

Nieuwe vzw's: startende ondernemingen?

Elk jaar rijzen in ons land honderden vzw's als paddestoelen uit de grond. Vrijwilligers in actie. En allemaal potentiële meerwaardeverschaffers voor onze maatschappij. Maar krijgen zij de nodige zuurstof en steun om door te groeien tot kleine ondernemingen?

Algemeen rechtskader: vzw's mogen niet te ondernemend zijn

Onderneming: zelfstandig, op winst gericht bedrijf; zaak die men opzet om geldelijke voordelen te behalen (Van Dale, 1976); commerciële organisatie (Van Dale 2003). *Ondernemer*: persoon die in een tak van handel of bedrijf zelfstandig, voor eigen rekening en risico werkt, op grond van het bezit van productiemiddelen en met vreemde arbeidskracht (Van Dale, 1976); iemand die in een tak van handel of bedrijf zelfstandig, voor eigen rekening en risico werkt (Van Dale, 2003). *Ondernemingsklimaat*: het geheel van factoren dat invloed uitoefent op de bereidheid van ondernemingen om te investeren (Van Dale, 1976 en 2003).

Beschouwen de oprichters van een vzw zichzelf als ondernemers en hun organisatie als een onderneming? Een open vraag. De meeste wellicht niet. Zoals ook vele lezers zullen vinden dat dit artikel niet thuishoort in de opzet van dit Open Forum. De term 'ondernemer' bevat immers nog steeds de connotatie met winstbejag, zoals het in de oude omschrijving besloten lag.

Is de nieuwe wetgeving voor vzw's opgezet vanuit het oogpunt van de promotie van 'sociaal ondernemerschap' en van het ondernemingsklimaat voor social-profitorganisaties? Uiteraard niet. Het jammerlijke is echter dat de wetgeving de hindernissen of op z'n minst de rechtsonzekerheid niet heeft

weggewerkt voor ondernemende vzw's in de dop. Uit de basiswetgeving zelf komt naar voor dat men met deze rechtsvorm niet al te ondernemend mag omspringen. De overheid had naar aanleiding van de totale vernieuwing van de vzw-wet de kans om een nieuwe weg in te slaan. Maar ze heeft die niet gegrepen. Tachtig jaar maatschappelijke evolutie heeft blijkbaar geen andere inzichten gebracht. Daardoor blijft ook het nieuwe wettelijk kader voor de vzw's 'semi-achterlijk' (dixit een vzw-deskundige).

Volgens de vernieuwde wet is een vzw een vereniging "welke niet nijverheids- of handelszaken drijft en welke niet tracht een stoffelijk voordeel aan haar leden te verschaffen". Dat stelde de wetgever in 1921 ook al. Welke commerciële handelingen een vzw nu al dan niet mag stellen zal in de praktijk tot nader order een loterijspel blijven. Het gebrek aan consistentie in de interpretatie van de wet door inspecties, rechtbanken en rechtsdeskundigen is even groot als hun onderlinge onenigheid. Veel, zoniet alles, hangt af van een toevallige controle, die meestal plaatsvindt op aangeven van een profitconcurrent. Rechtsonzekerheid troef dus. En die maakt, samen met de houding van inspecties en rechtbanken, dat onbetamelijk veel social-profitondernemers er rekening moeten mee houden dat zij vroeg of laat tegen de lamp kunnen lopen. Meer en meer organisatieverantwoordelijken krijgen naar verluidt te horen dat ze in overtreding zijn met de vzw-wet, de wet op de handelspraktijken, de belastingregels of de BTW-reglementering.

Het probleem is dat vzw's in geen geval winst mogen nastreven voor of uitkeren aan hun leden. Als 'ondernemen' betekent dat je de zaak iets wil laten opbrengen voor jezelf, om op die manier je in-

breng te laten renderen, dan kan 'ondernemen' niet in het kader van een vzw. Dit is volstrekt aannemelijk. In hoofde van de oprichters en de leden mag er geen (opzet van) winstverdeling zijn. Daar dient een vzw niet voor. Maar in hoofde van de organisatie getuigt het alleen maar van goed beheer dat men naar een positief resultaat streeft. En daar zijn nu eenmaal in de meeste gevallen ook 'winstbeogende' activiteiten voor nodig. Maar ook op dit vlak loopt men risico's. Het is niet voldoende dat men de opbrengsten van de commerciële activiteiten aan het sociale doel (her)besteedt. De commerciële activiteiten moeten ook bijkomstig zijn. De meeste betrokken actoren verstaan hieronder dat de commerciële activiteiten niet alleen kwantitatief ondergeschikt moeten zijn aan de niet-economische activiteiten maar dat er ook een noodzakelijke band moet zijn tussen de twee. Deze visie is maatschappelijk wellicht grotendeels achterhaald, maar ze hangt wel als een zwaard van Damocles boven de hoofden van vele social-profit-ondernemers.

Als het al niet tot problemen leidt met het vzw-statuuut, dan creëert deze visie zeker moeilijkheden in het kader van de fiscale wetgeving. Elke organisatie die men, ongeacht het statutaire of feitelijke oogmerk, geheel of gedeeltelijk als onderneming exploiteert (waaronder verstaan: met een organisatie en strategie op termijn en met rationele beheersmethoden die steunen op de begrippen kosten, opbrengsten en rentabiliteit), valt immers onder de vennootschapsbelasting. De meeste organisaties die actief zijn in de sociale economie, lopen een risico. Hun (hoofd)activiteit is immers meestal een handels- en/of industriële activiteit en men runt ze als ondernemingen. De in de rechtsleer als enige mogelijkheid gesuggereerde 'oplossing' voor deze in se contradictoire situatie van vzw's in het kader van de fiscale wetgeving, is het opzetten van een parallelle vennootschap (al dan niet met sociaal oogmerk). Als men zich niet tot deze 'oplossing' wendt, bestaat er de permanente dreiging van een ontbinding van de vzw, van persoonlijke aansprakelijkheid, nietigverklaring, toepassing van de vennootschapsbelasting (in het slechtste geval met terugwerkende kracht), enz.

In plaats van duidelijke krijtlijnen te trekken voor het sociaal ondernemen in de vorm van een vzw lijkt de nieuwe wetgeving met betrekking tot vzw's

en handelspraktijken vooral opgezet om indien nodig de profitbedrijven te beschermen tegen on gepaste concurrentie. Volgens sommigen is de wetgeving er ook om een al te grote 'doelloze' cumulatie van reserves in vzw's tegen te gaan.

De overheid beschouwt het als een voordeel dat men het statuut geniet van een vzw. En dat is natuurlijk ook zo: de aansprakelijkheid van de bestuurders is kleiner, men kan subsidies krijgen en vrijwilligers inschakelen, en een vzw valt in principe onder de rechtspersonenbelasting, die zo goed als niets voorstelt. Maar de keerzijde is dat men een vzw niet zonder meer als onderneming kan beheeren.

En dan hebben we het nog niet gehad over de klantvriendelijke administratieve vertaling van de nieuwe vzw-verplichtingen. Sociale, de werkgeversfederatie van de socio-culturele sector, stond een aantal nieuwe, startende vzw's bij, net op het moment van de inwerkingtreding van de nieuwe vzw-wet, met dus nieuwe publicatieverplichtingen. De documenten op de website van Justitie waren helder als espresso. Elke griffie (voortaan die van de handelsrechtbank) gaf andere richtlijnen. De formulieren en de handleiding waren dan ook kafa-juweeltjes.

Subsidiërende overheden: handrem op

Ook vele subsidiegevers zien niet graag dat hun begunstigden al te innoverend en vooruitziend tewerk gaan. Subsidieregelingen leggen nog vaak beperkingen op aan het management. Vele sectoren hebben ondertussen een enveloppensubsidiëring: de organisaties krijgen voor een bepaalde beleidsperiode een vast jaarlijks bedrag, waarmee ze bepaalde doelstellingen moeten bereiken. In principe is dit een stap in de goede richting voor het ondernemerschap. Maar oude gewoontes zijn hardnekkig...

Vele gevende en controlerende instanties dreigen namelijk nog steeds met sancties als het saldo op de jaarrekening al te positief oogt. Zelfs een goede toekomstige bestemming brengt niet altijd zoden aan de dijk. Zelfs het aanleggen van een correct sociaal passief is in vele gevallen nog altijd niet vanzelfsprekend. Subsidies mag men niet oppotten,

ook niet met het oog op latere investeringen. Cash flow, return on investment, enzovoort zijn termen die men bij de meeste subsidie-instanties niet graag leest.

Subsidieregelingen bevatten nog vaak ondernemersonvriendelijke sturingselementen. Sommige leggen een minimumaandeel op dat men aan loonkosten moet besteden. Een nutteloze beperking van de mogelijkheden tot outsourcing, tot optimale benutting van het voordeel van specialisatie. De eenzijdige focus op arbeidskracht is typisch voor de social-profitsector. De instellingen van het hoger onderwijs heeft men juist daarvoor moeten behouden door een maximumpercentage vast te leggen dat aan personeelskosten mag besteed worden.

Het is nog altijd zo dat men bepaalde subsidies zelfs alleen maar voor loonkosten mag gebruiken. Vele vzw's maken gretig gebruik van allerhande nepstatuten en werkgelegenheidsmaatregelen, meestal enkel toegankelijk voor lagergeschoolden (al dan niet door toepassing van een forfaitaire premie of subsidieplafond). Tot op grote hoogte is dit een goede zaak. Er zijn immers altijd handen te kort in de social-profitsector. Maar anderzijds ontbreekt het de organisaties aan financiën voor de aanschaf van bijkomende werkmiddelen en voor een gepaste omkadering. Deze middelen zouden bijvoorbeeld kunnen komen van een lastenverlaging. Maar vanuit een onverklaard automatisme vertaalt men haast elke maatregel voor de social-profitondernemingen in jobcreatie. Geen structurele RSZ-korting, geen lastenvermindering voor oudere werknemers. Profitbedrijven mogen de keuze maken tussen de productiemiddelen. Social-profitondernemingen moeten kiezen voor (laaggeschoolde) arbeidskrachten. Dit heeft tot gevolg dat vele van hen geen efficiënte werkmiddelen ter beschikking kunnen stellen en dat de organisatie een aangepaste omkadering moet ontberen.

VZW's starten in de buitenbaan

Een heikel punt voor vele vzw's is de schaarste aan ondernemers- en bestuursknowhow. Al die duizenden vzw's, met meestal één enkele organisatieverantwoordelijke, vinden uiteraard niet de nodige vrijwilligers die met kennis van zaken een organi-

satie kunnen (mee)besturen. Specialisten aanwerven zit er helemaal niet in – externe professionele hulp is meestal onbetaalbaar – en dus hopen vele organisaties dat ze iemand kunnen strikken voor hun raad van bestuur. Vaak draait het er echter op uit dat ze al blij zijn wanneer ze mensen vinden die hun tijd willen investeren om naar de vergaderingen te komen. Als deze leden van de raad van bestuur wat financiële of juridische suggesties kunnen doen, is dat meegenomen.

Daar komt nog bij dat kleine organisaties geen voorkeursbehandeling krijgen als het gaat om de talloze verplichtingen die men ondernemingen oplegt. De wetgever gaat er volgens een veel gehoorde verzuchting blijkbaar van uit dat elke organisatie medewerkers heeft die niets anders doen dan de wettelijke verplichtingen opvolgen en toepassen. Het is dan ook niet verwonderlijk dat haast geen enkele vzw in orde is met de wetgeving inzake auteursrechten, veiligheid, welzijn op het werk, de arbeidswetgeving, de vzw-wetgeving, ... Vele wetten zijn niet aangepast aan kleine organisaties. Ze zijn gemaakt, zo niet op maat van, dan toch met als referentiepunt de grote bedrijven.

Dat de vermelde wetten extra administratieve last meebrengen en dus ook mankracht en werkingsmiddelen vergen, is een gegeven waar vele subsidiërende overheden liever geen rekening mee houden. Zij sturen hun subsidiëring volgens de te vervullen sociale opdracht, niet volgens de andere organisatorische verplichtingen en managementbehoefte.

Grote behoefte aan externe ondersteuning

De interne zwakheid maakt dat kleine, startende en doorgroeiende vzw's grote behoefte hebben aan externe ondersteuning. Die wordt hun geboden, door tal van actoren: sectorfederaties, werkgeversorganisaties, adviesbureaus, sociale secretariaten, boekhoudkantoren, enz. In bepaalde sectoren zorgen de (door de overheid veelal gesubsidieerde) steunpunten in het kader van de 'inhoudelijke' bijstand ook voor steun op het vlak van kwaliteitsozorg.

Zoals vele van haar zusterorganisaties staat Sociare, de werkgeversfederatie van de socioculturele sec-

tor, haar leden (gemiddeld aantal werknemers: veertien) op diverse manieren met raad en daad bij: door het ter beschikking stellen van modelstatuten, het op maat helpen maken van statuten, arbeidscontracten en -reglementen, met een vademecum, een handleiding voor de start van een organisatie, een meerdaagse basiscursus over de (algemene en sectorale) arbeidsrechtelijke verplichtingen, met workshops over de toepassing ervan, infosessies over de gevolgen van de ontplooiing van winstgevendende en commerciële activiteiten, over de nieuwe boekhoudkundige verplichtingen van vzw's, over fiscaliteit enzovoort. Sociale verleent ook eerstelijns hulp, telefonisch en via e-mail, ze geeft persoonlijk advies, op maat en zo nodig ter plaatse, met eventueel begeleiding doorverwijzing naar specialisten. Ze heeft een algemene website met elementaire info en een ledenwebsite met uitgebreide, aangepaste informatie en instrumenten.

Sociare zoekt naar oplossingen voor problemen waar geen pasklaar aanbod voor is. Zo gaat ze mee onderzoeken op welke manier de organisaties aangepaste en betaalbare ondersteuning kunnen krijgen op ICT-vlak. Ze verwijst haar leden naar gespecialiseerde instanties voor vragen die buiten haar kennisdomeinen en kernopdracht liggen. Want er is op een aantal managementvlakken een min of meer gepast en betaalbaar aanbod. Voor advies en bijstand in concrete dossiers rond de vzw-wetgeving en fiscaliteit is er een begeleiding doorverwijzing naar een gespecialiseerd advocatenbureau. Voor financiële bijstand en advies kunnen kleine organisaties terecht bij Hefboom en Netwerk Vlaanderen.

Opleidingen over wat de wettelijke verplichtingen inhouden zijn legio. Elke wijziging van een of andere wet leidt tot een keuze tussen een veelvoud aan infosessies. Over hoe men kan ondernemen in de social-profitsector, met zijn specificiteiten en beperkingen, is een ander paar mouwen. Een aantal managementgebieden en -tools zitten in het aanbod dat opleidingsverstrekkers, actief in de socioculturele en de ruimere social-profitsector of in sa-

menwerking met externe instituten, is opgezet (Voca, UAMS, Praxis, ...). Dit aanbod moet men echter nog verder uitbreiden en op een goed geoliede manier matchen met de enorme vraag bij de kleine organisaties.

Het grote mankement van het bestaande aanbod is echter dat het in de meeste gevallen geen taken uit handen neemt van de organisatieverantwoordelijke(n). Het blijft bij informatie, studiedagen, opleidingen, adviezen. De vzw moet er eerst de behoefte aan inzien – soms letterlijk voelen, als het te laat is. Maar vooral, ze moet het aanbod op een of andere manier zelf nog intern verwerken, omzetten in beleid, concreet in praktijk brengen.

In een aantal gevallen is een uitbesteding van managementtaken in principe wel mogelijk, maar gebeurt ze in praktijk toch niet. De omzetting van een behoefte in een marktconforme vergt tijd, energie, knowhow, kennis en zo nodig 'bewerking' van het aanbod. En geld. Een groot deel van het aanbod zit in de profitsector, die onhaalbare prijzen hanteert, zeker als maatwerk moet geleverd worden. De managementsteun, vastgelegd in het Vlaams Intersectoraal Akkoord van 2000, is het begin van een oplossing, maar vooralsnog slechts een druppel op een hete plaat. De dienstenmarkt voor de (kleine) social-profitorganisaties moet groeien. Met creatieve inzet – vraagbundeling, raamcontracten, collectieve projecten, enz. – kan er op termijn wellicht een aangepast aanbod tot stand komen. Een lucratieve markt hoeft dat niet te worden. Liever eentje voor social-profitondernemers.

Dirk Vermeulen¹
Sociare, Socioculturele werkgeversfederatie
(voorheen Federatie van Werkgevers van Sociaal-Cultureel Werk)

Noot

1. Dirk Vermeulen is directeur van Sociare.