



unisoc

Jaarverslag 2021

**De social profit
bevestigt zijn belang
en zijn veerkracht**



Unisoc

Unisoc is...



Dé werkgeverskoepel van de social profit in België



Erkende sociale partner



Adviseur voor beleidsmakers



Expertise- en informatiecentrum



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

Zij streven naar sociale welvaart en baseren zich hiervoor op een filosofie

van solidariteit waarin sociale cohesie, emancipatie en levenskwaliteit van de gebruiker/patiënt centraal staan. Hun sociale dienstverlening beantwoordt aan de hoogste kwaliteitsnormen en is voor iedereen toegankelijk en betaalbaar.

Waarom Unisoc?



- Om een ondernemersklimaat te creëren waarin innovatie, vernieuwend ondernemerschap en toekomstgericht werkgeverschap aan de basis liggen van een welvarende maatschappij en een goed functionerende economie.
- Om het waardengedreven socialprofitondernemersmodel te verankeren in België en Europa.
- Motor van zingeving en sociale verbondenheid

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



Unisoc in 2021

Unisoc in 2021

6

personen in
ons team

Netwerk- en contactmomenten met de leden

- 11 interne adviesgroepen zijnde adviesgroep sociaal recht (9), adviesgroep PC 337 (1) en adviesgroep minimumlonen.



78

adviezen uitge-
bracht in de NAR

5

adviezen uit-
gebracht in de
Hoge Raad voor
Preventie en
Bescherming op
het Werk



105

nieuwsberichten
op onze website

12

CAO's gesloten in de Nationale
Arbeidsraad (NAR)

12

CAO's gesloten in het PC 337



Waar het in 2021 om draaide

PLEASE
SANITISE

2021...

Ook in 2021 draaiden de werkzaamheden van Unisoc voornamelijk rond de gevolgen van het COVID-19 virus op onze maatschappij en op de socialprofitsectoren. Via het sociaal overleg en haar contacten met de politieke wereld werd gewerkt aan diverse maatregelen om de socialprofitondernemingen te helpen in het beheersen van de crisis. Daarnaast werd veel energie gestoken in het correct informeren van de leden over de verschillende maatregelen.

Daarnaast was 2021 ook het jaar van het sociaal akkoord gesloten door de interprofessionele sociale partners. Dit akkoord bepaalt het werkprogramma van de vakbonden en de werkgeversorganisaties voor de periode 2021-2022. Naast heel wat adviesaanvragen van de nieuwe federale regering, heeft de NAR ook uitgebreid werk gemaakt van een alternatief voor het verenigingswerk.



1 coronavirus



Net als in 2020 was de coronacrisis ongetwijfeld de grootste uitdaging van 2021 voor Unisoc en haar team. Het was van essentieel belang dat de socialprofitsector, die in al zijn diversiteit een cruciale rol speelt in het welzijn van de samenleving, wordt beschermd, gesteund en bijgestaan in zijn opdrachten en activiteiten in het belang van iedereen. In deze context heeft het team Unisoc kunnen blijven positioneren als een bevoorrechte gesprekspartner van zowel politieke besluitvormers als overheidsdiensten. Hierna zullen wij kort ingaan op de belangrijkste dossiers van deze crisis die Unisoc en zijn team hebben beziggehouden.



“ Ik ben er trots op dat ik als vicevoorzitter kan bijdragen aan de ontwikkeling van de projecten van Unisoc, die een hoge toegevoegde sociale waarde hebben.

De gezondheidscrisis heeft ons geleerd hoe belangrijk gezondheidszorg en ziekenhuizen zijn. We moeten blijven werken en strijden voor de verduurzaming van alle gezondheidsberoepen.

Belangen behartigen, ondersteuning bieden, informatie verschaffen en deelnemen aan politieke discussies... dat zijn de pijlers waarop de vzw steunt. Het is belangrijk dat wij verder blijven bijdragen aan een gezondheidszorg die voor iedereen toegankelijk is.”

Sébastien Choquet, adjunct-secretaris-generaal van Solidaris Mons – Wallonie Picarde en vicevoorzitter van Unisoc



“Zodra de coronacrisis de kop op stak, kregen de werknemers in onze Waalse en Duitstalige beschutte werkplaatsen te maken met tijdelijke werkloosheid. Of het nu gaat om onderaanneming of om eigen productie, ook onze sector werd zwaar getroffen door de crisis.

Door corona moest voor een aanzienlijk deel van de arbeiders (meer dan 9.000 werknemers) en bedienden (meer dan 1.000 werknemers) tijdelijke werkloosheid worden ingevoerd.

In dit verband heeft Unisoc ons enorm geholpen. Zo had het veel aandacht voor de bijzonderheden van de beschutte werkplaatsen en hun doelgroep ten aanzien van de werkloosheidsmaatregelen die door de federale regering zijn genomen wegens corona. Maar Unisoc stond ons ook terzijde bij het analyseren van en adviseren over aanvullende sectoriële maatregelen waartoe de sociale partners op het gebied van de tijdelijke werkloosheid hebben besloten.”

Sognia Angelozzi, adjunct-directeur EWETA

Tijdelijke werkloosheid

In 2021 werd het beleid inzake coronapreventie voortgezet wegens nieuwe besmettingsgolven. Dat heeft ertoe geleid dat besloten werd om bepaalde sectoren te sluiten. Die beslissingen waren soms noodzakelijk om te voorkomen dat de gezondheidszorg overbelast zou raken. Anderzijds moesten ondernemingen beschermd worden tegen het risico van faillissement of stopzetting van de activiteiten, reden waarom de werkgeversorganisaties, en met name Unisoc, zijn blijven pleiten voor en hebben verkregen dat het flexibele systeem van tijdelijke werkloosheid wegens ‘corona-overmacht’ tijdens heel 2021 werd gehandhaafd.

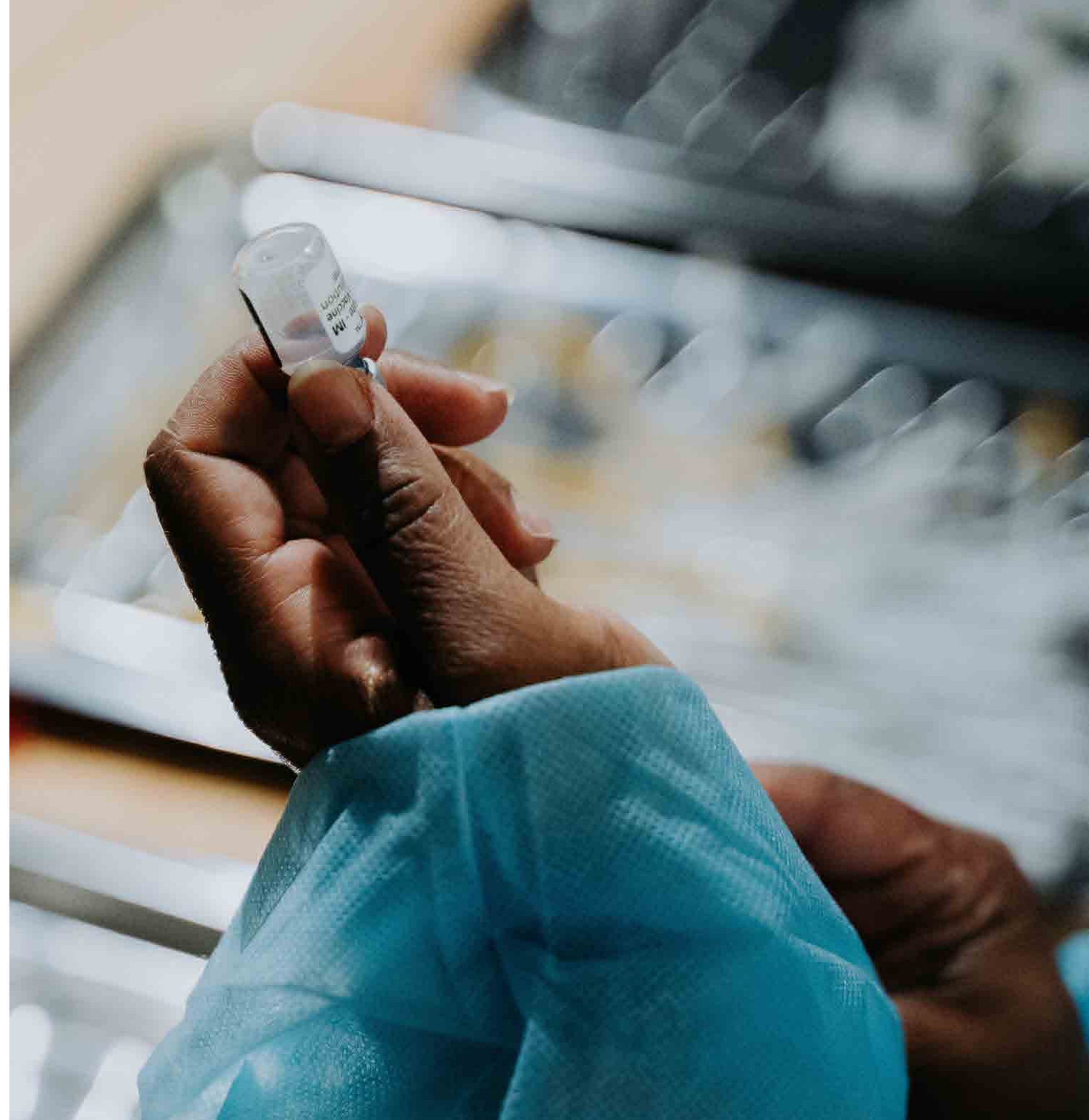
Het behoud van de tijdelijke werkloosheid wegens ‘corona-overmacht’ maakte de problematiek van de gelijkstelling van die werkloosheid voor de berekening van de jaarlijkse vakantie en het vakantiegeld weer actueel. Net als in 2020 hebben de interprofessionele sociale partners een gemeenschappelijk standpunt ingenomen en om gelijkstelling gevraagd met het oog op het behoud van de rechten van de werknemers, en ze zijn daarin gevolgd door de federale regering. Om te voorkomen dat deze situatie extra kosten met zich meebrengt voor ondernemingen, die toch al verzwakt zijn door de gezondheidscrisis, hebben de interprofessionele sociale partners, net als in 2020, een compensatie gevraagd voor ondernemingen die een aanzienlijk beroep doen op tijdelijke werkloosheid wegens overmacht ‘corona’.

Tewerkstellingsmaatregelen

Net als in 2020 werkten de gezondheidszorg- en welzijnssectoren ook in 2021 'in overdrive'. Daarom heeft de federale regering, op vraag van Unisoc, tot 30 september 2021 een reeks maatregelen verlengd om deze situatie aan te pakken na overleg met de sociale partners. Die maatregelen zijn voornamelijk bedoeld om de gezondheidszorg- en welzijnssectoren, maar ook de onderwijssector te helpen hun activiteiten op drukke momenten te waarborgen. Met de verlenging van de maatregelen kon het hoofd geboden worden aan de gevolgen van de tweede en derde golf en, later, die van de vierde golf van besmettingen.

Ter herinnering, het gaat voornamelijk om de volgende maatregelen: invoering van een extra quotum voor vrijwillige overuren, versoepeling van de regels voor de terbeschikkingstelling van personeel, mogelijkheid om meerdere opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur te sluiten voor (tijdelijk werkloze) werknemers, mogelijkheid tot opschorting van thematisch verlof, tijdskrediet of eindeloopbaan, enz.

De gezondheids crisis had niet alleen grote gevolgen voor de werkgelegenheid van werknemers, maar ook voor het werk van studenten. Aan de ene kant zagen veel studenten hun bijverdienste verdwijnen, omdat veel sectoren die vaak met studenten werken, gesloten werden. Anderzijds ontstond er als gevolg van de gezondheids crisis een extra vraag naar studenten, vooral in de gezondheidssector. Unisoc heeft dan ook met klem gepleit voor een nieuwe neutralisering van het quotum van 475 uur dat in normale tijden voor studenten van toepassing is, voor de gezondheidszorg- en welzijnssectoren, maar ook voor de onderwijssector.



Vaccinatieverlof en testverlof

In maart 2021 startte de vaccinatie van de Belgische bevolking. Om ervoor te zorgen dat deze vaccinatiecampagne zo vlot mogelijk verliep, was het noodzakelijk dat een regeling werd getroffen voor wanneer het tijdstip van de vaccinatie samenviel met de arbeidstijd van de werknemer. Unisoc heeft samen met de interprofessionele sociale partners van de Nationale Arbeidsraad een advies hierover uitgebracht.

De NAR benadrukte dat de administratieve modaliteiten nog moesten uitgeklaard worden en dat de arbeidsorganisatie zo vlot mogelijk te houden. Daarvoor werd verwezen naar het belang van sociaal overleg in de onderneming. De werknemer mocht het betaalde omstandigheidsverlof enkel gebruiken om zich naar en van het vaccinatiecentrum te verplaatsen en voor de vaccinatie zelf. De regeling gold oorspronkelijk tot 31 december 2021.

In november 2021 heerste de Omikronvariant van het COVID-19-virus over België. Omdat de variant zo besmettelijk was, dienden zeer veel werknemers zich te laten testen via een PCR-test, en daarbij ook (tijdelijk) in quarantaine te gaan. De regering ontwikkelde een online zelftest waarmee een werknemer – in geval van symptomen – een code ontving voor een PCR-test. De NAR sloot daarop collectieve arbeidsovereenkomst nr. 160 af om het juridisch statuut van de werknemer gedurende de afwezigheid te regelen. De afwezigheid tussen het afnemen van de test en het resultaat werd gekwalificeerd als afwezigheid met behoud van loon, voor wie niet kon telewerken. Een werknemer mocht maximaal drie keer gebruik maken van deze regeling, die geldig was t.e.m. 28 februari 2022.



“ Ook in het jaar 2021 was de druk van COVID-19 op de socialprofitsector, vooral in de zorg- en welzijnssector, en de behoefte aan personeel en flexibiliteit groot. Dankzij de initiatieven van Unisoc (en haar leden) konden maatregelen zoals de neutralisering van de quota voor studentenarbeid, vrijwillige overuren zonder extra loon of de soepele terbeschikkingstelling van werknemers verder worden verlengd. Het lijkt geen twijfel dat hierdoor het risico van overbelasting werd verminderd en de continuïteit van essentiële diensten voor de bevolking behouden bleef. Dit bevestigt het belang van een overkoepelende organisatie die in staat is de belangen van de socialprofitsector bij de federale overheid te verdedigen.”

Luc Jaminé, senior adviseur sociaal overleg SOM

“ 2021 stond voor een groot deel in het teken van de uitrol van de covid-vaccinatiecampagne. Nadat in de eerste maanden het personeel in de zorg prioritair was gevaccineerd, kwam al snel – naar analogie met het buitenland – de discussie over de verplichte vaccinatie van alle medewerkers in de social profit op het voorplan. Unisoc participeerde er namens de social-profit werkgeversbank op een constructieve en serene manier aan de debatten in de Nationale Arbeidsraad. Zij wisten alle werkgevers over de grenzen van gewesten en gemeenschappen, van Wallonië tot Brussel en Vlaanderen, heen te verenigen rond een gemeenschappelijk standpunt inzake verplichte vaccinatie in een vaak zeer scherp en gevoelig debat. Dat is uniek!”

**Margot Cloet, gedelegeerd bestuurder
Zorgnet-Icuro en voorzitter Unisoc**



Vaccinatiecampagne en vaccinatieplicht

Vanaf het begin heeft Unisoc de vaccinatiecampagne tegen corona, die begin 2021 van start is gegaan, actief gesteund en gepromoot. Enerzijds om te voorkomen dat de gezondheidszorgsector overbelast zou worden, anderzijds om de hele bevolking te beschermen en zo de economische activiteit te laten hervatten. In overleg met de regering heeft Unisoc, samen met de andere werkgeversorganisaties en de vakbonden, in het kader van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk, een poster en beeldmateriaal gemaakt om de vaccinatiecampagne te ondersteunen.

Gezien de nieuwe varianten en de opeenvolgende besmettingsgolven werd het al snel duidelijk dat er middelen moesten komen om een maximale vaccinatiegraad te bereiken. Daarom heeft Unisoc, samen met zijn leden, de federale regering opgeroepen om na te denken over de invoering van een verplichte vaccinatie voor gezondheidswerkers. De minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid heeft een wetsontwerp voor advies aan de NAR voorgelegd en Unisoc heeft binnen de NAR hard gewerkt om de andere werkgeversorganisaties aan boord te krijgen, zoals blijkt uit twee adviezen die respectievelijk in oktober en december 2021 zijn uitgebracht.



“ Het Unisoc-team is voor werkgevers uit de socialprofitsectoren en hun vertegenwoordigers een referentiepunt geweest voor verplicht of aanbevolen telewerk in het kader van de gezondheidscrisis.

In de eerste plaats heeft Unisoc een centrale rol gespeeld bij de voorlichting van de werkgevers, en dat in een moeilijke context waarin de regels op korte tijd sterk veranderden. De Unisoc-website was een zeer nuttig instrument om duidelijk uitgelegde en actuele informatie snel te vinden.

Ten tweede heeft het juridische team van Unisoc belangrijk werk geleverd om zijn leden te adviseren en op te volgen bij de interpretatie van de geldende regels, wat soms zeer moeilijk was door de (te) snelle opstelling van de regelgevende teksten. Ze onderhielden regelmatig contact met de bevoegde federale overheid en probeerden concrete en duidelijke oplossingen te vinden voor de interpretatie- en redactieproblemen die in de praktijk grote moeilijkheden veroorzaakten.

Uiteindelijk heeft Unisoc haar vertegenwoordigende en onderhandelingsrol met succes vervuld, wat heeft geleid tot de ondertekening en de daaropvolgende verlenging van CAO nr. 149, waarvan het flexibele kader de werkgevers de nodige rechtszekerheid bood om tijdens dit moeilijke jaar met telewerkkwesties om te gaan.”

Valentine Verdonck, voormalig coördinator van de juridische dienst van CESSoc

CAO “telewerk”, aangifte telewerk en terugkeermomenten

De coronacrisis zorgde ervoor dat zeer veel mensen verplicht vanuit hun woonplaats moesten werken indien hun functie zich ertoe leende. De NAR heeft daarom, op vraag van minister van Werk Dermagne collectieve arbeidsovereenkomst nr. 149 afgesloten om de modaliteiten van het corona-telewerk te regelen. De CAO was geldig vanaf 1 januari tot 31 december 2021, tenzij telewerk niet meer verplicht (of sterk aanbevolen) zou zijn.

De CAO was enkel van toepassing op ondernemingen die nog geen telewerkkader (individueel of collectief) hadden ingevoerd via CAO nr. 85, vóór 1 januari 2021. De CAO liet ook de ruimte om volgens de regels van CAO nr. 85 een definitief kader vast te leggen. De overeenkomst creëerde een arbeidsrechtelijk kader voor telewerk, en herhaalde ook enkele principes uit de welzijnswetgeving.

Omdat telewerk verplicht was, voerde de minister van Werk ook een aangifte van telewerk in: werkgevers

moesten in de maanden waarin telewerk verplicht was, aangeven hoeveel werknemers elke bedrijfseenheid telde en hoeveel werknemers een functie uitoefenden die onmogelijk kon worden volbracht via telewerk in de woonplaats. Dit maakte het eenvoudiger voor de inspectiediensten om ondernemingen te controleren op de verplichting tot telewerk. Dit zorgde echter voor veel onrust, omdat de modaliteiten niet duidelijk waren en het een zware administratieve belasting was voor ondernemingen. Unisoc heeft daarom contact opgenomen met de bevoegde kabinetten en administraties om bijkomende informatie te vragen, de leden tijdig te kunnen informeren en deze bijkomende last aan te klagen. Uiteindelijk werden versoepelingen bekomen voor heel wat leden (onder meer de zorg- en welzijnssectoren).

Na de periodes van verplicht telewerk, diende een kader te worden gecreëerd om de werknemers geleidelijk terug naar de werkplek te laten terugkeren. De sociale partners waren in een verklaring van mening dat deze uitzondering op de telewerkverplichting kon worden voorzien wanneer de besmettingscijfers en ziekenhuisopnames voldoende gedaald waren. Ze bepaalden daarbij ook enkele modaliteiten waarmee moest rekening gehouden worden: een veilige manier om terug te keren, de werknemer mocht niet verplicht worden om terug te keren, het psychosociaal welzijn moest in rekening gebracht worden en er moest aandacht zijn voor veilig woon-werkverkeer. De regering heeft dit advies gevolgd bij het invoeren van terugkeermomenten.



Opvolging van de KB's/MB's versoepelingen

De coronacrisis zorgde ervoor dat het Overlegcomité zeer vaak maatregelen moest invoeren en indien mogelijk, terug moest afschaffen. De maatregelen werden gepubliceerd in het ministerieel besluit van 28 oktober 2020, tot aan de invoering van de Pandemiewet en het daaruit volgende koninklijk besluit van 28 oktober 2021. Het ministerieel besluit en het koninklijk besluit werden zeer vaak gewijzigd (soms zelfs wekelijks), waardoor het voor de leden van Unisoc een uitdaging was om deze materie zelf op te volgen. Unisoc heeft daarom bij elke wijziging van het ministerieel besluit en later het koninklijk besluit een nieuwsbericht geschreven om haar leden te informeren. In elk nieuwsbericht werden de wijzigingen die relevant waren voor de leden helder en to-the-point uiteengezet.



Generieke gids

Ook in 2021 was de generieke gids een nuttig instrument om werkgevers te helpen in het nemen van de nodige maatregelen om de veiligheid op de werkvloer te garanderen. De gids, die door de interprofessionele partners van de Hoge Raad voor Bescherming en Preventie op het werk (waaronder Unisoc) werd ontwikkeld, reikte voor elke situatie op de werkvloer een handvat aan in de strijd tegen het coronavirus: de belangrijkste onderwerpen voor onze leden waren de hygiëne op de werkvloer en het vervoer van personen. De gids gaf aan hoe elke situatie veilig kon aangepakt worden. De werkgever was vrij zelf maatregelen te nemen, maar deze moesten minstens gelijkwaardig zijn aan de maatregelen uit de generieke gids.

De sociale partners hebben bij elke wijziging van de algemene coronamaatregelen voor de bevolking ook geëvalueerd of wijzigingen nodig waren aan de generieke gids en indien zo, de gids aangepast. Daarbij werd steeds rekening gehouden met de evenwichten tussen de noden van zowel werknemers als werkgevers.

“ De sociale partners die Unisoc vertegenwoordigen in de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk hebben ook in 2021 actief bijgedragen en zeer constructief meegewerkt aan het actueel houden van de maatregelen en principes zoals vermeld in de generiek gids om de verspreiding van COVID-19 op het werk tegen te gaan. Ze hebben, samen met de andere sociale partners van de Hoge Raad, ook blijvend gehamerd op een consequente toepassing van de Generieke Gids in alle ondernemingen. Dat heeft ongetwijfeld een temperend effect gehad op de zware belasting van de zorginstellingen, een kernbepaald bezorgdheid van Unisoc doorheen de ganse pandemie. Vanuit dezelfde bezorgdheid heeft Unisoc ook sterk het initiatief ondersteund om een nieuwe Generieke Gids ‘Veilig werken tijdens een epidemie of een pandemie’ te maken die ons moet wapenen tegen nieuwe opstoten en tegen toekomstige epidemieën of pandemieën door varianten van Sars-Cov-2 of andere infectieuze agentia.”

Karel Van Damme et Nadine Gillis, voorzitter en secretaris van de Hogere Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk



2

ARTIKEL 17 verenigingswerk

Net als in 2020 heeft Unisoc inspanningen geleverd in het kader van het dossier betreffende het verenigingswerk. Unisoc verdedigde het systeem van artikel 17 (van het RSZ-besluit van 1969) als een alternatief voor het systeem van verenigingswerk dat door het Grondwettelijk Hof nietig was verklaard.

Van meet af aan heeft Unisoc het idee gepromoot dat het ingevoerde systeem in overeenstemming moet zijn met de waarden die door de socialprofitsectoren worden verdedigd: behoud van ons solidariteitssysteem, kwaliteitseisen, professionalisering, enz. Unisoc heeft met name hard gewerkt om zijn werkgeverspartners, de vakbonden en de bevoegde ministers ervan te overtuigen dat artikel 17 de manier is om een evenwicht te creëren tussen de behoeften van de sectoren en rechtszekerheid, evenwicht dat nodig is voor de duurzaamheid en levensvatbaarheid van het in te voeren alternatief.

Die inspanningen leidden in juli 2021 tot een advies van de NAR, dat de hoofdlijnen bevat van het door de sociale partners gevraagde hervormingsproject. Naar aanleiding van de aanneming van dit advies, heeft Unisoc zijn besprekingen met de bevoegde ministers voortgezet om een politieke beslissing te verkrijgen die aansluit bij het advies van de NAR.

In december 2021 kon de federale regering het eindelijk eens worden over een hervorming die zou zorgen voor een evenwicht tussen de behoeften van de sectoren en de rechtszekerheid op basis van artikel 17. Het koninklijk besluit werd op 30 december 2021 bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad, met als datum van inwerkingtreding 1 januari 2022, d.w.z. de dag nadat het tijdelijk stelsel van het verenigingswerk, dat slechts gold voor 2021, ophield van kracht te zijn.

Dit dossier wordt in 2022 verder opgevolgd, aangezien de hervorming van artikel 17 uit verschillende delen bestaat, voornamelijk (naast de ontwikkeling van praktische instrumenten door de RSZ) een fiscaal deel en een deel met betrekking tot het arbeidsrecht.



“ Wat de regeling voor bepaalde occasionele prestaties in de sport- en cultuursector betreft, is het werk van Unisoc van onschatbare waarde gebleken om tot een duurzame, uitvoerbare en rechtszekere oplossing te komen als opvolger van de regeling voor verenigingswerk.

Unisoc had aandacht voor de behoeften van de sector en hielp zo mee een evenwichtig antwoord uit te werken dat zowel tegemoetkomt aan de verwachtingen van de werknemers als aan die van de werkgevers.

Dat constructieve werk kreeg gestalte in het advies nr. 2.236 van de NAR en in de concrete uitvoering ervan in het kader van artikel 17 van het koninklijk besluit van 28 november 1969.”

**Pierre-Yves Dermagne, vice-eersteminister
en minister van Economie en Werk**



3

SOCIAAL AKKOORD 2021-2022 & PC 337

Iedere twee jaar onderhandelen de interprofessionele sociale partners over het IPA (interprofessioneel akkoord). Dit akkoord bepaalt de verdere werkzaamheden van de interprofessionele sociale partners, en vormt dus samen met de socialprofitakkoorden een belangrijk kader voor het sociaal overleg in de socialprofitsectoren.

Ook in 2021 werden besprekingen gevoerd. Maar gezien het ABVV het IPA niet officieel goedkeurde, spreekt het niet van een IPA, maar van een sociaal akkoord. Naast een aantal klassieke onderwerpen (landingsbanen, SWT, risicogroepen, enz.) bevat het akkoord ook een aantal belangrijke andere onderwerpen zoals de verhoging van de minimumlonen en de vrijwillige overuren.

Een eerste onderwerp is de verhoging van het **minimumloon** in drie fases. Een eerste verhoging van het minimumloon heeft plaatsgevonden op 1 april 2022. Belangrijk om te vermelden is dat we vanaf die datum nog slechts één uniek minimumloon hebben. Op 1 april 2022 werd het minimumloon verhoogd met 76,28 euro. In 2024 en 2026 komt daar nog twee keer 35 euro bij. Om de werkgevers te compenseren wordt voorzien in een compensatiemechanisme door een vermindering van de patronale lasten (RSZ) via een “zeer lagelonegrens”.





Een tweede belangrijk onderwerp van het sociaal akkoord is de verlenging van verschillende stelsels van **SWT (stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag) en landingsbanen**.

Voor een aantal specifieke stelsels van SWT diende de NAR een aantal collectieve arbeidsovereenkomsten af te sluiten (zowel voor het recht op SWT als voor de vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid). Het gaat om de volgende stelsels van SWT: zware beroepen, lange loopbanen, herstructurering en medische redenen. Deze CAO's gelden voor de periode 1 juli 2021 tot 30 juni 2023. Deze verschillende stelsels vinden toepassing in de socialprofitsectoren die daartoe een CAO afgesloten hebben.

Er werd ook een CAO gesloten om de toegang tot eindloopbaan mogelijk te maken, zowel voor 1/5 als voor halftijds werk, met een toelage van de RVA voor werknemers vanaf de leeftijd van 55 jaar (tot nu toe was dit 57 jaar in het geval van halftijds werk). Deze CAO geeft aan de verschillende sectoren een kader om op sectoraal niveau verder afspraken te maken.

Tijdens de hele coronacrisis werd een soepel systeem van **tijdelijke werkloosheid** wegens overmacht gehanteerd.

Een aantal ondernemingen hebben echter ook tijdens de crisis gebruik gemaakt van de tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen. Dit laatste systeem zal zeker meer gebruikt worden van zodra het soepele systeem van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht afgebouwd zal worden. In het kader van het sociaal akkoord werd besloten om CAO nr. 148 te sluiten, die CAO nr. 147 tot vereenvoudiging van de procedure voor het aanvragen van tijdelijke werkloosheid om economische redenen in de context van de coronacrisis tot en met 31 december 2023 verlengt.

Ten slotte heeft de Nationale Arbeidsraad aan de regering gevraagd dat de regering de nodige wettelijke en regelgevende maatregelen treft om de crisismaatregel bestaande in de toekenning van 120 bijkomende **vrijwillige overuren** met een specifieke, gunstige behandeling, 'relance-uren' genoemd, vanaf 01 juli 2021 toe te passen in ondernemingen uit alle sectoren tot 31 december 2022.

De voordelen van deze regeling zijn de volgende: geen recuperatie, geen overloontoeslag, niet mee rekenen voor de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur en voor de interne grens, vrijstelling van sociale zekerheidsbijdragen en geen

onderwerping aan de personenbelasting voor de werknemer. Dit geeft ondernemingen de mogelijkheid om de waar nodig bijkomende uren te laten presteren.

Wat betreft SWT en landingsbanen hebben de interprofessionele sociale partners een kader gecreëerd. Dit kader moet echter door de sectoren geactiveerd worden. Dit hebben de vakbonden en de werkgeversorganisaties uit het **PC 337**, het aanvullend paritair comité voor de non-profitsector, dan ook in de tweede helft van 2021 gedaan door het afsluiten van meerdere CAO's.

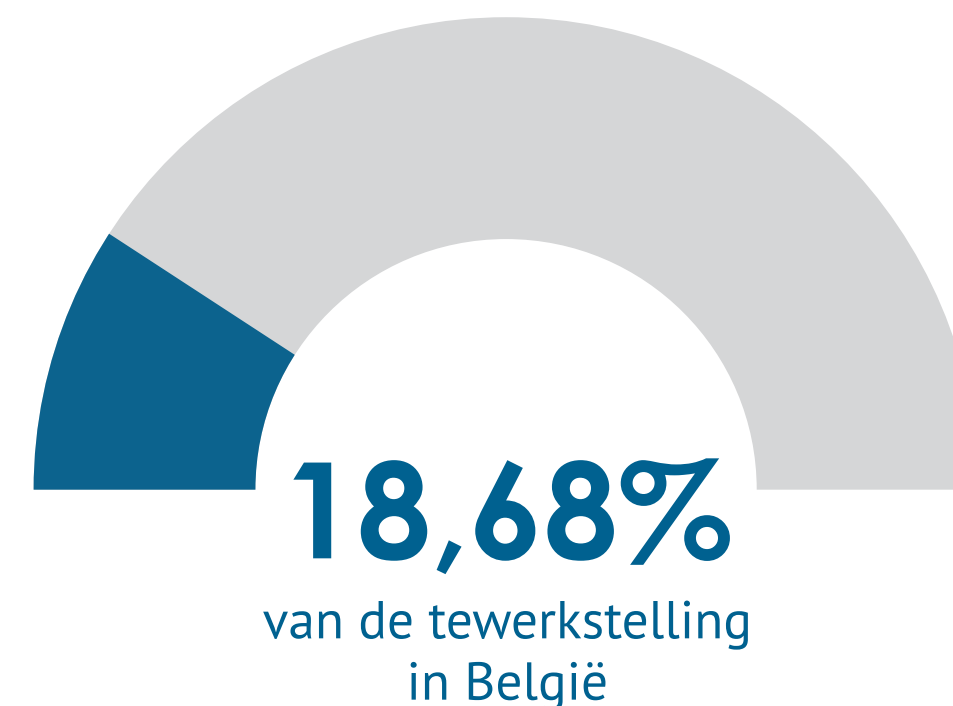




De social profit in beeld

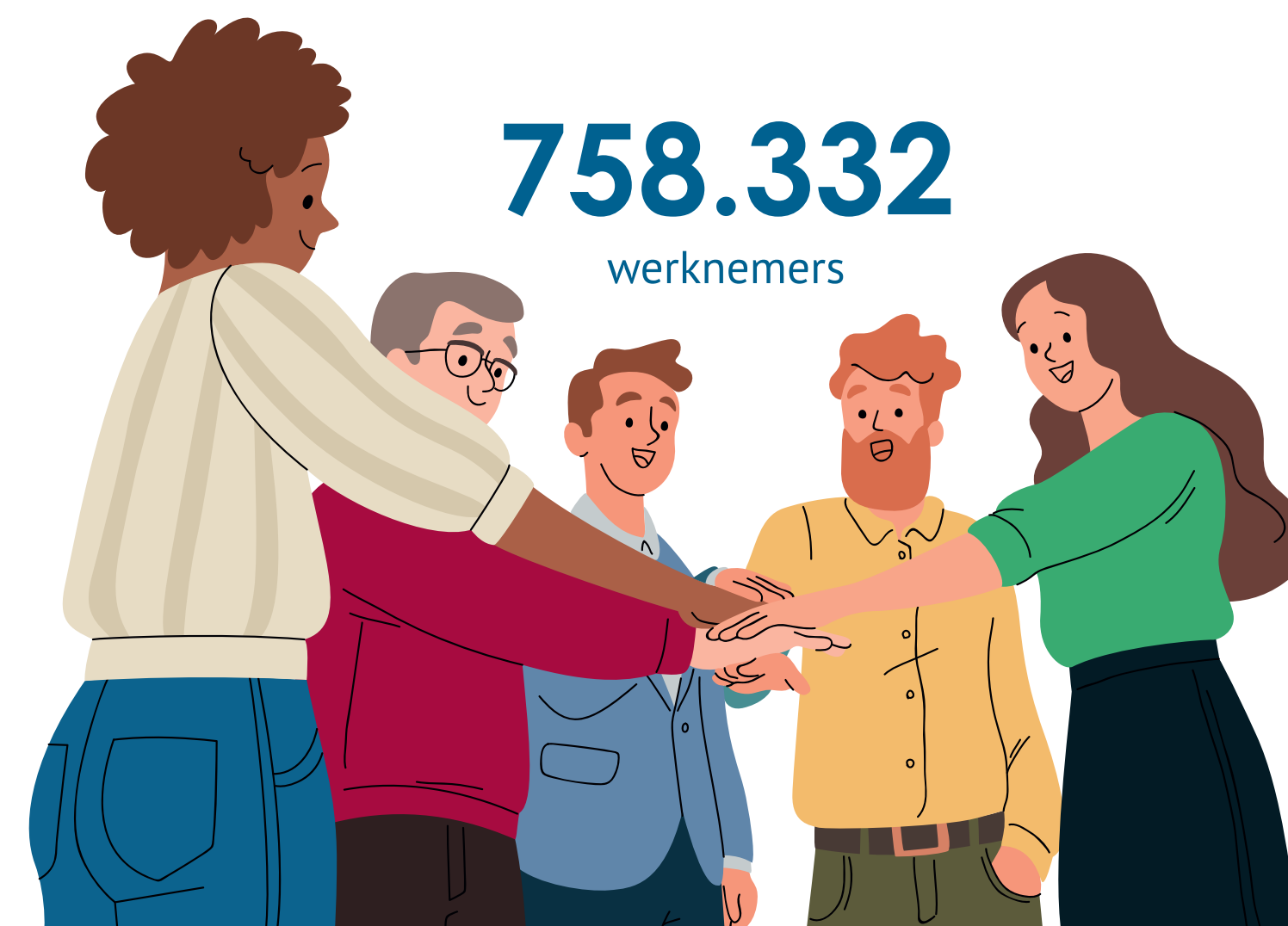
Een hoofdrolspeler in het Belgische sociaal-economische landschap

Een belangrijke werkgever



758.332

werknemers



Een sector in
volle groei

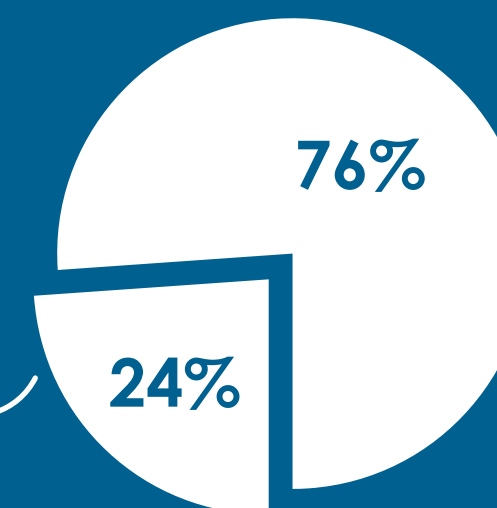
+12.000
nieuwe kwaliteitsbanen per jaar
d.w.z. 1 nieuwe job op 3 in België

Motor van de stijging van de tewerkstelling...
...in het verleden en in de toekomst

Zowel in de private als de publieke sector



178.603
werknemers uit de
socialprofitsector werken
in de **publieke sector**



579.729
werknemers uit de
socialprofitsector werken
in de **private sector**

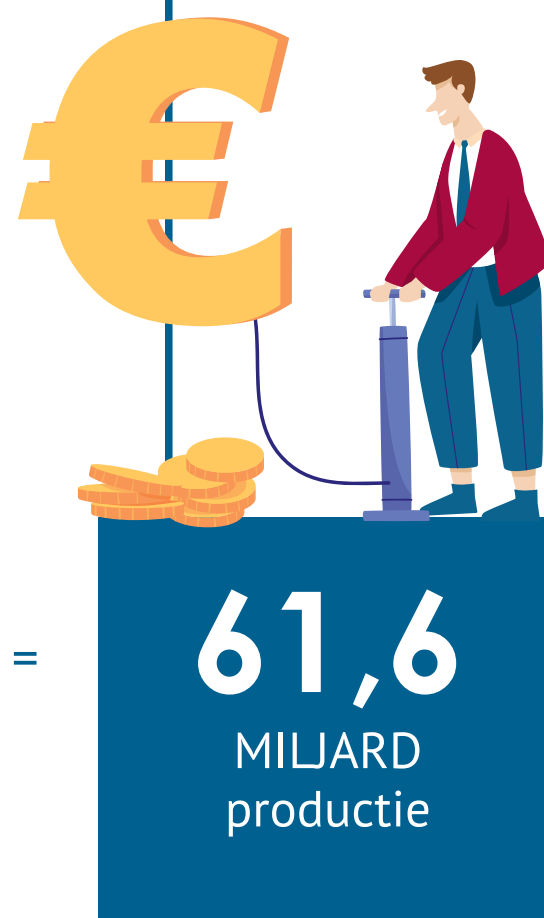
Niet te verwaarlozen
economisch gewicht

33,42 + **28,18** =

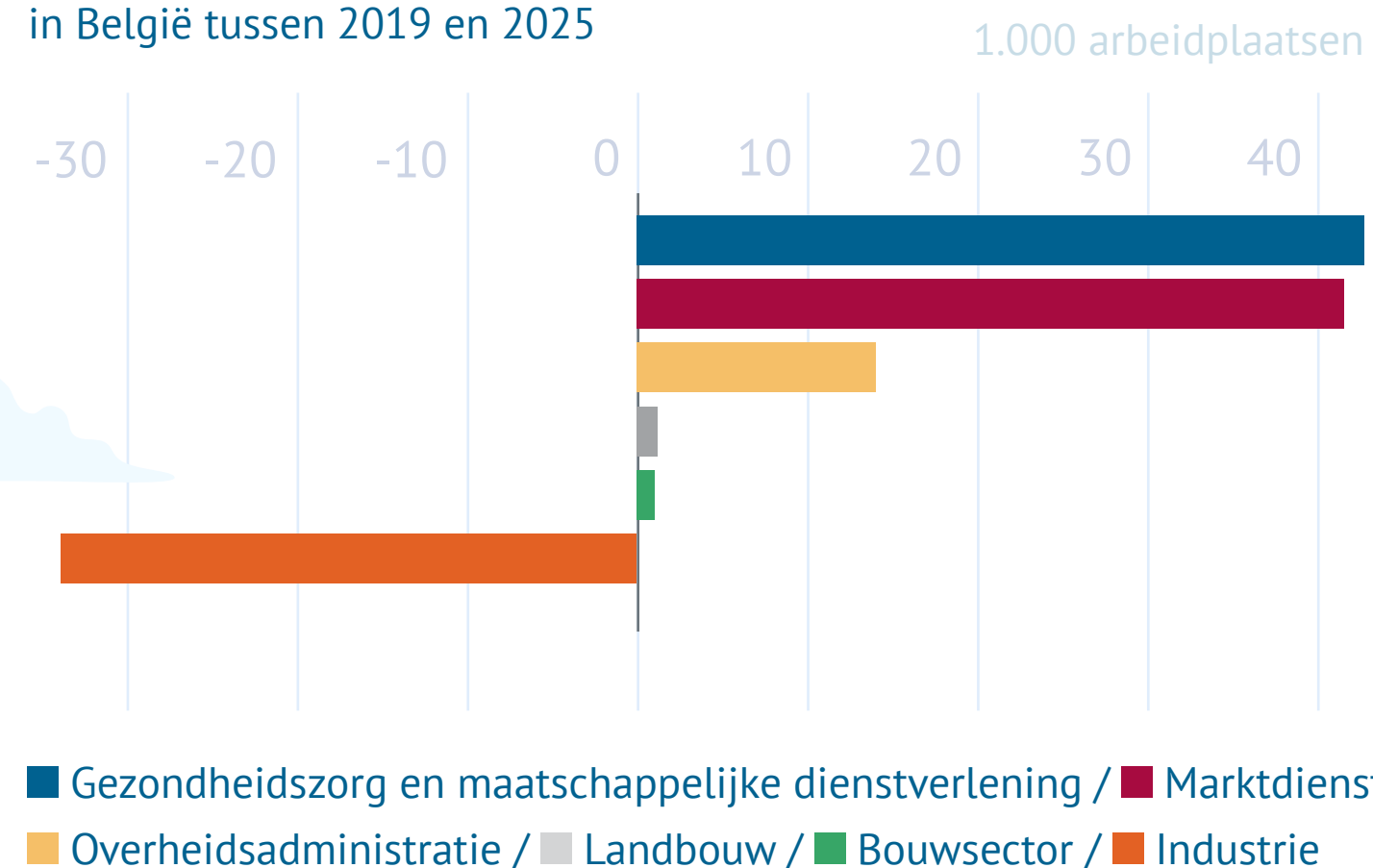
MILJARD
bruto toegevoegde
waarde

MILJARD
intermediair
verbruik

61,6
MILJARD
productie



Vooruitzichten voor **werkgelegenheidsgroei**
in België tussen 2019 en 2025



Actief in
heel België

36.465
vestigingen

Actief in verschillende sectoren

	Plaatsen	Aandeel in % socialprofitsector
Onderwijs (PC 152 en 225)	19.917	3,24%
Kunstensector (PC 304)	8.471	1,38%
Gezins- en bejaardenhulp (PC 318)	41.141	6,70%
Opvoeding en huisvesting (PC 319)	78.516	12,78%
Beschutte en sociale werkplaatsen (PC 327)	42.539	6,93%
Socioculturele sector (PC 329)	51.779	8,43%
Gezondheidsinrichtingen en -diensten (PC 330)	287.164	46,76%
Welzijns- en gezondheidssector (PC 331 en 332)	29.758	4,85%
Residuaire socialprofitsector (PC 337)	54.883	8,94%

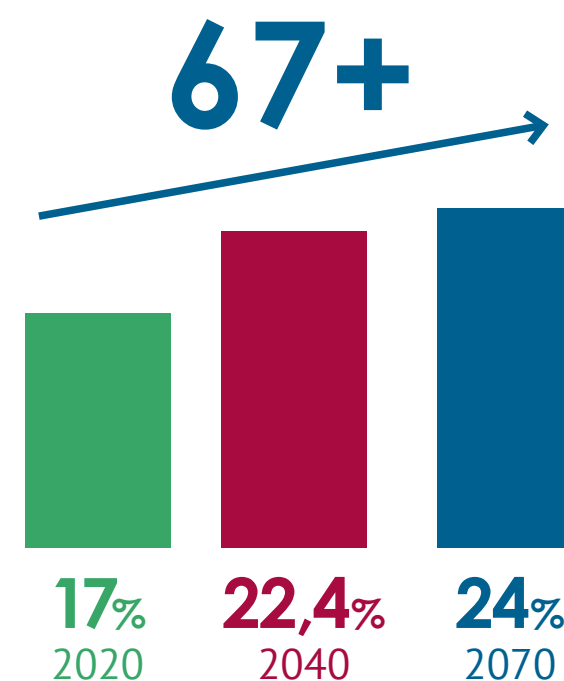


Motor van zingeving en sociale cohesie

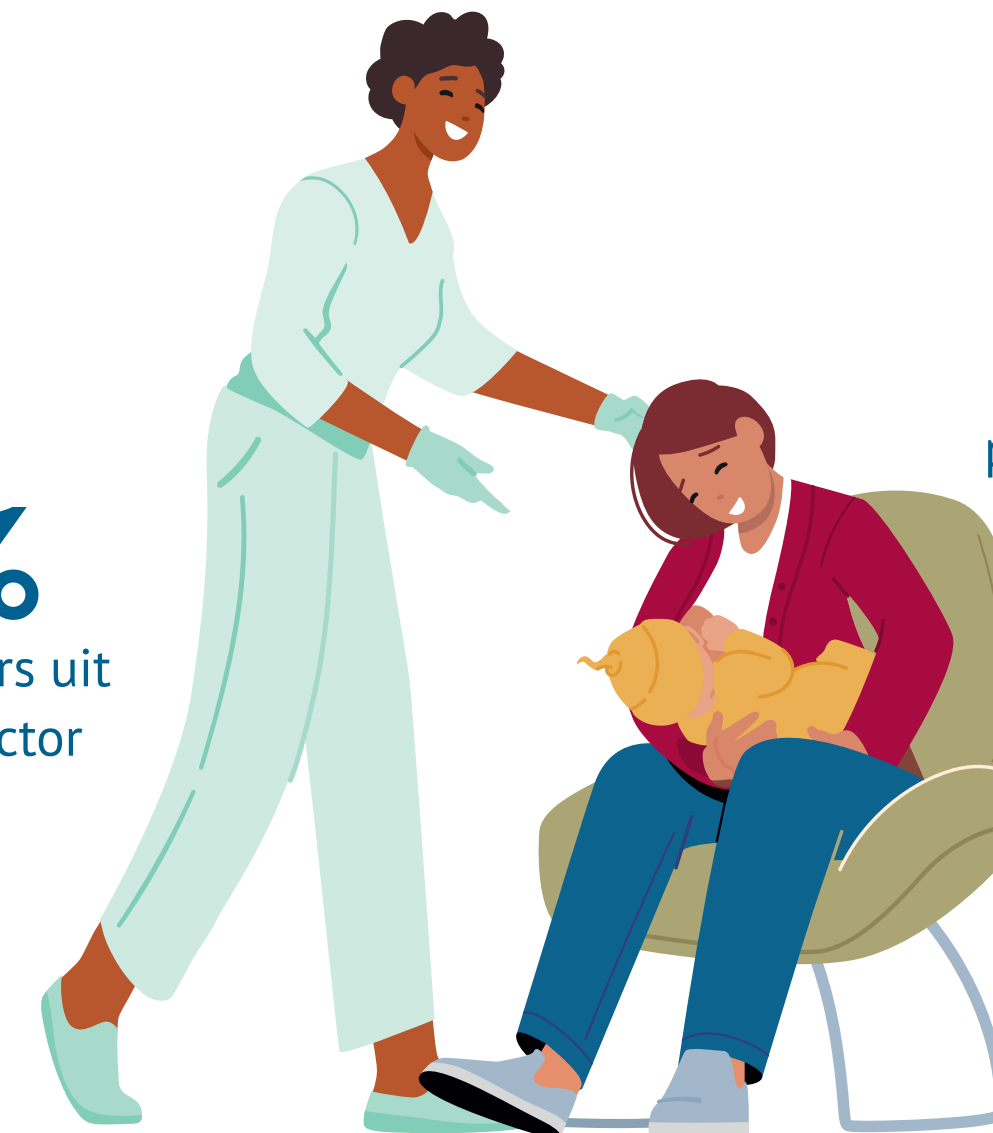
Dankzij de onbaatzuchtige toewijding van meer dan **1.166.000** vrijwilligers

Een sector die bijzondere aandacht heeft voor de vergrijzing

... van gebruikers van de diensten: deel van de bevolking ouder dan 67 jaar



+75% van de werknemers uit de socialprofitsector zijn vrouwen



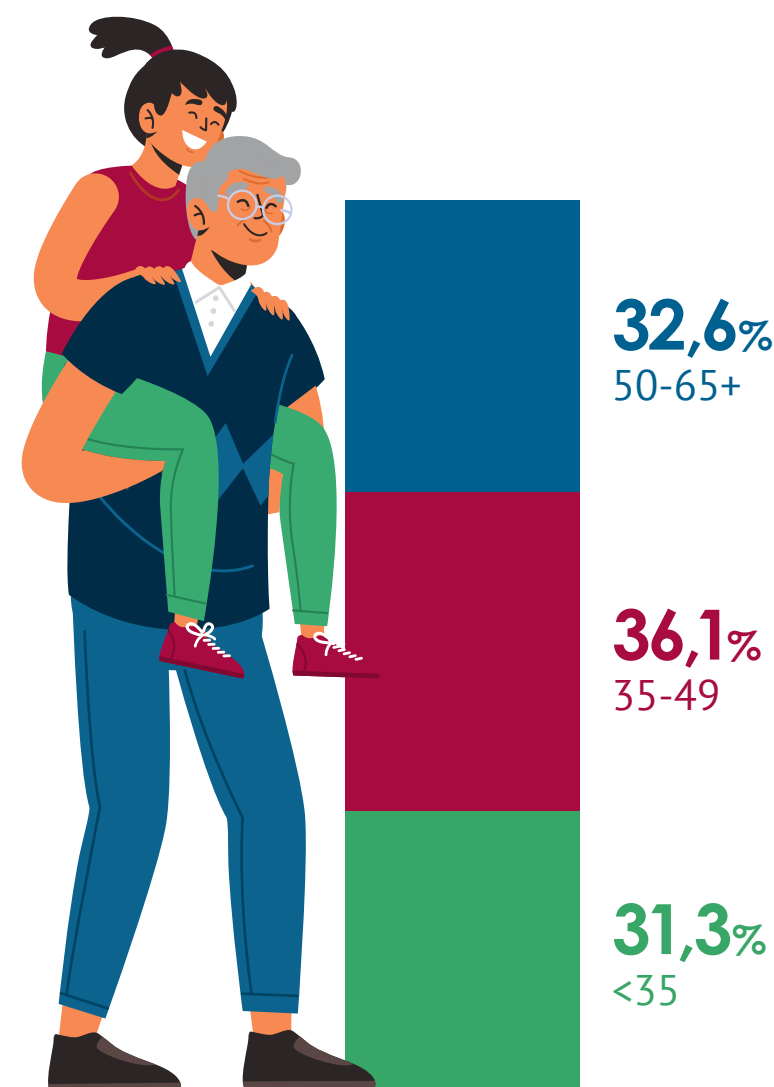
1/3 Meer dan één vrouw op 3 die in België werkt in de private sector, is werkzaam in de socialprofitsector = **32%**

Een vrouwelijke sector

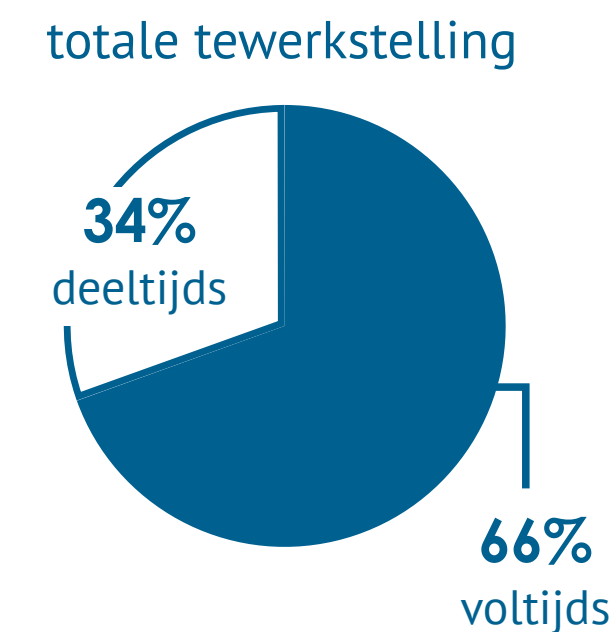
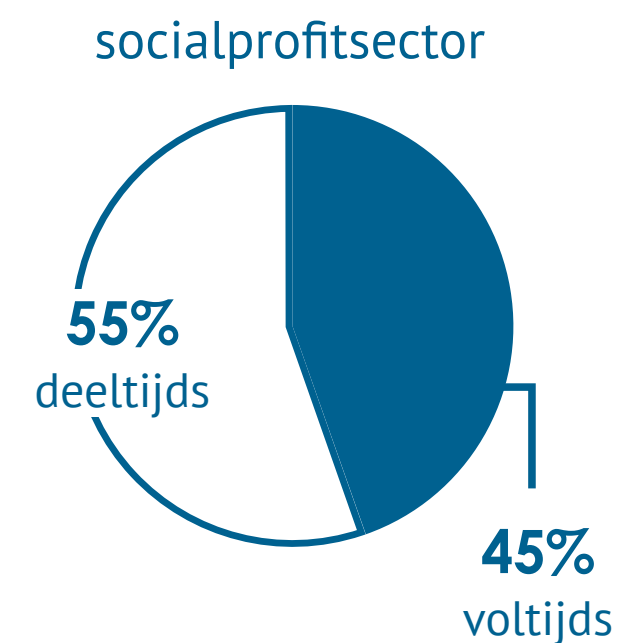
... maar ook op de werknemers uit de socialprofitsector:

1/3

werknemers is ouder dan 50 jaar in de social profit = **33%**



Aanzienlijk deel werkt deeltijds



A close-up photograph of a newborn baby being held by a person in a hospital setting. The baby is lying on its back, with its arms and legs slightly raised. The person holding the baby is wearing a white hospital gown and has a white identification band on their wrist. The baby's head is resting on the person's hand. The background is softly blurred, showing a hospital room with a bed and some equipment. The overall tone is warm and professional.

Onze leden en medewerkers

Onze 43 leden en hun vertegen- woordigers bij Unisoc

1. Alliance Nationale des Mutualités Chrétiennes

Chaussée de Haecht 579 BP40
1031 Bruxelles
T 02 246 41 11
www.mc.be
AV: F. Possemiers
RvB: F. Possemiers



2. ArbeitgeberInnenverband für den nicht-kommerziellen Sektor in der DG (AnikoS)

Gospertstraße 24
4700 Eupen
T 087 87 07 97
E info@anikos.be
www.anikos.be
AV: C. Ponkalo
RvB: C. Ponkalo



3. Association Nationale des Communautés Educatives (ANCE)

Avenue de Stalingrad 54
1000 Bruxelles
T 02 513 17 24
E federation@ance.be
www.ance.be
AV: M. Dupont



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

Rue des Comédiens 16-22
1000 Bruxelles
T 02 512 03 58
E info@cessoc.be
www.cessoc.be
AV: P. Malaise, J. Houssa, V. Verdonck
RvB: P. Malaise
Bureau: P. Malaise



5. Coordination de Défense des Services Sociaux et Culturels (CODEF)

Rue de la Station 25F
4670 Blegny
T 04 362 52 25
E codef@codef.be
www.codef.be
AV: R-M. Arrendondas



6. Croix Rouge de Belgique, Communauté francophone

Rue de Stalle 96
1180 Bruxelles
T 02 371 31 11
F 02 371 32 11
E info.crb@croix-rouge.be
www.croixrouge.be
AV: S. Libert



7. Fédération Bruxelloise des Entreprises de Travail Adapté (FEBRAP)

Rue Fernand Bernier 15
1060 Bruxelles
T 02 543 19 31
E info@febrap.be
www.febrap.be
AV: M. Dedobbeleer



8. Fédération de l'Aide et des Soins à Domicile (FASD)

Avenue Ad. Lacomblé 69/71 bte 7
1030 Bruxelles
T 02 735 24 24
E secretariat@fasd.be
www.fasd.be
AV: J. Bunckens
RvB: J. Bunckens



9. Fédération d'employeurs de services d'aide aux personnes (FESAP)

Rue de la sapinette 37
5020 Suarlée
T 081 40 33 78
E info@fesap.be
www.fesap.be
AV: I. Goos, V. Stevens



10. Fédérations des Associations Sociales et de Santé (FASS)

Rue Gheude 49
1070 Bruxelles
E info@fass.be
www.fass.be
AV: S. De Hey



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

Rue de Gembloux 196
5000 Namur
T 02 515 02 08
E csd@solidaris.be
www.fcscd.be
AV: D. Dewulf
RvB: D. Dewulf



12. Fédération des Etablissements Libres Subventionnés Indépendants (FELSI)

Avenue Jupiter 180
1190 Bruxelles
T 02 527 37 92
E secretariat@felsi.eu
www.felsi.eu
AV: V. Leonet



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

Place Bosch 24
1300 Wavre
T 010 22 52 02
E contact@fileasbl.be
www.fileasbl.be
AV: C. Van Honste
RvB: C. Van Honste



14. Fédération des Institutions de Prévention Educative (FIPE)

Rue Fernand Séverin 46
1030 Bruxelles
E secretariatfipe@gmail.com
www.lafipe.be
AV: J. Jamet



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

Rue des Champs Elysées 13
1050 Bruxelles
T 02 513 62 25
E ama@ama.be
www.ama.be
AV: C. Vanhessen



16. Fédération des Services Maternels et Infantiles de Vie Féminine (FSMI de Vie Féminine)

Rue de la Poste 111
1030 Bruxelles
T 02 227 13 00
E secretariat-national@viefeminine.be
www.viefeminine.be
AV: O. Lejoly



17. Fédération wallonne de services d'aide à domicile (FEDOM)

Chaussée de Perwez 307 BP A
5003 Saint-Marc (NAMUR)
T 081 31 27 26
E secretariat@fedom.be
www.fedom.be
AV: F. Delmotte
RvB: F. Delmotte



18. Fédération Wallonne des Entreprises de Travail Adapté (EWETA)

Route de Philippeville 196
6010 Couillet
T 071 29 89 22
E info@eweta.be
www.eweta.be
AV: S. Emmanuelidis, G. Convent
RvB: S. Emmanuelidis
Bureau : S. Emmanuelidis



19. Fédération Wallonne des Services de Santé Mentale (FéWaSSM)

Rue des Fusillés 20
1340 Ottignies
E fewassm@gmail.com
www.fewassm.be
AV: B. Van Tichelen



20. GIBBIS (Bruxelles Institutions de Santé – Gezondheidsinstellingen Brussel)

Herrmann-Debrouxlaan 40-42 /
Avenue Herrmann-Debroux 40-42
1160 Brussel/Bruxelles
T 02 669 41 00
E gibbis@gibbis.be
www.gibbis.be
AV: C. Dejaer, M. Vossen



21. Groep Maatwerk

Goossensvest 34
3300 Tienen
T 016 82 76 40
E info@groepmaatwerk.be
www.groepmaatwerk.be
AV: S. De Cock
RvB: S. De Cock



22. I-MENS

Tramstraat 61
9052 Gent
T 078 15 25 35
E info@i-mens.be
www.i-mens.be
AV: J. Hespel, E. Devriendt
RvB: J. Hespel, E. Devriendt



23. Katholiek Onderwijs Vlaanderen

Guimardstraat 1
1040 Brussel
T 02 507 06 11
E secretariaat@katholiekonderwijs.vlaanderen
www.katholiekonderwijs.vlaanderen
AV: D. Vanstappen
RvB: D. Vanstappen



24. Landsbond van de Liberale Mutualiteiten / Union Nationale des Mutualités Libérales (LLM UNML)

Livornostraat 25, Rue de Livourne 25
1050 Brussel/Bruxelles
T 02 542 86 00
E info@mut400.be
www.mut400.be
AV: P. Christiaens



25. Landsbond van de Neutrale Ziekenfondsen – Union nationale des Mutualités Neutres

Charleroisesteenweg 145,
Chss de Charleroi 145
1060 Brussel/Bruxelles
T 02 538 83 00
E info@lnz.be - info@unmn.be
www.neutrale-ziekenfondsen.be
www.mutualites-neutres.be
AV: Ph. Mayne



26. Medisch-Sociale sector in dialoog (MID)

Haachtsesteenweg 579
1031 Brussel
T 02 246 49 49
E mid@cm.be
www.mid.be
AV: B. Lejeune
RvB: B. Lejeune



27. Nationaal Verbond van Vlaamse Socialistische Ziekenfondsen

St.-Jansstraat 32-38
1000 Brussel
T 02 515 05 11
E nvsm@socmut.be
www.socmut.be
AV: S. Meerschaut
RvB: S. Meerschaut



28. Rode Kruis Vlaanderen

Motstraat 40
2800 Mechelen
T 015 44 33 22
E info@rodekruis.be
www.rodekruis.be
AV: P. Catry
RvB: P. Catry



29. UNESSA (Union En Soins de Santé) (vroeger: FIAS-ACFI; FIMS; FISSAAJ)
Chaussée de Marche 604
5101 Erpent
T 081 32 76 60
E info@unessa.be
www.unessa.be
AV: B. Hallet (UNESSA), S. Mercier (UNESSA), F. Pitz (UNESSA), S. Marq (UNESSA)
RvB: B. Hallet (UNESSA)



30. FIAS-ACFI (UNESSA)
Chaussée de Boondael 6 bte 14
1050 Bruxelles
T 02 640 44 07
E fias.acfi@unessa.be
www.acfi.be
AV: B. Van Sluys (FIAS-ACFI)

31. FISSAAJ (UNESSA)
Chaussée de Boondael 6
1050 Bruxelles
T 02 648 69 16
E fissaaj@unessa.be
www.fissaaj.be
AV: M. Thomas (FISSAAJ)
RvB: M. Thomas (FISSAAJ)



32. FIMS (UNESSA)
Rue Belliard 23a
1040 Bruxelles
T 087 78 31 85
E info@unessa.be
www.fims-asbl.be
AV: D. Lefèbvre (FIMS)
RvB: D. Lefèbvre (FIMS)



33. Union Nationale des Mutualités Libres – Landsbond van de Onafhankelijke Ziekenfondsen (MLOZ)
Route de Lennik 788 A,
Lenniksebaan 788 A
1070 Brussel/Bruxelles
T 02 778 92 11
E info@mloz.be
www.mloz.be
AV: C. Deneyer
RvB: C. Deneyer



34. Union Nationale des Mutualités Socialistes (UNMS)
Rue Saint-Jean 32-38
1000 Bruxelles
T 02 515 02 11
E unms@mutsoc.be
www.mutsoc.be
AV: J. Delchambre
RvB: J. Delchambre



UNION NATIONALE DES MUTUALITÉS SOCIALISTES
NATIONAAL VERBOND VAN SOCIALISTISCHE MUTUALITEITEN

35. Santhea
Rue de Pinson 36
1170 Bruxelles
T 02 210 42 70
E contact@santhea.be
www.santhea.be
AV: H. Goossens, V. Victoor,
M. Duckers, M. Xhrouet
RvB: M. Xhrouet, H. Goossens



36. Secrétariat Général de l'Enseignement Catholique (SeGEC)
Avenue E. Mounier 100
1200 Bruxelles
T 02 256 70 11
E segec@segec.be
enseignement.catholique.be
AV: S. Vanoirbeck
RvB: S. Vanoirbeck



37. Socioculturele werkgeversfederatie (Sociare)
Galerie Ravenstein 28/3
1000 Brussel
T 02 503 18 11
E info@sociare.be
www.sociare.be
AV: V. Huwé, E. Debruyne, K. Musch
RvB: V. Huwé



38. SOM, de federatie van Sociale Ondernemingen
Mundo A - Turnhoutsebaan 139a
2140 Borgerhout
T 03 366 02 53
E info@som.be
www.som.be
AV: L. Jaminé, I. De Kever, E. Liégeois, K. Fransen
RvB: L. Jaminé
Bureau: L. Jaminé



39. Vlaamse Christelijke Mutualiteiten

Haachtsesteenweg 579 BP40

1031 Brussel

T 02 246 41 11

www.cm.be

AV: K. Raman

RvB: K. Raman



40. Vlaams Welzijnsverbond

Guimardstraat 1

1040 Brussel

T 02 511 44 70

E post@vlaamswelzijnsverbond.be

www.vlaamswelzijnsverbond.be

AV: M. de Roo, V. Degrande,

H. Delaruelle, C. Van Audenhove

RvB: M. de Roo



41. Wit-Gele Kruis Vlaanderen (WGKV)

Frontispiesstraat 8 bus 1.2

1000 Brussel

T 02 739 35 11

E wgk@vlaanderen.wgk.be

www.witgelekruis.be

AV: H. Van Gansbeke, H. Lemmens

RvB: H. Van Gansbeke



42. Zorggezind

Koningstraat 294

1210 Brussel

T 02 227 40 71

E info@zorggezind.be

www.zorggezind.be

AV: S. Berteloot, A. Demeulemeester,

M. Ruys, L. Picard

RvB: S. Berteloot



43. Zorgnet-Icuro

Guimardstraat 1

1040 Brussel

T 02 511 80 08

E post@zorgneticuro.be

www.zorgneticuro.be

AV: S. Slangen, V. Van Roey,

B. Van Santbergen, K. Theunis

RvB: V. Van Roey, K. Theunis

Bureau: V. Van Roey



Onafhankelijke bestuurders

M. Cloet (voorzitster)

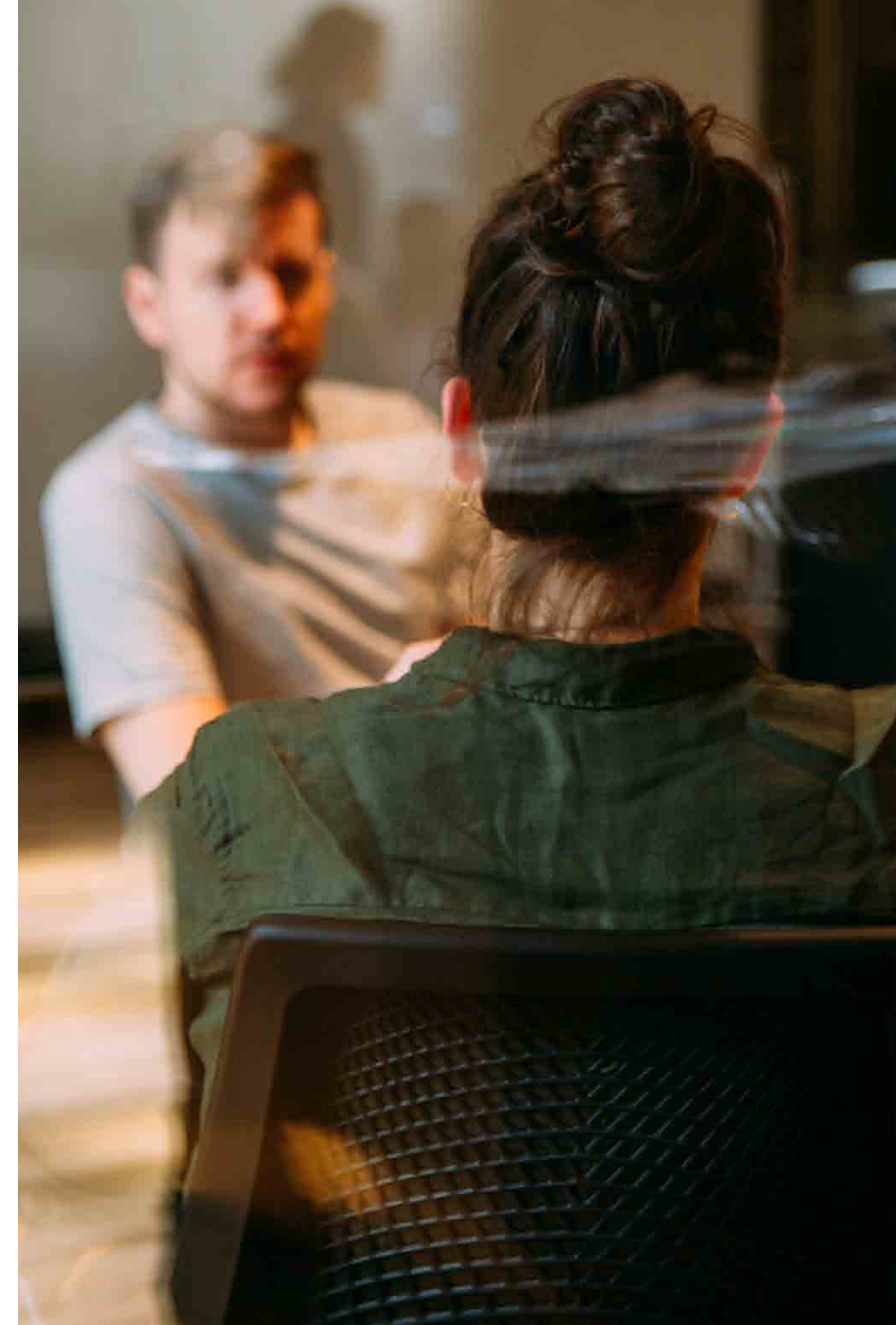
S. Choquet (vicevoorzitter)

Beide vertegenwoordigd in RvB en Bureau

P. Debucquois

M. Gobert

Beiden vertegenwoordigd in RvB



Ons team in 2021



Michaël De Gols

Directeur

T 02 205 00 48

E m.degols@unisoc.be



Charlotte De Mondt

Juridisch adviseur

T 02 739 10 74

E c.demondt@unisoc.be



Cathy De Vel

Stafmedewerker beleids-
ondersteuning & projecten

T 02 739 10 75

E c.devel@unisoc.be



Emilien Leurquin

Economisch adviseur

T 02 205 00 44

E e.leurquin@unisoc.be



Mehmet Saygin

Juridisch adviseur

T 02 739 10 76

E m.saygin@unisoc.be



Peter Van den Broeck

Administratief assistent

T 02 739 10 72

E p.vandenbroeck@unisoc.be



Unie van socialprofitondernemingen (Unisoc) VZW

Kunstlaan 27 bus 13, 1040 Brussel

ondernemingsnr 0454 285 048, RPR: ondernemingsrechtbank Brussel

T +32 2 739 10 72 - www.unisoc.be - info@unisoc.be - [@unisoc_be](https://twitter.com/unisoc_be)



unisoc