



Aan de dames en heren Voorzitters
van de openbare centra
voor maatschappelijk welzijn

ons kenmerk JD/RMI/TW/1/JD
datum 21 oktober 2002

bijlage(n) 1

Betreft: tewerkstellingsopdracht van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn in het kader van de wet van 26 mei 2002 betreffende het recht op maatschappelijke integratie

Mevrouw de Voorzitter,
Mijnheer de Voorzitter,

De wet van 26 mei 2002 betreffende het recht op maatschappelijke integratie wil iedere persoon in staat stellen een zelfredzaam bestaan te leiden en maximaal deel te nemen aan het maatschappelijk leven. Een zeer belangrijk middel om deze doelstelling te verwezenlijken is het aanbieden van werk. Betaald werk is een belangrijke waarborg tegen sociale uitsluiting: het verschaft mensen een verzekerd inkomen, eerste voorwaarde voor een zelfredzaam bestaan. Daarnaast geldt het verrichten van verloonde arbeid als een belangrijke norm voor maatschappelijke erkenning. Arbeid biedt mensen ook de mogelijkheid om sociale contacten tot stand te brengen, een gevoel van eigenwaarde op te bouwen en te behouden. Kortom, het aanbieden van betaald werk is voor veel mensen die nu niet of te weinig bij het maatschappelijk gebeuren betrokken zijn, een zeer geschikte manier om ze (terug) in de samenleving in te schakelen.

De wet van 26 mei 2002 betreffende het recht op maatschappelijke integratie heeft dan ook een bijzondere tewerkstellingsopdracht voor de openbare centra voor maatschappelijk welzijn in het leven geroepen. Bijzondere aandacht gaat hierbij naar de jongeren vermits zij verhoudingsgewijs een grote groep binnen de gerechtigden vertegenwoordigen en het maatschappelijk gesproken niet te verantwoorden valt dat mensen reeds van op jonge leeftijd uit de maatschappij zouden gesloten worden. Concreet houdt dit in dat voor jongeren beneden de 25 jaar de tewerkstellingsopdracht van het OCMW een verplicht gegeven is, terwijl zij voor personen vanaf 25 jaar facultatief is. Tewerkstelling als middel tot maatschappelijke integratie is voor oudere gerechtigden minstens even dienstig én aangewezen. Voor jongeren is het echter een prioritaire opdracht ter verwezenlijking van de doelstelling en kan er slechts in uitzonderlijke gevallen van afgeweken worden.

1 Waaruit bestaat de tewerkstellingsopdracht van het OCMW?

- het aanbieden van een baan;
- het uitwerken van een geïndividualiseerd project voor maatschappelijke integratie dat op termijn leidt naar een tewerkstelling.

1.1 Een tewerkstelling (in de vorm van een arbeidsovereenkomst)

Iedere persoon die aan de algemene voorwaarden voldoet om in aanmerking te komen voor het recht op maatschappelijke integratie, kan dit recht worden toegekend in de vorm van een tewerkstelling. Voor jongeren – dit zijn dezen die geen 25 jaar oud zijn – is dit in beginsel zelfs de enige vorm waarin het recht op maatschappelijke integratie kan worden toegekend, behalve indien zij wegens gezondheids- of billijkheidsredenen niet kunnen werken.

Het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn kan deze tewerkstellingsopdracht verwezenlijken aan de hand van alle mogelijke middelen. Uitgangspunt hierbij is dat het moet gaan om een volwaardige baan, dit wil zeggen dat er een arbeidsovereenkomst mee gemoeid is waarop alle regels van het arbeidsrecht van toepassing zijn. Deze arbeidsovereenkomst kan gezocht en gevonden worden binnen het reguliere arbeidscircuit waarbij het OCMW als bemiddelaar optreedt. Het OCMW kan ook beroep doen op specifieke tewerkstellingsmaatregelen die vanuit verschillende hoeken worden aangeboden en meestal ook betoelaagd. Binnen de OCMW-context zijn dit de ondertussen klassiek geworden tewerkstellingen met toepassing van artikel 60, § 7, en artikel 61 van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en de tewerkstellingen in welbepaalde inschakelingsprojecten waarbij het OCMW financieel tussenkomt in de loonkost van de werkgever (Activaplan, invoeginterim, doorstromingsprogramma's en SINE-tewerkstelling).

1.2 Een geïndividualiseerd project voor maatschappelijke integratie dat binnen een bepaalde periode leidt tot een arbeidsovereenkomst

Voor gerechtigden op maatschappelijke integratie waarvoor een tewerkstelling niet of niet onmiddellijk een haalbare kaart is, kan een geïndividualiseerd project voor maatschappelijke integratie worden uitgewerkt. Dergelijk project beschrijft het integratie-, desgevallend tewerkstellingstraject van de gerechtigde in kwestie en de inspanningen waartoe beide partijen – het OCMW én de gerechtigde – zich verbinden om dit traject tot een goed einde te brengen. Een geïndividualiseerd project voor maatschappelijke integratie is dus wezenlijk een wederkerig gebeuren; het is geen éénrichtingsverkeer. Het kan worden opgestart zowel op aanvraag van de gerechtigde als op aansturen van het OCMW.

Overeenkomstig de filosofie van de wet is een geïndividualiseerd project voor maatschappelijke integratie verplicht voor jongeren die niet onmiddellijk inzetbaar zijn op de arbeidsmarkt. Het opstellen van het project beoogt dan de professionele inschakelingskansen van de gerechtigde te verhogen aan de hand van bijvoorbeeld een beroepsopleiding, het voleindigen van een studie, een sociabiliseringsproces en dergelijke meer. Wat het meest geëigend is voor een welbepaald persoon hangt af van zijn specifieke persoonlijke situatie en zijn wensen en mogelijkheden tot sociale inschakeling.

Indien gekozen wordt voor een dergelijk geïndividualiseerd project voor maatschappelijke integratie – als alternatief voor een tewerkstelling in de vorm van een arbeidsovereenkomst – moet dit met de jongere onderhandeld zijn binnen de drie maanden na de indiening van zijn aanvraag.

Een geïndividualiseerd project voor maatschappelijke integratie wordt formeel vastgelegd in de vorm van een overeenkomst tussen alle betrokken partijen. Dat zijn minstens het OCMW en de gerechtigde op maatschappelijke integratie. Dat kunnen ook derden zijn waarop beroep wordt gedaan om bepaalde doelstellingen van het project te verwezenlijken (bijvoorbeeld een opleidingsinstelling, een centrum voor geestelijke gezondheidszorg).

Tijdens de uitvoering van het project kan de gerechtigde aanspraak maken op een leefloon tot op het ogenblik dat hij een arbeidsovereenkomst verkrijgt.

2 Wanneer eindigt de tewerkstellingsopdracht van het OCMW?

De tewerkstellingsopdracht van het OCMW houdt wettelijk gezien op van zodra de betrokkene niet meer gerechtigd is op maatschappelijke integratie. Dit gegeven vloeit voort uit het residuair karakter van de wet van 26 mei 2002 betreffende het recht op maatschappelijke integratie. Een rechthebbende op maatschappelijke integratie die op een of andere manier tewerkgesteld is en zijn baan kwijt raakt of van werk wenst te veranderen, kan enkel opnieuw door het OCMW aan werk geholpen worden indien hij op dat ogenblik nog steeds de algemene voorwaarden voor het recht op maatschappelijke integratie vervult. Indien hij ondertussen gerechtigd blijkt te zijn op bijvoorbeeld werkloosheidsuitkeringen, kan hij niet meer bij het OCMW aankloppen om beroep te doen op het recht op maatschappelijke integratie.

Het feit dat de tewerkstellingsopdracht van het OCMW wettelijk gesproken ophoudt van zodra de betrokkene niet meer gerechtigd is op maatschappelijke integratie houdt daarentegen niet in dat een OCMW een tewerkstelling van een rechthebbende op eigen initiatief kan beëindigen omdat hij niet meer voldoet aan de algemene voorwaarden voor het recht op maatschappelijke integratie. Een aangevangen tewerkstelling wordt geregeerd door een arbeidsovereenkomst waarop alle regels van het arbeidsrecht van toepassing zijn; zij kan dus niet zomaar afgebroken worden. In het bijzondere geval dat de arbeidsovereenkomst kadert in een tewerkstellingsmaatregel waarbij het OCMW een rol vervult (optreedt als werkgever en/of als samenwerkende partner, financieel tussenkomt in de loonkost) moet het OCMW zijn engagement tot het einde van de arbeidsovereenkomst nakomen.

3 Het begrip “rechthebbende” met betrekking tot de tewerkstellingsopdracht van het OCMW

Een rechthebbende op maatschappelijke integratie in de vorm van een tewerkstelling of een leefloon is hij die theoretisch de voorwaarden daartoe vervult (gerechtigde) of het recht daadwerkelijk uitoefent (begunstigde). Iemand die een arbeidsovereenkomst heeft in het kader van een tewerkstelling waarbij het OCMW wettelijk betrokken is, bijvoorbeeld omdat het financieel tussenkomt in de loonkost van de werkgever, zelf als werkgever optreedt of met een partner een samenwerkingsovereenkomst inzake tewerkstelling heeft gesloten, is iemand die zijn recht op tewerkstelling uitoefent. Hij is met andere woorden een begunstigde van het recht op maatschappelijke integratie. Bijgevolg zal hij van de ene dergelijke tewerkstellingsmaatregel naar de andere kunnen overstappen zonder dat hij eerst minstens één dag effectief het leefloon ontvangt, zonder onderbreking dus. Als begunstigde van het recht op maatschappelijke integratie is hij automatisch ook als gerechtigde op maatschappelijke integratie te beschouwen, welks gegeven een fundamentele voorwaarde is om beroep te kunnen doen op de tewerkstellingsmaatregelen die binnen de context van de wet van 26 mei 2002 betreffende het recht op maatschappelijke integratie zijn uitgewerkt. Wel dient bij iedere overstap nagegaan te worden of de persoon in kwestie nog aan alle initiële voorwaarden voor het recht op maatschappelijke integratie voldoet. Dit volgt uit het residuair karakter van de wet (cf. supra). Zolang echter deze initiële voorwaarden zijn vervuld, mag de gerechtigde naadloos overstappen van de ene tewerkstelling binnen OCMW-context naar de andere. Hij blijft gewoon zijn recht op tewerkstelling uitoefenen.

Bovenstaande neemt niet weg dat de persoon die zijn recht op maatschappelijke integratie uitoefent in de vorm van een tewerkstelling, een volwaardig werknemer is. Hij is niet als een uitkeringsgerechtigde te beschouwen, in dit geval als een gerechtigde op een leefloon. Zijn statuut is ondubbelzinnig dat van verloond werknemer. Dit gegeven heeft geleid tot het verlaten van de term “activering” bij het opstellen van de wet van 26 mei 2002 betreffende het recht op maatschappelijke integratie. De keuze voor de term “financiële tussenkomst” is bewust. Het OCMW komt financieel tussen in de loon- of andere kosten van de werknemer zonder dat daarbij het verband wordt gelegd met de vroegere uitkering van de betrokkene. Dit moet iedere twijfel wegnemen omtrent het statuut van de werknemer/ex-uitkeringsgerechtigde. Hij is volwaardig werknemer, niet iemand die gedeeltelijk een loon en gedeeltelijk een geactiveerde uitkering ontvangt.

Het feit dat de persoon die zijn recht op maatschappelijke integratie uitoefent in de vorm van een tewerkstelling, een volwaardig werknemer is, heeft tot gevolg dat de voordelen, verbonden aan het statuut van leefloongerechtigde als daar zijn het recht op de verhoogde tegemoetkoming in de ziekteverzekering, vermindering op het openbaar vervoer, gratis telefoonkaarten, ... vervallen.

In het bijzondere geval dat de werknemer ook nog een aanvullend leefloon ontvangt omdat zijn inkomen uit arbeid niet toereikend is, heeft hij wel een dubbel statuut – dat van werknemer enerzijds en dat van leefloongerechtigde anderzijds – en kan hij wel aanspraak maken op de voordelen die verbonden zijn aan het statuut van leefloongerechtigde.

Het feit dat een gerechtigde op maatschappelijke integratie die tewerkgesteld wordt met toepassing van artikel 60, § 7, of artikel 61 van de organieke OCMW-wet of met een financiële tussenkomst vanwege het OCMW, als een volwaardig werknemer moet worden aanzien, houdt eveneens in dat hij of zij recht heeft op de socio-professionele vrijstelling die voorzien is bij artikel 35 van het koninklijk besluit van 11 juli 2002 houdende het algemeen reglement betreffende het recht op maatschappelijke integratie.

4 De verschillende tewerkstellingsmaatregelen : wijzigingen ten opzichte van vroeger

Dit gedeelte van de omzendbrief geeft schematisch weer wat nieuw is of gewijzigd in iedere tewerkstellingsmaatregel met de wet van 26 mei 2002 betreffende het recht op maatschappelijke integratie. Het biedt dus geen totaaloverzicht van alle tewerkstellingsmaatregelen vermits het enkel de nieuwigheden, wijzigingen, aanvullingen, eventuele verfijningen enzovoort behandelt.

4.1 artikel 60, § 7, van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn

4.1.1 voltijdse tewerkstelling

- het **begrip “voltijds”** wordt omschreven, weliswaar niet in de wet als wel in het koninklijk besluit dat de deeltijdse tewerkstelling met toepassing van artikel 60, § 7, regelt. Daar wordt een « voltijdse arbeidsovereenkomst » omschreven als “iedere arbeidsovereenkomst met een zodanige arbeidsregeling dat na afloop van de arbeidsovereenkomst de werknemer de toelaatbaarheidsvoorwaarden vervult om toegelaten te worden tot het recht op werkloosheidsuitkeringen als voltijds werknemer”. Iedere dergelijke arbeidsovereenkomst in het kader van artikel 60, § 7, van de organieke wet geeft recht op de toelage die voorzien is in de artikelen 36, § 1, en 37 van de wet van 26 mei 2002 betreffende het recht op maatschappelijke integratie. Dit houdt bijvoorbeeld in dat een arbeidsovereenkomst met een viervijfde arbeidsregime dewelke op termijn uitzicht biedt op volledige werkloosheidsuitkeringen, met een voltijdse arbeidsovereenkomst wordt gelijkgesteld en overeenkomstig betoelaagd.
- de **toelage** voor een voltijdse tewerkstelling is gelijk aan het hoogst voorziene bedrag van het leefloon (zijnde dat voor een eenoudergezin met kinderlast). Zij wordt met 25 % verhoogd tot hoogstens de brutoloonkost indien het de tewerkstelling van een min-25-jarige betreft. Deze verhoging met 25 % blijft behouden voor de volledige duur van de arbeidsovereenkomst, ook al bereikt de werknemer in de loop van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst de leeftijd van 25 jaar.

4.1.2 deeltijdse tewerkstelling

- het **begrip “deeltijds”** wordt omschreven. Onder een deeltijdse arbeidsovereenkomst wordt verstaan iedere arbeidsovereenkomst met een arbeidsregeling die minder bedraagt dan de arbeidsregeling van een arbeidsovereenkomst die op termijn uitzicht biedt op volledige werkloosheidsuitkeringen.
- de verplichting om een arbeidsovereenkomst met een duur van exact zes maanden af te sluiten - niet meer, niet minder – om aanspraak te kunnen maken op de staatstoelage, is versoepeld in die zin dat de **arbeidsovereenkomst** voortaan **maximaal zes maanden** mag behelzen.
- de deeltijdse tewerkstelling met toepassing van artikel 60, § 7, geeft recht op een **toelage** voor **maximum zes maanden**. Deze zes maanden worden opgevat als een soort tijdskrediet waarover een OCMW beschikt om een persoon deeltijds te werk te stellen met toepassing van artikel 60, § 7, mét een staatstoelage aan verbonden in die zin dat onderbrekingen in de uitvoering van de arbeidsovereenkomst (bijvoorbeeld wegens ziekte) het recht op de toelage niet in het gedrang brengen of dat het OCMW kan beslissen om meerdere kortlopende deeltijdse arbeidsovereenkomsten te sluiten indien dit voor een welbepaald persoon meer geëigend is.
- **ieder OCMW** kan voor één en dezelfde gerechtigde op maatschappelijke integratie **éénmaal** beroep doen op dit instrument. De “beperking” betreft in de eerste plaats het OCMW als werkgever en niet zozeer de persoon. Van het OCMW wordt aldus verwacht dat het oordeelkundig met dit tewerkstellingsinstrument omgaat. Een OCMW dat voor het eerst bevoegd wordt voor een welbepaalde gerechtigde op maatschappelijke integratie, moet echter niet het slachtoffer worden van het eventueel slecht tewerkstellingsbeleid van een ander OCMW. Daarom wordt toegelaten dat het voor een deeltijdse tewerkstelling met toepassing van artikel 60, § 7, kan opteren, ook al is de gerechtigde in kwestie reeds voorheen door een ander OCMW op die basis tewerkgesteld geworden.
- de grens van zes maanden kan voortaan in één enkel geval overschreden worden met het oog op het behoud van de staatstoelage. Dit is het geval bij de combinatie van twee deeltijdse tewerkstellingen, één reeds bestaande tewerkstelling en één met toepassing van artikel 60, § 7, met als doel de werknemer in staat te stellen beroep te doen op **werkloosheidsuitkeringen** als onvrijwillig deeltijds werknemer na afloop van de deeltijdse tewerkstelling met toepassing van artikel 60, § 7.
- om eventuele misbruiken uit te sluiten worden **twee deeltijdse tewerkstellingen** met toepassing van artikel 60, § 7, van eenzelfde persoon bij eenzelfde OCMW betoelaagd naar rata van één voltijdse tewerkstelling.
- de deeltijdse tewerkstellingen met toepassing van artikel 60, § 7, waarbij de werknemer ter beschikking wordt gesteld aan **sociale economie-initiatieven**, hebben hun eigen toelageregime (zie punt 4.4).
- de **toelage** wordt met 25 % verhoogd indien het de tewerkstelling van een **min-25-jarige** betreft en dit voor de volledige duur van de arbeidsovereenkomst.

- de **toelage** wordt in alle gevallen beperkt tot het **brutoloon** van de werknemer. Wat onder brutoloon moet worden verstaan, wordt duidelijk omschreven.
- het **bedrag** van de **toelage** (€ 500, respectievelijk € 625 op maandbasis) werd **afgerond** vermits het een niet-geïndexeerd bedrag betreft.

specifieke regelgeving : koninklijk besluit van 11 juli 2002 tot vaststelling van de toekenningsvoorwaarden, het bedrag en de duur van de toelage, verstrekt aan de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, voor een deeltijdse tewerkstelling met toepassing van artikel 60, § 7, van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, van een gerechtigde op maatschappelijke integratie (Belgisch Staatsblad van 31 juli 2002)

4.1.3 terbeschikkingstelling van een privé-onderneming

- bij een terbeschikkingstelling van een werknemer, door het OCMW aangeworven met toepassing van artikel 60, § 7, van een privé-onderneming, worden bijkomende voorwaarden opgelegd indien het OCMW aanspraak wil maken op de voor een dergelijke tewerkstelling voorziene staatstoelage. Dit gegeven vindt voortaan zijn **rechtsgrond** in het (nieuwe) vierde lid van artikel 60, § 7, van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn (ingevoegd bij artikel 187 van de wet van 2 augustus 2002, bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 29 augustus 2002).
- het koninklijk besluit dat deze bepaling uitvoert, legt enkele **bijzondere voorwaarden** vast. De algemene voorwaarden voor de toelage bij een tewerkstelling met toepassing van artikel 60, § 7, blijven behouden (bijvoorbeeld bij een deeltijdse tewerkstelling, bij een tewerkstelling van een min-25-jarige).
- het **begrip “privé-onderneming”** wordt omschreven; deze omschrijving sluit bijvoorbeeld verenigingen zonder winstoogmerk (vzw's) uit.
- het **begrip “brutoloon”** wordt omschreven teneinde twijfel en betwisting over wat ten laste van de privé-onderneming valt, uit te sluiten.
- naast de klassieke doelstelling (verwerven van het recht op werkloosheidsuitkeringen) kan de terbeschikkingstelling van de werknemer nu ook worden ingevuld als een soort **proefperiode** (“stage”) bij de privé-onderneming. De privé-onderneming beschikt op die manier over de mogelijkheid om te oordelen of de persoon geschikt is voor het werk vooraleer zij eventueel beslist hem definitief aan te werven. Zij heeft daarvoor minstens één maand en hoogstens zes maanden de tijd.
- de tewerkstelling hoeft **niet noodzakelijk voltijds** te zijn.

- de oorspronkelijke verplichting voor de privé-onderneming om de werknemer na afloop van de tewerkstelling met toepassing van artikel 60, § 7, aan te werven met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur, is weggevallen.

specifieke regelgeving : koninklijk besluit van 4 september 2002 tot vaststelling van de toekenningsvoorwaarden van de toelage, verstrekt aan de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, voor een tewerkstelling met toepassing van artikel 60, § 7, van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, van een gerechtigde op maatschappelijke integratie die ter beschikking wordt gesteld van een privé-onderneming (Belgisch Staatsblad van 2 oktober 2002)

4.1.4 terbeschikkingstelling van sociale economie-initiatieven

- het **begrip “brutoloon”** wordt omschreven teneinde twijfel en betwisting over wat door de federale overheid ten laste wordt genomen, uit te sluiten.
- de toelage voor **deeltijdse tewerkstellingen** met toepassing van artikel 60, § 7, waarbij de werknemer ter beschikking wordt gesteld aan sociale economie-initiatieven, is uitdrukkelijk geregeld in die zin dat de toelage zich verhoudt tot het arbeidsregime en dat zij in de tijd beperkt wordt tot zes maanden.
- er is een **“kwaliteitsclausule”** ingebouwd in die zin dat van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn dat een werknemer ter beschikking stelt van een sociale economie-initiatief, wordt verwacht dat het erop toeziet dat het sociale economie-initiatief de hem ter beschikking gestelde werknemer begeleidt en omkadert.

specifieke regelgeving : koninklijk besluit van 11 juli 2002 tot toekenning van een verhoogde staatstoelage aan de openbare centra voor maatschappelijk welzijn voor specifieke initiatieven, gericht op sociale inschakeling, binnen de sociale economie (Belgisch Staatsblad van 31 juli 2002)

4.2 artikel 61 van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn : omkaderings- en opleidingspremie

- er is een **terminologie** vastgelegd voor de toelage die in het kader van artikel 61 van de organieke wet kan worden verleend. De toelage wordt in het Nederlands aangeduid met de term “omkaderings- en opleidingspremie”. Deze term behelst bijgevolg zowel het meer algemene begrip “omkadering” als het meer specifieke begrip “opleiding”, zijnde de twee zaken waarvoor de toelage kan worden aangewend.
- het **begrip “privé-onderneming”** wordt omschreven; deze omschrijving sluit bijvoorbeeld verenigingen zonder winstoogmerk (vzw’s) uit.
- de omkaderings- en opleidingspremie kan ook verleend worden wanneer de werknemer door het OCMW wordt aangeworven met toepassing van **artikel 60, § 7**, en ter beschikking wordt gesteld van een privé-onderneming.
- er wordt voortaan gerekend in **kalendermaanden** en niet meer in maanden (wat neerkwam op een rekenen van datum tot datum).
- de **kosten**, gemaakt voor omkadering en opleiding, kunnen **gespreid** in de tijd worden aangerekend en wel op twee manieren :
 - een kost die meer vertegenwoordigt dan het maximaal voorziene bedrag per kalendermaand, mag over meerdere kalendermaanden worden uitverdeeld op voorwaarde dat de kost betrekking heeft op een opleiding;
 - de premie moet niet noodzakelijk aangevraagd worden vanaf de eerste kalendermaand tewerkstelling en evenmin moet zij iedere opeenvolgende kalendermaand tewerkstelling worden aangevraagd. De toelage kan maximaal twaalf keer worden uitbetaald naar rata van maximaal € 250 per kalendermaand voltijdse tewerkstelling en dit gedurende een periode van maximaal vierentwintig kalendermaanden tewerkstelling. Er kan dus echt in functie van de werkelijkheid gewerkt worden in die zin dat de premie kan worden gevraagd wanneer er daadwerkelijk kosten zijn gemaakt.
- bij een **deeltijdse tewerkstelling** wordt het maximumbedrag van de toelage herleid in verhouding tot het deeltijdse arbeidsregime. Andere mogelijkheden dan een halftijds arbeidsregime komen bijgevolg ook in aanmerking.
- de plicht in hoofde van het OCMW om de werknemer voorafgaandelijk vertrouwd te maken met de vereisten van een tewerkstelling, is weggevallen
- **afwijking** van de algemene **bevoegdheidsregels** : bij verhuis van de werknemer blijft het OCMW dat de samenwerkingsovereenkomst inzake tewerkstelling heeft gesloten, bevoegd voor de omkaderings- en opleidingspremie. Indien echter met het nieuw bevoegde OCMW goede afspraken kunnen gemaakt worden omtrent de overname van de samenwerkingsovereenkomst, mag het dossier worden overgemaakt aan het nieuw bevoegde OCMW.

- het maximumbedrag van de **toelage** (€ 250 op maandbasis) werd **afgerond** vermits het een niet-geïndexeerd bedrag betreft.
- indien voldaan is aan de voorwaarden die specifiek zijn vastgelegd voor de omkaderings- en opleidingspremie (onder andere tewerkstelling bij een privé-onderneming, sluiten van een samenwerkingsovereenkomst inzake tewerkstelling) kan deze **premie gecombineerd** worden met een tewerkstelling met toepassing van artikel 60, § 7, of een tewerkstelling in het kader van het Activaplan, de invoeginterim, een doorstromingsprogramma of een SINE-tewerkstelling. Deze laatste twee mogelijkheden liggen evenwel minder voor de hand daar dit geen tewerkstellingsvormen zijn die op privé-ondernemingen als werkgever of gebruiker gericht zijn.

specifieke regelgeving : koninklijk besluit van 11 juli 2002 tot vaststelling van de toelage, verstrekt aan de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, voor de omkadering en opleiding van gerechtigden op maatschappelijke integratie die bij overeenkomst worden tewerkgesteld bij een privé-onderneming (Belgisch Staatsblad van 31 juli 2002)

4.3 activering / financiële tussenkomst

Algemeen

- wijziging in de **terminologie** : een geactiveerd bestaansminimum of een geactiveerde maatschappelijke hulp wordt voortaan met de term “**financiële tussenkomst**” aangeduid. Er is dus niet gekozen voor de term “geactiveerd leefloon”. De redenen hiervoor zijn :
 - overeenkomstig de wet van 26 mei 2002 betreffende het recht op maatschappelijke integratie kan het recht op maatschappelijke integratie worden toegekend in de vorm van een tewerkstelling of in de vorm van een leefloon (beide vormen al dan niet in samenhang met een geïndividualiseerd project voor maatschappelijke integratie). In deze context moet het mogelijk zijn om aan een aanvrager onmiddellijk een baan aan te bieden in een tewerkstellingsprogramma waarbij het OCMW financieel tussenkomt en dit zonder dat de aanvrager eerst een uitkering in de vorm van een leefloon moet ontvangen. In het activeringsmodel was dit niet mogelijk : de uitkering werd geactiveerd bij welbepaalde tewerkstellingsvormen wat betekende dat er eerst een uitkering moest zijn vooraleer men deze kon activeren (de uitkering gebruiken als onderdeel van het loon). In het nieuwe model moet men niet noodzakelijk eerst uitkeringsgerechtigde geweest zijn wat zeker voor de jongeren een wezenlijk belang kan hebben.
 - de financiële tussenkomst vanwege het OCMW heeft de hoedanigheid van loon zoals de tewerkgestelde de hoedanigheid van werknemer heeft. Over geen van beide aspecten kan twijfel heersen : de tussenkomst is geen (gewezen) uitkering, de werknemer is geen (gewezen) uitkeringsgerechtigde. Voor de werknemer komt dit ook beter over, hij wordt niet meer voortdurend herinnerd aan het feit dat hij nog steeds iets met het OCMW te maken heeft.

- in de lijn van de optiek van de “financiële tussenkomst” werd ook gekozen om de financiële tussenkomst **rechtstreeks aan de werkgever** te betalen. Dit biedt het voordeel dat de werknemer zijn loon in zijn volledigheid ontvangt van de werkgever. Dit bevestigt zijn statuut van volwaardig werknemer en vermijdt dat hij of zij het gesubsidieerd gedeelte van zijn of haar loon via het OCMW moet verkrijgen.
- **per tewerkstellingsprogramma** is er een **afzonderlijk koninklijk besluit** opgemaakt waarin alle aspecten met betrekking tot dat programma zijn samengebracht (financiële tussenkomst, vrijstelling werkgeversbijdragen, verkorte opzegtermijn).
- de **financiële tussenkomst** kan maar betaald worden op basis van een **bewijsstuk** dat maandelijks moet worden voorgelegd. Waaruit dit bewijsstuk bestaat, is nu formeel vastgelegd in de regelgeving. In drie van de vier gevallen bestaat het uit een formulier dat door de werkgever op het einde van de maand moet worden ingevuld; in één geval wordt het bewijsstuk gevormd door de loonfiche van de werknemer.
- in het geval van **onvolledige maanden tewerkstelling** is de financiële tussenkomst bij de vier huidige programma’s beperkt tot het voor die welbepaalde kalendermaand verschuldigd **nettoloon**.
- de **combinatie** van twee deeltijdse tewerkstellingen in verschillende tewerkstellingsprogramma’s waaraan een financiële tussenkomst vanwege het OCMW is verbonden, is **uitgesloten** (bijvoorbeeld een halftijdse Activa-tewerkstelling en een halftijdse tewerkstelling in een doorstromingsprogramma).
- de **bedragen** van de financiële tussenkomst zijn **afgerond** vermits het niet-geïndexeerde bedragen betreft en in het geval van het Activaplan en de invoeginterim **op elkaar afgestemd** geworden.
- de bijzondere regeling inzake terugbetaling na een **arbeidsongeval** zoals die reeds gold voor de SINE- en Activa-tewerkstelling, is nu veralgemeend voor drie van de vier tewerkstellingsprogramma’s, met name de doorstromingsprogramma’s, de SINE-tewerkstelling en het Activaplan.
- het koninklijk besluit van 11 juli 2002 houdende het algemeen reglement betreffende het recht op maatschappelijke integratie voorziet in een **jaarlijks voorschot op de staatstoelage** voor de financiële tussenkomsten die een OCMW verleent (artikel 58, § 2). Dit voorschot wordt berekend op basis van de door de Staat aanvaarde kosten van het voorlaatste jaar en wordt naderhand verrekend met de werkelijk door het OCMW gedragen kosten voor dat jaar. Dit systeem komt in de plaats van het voorschottenstelsel zoals dat bestond voor de invoeginterim en de SINE-tewerkstelling (omzendbrief van 24 januari 2001 betreffende de aanvraag om een voorschot op de toelage van de federale Staat in het kader van een sociaal-inschakelingsinitiatief of een invoeginterim).

4.3.1 Activaplan

- de **gelijkstelling** van iemand die tewerkgesteld is met toepassing van artikel 60, § 7, in een doorstromingsprogramma, een erkende arbeidspost of een sociaal inschakelingsinitiatief, **met een gerechtigde op maatschappelijke integratie** is weggelaten. Deze gelijkstelling vloeit nu voort uit het feit dat een dergelijk werknemer zijn recht op maatschappelijke integratie in de vorm van een tewerkstelling uitoefent (zie punt 3 van deze omzendbrief). Naar analogie geldt dit ook voor de voorwaarde van **werkzoekend** zijn. Indien een werknemer vanuit een bepaalde tewerkstelling naar het Activaplan wenst over te stappen, is de vraag die men zich hierbij dient te stellen de volgende : zou de werknemer gerechtigd zijn op maatschappelijke integratie, respectievelijk zou hij als werkzoekende kunnen ingeschreven worden na afloop van zijn arbeidsovereenkomst ? Indien het antwoord op deze vraag positief is – hij zou voor beide zaken in aanmerking komen – dan kan de werknemer na afloop van de tewerkstelling als een gerechtigde op maatschappelijke integratie en als werkzoekende beschouwd worden en bijgevolg voor het Activaplan in aanmerking komen. Het gaat hier over de beoordeling van een theoretisch recht dat niet noodzakelijk moet uitgeoefend worden om aan de (evenzeer theoretische) voorwaarden te voldoen.
- de **gelijkstellingen met een periode van werkzoekend zijn**, zijn aangepast in die zin dat de verwijzingen naar het Vlaamse stelsel van gesubsidieerde contractuelen vervangen zijn door een algemene verwijzing naar de wedertewerkstellingsprogramma's zoals bedoeld in artikel 6, § 1, IX, 2°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen.
- er is uitdrukkelijk bepaald dat de financiële tussenkomst verschuldigd blijft voor de duur van de arbeidsovereenkomst zonder dat hierbij de reglementair voorziene duur kan overschreden worden. Deze bepaling wil een **waarborg inzake continuïteit** bieden aan de werkgever en de werknemer in het geval er zich een wijziging met betrekking tot het bevoegd OCMW voordoet. Bij verhuis van de werknemer is het nieuw bevoegd OCMW aldus verplicht om de oorspronkelijke verbintenis met betrekking tot de financiële tussenkomst verder te zetten.

specifieke regelgeving : koninklijk besluit van 11 juli 2002 tot vaststelling van de financiële tussenkomst vanwege het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn in de loonkost van een gerechtigde op maatschappelijke integratie die wordt aangeworven in het kader van het Activaplan (Belgisch Staatsblad van 31 juli 2002)

4.3.2 Invoeginterim

- de **omschrijving** van de **doelgroep** van de invoeginterim binnen OCMW-context is nu geregeld in het koninklijk besluit dat de financiële tussenkomst vanwege het OCMW regelt. Men moet hiervoor dus niet meer terugvallen op de koninklijke besluiten die door het ministerie van Tewerkstelling en Arbeid tot uitvoering van de artikelen 188, tweede lid, en 194, § 1, tweede lid, van de wet van 12 augustus 2000 werden uitgevaardigd (koninklijke besluiten van 25 september 2000, respectievelijk 15 juli 2002). Deze omschrijving is dezelfde als deze die gehanteerd wordt bij de overige tewerkstellingsmaatregelen, met name al wie gerechtigd op maatschappelijke integratie, bestaande uit een tewerkstelling en/of een leefloon. Dit sluit ook de personen in die tewerkgesteld zijn met toepassing van artikel 60, § 7, overeenkomstig de interpretatie die aan het begrip “rechthebbende” wordt gegeven in de context van de tewerkstellingsmaatregelen (zie punt 3 van deze omzendbrief). De vroegere verwijzing naar deze werknemers als zijnde personen die in aanmerking kwamen om tewerkgesteld te worden in het kader van de invoeginterim, is dan ook weggelaten.
- er is uitdrukkelijk bepaald dat de **periode van vierentwintig maanden** niet kan verlengd worden tengevolge van enige onderbreking in de uitvoering van de arbeids-overeenkomst waarbij geen loon meer wordt betaald (bijvoorbeeld wegens ziekte, arbeidsongeval, nemen van verlof zonder wedde, ...).
- er is uitdrukkelijk bepaald dat de financiële tussenkomst wordt betaald op **vertoon** van de **loonfiche** van de werknemer. Dit moet het OCMW de mogelijkheid bieden om na te gaan dat er daadwerkelijk een loon werd uitbetaald voor die maand en om het bedrag van de financiële tussenkomst desgevallend te beperken tot het voor die maand verschuldigd nettoloon.
- **afwijking** van de algemene **bevoegdheidsregels** : bij verhuis van de werknemer blijft het OCMW dat de samenwerkingsovereenkomst met het uitzendkantoor heeft gesloten, bevoegd voor de financiële tussenkomst tenzij het nieuw bevoegd OCMW zich bereid verklaart om deze overeenkomst over te nemen.

specifieke regelgeving : koninklijk besluit van 11 juli 2002 tot vaststelling van de financiële tussenkomst vanwege het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn in het kader van de invoeginterim (Belgisch Staatsblad van 31 juli 2002)

4.3.3 Doorstromingsprogramma's

- het koninklijk besluit met betrekking tot de doorstromingsprogramma's regelt niet de zogenaamde **toegangsvoorwaarden** als wel de voorwaarden die moeten vervuld zijn opdat het OCMW financieel tussenkomt bij de aanwerving van een gerechtigde op maatschappelijke integratie in een doorstromingsprogramma. Aan welke wettelijke voorwaarden de kandidaat-werknemer precies moet beantwoorden om aangeworven te kunnen worden, wordt geregeld door de overheid die het doorstromingsprogramma erkent (bijvoorbeeld het Vlaamse, Brusselse of Waalse Gewest).
- de **periodes** die **gelijkgesteld** worden met een periode van gerechtigd zijn op maatschappelijke integratie zijn uitgebreid en in de mate van het mogelijke afgestemd op deze van het Activaplan.
- hier moet het OCMW de **financiële tussenkomst** nog steeds **aan de werknemer** blijven uitbetalen. De regelgeving met betrekking tot de doorstromingsprogramma's geeft uitvoering aan het samenwerkingsakkoord tussen de Federale Staat en de Gewesten betreffende doorstromingsprogramma's van 4 maart 1997. In dit samenwerkingsakkoord is uitdrukkelijk bepaald dat de financiële tussenkomst aan de werknemer wordt betaald en dat de werkgever dit gedeelte in mindering brengt op het door hem te betalen loon.
- er is uitdrukkelijk bepaald dat de financiële tussenkomst verschuldigd blijft voor de duur van de arbeidsovereenkomst zonder dat hierbij de reglementair voorziene duur kan overschreden worden. Deze bepaling wil een **waarborg inzake continuïteit** bieden aan de werkgever en de werknemer in het geval er zich een wijziging met betrekking tot het bevoegd OCMW voordoet. Bij verhuis van de werknemer is het nieuw bevoegd OCMW aldus verplicht om de oorspronkelijke verbintenis met betrekking tot de financiële tussenkomst verder te zetten.
- de **vrijstelling van werkgeversbijdragen** die geldt in het kader van een doorstromingsprogramma is deze die met ingang van 1 januari 2002 door het Activaplan werd ingesteld. Deze vrijstelling is niet gebonden aan de aflevering van een werkkaart. Dit heeft tot gevolg dat het OCMW de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening op de hoogte moet brengen telkens een gerechtigde op maatschappelijke integratie wordt aangeworven in het kader van een doorstromingsprogramma. Meer uitleg hierover vindt u in de omzendbrief die als bijlage is bijgevoegd (kenmerk : JD/FT/DSP/1/JD).

specifieke regelgeving : koninklijk besluit van 11 juli 2002 tot vaststelling van de financiële tussenkomst vanwege het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn in de loonkost van een gerechtigde op maatschappelijke integratie die wordt tewerkgesteld in een doorstromingsprogramma en tot vaststelling van de tijdelijke vermindering of vrijstelling van werkgeversbijdragen (Belgisch Staatsblad van 31 juli 2002)

4.3.4 SINE-tewerkstelling

- het koninklijk besluit met betrekking tot de sociale inschakelingsinitiatieven (de SINE-tewerkstelling in OCMW-context) regelt niet de zogenaamde **toegangsvoorwaarden** als wel de voorwaarden die moeten vervuld zijn opdat het OCMW financieel tussenkomt bij de aanwerving van een gerechtigde op maatschappelijke integratie in een sociale inschakelingsinitiatief. Aan welke wettelijke voorwaarden de kandidaat-werknemer precies moet beantwoorden om aangeworven te kunnen worden, wordt geregeld door de overheid die het wettelijk kader voor dergelijke initiatieven vastlegt (bijvoorbeeld het Vlaamse Gewest met betrekking tot de sociale werkplaatsen, het Brusselse Gewest met betrekking tot de inschakelingsondernemingen en het Waalse Gewest met betrekking tot de “entreprises de formation par le travail”).
- om in het kader van een SINE-tewerkstelling recht te geven op een financiële tussenkomst vanwege het OCMW, moet de kandidaat-werknemer een gerechtigde op maatschappelijke integratie zijn. Er wordt geen gewag meer gemaakt van een “volledig” leefloon zoals dit voorheen het geval was met het bestaansminimum. Er is dus een volledige gelijkschakeling met de andere tewerkstellingsprogramma’s voor wat de **uitgangssituatie van de kandidaat-werknemer** betreft.
- het **attest** dat bewijst dat de **werkgever** binnen het toepassingsgebied van de SINE-regelgeving valt, moet voortaan rechtstreeks door de werkgever aan het OCMW worden overgemaakt, daar waar dit voorheen via de werknemer diende te gebeuren.
- de **verkorte opzegtermijn** van zeven dagen in hoofde van de werknemer zoals die reeds bestaat voor de doorstromingsprogramma’s, de erkende arbeidsposten en de invoeginterim, is nu ook bij een SINE-tewerkstelling voorzien.
- er is uitdrukkelijk bepaald dat de financiële tussenkomst verschuldigd blijft voor de volledige duur van de arbeidsovereenkomst. Deze bepaling wil een **waarborg inzake continuïteit** bieden aan de werkgever en de werknemer in het geval er zich een wijziging met betrekking tot het bevoegd OCMW voordoet. Bij verhuis van de werknemer is het nieuw bevoegd OCMW aldus verplicht om de oorspronkelijke verbintenis met betrekking tot de financiële tussenkomst verder te zetten.

specifieke regelgeving : koninklijk besluit van 11 juli 2002 tot vaststelling van de financiële tussenkomst vanwege het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn in de loonkost van een gerechtigde op maatschappelijke integratie die wordt tewerkgesteld in een sociale inschakelingsinitiatief en tot vaststelling van de vrijstelling van werkgeversbijdragen (Belgisch Staatsblad van 31 juli 2002)

4.3.5 Erkende arbeidsposten – banenplanuitkering

Aan de regelgeving met betrekking tot zowel de erkende arbeidsposten - ook nog Smetbanen of dienstenbanen genoemd - als de banenplanuitkering is niets gewijzigd. Deze tewerkstellingsprogramma's zijn met de komst van het Activaplan afgeschaft. Enkel de in dit kader voor 31 december 2001 gesloten arbeidsovereenkomsten geven nog recht op een financiële tussenkomst vanwege het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn, onder de voorwaarden en modaliteiten zoals die in voege waren voor de inwerkingtreding van het Activaplan en de wet van 26 mei 2002 betreffende het recht op maatschappelijke integratie.

specifieke regelgeving : artikel 2 van het koninklijk besluit van 11 juli 2002 tot opheffing van het koninklijk besluit van 9 februari 1999 genomen tot uitvoering van artikel 2, § 5, eerste lid, van de wet van 7 augustus 1974 tot instelling van het recht op een bestaansminimum (Belgisch Staatsblad van 31 juli 2002)

5 Gerechtigden op financiële maatschappelijke hulp

Bovenbeschreven tewerkstellingsmaatregelen staan open voor zowel de gerechtigden op maatschappelijke integratie als de personen van vreemde nationaliteit die zijn ingeschreven in het vreemdelingenregister en beschikken over een verblijfsmachtiging van onbeperkte duur. Hiertoe werden het artikel 57quater van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en het artikel 5, § 4, van de wet van 2 april 1965 betreffende het ten laste nemen van de steun verleend door de openbare centra voor maatschappelijk welzijn aangepast (bij de wet van 2 augustus 2002, bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 29 augustus 2002).

De overeenkomstige uitvoeringsbesluiten zijn ter publicatie. Zij liggen volledig in de lijn van wat bepaald is voor de gerechtigden op maatschappelijke integratie en hebben als datum van inwerkingtreding 1 oktober 2002.

6 Overzicht van de tewerkstellingsmaatregelen

Een overzicht van alle tewerkstellingsmaatregelen onder de vorm van steekkaarten die alle relevante en actuele informatie per tewerkstellingmaatregel samengevat weergeven, kan binnenkort geraadpleegd worden op de webstek www.ocmw.fgov.be of www.socialassistance.fgov.be.

Alle in deze omzendbrief vermelde koninklijke besluiten zijn eveneens terug te vinden op deze webstek.

Hoogachtend,

de minister van Maatschappelijke Integratie

Johan Vande Lanotte