



**Een gemoderniseerd beleid  
vertrekkend vanuit respect en  
vertrouwen is nodig** opdat de  
socialprofitorganisaties de steeds  
groeierende maatschappelijke  
noden kunnen invullen



UNISOC, en de drie regionale zusterorganisaties, vertegenwoordigen de social-profitorganisaties in België.

UNISOC is de vertegenwoordiger van de socialprofitorganisaties in België, BRUXEO is de vertegenwoordiger van de socialprofitorganisaties voor het Brussels Hoofdstedelijk gewest, UNIPSO voor Wallonië en de Federatie Wallonië-Brussel en VERSO voor Vlaanderen.

Wij vragen u kennis te nemen van onze prioriteiten, hernomen in de verschillende memoranda.

Verantwoordelijke uitgever: UNISOC  
Alain Cheniaux • Kolonel Bourgstraat 122/bus 5 • 1140 Brussel



**UNISOC**  
Kolonel Bourgstraat 122/bus 5  
1140 Brussel  
+32 (0)2 739 10 72  
info@unisoc.be  
[www.unisoc.be](http://www.unisoc.be)



**VERSO**  
Kolonel Bourgstraat 122/bus 4  
1140 Brussel  
+32 (0)2 739 10 71  
info@verso-net.be  
[www.verso-net.be](http://www.verso-net.be)



**BRUXEO**  
Congresstraat 37-41/bus 3  
1000 Brussel  
+32 (0)2 210 53 08  
info@bruxeo.be  
[www.bruxeo.be](http://www.bruxeo.be)



**UNIPSO**  
Square Arthur Masson 1/bus 7  
5000 Namen  
+32 (0)81 24 90 20  
unipso@unipso.be  
[www.unipso.be](http://www.unipso.be)

Beleidsaanbevelingen voor  
de nieuwe federale regering 2019

**Een gemoderniseerd beleid  
vertrekkend vanuit respect en  
vertrouwen is nodig** opdat de  
socialprofitorganisaties de steeds  
groeierende maatschappelijke  
noden kunnen invullen



# Inleiding

Het Belgisch socialprofitmodel is het beste antwoord op de steeds toenemende maatschappelijke noden.

De socialprofitsector vult niet enkel de maatschappelijke behoeften in; hij is ook een belangrijke economische speler én meer dan ooit de motor van de tewerkstelling.

De evolutie toont aan dat de behoeften op het gebied van zorg en welzijn sterk zullen stijgen in de komende jaren, o.m. als gevolg van de vergrijzing van de bevolking. In 2060 zal immers 26% van de bevolking ouder zijn dan 65 jaar.

Beleid voeren wil zeggen: richting geven. De socialprofitsector stelt dan ook vraagt dat bij het nemen van beslissingen er rekening gehouden wordt met volgende vragen:

1. Beschouw de socialprofitsector als een volwaardige sector en hou, ongeacht het beleidsniveau, op een gecoördineerde wijze rekening met het stijgend maatschappelijk, economisch en tewerkstellingsgewicht van de socialprofitsector.
2. Betrek de socialprofitvertegenwoordigers volwaardig bij het overleg, de (sociale) onderhandelingen en het paritair beheer.
3. Vergeet niet dat onze economie verweven is. Het succes van de commerciële sectoren, die voornamelijk als doel hebben winst uit te keren aan de aandeelhouders, én het succes van de socialprofitsectoren, die als primair doel hebben een maatschappelijke nood in te vullen, zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden.
4. Verlies bij dit alles het doel niet uit het oog, nl. een inclusief kader creëren waar kwaliteitsvolle, betaalbare, en voor iedereen toegankelijke maatschappelijk noodzakelijke diensten, ingevuld worden.

Dit is enkel mogelijk indien er leefbare innovatieve organisaties kunnen bestaan. Dit algemeen kader geldt ook voor de interprofessionele onderhandelingen 2019 – 2020. Daarom zetten we dit bewust ook in dit federaal memorandum.

Enerzijds vergen veel afspraken van de sociale partners wijzigingen van de regelgeving. Anderzijds is dit niet alleen een oproep aan de andere werkgeversorganisaties. Unisoc hoopt dat de nieuwe federale regering mee aan de kar trekt om dit alles te realiseren. Zeker wat de aanwezigheid van de socialprofitvertegenwoordigers in het sociaal overleg, en het federaal paritair beheer, betreft.

“ De socialprofitwerkgevers verwachten rechtszekerheid, continuïteit van beleid en een werkbaar financieel beleid, vertrekkend vanuit erkenning en vertrouwen. ”

## Wat verwachten de socialprofitsectoren van de volgende federale regering?

De socialprofitwerkgevers verwachten van de overheid rechtszekerheid, continuïteit van beleid en een werkbaar financieel beleid, vertrekkend vanuit erkenning en vertrouwen in een gemoderniseerde omgeving.

De besparingsdrift van de afgelopen jaren zet de toegankelijkheid van de socialprofitsector voor de burger zwaar onder druk. Op termijn kan dit de kwaliteit van de dienstverlening in gevaar brengen. Efficiëntiewinst mag niet leiden tot het inboeten van kwaliteitsvolle menswaardige maatschappelijke dienstverlening.

We verwachten van de volgende federale regering dat ze een beleid voert waarbij leefbare, innovatieve organisaties de stijgende maatschappelijke noden op een kwaliteitsvolle, voor iedereen toegankelijke en betaalbare manier kunnen invullen. Dit vergt onder andere, in overleg met alle actoren, een modernisering van de arbeidsmarkt én het sociaal overleg.

Bij het uitwerken van de beleidsvoering is het met andere woorden aangewezen dat er rekening gehouden wordt met het stijgend belang van de socialprofitsectoren. Dit stijgend belang manifesteert zich op maatschappelijk en economisch vlak alsook in de steeds stijgende toenemende tewerkstelling.

Omdat veranderingen zich steeds sneller aandienen, zijn er aanpassingen nodig op verschillende niveaus en domeinen. Zo verwachten we van de volgende federale regering dat ze haar invloed aanwendt om het sociaal overleg te moderniseren.

**Unisoc moet opgenomen worden in de “Groep van 10”. Nu zijn enkel de werknemers van de social profit vertegenwoordigd in dit overlegforum. Dat onevenwicht kan worden hersteld via het integreren van de werkgevers van de social profit in de “Groep van 10”.**

Niet alleen de samenstelling van het sociaal overleg, maar ook de thema's die hier aan bod komen, vragen een actualisering.

Zo moet het mogelijk worden om **deeltijdse arbeid flexibeler in te zetten, moet men de autonomie van de sociale partners, ook bij vorming/risicogroepen, respecteren**, en moet men outplacementverplichtingen alleen invoeren daar waar ze impact hebben.

Dit wil zeggen, dat er een **uitzondering op de outplacementverplichting moet zijn voor de doelgroepmedewerkers van maatwerkbedrijven en beschutte werkplaatsen.**

“ Het Belgische socialprofitmodel is het beste antwoord op de steeds toenemende maatschappelijke noden. ”



Aan de volgende federale regering wordt eveneens gevraagd om, in overleg, beslissingen te nemen in het **eindeloopbaan-debat**. Dit met respect voor alle actoren en betrokkenen.

Daarnaast zijn ook op ondernemingsniveau aanpassingen mogelijk: **sociale verkiezingen met meer overleg en via elektronische weg** en arbeidsrechtbanken en -hoven met meer bevoegdheid.

De socialprofitsector neemt een groot stuk van de tewerkstelling voor zijn rekening: hij moet zijn expertise terzake ten dienste kunnen stellen van het beheer van de sociale zekerheid. **Unisoc vraagt dan ook opgenomen te worden in de beheerscomités van de parastatalen (RSZ, RVA, ...)**.

Dat laat Unisoc toe om mee te werken aan het bestrijden van de **knelpuntberoepen** in de socialprofitondernemingen. Eén enkele maatregel volstaat niet om hier komaf mee te maken. Daarom formuleert Unisoc verschillende voorstellen voor het overleg.

Zo zijn we van oordeel dat **niet alle knelpuntenberoepen STEM-beroepen<sup>1</sup> zijn**, dat men de **groep inactieven moet “aanboren”** en dat men bij collectief ontslag **de werknemers moet doen instromen in de social profit** via opleiding (zij-instromers), dat men **moet onderzoeken of diploma-eisen steeds nodig zijn**. Diploma-eisen kunnen immers een rem zijn voor kansengroepen.

Ook volgende punten zagen we graag gerealiseerd:

- een verdere uitbouw van het levenslang leren dankzij fiscale maatregelen;
- een stijging van het totale arbeidsvolume dankzij een soepelere verhoging van het aantal gepresteerde uren door **deeltijdse werknemers** (op-plussen);
- de uitwerking van een aanpak van de **langdurige arbeidsongeschiktheid**;
- een soepelere uitwisseling **van personeel** tussen verschillende organisaties om de tijdelijke drukke periodes op te vangen.

Deze voorstellen dragen allen bij tot leefbare socialprofit-ondernemingen. Daarom moet de federale overheid de **administratieve lasten doen dalen**.

Zo moet erover worden gewaakt dat de nieuwe regelgeving, **Wet Geens en UBO-register, geen onbeheersbare en onbetaalbare lasten** genereert.

“ Eén enkele maatregel volstaat niet om komaf te maken met knelpuntberoepen, daarom formuleert Unisoc verschillende voorstellen. ”

Tevens moet worden gezocht naar een **verbreding van de financieringsbasis van de sociale zekerheid**.

Bovendien kan niet **elke lastendaling in mindering worden gebracht van de subsidies** (vestzak-broekzakoperatie).

We vragen ook om **levenslang leren enerzijds en renovatie van infrastructuur** anderzijds in socialprofitondernemingen **te beschouwen als een investering** i.p.v. een kost dankzij fiscale maatregelen.

**Welzijn** van werknemers zit in het DNA van onze organisaties. Daarom vragen we ook hier modernisering om efficiëntiewinsten te kunnen realiseren en kosten te verlagen. Het is derhalve aangewezen om het aantal medische onderzoeken te verlagen en om de diverse diensten (**verzekeringen, externe preventiediensten, ...**) **meer aandacht te doen besteden aan de vele kleinere organisaties**.

Op Europees niveau moet de federale regering **ons Belgisch sociaal model verdedigen**, het belang van de **social pillar (op elk niveau) ondersteunen en via cofinanciering** de verdere uitbouw van Europese projecten mogelijk maken. Dit alles moet ervoor zorgen dat België klaar is om de uitdagingen van het 2de decennium van de 21ste eeuw aan te pakken. De uitwerking van deze ideeën, vindt u in het volgende deel van het Memorandum.

<sup>1</sup>STEM staat voor: Science – Technology – Engineering – Mathematics

# 1 Het sociaal overleg moderniseren

De wereld, en zeker ook de arbeidsmarkt, is constant in beweging. Dit is altijd zo geweest, maar nu stellen we vast dat de veranderingen zich alsmar sneller aandienen. Het is dan ook wenselijk om deze veranderingen / bewegingen te vertalen naar ons Belgisch sociaal overlegmodel zodat dit overleg meer aandacht kan besteden aan een aangepaste arbeidsmarkt.





### 1.1. De “Groep van 10” moet zich aanpassen en de social-profitsector opnemen.

---

#### SITUATIE

Eind 2018 starten de onderhandelingen voor een interprofessioneel akkoord 2019/2020. Dit zonder de betrokkenheid van de werkgeversvertegenwoordiger van de socialprofitsector terwijl het “tewerkstellingsgewicht van de verschillende sectoren” stijgt.

Volgens de cijfers van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid zijn de socialprofitsector verantwoordelijk voor 18% van de werkgelegenheid. Toch blijft de samenstelling van het sociaal overleg ongewijzigd.

Er is dan ook een onevenwicht, daar de meer dan 500.000 werknemers uit de private socialprofitsectoren wel hun vertegenwoordigers hebben in de Groep van 10 (de vakbonden) terwijl de werkgevers van diezelfde werknemers niet vertegenwoordigd zijn.

#### STANDPUNT VAN UNISOC

##### Groep van 10 moet Unisoc opnemen en incorporeren.

Wil men het hierboven vermelde onevenwicht in de sociale onderhandelingen herstellen, dan moet Unisoc lid worden van de werkgeversdelegatie zodat ook hier de socialprofitvertegenwoordigers

hun kennis van het terrein in het debat kunnen inbrengen.

Indien de andere sociale partners niet bereid zijn dit te doen, dan is het aan de volgende federale regering om de nodige druk uit te oefenen en zelf Unisoc mee uit te nodigen op het moment ze vergaderingen plant met de “groep van 10”.

### 1.2. Het is aangewezen de thema's van het interprofessioneel sociaal overleg te moderniseren.

---

#### SITUATIE

De uitdagingen die op ons afkomen zijn divers. Knelpunteconomie, vergrijzing van de bevolking, inkomensongelijkheid, precarisering en een VUCA-samenleving<sup>2</sup>.

Wil het interprofessioneel overleg nog meer zin hebben en/of impact uitoefenen, dan is het aangewezen dat de akkoorden ook aandacht hebben voor deze uitdagingen.

#### STANDPUNT VAN UNISOC

##### Moderniseer ook de thema's van het interprofessioneel overleg.

De enige constante is de verandering. Een modernisering van de arbeidsmarkt, in overleg, zal dan ook beter inspelen op de nieuwe ontwikkelingen.

Unisoc doet hier dan ook enkele concrete voorstellen.

- **Deeltijdse arbeid moet soepeler.**

De socialprofitsector is een sector waar 57% van de werknemers deeltijds werken.

Vandaag creëert het implementeren van deeltijdse arbeid veel administratieve overlast en laat wetgeving onvoldoende toe soepel in te spelen op de flexibiliteitsbehoefte van werkgever en werknemer. Een aantal initiatieven hebben al gepoogd om de administratieve rompslomp inzake deeltijdse arbeid te verminderen (het IPA 2013-14 en de wet werkbaar werk). Deze wijzigingen hebben echter, op dit moment, een eerder beperkte impact op het werkveld. Daarom dringen gerichte aanpassingen zich op.

“ De enige constante is de verandering. Een modernisering van de arbeidsmarkt, in overleg, zal dan ook beter inspelen op de nieuwe ontwikkelingen. ”

<sup>2</sup>VUCA staat voor Volatile – Snel veranderend, Uncertain – Onzeker; Complex – Complex; Ambiguous – Vaag / dubbelzinnig.

- **Autonomie van de sectoren moet gerespecteerd worden.** Dit is ook van toepassing op inspanningen met betrekking tot de risicogroepen, de vorming en het vormingsrecht waar sectoren hun toegevoegde waarde reeds bewezen hebben.

- **Outplacement.**

Eén maatregel die hierbij kan helpen is een duidelijke regelgeving inzake outplacement, met uniformiteit een aanpak op maat waarbij er aandacht is voor groepen waarvoor outplacement geen enkele meerwaarde heeft (de bestaande vrijstellingen inzake outplacement, maar ook bijvoorbeeld de lokale diensteneconomie).

### 1.3. Het eindeloopbaandebat vergt moed, nuance, en betrokkenheid van alle actoren.

---

#### SITUATIE

Dat we met z'n allen steeds langer leven, is een positief gegeven.

De veranderende verhouding actieven/inactieven heeft een impact op verschillende domeinen.

Dit is een belangrijk thema voor de socialprofitsectoren. Het zijn zij immers die:

- De stijgende zorgnoden (moeten) invullen

- Bijna 20% van de tewerkstelling in België realiseren, waarvan 32% bestaat uit werknemers die ouder zijn dan 50 jaar

- Afhankelijk zijn van degelijke, en betaalbare, sociale zekerheidssystemen.

Daarom vragen we verder overleg met alle betrokken actoren rond de pensioenproblematiek en de “zware beroep”. Er moet hierbij opgelet worden voor “concurrentie” tussen de publieke en private socialprofitsectoren.

“ Een individuele aanpak is noodzakelijk, opdat een hele sector niet automatisch als “zwaar beroep” zou worden beschouwd. ”

#### STANDPUNT VAN UNISOC

**Het eindeloopbaandebat vergt moed, nuance en betrokkenheid van alle actoren. Unisoc vraagt dan ook dit debat sereen te voeren.** Unisoc heeft reeds in 2016 een genuanceerd standpunt ingenomen. Werknemers die zware beroepen uitoefenen verdienen bijzondere aandacht, maar een individuele aanpak is noodzakelijk opdat een hele sector niet automatisch als “zwaar beroep” zou worden beschouwd.

Een stijgende vervroegde uittreding

kan er in knelpuntberoepen immers toe leiden dat het werk te zwaar wordt voor de rest van het personeel.

### 1.4. Interprofessionele sociale partners kunnen best ook het overleg moderniseren, tot op ondernemingsniveau.

---

#### SITUATIE

In 2020 wordt er in de grotere bedrijven en organisaties naar de stembus gegaan. Het zijn dan immers “sociale verkiezingen”.

#### STANDPUNT VAN UNISOC

**Moderniseer het sociaal overleg in de bedrijven en organisaties.**

Niet alleen op het interprofessioneel niveau is het aangewezen aanpassingen te doen. Ook op bedrijfsniveau. Meer bepaald wat betreft de sociale verkiezingen. Het zijn immers niet alleen de commerciële ondernemingen die sociale verkiezingen organiseren. In de socialprofitsector organiseerden in 2016 maar liefst 737 ondernemingen sociale verkiezingen, die een impact hadden op 398.988 werknemers. Deze cijfers zijn in stijgende lijn.

Zeker in die organisaties waar alleen de rechtstreekse loonkost wordt gesubsidieerd, moet er alles aan gedaan worden om te moderniseren zodat de

extra kosten die de sociale verkiezingen met zich meebrengen, onder controle kunnen worden gehouden.

Een aantal hervormingen dringen zich op:

- Nutteloze verplaatsingen kan men best vervangen door soepele, maar betrouwbare vormen van elektronisch stemmen op afstand. Zeker in de activiteitensectoren waar medewerkers constant op de baan zijn, spaart dit tijd en verplaatsingen uit.
- Daarnaast moeten er aanpassingen doorgevoerd worden zodat de rechtbanken hun volle bevoegdheid krijgen inzake ontslagbescherming. Werknemers die echt niet (willen) functioneren moeten ook geëvalueerd kunnen worden door de arbeidsrechtbanken waar ook de vakbondsvertegenwoordigers in zetelen. Hierdoor wordt het systeem beter gelegitimeerd.
- Ten slotte zijn de werkgevers ook vragende partij voor een kortere procedure. Sociaal overleg binnen de onderneming is belangrijk, maar de verkiezing van de overlegorganen brengt vaak heel wat administratieve rompslomp met zich mee. De procedures kunnen nog vereenvoudigd en ingekort worden. Organisaties moeten ook de mogelijkheid krijgen om er, mits intern akkoord, van af te wijken.

“ Het eindeloopbaandebat vergt moed, nuance en betrokkenheid van alle actoren. Unisoc vraagt dan ook dit debat sereen te voeren. ”



# 2

## Het is nodig dat de federale regering een kader schetst voor leefbare social-profitondernemingen

### 2.1. De federale regering moet het beheer van de parastatalen best aanpassen aan het belang en het gewicht van de socialprofitwerkgevers.

#### SITUATIE

Besprekingen in het beheerscomité van de RSZ over de impact van de nieuwe wetgeving ondernemingsrecht op de VZW.

Besprekingen in het beheerscomité van de RVA over het al dan niet vrijstellen van personen met een handicap voor

de verplichting op outplacement in de beschutte werkplaatsen.

Dit zijn maar twee voorbeelden waarbij men de expertise van de betrokken socialprofitondernemingen en hun vertegenwoordigers, niet heeft benut, ondanks hun kennis van het werkveld.

#### STANDPUNT VAN UNISOC

**Wij vragen dat socialprofitondernemingen volwaardig betrokken worden bij het paritair beheer van de parastatalen.**

De verschillende parastatalen, en hun beheerscomités, hebben vaak een belangrijke impact op het arbeidsmarktbeleid.

De omvang, heterogeniteit en specificiteit van de socialprofitondernemingen, maakt het betrekken van de socialprofitvertegenwoordigers essentieel: zo kunnen ze, als verantwoordelijke partner hun opgebouwde expertise ten dienste stellen van het beheer van onze Belgische sociale zekerheid en ons arbeidsmarktbeleid (RSZ en RVA, ...).

**Overheid moet sociale partners op gelijke voet betrekken.**

In België is er, vooraleer regelgeving tot stand komt, veel informeel overleg





tussen kabinetten en sociale partners. Daarom vragen we dat de volgende federale regering alle sociale partners hierbij op gelijke voet betreft, zodat Unisoc haar expertise en kennis van het terrein, ten dienste kan stellen.

## 2.2. Sociale partners moeten hun rol kunnen blijven opnemen.

### SITUATIE

De overheid kan niet alles alleen. Het sociaal overleg is een constante democratische speler met veel knowhow.

### STANDPUNT UNISOC

**Wij vragen dan ook dat de overheid beroep doet op de knowhow en ervaring van de sociale partners.**

Concreet moet men de autonomie van de sectoren zo maximaal mogelijk respecteren.

## 2.3. De knelpunteconomie vergt een holistische aanpak met een amalgaam van voorstellen.

### SITUATIE

In een aantal regio's is er geen sprake meer van knelpuntberoepen, maar van een knelpunteconomie.

Dat is zeker het geval in de socialprofit-

sector. De verwachte tewerkstellingsgroei alsook de demografische verhoudingen in de sector maken dat een groot deel van de huidige werknemers vervangen moeten worden. Men verwacht in de komende vijf jaar dat er in onze sectoren 87.000 jobs bijkomen en er 40.000 werknemers moeten vervangen worden ten gevolge van pensionering. Dit is een belangrijke uitdaging.

Eén, alles oplossende, maatregel in deze bestaat niet. Een samenhangende aanpak is dan ook noodzakelijk.

- **STEM is niet alles.**

Niet alle aandacht mag gaan naar de STEM-beroepen. Er zijn immers nog andere knelpuntberoepen.

- **De groep inactieven moet aangeboord worden**

Flankerend beleid moet mogelijk maken dat "niet actieven" bereid zijn om toe te treden tot de arbeidsmarkt. Zo zorgen bijvoorbeeld de diensten voor kinderopvang, de thuiszorg, .... ervoor dat mensen terug aan de slag kunnen gaan, wat de algemene werkzaamheidsgraad doet stijgen.

- **Activeer collectieve ontslagen in de socialprofitsector.**

Tewerkstelling is cyclisch. Zelfs in economisch sterke tijden is er in bepaalde sectoren een daling van de tewerkstelling. Daarom moet

er alles aan gedaan worden om, zeker na een herstructurering van een bedrijf, ontslagen werknemers snel in te schakelen, bv. in de socialprofitsectoren. Dit noemt men "zij-instromers".

- **Maak instroom van alloctonen en laaggeschoolden meer mogelijk, onderzoek diplomaverenisten.**

Werkzoekenden, kansengroepen en/of nieuwkomers kunnen soms niet aan de slag in de socialprofitsector omdat ze niet het juiste diploma hebben, soms verplicht door de subsidiërende overheid. Onderzocht moet worden of een diploma in alle gevallen noodzakelijk is. Kwalificaties en ervaring zijn ook belangrijk.

- **Organiseer en stimuleer nog meer de vorming, onder meer door fiscale maatregelen.**

Volgens de statistieken krijgt 65 % van de werknemers uit de sociaprofitsectoren een "formele" opleiding. Dit vertegenwoordigt gemiddeld 14 uur per jaar per werknemer volgens de cijfers van de sociale balans 2016. Dit is meer dan het algemeen gemiddelde, maar kan, met de juiste maatregelen, nog worden verbeterd. Zo kan er meer ingezet worden op levenslang leren en kan de kostprijs van de noodzakelijke opleidingsinvesteringen worden vermindert.

Dit betekent dat de algemene regel van de btw-vrijstelling ook verplicht moet worden voor de rechtspersonen. Technisch wil dit zeggen dat de bestaande btw-vrijstelling “voor dienstverlening door voordrachtgevers aan organisatoren van voordrachten algemeen” verplicht wordt bij het “inkopen” van opleiding bij private externe opleiders. Daardoor valt de rem van de 21% niet-afrekbare btw voor de socialprofitorganisaties weg en worden opleidingen minder duur.

**Zorg dat men soepel, al dan niet tijdelijk, het aantal gepresteerde uren bij de deeltijdse werknemers kan verhogen.**

Van het aantal werknemers in de socialprofitsectoren werkt 57% deeltijds. Indien deze groep bereid gevonden wordt om enkele uren meer te presteren geeft dit, op macro-economisch niveau, een belangrijke stijging van het arbeidsvolume. Het soepel mogelijk maken om (tijdelijk) het gepresteerd *aantal werkuren op te trekken* (opplussen) kan een belangrijke stijging van het arbeidsvolume geven. Zie hiervoor ook de invalshoek “flexibiliteit voor werkgever en werknemer.”

- **Zoek in overleg remedies tegen langdurige arbeidsongeschiktheid, in het belang van eenieder.**  
De (langdurige) arbeidsongeschiktheid

stijgt en blijft stijgen. We moeten dit op alle mogelijke manieren aanpakken. Dit is onlosmakelijke verbonden met werkdruk en respect vanuit de overheid. Meer vertrouwen, autonomie en minder plan- en rapporteringslast vermindert immers de stress en zorgen ervoor dat mensen ingezet kunnen worden daar waar ze het verschil maken naar de zorgbehoevende toe. Ook hier is een holistisch beleid nodig, in samenwerking met alle actoren.

- **Maak uitwisseling van medewerkers tussen organisaties soepeler.**  
Samenwerken kan in een aantal gevallen nog tot efficiëntiewinsten leiden zonder dat er ingeboet wordt op de maatschappelijke doelstelling van de socialprofitorganisatie. Zo is het niet op alle momenten in alle organisaties even druk. Het soepeler *uitwisselen van werknemers* tussen organisaties kan ervoor zorgen dat de werkdruk gespreid kan worden.

## 2.4. Overheid moet kader scheppen voor leefbare socialprofitondernemingen want zij zijn het antwoord op de steeds stijgende maatschappelijke behoeften.

### SITUATIE

De plan- en rapporteringslast wordt

ervaren als “alsmaar zwaarder”. Sommigen in de sector hebben het gevoel dat men geen vertrouwen meer heeft in de maatschappelijke rol die ze vervullen.

Ook lijkt het er sterk op dat de socialprofitorganisaties onder een constante beperking van de middelen leven, terwijl de maatschappelijke noden alsmaar stijgen. Last but not least, verwachten sommigen dat de commercialisering van de sector een deel van de oplossing is.

### STANDPUNT VAN UNISOC

- **Erkenning, vertrouwen en rechtszekere stabiliteit mag verwacht worden.**  
De socialprofitwerkgevers verwachten van de overheid rechtszekerheid, continuïteit en een werkbaar financieel beleid, vertrekkend vanuit erkenning en vertrouwen.
- **We hebben het gevoel dat de besparingen hun grenzen bereikt (en overschreden) hebben.**  
Soms lijkt het er op dat de besparingen van de afgelopen jaren een zware druk leggen op de toegankelijkheid van de steeds stijgende maatschappelijke noden. Dit kan op termijn de kwaliteit van de dienstverlening in gevaar brengen.

Hierbij mag het welzijn van de medewerkers niet uit het oog verloren worden. Van de werknemers

in de socialprofitsector stelt 54% van de werknemers tevreden te zijn over “werkbaar werk”. Dit is beter dan het algemeen gemiddelde, maar dit cijfer is wel dalend in vergelijking met vorige onderzoeken. Waakzaamheid is dan ook geboden. Men mag hierbij niet vergeten dat veel van onze activiteiten zéér arbeidsintensief zijn en vaak gericht zijn op mensen in een precaire situatie.

- **Verbreding financieringsbasis sociale zekerheid moet onderzocht worden.**

In vele gevallen is leefbare dienstverlening afhankelijk van degelijke sociale zekerheidssystemen en -inkomsten. Daarom moet er gezocht worden naar een verbreding van de financieringsbasis opdat de loonlasten, zeker in de arbeidsintensieve socialprofitsector, kunnen dalen.

- **De loonlasten moeten dalen maar dit mag ook geen “broekzak-/vestzakoperatie” zijn.**

De socialprofitsector is een arbeidsintensieve sector. Wil men de leefbaarheid van de organisaties garanderen, wil men de werkdruk

bij de werknemers gezonder maken, en wil men de zorgbehoevende op een menswaardige wijze de nodige zorg bieden, dan is een lastenverlaging nodig. Dit creëert immers de noodzakelijke ademruimte.

De socialprofitsector heeft in het verleden reeds aangetoond dat deze lastenverlaging rechtstreeks leidt tot jobcreatie. De daling van de kosten (bijvoorbeeld de loonlasten) mag daarom niet leiden tot een daling van de subsidies, al dan niet van een andere subsidiërende overheid. Het kan niet zo zijn dat op een impliciete wijze de loonlasten verhoogd worden door het niet indexeren van de loongrenzen bij de structurele verlaging van de werkgeversbijdragen. De socialprofitsector vraagt dan ook dat deze *niet-indexeringen ongedaan gemaakt worden*, en onze werkgevers *volwaardig van de lastenverlagingen kunnen genieten*.

**Ook op fiscaal vlak kunnen er verbeteringen doorgevoerd worden om de leefbaarheid van de social profit te garanderen.**

#### SITUATIE

##### Investeringen in infrastructuur

De socialprofitsector kan in de meeste gevallen zijn btw-kosten niet (volledig) recupereren. De socialprofitsectoren betalen 1,5 miljard aan niet-afrekbare

btw. Dit maakt bepaalde investeringen quasi onhaalbaar.

#### STANDPUNT UNISOC

##### Unisoc vraagt een verlaging naar 6% btw bij bouwrenovatie.

We vragen een verlaging van de btw naar 6% voor de bouwrenovatie om kwaliteit in degelijke infrastructuur te kunnen leveren. Zo wordt elk jaar €335 miljoen (exclusief btw) geïnvesteerd in de bouwsector. Dit maakt dat een overstap van 21% naar 6% een rendementsstijging betekent voor de sector van €50 miljoen (21%-6% =15% en 15% van €335 miljoen = €50M). Dit zal mogelijk leiden tot meer investeringen en stijgende btw-inkomsten.

##### Beheerskosten van een organisatie (VZW) beperken.

#### SITUATIE

De administratieve lasten, plannings- en rapporteringslasten blijven maar stijgen. Hierdoor leeft het gevoel dat het sociaal project van een organisatie in het gedrang komt, zeker als enkel de loonkosten gesubsidieerd worden.

#### STANDPUNT UNISOC

##### Vertrek vanuit vertrouwen en doe huidige, en toekomstige, administratieve lasten dalen.

We vragen dat de verschillende overheden een administratieve lastendaling invoeren, en bijzonder waakzaam zijn

“ Het soepeler uitwisselen van werknemers tussen organisaties kan ervoor zorgen dat de werkdruk gespreid kan worden. ”

“ Degelijk openbaar vervoer is een investering in gezondheid en in het oplossen van de knelpunteconomie. ”

met betrekking tot nieuwe, bijkomende lasten (Wet Geens, UBO, GDPR, ...). Zeker in de komende periode zullen er, onder meer door de nieuwe ondernemingswet (wet Geens), vele beheersdaden gesteld moeten worden. Aan de overheid wordt gevraagd om erover te waken dat ze de beheerskosten (o.a. de notariskosten) onder controle houdt.

### Geen “overshoot” bij de registratieplicht in het UBO-register.

Ook bij het implementeren van het UBO-register door verenigingen moet er aandacht zijn voor de (kleine) organisaties. De wetgeving moet dringend aangepast of verduidelijkt worden zodat er minder, maar efficiëntere, registraties plaatsvinden. Zo moet worden vermeden dat verenigingen soms vele duizenden natuurlijke personen “in wier hoofdzakelijk belang de vereniging werd opgericht of werkzaam is” individueel en exhaustief moeten registreren (en up-to-date moeten houden).

### Degelijk openbaar vervoer is een investering in gezondheid en in het oplossen van de knelpunteconomie.

#### SITUATIE

Voor de socialprofitondernemingen waar vaak verplaatsingen moeten

gebeuren en/of op atypische plaatsen/momenten moet gewerkt worden, is degelijk openbaar vervoer noodzakelijk. Als sociale ondernemers willen we ook het belang van een gezonde, milieuvriendelijke omgeving niet uit het oog verliezen.

Wat de mobiliteit betreft, kan niet lang meer geaarzeld worden. Omwille van de files, omwille van de algemene gezondheid, en omwille van de uitstoot van schadelijke gassen.

Daarbij komt dat de negatieve economische impact van de files geschat wordt op 2% van het BNP of 98 miljard euro. Elk jaar verliezen we met z'n allen gemiddeld meer dan een werkweek (44u). En dit wordt alleen maar erger.

#### STANDPUNT UNISOC

**Investeer in goed openbaar vervoer want dit is goed voor milieu, arbeidsmobiliteit en de algemene gezondheid.** Om de verkeerscongestie in te dijken, en ervoor te zorgen dat er een kwaliteitsvol, voor de werknemers van de social profit toegankelijk, openbaar vervoer komt, vragen we dat de, met de sociale partners afgesproken, voorstellen rond het mobiliteitsbudget geïmplementeerd worden.

Dit is een regeling die ervoor zorgt dat de kost voor de werkgever niet stijgt en ons sociale zekerheidssysteem niet in gevaar brengt. Multi-modaliteit en

interconnectiviteit, inclusief uniformiteit van de vervoerbewijzen, moeten hierbij in rekening genomen worden. Dit alles vertrekkend vanuit een visie en een mobiliteitspact.

### 2.5. Welzijn op het werk: social profit wil verantwoord kostenbeleid en efficiëntie van de gemaakte kosten. Dit in het belang van alle actoren.

#### SITUATIE

De socialprofitsector kent sociale werkgevers die begaan zijn met het welzijn van hun werknemers. Welzijn zit immers in zijn DNA.

“ Reeds 35% van de werknemers worden geconfronteerd met stress en 11% ontwikkelen reeds symptomen van “burn-out.” ”

De laatste jaren wordt het nut, en de impact, van de steeds hogere forfaitaire vergoedingen aan de externe preventiediensten wel vaker in vraag gesteld. Daarom vragen we dan ook dat men, in overleg, de wetgeving aanpast aan de nieuwe realiteit en in het bijzonder aan de socialprofitsector waar vele ouderen, vrouwen en deeltijdse werknemers worden tewerkgesteld.



Reeds 35% van de werknemers worden geconfronteerd met stress en 11% ontwikkelen reeds symptomen van “burn-out.” Deze cijfers zijn minder slecht zijn dan bij de andere sectoren, maar ook hier zien we een stijging. Voorzichtigheid is dan ook geboden.

#### STANDPUNT UNISOC

**De steeds stijgende kosten in het kader van het welzijnsbeleid voor de werkgevers moeten beter besteed worden.**

- **Geen nutteloze medische onderzoeken.**

De wetgeving rond de medische onderzoeken moet dringend aangepast worden zodat er minder, maar efficiëntere, onderzoeken plaatsvinden.

- **De externe preventiediensten moeten meer aandacht hebben voor de kleinere organisaties.**

De externe bedrijven mogen (externe preventiediensten, arbeidsongevallenverzekeraars, ...) zich niet alleen bekommeren om grote klanten. Ongeveer 77% van de socialprofitwerkgevers hebben minder dan

10 werknemers in dienst en maar 6% meer dan 50.

Welzijn is belangrijk, maar tegenover de stijging van de door de externe preventiediensten aange-rekende forfaitaire kosten moeten, ook voor de kleinere organisaties en hun werknemers, prestaties staan.



# 3

## België moet in Europa nog meer haar rol opnemen en **ons Belgisch sociaal model verdedigen**

### SITUATIE

België is één van de zes stichtende leden-ondertekenaars van de oprichting van Europa en het Verdrag van Rome, waar gesteld wordt dat Europa als doel heeft “een steeds hechter verbond te zijn tussen de Europese volkeren”.

Daarbij komt dat België, met haar federalisering, deskundige is wat het confederaal model betreft. Dit kan het Europees project inspireren.

Vele Europese burgers hebben het gevoel dat Europa van hen vervreemd is en worden daardoor anti-Europees of stemmen op populistische partijen. Daar de impact van Europa alsmat stijgt, werd ook een Europees memorandum opgemaakt.

Toch zijn er nog opdrachten voor de nieuwe Belgische regering(en) in onze relatie met Europa.

### STANDPUNT UNISOC

**België moet, samen met de sociale partners, ons sociaal model nog meer verdedigen.** Daarom vragen we aan de volgende federale regering:

- **België moet in Europa het Belgisch sociaal model nog meer promoten.**  
Dit wil zeggen een grotere sociale cohesie die het belang van het overleg en van de sociale bescherming, erkent. De socialprofitondernemingen zijn hierbij ontegensprekelijk de belangrijkste actoren.
- **België moet het belang van de social pillar meenemen.**  
Zoals in ons Europees memorandum reeds gesteld werd, moet de social pillar naast het economische en het budgettaire komen te staan. België doet er dan ook goed aan om, in het kader van het Europees semester, deze stelling Europees mee te verdedigen en dit toe te passen in het Belgisch beleid. Bij het opstellen en implementeren van dit Europees semester mag de positieve rol van het overleg, bv. in de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en de Nationale Arbeidsraad, zeker niet worden vermindert.
- **We vragen dat er, bij het implementeren van de Europese regels, snel duidelijkheid geschepd wordt.**  
Socialprofitondernemingen, vaak afhankelijk van subsidies, moeten weten waar ze aan toe zijn. Daarom mag België, omwille van de rechtszekerheid, niet te lang talmen met het omzetten van Europese regelgeving.
- **België moet via cofinanciering de uitbouw van Europese projecten mogelijk maken.**  
De Europese projecten moeten ook voor de Belgische socialprofitondernemingen implementeerbaar zijn. Vaak is de financiële “eigen inbreng” of de termijn van de “préfinanciering” (termijn tussen de uitvoering van het project en het ontvangen van de financiële middelen) zo moeilijk dat socialprofitondernemingen, zeker de minder omvangrijke, de facto niet kunnen deelnemen. Hier moet vermeden worden dat onze Belgische organisaties uit de boot vallen.

# Besluit

De verschillende sociaal-economische actoren en bewindvoerders kunnen niet anders dan besluiten dat het Belgisch socialprofitmodel het enige antwoord is voor het invullen van de steeds groeiende maatschappelijke noden.

Belangrijk bij “beleid voeren” is een visie, missie en strategische doelstellingen. Daarom hebben we in de inleiding duidelijke algemene verwachtingen geïntroduceerd.

Dit wordt dan vertaald in een reeks concrete strategische doelstellingen voor het sociaal overleg, voor de federale regering en voor de federale regering in Europese context.

Doel van dit werk is dat onze vragen worden opgenomen in verkiezingsprogramma's, in het regeerakkoord, en vooral in de beslissingen van de federale regering tijdens de volgende legislatuur.

*Niet vanuit ons eigen belang, maar voor de verbetering van onze maatschappij met een solidaire inclusieve maatschappij waar het voor iedereen goed is om te leven én te werken.*



## De leden van UNISOC

1. Alliance Nationale des Mutualités Chrétiennes/  
Landsbond van Christelijke Mutualiteiten
2. Arbeitgeberinnenverband für den nicht-  
kommmerzeillen Sektor in der DG
3. Association des Pouvoirs Organisateurs  
de Services de Santé Mentale
4. Association Nationale des Communautés Educatives
5. Confédération des Employeurs des Secteurs Sportif  
et Socio-Culturel
6. Coordination de défense des services sociaux  
et culturels
7. Croix-Rouge de Belgique
8. Entente Wallonne des entreprises de travail adapté
9. Fédération Bruxelloise des Entreprises de Travail  
Adapté/Brusselse Federatie van  
Beschutte Werkplaatsen
10. Fédération de l'Aide et des Soins à Domicile
11. Fédération des Associations Sociales et de Santé
12. Fédération des Etablissements Libres  
Suventionnés Indépendants
13. Fédération des Initiatives d'Action Sociale /  
Association Coordonnée de Formation et d'Insertion
14. Fédération des Initiatives Locales pour l'Enfance
15. Fédération des Institutions de Prévention Educative
16. Fédération des Institutions et Services spécialisés  
dans l'Aide aux Adultes et aux Jeunes
17. Fédération des Institutions Médico-Sociales
18. Fédération des Services Maternels  
et Infantiles de Vie Féminine
19. Fédération wallonne de services d'aide à domicile
20. Fédérations des Centrales de Services à Domicile
21. Fédérations des Maisons d'Accueil et des services  
d'aide aux sans-abri
22. GIBBIS (Bruxelles Institutions de Santé/  
Gezondheidsinstellingen Brussel)
23. Groep Maatwerk
24. Groupement Autonome de Services et Maisons  
d'Action Educative et Sociale
25. Katholiek Onderwijs Vlaanderen
26. Landsbond van de Neutrale Ziekenfondsen / Union  
nationale des Mutualités Neutres
27. Landsbond van Liberale Mutualiteiten/ L'Union  
nationale des Mutualités Libérales
28. Ligue Nationale pour personnes handicapées et  
services spécialisés
29. Medisch-Sociale sector in dialoog
30. Nationaal Verbond van Vlaamse  
Socialistische Ziekenfondsen
31. Rode Kruis Vlaanderen
32. Santhea
33. Secrétariat Général de l'Enseignement Catholique
34. Socialistische Vereniging voor Vlaamse  
Gezondheidsvoorzieningen (Sovervlag)
35. Sociare-Socioculturele werkgeversfederatie
36. Solidariteit voor het Gezin
37. SOM, de federatie van Sociale Ondernemingen
38. Union Nationale des Mutualités Libres – Landsbond  
van de Onafhankelijke Ziekenfondsen
39. UNESSA (Union En Soins de Santé)
40. UNMS-Union Nationale des Mutualités Socialistes
41. Vereniging van Diensten voor Gezinszorg van de  
Vlaamse Gemeenschap
42. Vlaams Welzijnsverbond
43. Vlaamse Christelijke Mutualiteiten
44. Wit-Gele Kruis van Vlaanderen
45. Zorgnet-Icuro