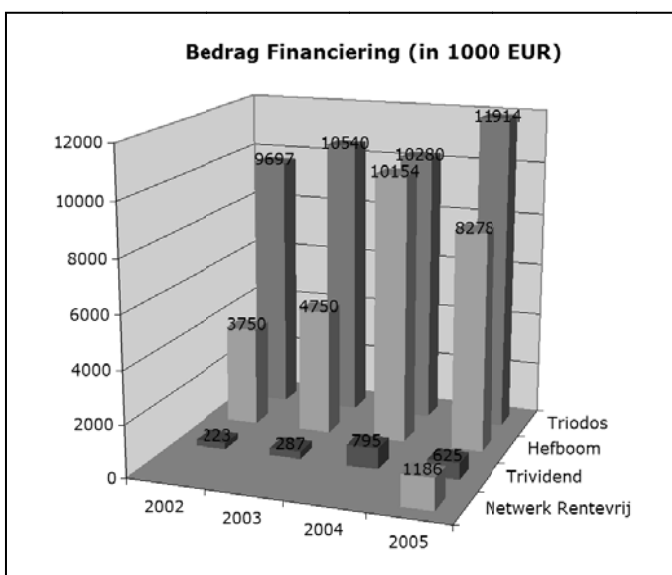
Tot op vandaag zijn hier echter nog geen misbruiken vastgesteld en er is dus nog geen nood aan intensieve controles. De meeste werkgevers binnen de sociale economie zijn zelfs niet op de hoogte van alle subsidieregelingen waar men als bedrijf recht op heeft. Olivier Dubois, directeur van de Limburgse Startcentrale, spreekt zelfs van een nood aan subsidie-specialisten of ‘subsidiaristen’ om in de ingewikkelde subsidiereggeving zijn weg te vinden als werkgever. Volgens Anna Maltezis is dit eigenlijk wel een goed teken, namelijk dat de ondernemers van sociaal-economische bedrijven het zeker niet doen om zichzelf te verrijken en zich dan enkel blindstaren op de soms hoge bedragen die voortvloeien uit de som van alle subsidies waar men recht op heeft.

Ondernemingen uit de reguliere sectoren hebben de keuze uit vele mogelijke financieringsbronnen die ze kunnen aanwenden. Alle financiële instellingen staan klaar om voor hen een krediet op maat te creëren. Voor sociaal-economische bedrijven is dat niet zo. De klassieke kredietverlening voor deze ondernemingen is niet altijd even toegankelijk omwille van de waarborgen die de financiële instellingen vragen als garantie voor de terugbetaling (Maltezis, 2007). Het Provinciaal Steunpunt Sociale Economie (2006) spreekt ook van factoren waarom de klassieke financieringsmarkt niet of

weinig toegankelijk is voor de sociale economie: het lagere financiële rendement (althans op korte termijn), het soms hoge risicogehalte, de specificiteit en de kleinschaligheid van de dossiers.

Sinds de jaren tachtig (ontstaan Hefboom) kunnen nu ook de sociaal-economische bedrijven kiezen uit een brede waaier van financiers. Zowel de sociale economie als andere sectoren krijgen nu gemakkelijk toegang tot kredieten en risicokapitaal. Aangezien de financieringsorganisaties diensten verlenen aan de sectoren die niet echt terecht konden bij de reguliere financieringsbronnen, kregen ze de naam 'alternatieve financiers'. Voor Vlaanderen zijn dit Hefboom (een drieluik van CVBA Hefboom, VZW Hefboom en het VZW Hefboomfonds), Netwerk Rentevrij (een initiatief van Netwerk Vlaanderen, Ethias en het Kringloopfonds), Triodos Bank en Trividend. Van deze alternatieve financiers wordt dan ook gretig gebruikt gemaakt, zoals blijkt uit grafiek 5.1.

### **Grafiek 5.1: Bedrag van financiering sociale economie bij de alternatieve financiers**



*Bron: bedragen komen uit jaarverslagen Hefboom, Triodos, Netwerk Rentevrij en Trividend (2002-2005).*

De relatief lage cijfers van Netwerk Rentevrij en Trividend kunnen eenvoudig verklaard worden. Trividend werd pas opgericht in 2001 en is in de tijdsperiode van deze grafiek dus nog maar in zijn eerste levensjaren operationeel. Hetzelfde geldt voor Netwerk Rentevrij, dat de jongste financier is in de sector; hij zag het levenslicht pas in 2005. De enorme stijging van Hefboom in 2004 en de daaropvolgende daling in 2005 vergen misschien ook enige toelichting. In haar jaarverslag van 2004 verklaart Hefboom de grote stijging door een evolutie in de tijdsgeest; er is een toegenomen

maatschappelijke interesse voor het concept van sociale economie. Dat weerspiegelde zich volgens Jaak Stokx – voormalig voorzitter Hefboom – in nieuwe initiatieven op diverse niveaus. En aangezien al deze nieuwe initiatieven middelen nodig hebben, kon Hefboom hiervan profiteren. Ook speelt de injectie van 75 miljoen EUR van de federale overheid in het Kringloopfonds een grote rol. Immers, meer kapitaal voor de financiers betekent meer beantwoorde kredietbehoeften voor de kredietnemers en een grotere kapitaalsinbreng per dossier. De daling in het volgende jaar wordt in het jaarverslag van 2005 niet echt negatief aanzien. Directeur Dirk Dalle van Hefboom: “Na een uitzonderlijk jaar 2004, zitten de kredieten in 2005 terug op een beheersbaar groeipeil. Ze bedragen immers nog steeds 77 procent meer dan in 2003” (Jaarverslag Hefboom, 2005).

De financiers kunnen we indelen naargelang de financieringsmechanismen en de producten die ze verstrekken. Een eerste groep zijn de multiproductverstrekkers. Triodos Bank, Hefboom en Netwerk Rentevrij behoren tot deze groep omdat ze diverse vormen van kredietverlening aanbieden. Trividend is de verstrekker van risicokapitaal en vormt daarom de tweede groep. Aangezien men deze indeling veel terugvindt in de literatuur, zal ze dan ook gebruikt worden in dit hoofdstuk. Het hoofdstuk wordt afgesloten met een beschrijving van het Kringloopfonds.

## **5.1 MULTIPRODUCTVERSTREKKENDE FINANCIERS: HEFBOOM, NETWERK RENTEVRIJ EN TRIODOS BANK**

### **5.1.1 Hefboom CVBA**

Hefboom werd opgericht in 1981 en heeft als hoofdplicht het verstrekken van kredieten aan bedrijven en organisaties die werken aan een meer solidaire samenleving en die ijveren voor gelijke kansen op het vlak van opleiding, werkgelegenheid, huisvesting, welzijn en gezondheid. Hefboom probeert deze doelstelling te realiseren door leningen toe te kennen aan gunstige voorwaarden, maar ze is echter veel meer dan louter een kredietverstrekker. Hefboom probeert namelijk kapitaal te verzamelen van het grote publiek: iedereen kan vanaf 250 EUR aandeelhouder worden. Op die manier biedt Hefboom de kans aan haar vennoten om te investeren in ondernemingen die de economie in dienst plaatsen van solidariteit met mens en milieu. (Hefboom, 2007)

Organisatorisch wordt de Hefboomdoelstelling gerealiseerd met een drieluik. De coöperatieve vennootschap Hefboom CVBA is het instrument voor de financiering van organisaties. Aandeelhouders brengen hiervoor geld samen dat in 2005 ruim 11 miljoen euro bedroeg. De VZW

Hefboom vervolgens staat in voor de adviesactiviteiten. De VZW Hefboomfonds tenslotte zorgt ervoor dat middelen via sponsoring opnieuw ingezet worden ten behoeve van een aantal specifieke initiatieven uit het werkveld van de sociale economie. (Hefboom jaarverslag, 2005)

Hefboom heeft in haar meer dan twintig jarig bestaan een grote deskundigheid kunnen opbouwen, zowel op technisch vlak als sector kennis. Daarbovenop kan Hefboom gebruik maken van een groot netwerk van consultants die zich allen verdiepen in verschillende materies en die via permanente opleidingen tijdig kunnen inspelen op nieuwe noden en opportuniteiten binnen de sector (Hefboom, 2007). Hefboom werd trouwens door de Vlaamse Overheid erkend als officieel adviesbureau voor de sociale economie.

Om in aanmerking te komen voor een krediet bij Hefboom, moeten rechtspersonen aan bepaalde criteria voldoen (Hefboom, 2007). Het is niet nodig om alle criteria hier op te sommen, want in de praktijk gaat het eigenlijk om de organisaties die thuishoren binnen een van de werkvormen van de sociale economie, beschreven in hoofdstuk 2.

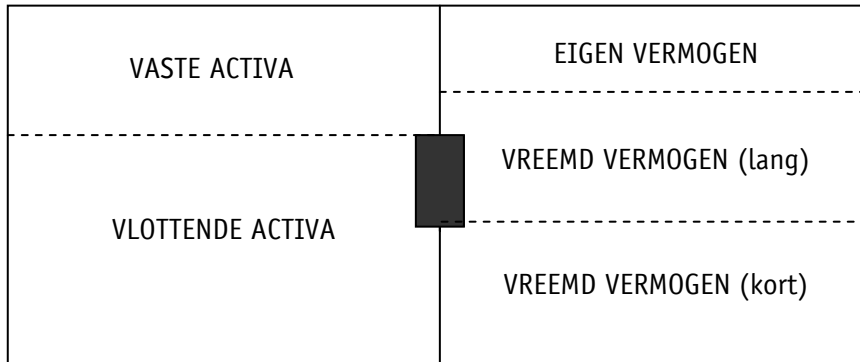
Wanneer we kijken naar de verschillende kredietvormen die Hefboom aanbiedt, komen we achtereenvolgens bij het bedrijfskapitaalkrediet, het investeringskrediet, het borgstellingkrediet en het overbruggingskrediet (Hefboom, 2007). Aangezien deze thesis duidelijk het financieringsaspect van de sociale economie bestudeert, wordt elk van deze verschillende vormen van dichtbij bekeken. Wat betreft het doel en de kenmerken van een specifiek financieringsproduct zijn de Hefboomkredieten natuurlijk identiek aan die van andere financiers. Zo zijn bijvoorbeeld het doel en de kenmerken van het investeringskrediet van Netwerk Rentevrij gelijk aan het investeringskrediet van Hefboom.

### *Bedrijfskapitaalkrediet*

In onderstaande figuur wordt de balans van een organisatie schematisch voorgesteld. Het netto bedrijfskapitaal (NBK) is aangeduid met een zwarte rechthoek. We kunnen het NBK berekenen op twee manieren. Een eerste mogelijkheid is het vreemd vermogen op korte termijn aftrekken van het vlottend actief. De vaste activa in vermindering brengen van het permanent vermogen (eigen vermogen en het vreemd vermogen op lange termijn) is een tweede mogelijkheid. Het eventueel overblijvend (positief) saldo vormt een soort buffer, die kan dienen om de eigenlijke dagdagelijkse

bedrijfsactiviteiten (deels) te financieren (Ceyskens, 2005: 21). Wanneer er echter een negatief saldo verschijnt, heeft men een tijdelijk onevenwicht dat kan verholpen worden door een bedrijfskapitaalkrediet.

**Figuur 5.2: Schematische voorstelling netto bedrijfskapitaal**



*Bron: "Kredieten en Financieel beleid" p.21, M. Ceyskens (2005)*

Dit krediet wordt meestal voor ten hoogste een jaar toegestaan. Immers, wanneer de onderneming voor een langere periode middelen nodig heeft omdat ze haar korte termijnschulden niet kan voldoen, zal ze andere financieringsbronnen moeten aanspreken (Ceyskens, 2005). Het gaat dan ook niet meer om een kortstondige kredietbehoefte.

Hefboom rekent voor dit krediet het door de Tijd gepubliceerde tarief van het kaskrediet min 1 %. Daarbij komt nog 0,5 % dossierkost (minimum 125 EUR en maximum 500 EUR).

#### *Investeringskrediet*

Dit krediet vormt de oplossing voor organisaties die op middellange of lange termijn willen investeren, bijvoorbeeld in gebouwen of machines. De looptijd van dit krediet varieert tussen 1 en 15 jaar. De tarieven van dit krediet zijn gebaseerd op de *prime rates* van de Tijd plus 1 %. De dossierkosten zijn dezelfde als bij een bedrijfskapitaalkrediet.

### *Borgstellingskrediet*

In het handelsverkeer vragen contractpartijen vaak zekerheden of garanties dat de tegenpartij de verbintenis zal nakomen. Dit krediet is dan ook bedoeld voor bedrijven die niet voldoende zekerheden kunnen bieden. Hefboom zal zich er dan toe verbinden om onder voorwaarden een bepaalde som te betalen indien de ondernemingen haar verplichtingen niet naleeft. Men spreekt dan van een borgstellingverbintenis. In theorie is dit eigenlijk geen krediet, aangezien men op geen enkele wijze sommen ter beschikking stelt van de onderneming (Vlaamse Vereniging van Banken, 2007). Hefboom stelt enkel haar kredietwaardigheid ter beschikking. Aangezien de borgstelling kan gebeuren ten aanzien van alle mogelijke derde partijen, wordt het tarief van deze financieringsvorm berekend per dossier (Hefboom, 2007).

### *Overbruggingskrediet*

Dit krediet zorgt voor een overbrugging van de periode waarin de organisatie op een bepaalde som geld wacht. Het kan gaan om een subsidie die reeds officieel toegekend werd maar nog niet ontvangen of een door een overheidsdienst aanvaarde factuur. Het krediet kan dus niet aangewend worden voor de periode waarin een bepaalde organisatie middelen nodig heeft omdat ze wacht op de goedkeuring van een subsidie. (Hefboom, 2007)

Deze vorm van voorfinanciering gebeurt ten bedrage van maximum zeventig procent van de goedgekeurde subsidie of aanvaarde factuur. Wanneer een organisatie van dit krediet wilt gebruiken, zal men dit door middel van een brief aan de subsidiërende overheid moeten laten weten en zal men de subsidie op de rekening van Hefboom laten storten. Standaard wordt gewerkt met een maximum overbruggingsperiode van een jaar.

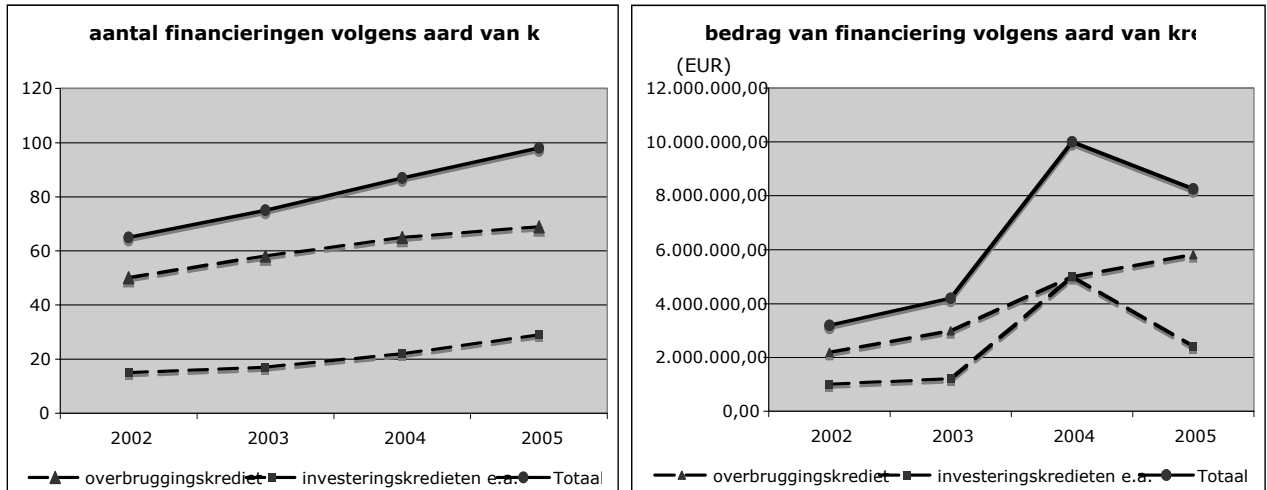
Het tarief dat Hefboom voor deze kredietvorm hanteert, bedraagt het percentage van euribor\* op 12 maanden + 2,7 % met een minimum van vijf procent en een maximumtarief dat gelijk is aan het tarief van een bedrijfskapitaalkrediet. Wanneer de kredietnemer de middelen in schijven wilt

---

\* De Euro Interbank Offered Rate (euribor) is de rente die gehanteerd wordt in het interbancaire circuit in de Euro-regio. Het is de rente die de ene bank aan de andere bank doorrekent voor leningen van een bepaalde looptijd. De euribor wordt dagelijks om gepubliceerd. (Euribor, 2007)

ontvangen, rekent met 3,2 % bovenop de euribor op 12 maanden. De euribor 12 maanden bedroeg gedurende de eerste maanden van 2007 gemiddeld 4,1 % (Euribor, 2007). Bovenop wordt er ook telkens een dossierkost van 125 EUR aangerekend. (Hefboom, 2007)

**Grafiek 5.3: Aantal en bedrag van financieringen volgens aard van krediet**



*Bron: Hefboom Jaarverslagen 2004 (p.7-8) en 2005 (p.8)*

Uit bovenstaande grafieken blijkt dat de overbruggingskredieten zowel in aantal als in bedrag alle andere kredieten van Hefboom overstijgen. Toch zijn de investeringskredieten, de bedrijfskapitaalkredieten en de borgstellingkredieten de basisactiviteit (*corebusiness*) van Hefboom. De voorzitter van de raad van bestuur van Hefboom Guido Deblaere verklaart: "Het grote aandeel van de overbruggingskredieten in onze jaarlijkse kredietportefeuille is geen nieuw fenomeen. Dit gegeven illustreert de acute nood van bedrijven en organisaties uit de sociale economie aan ondersteuning van hun courante werkmiddelen op korte termijn. Het zegt ook iets over het vaak slabbakkende subsidietempo van de betrokken overheden. Gelukkig speelt Hefboom kort op de bal en komen we zo tegemoet aan een reële vraag binnen de sector. (Hefboom jaarverslag 2005, p.9)"

Aan het begin van het hoofdstuk werd gezegd dat de klassieke kredietverlening niet altijd even toegankelijk is voor de sociaal-economische bedrijven omwille van de waarborgen die financiële instellingen eisen. Men zou zich kunnen afvragen of de alternatieve financiers dan helemaal geen zekerheden hebben van de kredietnemers en dus honderd procent risico dragen bij elke kredietverlening. Toch is dat niet zo. Paul Schats – mede-oprichter van Trividend en nu directeur

van het sociaal-economisch bedrijf Team Alken – legde uit dat het vooral de persoonlijke waarborgen zijn die bij de alternatieve financiers niet voorkomen. Zo zal een zaakvoerder van een sociaal-economisch bedrijf nooit zelf persoonlijk borg moeten staan voor een aangegaan krediet.

De gedachte dat Hefboom kredieten verleent zonder zekerheden is dus helemaal onwaar. Integendeel, de organisatie heeft een hele bundeling van maatregelen om er zeker van te zijn dat de kredietnemer zijn verplichtingen zal nakomen. Ten eerste moeten alle bedrijven kredietwaardig zijn, dit wil zeggen ze worden geacht met grote waarschijnlijkheid in staat te zijn de lening terug te betalen en de rentelast te dragen volgens de voorziene modaliteiten (brochure financieringen Hefboom, 2006). Hiervoor zal Hefboom aan de hand van diverse ratio's een finale kredietbeoordeling toewijzen aan elke kredietaanvrager. Onderstaande aspecten komen allemaal aan bod voor zo een beoordeling. Ze staan dan ook allemaal vermeld in het aanvraagformulier van Hefboom (financieringsaanvraag, 2007).

**Tabel 5.4: Elementen in financieringsaanvraagformulier Hefboom**

|                      |  |
|----------------------|--|
| Economisch           | Aard van de productie, bedrijfstak en concurrentie?                                  |
| Financieel           | Is er voldoende solvabiliteit, liquiditeit,...?<br>Hoe is het kapitaal samengesteld? |
| Politiek             | Beschermende of bedreigende wetgeving te verwachten?                                 |
| Persoonlijk          | Vaardigheid en integriteit van bedrijfsleiding,...                                   |
| Historisch           | Geschiedenis van het bedrijf + personeelsevolutie                                    |
| Huidige activiteiten | Missie en concrete doelstellingen  |
| Sociaal-economisch   | Is er creatie van tewerkstellingen voor kansengroepen?                               |
|                      | Eerlijke handel?   |
|                      | Democratisch ondernemerschap?  |
|                      | Kansarmoedebestrijding?  |
|                      | Milieuvriendelijkheid?   |
|                      | Maatschappelijk verantwoord ondernemen?  |

Ten tweede zijn er de zekerheden en garanties. De kredietwaardigheid primeert wel altijd boven de zekerheden. Zo zal bij ernstige twijfel omtrent de kredietwaardigheid geen krediet worden verstrekt, ook al is er honderd procent garantie op terugbetaling. Alle types zekerheden komen bij Hefboom in aanmerking, behalve de persoonlijke borgstellingen.



Ten eerste is er de hypotheek. Met een hypotheek kunnen terreinen, gebouwen en rechten, alsook alle meubilair en rollend materieel dat deel uitmaakt van een terrein of een gebouw worden bezwaard. De voordelen die door de hypotheek aan de schuldeiser worden toegekend zijn enerzijds een voorkeurrecht en anderzijds een volgrecht. Het eerste recht zorgt ervoor dat de schuldeiser voor de andere schuldeisers wordt betaald. Dankzij het volgrecht kan de schuldeiser het bezwaarde goed volgen, in welke handen het ook mag overgaan. In geval van verkoop behoudt hij dan zijn voorkeurrecht op de nieuwe koper. (Ceyssens, 2005)

Vervolgens is er de borgstelling waarbij de borg zich tegenover Hefboom verbindt de schuld te betalen als de kredietnemer zelf in gebreke blijft. In het contract wordt dan meestal opgenomen dat Hefboom gerechtigd is over te gaan tot invordering van de borgstellingen, een maand na schriftelijke melding door Hefboom aan de borg dat de kredietnemer in gebreke blijft met zijn betaling. Hefboom aanvaardt echter nooit zekerheden ten aanzien van de persoon van de zaakvoerder, oprichter, aandeelhouder of alle natuurlijke personen in het algemeen. Alleen organisaties kunnen zich dus borg stellen. (Hefboom, 2007)

De inpandneming van facturen of reeds goedgekeurde subsidies is een derde zekerheid die bestaat bij Hefboom. De facturen worden dan neergelegd op de griffie van de Rechtbank van Koophandel. Wat betreft de subsidies wordt aan de overheid in kwestie bekend gemaakt dat de subsidie op een rekening van Hefboom moet worden gestort.

Tenslotte kan ook een externe kredietverzekering worden afgesloten. Hierin bestaan verschillende mogelijkheden. Allereerst is er de mogelijkheid een borgstelling van het Kringloopfonds te krijgen. Aangezien de borgstelling reeds beschreven werd, zal deze mogelijkheden hier niet verder worden besproken. Het systeem is immers gelijk aan dat van de borgstelling van elke andere organisatie.

Ten tweede is er de kredietverzekering door het waarborgfonds. In het Vlaams Gewest kunnen kapitaalfinanciers een beroep doen op het Vlaams Waarborgfonds voor de toekenning van een verliesgarantie. Die kan bekomen worden voor alle handelaars, zelfstandigen en vennootschappen met een exploitatiezetel in het Vlaams Gewest (Syndicaat van zelfstandigen en KMO's, 2007). In het Vlaamse Gewest wordt de waarborgregeling aangeboden door PMV-kmo, een business-unit van de Participatie Maatschappij Vlaanderen, die het op haar beurt aanbiedt via 20 financiële instellingen die in Vlaanderen actief zijn (FOD Economie, 2007). Jaarlijks kunnen die instellingen een beroep

doen op 150 miljoen EUR aan overheidswaarborgen. De voorwaarden om gebruik te kunnen maken van de regeling van het Waarborgfonds zijn de volgende (Participatie Maatschappij Vlaanderen, 2007):

- Eenzelfde organisatie kan via de waarborgregeling gebruiken maken van maximum 500 000 EUR aan waarborgen;
- De waarborg heeft betrekking op ten hoogste 75 % van het bedrag van het krediet;
- Voor elke waarborg moet een eenmalige premie betaald worden die wordt berekend in functie van de omvang en de looptijd van de waarborg;
- De waarborg heeft slechts een aanvullend karakter en komt dus bovenop en niet in plaats van de andere zekerheden die de kredietverlener kan vragen.

Stel dat de kredietnemer na enkele jaren zijn krediet niet meer kan terugbetalen. In dat geval betaalt de Vlaamse overheid haar deel (dus maximum 75 %) van het openstaande saldo (PMV, 2007).

Aan de hand van bovenstaande ratio's en gegevens, samen met de begroting van de organisatie, het financieel plan en de geleverde zekerheden wordt een risico rating toegekend aan elke kredietaanvraag. Het kredietcomité van Hefboom zal deze rating dan gebruiken in haar finale kredietgoedkeuring.

### 5.1.2 Netwerk Rentevrij CVBA

*Je project is goed, je middelen zijn schaars. Toch zonde om dan nog rente te betalen...*

Met deze slogan probeert Netwerk Rentevrij zich te positioneren tussen de andere alternatieve financiers. Netwerk Rentevrij cvba met sociaal oogmerk is een initiatief van Netwerk Vlaanderen VZW, Ethias en het Kringloopfonds en werd opgericht in 2005. (Netwerk Vlaanderen, 2007)

Netwerk Vlaanderen VZW zelf voert campagne met de slogan "anders omgaan met geld". Zo wil ze onder andere het investeringsbeleid van banken publiek maken en inspraak afdwingen voor de spaarder en belegger in de bestemming van zijn geld. Netwerk Vlaanderen is ook een wegwijzer op de markt van ethische en duurzame beleggingsvormen en ondersteunt organisaties die mens- en milieuvriendelijker willen omgaan met geld (Netwerk Vlaanderen, 2007).

Rentevrij vindt geld belangrijk als middel tot maatschappelijke verandering en nooit als doel op zich. Daarom steunt ze waardevolle projecten en zinvolle initiatieven door kredieten te verlenen met een rente van nul procent. In tegenstelling tot Hefboom verleent Rentevrij enkel investerings- en bedrijfskapitaalkredieten. Het krediet is echter niet helemaal gratis. Er worden telkens administratiekosten aangerekend. Daarbovenop kan een organisatie slechts een renteloos krediet verkrijgen als er voldoende participatie is door een bereidwillige achterban. Voor elke euro die de organisatie renteloos kan verkrijgen bij een zelfgekozen achterban, stelt Rentevrij er twee ter beschikking. Dit is het "2 EUR voor 1 EUR"-principe van Rentevrij. (Rentevrij, 2007)

Bij Hefboom is er geen achterban nodig en daar ligt volgens Frederik Matthijs – coördinator bij Netwerk Rentevrij – het grote verschil. Men kan ervoor kiezen om tijd en moeite vrij te maken voor het zoeken naar een achterban die renteloos geld wilt ter beschikking stellen. Het alternatief is een krediet aangaan bij Hefboom waarvoor men een hoge(re) rente voor betaalt.

Alle organisaties en rechtspersonen komen in aanmerking voor een renteloze lening. Er wordt niemand uitgesloten. Wat betreft de activiteit worden er wel duidelijke voorwaarden gesteld. Zo moet de organisatie streven naar duurzame ontwikkeling (bijvoorbeeld milieu of de kloof arm-rijk), werken rond kansengroepen en tegen discriminatie, aan sociale acties doen in het verlengde van de Netwerk Vlaanderen-doelstellingen (bijvoorbeeld vredesorganisaties) of werken aan persoonlijke ontplooiing, ontwikkeling en cultuur (kredietbehandeling Rentevrij, 2006). Bovendien moet de organisatie ook de principes van de sociale economie hanteren (zie hoofdstuk 2).

Netwerk Rentevrij staat enkel renteloze leningen toe wanneer ze noodzakelijk en wezenlijk zijn. Dit wil zeggen dat het gevraagde bedrag in verhouding moet staan tot de vooropgestelde maatschappelijke meerwaarde van de organisatie. Zo zal Rentevrij geen kredieten toestaan voor bijvoorbeeld de verbouwing van een pand waar enkel de eigenaar beter van wordt. (kredietbehandeling Rentevrij, 2006)

Wanneer een VZW bijvoorbeeld 60 000 EUR nodig heeft voor een bepaald doel dat inhoudelijk overeenkomt met het doel van Netwerk Rentevrij, kan ze een aanvraag indienen. De voorwaarde die gesteld zal worden is dat een deel van die 60 000 EUR kan geleend worden bij een achterban. Als de VZW erin slaagt om bijvoorbeeld 15 000 EUR renteloos te lenen bij zo een achterban, komt ze in aanmerking om bij Rentevrij 30 000 EUR te lenen. Hoewel 45 000 EUR niet genoeg is voor deze VZW

in vergelijking met haar noodzakelijk investeringsbedrag, zal Rentevrij toch niet meer dan 30 000 EUR toestaan. Een combinatie met een andere financier is nog wel mogelijk. Zo kan de VZW 15 000 EUR lenen bij Hefboom of Trividend, afhankelijk van de aard van de investering (voor Trividend: zie verder).

Dankzij dit systeem van een achterban of het "2 EUR voor 1 EUR"-principe, heeft Rentevrij meer zekerheid dat niet alleen de organisatie maar ook veel meer andere mensen echt vertrouwen hebben in het doel van de investering of – in het geval van een bedrijfskapitaalkrediet – in de organisatie als geheel. Belangrijk te vermelden is dat Rentevrij professionele begeleiding voorziet tijdens de volledige procedure, alsook het zoeken naar een achterban. Zo kan de VZW in het voorbeeld gebruik maken van standaard brieven opgesteld door Rentevrij om mensen te contacteren. Indien nodig organiseert Rentevrij ook een voorstellingsmoment aan de achterban. Tenslotte voorziet Rentevrij ook modelcontracten die kunnen gebruikt worden tussen de kredietnemende organisatie en eenieder uit de achterban. (Netwerk Rentevrij, 2007)

Aangezien Rentevrij geen rente aanrekent, zal ze haar kosten per dossier op een andere manier moeten recupereren. Zoals reeds gezegd, doet ze dit door een administratieve kost aan te rekenen die bestaat uit twee delen. Enerzijds is er de kost voor het opstellen van een dossier. Deze wordt gefactureerd op het moment van de ondertekening van het contract en is afhankelijk van de grootte van het bedrag. Hoe hoger het bedrag, hoe lager deze kost. Zo wordt er bij een krediet van 5 000 EUR (met een achterban van 2 500 EUR) een dossierkost van 125 EUR of 2,5 % gefactureerd. Wanneer de achterban voor 45 000 EUR zorgt en Rentevrij dus 90 000 EUR ter beschikking stelt, betaalt men nog maar 1,3 % of 1 170 EUR. De tweede component is de kost voor de jaarlijkse opvolging van het dossier. Deze wordt jaarlijks op 1 september gefactureerd en bedraagt ongeveer 1,3 % van het bedrag. De minimum en maximum bedragen die men kan ontlenen bij Rentevrij zijn respectievelijk 2 500 en 100 000 EUR. (kredietbehandeling Rentevrij, 2006)

Er zal een rapport worden opgesteld voor elke kredietnemer. In dit rapport wordt de kredietwaardigheid van het sociaal-economische bedrijf in kwestie onder de loep genomen door achtereenvolgens de volgende elementen gedetailleerd te onderzoeken (kredietbehandeling Netwerk Rentevrij, 2006):

**Tabel 5.5: Elementen in financieringsaanvraagformulier Netwerk Rentevrij**

|                    |   |
|--------------------|---|
| Organisatiecultuur | democratisch werken: <i>bespreking beslissingsproces en informatierverspreiding binnen de organisatie</i>       |
|                    | Samenwerking: <i>met welke organisaties wordt er samengewerkt?</i>  |
|                    | Deskundigheid: <i>wordt er gebruik gemaakt van voldoende interne of (indien afwezig) externe deskundigheid?</i> |
| Financieel         | Socialisatie van opbrengsten: <i>bespreking loonbeleid en bestedingsbeleid van de overschotten</i>              |
|                    | Economische zelfredzaamheid en continuïteit: <i>zelfbedruipend of afhankelijk van subsidies?</i>                |
| Industrieel        | <i>Zijn er voldoende machines en personeel om alle doelstellingen te realiseren?</i>                            |
| Commercieel        | <i>Hoe ziet de markt eruit en is er voldoende vraag naar het product of de dienst?</i>                          |
| Omgeving           | <i>Hoe evolueert de sector, de overheidsbeslissingen, de concurrenten,...</i>                                   |
| Boekhoudkundig     | <i>Bespreking balans, resultatenrekening, begroting, recentste jaarverslag en liquiditeit</i>                   |

Daarenboven stelt Netwerk Rentevrij bepaalde zekerheden bij het verlenen van een krediet. Bij een investeringskrediet zal er gebruik gemaakt worden van een hypothecaire volmacht wanneer het gaat om onroerende en van subrogatie wanneer het gaat om roerende goederen.

Bij subrogatie ('vervanging') zal bij wanbetaling het voorrecht bekomen worden op de prijs uit de gedwongen verkoop van het gefinancierde roerende goed. Hiervoor zal de verkoper van het roerende goed een subrogatieverklaring moeten ondertekenen, dit wil zeggen dat men akkoord gaat dat de kredietverlener het wettelijk voorrecht van de onbetaalde verkoper overneemt. De factuur moet in dit geval binnen de 15 dagen na levering op factuurdatum, ingeschreven worden op de griffie van de Handelsrechtbank van de plaats waar de kredietnemer woont. (Ceyskens, 2005)

De hypothecaire volmacht is een zakelijke zekerheid waarbij een begunstigde van een krediet de onherroepelijke volmacht geeft om een onroerend goed in hypotheek te nemen (Ceyskens, 2005). Het gaat over een zeer sterke waarborg, aangezien Netwerk Rentevrij op elk tijdstip kan overgaan tot het hypothekeren van het goed, bijvoorbeeld wanneer ze onraad ruikt betreffende de terugbetaling of wanneer de kredietwaardigheid in gedrang komt.

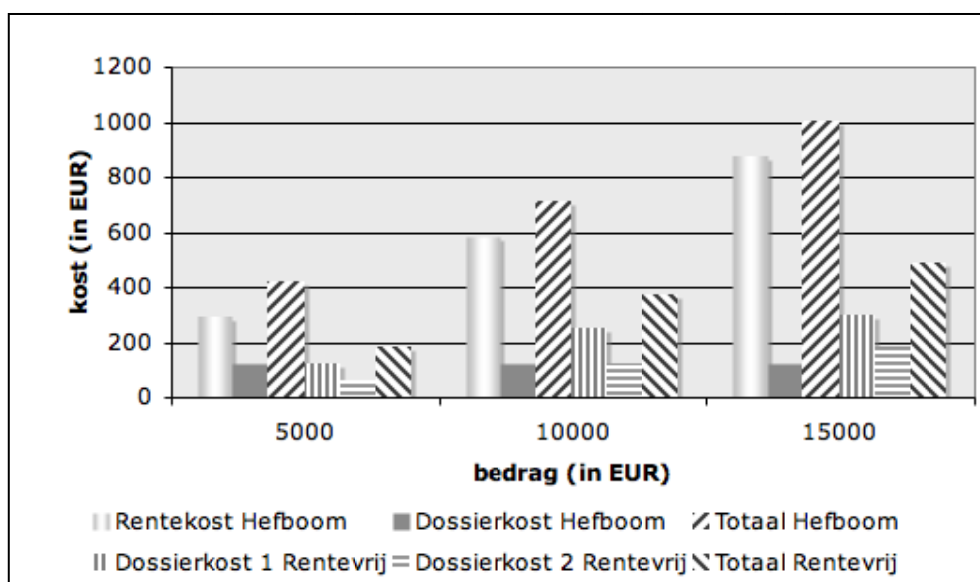
Wanneer het gaat om een bedrijfskapitaalkrediet, zal er eerder gebruik gemaakt worden van een borgstelling door rechtspersonen, de in pandstelling van facturen of schuldvorderingen of er wordt beroep gedaan op het Vlaams Waarborgfonds. Al deze zekerheden werden reeds besproken bij Hefboom.

### 5.1.3 Vergelijking investeringskrediet Hefboom versus Netwerk Rentevrij

In grafiek 5.6 wordt een vergelijking gemaakt tussen een investeringskrediet bij Hefboom en bij Netwerk Rentevrij. Aangezien dezelfde trend zich bleef voortzetten voor alle volgende bedragen, was het niet nodig meer bedragen op de X-as af te beelden. Enkel de bedragen 5 000, 10 000 en 15 000 EUR werden dus opgenomen in de grafiek. Hogere bedragen worden wel vermeld in tabel 5.7.

De staven met verticale en horizontale strepen representeren de twee soorten dossierkosten die Netwerk Rentevrij aanreken bij een investeringskrediet. De licht- en donkergrijze staven staan voor respectievelijk de rente- en dossierkost van een investeringskrediet bij Hefboom. De totaalkost bij Hefboom en de totaalkost bij Netwerk Rentevrij zijn de twee voornaamste staven uit het staafdiagram en zijn aangeduid met diagonale strepen.

**Grafiek 5.6: Kost voor een investeringskrediet bij Hefboom versus Netwerk Rentevrij voor de bedragen 5 000, 10 000 en 15 000 EUR**



**Tabel 5.7: Kost voor een investeringskrediet bij Hefboom versus Netwerk Rentevrij voor de bedragen 5 000, 10 000 en 15 000 EUR**

| <b>Investeringskrediet bij Hefboom</b> |                  |                    |               | <b>Investeringskrediet bij Netwerk Rentevrij</b> |                      |                      |               |
|--|------------------|--------------------|---------------|--|----------------------|----------------------|---------------|
| <i>bedrag</i>                          | <i>Rentekost</i> | <i>Dossierkost</i> | <i>Totaal</i> | <i>bedrag</i>                                    | <i>Dossierkost 1</i> | <i>Dossierkost 2</i> | <i>Totaal</i> |
| 5 000                                  | 292,5            | 125                | <b>418</b>    | 5 000  | 125                  | 60                   | <b>185</b>    |
| 10 000                                 | 585              | 125                | <b>710</b>    | 10 000   | 250                  | 120                  | <b>370</b>    |
| 15 000                                 | 877,5            | 125                | <b>1 003</b>  | 15 000   | 300                  | 185                  | <b>485</b>    |
| 20 000                                 | 1170             | 125                | <b>1 295</b>  | 20 000   | 300                  | 260                  | <b>560</b>    |
| 25 000                                 | 1462,5           | 125                | <b>1 588</b>  | 25 000   | 300                  | 330                  | <b>630</b>    |
| 30 000                                 | 1755             | 150                | <b>1 905</b>  | 30 000   | 390                  | 390                  | <b>780</b>    |
| 40 000                                 | 2340             | 200                | <b>2 540</b>  | 40 000   | 520                  | 520                  | <b>1 040</b>  |
| 50 000                                 | 2925             | 250                | <b>3 175</b>  | 50 000   | 650                  | 650                  | <b>1 300</b>  |

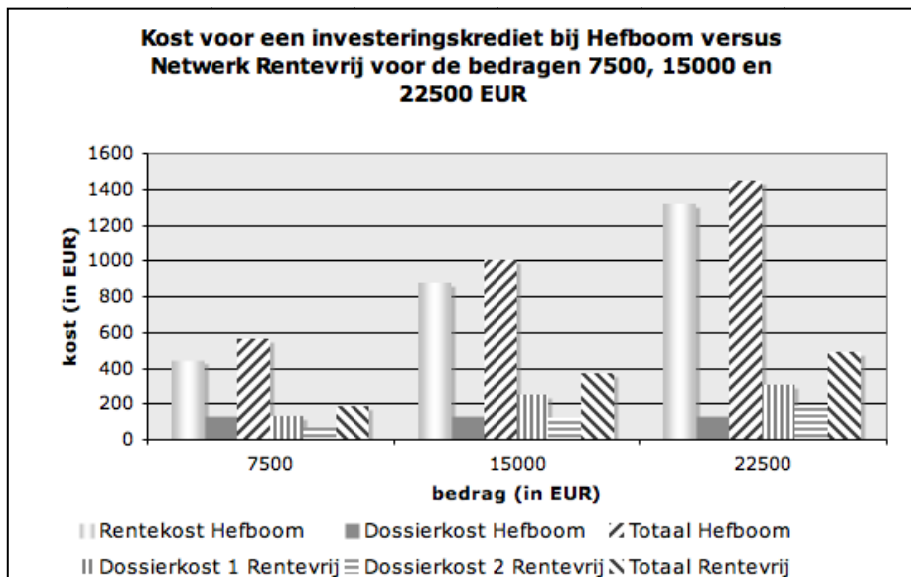
Zoals reeds eerder beschreven, rekent Hefboom voor een investeringskrediet een rentekost die gelijk is aan de *prime rate* + 1 % en een dossierkost van 0,5 % (met minimum 125 en maximum 500 EUR). De *prime rate* bedroeg 4,85 % in april 2007 (De Tijd, 2007). De tweede kolom bij Hefboom werd dus bekomen door het bedrag van de eerste kolom te vermenigvuldigen met 0,0585. Wanneer men de eerste kolom vermenigvuldigt met 0,5 %, bekomt men de derde kolom (met een minimum van 125 EUR). De kolommen bij Netwerk Rentevrij kwamen tot stand door de principes besproken in paragraaf 5.1.2.

Het is belangrijk op te merken dat wanneer een sociaal-economisch bedrijf een investeringskrediet zou aangaan in het kader van bovenstaande vergelijking, men uiteindelijk een hoger totaalbedrag zal hebben bij Netwerk Rentevrij dan bij Hefboom. Dit omwille van het "2 EUR voor 1 EUR"-principe. Wanneer een sociaal-economisch bedrijf een investeringskrediet ten bedrage van bijvoorbeeld 15 000 EUR nodig heeft, moeten we eigenlijk werken met een bedrag van Netwerk Rentevrij van 10 000 EUR. Dit omdat Netwerk Rentevrij als eis zal stellen dat het bedrijf 5 000 EUR moet zoeken via een achterban.

De reden dat dit niet geïntegreerd wordt in de grafiek en in de tabel, is het feit dat er in dat geval geen zuivere vergelijking mogelijk was tussen de twee alternatieve financiers. Het is namelijk moeilijk de kosten van een investeringskrediet van Hefboom met een investeringskrediet van

Netwerk Rentevrij tegen elkaar uit te zetten in een grafiek, wanneer het nooit over hetzelfde bedrag gaat. Wanneer we dit wel zouden doen, zien de grafiek en de tabel er zo uit:

**Grafiek 5.8: Kost voor een investeringskrediet bij Hefboom versus Netwerk Rentevrij voor de bedragen 7 500, 15 000 en 22 500 EUR**



**Tabel 5.9: Kost voor een investeringskrediet bij Hefboom versus Netwerk Rentevrij voor de bedragen 7 500, 15 000 en 22 500 EUR**

| Investeringskrediet bij Hefboom |       |             |        | Investeringskrediet bij Netwerk Rentevrij |                |                |             |     |        |
|---------------------------------|-------|-------------|--------|---|----------------|----------------|-------------|-----|--------|
| bedrag                          | Rente | Dossierkost | Totaal | totaal krediet                            | deel achterban | deel rentevrij | Dossierkost |     | Totaal |
|                                 |       |             |        |   |                |                | 1           | 2   |        |
| 7 500                           | 439   | 125         | 564    | 7 500                                     | 2 500          | 5 000          | 125         | 60  | 185    |
| 15 000                          | 878   | 125         | 1 003  | 15 000                                    | 5 000          | 10 000         | 250         | 120 | 370    |
| 22 500                          | 1 316 | 125         | 1 441  | 22 500                                    | 7 500          | 15 000         | 300         | 185 | 485    |
| 30 000                          | 1 755 | 150         | 1 905  | 30 000                                    | 10 000         | 20 000         | 300         | 260 | 560    |
| 45 000                          | 2 633 | 225         | 2 858  | 45 000                                    | 15 000         | 30 000         | 390         | 390 | 780    |
| 60 000                          | 3 510 | 300         | 3 810  | 60 000                                    | 20 000         | 40 000         | 520         | 520 | 1 040  |

De afstand tussen de staven 'Totaal Hefboom' en 'Totaal Rentevrij' in het staafdiagram is nu toegenomen omdat de totale kosten voor een investeringskrediet bij Netwerk Rentevrij nu nog lager liggen dan die van Hefboom in vergelijking met de eerste analyse. De reden hiervoor is dat we nu



rekening gehouden hebben met de achterban, waardoor het bedrag ontleend van Netwerk Rentevrij met 1/3 lager komt te liggen (aangezien nu niet het volledige bedrag, maar slechts 2/3 dient ontleend te worden, want 1/3 krijgen we van de achterban).

Hier moeten we opnieuw een belangrijke opmerking formuleren. Hoewel de vergelijking in principe nu juist en meer volledig is, is ze dat nog niet helemaal. Er wordt namelijk vanuit gegaan dat het deel van de achterban kosteloos verkregen wordt. Uiteraard is dat niet zo. We kunnen daarom de volgende voorwaarde stellen wat betreft de keuze tussen Hefboom en Netwerk Rentevrij (waarbij de letters [A] en [B] overeenstemmen met kolommen uit onderstaande tabel):

*Wanneer de geschatte kost van het verkrijgen van een achterban voor [A] EUR meer bedraagt dan het verschil tussen de kost van een investeringskrediet bij Hefboom en Netwerk Rentevrij of [B] EUR, kies dan een investeringskrediet bij Hefboom.*

*Wanneer die kost minder bedraagt dan [B] EUR, kies dan Netwerk Rentevrij.*

| <u><b>krediet</b></u> | <u><b>totale kost Hefboom</b></u> | [A]                          |                              |                                     | [B]                    |
|-----------------------|-----------------------------------|------------------------------|------------------------------|-------------------------------------|------------------------|
|                       |                                   | <u><b>deel achterban</b></u> | <u><b>deel Rentevrij</b></u> | <u><b>totale kost Rentevrij</b></u> | <u><b>verschil</b></u> |
| 7 500                 | 564                               | 2 500                        | 5 000                        | 185                                 | <b>379</b>             |
| 15 000                | 1 003                             | 5 000                        | 10 000                       | 370                                 | <b>633</b>             |
| 22 500                | 1 441                             | 7 500                        | 15 000                       | 485                                 | <b>956</b>             |
| 30 000                | 1 905                             | 10 000                       | 20 000                       | 560                                 | <b>1 345</b>           |
| 45 000                | 2 858                             | 15 000                       | 30 000                       | 780                                 | <b>2 078</b>           |
| 60 000                | 3 810                             | 20 000                       | 40 000                       | 1 040                               | <b>2 770</b>           |

Natuurlijk kunnen er nog andere redenen zijn waarom een sociaal-economisch bedrijf een bepaalde keuze maakt. De factoren die de keuze van een bepaald krediet beïnvloeden bij verschillende alternatieve financiers (of van kredietverstrekkers in het algemeen), zou het onderwerp kunnen zijn van een andere eindverhandeling.

### 5.1.3 Triodos Bank NV

De laatste multiproductverstreckende alternatieve financier die wordt besproken is Triodos Bank. Triodos doet veel meer dan enkel kredieten verstrekken voor de sociale economie. Haar doelstelling kan worden opgesplitst in vijf deelgebieden (Triodos Bank, 2007).

Allereerst stelt de Triodos Bank kapitaal ter beschikking voor natuur- en milieuprojecten. Hieronder vallen onder andere de projecten rond duurzame energie, zoals zonne- en windenergie. Ook projecten rond biologische landbouw, natuurvoeding en milieutechnologie kunnen terecht bij Triodos Bank. Ten tweede is er het deelgebied cultuur en welzijn. Kredietverlening aan instellingen actief in onderwijs of gehandicapten- en gezondheidszorg is hier het uitgangspunt. De mens moet centraal staan, zoals in projecten rond de begeleiding van ex-drugsverslaafden, gezondheidscentra, mensen met concentratiestoornissen op school, enzovoort. Ook heel uiteenlopende projecten zoals kunstcreatie op school en theatergezelschappen worden gefinancierd.

Noord-Zuid is een derde deelgebied. Triodos Bank neemt hier de rol op zich om initiatieven financieel te ondersteunen die bijdragen tot duurzame ontwikkeling in het Zuiden, zoals microkredietinstellingen in ontwikkelingslanden, organisaties voor eerlijke handel en wereldwinkels. Ook niet-gouvernementele organisaties (ngo's) die actief zijn op het vlak van ontwikkelingssamenwerking komen aan bod. Een vierde deelgebied is het verlenen van kredieten voor vernieuwende woonprojecten en ecologische woningen en woonwijken.

De financiering van de sociale economie is een vijfde deelgebied. Triodos Bank heeft het dan vooral over het in stand houden van ambachtelijke beroepen (zoals bijvoorbeeld kaarsenmaker) en het ondersteunen van vernieuwend ondernemerschap. Ze biedt ook ondersteuning aan startende ondernemers en levert adviseurs en accountants die zich vooral richten op die startende ondernemers en sociale projecten.

Triodos Bank werd in 1971 opgericht als "de Stichting Triodos Fonds" om te bemiddelen bij schenkingen ten behoeve van vernieuwende initiatieven en bedrijven. Daarna werden haar activiteiten uitgebreid om garanties te kunnen verstrekken ten behoeve van die vernieuwende bedrijven zodat ze een bankfinanciering konden krijgen. Het "Triodos Borgstellingsfonds" werd opgericht in 1973. De Triodos Bank NV zoals we ze nu kennen werd zeven jaar later opgericht met

een startkapitaal van ruim 500 000 EUR. Het duurde toen nog wel dertien jaar voordat Triodos Bank in België een vestiging opende, want aanvankelijk begon de bank haar activiteiten in Nederland. (Triodos Bank, 2007)

De missie van Triodos Bank bestaat erin “bij te dragen aan een samenleving waarin levenskwaliteit wordt bevorderd, menselijke waardigheid centraal staat en het voor mensen en organisaties mogelijk maken om bewust met geld om te gaan en daarmee duurzame ontwikkeling te bevorderen” (Triodos Bank, 2007). Ook biedt Triodos duurzame financiële producten waarin bedrijven kunnen investeren. Een spaar- of zichtrekening openen bij Triodos Bank behoort ook tot de mogelijkheden. Een spaarrekening brengt 1,50 % basisrente op, een zichtrekening 0,25 %.

Triodos Bank verleent een hele waaier van kredieten en is daarom de meest uitgebreide multiproductverstrekker van de alternatieve financiers. Buiten de reeds gekende en bestudeerde investeringskredieten, bedrijfskapitaalkredieten en overbruggingskredieten, worden er ook vaste voorschotten en bankgaranties aangeboden. Ook achtergestelde leningen zijn mogelijk via het Participatiefonds. Voor een investeringskrediet rekent Triodos Bank ongeveer 3,50 tot 6,50 % en voor een overbruggingskrediet ongeveer 7,20 tot 9,50 % (Triodos Bank, 2007).

#### *Vaste voorschotten of straight loans*

Dit is een kredietvorm op korte termijn waarbij een kredietnemer tegen een vaste rentevoet en voor een vaste looptijd (meestal niet langer dan een jaar), een vast bedrag opneemt. Een vast voorschot wordt meestal aangewend als financiering van de exploitatiecyclus. Het is dan ook vooral geschikt voor het opvangen van tijdelijke liquiditeitstekorten waarvan de duur en het bedrag vooraf bepaald zijn, onder andere door een goede financiële planning binnen het bedrijf. Typisch aan deze kredietvorm is dat het bedrag in een keer wordt opgenomen en ook in zijn geheel wordt terugbetaald. Vervroegde terugbetalingen zijn niet toegelaten (Ceyssens, 2005). Dit krediet kent een enorm succes omwille van zijn eenvoud, soepelheid en zijn relatief voordelige kostprijs. Het nadeel voor Triodos Bank is dat dit krediet een honderd procent risico betekent aangezien ze geen enkele controle heeft over de aanwending ervan. Daarom zal Triodos dan ook verschillende waarborgen eisen (zie verder).

### *Bankgaranties*

In een bankgarantie verplicht Triodos Bank zich om een bepaald bedrag op eerste verzoek en onvoorwaardelijk uit te betalen aan de ontvanger van de bankgarantie (Triodos Bank, 2007). Triodos zal dit bedrag dan later van de kredietnemer terugvorderen. In veel financiële transacties wordt een bankgarantie geëist. Ook deze kredietvorm kent veel succes.

### *Achtergestelde leningen m.b.v. het Participatiefonds*

Sommige investeringen zijn voor bedrijven enkel mogelijk wanneer de financiële structuur eerst verstevigd wordt. Aangezien bijkomende kapitaalopvragingen soms nog niet voldoende (of wenselijk) zijn, kan men op de hulp van Triodos Bank rekenen en meer bepaald van diens Participatiefonds. Deze laatste is opgericht door de federale overheid en verstrekt achtergestelde leningen tegen een verlaagde rentevoet (varieert van ongeveer 3 tot 4 % afhankelijk van het soort krediet). (Participatiefonds, 2007)

Het Participatiefonds biedt vier verschillende financieringen: co-financiering (waarbij het Participatiefonds mee financiert samen met een ander krediet van een bank), een micro-financiering (een micro-krediet voor personen in een onzekere situatie die een zelfstandige activiteit willen ontwikkelen), een co-financiering van risicokapitaal en tenslotte een financieringspakket voor de huisartsgeneeskunde (Participatiefonds, 2007).

De term achtergesteld verwijst naar het feit dat de verlener van de achtergestelde lening als allerlaatste recht heeft op het liquidatiesaldo wanneer het bedrijf in faling zou gaan. Indien het bedrijf zou falen, komen namelijk eerst de contractueel bevoorrechte schuldeisers aan bod. Vandaar dat veel banken een achtergestelde lening zien als een uitbreiding van het eigen vermogen van het bedrijf, want banken zijn zulke contractueel bevoorrechte schuldeisers die eerst aan de beurt komen bij faling. De schuldeisers die een wettelijk recht van voorrang bezitten (zoals de fiscus en de RSZ-administratie) behoren tot de tweede klasse. Uiteindelijk komen de niet-bevoorrechte chirografaire schuldeisers nog net voor de achtergestelde schuldeisers aan bod (zoals leveranciers). (Ceyssens, 2005)

Net als de andere alternatieve financiers, vraagt ook Triodos Bank waarborgen en zekerheden bij elke kredietverlening. Aangezien Triodos Bank een volledig erkend bankstatuut heeft, beschikt ze over de toegang tot alle soorten waarborgen die bancair gebruikelijk zijn: de zakelijke waarborgen (inpandgeving, hypotheekstelling, hypothecaire volmacht), borgstellingen en garanties vanwege overheden en derde organisaties (Triodos Bank, 2007). Deze waarborgen en zekerheden werden reeds besproken.

## **5.2 RISICOKAPITAALVERSTREKKER: TRIVIDEND**

Trividend werd op 18 december 2001 opgericht door 11 organisaties: P&V, KBC, Kanaal 127, Dexia, De Wolkammerij, Gevaert, VKW, het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, Triodos Bank, Netwerk Vlaanderen en Hefboom. Dankzij een jaarlijkse werkingstoelage van de Vlaamse overheid kan Trividend haar werking uitbouwen en eigen inkomsten verwerven om volledig zelfstandig te kunnen werken. (Trividend, 2007)

Twee organen vormen de basis van Trividend: de raad van bestuur en het investeringscomité. Het eerste weerspiegelt de publiek-private samenwerking tussen de sociale economie sector, de Vlaamse overheid en de privé-sector aangezien deze drie evenredig zetelen in de raad van bestuur. Deze raad bewaakt de naleving van de doelstellingen van Trividend, maar komt op geen enkele manier tussen in de behandeling van een dossier. Deze taak is enkel weggelegd voor het investeringscomité. Dat is samengesteld uit mensen met een jarenlange financiële en ondernemingservaring en een relevante ervaring in de sociale economie. In 2005 telde het investeringscomité zeven leden. (Jaarverslag Trividend, 2005)

Om te kunnen genieten van kapitaal van Trividend, moeten organisaties een maatschappelijke of exploitatiezetel hebben in Vlaanderen. Verder zijn er geen criteria; zowel vennootschappen als VZW's uit alle sectoren van industrie, handel of diensten mogen zich aanbieden. Trividend investeert maximaal 100 000 EUR per klant. (Trividend, 2007)

Trividend is de enige risicokapitaalverstrekker binnen de sector van de sociale economie. De missie van Trividend bestaat er dan ook in "een antwoord te bieden op de toenemende vraag naar risicokapitaal in de sector van de sociale economie" (Trividend, 2007). Risicokapitaal is volgens Unizo (2007) een verzamelnaam voor alle gelden die in een onderneming worden ingebracht en die

een deel van het ondernemingsrisico dragen. Het gaat daarbij dus niet om gewone leningen die worden aangegaan om gebouwen of materieel te verwerven.

Net zoals de term achtergestelde leningen, verwijst de term risicokapitaal naar de kans dat de onderneming in faling zou gaan. Aandeelhouders komen namelijk helemaal achteraan in de rangorde van eventuele terugbetaling van de schulden ingeval van faling. Aandeelhouders kunnen dan enkel hopen dat de activa de passiva overstijgen waardoor ze recht krijgen op een liquidatiebonus. Aangezien Trividend aandeelhouder wordt bij het verschaffen van kapitaal, verkeert ze dus ook in die situatie. Vandaar spreekt men van het verschaffen van risicokapitaal.

Buiten Trividend zijn er nog ongeveer twintig à dertig risicokapitaalverstrekkers in Vlaanderen, maar deze zijn enkel werkzaam voor de reguliere sectoren. Immers, Trividend is de enige risicokapitaalverstrekker die werkt met gelden die zelf geen dividend uitkeren. Trividend werkt ook met kleinere bedragen dat de gemiddelde reguliere risicokapitaalverstrekker in Vlaanderen.

Trividend financiert de sector door middel van participatie in het kapitaal en met behulp van achtergestelde leningen. Dit laatste kwam er doordat VZW's (kringloopcentra, sociale werkplaatsen,...) vennootschapsrechtelijk gezien geen kapitaal hebben en anders uit de boot zouden vallen. Sociaal-economische bedrijven kunnen uiteraard altijd risicokapitaalverstrekkers combineren met bijvoorbeeld investeringskredieten. Wanneer Hefboom bijvoorbeeld stelt dat ze slechts 80 % van een investeringsgoed zal financieren en dat de kredietnemer zelf voor het overig deel moet instaan, kan Trividend de resterende 20 % financieren, hoewel het toch niet om echt risicokapitaal gaat, maar om een investeringskrediet.

Aan elke kredietvorm worden enkele criteria gesteld. Bij kapitaalparticipaties moet Trividend steeds minderheidsaandeelhouder zijn en zetelt ze nooit in de raad van bestuur. Een kapitaalparticipatie mag maximum zes jaar duren (daarna stapt Trividend uit). Trividend haalt haar opbrengsten uit een rendement van 4 % per jaar (via dividenden of via een meerwaarde bij uitstap) en uit een jaarlijkse beheerskost van 2 % (maximum 1 250 EUR).

Wat betreft de achtergestelde leningen geldt dat de maximale looptijd tien jaar bedraagt. Bij deze kredietvorm haalt Trividend haar opbrengsten uit een rentevoet die gelijk is aan de *prime rate* plus 2 %. Ook een eenmalige dossierkost van 250 EUR wordt aangerekend. Dankzij de samenwerking met

het Kringloopfonds (zie verder) kunnen grotere dossiers behandeld worden en kan men soms werken met lagere tarieven.

In tegenstelling tot andere financiers, vraagt Trividend geen waarborgen. In ruil wordt wel elke potentiële klant persoonlijk uitgenodigd voor een presentatie van zijn gegevens en een toelichting van de aanvraag. Verder moet men ook een volledig dossier indienen via e-mail. Trividend garandeert dat wanneer de aanvraag wordt goedgekeurd, er een uitbetaling mogelijk is binnen de 14 dagen na de beslissing. Trividend telde 24 klanten in 2005 en al meer dan 35 klanten in de eerste maanden van 2007. (Trividend, 2007)

### **5.3 KRINGLOOPFONDS CVBA**

Volledigheidshalve wordt er als laatste in dit hoofdstuk nog melding gemaakt van het Kringloopfonds. Het werd opgericht in mei 2003 met de bedoeling bijkomende middelen voor de sociale economie vrij te maken. De initiatiefnemer en beheerder is de federale overheid. Het is een speciaal fonds dat zelf de markt niet benaderd, maar geld ter beschikking stelt van de andere financiers. Paul Schats (zie eerder) spreekt van een 'financiering van tweede orde'. Het Kringloopfonds is tevens aandeelhouder van Trividend.

De beleggers in het kringloopfonds zijn geen aandeelhouders, maar leninggevers die intekenen op obligaties. De beleggers lopen echter geen enkel risico; de Belgische staat waarborgt de terugbetaling en de belegging geeft aanleiding tot een belastingvermindering. (Kringloopfonds, 2007)

Van het totaal kapitaal ten bedrage van 77,5 miljoen EUR heeft de staat zelf 2,5 miljoen EUR ingebracht. In het totaal zal 70 % van deze middelen rechtstreeks naar initiatieven van de sociale economie gaan. In eerste instantie zal het kringloopfonds dit doen door te rekenen op de specialisten op het veld: de financiers van de sociale economie. De overige 30 % zullen belegd worden in andere ethische financiële producten. (Provinciaal Steunpunt Sociale Economie, 2006)

## **Hoofdstuk 6**

### **Financiering van Kluster**

Na een theoretisch antwoord op de centrale onderzoeksvraag in hoofdstukken vier en vijf, zal dit hoofdstuk eerder een praktisch licht werpen op de financiering van de sociale economie. Hier zal namelijk worden bekeken hoe Kluster – het invoegbedrijf besproken in hoofdstuk drie – gefinancierd wordt.

Zoals blijkt uit de voorgaande hoofdstukken, bestaat het landschap van de financiering van de sociale economie uit twee grote delen; de subsidies en de alternatieve financiers. De financiering van Kluster bestaat dus ook uit twee luiken. Een eerste sleutelement dat een rol speelt binnen de financiering van Kluster zijn de alternatieve financiers. Zij vormen het eerste luik. De ontvangsten uit de (loon)subsidies vormen het tweede luik. Aangezien de klanten van Kluster uitsluitend met dienstencheques betalen, vormen deze de grootste bron van inkomsten. Andere loonsubsidies die voorkomen bij Kluster zijn onder andere de invoegsubsidie, de SINE en de art.60-tewerkstelling, de tewerkstellingen volgens het Activa Plan en de startbanen.

#### **6.1 ALTERNATIEVE FINANCIERS**

In hoofdstuk drie zagen we reeds dat Kluster werd opgericht met een kapitaal ten bedrage van 19 000 EUR. Even later werd dit kapitaal verhoogd met 1 000 EUR door het toetreden van een nieuwe vennoot. Twee maanden later werd in een tweede algemene vergadering opnieuw beslist over de toetreding van een nieuwe vennoot. Ditmaal ging het over Trividend. Aangezien Kluster beroep doet op deze alternatieve financier voor een kapitaalverschaffing van 8 000 EUR, moest Trividend wel aandeelhouder worden (zoals beschreven in hoofdstuk 5). Op de jaarrekening van 2005 vinden we dus een bedrag van 28 000 EUR terug op de rekening 'kapitaal'.

Naast de deelneming in het kapitaal doet Kluster ook een beroep op Trividend voor het verstrekken van risicokapitaal. Hoofdstuk 5 leerde ons trouwens dat Trividend de enige risicokapitaalverstrekker is binnen de sociale economie. Het gaat hier om een achtergestelde lening van 20 000 EUR over een periode van vijf jaar (de maximale looptijd bedraagt tien jaar; zie hoofdstuk 5). In de jaarrekening vinden we dan ook onder de rubrieken 'schulden op meer dan een jaar' en 'schulden op minder dan



een jaar' respectievelijk de bedragen 16 000 EUR en 4 000 EUR. Voor haar financiële activiteiten doet Kluster een beroep op een zichtrekening bij de Triodos Bank, een andere alternatieve financier.

## **6.2 LOONSUBSIDIES**

### **6.2.1 Dienstencheques**

Een onmisbaar deel bij Kluster vormen de dienstencheques. Maar liefst 223 755 EUR of 93 % van de totale omzet is afkomstig van de ontvangsten uit dienstencheques (jaarrekening Kluster 2005, zoals neergelegd op 28 september 2006). De overige 7 % zijn tussenkomsten in de nettolonen door de RVA. De volledige werking van dienstencheques bij Kluster verloopt uiteraard gelijk met de werking besproken in hoofdstuk 4.

### **6.2.2 Invoegwerknemers**

In december 2006 werkten er 23 invoegwerknemers bij Kluster. In hoofdstuk 4 werd een definitie voor invoegwerknemers beschreven waaruit bleek dat invoegwerknemers mensen zijn met een lage scholing die geen of beperkte toegang hebben naar de reguliere arbeidsmarkt en dat ze een bepaalde periode inactief zijn. Uit hoofdstuk 4 bleek overigens de volgende regel: "voor commerciële bedrijven die werken met dienstencheques die de erkenning van invoegbedrijf ontvangen, geldt een vierjaarlijkse vaste premie van 1 650 EUR per voltijds equivalent per jaar". Omgerekend naar voltijdse equivalenten (VTE) per jaar vormen de 23 invoegwerknemers bij Kluster samen 11,18 VTE. De vierjaarlijkse loonpremie waar Kluster recht op heeft voor het tewerkstellen van die 23 invoegwerknemers bedraagt dus 18 447 EUR.

In 2006 ontving Kluster echter maar 11 568 EUR invoegsubsidie. Dit verschil is te verklaren door het feit dat de 1 650 EUR eigenlijk niet per jaar, maar maandelijks wordt uitbetaald en dit in de verhouding met de tewerkstellingsbreuk per invoegwerknemer. Daarvoor dient Kluster maandelijks een prestatie staat per invoegwerknemer over te maken aan de VDAB. De reden dat het werkelijk gekregen bedrag aan invoegsubsidie niet gelijk is met de theoretische berekening, is dat er werknemers zijn met een wisselende tewerkstellingsbreuk tijdens het boekjaar 2006. Iemand die bijvoorbeeld halftijds begint, kan na enkele maanden naar een 3/4 contract overgaan. Ook de verschillende indiensttredingdata over het jaar spelen een rol.

### 6.2.3 Startbaan

Eind 2006 telde Kluster ook twee tewerkstellingen in het kader van een startbaan 'type 1'. In hoofdstuk 4 werd beschreven dat dit een vermindering van de RSZ-bijdragen betekent van 1 000 EUR per kwartaal voor een voltijdse tewerkstelling gedurende de eerste acht kwartalen en 400 EUR vanaf het negende kwartaal. Aangezien het voor beide werknemers gaat om een halftijds contract (50 % VTE) moeten we volgende formule toepassen:  $1000 \text{ EUR} \times 0,50 \times 1,25$  (zie hoofdstuk 4). De eerste acht kwartalen geniet Kluster dus van een voordeel voor de startbanen ten bedrage van 1 250 EUR per kwartaal. Vanaf het negende kwartaal bedraagt de maatregel nog slechts  $400 \text{ EUR} \times 0,50 \times 1,25$  of 500 EUR per kwartaal voor beide startbanen. Dit laatste bedrag wordt de hele looptijd van de startbaanovereenkomst toegekend.

In hoofdstuk 4 werd er ook melding gemaakt van het begrip werkuitkering, uitbetaald door de RVA. De werknemer moet daarvoor dan wel aan een aantal criteria voldoen, waaronder een voltijdse tewerkstelling. Aangezien beide werknemers worden tewerkgesteld met een halftijds contract, hebben ze dus geen recht op de werkuitkering. Indien het zou gaan om laag of zeer laaggeschoolde jongeren en wanneer het brutoreferteloon (zie hoofdstuk 4) van deze werknemers lager zou zijn dan 1 956,90 EUR, zouden de criteria voor een verlaagde werkuitkering wel voldaan zijn. Ze zouden dan recht hebben op 120 EUR in plaats van 350 EUR werkuitkering.

### 6.2.4 Art. 60'ers

Kluster stelt ook een werknemer tewerk in het kader van artikel 60 van de OCMW-wet. Hierdoor draagt Kluster bij in het verwezenlijken van de doelstelling om mensen die geen recht hebben op sociale uitkeringen te regulariseren zodat ze dit op termijn wel worden (VDAB, 2007). Zoals beschreven in hoofdstuk 4, wordt Kluster hierdoor volledig vrijgesteld van de werkgeversbijdragen en het loon voor deze werknemer.

### 6.2.5 Activa

Ongeveer 30 % van het personeelsbestand van Kluster werd eind 2006 tewerkgesteld in het kader van het Activa Plan. We weten reeds dat het Activa Plan bestaat uit twee delen: de vrijstelling van werkgeversbijdragen en de werkuitkering. Het is onnodig om hier per werknemer te beschrijven

hoeveel de tussenkomst bedraagt. De verschillende soorten tussenkomsten staan immers beschreven in hoofdstuk 4. Om het zo eenvoudig mogelijk te houden, worden werknemers van het Activa Plan geordend volgens bepaalde codes. Zo geven codes als C1, D6 of iets dergelijks aan dat het gaat om een Activa-werknemer. Ze geven telkens een verschillend subsidierecht weer. In het jaar 2006 ontving Kluster 31 724 EUR subsidie dankzij het Activa Plan.

#### 6.2.6 SINE

De laatste loonsubsidie waar Kluster recht op heeft, is de SINE-premie voor het tewerkstellen van moeilijk inzetbare en langdurig werklozen. Op het einde van 2006 werkten er bij Kluster zestien SINE-werknemers met een totaal voltijds equivalent van acht werknemers. Uit hoofdstuk 4 volgt dat Kluster dan recht heeft op een federale tussenkomst (een RSZ-vermindering) van 1 000 EUR per kwartaal per VTE en dit gedurende 11 of 21 kwartalen (afhankelijk van de voorwaarden waaraan de werknemer voldoet).

Aangezien geen enkele SINE-werknemer voltijds werkt bij Kluster, moet het bedrag per kwartaal telkens aangepast worden aan de tewerkstellingsbreuk. Voor een werknemer met een contract van 20 uur (en dus een *jobtime* van 20/38 of 0,53) heeft Kluster dus recht op een SINE-premie van  $0,53 \times 1,25 \times 1\,000 \text{ EUR} = 662,50 \text{ EUR}$ . Bovendien ontvangt Kluster per maand 500 EUR op het nettoloon aangezien het tweede luik van de SINE-maatregel een inschakelingsuitkering van de RVA inhoudt. In het totaal ontving Kluster 40 425 EUR aan SINE-premies voor het boekjaar 2006.

### 6.3 MEERWAARDE VAN SUBSIDIES

In tabel 6.1 wordt de omzet uit dienstencheques van het jaar 2006 en 2007 procentueel vergeleken met de kosten. Aan de hand van deze tabel kunnen we onderzoeken welke meerwaarde de loonsubsidies opleveren voor een invoegbedrijf als Kluster. Voor het jaar 2006 gaat het over gegevens uit de jaarrekening die nog moet goedgekeurd worden op de algemene vergadering. In de kolom van het jaar 2007 gaat het over bedragen uit de begroting van het betreffende boekjaar.

**Tabel 6.1: Kosten uitgedrukt in percentage van de omzet**

|  | 2006                |                     | 2007                |                     |
|--|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
|  | %                   | EUR/cheque          | %                   | EUR/cheque          |
| <b><u>OMZET DIENSTENCHEQUES</u></b>  | <b>100</b>          | <b>21,00</b>        | <b>100</b>          | <b>20,00</b>        |
| <u>kosten poets hulpen</u><br><i>verzekering, brutoloon,<br/>werkkledij,...</i>                | 81,92               | 17,20               | 87,29               | 17,46               |
| <u>opleiding en begeleiding</u><br><i>kost vergaderingen,<br/>coördinatie opleidingen,...</i>  | 7,32                | 1,54                | 5,83                | 1,17                |
| <u>overhead</u><br><i>huur, loon zaakvoerder,<br/>financiële kosten,...</i>                    | 14,44               | 3,03                | 12,46               | 2,49                |
| <u>marketing</u><br><i>publiciteit,...</i>   | 0,81                | 0,17                | 0,33                | 0,07                |
| <u>investerings</u><br><i>afschrijvingen, aankopen,...</i>                                     | 0,81                | 0,17                | 0,89                | 0,18                |
| <b><u>RESULTAAT ZONDER<br/>TEWERKSTELLINGSMAATREGELEN</u></b>                                  | <b><u>-5,30</u></b> | <b><u>-1,11</u></b> | <b><u>-6,80</u></b> | <b><u>-1,36</u></b> |
| <u>tewerkstellingsmaatregelen</u><br><i>werkuitkering Activa, SINE,<br/>invoegsubsidie,...</i> | 21,20               | 4,45                | 19,38               | 3,88                |
| <b><u>RESULTAAT PER UUR</u></b>  | <b><u>15,92</u></b> | <b><u>3,34</u></b>  | <b><u>12,58</u></b> | <b><u>2,52</u></b>  |

*Bron: Eric Devisscher (2007), directeur Kluster*

Wanneer we de gegevens van jaar 2006 met die van jaar 2007 vergelijken, zien we enkele belangrijke verschillen. Allereerst zien we dat het uitgiftebedrijf *Accor Services* in 2007 nog maar 20 EUR in plaats van 21 EUR stort per dienstencheque (zoals reeds vermeld in hoofdstuk 4). Vervolgens zien we een wirwar van stijgingen en dalingen in de verschillende kostenpools over de jaren heen. Die zijn echter eenvoudig te verklaren.

De stijging van de kosten van de poetshulpen van meer dan vijf procent is te wijten aan het feit dat er in 2007 meer personeelsleden werkten dan in 2006. De kosten voor een grotere groep mensen aan het werk te stellen (zoals het brutoloon, werkkledij, verplaatsingskosten enzovoort) liggen immers hoger. Men zou verwachten dat deze personeelsstijging een hogere omzet teweegbrengt, waardoor de hogere kosten gecompenseerd worden en op die manier het percentage over de jaren ongeveer gelijk blijft. Daar ligt nu net de reden van het verschil: de opbrengst daalt met 1 EUR per dienstencheque en de vergelijkingsbasis daalt dus met ongeveer vijf procent. Hoewel het percentage wijzigt, blijven de kosten dus inderdaad ongeveer gelijk. Dit is ook te zien in de tabel; het betreft slechts een verschil van 0,26 EUR per dienstencheque.

Aangezien er een grotere groep mensen tewerkgesteld worden in 2007, spelen schaalvoordelen een rol in de opleiding en begeleiding van deze mensen. Deze kosten hebben immers meestal een redelijk vast karakter en zullen dus pas wijzigen wanneer het personeelsbestand ook significant wijzigt. Volgens Pindyck en Rubinfeld (2005: 237) doen schaalvoordelen – of *economies of scale* – zich voor wanneer “*a firm can double his output for less than a doubling of cost*”. In tegenstelling tot de kosten van de poetshulpen, zullen de opleidings- en begeleidingskosten dus afnemen.

We kunnen ongeveer dezelfde reden aanhalen voor de relatieve daling van de *overhead*-kosten. Kosten als huur, verzekering, water, loon zaakvoerder enzovoort zullen niet onmiddellijk toenemen bij een hoger aantal werknemers. Eenzelfde kost wordt nu gespreid over meer werknemers en dus daalt deze kost in 2007.

De financiering van de sociale economie is er niet zomaar. Dat zien we onder andere aan deze tabel. Zonder de tewerkstellingsmaatregelen maakt Kluster per dienstencheque 1,11 EUR verlies (of meer dan 5 % verlies in vergelijking met de omzet). In 2007 is het verlies zelfs bijna een kwart hoger (1,36 EUR in plaats van 1,11 EUR). De brutokost per uur bedraagt in 2006 22,11 EUR maar dankzij de dienstencheques wordt ze gereduceerd naar 17,66 EUR. Hetzelfde geldt voor 2007: de brutokost van 21,36 EUR wordt dankzij subsidies naar beneden gehaald tot 17,48 EUR. We zien trouwens in de tabel hoeveel de tewerkstellingsmaatregelen betekenen voor Kluster: in 2006 bedroegen ze maar liefst 21,20 % en in 2007 19,38 % van de omzet (minder subsidies in 2007 vanwege het degressief karakter). In plaats van een verlies van 1,36 EUR maakt Kluster in 2007 een winst van 2,52 EUR per dienstencheque.

Dankzij de steun van alle spelers in de sociale economie, blijven bedrijven als Kluster bestaan. Het bedrijf zou pas kunnen overleven zonder subsidies wanneer het resultaat in 2007 met 6,80 % of meer zou stijgen. Kluster doet hier dan ook zijn uiterste best voor.

De rekening 'vorderingen op minder dan een jaar' (waaronder 'nog te ontvangen subsidies') bedraagt meer dan de helft van het balanstotaal, waardoor Kluster een overbruggingskrediet (zie hoofdstuk 5) zou kunnen overwegen, maar Kluster heeft dit niet nodig. Ook het rendement van maar liefst 12 % (in 2007) liegt er niet om: Kluster positioneert zich financieel goed in de sector. Toch streeft men naar een toekomst zonder subsidies en daartoe wil onder andere besparen op dienstprestaties met betrekking tot de personeelsadministratie door deze volledig binnen het bedrijf te houden (nu gebeurt dit door *outsourcing*). Ook moet een geheel nieuw informaticasysteem er in de toekomst voor zorgen dat de administratiekosten worden gereduceerd.

## Lijst van geraadpleegde werken

### **GERAADPLEEGDE WERKEN OP HET INTERNET**

Accor Services (2007) (online)  
(geraadpleegd op 12 februari 2007)  
Consulteerbaar op het volgende webadres  
<http://www.accorservices.be/>

ACV online (2006) (online)  
(geraadpleegd op 23 oktober 2006)  
Consulteerbaar op het volgende webadres  
<http://www.acv-online.be>

Belgische Vereniging van Banken (2007) (online)  
(geraadpleegd op 12 februari 2007)  
Consulteerbaar op het volgende webadres  
[http://www.abb-bvb.be/edu/mod003/nl/creditengage\\_E\\_1.html](http://www.abb-bvb.be/edu/mod003/nl/creditengage_E_1.html)

Bewel Limburg (2007) (online)  
(geraadpleegd op 27 februari 2007)  
Consulteerbaar op het volgende webadres  
<http://www.bewel.be/>

BLM VZW (2007) (online)  
(geraadpleegd op 5 februari 2007)  
Consulteerbaar op het volgende webadres  
<http://www.blmgenk.be/>

Brussels Agentschap voor de Onderneming (BAO) (2006) 'Activa Plan' (online)  
(geraadpleegd op 3 november 2006)  
Consulteerbaar op het volgende webadres  
[http://www.ecosubsibru.be/index.cfm?fuseaction=aides.aides\\_one&aide\\_id=36&language=NL](http://www.ecosubsibru.be/index.cfm?fuseaction=aides.aides_one&aide_id=36&language=NL)

Cel Sociale Economie (2007) (online)

(geraadpleegd op 24 augustus 2006)

Consulteerbaar op het volgende webadres

[http://www.socialeconomy.be/NL/themes/sociale\\_inschakelingMap/sine.htm](http://www.socialeconomy.be/NL/themes/sociale_inschakelingMap/sine.htm)

Euribor (2007) (online)

(geraadpleegd op 2 maart 2007)

Consulteerbaar op het volgende webadres

<http://www.euribor.org>

Federale overheidsdienst Economie (2007) 'Algemene Directie Statistieken en Economische Informatie' (online)

(geraadpleegd op 22 maart 2007)

Consulteerbaar op het volgende webadres

[http://www.onem.be/D\\_stat/default.asp?Language=NL&MainDir=D\\_stat&Button=1&IndexDir=Statistieken&newSelect2=Dienstencheques&lname=Dienstencheques/&fname=content&ename=.htm](http://www.onem.be/D_stat/default.asp?Language=NL&MainDir=D_stat&Button=1&IndexDir=Statistieken&newSelect2=Dienstencheques&lname=Dienstencheques/&fname=content&ename=.htm)

Federale overheidsdienst economie, KMO, middenstand en energie (2007) (online)

(geraadpleegd op 2 maart 2007)

Consulteerbaar op het volgende webadres

[http://mineco.fgov.be/enterprises/vademecum/Vade22\\_nl-04.htm](http://mineco.fgov.be/enterprises/vademecum/Vade22_nl-04.htm)

Federale overheidsdienst voor werkgelegenheid, arbeid en sociaal overleg (2007) (online)

(geraadpleegd op 1 februari 2007)

Consulteerbaar op het volgende webadres

<http://www.meta.fgov.be/>

Federale overheidsdienst Economie (2005) 'Afdeling Statistiek: Enquête naar de arbeidskrachten' (online)

(geraadpleegd op 24 februari 2007)

Consulteerbaar op volgende webadres

[http://economie.fgov.be/ministry/publications/detail\\_publicat\\_nl.asp?idpublicatie=49](http://economie.fgov.be/ministry/publications/detail_publicat_nl.asp?idpublicatie=49)



Federale overheidsdienst Economie (2005) 'Afdeling Statistiek: Gezondheidsenquête van het Instituut Volksgezondheid' (online) (geraadpleegd op 24 februari 2007)

Consulterbaar op volgende webadres

<http://www.iph.fgov.be/epidemie/epinl/index4.htm>

Hefboom (2007) (online)

(geraadpleegd op 3 februari 2007)

Consulterbaar op het volgende webadres

<http://www.hefboom.be>

Hertogen J. (2007) 'Voorzienbare kost dienstencheques 2007' (online)

(geraadpleegd op 5 maart 2007)

Consulterbaar op het volgende webadres

<http://www.npdata.be/bug/52/BUG-52.htm>

Janssen J. (2007) *Mens en Machine: Thema filosofie* (online)

(geraadpleegd op 1 maart 2007)

Consulterbaar op het volgende webadres

<http://drcwww.uvt.nl/~ljanssen/filosoof/thema/index.htm>

Jobat (2006) (online)

(geraadpleegd op 4 november 2006)

Consulterbaar op het volgende webadres

<http://www.jobat.be>

Kringloopfonds (2007) (online)

(geraadpleegd op 31 januari 2007)

Consulterbaar op het volgende webadres

<http://www.kf-fesd.be/criteria.htm>

Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (2007) 'Ambassadeurs van de Sociale Economie' (online)

(geraadpleegd op 15 februari 2007)

Consulterbaar op het volgende webadres

<http://www.mvovlaanderen.be/pageview.aspx?id=214&naid=435>

Marx, K. en Rühle O. (1867) *Das Kapital, Kritik der politischen Ökonomie*, vierde afdeling 'de productie van de relatieve meerwaarde' (online)

(geraadpleegd op 3 maart 2007)

Consulterbaar op het volgende webadres

<http://www.lsp-mas.be/marxisme/1867kapitaal.html>

Mijn Loon (2007) (online)

(geraadpleegd op 4 februari 2007)

Consulterbaar op het volgende webadres

<http://www.mijnloon.be/main/>

Netwerk Vlaanderen (2007) (online)

(geraadpleegd op 3 februari 2007)

Consulterbaar op het volgende webadres

<http://www.netwerkvlaanderen.be/nl/index.php>

OCMW Hasselt (2007) (online)

(geraadpleegd op 22 februari 2007)

Consulterbaar op het volgende webadres

<http://dienstverlening.ocmwhasselt.be/online/1/page2.cfm?cat=29&sectionorder=0>

Participatiefonds (2007) (online)

(geraadpleegd op 24 maart 2007)

Consulterbaar op het volgende webadres

<http://www.fonds.org/FDP-SITE/setlanguage.do?lang=nl>

Participatie Maatschappij Vlaanderen (PMV) (2007) (online)

(geraadpleegd op 11 maart 2007)

Consulterbaar op het volgende webadres

<http://www.pmv-kmo.be/pmv-1.0/view/nl/516>

Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (2007) (online)  
(geraadpleegd op 3 februari 2007)  
Consulterbaar op het volgende webadres  
<http://www.rva.be>

Sociale Economie (2007) 'Portaalsite Sociale Economie' (online)  
(geraadpleegd op 11 februari 2007)  
Consulterbaar op het volgende webadres  
<http://www.socialeconomie.be/homepage.aspx>

STEBO VZW (2007) (online)  
(geraadpleegd op 5 februari 2007)  
Consulterbaar op het volgende webadres  
<http://www.stebo.be/paginas/welkom.html>

Syndicaat der zelfstandigen en KMO's (2007) (online)  
(geraadpleegd op 11 maart 2007)  
Consulterbaar op het volgende webadres  
<http://www.sdi.be/nl/index.html>

Triodos Bank (2007) (online)  
(geraadpleegd op 27 februari 2007)  
Consulterbaar op het volgende webadres  
<http://www.triodos.be>

Trividend (2007) (online)  
(geraadpleegd op 1 februari 2007)  
Consulterbaar op het volgende webadres  
<http://www.trividend.be/>

UNIZO (2004) 'Risicokapitaal? Wie zoekt, die vindt', nieuwsbrief 'bij de zaak' (online)  
(geraadpleegd op 3 maart 2007)  
Consulterbaar op het volgende webadres

[http://www.bankvanbreda.be/Images/14\\_15316.pdf](http://www.bankvanbreda.be/Images/14_15316.pdf)

Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap (2007) (online)

(geraadpleegd op 11 februari 2007)

Consulteerbaar op het volgende webadres

<http://www.vlafo.be/nederlands2/werk/vip.html>

Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) (2007) (online)

(geraadpleegd op 11 mei 2007)

Consulteerbaar op het volgende webadres

<http://www.vdab.be>

Vlaams Fonds (2006) (online)

(geraadpleegd op 4 oktober 2006)

Consulteerbaar op het volgende webadres

<http://www.vlafo.be/vlafo/view/nl/363754-Steun+voor+werkgevers.html>

Vlaams Minderhedencentrum (2006) (online)

(geraadpleegd op 3 december 2006)

Consulteerbaar op het volgende webadres

<http://www.vmc.be/vreemdelingenrecht/wegwijs.aspx?id=726>

Vlaams Overleg voor Sociale Economie (2007) (online)

(geraadpleegd op 4 maart 2007)

Dit document is consulteerbaar op het volgende webadres

<http://www.vosec.be/homepage.aspx>

Vlaams Overleg voor Sociale Economie (2007) 'Masterplan Startcentra Sociale Economie' (online)

(geraadpleegd op 1 maart 2007)

Consulteerbaar op het volgende webadres

[http://www.vosec.be/user\\_docs2/2006MASTERPLANSCE.pdf](http://www.vosec.be/user_docs2/2006MASTERPLANSCE.pdf)

Wikipedia encyclopedie (2006) (online)  
(geraadpleegd op 18 november 2006)  
Consulteerbaar op het volgende webadres  
<http://nl.wikipedia.org/wiki/Hoofdpagina>

#### **ANDERE GERAADPLEEGDE WERKEN**

Beleidsnota van 14 juli (2000), federale overheid

Blanpain R. (2004) *Arbeidsrecht in hoofdlijnen*, Maklu, Antwerpen-Apeldoorn

Broeckmans J. (2004) *Methoden van Onderzoek en rapportering*, Syllabus Universiteit Hasselt, Hasselt

CAO 26 van 15 oktober (1975) 'Het bezoldigingspeil van de mindervalide werknemers'

Ceysens M. (2005) *Kredieten en financieel beleid*, Syllabus Universiteit Hasselt, Hasselt

Defourny J. et al. (1999) *Sociale economie in Noord en Zuid; realiteit en beleid*, Garant, Leuven

Demoustier, D. en Pezzini, E. (1999) *Sociale economie en tewerkstelling in de westerse landen*, Garant, Leuven

De Smet, S. et al. (2004) *Managementinstrumenten voor de sociale economie*, Academia Press, Gent

De Tijd (19 april 2007) 40<sup>e</sup> jaargang nr. 9941, 32 pagina's

Devisscher E. (2007), *kostprijs per dienstencheque*, Kluster

Fasenfest D. et al. (1997) *Value, exchange and the social economy*, International Journal of Urban and Regional Research

Frans M. et al. (2002) *Balanceren op een slappe koord; spanningsvelden in de sociale economie*, Garant, Antwerpen

Frans M. (2000) *Sociale economie in een actieve welvaartsstaat*, Alert jaargang 26 nr. 2/3, Berchem

Goris R. (2006) *Vlaanderen onderneemt sociaal*, Weliswaar Welzijnsmagazine voor Vlaanderen jaargang 12 nr. 70, Standaard Uitgeverij, Turnhout

Hefboom (2004) *Jaarverslag*, Druk in de Weer CVBA, Gent

Hefboom (2005) *Jaarverslag*, Druk in de Weer CVBA, Gent

Hefboom (2006) *Algemeen Kader financieringen Hefboom*, brochure

De Gueldre A. (1991) *Kroniek van België*, Standaard Uitgeverij, Antwerpen

Lauwereys L. (1999) *Sociale economie en sociale tewerkstelling: living apart together*, Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming jaargang 9 nr. 3, Leuven

Monzon Campos J. (1997) *Contributions of the social economy to the general interest*, Annals of Public and Cooperative Economics

Netwerk Rentevrij (2006) *Kredietbehandeling van Netwerk Rentevrij CVBA met sociaal oogmerk*, brochure

Pindyck en Rubinfeld (2005) *Microeconomics*, Pearson Education International, New Jersey

Provincie Limburg (2005) *Situatieschets van het veld van de sociale economie in Limburg*, brochure

Provinciaal Steunpunt sociale economie (2006), brochure

Trividend (2005) *Jaarverslag*

Westerdahl S. en Westlund H. (1998) *Social economy and new jobs: a summary of twenty case studies in European regions*, Annals of Public and Cooperative Economics

## Auteursrechterlijke overeenkomst

*Opdat de Universiteit Hasselt uw eindverhandeling wereldwijd kan reproduceren, vertalen en distribueren is uw akkoord voor deze overeenkomst noodzakelijk. Gelieve de tijd te nemen om deze overeenkomst door te nemen, de gevraagde informatie in te vullen (en de overeenkomst te ondertekenen en af te geven).*

Ik/wij verlenen het wereldwijde auteursrecht voor de ingediende eindverhandeling:

**Financiering van de sociale economie. Gevalstudie bij Kluster CVBA**

Richting: **Licentiaat in de toegepaste economische wetenschappen**

Jaar: **2007**

in alle mogelijke mediaformaten, - bestaande en in de toekomst te ontwikkelen - , aan de Universiteit Hasselt.

Niet tegenstaand deze toekenning van het auteursrecht aan de Universiteit Hasselt behoud ik als auteur het recht om de eindverhandeling, - in zijn geheel of gedeeltelijk -, vrij te reproduceren, (her)publiceren of distribueren zonder de toelating te moeten verkrijgen van de Universiteit Hasselt.

Ik bevestig dat de eindverhandeling mijn origineel werk is, en dat ik het recht heb om de rechten te verlenen die in deze overeenkomst worden beschreven. Ik verklaar tevens dat de eindverhandeling, naar mijn weten, het auteursrecht van anderen niet overtreedt.

Ik verklaar tevens dat ik voor het materiaal in de eindverhandeling dat beschermd wordt door het auteursrecht, de nodige toelatingen heb verkregen zodat ik deze ook aan de Universiteit Hasselt kan overdragen en dat dit duidelijk in de tekst en inhoud van de eindverhandeling werd genotificeerd.

Universiteit Hasselt zal mij als auteur(s) van de eindverhandeling identificeren en zal geen wijzigingen aanbrengen aan de eindverhandeling, uitgezonderd deze toegelaten door deze overeenkomst.

Ik ga akkoord,

**Dries VANSCHOONBEEK**

Datum: **04.06.2007**