

# Inzetten op een (aan)gepast beleid

MEMORANDUM FEDERALE VERKIEZINGEN 2014



*unisoc*

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

*Unisoc is de **intersectorale unie van federaties** van werkgevers die persoonsgebonden diensten aanbieden in de private en de publieke sector van de ziekenhuizen, gezondheidsinrichtingen en -diensten, diensten voor gezins- en bejaardenhulp, opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten, beschutte werkplaatsen en sociale werkplaatsen, socioculturele sector, onderwijs en sociale organisaties.*

*Unisoc is een **pluralistische organisatie** waarin alle ideologische en levensbeschouwelijke strekkingen aanwezig zijn.*

*Unisoc is het platform bij uitstek waar gemeenschappelijke visies en strategieën over de sectoren heen worden bepaald. Dit bevordert de **samenhang van de boodschap** van alle socialprofitondernemingen en hun gezamenlijke toekomstvisie.*

*Dit alles maakt van **unisoc hèt aanspreekpunt** voor de overheid en de andere sociaal-economische actoren.*

---

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

# VOORWOORD

Investeren in de social profit is investeren in een gezonde sociaal-economische samenleving.

Onze samenleving verandert voortdurend. Die veranderingen gebeuren meestal geleidelijk, maar leiden vaak tot fundamenteel gewijzigde maatschappelijke omstandigheden. Structurele antwoorden daarop blijven evenwel vooralsnog uit.

*Unisoc* stelt daarenboven vast dat in de zoektocht naar deze antwoorden de bijdrage van de social profit al te vaak genegeerd of zelfs miskend wordt.

Investeren in de socialprofitsector, in zijn talrijke onderdelen, geeft een goede return on investment. Deze investeringen verbeteren de levenskwaliteit van onze bevolking en hebben zodoende ook een grote impact op onze economie. Een inzetbare, weerbare, goed opgeleide, actieve, creatieve en gezonde bevolking vormt namelijk één van de basisingrediënten van een goed draaiende economie.

Sinds kort wordt *unisoc* in deze visie bijgetreden door een onverwachte en dus onverdachte partij, de Europese Commissie. In haar sociaal investeringspakket voor groei en cohesie nodigt de Europese Commissie de lidstaten uit om met name prioriteit te geven aan de sociale investeringen. “Sociale investeringen verhogen de capaciteiten van mensen en versterken hun rol in de samenleving en op de arbeidsmarkt”, aldus nog de Europese Commissie.

*Unisoc* schuift in wat volgt vijf domeinen naar voren 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.

# SAMENVATTING

De aanbevelingen die *unisoc* aan de democratische partijen richt, hebben betrekking op de hierna volgende themata die als prioritair beschouwd worden voor de komende legislatuur:

## 1 | 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<sup>1</sup> 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.

## 2 | 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.

<sup>1</sup>De noties “zorg, welzijn en cultuur” overkoepelen in het kader van dit memorandum alle persoonsgebonden diensten aangeboden door de private en publieke sector van de ziekenhuizen, gezondheidsinrichtingen en -diensten, diensten voor gezins- en bejaardenhulp, opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten, beschutte werkplaatsen en sociale werkplaatsen, socio-culturele sector, onderwijs en sociale organisaties.

### 3 | 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 registratie 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 gerationaliseerd 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.

### 4 | 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.

### 5 | 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.



SOCIAL PROFIT

**658.118**

jobs, of nog 17,37% van  
de tewerkstelling in België

**1.500.000**

vrijwilligers

**8,31%**

van de totale  
toegevoegde waarde

# ONZE VIJF PRIORITEITEN

## 1 | Het universele karakter van zorg, welzijn & cultuur, basis van een solidaire samenleving

De solidariteit is in België goed ontwikkeld. Een goed uitgebouwde sociale zekerheid getuigt hiervan: de kwaliteit van onze gezondheidszorg en ons onderwijs bijvoorbeeld scoort hoog in internationale vergelijkingen.

Deze solidariteit moeten we veilig stellen: het is immers dankzij haar dat zorg, welzijn en cultuur<sup>2</sup> in ons land een universeel karakter hebben.

Het universele karakter van zorg, welzijn en cultuur staat echter hoe langer hoe meer onder druk: de aanslepende budgettaire moeilijkheden zetten aan tot nefaste lineaire besparingen.

Nefaste gevolgen van lineaire besparingen:

### **Het voorbeeld<sup>3</sup> van de besparingen op de financiering van de geneesmiddelen in de ziekenhuizen**

*In 2013 werd in het budget voor de geforfaitariseerde geneesmiddelen van de ziekenhuizen €10 miljoen extra bespaard. Deze ingreep komt bovenop de €8 miljoen gerealiseerd in 2012. Voor de ziekenhuizen betekent dit een globale vermindering van het budget met in totaal €18 miljoen in twee jaar tijd, alleen al op het budget van de geneesmiddelen.*

Deze jaarlijkse budgetverminderingen hebben een grens bereikt waaronder het gevaar op kwaliteitsverlies van de zorg aan de patiënt bestaat. Er is namelijk een causaal verband tussen een verdere daling van de financiering en een daling in verbruik van de geneesmiddelen in kwestie.

### **Wat moeten we dan wel doen?**

Je kunt niet uitgeven wat je niet hebt. Het komt

er dus op aan te besparen daar waar mogelijk en te investeren daar waar nodig, dit alles binnen de grenzen van een kader dat de universaliteit en de kwaliteit van de zorg- en dienstverlening garandeert:

- **Besparen zonder te raken aan de sociale doelstellingen van billijke toegankelijkheid en kwaliteit van de zorg- en dienstverlening.** Deze doelstelling kunnen we slechts realiseren als we de zorg- en dienstverleners toelaten de efficiëntie van de systemen te verhogen. We verwijzen in dit kader ook naar de overige vier themata in dit memorandum.

Efficiëntieverhogende maatregelen:

### **Het voorbeeld van de medicamenteuze en de niet-medicamenteuze interventies voor de ziekte van Alzheimer**

*Uit het rapport 111A van het Federaal Centrum voor de Gezondheidszorg bleek dat we in ons land al jaren op grote schaal alzheimermedicatie terugbetaalden die niet effectief bleek. Meer nog, er werd vastgesteld dat een interventie die een belangrijk uitstel van opname van de Alzheimerpatiënt aantoonde, bestaat uit een professionele en langdurige ondersteuning van de mantelzorg van de patiënt. Het potentiële effect van deze niet-medicamenteuze interventie blijkt groter dan wat de huidige geneesmiddelen bereiken. In 2011 gaven we aan deze medicatie in totaal €42.645.340 uit ... Een deel van deze som zou gebruikt kunnen worden voor de ondersteuning van de mantelzorg.*

- **Investeren in zorg, welzijn en cultuur op basis van objectieve en rationele criteria** verbetert de levenskwaliteit van de bevolking, wat ook een indirecte impact op onze economie heeft. Een inzetbare,

<sup>2</sup>De noties "zorg, welzijn en cultuur" overkoepelen in het kader van dit memorandum alle persoonsgebonden diensten aangeboden door de private en publieke sector van de ziekenhuizen, gezondheidsinrichtingen en -diensten, diensten voor gezins- en bejaardenhulp, opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten, beschutte werkplaatsen en sociale werkplaatsen, socioculturele sector, onderwijs en sociale organisaties.

<sup>3</sup>De voorbeelden in dit memorandum worden enkel en alleen ter illustratie gegeven.

weerbare, goed opgeleide, actieve, creatieve en gezonde bevolking is inderdaad één van de basis-ingredienten van een goed draaiende economie.

Europees Commissaris voor Werkgelegenheid, Sociale Zaken en Sociale Inclusie, M. Andor, heeft, naar aanleiding van de publicatie van de communicatie over het sociaal investeringsplan, verklaard dat: *"Social investment is key if we want to emerge from the crisis stronger, more cohesive and more competitive. Within existing budget constraints, Member States need to shift their focus to investment in human capital and social cohesion. This can make a real difference if we want to make real progress towards the objectives of the Europe 2020 strategy. Social Investment today helps to prevent Member States having to pay much higher financial and social bills tomorrow."*

- **Erop toezien dat het kader waarin zorg en diensten aangeboden worden, de universele toegankelijkheid en de kwaliteit van de diensten voor éénieder garanderen.** De ondernemers in zorg, welzijn en cultuur moeten streven naar een innovatieve, performante en professionele dienstverlening op maat van de behoeften en niet in functie van de financiële draagkracht van de gebruikers.

Unisoc is ervan overtuigd dat binnen dit kader het socialprofitmodel de beste garanties biedt. Het universele karakter van de zorg- en dienstverlening bezet een centrale plaats in de socialprofitsector. Het Belgische systeem van gezondheidszorg is trouwens erkend voor zijn hoge performantie op vlak van kwaliteit, toegankelijkheid en globale kost. Dit opmerkelijk resultaat is, onder andere, het gevolg van het sociale engagement en de efficiëntie van de actoren die voor een groot deel uit de social profit komen en ageren in functie van het algemeen belang.

Ongewenste gevolgen bij gebrek aan een duidelijk en uniform toepassingskader:

#### ***Het voorbeeld van cherry picking of villageneeskunde***

*Commerciële ziekenhuizen richten zich op de gemakkelijkste, veiligste, meest comfortabele/lucratieve ingrepen en patiënten. Dit gaat ten koste van de toegankelijkheid, zowel op vlak van tijdstip van zorgtoediening (enkel kantooruren), als van type patiënten (laagste zorgbehoefte & hoogste vermogen) en type ingrepen. Maar ook bij de kwaliteit van de zorg en de patiëntveiligheid zijn er reële vraagtekens te plaatsen, omdat we niet weten of en hoe commerciële ziekenhuizen tegemoet komen aan*

*de normen vastgelegd in de regelgeving ter bescherming van patiënten, medewerkers en omgeving.*

*Villageneeskunde heeft ook een impact op de prijs van de zorg. De prijszetting voor de patiënt is doorgaans een pak hoger dan in de erkende ziekenhuizen.*

*In internationaal vergelijkende studies over prijs, kwaliteit en veiligheid in commerciële en niet-commerciële ziekenhuizen scoren niet-commerciële ziekenhuizen beter.*

#### **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.



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

De socialprofitsector als belangrijk segment van de economie terzijde laten, werkt contraproductief. Regelgeving die over de hoofden van de betrokkenen heen opgesteld wordt, leidt tot reglementeringen die niet aansluiten op de realiteit noch op de behoeften van de bevolking. Op deze manier wordt het aanwezige potentieel niet optimaal benut.

Mismatch van de regelgeving:

### **Het voorbeeld van de arbeidsduurregelgeving**

*De algemene reglementering omtrent arbeidsduur, zoals opgenomen in de arbeidswet van 16 maart 1971, is totstandgekomen in een pre-socialprofittijdperk en daardoor op hoofdzakelijk industriële leest geschoeid. De regelgeving is in tussentijd nog steeds onvoldoende aangepast aan de realiteit op het terrein in de social profit. De eis van continue en kwalitatieve zorg valt vaak niet te rijmen met de beperkingen die opgelegd worden in de arbeidsduurreglementering.*

*Artikel 38ter, §1 en §2 van de arbeidswet van 16 maart 1971 bepaalt dat tussen twee werkperiodes minstens 11 opeenvolgende uren rust moeten zijn, tenzij de werknemers tewerkgesteld zijn in onderbroken diensten. Vanuit arbeidsorganisatorisch perspectief (i.g.v. noodwendigheden van de diensten of bij onvoorziene omstandigheden en overmacht zoals arbeidsongeschiktheid) is het niet steeds mogelijk om deze rustperiode te respecteren. We moeten vaststellen dat ook werknemers vaak vragende partij zijn om hiervan af te stappen. Immers, indien een vroege dienst (na een late dienst) gepresteerd kan worden, betekent dit dat de rust die daarop volgt (zoals het weekend bijvoorbeeld) langer wordt.*

Unisoc is, als federale werkgeversorganisatie van de social profit, in 2010 erkend als volwaardig lid van de Nationale Arbeidsraad en Centrale Raad voor het Bedrijfsleven. Een bijzonder belangrijke stap voorwaarts voor de socialprofitwerkgevers, maar ook voor de samenleving als dusdanig. NAR en CRB belichamen samen het sociaaleconomische overleg op federaal, interprofessioneel niveau en vormen een belangrijk onderdeel van het geheel aan relevante sociaal-economische federale instanties. Het andere deel van

deze instanties blijft vooralsnog evenwel onaangeboord. Denken we onder meer aan de beheerscomités van de parastatalen van de sociale zekerheid. De social profit is een grote speler op het terrein. Willen we de middelen doeltreffend en doordacht inzetten, dan moet *unisoc* mee rond de tafel zitten.

De opname van *unisoc* in de diverse instanties is niet alleen financieel-economisch relevant, maar ook interessant voor haar collega sociale partners en de overheid in de uittekening van het sociaal-economische beleid van morgen. De social profit is namelijk een bron aan nieuwe en vernieuwende ideeën:

- Enerzijds omdat innovatie essentieel is om te antwoorden op de nieuwe behoeften en sociaal-economische uitdagingen.
- Anderzijds omdat de socialprofitondernemer een innovatief humanresourcesbeleid toepast op maat van de waarden waar hij voor staat. Hij heeft inderdaad specifieke eigenschappen ontwikkeld zoals een sterke ondernemingscultuur, een werknemersbetrokkenheid en een opleidingsbeleid.

Een innovatief HR-beleid:

### **Het voorbeeld van co-ouderschapscontracten**

*Werknemers die gescheiden zijn, kunnen bij Familiehulp kiezen voor een co-ouderschapscontract. Een dergelijk contract laat toe om in de weken zonder de kinderen meer te werken, met een maximum van 38 uren, en in de weken met kinderen minder te werken, met een minimum van 16 uren. Op deze manier kunnen de werknemers hun werk en privéleven beter op elkaar afstemmen. De tevredenheid en rust die hieruit voortvloeien, stralen op een positieve manier af op de werkzaamheden van deze werknemers, tot grote tevredenheid van de patiënt/cliënt.*

Als de overheden tussenkomen in de vermindering van de werkgeverslasten van de socialprofitsector, worden deze bedragen gegarandeerd integraal in de Belgische economie geherinvesteerd.

In het kader van de IPA-besprekingen 2013/14, heeft de federale overheid aan de onderhandelaars van de



Groep van 10 een budget ter beschikking gesteld om de besprekingen te faciliteren. *Unisoc*, de representatieve federale werkgeversorganisatie van de social profit maakt geen deel uit van de Groep van 10 en is dus geen betrokken partij bij de onderhandelingen van het IPA. Gevolg? De socialprofitsector werd zodoende van deze bijkomende financiële middelen uitgesloten, zonder gegronde reden. De hele sector heeft virulent tegen deze beslissing gereageerd. In navolging hiervan heeft de federale regering op 27 februari 2013 beslist dat: *“In de toekomst, vanaf 1 januari 2015, zal de non-profitsector meegenomen worden in de budgettaire enveloppes die worden vrijgemaakt voor lastenverlagingen.”* *Unisoc* zal erover waken dat dit engagement gerespecteerd wordt in het kader van de toekomstige IPA-besprekingen, maar ook op meer algemene wijze. Het dossier “statuut arbeiders/bedienden” zal in dit opzicht een belangrijke graadmeter worden: de compensaties waartoe de federale regering in het kader van de progressieve harmonisering van de statuten van arbeiders en bedienden beslist heeft, moeten eveneens toepassing vinden op de werkgevers uit de social profit.

#### **Unisoc vraagt dat:**

- het federaal 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.

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

Aangekondigde regelgeving die na de voorziene datum van inwerkingtreding in het Belgisch Staatsblad gepubliceerd wordt, creëert rechtsonzekerheid op het werkveld. Het is dan ook belangrijk dat nieuwe regelgeving *op tijd* in het Belgisch Staatsblad gepubliceerd wordt.

De betrokken partijen moeten bovendien over voldoende tijd beschikken om kennis te nemen van de nieuwe bepalingen en de nodige schikkingen te treffen met het oog op de inwerkingtreding ervan. Tussen de datum van publicatie en de datum van inwerkingtreding moet er zich dan ook een *redelijke termijn* bevinden, rekening houdend o.m. met de van kracht zijnde reglementaire en conventionele bepalingen.

Regelgeving met uitwerking in een onredelijke termijn:

#### **Het voorbeeld van het tijdskrediet**

*Het federale regeerakkoord van 1 december 2011 voorziet een aanpassing van het regelgevende kader "tijdskrediet". De regering heeft snel werk gemaakt van deze herziening. Een Koninklijk Besluit van 28 december 2011 wijzigt het stelsel van het tijdskrediet voorzien door het koninklijk besluit van 12 december 2001 fundamenteel. De publicatie van het KB in het Belgisch Staatsblad vond plaats op 30 december 2011. Twee dagen later, op 1 januari 2012 trad de nieuwe regelgeving al in werking! Op dat moment moest het conventionele kader "tijdskrediet", met name CAO nr. 77bis, nog aangepast worden aan de nieuwe reglementaire bepalingen. Het conventionele en reglementaire kader tijdskrediet, die samen gelezen moeten worden, stonden met andere woorden met elkaar in tegenspraak. Onduidelijkheid alom en grote onzekerheid op het werkveld waren de gevolgen.*

Het meewerken aan de verplichte gegevensinzameling en het streven naar een kwaliteitsvolle en betrouwbare registratie vergen steeds opnieuw investeringen in mankracht en middelen. Vaak bevindt de opgevraagde informatie zich evenwel al in één of andere overheidsdatabank. Het is daarenboven niet steeds duidelijk wat er beleidsmatig met de verzamelde gegevens gedaan wordt.

Zo ook wat het beleidstoezicht van de overheid op de social profit betreft. De overheid weet als belangrijke stakeholder graag, terecht, wat zich binnen de socialprofitsectoren afspeelt. Daarom vraagt ze de instellingen regelmatig om uiteenlopende gegevens te registreren en door te sturen. Gegevens waar ze vaak al over beschikt.

Het is dan ook belangrijk dat de federale regering het amalgaam aan verplichte registraties en ad hoc-bevragingen uitzuivert. Dit houdt in dat administratieve formaliteiten gerationaliseerd worden, gegevens maximaal gedematerialiseerd en gecentraliseerd worden, om ze vervolgens breed ter beschikking te stellen, over de grenzen van de diverse beleidsniveaus heen. Overregulering wordt vermeden en de ondernemingen besteden de aldus uitgespaarde tijd en het uitgespaarde geld aan hun kerntaken.

Registritis:

#### **Het voorbeeld van de federale diagnostiek woon-werkverkeer**

*De werkgevers die meer dan 100 werknemers tewerkstellen, moeten om de drie jaar deelnemen aan de enquête federale diagnostiek woon-werkverkeer. Zij moeten deze oefening maken voor elke vestigingseenheid met minstens 30 werknemers. Het doel van de enquête is een beter mobiliteitsmanagement mogelijk te maken. De ondernemingen worden o.m. belast met een gegevensverzameling m.b.t. de verplaatsingswijzen op basis van het door de werknemers afgelegde traject. Echter, de openbaar vervoersmaatschappijen beschikken al over voldoende interne en externe bronnen om de trajecten en de frequenties van hun openbaar vervoerslijnen aan te passen op basis van de woonplaats van de gebruikers. Het zou eveneens nuttiger zijn om de weggebruikers en de gebruikers van het openbaar vervoer rechtstreeks te bevragen over de keuze van hun hoofdverplaatsingswijze, in het bijzonder tijdens de spitsuren teneinde een vollediger en nuttigere gegevensverzameling te realiseren.*

#### **Jaarlijks 70 registraties voor de FOD Volksgezondheid, kostenplaatje €38,5 miljoen**

*Ziekenhuizen moeten jaarlijks aan meer dan 70 registraties van de FOD Volksgezondheid deelnemen. Ze investeren hiervoor bij benadering het*

*equivalent van 800 voltijdse equivalenten of nog €38,5 miljoen op jaarbasis op eigen middelen, dus exclusief overheidsbetoelaging.*

*Het spreekt voor zich dat de totale kost van alle registraties vele malen hoger ligt, aangezien we hier enkel spreken over de registraties die uitgaan van de FOD Volksgezondheid.*

Een regelgeving is verantwoord als ze correct toegepast kan worden en indien ze efficiënt is in haar doelstellingen.

Al te vaak echter verhindert de complexiteit van de regelgeving, doorspekt met een veelheid aan regels en details, dat de vooropgestelde objectieven bereikt worden. De afgelopen jaren is deze eenvoud en transparantie vaak ver te zoeken in de overheidsregelgeving.

Complexe regelgeving:

#### ***Het voorbeeld van bijkomende vormingsinspanningen***

*We moeten vaststellen dat zes jaar na de inwerkingtreding van de regelgeving "bijkomende vormingsinspanningen", vastgelegd bij KB van 11 oktober 2013, de toepassing van deze regels nog steeds voor verwarring zorgt. De vooropgestelde vormingsinspanning van 1,9% moet niet op het niveau van iedere onderneming, noch op het niveau van iedere sector bereikt worden, maar wel op het niveau van de totale loonmassa van de ondernemingen uit de privésector. Zolang deze interprofessionele norm niet bereikt is, moeten de sectoren vormingsCAO's afsluiten.*

*Concreet: indien in 2013 de 1,9% niet bereikt is, moeten voor 2013 sectorale vormingsCAO's onderhandeld worden op straffe van een bijkomende bijdrage voor het stelsel van het Betaald Educatief Verlof. Onder de sociale partners bestaat er evenwel geen eensgezinde interpretatie van de interprofessionele vormingsinspanning. Het komt dan ook aan de Minister toe om de knoop door te hakken. Dit alles leidt ertoe dat de sectoren pas op het einde van 2013/begin 2014 zullen weten of in hoofde van de Minister de 1,9% bereikt is. De vormingsCAO voor 2013 moet evenwel tegen uiterlijk september van dat jaar neergelegd zijn ... En dan spreken we nog niet van de exacte inhoud van deze CAO's, die eveneens meerdere jaren voor misverstanden en misinterpretaties gezorgd heeft, met alle gevolgen van dien.*

De socialprofitwerkgevers worden geconfronteerd met een veelvoud aan gesprekspartners die zich bovendien veelal op verschillende bevoegdheidsniveaus bevinden. Op het niveau van die diverse overheden is er al te vaak geen transversale visie over het te voeren socialprofitbeleid. Dit komt de coherentie tussen de genomen beslissingen allesbehalve ten goede. Het gevoerde sectorale beleid dat ruim voorzien is van kwaliteitsnormen en -criteria, alsook van erkennings- en subsidiëringsvoorwaarden is daardoor vaak in strijd met het beleid van andere bevoegdheidsdomeinen.

Ook op het federale beleidsniveau zelf worden regelmatig maatregelen genomen die overlappen of elkaar verzwakken.

Wij vragen aan de politiek verantwoordelijken om meer aandacht te hebben voor deze problematiek. We herinneren in het bijzonder aan onze vraag die we al in 2007 geformuleerd hebben om op elk niveau te beschikken over een aanspreekpunt voor de socialprofitsector. Op deze manier kunnen de initiatieven die de federale overheid neemt en die de social profit aanbelangen, transversaal bekeken worden.

Regelgeving die ten dele overlapt met regelgeving van hetzelfde beleidsniveau:

#### ***Het voorbeeld van de wetgeving loonkloof***

*De wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen beoogt van de verloningsverschillen tussen mannen en vrouwen een vast thema van het sociaal overleg te maken. Deze wet bepaalt onder meer dat de werkgever van iedere onderneming die gewoonlijk gemiddeld ten minste vijftig werknemers tewerkstelt om de twee jaar een gedetailleerde analyse van de bezoldigingsstructuur binnen de onderneming aan de ondernemingsraad moet bezorgen.*

*De doorgedreven onderverdeling van de gegevens die de bevoegde minister overweegt voor dit analyseverslag, zou een loodzware administratie voor de bedrijven meebrengen. De opgevraagde gegevens zijn bovendien niet relevant, de categorieën zijn kunstmatig en niet geënt op het bedrijfsleven en last but not least zijn ze niet geënt op de recent uitgesplitste rubrieken van de sociale balans op basis van geslacht! Deze gegevens, waarvoor alle bedrijven en sociale secretariaten hun databanken hebben aangepast, dienen eerst te worden geëxploiteerd vooraleer nieuwe gegevens - die bovendien niet relevant zijn - worden opgevraagd. Door een betere exploitatie van de bestaande gegevens (DMFA, Dimona, uitgereikte diploma's, gender statistics...)*

*zou men kunnen vermijden dat werkgevers worden overbevraagd. Men zou niet precies dezelfde gegevens verkrijgen, maar wel even interessante gegevens. De gegevens zouden ook alle bedrijven (> en < 50 werknemers) omvatten en foutenvrij zijn.*

Regelgeving in strijd met andere regelgeving op een ander bevoegdheidsniveau:

#### **Het voorbeeld van de lastenverlagingen**

*In het dossier van de lastenverlagingen, krijgen de socialprofitondernemingen al te vaak te horen dat zij de kostenverhogingen t.g.v. een federale maatregel moeten ondervangen door aan te kloppen bij hun subsidiërende overheden, terwijl de profitsectoren wel genieten van compensaties. Unisoc heeft en zal er zich tegen blijven verzetten dat de social profit zonder een redelijke en objectieve reden van compensaties uitgesloten wordt. Het dossier arbeiders/bedienden wordt in deze een belangrijke graadmeter. Teneinde de verhoging van de werkgeverskosten t.g.v. deze harmonisering in zekere mate te verzachten, zijn er een bepaald aantal compensaties voorzien waaronder een bijkomende lastenverlaging. Wij eisen dat al deze lastenverlagingen van toepassing zijn op de socialprofitsectoren. De verhoging van de kosten t.g.v. de harmonisering van de statuten van arbeiders en bedienden zal zich namelijk ook in de social profit laten gevoelen.*

#### **Een voorbeeld uit de socioculturele sector-GAS-boetes**

*De socioculturele sector onderneemt tal van acties en activiteiten in de publieke ruimte die men met een beetje slechte wil als overlast kan brandmerken. Denken we onder meer aan de activiteiten van de jeugdverenigingen die van tijd tot tijd als geluidshinder en overlast bestempeld worden, met een Gemeentelijke Administratieve Boete als gevolg. Deze praktijk kan in tegenspraak zijn met het gevoerde jeugdbeleid.*

#### **Het voorbeeld van de vorming**

*Sinds het Generatiepact moeten de werkgevers voortdurend hun vormingsinspanningen verhogen. Dit stelt problemen in de social profit waar de gesubsidieerde vorming vaak geplafonneerd is door de sectorale regelgeving.*

#### **Unisoc vraagt dat:**

- politieke beslissingen tijdig en getrouw uitgevoerd worden;
- 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 gerationaliseerd 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.

SOCIAL PROFIT

“Antwoorden op essentiële  
behoeften van individuen  
doorheen heel hun leven”

“Ondernemingsgeest”

“Sociaal profijt”

“Diversiteit”



## 4 | Een agenda die innovatie stimuleert, investering in ons toekomstig welzijn

Innovatie is een essentiële factor van sociaaleconomische groei in de context van een duurzame en competitieve samenleving. Het is overigens een van de prioritaire doelstellingen van de EU in het kader van de Europa-strategie 2020, een doelstelling waaraan ook België moet meewerken.

Technologische innovatie is altijd al een prioriteit geweest van de publieke en private investeringen op dat vlak. Deze vorm van innovatie is onmisbaar. Maar nu is het tijd om nog verder te gaan en ook de sociale innovatie te stimuleren.

Het is tijd om in te zetten op procesgebonden innovatie, op een innovatieve organisatie van de arbeid, op innovatie in samenwerkingsverbanden en de ontwikkeling van competenties. De voornamelijk menselijke context van de socialprofitsectoren vraagt om creatieve initiatieven op het vlak van arbeidsorganisatie of -processen.

Sociale innovatie is vaak onmogelijk omwille van het te strenge administratieve of wettelijke keurslijf. De regering draagt de verantwoordelijkheid om een politiek kader uit te werken dat alle vormen van innovatie bevordert en stimuleert, door de werkgevers de nodige ruimte te geven zodat creativiteit in de arbeidsorganisatie niet wordt ingedamd.

We merken ook op dat de financiële stimulansen ter bevordering van de innovatie vaak niet van toepassing zijn op de socialprofitsector, voornamelijk omdat de meeste stimulansen gericht zijn op louter technologisch Onderzoek & Ontwikkeling (O&O), maar ook omdat een deel van de federale stimulansen louter fiscale vormen aanneemt. De fiscale logica is doorgaans niet van toepassing op de socialprofitsector.

Slechts door alle vormen van innovatie te bevorderen en door deze stimulansen toegankelijk te maken voor alle werkgevers, kan de Federale overheid daadwerkelijk de door de Europa-strategie 2020 opgelegde doelstellingen inzake innovatie nakomen en antwoorden op de behoeften van de bevolking die vooralsnog niet ingevuld zijn.

Regelgeving die sociale innovatie afremt:

### ***Het voorbeeld van zelfroosteren***

*Zelfroosteren betekent dat de werknemer een grote zeggenschap heeft in zijn/haar werkrooster. Het geeft werknemers meer mogelijkheden*

*om hun privé- en professioneel leven beter op elkaar af te stemmen en werkgevers om hun arbeidscapaciteit optimaal te benutten. Dit alles komt de arbeidsproductiviteit ten goede en de klanten van het bedrijf varen er wel bij. Werknemers met keuzevrijheid zijn vaak betrokken werknemers.*

*Maar ook de wetgever moet mee. De mogelijkheid van zelfroosteren of participierend roosteren impliceert een stuk meer flexibiliteit. In dat opzicht zouden de regels rond arbeid en arbeidstijd herbekeken moeten worden. Deze regelgeving is niet steeds conform de realiteit in de sector en werkt daardoor al te vaak beperkend. Een nieuw evenwicht zou gevonden moeten worden tussen het antwoord op de behoefte aan flexibiliteit vanwege de werkgever, het evenwicht professioneel en privé-leven van de werknemer en de mogelijkheid om het respecteren van de regelgeving te controleren en de mogelijkheid om problematische situaties in hoofde van de instellingen te identificeren.*

### **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 niet-technologische innovatie gedeeltelijk te heroriënteren, ten voordele bijvoorbeeld van de niet-fiscale weg;
- de steunmaatregelen en de ondersteuning van innovatie van de regionale en federale entiteiten te coördineren en transparanter te maken.

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

De voortdurende ontwikkeling van het menselijk kapitaal is cruciaal, met name in de zorgsector en de sector van de dienstverlening aan personen. Deze sectoren worden gekenmerkt door voortdurend evoluerende uitdagingen, methodes en werktechnieken. De opleiding van de medewerkers in onze sectoren is dan ook een absolute voorwaarde om tegemoet te komen aan de persoonlijke en maatschappelijke behoeften.

De huidige tendens geeft nochtans voorrang aan een beleid van administratieve rechtvaardiging en sanctie, in plaats van de werkgevers en hun werknemers te stimuleren om daadwerkelijk opleidingen te volgen. Bovendien wordt er geen rekening gehouden met alle inspanningen die in de praktijk reeds worden geleverd.

In plaats van opleiding te stimuleren wordt in het gevoerde beleid gekozen voor maatregelen die de sancties voor de werkgevers verhogen indien de opleidingsdoelstellingen (1,9% van de loonmassa per onderneming) niet behaald worden. Aansluitend hierop heeft de regering beslist om, in plaats van de administratieve last voor de controle van de geleverde inspanningen te verminderen, de sectorale en individuele controlemechanismen te herzien, zonder echter vooraf de vraag te stellen of dergelijke mechanismen daadwerkelijk zouden kunnen worden toegepast in de praktijk. Een dergelijke aanpak zal er eerder toe leiden dat er minder middelen zullen zijn voor de eigenlijke opleiding. De overheid zou middelen moeten vrijmaken om sectoren ertoe aan te zetten om vorming te promoten, veeleer dan ze te sanctioneren wanneer ze een onvoldoende aantal initiatieven genomen hebben.

Daarnaast wordt er nog steeds geen rekening gehouden met alle geleverde inspanningen op het vlak van opleiding om na te gaan of de globale doelstelling al dan niet is bereikt. Er is momenteel geen enkele aanwijzing dat bij de evaluatie rekening wordt gehouden met de informele opleiding en de initiële opleiding, hoewel hun gegevens in de sociale balans moeten worden ingevuld. Zoals werkgeversorganisaties reeds hebben aangegeven in advies 1825 van de Nationale Arbeidsraad: *"Aan de waarde van informele opleiding kan vandaag niet meer worden getwijfeld, zoals online leren, deelnemen aan seminaries of conferenties*

*of leren op het terrein. Ook initiële vorming, waaronder alternerend leren (waarin een belangrijk onderdeel on-the-job training is opgenomen) wordt belangrijker, zeker in de strijd tegen de ongekwalificeerde uitstroom van jongeren uit het onderwijs".* Ook dergelijke inspanningen moeten in aanmerking komen.

Daarenboven bestaat het risico dat de social profit niet in staat zal zijn om het geheel aan geleverde vormingsinspanningen aan te tonen. De sociale balans herneemt immers niet de gesubsidieerde vormingen. Deze realiteit van de socialprofitsector zal in overweging genomen moeten worden wanneer een nieuw systeem ter controle van de individuele vormingsinspanningen uitgewerkt wordt.

### **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.





SOCIAL PROFIT

“Gelijkheid van behandeling  
en non-discriminatie”

“Solidariteit”

“De mens staat centraal”

“Ethisch beleid”

# UNISOC LEDEN



Alliance des Mutualités Chrétiennes



Arbeitgeberinnenverband für den nicht-kommerziellen Sektor in der DG (AnikoS)



Association des Maisons d'Accueil et des services d'aide aux sans-abri (AMA)



Association des Pouvoirs Organiseurs de Services de Santé Mentale (APOSSM)



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



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



Croix-Rouge de Belgique



Entente Wallonne des entreprises de travail adapté (EWETA)



Fédération Bruxelloise des Entreprises de Travail Adapté / Brusselse Federatie van Beschutte Werkplaatsen (FEBRAP)



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



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



Fédération des Etablissements Libres Subventionnés Indépendants (FELSI)



Fédération des Initiatives d'Action Sociale (FIAS)



Fédération des Initiatives Locales pour l'Enfance (FILE)



Fédération des Institutions de Prévention Educative (FIPE)



Fédération des Institutions et Services spécialisés dans l'Aide aux Adultes et aux Jeunes (FISSAAJ)



Fédération des Institutions Hospitalières de Wallonie (FIH)



Fédération des Institutions Médico-Sociales (FIMS)



Fédération Nationale des Associations Médico-Sociales (FNAMS)



Fédérations des Centrales de Services à Domicile (FCSD)



FSMI de Vie Féminine



Groupement Autonome de Services et Maisons d'Action Educative et Sociale (GASMAES)



ICURO (koepel van Vlaamse ziekenhuizen met publieke partners)



Landsbond van de Neutrale Ziekenfondsen / Union nationale des Mutualités Neutres



Landsbond van Liberale Mutualiteiten



Ligue Nationale pour personnes handicapées et services spécialisés (LNH)



Medisch-Sociale sector in dialoog (MID)



Rode Kruis Vlaanderen



santhea



Secrétariat Général de l'Enseignement Catholique (SeGEC)



Socialistische Vereniging voor Vlaamse Gezondheidsvoorzieningen (SOVERVLAG)



Socioculturele werkegeversfederatie (Sociare)



Solidariteit voor het Gezin (SVHG)



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



Union Nationale des Mutualités Socialistes (UNMS)



Verbond Sociale Ondernemingen (VSO)



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



Vlaams Secretariaat Katholiek Onderwijs (VSKO)



Vlaams Welzijnsverbond



Vlaamse Christelijke Mutualiteiten



Vlaamse federatie van beschutte werkplaatsen (VLAB)



Vlaamse Socialistische Ziekenfondsen



Wit-Gele Kruis Vlaanderen (WGKV)



Zorgnet Vlaanderen

