

*unisoc*  
Jaarverslag 2013



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

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

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

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

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

---

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

---





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





---

## INHOUD JAARVERSLAG 2013

Voorstelling van <i>unisoc</i>	8
Missie en prioriteiten	8
<i>Unisoc</i> Memorandum voor de federale en Europese verkiezingen 2014	12
Hoogtepunten van 2013	16
De plaatsen waar <i>unisoc</i> de belangen van haar leden behartigt	16
Interactie met en dienstverlening aan de leden	17
Belangrijke acties en dossiers	19
Facts & figures over de social profit	34
Praktisch	42
Het organigram van <i>unisoc</i>	42
De leden van <i>unisoc</i>	42
De leden van de raad van bestuur	45
De leden van het bureau	45
De permanente medewerkers	45

---



# VOORSTELLING VAN UNISOC



# VOORSTELLING VAN UNISOC

## MISSIE EN PRIORITEITEN

### **Unisoc behartigt de belangen van de sociale dienstverleners.**

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

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

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

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

Het is die maatschappelijke doelstelling, kwaliteits-

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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



UNISOC MEMORANDUM VOOR  
DE FEDERALE EN EUROPESE  
VERKIEZINGEN 2014



# UNISOC MEMORANDUM VOOR DE FEDERALE EN EUROPESE VERKIEZINGEN 2014

## Federaal memorandum “Inzetten op een (aan)gepast beleid”

Ter gelegenheid van de federale verkiezingen in 2014 stelde *unisoc* een memorandum op met een **vijftal domeinen** waarin het federale beleidsniveau volgens haar in de komende legislatuur moet investeren opdat de social profit als belangrijk segment van de sociaal-economische samenleving haar meerwaarde ten volle kan doen gelden:

→ Het universele karakter van zorg, welzijn & cultuur, basis van een solidaire samenleving

### *Unisoc* vraagt:

- een regelgevend kader te creëren dat een beter gebruik van de beschikbare middelen toestaat;
- het kader waarin zorg, welzijn en cultuur aangeboden wordt te versterken en te verbeteren, in het bijzonder door een aanpassing van de normen op het stuk van planning, erkenning, financiering, kwaliteit en toegankelijkheid. Dit kader moet door éénieder gerespecteerd worden;
- alle relevante stakeholders te betrekken bij de hervormingsplannen die zich nog meer opdringen als gevolg van de crisis en de overheveling van bevoegdheden. Het responsabiliseren van alle partijen (overheid en stakeholders) geeft de beste garantie op een solide en ‘futureproof’ solidaire samenleving.

→ Een sociaal-economisch beleid dat de social profit integreert, voorwaarde voor een kwaliteitsvolle zorg- en dienstverlening

### *Unisoc* vraagt dat:

- het federale sociaal-economisch beleid rekening

houdt met de eigenheid van de socialprofitsector. De toekomstige regering treedt daartoe regelmatig in overleg met de socialprofitwerkgevers en maakt gebruik van hun expertise bij de beleidsvoorbereiding en -uitvoering;

- de inbreng van *unisoc* in de diverse federale instanties in een alomvattend constructief debat uitgeklaard wordt. *Unisoc* moet op alle terreinen erkend worden als een volwaardige partner in de uittekening van het sociaal-economisch beleid;
- alle werkgevers, profit en social profit, op voet van gelijkheid behandeld worden wanneer budgetten ter beschikking gesteld worden om de werkgeverslasten te verlagen en/of om de verhoging van de reële kost voor de werkgever ten gevolge van één of andere federale beleidsmaatregel te compenseren.

→ Een transparante en efficiënte regelgeving, *conditio sine qua non* voor een verantwoord(elijk) beleid

### *Unisoc* vraagt dat:

- de overheid haar politieke beslissingen tijdig en getrouw uitvoert;
- de strijd tegen de registritis opgevoerd wordt door alle benodigde data en informatie op een optimale wijze te vergaren, te verwerken en te benutten; in dezelfde gedachtegang wordt het beleidstoezicht op de social profit generationaliseerd en op efficiëntere wijze georganiseerd;
- regelgeving uitgevaardigd wordt waarbij eenvoud en transparantie centraal staan;
- erop toegezien wordt dat er meer politieke coherentie is tussen de verschillende beleidsniveaus alsook in de schoot van elk beleidsniveau.

→ Een agenda die innovatie stimuleert, investering in ons toekomstig welzijn

### *Unisoc* vraagt:

- een beleidskader uit te werken dat alle vormen van innovatie bevordert en stimuleert, waarbij de werkgevers de nodige ruimte krijgen om te innoveren op het vlak van processen, arbeidsorganisatie, samenwerkingsverbanden en de ontwikkeling van competenties om te antwoorden op de behoeften en vragen van burgers waaraan nog niet tegemoetgekomen is;
- de initiatieven met een bewezen reële meerwaarde voor de samenleving te bestendigen uit respect voor de gebruikers, om de continuïteit van het gevoerde beleid te garanderen en innovatie correct te financieren;
- de huidige financiële stimulansen voor sociale innovatie gedeeltelijk te heroriënteren, ten voordele van bijvoorbeeld de niet-fiscale weg;
- de steunmaatregelen en de ondersteuning van innovatie van de regionale en federale entiteiten te coördineren en transparanter te maken.

→ Een stimulerend vormingsbeleid, *conditio sine qua non* om tegemoet te komen aan persoonlijke en maatschappelijke behoeften

### *Unisoc* vraagt:

- te kiezen voor een beleid dat opleiding als dusdanig stimuleert veeleer dan het gebrek eraan sanctioneert. Als er een sanctie is, moet deze beter aansluiten bij de vastgelegde doelstellingen en rekening houden met de daadwerkelijk geleverde inspanningen;
- alle soorten opleidingen in overweging te nemen. De globale doelstellingen op het vlak van opleiding

mogen zich niet beperken tot de formele opleidingen. De informele opleiding of de initiële opleiding zijn even belangrijk en moeten beter naar waarde worden geschat. Het is eveneens belangrijk om rekening te houden met de gesubsidieerde opleidingen voor de berekening van de vormingsinspanningen.

### Europees memorandum “Voor een Europees beleid op maat van de social profit”

Met het oog op de Europese verkiezingen van 25 mei 2014 hebben *unisoc*, Verso, Unipso en BCSPo de krachten gebundeld en samen een Europees memorandum opgesteld. Dit memorandum richt zich zowel tot de Europese beleidsinstanties als naar de bevoegde nationale overheden.

#### *Waarom we ons richten tot de Europese beleidsinstanties...*

Ondanks de specifieke bevoegdheden die haar door de Verdragen worden toegekend, oefent de Europese Unie een steeds grotere invloed uit op het nationale sociale beleid van haar lidstaten. Daar waar de Europese integratie zich de laatste jaren weinig ambitieus heeft getoond op sociaal vlak, heeft de Europese Unie onlangs in haar Social Investment Package erkend dat de bedrijven actief in het sociale domein een strategische rol vervullen, zowel op het vlak van competitiviteit als sociale cohesie. Diensten zoals gezondheidszorg, onderwijs, vorming en onderzoek vormen essentiële investeringen voor de kennis-economie en hebben bovendien de verdienste “automatische stabilisatoren” te zijn.

Socialprofitondernemingen vervullen een belangrijke rol in het Belgische sociaal beleid, een van de meest

uitgewerkte van Europa zowel op het vlak van toegankelijkheid als efficiëntie. Het specifieke karakter van de social profit moet dan ook gewaarborgd blijven, des te meer omdat Europa de neiging heeft om onze ondernemingen gelijk te stellen met gelijk welk ander bedrijfstype. Er moet dus worden toegezien op een strikte toepassing van artikel 106 VWEU dat bepaalt dat: “*De ondernemingen belast met het beheer van diensten van algemeen economisch (...) belang vallen onder de regels van de Verdragen, (...), voor zover de toepassing daarvan de vervulling, in feite of in rechte, van de hun toevertrouwde bijzondere taak niet verhindert.*”

#### *Waarom we ons richten tot de nationale overheden...*

De bevoegde Belgische regeringen zijn rechtstreeks betrokken bij het Europese beslissingsproces maar ook bij de uitvoering ervan. In deze hoedanigheid moeten zij het Belgische sociale model verdedigen en de social profit promoten bij de uitwerking en de ontwikkeling van de Europese beleidsmaatregelen.

Daarenboven zijn de (private én publieke) sociale ondernemingen en de functionele overheden veelal objectieve bondgenoten t.a.v. het Europese niveau. Ze spreken dus best met één stem, maar deze stem moet uiteraard “georganiseerd” worden. Het is dus belangrijk dat zowel de overheden als de social profit kennis over de Europese dossiers opbouwen en uitwisselen.

#### *Waarover spreken we in het gezamenlijk Europees memorandum...*

Het bovenstaande indachtig, zoomen *unisoc*, Verso, Unipso en BCSPo in op de belangrijkste actuele Europese thema’s die op het Europese, federale en

regionale niveau relevant zijn voor de beleidsactoren uit het socialprofitdomein met name:

- **Het “Europese Semester”**  
het Europese toezicht op de begrotingen van de lidstaten met een groeiende Europese invloed op het Belgische sociale beleid als gevolg;
- **De structuur- en Investeringsfondsen 2014-2020**, nuttige aanvullende bronnen van de werkmiddelen van de socialprofitsector;
- **Europese staatssteunregels**, belangrijk dossier voor de social profit wiens werkmiddelen voor een zeer belangrijk deel gesubsidieerd zijn;
- **Herziening van de richtlijn inzake openbare aanbestedingen**, het Belgische socialprofitmodel op de proef gesteld;
- **Social Investment Package**, sociale doelstellingen eindelijk Europees ingang gevonden!;
- **Herziening van de richtlijn inzake arbeidstijd**, betaalbaarheid en organisatie van de gezondheids- en welzijnssector onder druk;
- **Naar een nieuwe verordening rond gegevensbescherming**, een opportuniteit op vlak van de administratieve vereenvoudiging en optimalisatie en de kwaliteit van de zorg- en dienstverlening;
- **Sociale en technologische innovatie - Europees innovatiepartnerschap voor actief en gezond ouder worden**, belangrijk voor een kwalitatief en performant gezondheids-, ouderen- en innovatiebeleid.
- **Social Business Initiative & de social profit**, erkenning van de belangrijke rol die socialprofitondernemingen spelen in het bereiken van zowel de sociale als de economische doelen in de EU2020-strategie.



HOOGTEPUNTEN VAN 2013



## HOOGTEPUNTEN VAN 2013

### DE PLAATSEN WAAR UNISOC DE BELANGEN VAN HAAR LEDEN BEHARTIGT

*In het algemeen...*

Op **federaal niveau** heeft **unisoc** in 2013 de belangen van de socialprofitwerkgevers behartigd mede dankzij haar aanwezigheid in volgende organen:

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

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

In haar memorandum 2010 vraagt **unisoc** aan de nieuwe federale regering om het pad van de erkenning verder door te trekken en consequenter in overleg te treden met de social profit en om meer gebruik te maken van zijn expertise bij de beleidsvoorbereiding en -uitvoering. **Unisoc** vraagt een alomvattend constructief debat over haar inbreng in de **overige diverse sociaaleconomische instanties** met een verantwoordelijkheid in de uittekening van het sociaaleconomisch beleid. Deze aanpak lijkt ons beter dan een punctueel, geïsoleerd debat over onze betrokkenheid telkens de samenstelling van één van deze instanties hernieuwd wordt.

De uitdagingen waar we voor staan, zijn groot. De keuzes die we moeten maken, fundamenteel.

Redenen te over om alle relevante actoren te betrekken bij het uitstippelen van het sociaaleconomisch beleid, in alle daartoe geëigende instanties. De social profit heeft zijn economische meerwaarde. Het is geen sector apart, geen lelijk eendje. Hij maakt integraal deel uit van het sociaaleconomisch landschap. Het succes van dit samenspel, waarin respect voor ieders eigenheid en specifieke meerwaarde een cruciale factor is, bepaalt hoe het samenlevingsmodel van morgen eruit zal zien.

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

- een éénduidige en geïntegreerde werkgeversvisie over alle beleidsniveaus heen ontwikkelen die ervoor moet zorgen dat de gecombineerde uitkomsten van het regionaal respectievelijk federaal overleg geen meerkosten genereren;
- aangeven dat onderlinge coördinatie op basis van wederkerigheid en gelijkwaardigheid een voorwaarde is om tot een efficiënte realisatie van de gemeenschappelijke werkgeversvisie te komen;
- het sociaal overleg t.a.v. de respectievelijke politieke overheden en de andere sociale partners faciliteren.

Op **Europees niveau** heeft **unisoc** sinds 2010 met de zetelende werkgeversorganisaties een akkoord afge-

sloten dat ons toelaat de werkzaamheden van het *Europees Economisch & Sociaal Comité* van dichtbij op te volgen en daar waar nodig te beïnvloeden.

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

*In het bijzonder...*

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

De belangen van **unisoc** in de NAR zijn in 2013 behartigd door Sylvie Slangen als effectief lid en Laurent Vander Elst als plaatsvervangend lid. De personen die **unisoc** vertegenwoordigen in de CRB zijn Jean-Claude Praet, afgevaardigd bestuurder **unisoc**, en Sylvie Slangen als effectieve leden en Klaartje Theunis, ondervoorzitter **unisoc**, en Laurent Vander Elst als plaatsvervangende leden.



Lidmaatschap van de NAR en CRB geeft automatisch recht op een mandaat in de **Hoge Raad voor Preventie & Bescherming op het Werk**. Net als in de NAR, heeft *unisoc* tot 2009 in de Hoge Raad als geassocieerd lid aan de werkzaamheden deelgenomen. Maar, net zoals in de NAR, zetelen we ook in de Hoge Raad vanaf één januari 2010 als volwaardig lid. Het benoemingsbesluit van de Hoge Raad is door het uitblijven van een nieuwe federale regering evenwel nog niet in die zin aangepast. In de praktijk nemen we toch al aan de werkzaamheden deel als volwaardig lid.

*Unisoc* zetelt in de Voltallige Vergadering van de Hoge Raad alsook in de commissies waar, in 2013 de belangen van de socialprofitwerkgevers behartigd zijn door de heer Jules Baert als effectief lid. Mevrouw Jaumotte die gedurende jaren onze belangen verdedigd heeft in de hoedanigheid van plaatsvervangend lid is in de loop van 2013 vervangen door mevrouw Anne Dewaele. We wensen van deze gelegenheid gebruik te maken om mevrouw Jaumotte nogmaals te danken voor haar jarenlange inzet voor de belangen van de socialprofitwerkgevers.

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

De belangen van de socialprofitwerkgevers worden in de **Erkenningscommissie Dienstencheques** behartigd door Sylvie Slangen, op een plaatsvervangende zetel van het VBO.

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

### INTERACTIE MET EN DIENSTVERLENING AAN DE LEDEN

#### Interactie met de leden

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

Via de *bestuursorganen* geven de ledenfederaties gestalte aan de visies, standpunten en strategieën van *unisoc*. Over de resultaten hiervan in 2013 leest u meer in het hoofdstuk “Belangrijke acties en dossiers” dat hierop volgt.

De thematische werkgroepen fungeren als een platform voor uitwisseling van informatie, overleg en standpuntvoorbereiding ten behoeve van de raad van bestuur. *Unisoc* heeft 2 permanente werkgroepen namelijk de werkgroep *sociaal recht* en de werkgroep *dienstencheques*.

De **Werkgroep Sociaal Recht** kwam 9 keer samen in 2013. De dossiers waar de leden van de werkgroep intensief rond gewerkt hebben, zijn de volgende: besprekingen Interprofessioneel Akkoord (patronale lastenverlagingen, loonnorm, jeugdminimumlonen),

glijdende werktijden, sociale verkiezingen 2016, risicogroepen, jaarlijkse vakantie en loonloof man/vrouw. Vanaf de tweede jaarhelft heeft het eenheidsstatuut arbeiders/bedienden met de eenge maakte regels inzake opzeg en carensdag alsook de onderhandelingen van een interprofessionele CAO ontslagmotivering nagenoeg alle aandacht en tijd naar zich toegezogen.

Daarnaast vindt er op het niveau van de werkgroep op gezette tijdstippen eveneens een uitwisseling plaats van informatie over de dossiers die in de diverse paritaire comités van de social profit voorliggen. Op deze manier kunnen, indien nodig en noodzakelijk, synergieën gecreëerd worden tussen de standpunten die in elk van de paritaire comités ingenomen worden.

De **werkgroep dienstencheques** kwam twee keer samen. Tijdens deze samenkomsten hebben de leden gewerkt rond enerzijds de aanwending van de onderbenutte middelen van het opleidingsfonds dienstencheques alsook rond de hersamenstelling van het PC 322.01. De rode draad doorheen het jaar 2013 was de herhaaldelijk aanpassing van de federale regelgeving.

Net zoals in de werkgroep *sociaal recht*, vindt er op het niveau van de werkgroep dienstencheques eveneens een uitwisseling van informatie plaats over respectievelijk de werkzaamheden in de betrokken paritaire comités, in het opleidingsfonds dienstencheques en in de erkenningscommissie.

Op het niveau van *unisoc* sluimeren er daarnaast ook nog een aantal ad hoc werkgroepen, werkgroepen die geactiveerd worden op het moment dat de actualiteit dit (opnieuw) vereist. In 2013 was dit het geval voor

de ad hoc werkgroep Werkgeversgroepering waar het *unisoc*-standpunt in dit dossier vorm gekregen heeft. Daarnaast heeft er ook telkens één vergadering plaatsgevonden van de ad hoc werkgroep flexibiliteit en de ad hoc werkgroep eenheidsstatuut. Deze thematische vergaderingen hebben ons toegelaten om samen met de leden uitvoerig stil te staan bij beide onderwerpen, naast een recurrente bespreking van de geboekte vooruitgang op het niveau van de WG Sociaal Recht.

### Dienstverlening aan de leden

*Unisoc* draagt de dienstverlening aan haar leden hoog in het vaandel. De resultaten van het evaluatieonderzoek dat *unisoc* in 2012 liet uitvoeren bij haar leden, bevestigen trouwens dat *unisoc* hierop goed scoort: zowel de individuele ledenondersteuning als de collectieve informatieverstrekking doen het voortreffelijk.

De dienstverlening van *unisoc* aan haar leden bestaat uit een uitgebreide informatieverstrekking over relevante actualiteitsdossiers, nieuwe reglementeringen en beleidsontwikkelingen op intersectoraal niveau. Op die manier ondersteunt ze haar leden in hun werkgeversrol in de sectorale sociale dialoog. Deze informatieverstrekking realiseert *unisoc* zowel aan de hand van haar recurrente communicatietools als van nieuwe initiatieven.

#### • Communicatietools

Het evaluatieonderzoek heeft ertoe geleid dat een aantal bestaande communicatietools sterker geïntegreerd werden. Zo werd de tweemaandelijks elektronische nieuwsbrief '*unisoc* Update' stopgezet

en werd meer ingezet op diepgaande technische analyses van dossiers en op snelle berichtgeving over de laatste evoluties in actuele dossiers. De rationalisering van de communicatietools wordt ook in 2014 verdergezet.

#### *In-depth analyses*

Aan de hand van elektronische FAQ, boordtabellen en dergelijke, krijgen de leden uitgebreide juridische en technische analyses van actuele dossiers en nieuwe reglementering. Aan de hand hiervan kunnen de leden de sectorspecifieke toepassing ervan concreetiseren voor hun eigen leden.

#### *Info*

Een elektronische publicatie uitsluitend voor de leden van *unisoc* met de laatste stand van zaken in de dossiers waarover de sociale partners volop onderhandelen: de inzet en knelpunten ervan voor de social profit, de juiste interpretatie van (ontwerp-) reglementeringen en de elementen van interne standpuntbepaling... dit alles vindt u in *info*.

#### *Actua*

Een handig instrument voorbehouden voor de leden van *unisoc* waarin ze een up-to-date overzicht krijgen van de dossiers die *unisoc* behartigt in de diverse organisaties waarin ze zetelt (NAR, CRB, FSO, enz.) met een korte omschrijving van de problematiek, de stand van zaken van de onderhandelingen en de gegevens van de stafmedewerker van *unisoc* bij wie de leden hierover te rade kunnen gaan.

#### *Consultatie*

Een herkenbaar document waarmee spoedeisende aangelegenheden op elektronische wijze ter consultatie aan de leden van de werkgroepen voorgelegd

worden. Deze tool laat de staff toe om sneller en proactief in te spelen op onverwachte agendapunten.

#### *Website*

[www.unisoc.be](http://www.unisoc.be) is een eenvoudige, gebruiksvriendelijke tool die de surfer een helicopterview geeft van *unisoc*, haar leden en wat er leeft in de sector.

Leden krijgen via de ledenrubriek extra duiding en achtergrondinformatie bij actuele dossiers in het sociaal overleg en de *unisoc*-werkzaamheden hierover.

#### • Nieuwe initiatieven

##### *Opleiding Overheidsopdrachten (deel 2)*

Eind 2011 organiseerde *unisoc* een reeks tweedaagse opleidingen Overheidsopdrachten n.a.v. nieuwe wetgeving hierover. Deze opleiding schetste de praktische spelregels van de wetgeving op de overheidsopdrachten en leerde de deelnemers een correct bestek opstellen en opdrachten toewijzen.

Het tweede deel van de opleiding (dag 3) zou gaan over de uitvoeringsregels van overheidsopdrachten.

Het is echter meer dan een jaar wachten geblazen op het Koninklijk Besluit met de uitvoeringsregels van de nieuwe wetgeving. Dag 3 van de opleiding kon dus pas in 2013 worden georganiseerd. Hij werd volledig gewijd aan de diverse aspecten die komen kijken bij de uitvoering van een overheidsopdracht: financiële zekerheden, wijzigingen tijdens de uitvoering, toezicht, actiemiddelen, enz. Ook voor de organisatie van deze dag deed *unisoc* een beroep op EBP, de expert inzake overheidsopdrachten. De belangstelling was groot, de opkomst talrijk - 82 deelnemers

gespreid over vijf dagen - en de deelnemers waren tevreden.

#### *Infosessies bij de leden*

*Unisoc* heeft in 2013 bij drie leden een infosessie verzorgd over het dossier arbeiders/bedienden en bij twee leden deelgenomen aan een infosessie over het werkgelegenheidsplan oudere werknemers.

De individuele infosessies over de arbeiders/bedienden hebben in het najaar 2013 plaatsgevonden en hebben zich toegespitst op het compromis van 5 juli 2013 dat op dat moment nog omgezet werd in de nodige wettelijke en reglementaire bepalingen.

De infosessies over het werkgelegenheidsplan oudere werknemers hebben zich toegespitst op een toelichting bij CAO nr. 104 van 27 juni 2012 over de uitvoering van een werkgelegenheidsplan oudere werknemers in de onderneming. Deze CAO heeft tot doel de voorwaarden, procedures en modaliteiten te regelen voor de opstelling van een plan om het aantal werknemers van 45 jaar en ouder in de onderneming te behouden of te verhogen. *Unisoc* acht het belangrijk dat deze CAO een correcte toepassing vindt. Willen we de stijgende behoeften inzake zorg- en dienstverlening in de komende jaren op kwaliteitsvolle manier blijven beantwoorden, moeten alle beschikbare talenten aangesproken worden, zowel min als plus 45.

### BELANGRIJKE ACTIES EN DOSSIERS

#### Federaal regeerakkoord

De federale regering is ook in 2013 gedreven blijven doorwerken aan de tenuitvoerlegging van het federale regeerakkoord van december 2011. Nog meer dan in de voorbije jaren van de lopende legislatuur hebben de federale interprofessionele sociale partners, waaronder *unisoc*, een centrale rol gespeeld in deze tenuitvoerlegging.

Op verzoek van de federale overheid hebben de sociale partners zich gebogen over dossiers zoals de modernisering/flexibilisering van de arbeidsduur en de aanwending van de enveloppen die de federale overheid ter beschikking gesteld had voor de verdere verlaging van de werkgeversbijdragen. De sociale partners hebben deze dossiers toegevoegd aan de besprekingen over het **interprofessioneel akkoord (IPA) 2013/14** dat traditioneel de hierna volgende thema's bestrijkt: de loonnorm, de al dan niet verlenging van een aantal stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage (het vroegere brugpensioen), vorming met de inmiddels beruchte doelstelling van 1,9% en de bestemming van de welzijnsenveloppe (stelsel loontrekkende en zelfstandigen).

Eén van de meest urgente punten van het federale regeerakkoord van 1 december 2011 dat in 2013 in muziek gezet moest worden, was evenwel de **eenmaking van het statuut arbeiders/bedienden**, wederom met een bepalende rol voor de sociale partners op federaal, intersectoraal niveau.

Op het einde van 2013 heeft de federale regering een, op dat moment, vooralsnog laatste stap gezet

in de tenuitvoerlegging van het federale regeerakkoord met de goedkeuring van het **pact voor competitiviteit**. We onthouden van dit Pact vooral dat het bijkomende jobcreatie toelaat in de social profit door een injectie van bijkomende middelen in de sociale Maribel.

Elk van bovenstaande themata heeft een uitgesproken relevantie voor de socialprofitsectoren. *Enerzijds* zijn ze onontbeerlijk voor de goede werking van de socialprofitorganisaties. *Anderzijds* beogen ze de kwaliteit van de tewerkstelling in de socialprofitorganisaties te bevorderen. Twee van de meest determinerende variabelen voor een kwalitatief hoogstaande en toegankelijke dienstverlening/zorgverlening. In het vervolg van dit verslag gaan we meer in detail op elk van deze dossiers in.

#### Interprofessioneel Akkoord 2013/14

Zoals vermeld in ons verslag van 2012 is de Groep van 10 er niet in geslaagd een IPA 2013/14 te sluiten. Wel heeft de Groep van 10 een aantal "deelakkoorden" afgesloten. Zo zijn ze op 17 december 2012 tot een akkoord gekomen in vier dossiers. Het gaat over de dossiers **welvaartsvastheid**, verdeling van de bijkomende enveloppe **lastenverlagingen** ten belope van 370 miljoen euro op kruissnelheid, verhoging van de **jeugdlonen** voor werknemers vanaf 18 jaar tot het niveau van het Gewaarborgd Gemiddeld Minimum MaandInkomen (GGMMI) en **sociale werkbonus**.

Omdat een akkoord in de Groep van 10 op zich geen bindende juridische waarde heeft, moesten deze akkoorden nog het voorwerp uitmaken van adviezen/uitvoeringsCAO's in de Nationale Arbeidsraad (NAR). Op 28 maart 2013 zijn de sociale partners in de NAR

dienaangaande uiteindelijk tot een alomvattend compromis gekomen. In dit opzicht herinneren we eraan dat *unisoc* sinds 2010 volwaardig deelneemt aan de werkzaamheden van de NAR. De besprekingen m.b.t. het IPA 2013/14 tonen nogmaals aan hoe belangrijk dit lidmaatschap is om de regelgeving op vlak van arbeids- en sociaalzekerheidsrecht *socialprofitproof* te maken. Vooral het akkoord over de lastenverlagingen heeft heel wat stof doen opwaaien binnen onze sectoren zoals u verderop in dit verslag kan lezen.

Deze vier akkoorden zijn op 23 januari 2013 vervuld door een akkoord over de **modernisering/flexibilisering van de arbeidsmarkt**. De omzetting van dit akkoord was einde 2013 nog steeds in onderhandeling op het niveau van de NAR. Ook dit dossier wordt verderop in dit verslag nader toegelicht.

Ten slotte zijn de sociale partners, eerst in de Groep van 10, daarna in de NAR, het ook eens geraakt over de gebruikelijke **verlenging van een aantal tweejaarlijkse afspraken**. Deze verlengingen hebben betrekking op o.m. de volgende onderwerpen:

- een aantal stelsels van werkloosheid met bedrijfs-toeslag (SWT),
- de werkgeversbijdrage van 0,10% voor de financiering van de inspanningen ten voordele van de personen die behoren tot risicogroepen (cf. infra),
- de vrijstelling van de startbaanverplichting indien de sector een werkgeversbijdrage van 0,15% voor de risicogroepen voorziet.

Een aspect waarover de federale intersectorale partners geen overeenkomst bereikt hebben daarentegen, is de zogenaamde **loonnorm**. Zoals voorzien in de wet van 1996 tot vrijwaring van het concurrentievermogen heeft een KB van 2 maart 2013 de

loonnorm voor 2013 en 2014 op 0% vastgelegd, gezien het ontbreken van een IPA voor deze 2 jaren.

*Unisoc* was van mening dat het in dit kader essentieel was om zijn leden herhaaldelijk te wijzen op zijn standpunt over het risico van een overschrijding van de loonnorm. De norm is immers van toepassing op de socialprofitsector, en dit ondanks het bestaan van non-profitakkoorden die met drie partijen werden onderhandeld met de respectieve regeringen die de situatie hebben veranderd in vergelijking met de profitsectoren. Deze akkoorden bevatten doorgaans elementen die kunnen leiden tot loonsverhogingen die dus in tegenspraak zijn met de loonnorm die op 0% is vastgelegd. Het was dus nodig om de leden op de hoogte te brengen van deze twee situaties om te vermijden dat er financiële sancties opgelegd zouden worden aan de werkgevers uit de sector.

### Patronale lastenverlagingen

Het deelakkoord over de lastenverlagingen dat de Groep van 10 onderhandeld heeft in het kader van de IPA-besprekingen 2013/14 heeft, zoals hoger al vermeld, bijzonder veel stof doen opwaaien in de social profit. De Groep van 10 stelde namelijk voor om het door de federale regering vrijgemaakte budget van €370 miljoen exclusief aan te wenden voor een bijkomende lastenverlaging in de profitsector. De social profit werd met andere woorden uitgesloten van deze bijkomende financiële middelen en de mogelijkheid om hiermee meer dan 1600 bijkomende jobs te creëren.

*Unisoc* heeft zich onmiddellijk met klem verzet tegen de gekozen oriëntaties inzake de verdeling van de bijkomende enveloppe aan lastenverlagingen.

We hebben dan ook alle betrokken partijen, sociale partners maar vooral beleidsverantwoordelijken, opgeroepen om ervoor te zorgen dat de social profit haar rechtmatig aandeel van het budget zou kunnen aanwenden voor bijkomende tewerkstelling. *Unisoc* heeft tijdens haar talrijke contacten en gesprekken met de beleidsverantwoordelijken in dit dossier ondervonden dat haar standpunt op veel begrip en bijval kon rekenen.

Waarom heeft de federale overheid uiteindelijk beslist? Op korte termijn stelde de federale overheid een bedrag van **€1,5 miljoen** ter beschikking om de verlaging van de werkgeverslasten voor de socialprofitondernemingen bijkomend te versterken. Een bescheiden doch welkome zuurstofbel in tijden dat de financiële middelen van onze ondernemingen in toenemende mate onder druk komen te staan. Desalniettemin heeft *unisoc* in het NAR-advies nr. 1843 van 28 maart 2013 over deze enveloppe aan lastenverlagingen haar ongenoegen over de gang van zaken formeel laten acteren.

Belangrijker evenwel was het engagement van de federale regering dat ook de socialprofitwerkgevers van de toekomstige lastenverlagingen moeten genieten. Op deze manier werd vermeden dat de uitsluiting een precedent voor de toekomst zou vormen. Dat het niet enkel bij loze beloften is gebleven, tonen de volgende injecties van bijkomende financiële middelen in onze sectoren aan:

- Conform de beslissing van de Ministerraad van 27 september 2013 zal, ter compensatie van de meerkost voor de werkgevers ten gevolge van de afschaffing van de carenzdag (cf. infra), voor de non-profitsector het forfait van de sociale Maribel

verhoogd worden met een budget van **€16,419 miljoen**.

- In het kader van de begrotingsbesprekingen 2014 werd besloten tot een bijkomende injectie van **€4 miljoen** in de ziekenhuissector in het bijzonder. Deze middelen moeten besteed worden aan het scheppen van banen om de werklast binnen die instellingen te verlichten. Deze maatregel zal via de fiscale Maribel geconcretiseerd worden.
- Het competitiviteitspact zoals einde 2013 goedgekeurd, voorziet in een bijkomende enveloppe van **€450 miljoen** vanaf respectievelijk 2015, 2017 en 2019. Deze middelen zullen besteed worden aan de vermindering van de arbeidskost. Bij benadering 20% van deze middelen zal geïnjecteerd worden in de social profit voor bijkomende jobcreatie en vermindering van de werkgeverlasten.

De sociale partners in de NAR hebben zich in advies nr. 1886 van 17 december 2013 positief uitgesproken over de aanwending van de €16,419- respectievelijk €4 miljoen in de social profit.

De besprekingen over de maatregelen in het competitiviteitspact waren einde 2013 nog niet aangevat.

### Eenheidsstatuut

De harmonisering van de statuten van arbeiders en bedienden, meer bepaald de regels inzake opzeg en carensdag, is een heet hangijzer dat al lang op de politieke agenda stond. Op 5 juli kwam de Minister van Werk naar buiten met een compromis dat tot stand was gekomen na gesprekken met de Groep van 10. Vanaf dat ogenblik heeft *unisoc* de discussies en de wetgevende procedure van zeer nabij gevolgd met het oog op het behartigen van de belangen van haar leden.

Meerdere overwegingen hebben *unisoc* ertoe aangezet om het dossier betreffende de harmonisering van nabij te volgen. *Enerzijds* principiële overwegingen omdat wij als sector van oordeel zijn dat iedere werknemer in de verleende zorgen en diensten een even belangrijke plaats inneemt wat een “eenheidsstatuut” rechtvaardigt. *Anderzijds* uit praktische overwegingen omdat de nieuwe regels conform de realiteit in onze sectoren opgesteld moeten worden én afgestemd moeten zijn op de specifieke financiering van onze sectoren.

In het verlengde hiervan heeft *unisoc* o.m. een brief gericht aan de verantwoordelijke Ministers en Parlementsleden met een aantal voorstellen tot amendering van de geharmoniseerde regels. Deze amendementen werden finaal weliswaar niet weerhouden, maar kwamen wel aan bod tijdens de parlementaire werkzaamheden. Tijdens deze werkzaamheden heeft de minister van Werk geruststellende antwoorden gegeven op de bekommernissen van de socialprofitsector, antwoorden waarop teruggevallen kan worden in geval van twijfel.

Ook heeft *unisoc* erop gelet dat de socialprofitsectoren niet vergeten werden wat betreft de compensatiemaatregelen voorzien ten gevolge van de harmonisering van de statuten van arbeiders en bedienden. Dit resulteerde o.a. in een budget van €16 miljoen dat werd vrijgemaakt voor onze sectoren (zie punt *Patronale lastenverlagingen*). In dit kader verwijzen we eveneens naar het dossier “herziening van de tarieven van de externe diensten” besproken onder het punt *Preventie & Bescherming op het Werk*.

De eengemaakte regels inzake opzeg en carensdag leidden er ook toe dat andere thema's, waar een

verschil in behandeling tussen arbeiders en bedienden bestaat, ter sprake kwamen. Deze werden op de agenda van de NAR geplaatst. Het gaat o.m. om volgende themata: ontslagmotivering, jaarlijkse vakantie, gewaarborgd loon i.g.v. ziekte, sociale verkiezingen, outplacement en de aanvullende pensioenen. Deze besprekingen worden in 2014 verdergezet. *Unisoc* heeft actief deelgenomen aan de besprekingen over deze dossiers en zal dit ook in 2014 doen.

### Vorming

Vorming in de brede zin is één van de prioriteiten in de socialprofitsector. De sector streeft er namelijk naar kwaliteitsvolle, innoverende, professionele en efficiënte diensten te verstrekken. De maatschappij verandert snel. Nieuwe behoeften ontstaan. Bovendien vragen nieuwe problemen nieuwe oplossingen. In sectoren waar werknemers de sleutel zijn tot een kwaliteitsvolle zorgverlening is een permanente focus op training en vorming van de werknemers essentieel. Vorming moet door iedere organisatie beschouwd worden als de rode draad die leidt tot het bereiken van de verwachtingen in termen van efficiëntie, effectiviteit en kwaliteit van de verstrekte diensten.

Het realiseren van de **bijkomende opleidingsinspanningen** is een dossier dat normaal gezien elk jaar terugkomt in de NAR. In 2013 werden de evaluaties van de CAO's betreffende de bijkomende sectorale inspanningen voor 2012 echter verhinderd door de besprekingen van het systeem in zijn geheel, voornamelijk omwille van de controverse rond de te hanteren methodologie voor het meten van de globale opleidingsinspanning in alle ondernemingen (waarbij de sociale partners in het Technisch Verslag van de

CRB geen duidelijke beslissing hebben kunnen nemen over het al dan niet realiseren van de doelstelling van 1,9% voor alle ondernemingen). De werkzaamheden zullen dus in 2014 worden voortgezet om de methodologie te herbekijken en een beslissing te kunnen nemen over de sectorale CAO's die bijkomende opleidingsinspanningen voorzien.

Wat de sectorale CAO's van 2012 betreft, wijzen we erop dat haast alle socialprofitsectoren opnieuw op de positieve lijst van de FOD WASO zijn geplaatst, wat eens te meer blijkt geeft van het belang van de materie voor de socialprofitsector.

Het dossier over de **risicogroepen** kwam ook in 2013 weer op de agenda. In het najaar werden de sociale partners binnen de NAR geconfronteerd met drie adviesaanvragen. Een eerste adviesaanvraag betrof het uitstellen van de indieningsdatum voor de sectorale CAO's die inspanningen voor risicogroepen concretiseren. De indieningsdatum voor sectoren werd verschoven van 1 oktober 2013 naar 1 november 2013. In het advies nr. 1.864 van 24 september 2013, stemden de sociale partners hiermee in.

Een tweede adviesaanvraag had betrekking op een KB dat voorzag in bijkomende middelen (€12 miljoen) die ter beschikking werden gesteld voor aanvullende sectorale projecten ten voordele van risicogroepen. **Unisoc** heeft alles in het werk gesteld om haar leden meteen op de hoogte te brengen over hoe ze uitvoering konden geven aan deze maatregel. Hierdoor hebben verschillende socialprofitsectoren dergelijk project binnen de daartoe gestelde termijn kunnen indienen. Een aantal van deze sectoren hebben op die manier een deel van het bijkomende budget toebedeeld gekregen.

De laatste adviesaanvraag had betrekking op de uitbreiding van de notie "jongeren" in het kader van de risicogroepen. In het advies van de NAR nr. 1.884 van 18 december 2013 betreft de werkgeversbank, net zoals in 2012, de beknutting van de sectorale autonomie om de risicogroepen autonoom vast te stellen. **Unisoc** blijft er van overtuigd dat de autonomie en de vrijheid van de sectorale sociale partners cruciaal zijn voor het succes van de risicogroepen enerzijds en voor het eerbiedigen van de eigenheid van de sector anderzijds.

### Sociale verkiezingen

Wie **sociale verkiezingen** zegt, zegt ook evaluatie van het proces in de loop van de volgende jaren. 2012 was een verkiezingsjaar. In 2013 werd in de NAR dan ook begonnen met een evaluatie van het proces met een tweeledige doelstelling voor ogen: het evalueren van het verloop van de verkiezingen van 2012 en de voorbereiding van de volgende verkiezingen in 2016. Een dergelijke oefening is essentieel voor een verbetering of zelfs een vereenvoudiging van het verkiezingsproces. In heel wat instellingen in de socialprofitsectoren worden de overlegorganen om de vier jaar vernieuwd. De socialprofitsector behoort immers tot de sectoren waarin de werknemers het meest vertegenwoordigd zijn in de interne overlegorganen van de onderneming.

Het verkiezingsproces wordt door heel wat ondernemingen nochtans gezien als een veel te grote administratieve belasting. In dat opzicht is **unisoc** onder meer blijven pleiten voor de uitbreiding van het systeem voor elektronisch stemmen en heeft het, om de vakbondsorganisaties te overtuigen, meegewerkt aan het laten horen van de stem van

de sector tijdens hoorzittingen in de NAR waar de ervaring met elektronisch stemmen in 2012 gedeeld kon worden (met deelname van een organisatie die actief is in de sector van de thuiszorg). Het is in dit opzicht opmerkelijk vast te stellen dat de socialprofitsector tot de eerste gebruikers van het systeem behoorde en dat de feedback van de ondernemingen waar elektronisch werd gestemd uiterst positief was, doordat het systeem niet alleen op financieel, maar ook op administratief vlak voordelig was, terwijl de opkomst even hoog of zelfs hoger lag dan bij een "papierstemming".

De evaluatie van de sociale verkiezingen vergt tijd. Ondanks een tussentijds advies in december 2013 zullen de werkzaamheden van de NAR worden voortgezet in 2014.

### Modernisering van de arbeidsmarkt

Ondanks het ontbreken van een IPA 2013-2014 hebben de sociale partners in de Groep van 10 begin 2013 een akkoord bereikt over een reeks deelakkoorden. Een van deze akkoorden had betrekking op de modernisering van de arbeidsmarkt en werd op zijn beurt onderverdeeld in verschillende luiken alvorens te worden uitgevoerd in de NAR. Het spreekt voor zich dat de werkzaamheden van de Raad het hele jaar door sterk werden beïnvloed door dit akkoord, waardoor **unisoc** de mogelijkheid kreeg om zijn stem te laten horen ondanks zijn afwezigheid in de Groep van 10.

Een eerste reeks besprekingen vond plaats tijdens de uitvoering van het akkoord tussen de sociale partners over de verhoging van de **interne grens** van de



arbeidsduur en het quotum van overuren waarvoor de werknemer kan afzien van de inhaalrust. De NAR kwam uiteindelijk met een advies tijdens zijn plenaire zitting van 16 juli 2013.

Een tweede deel van de besprekingen spitste zich toe op de invoering van een systeem van **glijdende werktijden** in het Belgisch recht door middel van een kader-CAO van de NAR die de bakens moet bepalen die nageleefd moeten worden in de ondernemingen die een dergelijk stelsel willen gebruiken. Gezien de duidelijke behoefte aan organisatorische flexibiliteit van de socialprofitsector, maar ook het risico dat een dergelijk stelsel met zich mee zou brengen indien de bakens van de kader-CAO onvoldoende zouden zijn (bijvoorbeeld in geval van overuren zonder toestemming van de werkgever) en gezien het risico dat de momenteel bestaande systemen die door de administratie worden getolereerd in vraag zouden worden gesteld in een aantal socialprofitondernemingen, heeft **unisoc** onmiddellijk een speerpuntpositie ingenomen op de werkgeversbank tijdens de besprekingen in de NAR die, aangezien ze in 2013 niet konden worden afgerond, in 2014 zullen worden voortgezet.

De andere luiken van het akkoord met betrekking tot de modernisering van de arbeidsmarkt moeten in 2014 nog worden besproken (administratieve vereenvoudiging en nieuwe deeltijdse overeenkomst). Deze besprekingen zijn ook essentieel voor de sectoren die door **unisoc** worden vertegenwoordigd omwille van het hoge aantal werknemers dat er tewerkgesteld is in deeltijdse arbeidsregimes.

## Preventie & Bescherming op het werk

De modulering van de bijdragen verschuldigd door de werkgevers voor de **interbedrijfsgeneeskundige diensten** was/is één van de compensaties voor de werkgevers voorzien in de wet op het eenheidsstatuut (Zie punt *Eenheidsstatuut*).

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

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

Deze kostenverhoging werd bijkomend verscherpt door een aantal ingrepen van veeleer technische

aard. Zo zouden de organisaties uit de sector van de menselijke gezondheidszorg veranderen van werkgeversgroep voor wat betreft de toepassing van de bepalingen m.b.t. de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk. Deze verschuiving van werkgeversgroep zou bijkomende verplichtingen en dus kosten veroorzaken in hoofde van deze instellingen zonder dat de inhoudelijke verantwoording voor deze verschuiving duidelijk was.

**Unisoc** heeft er bij alle betrokken partijen, sociale partners én beleidsverantwoordelijken, op aange drongen om in deze niet overhaast tewerk te gaan, de nodige tijd te nemen voor overleg en consultatie (o.m. in de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk waar **unisoc** in zetelt), om zodoende tot een aanvaardbaar en vooral financieel haalbaar voorstel te komen, voor alle sectoren.

Terwijl **unisoc** in december 2013 nog een roepende in de woestijn leek te zijn, zijn we er uiteindelijk toch in geslaagd om tot de overige werkgevers door te dringen. Niet alleen hebben de werkgevers zich in het advies nr. 177 dat de Hoge Raad op 17 januari 2014 over de modulering aangenomen heeft nog niet willen uitspreken over deze tarieven wegens te prematuur. Uiteindelijk hebben de werkgevers in de schoot van de Groep van 10 in februari 2014 in een brief aan de Minister van Werk gevraagd om deze “compensatie” te laten vallen. Uitsluitsel in het rapport 2014...

Een ander belangrijk welzijnsdossier dat **unisoc** mee vorm gegeven heeft met name dat van de **prikincidenten** is in 2013 afgerond. Het KB tot omzetting van de richtlijn 2010/32/EU van de Raad van 10 mei 2010 tot uitvoering van de door **HOSPEEM** en **EPSU**

gesloten kaderovereenkomst inzake de preventie van scherpe letsels in de ziekenhuis- en gezondheidszorgbranche is op 3 mei 2013 in het Belgische Staatsblad gepubliceerd. En we zijn uiterst tevreden te kunnen vaststellen dat de Minister het advies nr. 1827 van 27 november 2012 van de NAR opgevolgd heeft.

Op aangeven van **unisoc** vermeldt het advies dat de bestrijding van verwondingen door scherpe voorwerpen in de ziekenhuis- en de gezondheidszorgsector absoluut noodzakelijk is. Deze bestrijding is essentieel o.m. omdat zij een rechtstreekse weerslag heeft op de kwaliteit van de dienstverlening en op de zorgverlening. Het is echter belangrijk om een evenwicht te vinden tussen het nastreven van deze doelstellingen, de organisatorische vereisten van het werk en de administratieve rompslomp waarmee de werkgevers te maken krijgen.

Het advies herneemt eveneens een voorstel tot technische aanpassing om te vermijden dat de omzetting van deze richtlijn zou leiden tot een absolute plicht om medische hulpmiddelen met ingebouwd veiligheids- en beschermingsmechanismen te gebruiken. Een dergelijke veralgemening zou de gezondheidssector confronteren met een torenhoge factuur die daarenboven totaal onnodig en overbodig is. De welzijnsregelgeving is net gestoeld op het principe dat de risicoanalyse bepaalt welke maatregelen ter verbetering van de veiligheid en het welzijn van de werknemers op het werk genomen moeten worden. Het KB volgt het NAR-advies op dit punt en bevestigt hiermee het belang van een goed en performant welzijnsbeleid zonder hierbij te vervallen in onnodige uitgaven en kosten.

Dossiers die **unisoc** veelal op passieve manier opgevolgd heeft, met het oog op informatieverstrekking ten aanzien van de leden, zijn enerzijds het pestdossier en anderzijds het dossier return to work.

Met betrekking tot dit laatste dossier, **return to work**, is de NAR verzocht om te fungeren als coördinator van een platform van actoren die betrokken zijn bij het proces van de vrijwillige terugkeer naar werk van personen met gezondheidsproblemen. In samenwerking met de betrokken instellingen, heeft de NAR een dossier opgesteld m.b.t. het behoud en de outplacement van arbeidsongeschikte werknemers wat betreft de socialezekerheidsregelgeving. Dit dossier staat sinds begin 2014 op de website van de NAR.

Over het **pestdossier** heeft de NAR op 28 mei 2013 advies nr. 1851 aangenomen dat handelt over twee wetsontwerpen die tot doel hebben de bestaande wetgeving te verbeteren door de nadruk te leggen op de preventie van de psychosociale risico's en de gerechtelijke procedures aan te passen zodat ze efficiënter kunnen werken.

### Dienstencheques

De dienstenchequedossiers die in 2013 centraal gestaan hebben zijn respectievelijk de vernieuwing van de mandaten van het paritair comité 322.01 en de aanwending van de onderbenutte middelen van het opleidingsfonds. De rode draad doorheen 2013 was de herhaaldelijk wijziging van de regelgeving.

Beginnen we met de **wijzigingen aan de regelgeving dienstencheques**. In 2013 zijn er maar liefst 3 KB's tot aanpassing van de regelgeving gepubliceerd

(ééntje op de valreep van 2012). Opdat de leden door de vele bomen het bos zouden blijven zien, heeft **unisoc** deze aanpassingen van dichtbij opgevolgd en de leden hierover op tijd en stond de nodige informatie bezorgd.

Eén van deze drie KB's had betrekking op het **opleidingsfonds** en zette een voorstel over de aanwending van de onderbenutte middelen van het opleidingsfonds om in regelgeving. De regering had bij het opstellen van de begroting 2013 namelijk beslist om de restmiddelen van het intersectorale vormingsfonds te activeren. In samenwerking met onze betrokken ledenfederaties heeft **unisoc** rond dit dossier tot twee maal toe met de beleidscel Werk samengezeten. Deze contacten hebben ons toegelaten om dit proces socialprofitproof te maken.

In het verlengde hiervan hebben we eveneens aangedrongen op een versterking van de terugbetaling van vorming door het intersectorale fonds. De bedragen zoals van toepassing lagen ruim onder de uurloonkost van een dienstencheque-werknemer. In het stelsel van de dienstencheques waarin de marges voor de ondernemingen bijzonder krap zijn, zelfs onbestaande, zette een dergelijke, in hoofde van de onderneming, deficitaire terugbetaling geenszins op positieve wijze aan tot vorming en opleiding waardoor het fonds zijn doel dan ook in belangrijke mate voorbijschoot. We zijn dan ook tevreden te kunnen meedelen dat de federale overheid uiteindelijk beslist heeft om deze terugbetaling naar boven bij te stellen.

Een dossier dat na vele jaren eindelijk beslag gekregen heeft, is dat van de **hersamenstelling van het pc 322.01**. De Minister van Werk heeft uiteindelijk



beslist om onze ledenfederaties niet langer te benoemen ondanks het overwegend negatieve advies dat de NAR over de nieuwe kandidaat-werkgeversorganisaties uitgebracht had. Ondanks ook het grote belang van onze organisaties voor het stelsel van de dienstencheques. **Unisoc** is en blijft ervan overtuigd dat een aanwezigheid van de social profit op de werkgeversbank van dit PC essentieel is voor het stelsel als dusdanig. De social profit (privé & publiek) neemt namelijk een belangrijk deel van de ondernemingen, tewerkstelling en gebruikers in het stelsel van de dienstencheques voor haar rekening. Maar liefst 24% van de ondernemingen actief in het stelsel van de dienstencheques komt uit de social profit. De verhouding aantal werknemers/aantal ingediende cheques leert ons bovendien dat de jobs die de social profit in het stelsel van de dienstencheques ontwikkelt, volwaardige jobs zijn. De aanwezigheid van de social profit in het PC 322.01 is des te belangrijker aangezien het PC 322.01 als het referentie-paritair comité voor de dienstencheques beschouwd wordt door de overheid. Wenst de overheid de mening van de sector te kennen over een of andere maatregel, dan richt ze zich tot het PC 322.01. Een getrouwe afspiegeling van het werkgeverslandschap van de dienstencheques in het PC 322.01 is dan ook een *conditio sine qua non* indien de overheid wil kunnen rekenen op een evenwichtige adviesverlening.

Ten slotte heeft **unisoc** zoals steeds eveneens de werkzaamheden van de diverse paritaire comités op het vlak van de dienstencheques op alsook de werkzaamheden van de erkenningscommissie dienstencheques samen met haar betrokken ledenfederaties opgevolgd.

### Werkgeversgroeperingen

Het akkoord van de Regering voorzag in een hervorming van het systeem van de Werkgeversgroeperingen om het flexibeler te maken. De NAR werd hierover dan ook geraadpleegd door de minister van Werk. De werkzaamheden die in 2012 werden aangevat, konden niet officieel worden voltooid vóór eind 2013. Toch werd in december 2013 een brief met het standpunt van de NAR verstuurd naar de minister, net voordat begin 2014 een advies zou worden uitgebracht.

Tijdens de onderhandelingen heeft **unisoc** meermaals de belangstelling van de socialprofitondernemingen voor een hervorming van het systeem kenbaar gemaakt, door bijvoorbeeld te vragen dat de juridische vorm van de werkgeversgroepering wordt uitgebreid tot de vzw's, zodat ook de socialprofitsectoren gebruik kunnen maken van het systeem. Meer in het algemeen werd de versoepeling van het systeem in het bijzonder gevraagd door de socialprofitstructuren, om de aanwerving van werknemers via dit systeem te stimuleren.

### Jaarlijkse vakantie

Het systeem van de aanvullende vakantie trad in vogue in 2012 en heeft werknemers die hun activiteit beginnen of opnieuw opnemen een nieuw recht geboden. In 2013 werd in de NAR de uitbreiding van het systeem van de aanvullende vakantie voor werknemers die hun arbeidstijd verhogen verder onderzocht. **Unisoc** heeft er, tijdens deze besprekingen, voor gepleit om bijzondere aandacht te besteden aan de organisatorische of financiële moeilijkheden die een dergelijke uitbreiding zou inhouden voor de soci-

alprofitsectoren die heel wat werknemers tellen wier arbeidsregime in de loop van het jaar veranderingen ondergaat. **Unisoc** stelt tevreden vast dat tijdens de besprekingen verschillende bakens werden overeengekomen om het aantal aanvragen te beperken. Advies nr. 1853 van 28 mei 2013 voorziet enkel in een uitbreiding van het recht op aanvullende vakantie voor werknemers die overgaan van deeltijdse arbeid naar voltijdse arbeid, of voor werknemers die hun arbeidstijd met 20% van een VTE verhogen ten opzichte van het vakantiedienstjaar. De uitbreiding, die werd geformaliseerd in een KB van 30 augustus 2013, trad met terugwerkende kracht in werking op 1 januari 2013.

Andere aspecten betreffende de vakanties werden ook behandeld in de NAR in 2013. Het meest opmerkelijk was zeker het akkoord tussen de sociale partners, nog steeds in advies nr. 1853, over de afschaffing van het systeem van de **decemberafrekening** in geval van arbeidsduurvermindering (afschaffing van het deel "vervroegd vakantiegeld"). Het dossier kwam terug op de onderhandelingstafel terecht, voornamelijk op vraag van **unisoc**, om de administratieve en financiële lasten te verminderen voor de sectoren waarin heel wat werknemers van arbeidsregime veranderen in de loop van het jaar. Het KB van 7 november 2013 strekt tot de uitvoering van de beslissing van de sociale partners.

Het laatste luik over de jaarlijkse vakantie in 2013, tot slot, had betrekking op de kwestie van **ziekteperiodes tijdens de vakantie van werknemers**. In een arrest van 21 juni 2012 (C-78/11) was het Hof van Justitie van de Europese Unie van oordeel dat een werknemer die met ziekteverlof is tijdens een van tevoren vastgestelde jaarlijkse vakantieperiode,

het recht heeft om, op zijn verzoek en opdat hij daadwerkelijk van zijn jaarlijkse vakantie kan genieten, deze vakantie te nemen in een andere periode dan die welke samenvalt met de periode van het ziekteverlof. Dit standpunt stelt het Belgische recht in vraag. De sociale partners in de NAR hebben dan ook gezocht naar een oplossing, zonder resultaat in 2013. Het spreekt voor zich dat *unisoc* er in dit dossier op toeziet dat de oplossing voor deze problematiek verhindert dat de deur wordt opengezet voor misbruiken of situaties die een gevaar vormen voor de organisatie van het werk, de controle van de werkgever en, op ruimere schaal, het beheer van de tak ziekte-invaliditeit van de sociale zekerheid.

## Verlof

In 2013 heeft de NAR minder werk verricht rond de verlofregelingen dan in 2012, een jaar dat werd gekenmerkt door belangrijke evoluties op dit vlak. We vermelden bijvoorbeeld de herziening van het tijdskredietstelsel, dat overigens nog heel wat vragen heeft opgeroepen bij de leden van *unisoc* in 2013. In 2013 heeft *unisoc* niet alleen de leden gesteund in dit kader, maar ook twee onderhandelingsacties opgevolgd:

De sociale partners hadden zich er al enkele jaren toe verbonden om over een **herziening van het verlofsysteem** te onderhandelen, bijvoorbeeld door de invoering van een systeem van “loopbaanrekening”. Na een opschorting van enkele jaren werden de werkzaamheden in 2013 langzaam hervat. In een tussentijds advies nr. 1862 van 16 juli 2013 hebben de sociale partners, zonder hun engagement in twijfel te trekken, de minister van Werk gevraagd om geen nieuwe initiatieven te nemen op dit gebied, omdat de werkgevers,

werknemers en sectoren nood hebben aan stabiliteit na de evoluties van 2012. De sociale partners hebben zich er echter wel toe verbonden om de verschillende instrumenten die recht geven op ouderschapsverlof op elkaar af te stemmen (cao 64 en KB van 29 oktober 1997). Deze werkzaamheden konden in 2013 niet worden voltooid en zullen dus in 2014 worden voortgezet. Op 26 november 2013 hebben de sociale partners in de NAR het unaniem negatieve advies nr. 1877 uitgebracht over twee wetsvoorstellen tot wijziging van artikel 115 van de wet van 14 juli 1994 betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen. Deze wetsvoorstellen wilden tijdens het **moederschapsverlof** de uitoefening van bepaalde activiteiten toestaan met behoud van de moederschapsuitkering.

In het advies verzetten de sociale partners zich tegen een cumul tussen al dan niet betaalde activiteiten met de uitkering in het kader van moederschapsverlof. Zij sluiten zich hiermee aan bij het advies dat het RIZIV dienaangaande geformuleerd had. De sociale partners vinden dat een werkneemster die inkomensvervangende uitkeringen in het kader van de wetgeving inzake ziekte en invaliditeitsverzekering wil krijgen impliciet erkent dat de rechtvaardiging inzake fysieke toestand en opvang van het kind waarop die wetgeving gebaseerd is op haar van toepassing is en dat zij haar activiteiten bijgevolg niet kan voortzetten.

De sociale partners merken ook op dat de bestaande reglementering van de pas bevallen werkneemsters niet vereist dat zij al hun vrijetijdsactiviteiten stopzetten. Met betrekking tot de cumul met vrijwilligerswerk, verduidelijken de sociale partners zelfs dat noch de Raad, noch het RIZIV, op de hoogte is van

geschillen ontstaan door een extreme interpretatie van het begrip “stopzetting van een werkzaamheid” in het kader van vrijetijdsactiviteiten of gevallen waarin dergelijke vrijetijdsactiviteiten het doel van het moederschapsverlof in het gedrang zouden brengen.

*Unisoc* heeft al deze werkzaamheden zeer aandachtig opgevolgd, aangezien het geheel van verlofregelingen een vanzelfsprekende impact heeft op de organisatie van het werk en onrechtstreeks op de kwaliteit van de tewerkstelling. Dit geldt in het bijzonder in de socialprofitsectoren, die *enerzijds* gekenmerkt worden door een personeelstekort en *anderzijds* door een zeer hoog percentage aan vrouwelijk personeel, want de grootste gebruikersgroep van ouderschapsverlof en van verlof in het algemeen zijn momenteel nog steeds de vrouwen.

## Mantelzorgers

De sociale partners in de NAR hebben zich in advies nr. 1976 van 26 november 2013 uitgesproken over een voorontwerp van wet m.b.t. de mantelzorgers. Dit voorontwerp voorzag *enerzijds* in een definitie van “mantelzorger” en *anderzijds* in de toekenning van een erkenning aan deze mantelzorgers. Over het waarom van deze erkenning was/is vooralsnog niets geweten.

De sociale partners stellen in het advies vast dat mantelzorgers een cruciale rol spelen bij de hulpverlening en zorgverstrekking aan personen in onze maatschappij die in een toestand van grote zorgafhankelijkheid verkeren. De sociale partners onderstrepen hun respect voor een dergelijke grootmoedige demarche die getuigt van een opmerkelijk sociaal

engagement. De sociale partners achten het daarom belangrijk om na te denken over de situatie en status van mantelzorgers en de gevolgen voor hun sociale bescherming. De sociale partners zijn evenwel van mening dat het wetsvoorstel onvoldoende rijp is om over te adviseren en vraagt aan de federale overheid om geraadpleegd te worden over een nieuw ontwerp. In het verlengde hiervan geven de sociale partners alsvast een niet limatieve lijst van aandachtspunten mee. Zo wijzen de sociale partners in hun advies op de mogelijke concurrentie met de bestaande socialprofitsectoren: *“er moet immers op toegezien worden dat de professionele zorgverleners geen concurrentie krijgen van niet-professionele bijstandsverleners die gratis werken. Die erkenning mag ook niet de opvatting doen ontstaan dat de professionele diensten in de sector van de thuishulp en de gezondheidszorg niet meer nodig zijn.”*

### Overheidsopdrachten

De materie van de overheidsopdrachten heeft een grote impact op de socialprofitsectoren. De meeste van de instellingen die tot deze sectoren behoren worden namelijk door de wet als aanbestedende overheden beschouwd. Omgekeerd kunnen deze instellingen zich ook in het andere kamp bevinden als inschrijvers/opdrachtnemers. Om deze redenen heeft **Unisoc** de werkzaamheden van de NAR en de CRB actief gevolgd in verband met de nieuwe Europese richtlijn over de gunning van de overheidsopdrachten. De minister van Werk had de Raden immers gevraagd het ontwerp van richtlijn in 2012 te analyseren. In dit kader heeft **Unisoc** elementen met potentieel significante gevolgen voor de eigenlijke organisatie van de gezondheidszorg en de verplichte sociale diensten aan het licht gebracht en de leden

hiervan in kennis gesteld. In de oorspronkelijke versie van de tekst was de lidstaat immers verplicht om de procedure inzake overheidsopdrachten te volgen om dergelijke diensten te organiseren zodra een zeer lage drempel werd overschreden. Bij gebrek aan bakens in de richtlijn zouden de volledige organisatie van de sector en sommige van zijn basisprincipes (kwaliteit en toegankelijkheid) gevaar kunnen lopen.

De werkzaamheden van de Raden werden in de loop van 2013 voortgezet, zonder echter te resulteren in een advies, wat **Unisoc** er niet van heeft weerhouden om op te treden op andere fronten, bijvoorbeeld door rechtstreeks contact op te nemen met de verantwoordelijken die op Belgisch en Europees niveau betrokken zijn, om de Belgische specifieke kenmerken van de socialprofitsector te laten gelden en om de garantie te verkrijgen dat de organisatie van de sector niet in vraag zal worden gesteld. **Unisoc** heeft van deze verantwoordelijken de garantie gekregen dat de Europese doelstelling er in geen geval uit bestaat de sociale diensten met elkaar te laten concurreren, maar wel om regels voor transparantie en goed bestuur op te leggen aan de lidstaten die zouden hebben besloten om deze diensten aan privéoperators toe te vertrouwen. Begin 2014 zal uiteindelijk over de richtlijn worden gestemd, met toevoeging van een aantal bakens die een omzetting in het nationale recht moeten verzekeren in de door **Unisoc** gewenste richting.

### Niet-discriminatie en diversiteit

Het probleem van de **loonkloof tussen mannen en vrouwen** vormt de laatste jaren vaak de basis van initiatieven van het parlement of de regering. Hoewel dit een belangrijke materie is, voornamelijk

in de socialprofitsectoren, waar vrouwen ongeveer 1/4e van de arbeidskrachten uitmaken, kunnen we betreuren dat deze initiatieven vaak de neiging hebben om de ondernemingen en de sectoren buitensporige administratieve lasten op te leggen, zonder rekening te houden met de andere maatschappelijke elementen die tot deze kloof leiden. **Unisoc** volgt dit dossier systematisch actief op, in het bijzonder wanneer deze initiatieven voor advies aan de NAR-CRB worden voorgelegd.

De wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen leidde tot een aantal juridische en praktische problemen waarvoor de CRB en de NAR geraadpleegd werden. Midden 2013 werd uiteindelijk een wijzigende wet aangenomen om deze problemen te weg te werken, voornamelijk omwille van de herhaaldelijke vragen van de werkgeversorganisaties. De wet heeft de sectoren bijvoorbeeld extra tijd gegeven om de neutraliteit van de bestaande sectorale functieclassificaties te analyseren.

Daarnaast heeft de NAR-CRB op 28 mei 2013 een verdeeld advies nr. 1850 uitgebracht over de tekstontwerpen over het analyseverslag dat om de 2 jaar moet worden opgesteld in ondernemingen met meer dan 50 werknemers. **Unisoc** heeft zich bij de werkgeversorganisaties geschaard om te eisen dat deze nieuwe verplichting wordt herzien gezien de nieuwe administratieve lasten die deze verplichting met zich meebrengt en om veeleer de bestaande gegevens (DMFA, sociale balans, enz.) te gebruiken. De werkgeversorganisaties stonden ook achter het idee van een vereenvoudigd verslag voor ondernemingen met minder dan 50 werknemers.

In november 2013 werd een ander gedeeld advies, nr. 1873, uitgebracht over een ontwerp van KB betreffende de bemiddelaar die kan worden aangesteld in de onderneming om de werkgever te helpen bij de toepassing van de wetgeving in de toekomst. In dit advies heeft **unisoc** zich er, samen met de andere werkgeversorganisaties, onder meer tegen verzet dat het ontwerp van KB de bemiddelaar meer bevoegdheden geeft dan was voorzien in de wet van april 2012.

Eind 2013 werd nog een definitieve beslissing van de minister over deze teksten verwacht.

Eind 2012 diende de minister van werk bij de NAR een adviesaanvraag in over het gebruik van anonieme cv's in de privésector, wat in het kader past van het akkoord van de Regering dat voorzag dat *“opdat alle kandidaten dezelfde kansen zouden krijgen, in de eerste selectiefase, het gebruik van anonieme cv's in de openbare sector zal worden uitgebreid en in de privésector worden aangemoedigd”*. De werkzaamheden van de NAR waren relatief beperkt in 2013, gezien het ontbreken van een antwoord vanwege de minister op de vraag van de sociale partners die verduidelijkingen wensten over de concrete doelstelling van de regering. De werkzaamheden werden begin 2014 echter hervat. **Unisoc** volgt dit dossier met grote belangstelling, gezien de mogelijk grote impact van een dergelijke maatregel op het human-resourcesbeheer van de ondernemingen.

**Unisoc** heeft sinds 2011 ook actief deelgenomen aan de werkzaamheden in verband met de **inclusieve arbeidsmarkten**. Deze werkzaamheden hadden geleid tot aanbeveling nr. 22 van de NAR voor de sectoren. De feedback van de sectoren moest

opgenomen worden in het tussentijdse verslag van de NAR dat in 2012 bezorgd diende te worden aan het Europees Comité voor de sociale dialoog. **Unisoc** had aan zijn ledenfederaties rechtstreeks meegedeeld dat het belangrijk was om de goede praktijken van de socialprofitsectoren te belichten. Verschillende federaties konden zo hun bijzonder karakter en hun vooruitgang in de tijd onder de aandacht brengen. Een derde en laatste tussentijds verslag dat zich toespitste op de maatregelen die ter zake werden getroffen op de verschillende beleidsniveaus werd in mei 2013 afgerond en in juni 2013 overhandigd aan het Europees Comité voor de sociale dialoog.

### Technisch verslag

2013 was voor **unisoc** de gelegenheid om de vergaderingen van Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) nog actiever te volgen. De Centrale Raad voor het Bedrijfsleven is een plaats voor dialoog tussen sociale partners, bedoeld om compromissen te analyseren en te zoeken bij de uitwerking van het sociaaleconomische beleid. Zo konden we ons in 2013 grondig toeleggen op het belangrijke dossier van het technische verslag.

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

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

Het technisch verslag van het secretariaat over de maximaal beschikbare marges voor de ontwikkeling van de loonkost, dat jaarlijks wordt gepubliceerd door de CRB en zijn secretariaat, wil een antwoord geven op deze dubbele vraag. Dit verslag is vooral belangrijk alle twee jaar voor de onderhandelingen van het IPA door de sociale partners. De publicatie van het rapport past in de procedure voor het vastleggen van de loonnorm.

Dit technisch verslag werd gepubliceerd in 2013 en erkent zeer duidelijk het aandeel van de socialprofitsectoren in de groei van de werkgelegenheid van de laatste jaren. Tussen 2007 en 2012 werd de werkgelegenheid in België voornamelijk aangezwengeld door de tertiaire (marktdiensten) en quartaire (niet-marktdiensten) sector. Een van de bijzonderheden van België is met name afkomstig van de invoering van de dienstenchequemaatregel, die goed is voor 40,6% van de marktdiensten en voor 30,2% van de groei van de tewerkstelling in de dienstensector (markt- en niet-marktdiensten). Het lijkt ons zeer belangrijk om het opstellen van dit verslag op te volgen en om toe te zien op de erkenning van de socialprofitsector, niet alleen omwille van zijn maatschappelijk belang, maar ook omwille van zijn economisch belang.

Het technisch verslag is ook een belangrijke publicatie voor de kennis van de Belgische economische werking en van het loonvormingsmechanisme. Het laat ons toe de evolutie van de loonkosten en de verschillende loonsubsidies te analyseren, zowel voor onze sectoren als voor de hele economie.

Het opstellen van het technisch verslag is tevens de gelegenheid om jaarlijks een stand van zaken op te stellen van de opleidingen en het onderwijs in België.

Zoals we reeds hebben verduidelijkt, is de kwestie van de opleidingen zeer belangrijk voor de socialprofitsector. Voor een hoogwaardige verzorging en dienstverlening is immers voortdurend een innovatief opleidingsaanbod nodig. *Unisoc* blijft bijzondere aandacht besteden aan de inspanningen die worden geleverd op het vlak van opleidingen en de erkenning van de specifieke kenmerken van de socialprofitsector.

### Economische werkloosheid

De gesprekken die in 2012 werden aangeknoopt over de economische werkloosheid werden in 2013 voortgezet in de NAR. Er kwamen twee specifieke luiken aan bod: het eerste had betrekking op het statuut van het supplement dat de werkgever moet betalen bovenop de tijdelijke werkloosheidsuitkering. Op 26 februari 2013 bracht de raad advies nr. 1839 en aanbeveling nr. 24 uit.

Het tweede betrof een adviesaanvraag die eind maart 2013 bij de NAR werd ingediend over een voorontwerp van wet en een ontwerp van KB die de wet op de arbeidsovereenkomst uit 1978 willen wijzigen, om er een nieuw systeem in op te nemen dat werkgevers ertoe moet aanzetten om hun werknemers in economische werkloosheid opleidingen aan te bieden. Tijdens de werkzaamheden van de NAR heeft *unisoc* tot zijn tevredenheid verkregen dat de ondernemingen die vallen onder PC 327 (en zijn SPC's) worden vrijgesteld van een dergelijke verplichting. De Raad heeft hierover advies nr. 1860 gepubliceerd op 16 juli 2013.

<sup>1</sup> Bron: Jaarverslag RVA 2013, pagina 176

### Fonds Sluiting Ondernemingen

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

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

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

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

- Beslissen of er een sluiting van een onderneming heeft plaatsgevonden en dus of het Sluitingsfonds zal tussenkomen. In 2013 nam het bijzonder comité in 82 ondernemingsdossiers een positieve beslissing inzake de toepasbaarheid van de sluitingwetten en kwam tussen in 439 individuele dossiers voor een totaal bedrag van €3.930.388,77.<sup>1</sup>
- Uitwerken van adviezen over de reglementering van het Fonds. In 2013 heeft het bijzonder comité een technisch advies geformuleerd over de tussenkomst van het Fonds voor overgenomen werknemers in geval van voorzetting van de acti-

viteit door een nieuwe socialprofitwerkgever na vereffening.

- Opstellen van de begroting en van de jaarrekeningen.

### Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

Op 28 maart 2013 hebben de sociale partners in de NAR na weken van onderhandelingen de CAO nr. 107 afgesloten betreffende het kliksysteem voor het behoud van de aanvullende vergoeding in het kader van bepaalde stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag. De CAO wordt begeleid door het advies nr. 1847.

Het klikken in het kader van SWT komt erop neer dat een werknemer die op een bepaald ogenblik voldoet aan de - op dat moment geldende - leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden deze voorwaarden vast geklikt ziet. Op basis van deze geklikte voorwaarden heeft de werknemer bij ontslag op een later tijdstip nog steeds recht op SWT ook al voldoet hij/zij op dat moment niet meer aan de mogelijks inmiddels verstrengde voorwaarden inzake leeftijd en anciënniteit.

*Unisoc* heeft deze werkzaamheden actief opgevolgd en mee vorm gegeven. De uitdaging omvatte vele facetten. *Enerzijds* was het belangrijk tot een werkbare CAO te komen die een efficiënte opvolging van de geklikte voorwaarden door de werkgever mogelijk maakt. Op deze manier vermijden we dat de werkgever voor financiële verrassingen komt te staan in geval van een ontslag van een werknemer. *Anderzijds* moest de CAO ervoor zorgen dat er geen verhoogde uitstroom uit de arbeidsmarkt zou plaatsvinden voorafgaandelijk aan de verhoging van de leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden SWT.

Willen we de stijgende behoeften inzake zorg- en dienstverlening in de komende jaren op kwaliteitsvolle manier blijven beantwoorden, moeten alle beschikbare talenten maximaal benut worden.

### Andere belangrijke dossiers voor de socialprofitsectoren die in 2013 werden opgevolgd

De elektronische **aangifte sociaal risico (ASR)** dreigt bij ongewijzigd beleid het flexibele karakter van de tewerkstelling in de social profit onder druk te zetten, vooral maar niet uitsluitend voor de werknemers die onvrijwillig deeltijds werken en hun loon aangevuld zien met een RVA-uitkering. De elektronische ASR zal tot gevolg hebben dat de fluctuaties in de prestaties en de lonen zich verder zetten in de uitkering van de werknemer. Er is daarenboven geen zekerheid dat deze verschillen zich volledig zullen uitmiddelen op middellange termijn. Werknemers zullen hierdoor minder positief staan t.o.v. flexibele prestaties wat de dienst- en zorgverlening onder druk zou plaatsen. **Unisoc** volgt het dossier sinds 2011 dan ook van kortbij op, zo ook in 2013. Een doorbraak zal er evenwel pas in 2014 komen.

Het dossier van het **betaald educatief verloop** werd binnen de NAR geanalyseerd, zoals elke jaar in het kader van een ontwerp van KB tot vaststelling van het bedrag van het begrensd loon en de terugbetaling aan de werkgevers alsook de vaststelling van de patronale bijdrage voor het komende schooljaar (in dit geval 2013/2014). De sociale partners brachten in juli advies nr. 1888 uit. In dit advies verbinden de partners zich er eveneens toe om de gevolgen van de regionalisering van het systeem te analyseren in 2014.

De sociale partners hebben zich, zoals elk jaar, uitgesproken over de **tegenoetkoming door de werkgever in de kosten voor het openbaar vervoer** van de werknemers tussen woon- en werkplaats. Tijdens de plenaire vergadering van de NAR en de CRB van 18 december 2013 werd een eenparig advies nr. 1887 uitgebracht. Dit ging over de prijs van de treinkaarten vanaf 1 februari 2014. Andere overwegingen in verband met het spoorwegbeleid zijn ook opgenomen in het advies (stiptheid, veiligheid, doorvoering van de wijzigingen die in de vorige adviezen werden voorgesteld). **Unisoc** heeft ook meegewerkt aan de gesprekken over het voorstel van meerjareninvesteringsplan van de NMBS-groep voor de periode 2013/25. De NAR en de CRB hebben hierover tijdens hun gemeenschappelijke zitting van 19 juni 2013 een advies nr. 1854 aangenomen.

De NAR brengt ieder jaar een advies uit over het jaarverslag van het **Ervaringsfonds**, dat binnen de FOD WASO werd opgericht om projecten te ondersteunen die de kwaliteit van de arbeidsomstandigheden of de organisatie van het werk van werknemers van 45 jaar en ouder verbeteren. Hoewel in 2013 werd begonnen met de werkzaamheden voor het verslag van 2012, kon geen advies worden uitgebracht vóór het einde van het jaar. We wijzen erop dat de besprekingen in de NAR ook betrekking hebben op de regionalisering van de activiteiten van het Fonds waartoe werd besloten in het akkoord van de regering-Di Rupo voor 2014 en ook op een ontwerp van KB ingediend door de minister van Werk om de werking van het Fonds te hervormen. Al deze besprekingen werden begin 2014 voortgezet.

In 2013 heeft **unisoc** de invoering door de FOD WASO van een **statistisch apparaat inzake loonstatistieken** opgevolgd. Dit statistisch apparaat heeft betrekking op de loonstatistieken en de arbeidstijd in de verschillende paritaire comités. Met deze database wil de FOD, per paritair (sub) comité, een aangepast overzicht van de geldende minimumbarema's geven door de loonstatistieken vanaf 01/01/2008 te verzamelen. De FOD wil ze in de loop van de eerste maanden van 2014 ter beschikking stellen van de paritaire comités 100 en 200 en heeft de publicatie van de tool uitgesteld voor de paritaire comités 300, wegens het complexe karakter van de informatie over deze sectoren. **Unisoc** blijft waakzaam en wil zich ervan vergewissen dat deze informatie betrouwbaar is alvorens ze eventueel wordt gepubliceerd.

CAO 17 (SWT) voorziet dat het begrensd brutomaandloon dat in aanmerking wordt genomen voor de vaststelling van het nettoreferenteloon alsook het bedrag van de aanvullende vergoeding SWT elk jaar op één januari door de NAR geherwaardeerd worden in functie van de ontwikkeling van de regelingslonen. Een zelfde herziening is voorzien voor de aanvullende vergoeding nachtarbeid betaald in het kader van CAO 46 (begeleidingsmaatregelen voor arbeid met nachtprestaties). Een CAO 17tricies quinquies et een CAO 46vicies semel zijn getekend tijdens de Raad van de NAR van 18 december 2012 en pinnen de zogenaamde **herwaarderingscoëfficiënt** voor 2013 vast op 1,0024.

 De volgende werkzaamheden van de NAR werden eveneens van meer of minder dichtbij door **unisoc** opgevolgd in 2013:

- gebruik van privédetectives (onderhandeling van een cao);
- Decava (verbetering van de laatste probleem-elementen bij de invoering van een nieuw systeem);
- sociaal strafwetboek (sancties die moeten worden toegepast voor schendingen van de bij KB verbindend verklaarde cao's);
- studentenarbeid (evaluatie van het systeem en tellen in halve dagen);
- aanvullende pensioenen (waarborg van het minimumrendement & onderzoek van de mogelijkheden om een aanvullend pensioen met een multisectoraal toepassingsgebied te creëren);
- rechten van de personeelsafgevaardigden in de Ondernemingsraad;
- elektronische ecocheques en maaltijdcheques.





# FACTS & FIGURES OVER DE SOCIAL PROFIT



## FACTS & FIGURES OVER DE SOCIAL PROFIT

### ARBEIDSPLAATSEN EN VESTIGINGEN IN DE BELGISCHE SOCIAL PROFIT

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

De meest recente gedecentraliseerde RSZ-statistieken hebben betrekking op het vierde kwartaal van 2011. De werkgelegenheid in de diverse activiteitstakken van de social profit - als onderdeel van de bredere quartaire sector - bestaat uit 652.453 arbeidsplaatsen<sup>2</sup> in 27.381 vestigingseenheden<sup>3</sup> in België op 31/12/2011. Het betreft hier een afbakening die bestaat uit een drietal clusters: gezondheidszorg, maatschappelijke dienstverlening (inclusief aangepaste tewerkstelling in beschutte

en sociale werkplaatsen) en cultuur/recreatie/sport. Dit stemt overeen met 17,01% van de totale loontrekkende werkgelegenheid in 9,98% van het totaal aantal vestigingen in België. In de bijhorende grafieken wordt de social profit ook gepositioneerd ten opzichte van de economische hoofdsectoren (primaire, secundaire, tertiaire en quartaire).

De arbeidsplaatsen hebben betrekking op het totaal aantal arbeiders, bedienden en ambtenaren in de geselecteerde activiteitstakken die tewerkgesteld worden door alle types van ondernemingen: zowel private ondernemingen (met en zonder winstoogmerk) als publieke ondernemingen (inclusief het lokale niveau (cf. RSZ-PPO)). Het private segment stelt 74,80% van alle bezoldigde werknemers te werk in de bovenvermelde socialprofitsectoren in België. Het aandeel ondernemingen met een typisch socialprofitstatuut verschilt evenwel van sector tot sector (cf. wisselende representativiteit van de ledenfederaties van *Unisoc*).

In de Belgische social profit zijn opvallend veel vrouwen tewerkgesteld. Iets meer dan drie op vier van de loontrekkenden in de bovenvermelde socialprofitsectoren zijn vrouwen (76,31%).

De tabel bevat ook cijfers over enkele andere activiteitstakken die tot de socialprofitsfeer behoren: onderwijs, mutualiteiten, belangenbehartiging (economisch/politiek/religieus) en huishoudens die als werkgever optreden. In deze sectoren staan 21.023 vestigingen in voor 422.924 arbeidsplaatsen in België.

### **Bijzonderheden met betrekking tot de gedecentraliseerde statistieken van 2011:**

Er zijn opnieuw administratieve verschuivingen gebeurd in de gedecentraliseerde RSZ-statistieken m.b.t. 2011. Zo zijn er diverse wijzigingen in de opdeling tussen de private en de publieke sector als gevolg van de zogenaamde Capelo-hervorming. Een andere belangrijke aanpassing heeft betrekking op de telling van de arbeidsplaatsen in het kader van het stelsel van de 'terbeschikkingstelling voorafgaand aan het pensioen' (in het bijzonder binnen de sector van het onderwijs). Daarnaast zijn er ook verschuivingen geweest van werkgevers en werknemers tussen verschillende activiteitstakken als gevolg van bijstellingen in toekenning van NACE-Bel codes.

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

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

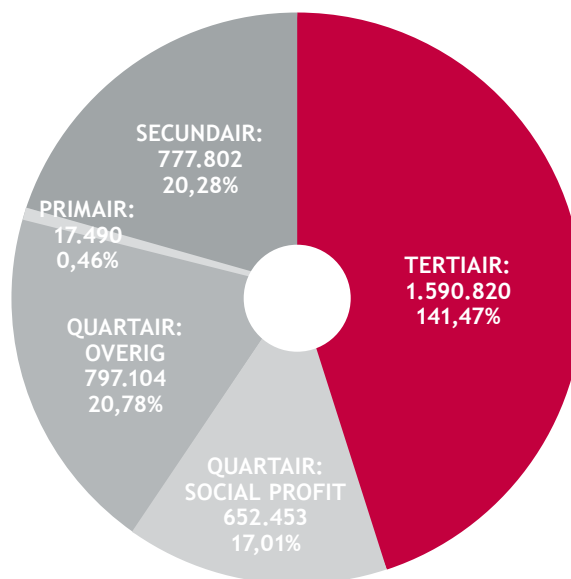
Voor meer informatie wordt verwezen naar:

- [www.rsz.be/nl/statistieken#Over\\_de\\_publieke\\_sector\\_en\\_de\\_Capeloherovorming\\_vanaf\\_2011](http://www.rsz.be/nl/statistieken#Over_de_publieke_sector_en_de_Capeloherovorming_vanaf_2011)
- [www.rsz.be/sites/default/files/binaries/assets/statistics/place/localunit\\_text\\_NL\\_20114.pdf](http://www.rsz.be/sites/default/files/binaries/assets/statistics/place/localunit_text_NL_20114.pdf)

*Noot: Ook voorgaande jaren hebben methodologische aanpassingen geleid tot statistische verschuivingen (bv. opsplitsing RSZPPO-gegevens volgens vestigings-eenheid in 2009), die van toepassing blijven bij actualisering van de statistieken. Hierover vindt u meer informatie in de cijferrubriek van onze vorige jaar-verslagen.*

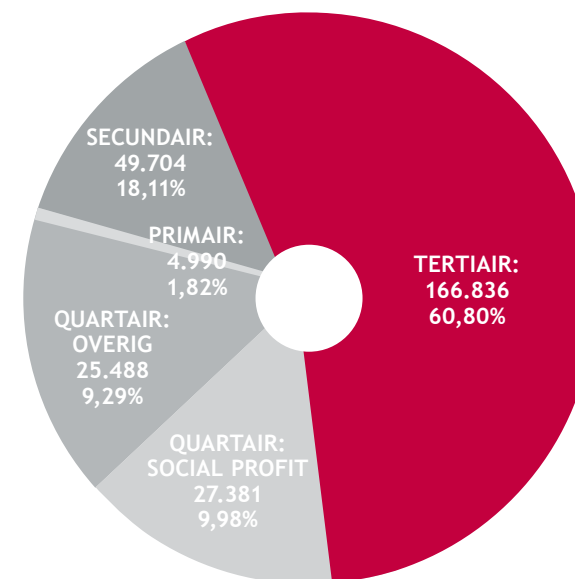
Arbeidsplaatsten volgens sector, België, 31/12/2011

Bron: RSZ; Bewerking: Verso



Vestigingen volgens sector, België, 31/12/2011

Bron: RSZ; Bewerking: Verso



Tabel 1: Aantal arbeidsplaatsen op 31/12/2011

Sector	Brussel	Vlaanderen	Wallonië	België
<b>1. Gezondheidszorg, waarvan:</b>	<b>33.511</b>	<b>124.117</b>	<b>72.297</b>	<b>229.925</b>
- Ziekenhuizen (86.1)	28.352	101.549	60.112	190.013
- Praktijken van artsen (huisartsen en specialisten) en tandartsen (86.2)	3.480	10.404	4.870	18.754
- Overige menselijke gezondheidszorg (86.9), onder andere:	1.679	12.164	7.315	21.158
- Verpleegkundige activiteiten (86.906)	291	8.077	4.101	12.469
<b>2. Maatschappelijke dienstverlening (87 en 88):</b>	<b>29.994</b>	<b>197.749</b>	<b>93.353</b>	<b>321.096</b>
<i>Met huisvesting (87), meer bepaald:</i>	13.068	94.563	52.726	160.357
- Residentiële ouderenzorg (87.101, 87.301 en 87.302)	8.824	58.691	32.196	99.711
- Instellingen voor volwassenen met een handicap (87.202 en 87.304)	736	14.703	8.589	24.028
- Instellingen voor minderjarigen met een handicap (87.201 en 87.303)	932	9.930	5.546	16.408
- Jeugdzorg met huisvesting (87.901)	1.152	6.146	3.847	11.145
- Diverse maatsch. dienstverlening met huisvesting (87.109, 87.203 t.e.m. 87.205, 87.209, 87.309, 87.902, 87.909)	1.424	5.093	2.548	9.065
<i>Zonder huisvesting (88), meer bepaald:</i>	16.926	103.186	40.627	160.739
- Gezins- en bejaardenzorg aan huis en in dag- en dienstencentra voor ouderen (88.101 en 88.102)	3.062	34.457	12.721	50.240
- Beschutte en sociale werkplaatsen (88.995)	2.371	27.216	9.473	39.060
- Kinderopvang (88.911, 88.912 en 88.919)	4.243	19.137	9.348	32.728
- Diverse maatsch. dienstverlening zonder huisvesting (88.103, 88.104, 88.109, 88.991 t.e.m. 88.994, 88.996, 88.999)	7.250	22.376	9.085	38.711
<b>3. Cultuur, recreatie en sport:</b>	<b>31.454</b>	<b>46.200</b>	<b>23.778</b>	<b>101.432</b>
- Volwassenenvorming (85.207, 85.591 t.e.m. 593)	8.783	12.315	5.885	26.983
- Diverse verenigingen: jeugd, volwassenen, gezondheid, milieu, mobiliteit, ontwikkelingssamenwerking, e.d. (94.99)	8.915	6.891	4.282	20.088
- Sport: accomodaties, clubs (excl. fitnesscentra), bonden en -federaties e.a. (93.11, 93.12, 93.19)	2.128	9.292	4.219	15.639
- Uitzenden van radio- en televisieprogramma's (60.10 en 60.20)	5.271	1.156	1.303	7.730
- Exploitatie van schouwburgen, concertzalen, culturele centra e.d. (90.04)	1.271	3.806	1.691	6.768
- Uitvoerende en scheppende kunsten (90.01, 90.021, 90.023, 90.029 en 90.03)	2.075	2.789	1.605	6.469
- Bibliotheken en archieven (91.01)	947	3.690	1.009	5.646
- Musea en monumenten (91.02 en 91.03)	778	2.208	1.699	4.685
- Botanische tuinen, dierentuinen, natuurreservaten, pret- en themaparken en recreatiedomeinen (91.04, 93.212, 93.292)	172	2.535	1.354	4.061
- Productie, distributie en vertoning van films voor bioscoop, televisie e.a. (59.111 t.e.m. 59.113, 59.13 en 59.14)	996	1.088	634	2.718
- Jeugdherbergen en jeugdverblijfcentra (55.201)	118	430	97	645
<b>4. Subtotaal 1+2+3</b>	<b>94.959</b>	<b>368.066</b>	<b>189.428</b>	<b>652.453</b>
<b>5. Totaal: ale sectoren van de hele economie</b>	<b>632.739</b>	<b>2.183.163</b>	<b>1.019.767</b>	<b>3.835.669</b>
<b>6. Percentage (4/5*100)</b>	<b>115,01</b>	<b>16,86</b>	<b>18,58</b>	<b>17,01</b>
<b>7. Overige sectoren behorend tot de socialprofitsfeer, waarvan:</b>	<b>68.117</b>	<b>223.803</b>	<b>131.004</b>	<b>422.924</b>
- Onderwijs (85), exclusief volwassenenvorming (zie hoger), autorijscholen en vlieg- en vaaronderricht (85.53)	53.056	204.296	117.492	374.844
- Mutualiteiten (84.302)	4.033	7.178	4.749	15.960
- Belangenbehartiging (94.1, 94.2, 94.91 en 94.92): bedrijfs- en werkgevers-, beroeps-, vak-, relig. en polit. orgs.)	10.517	10.071	8.280	28.868
- Huishoudens als werkgever (97)	511	2.258	483	3.252
<b>8. Subtotaal 4+7</b>	<b>163.076</b>	<b>591.869</b>	<b>320.432</b>	<b>1.075.377</b>

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

Tabel 2: Aantal vestingen op 31/12/2011

Sector	Brussel	Vlaanderen	Wallonië	België
<b>1. Gezondheidszorg, waarvan:</b>	<b>920</b>	<b>4.435</b>	<b>2.358</b>	<b>7.713</b>
- Ziekenhuizen (86.1)	60	225	161	446
- Praktijken van artsen (huisartsen en specialisten) en tandartsen (86.2)	729	3.499	1.740	5.968
- Overige menselijke gezondheidszorg (86.9), onder andere:	131	711	457	1.299
- Verpleegkundige activiteiten (86.906)	42	370	185	597
<b>2. Maatschappelijke dienstverlening (87 en 88):</b>	<b>1.355</b>	<b>4.652</b>	<b>3.189</b>	<b>9.196</b>
<i>Met huisvesting (87), meer bepaald:</i>	335	1.641	1.279	3.255
- Residentiële ouderenzorg (87.101, 87.301 en 87.302)	177	820	657	1.654
- Instellingen voor volwassenen met een handicap (87.202 en 87.304)	34	242	196	472
- Instellingen voor minderjarigen met een handicap (87.201 en 87.303)	11	86	98	195
- Jeugdzorg met huisvesting (87.901)	37	235	169	441
- Diverse maatsch. dienstverlening met huisvesting (87.109, 87.203 t.e.m. 87.205, 87.209, 87.309, 87.902, 87.909)	76	258	159	493
<i>Zonder huisvesting (88), meer bepaald:</i>	1.020	3.011	1.910	5.941
- Gezins- en bejaardenzorg aan huis en in dag- en dienstencentra voor ouderen (88.101 en 88.102)	51	347	182	580
- Beschutte en sociale werkplaatsen (88.995)	28	280	119	427
- Kinderopvang (88.911, 88.912 en 88.919)	375	1.412	680	2.467
- Diverse maatsch. dienstverlening zonder huisvesting (88.103, 88.104, 88.109, 88.991 t.e.m. 88.994, 88.996, 88.999)	566	972	929	2.467
<b>3. Cultuur, recreatie en sport:</b>	<b>2.507</b>	<b>4.782</b>	<b>3.183</b>	<b>10.472</b>
- Volwassenenvorming (85.207, 85.591 t.e.m. 593)	282	509	465	1.256
- Diverse verenigingen: jeugd, volwassenen, gezondheid, milieu, mobiliteit, ontwikkelingssamenwerking, e.d. (94.99)	1.137	1.175	832	3.144
- Sport: accommodaties, clubs (excl. fitnesscentra), bonden en -federaties e.a. (93.11, 93.12, 93.19)	214	1.242	759	2.215
- Uitzenden van radio- en televisieprogramma's (60.10 en 60.20)	42	49	46	137
- Exploitatie van schouwburgen, concertzalen, culturele centra e.d. (90.04)	117	315	202	634
- Uitvoerende en scheppende kunsten (90.01, 90.021, 90.023, 90.029 en 90.03)	366	491	309	1.166
- Bibliotheken en archieven (91.01)	100	412	163	657
- Musea en monumenten (91.02 en 91.03)	78	184	192	454
- Botanische tuinen, dierentuinen, natuurreservaten, pret- en themaparken en recreatiedomeinen (91.04, 93.212, 93.292)	14	223	119	356
- Productie, distributie en vertoning van films voor bioscoop, televisie e.a. (59.111 t.e.m. 59.113, 59.13 en 59.14)	151	131	83	365
- Jeugdherbergen en jeugdverblijfcentra (55.201)	6	51	13	70
<b>4. Subtotaal 1+2+3</b>	<b>4.782</b>	<b>13.869</b>	<b>8.730</b>	<b>27.381</b>
<b>5. Totaal: alle sectoren van de hele economie</b>	<b>34.825</b>	<b>158.498</b>	<b>81.076</b>	<b>274.399</b>
<b>6. Percentage (4/5*100)</b>	<b>13,73</b>	<b>8,75</b>	<b>10,77</b>	<b>9,98</b>
<b>7. Overige sectoren behorend tot de socialprofitsfeer, waarvan:</b>	<b>3.202</b>	<b>11.047</b>	<b>6.774</b>	<b>21.023</b>
- Onderwijs (85), exclusief volwassenenvorming (zie hoger), autorijscholen en vlieg- en vaaronderricht (85.53)	1.383	7.067	3.924	12.374
- Mutualiteiten (84.302)	109	588	322	989
- Belangenbehartiging (94.1, 94.2, 94.91 en 94.92): bedrijfs- en werkgevers-, beroeps-, vak-, relig. en polit. orgs.)	1.330	1.737	2.184	5.251
- Huishoudens als werkgever (97)	380	1.685	344	2.409
<b>8. Subtotaal 4+7</b>	<b>7.984</b>	<b>24.916</b>	<b>15.504</b>	<b>48.404</b>

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

## HET ECONOMISCHE GEWICHT VAN DE SOCIAL-PROFITSECTOREN IN BELGIË IN DE PERIODE 2003-2011

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

- ① De productie (P.1) stemt overeen met de verkoopwaarde van zelf geproduceerde goederen en diensten. Het betreft de bedrijfsopbrengsten, waartoe de omzet behoort en waarop enkele correcties worden toegepast (zoals aankoopwaarde van doorverkochte handelsgoederen aftrekken van de omzet).
- ② Het intermediair verbruik (P.2) omvat alle aankopen van grondstoffen en hulpmiddelen (behalve handelsgoederen) die nodig zijn om de eigen productie (P.1) te realiseren. Dit omvat interessante informatie over economische transacties en interdependenties op sectoraal niveau (cf. aanbod- en gebruikstabellen).
- ③ De bruto toegevoegde waarde (B1.g) is gelijk aan de productie (P.1) min het intermediair verbruik van goederen en diensten (P.2). De toegevoegde waarde is gekoppeld aan de vergoeding van de productiefactoren (loonkosten, afschrijvingen en exploitatiere-sultaten). Deze variabele wordt het meest gebruikt voor het maken van sectorale en/of geografische vergelijkingen. Wanneer hier de productgebonden belastingen (D.21) worden bijgeteld en de productgebonden subsidies (D.31) worden afgetrokken, dan bekomt men het bruto binnenlands product (bbp).

De jaarlijkse evoluties van bovenstaande begrippen en variabelen kunnen uitgedrukt worden in 'waarde' (d.w.z. in lopende prijzen of m.a.w. nominale evolutie) of in 'volume' (d.w.z. in constante prijzen (oude benadering) = kettingeuro's<sup>4</sup> (nieuwe benadering) of m.a.w. reële evolutie).

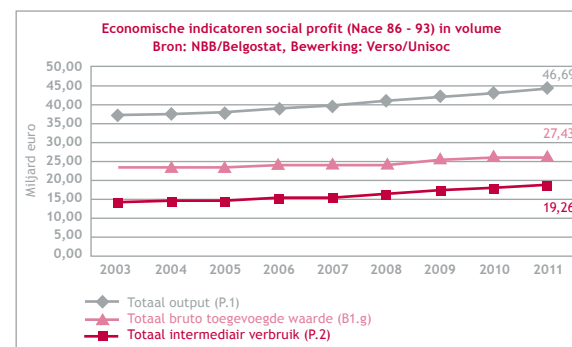
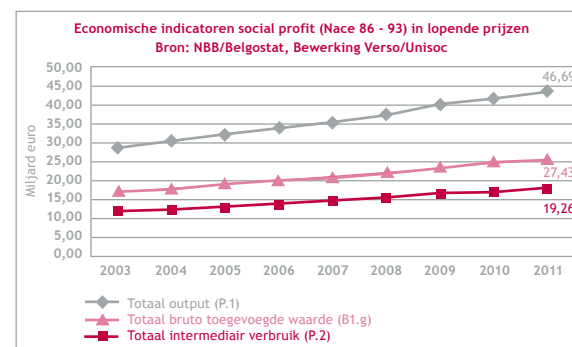
In onderstaande grafieken worden de statistieken uit de Nationale Rekeningen (Bron: NBB / Belgostat) voor de social-profitsectoren in België weergegeven. De social-profit wordt hier als volgt afgebakend: gezondheidszorg (Nace 86), maatschappelijke dienstverlening - incl. beschutte en sociale werkplaatsen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

Uit de grafieken blijkt dat de output van de social-profitsectoren in 2011 oploopt tot 46,69 miljard euro, waarvan 19,26 miljard euro (41,25%) aan intermediair verbruik en 27,43 miljard euro aan bruto toegevoegde waarde (58,75%).

Het social-profitaandeel van deze economische indicatoren in de totale Belgische economie voor het jaar 2011 bedraagt respectievelijk:

- ⇒ Output: 5,79%
- ⇒ Intermediair verbruik: 4,05%
- ⇒ Bruto toegevoegde waarde: 8,31%

Beide grafieken laten de groei van deze variabelen zien over de periode 2003-2011, enerzijds in lopende prijzen en anderzijds in volume (kettingeuro's).



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

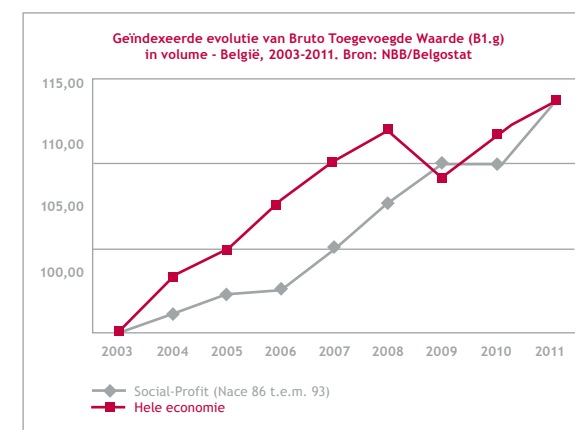
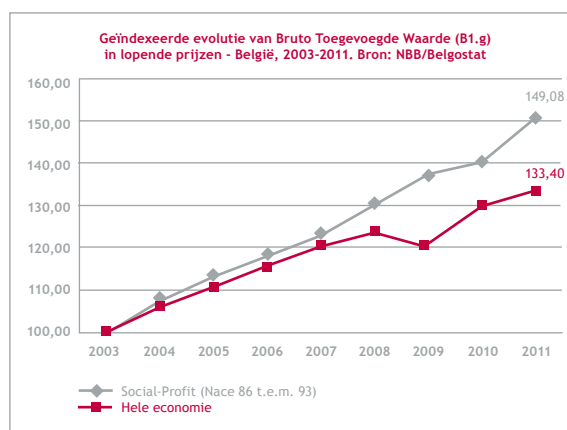
<sup>4</sup> Bij toepassing van kettingindices wordt de volumegroei tussen twee opeenvolgende periodes,  $t$  en  $t+1$ , berekend door de prijzen van het jaar  $t$  te gebruiken. Zo wordt bv. de volumegroei van de investeringen in volume tussen de jaren 1 en 2 berekend door de investeringen van jaar 2 uitgedrukt in prijzen van jaar 1 te vergelijken met de investeringen in jaar 1. De groei tussen jaren 2 en 3 wordt berekend door de investeringen in jaar 3 uitgedrukt in prijzen van jaar 2 te vergelijken met de investeringen in jaar 2, enz. De wijzigingen tussen opeenvolgende periodes worden aan elkaar 'gelinkt' (gecumuleerd) om een kettingindex te bekomen. Wanneer men tenslotte de kettingindex toepast op de waarden van een aggregaat van een gekozen "referentiejaar", bekomt men een volumereeks in "kettingeuro's". Doorgaans wijzigt men het referentiejaar jaarlijks, maar sommige landen doen dit pas om de vijf jaar. De keuze van het referentiejaar heeft geen invloed op het groeipatroon van de reeks.

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

<b>Ramingen uitgedrukt in lopende prijzen</b>									
Synthese Social-Profit in miljard euro	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Totaal output (P.1)	30,78	32,62	34,21	35,79	37,85	40,51	42,07	44,08	46,69
Totaal intermediair verbruik (P.2)	12,47	13,23	13,92	14,57	15,41	16,48	16,93	18,17	19,26
Totaal bruto toegevoegde waarde (B1.g)	18,31	19,39	20,30	21,22	22,44	24,03	25,14	25,92	27,43
Synthese hele economie in miljard euro	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Totaal output (P.1)	564,35	600,48	631,09	677,63	715,76	752,18	694,02	748,46	805,23
Totaal intermediair verbruik (P.2)	317,00	340,86	360,66	393,49	416,45	442,51	389,30	430,98	475,19
Totaal bruto toegevoegde waarde (B1.g)	247,35	259,62	270,43	284,14	299,31	309,67	309,67	317,47	330,05

<b>Ramingen uitgedrukt in volume (kettingeuro's)</b>									
Synthese Social-Profit in miljard euro	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Totaal output (P.1)	39,22	39,68	40,28	40,91	42,10	43,59	44,98	45,60	46,69
Totaal intermediair verbruik (P.2)	15,36	15,31	15,64	16,15	16,70	17,60	18,27	18,91	19,26
Totaal bruto toegevoegde waarde (B1.g)	24,21	24,65	24,80	24,83	25,41	25,99	26,70	26,69	27,43
Synthese hele economie in miljard euro	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Totaal output (P.1)	716,23	740,95	750,63	780,57	800,11	810,22	749,98	779,87	805,23
Totaal intermediair verbruik (P.2)	425,14	442,19	446,41	468,67	479,19	484,23	432,86	456,47	475,19
Totaal bruto toegevoegde waarde (B1.g)	290,78	298,74	304,02	312,10	321,03	326,04	316,58	323,25	330,05

Ten slotte geven volgende twee grafieken een zicht op de geïndexeerde evolutie van de bruto toegevoegde waarde in de social-profitsectoren ten opzichte van de hele economie (alle sectoren), uitgedrukt in lopende prijzen en in volume voor de periode 2003-2011 (met zichtbaar effect van de economische crisis vanaf 2008). In de social-profitsectoren is de toegevoegde waarde - uitgedrukt in lopende prijzen - gestegen met 49,8% in de periode 2003-2011, terwijl dit voor de hele economie (alle sectoren) een stijging van 33,4% was. In de social-profitsectoren is de bruto toegevoegde waarde - uitgedrukt in volume - gestegen met 13,3% in de periode 2003-2011, terwijl dit voor de hele economie (alle sectoren) 13,5% was.





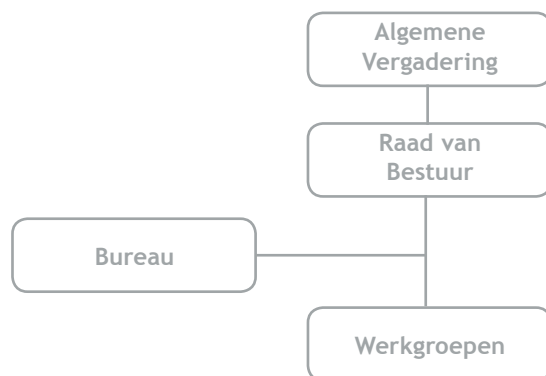


PRAKTISCH



## PRAKTISCH

### HET ORGANIGRAM VAN UNISOC



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

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

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

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

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

### DE LEDEN VAN UNISOC

*Unisoc* groepeert 45 werkgeversfederaties uit de diverse socialprofitsectoren:

- 1. FSMI de Vie Féminine**  
Rue de la Poste 111, 1030 Bruxelles  
Tel: 02/227.13.00  
Fax: 02/223.04.42  
E-mail: fsmi@viefeminine.be  
www.viefeminine.be
- 2. Santhea**  
Siège social  
Quai au Bois de Construction 9, 1000 Bruxelles  
Tel: 02/210.42.70  
Fax: 02/511.04.54  
www.santhea.be
- 3. Croix Rouge de Belgique, Communauté francophone**  
Rue de Stalle 96, 1180 Bruxelles  
Tel: 02/371.31.11  
Fax: 02/371.32.11  
E-mail: info@redcross-fr.be  
www.croixrouge.be
- 4. Fédération des Centrales de Services à Domicile (FCSD)**  
Place St. Jean 1-2, 1000 Bruxelles  
Tel: 02/515.02.08  
Fax: 02/511.91.30  
E-mail: csd@mutsoc.be  
www.fcscd.be
- 5. Confédération des Employeurs des Secteurs Sportif et Socio-Culturel (CESSOC)**  
Rue Josaphat 33, 1210 Bruxelles  
Tel: 02/512.03.58  
Fax: 02/511.19.99  
E-mail: secretariat@cessoc.be  
www.cessoc-extranet.be
- 6. Coördinatie van Brusselse Instellingen voor Welzijnswerk en Gezondheidszorg vzw (CBI) - Coordination bruxelloise d'institutions sociales et de santé asbl (CBI)**  
Cesar Franckstraat 33, 1050 Brussel  
rue César Franck 33, 1050 Bruxelles  
Tel: 02/644.06.14  
Fax: 02/644.01.09  
E-mail: cbi@euronet.be  
www.cbi-bruxelles.be
- 7. Entente Wallonne des entreprises de travail adapté (EWETA)**  
Route de Philippeville 196, 6010 Couillet  
Tel: 071/29.89.20  
Fax: 071/47.40.87  
E-mail: secretariat@eweta.be  
www.eweta.be
- 8. Socioculturele werkgeversfederatie (Sociare)**  
Galerie Ravenstein 28/3, 1000 Brussel  
Tel: 02/503.18.11  
Fax: 02/514.57.36  
E-mail: info@sociare.be  
www.sociare.be
- 9. Fédération de l'Aide et des Soins à Domicile (FASD)**  
Avenue Ad. Lacomblé 69/71, 1030 Bruxelles  
Tel: 02/735.24.24  
Fax: 02/735.85.86  
E-mail: secretariat@fasd.be  
www.fasd.be
- 10. Fédération wallonie de Services d'Aide à Domicile (FEDOM)**  
Rue de la Tour 10, 5380 Noville-les-Bois  
Tel: 081/31.27.26  
Fax: 081/31.27.81  
E-mail: secretariat@fedom.be  
www.fedom.be

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

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

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

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

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

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

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

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

**19. Landsbond van de Liberale Mutualiteiten**  
Livornostraat 25, 1050 Brussel  
Tel: 02/542.86.00  
Fax: 02/542.86.99  
E-mail: info@mut400.be  
www.mut400.be

**20. Union Nationale des Mutualités Socialistes (UNMS)**  
Rue Saint-Jean 32-38, 1000 Bruxelles  
Tel: 02/515.02.11  
Fax: 02/515.02.07  
E-mail: unms@mutsoc.be  
www.mutsoc.be

**21. Wit-Gele Kruis Vlaanderen (WGKV)**  
Frontispiesstraat 8 bus 1.2, 1000 Brussel  
Tel: 02/739.35.11  
Fax: 02/739.35.99  
E-mail: directie@vlaanderen.wgk.be  
www.witgelekruis.be

**22. Secrétariat Général de l'Enseignement Catholique (SeGEC)**  
Avenue E. Mounier 100, 1200 Bruxelles  
Tel: 02/256.70.11  
Fax: 02/256.70.12  
E-mail: segec@segec.be  
www.segec.be

**23. Socialistische Vereniging voor Vlaamse Gezondheidsvoorzieningen (SOVERVLAG)**  
Sint-Jansstraat 32-38, 1000 Brussel  
Tel: 02/515.03.17  
Fax: 02/515.03.08  
www.socmut.be

**24. Solidariteit voor het Gezin**  
Tentoonstellingslaan 76, 9000 Gent  
Tel: 09/264.18.11  
Fax: 09/224.40.58  
E-mail: info@svhg.be  
www.svhg.be

**25. Verbond Sociale Ondernemingen (VSO)**  
Diksmuidelaan 50, 2600 Berchem  
Tel: 03/366.02.53  
Fax: 03/366.11.58  
E-mail: post@vso.be  
www.vso.be

**26. Vlaams Welzijnsverbond**  
Guimardstraat 1, 1040 Brussel  
Tel: 02/511.44.70  
Fax: 02/513.85.14  
E-mail: post@vlaamswelzijnsverbond.be  
www.vlaamswelzijnsverbond.be

- 27. Vereniging van Diensten voor Gezinszorg van de Vlaamse Gemeenschap (VVDG)**  
Sint-Jansstraat 32-38, 1000 Brussel  
Tel: 02/515.04.13  
Fax: 02/515.03.08  
E-mail: vvdg@familiehulp.be  
www.vvdg.be
- 28. Vlaams Secretariaat Katholiek Onderwijs (VSKO)**  
Guimardstraat 1, 1040 Brussel  
Tel: 02/507.06.11  
Fax: 02/513.36.45  
E-mail: secretariaat@vsko.be  
www.vsko.be
- 29. Vlaamse federatie van beschutte werkplaatsen (VLAB)**  
Goossensvest 34, 3300 Tienen  
Tel: 016/82.76.40  
Fax: 016/82.76.39  
E-mail: info@vlab.be  
www.vlab.be
- 30. Association des Maisons d'Accueil et des services d'aide aux sans-abris (AMA)**  
Rue Gheude 49, 1070 Bruxelles  
Tel: 02/513.62.25  
Fax: 02/514.23.00  
E-mail: ama@ama.be  
www.ama.be
- 31. Association des Pouvoirs Organisateurs de Services de Santé Mentale (APOSSM)**  
Rue Henri Lemaître 78, 5000 Namur  
Tel: 064/23.33.53  
Fax: 064/23.37.95  
E-mail: lwsm@skynet.be
- 32. Fédération des Initiatives Locales pour l'Enfance (FILE)**  
Quai au bois de construction 9, 1000 Bruxelles  
Tel: 02/210.42.83  
Fax: 02/210.42.84  
E-mail: contact@fileasbl.be
- 33. Ligue Nationale pour personnes Handicapées et services spécialisés (LNH)**  
C/o Centre Reine Fabiola, Rue de Neufvilles 455, 7063 Soignies  
Tel: 067/33.02.25  
Fax: 067/33.44.22  
E-mail: lnh@skynet.be  
www.lnh-asbl.be
- 34. Fédération des Institutions de Prévention Educative (FIPE)**  
Rue Willy Ernst 29, 6000 Charleroi  
Tel: 064/26.12.42  
Fax: 064/26.70.80  
www.amofipe.be
- 35. Fédération des Etablissements Libres Subventionnés Indépendants (FELSI)**  
Château Duden, avenue Victor Rousseau 75, 1190 Bruxelles  
Tel: 02/527.37.92  
Fax: 02/527.37.91  
E-mail: secretariat@felsi.eu  
www.felsi.eu
- 36. Rode Kruis Vlaanderen**  
Motstraat 40, 2800 Mechelen  
Tel: 015/44.33.22  
Fax: 015/44.33.11  
E-mail: info@rodekruis.be  
www.rodekruis.be
- 37. Alliance des Mutualités Chrétiennes**  
Chaussée de Haecht 579 BP40, 1031 Bruxelles  
Tel: 02/246.41.11  
Fax: 02/246.48.21  
www.mc.be
- 38. Vlaamse Socialistische Ziekenfondsen**  
St-Jansstraat 32-38, 1000 Brussel  
Tel: 02/515.05.13  
Fax: 02/515.05.08  
www.socmut.be
- 39. Zorgnet Vlaanderen**  
Guimardstraat 1, 1040 Brussel  
Tel: 02/511.80.08  
Fax: 02/513.52.69  
E-mail: post@zorgnetvlaanderen.be  
www.zorgnetvlaanderen.be
- 40. Union Nationale des Mutualités Libres - Landsbond van de Onafhankelijke Ziekenfondsen (MLOZ)**  
Sint-Huibrechtsstraat 19, 1150 Brussel  
Rue Saint-Hubert 19, 1150 Bruxelles  
Tel: 02/778.92.11  
Fax: 02/778.94.00  
E-mail: info@mloz.be  
www.mloz.be
- 41. Landsbond van de Neutrale Ziekenfondsen - Union nationale des Mutualités Neutres**  
Charleroisesteenweg 145, 1060 Brussel  
Chaussée de Charleroi 145, 1060 Bruxelles  
Tel: 02/538.83.00  
Fax: 02/538.50.18  
E-mail: info@lnz.be  
info@unmn.be  
www.neutrale-ziekenfondsen.be  
www.mutualites-neutres.be

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

43. **Koepel van Vlaamse ziekenhuizen met publieke partners (ICURO)**  
Gildenstraat 9-11, 1000 Brussel  
Tel: 02/286.85.50  
Fax: 02/230.66.94  
www.icuro.be

44. **Fédération Bruxelloise des Entreprises de Travail Adapté (FEBRAP)**  
Trassersweg 347, 1120 Bruxelles  
Tel/fax: 02/262.47.02  
E-mail: info@febrap.be  
www.febrap.be

45. **Fédérations des Associations Sociales et de Santé (FASS)**  
Rue Gheude 49, 1070 Bruxelles  
Tel/fax: 0475/58.26.10  
E-mail: info@fass.be  
www.fass.be

## DE LEDEN VAN DE RAAD VAN BESTUUR

Agnes Bode (VVDG)  
Peter Catry (Rode Kruis Vlaanderen)  
Alain Cheniaux (FCSD)  
Patrick De Bucquois (Expert)  
Madeleen de Roo (Vlaams Welzijnsverbond)  
Carine Deneyer (MLOZ)  
Francis Devisch (VLAB)  
Erwin Devriendt (SVHG)  
Stéphane Emmanuelidis (EWETA)  
Alain Florquin (Vlaamse Christelijke Mutualiteiten)  
Fabiola Fripiat (FILE)  
Isabelle Gaspard (FIMS)  
Alda Greoli (Alliance des Mutualités Chrésiennes)  
Frédéric Hennaut (UNMS)  
Jannie Hespel (Sovervlag)  
Willy Heuschen (Anikos V.o.G.)  
Jack Houssa (CESSOC)  
Luc Jaminé (VSO)  
Pierre Malaise (CESSOC)  
Sofie Meerschaut (NVSM)  
Jan Peers (Expert)  
Jean-Claude Praet (Santhea)  
Pierre Smiets (FIH)  
Klaartje Theunis (Zorgnet Vlaanderen)  
Hendrik Van Gansbeke (WGK Vlaanderen)  
Luc Van Roye (ICURO)  
Dirk Vermeulen (Sociare)  
Debbie Verschueren (Zorgnet Vlaanderen)  
Valérie Victoor (Santhea)  
Marc Xhrouet (FCSD)

## DE LEDEN VAN HET BUREAU

Agnes Bode (VVDG)  
Alain Cheniaux (FCSD)  
Patrick De Bucquois (Expert)  
Stéphane Emmanuelidis (EWETA)  
Luc Jaminé (VSO)  
Jan Peers (Expert)

Jean-Claude Praet (Santhea)  
Pierre Smiets (FIH)  
Klaartje Theunis (Zorgnet Vlaanderen)  
Dirk Vermeulen (Sociare)

## DE PERMANENTE MEDEWERKERS

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

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

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

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

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

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

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

