



Samen bouwen aan de toekomst

Memorandum
Federale verkiezingen 2024


unisoc

Unisoc is...

Dé werkgeverskoepel
van de social profit in België

Erkende sociale partner

Adviseur voor beleidsmakers

Expertise- en informatiecentrum



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)

Samen bouwen aan de toekomst

Memorandum Federale verkiezingen 2024

In dit memorandum gaat Unisoc in op de bekommernissen en verwachtingen van haar leden die voortvloeien uit de vele discussies en raadplegingen die de voorbije maanden hebben plaatsgevonden in de aanloop naar de volgende federale verkiezingen in juni 2024. Een brede waaier aan thema's komt aan bod, van tewerkstelling en personeelstekorten tot financiering, administratieve vereenvoudiging, het belang van werkbare loopbanen en steun voor het sociaal overleg.

- 1 Werkgelegenheid en personeels-schaarste › p. 6
- 2 Sociaal overleg en beleid › p. 11
- 3 Financiering en werking › p. 12
- 4 Fiscaliteit › p. 14
- 5 Administratieve vereenvoudiging (Only Once) › p. 15
- 6 Werkbare loopbanen › p. 17
- 7 Mobiliteit › p. 20
- 8 De socialprofit-sector als partner in duurzaamheid › p. 21



Algemene opmerking

Alvorens de thema's en onderwerpen meer in detail te bespreken, vestigen we de aandacht op een transversaal pijnpunt dat essentieel is voor de hele socialprofit-sector. Het is namelijk van essentieel belang dat er meer samenwerking komt tussen de verschillende bevoegdheidsniveaus. Het is essentieel dat bij het beleid en de beslissingen die op federaal niveau worden genomen, rekening wordt gehouden met het feit dat de meeste socialprofitondernemingen op gewestelijk

en/of gemeenschapsniveau worden gesubsidiëerd. De voorbeelden die dit gebrek aan overleg illustreren zijn veelvuldig (denken we maar aan opleiding en aan de energiecrisis).

“Het is essentieel dat van elke beslissing de (in)directe impact wordt geanalyseerd.”

Het federale niveau en de deelstaten moeten zich systematisch de vraag stellen of een bepaalde maatregel een indirect of direct een negatieve

impact kan hebben op alle of een deel van de socialprofitondernemingen, onder meer wat betreft hun subsidies. Er moet een aanpak komen die gebaseerd is op een impactanalyse, met een systematische voorafgaande controle en analyse van de mogelijke impact van elk nieuw initiatief dat op federaal niveau en op het niveau van de gefedereerde entiteiten wordt genomen.

1 Werkgelegenheid en personeels-schaarste

1.1. Nood aan maatregelen om de personeels-schaarste aan te pakken

Unisoc pleit voor structurele maatregelen om het ongeziene en alsmaar nijper wordende personeelstekort in de socialprofitsector aan te pakken (voor een aantal sectoren betekent dit dat moet worden samengewerkt met de gefedereerde entiteiten). In onze sector vervullen mensen een essentiële rol en hun taken kunnen niet zomaar worden overgenomen door technologie.

Meer in het algemeen is het van vitaal belang dat de verschillende overheidsinstanties investeren in de promotie van de beroepen in de sector en middelen vrijmaken om werken in de sector aantrekkelijker te maken, met name via campagnes gericht op het grote publiek.

In het kader van de coronacrisis werden een reeks maatregelen genomen om – naast het reeds bestaande tekort – het personeelstekort op te vangen dat in de zorg- en welzijnssector is ontstaan door de verspreiding van het virus. Sommige

maatregelen, zoals de neutralisatie van het aantal uren voor studenten, hebben geleid tot een **tijdelijke toename van de kredieturen voor studenten** (van 475 naar 600 uur). Wij vragen dat deze maatregel structureel wordt.

De eenvoudige en voordelige tewerkstelling van gepensioneerden werd verlengd tot september 2024, omdat die maatregel doeltreffend is in de strijd tegen het personeelstekort: die personen kennen de omgeving, het werk en vaak ook het team waar ze in terecht komen en kunnen dus snel worden ingezet. Elke helpende hand aan het bed van de patiënt telt.

“Meewerken aan een dienstverlening van algemeen belang die de hele bevolking ten goede komt, is een vooruitzicht van onschatbare waarde dat door de overheid moet worden ondersteund.”



Dat zulke maatregelen nodig zijn, wijst erop dat er meer moet worden gedaan om het personeelstekort op te vangen. Ook de jeugdzorg, gehandicaptenzorg, kinderopvang en sociaal-culturele sector kampen met ernstige personeelstekorten.

Om het personeelstekort in verschillende socialprofitsectoren op te vangen, roept Unisoc op om na te denken over **een kader waardoor in die sectoren een beroep gedaan kan worden op flexi-jobs.**

Bovendien zouden **bepaalde (verpleegkundige) handelingen** toegestaan moeten worden voor (niet-) zorgberoepen.

Al die (voorgestelde) maatregelen zijn belangrijk. Unisoc dringt echter ook aan op de **noodzaak om beroepen in de socialprofitsectoren opnieuw aantrekkelijk te maken.** Het is niet alleen belangrijk dat er voldoende middelen beschikbaar zijn, het is ook belangrijk dat het maatschappijbeeld wordt bijgesteld. We moeten mensen zin geven om een beroep uit te oefenen in sectoren als zorg en welzijn. Meewerken aan een dienstverlening van algemeen belang die de hele bevolking ten goede komt, is een vooruitzicht van onschatbare waarde dat door de overheid moet worden ondersteund.

1.2. Het gebruik van werkgeversgroeperingen vergemakkelijken

De werkgeversgroepering is een instrument om werknemers te delen. In

sectoren met een groot personeelstekort kan dit dan ook een belangrijk instrument zijn. Hoewel het wettelijk kader dat eraan ten grondslag ligt sinds 2000 verschillende keren is hervormd, wordt het instrument nog altijd te weinig gebruikt. Dat komt deels door een aantal voorwaarden die het instrument minder aantrekkelijk maken, deels door het feit dat de overheid te weinig promotie voor dit instrument maakt.

De belangrijkste versoepelingen die in de voorwaarden dienen te worden aangebracht, zijn:

- verhoging van de maximale tewerkstellingsdrempel, die momenteel op vijftig werknemers ligt;
- afschaffing van de verplichting dat het maatschappelijk doel uitsluitend het delen van personeel moet zijn;
- afschaffing van de hoofdelijke aansprakelijkheid van de leden van de werkgeversgroepering in sociale, fiscale en loongerelateerde zaken, zowel tegenover werknemers als tegenover derden.

Bovendien moet de procedure in verband met de erkenning door de minister worden vereenvoudigd en gestroomlijnd. Tot slot vraagt Unisoc dat de overheid een campagne zou lanceren om dit instrument te promoten en beter bekend te maken bij de betrokken actoren.

1.3. Economische migratie aanmoedigen

Tijdens de Werkgelegenheidsconferentie 2022, riep Unisoc de regering al op om de integratie van mensen van buitenlandse origine en niet-EU-onderdanen op de arbeidsmarkt te bevorderen om het personeelstekort in de socialprofitsector op te vangen. Daartoe werden vier onderwerpen geïdentificeerd.

Ten eerste is het belangrijk om **inclusief onderwijs** te bevorderen. Het is ook van cruciaal belang dat alle studiegebieden worden opgewaardeerd en dat alternerend leren en het hoger technisch onderwijs aantrekkelijker worden gemaakt. Elke leerling moet, ongeacht zijn of haar richting en onderwijsniveau, tijdens zijn schoolcarrière praktische ervaring opdoen via stages of een systeem van alternerend leren. Op de lange termijn moeten permanente opleidingen en opleidingen op maat ervoor zorgen dat de juiste personen op de juiste plaats belanden en blijven in ondernemingen.

Ten tweede moet gefocust worden op het leren van de **taal**. Individuele beroepsopleidingen (zoals de PFI in Wallonië, de FPIE in Brussel en de IBO in Vlaanderen) en andere vormen van leren op de werkplek moeten worden uitgebreid.

Ten derde moeten in het **buitenland verworven diploma's en competenties** gemakkelijker worden erkend en moet die erkenning worden gestandaardiseerd. Het duurt namelijk erg lang om een diploma te laten erkennen en

bovendien is die erkenning niet automatisch voor het hele land geldig. Een groot aantal werkzoekenden heeft een buitenlands diploma van hoger onderwijs dat hier niet wordt erkend. Via een gedeeltelijke of voorwaardelijke erkenning moet het bovendien mogelijk zijn om te beginnen werken, op voorwaarde dat binnen een bepaald tijdsbestek de nodige doelstellingen worden bereikt.

Ten vierde moet **iedereen die legaal op het grondgebied verblijft onmiddellijk toegang hebben tot werk**. De administratieve procedures moeten worden vereenvoudigd en de termijn van vier maanden om te kunnen toetreden tot de arbeidsmarkt moet worden afgeschaft.

1.4. De platform-economie reguleren

De deeleconomie is een economisch model waarbij drie categorieën spelers betrokken zijn: i) dienstverleners, die activa, middelen, tijd en/of competenties delen; ii) gebruikers van die diensten; en iii) tussenpersonen die dienstverleners en gebruikers met elkaar in contact brengen en transacties tussen hen vergemakkelijken. Deze nemen de vorm aan van onlineplatforms.

Zulke platformen vinden steeds meer ingang in onze sectoren, vooral in de zorg- en welzijnssector, en creëren dubieuze concurrentie met de socialprofitondernemingen die actief zijn in die sectoren. Anders dan die laatste, passen de platformen geen – of niet dezelfde stringente – kwaliteits- en professionaliteitscriteria toe. Die concurrentie

lijkt in bepaalde gevallen op een vorm van oneerlijke concurrentie die er bovendien toe leidt dat de kwaliteit van die diensten van algemeen belang ten behoeve van het publiek erop achteruitgaat. Die platformen trekken soms ook personeel aan uit de socialprofitsectoren, waardoor het personeelstekort in die sectoren nog verder toeneemt.

Unisoc roept de regering op om een kader te scheppen dat de activiteiten van platformen voor de deeleconomie reguleert, om zo het vertrekken van personeel tegen te gaan en ervoor te zorgen dat de kwaliteit en professionaliteit van de diensten en activiteiten van algemeen belang die in de betrokken sectoren worden aangeboden, behouden blijft.

1.5. Administratieve vereenvoudiging van deeltijdse arbeid

Aangezien in onze sector 55% van de werknemers deeltijds tewerkgesteld zijn, hetzij 25% meer dan het algemene gemiddelde voor alle sectoren: moet de administratieve rompslomp die gepaard gaat met de organisatie van deeltijdse arbeid worden beperkt

en moet deeltijdse arbeid flexibeler worden gemaakt, aangezien deeltijdse arbeid momenteel niet voldoet aan de flexibiliteitsbehoeften van werkgevers en werknemers.

1.6. De terbeschikkingstelling op structurele wijze versoepelen

Om in sectoren die als essentieel of kritiek werden beschouwd, zoals zorg en welzijn, de continuïteit van de activiteiten te waarborgen had de overheid tijdens de coronacrisis het terbeschikking stellen van personeel versoepeld. In de praktijk kwam die versoepeling erop neer dat de strikte voorwaarden van artikel 31 van de wet van 24 juli 1987 tijdelijk werden opgeheven. Zo hoefde de tripartiete overeenkomst tussen de oorspronkelijke werkgever, de derde gebruiker en de terbeschikking gestelde werknemer niet langer expliciet en gedetailleerd de precieze instructies te specificeren die de derde aan de werknemers van de werkgever kan geven.

In tegenstelling tot artikel 32 van bovengenoemde wet biedt artikel 31 bovendien twee extra faciliteiten in het kader van een terbeschikkingstelling:

- er is geen overeenkomst met of kennisgeving aan de sociale inspectie nodig;

“De gezondheidssector is gebaseerd op een aantal essentiële beginselen zoals algemeen belang en financiële toegankelijkheid voor de hele bevolking. Om die beginselen te vrijwaren, is het belangrijk dat de tewerkstelling in die sector niet gecommmercialiseerd wordt.”



- de gebruiker hoeft geen akkoord te vragen aan de vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis van die afvaardiging, aan de werknemersorganisaties die zijn vertegenwoordigd in het paritair comité waaronder zijn onderneming ressorteert.

Gezien de omvang van het personeelstekort in de social-profitsector roept Unisoc op om de tijdelijke versoepelingen die tijdens de coronacrisis zijn doorgevoerd, structureel te maken.

1.7. Projectsourcing beperken

De zorg- en welzijnssector kampt met een groot personeelstekort. In die context stellen consultancyondernemingen

externe arbeidskrachten in die sector ter beschikking (projectsourcing) tegen voorwaarden die op korte termijn weliswaar voor ademruimte zorgen, maar **op langere termijn het personeelstekort alleen maar groter maken.**

Dit fenomeen bestaat naast uitzendkantoren die in de zorg- en welzijnssector eveneens uitzendkrachten ter beschikking stellen voor tijdelijke vervangingen. Die project officers treden dan tijdelijk toe tot het personeel van de zorginstellingen, maar blijven (in principe) onder het hiërarchische gezag van de consultancyondernemingen staan en genieten aantrekkelijkere loonvoorwaarden dan de personeelsleden in de zorginstellingen, die daardoor sterk in de verleiding komen om de desbetreffende zorginstelling te verlaten en bij het consultancybedrijf aan de slag te gaan.

De gezondheidssector is echter gebaseerd op een aantal essentiële beginselen zoals algemeen belang en financiële toegankelijkheid voor de hele bevolking. Om die beginselen te vrijwaren, is het belangrijk dat de tewerkstelling in die sector niet gecommmercialiseerd wordt. Omdat deze sector op die beginselen is gebaseerd, wordt hij gesubsidieerd door de overheid en is hij onderworpen aan kwaliteitseisen en een systeem van barema's. Het is dan ook belangrijk dat **een kader en limieten voor projectsourcing** worden voorzien. Dit kan onder meer gebeuren door in de commerciële overeenkomst tussen het consultancybedrijf en de zorginstelling automatische wederkerigheid van deze clause in te voeren, en door een mechanisme voor een eerlijke en correcte prijsbepaling te hanteren.

1.8. Extra uren voor deeltijds tewerkgestelde werknemers

Deeltijds tewerkgestelde werknemers die dat willen, moeten de mogelijkheid krijgen om, op flexibele wijze, meer uren te presteren. In de socialprofitsectoren werkt meer dan de helft van de werknemers (ongeveer 55%) deeltijds. Door werknemers die daartoe bereid zijn, de mogelijkheid te bieden om, op flexibele wijze en al dan niet tijdelijk, extra uren te presteren, kan het arbeidsvolume op macro-economisch niveau significant stijgen.

1.9. Opleiding op maat van de behoeften

De socialprofitsector hecht veel belang aan de opleiding van personeel. Maar we zijn er ook van overtuigd dat bij die opleiding kwaliteit moet voorop staan. Dat iedere werknemer tijdens een bepaald aantal dagen een individueel recht op opleiding krijgt toegekend past niet in deze kwalitatieve benadering en moet dus worden vermeden. Er moet daarentegen werk gemaakt worden van een individuele aanpak op maat van de behoeften en prioriteiten van elke onderneming en elke werknemer.

Daarom roept Unisoc op om terug te komen op de beslissing die in het kader van de arbeidsdeal werd genomen om een individueel recht in te stellen. We raden resoluut aan om, zoals voorheen, te kiezen voor een **collectieve en geïntegreerde aanpak** die niet alleen rekening houdt met elk individu, maar ook met de specifieke aard van elke

professionele context, en dit vanuit een sectoraal perspectief zoals het perspectief dat heeft geleid tot het sluiten van de VIA-akkoorden.

Ten slotte wordt ook de aandacht gevestigd op de nood van diensten van algemeen belang om te voorzien in **vervanging van personeel dat opleidingen volgt**. Daartoe moeten de nodige financieringen voorzien worden.

1.10. Arbeidstijd

Door de aard van de activiteiten in de socialprofitsector (veel sectoren draaien 24/7) en het grote aantal deeltijds tewerkgestelde werknemers in die sector, is de organisatie van de arbeidstijd in onze sectoren een zeer complexe aangelegenheid.

Tijdens deze legislatuur werd het recht op deconnectie aangescherpt. Dat recht bracht voor ondernemingen ook bijkomende administratieve rompslomp met zich mee. Daarom vragen we aan de volgende regering om werkgevers **in de toekomst niet met nog meer administratieve taken op te zadelen** (zoals aanwezigheidsregistratie).

Tot slot is het **bijkomend krediet van vrijwillige overuren** in het kader van het IPA 2023-2024 (relance-uren) een belangrijk instrument om tegemoet te komen aan de dringende behoeften van ondernemingen. Vandaar dat wij vragen om dat bijkomend krediet te verduurzamen in de Arbeidswet.





Sociaal overleg en beleid



2.1. Waarom het belangrijk is de socialprofitsector te raadplegen

Door de coronacrisis is andermaal duidelijk geworden hoe belangrijk de socialprofitsector is voor de hele maatschappij.

Ondanks die positieve ontwikkeling worden politieke beslissingen nog te vaak genomen zonder vooraf te overleggen met de socialprofitsector en met alleen de situatie van de commerciële sector in het achterhoofd. Er moet een echte paradigmaverschuiving komen: het is belangrijk om Unisoc op voorhand te raadplegen, niet alleen omdat Unisoc bijna een vijfde van het werk in België vertegenwoordigt, maar ook omdat een voorafgaande raadpleging voorkomt dat er tijd en energie moeten worden verspild om de situatie achteraf recht te zetten (WVV, UBO, energiecrisis, groene fiscaliteit, enz.).

“ Er moet een echte paradigmaverschuiving komen: het is belangrijk om Unisoc op voorhand te raadplegen, niet alleen omdat Unisoc bijna een vijfde van het werk in België vertegenwoordigt, maar ook omdat een voorafgaande raadpleging voorkomt dat er tijd en energie moeten worden verspild om de situatie achteraf recht te zetten.”

2.2. Het interprofessioneel en sectoraal overleg respecteren

De interprofessionele en sectorale sociale partners spelen een belangrijke rol in het maken van regelgeving via CAO's en via adviezen aan de regering en het parlement.

De unanieme standpunten van de sociale partners in de NAR en de paritaire comités zijn het resultaat van discussies, onderhandelingen en, uiteindelijk, compromissen. Vaak gaat het om moeilijke en delicate evenwichtsoefeningen. Wanneer de NAR of een paritair comité een unaniem advies uitbrengt, is het belangrijk dat de instantie die het advies heeft gevraagd – of dat nu de regering of het parlement is – dat advies respecteert en er dus op passende wijze rekening mee houdt.

Respect voor sociaal overleg betekent ook respect voor de autonomie van de sociale partners en dus voor hun vrijheid om te bepalen welke thema's ze willen aanpakken of welke richting ze willen uitgaan met betrekking tot een bepaald dossier. De regering moet er in het bijzonder van afzien aan de sociale partners op eender welke manier haar wil op te leggen.

3

Financiering en werking

3.1. De herfinanciering van de gezondheidszorg voortzetten

Er werden meerdere budgetten ten belope van in totaal 1,2 miljard euro (ongeveer 4,5% van de bestaande begroting) uitgetrokken om de gezondheidszorg van extra financiering te voorzien. Hoewel we deze inspanning toejuichen, volstaat ze niet om de tekorten op te vangen die ontstaan zijn door vroegere bezuinigingen.

Unisoc dringt er dan ook op aan dat deze herfinanciering wordt voortgezet en dat er middelen worden vrijgemaakt om de federale gezondheidszorgsectoren te ondersteunen.

3.2. Indexering van de werkingssubsidies

Om haar diensten van algemeen belang te kunnen aanbieden, is het essentieel dat daar voldoende middelen voor worden uitgetrokken. Daarvoor is het belangrijk dat de **subsidies mee**

evolueren met de kosten die een organisatie moet dragen. Dit geldt in het bijzonder voor de werkingssubsidies (die de kosten van energie, huur, personeel, ondersteunende apparatuur, enz. dekken). Het feit dat de subsidies momenteel geen gelijke tred houden met de werkingskosten vormt een risico voor de economische duurzaamheid van de onderneming en voor de inclusiviteit en toegankelijkheid (ondernemingen hebben soms geen andere keuze dan de hogere kosten door te berekenen aan de begunstigde) en zet de kwaliteit van de aangeboden diensten onder druk.

3.3. Verlaging van de belasting op arbeid

In België zijn de bijdragen in verband met arbeid hoog. Om organisaties levensvatbaarder te maken, de arbeidslast gezonder te maken en een hoogwaardige zorg te garanderen, is het wenselijk om de werkgeversbijdragen te verlagen. Op die manier kan de sector weer op adem komen en kunnen met dezelfde middelen meer jobs worden gecreëerd, waardoor het aantrekkelijk wordt om nieuwe arbeidsplaatsen te scheppen. Zoals de sector ook al in het

verleden heeft aangetoond, staat de **verlaging van de werkgeversbijdragen garant voor extra jobs.** Zo werd sinds de Taxshift één op de drie banen in onze sectoren gecreëerd! Lagere loonkosten mogen echter niet leiden tot een verlaging van de subsidies (die al dan niet afkomstig zijn van een andere subsidiërende overheid).

In dit kader is het belangrijk om ervoor te zorgen dat de **overheidsfinanciën in evenwicht** blijven door in andere bronnen te voorzien om de sociale zekerheid te financieren.

3.4. Financiering en optimalisatie van de Maribeljobs

De sociale Maribel kampt met twee problemen die ten koste kunnen gaan van een duurzame werkgelegenheid:

- De Sociale Maribel kent geen automatische indexering van haar financiering. Door het niet indexeren wordt de financiële bijdrage vanuit de Sociale Maribel aan de werkgever automatisch bij elke indexverhoging proportioneel kleiner, en stijgt dus

een aandeel van de eigen inbreng. Om deze reden vragen we een automatische indexering van de dotaties.

- Toen de Taxshift werd ingevoerd, was het de bedoeling om uiteindelijk 100% van de betrekkingen te financieren (zowel bestaande betrekkingen als nieuw gecreëerde betrekkingen). In de praktijk zien we dat we nog ver verwijderd zijn van een volledige financiering van de betrekkingen. Als gevolg van loopbaanontwikkeling (loonschalen, anciënniteit, indexeringen) wordt een deel van de Maribel-betrekkingen namelijk uit eigen middelen gefinancierd. Daarom vraagt Unisoc dat de regering een **meer bindend kader** zou uitwerken en dat de vrijgemaakte extra middelen **automatisch toegewezen zouden worden aan de herfinanciering van betrekkingen**, om op die manier tot een volledige financiering te komen die gelijke tred houdt met de loopbaanontwikkeling van de werknemer. Categorie 1 van de structurele lastenverlaging geniet sinds de tax shift van een bijdragevoet van 25%. Dit betekent dat bij elke indexatie van de lonen, de “lastenverlaging” volgt. Voor categorieën 2 (die nog

steeds 33% RSZ-bijdragen betalen) en 3 is dit niet zo. Het vast bedrag van de Maribelbijdrage wordt niet geïndexeerd, en zo misten we al acht indexaties sinds begin 2020 (dd. 20/12/2023). Daarom vragen we de **indexatie** van dit bedrag en dat deze middelen integraal gebruikt worden om toe te werken naar de 100% financiering van Maribeljobs.

3.5. Verhoging van het GGMMI (compensatie)

In 2020 bereikten de sociale partners overeenstemming over een geleidelijke verhoging van het minimumloon (GGMMI) met een compensatie voor de betrokken werkgevers. Op 1 april 2024 en 1 april 2026 gaan respectievelijk de 2e en 3e fase van het akkoord in en wordt het minimumloon telkens met € 35,7 bruto verhoogd. Tel daar nog de recente automatische indexeringen bij die het gevolg zijn van de hoge inflatie, dan behoort België tot de koplopers op het gebied van minimumloon, zeker als

we het nettoloon van de werknemer vergelijken.

Voor de werkgevers is het uiteraard van essentieel belang dat de compensatie die in het akkoord is voorzien daadwerkelijk wordt toegekend, zodat de economische levensvatbaarheid van de ondernemingen niet in gevaar komt.

Daarom vragen we de regering om voor de socialprofitsectoren bijzondere aandacht te besteden aan de compensatie. Meer specifiek is het belangrijk om in een specifieke enveloppe te voorzien voor beschutte werkplaatsen, waarvoor die verhoging een aanzienlijke impact heeft.

“ Het is belangrijk dat de subsidies mee evolueren met de kosten die een organisatie moet dragen. Dit geldt in het bijzonder voor de werkingsubsidies. Anders is er een risico voor de duurzaamheid, de toegankelijkheid en de kwaliteit van de aangeboden diensten.”



4 Fiscaliteit



4.1. Btw

Voor de overgrote meerderheid van de socialprofitondernemingen is de belasting op de toegevoegde waarde (btw) op de aankoop van goederen en diensten (tussenpersonen) die nodig zijn om hun opdrachten uit te voeren, een kostenpost. Dat geldt niet voor commerciële ondernemingen die deze belasting doorberekenen aan de eindgebruiker en die belasting uiteindelijk niet hoeven te betalen. Dat betekent dus een meerkost van 21% voor onze ondernemingen.

In sommige gevallen is dit bijzonder nadelig. Voorbeelden: bedrijfsopleidingen, bouw en renovatie van gebouwen, energie. In die domeinen worden van onze ondernemingen extra inspanningen verwacht: nieuwe opleidingseisen, modernisering en decarbonisatie van verouderende infrastructures, stijgende energieprijzen.

Het is belangrijk dat de spelregels voor iedereen gelijk zijn en dat een beleid van positieve financiële prikkels wordt gevoerd. Daarom vragen we dat voor bouw en renovatie het verlaagde tarief van 6% wordt toegepast in plaats het tarief van 21%. Net als voor huishoudens vragen wij een verlaagd btw-tarief van 6% op gas en elektriciteit. Ten slotte vragen wij ook om de btw op opleidingen af te schaffen om opleidingen verder te stimuleren.

4.2. Fiscale attesten

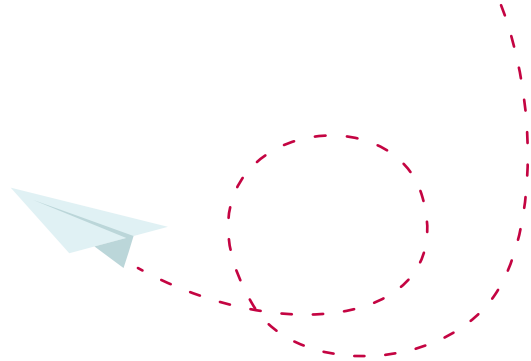
Verenigingen kunnen een erkenning aanvragen voor het uitreiken van fiscale attesten voor ontvangen giften, zodat de schenkers recht hebben op belastingvermindering voor giften in geld vanaf 40 Euro op jaarbasis. In de regelgeving is een reeks van activiteiten opgesomd die in aanmerking komen om een erkenning te ontvangen, met daarbij o.a. organisaties in de sectoren ondersteuning van personen met een handicap, jeugdhulp en gezinsondersteuning en centra ambulante re-

validatie. Activiteiten binnen onderwijs en kinderopvang komen niet in aanmerking.

“ Het is belangrijk dat de spelregels voor iedereen gelijk zijn en dat een beleid van positieve financiële prikkels wordt gevoerd.”

Welzijnsorganisaties merken maatschappelijke nood aan een geïntegreerd zorgaanbod op en werken veel vaker samen, breiden hun aanbod uit of fuseren (met bv. een

gemengd aanbod van activiteiten binnen welzijn, zorg, onderwijs en kinderopvang). Wanneer een organisatie haar werkingsactiviteiten verbreedt, ontstaat soms de situatie dat zij niet langer een fiscaal attest voor giften kan afleveren door het verlies van haar erkenning. De FOD Financiën vraagt immers dat activiteiten zoals onderwijs en kinderopvang in een aparte rechtspersoon worden onder gebracht. Dit gaat echter in tegen de drijfveren (schaalvergroting, efficiëntiewinsten, enz.) die gepaard gaan met een fusie.



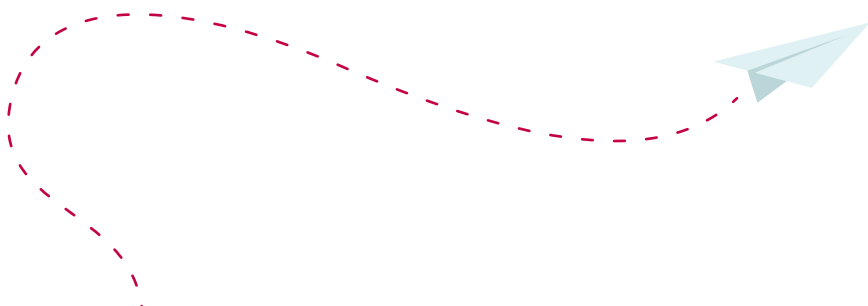
5 Administratieve vereenvoudiging (Only Once)

De afgelopen jaren zijn de administratieve lasten voor vzw's aanzienlijk toegenomen. Met elke nieuwe administratieve vereiste die ze opgelegd krijgen, hebben ze minder tijd om hun maatschappelijk doel te vervullen.

Momenteel zijn er drie databanken die afhangen van die verschillende ministeries: Justitie voor de griffies, Economie voor de Kruispuntbank van Ondernemingen (KBO) en Financiën voor UBO. **Unisoc pleit voor een fusie, of op zijn minst een harmonisatie, van de databanken.**

Unisoc pleit ook voor een **digitalisering van de procedures** om de administratieve last te verminderen, maar wel met behoud van de mogelijkheid voor vzw's die dat willen om bepaalde procedures op papier uit te voeren om rekening te houden met de digitale kloof.

Unisoc vraagt de regering in het bijzonder om wetgevende initiatieven te nemen om, met bepaalde aanpassingen, gevolg te geven aan het besluit dat in juni 2023 werd aangenomen en dat oproept tot een digitalisering van verenigingen om hun administratieve last te verminderen en zo hun werking te vergemakkelijken.





6 Werkbare loopbanen

6.1. Werkbare loopbanen en eindeloopbaan

In een sector waar **32% van de werknemers ouder is dan 50**, vraagt het pensioendossier bijzondere aandacht. Vanuit deze optiek pleit Unisoc voor een serene aanpak en vraagt het om, als stakeholder, bij dit dossier betrokken te worden.

Unisoc gelooft meer in **maatregelen die de hele loopbaan (zowel het begin als het einde) leefbaar maken** dan in eenmalige regelingen waardoor mensen eerder met pensioen kunnen. Om een loopbaan leefbaar te houden, moet ervoor worden gezorgd dat de werklust en de werkorganisatie haalbaar blijven en dat de werknemer de nodige rustperiodes krijgt. In dit opzicht is het belangrijk dat verlof (in het bijzonder sectorale verlofdagen) gespreid kan worden genomen tijdens de loopbaan.

6.2. Algemene verlohervorming

Ook de federale verlofstelsels kunnen een belangrijke rol spelen om een loopbaan haalbaar te maken. Daarom

roept Unisoc, in samenwerking met de andere werkgeversorganisaties, op tot een **hervorming en harmonisatie van de bestaande verlofstelsels**.

In rapport nr. 76 van de Nationale Arbeidsraad analyseerden de sociale partners de (toen) bestaande verlofstelsels. Een van de conclusies was dat er veel nieuwe beleidsinitiatieven waren die nieuwe verlofstelsels introduceren, hoewel niet alle eerdere adviezen van de NAR over de verlofstelsels werden uitgevoerd of de beginselen van die adviezen niet werden gevolgd. Sinds dat rapport uit 2009 zijn er veel extra initiatieven genomen om verlofstelsels uit te werken, hoewel de NAR met aandrang had gevraagd om meer samenhang tussen de stelsels te creëren en overlappingsen en lacunes weg te nemen.

Unisoc is niet tegen de verlofstelsels. Integendeel: ze kunnen voor de werknemer een betere balans tussen werk en privéleven creëren. Dit is in het bijzonder belangrijk voor de vrouw op de arbeidsmarkt, en dus belangrijk voor Unisoc aangezien de meerderheid van de werknemers in de socialprofitsectoren vrouwen zijn. Er heerst echter een sterk verlangen om de hervorming

tijdens de volgende legislatuur te voltooien. We vragen daarom dat er geen nieuwe verloffinitiatieven worden genomen en dat de sociale partners de nodige ruimte en steun krijgen om de algemene hervorming tot een goed einde te brengen.

6.3. Ziekte en terugkeer naar het werk

EEN POSITIEVE EN ONDERSTEUNENDE BENADERING VAN RE-INTEGRATIE

Het aantal langdurig zieke werknemers neemt al een aantal jaren toe, ook in de socialprofitsectoren. Tijdens deze legislatuur werden allerhande initiatieven genomen om langdurig zieken weer aan het werk te krijgen en hen aan te moedigen om te blijven werken.

Bijna alle maatregelen hebben echter een sanctionerend karakter voor de werkgever of hebben op zijn minst een negatieve impact op de onderneming (bijvoorbeeld door de administratieve last die ermee gepaard gaat). De socialprofitsectoren zijn zich ervan bewust dat het aantal langdurig zieke werknemers

“ Unisoc gelooft meer in maatregelen die de hele loopbaan (zowel het begin als het einde) leefbaar maken dan in eenmalige regelingen waardoor mensen eerder met pensioen kunnen.”

stijgt en hebben daar, net als andere sectoren, zwaar onder te lijden, gezien het historisch hoge personeelstekort waarmee ze kampen. Een sanctiebeleid motiveert ondernemingen echter niet om maatregelen te treffen in een streven langdurig zieke werknemers zo snel mogelijk te terug aan de slag te krijgen; integendeel, dergelijk beleid legt hen financiële en administratieve sancties op in plaats van hen de middelen te geven om zieken terug aan de slag te krijgen. Bovendien zijn de regels onduidelijk en moeilijk toe te passen.

Om werk werkbaar te houden, kunnen werkgevers maatregelen nemen op het gebied van werkdruk en werkorganisatie, met name via hun beleid inzake preventie en welzijn op het werk. Om werkgevers op dit gebied te ondersteunen, moeten **middelen worden uitgetrokken om kennis te ontwikkelen, onderzoek te verrichten en proefprojecten op te zetten die veralgemeend kunnen worden.**

DE BEPERKING VAN DE NEUTRALISATIE VAN HET GEWAARBORGD LOON EN DE RESPONSABILISERINGSBIJDRAGE OPHEFFEN

De socialprofitondernemingen vragen daarom dat **nadelige en sanctionerende**

maatregelen, en in het bijzonder de beperking van de neutralisatie van het gewaarborgd loon en de responsabiliseringsbijdrage, worden opgeheven.

De eerste maatregel leidt tot een hogere kost voor de werkgever en demotiveert hem dan ook om een geleidelijke terugkeer naar het werk te stimuleren.

De tweede maatregel wordt voor ongeveer een derde gefinancierd door de socialprofitsector. De redenen daarvoor liggen voor de hand en houden grotendeels verband met de huidige context (toename van burn-outs als gevolg van Covid-19, personeelstekorten die de werkdruk verhogen, enz.) en met de grote emotionele last die de aard van het werk in die sector met zich meebrengt. Deze maatregel benadeelt dus op een oneerlijke manier de socialprofitsector en is contraproductief.

In plaats van dergelijke bestraffende maatregelen te nemen roept de socialprofitsector op om positieve acties te ondernemen die ondernemingen administratief en financieel steunen bij hun uitdaging om langdurig zieke werknemers weer aan de slag te krijgen.

De socialprofitsector verbindt zich er ook toe om **proactieve acties** te blijven ondernemen en **sensibiliseringscampagnes** te blijven voeren om langdurige ziekte bij werknemers te voorkomen, zoals dit nu al gebeurt door middel van projecten over burn-outpreventie en over psychosociale risico's op de werkvloer in verschillende ziekenhuizen. Om dit te alles te realiseren vragen wij om de nodige middelen uit te trekken.

BEOORDELING VAN DE SPECIFIEKE PROCEDURE VOOR MEDISCHE OVERMAGT

De nieuwe procedure om te bepalen of een werknemer definitief in de onmogelijkheid verkeert om het overeengekomen werk uit te voeren zodat, in voorkomend geval, medische overmacht kan worden ingeroepen om de overeenkomst te beëindigen, is te ingewikkeld en kan eenvoudigweg door de werknemer worden geblokkeerd als hij drie keer niet komt opdagen voor het onderzoek waarvoor hij door de preventieadviseur-arbeidsarts is uitgenodigd.

DE KEUZE OVERLATEN AAN DE WERKGEVER WAT BETREFT HET GENEESKUNDIG GETUIGSCHRIFT

Tot 27 november 2022 kon een werkgever vrij beslissen of een werknemer al dan niet verplicht was om een geneeskundig getuigschrift te verstrekken als die laatste afwezig was wegens ziekte of ongeval. Sindsdien is het voor werkgevers die minstens vijftig werknemers tewerkstellen verboden om een geneeskundig getuigschrift te vragen voor de eerste dag arbeidsongeschiktheid, en dit drie keer per kalenderjaar. Minister Vandenbroucke wil dit verbod uitbreiden tot de eerste drie dagen arbeidsongeschiktheid, drie keer per kalenderjaar.

De socialprofitsector is gekant tegen het wettelijke verbod voor de werkgever om een geneeskundig getuigschrift te vragen, ongeacht de duur van de ongeschiktheid. **De werkgever moet zelf kunnen beslissen of de werknemer al dan niet een getuigschrift moet verstrekken.**

EDPBW: MEER AANDACHT VOOR KLEINE ORGANISATIES

De externe diensten voor preventie en bescherming op het werk bieden een pakket basisdiensten voor kleine werkgevers. Die laatsten ondervinden twee problemen met die forfaitaire bijdrage: enerzijds worden **extra kosten** aangerekend voor diensten die in het pakket zijn begrepen en die dus niet zouden mogen worden aangerekend, anderzijds zijn de **tarieven te duur en te weinig transparant voor de diensten die buiten**

het forfait vallen en voor diensten die de EDPBW uitbesteedt.

Bovendien beheert de arbeidsarts te veel dossiers en heeft hij vaak niet de tijd om voldoende feedback te geven of gesprekken voor te bereiden, en het administratieve aspect loopt mank (lange wachttijden voordat een werkhervatting kan worden gepland, afspraken die twee keer worden ingepland, verkeerde documenten die worden afgegeven, enz.)

Wij stellen vast dat de opzet erg commercieel is voor een dienst die soms niet al te best is aangepast aan onze sector.

Unisoc pleit voor een kader dat meer gericht is op kleine organisaties om op die manier te zorgen voor meer transparantie, een betere dienstverlening en beter voorspelbare kosten.

6.4. Agressie tegen het personeel

Al jaren merken we in heel wat sectoren toegenomen agressie tegen dienstverleners. Heel wat instellingen organiseren **opleidingen** over hoe om te gaan met vormen van agressie. Daarnaast vragen onze leden **ondersteuning** om samen te werken met beveiligingsfirma's en een nauwere samenwerking met politiediensten.





Mobiliteit

“ Het is belangrijk dat de knelpunten voor multimodaliteit worden weggenomen. Dat betekent dat moet worden geïnvesteerd in hoogwaardige, veilige infrastructuur die geschikt is voor zuinige vervoersmiddelen.”

In verschillende van onze sectoren worden mogelijkheden onderzocht om een **meer duurzame mobiliteit** te bevorderen in het kader van dienstverplaatsingen. In dit verband is het belangrijk dat de knelpunten voor multimodaliteit worden weggenomen. Dat betekent dat moet worden geïnvesteerd in hoogwaardige, veilige infrastructuur die geschikt is voor zuinige vervoersmiddelen. Het is ook belangrijk om de combinatie van persoonlijke vervoersmodi met hoogwaardig, betrouwbaar en betaalbaar openbaar vervoer aan te moedigen. Daarvoor moeten inspanningen worden geleverd op het vlak van stiptheid (inclusief geschrapte treinen). Het is nuttig om een ruimere dienstregeling aan te bieden (die compatibel is met verschoven werkroosters) en om een klimaat van sociale vrede te waarborgen. Er is ook nood aan een coherente fiscaliteit die in overeenstemming is met de doelstellingen van duurzamere mobiliteit.

FOCUS OP FIETSLEASING

De komst van de elektrische fiets heeft, samen met andere factoren zoals de ontwikkeling van de wegeninfrastructuur, geholpen om dit vervoermiddel toegankelijker en populairder te maken. De aankoopprijs is echter hoog en is de afgelopen jaren sterk gestegen. Dat kan voor de werknemer een obstakel zijn. Om dat obstakel weg te nemen, kan het interessant zijn dat de werkgever dergelijke fiets (aangepast aan de specifieke behoeften van de werknemer) ter beschikking stelt. Het leasen van bedrijfsfietsen biedt flexibiliteit voor zowel werkgever als werknemer. In sommige gevallen kan die laatste worden gevraagd om op een (fiscaal) voordelige manier bij te dragen in de kosten.

Het is belangrijk om deugdzaam gedrag voor de samenleving en de planeet aan te moedigen. Momenteel is het voor socialprofitondernemingen echter moeilijk om fietsleasing in de praktijk te brengen. Die ondernemingen hebben nood aan een duidelijk regelgevend kader, dat compatibel is met de sectorale normen. Unisoc roept op om in dit verband een oplossing te ontwikkelen waarbij zowel de werkgever, de werknemer als de overheid gebaat zijn.

8 De socialprofitsector als partner in duurzaamheid

De socialprofitsector wil een maatschappelijke rol spelen door haar verantwoordelijkheid te nemen en een **voorbeeld te zijn op het gebied van transitie en ecologie**. Op het terrein worden vele initiatieven genomen om actief deel te nemen aan de vergroening. Of het nu gaat om mobiliteit, energie-investeringen en rationele consumptie, het heroverwegen van processen is noodzakelijk om hun impact op het klimaat en de planeet te beperken.

In dit verband sluiten socialprofitondernemingen zich volledig aan bij de **Sustainable Development Goals (SDG's)** van de Verenigde Naties en het **Fit for 55-pakket** van de Europese Unie, dat de uitstoot tegen 2030 met 55% wil verminderen. De socialprofitsector sluit zich aan bij een welvaartsvisie die een drieledig doel nastreeft: **een sociaal, ecologisch en economisch doel (de 3P's: people, planet, prosperity)**.

Om die doelstellingen te bereiken, moet echter gezorgd worden voor een eerlijke overgang waarbij geen enkele burger, maar ook geen enkele onderneming, uit de boot valt. In het kader van hun opdrachten van openbare dienstverlening van algemeen belang is het

belangrijk om rekening te houden met de specifieke kenmerken en uitdagingen van socialprofitorganisaties (vaak vzw's), want die worden al te vaak over het hoofd gezien (bijvoorbeeld: ziekenhuizen zijn vergeten in het tweede deel van RePowerEU, het federale herstelplan dat gewijd is aan energiebesparing; en het specifieke karakter van vzw's is over het hoofd gezien bij de stimulansen voor laadstations). Het is ook belangrijk dat ze de middelen en financiële prikkels krijgen die nodig zijn om die doelstellingen te bereiken. Onder deze omstandigheden kan de socialprofitsector een bevoorrechte partner zijn om de doelstellingen van de groene transitie om te zetten in concrete resultaten in het veld.

De duurzame en verantwoorde ontwikkeling van de overheidssector is een prioriteit voor de regering. De social-

profitsector, die ten dienste staat van het publiek, moet van diezelfde prioriteit kunnen profiteren. Hij moet dan ook de plaats krijgen die hem toekomt, vooral omdat **elke euro die binnen onze sector in de groene transitie wordt geïnvesteerd de hele samenleving ten goede komt**.

Concreet vraagt Unisoc middelen en financieringen die specifiek bestemd zijn voor de groene transitie om, onder andere, te kunnen investeren in de modernisering van het gebouwenpark (zonnepanelen, verlichtings- en verwarmingssystemen, oplaadstations) en het wagenpark.



De leden van Unisoc

1. Alliance Nationale des Mutualités Chrétiennes
2. Arbeitgeberinnenverband für den nicht-kommerzeillen Sektor in der DG
3. Association Nationale des Communautés Educatives
4. Confédération des Employeurs des Secteurs Sportif et Socio-Culturel
5. Coordination de défense des services sociaux et culturels
6. Croix-Rouge de Belgique
7. Fédération Bruxelloise des Entreprises de Travail Adapté/Brusselse Federatie van Beschutte Werkplaatsen
8. Fédération d'employeurs de services d'aide aux personnes
9. Fédération de l'Aide et des Soins à Domicile
10. Fédération des Associations Sociales et de Santé
11. Fédération des Etablissements Libres Suventionnés Indépendants
12. Fédération des Initiatives Locales pour l'Enfance
13. Fédération des Institutions de Prévention Educative
14. Fédération wallonne de services d'aide à domicile
15. Fédération Wallonne des Entreprises de Travail Adapté
16. Fédération Wallonne des Services de Santé Mentale
17. Fédérations des Centrales de Services à Domicile
18. Fédération des Maisons d'Accueil et des services d'aide aux sans-abri
19. FSMI de Vie Féminine
20. GIBBIS (Bruxelles Institutions de Santé - Gezondheidsinstellingen Brussel)
21. Groep Maatwerk
22. HERWIN
23. I-MENS
24. Katholiek Onderwijs Vlaanderen
25. Landsbond van de Neutrale Ziekenfondsen/ Union nationale des Mutualités Neutres
26. Landsbond van Liberale Mutualiteiten/ L'Union nationale des Mutualités Libérales
27. Rode Kruis Vlaanderen
28. Santhea
29. Secrétariat Général de l'Enseignement Catholique
30. vzw Sociaal Ondernemen/Sociale Beweging CM
31. Sociare-Socioculturele werkgeversfederatie
32. Solidaris - Union Nationale des Mutualités Socialistes
33. Solidaris - Vlaamse Socialistische ziekenfondsen
34. SOM, de federatie van Sociale Ondernemingen
35. UNESSA (Union En Soins de Santé)
36. Union Nationale des Mutualités Libres/ Landsbond van de Onafhankelijke Ziekenfondsen
37. Vlaams Welzijnsverbond
38. Vlaamse Christelijke Mutualiteiten
39. Wit-Gele Kruis van Vlaanderen
40. Zorggezind
41. Zorgnet-Icuro

