

Advies over het voorontwerp van Verzameldecreet Werk bis¹ - luik Artikel 60§7

Datum agendering

2 september 2026

Dit document is bestemd voor

Dagelijks bestuur

Doel agendapunt

Ter goedkeuring

Timing, urgentie

03/09/2026 – behandeling op Vlaams regering

Datum adviesvraag: 14 juli 2026

Referentie adviesvraag: ZD/ES

Oorspronkelijke adviesdatum: 13 augustus 2026 (30 dagen)

Verleend uitstel: **uiterlijk 3 september 2026**

Status standpunt

Nieuw standpunt

Gekoppelde strategische speerpunten uit VVSG-memorandum

Zorg voor financiële zekerheid

Inclusieve samenleving

Verantwoordelijke medewerkers

Fabio Contipelli – Stafmedewerker Werk

1. Samenvatting

De Vlaamse Regering wil de Vlaamse loontoelage voor tewerkstellingen in het kader van artikel 60, § 7 beperken tot de effectieve duur van de tewerkstelling. De voorgestelde wijziging kan evenwel gevolgen hebben voor OCMW 's die een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur afsluiten die langer loopt dan de gesubsidieerde periode.

¹ Voorontwerp van decreet tot wijziging van de wet van 2 april 1965 betreffende het ten laste nemen van de steun verleend door de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers, de wet van 20 juli 2001 tot bevordering van buurtdiensten en -banen, de wet van 26 mei 2002 betreffende het recht op maatschappelijke integratie, het decreet van 15 oktober 2021 over de uitoefening van zelfstandige beroepsactiviteiten door buitenlandse onderdanen en het decreet van 17 februari 2023 over de sectorconvenants en de intersectorale convenants in het kader van het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid.

Hoewel de keuze van de contractvorm formeel bij het OCMW blijft, kan de gewijzigde financiering die keuze in de praktijk sturen. Een OCMW kan immers geconfronteerd worden met loonkosten waarvoor het niet langer een Vlaamse toelage ontvangt, terwijl de arbeidsovereenkomst arbeidsrechtelijk blijft doorlopen.

De VVSG heeft geen principiële bezwaar tegen de voorgestelde wijziging, maar waarschuwt voor het wegvallen van de focus op duurzame activering en vraagt een duidelijke afbakening van het toepassingsgebied, tijdige uitvoeringsrichtlijnen en een evaluatie van de financiële en activeringsimpact op de OCMW 's.

2. Bijkomende informatie

1. Situering

De VVSG werd op 14 juli jl. om advies gevraagd over een voorontwerp van decreet dat verschillende regelingen binnen het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid wijzigt. Het voorontwerp bevat onder meer bepalingen over OCMW-tewerkstelling, economische migratie (Internationale Huizen), dienstencheques (oprichting meldpunt) en sectorconvenants.

In dit advies gaan we inhoudelijk in op de wijziging die de meeste rechtstreekse gevolgen kan hebben voor de OCMW 's, namelijk de beperking van de Vlaamse loontoelage voor een tewerkstelling in het kader van artikel 60 § 7 tot de effectieve duur van die tewerkstelling.

Het gaat meer bepaald om wijzigingen aan:

- Artikel 5, § 4bis, van de wet van 2 april 1965 betreffende het ten laste nemen van de steun verleend door de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;

En

- Artikel 36, § 1, van de wet van 26 mei 2002 betreffende het recht op maatschappelijke integratie.

2. De voorgestelde wijziging

OCMW 's kunnen personen die recht hebben op maatschappelijke integratie of financiële maatschappelijke hulp tewerkstellen in het kader van artikel 60, § 7. De keuze van de arbeidsovereenkomst die daarvoor wordt gebruikt, behoort tot de autonomie van het OCMW.

In de praktijk hanteren OCMW 's verschillende werkwijzen. Sommige OCMW 's werken met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur (met opschortende voorwaarden) die kan worden beëindigd wanneer de werknemer voldoende arbeidsdagen heeft gepresteerd om socialezekerheidsrechten te openen.

Andere OCMW 's maken, al dan niet tijdens een eerste fase van het traject, gebruik van één of meer arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur. De overeenkomst van bepaalde duur fungeert daarbij meestal als tijdelijk beoordelingsinstrument.

Wanneer een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur langer loopt dan de periode die nodig is voor de eigenlijke tewerkstelling in het kader van artikel 60 § 7, kan die overeenkomst niet zonder meer vroegtijdig worden beëindigd. Volgens de bestaande regeling loopt de Vlaamse loontoelage in dat geval door tot het einde van de arbeidsovereenkomst.

Het voorontwerp brengt daar verandering in. De Vlaamse tussenkomst in de loonkosten wordt voortaan beperkt tot de duur van het eigenlijke artikel 60-tewerkstelling, ook wanneer de arbeidsovereenkomst van bepaalde duur daarna nog doorloopt.

De wijziging geldt alleen voor arbeidsovereenkomsten die worden afgesloten na de inwerkingtreding van het decreet. Voor lopende arbeidsovereenkomsten blijft de bestaande regeling van toepassing.

3. Gevolgen voor de OCMW's

3.1. Contractuele autonomie

Het voorontwerp wijzigt de bevoegdheid van het OCMW om zelf een geschikte contractvorm te kiezen niet. OCMW's kunnen blijven werken met arbeidsovereenkomsten van bepaalde of onbepaalde duur.

De financiële voorwaarden waaronder die keuze wordt gemaakt, veranderen echter wel. Wanneer een arbeidsovereenkomst langer loopt dan de gesubsidieerde periode, moet het OCMW de resterende loonkosten zelf dragen. De gewijzigde financiering kan daardoor de contractkeuze van OCMW 's in de praktijk beperken of sturen.

3.2. De impact is niet voor elk OCMW hetzelfde

De wijziging zal vooral gevolgen hebben voor OCMW 's die arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur gebruiken die de gesubsidieerde periode kunnen overschrijden. Voor OCMW 's die de arbeidsovereenkomst laten eindigen op hetzelfde moment als de artikel 60-tewerkstelling, zal de rechtstreekse financiële impact beperkter zijn.

Dat betekent niet dat de maatregel als volledig neutraal kan worden beschouwd. Voor individuele OCMW 's kan de resterende loonkost aanzienlijk zijn, ook wanneer slechts een beperkt aantal arbeidsovereenkomsten wordt getroffen.

Immers, er is in de praktijk nooit een definitieve zekerheid over de vereiste duur van de tewerkstelling. Tijdens het traject kan steeds een herberekening nodig blijken, omdat niet alle gegevens over de loopbaan en de gelijkgestelde periodes van de cliënt vooraf volledig of met zekerheid bekend zijn en later nog kunnen worden aangevuld of gecorrigeerd. Hierdoor kan ook de datum waarop de werknemer voldoende arbeidsdagen heeft gepresteerd, wijzigen. Wanneer de Vlaamse loontoelage aan die herberekende datum wordt gekoppeld, ontstaat voor de OCMW 's een financieel risico. Zij kunnen onverwacht worden geconfronteerd met een kortere subsidieperiode en bijgevolg met niet-gesubsidieerde loonkosten. Voor deze korte periodes van niet-gesubsidieerde loonkost omwille van foutieve/onvolledige informatie buiten de verantwoordelijkheid van

een OCMW moet de financiering van de loonkost wel gegarandeerd blijven.

Daarom vragen wij dat de Vlaamse overheid voor de contractvorm van bepaalde duur duidelijk bepaalt op welk ogenblik de loontoelage precies eindigt en welke gevolgen een eventuele rechtzetting of herberekening heeft.

4. Wat met de activeringsdoelstelling?

Sinds de integratie van artikel 60, § 7 in Tijdelijke Werkervaring (TWE-OCMW) wordt de tewerkstelling ingebed in een ruimer activeringstraject. Een artikel 60-tewerkstelling heeft daarbij een dubbele finaliteit: de werknemer bouwt socialezekerheidsrechten op en krijgt tegelijk de mogelijkheid om werkervaring en competenties te verwerven met het oog op een duurzame uitstroom naar de reguliere arbeidsmarkt.

Het einde van de gesubsidieerde periode mag daarom niet automatisch samenvallen met het inhoudelijke einde van het activeringstraject. In bepaalde situaties kan een langere tewerkstelling aangewezen zijn om de competenties van de werknemer te versterken, de kansen op duurzame uitstroom te vergroten of een geplande overgang naar een andere werkgever mogelijk te maken. Met de voorgestelde wijziging stellen wij echter vast dat de nadruk sterker komt te liggen op de opbouw van socialezekerheidsrechten. Daardoor dreigt de bredere activeringsdoelstelling van Artikel 60§7 naar de achtergrond te verdwijnen. Dat is des te problematischer nu duurzame uitstroom naar werk steeds belangrijker wordt in het licht van de beperking van de werkloosheidsuitkeringen in de tijd. Wanneer de mogelijkheden om een artikel 60-tewerkstelling voor te zetten worden beperkt, wordt ook de inzetbaarheid van een essentieel activeringsinstrument van de OCMW's *de facto* ingeperkt. We mogen ons dan ook de vraag stellen of het financiële voordeel van deze nieuwe regelgeving opweegt tegen de negatieve activeringsimpact op het terrein?

Er moet worden vermeden dat OCMW 's zich om financiële redenen genoodzaakt zien trajecten vroeger te beëindigen of dat werknemers na een te kort traject opnieuw afhankelijk worden van andere dienstverlening.

Daarom vragen wij dat bij de uitvoering en evaluatie van de maatregel niet alleen wordt gekeken naar het ogenblik waarop socialezekerheidsrechten zijn opgebouwd. Ook de kwaliteit van het traject, de competentieversterking van de werknemer en de duurzame uitstroom naar werk moeten centraal blijven staan.

5. Vragen van de VVSG

We vragen de Vlaamse regering om aandacht te hebben voor de impact op het duurzame activeringsbeleid van de OCMW's door deze nieuwe regeling. We verzoeken de Vlaamse Regering om het toepassingsgebied van de nieuwe regeling duidelijk af te bakenen en te verduidelijken hoe de beperking van de loontoelage wordt toegepast bij arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur, met een eenduidige vaststelling van het tijdstip waarop de subsidiëring eindigt.

We vragen dat OCMW 's niet achteraf worden geconfronteerd met terugvorderingen of onvoorziene niet-gesubsidieerde loonkosten, en dat zij daarom tijdig worden geïnformeerd over het einde van de loontoelage. Waarbij ook de mogelijkheid wordt voorzien om niet gesubsidieerde loonkost door een latere rechtzetting of herberekening buiten de verantwoordelijkheid van het OCMW, wel te subsidiëren.

Tot slot vragen we de maatregel na één jaar samen met de VVSG te evalueren, met bijzondere aandacht voor de gevolgen voor de contractkeuzes en loonkosten van OCMW 's, de duur van de trajecten en de duurzame uitstroom van werknemers, en om de regeling bij te sturen wanneer ongewenste financiële of duurzame activeringsgevolgen worden vastgesteld.

6. Conclusie

De VVSG verzet zich niet tegen het principe dat subsidiëring gekoppeld wordt aan de effectieve duur van de tewerkstelling in het kader van artikel 60 § 7 op voorwaarde dat OCMW's niet financieel worden gesanctioneerd voor contractuele verplichtingen of latere herberekeningen die zij niet kunnen beheersen, en dat de maatregel de duurzame activeringsdoelstelling niet ondergraaft. Enkel onder die voorwaarden kan de voorgestelde wijziging aanvaardbaar zijn.