

# Tewerkstelling rendeert (niet altijd)

Rubbrecht I., Matheus N., D'Addio A. & Nicaise I. (2005). *Sociale tewerkstelling in Vlaanderen: effectiviteit en maatschappelijk rendement op langere termijn*, Leuven: HIVA.<sup>1</sup>

*Het onderzoeksrapport 'Sociale tewerkstelling in Vlaanderen: effectiviteit en maatschappelijk rendement op langere termijn' is het derde in een reeks rond hetzelfde thema. Na de 'morfologie van de sociale tewerkstelling in België' (Lauwereys en Nicaise, 1999) volgde in 2000 een eerste diepgaand effectonderzoek van Vlaamse werkervaringsbedrijven (of leerwerkcentra), sociale werkplaatsen en invoegbedrijven. Het hier samengevatte onderzoek is een vervolgstudie en voorlopig orgelpunt in deze onderzoeklijn: het bestudeert de langetermijneffecten van sociale tewerkstelling op de arbeidsloopbanen en het welzijn van de doelgroepwerknemers. Daarbij worden nieuwe inzichten uit de econometrie (dubbele correctie voor selectiviteit) en de welvaartseconomie (de capaciteitsbenadering van Sen en het vermogensconcept van Dworkin) uitgediept en toegepast. Bovendien maken we in dit rapport een globale sociale kosten-batenanalyse van deze drie typen tewerkstellingsprojecten. Het rapport levert naast evaluaties ook een aantal aanbevelingen voor het beleid en de betrokken ondernemingen.*

## **Een nieuwe kijk op sociale tewerkstelling**

In de hoofdstroom van het arbeidsmarktbeleid wordt de sociale tewerkstelling – of sociale inschakelingseconomie – vaak op een wat tweeslachtige manier bekeken. Enerzijds beseft men dat de reguliere arbeidsmarkt een aantal doelgroepen bijna

onherroepelijk uitsluit, waardoor het recht op arbeid voor de betrokkenen op een andere manier, met overheidssteun, moet gerealiseerd worden. Anderzijds kijkt men kritisch naar de kostprijs van die sociale tewerkstelling en wil men ze tot het strikte minimum beperken, alsof het een parasitaire vorm van economie betreft. De effectiviteit van sociale tewerkstelling heeft totnogtoe in het economisch onderzoek nauwelijks enige belangstelling genoten, waarschijnlijk omdat men gesubsidieerde tewerkstelling a priori als 'nep' beschouwt.

De traditionele evaluatie-instrumenten leiden trouwens in dit kader tot een soort kortsluiting in de redenering. Inderdaad, meestal evalueert men de effectiviteit van een arbeidsmarktmaatregel of -programma aan de hand van het criterium 'percentage tewerkstelling 6 maanden na uitstroom'. Dit criterium is nog haantbaar voor werkervaringsprojecten, maar niet meer voor sociale werkplaatsen en invoegbedrijven, waar 'uitstroom' zelfs geen doelstelling is. Hoe zou men de effectiviteit van een sociale werkplaats overigens kunnen meten, wanneer de arbeidsplaatsen in deze voorziening permanent gesubsidieerd worden?

In dit onderzoek hebben we de sociale tewerkstelling willen bevrijden uit dit enge denkkader, door een ander conceptueel, theoretisch en methodologisch kader voorop te stellen. De eerste doelstelling van sociale tewerkstelling is misschien wel het scheppen van arbeidskansen, maar de achterliggende doelstelling is 'sociale inclusie'. We hebben dit criterium vertaald naar economische concepten uit de welvaartstheorieën van Sen en Dworkin.

Sen stelt dat welvaart niet enkel kan gemeten worden in geld, tewerkstelling of zelfs in nut. Hij staat overigens sceptisch tegenover elke vorm van subjectieve welvaartsmaatstaf zoals nut, tevredenheid, geluk en dergelijke, omdat ze zo moeilijk interpersoonlijk en intertemporeel vergelijkbaar zijn. Gegeven dat wij in ons onderzoek gebruik maken van retrospectieve interviews, zou de meting van welzijnseffecten met subjectieve criteria overigens neerkomen op pure speculatie. Uiteindelijk, aldus Sen, zijn de capaciteiten (capabilities) van mensen de maatstaf van hun welzijn. Capaciteiten zijn verzamelingen van mogelijke combinaties van functioneringsniveaus in diverse levensdomeinen (gezondheid, wonen, sociale participatie enzovoort). Welzijnseffecten van sociale tewerkstelling zouden de vorm aannemen van verhoogde capaciteiten van de doelgroepwerknemers. Interessant aan het concept van capaciteiten is bovendien de relatie met keuzevrijheid: hoe beperkter de keuzevrijheid van het individu, hoe beperkter ook zijn/haar capaciteiten. Op die manier kunnen we ook een onderscheid maken tussen vrij gekozen en gedwongen tewerkstelling (workfare), zelfs wanneer beide eenzelfde inkomen zouden opleveren.

Sen's capaciteiten hebben echter het nadeel dat ze (a) zeer multidimensioneel zijn (en bijgevolg niet reduceerbaar tot een of enkele criteria), en (b) slechts gedeeltelijk observeerbaar zijn (enkel gerealiseerde functioneringsniveaus kunnen geobserveerd worden). Daarom hebben we een verband gelegd tussen Sen's theorie en het concept 'vermogen' van Dworkin. Vermogens zijn wél observeerbaar. Als we – bij gelijkblijvende omstandigheden – een monotoon positief verband aannemen tussen iemands vermogens en zijn/haar capaciteiten, dan zou een stijging van een of meerdere vermogens ook moeten leiden tot een verruiming van de capaciteitsset. De sociale tewerkstelling kan in

deze context beschouwd worden als een *investering in de vermogens van de doelgroep*. We hebben deze vermogens ruim gedefinieerd: menselijk, sociaal, cultureel en materieel vermogen, telkens gemeten aan de hand van diverse factorscores, gebaseerd op tientallen variabelen.

Onze toepassing is niet 100% succesvol gebleken. We hebben weliswaar vermogens kunnen meten en ook de effecten van sociale tewerkstelling op deze vermogens kunnen kwantificeren en interpreteren. Het verwachte monotoon positieve verband tussen vermogens en gerealiseerde functioneringsniveaus bleek grotendeels op te gaan. We vonden echter ook een paar moeilijk verklaarbare relaties: bijvoorbeeld een negatief verband tussen sociaal kapitaal en fysieke gezondheid en een negatief verband tussen menselijk kapitaal en woningkwaliteit. Al bij al kunnen we toch besluiten dat deze benadering vatbaar is voor verder gebruik.

## **Korte, middellange en lange termijn**

Een andere ambitie van ons onderzoek bestond erin de duurzaamheid van de tewerkstellings- en inclusie-effecten van de sociale inschakelingseconomie te meten. Voor de eerste maal in België werden begunstigden van arbeidsmarktvoorzieningen (en een vergelijkingsgroep) gevolgd over een periode van zes tot tien jaar. Zo konden we onder andere vaststellen dat de tewerkstellingseffecten van de sociale inschakelingseconomie *veel duurzamer* zijn dan algemeen werd aangenomen. Vijf jaar na instroom in een werkervaringsplaats (met een duur van 1 jaar) bedraagt de nettotewerkstellingswinst voor deelnemers 38% (hun tewerkstellingsgraad is 38% hoger dan die van de vergelijkingsgroep, na correctie voor individuele verschillen). Voor werknemers in sociale werkplaatsen bedraagt de nettotewerkstellingswinst, analoog berekend, 32%. Voor invoegbedrijven, die recenter opgestart zijn, hebben we enkel betrouwbare resultaten voor het eerste jaar na instroom: daar bedraagt de tewerkstellingswinst 80%. Tegelijk blijkt uit de follow-up van de referentiesteekproef hoe moeilijk het voor de laaggeschoolde langdurig werklozen en voor bijstandsccliënten is om op eigen kracht aan de slag te geraken. De meerderheid zit als het ware in de werkloosheid vastgekluiserd.

Het langetermijnperspectief in de evaluatie van arbeidsmarktbeleid blijkt geen overbodige luxe te zijn. Niet alleen is het belangrijk de duurzaamheid van tewerkstellingseffecten te kunnen meten (cfr. supra). Daarnaast blijkt dat de *welzijnseffecten wiselvalliger zijn dan verwacht*. Naargelang het tijdstip van de meting komt men tot verschillende bevindingen: werknemers uit werkervaringsprojecten ondervinden op middellange termijn (drie jaar) tegengestelde welzijnseffecten, maar op langere termijn (zeven jaar) uitsluitend positieve effecten. Hetzelfde geldt voor invoegwerknemers. Omgekeerd lijken werknemers in sociale werkplaatsen op middellange termijn een duidelijke welzijns-winst te boeken, terwijl dit beeld op lange termijn lijkt om te slaan.

Het langetermijnperspectief heeft alles te maken met de visie op sociale tewerkstelling die in dit onderzoek aangehouden wordt. Als sociale tewerkstelling een investering is in de vermogensbronnen van kansengroepen, dan rijst automatisch de vraag of die investering rendeert. Daarom hebben we, als sluitstuk van het onderzoek, een *sociale kosten-batenanalyse* (SKBA) uitgevoerd. Het was daarbij niet mogelijk alle neveneffecten van de tewerkstelling op eenzelfde noemer te plaatsen en te kwantificeren. Toch levert de SKBA reeds een behoorlijk volledig (en al bij al positief) beeld op van het maatschappelijk rendement van sociale tewerkstelling. Dat rendement hangt uiteraard af van de gekozen *tijdhorizon*. Alhoewel het algemeen patroon van de bevindingen consistent blijft doorheen de tijd, is het duidelijk dat de overheid méér winst boekt (of minder verliest) naarmate de tijdhorizon langer wordt: immers, op korte termijn wegen de kosten zwaarder door, terwijl de baten vooral op langere termijn gaan doorwegen. Dit bevestigt nogmaals het investeringskarakter van sociale tewerkstelling.

## Nettotewerkstellingseffecten

In dit onderzoek hebben we ook de methodologische grenzen in het schatten van zuivere tewerkstellingseffecten enigszins verlegd. Het gebruik van difference-in-differences (dif-in-dif) modellen is gemeengoed geworden in het evaluatieonderzoek. We hebben kunnen aantonen dat deze techniek in sommige gevallen slechts een deel van de niet-geobserveerde heterogeniteit tussen de doelgroep en

de vergelijkingsgroep wegwerkt. Daarom hebben we een paar meer geavanceerde technieken gebruikt, waarvan we vooral de laatste voor toekomstig onderzoek willen aanbevelen. Concreet gaat het om de simultane schatting van een selectievergelijking en een uitkomstenvergelijking, voortbouwend op de dif-in-dif methode.

Intuïtief kan de kern van het gehanteerde model als volgt uitgelegd worden: er kunnen twee bronnen van niet-geobserveerde heterogeniteit onderscheiden worden bij de evaluatie van arbeidsmarktmaatregelen.

- De *niet-geobserveerde heterogeniteit in a priori tewerkstellingskansen* omvat individuele kenmerken die niet expliciet in het model zijn opgenomen (bijvoorbeeld omdat men ze niet kon bevragen) en die bijgevolg in de storingsterm van de uitkomstenvergelijking vervat zijn. Voorzover deze kenmerken vast zijn doorheen de tijd, kan men ze uitschakelen door de afhankelijke variabele (kans op tewerkstelling) uit te drukken als het verschil in kansen voor en na het scharniermoment. De naam '*difference in differences*' verwijst naar het feit dat men het verschil in uitkomsten (voor en na) nog eens gaat vergelijken tussen begunstigden en niet-begunstigden van een overheidstussenkomst.
- Daarnaast is er echter ook een *niet-geobserveerde heterogeniteit in potentieel profijt van deelname*. Het gewone dif-in-dif model veronderstelt impliciet dat dit profijt (hier uitgedrukt in tewerkstellingswinst) gelijk is voor alle individuen uit de steekproef. Nochtans is het redelijk te veronderstellen dat, wanneer het aantal plaatsen in een arbeidsmarktprogramma beperkt is, de begunstigden geselecteerd werden op basis van de overweging dat zij potentieel het meest baat hebben bij dit programma.

Uitzuivering van de eerste bron van niet-geobserveerde heterogeniteit is in een quasi-experimentele setting een absolute must om selectievertekeningen in de evaluatie te vermijden. De tweede soort heterogeniteit is minder 'misleidend' maar heeft wel specifieke implicaties voor beleid en praktijk. Onze bevindingen wijzen bijvoorbeeld uit dat de tweede bron van heterogeniteit in sterke mate speelt bij werkervaringsprojecten, maar veel minder bij de twee andere bestudeerde sociale tewerkstellingsvormen. Concreet konden we besluiten dat

werkervaring substantiële positieve effecten heeft voor de groep die er toegang toe gekregen heeft. Indien men echter alle personen uit de referentiepopulatie dezelfde werkervaring zou opleggen, zouden de effecten wegvallen en op langere termijn zelfs significant negatief worden. De les uit onze schattingen is dat werkervaring gerust verder mag gebruikt worden als instrument van arbeidsmarktbeleid, maar dat men de deelnemers best blijft screenen zoals in het verleden.

## **Werkervaring, onvermoed succesvol**

Zowel in de publieke opinie als bij de projectpromotoren zelf heeft lange tijd een grote scepsis geleefd omtrent de effectiviteit van werkervaring. Men associeert deze aanpak vaak met nepstatuten, en verwijst naar carrouseffecten waarbij deelnemers na afloop terug in de werkloosheid terechtkomen – met alle ontgoochelingen, psychisch onwelzijn en sociale risico's vandien. Ons onderzoek toont – althans voor Vlaanderen – aan dat deze vrees deels ongegrond is. In ons vorig rapport (Lauwereys e.a., 2000) stelden we wel vast dat deze vorm van sociale tewerkstelling contractueel en statutair nog heel wat mankementen vertoont (onder andere grote ongelijkheden in statuut en verloning). Nu blijkt dat de deelnemers tijdens de werkervaringsperiode ook een minder positieve werksfeer ervaren: op middellange termijn blijken sommige betrokkenen meer psychische problemen te ondervinden. Maar daartegenover staat, zowel op korte als op lange termijn, een gunstig effect inzake gezinsrelaties. En de werkervaring blijkt voor de ruime meerderheid van de deelnemers een springplank te zijn naar duurzame arbeidsintegratie met degelijke contracten, arbeidsinhoud en -voorwaarden. De kosten-batenanalyse valt zowel voor de werknemer als voor de overheid dermate positief uit, dat men kan spreken van een zeer hoog maatschappelijk rendement. Per gesubsidieerd uur werkervaring boekt de gemeenschap binnen de vijf jaar 25 euro netto-opbrengst; op tien jaar zou dat circa 46 euro zijn.

Uit de vorige sectie onthouden we weliswaar dat een veralgemening van werkervaring als integratiemiddel tot de ganse referentiepopulatie averechte effecten zou hebben. Best blijft men de gegadigden screenen zoals in het verleden, als men de return

op werkervaring wil behouden. We weten dat het voornamelijk om jongeren, vrouwen, LSO-gediplomeerden en zeer langdurig werklozen gaat. Voorts zijn gehandicapten, personen met ernstige financiële problemen en personen met een gezins- of instellingsstigma oververtegenwoordigd. Maar wellicht spelen ook andere (niet-geobserveerde) kenmerken mee die het potentieel profijt van werkervaring verhogen.

## **Sociale werkplaatsen: kan het sociaal rendement hoger?**

We kunnen er moeilijk omheen dat onze bevindingen minder rooskleurig zijn voor de sociale werkplaatsen. Weliswaar zijn er ook hier heel *positieve bevindingen* te melden:

- het feit dat een oudere doelgroep bereikt wordt met een zeer laag scholingsniveau en een cumulatieve van welzijnsproblemen;
- de zeer hoge retentiegraad in tewerkstelling: weinig doelgroepwerknemers haken af ondanks hun precaire persoonlijke toestand;
- daarmee samenhangend, een groot nettotewerkstellingseffect;
- een gunstig effect op de gezinsrelaties op middellange termijn.

Daartegenover staat echter dat de welzijnseffecten *op lange termijn lijken om te slaan in het nadeel van de werknemers* uit sociale werkplaatsen:

- zij genieten minder opleiding dan de vergelijkingsgroep;
- de gunstige effecten op gezinsvlak doven uit;
- er komt een relatieve toename van het instellingsstigma (opname in psychiatrie, gevangenis, vluchthuis of opvangtehuis voor thuislozen);
- ook op materieel vlak blijven de werknemers uit sociale werkplaatsen relatief achter op de vergelijkingsgroep, zoals blijkt uit de indicator woonzekerheid.

Daarbij komt dat ook de sociale kosten-batenanalyse wijst op een 'nettoverlies' als men de kosten en baten voor alle betrokken partijen optelt. Per gesubsidieerd uur sociale tewerkstelling betaalt de gemeenschap netto (in het gunstigste scenario) 5,4 euro (er wordt dus zeker geen economische winst gemaakt). Dit laatste resultaat is niet zo verwonderlijk omdat we hier te maken hebben met

permanent gesubsidieerde tewerkstelling. Maar zou het te ambitieus zijn om, mits een optimalisering van het beheer, te streven naar een 'maatschappelijk break-even'?

Ter 'verontschuldiging' van de sociale werkplaatsen kan ingeroepen worden dat men hier te maken heeft met een uiterst kwetsbare doelgroep. Maar onze gehanteerde methode (dif-in-dif) wordt geacht selectievertekeningen weg te werken. Een feit is wel, dat onze studie slaat op de werking van de sociale werkplaatsen in de tweede helft van de jaren negentig, terwijl de sector zich de jongste jaren verder gemoderniseerd heeft. Zo worden de inspanningen voor vorming en opleiding op de werkvloer sinds 2002 aanzienlijk verhoogd. Er is een campagne gevoerd rond kwaliteit van de arbeid. En de overheid heeft verschillende fiscale en parafiscale maatregelen genomen waardoor het nettoloon ter hoogte van het minimumloon aanzienlijk toegenomen is. Een en ander zou kunnen betekenen dat de relatieve achterstand van SWP-werknemers op het vlak van beroepsopleiding en op materieel vlak inmiddels is weggewerkt.

Hoe dan ook vragen onze onderzoeksresultaten om een verder debat. Het zou uiteraard overdreven brutaal zijn om als conclusie te trekken dat het model van sociale werkplaats best verlaten wordt. Voor de meest kansarme werkzoekenden is dit vaak de 'werkgever van de laatste kans'. Een meer constructieve conclusie zou luiden, dat men in de sociale werkplaatsen de nodige maatregelen treft om op de gestelde diagnose te antwoorden:

- in de eerste plaats mogen de blootgelegde problemen niet beschouwd worden als een beschuldiging aan het adres van de managers, die met veel ideaal en vaak met bewonderenswaardige inzet hun taak hebben opgenomen. Zakelijke oplossingen kunnen te maken hebben met het herdenken van de *bedrijfsstrategie*, het marktsegment, de organisatiestructuur enzovoort. Professionele ondersteuning door ervaren bedrijfsmanagers en gespecialiseerde adviesdiensten in de sociale economie kunnen hier ongetwijfeld bij helpen;
- een groter aanbod van *beroepsopleiding* zal niet alleen het menselijk kapitaal van de werknemers, maar tevens hun arbeidsproductiviteit verhogen. Op die manier wordt het rendement van de onderneming opgekrikt en worden misschien

geleidelijk ook loonsverhogingen mogelijk die het materieel vermogen van de doelgroep verder verhogen;

- reeds jaren woedt in de sector de discussie over de pro's en contra's van *doorstroming* naar regulier werk. Al wordt de principiële keuze voor 'gesubsidieerde tewerkstelling van onbepaalde duur' nog door weinigen betwist, toch geven managers van de SWP toe dat het mogelijk is om meer werknemers te laten doorstromen. Ze argumenteren echter (terecht) dat ze daarmee in eigen vlees snijden, omdat de kandidaat-doorstromers meestal de beste werkkrachten zijn. Doorstroming betekent met andere woorden een adering voor de sociale werkplaats als bedrijf, terwijl ze tegelijk het maatschappelijk rendement van de SWP verhoogt. Elke doorstromer impliceert immers een omzetting van gesubsidieerde in niet-gesubsidieerde tewerkstelling, wat een besparing van toelagen oplevert. Het lijkt ons dan ook logisch om in de subsidieregeling financiële prikkels te voorzien om de sociale werkplaatsen (deels) te compenseren voor het 'verlies' van hun beste werkkrachten, en op die manier doorstroming aan te moedigen.<sup>2</sup> Een andere mogelijke maatregel is het versterken van de externe trajectbegeleiding van SWP-werknemers.
- Tenslotte blijkt dat de nood aan *maatschappelijke hulpverlening* bij SWP-werknemers groot blijft. Om een duurzame uitstroom uit de kansarme mogelijk te maken is er dus een meer holistische aanpak nodig, met meer sociale begeleiding van de doelgroep. Dat kan hetzij binnen het bedrijf zelf gebeuren, hetzij door (meer) netwerking tussen SWP en welzijnsdiensten.

## Invoegbedrijven

Het *profiel* van invoegwerknemers verschilt slechts op enkele punten significant van de referentiegroep: het gaat om een uitgesproken mannelijke en ietwat jongere groep, maar andermaal met heel wat sociale stigma's, in hoge mate afhankelijk van hulpverlening en vaker geconfronteerd met financiële problemen.

Voor deze groep hebben we om evidente redenen minder betrouwbare indicaties over de langetermijneffecten van sociale tewerkstelling op hun

loopbaan en welzijn. De *nettotewerkstellingseffecten zijn significant positief*, maar verminderen naarmate de loonsubsidie afgebouwd wordt. Daarom is de recente herschikking van de subsidieregeling een goede keuze geweest. Men mag niet vergeten dat de invoegbedrijven zichzelf een erg ambitieuze missie hebben toegemeten: (op termijn) opereren op een concurrentiële markt, achtergestelde doelgroepen duurzaam integreren op de arbeidsmarkt en het milieu bevorderen. Die zware opdracht vertaalt zich meteen in een relatief hogere werkdruk bij de invoegwerknemers zelf, als tegenhanger voor hun relatieve werkzekerheid en hun grotere werkautonomie.

Op lange termijn heeft de sociale tewerkstelling *eenduidig positieve effecten op het welzijn* van deze werknemers: hun menselijk kapitaal verhoogt door hun toegenomen werkervaring en hun gezinsrelaties worden verstevigd. Helaas zien we ook hier het materieel welzijn niet verhogen (tenminste, relatief ten opzichte van de vergelijkingsgroep). Dit is jammer als men bedenkt dat de invoegwerknemers het meest van alle subgroepen aangeven dat ze te kampen hebben met financiële problemen. Uit de sociale kosten-batenanalyse blijkt dat invoegbedrijven een *positief maatschappelijk rendement* hebben. De overheid is wel een nettoverliezer, maar vanuit gemeenschapsoogpunt levert elk gesubsidieerd uur invoegtewerkstelling binnen de vijf jaar gemiddeld 1,75 euro winst op. De baten van de activiteiten gaan deels naar de betrokken bedrijven, deels naar de doelgroepwerknemers en deels naar de gemeenschap (onder andere via milieuactiviteiten).<sup>3</sup> Het huidige financiële stelsel ziet er met andere woorden gezond en logisch uit.

## Tot besluit

---

Nog nooit hadden we de mogelijkheid om een bepaald type arbeidsmarktbeleid zo diepgaand te evalueren als hier, voor de sociale tewerkstelling. Dit gebeurde dan nog door het aaneenbreien van minstens vier verschillende onderzoeksprojecten. Toch leek de investering ons beslist de moeite waard. Op conceptueel vlak is een evaluatiekader uitgewerkt dat (a) rekening houdt met de langetermijneffecten, (b) toelaat om ook welzijnseffecten op een theoretisch gefundeerde manier te meten, en (c) de terugverdieneffecten en het maatschap-

pelijk rendement van gesubsidieerde activiteiten bloot te leggen. Daarmee heeft de overheid een stevige verzameling indicatoren en beleidsadviezen in handen voor het toekomstige beleid in de sector. We merken terloops op, dat we over soortgelijke basisgegevens beschikken voor diverse soorten beroepsopleidingen, maar dat de Vlaamse overheid (totnogtoe) blijkbaar de middelen (of het draagvlak) niet vond om fatsoenlijke analyses op deze data mogelijk te maken. En dat terwijl eigenlijk *elke maatregel* van enige budgettaire omvang in het arbeidsmarktbeleid vraagt om een degelijke verantwoording aan de belastingbetaler.

De implicaties van het onderzoek voor het beleid kunnen als volgt samengevat worden:

- (a) *leerwerkcentra* scoren onverwacht hoog qua impact op duurzame arbeidsintegratie en leveren ook duidelijke welzijnswinsten op. Voor de overheid op zich, en voor de samenleving als geheel is dit een uiterst rendabele investering. Belangrijk is wel dat men het instrument – zelfs bij kwantitatieve uitbreiding – blijft toepassen zoals in het verleden en het niet als panacee gaat toepassen op allerlei andere doelgroepen. Voorts hebben we in ander onderzoek reeds gepleit voor een decretaal kader waardoor de leerwerksector zich ten volle zou kunnen profileren binnen het werkveld van de sociale economie.
- (b) *Sociale werkplaatsen* realiseren een hoge tewerkstellingswinst voor een zeer achtergestelde doelgroep. Maar deze tewerkstellingswinst wordt (werd?) onvoldoende verdisconteerd in daadwerkelijke sociale integratie van de doelgroepwerknemers. Er moet (nog) meer geïnvesteerd worden in hun beroepsopleiding en begeleiding op welzijnsvlak om hen uit de kansarmoede op te tillen. Bovendien zou het wenselijk zijn om de kosten-batenbalans te verbeteren, wil men voldoende draagvlak creëren om het aantal arbeidsplaatsen verder te verhogen. Dit kan ons inziens door (i) het economische management van de werkplaatsen verder te professionaliseren, en (ii) de doorstroming naar regulier werk te bevorderen door aangepaste coaching en financiële regelingen.
- (c) Het experiment *invoegbedrijven* blijkt een geslaagde operatie te zijn geweest. Ondanks de onzekerheden die inherent zijn aan elke bedrijfsvoering op een competitieve markt, vallen

de resultaten op alle vlakken (nettotewerkstel-  
lingscreatie, welzijn en sociale kosten-batenba-  
lans) positief uit. Het belangrijkste aandacht-  
punt blijft weliswaar het materieel welzijn van  
de invoegwerknemers. Ook hier zou best nage-  
gaan worden of de recente ingrepen in de fis-  
cale en parafiscale lasten op lage lonen vol-  
doende soelaas hebben geboden.

*Ides Nicaise*  
*HIVA*

## Noten

1. Dit onderzoek werd gefinancierd door de POD Weten-  
schapsbeleid (in het kader van het programma 'Sociale  
cohesie'). Het ACV cofinancierde de sociale kosten-ba-  
tenanalyse.
2. Terecht merken sommige directeurs van SWP op dat  
loonsverhoging (zie vorig punt) een obstakel kan vormen  
voor doorstroming. Het is met andere woorden aangewe-  
zen om voorzichtig om te springen met loonsverhogingen  
in de sector.
3. Aangezien we hier bepaalde reële bedragen hebben ver-  
vangen door gesimuleerde bedragen, durven we ons niet  
met zekerheid uitspreken over de verhoudingen tussen de  
drie winnende partijen.

## Bibliografie

- Lauwereys, L., Matheus, N. & Nicaise, I. (2000). *De sociale  
tewerkingstelling in Vlaanderen: doelgroepbereik, kwali-  
teit en doelmatigheid*. Leuven: HIVA.
- Lauwereys, L. & Nicaise, I. (1999). *Morfologie van de soci-  
ale tewerkingstelling in België*. Leuven: HIVA.