

unisoc
Jaarverslag 2014



De Unie van socialprofitondernemingen vzw (unisoc) is de woordvoerder van de socialprofitondernemingen in België.

Ze verenigt 45 federaties van diverse ideologische en levensbeschouwelijke strekking en vertegenwoordigt hun belangen op federaal en op Europees niveau sinds haar oprichting in 1994. Sinds 2010 doet **unisoc** dit als volwaardig erkend lid van het federaal sociaaleconomisch overleg. Samen met de federale sociale partners en de overheid zoekt **unisoc** oplossingen voor de uitdagingen waar onze huidige welvaartsmaatschappij voor staat.

Unisoc ijvert voor een sterk sociaal ondernemerschap en dus voor een gezond ondernemingsklimaat. Dat betekent in de eerste plaats dat de werkgevers van de social profit nood hebben aan een faciliterend beleidskader, d.w.z. aan meer armslag om hun diensten en instellingen nog efficiënter te kunnen beheren zowel op stuk van kwaliteit van de dienstverlening als van financieel beheer. Dat betekent bovendien dat de social profit de nodige middelen moet krijgen om de stijgende nood aan persoonsgebonden dienstverlening adequaat op te vangen: dat is de vraag van de maatschappij/overheid aan de sector; dat is ook het engagement van de sector t.o.v. de bevolking.

Meer dan 17,22% van de totale tewerkstelling in België wordt vandaag gerealiseerd in de social profit. Bovendien creëert hij veel jobs in andere sectoren als grote afnemer van goederen en diensten: voor elke 100 man werkzaam in de welzijns- en gezondheidssector bijvoorbeeld, zijn er een dertigtal indirect werkzaam in andere sectoren. Hij genereert dus koopkracht bij een aanzienlijk deel van de bevolking.

De social profit, een motor van zowel sociaal als economisch welzijn en welvaart ...

Kolonel Bourgstraat 122 - 1140 Brussel
Tel. +32 (0)2 739 10 72
info@unisoc.be - www.unisoc.be





Unisoc, een bundeling van krachten, een gezamenlijke toekomstvisie, een efficiënte belangenverdediging ten dienste van het collectieve belang.



INHOUD JAARVERSLAG 2014

Voorstelling van <i>unisoc</i>	8
Missie en prioriteiten	8
Hoogtepunten van 2014	12
<i>Unisoc</i> viert haar 20-jarig bestaan	12
De plaatsen waar <i>unisoc</i> de belangen van haar leden behartigt	12
Interactie met en dienstverlening aan de leden	13
Belangrijke acties en dossiers	15
Facts & figures over de social profit	34
Praktisch	46
Het organigram van <i>unisoc</i>	46
De leden van <i>unisoc</i>	46
De permanente medewerkers	50

VOORSTELLING VAN UNISOC



VOORSTELLING VAN UNISOC

MISSIE EN PRIORITEITEN

Unisoc behartigt de belangen van de sociale dienstverleners.

De ondernemers die *unisoc* vertegenwoordigt, bieden persoonsgebonden diensten aan op het stuk van gezondheidszorg, welzijnzorg en cultuur (in de brede betekenis van het woord).

Een socialprofitondernemer streeft naar sociale welvaart en baseert zich hiervoor op een filosofie van solidariteit waarin sociale cohesie, emancipatie en levenskwaliteit van de gebruiker/patiënt centraal staan.

Hij stelt zich ten dienste van het collectief belang om een antwoord te bieden op maatschappelijke problemen en noden. De socialprofitondernemer streeft naar een innovatieve, performante en professionele dienstverlening op maat van de behoeften en niet in functie van de financiële draagkracht van de gebruikers. Bovendien keert hij de eventuele winst niet uit, maar herinvesteert ze in het maatschappelijk doel.

Zijn sociale dienstverlening beantwoordt aan de hoogste kwaliteitsnormen en is voor iedereen toegankelijk en betaalbaar. De subsidiërende overheid waakt hierover aan de hand van een reeks erkennings- en kwaliteitsnormen en controlemechanismen.

Het is die maatschappelijke doelstelling, kwaliteits-

volle en betaalbare zorg- en dienstverlening voor éénieder, die de drijfveer is van het socialprofitondernemerschap.

Unisoc heeft tot doel dit socialprofitondernemerschap te versterken in België en in Europa.

Noch de uitgesproken sociale drijfveer van de socialprofitondernemer, noch het feit dat zijn dienstverlening vaak (deels) gesubsidieerd is door de overheid, doen afbreuk aan de economische wetmatigheden waaraan ook hij gebonden is, net als elke ondernemer, profit zowel als social profit.

Precies omdat het socialprofitondernemerschap erin slaagt de noden van het maatschappelijk welzijn te verzoenen met de economische wetmatigheden, is *unisoc* overtuigd van de meerwaarde ervan. In vergelijking tot andere systemen die persoonsgebonden diensten aanbieden, ligt de kostprijs van de diensten die een socialprofitondernemer aanbiedt, immers lager zowel voor de overheid als voor de patiënten/gebruikers. Bovendien staat de socialprofitdienstverlening garant voor kwaliteit voor iedereen.

Unisoc streeft dan ook naar een **gezond ondernemingsklimaat** voor de verdere ontwikkeling van de social profit. Haar ondernemers hebben immers, net als alle andere ondernemers, nood aan een stimulerend en innoverend beleidskader en nog meer professioneel management.

Als we kwalitatieve diensten willen blijven aanbieden die beantwoorden aan de behoeften van mens en maatschappij, dan moeten we er bovendien op toezien dat de overheid een **efficiënt en coherent beleid** uitstippelt. *Unisoc* pleit in deze context voor een faciliterend beleidskader met meer armslag voor de socialprofitwerkgevers voor een efficiënter beheer van de dienstverlening, van de instellingen en van de middelen.

Het administratieve keurslijf bijvoorbeeld dat de overheid de socialprofitsector aanmeet, werd met de jaren sterk belastend. Deze wildgroei aan reglementeringen, werkwijzen en controlemechanismen werkt contraproductief en leidt tot een verlies aan efficiëntie. Ook worden de socialprofitwerkgevers meer dan andere werkgevers geconfronteerd met een veelvoud aan gesprekspartners. Op het niveau van de diverse overheden is er daarenboven weinig transversale visie m.b.t. het te voeren socialprofitbeleid. Dit komt de coherentie tussen de genomen beslissingen en de efficiëntie evenmin ten goede.

Ook de huidige sociaaleconomische, demografische en budgettaire context noopt tot een optimale, efficiëntere inzet van schaarsere middelen. Lineaire besparingsmaatregelen zijn echter uit den boze: in het wildeweg snoeien, zonder een alomvattende visie op de social profit, zonder hervormingen ten gronde, dreigt er toe te leiden dat de doelstellingen van billijke toegankelijkheid en degelijke dienstverlening niet meer gehaald worden. Het kan toch niet

zijn dat de factuur van de crisis gepresenteerd wordt aan de patiënt/gebruiker van de sociale diensten.

Wars van de moeilijke budgettaire context, heeft de social profit behoefte aan meer, goed opgeleide werknemers. De reden is duidelijk: de social profit heeft nood aan meer jobs onder impuls van de stijgende vraag naar maatschappelijke diensten. **Unisoc** zet daarom in op een **proactief werkgelegenheidsbeleid**. Een beleid dat zich concentreert op de volledige loopbaan en een halt toeroept aan een wildgroei van dure en contraproductieve punctuele maatregelen op bepaalde momenten van de loopbaan. Dit betekent de evolutie van een “ontzie”-beleid op het einde van de loopbaan naar een “uitdaag”-beleid gedurende de volledige loopbaan. Dat beleid is proactief en gericht op inzetbaarheid, beweeglijkheid en levenslang leren.

De prioriteiten en uitdagingen zijn duidelijk. Vanuit haar rol als belangrijke actor van de welvaartsstaat en als nieuwe sociale partner, zoekt **unisoc** samen met de overheid en de andere sociale partners naar gepaste oplossingen.

Centraal in de missie van unisoc staat de belangenbehartiging van de socialprofitondernemingen in het interprofessioneel sociaaleconomisch overleg in België en op Europees niveau.

Unisoc is de erkende en representatieve werkgeversorganisatie voor de social profit in het

interprofessioneel sociaal overleg op federaal niveau. In deze hoedanigheid zetelt **unisoc** in de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, instellingen die het sociaaleconomisch overleg op federaal, interprofessioneel niveau belichamen. Ze sluit akkoorden en intersectorale collectieve arbeidsovereenkomsten af en adviseert, samen met de andere sociale partners, de overheid om een beleid tot stand te brengen dat inspeelt op de uitdagingen van morgen.

Het succes van deze samenwerking, waarin respect voor ieders eigenheid en specifieke meerwaarde een cruciale factor is, ligt aan de basis van het samenlevingsmodel van morgen.

Sinds 2013 is **unisoc** lid van de European Centre of Employers and Enterprises providing Public services (CEEP). CEEP is een erkende sociale partner op Europees niveau die de belangen behartigt van de providers van diensten van algemeen belang in het Europees interprofessioneel sociaal overleg.

Unisoc behartigt de belangen van haar ledenfederaties op het federale en Europese niveau. Haar regionale zusterorganisaties Verso, BCSP0 en Unipso behartigen de werkgeversbelangen van hun leden op Vlaams, Brussels en Waals niveau respectievelijk.

HOOGTEPUNTEN VAN 2014



HOOGTEPUNTEN VAN 2014

UNISOC VIERT HAAR 20-JARIG BESTAAN

In 1994 werd de “Confederatie van Social Profit Ondernemingen” boven de doopvont gehouden. In 2014 heeft de “Unie van socialprofitondernemingen” dit gevierd met een nocturne in het Fin-de-Siècle Museum.

In die 20 jaar is er veel gebeurd. Voor het eerst kreeg de social profit een stem in het sociaaleconomisch overleg en groeiden we uit tot een volwaardige, erkende sociale partner. Gestaaag bouwen we onze aanwezigheid in de sociaaleconomische fora verder uit waardoor we onze boodschap efficiënter aan de man kunnen brengen.

Het is een evenwichtige, duurzame, realistische en warme boodschap: “Investeren in de social profit is investeren in een gezonde sociaaleconomische samenleving”. Door betaalbaarheid en toegankelijkheid van een solidair systeem te binden aan kostenefficiëntie en kwaliteitsdoelstellingen koppelen we dynamiek van vrij ondernemen aan maatschappelijke verantwoordelijkheid. Een inzetbare, weerbare, goed opgeleide, actieve, creatieve en gezonde bevolking is immers een van de basisingrediënten van een goed draaiende economie.

We hebben een hele weg afgelegd.

Maar de weg is nog lang. We timmeren er met rustige vastheid aan verder!

DE PLAATSEN WAAR UNISOC DE BELANGEN VAN HAAR LEDEN BEHARTIGT

Op **federaal niveau** heeft **unisoc** in 2014 de belangen van de socialprofitwerkgevers behartigd mede dankzij haar aanwezigheid in volgende organen:

- ⇒ Nationale ArbeidsRaad & Centrale Raad voor het Bedrijfsleven
- ⇒ Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk
- ⇒ Bijzonder comité *Fonds Sluiting Ondernemingen*
- ⇒ Erkenningscommissie Dienstencheques

De belangenbehartiging gebeurt echter niet altijd via de formele overleg- en/of adviesorganen. Directe contacten met de beleidscellen en/of verantwoordelijke administraties zijn vaak net zo belangrijk.

Op een niveau dat de diverse bevoegdheidsniveaus van dit land overstijgt, werd een nieuw, geïntegreerd en gecoördineerd sociaal overlegmodel opgestart in 2012. De interprofessionele werkgeversorganisaties lanceerden dit naar aanleiding van twee feiten: enerzijds de uitdagingen van de 21e eeuw en anderzijds de 6e staats hervorming met de gedeeltelijke regionalisering van bepaalde bevoegdheden. Beide gegevens vereisten een vernieuwd model van sociaal overleg: **het Interprofessioneel Werkgeversoverleg (IWO)**. De werkgevers willen hiermee:

- een éénduidige en geïntegreerde werkgeversvisie over alle beleidsniveaus heen ontwikkelen die ervoor moet zorgen dat de gecombineerde uitkomsten van het regionaal respectievelijk federaal overleg geen meerkosten genereren;
- aangeven dat onderlinge coördinatie op basis van wederkerigheid en gelijkwaardigheid een voorwaarde is om tot een efficiënte realisatie van de

gemeenschappelijke werkgeversvisie te komen;

- het sociaal overleg t.a.v. de respectievelijke politieke overheden en de andere sociale partners faciliteren.

Op **Europees niveau** heeft **unisoc** sinds 2010 met de zetelende werkgeversorganisaties een akkoord afgesloten dat ons toelaat de werkzaamheden van het Europees Economisch & Sociaal Comité van dichtbij op te volgen en daar waar nodig te beïnvloeden.

Sinds 2013 is **unisoc** daarenboven lid van de European Centre of Employers and Enterprises providing Public services (CEEP). CEEP is een erkende sociale partner op Europees niveau die de belangen behartigt van de providers van diensten van algemeen belang. CEEP participeert aan het sociaal overleg op Europees intersectoraal niveau en laat ons derhalve toe om het Europese beleid dat in toenemende mate invloed uitoefent op het nationale sociale beleid actief mee op te volgen en actief mee te sturen.

In het bijzonder ...

Unisoc zetelt sinds 1995 in de **NAR**. De aanwezigheid van **unisoc** in de **CRB** dateert van 1999. Vooralnog gebeurde dit in de hoedanigheid van respectievelijk geassocieerd lid en expert. Sinds één januari 2010 is **unisoc** evenwel volwaardig lid van beide organen. **Unisoc** neemt in de schoot van de **NAR** en **CRB** deel aan de werkzaamheden van zowel de plenaire Raad als van de Commissies. In de **NAR** volgt **unisoc** ook de werkzaamheden van het Bureau op, in de hoedanigheid van expert.

De belangen van *unisoc* in de NAR zijn in 2014 behartigd door Sylvie Slangen als effectief lid en Laurent Vander Elst als plaatsvervangend lid. De personen die *unisoc* vertegenwoordigen in de CRB zijn Jean-Claude Praet, afgevaardigd bestuurder *unisoc*, en Sylvie Slangen als effectieve leden en Klaartje Theunis, ondervoorzitter *unisoc*, en Laurent Vander Elst als plaatsvervangende leden. Michaël De Gols en Céline Urbain nemen aan de werkzaamheden van beide raden deel in de hoedanigheid van expert.

Lidmaatschap van de NAR en CRB geeft automatisch recht op een mandaat in de **Hoge Raad voor Preventie & Bescherming op het Werk**. Net als in de NAR, heeft *unisoc* tot 2009 in de Hoge Raad als geassocieerd lid aan de werkzaamheden deelgenomen. Maar, net zoals in de NAR, zetelen we ook in de Hoge Raad vanaf één januari 2010 als volwaardig lid.

Unisoc zetelt in de Voltallige Vergadering van de Hoge Raad alsook in de commissies waar, in 2014 de belangen van de socialprofitwerkgevers behartigd zijn door de heer Jules Baert als effectief lid en mevrouw Anne Dewaele als plaatsvervangend lid.

De vertegenwoordigers van de werkgevers in het **bijzonder comité van het Sluitingsfonds** worden benoemd op voorstel van *unisoc* en de Hoge Raad voor de Zelfstandigen en de Kleine en Middelgrote Ondernemingen. *Unisoc* bezet 4 van de 7 zetels aan werkgeverszijde die werden ingenomen door Sylvie Slangen, Elise Lay, Wouter Vander Steene en Gabriel Maissin. Elise Lay is in de tweede jaarhelft van 2014 vervangen door Hélène Derbaudrenghien.

De belangen van de socialprofitwerkgevers worden in de **Erkenningscommissie Dienstencheques** behartigd

door Sylvie Slangen, op een plaatsvervangende zetel van het VBO.

De aanwezigheid van *unisoc* in al deze overlegorganen en de opvolging van de daar behandelde dossiers is een belangrijk middel om ervoor te zorgen dat de genomen beleidsopties “*socialprofitproof*” zijn. Daarnaast laat onze deelname aan de werkzaamheden eveneens toe om onze leden tijdig correcte informatie te verschaffen over nieuwe, op til staande regelgeving.

INTERACTIE MET EN DIENSTVERLENING AAN DE LEDEN

Interactie met de leden

Unisoc doet via haar werkgroepen en bestuursorganen een beroep op de expertise en visie aanwezig bij haar leden voor een betere behartiging van hun belangen op intersectoraal niveau.

Via de *bestuursorganen* geven de ledenfederaties gestalte aan de visies, standpunten en strategieën van *unisoc*. Over de resultaten hiervan in 2014 leest u meer in het hoofdstuk “*Belangrijke acties en dossiers*” dat hierop volgt.

De thematische *werkgroepen* fungeren als een platform voor overleg en standpuntvoorbereiding ten behoeve van de raad van bestuur. *Unisoc* heeft 3 permanente werkgroepen: de werkgroep *sociaal recht*, de werkgroep *dienstencheques* en sinds einde 2014 de werkgroep BTW.

Bovendien hebben de werkgroepen een bijkomende meerwaarde voor de leden als platform voor uitwis-

seling van informatie over de dossiers die in de diverse paritaire comités van de social profit voorliggen. Het stelt de leden in de mogelijkheid om desgewenst de standpunten die ze in elk van hun paritaire comités innemen, op elkaar af te stemmen. Dit versterkt hun positie in het sociaal overleg.

De **werkgroep Sociaal Recht** kwam zeven keer samen in 2014. De dossiers waar de leden van de werkgroep intensief rond gewerkt hebben, zijn de volgende: eenheidsstatuut arbeiders/bedienden, competitiviteitspact, sociale verkiezingen, verlofregelingen, arbeidstijd, werkgeversgroepering, regeerakkoord Michel, lastenverlagingen, tijdskrediet en Stelsel Werkloosheid met Bedrijfstoeslag.

De **werkgroep Dienstencheques** kwam één keer samen. Tijdens deze samenkomst hebben de leden gewerkt rond de regionalisering van het dienstenchequestelsel met ingang van één juli 2014.

De werkgroep BTW is op het einde van 2014 een eerste maal samengekomen. Deze werkgroep zal zich in de komende maanden concentreren op de toepassing van de BTW-regels in de social profit. Het eerste dossier dat uitgespit zal worden, is BTW en opleiding. Gaandeweg zullen de werkzaamheden van deze werkgroep verruimd worden naar alle sociaal-economische materies die *unisoc* opvolgt.

Op het niveau van *unisoc* sluimeren er daarnaast ook nog een aantal ad hoc werkgroepen, werkgroepen die geactiveerd worden op het moment dat de actualiteit dit (opnieuw) vereist. In 2014 was dit het geval voor de ad hoc werkgroep Werkgeversgroepering en de ad hoc werkgroep Lastenverlagingen.

Dienstverlening aan de leden

Unisoc draagt de dienstverlening aan haar leden hoog in het vaandel en is daarom ook permanent op zoek naar manieren om ze te optimaliseren. De initiatieven die in dit kader worden genomen, zijn onderdeel van de Jaaractieplannen die *unisoc* implementeert. In 2014 werd veel aandacht besteed aan diverse aspecten van het traject van Kennismanagement dat *unisoc* opstartte. Dit traject raakt aan vele aspecten van de interne en externe werking van *unisoc*. Het is erop gericht de meerwaarde van *unisoc* voor haar leden nog verder te ontginnen.

Ook in 2014 heeft *unisoc* weer ingezet op een uitgebreide informatieverstrekking over relevante actualiteitsdossiers, nieuwe reglementeringen en beleidsontwikkelingen op intersectoraal niveau. Op die manier ondersteunt ze haar leden in hun werkgeversrol in de sectorale sociale dialoog. Deze informatieverstrekking realiseert *unisoc* zowel aan de hand van haar recurrente publicaties als van nieuwe initiatieven.

In 2014 vernieuwde *unisoc* haar publicatie-arsenaal voor de leden en pakte ze uit met:

- “Dossiers”: voor uitgebreide juridische en technische analyses over actuele thema’s en nieuwe reglementering. Met deze analyses krijgen de leden de nodige tools in handen om de sectorspecifieke toepassing van nieuwe reglementering te concretiseren voor hun eigen leden. Telkens wanneer de actualiteit het gebiedt, worden de Dossiers geactualiseerd. In oktober 2014 kregen de leden een Dossier m.b.t. de “Zesde Staatshervorming: de Regionalisering van de Arbeidsmarkt”. Een tweede Dossier over de “Lastenverlagingen RSZ”

verscheen in november. We wijzen ook op een aantal updates die *unisoc* begin 2014 publiceerde van haar dossiers over het eenheidsstatuut en een specifiek dossier over de nieuwe regels inzake ontslagmotivering.

- “Update”: een maandelijks overzicht van de laatste stand van zaken in de actualiteitsdossiers van het sociaal overleg die *unisoc* onderhandelt. Voor elk thema is er een beschrijving van de context, het eventuele mandaat dat *unisoc* gekregen heeft, een stand van zaken van de werkzaamheden/besprekingen, een link naar belangrijke externe documenten (*wetten, KB’s, adviezen van de NAR, beslissingen van de Ministerraad, enz.*), publicaties van *unisoc* hierover en de naam van de medewerker van *unisoc* die het dossier opvolgt.
- “Alert”: voor dringende, heet van de naald informatie over een welbepaald actualiteitsthema.
- “*Unisoc consult*”: een snelle manier voor *unisoc* om haar leden te consulteren over spoedeisende aangelegenheden. Het laat de staf toe om snel en proactief in te spelen op onverwachte actualiteit.

De website van *unisoc*, www.unisoc.be, bleek ook in 2014 een handige en eenvoudige tool om de leden extra duiding en achtergrondinformatie te verschaffen over actuele dossiers in het sociaal overleg en de *unisoc*-werkzaamheden hierover. Bovendien geeft hij buitenstaanders een *helicopterview* van *unisoc*, haar leden en wat er leeft in de sector.

Nieuwe regelgeving is vaak complex, verwarrend en onduidelijk. *Unisoc* organiseert informatiesessies en opleidingen om haar eigen leden, en de leden van haar leden, wegwijs te maken en dit kluwen te ontrefelen zodat ze het kunnen vertalen in bruikbare en pragmatische richtlijnen voor socialprofitondernemers.

In 2014 ontwikkelde *unisoc* volgende initiatieven:

- **Harmonisering statuut arbeider-bediende**
De harmonisering van de regels m.b.t. de verbreking van de arbeidsovereenkomst en de carenzdag voor arbeiders en bedienden per 1 januari 2014 heeft de individuele verhoudingen tussen werkgevers en werknemers op hun kop gezet. Om klaarheid te scheppen voor haar leden, organiseerde *unisoc* begin januari 2014 een informatiesessie met de gewaardeerde medewerking van vertegenwoordigers van de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO. De leden kregen alle gewenste informatie zodoende rechtstreeks van de personen die betrokken waren bij de redactie van de nieuwe wettelijke bepalingen.
- **Ontslagmotivering**
CAO nr. 109 van de NAR van 12 februari 2014 over de ontslagmotivering opent het recht voor de ontslagen werknemer om de redenen te kennen die tot zijn ontslag geleid hebben. Hij is tevens beschermd tegen kennelijk onredelijk ontslag. Met de CAO wordt een bijkomende stap gezet in de richting van een harmonisering van het statuut van de arbeiders en de bedienden. Om een antwoord te bieden op de onzekerheid die de nieuwe CAO-regels veroorzaakten en het standpunt te kennen van specialisten arbeidsrecht, besloot *unisoc* twee informatiesessies te organiseren in april 2014: een eerste in het Frans, met de medewerking van Meester Rasneur, vertegenwoordiger van het Kabinet *Taquet, Clesse & Van Eeckhoutte* en een tweede in het Nederlands, met de deelname van Meester Els Leenaerts, vertegenwoordiger van het Kabinet *Curia*.
- **Outplacement**
Nog steeds in het kader van de harmonisering van

de statuten van de arbeiders en de bedienden, wilde **unisoc** de nadruk leggen op outplacement tijdens een informatiesessie die zij in juni 2014 organiseerde samen met Federgon, de federatie die o.a. de sector van de outplacementbureaus vertegenwoordigt.

Aan de vooravond van de regionalisering van belangrijke delen van de reglementering inzake outplacement, kregen de leden dus alle relevante informatie over de geldende reglementering (systeem 45+ en systeem van de 30 weken). Bijzondere aandacht ging ook uit naar de onderdelen die al werden geregionaliseerd enerzijds, en naar de nieuwe regionale bevoegdheden anderzijds. Tot slot werden ook de aspecten belicht die federale bevoegdheid blijven.

- **Psychosociale risico's**

De vierde en laatste informatiesessie van **unisoc** voor haar leden richtte zich op de aanpassingen die de minister van Werk doorvoerde in de reglementering over geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag; begrippen die per 1 september 2014 samen gebracht werden onder de algemene term "*psychosociale risico's op het werk*". Deze infosessie ging door op 18 september 2014 met de medewerking van vertegenwoordigers van de Algemene Directie Humanisering van de Arbeid van de FOD WASO.

Doel van deze informatiesessie: een duidelijk beeld schetsen van de nieuwe reglementering. Volgende aspecten kwamen aan bod: uitbreiding van het begrip psychosociale risico's, uitbreiding van een aantal interne bedrijfsprocedures, herdefiniëring van de rol van bepaalde actoren, ontslagbescherming, invoering van een sanctiemechanisme, enz.

- **Opleiding over de BTW in de socialprofitsector**

Deze gratis opleiding werd speciaal voor de leden

van **unisoc** georganiseerd in november 2014, in samenwerking met de VAT Academy. Deze opleiding had tot doel de leden vertrouwd te maken met de complexe materie van de BTW. Het was eveneens het startschot van de nieuwe Werkgroep BTW van **unisoc**.

Tijdens de opleiding kregen de leden informatie over de stand van zaken van de BTW in de social profit (onderworpen zijn, recht op aftrek, vrijstellingen, ...), maar tevens ook over meer complexe materies, zoals BTW en opleidingen in de social profit.

De dienstverlening van **unisoc** beperkt zich niet tot haar **ledenfederaties**. Ook de **individuele instellingen** die aangesloten zijn bij de federaties genieten ervan. Zij krijgen immers de informatie doorgespeeld via de federatie waarbij ze aangesloten zijn en nemen deel aan bepaalde infosessies die **unisoc** organiseert over nieuwe reglementering met directe impact op de werkvloer.

Ook stellen we met tevredenheid vast dat er in toenemende mate beroep gedaan wordt op de expertise van de **unisoc**-medewerkers voor externe informatiemomenten, hetzij door onze eigen leden georganiseerd (in 2014 vrnl. voor de nieuwe bepalingen van het eenheidsstatuut), hetzij door derden (in 2014 o.m. voor de nieuwe regels inzake prikkinciden ten georganiseerd door Aesculap Academy, voor een toelichting over de social profit in het sociaal overleg georganiseerd door universiteiten en/of hogescholen).

BELANGRIJKE ACTIES EN DOSSIERS

Federaal regeerakkoord

Het jaar 2014 zal de geschiedenisboeken ingaan als het jaar van de moeder aller verkiezingen. De parlementen, en dus ook de regeringen van het federale België, de Gemeenschappen en Gewesten, alsook van de Europese Unie werden opnieuw gekozen en samengesteld.

De federale **regering Di Rupo** stelde zijn laatste, maar niettemin belangrijke wapenfeiten. In het kader van de begrotingsopmaak 2014 heeft de regering beslist tot een aantal belangrijke relancemaatregelen waaronder de omzetting van de vrijstelling van bedrijfsvoorheffing ten belope van 1% in een daling van de RSZ-werkgeversbijdrage, de extra vrijstelling van bedrijfsvoorheffing voor volcontinuuarbeid (€20MIO voor profitsectoren en €4MIO voor socialprofitsectoren, meer bepaald de **ziekenhuissector**), de indexering van de lage loongrens van de structurele lastenverlaging.

Het regeerakkoord werd verder in muziek gezet in het Pact voor competitiviteit en werkgelegenheid (in wat volgt: het competitiviteitspact) dat op 29 november 2013 door de federale regering goedgekeurd werd met als voornaamste maatregel de versterking van de structurele lastenverlaging en de sociale Maribel.

Vanaf het najaar 2014 heeft de **regering Michel** het roer definitief overgenomen. De regering Michel heeft op 11 oktober 2014 de eed afgelegd. Twee dagen eerder hadden de meerderheidspartijen het regeerakkoord openbaar gemaakt. Bepaalde maat-

regelen die daarin aangekondigd worden, zullen ongetwijfeld een grote impact hebben op de socialprofitsectoren en zullen dan ook onze bijzondere aandacht krijgen. Denken we onder meer aan de hervorming van SWT en de verlofregelingen, de aangekondigde loopbaanrekening en het dossier van de lastenverlagingen.

Precies één maand na de installatie van de nieuwe regering, heeft de regering Michel al een aantal ontwerpKB's goedgekeurd die de eerste maatregelen van het regeerakkoord omzetten (waaronder SWT, tijdskrediet en loopbaanonderbreking). De KB's tijdskrediet en SWT werden inmiddels in het Belgische Staatsblad van 31 december 2014 gepubliceerd.

Elk van bovenstaande themata heeft een uitgesproken relevantie voor de socialprofitsectoren en worden verderop in dit verslag meer in detail besproken. *Enerzijds* zijn ze onontbeerlijk voor de goede werking van deze socialprofitorganisaties. *Anderzijds* beogen ze de kwaliteit van de tewerkstelling in de socialprofitorganisaties te bevorderen. Twee van de meest determinerende variabelen voor een kwalitatief hoogstaande en toegankelijke dienstverlening/zorgverlening.

Unisoc heeft het cruciale verkiezingsjaar 2014 grondig voorbereid met een memorandum voor de federale beleidsmakers en, in samenwerking met onze regionale zusterorganisaties, een Europees memorandum. In haar federale memorandum vraagt *unisoc* o.m. dat *“het federale sociaaleconomisch beleid rekening houdt met de eigenheid van de socialprofitsector. De toekomstige regering treedt daartoe regelmatig in overleg met de socialprofitwerkgevers en maakt gebruik van hun expertise bij de beleids-*

voorbereiding en -uitvoering”. We stellen dan ook tevreden vast dat *unisoc* in de beginweken van de nieuwe regering door zowel de beleidscel Werk als de beleidscel Sociale Zaken ontvangen is voor de bespreking van een voor de socialprofitsectoren cruciaal dossier, met name de lastenverlagingen. We hopen dat hiermee de toon gezet is voor het verdere verloop van de huidige legislatuur!

Interprofessioneel akkoord

Om de twee jaar onderhandelen de interprofessionele federale werkgeversorganisaties en vakbonden, verenigd in de Groep van 10, een nieuw interprofessioneel akkoord, beter gekend als het IPA. Het IPA is een intersectoraal akkoord dat enerzijds de loonnorm bepaalt voor de twee komende jaren en anderzijds een reeks bepalingen herneemt m.b.t. de tewerkstellingsvoorwaarden, opleiding, SWT, verloven, enz. In 2014 zijn de onderhandelingen over het IPA 2015/16 aangevat.

Op 18 december 2014 heeft de Groep van 10 een eerste bescheiden akkoord afgesloten. Het akkoord werkt de eerste fase van de harmonisering van de statuten van arbeiders en bedienden af door een aantal zogenaamde losse eindjes van een definitieve oplossing te voorzien. Deze losse eindjes hebben betrekking op de tarieven voor externe diensten voor preventie en bescherming op het werk, een verlaging van de werkgeversbijdrage jaarlijkse vakantie voor arbeiders en de afschaffing van de **carendag RIZIV**.

Voorts *“verzacht”* dit akkoord de wijzigingen die de federale regering aan de regelgeving tijdskrediet en SWT wilde aanbrengen.

Elk van bovenvermelde themata wordt verderop in dit verslag meer in detail toegelicht.

In een volgende fase moet dit akkoord in de Nationale Arbeidsraad (NAR) omgezet worden in interprofessioneel bindende CAO's. Een akkoord in de Groep van 10 op zich heeft namelijk geen bindende juridische waarde. In dit opzicht herinneren we eraan dat *unisoc* sinds 2010 volwaardig deelneemt aan de werkzaamheden van de NAR. De NAR-besprekingen m.b.t. het IPA 2013/14 hebben aangetoond hoe belangrijk dit lidmaatschap is om de regelgeving op vlak van arbeids- en sociaal zekerheidsrecht af te stemmen op de realiteit in de socialprofitsectoren. Onze aanwezigheid in de NAR maakt het daarenboven mogelijk om onze leden *in realtime* informatie uit de eerste hand te bezorgen over uiteenlopende dossiers. Deze informatie laat onze leden toe om de nieuwe regels onmiddellijk en correct toe te passen: een win-win voor zowel werkgevers als werknemers.

De sociale partners zullen het overleg op het niveau van de Groep van 10 na het eindejaarsreces verderzetten met het oog op een akkoord rond onder meer de loonnorm en de welvaartsvastheid van de sociale uitkeringen.

Patronale lastenverlagingen

De kwaliteit van de dienst- en zorgverlening in de socialprofitsectoren is intrinsiek verweven met de kwaliteit maar ook met de kwantiteit van de tewerkstelling. Voldoende kwalitatieve tewerkstelling is dan ook een prioritair aandachtspunt voor onze werkgevers en dus voor *unisoc*. De context op dit moment is echter van dien aard dat onze werkgevers alle zeilen moeten bijzetten om de bestaande tewerkstelling

te kunnen vrijwaren. De realiteit wil dat diverse besparingsmaatregelen direct of indirect ook de personeelsuitgaven treffen.

Unisoc besteedt dan ook heel wat tijd aan de opvolging van het dossier over de lastenverlagingen. De toepassing van nieuwe lastenverlagingen kan voor de sector van de social profit, namelijk die zuurstofbel creëren die onontbeerlijk is voor het vrijwaren van voldoende kwalitatieve tewerkstelling. De toepassing van nieuwe lastenverlagingen op de social profit is echter verre van een evidentie voor bepaalde beleidsmakers en sociale partners.

De besteding van de middelen die het **Pact voor competitiviteit en werkgelegenheid** voor de social profit vrijmaakt, heeft gedurende het hele jaar 2014 onze aandacht opgeëist. Dit competitiviteitspact voorziet telkens in de toekenning van een bijkomende enveloppe van €450 miljoen in 2015, 2017 en 2019. Deze middelen zullen besteed worden aan de vermindering van de arbeidskost. Bij benadering 20% van deze middelen zal geïnjecteerd worden in de social profit (verhoging forfait sociale Maribel en verlaging lage loongrens van de structurele lastenverlaging).

In het voorjaar 2014 heeft *unisoc* erop moeten toezien dat niet alleen de verhoging van het forfait sociale Maribel, maar ook de versterking van de lage looncomponent toepassing zou vinden op de social profit. *Unisoc* heeft zich hiervan kunnen verzekeren doorheen het advies van de NAR nr. 1895 van 25 februari 2014. Wederom een bewijs dat onze aanwezigheid in de NAR van uitzonderlijk belang is voor de social profit.

De ministerraad van 7 november 2014 heeft echter beslist om de injectie van de middelen van het com-

petitiviteitspact met één jaar uit te stellen omwille van budgettaire redenen. Het najaar 2014 van *unisoc* stond dan ook in het teken van het proberen vrijwaren van deze middelen voor de socialprofitsectoren. Een delegatie van *unisoc* is op 3 december 2014 door de beleidscel Werk ontvangen, en op 11 december 2014 door de beleidscel Sociale Zaken. De bedoeling was om alsnog de uitvoering te verkrijgen van de verhoging van de dotatie sociale Maribel in 2015 en dit met het oog op duurzame en stabiele banen. *Unisoc* is er namelijk van overtuigd dat dit de beste manier is om de toekenning van het budget gereserveerd voor de social profit op korte termijn te garanderen.

De vrijmaking van deze middelen voor 2015 bestemd voor de social profit is des te meer verantwoord omdat de indexsprong gepland in 2015 voor de social profit geen of nauwelijks zuurstof zal genereren ter ondersteuning van de tewerkstelling en de continuïteit van de dienst- en zorgverlening. Naast de creatie van bijkomende tewerkstelling waar mogelijk, zullen deze middelen toelaten om de gecreëerde maribeljobs te behouden. Zonder deze injectie wordt de voortgezette financiering van talrijke banen bedreigd.

Daarnaast hebben de sociale partners verenigd in de Groep van 10 in hun akkoord van 18 december 2014 (zie titel *Interprofessioneel akkoord*) beslist om een deel van de middelen van het competitiviteitspact te gebruiken voor een verlaging van de werkgeversbijdrage jaarlijkse vakantie voor arbeiders. Deze verlaging zal ook ten goede komen van de socialprofitsectoren, waar 24,40% van de werknemers onder arbeidersstatuut actief is. Wel zullen we erop toezien dat de verrekening van de kostprijs op het budget van het competitiviteitspact correct verloopt zodat er geen middelen bestemd voor de social profit verloren gaan.

Eind 2014 waren beide beslissingen (van de federale regering alsook van de Groep van 10) nog steeds in een ontwerpfase. Uitsluitel in 2015 ...

De **ziekenhuissector** heeft in 2014 een extra injectie van €4 miljoen ontvangen. Deze verhoging wordt gebruikt voor de indienstneming van verplegend personeel in de ziekenhuizen waar de verplichting tot **volcontinudienst** leidt tot de zwaarste zorglast in vergelijking met de toegewezen effectieven binnen de huidige budgettaire limieten. De middelen worden toegekend aan de sociale Maribel. De maatregel is geconcretiseerd door het KB van 19 maart 2014, gepubliceerd in het Belgische Staatsblad van 28 maart 2014.

Het KB van 19 maart 2014 voorziet ook nog in een verhoging van het forfait sociale Maribel (met €7,62-) voor alle socialprofitsectoren. Deze verhoging dient als compensatie voor de **afschaffing van de carenzdag** in het kader van het eenheidsstatuut arbeiders/bedienden. Op vraag van *unisoc*, hierin gesteund door de overige sociale partners (behalve het ABBV), wordt deze verhoging voor de sector van de beschutte werkplaatsen vrijgesteld van de verplichte aanwending voor de financiering van bijkomende tewerkstelling.

De werkzaamheden van *unisoc* omtrent dit KB van 19 maart 2014 waren in 2013 al afgerond. Het was dus enkel nog een kwestie van wachten op de publicatie ervan in het Belgisch Staatsblad.

Op 29 april 2014 heeft de NAR, op voorzet van *unisoc*, het unaniem positief advies nr. 1907 over het ontwerp van KB betreffende de **financiering globale projecten startbaan non-profit** aangenomen. Het ontwerp van

besluit voorziet in de overdracht van de middelen nodig voor de verderzetting van de financiering van het globaal project startbaan non-profit bij de diensten voor thuisverzorging, aangevat voor 1 juli 2014 en toegekend door het Fonds Sociale Maribel 330 (gezondheidsinrichtingen en -diensten). Daarvoor wordt de dotatie van het Fonds Sociale Maribel 330 vermeerderd met 4,5 miljoen euro op jaarbasis. Het gaat hier enkel om een verschuiving van middelen binnen het globaal beheer, noodzakelijk om dit project federaal verder te financieren aangezien de ‘non profit projecten jongeren’ als onderdeel van het doelgroepenbeleid door de Zesde Staatshervorming worden overgedragen naar de Gewesten. Het KB is op 11 juli 2014 in het Belgisch Staatsblad gepubliceerd.

Om de regionalisering van de specifieke RSZ-bijdrageverminderingen te vergemakkelijken, zijn deze lastenverlagingen op één juli 2014 omgezet in een doelgroepenvermindering. Deze oefening werd aangekondigd als een puur technische ingreep die voor de werkgevers financieel neutraal zou zijn. Dit bleek echter niet het geval voor de omzetting van de **Gesco-vermindering**, een voor de social profit belangrijke vermindering van RSZ-bijdragen. In de **social profit** zijn 38.378 werknemers onder een Gesco-statuut tewerkgesteld.

Meerdere problemen hebben de kop opgestoken die het kostenplaatje van Gesco-werknemers voor de werkgever aanzienlijk de hoogte in zouden doen schieten. Deze problemen hielden verband met de cumul met de sociale Maribel, de drempel aan minimaal vereiste prestaties, de maandelijkse facturatie van de verschuldigde RSZ-bijdragen en het vertrekvakantiegeld.

Unisoc is erin geslaagd om, in samenwerking met de betrokken beleidscellen en de sociale secretariaten, elk van deze problemen te voorzien van een gepaste oplossing. Al deze oplossingen vinden inmiddels toepassing, met uitzondering van de oplossing voor het vertrekvakantiegeld die zich momenteel nog in de ontwerpfase bevindt.

Vanaf 2014 wordt de **lage loongrens van de structurele lastenverlaging** voor categorieën 1 (profit) en 2 (social profit) aangepast bij elke verhoging van de loongrenzen van de werkbonus als gevolg van een indexaanpassing. Deze “*herwaardering*” van de lage loongrens is bijzonder belangrijk voor de socialprofitsectoren. De indexering zorgt er namelijk voor dat steeds meer lage lonen in aanmerking komen voor de structurele lastenverlaging. Voor onze sectoren uit categorie 2 is dat des te belangrijker aangezien zij niet genieten van het forfait van de structurele lastenverlaging.

In de titel *Federaal regeerakkoord* maken we melding van het voornemen om de **vrijstelling van bedrijfsvoorheffing ten belope van 1%** in een daling van de RSZ-werkgeversbijdragen om te zetten. Dit voornemen is vooralsnog niet uitgevoerd. **Unisoc** blijft echter waakzaam. Deze middelen liggen voor de socialprofitsectoren verankerd in enerzijds de fiscale Maribel en anderzijds in de tweede pensioenpijler (behalve voor de sectoren die ressorteren onder de Franstalige Gemeenschap/Waals Gewest). Een heroriëntering van de vrijstelling van bedrijfsvoorheffing zou beide maatregelen, en dus talrijke jobs op de tocht zetten.

Vermelden we ook nog dat de NAR op 29 april 2014, wederom op voorzet van **unisoc**, het advies nr.

1906 van 29 april 2014 aangenomen heeft over het ontwerp van KB tot wijziging van artikel 14 van het KB van 18 juli 2002 houdende maatregelen met het oog op de bevordering van de tewerkstelling in de non-profit sector. Dit KB strekt ertoe om aan het **beheerscomité van de Fondsen Sociale Maribel** de bevoegdheid toe te kennen om de nadere regels vast te stellen over de eventuele intrekking van de aan de werkgever toegekende financiële tegemoetkomingen. Het KB is op 18 augustus 2014 in het Belgisch Staatsblad gepubliceerd.

Vorming en risicogroepen

Zoals elk jaar staat **vorming** ook in 2014 centraal in de gesprekken tussen de sociale partners in de NAR en de CRB. **Unisoc** heeft deze werkzaamheden van zeer nabij opgevolgd gezien het belang van deze aangelegenheid voor de socialprofitsector. De vorming van de werknemers, of het nu gaat om initiële of voortgezette, formele of informele opleidingen, is immers cruciaal met het oog op een kwaliteitsvolle zorg- en dienstverlening. De vorming van werknemers is echter een financiële kost die sommige bedrijven misschien moeilijk kunnen dragen.

De evaluatiewerkzaamheden van de CAO betreffende de **bijkomende vormingsinspanningen** werden in september 2014 hervat op basis van de positieve en negatieve lijsten verstuurd door de FOD WASO. Net zoals in 2013 stonden haast alle socialprofitsectoren op de positieve lijst van de FOD WASO, wat eens te meer blijk geeft van het belang van de materie voor de socialprofitsector.

Het onderzoek van de lijsten kon echter niet worden afgerond in 2014 (en zal waarschijnlijk evenmin

in 2015 worden afgerond!). Dit heeft verschillende oorzaken. De eerste is een belangrijk arrest van het Grondwettelijk Hof van 23 oktober 2014 op basis van een prejudiciële vraag gesteld door de Raad van State. In dit arrest was het Hof van mening dat het sanctiemechanisme van de bijkomende vormingsinspanningen, ingevoerd door de wet, in strijd was met de grondwettelijke principes van vrijheid en niet-discriminatie.

De tweede reden van het mislukken van de gesprekken hield verband met het feit dat de sociale partners nog altijd geen akkoord hadden bereikt over een **herziening van de methodologie** die moet worden aangewend voor het meten van de globale vormingsinspanning van alle ondernemingen (de beruchte 1,9 % die jaarlijks moet worden bereikt; is dit niet het geval, dan moeten de sectoren een CAO bijkomende vormingsinspanningen sluiten). De sociale partners hadden zich hiertoe nochtans verbonden sinds de publicatie van het technisch verslag van de CRB van 2013. In dit kader, en ten einde een perfect beeld te kunnen vormen van wat zich werkelijk in de sectoren afspeelt, organiseerde de CRB in 2014 een reeks hoorzittingen van de vertegenwoordigers van de Sectorale Opleidingsfondsen. We wijzen erop dat het Sectorale Fonds voor de Vlaamse socialprofitsector als eerste werd gehoord. De hoorzittingen zullen in 2015 verdergaan en zich ditmaal toeleggen op een reeks getuigenissen van ondernemingen.

Het Competitiviteits- en Relancepact, in 2013 aangenomen door de regering-Di Rupo, dat zorgt voor een bijkomende moeilijkheid in dit dossier, heeft een nieuwe verplichting gecreëerd voor de sectoren: het voorzien in het equivalent van minstens **één dag voortgezette beroepsopleiding per werknemer per**

jaar. Deze verplichting, van kracht sinds 1 januari 2015, moet worden geconcretiseerd in de sectorale CAO die ook de bijkomende sectorale vormingsinspanningen voorziet. De sociale partners in de NAR hebben deze maatregel dus in 2014 moeten bespreken, in het kader van een adviesaanvraag over een ontwerp van KB dat uitvoering geeft aan deze maatregel. Het werd echter snel duidelijk dat werkgevers en vakbonden onmogelijk een gemeenschappelijk standpunt zouden bereiken...

Een ander dossier in verband met vorming dat door **unisoc** wordt opgevolgd en dat in 2014 enige vooruitgang heeft geboekt, betreft het **alternerend leren**. In het advies nr. 1770 van de NAR uit 2011, hadden de sociale partners twee sokkels bepaald (statuut van de leerling in het arbeidsrecht en statuut in de sociale zekerheid) met het oog op een harmonisatie en vereenvoudiging van de bestaande systemen voor alternerend leren. De regering Di Rupo besliste niettemin om dit advies slechts gedeeltelijk uit te voeren in het Competitiviteits- en Relancepact van 2013. In hun advies nr. 1895 van 25 februari 2014 hebben de sociale partners kritiek geuit op die keuze. De wet van 15 mei 2014 houdende uitvoering van het pact voor competitiviteit, werkgelegenheid en relance werd echter gestemd zonder rekening te houden met deze kritiek.

We merken in dit opzicht overigens op dat eveneens naar de werkzaamheden van de NAR inzake alternerend leren werd verwezen in het rapport van de NAR nr. 88 van 15 juli 2014 betreffende de Belgische omzetting van het **europese actiekader inzake werkgelegenheid voor jongeren**. Dit actiekader werd in juni 2013 door de Europese sociale partners aangenomen. De sociale partners in de NAR hadden

zich ertoe verbonden om op dezelfde manier te werk te gaan als voor de uitvoering van de Europese kaderovereenkomst betreffende de inclusieve arbeidsmarkten: de NAR zou elk jaar een tussentijds rapport moeten bezorgen aan de Europese sociale partners, voordat in 2016 een eindrapport opgemaakt zal worden. Het is dus in dit kader dat het eerste tussentijdse verslag nr. 88 van de NAR verwijst naar de sokkels voor alternerend leren als piste voor het stimuleren van tewerkstelling bij jongeren.

Tot slot voorziet de wet van 27 december 2012 houdende tewerkstellingsplan voor alle werkgevers van de privésector een nieuwe globale verplichting: jaarlijks een aantal **werkplekleerplaatsen** ter beschikking stellen à rato van 1 % van hun totale personeelsbestand. Hoewel deze globale doelstelling van 1 % niet werd bereikt, voorzag het tewerkstellingsplan dat deze verplichting vanaf 2015 een individuele verplichting zou worden in bedrijven met meer dan 100 werknemers.

Een eerste gedeeltelijke evaluatie vond plaats in de NAR in mei 2014. De sociale partners stelden naar aanleiding hiervan vast dat de doelstelling van 1 % werd overschreden voor de geëvalueerde periode (eerste 6 maanden van 2013: 1,31%). Deze gedeeltelijke evaluatie werd bevestigd (1,36 %) in het eindrapport nr. 90 over het jaar 2013. Dit rapport werd op 19 november 2014 door de NAR uitgebracht.

Elk jaar moeten de sectoren, en in voorkomend geval de ondernemingen, voor 1 juli rapporteren over de inspanningen die geleverd werden ten voordele van de **risicogroepen** in het voorafgaande jaar. In 2013 vonden een aantal belangrijke aanpassingen plaats aan de regelgeving over de risicogroepen: de defini-

tie van de risicogroep jongeren werd uitgebreid, en een budget van 12 miljoen euro werd vrijgemaakt voor het indienen van projecten ten voordele van welbepaalde risicogroepen. Door deze wijzigingen moesten de formulieren die dienen voor de jaarlijkse rapportage aangepast worden. Lange tijd was het onzeker of deze formulieren tijdig gepubliceerd zouden worden.

Door gebrekkige communicatie van het kabinet Werk was het voor de sectoren en de ondernemingen lange tijd onduidelijk welke formulieren gebruikt moesten worden. De oude formulieren? Of moest er gewacht worden op de publicatie van de nieuwe formulieren? **Unisoc** heeft daarop de kabinetten en de administratie gecontacteerd om meer duidelijkheid te krijgen. De ledenfederaties hebben op die manier alle informatie kunnen krijgen over hoe de rapportage correct ingediend kon worden. Het laattijdig of incorrect indienen van de rapportage kan belangrijke gevolgen hebben voor de sectoren of ondernemingen. Wanneer de rapportage niet in orde is, zouden de sectoren uitgesloten kunnen worden van het bijkomend budget van 12 miljoen euro dat tweejaarlijks voorzien wordt voor bijkomende inspanningen ten voordele van welbepaalde risicogroepen. Uiteindelijk hebben alle socialprofitsectoren tijdig hun rapportage kunnen indienen!

Werkgeversgroeperingen

De sociale partners in de NAR proberen sinds 2012 het systeem van de werkgeversgroeperingen flexibeler te maken teneinde dit om te vormen tot een efficiënt en veelbelovend instrument op het vlak van werkgelegenheid. Sinds het begin van de werkzaamheden in de NAR werd vooral door de socialprofit-

sector aangedrongen op een versoepeling van het systeem (bijvoorbeeld voor kleine ondernemingen die bij gebrek aan een werkgeversgroepering, het zich niet zouden kunnen veroorloven om een werknemer voltijds of deeltijds aan te werven). **Unisoc** is dus een drijvende kracht geweest aan werkgeverszijde tijdens de werkzaamheden in de NAR.

De werkzaamheden in de NAR werden jammer genoeg niet voltooid in 2014. Toch is gedurende deze periode veel vooruitgang geboekt. In een unaniem advies van 28 januari 2014 hebben de sociale partners hun belangstelling voor het systeem officieel bekrachtigd, waarbij er evenwel aan werd herinnerd dat bakens nodig waren om het risico op sociale dumping of concurrentievervalsing tussen ondernemingen te vermijden.

De wet van 25 april 2014 houdende diverse bepalingen inzake sociale zekerheid werd goedgekeurd om het systeem gedeeltelijk te wijzigen, waarbij rekening werd gehouden met de opmerkingen en de vragen van de sociale partners. Iets later dat jaar, werd de wet aangevuld met het KB van 8 juli 2014 dat de toelatingsprocedure voorzag. In april 2014 had dit KB ook het voorwerp uitgemaakt van een advies van de NAR.

De wet voorziet echter dat een reeks elementen nog moet worden verduidelijkt in een kader-CAO van de NAR (dit is bijvoorbeeld het geval voor de inhoud die gegeven moet worden gegeven aan het concept van de *user pay*, dat toepassing vindt wanneer de leden van de groepering onder verschillende paritaire comités ressorteren). Eind 2014 kon geen akkoord worden bereikt binnen de NAR, alhoewel de eerste aanvragen tot erkenning reeds waren ingediend.

De werkzaamheden over de toekomstige CAO gaan verder in 2015.

Eenheidsstatuut

Op 1 januari 2014 trad de wet in werking die een eerste stap is in de harmonisering van de statuten van arbeiders en bedienden. Deze wet harmoniseert enerzijds de regels met betrekking tot de opzegging, en schaft anderzijds de carenzdag af. Deze wet betekent voornamelijk een grote aardverschuiving voor het ontslagrecht. Niet alleen worden de opzegtermijnen voor arbeiders en bedienden geleidelijk aan gelijk getrokken, ook worden er nieuwe noties ingevoerd (bijvoorbeeld het kliksysteem en de ontslagcompensatievergoeding), en worden bestaande noties uitgebreid (zoals het outplacement).

Om haar leden te helpen met het toepassen van deze nieuwe regelgeving is **unisoc** veelvuldig ingegaan op dit onderwerp tijdens de werkgroepen, werden infosessies georganiseerd en werd een FAQ opgesteld om veelgestelde vragen te beantwoorden.

De inwerkingtreding van bovenstaande wet betekent pas het begin van de harmonisering van de statuten van arbeiders en bedienden, en gaf de aanzet tot besprekingen tussen de sociale partners over andere elementen van het eenheidsstatuut. Het gaat onder meer om de ontslagmotivering, de jaarlijkse vakantie, het gewaarborgd loon, het outplacement en de aanvullende pensioenen. Tijdens deze gesprekken heeft **unisoc** altijd de belangen van de socialprofitsector naar voren geschoven. Met 24,40% van de werknemers die onder arbeidersstatuut actief is, zal de uitkomst van deze besprekingen zich ook in deze sector sterk laten gevoelen, zowel op het arbeids-

ganisatorische als op financiële vlak. De besprekingen vorderen echter heel traag, en zullen daarom in 2015 worden verder gezet.

De dossiers over de ontslagmotivering en de aanvullende pensioenen werden wel afgehandeld in 2014. Wat betreft de harmonisering van de aanvullende pensioenen, heeft de NAR op 12 februari 2014 een advies uitgebracht dat de wil uit om de aanvullende pensioenen volgens een bepaald tijdsplan te harmoniseren tegen 1 januari 2025. Dit advies werd door de regering overgenomen in een wet. **Unisoc** waakt in dit dossier op de impact voor haar sectoren!

De ontslagmotivering (CAO 109) was daarentegen een zeer netelig dossier. **Unisoc** heeft samen met de andere werkgeversorganisaties een systeem verdedigd waarin de werknemer het recht heeft om via een welomschreven procedure de motieven te vragen die tot zijn ontslag hebben geleid. Er werd op die manier vermeden dat een motiveringsplicht werd ingevoerd. Daarnaast hebben de werkgeversorganisaties sancties kunnen voorzien die (zeer) laag zijn gebleven. Dit zal tot gevolg hebben dat het aantal betwistingen voor de rechtbank beperkt blijft. Ten slotte werd het toezicht door de rechter beperkt, de werkgever blijft op die manier meester over zijn onderneming.

Een ander moeilijk dossier in het kader van het eenheidsstatuut betreft de herziening van de externe preventiediensten. Meer informatie vindt u onder de titel *Welzijn op het werk - De externe diensten voor preventie en bescherming op het werk*.

Outplacement

De wet betreffende het eenheidsstatuut harmoniseerde niet alleen de regelgeving betreffende de opzeggingstermijnen en de carenzdag, maar veralgemeende ook het recht op outplacement. Voor 1 januari 2014 moest enkel outplacementbegeleiding aangeboden worden aan personen die minstens 45 jaar oud zijn en beschikken over een ononderbroken anciënniteit van minstens 1 jaar. Dit stelsel werd behouden, maar is nu slechts van toepassing wanneer het nieuwe, door de wet betreffende het eenheidsstatuut ingevoerde algemene stelsel van outplacement niet van toepassing is.

Het algemene stelsel van outplacement is van toepassing op alle werknemers die ontslagen worden middels een opzeggingstermijn van 30 weken of een opzeggingsvergoeding met dezelfde waarde. Dit betekent een grote stijging van het aantal gevallen waarin het outplacement aangeboden dient te worden. Wetende dat een outplacementbegeleiding al gauw minstens 1.800 euro kost, is dit een serieuze meerkost voor de werkgevers uit de socialprofitsectoren. Bovenop deze financiële meerkost en de bijkomende administratieve lasten, komen ook organisatorische problemen naar boven: wanneer de werknemer ontslaan wordt middels een opzegtermijn moet de outplacementbegeleiding immers ingepland worden tijdens de werkuren.

Bovendien voorziet het algemeen systeem in geen enkele uitzonderingscategorie! Daarom heeft **unisoc** gevraagd dat er gesprekken werden opgestart in de NAR om de uitzonderingen die bestaan in het outplacement 45+ (bijvoorbeeld voor werknemers die minder dan halftijds tewerkgesteld worden, werknemers tewerkgesteld in een beschutte werkplaats

of personen die op SWT gaan), te hernemen in het algemene stelsel. **Unisoc** dringt er sterk op aan dat die oefening in 2015 afgerond wordt.

Innovatie

Het afsluiten van sectorale CAO's betreffende innovatie is opgenomen in de wet van 15 mei 2014 houdende uitvoering van het pact voor competitiviteit, werkgelegenheid en relance, zoals gepubliceerd in het Staatsblad van 22 mei 2014. Deze wet voorziet in het afsluiten van sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten die enerzijds een rapportering omvatten inzake innovatie bij de werkgevers die ressorteren onder het paritair comité of paritair subcomité en anderzijds engagementen bevatten inzake de verbetering van de innovatie voor de duur van het interprofessioneel akkoord.

De opvolging van deze materies zal onder meer worden verwezenlijkt dankzij de publicatie van boordtabellen die de indicatoren vermelden waarmee de inspanningen op het vlak van innovatie gemeten kunnen worden. Indien de vorm en de inhoud van deze tabellen niet wordt bepaald door de paritaire comités, zal de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven worden belast met het bepalen van de relevante indicatoren voor de analyse van de innovatie in de sectoren.

Unisoc heeft dit dossier op proactieve wijze gevolgd en heeft haar leden verschillende keren gewezen op hun wettelijke verplichtingen, maar ook op de kansen die deze CAO's boden.

De kwestie innovatie werd in het verleden al door de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven behandeld op

basis van indicatoren. Het lijkt van cruciaal belang dat de socialprofitsector deze kwesties blijft volgen en hierrond blijft interveniëren. De indicatoren inzake innovatie die doorgaans worden gehanteerd, zijn immers fundamenteel gebaseerd op een industriële realiteit. Ze zijn totaal niet afgestemd op de werking van onze sectoren. Het lijkt bijgevolg van cruciaal belang om op alle niveaus te interveniëren om sociale innovatie te valoriseren en de werking van de socialprofitsector te bevorderen. Innovatie is in ons memorandum voor de federale verkiezingen naar voren geschoven als een van de prioriteiten voor de volgende legislatuur. Daarin hebben we herinnerd aan het belang van het stimuleren en versterken van de sociale innovatie. Dankzij de actieve opvolging van dit dossier binnen de CRB kunnen we concreet bijdragen tot de valorisatie van de verschillende vormen van innovatie en erop toezien dat onze sectoren hun eigenheden naar voren kunnen schuiven en deze kunnen verdedigen.

BTW

Unisoc is vanaf 2014 bepaalde thema's rond fiscaliteit beginnen volgen. De twee belangrijkste onderwerpen zijn enerzijds de Europese consultatie inzake de herziening van de bestaande wetgeving op het vlak van BTW, en anderzijds de kwestie van BTW en de opleiding in onze sectoren.

Inzake het eerste punt, de consultatie, heeft de Commissie in december 2011 een **Europese mededeling over de toekomst van de BTW** goedgekeurd, waarin de fundamentele criteria van een nieuw BTW-stelsel worden beschreven, alsook prioritaire acties die noodzakelijk worden geacht om een eenvoudiger, doeltreffender en sterker BTW-stelsel in

de Europese Unie te creëren. Een van de prioritaire domeinen op dat vlak is het onderzoek en de eventuele herziening van de BTW-regels voor de openbare sector, met inbegrip van de bijzondere regels voor overheidsinstanties en de fiscale vrijstellingen in het algemeen belang. Teneinde toekomstige wetgeving op dit gebied voor te bereiden, heeft de Europese Commissie onder andere een raadpleging opgestart over de herziening van de bestaande wetgeving inzake BTW voor overheidsinstanties en de fiscale vrijstellingen in het algemeen belang.

In het kader van deze Europese consultatie heeft *unisoc*, in samenwerking met haar leden, een antwoord gepubliceerd.

In dit antwoord betreurde *unisoc* dat de bestaande wetgeving inzake BTW voor overheidsinstanties en de fiscale vrijstellingen in het algemeen belang opnieuw in vraag worden gesteld.

Als representatieve organisatie van de socialprofitondernemingen in België (private en publieke) wenst *unisoc* de bestaande verlaagde percentages te behouden, alsook de momenteel geldende vrijstellingen op nationaal niveau. In haar antwoord wil *unisoc* wijzen op het belang van het bepalen van de BTW-percentages als politiek instrument. Dankzij de verlaagde BTW-percentages kan een regering immers invloed uitoefenen op de vraag naar goederen en diensten. Het bestaan van een aantal verlaagde percentages en vrijstellingen in de socialprofitsector laat toe de toegankelijkheid te verbeteren van de diensten die door onze sectoren worden aangeboden. Deze raadpleging was ook een gelegenheid om te herinneren aan het belang van de socialprofitsector bij het verwezenlijken van de EU2020-doelstellingen,

alsook aan de positieve neveneffecten die samenhangen met investeringen in de socialprofitsector.

Inzake BTW is *unisoc* ook dieper ingegaan op de vragen inzake de toepassing van **de BTW op onderwijs en opleiding**.

De publicatie van de omzendbrief AGFisc nr. 50/2013 (E.T. 124.537) van 29 november 2013 heeft binnen onze sectoren heel wat vragen opgeroepen over de praktijken en de activiteiten die samenhangen met opleiding en onderwijs, en de vraag of die al dan niet zijn onderworpen aan BTW. Het al dan niet toepassen van de vrijstelling is uiteraard van belang voor de socialprofitsector, rekening houdend met het grote aantal opleidingen, conferenties, ... die worden georganiseerd. Het wegvallen van de vrijstelling heeft namelijk een aanzienlijke invloed op het budget dat bestemd is voor het organiseren van dergelijke evenementen, en bijgevolg op de toegankelijkheid ervan.

De kwestie van de BTW-vrijstellingen is op de agenda van onze nieuw opgerichte adviesgroep inzake BTW geplaatst en is gedetailleerd besproken in de opleiding die *unisoc* daarover heeft georganiseerd. Het onderzoek en het overleg over dit dossier zouden in de loop van het jaar 2015 moeten worden afgerond.

Welzijn op het werk

Dankzij de personeelsuitbreiding die *unisoc* in 2013 heeft gekend, is het mogelijk om meer en meer dossiers op te volgen. Daarom werd besloten om vanaf 2014 meer aandacht te besteden aan dossiers die betrekking hebben op welzijn op het werk. *Unisoc* heeft meerdere redenen om deze materie zeer genegen te zijn.

Enerzijds is het belangrijk dat iedere werkgever een beleid voert dat gericht is op het waarborgen van het welzijn van de werknemers, een evidentie voor de socialprofitwerkgevers die inzetten op een “gezonde” samenleving. Welzijn op het werk omvat het geheel aan factoren met betrekking tot de veiligheid op het werk, de bescherming van de gezondheid van de werknemer, de psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, de ergonomie, de arbeidshygiëne, de verfraaiing van de werkplaatsen en de door de bedrijven getroffen milieumaatregelen.

Anderzijds is de welzijnswetgeving nog zeer sterk geënt op een industriële realiteit. Dit maakt het dus belangrijk dat wij deze dossiers meer en (pro)actiever beginnen op te volgen, opdat ook aandacht wordt besteed aan de realiteit in onze sectoren.

De modulering van de **bijdragen verschuldigd door de werkgevers voor de interbedrijfsgeneeskundige diensten** was één van de compensaties voor de werkgevers voorzien in de wet op het eenheidsstatuut.

De modulering van de tarieven beoogde het tarief verschuldigd door de zogenaamde hoge-risico-sectoren te verlagen om zodoende de meerkost van de verhoogde opzegtermijnen voor arbeiders af te toppen. Deze verlaging (met 28%) zou gecompenseerd worden door een verhoging van het tarief verschuldigd door de lage-risico-sectoren (met maar liefst 202%!). Voor het goede begrip geven we nog mee dat de beginselaanname was dat hoge-risico-sectoren overwegend arbeiders tewerkstellen en lage-risico-sectoren overwegend bedienden, een aanname die in ieder geval in de social profit niet steeds opgaat, met alle gevolgen van dien.

Unisoc heeft zich van in het begin met klem verzet tegen de voorgestelde aanpassing, zowel uit principiële overwegingen als uit praktische overwegingen. *Enerzijds* omdat deze modulering haaks staat op de doelstelling van de welzijnswetgeving, met name een meer uitgebreid welzijnsbeleid verplichten voor meer risicovolle sectoren. *Anderzijds* omdat de verhoging van het tarief voor de beperkte-risico-sectoren met 202% voor bepaalde socialprofitsectoren een onredelijke verhoging van de kosten genereert, wat onvermijdelijk zal leiden tot ongewilde maar onvermijdbare besparingen op het intern preventiebeleid.

Unisoc heeft er bij alle betrokken partijen, sociale partners en beleidsverantwoordelijken, op aangedrongen om tot een aanvaardbaar voorstel te komen voor alle sectoren. De modulering van de bijdragen mag geenszins een kostenverhogend effect hebben op de socialprofitsectoren.

Het toenmalige kabinet Werk bleek echter onvermurwbaar, en voerde de wijzigingen toch door. De werkgeversorganisaties hebben wel kunnen bedingen dat de maatregel pas in werking treedt op 1 januari 2016 (in plaats van 2015). Dit uitstel geeft de werkgeversorganisaties in 2015 de kans om aan de regering te vragen om de regelgeving nog te wijzigen. De gesprekken hieromtrent met de vakbonden zijn lopende.

Met ingang van 1 september 2014 werd de regelgeving die tot doel heeft om **pesten, geweld en ongewenst seksueel gedrag op te werkvloer** te vermijden, uitgebreid. De bedoeling van die uitbreiding is om alle psychosociale risico's op de werkvloer aan te pakken.

De wet geeft volgende definitie aan de notie psychosociale risico's: “*de kans dat een of meerdere*

werknemers psychische schade ondervinden die al dan niet kan gepaard gaan met lichamelijke schade, ten gevolge van een blootstelling aan de elementen van de arbeidsorganisatie, de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de interpersoonlijke relaties op het werk, waarop de werkgever een impact heeft en die objectief een gevaar inhouden”. Met deze uitbreiding heeft men vooral de stress en burn-outs willen aanpakken.

De procedures die bestonden om situaties van pesten, geweld en ongewenst seksueel gedrag aan te pakken, werden gewijzigd. Ook de rol van de verschillende actoren (vertrouwenspersoon, preventieadviseur, ...) werd aangepast door de nieuwe regelgeving.

Deze wijzigingen brengen mee dat de ondernemingen uit de social profit enerzijds de nieuwe wetgeving moeten kennen, maar anderzijds ook de nodige aanpassingen moeten doorvoeren aan hun arbeidsreglement (bijvoorbeeld het inschrijven van de nieuwe procedures). Om deze redenen heeft *unisoc* niet stilgezeten en heeft ze voor haar ledenfederaties een infosessie georganiseerd. Tevens werd een document opgesteld om haar leden te informeren.

Al verschillende jaren oefent de NAR een coördinerende rol uit van de actoren die betrokken zijn bij het proces van **vrijwillige terugkeer naar werk van personen met een gezondheidsprobleem** (return to work). In dat kader werd in 2014 een ontwerpadvies besproken, waarin een stand van zaken werd opge maakt en verbeteringspistes werden voorgesteld. Deze werkzaamheden werden echter niet afgerond voor het eind van het jaar. *Unisoc* is steeds waakzaam gebleven over het feit dat de voorgestelde pistes de organisatie van bepaalde socialprofitsecto-

ren, waarin personen met een gezondheidsprobleem/ een handicap een centrale rol spelen, niet in vraag stellen. We denken hierbij bijvoorbeeld aan de sector van de beschutte werkplaatsen, die als specificiteit hebben dat ze voornamelijk gehandicapte personen tewerkstellen.

In oktober 2013 heeft de Minister van Werk het advies van de NAR ingewonnen over de **Nationale strategie welzijn op het werk 2014-2020**. De Nationale strategie welzijn op het werk 2014-2020 bouwt verder op de Nationale strategie welzijn op het werk 2008-2012, en op het strategisch kader dat de Europese Commissie geschetst heeft inzake gezondheid en veiligheid op de werkvloer.

De Nationale Arbeidsraad heeft op 28 november 2014 een unaniem advies uitgebracht over de voorwaarden waaraan de strategie moet voldoen. De NAR heeft in totaal 5 doelstellingen naar voren geschoven: de preventie van arbeidsongevallen en beroepsziekten, het voorkomen van gezondheidsproblemen veroorzaakt door het werk, aandacht voor kwetsbare groepen, het verbeteren van het welzijn van de werknemers gedurende hun hele loopbaan en ten slotte het aanpakken van nieuwe risico's.

Daarnaast heeft de NAR ook een aantal elementen opgesomd waaraan gedacht moet worden bij het opmaken van regelgeving over welzijn op het werk. Eén van die elementen is de kwaliteit en de leesbaarheid van de regelgeving. Die ontbreekt vandaag de dag nog te vaak. Andere elementen zijn onder meer: de rol van de overheid, het belang van sociaal overleg, het versterken van de werking van de inspectiediensten en de toegevoegde waarde van de externe preventiediensten.

Jaarlijkse vakantie en verlof

De onderhandelingen over de aanvullende vakanties en de afschaffing van de voorafbetaling in het kader van de decemberafrekening zijn in 2013 afgerond. Een deel van het dossier bleef echter op de onderhandelingsstafel van de sociale partners in de NAR liggen: de kwestie van de **periodes van arbeidsongeschiktheid die tijdens de vakanties van de werknemers vallen**. In een arrest van 21 juni 2012 (C-78/11) heeft het Hof van Justitie van de Europese Unie geoordeeld dat een werknemer die met ziekteverlof is tijdens een van tevoren vastgestelde jaarlijkse vakantieperiode, het recht heeft om, op zijn verzoek en teneinde daadwerkelijk van zijn recht op jaarlijkse vakantie gebruik te kunnen maken, deze vakantie op te nemen in een andere periode dan die welke samenvalt met de periode van ziekteverlof. Dit standpunt stelde het Belgisch recht mogelijkwijze in vraag. De sociale partners in de NAR hebben zich dus in de loop van het jaar 2014 over deze kwestie gebogen.

Een wijziging van de Belgische wetgeving had kunnen leiden tot praktische, administratieve en organisatorische problemen voor de socialprofitsectoren. **Unisoc** heeft er in de loop van de discussies dus op toegezien dat een aanvaardbare oplossing kon worden bereikt, en dit alleen voor de situaties die dit werkelijk vereisen. Het was tevens belangrijk om ervoor te zorgen dat een wijziging van het systeem de deur niet openzette voor misbruiken (gelet op de moeilijkheid om controles op te zetten, voornamelijk in het buitenland). Deze misbruiken hebben een impact op de werkgevers, maar ook op de sociale zekerheid.

Begin 2015 hebben de sociale partners hun besprekingen opgeschort, na te hebben vastgesteld dat

de controles in het buitenland moeilijk te uitvoeren waren en dat voor de probleemgevallen doorgaans door overleg tussen de werkgevers en de werknemers een oplossing gevonden kon worden.

Het werk van de sociale partners op het vlak van **verloven** werd in 2014 op drie fronten gevoerd. Zoals ieder jaar werden die zeer aandachtig gevolgd door **unisoc**. De verlofstelsels hebben immers een duidelijke impact op de organisatie van arbeid, en onrechtstreeks op de kwaliteit van de werkgelegenheid. Dit geldt zeker in de socialprofitsectoren, die enerzijds geconfronteerd worden met een gebrek aan personeel, en anderzijds met een zeer hoog aandeel vrouwelijk personeel. Momenteel is het vrouwelijk personeel nog steeds de belangrijkste gebruiker van het ouderschapsverlof en van de verloven in het algemeen.

Het eerste luik betrof de harmonisatie van de instrumenten die de basis vormen voor het recht op **ouderschapsverlof** (CAO 64 van de NAR en KB van 29 oktober 1997). Er werd echter geen enkele oplossing gevonden in 2014. De werkzaamheden zullen dus in 2015 worden verdergezet in de NAR.

Het tweede luik betrof een reeks interpretaties betreffende **CAO 103 van de NAR over het tijdskrediet**. Het ging bijvoorbeeld over het innemen van een standpunt over de methode die moet worden toegepast voor de berekening van de anciënniteitsvoorwaarde, of om het eens te raken over de autonomie waarover de sociale partners uit de sector/ de bedrijven beschikken wanneer CAO 103 toelaat om het recht op tijdskrediet in zekere mate uit te breiden. Tijdens deze gesprekken zijn de verschillende standpunten duidelijk geworden (administratie vs.

werkgevers en vakbonden), maar dit heeft niet kunnen leiden tot een formeel instrument van de NAR.

Het derde aspect, tot slot, waarover de sociale partners zich eind 2014 hebben moeten buigen (voornamelijk in de Groep van 10) betrof de uitvoering van **het akkoord van de regering-Michel inzake tijdskrediet, einde loopbaan en loopbaanonderbreking in het openbaar ambt**. In het algemeen voorzag het akkoord in de beperking van de toegang tot deze stelsels, door bijvoorbeeld de afschaffing van de onderbrekingsuitkering van de RVA voor tijdskrediet zonder motief.

Unisoc maakt geen deel uit van de Groep van 10 en heeft daarom op twee vlakken gehandeld. Enerzijds door haar ledenfederaties regelmatig in te lichten over de evoluties in het dossier. Anderzijds door haar standpunt ter zake mee te delen en te verdedigen bij het kabinet van de minister van Werk van bij de kennisname van de reglementaire ontwerp teksten, waarbij er onder meer aan herinnerd werd in welke mate de eindloopbaanproblematiek in onze sectoren essentieel was. De socialprofitsector is een bijzondere sector, omwille van de bestaande specifieke sectorale stelsels en omwille van de regelmatige behoefte aan arbeidskrachten. Deze behoefte wordt sterk beïnvloed door de beslissingen over de verlof- en eindloopbaanstelsels. *Unisoc* heeft er dus onder meer op aangedrongen dat de problematiek van de uitbreiding van de toegangsvoorwaarden voor het eindloopbaantijdskrediet of het stelsel van SWT aan bod komen in het bredere debat over de nieuwe loopbaanmodellen.

De wijzigingen op het vlak van tijdskrediet en einde loopbaan werden uiteindelijk opgenomen in een KB

van 30 december 2014. Begin 2015 zullen er nog aanpassingen besproken moeten worden tussen de sociale partners in de NAR. *Unisoc* zal blijven waken over de belangen van de sectoren die ze in dit kader vertegenwoordigt.

Europa

In 2014 heeft de Europese Commissie een onderzoek gestart om na te gaan of het nodig is om de **Arbeidstijdenrichtlijn** te wijzigen. *Unisoc* heeft via haar partner op Europees niveau, CEEP (European Centre of Employers and Enterprises providing Public Services), de bekommernissen van de Belgische socialprofitwerkgevers kunnen uiten. De belangrijkste elementen die door *unisoc* naar voren werden geschoven betreffen de definitie van de arbeidstijd (met de problematiek van de actieve en passieve wachtdiensten), de compenserende rusttijd, het vermijden van overreglementering en de vraag naar meer flexibiliteit. Deze bezorgdheden werden meegedeeld aan de vertegenwoordigers van de administratie van de Europese Commissie en aan CEEP. CEEP heeft deze elementen kunnen meenemen in een gesprek met een mandataris van de Europese Commissie.

Unisoc blijft in dit dossier waken over de werkbaarheid voor de socialprofitondernemingen. Oog hebben voor het verstrekken van een betaalbare, kwaliteitsvolle en toegankelijke dienstverlening blijft prioritair in dit dossier. Wijzigingen aanbrengen aan de arbeidstijdenrichtlijn zonder rekening te houden met onze sectoren, kan desastreuze gevolgen hebben op het financiële vlak, maar ook op organisatorisch vlak. Het inplannen van personeel in diensten die 24u/24 en 7 dagen op 7 geleverd moeten worden, is niet eenvoudig en vergt meer flexibiliteit!

Alle lidstaten van de EU hebben zich ertoe verbonden om de doelstellingen van Europa 2020 te behalen. Ze hebben hiertoe deze Europese doelstellingen omgezet in nationale doelstellingen. Voor de coördinatie van de economische beleidslijnen waartoe de lidstaten hebben besloten om deze doelstellingen te verwezenlijken, heeft de Europese Commissie een jaarlijkse cyclus ingevoerd, het **Europees semester**. In 2014 heeft *unisoc* voor de eerste keer deze jaarlijkse cyclus grondig gevolgd. Deze cyclus heeft geleid tot de publicatie van Europese aanbevelingen voor België.

Het is voor *unisoc* belangrijk om deel te nemen aan de verschillende ontmoetingen en vergaderingen die worden georganiseerd door zowel de Nationale Arbeidsraad als de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven. Dankzij deze ontmoetingen kunnen we deze dossiers blijven opvolgen en de socialprofitsector beter verdedigen. Het is immers, rekening houdend met de impact van het Europees semester op het beleid van de lidstaten, onontbeerlijk om onze expertise uit te breiden op het vlak van het begrip van de macro-economische context en van de budgettaire uitdagingen.

De aanbevelingen van 2014 hadden betrekking op de volgende thema's: uitbreiding van de budgettaire maatregelen, hervorming van het fiscale systeem, controle van de publieke uitgaven voor de vergrijzing, toename van de deelname op de arbeidsmarkt, herstel van de competitiviteit, respect voor de engagementen op het vlak van milieu, ... Het is belangrijk op te merken dat geen enkele specifieke aanbeveling werd gedaan over de nationale doelstellingen op het vlak van armoedebestrijding en sociale uitsluiting.

Deze aanbevelingen hebben betrekking op de socialprofitsector, of het nu gaat om vragen over het sociaal recht, over de opleiding van werknemers, over aanbevelingen op het vlak van milieu die een invloed hebben op de mobiliteit, of meer specifiek, wanneer het gaat over de financiering van de vergrijzing, en in het bijzonder van langdurige zorgen.

Niet-discriminatie en diversiteit

Eind 2012 diende de minister van Werk bij de NAR een adviesaanvraag in over het gebruik van **anonieme CV'S** in de privésector, wat in het kader past van het akkoord van de regering Di Rupo. Het regeerakkoord voorzag dat *“opdat alle kandidaten dezelfde kansen zouden krijgen, in de eerste selectiefase, het gebruik van anonieme cv's in de openbare sector zal worden uitgebreid en in de privésector worden aangemoedigd”*. De werkzaamheden in de NAR kwamen in 2014 op kruissnelheid, na een reeks hoorzittingen met actoren die bij de kwestie waren betrokken. **Unisoc** heeft dit dossier met grote belangstelling gevolgd, gezien de mogelijk grote impact van een dergelijke maatregel op het humanresourcesbeheer van de ondernemingen. Na het voorbehoud van de werkgevers, werden de gesprekken ter zake opgeschort tot het einde van het jaar.

Daarnaast werd in 2014 ook gesproken over de invoering van een **antwoordplicht op sollicitaties**, een ontwerp dat de minister van Werk eveneens aan de NAR heeft voorgelegd. Hoewel **unisoc** gevoelig is voor dit probleem, is het vooral ongerust over de extra administratieve belasting en de financiële impact die een dergelijke verplichting zou kunnen hebben voor de bedrijven uit de socialprofitsector die jaarlijks talrijke sollicitaties ontvangen. Ook de

gesprekken rond dit dossier werden uitgesteld naar het einde van het jaar.

Voor de allerlaatste keer heeft **unisoc** in 2014 ook deelgenomen aan de werkzaamheden in verband met de **inclusieve arbeidsmarkten**. De sociale partners van de lidstaten werden immers gevraagd om bij het Europees Comité voor de sociale dialoog verslag uit te brengen over de vorderingen van de interne uitvoering van de Europese kaderovereenkomst betreffende de inclusieve arbeidsmarkten. In juli 2014 werd een vierde en laatste verslag (eindverslag) goedgekeurd door de NAR.

Sociale verkiezingen

De voorbereiding van de sociale verkiezingen is een maandenlang proces. De verkiezingen van 2016 vormen geen uitzondering op deze regel. Na een evaluatie van de verkiezingen van 2012 en een eerste advies eind 2013 in de NAR, hebben de sociale partners in 2014 verder gewerkt om na te gaan of de verkiezingsprocedure moest worden aangepast of verbeterd. In dit kader heeft **unisoc** de belangen van zijn lidstaten op twee niveaus verdedigd: enerzijds in de begeleidingscel, opgericht door de FOD WASO, voornamelijk voor de ontwikkeling van zijn webtoepassing voor bedrijven (we vermelden dat het de eerste keer was dat **unisoc** werd uitgenodigd om deel te nemen aan deze werkzaamheden), en anderzijds in de NAR, waar op 25 november 2014 uiteindelijk een unaniem advies nr. 1919 werd uitgebracht over een voorontwerp van wet tot wijziging van de wet betreffende de sociale verkiezingen.

In heel wat instellingen in de socialprofitsectoren worden de overlegorganen om de vier jaar vernieuwd.

De socialprofitsector behoort immers tot de sectoren waarin de werknemers het meest vertegenwoordigd zijn in de interne overlegorganen van de onderneming. In deze context, die door talrijke bedrijven wordt gezien als een belangrijke administratieve en financiële belasting, is het van essentieel belang om elke wijziging te vermijden die de situatie ingewikkelder zou maken of de taak van de werkgevers zou bemoeilijken.

Technisch verslag

In 2014 heeft **unisoc** zijn werkzaamheden verder gezet die het in 2013 was begonnen, en heeft het actief het opstellen van het technische verslag van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven opgevolgd.

Artikelen 4 en 5 van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen voorzien in de jaarlijkse publicatie van twee verslagen door de CRB:

- een verslag over de ontwikkeling van de werkgelegenheid en de loonkosten in België en in de referentielidstaten (Duitsland, Frankrijk, Nederland);
- een technisch verslag over de maximaal beschikbare marges voor de ontwikkeling van de werkgelegenheid en de loonkost.

Het technisch verslag van het secretariaat over de maximaal beschikbare marges voor de ontwikkeling van de loonkost, dat jaarlijks wordt gepubliceerd door de CRB en zijn secretariaat, wil een antwoord geven op deze dubbele vraag. Dit technische verslag, dat op 22 december 2014 werd gepubliceerd, werd gepubliceerd zonder bijlagen. Aan deze bijlagen zal in 2015 verder worden gewerkt. De gepubliceerde

versie bevat statistische elementen over elementen van de Belgische macro-economische context, over de loonkost in vergelijking met de buurlanden, maar ook over de productiviteit.

Dit verslag is vooral van belang voor de onderhandelingen die de sociale partners elke twee jaar voeren over het IPA. De publicatie van het Rapport is ook van belang voor de procedure voor het vastleggen van de loonnorm. Het technisch verslag is een kostbare publicatie voor de kennis van de Belgische economische werking en voor het loonvormingsmechanisme. Het laat toe om de evolutie van de loonkosten en de verschillende loonsubsidies te analyseren, zowel voor de socialprofitsector als voor de hele economie. Behalve de onderhandelingen over het interprofessioneel akkoord, wordt het door verschillende Belgische socio-economische actoren, en met name door de regering, beschouwd als een referentieverlag. De regering verwijst hier vaak naar bij het uitwerken van haar sociaaleconomisch beleid. Een betere zichtbaarheid van en correcte informatie over de socialprofitsector blijken dus essentieel te zijn voor het promoten en verdedigen van onze sector.

Het opstellen van het technisch verslag is tevens de gelegenheid om jaarlijks een stand van zaken op te maken van de vormingen en het onderwijs in België. Zoals we reeds hebben verduidelijkt, is de kwestie van de vormingen een zeer belangrijke kwestie voor de socialprofitsector. Voor een hoogwaardige verzorging en dienstverlening is immers voortdurend een innovatief vormingsaanbod nodig. *Unisoc* blijft bijzondere aandacht besteden aan de inspanningen die worden geleverd op het vlak van vormingen en de erkenning van de specifieke kenmerken van de socialprofitsector.

Unisoc heeft het opstellen van dit verslag en zijn bijlagen actief opgevolgd, met bijzondere aandacht voor de socialprofitsector en de juistheid van de informatie die op hen betrekking heeft. Het lijkt ons zeer belangrijk om het opstellen van dit verslag op te volgen en om toe te zien op de erkenning van de socialprofitsector, niet alleen omwille van zijn belang voor de samenleving, maar ook omwille van zijn economisch belang.

Fonds sluiting ondernemingen

Op het einde van elk jaar moet het bijzonder beheerscomité van het Fonds tot vergoeding van de in geval van Sluiting van Ondernemingen ontslagen werknemers (FSO) de bijdrage vastleggen die de werkgevers zonder handels- en/of industriële finaliteit in het daaropvolgende jaar aan het FSO verschuldigd zijn.

Het bijzonder comité van het FSO van 5 december 2013, waarin *unisoc* vier van de zeven zetels bekleedt, heeft beslist om de basisbijdragevoet voor het jaar 2014 te behouden op 0,01%. Met loonmatiging inbegrepen blijft deze bijdrage 0,01%.

Unisoc is tevreden te kunnen vaststellen dat onze werkgevers voor het tweede jaar op rij slechts de minimale bijdrage verschuldigd zijn dankzij een verantwoord en vooruitziend financieel beheer door het bijzonder fonds.

Voorts is het comité eveneens belast met de hierna volgende taken:

- Beslissen of er een sluiting van een onderneming heeft plaatsgevonden, en dus of het Sluitingsfonds zal tussenkomen. In 2013 nam het bijzonder comité

in 64 ondernemingsdossiers een positieve beslissing inzake de toepasbaarheid van de sluitingswetten en kwam tussen in 346 individuele dossiers voor een totaal bedrag van € 3.076.816,04 -.¹

- Opstellen van de begroting en van de jaarrekeningen.
- Uitwerken van adviezen over de reglementering van het Fonds. In 2014 heeft het bijzonder comité zich gebogen over de vraag in welke mate de vrije kinderbijslagfondsen bij een gedeeltelijke of gehele stopzetting van de activiteiten een beroep kunnen doen op een tussenkomst van het FSO. Het standpunt van *unisoc* in deze is duidelijk. Het is niet aanvaardbaar dat de financiële gevolgen van een politieke beslissing bij de socialprofitwerkgevers wordt gelegd. Het is des te meer onaanvaardbaar omdat dit dossier betrekking heeft op alle werkgevers van zowel profit als social profit. Op 23 juni 2014 heeft er een overlegvergadering plaatsgevonden tussen het Bijzonder Comité van het FSO en het Beheerscomité van de R.K.W. Concreet is besloten dat geen enkel comité unilateraal een beslissing in dit dossier zal nemen waardoor de financiële gevolgen exclusief bij het andere comité terecht zouden komen. Vooralsnog is er geen definitieve beslissing genomen. Het Bijzonder comité heeft dit agendapunt in continue opvolging geplaatst.

Modernisering van de arbeidsmarkt

Ondanks het ontbreken van een IPA 2013-2014 hadden de sociale partners begin 2013 een akkoord bereikt over een reeks deelakkoorden. Een ervan betrof de modernisering van de arbeidsmarkt en bestond zelf uit een reeks “subakkoorden” over de interne grens

¹ Bron: Jaarverslag RVA 2014, pagina 193

(akkoord uitgevoerd in 2013), de invoering van een systeem van glijdende werktijden in het Belgisch recht, een nieuw stelsel voor deeltijdse arbeid en de administratieve vereenvoudiging van de materie. Deze akkoorden werden maandenlang besproken in de NAR, zonder dat echter overtuigende resultaten konden worden geboekt. In juli 2014 vroeg het VBO om de gesprekken over deze dossiers op te schorten.

Unisoc heeft het opschorten van deze besprekingen onmiddellijk betreurd, daar het zich had geprofileerd als motor in de besprekingen sinds de werkzaamheden in de NAR over de **glijdende werktijden** van start gingen. Deze interesse en dit standpunt komen voort uit de duidelijke behoefte aan organisatorische flexibiliteit van de socialprofitsector, maar ook uit het risico en de kostprijs die een dergelijk systeem zou kunnen inhouden indien de bestaande bakens onvoldoende zijn. Het in vraag stellen van momenteel bestaande systemen in een aantal socialprofitondernemingen, die tot hier toe getolereerd worden door de administratie, zou ook bijzonder nadelig kunnen blijken. Nochtans is niet alle hoop op een oplossing verloren: deze punten werden immers opgenomen in het regeerakkoord van de regering-Michel uit 2014. De debatten zouden dus op min of meer korte termijn kunnen worden heropend.

Het spreekt voor zich dat de gesprekken over de **vereenvoudiging van de reglementering** betreffende de arbeidstijd, wanneer ze worden aangevat, aanzienlijke gevolgen kunnen hebben voor de socialprofitsector. **Unisoc** zal dus eens te meer een belangrijke rol te vervullen hebben in dit kader. Over het algemeen hekelt de sector al jarenlang de logheid en het gebrek aan flexibiliteit van de reglementering, zonder dat hij hierin wordt gehoord.

Stelsel Werkloosheid met Bedrijfstoeslag

Het regeerakkoord Michel voorziet dat ze *“de inspanningen van de vorige regering zal voortzetten om het gebruik van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag SWT te verminderen.”*

De leden van **unisoc** hebben aangedrongen op het belang van de deelname van **unisoc** aan deze beoogde hervormingen omwille van de potentieel grote impact op de social profit. Willen we de stijgende behoeften inzake zorg- en dienstverlening in de komende jaren op een kwaliteitsvolle manier blijven beantwoorden, dan moeten alle beschikbare talenten maximaal aangesproken worden. Evenwichtige eendeloopbaanmaatregelen zijn dan ook onontbeerlijk.

Het KB dat de vooropgestelde **wijzigingen aan de diverse stelsels SWT** aanbrengt, is op 31 december 2014 in het Belgisch Staatsblad verschenen. Het ontwerpKB werd door de federale regering op 11 december 2014 goedgekeurd (zie titel *Regeerakkoord*). Vervolgens zijn de sociale partners op het niveau van de Groep van 10 in hun akkoord van 18 december 2014 overeengekomen om bepaalde bepalingen van dit ontwerpKB te nuanceren en te versoepelen (zie titel *Interprofessioneel akkoord*). De regering heeft het finale ontwerp in deze zin aangepast.

De bovenstaande wijzigingen maken het doelhof dat de regelgeving SWT al was nog complexer. Het opvolgen van en het transparant communiceren over dit dossier was en is dan ook geen overbodige luxe. Verschillende socialprofitsectoren beschikten in de afgelopen jaren over meerdere sectorale CAO's SWT (o.m. algemeen stelsel en 20 jaar nachtarbeid). Het was dan ook belangrijk om de sectoren correct en tij-

dig te informeren over de op til staande wijzigingen, dit met het oog op de besprekingen intern alsook op het niveau van het paritaire comité over mogelijke verlengingen en/of aanpassingen.

Een SWT-gerelateerd dossier dat jaarlijks terugkomt, is dat van de **herwaarderingscoëfficiënten**. CAO 17 (SWT) voorziet dat het begrensd brutomaandloon dat in aanmerking wordt genomen voor de vaststelling van het nettoreferteloon, alsook het bedrag van de aanvullende vergoeding SWT, elk jaar op één januari door de NAR geherwaardeerd wordt in functie van de ontwikkeling van de regelingslonen. Een zelfde herziening is voorzien voor de aanvullende vergoeding nachtarbeid die betaald wordt in het kader van CAO 46 (begeleidingsmaatregelen voor arbeid met nachtprestaties). Als gevolg van de beperkte evolutie van de regelingslonen, heeft er in 2014 echter geen herwaardering plaatsgevonden. We herinneren eraan dat de herwaarderingscoëfficiënt voor 2013 vastgepind was op 1,0024 (CAO n° 17tricies quinquies en CAO 46vicies semel).

Ervaringsfonds

Het **Ervaringsfonds** werd binnen de FOD WASO opgericht om projecten te ondersteunen die de kwaliteit van de arbeidsomstandigheden of de organisatie van het werk van werknemers van 45 jaar en ouder verbeteren. Ieder jaar brengt de NAR advies uit over het activiteitenverslag van het Ervaringsfonds van het voorgaande jaar.

2014 betekende een keerpunt voor het Fonds, aangezien zijn organisatie en werking behoorden tot de bevoegdheden die op 1 juli 2014 werden overgedragen aan de gewesten. Vandaar dat de NAR zich eind

februari 2014 in zijn advies nr. 1899 heeft uitgesproken over het jaarverslag van 2012 door zich in grote mate toe te spitsen op de toekomstige regionalisering van het Fonds. De sociale partners waren van mening dat het belangrijk was dat het Fonds een balans van zijn werking opmaakt, waarbij zowel de positieve als de negatieve ervaringen worden weergegeven, alsook de ervaringen van de betrokken sectoren en de ondernemingen omtrent hoe de tussenkomst van het Fonds ertoe geleid heeft dat acties inzake het verhogen van de tewerkstellingsgraad van oudere werknemers werden gerealiseerd.

De NAR heeft zich in zijn advies nr. 1898 eveneens verzet tegen een ontwerp van KB dat de werking van het Fonds wilde hervormen. De sociale partners waren van mening dat het niet opportuun was om de reglementering te wijzigen gelet op de weinige tijd die nog restte tot de regionalisering van het Fonds.

Helemaal op het einde van 2014 hebben de sociale partners hun werkzaamheden voor het jaarverslag 2013 aangevat. We melden in dit opzicht reeds dat deze analyse zal worden gekoppeld aan de evaluatie van de uitvoering van CAO 104 van de NAR betreffende het werkgelegenheidsplan voor oudere werknemers in het bedrijf, omwille van de verwantschap die beide dossiers vertonen. Dit moet zeker van nabij opgevolgd worden in 2015!

Sociaal overleg

2014 was een belangrijk jaar voor het PC 337. In het begin van het jaar werd het bevoegdheidsgebied van het paritair comité gewijzigd. Door deze wijziging werden de vzw's die diensten leveren aan profit-ondernemingen en vrije beroepen overgeplaatst

naar het PC 335. In april werd de voorzitter van het paritair comité benoemd, en in oktober werden uiteindelijk de personen benoemd die in het paritair comité zullen zetelen. Dit betekent dat het Paritair Comité 337 sinds eind 2014 actief is, en vanaf 2015 zijn werkzaamheden kan aanvangen.

Unisoc heeft jarenlang gevochten om de socialprofitbelangen op een zo goed mogelijke manier te kunnen verdedigen in het PC 337. Zo is *unisoc* er in geslaagd dat ze de enige werkgeversfederatie is die in het PC 337 zetelt. Op die manier kan *unisoc* de belangen verdedigen van alle werkgevers die ressorteren onder het paritair comité.

Het opstarten van de werkzaamheden in het paritair comité kan de werking van vele ondernemingen faciliteren. Voor bepaalde regelgeving, bijvoorbeeld inzake nachtarbeid, hebben ondernemingen het advies nodig van het paritair comité waaronder ze ressorteren. Zolang het paritair comité niet functioneerde, was het telkens de Nationale Arbeidsraad die uitspraak moest doen. In de praktijk sprak de NAR zich nooit uit, wat blokkeringen veroorzaakte en de werking van de ondernemingen niet ten goede kwam. Hopelijk is dit euvel nu verholpen!

Voor wat de social profit betreft, ressorteren onder dit paritair comité onder meer de mutualiteiten, de personen met een handicap die beschikken over een persoonlijke-assistentiebudget en de organisaties die omwille van de exhaustieve omschrijving van de meerderheid van de paritaire comités van de social profit buiten het toepassingsgebied van de desbetreffende paritaire comités vallen. De organisaties in het aanvullend paritair comité komen uit alle activiteitensectoren van de social profit.

Jarenlang zijn er in de NAR reeds gesprekken gaande tot aanpassing van de **procedure op basis waarvan bepaald wordt onder welk paritair comité een onderneming ressorteert**. Dit is onder meer belangrijk voor de RSZ om een kengetal toe te kennen aan een onderneming, op basis waarvan de socialezekerheidsbijdragen berekend worden. In dit dossier heeft *unisoc* erop toegezien dat er rekening wordt gehouden met de belangen van de socialprofitwerkgevers. Enerzijds tracht *unisoc* te voorkomen dat de procedure ingewikkelder wordt, anderzijds probeert *unisoc* te vermijden dat werkgevers geconfronteerd worden met een retroactiviteit op het vlak van werkgeversbijdragen. De financiële impact die dergelijke retroactiviteit zou kunnen hebben, zou voor bepaalde ondernemingen zware (financiële) gevolgen kunnen hebben. De werkzaamheden zullen in 2015 verder opgevolgd worden.

Dienstencheques

Op één juli 2014 is het **stelsel van de dienstencheques geregionaliseerd**. Bij gebrek aan nieuwe federale initiatieven, stonden de *unisoc*-werkzaamheden rond dit dossier dan ook sinds enige tijd al op een lager pitje. Aan de vooravond van de regionalisering, einde juni, heeft *unisoc* toch beslist om de werkgroep Dienstencheques nogmaals samen te roepen. De regionalisering van het dienstenchequedispositief kondigde zich namelijk aan als een uiterste complexe oefening. Het is dan ook van groot belang dat de leden beschikken over een zo accuraat mogelijke informatie m.b.t. de stand van zaken in de diverse fases van het regionaliseringsproces. De werkgroep heeft dan ook beslist samen te blijven komen zolang de leden dit nuttig en noodzakelijk achten.

De werkgroep van juni 2014 heeft kunnen rekenen op de aanwezigheid van de experts van de FOD WASO. Zij hebben een zeer volledige toelichting gegeven bij het concrete verloop van, alsook van de stand van zaken in de overgangperiode. Voorts hebben zij een aantal aandachtspunten en suggesties geformuleerd vanuit uitgevoerde evaluaties en/of vanuit hun eigen kennis en expertise. Onze collega's uit de regionale vzw's hebben de betrokken ledenfederaties vervolgens geïnformeerd of, en in voorkomend geval, in welke richting de besprekingen over de regionalisering op het niveau van hun respectievelijke Gewesten evolueren. De aanwezigheid van onze regionale collega's heeft een nuttige en interessante interregionale uitwisseling van pistes en ideeën mogelijk gemaakt.

Zoals in de afgelopen jaren heeft *unisoc* ook in 2014 de werkzaamheden van de **erkenningscommissie dienstencheques** van dichtbij opgevolgd. We zullen dit blijven doen tot het uiterlijke einde van de overgangperiode (eind 2015).

Andere belangrijke dossiers voor de socialprofitsectoren die in 2014 werden opgevolgd:

De reglementering van de **overheidsopdrachten** heeft een grote impact op de socialprofitsectoren. De meeste van de instellingen die tot deze sectoren behoren, worden namelijk door de wet als aanbestedende overheden beschouwd. Omgekeerd kunnen deze instellingen zich ook in het andere kamp bevinden als inschrijvers/opdrachtnemers. *Unisoc* is dus het einde van de werkzaamheden aan de nieuwe Europese richtlijn 2014/24/EU blijven opvolgen. Deze richtlijn werd eind februari 2014 gestemd, met toevoeging van een aantal bakens die zouden moeten verzekeren

dat een omzetting in de interne rechtsorde de organisatie van de socialprofitsectoren niet in gevaar brengt.

Zoals elk jaar heeft *unisoc* meegewerkt aan de goedkeuring van het ontwerp van KB tot vaststelling van het bedrag van het begrensd loon, de werkgeversbijdrage en de terugbetaling aan de werkgevers in het kader van het **betaald educatief verlof** voor het komende schooljaar. De regionalisering van het systeem houdt in dat 2014 het laatste jaar zou kunnen zijn dat de NAR zich moet uitspreken over deze paramaters. Tijdens de vergaderingen van de NAR werd niettemin een reeks onzekerheden over de draagwijdte van de regionalisering besproken. Het is dus niet onmogelijk dat de federale sociale partners zich de komende jaren nog moeten uitspreken over bepaalde aspecten: het recht op verlof blijft zonder enige twijfel een federale aangelegenheid. Volgens de vertegenwoordigers van de FOD WASO, zou dit ook het geval moeten zijn voor het loonplafond.

In 2014 zijn de sociale partners in de NAR blijven werken aan het **sociaal strafwetboek**. De gesprekken die werden gevoerd in rechtstreekse samenwerking met de FOD WASO, spitsten zich toe op de sancties die moeten worden voorzien voor inbreuken op de CAO's die bij KB algemeen bindend werden verklaard. *Unisoc* zal deze gesprekken, die een grote impact voor de bedrijven kunnen hebben, blijven opvolgen.

De werkzaamheden binnen de NAR die, zoals elk jaar, betrekking hebben op de **tegemoetkoming door de werkgever in de kosten voor het openbaar vervoer** van de werknemers tussen de

woon- en werkplaats werden aangevat. Tijdens de plenaire vergadering van de NAR en de CRB werd een eenparig advies nr. 1921 uitgebracht. Dit ging over de prijs van de treinkaarten vanaf 1 februari 2014. Andere overwegingen in verband met het spoorwegbeleid werden ook opgenomen in het advies (stiptheid, veiligheid, doorvoering van de wijzigingen die in de vorige adviezen werden voorgesteld).


De FOD Mobiliteit organiseert om de drie jaar een enquête bij werkgevers en werknemers om een volledige diagnose op te stellen over de mobiliteit van de werknemers in België. De vierde **Federale diagnostiek woon-werkverkeer** vond plaats in 2014. De NAR werd geraadpleegd voor de evaluatie van de vorige diagnostiek, over de vragenlijst en over de voorgestelde verbeteringen van 2014. *Unisoc* herhaalde de specifieke kenmerken van de socialprofitsector, zodat deze diagnose geen al te zware administratieve belasting voor de werkgevers werd.


In uitvoering van de wet van 23 december 2005 moesten de NAR en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven vóór 15 september 2014 een gemeenschappelijk advies uitbrengen over de **welvaartsvastheid van de uitkeringen**. *Unisoc* heeft deelgenomen aan de werkzaamheden voor deze welvaartsvastheid van de uitkeringen. De werkzaamheden werden in 2014 echter opgeschort als gevolg van de publicatie van het regeerakkoord, dat bepaalde dat "de welvaartsenveloppes 2015-2016, 2017-2018 en 2019-2020 voor 100 % zullen worden besteed. De regering zal dus de vermindering met 40 % van de enveloppes, besloten door de vorige regering voor de periode 2013-2014 onge-

daan maken. Dit zal gebeuren via de fiscale weg.”

De meeste gesprekken over dit dossier vinden plaats in de Groep van 10. **Unisoc** volgt dit dossier passief op. Toch blijft **unisoc** de evolutie van dit dossier, dat vooral belangrijk is gezien zijn impact op de sociale zekerheid, aandachtig volgen.

 **Unisoc** heeft meegewerkt aan de vaststelling van een omrekeningscoëfficiënt om van het **indexcijfer van de consumptieprijzen**, basis 2004 = 100, over te gaan naar het overeenstemmende indexcijfer, basis 2013 = 100. Op 12 februari heeft de NAR een unaniem advies nr. 1892 uitgebracht, en een CAO afgesloten over de techniek voor de omrekening van de “gezondheidsindex” in de CAO’s. Het indexcijfer van de consumptieprijzen en de gezondheidsindex zijn cruciale elementen van de Belgische economische activiteit. **Unisoc** heeft aan deze werkzaamheden deelgenomen, zodat het op de hoogte was van de evoluties en de nodige informatie kon verschaffen aan zijn sectoren.


 Opdat het nieuwe geharmoniseerde **minimumloon** voor jonge werknemers op 1 januari 2015 in werking kon treden, moest CAO nr. 43 van de NAR worden opgekuist. **Unisoc** heeft dus deelgenomen aan de werkzaamheden van de NAR, die begonnen in 2014, maar die niet konden worden voltooid tegen het einde van het jaar.

 In 2014 werden een aantal **containerwetten** gepubliceerd die belangrijke maatregelen bevatten voor de werkgevers uit de socialprofitsectoren. Het gaat onder meer over volgende onderwerpen: werkgeversgroeperingen, aanvullende pensioenen, het uitstellen van een aantal maatregelen die voortvloeien uit het competitiviteitspact en

het versterken van de doelgroepvermindering voor de eerste drie aanwervingen. **Unisoc** heeft haar leden geïnformeerd over de onderwerpen die voor hen van belang zijn.

 Zoals elk jaar, en dit sinds 2001, stellen de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en de Nationale Arbeidsraad samen een globale evaluatie van de toepassing van de verplichtingen inzake het startbanenstelsel op, dit om te beantwoorden aan artikel 48 van de wet ter bevordering van de werkgelegenheid van 24 december 1999. **Unisoc** heeft hieraan meegewerkt. De gemengde raad heeft het rapport nr. 91 van de NAR betreffende de **evaluatie van de startbanenovereenkomsten** aangenomen.

 De werkzaamheden betreffende de invoering van **elektronische maaltijdcheques** zijn tijdens de plenaire vergadering van de NAR van 23 maart 2014, uitgemond in een unaniem advies nr. 1902. Om redenen van administratieve vereenvoudiging en kostenbesparing, gaan de sociale partners in het advies akkoord met een algemene vervanging van de papieren maaltijdcheques door de elektronische maaltijdcheques. De vooropgestelde datum van deze vervanging is 1 januari 2016. Momenteel buigen de sociale partners zich over een gelijkaardige oefening voor de **ecocheques**.

 De volgende werkzaamheden werden in 2014 eveneens in meer of mindere mate van nabij opgevolgd door **unisoc**:

- E-government (opvolging van de veralgemening van de elektronische Aangifte Sociaal Risico).
- Studentenarbeid (evaluatie van het systeem en rekenen in uren i.p.v. dagen).

- Loonstatistieken van de FOD Werkgelegenheid (invoering van een database van de lonen en de werktijd per paritair comité).

FACTS & FIGURES OVER DE SOCIAL PROFIT



FACTS & FIGURES OVER DE SOCIAL PROFIT

ARBEIDSPLAATSEN EN VESTIGINGEN IN DE BELGISCHE SOCIAL PROFIT

Om een globaal beeld te geven van de werkgelegenheid in de relevante activiteitstakken van de social-profitondernemingen in België - met opsplitsing per Gewest - wordt gebruik gemaakt van de gedecentraliseerde RSZ-statistieken (de zogenaamde 'gele brochure'). Hierin worden werknemers geteld volgens 'werkplaats' (i.p.v. woonplaats), d.w.z. dat er wordt uitgegaan van de concrete vestiging van de betrokken werkgever waaraan elke werknemer wordt gekoppeld. Bovendien zijn in deze statistieken ook de werknemers en vestigingen opgenomen die ressorteren onder de RSZ-PPO (Provinciale en Plaatselijke Overheidsdiensten), die eveneens socialprofitdiensten aanbieden.

De meest recente gedecentraliseerde RSZ-statistieken hebben betrekking op het vierde kwartaal van 2012. De werkgelegenheid in de diverse activiteitstakken van de social profit - als onderdeel van de bredere quartaire sector - bestaat uit 659.082 arbeidsplaatsen² in 27.622 vestigingseenheden³ in België op 31/12/2012. Het betreft hier een afbakening die bestaat uit een drietal clusters: gezondheidszorg, maatschappelijke dienstverlening (inclusief aangepaste tewerkstelling in beschutte

en sociale werkplaatsen) en cultuur/recreatie/sport. Dit stemt overeen met 17,22 % van de totale loontrekkende werkgelegenheid in 10,10 % van het totaal aantal vestigingen in België. In de bijhorende grafieken wordt de social profit ook gepositioneerd ten opzichte van de economische hoofdsectoren (primaire, secundaire, tertiaire en quartaire).

De arbeidsplaatsen hebben betrekking op het totaal aantal arbeiders, bedienden en ambtenaren in de geselecteerde activiteitstakken die tewerkgesteld worden door alle types van ondernemingen: zowel private ondernemingen (met en zonder winsttoegmerk) als publieke ondernemingen (inclusief het lokale niveau (cf. RSZ-PPO)). Het private segment stelt 74,74 % van alle bezoldigde werknemers te werk in de bovenvermelde socialprofitsectoren in België. Het aandeel ondernemingen met een typisch socialprofitstatuut verschilt evenwel van sector tot sector (cf. wisselende representativiteit van de ledenfederaties van *Unisoc*).

In de Belgische social profit zijn opvallend veel vrouwen tewerkgesteld. Iets meer dan drie op vier van de loontrekkenden in de bovenvermelde socialprofitsectoren zijn vrouwen (76,28%).

De tabel bevat ook cijfers over enkele andere activiteitstakken die tot de socialprofitsfeer behoren: onderwijs, mutualiteiten, belangenbehartiging (economisch/politiek/religieus) en huishoudens die als werkgever optreden. In deze sectoren staan 21.364 vestigingen in voor 423.775 arbeidsplaatsen in België.

Bijzonderheden met betrekking tot de gedecentraliseerde statistieken:

De RSZ-statistieken zijn onderhevig aan methodologische wijzigingen en administratieve verschuivingen over de verschillende jaren heen. Zo zijn er vanaf 2011 diverse wijzigingen in de opdeling tussen de private en de publieke sector als gevolg van de zogenaamde Capelo-hervorming. De voornaamste verschuivingen hebben betrekking op ongeveer 8.500 werknemers bij de universitaire ziekenhuizen van UCL en ULB, die nu ook onder de privésector vallen en op ongeveer 7.500 bij diverse organisaties die vorming of opleiding aanbieden maar die niet tot het reguliere onderwijs behoren, en die niet langer bij de overheidssector gerekend worden. Anderzijds werden meerdere vzw's die optreden als inrichtende macht in het vrij onderwijs toegevoegd aan de overheidssector (ongeveer 3.400 werknemers).

² Een 'arbeidsplaats' vloeit voort uit de notie 'werknemer onderworpen aan de sociale zekerheid'. Het betreft hier zowel de werknemers onderworpen aan de RSZ als de RSZ-PPO, die op geregelde tijdstippen geteld worden in de betreffende ondernemingen. Werknemers die (deeltijds) bij meer dan één werkgever tewerkgesteld zijn, worden meermaals geteld. Werknemers die gelijktijdige arbeidsbetrekkingen uitoefenen bij een zelfde werkgever worden als 1 arbeidsplaats geteld. Werknemers met een (tijdelijke) schorsing van arbeidsovereenkomst (bv. ziekte, zwangerschap, ongeval, ...) worden meegeteld.

³ De notie 'vestigingseenheid' is een nieuw concept in de werkgelegenheidsstatistieken. Het vervangt de eerdere notie van 'inrichting'. De vestigingseenheid vloeit voort uit de bijdrage-plichtige werkgever die in deze hoedanigheid ingeschreven is bij de RSZ of bij de RSZPPO en die werknemers in dienst heeft die onderworpen zijn aan de sociale zekerheid. Werkgever en vestigingseenheid mogen echter niet met elkaar verward worden. Een vestigingseenheid is te beschouwen als een welbepaalde locatie die geografisch kan worden geïdentificeerd met een adres en waar of van waaruit tenminste één activiteit (hoofd-, neven- of hulpactiviteit) wordt uitgeoefend door een onderneming of onderafdeling ervan (bureau, atelier, fabriek, magazijn, ...). De Kruispuntbank van Ondernemingen kent unieke identificatienummers toe zowel aan de ondernemingen als aan de afzonderlijke vestigingseenheden. Arbeidsplaatsen (werknemers) worden in de gedecentraliseerde statistieken dus gelinkt aan de feitelijke plaats van tewerkstelling in de geïdentificeerde vestigingseenheden. De (hoofd)activiteit van de vestigingseenheid wordt vastgesteld op basis van de NACE-Bel nomenclatuur (waarbij dus geen rekening gehouden wordt met het beroep of de functie van de werknemer). De (hoofd)activiteit van een onderneming en zijn verschillende vestigingseenheden is dus niet noodzakelijk dezelfde, in het bijzonder wanneer het gaat om duidelijk gescheiden (eind)activiteiten. Bijvoorbeeld: een zelfde VZW die op verschillende adressen een ziekenhuis, een rusthuis en een gehandicapten-voorziening uitbaat. Op het niveau van de drie vestigingseenheden (gedecentraliseerd) worden de drie verschillende (hoofd)activiteitscodes toegekend. Op het niveau van de onderneming (gecentraliseerd) wordt slechts één activiteit als hoofactiviteit aangeduid (bv. ziekenhuis).

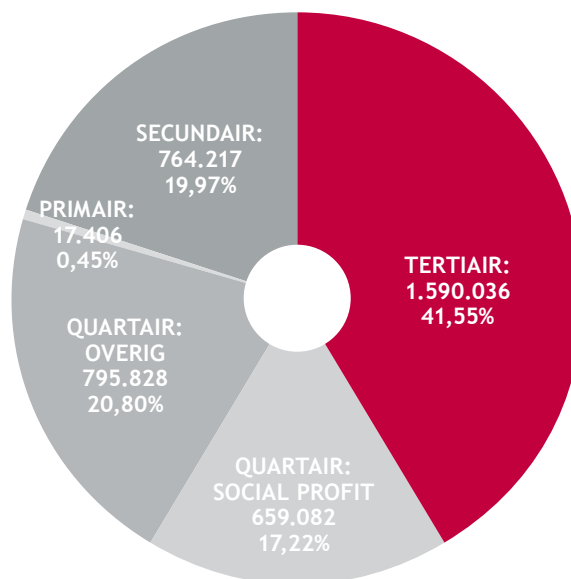
Een andere belangrijke aanpassing heeft betrekking op de telling van de arbeidsplaatsen in het kader van het stelsel van de terbeschikkingstelling voorafgaand aan het pensioen (in het bijzonder binnen de sector van het onderwijs).

Ook voorgaande jaren hebben methodologische aanpassingen geleid tot statistische verschuivingen (bv. invoering van sectorindeling volgens nieuwe NACE-Bel (2008), opsplitsing RSZPPO-gegevens volgens vestigingseenheid (2009), verschuivingen m.b.t. dienstencheque-ondernemingen), die van toepassing blijven bij actualisering van de statistieken.

Hierover vindt u meer informatie in de cijferrubriek van **unisoc**-jaarverslagen (www.unisoc.be) of in de toelichtingen bij de gedecentraliseerde RSZ-statistieken (www.rsz.fgov.be/nl/statistieken/publicaties/verdeling-van-de-arbeidsplaatsen-naar-plaats-van-tewerkstelling)

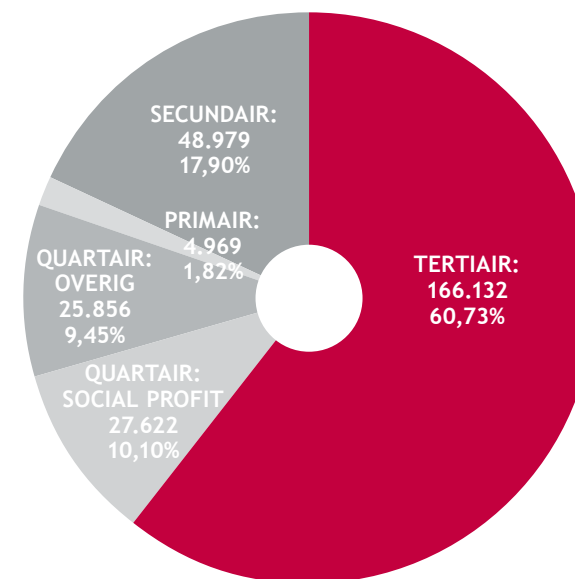
Arbeidsplaatsen volgens sector, België, 31/12/2012

Bron: RSZ, gedecentraliseerde statistieken - Bewerking: Verso



Vestigingen volgens sector, België, 31/12/2012

Bron: RSZ, gedecentraliseerde statistieken - Bewerking: Verso



Aantal arbeidsplaatsen en aantal vestigingen op 31/12/2012 - België

Sector	Arbeidsplaatsen	Vestigingen
1. Gezondheidszorg, waarvan:	233.246	7.838
- Ziekenhuizen (86.1)	192.982	465
- Praktijken van artsen (huisartsen en specialisten) en tandartsen (86.2)	16.058	5.848
- Overige menselijke gezondheidszorg (86.9), onder andere:	24.206	1.525
- Verpleegkundige activiteiten (86.906)	12.665	618
2. Maatschappelijke dienstverlening (87 en 88):	324.300	9.259
<i>Met huisvesting (87), meer bepaald:</i>	160.984	3.193
- Residentiële ouderenzorg (87.101, 87.301 en 87.302)	102.132	1.657
- Instellingen voor volwassenen met een handicap (87.202 en 87.304)	23.752	490
- Instellingen voor minderjarigen met een handicap (87.201 en 87.303)	13.807	145
- Jeugdzorg met huisvesting (87.901)	12.072	467
- Diverse maatsch. dienstverlening met huisvesting (87.109, 87.203 t.e.m. 87.205, 87.209, 87.309, 87.902, 87.909)	9.221	434
<i>Zonder huisvesting (88), meer bepaald:</i>	163.316	6.066
- Gezins- en bejaardenzorg aan huis en in dag- en dienstencentra voor ouderen (88.101 en 88.102)	51.629	616
- Beschutte en sociale werkplaatsen (88.995)	39.664	430
- Kinderopvang (88.911, 88.912 en 88.919)	33.233	2.551
- Diverse maatsch. dienstverlening zonder huisvesting (88.103, 88.104, 88.109, 88.991 t.e.m. 88.994, 88.996, 88.999)	38.790	2.469
3. Cultuur, recreatie en sport:	101.536	10.525
- Volwassenenvorming (85.207, 85.591 t.e.m. 593)	27.452	1.265
- Diverse verenigingen: jeugd, volwassenen, gezondheid, milieu, mobiliteit, ontwikkelingssamenwerking, e.d. (94.99)	20.295	3.184
- Sport: accomodaties, clubs (excl. fitnesscentra), bonden en -federaties e.a.(93.11, 93.12, 93.19)	15.729	2.227
- Uitzenden van radio- en televisieprogramma's (60.10 en 60.20)	7.399	133
- Exploitatie van schouwburgen, concertzalen, culturele centra e.d. (90.04)	6.187	627
- Uitvoerende en scheppende kunsten (90.01, 90.021, 90.023, 90.029 en 90.03)	6.578	1.165
- Bibliotheken en archieven (91.01)	5.675	674
- Musea en monumenten (91.02 en 91.03)	4.764	446
- Botanische tuinen, dierentuinen, natuurreservaten, pret- en themaparken en recreatiedomeinen (91.04, 93.212, 93.292)	4.162	351
- Productie, distributie en vertoning van films voor bioscoop, televisie e.a. (59.111 t.e.m. 59.113, 59.13 en 59.14)	2.647	380
- Jeugdherbergen en jeugdverblijfcentra (55.201)	648	73
4. Subtotaal: 1+2+3	659.082	27.622
5. Totaal: alle sectoren van de hele economie	3.826.569	273.558
6. Percentage (4/5*100)	17.22%	10,10%
7. Overige sectoren behorend tot de socialprofitsfeer, waarvan:	423.775	21.364
- Onderwijs (85), exclusief volwassenenvorming (zie hoger), autorijscholen en vlieg- en vaarronderricht (85.53)	375.695	12.649
- Mutualiteiten (84.302)	15.836	1.005
- Belangenbehartiging (94.1, 94.2, 94.91 en 94.92): bedrijfs- en werkgevers-, beroeps-, vak-, relig. en polit. orgs.)	28.957	5.260
- Huishoudens als werkgever (97)	3.287	2.450
8. Subtotaal: 4+7	1.082.857	48.986

Bron: Gedecentraliseerde statistieken RSZ (incl. RSZ-PPO); Bewerking: Verso

HET ECONOMISCH GEWICHT VAN DE SOCIAL-PROFITSECTOREN IN BELGIË TUSSEN 2004-2012⁴

De Nationale Rekeningen omvatten verschillende begrippen en variabelen om het economische belang op sectoraal en/of geografisch niveau te meten en te vergelijken.

De productie (P.1) stemt overeen met de verkoopwaarde van zelf geproduceerde goederen en diensten. Het betreft de bedrijfsopbrengsten, waartoe de omzet behoort en waarop enkele correcties worden toegepast (zoals aankoopwaarde van doorverkochte handelsgoederen aftrekken van de omzet).

Het intermediair verbruik (P.2) omvat alle aankopen van grondstoffen en hulpmiddelen (behalve handelsgoederen) die nodig zijn om de eigen productie (P.1) te realiseren. Dit omvat interessante informatie over economische transacties en interdependenties op sectoraal niveau (cf. aanbod- en gebruikstabellen).

De bruto toegevoegde waarde (B1.g) is gelijk aan de productie (P.1) min het intermediair verbruik van goederen en diensten (P.2). De toegevoegde waarde is gekoppeld aan de vergoeding van de productiefactoren (loonkosten, afschrijvingen en exploitatieresultaten). Deze variabele wordt het meest gebruikt voor het maken van sectorale en/of geografische vergelijkingen. Wanneer hier de productgebonden belastingen (D.21) worden bijgeteld en de product-

gebonden subsidies (D.31) worden afgetrokken, dan bekomt men het bruto binnenlands product (bbp).

De jaarlijkse evoluties van bovenstaande begrippen en variabelen kunnen uitgedrukt worden in 'waarde' (d.w.z. in lopende prijzen of m.a.w. nominale evolutie) of in 'volume' (d.w.z. in constante prijzen (oude benadering) = kettingeuro's⁵ (nieuwe benadering) of m.a.w. reële evolutie).

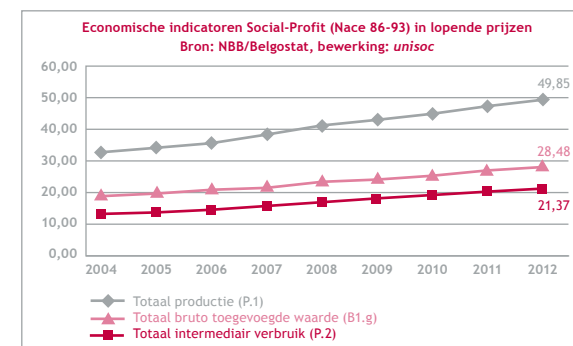
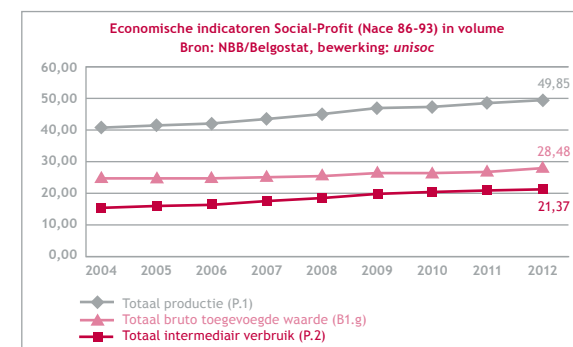
In onderstaande grafieken worden de statistieken uit de Nationale Rekeningen (Bron: NBB / Belgostat) voor de social-profitsectoren in België weergegeven. De social-profit wordt hier als volgt afgebakend: gezondheidszorg (Nace 86), maatschappelijke dienstverlening - incl. beschutte en sociale werkplaatsen (Nace 87-88) en cultuur, recreatie en sport (Nace 90-93).

Uit de grafieken blijkt dat de output van de social-profitsectoren in 2012 oploopt tot 49,85 miljard euro, waarvan 21,37 miljard euro (42,87%) aan intermediair verbruik en 28,48 miljard euro aan bruto toegevoegde waarde (57,13%).

Het social-profitaandeel van deze economische indicatoren in de totale Belgische economie voor het jaar 2012 bedraagt respectievelijk:

- ⇒ Output: 6,07%
- ⇒ Intermediair verbruik: 4,51%
- ⇒ Bruto toegevoegde waarde: 8,20%

Beide grafieken laten de groei van deze variabelen zien over de periode 2004-2012, enerzijds in lopende prijzen en anderzijds in volume (kettingeuro's) voor de socialprofitsector.



⁴ De gegevens over het economisch gewicht die in deze rubriek werden opgenomen, zijn samengesteld volgens de methodologie van de ESR 2010. Op basis van Reglement (EU) nr. 549/2013 van 21 mei 2013 m.b.t. het Europees systeem van nationale en regionale rekeningen, moeten deze rekeningen, sinds september 2014, opgesteld worden volgens de nieuwe richtlijnen ESR 2010, die ESR 1995 vervangt.

⁵ Bij toepassing van kettingindices wordt de volumegroei tussen twee opeenvolgende periodes, t en $t+1$, berekend door de prijzen van het jaar t te gebruiken. Zo wordt bv. de volumegroei van de investeringen in volume tussen de jaren 1 en 2 berekend door de investeringen van jaar 2 uitgedrukt in prijzen van jaar 1 te vergelijken met de investeringen in jaar 1. De groei tussen jaren 2 en 3 wordt berekend door de investeringen in jaar 3 uitgedrukt in prijzen van jaar 2 te vergelijken met de investeringen in jaar 2, enz. De wijzigingen tussen opeenvolgende periodes worden aan elkaar 'gelinkt' (gecumuleerd) om een kettingindex te bekomen. Wanneer men tenslotte de kettingindex toepast op de waarden van een aggregaat van een gekozen "referentiejaar", bekomt men een volumereeks in "kettingeuro's". Doorgaans wijzigt men het referentiejaar jaarlijks, maar sommige landen doen dit pas om de vijf jaar. De keuze van het referentiejaar heeft geen invloed op het groeipatroon van de reeks.

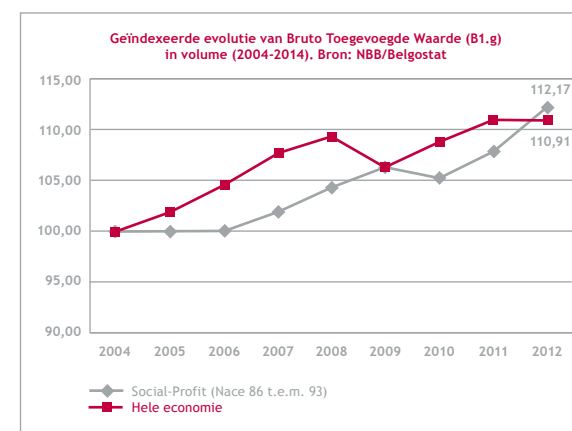
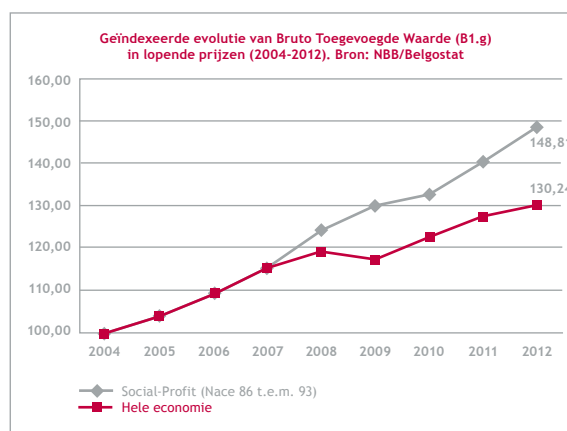
De informatie uit de social-profitgrafieken is opgenomen in de volgende tabellen, aangevuld met de absolute cijfers m.b.t. de drie variabelen volgens de twee meetmethoden (in lopende prijzen en in volume) voor de hele Belgische economie (alle sectoren).

Economische indicatoren m.b.t. Social-Profit (NACE 86 t.e.m. 93) en hele economie (alle sectoren) - België. (Bron: NBB/Belgostat, Bewerking unisoc)

Ramingen uitgedrukt in volume (kettingeuro's) en in miljard euro									
Socialprofitsector (enkel Nace 86 tot 93)	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Totaal output (P.1)	40,77	41,35	42,04	43,61	45,27	47,05	47,42	48,55	49,85
Totaal intermediair verbruik (P.2)	15,75	16,19	16,76	17,77	18,80	20,00	20,68	21,18	21,37
Totaal bruto toegevoegde waarde (B1.g)	25,39	25,39	25,42	25,89	26,49	27,05	26,74	27,37	28,48
Hele economie	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Totaal output (P.1)	758,11	768,38	798,35	821,96	832,20	769,46	803,52	830,97	820,14
Totaal intermediair verbruik (P.2)	444,91	448,87	471,17	485,08	490,27	435,75	462,67	483,86	472,81
Totaal bruto toegevoegde waarde (B1.g)	313,16	319,21	327,37	337,08	342,05	332,95	340,66	347,17	347,33

Ramingen uitgedrukt in lopende prijzen en miljard euro									
Synthese Social-Profit in miljard euro	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Totaal output (P.1)	32,82	34,39	36,01	38,40	41,20	43,10	44,90	47,55	49,85
Totaal intermediair verbruik (P.2)	13,68	14,40	15,04	16,25	17,40	18,25	19,47	20,66	21,37
Totaal bruto toegevoegde waarde (B1.g)	19,14	19,99	20,98	22,16	23,80	24,85	25,42	26,89	28,48
Synthese hele economie in miljard euro	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Totaal output (P.1)	597,66	628,19	674,55	715,60	751,27	692,24	749,58	808,46	820,14
Totaal intermediair verbruik (P.2)	330,97	350,04	382,04	407,30	433,29	378,74	422,36	468,07	472,81
Totaal bruto toegevoegde waarde (B1.g)	266,69	278,14	292,51	308,29	317,98	313,49	327,22	340,38	347,33

Tenslotte geven volgende twee grafieken een zicht op de geïndexeerde evolutie van de bruto toegevoegde waarde in de social-profitsectoren ten opzichte van de hele economie (alle sectoren), uitgedrukt in lopende prijzen en in volume voor de periode 2004-2012 (met zichtbaar effect van de economische crisis vanaf 2008). In de social-profitsectoren is de toegevoegde waarde - uitgedrukt in lopende prijzen - gestegen met 49,8 % in de periode 2004-2012, terwijl dit voor de hele economie (alle sectoren) een stijging van 30,2% was. In de social-profitsectoren is de bruto toegevoegde waarde - uitgedrukt in volume - gestegen met 12,2% in de periode 2004-2012, terwijl dit voor de hele economie (alle sectoren) 10,9% was.



TOEWIJZING EN EVOLUTIE TEWERKSTELLING PER PARITAIR COMITÉ

In aanvulling op het beeld over de tewerkstelling in de social profit op basis van de economische activiteit (NACE-codes), is het ook nuttig een overzicht te geven van een aantal karakteristieken van de tewerkstelling per paritair comité. De statistieken op basis van de paritaire comités kunnen slechts gegevens aanleveren over de **private** social profit. Deze benadering is dus complementair aan de benadering op basis van de economische activiteit (zie hierboven). Het is belangrijk voor **unisoc** om deze cijfers te analyseren en verder uit te spitten in het kader van haar opdracht van belan-

genbehartiging en vertegenwoordiging van de sectoren in instellingen als de NAR en de CRB.

In dit deel stellen we gegevens voor uit de beige brochure van de RSZ die ons nuttig lijken in het kader van de dossiers die **unisoc** opvolgt. De meest recente gegevens zijn die van het derde kwartaal 2014.

1. Tewerkgestelde personen ⁶

In dit deel stellen we de gegevens per sectorgroep voor. De definitie van de sectorgroepen vindt u op de website van de RSZ.

De sectorgroep “*Social profit*” herneemt de gegevens van paritaire comités 152, 225, 304, 305, 318, 319,

327, 329, 330, 331, 332, 337. Een deel van de social-profitsector vertegenwoordigd door **unisoc** staat ook onder de sectorgroep “*Geen paritair comité van toepassing*”. Het gaat vooral om publieke instellingen die normaliter erkend worden als zijnde vertegenwoordigd door **unisoc**.

Vergelijking van de sectorgroepen laat toe zicht te krijgen op de plaats van de social profit t.o.v. de ganse economie . We stellen vast dat de socialprofit-sector de tweede belangrijkste is in termen van tewerkgestelde personen, na de groep van de industrie, gas en elektriciteit als we het geheel aan werknemers buiten beschouwing laten waarop geen enkele groep of paritair comité van toepassing is.

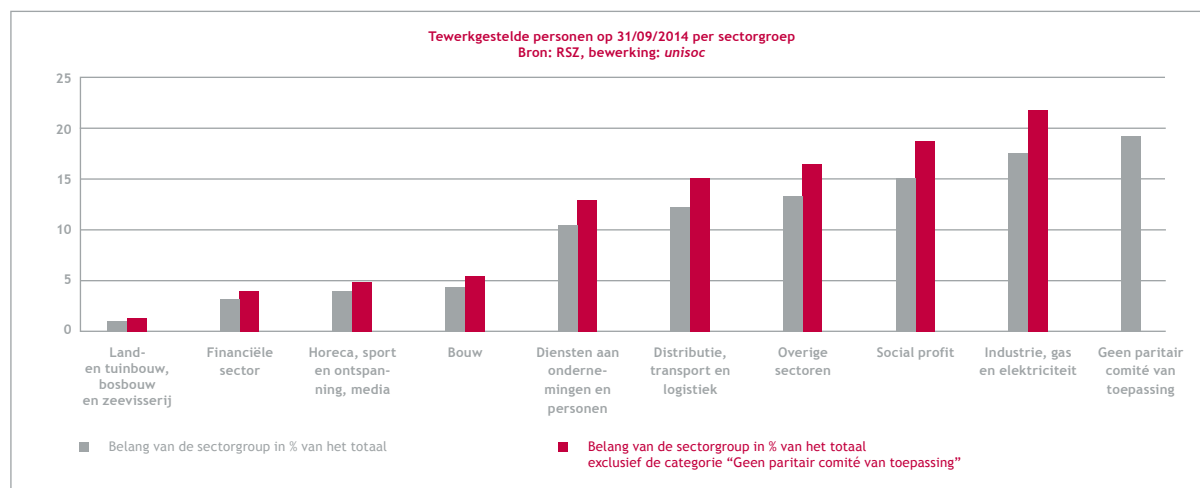
Tewerkgestelde personen op 31/09/2014 per sectorgroep.

Sectorgroep (op basis van paritair comité)	Werknemers	Belang van de sectorgroep in % van het totaal	Belang van de sectorgroep in % van het totaal exclusief de categorie “Geen paritair comité van toepassing”
- Land- en tuinbouw, bosbouw en zeevisserij	33.976	0,99	1,23
- Industrie, gas en elektriciteit	599.960	17,53	21,70
- Bouw	148.762	4,35	5,38
- Distributie, transport en logistiek	416.073	12,16	15,05
- Diensten aan ondernemingen en personen	354.511	10,36	12,82
- Financiële sector	107.627	3,15	3,89
- Horeca, sport en ontspanning, media	132.841	3,88	4,80
- Social profit 152, 225, 304, 305, 318, 319, 327, 329, 330, 331, 332, 337	516.157	15,08	18,67
- Overige sectoren	454.848	13,29	16,45
- Geen paritair comité van toepassing	657.339	19,21	/
TOTAAL	3.422.094	100	100

⁶ De definitie van tewerkgestelde personen alsook enkele methodologische kanttekeningen vindt u op de website van de RSZ in de rubriek gewijd aan de beige brochure. De statistieken over de tewerkgestelde personen berekenen de werknemers aanwezig op de arbeidsplaats de laatste dag van het kwartaal (alsook de werknemers waarvan de overeenkomst geschorst is, maar niet verbroken). Wanneer een werknemer op het einde van het kwartaal gelijktijdig meerdere arbeidsovereenkomsten uitvoert, wordt hij slechts eenmaal meegeteld en zijn de karakteristieken die hem toegewezen worden, en die gebonden zijn aan de werkgever en de prestatie, die van zijn hoofdprestatie.

⁷ De gegevens uit de beige brochure van de RSZ zijn beperkt tot de werknemers die aangemeld moeten worden bij de RSZ.

In deze gegevens zijn de werknemers die onder de bevoegdheid vallen van andere overheidsinstellingen van de sociale zekerheid (DIBISS, HVKZ) niet opgenomen.



Deze statistieken van de RSZ geven tevens een interessant inzicht in de opsplitsing van de tewerkstelling volgens geslacht. Het brengt ongelijkheden in beeld die een nauwgezette *unisoc*-opvolging verantwoordt van dossiers in de NAR en de CRB die hierop betrekking hebben en waarvan meteen ook de gevolgen duidelijk worden.

Deze aanpak toont ook duidelijk aan dat de social profit 24% van de tewerkgestelde vrouwen die op 31/09/2014 onder de RSZ ressorteerden voor zijn rekening neemt. Het is dus de sectorgroep die het meest bijdraagt tot de tewerkstelling van vrouwen. We zien inderdaad dat meer dan 75% van de werknemers in de social profit vrouwen zijn.

Tewerkgestelde personen op 31/09/2014 verdeling van het geslacht per sectorgroep. Bron RSZ (bewerkt door unisoc)

	Mannen	% van de totale mannelijke tewerkstelling	Vrouwen	% van de totale vrouwelijke tewerkstelling	Totaal	% vrouwen per sectorgroep
Land- en tuinbouw, bosbouw en zeevisserij	25.355	1,41	8.621	0,53	33.976	25,37
Industrie, gas en elektriciteit	470.464	26,22	129.496	7,96	599.960	21,58
Bouw	147.664	8,23	1.098	0,07	148.762	0,74
Distributie, transport en logistiek	223.697	12,46	192.376	11,82	416.073	46,24
Diensten aan ondernemingen en personen	129.607	7,22	224.904	13,82	354.511	63,44
Financiële sector	49.107	2,74	58.520	3,60	107.627	54,37
Horeca, sport en ontspanning, media	71.197	3,97	61.644	3,79	132.841	46,40
Social profit	124.996	6,97	391.161	24,03	516.157	75,78
Overige sectoren	267.268	14,89	187.580	11,53	454.848	41,24
Geen paritair comité van toepassing	285.246	15,89	372.093	22,86	657.339	56,61
TOTAAL	1.794.601	100	1.627.493	100	3.422.094	/

Aan de hand van volgende tabel wordt trouwens het belang van *unisoc* duidelijk in dossiers m.b.t. de vergrijzing van de werknemerspopulatie, waaronder het SWT, het tijdskrediet, ...

Het aantal werknemers van 50 jaar en ouder in de social profit bedraagt 29,52%.

Tewerkgestelde personen per 30/09/2014, per leeftijd (1) en geslacht	Socialprofitsector (152, 225, 304, 305, 318, 319, 327, 329, 330, 331, 332, 337) - Aantal	% van de werknemers van de social profit	gecumuleerd % van de werknemers (geen onderscheid naar geslacht) van de social profit	Geen paritair comité van toepassing - Aantal	Algemeen totaal - Aantal	% van het totaal aantal werknemers van de ganse economie	Gecumuleerd % van de werknemers van de ganse economie
<18	399	0,08	0,08	1.273	7.937	0,23	0,23
18 - 19	1.339	0,26	0,34	1.479	22.323	0,65	0,88
20 - 21	6.001	1,16	1,50	4.102	59.309	1,73	2,62
22 - 24	26.690	5,17	6,67	23.125	188.102	5,50	8,11
25 - 29	65.313	12,65	19,32	69.953	432.606	12,64	20,76
30 - 34	65.830	12,75	32,08	83.129	453.415	13,25	34,01
35 - 39	63.993	12,40	44,48	82.364	435.127	12,72	46,72
40 - 44	64.218	12,44	56,92	86.308	454.112	13,27	59,99
45 - 49	70.001	13,56	70,48	88.919	464.542	13,57	73,57
50 - 54	74.714	14,48	84,95	102.311	448.052	13,09	86,66
55 - 59	55.675	10,79	95,74	87.526	327.526	9,57	96,23
60 - 64	19.558	3,79	99,53	23.621	108.270	3,16	99,39
65 en meer	2.426	0,47	100,00	3.229	20.773	0,61	100,00
Totaal	516.157	100		657.339	3.422.094		

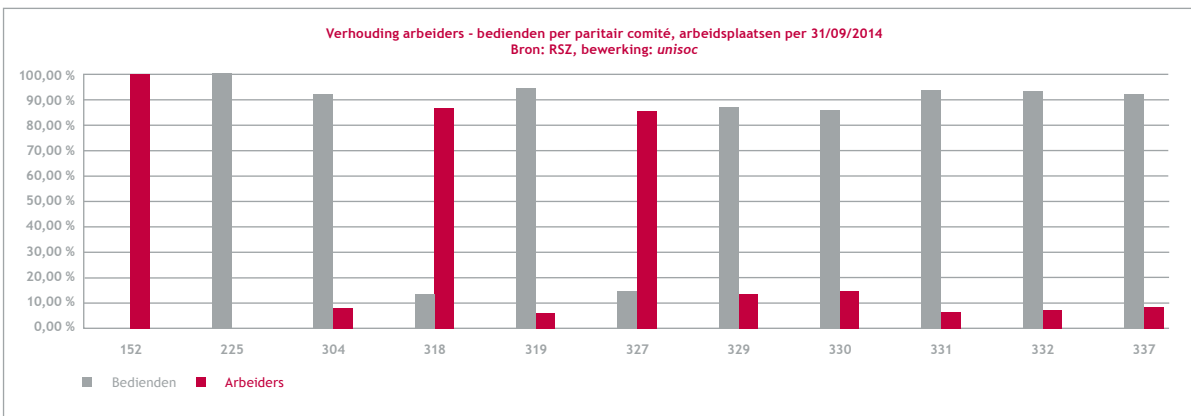
2. Arbeidsplaatsen⁸

Een dossier dat de laatste jaren zeer actueel was en waaraan *unisoc* veel aandacht heeft besteed, is het eenheidsstatuut. Een overzicht van het aantal arbeiders en bedienden tewerkgesteld onder de diverse paritaire comités, geeft het belang hiervan aan voor de socialprofitwerkgevers en noopt hen tot waakzaamheid m.b.t. verdere evoluties in dit dossier. In de ganse social profit vertegenwoordigen de arbeiders 24,40% van de arbeidsplaatsen, t.t.z. het equivalent van bijna 130.000 werknemers.

Arbeidsplaatsen per paritair comité en statuut per 31/09/2014. Bron RSZ (bewerkt door unisoc)

PC	Statuut	Aantal	Totaal PC	% PC
152	Arbeiders Bedienden	11.981 0	11.981	100,00 0,00
225	Arbeiders Bedienden	0 5.716	5.716	0,00 100,00
304	Arbeiders Bedienden	490 5.749	6.239	7,85 92,15
318	Arbeiders Bedienden	33.722 5.314	39.036	86,39 13,61
319	Arbeiders Bedienden	3.830 62.887	66.717	5,74 94,26
327	Arbeiders Bedienden	32.184 5.565	37.749	85,26 14,74
329	Arbeiders Bedienden	6.310 41.788	48.098	13,12 86,88
330	Arbeiders Bedienden	35.719 213.720	249.439	14,32 85,68
331	Arbeiders Bedienden	746 11.094	11.840	6,30 93,70
332	Arbeiders Bedienden	725 9.403	10.128	7,16 92,84
337	Arbeiders Bedienden	3.452 38.899	42.351	8,15 91,85
TOTAAL SP	Arbeiders Bedienden	12.9159 400.135	529.294	24,40 75,60

⁸ De statistiek van de arbeidsplaatsen op het einde van een kwartaal, wordt verkregen door het tellen van het aantal personen tewerkgesteld door elke werkgever op het einde van een kwartaal. De werknemers die op het einde van een kwartaal door meer dan een werkgever tewerkgesteld zijn, worden meermaals geteld. Het verschil tussen het aantal arbeidsplaatsen en het aantal tewerkgestelde personen is enkel en alleen te wijten aan deze werknemers met meerdere jobs. Enkel de karakteristieken van de hoofdprestatie worden weerhouden.

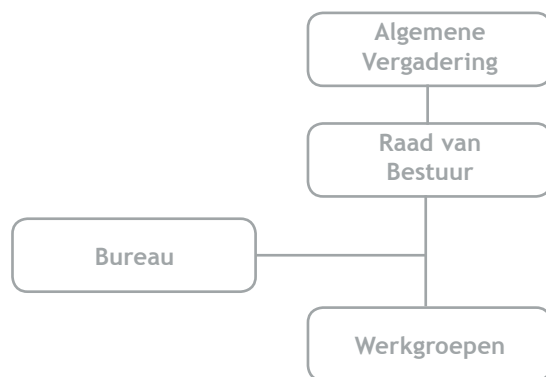


PRAKTISCH



PRAKTISCH

HET ORGANIGRAM VAN UNISOC



De algemene vergadering: hierin zijn alle federaties vertegenwoordigd die lid zijn van *unisoc* alsook onafhankelijke deskundigen.

De raad van bestuur: hierin zetelen vertegenwoordigers van de sectorfederaties alsmede onafhankelijke bestuurders. De raad heeft de meest uitgebreide bevoegdheden voor het beheer en het bestuur van de vereniging. Hij neemt de standpuntbepaling voor zijn rekening.

Het bureau: dit is samengesteld uit de voorzitter, afgevaardigd bestuurder, ondervoorzitter(s) en enkele bestuurders. Het is o.a. belast met de lopende zaken, het toezicht op het dagelijks beleid, externe vertegenwoordigingen en de voorbereiding/afhandeling van de beslissingen van de raad.

De werkgroepen: zij bereiden de standpunten voor ten behoeve van de raad van bestuur.

Het dagelijks beheer en de staf: de werking wordt ondersteund door de interne organisatie van *unisoc* met haar permanente medewerkers.

DE LEDEN VAN UNISOC

45 werkgeversfederaties en hun vertegenwoordigers in de algemene vergadering (AV), de raad van bestuur (RvB) en het bureau.
Enkele deskundigen die als expert zijn benoemd.

1. FSMI de Vie Féminine

Rue de la Poste 111, 1030 Bruxelles
Tel: 02/227.13.00
Fax: 02/223.04.42
e-mail: fsmi@viefeminine.be
www.viefeminine.be

AV: Mevr. A. Teheux

2. Santhea

Siège social
Quai au Bois de Construction 9, 1000 Bruxelles
Tel: 02/210.42.70
Fax: 02/511.04.54
www.santhea.be

AV: Dhr. J-C. Praet, Mevr. V. Victoor,
Mevr. M. Duckers
RvB: Dhr. J-C. Praet, Mevr. V. Victoor
Bureau: Dhr. J-C Praet (afgevaardigd-bestuuder)

3. Croix Rouge de Belgique, Communauté francophone

Rue de Stalle 96, 1180 Bruxelles
Tel: 02/371.31.11
Fax: 02/371.32.11
e-mail: info@redcross-fr.be
www.croixrouge.be

AV: p.m.
RvB: p.m.

4. Fédération des Centrales de Services à Domicile (FCSD)

Place St. Jean 1-2, 1000 Bruxelles
Tel: 02/515.02.08
Fax: 02/511.91.30
e-mail: csd@mutsoc.be
www.fcsd.be

AV: Dhr. A. Cheniaux, Dhr. M. Xhrouet
RvB: Dhr. A. Cheniaux, Dhr. M. Xhrouet
Bureau: Dhr. A. Cheniaux

5. Confédération des Employeurs des Secteurs Sportif et Socio-Culturel (CESSOC)

Rue Josaphat 33, 1210 Bruxelles
Tel: 02/512.03.58
Fax: 02/511.19.99
e-mail: secretariat@cessoc.be
www.cessoc-extranet.be

AV: Dhr. P. Malaise, Dhr. J. Houssa
RvB: Dhr. P. Malaise, Dhr. J. Houssa

6. Coördinatie van Brusselse Instellingen voor Welzijnswerk en Gezondheidszorg vzw (CBI) - Coordination bruxelloise d'institutions sociales et de santé asbl (CBI)

Cesar Franckstraat 33, 1050 Brussel
rue César Franck 33, 1050 Bruxelles
Tel: 02/644.06.14
Fax: 02/644.01.09
e-mail: cbi@euronet.be
www.cbi-bruxelles.be

AV: Mevr. P. Deldaele

7. Entente Wallonne des entreprises de travail adapté (EWETA)
Route de Philippeville 196, 6010 Couillet
Tel: 071/29.89.20
Fax: 071/47.40.87
e-mail: secretariat@eweta.be
www.eweta.be

AV: Dhr. S. Emmanuelidis, Mevr. S. Angelozia
RvB: Dhr. S. Emmanuelidis
Bureau: Dhr. S. Emmanuelidis

8. Socioculturele werkgeversfederatie (Sociare)
Galerie Ravenstein 28/3, 1000 Brussel
Tel: 02/503.18.11
Fax: 02/514.57.36
e-mail: info@sociare.be
www.sociare.be

AV: Dhr. D. Vermeulen, Mevr. A. Grooten
RvB: Dhr. D. Vermeulen
Bureau: D. Vermeulen

9. Fédération de l'Aide et des Soins à Domicile (FASD)
Avenue Ad. Lacomblé 69/71, 1030 Bruxelles
Tel: 02/735.24.24
Fax: 02/735.85.86
e-mail: secretariat@fasd.be
www.fasd.be

AV: Dhr. B. Many

10. Fédération wallonne de services d'aide à domicile (FEDOM)
Rue de la Tour 10, 5380 Noville-les-Bois
Tel: 081/31.27.26
Fax: 081/31.27.81
e-mail: secretariat@fedom.be
www.fedom.be

AV: Mevr. M-C. Sépulchre

11. Fédération des Initiatives d'Action Sociale (FIAS)
Chaussée de Boondael 6, 1050 Bruxelles, boîte 14
Tel: 02/640.44.07
Fax: 02/648.08.65
e-mail: info@acfi.be
www.acfi.be

AV: Dhr. D. Thérasse

12. Fédération des Institutions Hospitalières (FIH)
Chaussée de Marche 604, 5101 Erpent
Tel: 081/32.76.60
Fax: 081/32.76.76
e-mail: fih-w@fih-w.be
www.fih-w.be

AV: Dhr. P. Smiets, Dhr. C. Denee, Dhr. F. Virone
RvB: Dhr. P. Smiets
Bureau: P. Smiets

13. Fédération des Institutions Médico-Sociales (FIMS)
Rue Belliard 23A 1040 Bruxelles
Tel: 02/230.30.27
Fax: 02/280.31.04
e-mail: fims.asbl@skynet.be
www.fims-asbl.be

AV: Mevr. I. Gaspard
RvB: Mevr. I. Gaspard

14. Fédération des Institutions et Services spécialisés dans l'Aide aux Adultes et aux Jeunes (FISSAAJ)
Chaussée de Boondael 6, 1050 Bruxelles
Tel: 02/648.69.16
Fax: 02/648.83.40
e-mail: fissaaj@fissaaj.be
www.fissaaj.be

AV: Dhr. P. Veys, Dhr. S. Emmanuelidis

15. Groupement Autonome de Services et Maisons d'Action Educative et Sociale (GASMAES)
Rue Notre-Dame 82, 5000 Namur
Tel: 081/40.33.78
Fax: 081/40.35.71
e-mail: info@gasmaes.be
www.gasmaes.be

AV: Mevr. I. Goos

16. Medisch-Sociale sector in dialoog (MID)
Haachtsesteenweg 579 PB40, 1031 Brussel
Tel: 02/246.49.49
Fax: 02/246.49.55
e-mail: mid@cm.be
www.mid.be

AV: Mevr. M. Van de Walle, p.m.
RvB: Mevr. M. Van de Walle

17. Fédération Nationale des Associations Médico-Sociales (FNAMS)
Chaussée de Haecht 579 BP40, 1031 Bruxelles
Tel: 02/246.49.59
Fax: 02/246.49.55
e-mail: secretariat.fnams@mc.be
www.fnams.be

AV: Dhr. Olivier de Stexhe

18. Vlaamse Christelijke Mutualiteiten
Haachtsesteenweg 579 BP40, 1031 Brussel
Tel: 02/246.41.11
Fax: 02/246.48.21
www.cm.be

AV: Mevr. M. Vanhees, Dhr. A. Florquin
RvB: Dhr. A. Florquin

19. Landsbond van de Liberale Mutualiteiten

Livornostraat 25, 1050 Brussel
Tel: 02/542.86.00
Fax: 02/542.86.99
Email: info@mut400.be
www.mut400.be

AV: Dhr. G. Messiaen

20. Union Nationale des Mutualités Socialistes (UNMS)

Rue Saint-Jean 32-38, 1000 Bruxelles
Tel: 02/515.02.11
Fax: 02/515.02.07
e-mail: unms@mutsoc.be
www.mutsoc.be

AV: Dhr. F. Hennaut
RvB: Dhr. F. Hennaut

21. Wit-Gele Kruis Vlaanderen (WGKV)

Frontispiesstraat 8 bus 1.2, 1000 Brussel
Tel: 02/739.35.11
Fax: 02/739.35.99
e-mail: directie@vlaanderen.wgk.be
www.witgelekruis.be

AV: Dhr. H. Van Gansbeke, Dhr. L. Van Gorp
RvB: Dhr. H. Van Gansbeke

22. Secrétariat Général de l'Enseignement Catholique (SeGEC)

Avenue E. Mounier 100, 1200 Bruxelles
Tel: 02/256.70.11
Fax: 02/256.70.12
e-mail: segec@segec.be
www.segec.be

AV: Dhr. B. De Waele

23. Socialistische Vereniging voor Vlaamse Gezondheidsvoorzieningen (SOVERVLAGE)

Sint-Jansstraat 32-38, 1000 Brussel
Tel: 02/515.03.17
Fax: 02/515.03.08
www.socmut.be

AV: Dhr. J. Hespel
RvB: Dhr. J. Hespel

24. Solidariteit voor het Gezin

Tentoonstellingslaan 76, 9000 Gent
Tel: 09/264.18.11
Fax: 09/224.40.58
e-mail: info@svhg.be
www.svhg.be

AV: Dhr. E. Devriendt
RvB: Dhr. E. Devriendt

25. SOM de federatie van sociale ondernemingen

Potvlietlaan 4, 2600 Berchem
Tel: 03/366.02.53
Fax: 03/366.11.58
e-mail: info@som.be
www.som.be

AV: Dhr. L. Jaminé, Mevr. L. Van Den Bossche,
Mevr. I. De Kolver
RvB: Dhr. L. Jaminé
Bureau: Dhr. L. Jaminé

26. Vlaams Welzijnsverbond

Guimardstraat 1, 1040 Brussel
Tel: 02/511.44.70
Fax: 02/513.85.14
e-mail: post@vlaamswelzijnsverbond.be
www.vlaamswelzijnsverbond.be

AV: Mevr. M. de Roo, Dhr. T. Rombouts, Dhr. F. Cuyt, Dhr. H. Delaruelle
RvB: Mevr. M. de Roo

27. Vereniging van Diensten voor Gezinszorg van de Vlaamse Gemeenschap (VVDG)

Sint Jansstraat 32-38, 1000 Brussel
Tel: 02/515.04.13
Fax: 02/515.03.08
e-mail: vvdg@familiehulp.be
www.vvdg.be

AV: Mevr. A. Bode, Dhr. R. Geeraert,
Mevr. L. Picard
RvB: Mevr. A. Bode
Bureau: Mevr. A. Bode

28. Vlaams Secretariaat Katholiek Onderwijs (VSKO)

Guimardstraat 1, 1040 Brussel
Tel: 02/507.06.11
Fax: 02/513.36.45
e-mail: secretariaat@vsko.be
www.vsko.be

AV: Mevr. B. Plentinck, Dhr. R. Warson, p.m.

29. Vlaamse federatie van beschutte werkplaatsen (VLAB)

Goossensvest 34, 3300 Tienen
Tel: 016/82.76.40
Fax: 016/82.76.39
e-mail: info@vlab.be
www.vlab.be

AV: Dhr. F. Devisch, Dhr. S. De Cock
RvB: Dhr. F. Devisch

30. Association des Maisons d'Accueil et des services d'aide aux sans-abris (AMA)

Rue Gheude 49, 1070 Bruxelles
Tel: 02/513.62.25
Fax: 02/514.23.00
e-mail: ama@ama.be
www.ama.be

AV: Mevr. C. Vanhessen

31. Association des Pouvoirs Organisateurs de Services de Santé Mentale (APOSSM)

Rue Henri Lemaître 78, 5000 Namur
Tel: 064/23.33.53
Fax: 064/23.37.95
e-mail: lwsm@skynet.be

AV: Dhr. A. Bauvrir

32. Fédération des Initiatives Locales pour l'Enfance (FILE)

Quai au bois de construction 9, 1000 Bruxelles
Tel: 02/210.42.83
Fax: 02/210.42.84
e-mail: contact@fileasbl.be
www.fileasbl.be

AV: Mevr. F. Fripiat
RvB: Mevr. F. Fripiat

33. Ligue Nationale pour personnes Handicapées et services spécialisés (LNH)

C/o Centre Reine Fabiola, Rue de Neufvilles 455,
7063 Soignies
Tel: 067/33.02.25
Fax: 067/33.44.22
E-mail: lnh@skynet.be
www.lnh-asbl.be

AV: Mevr. V. Stevens

34. Fédération des Institutions de Prévention Educative (FIPE)

Rue de l'Olivier 90, 1030 Bruxelles
www.amofipe.be

AV: Dhr. J-F. Servais

35. Fédération des Etablissements Libres Subventionnés Indépendants (FELSI)

Avenue Jupiter 180, 1190 Bruxelles
Tel: 02/527.37.92
Fax: 02/527.37.91
e-mail: secretariat@felsi.eu
www.felsi.eu

AV: Dhr. R. Vandeuren

36. Rode Kruis Vlaanderen

Motstraat 40, 2800 Mechelen
Tel: 015/44.33.22
Fax: 015/44.33.11
e-mail: info@rodekruis.be
www.rodekruis.be

AV: Dhr. P. Catry
RvB: Dhr. P. Catry

37. Alliance des Mutualités Chrétiennes

Chaussée de Haecht 579 BP40, 1031 Bruxelles
Tel: 02/246.41.11
Fax: 02/246.48.21
www.mc.be

AV: Dhr. C. Javaux
RvB: Dhr. C. Javaux

38. Vlaamse Socialistische Ziekenfondsen

St-Jansstraat 32-38 1000 Brussel
Tel: 02/515.05.13
Fax: 02/515.05.08
www.socmut.be

AV: Mevr. S. Meerschaut, Dhr. G. Vannieuwenhuyzen
RvB: Mevr. S. Meerschaut

39. Zorgnet Vlaanderen

Guimardstraat 1, 1040 Brussel
Tel: 02/511.80.08
Fax: 02/513.52.69
e-mail: post@zorgnetvlaanderen.be
www.zorgnetvlaanderen.be

AV: Mevr. K. Theunis, Mevr. D. Verschuren, Dhr. P. Degadt, Dhr. E. Wauters
RvB: Mevr. K. Theunis, Mevr. D. Verschuren
Bureau: Mevr. K. Theunis (ondervoorzitter)

40. Union Nationale des Mutualités Libres - Landsbond van de Onafhankelijke Ziekenfondsen (MLOZ)

Rue Saint-Hubert 19, 1150 Bruxelles
Sint-Huibrechtsstraat 19, 1150 Brussel
Tel: 02/778.92.11
Fax: 02/778.94.00
e-mail: info@mloz.be
www.mloz.be

AV: Mevr. C. Deneyer
RvB: Dhr. C. Deneyer

41. Landsbond van de Neutrale Ziekenfondsen - Union nationale des Mutualités Neutres

Charleroisesteenweg 145, 1060 Brussel
Chaussée de Charleroi 145, 1060 Bruxelles
Tel: 02/538.83.00
Fax: 02/538.50.18
e-mail: info@lnz.be
info@unmn.be
www.neutrale-ziekenfondsen.be
www.mutualites-neutres.be

AV: Dhr. E. Denoël

42. ArbeitgeberInnenverband für den nicht-kommerziellen Sektor in der DG (AnikoS)
Rotenbergplatz 19, 4700 Eupen
Tel: 087/59.46.28
e-mail: info@anikos.be
www.anikos.be

AV: Dhr. W. Heuschen
RvB: Dhr. W. Heuschen

43. Koepel van Vlaamse ziekenhuizen met publieke partners (ICURO)
Handelstraat 82, 1000 Brussel
Tel: 02/286 85 50
Fax: 02/504.01.00
e-mail: info@icuro.be
www.icuro.be

AV: Dhr. L. Van Roye, Dhr. J. Hellings,
Dhr. W. Deschamps, W. Verbraeken
RvB: Dhr. L. Van Roye

44. Fédération Bruxelloise des Entreprises de Travail Adapté (FEBRAP)
Trassersweg 347, 1120 Bruxelles
Tel/fax: 02/262 47 02
e-mail: info@febrap.be
www.febrap.be

AV: Mevr. K. Lolos

45. Fédérations des Associations Sociales et de Santé (FASS)
Rue Gheude 49, 1070 Bruxelles
Tel: 0475/58 26 10
Fax: 02/223 37 75
e-mail: info@fass.be
www.fass.be

AV: Mevr. B. Nicaise

Experts
Dhr. J. Peers (voorzitter)
Dhr. P. De Bucquois (ondervoorzitter)
Beiden vertegenwoordigd in AV, RvB en Bureau

DE PERMANENTE MEDEWERKERS

De ploeg van *unisoc* telt zes medewerkers die elk hun specifieke expertise inbrengen:

Sylvie Slangen
Directeur
Tel: 02/739.10.74
e-mail: s.slangen@unisoc.be

Laurent Vander Elst
Juridisch adviseur
Tel: 02/739.10.76
e-mail: l.vanderelst@unisoc.be

Michaël De Gols
Juridisch adviseur
Tel: 02/205.00.48
e-mail: m.degols@unisoc.be

Céline Urbain
Economisch adviseur
Tel: 02/205.00.44
e-mail: c.urbain@unisoc.be

Cathy De Vel
Stafmedewerker beleid & projecten
Tel: 02/739.10.75
e-mail: c.devel@unisoc.be

Peter Van den Broeck
Administratief assistent
Tel: 02/739.10.72
e-mail: info@unisoc.be