

Inleiding

De social profit is een van de belangrijkste werkgevers in Vlaanderen en bestaat uit diverse sectoren: gezondheid, welzijn, socioculturele sector, ... De meeste leden van SLN zijn als niet-commerciële aanbieders van opleidings-, begeleidings- en werkervaringstrajecten actief in de socioculturele sector (paritair comité 329), meer bepaald in de deelsector beroepsopleiding.

Om haar leden te informeren over hun hoedanigheid als werkgever in paritair comité 329 publiceerde SLN in november 2008 'Wegwijs in het werkgeverschap van de ngo-derden (paritair comité 329)'. De inhoud van deze publicatie is zowel beschouwend als informatief en wijst op de verschillende aspecten van het werkgeverschap in de dagelijkse werking van de organisaties uit de deelsector beroepsopleiding.

Sinds het verschijnen van die publicatie veranderde er heel wat. Daarom werd de inhoud door SLN begin 2011 volledig geactualiseerd - o.a. wijzigingen in regelgeving, organisatie en samenstelling van het sociaal overleg, recent feiten- en cijfermateriaal, contactgegevens, ... - met als resultaat een tweede en herwerkte uitgave.

We starten, na een korte toelichting over SLN, met de structuur van het sociaal overleg tussen werkgevers en werknemers en dat op verschillende niveaus. Er wordt nagegaan hoe het federale, het regionale en het sectorale niveau zich met elkaar verhouden. Enkele sleutelbegrippen worden verklaard en er wordt stilgestaan bij de verschillende sociale overlegvormen. Daarna wordt dieper ingegaan op de social profit en de socioculturele sector, met bijzondere aandacht voor de deelsector beroepsopleiding waarbinnen de meeste leden van SLN actief zijn. Waar situeert onze deelsector zich binnen de socioculturele sector? Wat is de verhouding met andere sectoren? Welke aspecten van het werkgeverschap zijn eigen aan en relevant voor onze sector? Hoe neemt SLN haar rol op van spreekbuis voor de sector binnen verschillende overlegorganen en ten aanzien van de overheid en andere stakeholders? ...

Op deze en andere vragen vindt u een antwoord in de herwerkte versie van 'Wegwijs in het werkgeverschap van de ngo-derden (paritair comité 329)'. De zaken die van specifiek belang zijn voor de leden van SLN werden in een kader geplaatst doorheen de verschillende hoofdstukken.

Inhoud

Inleiding	1
Inhoud.....	3
DEEL 1. SLN	7
1. Doelstelling en opdrachten SLN	7
2. De 'derden' in Vlaanderen.....	8
3. Dienstverlening	10
3.1. Informatie.....	10
3.2. Ondersteuning	11
3.3. Vertegenwoordiging.....	12
DEEL 2. SOCIAAL OVERLEG	13
1. Inleiding.....	13
2. Federaal	14
2.1. Nationale Arbeidsraad (NAR) - Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB).....	14
2.2. Interprofessioneel Akkoord (IPA).....	15
3. Vlaams	17
3.1. Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV).....	17
3.2. Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité (VESOC).....	17
3.3. Sectorconvenant.....	18
4. Sectoraal en ondernemingsniveau	18
4.1. Collectieve Arbeidsovereenkomst (cao).....	18
4.2. Paritair Comité	20
4.2.1. Oprichting	21
4.2.2. Samenstelling.....	22
4.2.3. Bepaling van het bevoegd paritair comité.....	22
4.2.4. Toezicht en advies	23

DEEL 3. SOCIAL PROFIT	24
1. Situering en deelsectoren	24
2. Sectorconvenant social profit.....	26
3. Verso.....	27
4. Vlaamse Social Profit Fondsen (VSPF)	28
4.1. Aangesloten fondsen	29
4.2. Fonds Sociale Maribel	30
4.3. Sociaal Fonds Risicogroepen.....	34
5. Vlaamse Intersectorale Akkoorden (VIA).....	35
5.1. VIA 1	36
5.2. VIA 2	36
5.3. VIA 3	38
5.4. VIA 4	39
6. VIVO.....	39
6.1. Werking.....	40
6.2. Opleidingsondersteuning	41
DEEL 4. SOCIOCULTURELE SECTOR.....	43
1. Situering en deelsectoren	43
1.1. Bevoegdheidsbepaling en deelsectoren	43
<i>Enkele cijfers en opvallende eigenschappen</i>	44
1.2. Paritair comité 329.....	45
1.3. Problematiek toepassingsgebied PC 329	46
2. Deelsector beroepsopleiding	48
Aanbod.....	48
Trajectbegeleiding	48
Opleiding en competentieversterkende acties	48
Werkervaring/Leerwerkbedrijven.....	49
Job- en taalcoaching op de werkvloer.....	49
Taalcoaching op de opleidingsvloer en geletterdheid	49
Loopbaanbegeleiding	50
Deeltijds leren – werken	50
Outplacement	50
3. Cao's	51
4. Sectorconvenant socioculturele sector	52

5. Sociare, de sociaal-culturele werkgeversfederatie	53
5.1. Werking.....	53
5.2. Dienstverlening	54
5.3. Vertegenwoordiging.....	55
5.3.1. Social Profit	56
5.3.2. Paritaire comités.....	56
5.3.3. Sociale Fondsen en VIVO	56
5.4. Lidmaatschap	57
5.4.1. Collectief lidmaatschap SLN	58
5.5. Overlegorganen	58
5.5.1. Algemene Vergadering.....	58
5.5.2. Raad van Bestuur.....	59
5.5.3. Dagelijks Bureau	60
5.5.4. Sectoraal werkgeversoverleg (swov)	61
5.5.5. Paritair comité 329	62
 Praktische informatie.....	 63
 Bijlage: overzicht cao's socioculturele sector	 67
 Bijlage: samenstelling Raad van Bestuur Sociare	 69
 Bijlage: overzicht werkgeversvertegenwoordiging in sociaal overleg	 70

DEEL 1. SLN

SLN – voluit het Vlaams Steunpunt Lokale Netwerken Opleiding en Tewerkstelling vzw – overkoepelt, ondersteunt en vertegenwoordigt sinds 1991 de sector van de niet-commerciële aanbieders van opleidings-, begeleidings- en werkervaringstrajecten. Deze organisaties worden ook wel de ‘niet-commerciële derden’ of de ‘derden’ genoemd (naast de commerciële en publieke actoren op de arbeidsmarkt). Vandaag telt SLN een 140-tal leden (alle regionale afdelingen van organisaties inbegrepen). De niet-commerciële derden focussen zich in het bijzonder op een duurzame arbeidsmarktintegratie van de kwetsbare doelgroepen op de arbeidsmarkt of diegenen die een grote afstand tot de arbeidsmarkt ervaren. Hun aanbod richt zich zowel op werkzoekenden, werknemers als werkgevers.

SLN is erkend door de Vlaamse overheid en treedt op als representatieve gesprekspartner voor de sector. SLN wordt voor het uitvoeren van haar opdrachten en doelstellingen gesubsidieerd vanuit de Vlaamse overheid, maar treedt op als een onafhankelijke organisatie. Ten opzichte van het beleid speelt SLN zowel een signaalfunctie als een belangrijke informerende rol.

1. Doelstelling en opdrachten SLN

Als koepelorganisatie wil SLN bijdragen tot de ontwikkeling en bevordering van een actief arbeidsmarkt- en doelgroepenbeleid met het oog op het bestrijden en voorkomen van werkloosheid, en het bevorderen van gelijke kansen op de arbeidsmarkt. SLN wil een kader creëren waarin haar leden hun doelstellingen en opdrachten optimaal kunnen verwezenlijken.

Het Besluit van de Vlaamse regering (BVR) van 4 juli 2003 regelt de structurele erkenning en subsidiëring van het Steunpunt als koepelorganisatie¹. Onder koepelorganisatie wordt verstaan: *‘organisatie die ondersteunende of dienstverlenende activiteiten verricht voor de organisaties die opleiding en begeleiding aanbieden aan personen met een zwakke arbeidsmarktpositie met het oog op een duurzame inschakeling in het economisch circuit.’*

De hoofdactiviteit van het Steunpunt dient *‘zowel statutair als in effectieve werking, rechtstreeks of onrechtstreeks te bestaan uit de ondersteuning van leden actief op het vlak van begeleiding, opleiding en werkervaring van personen met een zwakke arbeidsmarktpositie met het oog op het verbeteren van hun inzetbaarheid en doorstroming naar de reguliere arbeidsmarkt’*.

¹ 4 juli 2003 – Besluit van de Vlaamse regering tot erkenning en subsidiëring van het Vlaams Steunpunt Lokale Netwerken Opleiding en Tewerkstelling vzw

Concreet vertaalt zich dat in 7 kernopdrachten:

1. lokale en regionale ondersteuning
2. ervaringsuitwisseling, visieontwikkeling en vertegenwoordiging
3. opvolging en toepasbaarheid van nationale, internationale en Europese regelgeving
4. informatie en communicatie
5. deskundigheidsbevordering en kwaliteitszorg
6. praktijkondersteuning en praktijkontwikkeling
7. gegevensverzameling

Deze kernopdrachten worden geformuleerd in 6 strategische doelen:

1. SLN ondersteunt de lokale en regionale samenwerking en netwerking.
2. SLN is vanuit haar eigen kerntaken en haar brugfunctie tussen de private niet-commerciële actoren en het beleid, pleitbezorger en representatieve gesprekspartner voor de sector van de niet-commerciële derdenorganisaties.
3. Het Steunpunt volgt de Vlaamse regelgeving en de beleidsontwikkelingen op, als ook de voor de uitvoering van de kerntaken van de sector relevante nationale, internationale en Europese beleidsontwikkelingen.
4. SLN is een kennis- en informatiecentrum voor en over haar leden.
5. SLN is voor haar leden een draaischijf voor ervaringsuitwisseling, praktijkondersteuning en visieontwikkeling.
6. SLN is het trefcentrum voor deskundigheidsbevordering en kwaliteitszorg.

2. De 'derden' in Vlaanderen

De leden van SLN ('de derden') zijn niet-commerciële organisaties die opleidings-, begeleidings- en/of werkervaringsprojecten organiseren in Vlaanderen. De leden van het Steunpunt dienen zich te richten tot *'personen met een zwakke arbeidsmarktpositie. Dit zijn alle groepen van de bevolking op actieve leeftijd die niet op een evenredige wijze vertegenwoordigd zijn op de arbeidsmarkt.'*²

Centraal in hun werking staat de begeleiding op maat van doelgroepen die een grote afstand ervaren tot de arbeidsmarkt en tot duurzame tewerkstelling: laaggeschoolde, langdurig werkzoekenden, leeflooncliënten, jongeren, allochtonen, personen met een (arbeids)handicap, vrouwen, oudere werkzoekenden, herintreders en vluchtelingen, ...

² Besluit van de Vlaamse regering tot erkenning en subsidiëring van het Vlaams Steunpunt Lokale Netwerken Opleiding en Tewerkstelling vzw (4 juli 2003).

De leden van SLN zijn voornamelijk vzw's en in een aantal gevallen diensten verbonden aan lokale besturen. Ze ontwikkelen een aanbod binnen verschillende sectoren zoals horeca, bouw, tuinhulp, kinderopvang, administratie, onderhoud en schoonmaak, verzorging, herstellingen en assemblages ...

Om hun opdracht te realiseren, werken de derden met een brede waaier aan instrumenten voor arbeidsmarktgerichte integratie. Het huidige kwalitatieve aanbod wordt voornamelijk ontwikkeld in wisselwerking met de beleidsevoluties. Op dit moment werken de leden van SLN met volgende instrumenten:

- trajectbegeleiding
- opleiding en competentieversterkende acties
- Kelchtermansprojecten
- werkervaring/Leerwerkbedrijven
- job- en Taalcoaching op de werkvloer
- taalcoaching op de opleidingsvloer en geletterdheid
- loopbaanbegeleiding
- deeltijds leren – werken
- outplacement

De derden dragen bij tot het dichten van de kloof tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en werken actief mee aan de opbouw en realisatie van het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid. In december 2003 formuleerden de leden van SLN hierover een gezamenlijke opdrachtverklaring.³

“Als intermediären op de arbeidsmarkt richten wij ons tot werkzoekenden en werknemers die baat hebben bij extra begeleiding, meer bepaald zij die een grote afstand ervaren tot duurzame tewerkstelling. Het is onze verantwoordelijkheid om individuele mogelijkheden te activeren en te ontwikkelen in functie van arbeid in het economische circuit.

Uniek is dat wij dat systematisch doen aan de hand van begeleidingstrajecten die inspelen op de bredere maatschappelijke context van de werkzoekende of werknemer. Afhankelijk van de vraag van de werkzoekende en werknemer, vullen wij deze begeleidingstrajecten in met vorming, opleiding of werkervaring.

Met onze gespecialiseerde dienstverlening leveren wij een professionele bijdrage aan het dichten van de kloof tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Enerzijds antwoorden wij snel en efficiënt op concrete, lokale noden van de arbeidsmarkt. Anderzijds zorgen wij ten aanzien van de doelgroepen waarop wij ons richten voor een meer dan evenredige verdeling van de kansen op opleiding en werk. Binnen deze domeinen willen wij een koppositie innemen.

Wij werken actief mee aan de opbouw en uitvoering van het werkgelegenheidsbeleid. Op het lokale en regionale werkteerrein vormen we op basis van een gelijkwaardig partnerschap netwerken met andere intermediären, met overheden en met bedrijven. ”

³ Opdrachtverklaring leden SLN, december 2003.

3. Dienstverlening

SLN biedt aan haar leden een uitgebreid aanbod van diensten op het vlak van informatieverstrekking, ondersteuning en vertegenwoordiging.

3.1. Informatie

- De nieuwsbrief SLiNger (tweemaandelijks), waarin aandacht besteed wordt aan de meest recente beleidsinformatie op Vlaams, federaal en Europees niveau evenals ontwikkelingen op regionaal niveau, de werking en het aanbod van de leden, het VTO-aanbod, ...
- Belangrijke en dringende berichten en informatie worden via Snelberichten en thematische mailings onmiddellijk naar de betrokken organisaties toegestuurd.
- SLN vervult de rol van informatiedesk, waar de leden terecht kunnen met allerlei vragen i.v.m. de sector en de regelgeving.
- Effectieve leden krijgen toegang tot de ledensectie van de website (www.sln.be). De ledensectie bevat informatie over thema's die door SLN opgevolgd worden en relevant zijn voor de leden. Daarnaast vinden leden op de ledensectie informatie over geplande activiteiten en vormingen, vergaderdata, agenda's en verslagen van de werkgroepen en samenwerkingsverbanden, nieuwe projectoproepen en subsidiemogelijkheden.
- De niet-periodieke publicaties van SLN worden gratis of aan verminderde prijs aangeboden.
- Het opgenomen worden in de ledenlijst voor niet-commercieel gebruik zoals door wetenschappelijke instellingen, beleidsinstanties, ... Vanuit de overheid wordt steeds meer beroep gedaan op de mailinglist van SLN. De leden bekomen op deze manier extra informatie over studiedagen, informatievergaderingen, werkgroepen, ...
- De maandelijkse nieuwsbrieven van Kleis vzw worden verspreid onder de leden. Binnen de 24 uur na verschijnen van een Europese projectoproep, ontvangt het Steunpunt een mailservice van Kleis vzw die ze daarna verder onder haar leden kenbaar maakt.

3.2. Ondersteuning

- Leden kunnen opgenomen worden in de provinciale repertoria 'Opleiding, begeleiding en werkervaring' en in het databestand op de website, waar bezoekers via een zoekfunctie het aanbod thematisch en per provincie kunnen raadplegen. Hierbij wordt de mogelijkheid geboden om het aanbod van opleiding, begeleiding en werkervaring en de mogelijkheden tot samenwerking kenbaar te maken aan een breed publiek van werkgevers, beleidsmensen en andere actoren op de arbeidsmarkt.
- Het gratis of aan verminderde prijs deelnemen aan de door SLN georganiseerde studie- en informatiedagen.
- Op basis van de gesignaleerde behoeften worden periodiek (en aan verminderde prijs) vormingen en opleidingen georganiseerd voor het personeel uit de sector. SLN is daartoe voortdurend op zoek naar een geschikt vormingsaanbod. Voor de uitwerking wordt beroep gedaan op externe vormingsinstellingen.
- De mogelijkheid om deel uit te maken van voorbereidende werkgroepen rond specifieke dossiers en instrumenten van de sector.
- Opgenomen worden in de samenwerkingsverbanden. In deze samenwerkingsverbanden organiseren de leden uit eenzelfde regio onderling overleg en vaardigen ze een aantal vertegenwoordigers af naar de sociaaleconomische overlegstructuren op lokaal en subregionaal niveau.

3.3. Vertegenwoordiging

- De leden worden betrokken in de standpuntbepaling omtrent actuele dossiers.
- Op Vlaams niveau heeft SLN mandaten in de volgende structuren:
 - Vlaams Monitoring Comité (VMC) van ESF Doelstelling 2 (2007-2013)
 - Thematische Commissie (TC) van ESF Doelstelling 2 (2007-2013)
 - Platform socio-economisch streekontwikkelingsbeleid
 - Task Force Werkwinkels
 - Monitoringcomité Jobkanaal
 - Overleg Vlaamse Arbeidsbemiddeling (OVA)
 - De stuurgroep 'Opleiding voor Opleiders Volwassenenonderwijs' (OOV)
 - Begeleidingscommissie Uitbesteding (BCU)
 - Stuurgroep 'Tender Onderzoek Tender' (TOT)
 - Raadgevend Comité werk en sociale economie
 - Stuurgroep werkervaring
- Daarnaast wordt de sector ook vertegenwoordigd in ad hoc werkgroepen op Vlaams en federaal niveau.
- Via SLN beschikken de derden over vertegenwoordigingsmandaten op subregionaal niveau: RESOC/SERR en aanverwante werkgroepen, provinciale Stuurgroepen Jobkanaal, de Fora Lokale Werkgelegenheid, ...
- SLN treedt op als sectorfederatie binnen Sociare, de Vlaamse werkgeversfederatie voor de sociaal-culturele sector (PC 329). De leden onder PC 329 – deelsector beroepsopleiding kunnen via SLN gratis aansluiten bij Sociare en worden vertegenwoordigd in het Paritair Comité 329 en in de Raad van Bestuur van Sociare.
- SLN treedt op als sectorfederatie beroepsopleiding binnen Sociare, de werkgeversfederatie van de socioculturele sector. Leden met RSZ-nummer 262 en onder de deelsector beroepsopleiding vallen, kunnen via SLN gratis aansluiten bij Sociare. Zowel in de Raad van Bestuur van Sociare als in de paritaire comités en het werkgeversoverleg vertegenwoordigt SLN de derden.⁴

Voor meer informatie over de leden van SLN, nieuws uit de sector, duiding bij de doelstellingen en de werking van de koepel, de verschillende overlegplatformen, enz. kan men steeds terecht op www.sln.be.

SLN-leden hebben ook toegang tot de ledensectie en vinden er o.a. relevante beleidsinformatie, verslagen van werkgroepen en andere overlegmomenten, wijzigingen in actuele dossiers, het opleidingsaanbod van SLN, ...

⁴ Meer informatie in 'deel 4. Socioculturele sector'.

DEEL 2. SOCIAAL OVERLEG

1. Inleiding

Sinds de laatste staatshervorming is het domein 'werkgelegenheid' in België gesitueerd op verschillende niveaus. Zo zijn arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding een bevoegdheid van de gemeenschappen en gewesten, terwijl arbeidsvoorwaarden, de werkloosheidsreglementering en de werkloosheidsverzekering een federale materie zijn. Bovendien bestaan er op sommige gebieden raakvlakken tussen deze verschillende beleidsniveaus of zijn ze zelfs complementair. Deze bevoegdheidsverdeling houdt in dat er zowel op federaal als op regionaal niveau meerdere ministers verantwoordelijk zijn voor werkgelegenheid in de ruime zin van het woord.

Federaal is er de Minister van Werk, meestal bijgestaan door een staatssecretaris voor een bepaald deeldomein. De voorbereiding, bevordering en uitvoering van het federale werkgelegenheidsbeleid is in handen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Op Vlaams niveau zijn er de ministers bevoegd voor Werk, Onderwijs, Sociale Economie, Inburgering en Gelijke Kansen. Het Departement Werk en Sociale Economie staat in voor de coördinatie en ontwikkeling van het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid.

De derden werken hoofdzakelijk binnen de contouren van het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid, maar zijn voor bepaalde zaken ook afhankelijk van de beslissingen op federaal niveau.

Net als het beleidsdomein werkgelegenheid is ook het sociaal overleg op verschillende niveaus georganiseerd. België staat bekend voor zijn sociaal overlegmodel. De dialoog tussen werknemer en werkgever wordt in verschillende forums en op verschillende niveaus (federaal, regionaal, sectoraal, onderneming) georganiseerd.

Na de Tweede Wereldoorlog werden twee sociale overlegorganen opgericht op nationaal niveau. Werknemers- en werkgeversorganisaties ontmoeten elkaar sindsdien binnen de Nationale Arbeidsraad (NAR) en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB). Samen vormen zij de koepel van een overlegstructuur die op verschillende niveaus georganiseerd is.

De opeenvolgende staatshervormingen in de jaren 80 hebben er toe geleid dat de gemeenschappen en de gewesten diverse bevoegdheden hebben gekregen inzake economische aspecten. Daarnaast werden er op gewestniveau organen opgericht die de belangen van werknemers- en werkgeversorganisaties op dat gebied verdedigen. De NAR en de CRB onderhouden zo contacten met de 'Conseil Economique et Social de la Région Wallonne' (CESRW), de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV), de Economische en Sociale Raad van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de Economische en Sociale Raad van de Duitstalige Gemeenschap.

Op het niveau van de onderneming worden vanaf een bepaald aantal werknemers een Ondernemingsraad en een Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk opgericht. Op bedrijfstak- en sectorniveau sluiten de werknemers- en werkgeversorganisaties binnen de paritaire (sub)comités collectieve arbeidsovereenkomsten die de arbeidsvoorwaarden van de eronder ressorterende werkgevers en werknemers regelen. Op centraal niveau zijn er dan de NAR en de CRB die het geheel van bedrijfstakken van de Belgische economie overkoepelen voor alle materies die onder het federale niveau vallen.

2. Federaal

2.1. Nationale Arbeidsraad (NAR) - Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB)

De voornaamste bevoegdheden van de NAR zijn het geven van adviezen en het formuleren van voorstellen over sociale vraagstukken aan de Belgische regering of het Parlement, en het geven van adviezen over bevoegdheidsconflicten tussen paritaire comités. Daarnaast is de NAR ook bevoegd om collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten voor het geheel van de economische bedrijvigheid of voor één van de bedrijfstakken. Bovendien heeft de NAR de opdracht adviezen te geven of voorstellen te doen vooraleer uitvoeringsbesluiten worden aangenomen. Dat geldt zowel voor het individueel en collectief arbeidsrecht (arbeidsduur, arbeidsovereenkomsten, bescherming van het loon, ...) als voor het sociaalzekerheidsrecht (onderwerping aan de sociale zekerheid, begrip loon waarop bijdragen verschuldigd zijn, pensioenen, ...).⁵

De NAR bestaat uit 26 werkende en 26 plaatsvervangende leden en is paritair samengesteld: de mandaten zijn gelijk verdeeld tussen werknemers- en werkgeversorganisaties. Daarnaast telt de NAR ook nog twee geassocieerde leden (en twee plaatsvervangers) als vertegenwoordigers van de niet-commerciële sector (zoals de social profit).

De CRB kan op vraag van het Parlement of op eigen initiatief adviezen geven of voorstellen formuleren over vraagstukken rond het Belgische bedrijfsleven. Deze adviezen zijn niet bindend. Naast deze adviserende functie organiseert de CRB de dialoog tussen de sociale gesprekspartners en dient het als forum voor grote sociaal-economische debatten. De CRB bereidt ook studies voor rond loonkostontwikkeling die gebruikt worden bij cao-onderhandelingen.⁶

De CRB is net als de NAR paritair samengesteld: uit maximaal 50 werkende en 50 plaatsvervangende leden. Ook vertegenwoordigers van de social profit (Unisoc) nemen als stemgerechtigde waarnemers deel aan de activiteiten van de raad.

Samengevat kan men dus stellen dat de NAR zich voornamelijk op de sociale dimensie concentreert en de CRB op de economische dimensie van het sociaal-economische overleg. De werking van deze twee overlegorganen is uiteraard verbonden met elkaar en in tal van commissies zitten leden en deskundigen van zowel de NAR en de CRB dan ook samen.

⁵ Meer informatie over de NAR op www.nar-cnt.be.

⁶ Meer informatie over de CRB op www.ccecrb.fgov.be.

2.2. Interprofessioneel Akkoord (IPA)

Naast deze centrale organen komen de sociale partners (werkgevers en werknemers) samen in de 'Groep van 10'. Het gaat om 5 werknemersvertegenwoordigers (ABVV, ACV, ACLVB, CSC, FGTB) en 5 werkgeversvertegenwoordigers (VBO/FEB, Unizo/UCM en de Boerenbond). Het is deze Groep van 10 die het zogenaamde Interprofessioneel Akkoord (IPA) ontwerpt. In België ontstond na de Tweede Wereldoorlog de gewoonte om elke twee jaar een interprofessioneel akkoord (IPA) of kaderakkoord te sluiten. In een IPA worden enkele grote principes vastgelegd zoals de loonnorm, worden algemene maatregelen genomen (vb: verhoging gewaarborgd minimuminkomen), wordt solidariteit georganiseerd (vb: 0,10 % van de loonmassa voor risicogroepen in de werkloosheid), worden aanbevelingen gedaan aan de sectoren (vb: i.v.m. flexibiliteit) en worden vaak aan de regering wettelijke maatregelen gevraagd. De solidariteit van een IPA is per definitie hoog want wat er afgesproken wordt, geldt voor alle bedrijfssectoren in heel het land.

Normaal komt de regering niet tussen in het interprofessionele overleg. In het verleden is het nog maar enkele keren gebeurd dat de regering zich moeide met het overleg. Als de regering mee aan de onderhandelingstafel komt zitten, is er sprake van driepartijenoverleg of tripartiete overleg. Als de sociale partners zelf niet uit hun bipartiete overleg geraken, dan bemiddelt de regering om toch tot een IPA te komen. Lukt die bemiddeling niet, dan hakt de regering de knoop door.

Het sectorale overleg begint maar nadat het IPA ondertekend wordt. In het IPA kunnen immers belangrijke afspraken staan voor de sectoren. Het overleg in de sectoren gebeurt door de sociale partners (de beroepscentrales voor de vakbonden en de werkgeversfederaties voor de werkgevers) in de paritaire comités. Als er een akkoord bereikt wordt, sluit men een cao. De afspraken in de cao mogen niet slechter zijn dan die van het IPA, maar kunnen wel beter zijn. De afspraken van een sectorale cao gelden voor alle bedrijven (groot en klein) van de sector.

Na het sectorale overleg kan er ook nog op bedrijfs- of ondernemingsvlak onderhandeld worden. Het overleg gebeurt opnieuw door de sociale partners (de vakbondsafgevaardigden en de betrokken beroepssecretarissen voor de vakbonden en de directieleden voor de werkgever). Als er een akkoord bereikt wordt, sluit men een bedrijfs-cao. De afspraken in deze cao mogen niet slechter zijn dan die van de sectorale cao, maar kunnen wel beter zijn.

Het IPA 2007-2008 bestond enerzijds uit toekomstpunten en objectieven op lange termijn, anderzijds uit een aantal concrete afspraken rond arbeidsvoorwaarden, vorming, opleiding en innovatie.

De toekomstpunten focusten op de thema's loonbarema's, genderproblematiek, resultaatgebonden voordelen, diversiteit en non-discriminatie, preventiebeleid en het statuut van arbeiders en bedienden. Het deel met concrete afspraken behandelt loonvorming, minimumloon, vorming en betaald educatief verlof, aanmoediging van innovatie en onderzoek en ontwikkeling, arbeidsorganisatie en kwaliteit van de arbeid, verdere uitvoering Generatiepact en tot slot de verlengingen van een aantal bestaande maatregelen.

Het IPA 2009-2010 was een uitzonderlijk akkoord als gevolg van de economische crisis en bestond uit de volgende afspraken:

- behoud indexering van de brutolonen;
- welvaartsvastheid van de sociale uitkeringen;
- maatregelen om koopkracht werknemers te verhogen;
- verhoging werkgeverstussenkomst woon-werk verkeer;
- vereenvoudiging banenplannen;
- lastenverlagingen en herverdeling sociale lasten;
- verlenging eerder afspraken;
- aanpassing tijdskrediet.

Het IPA 2011-2012 bevat de volgende thema's:

- afspraken rond loonvorming;
- welvaartsvastheid van de sociale uitkeringen;
- verlenging van een aantal eerdere afspraken;
- eenheidsstatuut arbeiders en bedienden.

3. Vlaams

3.1. Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV)

De SERV is het overleg- en adviesorgaan van de Vlaamse sociale partners. De SERV bestaat uit 10 vertegenwoordigers van de werknemers en 10 van de werkgevers: ABVV, ACV, ACLVB, UNIZO, VERSO, VOKA en de Boerenbond. Een belangrijke opdracht van de SERV is het consensusconcept van het sociaal overleg uitdragen en sociaal-economische beleidsvisie op lange termijn uitstippelen. De SERV adviseert en formuleert standpunten over alle aangelegenheden met een sociaal-economisch belang waarvoor de Vlaamse Gemeenschap of het Vlaamse Gewest bevoegd zijn. Dat doet de raad op eigen initiatief of op vraag van het Vlaams Parlement, de Vlaamse Regering of een lid van de Vlaamse Regering. Daarnaast verricht de SERV ook studiewerk en verzorgt het secretariaat van het VESOC.

In de loop der jaren werden tal van commissies bij de SERV ondergebracht: de Stichting Technologie Vlaanderen Innovatie & Arbeid, de ondersteuning van de Vlaamse Havencommissie, de commissie Diversiteit, de Vlaamse Luchthavencommissie, de Mobiliteitsraad van Vlaanderen (MORA), de adviescommissie Private Arbeidsbemiddeling, het overlegplatform Vlaamse Arbeidsbemiddelingsbureaus, het Herplaatsingsfonds en de sectorcommissies. De SERV werkt samen met sociale partners en sectoren ook aan beroepscompetentieprofielen, beroepenstructuren en beroepsstandaarden.

3.2. Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité (VESOC)

Binnen het VESOC vindt het driedelige overleg tussen overheid, werkgevers- en werknemersorganisaties plaats. Indien binnen VESOC een consensus wordt bereikt, verbindt de Vlaamse regering zich ertoe om alle voorstellen waarover consensus bestaat ook uit te voeren. De Vlaamse sociale partners zullen deze consensus bij hun leden verdedigen en aan de uitvoering meewerken. Het VESOC kan overleg plegen over alle beleidsaangelegenheden met een sociaal-economische dimensie die ofwel behoren tot de bevoegdheid van de Vlaamse Gemeenschap of het Vlaamse Gewest, ofwel het akkoord, advies of de betrokkenheid van de Vlaamse Regering vereisen. Het kan ook andere punten op zijn agenda plaatsen.

Het VESOC wordt voorgezeten door de minister-president van de Vlaamse Regering. Het VESOC bestaat uit 8 leden die de werkgevers vertegenwoordigen, 8 leden die de werknemers vertegenwoordigen en een vaste delegatie van de Vlaamse Regering, die aangevuld wordt met de overige leden van de Vlaamse Regering telkens er punten op de dagorde staan die tot hun bevoegdheid behoren. De SERV staat ook in voor het secretariaat van het VESOC.⁷

⁷ Meer informatie over SERV en VESOC op www.serv.be.

3.3. Sectorconvenant

In 2001 werden – in het kader van het Vlaams Werkgelegenheidsakkoord 2001-2002 – de eerste sectorconvenants afgesloten tussen de Vlaamse Regering en bepaalde economische sectoren. Deze sectorconvenants zijn protocollen van samenwerking tussen de sectorale sociale partners en de Vlaamse Regering rond bepaalde thema's zoals: een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt, het stimuleren van competentieontwikkeling, het verhogen van diversiteit op de arbeidsmarkt. De sectoren verbinden er zich toe om rond deze thema's kwalitatieve en kwantitatieve acties op touw te zetten en uit te voeren. Via de sectorconvenants werken de sectoren samen met het beleid aan de prioriteiten van het arbeidsmarktbeleid en om zo meer mensen aan het werk te zetten.

Op dit ogenblik zijn er met 24 sectoren convenants afgesloten. Ook voor de social profit bestaat er een sectorconvenant. Dit komt verder in deze publicatie aan bod.⁸ De uitvoering van de opdrachten in de sectorconvenants is in handen van meer dan 100 sectorconsulenten, tewerkgesteld bij paritaire sectororganisaties. Deze sectorconsulenten worden gesubsidieerd door de Vlaamse overheid. Uitwisseling en samenwerking tussen de sectorconsulenten wordt aangemoedigd via netwerken, georganiseerd door de SERV. Alle sectorconvenants worden jaarlijks geëvalueerd door de Vlaamse overheid. Na afloop van een werkjaar bezorgt de sector een opvolgingsrapport aan de overheid. De Vlaamse overheid maakt op basis van deze rapporten een globaal jaarrapport op dat bezorgd wordt aan het VESOC.

4. Sectoraal en ondernemingsniveau

4.1. Collectieve Arbeidsovereenkomst (cao)

België staat zoals gezegd bekend voor zijn sociaal overlegmodel. De sociale partners – werkgevers(organisaties) en vakbonden – onderhandelen op verschillende niveaus. Dat overleg resulteert daarna in het sluiten van een cao of collectieve arbeidsovereenkomst. Een cao is een akkoord dat gesloten wordt tussen vertegenwoordigers van werknemers en werkgevers. Individuele en collectieve betrekkingen tussen werkgevers en werknemers in ondernemingen, in een bedrijfstak of een hele sector worden vastgesteld en de rechten en verplichtingen van de contracterende partijen worden geregeld. De onderhandelingsvrijheid van de sociale partners staat centraal: de overheid komt niet tussen in de totstandkoming van een cao.⁹ Hoewel de inhoud van de cao's tot de contractvrijheid van de sociale partners behoort, worden tegenstrijdige bepalingen met hogere rechtsbronnen (internationale verdragen, wetten, decreten, enz.) als nietig beschouwd.

⁸ Zie ook 'deel 3: Social Profit' en 'deel 4: Socioculturele sector'.

⁹ Definitie: FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

Het toepassingsgebied van een cao kan variëren. Soms zijn ze slechts op bepaalde categorieën werknemers van toepassing, soms slechts op bepaalde sectoren. Er zijn drie soorten cao's:

- intersectorale cao's: worden afgesloten in de Nationale Arbeidsraad, zijn van toepassing op verschillende bedrijfstakken en het hele land. In de Nationale Arbeidsraad kan ook een overeenkomst worden gesloten voor een bedrijfstak die niet onder een paritair comité ressorteert of wanneer een opgericht paritair comité niet werkt.
- sectorale cao's: worden afgesloten binnen sectorale paritaire comités (zie hieronder) en zijn van toepassing op de organisaties die onder die sector vallen. *De sectorale cao's van de socioculturele sector en sector beroepsopleiding worden verder in deze publicatie behandeld.*¹⁰
- cao's afgesloten en van toepassing op het niveau van de onderneming.

Een individuele werkgever is gebonden door een cao wanneer hij die zelf sluit, wanneer hij aangesloten is bij een organisatie die de overeenkomst sluit, wanneer hij lid wordt van een dergelijke organisatie of wanneer hij tot het toepassingsgebied behoort van een algemeen verbindend verklaarde cao. Wanneer een werkgever gebonden is door een cao dan zijn de daaruit voortvloeiende rechten en plichten van toepassing op al zijn werknemers, ongeacht of ze al dan niet aangesloten zijn bij een ondertekende vakbond.

Om het wettelijke statuut van een cao te krijgen, moet de gesloten overeenkomst neergelegd worden bij de Griffie van de Algemene Directie Collectieve arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Daar kijkt men na of de cao voldoet aan de nodige vormvereisten.

Van een (inter)sectorale cao wordt een bericht van neerlegging bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad waardoor 15 dagen na publicatie de belangrijkste bepalingen (deze met betrekking tot de loons- en arbeidsvoorwaarden) bindend zijn op alle werkgevers die ressorteren onder het betrokken paritair comité en voor zover zij onder het toepassingsgebied van de cao vallen. Een eventuele afwijking op individueel vlak is mogelijk met een schriftelijk akkoord tussen werkgever en werknemer. Daarnaast kan de Nationale Arbeidsraad of het paritair (sub)comité of een daarin vertegenwoordigde organisatie vragen dat de cao algemeen verbindend verklaard wordt. Wanneer de bevoegde minister ingaat op dit verzoek wordt de overeenkomst integraal gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad als bijlage aan het KB. Van een algemeen verbindend verklaarde cao kan op individueel vlak door de werkgever en de werknemer niet meer afgeweken worden (behalve indien de cao bijvoorbeeld een afwijking in het voordeel van de werknemer toelaat).

¹⁰ Zie 'deel 4: Socioculturele sector'.

4.2. Paritair Comité

Paritaire comités zijn overlegorganen die samengesteld zijn uit een gelijk aantal vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersorganisaties. Er bestaan paritaire comités voor de algemene categorieën bedienden en arbeiders, maar ze bestaan ook voor specifieke bedrijfstakken. Paritaire comités zijn opgericht met de bedoeling om ondernemingen met gelijkaardige activiteiten te groeperen en een regelgeving uit te werken die aangepast is aan de loon- en arbeidsvoorwaarden van die bedrijfstak of sector. De opdrachten van een paritair comité zijn:¹¹

- het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's);
- het voorkomen of bijleggen van sociale conflicten;
- het adviseren – op verzoek of op eigen initiatief - van de regering, de Nationale Arbeidsraad of de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven;
- het uitvoeren van elke taak die hen door een wet toevertrouwd is.

Wie als werknemers- of werkgeversvertegenwoordiger in een paritair comité wil zetelen, moet als representatief beschouwd worden en voldoen aan enkele criteria:

- een interprofessionele werkgevers- en werknemersorganisatie zijn die is samengesteld op nationaal vlak en vertegenwoordigd in de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) en de Nationale Arbeidsraad (NAR). De werknemersorganisaties dienen daarnaast minstens 50.000 leden te tellen;
- een beroepsorganisatie zijn die is aangesloten bij of deel uitmaakt van een voornoemde interprofessionele organisatie;
- een professionele werkgeversorganisatie zijn die bij Koninklijk Besluit als representatief is verklaard in een welbepaalde bedrijfstak, dit op advies van de NAR;
- een erkende nationale interprofessionele of professionele organisatie zijn overeenkomstig de wetgeving betreffende de middenstand.

Werknemers uit de verschillende economische sectoren vallen onder een welbepaald paritair comité. Sommige categorieën van werknemers komen hiervoor echter niet in aanmerking:

- de personen die werkzaam zijn bij de Staat, de Gemeenschappen, de Gewesten, de gemeenschapscommissies, provincies, gemeenten, overheidsinstellingen die ervan afhangen en de instellingen van openbaar nut met uitzondering van een bepaald aantal openbare instellingen die opgesomd worden in artikel 2, § 3 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;
- de personen die tewerkgesteld zijn in beroepsopleidingscentra bij toepassing van de wetgeving inzake tewerkstelling of beroepsopleiding van werkzoekenden;¹²
- de door de Staat gesubsidieerde personeelsleden die werkzaam zijn bij de gesubsidieerde instellingen voor vrij onderwijs;
- de werknemers die aangeworven zijn op basis van een PWA-arbeidsovereenkomst.¹³

¹¹ Wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

¹² Hier wordt niet verwezen naar organisaties die actief zijn in de deelsector beroepsopleiding (de 'derden' of andere organisaties), maar naar het personeel van erkende opleidingscentra (VDAB, Syntra, ...). Doelgroepwerknemers met een arbeidscontract of die een doorstromingsprogramma volgen, vallen hier buiten.

Een paritair comité kan onderverdeeld zijn in subcomités. Dat zijn onderafdelingen van een paritair comité die opgericht zijn voor een bepaald grondgebied of een specifieke activiteitensector. Ze zijn al dan niet autonoom en de hierin gesloten cao's hoeven niet goedgekeurd te worden door het algemene of origineel overkoepelende paritaire comité. Op 1 januari 2010 waren er in België 172 paritaire (sub)comités. Dat komt neer op 5.532 mandaten die bezet worden door 2.981 personen (2.344 mannen en 637 vrouwen).¹⁴

Het paritair comité voor de socioculturele sector (PC 329), en waaronder de meeste derden dus vallen, wordt verder in deze publicatie uitvoerig behandeld.¹⁵

4.2.1. Oprichting

De paritaire (sub)comités worden opgericht bij Koninklijk Besluit (KB). Dit KB legt de benaming van het PC, de personen (arbeiders en/of bedienden), de bedrijfstak of de ondernemingsactiviteiten en het territoriale gebied die tot het bevoegdheidsgebied van het comité behoren vast.

De oprichting van een paritair comité is een complexe en tijdrovende procedure. De oprichting gebeurt op initiatief van de minister of op verzoek van één of meerdere organisaties, na raadpleging van alle betrokken organisaties. Wanneer de minister het voornemen heeft om de Koning het voorstel te doen tot oprichting van een nieuw paritair comité, stelt hij de betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties daarvan in kennis via een bekendmaking in het Belgisch Staatsblad. Die bekendmaking vermeldt de benaming en het bevoegdheidsgebied van het paritair comité. Via de bekendmaking worden de betrokken organisaties verplicht om mee te delen of ze wensen vertegenwoordigd te zijn en om hun representativiteit aan te tonen. Ze worden eveneens verzocht om eventuele bemerkingen mee te delen. Die bekendmakingprocedure is niet van toepassing bij de oprichting van een paritair subcomité. Een of meerdere subcomités kunnen namelijk worden opgericht bij Koninklijk Besluit op verzoek van een paritair comité. Na de bekendmakingprocedure onderzoekt de administratie de voorstellen en eventuele bezwaren van de betrokken partijen. De procedure tot oprichting is beëindigd zodra het KB tot oprichting van het paritair comité en tot vaststelling van de benaming en de bevoegdheid ervan is bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad. Vervolgens onderzoekt de administratie de representativiteit (zie hierboven) van de werkgevers- en werknemersorganisaties die om vertegenwoordiging hebben verzocht.

Na de representativiteiterkenning wordt het aantal leden (het aantal vertegenwoordigers voor werkgevers- en werknemersorganisaties) vastgesteld bij Koninklijk Besluit. De minister stelt dan de organisaties aan die zullen vertegenwoordigd worden en bepaalt het aantal mandaten dat elk van hen toekomt. Deze beslissing wordt meegedeeld aan alle organisaties die om vertegenwoordiging hebben verzocht. De aangestelde organisaties worden daarnaast gevraagd om binnen een maand twee kandidaten voor te dragen per toegekend mandaat: een effectief lid en een plaatsvervanger.

¹³ Plaatselijk Werkgelegenheidsagentschap (PWA): een gemeentedienst waar men terecht kan met vragen voor hulp in het huishouden, onderhoud tuin, ... Deze activiteiten worden uitgeoefend door langdurig uitkeringsgerechtigde werkzoekenden die een leefloon ontvangen.

¹⁴ Cijfers FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (1 januari 2010).

¹⁵ Zie: 'deel 4: Socioculturele sector'.

4.2.2. Samenstelling

Elk paritair comité en subcomité is samengesteld uit:¹⁶

- een voorzitter en een ondervoorzitter, meestal verkozen uit de sociale bemiddelaars en benoemd bij Koninklijk Besluit;
- één of meerdere secretarissen, ambtenaren van de Algemene Directie van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen;
- leden, vertegenwoordigers van de werkgevers- en werknemersorganisaties. Deze worden benoemd bij besluit van de directeur-generaal van de Algemene Directie van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen voor vier jaar en kunnen tijdens de duur van hun mandaat worden vervangen om de volgende redenen:
 - in geval van ontslagneming;
 - wanneer de organisatie die de betrokkene heeft voorgedragen om diens vervanging verzoekt;
 - wanneer de betrokkene niet langer deel uitmaakt van de organisatie die hem heeft voorgedragen;
 - in geval van overlijden.

4.2.3. Bepaling van het bevoegd paritair comité¹⁷

Voor een werkgever is het belangrijk om het bevoegd paritair comité van zijn onderneming of organisatie te kennen. De cao's gesloten in elk paritair comité bepalen immers de loon- en arbeidsvoorwaarden in de onderneming en kunnen verschillen.

Op juridisch vlak is de entiteit op basis waarvan het paritair comité wordt toegekend de werkgever als juridisch persoon; de natuurlijke of rechtspersoon tegenover wie de werknemer zich in een ondergeschikt verband bevindt. Het belangrijkste criterium om het paritair comité te bepalen is de activiteit die werkelijk wordt uitgeoefend door de werkgever. Daarbij wordt de activiteit gedefinieerd als 'die welke het bestaan rechtvaardigt en de aard bepaalt van de onderneming of van de vereniging'.

¹⁶ Wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

¹⁷ Informatie van FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (www.werk.belgie.be).

Bij het bepalen van een paritair comité wordt normaal gezien vertrokken van het principe 'bijzaak volgt hoofdzaak'. De hoofdactiviteit is de economische activiteit waaraan de meeste arbeidsuren worden besteed of waar de meeste personeelsleden mee bezig zijn. Een onderneming die bijvoorbeeld met een vrachtwagen haar geproduceerde goederen vervoert, heeft niet het vervoer, maar de productie van die goederen als hoofdactiviteit. Dat betekent ook dat activiteiten die in onderaanneming gebeuren hiervoor dus niet in aanmerking genomen worden. Bij het bepalen van de hoofdactiviteit wordt dus ook een onderscheid gemaakt tussen de verschillende functies van werknemers in de onderneming en de activiteit uitgeoefend door de werkgever. Er bestaan wel uitzonderingen op deze regel:

- Er bestaan specifieke paritaire comités voor arbeiders en bedienden: een onderneming kan zowel bedienden als arbeiders in dienst hebben en dus onder verschillende paritaire comités vallen.
- Sommige werkgevers vallen onder een paritair comité op basis van een normale activiteit (een activiteit die de occasionele activiteit uitsluit, maar niet noodzakelijk de hoofdactiviteit vormt; bijvoorbeeld PC 124 voor bouwnijverheid) of op basis van een bijkomstige activiteit (bijvoorbeeld PC 304 voor gemakkelijksbedrijf).
- Een onderneming die verschillende activiteiten uitoefent zonder duidelijke onderlinge verwantschap (afzonderlijke gebouwen, apart personeelsbeleid, ...).
- Soms kan het argument van de traditie of oude gewoontes gebruikt worden om verschillende paritaire comités toe te kennen.

4.2.4. Toezicht en advies

Het toezicht op de correcte uitvoering en bepaling van de bevoegde paritaire comités wordt vervuld door de Algemene Directie van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen. Deze geeft informatie en advies – op verzoek van een werkgever of een andere partij - rond de bepaling van het bevoegde paritair comité aan de werkgevers en andere externe partijen.¹⁸ Het advies van de algemene directie is gebaseerd op een plaatselijk onderzoek door de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten. Het advies dat door de algemene directie wordt geformuleerd, is echter louter adviserend en heeft geen juridische, bindende kracht. Enkel de rechtbank kan zich uitspreken over de bepaling van een bevoegd paritair comité bij geschillen tussen werknemer en werkgever (over sectorale cao's) of tussen werkgever en RSZ of Fonds voor Bestaanszekerheid (inning werkgeversbijdragen). De beslissing van de rechtbank is enkel van toepassing op een individueel geschil en heeft geen invloed op sectoraal niveau.

¹⁸ Wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

DEEL 3. SOCIAL PROFIT

1. Situering en deelsectoren

De derden maken deel uit van een groter geheel: de social profit. De domeinen die onder de noemer 'social profit' vallen – gezondheid, welzijn, cultuur - zijn bevoegdheden van de Vlaamse Gemeenschap of het Vlaamse Gewest. Zoals gezegd zijn er wel raakvlakken met federale materies en is de social profit voor sommige zaken afhankelijk van het federale beleid en het nationaal sociaal overleg.

De social profit sector bestaat uit zowel private als publieke organisaties die actief zijn in zeer uiteenlopende sectoren. Ondanks die verscheidenheid heeft de social profit toch een aantal gemeenschappelijke kenmerken: begaan zijn met innovatie, gezond financieel beheer en professioneel management. Organisaties uit de social profit gaan de uitdaging aan om het evenwicht te zoeken tussen 'betrokkenheid van de stakeholders', 'verhoging van de persoonlijke levenskwaliteit' (mensgericht engagement) en 'versterking van sociale cohesie en solidariteit' (maatschappijgericht engagement).¹⁹

De socialprofitsector bestaat uit volgende deelsectoren:

- *gezondheidszorg*: ziekenhuizen, thuisverpleging, geestelijke gezondheidszorg, revalidatiecentra;
- *welzijnssector*: algemeen welzijnswerk en doelgroepspecifieke diensten zoals kinderopvang, jongerenbijstand, ouderenzorg, residentiële en ambulante zorg voor personen met een handicap, sociale wooninitiatieven, ... ;
- **socioculturele sector**: organisaties die werken rond cultuur (musea, bibliotheken, cultuurcentra, kunsteducatie ...), jeugd, volwassenenwerk, sport, toerisme, media, milieu, minderheden, **vorming en beroepsopleiding**, samenlevingsopbouw, ontwikkelingssamenwerking, lokale diensteneconomie... ;
- *podiumkunsten*: organisaties op het vlak van theater, muziek en dans. Deze deelsector is sterk verweven met de socioculturele sector aangezien de andere cultuursectoren onder de socioculturele sector vallen.
- *Onderwijs*

¹⁹ Omschrijving social profit door Verso (www.verso.be)

- *sector van de aangepaste tewerkstelling*: de beschutte en sociale werkplaatsen. Een beschutte werkplaats is een tewerkstellingsplaats voor werkwillige personen met een arbeidshandicap die tijdelijk of definitief niet in het normaal economisch circuit terecht kunnen. Ze bieden werk op maat en ondersteuning op en naast de werkvloer. Dit laat de doelgroep toe een beroepsactiviteit uit te oefenen in overeenstemming met hun capaciteiten. Een sociale werkplaats verschaft werkgelegenheid aan zeer moeilijk bemiddelbare werkzoekenden. Dat zijn mensen die minstens 5 jaar werkloos zijn, geen diploma secundair onderwijs hebben en door persoons- of omgevingsgebonden factoren geen arbeidsplaats in het normaal economisch circuit vinden. De voornaamste activiteiten van sociale werkplaatsen zijn kringloopcentra en natuur- en groenonderhoud.
- *ziekenfondsen*: de verschillende ziekenfondsen vallen ook onder de social profit. De belangrijkste opdrachten zijn het mee beheren en uitvoeren van de verplichte ziekteverzekering, het aanbieden van sociale hulpverlening en juridische bijstand, aanvullende dienstverlening voor leden, het uitvoeren van de zorgverzekering, ...

De social profit is in al zijn verscheidenheid een sector van werkgelegenheid voor vele mensen. In het Vlaamse Gewest realiseren meer dan 12.500 private en publieke vestigingen 336.000 arbeidsplaatsen in de belangrijkste activiteitstakken van de social profit. De social profit realiseert bijna 16% van de totale loontrekkende werkgelegenheid in Vlaanderen in 8% van het totale aantal vestigingen. Daarnaast zijn er nog duizenden vrijwilligers en zelfstandigen actief in de verschillende sectoren.²⁰ De financiële middelen voor de belangrijkste activiteitstakken van de social profit in Vlaanderen wordt geschat op bijna 13% van het Vlaamse Bruto Binnenlands Product. Deze middelen zijn grosso modo voor driekwart afkomstig uit publieke financiering en een kwart uit private bijdragen.

De drie grootste activiteitstakken van de social profit – zowel qua vestigingen als werknemersaantallen – zijn de gezondheidszorg, de welzijnssector en de socioculturele sector. Voor de derden is vooral de socioculturele sector van belang, en in het bijzonder de deelsector beroepsopleiding.²¹

²⁰ Bron: cijfers RSZ 31/12/2007 - Verso

²¹ Zie: 'deel 4: Socioculturele sector'.

2. Sectorconvenant social profit

In 'deel 1. Sociaal overleg' vermeldden we dat de Vlaamse overheid sinds 2001 protocollen van samenwerking rond bepaalde thema's afsluit met bepaalde economische sectoren. Ook voor de social profit is dit het geval. In een sectorconvenant spreken de vakbonden en werkgevers met de Vlaamse regering af welke acties de sector zal uitwerken rond bepaalde thema's. De thema's zelf worden bepaald binnen het Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité (VESOC) en moeten passen binnen een door het VESOC vastgelegd kader met drie hoofdoelen, nl. het ondersteunen en uitvoeren van:

- de afstemming tussen onderwijs en de arbeidsmarkt;
- een competentiebeleid, waaronder leven lang leren;
- het beleid van evenredige arbeidsdeelname en diversiteit.

Als sector staat de social profit de komende jaren voor enkele uitdagingen: het vinden van voldoende arbeidskrachten; investeren in innovatie; maximaal benutten van de aanwezige competenties; zorg dragen voor het aanwezige menselijk kapitaal. Daarmee rekening houdend bestaat de sectorconvenant 2010-2011 voor de social profit uit drie grote thema's:²²

- instroom
- competentieversterking
- retentiebeleid

Deze drie thema's zijn onderverdeeld in 16 prioriteiten. Elke prioriteit wordt vertaald in een aantal acties. Na het bepalen van de prioriteiten is het de bedoeling dat elke sector van de social profit rond een aantal prioriteiten van de sectorconvenant specifieke acties selecteert en ontwikkelt, die voor hen relevant en passend zijn. Een volledig overzicht van alle prioriteiten en acties, en in het bijzonder degene die voor de socioculturele sector van belang zijn, vindt u verderop in deze publicatie.²³

De coördinatie van de actiepunten voor de social profit is toegewezen aan het sectorfonds VIVO (Vlaams Instituut voor Vorming en Opleiding) en door de Vlaamse Regering gesubsidieerde sectorconsulenten. Deze consulenten zijn werkzaam binnen VIVO en krijgen als taak het opvolgen van de sectorconvenant en het melden van eventuele problemen. Voor de periode 2010-2011 stelt de Vlaamse Regering 714.000 euro ter beschikking (goed voor 7 voltijdse consulenten).

²² Bron: Sectorconvenant social profit 2010-2011.

²³ Zie: 'deel 4. Socioculturele sector'.

3. Verso

De Vereniging voor Social Profit Ondernemingen (Verso) is de intersectorale werkgeversorganisatie voor de socialprofitsector in Vlaanderen. Verso groepeert 18 (leden)federaties die actief zijn in alle deelsectoren van de social profit:

- ICURO – Koepel van Vlaamse ziekenhuizen met publieke partners
- Liberale Mutualiteiten – Nederlandstalige Ziekenfondsen
- Medisch Sociale Sector in Dialoog
- Onafhankelijke Ziekenfondsen
- Rode Kruis Vlaanderen
- Socialistische Vereniging van Vlaamse Gezondheidsondernemingen
- Sociare – Socioculturele werkgeversfederatie
- Solidariteit voor het Gezin
- Verbond Sociale Ondernemingen
- Vereniging van de Diensten voor Gezinszorg van de Vlaamse Gemeenschap
- Vereniging van Openbare Verzorgingsinstellingen
- Vlaams en Neutraal Ziekenfonds
- Vlaams Christelijke Mutualiteiten
- Vlaamse Federatie van Beschutte Werkplaatsen
- Vlaams Secretariaat van het Katholiek Onderwijs
- Vlaamse Socialistische Ziekenfondsen
- Vlaams Welzijnsverbond
- Wit-Gele Kruis Vlaanderen
- Zorgnet Vlaanderen

De voornaamste opdrachten van Verso zijn enerzijds belangenbehartiging en anderzijds het sociaal overleg organiseren binnen de socialprofitsector. Zoals we eerder vermeldde, is het sociaal overleg tussen werkgever en werknemer in België op verschillende niveaus georganiseerd. Als werkgeversorganisatie neemt Verso deel aan het sociaaleconomische overleg in Vlaanderen. Op sectoraal niveau zijn het de afzonderlijke werkgeversfederaties zelf die zetelen in de paritaire overlegorganen. Op intersectoraal niveau verdedigt Verso het gezamenlijke standpunt van de werkgevers uit de social profit tijdens de onderhandelingen van de Vlaamse Intersectorale Akkoorden (*zie verder*). Verso is ook erkend als interprofessionele gesprekspartner in de SERV en het VESOC. In de bestuursorganen en werkgroepen van Verso zijn de ledenfederaties rechtstreeks betrokken bij het uitstippelen van gemeenschappelijke standpunten en het bepalen van de strategie.

Op federaal niveau gebeurt de belangenbehartiging van de belangen van de social profit werkgevers door de Unie van Social Profit Ondernemingen (Unisoc), op Brussels niveau door de Brusselse Confederatie van Social Profit Ondernemingen (BCSPO) en aan Franstalige kant door de Union des Entreprises à Profit Social (Unipso).

Verso is ook betrokken bij diverse initiatieven die inspelen op nieuwe ontwikkelingen binnen de social profit. Twee sleutelbegrippen – diversiteit en levenslang leren - vinden hun weerklink in partnerschappen of de samenwerking met werknemersorganisaties.

- Jobkanaal is een gratis wervingskanaal dat voor werkgevers geschikte kandidaat-werknemers zoekt uit kansengroepen zoals allochtonen, personen met een arbeidshandicap en vijftigplussers. Jobkanaal zorgt ervoor dat werkgevers gemakkelijker met gescreende kandidaten uit deze kansengroepen in contact komen en zo meer diversiteit op de werkvloer te stimuleren. Verso neemt het luik social profit voor haar rekening. Andere partners binnen Jobkanaal zijn Unizo, Voka, de Vlaamse Overheid en 'Gent, stad in werking'.
- De socialprofitsector kenmerkt zich door een grote instroom van nieuwe werknemers en een personeelsverloop tussen organisaties. Er wordt dan ook voortdurend geïnvesteerd in een aangepast vormingsbeleid met aandacht voor levenslang leren. Verso verenigt zich met de vakbonden in VIVO vzw (*Vlaams Instituut voor Vorming en Opleiding in de social profit; zie verder*). Dit opleidingsinstituut voor de social profit ondersteunt de optimale inzet van de Vlaamse opleidingssteun voor de sector.
- Samen met de vzw Kleis volgt Verso relevante Europese informatie en regelgeving op. Daarnaast vertegenwoordigt Verso samen met Kleis de socialprofitsector in het Vlaams Europees Verbindingsagentschap (Vleva), dat de Europese informatiedoorstroming naar de Vlaamse overheden en het middenveld verzorgt.

4. Vlaamse Social Profit Fondsen (VSPF)

De vzw Vlaamse Social-Profitfondsen (VSPF) werd opgericht op 16 december 2002 en is de koepel voor de Vlaamse non-profit fondsen. De vzw VSPF omschrijft haar statutaire doelstellingen als volgt: "door het samenbrengen van de menselijke, technische en financiële middelen ondersteuning bieden aan Vlaamse fondsen voor bestaanszekerheid van de socialprofitsector en de door de erkende, representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties opgerichte vormingsinstituten van de Vlaamse socialprofitsector".²⁴

Zoals de sociale fondsen die onder VSPF ressorteren, wordt ook VSPF paritair beheerd. Vertegenwoordigers van de werkgevers- en de werknemersorganisaties uit de verschillende Vlaamse social profit sectoren zijn vertegenwoordigd in de Raad van Bestuur van VSPF.

²⁴ Meer informatie over VSPF op www.vspf.org.

De vzw VSPF heeft volgende taken:

- Synergie creëren (en verbeteren) tussen de fondsen die onder VSPF thuishoren.
- De procedures en de modaliteiten/werkwijze die elk fonds hanteert, verbeteren, vereenvoudigen en op elkaar afstemmen en stroomlijnen.
- Het personeelsbeleid voeren voor de medewerkers die op de loonlijst van VSPF staan, maar inhoudelijk voor de fondsen werken die onder VSPF vallen.
- Goede contacten opbouwen en onderhouden met overheden, administraties, externe diensten en organisaties die voor VSPF (en haar projecten), evenals voor de fondsen die onder VSPF thuishoren, interessant kunnen zijn.
- Aantrekken en organiseren van horizontale, algemene projecten voor en door VSPF en de fondsen (onder andere in overleg of samenwerking met VIVO).
- Het inzetten van financiële middelen voor de creatie van bijkomende werkgelegenheid en voor de opleiding en vorming van de kansengroepen uit de verschillende sectoren.
- Overleg via het VSPF-platform om de efficiëntie en de effectiviteit van die ingezette middelen te verhogen.

4.1. Aangesloten fondsen

De oprichting van VSPF is eigenlijk een gevolg van de herstructurering van de vzw VESOFO, Vereniging van de Sociale Fondsen van de non-profit sector. Samen met de Franstalige (APEF asbl) en de federale, bicommunautaire zusterorganisaties (asbl FE-BI vzw) is VSPF lid van VESOFO vzw, die nu vooral logistieke en dienstverlenende taken heeft.

In feite is VSPF een soort van koepel-vzw waaronder op dit ogenblik een tiental fondsen voor bestaanszekerheid ressorteren. Al deze fondsen worden paritair beheerd en zijn actief in de volgende sectoren: de Vlaamse welzijns en gezondheidssectoren, de Vlaamse opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en –diensten, de socioculturele sector van de Vlaamse Gemeenschap. Naast een aantal Sociale Maribelfondsen, gaat het hierbij ook om sociale fondsen die zich bezighouden met de opleiding en vorming van kansengroepen. Meer concreet gaat het om de volgende fondsen voor bestaanszekerheid:

Sociale Maribel

- Fonds Sociale Maribel 331 voor de Vlaamse welzijns- en gezondheidssector
- Fonds Sociale Maribel 318.02 (gezinszorg van de Vlaamse Gemeenschap)
- Fonds Sociale Maribel 319.01 (opvoedings- en huisvestingsinrichtingen van de Vlaamse Gemeenschap)
- Fonds Sociale Maribel 329.01 (socioculturele sector van de Vlaamse Gemeenschap)

Vormingsfondsen

- Intersectoraal Sociaal Fonds 319.01 (opvoedings- en huisvestingsinrichtingen van de Vlaamse Gemeenschap)

Risicogroepen

- Fonds risicogroepen 331 (Vlaamse welzijns- en gezondheidssector)
- Fonds risicogroepen 319.01 (opvoedings- en huisvestingsinrichtingen van de Vlaamse Gemeenschap)
- Fonds risicogroepen 329.01 (socioculturele sector van de Vlaamse Gemeenschap)

Voor de meeste derden zijn vooral de fondsen voor de socioculturele sector van belang. Deze worden herkend aan het nummer 329, dat verwijst naar het nummer van het paritair comité voor de socioculturele sector.

4.2. Fonds Sociale Maribel

De Sociale Maribel is een federale tewerkstellingsmaatregel voor de social profit sector met als doel bijkomende tewerkstelling te realiseren en de arbeidsdruk te verlichten. Deze maatregel werd gecreëerd in 1997 en is sinds 1 januari 2003 geregeld bij Koninklijk Besluit.²⁵ Het besluit is van toepassing op zowel de private als de publieke non-profit. Per sector werd bij cao een sociaal fonds voor de Sociale Maribel opgericht, dat paritair beheerd wordt en instaat voor de uitvoering van de maatregel en het beheer van de middelen.²⁶ Voor de socioculturele sector werd deze cao afgesloten op 13 december 2002. Ter uitvoering van het KB van 18 juli 2002 werden in het PC 329 tevens twee cao's afgesloten.

De maatregel bestaat in een vermindering van de werkgeversbijdragen. Deze vermindering van de bijdragen moet verplicht worden aangewend voor het creëren van bijkomende tewerkstelling binnen de sector. Ter uitvoering van deze maatregel werd een verdelingsmechanisme uitgewerkt. Elke werkgever uit de social profit sector heeft recht op een vermindering van de RSZ bijdragen, voor elke werknemer die hij (minimum) deeltijds in dienst heeft. Het geld van deze vermindering moet aangewend worden voor extra tewerkstelling. Deze vermindering wordt om praktische redenen niet rechtstreeks aan de werkgevers individueel toegekend, maar wordt door de RSZ overgemaakt aan de fondsen voor de Sociale Maribel. De jaarlijkse bijdrage van de RSZ aan de fondsen wordt vastgesteld in een voorlopige bijdrage om nadien op basis van de reële tewerkstellingscijfers voor het respectieve jaar een definitief bedrag vast te stellen. De federale overheid legt het kwartaalbedrag per rechtgevend werknemer vast bij KB (354,92 euro sinds 1 januari 2005). De fondsen Sociale Maribel werken een verdelingsmechanisme uit en stellen onder vastgelegde voorwaarden deze middelen ter beschikking aan de werkgevers.

²⁵ KB 5 februari 1997 later vervangen door KB 18 juli 2002 houdende maatregelen met het oog op tewerkstelling in de non-profit sector.

²⁶ Een aantal sectoren hebben gezamenlijk een fonds, andere sectoren hebben een fonds m.b.t. tot hun specifieke sector.

Rapportering en uitbetaling

Bij de aanwerving of uitdiensttreding van een Sociale Maribel werknemer moet je als werkgever een 'aangifteformulier' bezorgen aan het Fonds Sociale Maribel. Per kwartaal ontvangt de werkgever een overzicht van alle geregistreerde Sociale Maribel werknemers. Jaarlijks moet de werkgever ook een 'loonstaat' en een 'evaluatierapport' aan het Fonds Sociale Maribel bezorgen. Het fonds bezorgt deze documenten op naam bij het begin van elk kalenderjaar.

Zowel bij het beslissen over het gebruik van het trekkingsrecht als bij het opmaken van het jaarlijkse evaluatierapport is het van belang dat de werkgever overlegt met de ondernemingsraad of de vakbondsafvaardiging.

Het fonds betaalt in principe één of meer voorschotten van gezamenlijk 90% van de loonkosten-subsidie, op basis van het trekkingsrecht en de gegevens op het aangifteformulier, en één maal per jaar een saldo. Bij kortlopende contracten stort het fonds het voorschot in één keer, uiterlijk twee maanden na ontvangst van het aangifteformulier. Bij arbeidsovereenkomsten voor langere duur betaalt het fonds driemaandelijke voorschotten, in principe in de laatste week van de eerste maand van elk kwartaal. Het fonds maakt per betaalperiode één globaal bedrag over. De werkgever kan een detailoverzicht van de voorschotten per werknemer opvragen. Het fonds berekent en betaalt het saldo ten laatste in juni van het volgende kalenderjaar.

De tussenkomst bedraagt maximum € 39.990,27 per voltijdse eenheid per kalenderjaar volgens het toegekende en gerealiseerde arbeidsvolume. Als het dossier niet in orde is, kan het fonds de betaling opschorten.²⁷

Werknemers van wie de jaarlijkse loonkosten op gelijk welk ogenblik van de loopbaan € 74.593,17 overschrijden, komen wettelijk niet in aanmerking.²⁸

De totale subsidiëring wordt berekend aan de hand van de werkelijke loonkosten die de werkgever per werknemer opgeeft in de loonstaat. De financiële tussenkomst van het Fonds is ten hoogste gelijk aan de werkelijke loonkosten, begrensd op het vermelde maximumbedrag. In de tegemoetkoming zijn in ieder geval begrepen: brutomaandloon, haard- en standplaatsvergoeding, toeslagen voor onregelmatige prestaties, alle vergoedingen waarop RSZ verschuldigd is zoals een eindejaarspremie, een feestdagloon na uitdiensttreding, de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid, vergoedingen waarop geen RSZ verschuldigd is zoals dubbel vakantiegeld, vertrekvakantiegeld, tussenkomst woonwerkverkeer, maaltijdcheques. De kosten voor arbeidsongevallenverzekering, arbeidsgeneeskundige dienst en sociaal secretariaat worden niet betoelaagd. Het fonds kan de opgegeven loonkosten achteraf controleren aan de hand van lijsten van de RSZ.²⁹

²⁷ Bedrag op 01/01/2011 (geïndexeerd)

²⁸ Vastgelegd bedrag volgens richtlijnen Fonds Sociale Maribel 329.01 - 20/11/2009.

²⁹ Alle aanvraagformulieren en andere documenten vindt u op www.vspf.org.

Toepassingsgebied Sociale Maribel

De laatste jaren werden enkele bijzondere statuten uitgesloten uit het toepassingsgebied van de Sociale Maribel. Via het KB van 31 december 2003 werden de gesco's uitgesloten met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2003. Tegelijkertijd werd op 1 januari 2003 het principe ingevoerd dat de bijdragevermindering voor de Sociale Maribel voorrang heeft op andere RSZ-verminderingen. Voordien had de bijdragevermindering voor de Sociale Maribel geen prioriteit. Door deze voorrangsregeling werden werkgevers verplicht om voor werknemers in wep+ en activabanen de bijdrage te storten aan de RSZ. Dit bracht een zware financiële last (+/- 1150 euro per jaar per werknemer) met zich mee. Tot aan de invoering van deze voorrangsregeling moest voor activa's en wep+ deze bijdrage niet worden betaald en werd een %RSZ-vrijstelling toegepast. Om de gestegen loonkost (voor wep+ en activabanen) te verlichten werden de wep+ en activabanen uitgesloten uit het toepassingsgebied van de Sociale Maribel vanaf 1 juli 2004 (KB van 13 september 2004). Hierdoor dienen de werkgevers deze bijdragen niet meer te betalen maar stort de RSZ ook geen bijdrageverminderingen Sociale Maribel meer voor wep+ en activabanen aan het fonds.

De dotatie van de RSZ aan het fonds werd hierdoor aanzienlijk verminderd. In het verleden (tot 1 januari 2004) werden de wep+, en activa-werknemers meegeteld om te bepalen of een organisatie aanspraak kon maken op Sociale Maribel middelen om iemand in dienst te nemen (1/2 VTE per 10 werknemers). Door het schrappen van de wep+, activa-banen en de gesco's uit het toepassingsgebied van de Sociale Maribel ontvangt het Fonds Sociale Maribel van de RSZ geen middelen meer voor deze werknemers. Hierdoor moest het fonds de toegekende plaatsen Sociale Maribel op basis van de wep+ en activa –banen herzien. Heel wat Sociale Maribel jobs in de sector dreigden daardoor op termijn te verdwijnen. Voor de sector beroepsopleiding (de derden) had dit grote gevolgen omdat de sector veel doelgroepwerknemers telt en omdat de meeste werknemers in werkervaringsprojecten in deze sector actief zijn. Uit een rondvraag bij haar leden kwam SLN tot de conclusie dat door de wijzigingen in het toepassingsgebied en de nieuwe trekkingsrechten ongeveer 500-600 werknemers (gesco, activa, wep+) minder zouden worden meegeteld bij het bepalen van de Maribel toekenningen. Dat betekende een verlies van 25-30 VTE banen. Er werd wel in een overgangperiode voorzien: de bestaande tewerkstelling blijft behouden tot de bedoelde Maribelwerknemers uit dienst treden. Pas dan volgt de herberekening volgens de nieuwe principes.

Sociale Maribel in deelsector beroepsopleiding

In de periode 2010-2011 zijn binnen de socioculturele sector 652,17 VTE arbeidsplaatsen toegekend met Sociale Maribel middelen (tegenover ca. 510 VTE in de periode 2008-2009). Van die 652,17 VTE zijn er 61,77 VTE verdeeld over de SLN-leden (tegenover 41,28 VTE in 2008-2009). Binnen heel PC 329.01 is dus iets meer dan 10% van de met Sociale Maribel gecreëerde arbeidsplaatsen als werknemer actief bij de leden van SLN.³⁰

³⁰ Cijfers Fonds Sociale Maribel, 25/01/2011

Aanvragen en verdeling: situatie tot 2008

Voor de socioculturele sector zijn er intussen 7 Sociale Maribel-rondes geweest, waarbij de werkgevers de mogelijkheid hadden om een aanvraag in te dienen voor het verkrijgen van Sociale Maribel middelen voor de aanwerving van bijkomende personeelsleden. Om een aanvraag te kunnen indienen, moest een organisatie minstens 10 rechtgevend werkneemers in dienst hebben (minimum deeltijds). Per schijf van 10 werkneemers had een organisatie recht op 0,5 VTE bijkomend personeelslid. Kleinere organisaties kwamen echter ook in aanmerking door samen een aanvraag in te dienen en zo de vereiste 10 werkneemers te halen.

Nieuw verdelingsmechanisme: situatie sinds 2008

Het fonds voor de Sociale Maribel van de socioculturele sector startte op 1 januari 2008 met een nieuw verdelingsmechanisme waarbij elke organisatie een recht aanvragen van 5% van een VTE op het aantal rechtgevend werkneemers (waarvoor de RSZ de bijdragevermindering dus doorstort aan het fonds). Hierdoor verwierven ook kleine organisaties een recht en een (weliswaar beperkte) extra tewerkstelling in hun eigen organisatie. Er kan ook geopteerd worden om het recht over te dragen voor 2 jaar.

De Fiscale Maribel is een recuperatie van de korting op de door te storten bedrijfsvoorheffing a rato van 0,75% op de brutolonen. De fiscus stort de bijdragen door aan de RSZ, die ze op zijn beurt doorstort aan de Sociale Maribel fondsen.

Op 6 februari 2009 besliste de federale regering, op voorstel van minister van Werk Milquet, een bijkomende financiering op te zetten voor de Sociale Maribel. Daarvoor werd echter niet de al jarenlang gevraagde verhoging van het Maribelbedrag in de RSZ-bijdrage, maar werd de verhoging van de vrijstelling van doorstorting van de bedrijfsvoorheffing (bv) gebruikt.

Die extra bv-korting was eind 2008 overeengekomen in het interprofessioneel akkoord (IPA) 2009-2010. De social profit kan die dus in tegenstelling tot de profit sector niet vrij besteden. De bv-korting steeg op 1 juni 2009 van 0,25% naar 0,75% (van de brutoloonmassa) en op 1 januari 2010 naar 1%. Ze staat tegenover de stijging van het werkgeversaandeel in de kosten voor het woon-werkvervoer en de mogelijkheden om de koopkracht van de werkneemers te verhogen (waardestijging maaltijdcheques door een bijkomende werkgeversinbreng en invoering ecocheques).

Social profit werkgevers (RSZ-categorie 2, zijnde de sectoren met Sociale Maribel) moeten de overeenstemmende bedragen die vrijkomen door de verhoogde bv-korting (0,50% resp. 0,75%) echter aan de fiscus storten (via hun sociaal secretariaat). Die maakt de bedragen over aan de RSZ, die ze dan op zijn beurt naar de Sociale Maribel fondsen doorstort.

Deze beslissing kon op weinig begrip rekenen in de social profit. De sector vraagt al jaren een verhoging van het Maribel bedrag in de RSZ-bijdrage, geen eenzijdige recuperatie van middelen die aan de werkgevers toekwamen (de verhoogde bv-korting). Die middelen wou de sector inzetten als tegenprestatie voor jaren niet-financiering van diverse extra werkgeversverplichtingen en als compensatie voor de in het IPA 2009-2010 voorziene koopkrachtverhogingen.

Door de verhoging van de dotatie en de invoering van de hierboven beschreven 'Fiscale Maribel' verhoogde het Fonds op 1 januari 2010 het trekingsrecht tot 6% op het aantal rechtgevend werkneemers.

4.3. Sociaal Fonds Risicogroepen

Het Sociaal Fonds voor Sociaal Cultureel Werk van de Vlaamse Gemeenschap (SFSCW), binnen de sector beter bekend als het Fonds voor Risicogroepen, is het tweede fonds dat paritair beheerd wordt onder de koepel van het VSPF. Het werd opgericht op 20 maart 1997 en is een fonds voor bestaanszekerheid bestemd voor de vorming en werkgelegenheidsbevordering van werknemers uit kansengroepen in de Vlaamse socioculturele sector. Via dit fonds kunnen werkgevers uit de socioculturele sector een tussenkomst verkrijgen wanneer zij opleidingen organiseren voor of laten volgen door hun werknemers uit de kansengroepen. Het Sociaal Fonds voor Risicogroepen wordt gefinancierd vanuit de RSZ die 0,10% van de brutoloonmassa van de sector doorstort naar dit fonds. Elke werkgever uit de socioculturele sector, bij de RSZ ingeschreven op de Nederlandse taalrol, heeft een RSZ-nummer dat begint met 262. Op basis van het aantal werknemers per organisatie (referentiekwartaalcijfers RSZ) verdeelt het fonds deze middelen.

Eind 2009 wijzigden de sociale partners binnen het Fonds Risicogroepen de definitie van kansengroepen om werkgevers op een flexibele manier van de middelen van het fonds gebruik te laten maken. Sindsdien worden kansengroepen omschreven als:³¹

- werknemers van wie de werkgelegenheid bedreigd of onzeker is;
- werknemers van wie de arbeidsmarktpositie kan verbeterd worden;
- personen die naar de socioculturele sector toe geleid kunnen worden.

Werkgevers kunnen zowel een tussenkomst aanvragen voor opleidingen in combinatie met betaald educatief verlof, voor opleidingen zonder betaald educatief verlof met interne/externe opleider. Een financiële tussenkomst voor bepaalde projecten is ook mogelijk.³²

Daarnaast zet het fonds regelmatig acties op. In 2009-2010 lanceerde het fonds drie nieuwe projecten:

- opleiding en begeleiding Nederlands op de werkvloer;
- het optimaliseren van de werksituatie;
- stimuleren van instroom in de social profit sector.

³¹ Cao van 20 maart 1997 gewijzigd door cao van 4 december 2009.

³² Alle aanvraagformulieren en andere documenten vindt u op www.vspf.org.

Apart budget deelsector beroepsopleiding

In 2004 bleken er binnen het paritair beheersorgaan van het fonds geregeld discussies te zijn over aanvragen tot financiële tussenkomst in vormingen van wep-plussers. Omdat zij als werknemer worden beschouwd, komen zij principieel hiervoor in aanmerking (vanzelfsprekend dient het te gaan om extra vormingen die niet voorzien zijn in het begeleidings- en vormingspakket dat gesubsidieerd wordt in het kader van werkervaringprojecten). De bijscholing van wep-plussers met middelen uit het fonds stuitte echter op verzet van de vakbonden. De vakbonden waren van mening dat opleiding en vorming van deze werknemers de socioculturele sector niet ten goede komt, gezien ze uiteindelijk (na 12 of 18 maanden) zelden in de socioculturele sector doorstromen. Aanvragen tot tussenkomsten voor vorming van wep-plus werden daarom geweigerd. Bovendien was het zo dat in de praktijk de meeste aanvragen tot tussenkomst vanuit de deelsector beroepsopleiding kwamen (zeker in verhouding met het gewicht van de beroepsopleiding binnen heel de socioculturele sector). Eind 2004 werd vanuit het sectorale werkgeversoverleg beroepsopleiding het voorstel geformuleerd om het budget dat wordt gegenereerd vanuit de tewerkstelling in de sector beroepsopleiding te reserveren voor de beroepsopleiding en niet langer binnen de grote pot van de socioculturele sector te bewaren. Er zou dus een apart budget beschikbaar zijn voor de sector beroepsopleiding en een apart budget voor alle andere sectoren samen. De aanvragen uit de sector beroepsopleiding zouden dan ook niet langer op bovenvermelde gronden geweigerd worden door de vakbonden. Na een evaluatie in het voorjaar 2007 bleek dat dit aparte budget in 2005 en 2006 ruim genoeg was om alle aanvragen tot tussenkomst vanuit de beroepsopleiding in te vullen. Het is zelfs zo dat er de laatste jaren steeds een overschot is op het budget voor de beroepsopleiding. Nog te weinig werkgevers blijken vertrouwd met het feit dat zij voor hun werknemers uit kansengroepen op het fonds beroep kunnen doen.

5. Vlaamse Intersectorale Akkoorden (VIA)

De Vlaamse Intersectorale Akkoorden (VIA) zijn het gevolg van de zogeheten 'witte woede'. In de nasleep van betogingen en protestacties binnen de social profit sector kwam het tot onderhandelingen tussen de werkgevers, de vakbonden en de Vlaamse Regering. Dat resulteerde in de VIA-akkoorden: VIA 1 (1998 - 2000), VIA 2 (2001 – 2005) en VIA 3 (2006-2010/2011). Tegenover de financiële middelen die werden vrijgemaakt, staan diverse sociale maatregelen met rechten en plichten (ontstaan vanuit de vakbonds- en werkgeverseisen en vanuit overheidsmaatregelen).

De VIA-akkoorden bieden een kader waarbinnen de verschillende maatregelen dienen uitgevoerd te worden. Dit betekent dat voor de verschillende onderdelen cao's worden afgesloten. Naast de maatregelen en cao's voortvloeiend uit de VIA-akkoorden, worden ook op geregelde tijdstippen andere maatregelen opgelegd en cao's afgesloten. Enkele voorbeelden: de rechten op vorming, verhoogde tussenkomst woon-werkverkeer, ...

5.1. VIA 1

Het zogeheten 'anomalieënbudget' van het VIA1 akkoord – jaarlijks goed voor ongeveer 500.000 euro – wordt ingezet, in overleg met de vakbonden en de werkgevers, om specifieke problemen te ondervangen.

5.2. VIA 2

Het VIA 2 akkoord werd gesloten in 2000. De uitvoering ervan werd stelselmatig opgebouwd van 2001 tot 2005. Sinds 2005 is het dan ook op kruissnelheid. Wanneer er gesproken wordt van de duurtijd van het VIA 2 (2001-2005) slaat dit op de opbouwperiode van de uitvoering van de maatregelen. De maatregelen van VIA 2 zijn dus niet opgehouden in 2005, maar worden sindsdien jaarlijks herhaald. VIA 2 omvat verschillende onderdelen. Een aantal daarvan zijn relevant voor en van toepassing op de socioculturele sector (deelsector beroepsopleiding):

- *Extra verlof*

Er werd voorzien in een systeem van extra verlof voor personeelsleden tussen 35-44 jaar. Om de kostprijs van dit verlof te compenseren, ontvangen de werkgevers voor deze werknemers een financiële tussenkomst van de Vlaamse overheid (+/- € 240 per VTE tussen 35-44 jaar/per jaar).³³

- *Arbeidsvrijstelling oudere werknemers*

De normale arbeidsduur in de sector bedraagt 38 uur per week. Om de arbeidsdruk op oudere werknemers te verlichten, wordt de arbeidsduur verminderd met behoud van loon. Deze arbeidsduurvermindering wordt over het algemeen omgezet in extra verlofdagen. Door VIA 2 wordt de arbeidsduur als volgt herleid:

45+ : van 38 > 36 uur – compensatie: 12 extra verlofdagen

50+ : van 38 > 34 uur – compensatie: 24 extra verlofdagen

55+ : van 38 > 33 uur – compensatie: 30 extra verlofdagen³⁴

De concrete voorwaarden en de uitwerking voor de 45-plussers en de 50-plussers zijn geregeld via de cao van 15 december 2003. De regeling voor 55-plussers werd intussen herwerkt en geregeld in de cao van 28 november 2006 (zie verder 'VIA 3').

Om de kostprijs van deze arbeidsduurvermindering te compenseren kon tot eind 2007 gebruik gemaakt worden van de Sociale Maribel. Deze compensatie is sinds 2008 overgenomen via een tussenkomst in het kader van het VIA 3.

³³ Voorwaarden, uitwerking en berekening verlofdagen zie cao van 20 november 2000.

³⁴ In VIA 3 wordt dit herleid tot 32 uur per week en 36 extra verlofdagen.

- *Managementondersteuning*

Ter ondersteuning van de uitbouw van het management in de organisaties en ondernemingen wordt voorzien in middelen vanuit de Vlaamse overheid. Binnen bepaalde subsectoren van de socioculturele sector worden deze middelen collectief uitbesteed aan de steunpunten of koepels. De sportsector, jeugdsector en beroepsopleiding hebben van deze collectieve besteding gebruik gemaakt. SLN ontvangt als koepel van de beroepsopleiding dus jaarlijks voor haar leden (die onder PC 329 – deelsector beroepsopleiding vallen) deze middelen die dan collectief worden aangewend.³⁵ SLN gebruikt deze middelen o.a. voor het vormings- en trainingsaanbod voor de sector en het betalen van het lidgeld van haar leden bij Sociare.

- *Vorming*

Ter ondersteuning van het vormingsbeleid in de organisaties en ondernemingen wordt voorzien in middelen vanuit de Vlaamse overheid.

- *Zorgkrediet, loopbaankrediet, opleidingskrediet en landingsbanen*

De werknemers van de Vlaamse socialprofitsector krijgen een extra aanmoedigingspremie bovenop de RVA-uitkering als ze een thematische loopbaanonderbreking nemen (ouderschapsverlof, zorgverlof) of de loopbaan afbouwen via een zogenaamde landingsbaan.

- *DAC regularisering*

Alle DAC'ers in de social profit kregen een regulier statuut. De loonbetaling verschoof van de VDAB naar de werkgever zelf, die daarvoor de nodige subsidies krijgt.

De totaalbedragen van VIA 2 zullen jaar per jaar verschillen omdat er voor het aantal VTE steeds gekeken wordt naar de RSZ-cijfers van het derde kwartaal van het voorgaande jaar. Dit is het zogeheten referentiekwartaal. Het bedrag van deze middelen wordt berekend op basis van het aantal SLN-leden die onder PC 329 - deelsector beroepsopleiding vallen. Bovendien kloppen de bedragen die oorspronkelijk per VTE waren vastgelegd (€100 voor managementondersteuning en €90 voor vorming, per VTE per jaar) niet met de werkelijkheid. De voorbije jaren lagen de bedragen voor managementondersteuning van VIA 2 steeds lager dan oorspronkelijk bepaald. Dit kan verklaard worden doordat sinds het vastleggen van de oorspronkelijke bedragen het aantal werknemers in de social profit, en de socioculturele sector in het bijzonder, gevoelig gestegen is zonder dat de budgetten evenredig volgden. Dezelfde middelen moeten met andere woorden over meer werknemers verdeeld worden.

³⁵ Zie ook: 'deel 4. Socioculturele sector'.

5.3. VIA 3

Het VIA 3 akkoord werd gesloten in mei 2005. De maatregelen die erin worden voorzien, worden stapsgewijs opgebouwd tussen 2006 en 2010. Het deel uitbreidingsbeleid wordt opgebouwd tussen 2007 en 2011. Ook in dit akkoord worden vanuit de Vlaamse overheid financiële middelen voorzien ter uitvoering of compensatie van afgesproken maatregelen. Het VIA 3 is opgebouwd uit drie grote luiken:

- *Uitbreidingsbeleid*

In het VIA 3 wordt door de Vlaamse overheid voorzien in middelen voor ca. 3.000 extra banen. Binnen dit uitbreidingsbeleid is de doelstelling dat 10% van deze nieuwe banen wordt ingevuld door allochtonen. Hiervoor werd vanuit VIVO een commissie opgericht om dit te verwezenlijken. Voor de deelsector beroepsopleiding zal er tegen 2011 jaarlijks een budget van € 1,13 miljoen beschikbaar zijn (goed voor 25 à 30 VTE). Binnen de sector beroepsopleiding werd beslist dat deze middelen zouden aangewend worden voor de financiering van jobcoaching (en sinds 2010 ook taalcoaching op de opleidingsvloer).

De sociale partners verbonden zich er ook toe om minimum 300 werkervarings- en stageplaatsen per jaar aan te bieden voor deeltijds lerenden.

- *Koopkrachtverhoging: eindejaarspremie en tweede pensioenpijler*

Om de koopkracht van de werknemers te verhogen werd een verplichte eindejaarspremie ingevoerd voor alle werknemers (met uitzondering van werknemers in werkervaringsprojecten). Tijdens de periode 2006-2010 wordt deze premie stelselmatig opgebouwd om vanaf 2010 op kruissnelheid te zijn (360 euro + 1,02% op de bruto jaarwedde + 55,08 euro).³⁶ Hiervoor wordt door de Vlaamse overheid in een tussenkomst voorzien, indien er een decreet of erkenning is.

Naast de bestaande wettelijke pensioenpijler komt er een aanvullend pensioen voor de werknemers, vanuit een intersectorale tweede pensioenpijler voor de Vlaamse social profit. De Vlaamse overheid stortte daarin tijdens de opbouwperiode (2006-2010) jaarlijks € 2,4 miljoen. Niet alleen de Vlaamse overheid, maar ook de werkgevers uit de social profit geven een financiële injectie aan dit sectorale pensioenfonds. Sinds oktober 2007 genieten werkgevers – in het kader van IPA 2007-2008 - van een korting (0,25% van de brutoloonmassa) op de door te storten bedrijfsvoorheffing. Tegelijkertijd is het toepassingsgebied van het Fonds voor Sluitingen van Ondernemingen (FSO) uitgebreid. Voortaan betalen ook vzw's – met inbegrip van deze die onder PC 329 vallen – een bijdrage aan het FSO per kwartaal, en dit sinds het vierde kwartaal van 2007. De vakbonden stelden voor het om bedrag van de korting dat hierdoor overblijft te besteden aan de financiering van de aanvullende pensioenpijler, zoals die omschreven werd in het VIA 3 akkoord. Verso, de koepelorganisatie voor werkgevers uit de social profit, ging hier positief op in zolang organisaties die al een eigen pensioenplan hebben de korting mogen houden. De vakbonden gingen akkoord met deze vraag, op voorwaarde dat het organisatiepensioenplan dateert van vóór 6 juni 2005 (datum VIA 3).

³⁶ Cao 4 september 2006 met betrekking tot eindejaarspremie.

Elk jaar leggen de sociale partners de bijdrage voor dit pensioenfonds vast in een cao. De bijdrage voor het sectorpensioen voor het jaar 2011 werd vastgelegd op 0,24% en dus 0,01% voor het FSO. De RSZ int dit bedrag rechtstreeks (via uw sociaal secretariaat) samen met de andere sociale bijdragen. Organisaties die onder PC 329.03 vallen, moeten de bijdrage niet betalen. Organisaties die een vrijstelling kregen van de bijdrage voor het sectorpensioen, betalen evenmin.

- *Kwaliteitsverbetering: werkdrukvermindering en managementondersteuning*

In het kader van de werkdrukvermindering (die al grotendeels werd ingezet door VIA 2) werd de arbeidsduur voor 55-plussers sinds 1 oktober 2007 teruggebracht tot 32 uur per week.³⁷ Om de kosten van de werkdrukvermindering van deze oudere werknemers op te vangen voorziet de Vlaamse overheid in een tussenkomst.

Ter ondersteuning van het management in de organisaties wordt opnieuw voorzien in financiële middelen. Het VIA 3 omschrijft managementondersteuning als volgt: 'versterking van het management, het VTO-beleid (Vorming, Training en Opleiding) en de verbetering van het statuut van het directiepersoneel'. De middelen voor managementondersteuning van VIA 3 worden rechtstreeks aan de organisaties uitgekeerd.

5.4. VIA 4

Eind 2010 startten de eerste gesprekken rond VIA 4. De sociale partners legden al een aantal topics op de onderhandelingstafel:

- geen afbouw van voorgaande VIA maatregelen;
- een functieclassificatie voor de social profit;
- retentiebeleid;
- instroom van nieuwe werknemers in social profit;
- ...

6. VIVO

De vzw Vlaams Instituut voor Vorming en Opleiding in de Social Profit (VIVO) is het sectoraal opleidinginstituut voor de particuliere en de openbare social profit sector. Het werd opgericht in 2000 via een protocolovereenkomst tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de social profit. VIVO wordt paritair beheerd door werkgevers- en werknemersorganisaties van zowel de private als de publieke social profit sector.

³⁷ Cao 28 november 2006.

6.1. Werking

VIVO bestrijkt de hele social profit sector. Dit omvat o.a. ziekenhuizen, gezondheidsvoorzieningen, rust – en verzorgingstehuizen, kinderopvang, opvoedings- en huisvestingsinstellingen, gezinszorg, beschutte en sociale werkplaatsen, de socioculturele sector, enz. VIVO is in de sector vooral bekend als de organisatie die de middelen ter compensatie van de opleidingscheques voor onze sector verdeelt. Met deze middelen kunnen organisaties en ondernemingen een deel van de opleidingen en vormingen van het personeel betalen. Het takenpakket van VIVO is echter ruimer. VIVO wil de ontwikkeling van een kwaliteitsvol beleid in de social profit stimuleren. Vanuit deze missie wil VIVO de sector informeren, ondersteunen, stimuleren en innoveren. Bij VIVO kan men als werkgever terecht voor heel wat zaken zoals het vormings- en trainingsbeleid (VTO-beleid) binnen een organisatie, diversiteit, stages, deeltijds leren

VIVO ontvangt een deel van zijn middelen voor opleiding en vorming van de Fondsen voor Risicogroepen, waaronder dat van de Vlaamse socioculturele sector. Zowel het Fonds voor Risicogroepen als VIVO ondersteunen de sector financieel door middelen vrij te maken voor opleidingen en vorming. De middelen die organisaties krijgen van het Fonds voor Risicogroepen zijn echter meer tijdsgebonden en bedoeld voor werknemers uit kansengroepen, terwijl de middelen van VIVO gebruikt kunnen worden voor alle werknemers uit de social profit sector en veel ruimer bedoeld zijn.

Sinds de oprichting is de werking van VIVO toegespitst op vier thema's:

- *Werkzoekenden*

VIVO wil werkzoekenden een kans geven in de social profit sector en mensen uit kansengroepen de nodige ondersteuning geven. Voor de opleidingen van werkzoekenden werkt VIVO samen met de VDAB. VIVO geeft aan de VDAB advies of informatie over de opleidingsnoden van de sector social profit: wat zijn knelpuntberoepen, welke opleiding is nodig? De VDAB stippelt onder andere op basis van dat advies gedeeltelijk zijn opleidingsaanbod uit.

- *Aansluiting onderwijs / arbeidsmarkt*

Door informatie aan te bieden over beroepen en opleidingen in de social profit wil VIVO jongeren én volwassenen warm maken voor een loopbaan in de social profit. Op de website van VIVO staan beroepenfiches van de kernberoepen in de verschillende sectoren. Daarnaast is er een overzicht van de studiemogelijkheden naar beroepen in de social profit, zowel in het secundaire, hoger, universitair en volwassenenonderwijs. VIVO volgt de evoluties binnen onderwijs op zoals o.a. de Europese en Vlaamse kwalificatiestructuren. Op het vlak van deeltijds onderwijs coördineert VIVO binnen de socioculturele sector het aanbod en de vraag.

- *Diversiteit*

Om de instroom van kansengroepen te verhogen, wordt er gewerkt met alternatieve opleidings-trajecten, screeningsmethodieken en bekendmakingacties. Er wordt ook een non-discriminatiecode voorgesteld die in het arbeidsreglement kan worden ingeschreven.³⁸ Organisaties kunnen bij VIVO terecht voor informatie rond het opzetten van een diversiteitbeleid.

- *Levenslang leren*

VIVO informeert, sensibiliseert en ondersteunt organisaties in hun VTO-beleid. Zo ontwikkelde VIVO een informatiemap met cd-rom waarop verschillende instrumenten van het VTO-beleid worden uitgewerkt. Daarnaast volgt VIVO nauw de ontwikkelingen op rond competentie management en informeert het organisaties rond het opzetten van een beleid competentie management. VIVO biedt ook ondersteuning rond het werken met oudere werknemers en het voeren van een leeftijdsbewust personeelsbeleid.

6.2. Opleidingsondersteuning

VIVO stelt jaarlijks financiële middelen ter beschikking als equivalent voor de in andere (profit)sectoren bestaande KMO-portefeuille. Deze middelen kunnen gebruikt worden voor terugbetalingen van interne opleidingen gegeven door een externe opleidingsverstrekker (specifiek voor de eigen werknemers) of participatie van de werknemers aan een externe opleiding. Elke organisatie onder het paritair comité 329 (socioculturele sector), ingeschreven op de Nederlandse taalrol, kan een beroep doen op deze middelen. Organisaties (pre)financieren (een deel van) de opleidingskosten en kunnen na afloop van de opleiding op een financiële tussenkomst van VIVO rekenen. Enkel beroepsgerichte en organisatieondersteunende opleidingen komen in aanmerking. Ook de facturen voor deelname aan de opleidingen van SLN kunnen door de promotoren worden ingediend bij VIVO. Loon- en verplaatsingskosten voor werknemers en maaltijdkosten worden niet terugbetaald.

Organisaties die hiervan gebruik willen maken, kunnen deze middelen opvragen. De omvang van de middelen per organisatie is afhankelijk van het aantal intekenaars op de trekkingsrechten. Aan elke organisatie uit de socioculturele sector wordt een bedrag toegekend per VTE.

³⁸ Deze non-discriminatiecode vindt u op www.vivosocialprofit.org.

Werkgevers die van de terugbetaling door VIVO gebruik wensen te maken, moeten per opleiding een dossier maken. De werkgever is verplicht voor alle teruggevraagde kosten een kopie van de factuur én een betalingsbewijs mee te sturen en de deadlines te respecteren. Volgende documenten worden verplicht aan het dossier toegevoegd: ³⁹

Interne opleiding door een externe opleidingsverstrekker voor de eigen werknemer(s):

- een gedetailleerd overzicht van de teruggevraagde kosten (loonkosten, verplaatsingskosten voor werknemers en maaltijdkosten zijn uitgesloten van terugbetaling);
- de factuur van de opleidingsverstrekker (+ factuur opleidingslokaal, indien van toepassing) én de betalingsbewijzen;
- een overzicht van de exacte data en het aantal uren van de opleiding (ook voor jaaropleidingen);
- een kort overzicht van de opleidingsinhoud (bijvoegen opleidingsprogramma of folder of kort geschreven inhoud of inhoudsopgave cursus);
- deelnemersprofiel, ingevuld per opleiding.

Participatie van werknemer(s) aan externe opleiding:

- een gedetailleerd overzicht van de teruggevraagde kosten (loonkosten, verplaatsingskosten voor werknemers en maaltijdkosten zijn uitgesloten van terugbetaling);
- kopie van factuur of inschrijvingsformulier waaruit inschrijvingskost blijkt;
- betalingsbewijs inschrijvingsgeld (+ betalingsbewijs handboek, cursus, ... indien van toepassing);
- een overzicht van de exacte data en het aantal uren van de opleiding (ook voor jaaropleidingen);
- een kort overzicht van de opleidingsinhoud (bijvoegen opleidingsprogramma of folder of kortgeschreven inhoud of inhoudsopgave cursus);
- deelnemersprofiel, ingevuld per opleiding.

³⁹ Alle aanvraagformulieren en andere documenten vindt u op www.vivosocialprofit.org.

DEEL 4. SOCIOCULTURELE SECTOR

1. Situering en deelsectoren

Zoals vermeld bestaat de social profit uit verschillende deelsectoren. In dit deel wordt de sociaal-culturele deelsector verder uitgediept. De derden die opleiding, begeleiding of werkervaring als activiteit hebben, zijn actief in deze deelsector. De socioculturele sector is wijd vertakt in de samenleving. De sector telt enorm veel verschillende organisaties met zeer diverse activiteiten die recreatief, maatschappelijk georiënteerd, educatief, ... kunnen zijn. Wat al deze organisaties gemeen hebben, is een engagement voor hun doelgroep en de sterke betrokkenheid van werknemers, medewerkers, leden en vrijwilligers.

1.1. Bevoegdheidsbepaling en deelsectoren

De socioculturele sector bestaat uit tal van organisaties die geen winstgevend doel nastreven en die in het KB met de bevoegdheidsomschrijving van het paritair comité 329 als volgt worden omschreven:⁴⁰

- culturele centra en organisaties die een vergelijkbare activiteit uitoefenen en daar ruimten voor ter beschikking stellen;
- bibliotheken, mediatheken en ludotheken die voor iedereen toegankelijk zijn, informatie-, documentatie- en archiefcentra;
- sportverenigingen, -centra en -clubs: als sportvereniging of sportclub wordt beschouwd elke organisatie die in het kader van de permanente vorming, belangeloos de lichamelijke opvoeding, de sport en het openluchtlevens bevordert. Als sportcentrum wordt beschouwd een geheel of groep van gebouwen en infrastructuur die belangeloos ter beschikking worden gesteld voor het beoefenen van binnen- en buitensporten;
- niet-commerciële radio- en/of tv-verenigingen; productie- en/of distributiecentra van media met als hoofddoelstelling de ondersteuning van de permanente educatie en het sociaal-culturele werk en die op basis daarvan een erkenning hebben;
- initiatieven in de samenlevingsopbouw, in het bijzonder elke organisatie waarvan de hoofddoelstelling de ontwikkeling is van projecten, structuren of netwerken die bijdragen tot de deelname aan en integratie tot het culturele, politieke, economische of sociale leven van één of meerdere bevolkingscategorieën;
- organisaties voor integratie van bepaalde bevolkingscategorieën, zoals etnisch-culturele minderheden;
- organisaties voor sociaal-cultureel werk;
- centra voor basiseducatie;

⁴⁰ Koninklijk Besluit van 16 januari 2001 tot wijziging van het Koninklijk Besluit van 28 oktober 1993 tot oprichting en tot vaststelling van de benaming en de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de socio-culturele sector.

- organisaties ter bescherming van het leefmilieu, de leefomgeving of het cultureel en historisch erfgoed en de verenigingen inzake de educatie ervan;
- landelijk, regionaal of lokaal georganiseerd jeugdwerk; jeugdcentra, -huizen, -clubs, -diensten en –ateliers;
- organisaties voor beroepsopleiding, -vervolmaking en –herscholing;
- niet-commerciële toeristische organisaties;
- organisaties voor ontwikkelingssamenwerking of –educatie;
- organisaties ter bevordering van een gedachtegoed;
- musea en de ermee verbonden educatieve diensten;
- verenigingen ter bevordering van plastische en literaire kunst of voor de organisatie van evenementen of tentoonstellingen van werken die met deze kunsten verband houden;
- organisaties die hoger vermelde organisaties begeleiden of ondersteunen.

Binnen Sociare wordt de socioculturele sector onderverdeeld in 11 deelsectoren⁴¹:

- beroepsopleiding en lokale diensteneconomie
- sociaal-cultureel volwassenenwerk
- jeugd
- samenlevingsopbouw
- cultuur
- ontwikkelingssamenwerking
- sport
- minderheden
- milieu en natuurwerk
- toerisme
- media

Enkele cijfers en opvallende eigenschappen

Volgens de laatst beschikbare gegevens zijn er 14.935,06 VTE (of 22.686 werknemers) werkzaam in de socioculturele sector (PC 329.01).⁴² Daarvan zijn er naar schatting 2.600 VTE tewerkgesteld bij de leden van SLN onder PC 329.01.⁴³

Een enquête van Sociare in 2008 bevestigde een aantal opvallende tendensen. In de socioculturele sector werken opvallend veel vrouwen (60% t.o.v. gemiddeld 45% in andere sectoren van de economie). Veel vrouwen zijn echter deeltijds tewerkgesteld, terwijl er meer mannen voltijds werken. De socioculturele sector valt op door zijn kleinschaligheid. Maar liefst 98% van de werkgevers heeft minder dan 50 werknemers (waarvan 46% minder dan 5 werknemers). Eigen aan de sector is de hoge instroom van jongeren <25 jaar (26%) t.o.v. het gemiddelde in alle economische sectoren (14%). De meeste van die jongeren komen uit een andere sector (38%), het onderwijs (30%) of uit de werkloosheid (25%). Veel jongeren verlaten de sector echter sneller dan in andere sectoren.

⁴¹ Deze opdeling wordt gehanteerd door Sociare, de werkgeversfederatie. De volledige omschrijving van de deelsectoren van de socioculturele sector vindt u onder '3. Paritair comité socioculturele sector'.

⁴² Cijfers RSZ - derde kwartaal 2009.

⁴³ Interne oefening SLN gebaseerd op RSZ-cijfers derde kwartaal 2008.

SLN heeft momenteel 96 unieke leden (effectieve en toegevoegde). Als de regionale afdelingen van organisaties met een werking in heel Vlaanderen meegerekend worden, telt SLN 137 lidorganisaties.⁴⁴ Ongeveer 82% van de leden valt onder het paritair comité 329 en maakt dus deel uit van de socioculturele sector. De overige leden vallen onder een ander paritair comité of zijn verbonden aan een lokaal bestuur.

Het overgrote merendeel van de SLN-leden onder PC 329 horen thuis in de deelsector beroepsopleiding. Binnen Sociare maken de leden van SLN ca. 70% uit van de organisaties onder de deelsector beroepsopleiding. Samen zijn ze goed voor 1.429 werknemers (in omkaderingsfuncties - doelgroepwerknemers niet meegerekend).⁴⁵

1.2. Paritair comité 329

Er bestaan paritaire comités voor de algemene categorieën bedienden en arbeiders, maar ze bestaan ook voor specifieke bedrijfstakken. Ondernemingen met gelijkaardige activiteiten worden in een paritair comité gegroepeerd waarbinnen een regelgeving wordt uitgewerkt die aangepast is aan de loon- en arbeidsvoorwaarden van die bedrijfstak of sector. Voor de socioculturele sector is dat het paritair comité 329.

In 2005 werd het PC 329, naar analogie met de federale structuur van België, opgesplitst. Bij Koninklijk Besluit werden drie paritaire subcomités (PsC) opgericht voor de socioculturele sector: PsC 329.01 (Vlaanderen), PsC 329.02 (Wallonië) en PsC 329.03 (Brussel en bicommunautaire organisaties).⁴⁶ Deze drie paritaire subcomités zijn autonoom. Dat betekent dat de cao's die ze sluiten, niet door het nationaal paritair comité (PC 329) moeten worden goedgekeurd.

Het PC 329 blijft wel bestaan en kan nog steeds cao's sluiten die van toepassing zijn voor de hele Belgische socioculturele sector of een deel ervan. Het is echter zo dat het een steeds minder actief overlegorgaan wordt. Het PC 329 is sinds de oprichting van de subcomités een overlegorgaan geworden dat over meer formele dingen (bijvoorbeeld begrotingen) beslist. Vrijwel alle relevante dossiers van belang voor de werking van de sector (cao's) worden beslist in de paritaire subcomités. De cao's die gesloten zijn in PC 329, blijven uiteraard gelden volgens het toepassingsgebied dat erin is bepaald.

⁴⁴ Cijfers SLN, november 2010.

⁴⁵ Cijfers SLN – Sociare, 2009.

⁴⁶ KB 21 september 2004.

Het paritaire subcomité 329.01 is het belangrijkste paritaire overlegorgaan geworden voor de Vlaamse socioculturele sector en is bevoegd voor organisaties die:⁴⁷

- hetzij hun maatschappelijke zetel hebben in het Vlaams Gewest;
- hetzij hun maatschappelijke zetel hebben in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, en die erkend zijn en/of gesubsidieerd worden door de Vlaamse Gemeenschap en/of de Vlaamse Gemeenschapscommissie of die, naar gelang van het geval, wegens hun activiteiten of hun organisatie moeten worden beschouwd uitsluitend te behoren tot de Vlaamse Gemeenschap;
- hetzij opgericht zijn als een organisatie (vereniging zonder winstoogmerk, stichting of internationale vereniging) van buitenlands recht, en die hun centrum van werkzaamheden hebben in het Vlaams Gewest.

Het PC 329 en de subcomités zijn paritair samengesteld uit een aantal vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers. Sociare is erkend als enige Vlaamse werkgeversorganisatie voor het PC 329 voor de socioculturele sector. Ze heeft er 8 effectieve en 8 plaatsvervangende mandaten. De Franstalige werkgeversorganisatie Cessoc heeft er twee maal 7. Langs werknemers-kant zijn er 15 effectieve en 15 plaatsvervangende mandaten: 7 voor ABVV/FGTB, 7 voor ACV/CSC en 1 voor ACLVB.

Sociare is ook als enige werkgeversorganisatie erkend voor het PC 329.01 voor de Vlaamse socioculturele sector. Ze heeft er 7 effectieve en 7 plaatsvervangende mandaten. Langs werknemerskant zijn er 7 effectieve en 7 plaatsvervangende mandaten: 3 voor ABVV, 3 voor ACV en 1 voor ACLVB.

Sociare is ten slotte ook erkend als enige Vlaamse werkgeversorganisatie voor het PC 329.03 voor de federale en bicommunautaire sociaal-culturele organisaties. Ze heeft er 2 effectieve en 2 plaatsvervangende mandaten. De Franstalige werkgeversorganisatie Cessoc heeft er twee maal 3. Langs werknemerskant zijn er 5 effectieve en 5 plaatsvervangende mandaten: 2 voor ABVV/FGTB, 2 voor ACV/CSC en 1 voor ACLVB.

1.3. Problematiek toepassingsgebied PC 329

Hoewel beroepsopleiding deel uitmaakt van de socioculturele sector en dus onder PC 329 valt, ondervindt deze deelsector regelmatig problemen met verschillende interpretaties van de bevoegdheidsbepaling en het toepassingsgebied van dit paritair comité. De discussie draait o.a. rond de vraag of werkervaringsprojecten met hun activiteiten en tewerkgestelde werknemers onder PC 329 vallen of onder het paritair comité van de uitgeoefende economische activiteit.

Het criterium bij het bepalen van het bevoegd paritair comité voor een onderneming is de hoofdactiviteit. Zodra een organisatie een specifieke 'niet-sociaal-culturele' activiteit ontplooit, in min of meer economische zelfstandigheid, dan is de kans reëel dat ze voor de betrokken werknemers onder een ander PC ressorteert.

⁴⁷ Koninklijk Besluit van 21 september 2004 betreffende oprichting en wijziging bevoegdheidsgebied PC 329.

In de context van een begeleide werkervaring is de 'sectoractiviteit' waarbinnen de werkervaring aangeboden wordt, ondergeschikt aan de hoofdactiviteit en het doel van de werkervaring: doorstroming naar de reguliere arbeidsmarkt via beroepsopleiding. Indien er binnen een organisatie ook een nevenactiviteit is dan volgt deze nevenactiviteit de hoofdactiviteit voor de toepassing van het PC, tenzij deze activiteit als een zelfstandige activiteit kan beschouwd worden (aparte ruimte, aparte werknemers, ...). Voor werkervaring geldt dit niet want indien de instructeurs, begeleiders worden weggehaald dan kunnen de deelnemers op zich niet verder. Hun activiteit kan dus niet als een zelfstandige activiteit beschouwd worden.

Verscheidene organisaties ondervonden echter al problemen bij sociale inspecties die de bevoegdheidsbepaling van PC 329 betwistten voor hun activiteiten werkervaring en kregen het advies om hun werking onder een ander paritair comité voort te zetten. Elke (gewezen) werknemer van een organisatie in dergelijke situatie kan (in praktijk veelal na ontslag of pensionering) met terugwerkende kracht tot indiensttreding het loon en de voordelen opeisen van het PC waaronder zijn (gewezen) sociaal-culturele organisatie ressorteerde. Het is echter alleen de rechter die daarover beslist en niet de RSZ of het Toezicht Sociale Wetten en de FOD Werk (zij geven slechts een advies), maar het risico en de rechtsonzekerheid blijven groot.

In 1999 stelde Sociare een vraag naar de bevoegdheidsbepaling van PC 329 aan de adviseur-generaal van het toenmalig Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid - Dienst collectieve arbeids betrekkingen. Het antwoord luidde dat 'organisaties met als activiteit opleiding, begeleiding en werkervaring van kansengroepen' onder PC 329 vallen. Een advies van de Nationale Arbeidsraad uit 1997 stelt echter dat *'betreffende het loon van bijzonder moeilijk te plaatsen werklozen in inschakelingsbedrijven of vennootschappen met een sociaal doel gesteld heeft dat werkgevers die enkel in een opleiding voorzien, het paritair comité dienen te volgen op grond van hun economische activiteit en niet op basis van het doel van de vzw.'*⁴⁸

De NAR werkt momenteel, meer dan 10 jaar na het vorige advies, aan een nieuw standpunt i.v.m. de bevoegde paritaire comités.

⁴⁸ Nationale Arbeidsraad, advies nr. 1.199, 4 november 1997.

2. Deelsector beroepsopleiding

Aanbod

Beroepsopleiding vormt binnen de socioculturele sector een grote deelsector, zowel wat betreft het aantal organisaties en vestigingen als de werknemersaantallen. De sector heeft een uitgebreid aanbod voor werkzoekenden en werknemers. De hoofdactiviteit van de effectieve leden bestaat uit het organiseren van opleiding, begeleiding en/of werkervaring voor personen met een zwakke positie op de arbeidsmarkt met als doelstelling een duurzame integratie op de arbeidsmarkt. De meeste derden worden daarom onder de deelsector beroepsopleiding geplaatst, die bestaat uit de *'organisaties voor beroepsopleiding, -vervolmaking en -herscholing'*.⁴⁹

Trajectbegeleiding

Trajectbegeleiding is een individuele en intensieve begeleiding gericht op het verhogen van de kansen op duurzame tewerkstelling. De trajectbegeleider en de werkzoekende stellen samen een traject- of actieplan op waarin stapsgewijs wordt beschreven welke opeenvolgende acties nodig zijn om de werkzoekende aan een geschikte job te helpen. Daarbij wordt steeds vertrokken vanuit de motivatie en competenties van die werkzoekende.

De methodiek van de integrale trajectbegeleiding staat centraal in de begeleiding van kwetsbare doelgroepen naar de arbeidsmarkt. De leden vervullen hierin al jaren een voortrekkersrol.

De leden bieden deze begeleidingsactie vaak aan in opdracht van VDAB (uitbestedingen via algemene en/of beperkte offerteaanvraag).

Opleiding en competentieversterkende acties

In een beroepsopleiding wordt de werkzoekende de kennis en vaardigheden bijgebracht die nodig zijn om efficiënt te functioneren in een specifiek beroep. Meestal wordt een vaktechnische opleiding aangevuld met de nodige algemene competenties zoals (arbeids)attitudes, sociale vaardigheden,... Voor wie een specifieke beroepsopleiding nog een stap te ver is, bestaan er vooropleidingen. De opleidingen zijn sterk praktijkgericht en kunnen zowel in ateliers binnen de eigen opleidingscentra als op de werkvloer bij een werkgever georganiseerd worden.

De Kelchtermansprojecten (KP) zijn arbeidsmarktgerichte opleidingsprojecten die een schakelfunctie vervullen naar duurzame tewerkstelling of een finaliteitsgerichte opleiding. Deze opleidingen lopen in samenwerking met de arbeidsmarktregisseur VDAB. De KP zijn gericht op werkzoekenden die behoren tot de volgende doelgroepen: kortgeschoolden, allochtonen, 50-plussers en personen met een (arbeids)handicap.

⁴⁹ Koninklijk Besluit van 21 september 2004 betreffende oprichting en wijziging bevoegdheidsgebied PC 329.

Werkervaring/Leerwerkbedrijven

Een werkervaringstraject biedt aan langdurige werkzoekenden (minstens 2 jaar) uit kwetsbare doelgroepen de mogelijkheid om gedurende een bepaalde periode een begeleide werkervaring op te doen in een niet-commerciële werkomgeving. Deze trajecten zijn gericht op uitstroom naar duurzame tewerkstelling.

In het kader van het Besluit Werkervaring (10 juli 2008) werden leerwerkbedrijven (LWB) opgericht. Een LWB biedt de doelgroepwerknemer een intensievere begeleiding doordat de werkervaring en bijhorende begeleiding bij eenzelfde promotor worden doorlopen. Het LWB biedt ook een kwalitatieve begeleiding aan de doelgroepwerknemers die tewerkgesteld zijn bij de externe werkervaring-promotoren waarmee het LWB een overeenkomst heeft afgesloten. Deze begeleiding houdt een aanbod in van algemene vorming, werken aan sociale vaardigheden, ondersteuning op de werkvloer, het geven van een attest van verworven competenties en een actieve bemiddeling naar werk.

Job- en taalcoaching op de werkvloer

Job-/taalcoaching is een vrijwillige begeleiding op de werkvloer van een nieuwe werknemer en zijn werkgever door een bedrijfsexterne, neutrale coach. Het erkende aanbod is gericht op nieuwe werknemers die tot 12 maanden in dienst zijn en behoren tot de kansengroepen (allochtonen, personen met een (arbeids)handicap, kortgeschoolden en ouderen). Jobcoaching duurt maximaal 6 maanden.

De combinatie job-/taalcoaching op de werkvloer richt zich specifiek op het coachen rond taal en communicatie voor laagtaalvaardige werknemers tijdens de jobcoaching. Een taalcoach betreft de werkomgeving actief in het coachingsproces en ondersteunt indien nodig het taalbeleid binnen de onderneming. Taalcoaching in combinatie met jobcoaching op de werkvloer duurt maximaal 12 maanden.

Job-/taalcoaching ondersteunt bij de integratie van nieuw personeel. De job-/taalcoach biedt nieuwe werknemers inzicht in de job, loodst hem/haar binnen in de bedrijfscultuur en focust op het ontwikkelen van algemene vaardigheden en arbeidsattitudes.

Taalcoaching op de opleidingsvloer en geletterdheid

Taalcoaching is een talige begeleiding en ondersteuning, duidelijk te onderscheiden van lessen Nederlands, zowel voor cursisten als vakinstructeurs op de opleidingsvloer.

Taalcoaching op de opleidingsvloer (TCOV) is maatwerk en spitst zich toe op de kennis en vaardigheden die een cursist nodig heeft en is versterkend en aanvullend bij het reeds bestaande aanbod voor de laagtaalvaardige cursisten.

Loopbaanbegeleiding

Op de hedendaagse arbeidsmarkt staan werknemers tijdens hun actieve loopbaan regelmatig voor keuzes. Dat vereist een goed inzicht in de loopbaanmogelijkheden, de eigen competenties en de arbeidsmarkt. Via loopbaanbegeleiding worden werknemers bijgestaan om de uitbouw van de loopbaan te versterken en te professionaliseren. Samen met een individuele begeleider onderzoekt de werknemer via gesprekken, opdrachten en oefeningen de eigen competenties en loopbaandoelen, met als finaliteit een verhoogde zelfredzaamheid op de arbeidsmarkt.

Loopbaanbegeleiding richt zich tot alle werknemers (arbeiders en bedienden) en zelfstandigen die minstens 12 maanden werkervaring hebben.

Deeltijds leren – werken

Sinds het decreet leren en werken (10/07/2008) moeten jongeren in het stelsel leren - werken wekelijks een invulling van minstens 28 uur hebben, bestaande uit een component leren en een component werken. Verschillende derden hebben een aanbod voor de component werken.

- Brugprojecten zijn bedoeld voor jongeren die arbeidsbereid zijn, maar hun arbeidsmarktgerichte attitudes en vaardigheden nog verder moeten ontwikkelen vooraleer zij toe zijn aan reguliere tewerkstelling.
- Voortrajecten bieden een antwoord voor jongeren met ontoereikende arbeidsattitudes en -vaardigheden, die weinig keuzebekwaam zijn, die niet gemotiveerd zijn en nog geen duidelijk loopbaanperspectief hebben.
- Persoonlijke ontwikkelingstrajecten zijn bedoeld voor zeer kwetsbare jongeren die kampen met complexe problemen. Door intensieve individuele begeleiding en aangepaste activiteiten verhoogt de zelfredzaamheid en het maatschappelijk functioneren en worden de jongeren voorbereid op een arbeidsgericht traject.

Outplacement

Outplacement behoort sinds kort tot het aanbod van enkele SLN-leden. Het is een geheel van begeleidende diensten en adviezen die in opdracht van de werkgever aan de werknemer worden verleend om hem in staat te stellen om, binnen een zo kort mogelijke termijn, een betrekking bij een nieuwe werkgever te vinden of een beroepsbezigheid als zelfstandige te ontplooien. De begeleiding gebeurt op vraag van en voor de rekening van de werkgever.

3. Cao's

In het paritair comité 329 voor de socioculturele sector worden collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten tussen werkgevers en werknemers. Globaal gezien kunnen de sectorale cao's thematisch als volgt ingedeeld worden:

- arbeidsduur en flexibele tewerkstelling
- opleiding, vormingsbeleid en managementondersteuning
- lonen
- vakbondsafvaardiging
- verlof, loopbaanonderbreking, vermindering van arbeidsprestaties
- Sociale Maribel
- woon – werkverkeer

Voor de socioculturele sector zijn er heel wat sectorale cao's afgesloten.⁵⁰ Tot in 2005 werden deze cao's gesloten in het paritair comité 329. In september 2004 werden de paritaire subcomités 329.01 (Vlaanderen), 329.02 (Wallonië) en 329.03 (bicommunautair en Brussel) opgericht. Sinds midden 2005 worden vrijwel alle cao's gesloten per subcomité. Het is belangrijk om bij elke cao naar het toepassingsgebied te kijken. Soms is een cao slechts van toepassing op een bepaalde categorie van werknemers of op bepaalde deelsectoren.

*Achteraan in deze publicatie vindt u een overzicht van alle relevante cao's die van toepassing zijn voor de socioculturele sector (d.d. januari 2011).*⁵¹

⁵⁰ Zie: 'deel 3: Social Profit'.

⁵¹ Overzicht zoals vermeld op www.sociare.be (d.d. 1 januari 2011). De volledige tekst met eventuele toelichting van elke cao is terug te vinden op www.werk.belgie.be.

4. Sectorconvenant socioculturele sector

In het vorige deel werd al verteld dat er met de social profit een sectorconvenant is afgesloten die zich concentreert op een aantal thema's: instroom social profit, competentieversterking, retentiebeleid binnen een organisatie. In totaal werden 16 prioriteiten vastgelegd in de sectorconvenant, elk nog eens vertaald in een aantal acties. Elke sector binnen de social profit kan in principe kiezen op welke acties men de focus wil leggen de komende jaren.⁵²

1. Prioriteiten rond instroom:

- informeren over opleidings- en tewerkstellingsmogelijkheden in de verschillende deelsectoren van de Social profit;
- werkzoekenden informeren over en toeleiden naar de opleidings- en tewerkstellingsmogelijkheden binnen de Social profit;
- de sector heeft nood aan hooggeschoolden;
- Vlaamse kwalificatiestructuur en beroepscompetentieprofielen;
- samenwerking onderwijs – arbeidsmarkt;
- kwaliteitsvolle stageplaatsen;
- instroom kansengroepen – diverse instroom.

2. Prioriteiten rond competentieversterking:

- vorming training en opleidingsbeleid;
- werken aan competenties, werken aan competentie management;
- diversiteit in de organisatie;
- innovatieve arbeidsorganisatie;
- ervaringsbewijs;
- doorgroeimogelijkheden voor werknemers;
- zuurstof voor de loopbaan.

3. Prioriteiten rond retentiebeleid binnen een organisatie:

- coaching en mentoring;
- leeftijdsbewust personeelsbeleid.

⁵² De volledige tekst van de sectorconvenant 2010-2011 is terug te vinden op www.sln.be.

5. Sociare, de sociaal-culturele werkgeversfederatie

Sociare is in Vlaanderen de enige erkende werkgeversfederatie voor de socioculturele sector. Op 14 maart 1991 werd een feitelijke vereniging gesticht, 'Federatie van Werkgevers van Sociaal-Cultureel Werk (FWSCW)'. Een jaar later, op 17 maart 1992, was er dan de formele stichting van FWSCW als vzw. De federatie vertegenwoordigt organisaties uit alle sectoren die onder de bevoegdheid vallen van het Paritair Comité 329 voor de socioculturele sector (zoals vermeld in het Koninklijk Besluit van 28 oktober 1993). Ze werd op advies van de Nationale Arbeidsraad bij Koninklijk Besluit van 27 maart 1995 erkend als representatieve werkgeversorganisatie. Aan Franstalige kant gebeurde hetzelfde voor zusterorganisatie CESSOC (de Confédération des Employeurs des Secteurs Sportif et Socio-Culturel). In september 2004 kreeg het FWSCW een nieuwe naam: 'Sociare, Socioculturele Werkgeversfederatie'.

In het Paritair Comité 329 onderhandelt Sociare in naam van haar leden met de vakbonden over loon- en arbeidsvoorwaarden in de sector. De akkoorden die gesloten worden, zijn van toepassing op heel de sector omdat zij kracht van wet hebben.

Sociare telt momenteel 736 leden, die samen 12.553 werknemers in dienst hebben, naast freelancers, stagiairs, occasionele medewerkers, mensen in werkopleiding en vele tienduizenden vrijwilligers.⁵³

5.1. Werking

Sociare omschrijft haar **doel** als volgt: "... vanuit een zo sterk mogelijke representatieve positie, de belangen bevorderen van de werkgevers van de socioculturele sector en haar leden in het bijzonder. Zij doet dit in het bijzonder door middel van belangenbehartiging en dienstverlening, opdat de werkgevers hun maatschappelijke doelstelling in optimale omstandigheden zouden kunnen nastreven."⁵⁴

De **activiteiten en taken** van Sociare worden verderop als volgt geformuleerd: "... alle activiteiten die de belangenbehartiging en dienstverlening bevorderen, het voeren en bevorderen van het overleg onderling, het overleg met de werknemersorganisaties, met de overheid en met derden, vertegenwoordiging in de geëigende structuren, bijstand en assistentie in juridische aangelegenheden, organiseren van vorming en opleiding voor de leden. Daarnaast kan de vzw alle activiteiten ontplooiën die rechtstreeks of onrechtstreeks bijdragen tot de verwezenlijking van voormelde ideële niet-winstgevende doelstellingen, met inbegrip van bijkomstige commerciële en winstgevende activiteiten binnen de grenzen van wat wettelijk is toegelaten en waarvan de opbrengsten te allen tijde volledig zullen worden bestemd voor de verwezenlijking van de ideële niet-winstgevende doelstellingen."⁵⁵

⁵³ Cijfers Sociare, december 2010.

⁵⁴ Statuten Sociare (goedgekeurd 7 september 2004), 'II.Doeleinden en activiteiten', art. 4.

⁵⁵ Statuten Sociare (goedgekeurd 7 september 2004), 'II.Doeleinden en activiteiten', art. 5.

De **positie** waarin Sociare zich bevindt, maakt dat zij zich voornamelijk toespitst op de toepassing van de sociale wetgeving en het overleg met de sociale partners. Naast Sociare zijn er voor verschillende sociaal-culturele werkvormen immers sectorfederaties (zoals SLN voor de deelsector beroepsopleiding). Deze staan in voor de belangenverdediging van hun lidorganisaties op inhoudelijk en financieel vlak, in het verlengde van hun doelstellingen, onder meer ten aanzien van de subsidiërende overheden.

Het **takenpakket** van Sociare is zeer uiteenlopend, maar kan onderverdeeld worden in twee grote opdrachten: enerzijds vertegenwoordiging of belangenbehartiging in het sociaal overleg en anderzijds een informerende en adviserende functie via de dienstverlening.

5.2. Dienstverlening

De dienstverlening van Sociare naar haar leden bestaat in het verstrekken van informatie, vorming en advies rond verschillende aspecten van het werkgeverschap: arbeidsrecht, personeelsbeleid, organisatiemanagement, tewerkstellingsmaatregelen, ...

Informatie

Een van de kerntaken van Sociare is uiteraard het verstrekken van informatie. Dat gebeurt via verschillende kanalen: een elektronische nieuwsbrief, thematische mailings, ... Op de website vinden leden van Sociare een overzicht van alle cao's voor de sector, dossiers rond de belangrijkste thema's, modeldocumenten en formulieren, verslagen van de overlegorganen (sectoraal werkgeversoverleg, Algemene Vergadering), praktische informatie, relevante links, en nog veel meer. Een belangrijk informatiekanaal is het werkgeversoverleg per deelsector. Meer informatie daarover volgt verder in deze publicatie.

Advies

Leden van Sociare kunnen voor advies terecht bij de consultants van Sociare. Zowel voor dossiergebonden als algemene vragen. Deze dienstverlening is gratis.

Vragen waarvoor meer tijd, onderzoek of communicatie nodig is, worden – tegen betaling - behandeld via eenmalige consulting of procesbegeleiding. Eenmalige consulting slaat op het nakijken of de wettelijke bepalingen in een organisatie correct toegepast zijn: een vraag tot controle van het arbeidsreglement, over de toepassing van de loonbarema's, over de gevolgen van een fusie, de invoering van een glijdend werkstelsel. Bij procesbegeleiding gaat het om complexere vragen zoals cao-onderhandelingen op organisatieniveau, een fusie, collectief ontslag, ...

Vorming

Omdat regelgeving en verplichtingen van een werkgever soms een complex gegeven kunnen zijn, organiseert Sociare regelmatig vormingsmomenten voor haar leden.

Er is de 'basiscursus PC 329' die nieuwe werknemers in de sector introduceert tot het sociaal recht in al zijn facetten.

Sociare organiseert ook infosessies, actuasessies, workshops rond een bepaald (actueel) thema en vormingen op maat. Tijdens de middagsessies krijgen werkgevers de kans tot netwerking en kunnen ze in een informele sfeer ervaringen uitwisselen.

Enkele onderwerpen die in het verleden al aan bod kwamen: arbeidsduur en deeltijdse arbeid, soepele tewerkstellingsvormen, arbeidsreglement, begroting en jaarrekening, vzw-wetgeving, sociale inspectie, loonbeleid, ...

SLN-leden die via het collectieve lidmaatschap van SLN of als individuele organisatie lid zijn van Sociare kunnen steeds beroep doen op de gratis dienstverlening van Sociare. Zowel voor thematische en dossiergebonden (arbeidsvrijstelling oudere werknemers, ontslag van een werknemer, Sociale Maribel, ...) als algemene vragen (het generatiepact, aanpassingen aan het arbeidsreglement, gevolgen van een cao, ...) kunnen organisaties Sociare zowel telefonisch als elektronisch contacteren. Op www.sociare.be hebben leden ook toegang tot een heleboel informatie, gebruiksklare modeldocumenten en alle cao's van de sector.

5.3. Vertegenwoordiging

Sociare vertegenwoordigt de belangen van de werkgevers in de socioculturele sector. Deze vertegenwoordiging vindt plaats binnen de structuren van het sociale overleg, maar ook op andere domeinen (bijvoorbeeld auteursrechten of de vzw-wetgeving). Sociare organiseert ook intern overleg met een zo groot mogelijke inbreng van haar leden. Het einddoel is het maken en verdedigen van goede akkoorden - in het sociaal overleg en daarbuiten - en deze daarna duidelijk verklaren tegenover de leden. Sociare vertegenwoordigt de werkgevers van de socioculturele sector binnen de social profit, in de paritaire comités, zetelt in verschillende sectorale sociale fondsen en is een gesprekspartner voor de Vlaamse overheid.

5.3.1. Social Profit

Op nationaal vlak is Sociare vertegenwoordigd binnen de Unie van Social Profit Ondernemingen (Unisoc). Unisoc neemt standpunten in namens de sector in de Nationale Arbeidsraad en in sociaalrechtelijke dossiers in het algemeen. Als derde grootste sector van de social profit, na de gezondheids- en welzijnssector, laat Sociare haar stem horen binnen de Vlaamse en Brusselse Confederatie van Social Profit Ondernemingen (Verso en BCSPPO). Verso zetelt in de SERV en is de erkende gesprekspartner voor de Vlaamse overheid en bij de vijfjaarlijkse intersectorale akkoorden (VIA). Door haar positie binnen VERSO kon Sociare mee onderhandelen met de vakbonden en de Vlaamse Regering over de VIA-akkoorden.⁵⁶ In die VIA-akkoorden worden de financiële tussenkomsten vastgelegd om de afgesproken maatregelen uit te voeren. De rol van Sociare stopt echter niet na het sluiten van de VIA-akkoorden en het verzekeren van de nodige middelen. De VIA-akkoorden bieden een kader aan waarbinnen de verschillende maatregelen dienen uitgevoerd te worden. Dit betekent dat er voor de verschillende onderdelen cao's worden gesloten in de paritaire comités. Vanuit haar vertegenwoordigingsfunctie is Sociare de erkende gesprekspartner tegenover de vakbonden binnen PC 329, PC 329.01 en PC 329.03.

5.3.2. Paritaire comités

Sociare vertegenwoordigt haar leden in verschillende overlegorganen en op verschillende niveaus. In de eerste plaats vertegenwoordigt Sociare haar leden in de paritaire comités voor de socioculturele sector. In het PC 329 en de subcomités worden de sectorale cao's vastgelegd. Naast de maatregelen en cao's voortvloeiend uit de VIA-akkoorden, worden ook op geregelde tijdstippen andere maatregelen opgelegd en cao's gesloten. Ook hierbij is Sociare namens de werkgevers uit de socioculturele sector de gesprekspartner van de vakbonden en de overheid.

5.3.3. Sociale Fondsen en VIVO

Sociare heeft twee mandaten in de Raad van Bestuur en de Algemene Vergadering van de Vlaamse Social-Profitfondsen vzw (VSPF), de koepelorganisatie van de sociale fondsen. Sociare heeft 5 mandaten in het Sociaal Fonds voor Risicogroepen en 7 mandaten in het Sociaal Fonds Sociale Maribel. Sociare is via VERSO en een eigen plaatsvervangend mandaat ook vertegenwoordigd in de Raad van Bestuur van VIVO (Vlaams Instituut voor Vorming en Opleiding); het sectorale fonds van de social profit dat de middelen voor opleiding beheert. Sinds enkele jaren kan elke werkgever uit de social profit een tussenkomst aanvragen voor het bekostigen van interne en externe opleidingen van zijn werknemers.

⁵⁶ Zie ook: 'deel 3: Social Profit - VIA akkoorden'.

5.4. Lidmaatschap

Elke organisatie die onder PC 329 valt, kan bij Sociare aansluiten.⁵⁷ De akkoorden die Sociare met de andere sociale partners afsluit, gelden voor heel de sector (ook voor niet-leden). Leden genieten wel van de dienstverlening die het lidmaatschap met zich meebrengt. Wie lid wil worden, betaalt een lidmaatschapsbijdrage. Kort samengevat bestaat deze uit een vast bedrag en een bedrag per werknemer. Die werknemersaantallen worden uitgedrukt in koppen, niet in voltijdse equivalenten (VTE). Met werknemers bedoelt men de werknemers in omkadering, begeleiding, opleiding en administratie. Jobstudenten, schoolstagiairs, uitzendkrachten, freelancers, PWA-ers, vaste vrijwilligers, mensen in werkervaringprojecten tellen niet mee.

Er zijn twee soorten leden: 'individuele' en 'collectieve' leden. Beiden beschikken over alle rechten en plichten omschreven in de vzw-wet. Het verschil zit in de toetredingsvoorwaarden, de berekening van de lidmaatschapsbijdrage en het stemgewicht.⁵⁸

Iedere privaatrechtelijke organisatie die personeel tewerkstelt en onder de bevoegdheid van PC 329 valt, kan zich kandidaat stellen als individueel lid. Elke organisatie die beschouwd wordt als sectorfederatie (organisaties, al dan niet erkend of gesubsidieerd door de overheid, die voor hun sectorbelangen een beroep doen op een federatie) of als structureel samenwerkingsverband (organisaties uit zelfde subsector die zich verbonden hebben) of als vertegenwoordigende organisatie van een technische bedrijfseenheid, bestaande uit meerdere juridische entiteiten, kan zich kandidaat stellen als collectief lid. Het kandidaat collectief lid doet het nodige om te beschikken over het akkoord van zijn leden om toegetreden lid te worden van Sociare, met uitzondering van die leden van het collectief lid die er de voorkeur aan geven om individueel lid te worden. Elke huidige en toekomstige organisatie die lid is of lid wordt van het collectief lid, wordt 'toegetreden' lid (tenzij men er dus voor kiest om individueel lid te worden). Deze toegetreden leden hebben het recht om uitgenodigd te worden en deel te nemen aan de Algemene Vergadering, maar hebben geen stemrecht. Zij kunnen evenzeer beroep doen op de dienstverlening van Sociare die het lidmaatschap met zich meebrengt. Ook toegetreden leden zijn, net als gewone leden, gebonden door cao's die in het PC 329 worden gesloten. De Raad van Bestuur van Sociare beslist over de aanvaarding van kandidaat leden.

Leden kunnen zich vrijwillig terugtrekken uit Sociare, maar kunnen ook geschorst worden. Bijvoorbeeld wanneer het lidmaatschapsbijdrage niet betaald is of wanneer ze niet meer voldoen aan de voorwaarden om lid te zijn. Het is de Algemene Vergadering die, al dan niet op initiatief van de Raad van Bestuur, hierover beslist.

⁵⁷ Zoals omschreven in KB 28 oktober 1993.

⁵⁸ Statuten Sociare, 'III. Lidmaatschap', art. 6-29.

5.4.1. Collectief lidmaatschap SLN

Om de leden die onder het paritair comité 329 vallen (ongeveer 82%) te kunnen vertegenwoordigen voor wat de werkgeversbelangen betreft, opteerde SLN ervoor om als collectief lid aan te sluiten bij Sociare. De leden van SLN die via dat collectieve lidmaatschap – gratis - aangesloten zijn bij Sociare, zijn dus toetredende leden. SLN-leden uit de deelsector beroepsopleiding kunnen via dit lidmaatschap toetreden tot Sociare en betalen hiervoor geen extra bijdrage. De kost wordt volledig gedragen door SLN. Hiervoor worden middelen geput uit de VIA2-toekenning voor management-ondersteuning.

Alle effectieve SLN-leden die ressorteren onder het PC 329 subsector beroepsopleiding (worden binnen Sociare beschouwd als toetredende leden) kunnen via SLN toetreden tot Sociare.

De leden die ressorteren onder een ander paritair comité; de leden die deel uitmaken van een openbaar bestuur; de leden die behoren tot een andere subsector uit het PC 329 (jeugd); de toegevoegde leden; kunnen niet via SLN toetreden tot Sociare.

Procedure toetreding

SLN-leden kunnen – mits ze voldoen aan bovenvernoemde voorwaarden - gratis lid worden van Sociare. Jaarlijks dient SLN aan Sociare door te geven, welke organisaties lid willen zijn van Sociare. De al toetredende leden worden automatisch vanuit SLN herbevestigd, tenzij op uitdrukkelijk verzoek van een lid om zijn toetreding tot Sociare te schrappen. De andere leden die nog in aanmerking komen om toe te treden worden jaarlijks (of tweejaarlijks) hierover aangeschreven op het ogenblik dat hun factuur voor het lidgeld bij SLN wordt toegestuurd. Voor nieuwe effectieve leden wordt steeds nagegaan of zij onder het PC 329 – subsector beroepsopleiding ressorteren. Is dat het geval, wordt hen de kans geboden om toe te treden tot Sociare.

5.5. Overlegorganen

Sociare beschikt als vzw over een aantal overlegorganen. De Algemene Vergadering bepaalt de algemene lijnen. De Raad van Bestuur bepaalt de standpunten en zet de lijnen uit voor de marges van onderhandelen. Op het sectoraal werkgeversoverleg plegen de leden per deelsector overleg en geven ze advies over actuele topics van de sociale agenda.

5.5.1. Algemene Vergadering

De Algemene Vergadering (AV) is het grootst samengestelde overlegorgaan van Sociare en stippelt de algemene lijnen uit, de richting die Sociare moet uitgaan. Daarnaast heeft ze ook enkele specifieke, exclusieve bevoegdheden zoals de wijziging van statuten; het goedkeuren van het jaarverslag, de rekening, de balans en de begroting; het benoemen en afzetten van bestuurders; het uitsluiten van leden.

De AV bestaat uit de individuele en collectieve leden van Sociare. Elk collectief of individueel lid heeft één vaste vertegenwoordiger. Eén vaste vertegenwoordiger kan meerdere individuele en collectieve leden vertegenwoordigen. Alle individuele en collectieve leden beschikken over een aantal stemmen dat bepaald wordt door het aantal werknemers dat zij tewerkstellen. Individuele leden hebben één stem per schijf van 10 werknemers, met een maximum van 5 stemmen. Collectieve leden – zoals SLN – hebben één stem per schijf van 10 werknemers en dit zonder beperking van het maximum aantal stemmen (berekend op totaal aantal werknemers van het collectief lid en zijn toegetroden leden). Beslissingen worden genomen bij meerderheid van de stemmen van de aanwezige of vertegenwoordigde leden. De AV wordt voorgezeten door de voorzitter van de Raad van Bestuur van Sociare en komt jaarlijks één of twee maal bijeen.

Omdat SLN als collectief lid is aangesloten en de SLN-leden als toegetroden leden worden beschouwd, beschikte SLN op de laatste Algemene Vergadering over 97 van de 484 uitgebrachte stemmen.

5.5.2. Raad van Bestuur

De vzw Sociare wordt bestuurd door een Raad van Bestuur (RVB) die is samengesteld uit minstens 6 bestuurders. Deze bestuurders worden benoemd door de Algemene Vergadering, bij gewone meerderheid van stemmen, voor een termijn van 4 jaar. De bestuurders worden zo benoemd dat alle deelsectoren van de socioculturele sector op evenwichtige manier vertegenwoordigd zijn. De RVB is bevoegd om alle handelingen te verrichten die nodig zijn tot de verwezenlijking van het doel van de vzw, behalve die handelingen die exclusief zijn voorbehouden aan de AV. De RVB kan ontbonden worden door een buitengewone Algemene Vergadering.

De RVB wordt voorgezeten door een voorzitter en kan slechts beslissingen nemen wanneer minstens de meerderheid van de leden aanwezig is op de vergadering. Elke bestuurder heeft één stem. Voor de standpuntbepaling rond cao's en voor het bepalen van de onderhandelingsmarge en het mandaat wordt er gestreefd naar een consensus. Indien deze consensus niet kan worden bereikt, wordt er over het betreffende onderwerp gestemd. Daarbij moet twee derde van de leden aanwezig zijn en moet twee derde van de aanwezige leden het voorliggende voorstel van beslissing goedkeuren.

Binnen de Raad van Bestuur heeft elke deelsector dus één of meerdere vertegenwoordigers. In totaal zijn er 30 mandaten.

Op de Algemene Vergadering van 17 november 2009 werd een nieuwe Raad van Bestuur verkozen voor een periode van 4 jaar. Het aantal mandaten per deelsector werd bepaald op basis van het aantal aangesloten werkgevers en werknemers.

- Sociaal cultureel volwassenenwerk: 6
- Beroepsopleiding: 5
- Jeugd: 4
- Samenlevingsopbouw: 3
- Cultuur: 2
- Ontwikkelingssamenwerking: 2
- Sport: 2
- Minderheden: 2
- Milieu: 2
- Toerisme: 1
- Media: 1

Binnen de Raad van Bestuur van Sociare zijn voor de sector van de beroepsopleiding 5 mandaten voorzien op een totaal van 30. Dit aantal is gebaseerd op het aantal werknemers aangesloten vanuit onze deelsector. Dat maakt van de beroepsopleiding de tweede grootste deelsector, na de deelsector sociaal-cultureel volwassen werk. Naast SLN zetelen ook vzw Levanto, vzw Groep Intro, vzw WEB (alle drie via collectief lidmaatschap van SLN) en een vertegenwoordiger van vzw Isis in de Raad van Bestuur van Sociare.

Via deze 5 mandaten worden standpunten en aandachtspunten van de werkgevers uit de beroepsopleiding naar voor gebracht, die dan vanuit Sociare worden meegenomen naar de verschillende overlegmomenten. De Raad van Bestuur komt 6 tot 8 keer per jaar bijeen.

5.5.3. *Dagelijks Bureau*

Het Bureau is belast met de voorbereiding van de vergaderingen van de Raad van Bestuur en de uitvoering en de opvolging van de besluiten van de beleidsorganen.⁵⁹ Het Bureau is dus bevoegd om de consensus die tot stand kwam in de RVB, te concretiseren tot standpunten die worden ingenomen in het sociaal overleg. Het Bureau komt maandelijks samen en bestaat uit een aantal vertegenwoordigers van deelsectoren en het leidinggevende personeel van Sociare. Deelname aan het Bureau is een mandaat dat op eigen initiatief wordt genomen en is niet gekoppeld aan het belang van een deelsector binnen Sociare.

⁵⁹ Huishoudelijk Reglement Sociare, art. 15.

5.5.4. Sectoraal werkgeversoverleg (swov)

Sociare verdedigt als werkgeversfederatie de belangen van alle deelsectoren van de socioculturele sector binnen het PC 329. Cruciale standpunten in de RVB moeten door een zo breed mogelijke basis gedragen worden. De standpunten die deze mandatarissen innemen, worden bepaald tijdens overlegmomenten binnen de deelsectoren: het sectorale werkgeversoverleg (swov).

Het sectorale werkgeversoverleg komt tweemaandelijks samen en besteedt aandacht aan de meest relevante en actuele dossiers van de sociale agenda binnen het paritaire comité of op Vlaams en federaal niveau. Een van de kerntaken van het swov is de opvolging van actuele onderwerpen van het PC 329 in functie van de sector beroepsopleiding (nieuwe cao's, VIA uitbetalingen, Fonds Risicogroepen, Sociale Maribel, ...). Werkgevers krijgen in het swov de gelegenheid om relevante thema's proactief voor te bereiden, onderling ervaringen uit te wisselen en een standpunt namens de deelsector beroepsopleiding te formuleren. Die standpunten worden door de mandatarissen voor beroepsopleiding aangekaart binnen de Raad van Bestuur van Sociare.

Vanuit de Raad van Bestuur van Sociare wordt per deelsector een sectorverantwoordelijke aangeduid. De sectorverantwoordelijke is het aanspreekpunt voor leden en de consulenten van Sociare en heeft als taak het sectoroverleg voor te zitten. De voorbereiding van dit overleg verloopt in samenwerking met de bevoegde consulent van Sociare. Het verslag en de officiële uitnodiging voor het swov worden verstuurd door Sociare en zijn nadien te raadplegen op de website van Sociare. De sectorverantwoordelijke zorgt ervoor dat knelpunten die in het swov aan de orde komen opgevolgd worden. Voor de deelsector beroepsopleiding wordt de rol van sectorverantwoordelijke gedeeltelijk ingevuld door een stafmedewerker van SLN.⁶⁰

⁶⁰ Zie ook: 'deel 1: SLN'.

Het tweemaandelijks sectorale werkgeversoverleg beroepsopleiding PC 329 biedt ruimte voor overleg, informatie-uitwisseling en standpuntbepaling. Begin 2007 werd beslist om ook specifieke inhoudelijke thema's op de agenda te plaatsen met als doelstelling thema's proactief voor te bereiden en praktijkervaringen uit te wisselen.

Zo kwamen in het verleden de tewerkstelling van oudere werknemers en het VTO-beleid aan bod. Naast deze thematische besprekingen besteedt het sectorale werkgeversoverleg aandacht aan de meest relevante en actuele dossiers van de sociale agenda binnen het paritair comité of op Vlaams en federaal niveau. SLN wil in de toekomst het sectoraal werkgeversoverleg nog meer stimuleren en de derden betrekken bij dit overleg. Om een idee te geven van de activiteiten van het overleg volgen hieronder enkele agendapunten van de voorbije jaren:

- organisatie van sociaal overleg op organisatieniveau
- bepaling paritair comité buurt- en nabijheidsdiensten / Lokale Diensteneconomie
- besteding korting bedrijfsvoorheffing voor sectorale pensioenpijler
- communicatie tussen organisaties rond personeelsbeleid
- voorbereiding VIA 4
- VIVO middelen
- cao m.b.t. extra opleidingsinspanningen
- vereenvoudiging van de banenplannen, de bijdrageverminderingen en de activeringen
- diversiteit(plannen) in een organisatie
- IPA 2009-2010 en 2011-2012
- taalcoaching op de werkvloer
- sectorale pensioenpijler
- eenheidsstatuut arbeiders – bedienden
- sociale balans
- ...

5.5.5. Paritair comité 329

Vanuit de RVB van Sociare worden diverse vertegenwoordigingen opgenomen door bestuurders. Bij de verdeling van de mandaten wordt gekeken naar de sterkte van de subsector binnen de RVB. De subsector beroepsopleiding heeft een mandaat in het PC 329, het PC 329.01 en het PC 329.03. Aan het mandaat in het PC 329.01 zit het mandaat gekoppeld binnen de RVB van het fonds voor de Sociale Maribel (Het is wettelijk opgelegd dat wie wil zetelen in de RVB van het Sociaal Maribel Fonds deel moet uitmaken van het PC 329.01).

Vanuit SLN wordt het mandaat opgenomen in het PC 329. Het PC 329 is sinds de oprichting van de subcomités een orgaan geworden dat nog slechts over formele dingen (begrotingen,) beslist. De meeste relevante dossiers voor de werking van de sector (cao's) worden beslist in de paritaire subcomités. Ook daar is SLN vertegenwoordigd.

Praktische informatie

Vlaams Steunpunt Lokale Netwerken Opleiding en Tewerkstelling vzw (SLN)

Reigerstraat 10

9000 Gent

tel: 09/220 84 31

fax: 09/220 81 73

e-mail: info@sln.be

www.sln.be

Op www.sln.be vindt u informatie over alle thema's waarmee de derden te maken krijgen, relevante beleidsinformatie en -documenten, de verschillende overlegplatformen, het vormings- en opleidingsaanbod van SLN, nuttige adressen en links voor de sector, ... en nog veel meer.

FEDERAAL

Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB)

Blijde Inkomstlaan 17-21

1040 Brussel

tel: 02/233 88 11

fax: 02/233 89 12

www.ccecrb.fgov.be

Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

Ernest Blerotstraat 1

1070 Brussel

tel: 02/233 41 11

fax: 02/233 44 88

e-mail: fod@werk.belgie.be

www.werk.belgie.be

Nationale Arbeidsraad (NAR)

Blijde Inkomstlaan 17-21

1040 Brussel

tel: 02/233 88 11

fax: 02/233 89 38

www.cnt-nar.be

Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ)

Victor Hortaplein 11

1060 Brussel

tel: 02/509 31 11

fax: 02/509 30 19

www.onss.fgov.be

Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA)

Keizerslaan 7

1000 Brussel

tel: 02/515 41 11

fax: 02/514 11 06

www.rva.be

Unie voor Social Profit Ondernemingen (Unisoc)

Kolonel Bourgstraat 112 bus 5

1140 Evere

tel: 02/739 10 72

fax: 02/736 75 06

e-mail: info@unisoc.be

www.unisoc.be

VLAANDEREN

Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) - Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité (VESOC)

Wetstraat 34-36
1000 Brussel
tel: 02/209 01 11
fax: 02/217 70 08
www.serv.be

SOCIARE

Ravensteingalerij 28 bus 3
1000 Brussel
tel: 02/503 18 11
fax: 02/514 57 36
e-mail: info@sociare.be
www.sociare.be

Tracé Brussel vzw

Antwerpselaan 26
1000 Brussel
tel: 02/511 99 72
fax: 02/511 98 27
e-mail: info@tracebrussel.be
www.tracebrussel.be

Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB)

Keizerslaan 11
1000 Brussel
tel: 0800/30 700
fax: 02/506 15 90
e-mail: info@vdab.be
www.vdab.be

Vereniging voor Social Profit Ondernemingen vzw (Verso)

Kolonel Bourgstraat 122 bus 4

1140 Evere

tel: 02/739 10 71

fax: 02/736 75 06

e-mail : info@verso-net.be

www.verso-net.be

Vlaams Instituut voor Vorming en Opleiding vzw (VIVO)

Handelskaai 48

1000 Brussel

tel: 02/250 37 77

fax: 02/250 38 58

e-mail: info@vivosocialprofit.org

www.vivosocialprofit.org

Departement Werk en Sociale Economie

Koning Albert II laan 35 bus 20

1030 Brussel

tel: 02/553 42 56

fax: 02/553 43 90

e-mail: werkgelegenheid@vlaanderen.be

www.werk.be

Vlaamse Social Profit Fondsen vzw (VSPF)

Handelskaai 48

1000 Brussel

tel: 02/227 60 01

fax: 02/250 38 58

e-mail: info@vspf.org

www.vspf.org

Bijlage: overzicht cao's socioculturele sector

Arbeidsduur en flexibele tewerkstelling

- Sectorale flexibiliteit: cao van 25 oktober 1999 (gewijzigd bij cao van 25 maart '05)
- Nieuwe arbeidsregelingen: cao van 24 maart 2000
- KB sectorale flexibiliteit (werken op zon- en feestdagen, 's nacht, tot 11 u/dag en 50 u/week): 16 juni 1999

Lonen

- Besteding van de middelen voor het wegwerken van anomalieën in de socioculturele sector: cao van 29 april 2010
- Fonds tweede pensioenpijler PC 329.01: cao van 29 april 2010 bijdragebepaling 2010
- Gewaarborgd minimumloon 329.03 - cao van 30 juni 2009
- Fonds tweede pensioenpijler PC 329.01: cao van 28 april 2009 bijdragebepaling 2009
- Eindejaarspremie in erkende integratiecentra: cao van 8 maart 2006
- Eindejaarspremie in het maatschappelijk opbouwwerk: cao van 8 maart 2006
- Eindejaarspremie in andere sectoren: cao van 25 november 2008
- Eindejaarspremie in sectoren sociaal-cultureel volwassenenwerk, jeugd, cultuur, volkscultuur, amateurkunsten, archief- en documentatiecentra: cao van 25 november 2008
- Eindejaarspremie sector basiseducatie: cao van 28 november 2006
- Fonds tweede pensioenpijler PC 329.01: cao van 17 juni 2008 bijdragebepaling 2008
- Barema's, eindejaarspremie, vorming en compenserende aanwerving eindeloopbaan in Nederlandstalige SPI-sector in Brussel: cao van 24 november 2003
- Barema's in erkende integratiecentra en maatschappelijk opbouwwerk: cao van 24 september 2003
- Barema's in sectoren sociaal-cultureel volwassenenwerk, jeugd, cultuurcentra, volkscultuur, amateurkunsten, archief en documentatiecentra: cao van 30 januari 2003
- Syndicale premie: cao van 16 oktober 2002
- Haard- en standplaatstoelage in sector maatschappelijk opbouwwerk: cao van 13 november 2001
- Betaalde carenzdag: cao van 20 november 2000
- Indexeringen lonen: cao van 20 maart 1997

Opleiding, vormingsbeleid en managementondersteuning

- Vorming PC 329.03: cao van 30 juni 2009
- Vorming PC 329.01: cao van 18 mei 2009
- Rsz-bijdrage fonds risicogroepen 2009-2010: cao van 19 maart 2009
- VIA-middelen vorming: cao van 19 maart 2001
- Fonds risicogroepen (oprichting en statuten): cao van 20 maart 1997 gewijzigd door cao van 4 december 2009

Vakbondsafvaardiging

- Syndicale afvaardiging: cao van 31 maart 1999

Verlof, loopbaanonderbreking, vermindering van arbeidsprestaties

- Cao nr. 77 bis met betrekking tot tijdskrediet (inclusief laatste wijzigingen door cao nr. 77 sexies van 15 december 2009)
- Arbeidsvrijstelling 55+ (enkel PC 329.01): cao van 28 november 2006
- Vlaamse Aanmoedigingspremies in socialprofitsector: besluit van 3 mei 2002
- Tijdskrediet: cao van 19 februari 2002 ter uitvoering van cao nr. 77bis van 19 december 2001
- Extra verlof werknemers van 35 tot 44 jaar: cao van 20 november 2000
- Arbeidsvrijstelling 45+ en 50+: cao van 15 december 2003

Sociale Maribel

- Sociale Maribel fonds PC 329.03: cao van 13 december 2002
- Sociale Maribel Fonds PC 329.01: cao van 13 december 2002 tot vervanging van cao van 24 juni 1998 (gewijzigd)
- Sociale Maribel PC 329.03: cao van 13 december 2002
- Sociale Maribel PC 329.01: cao van 13 december 2002

Woon – werkverkeer

- Woon-werkverkeer cao van 4 december 2009 - 329.01
- Woon-werkverkeer met privévervoer: cao van 30 april 1997 - 329.03

Bijlage: samenstelling Raad van Bestuur Sociare ⁶¹

Deelsector	mandaten	vertegenwoordigers
Beroepsopleiding	5	Marleen Velleman (SLN) Silvie De Rore (WEB) Jef Jansen (Levanto) Herman Verhelst (Groep Intro) Nadja Vananroye (ISIS)
Cultuur ⁶²	2	Erik Krols (VOBK MHKA) Paul Sergier (Vereniging Vlaamse Cultuurcentra)
Jeugd	4	Kaat De Smet (Chirojeugd Vlaanderen) An Van Damme (JES) Tom Willox (Formaat)
Media	1	Lucie De Zutter (AVS)
Milieu	2	Lode Conings (BBL) Ann Monsaert (BBL –Natuurpunt)
Minderheden	2	Benny Brouwers (Vlaams Minderhedencentrum) Rudi Meert (Brussels Onthaalbureau)
Ontwikkelingssamenwerking	2	Blanche Boost (Copogram)
Samenlevingsopbouw	3	Dirk Masquillier (Riso Vlaams-Brabant) Anneleen Peeters (Werkhaven) Katleen Vermeiren (Manus-Pros)
Sociaal-cultureel volwassenenwerk	6	Marc Claes (Boerenbond) Fons De Neve (Gezinsbond) Veerle De Wandeler (Vormingplus Antwerpen) Karine Fredericq (VIVA-SVV) Lieve Van Hoofstadt (CCV) Peter Warson (Centravoc)
Sport	2	Liliane Roegies (Vlaams Bureau voor Sportbegeleiding) Geraldine Mattens (Vlaamse Sportfederatie)
Toerisme	1	Johan Poplemon (KMDA-Zoo)
	30	

⁶¹ Samenstelling Raad van Bestuur zoals verkozen op Algemene Vergadering Sociare van 17/11/2009

⁶² Omvat: cultuurcentra, cultuurspreiding, erfgoed, musea en bibliotheken & archieven

Bijlage: overzicht werkgeversvertegenwoordiging in sociaal overleg

overlegplatform	vertegenwoordiging werkgevers socioculturele sector
PC 329 voor de socioculturele sector	paritair beheersorgaan 8 effectieve en 8 plaatsvervangende mandaten voor RVB Sociare
PC 329.01 voor de socioculturele sector van de Vlaamse Gemeenschap	paritair beheersorgaan 7 effectieve en 7 plaatsvervangende mandaten voor RVB Sociare
PC 329.03 voor de federale en bicommunautaire socioculturele organisaties	paritair beheersorgaan 2 effectieve en 2 plaatsvervangende mandaten voor RVB Sociare
Sociaal Fonds van het Sociaal Cultureel Werk van de Vlaamse Gemeenschap (Fonds Risicogroepen)	paritair beheersorgaan 5 mandaten voor RVB Sociare
Fonds Sociale Maribel voor de Socioculturele Sector van de Vlaamse Gemeenschap	paritair beheersorgaan 7 mandaten voor RVB Sociare
Vlaamse Social Profit Fondsen (VSPF)	2 vertegenwoordigers in AV en 2 mandaten in RVB wordt opgenomen door Sociare
Unie van Social Profit Ondernemingen (Unisoc)	2 vertegenwoordigers in AV en 1 mandaat in RVB opgenomen door medewerkers Sociare
Vereniging voor Social Profit Ondernemingen (Verso)	2 vertegenwoordigers in AV en 1 mandaat in RVB en Bureau opgenomen door medewerkers Sociare
Brusselse Confederatie van Social Profit Ondernemingen	1 mandaat in AV, RVB en Bureau opgenomen door medewerkers Sociare
VIVO	mandaat in AV en RVB (mandaat namens Verso) opgenomen door medewerkers Sociare

Wegwijs in het werkgeverschap van de ngo-derden (paritair comité 329) is een uitgave van SLN vzw met de steun van de Vlaamse Gemeenschap. SLN is de erkende koepel van de 'derden' in Vlaanderen, de niet-commerciële aanbieders van begeleidingstrajecten naar werk.

Heeft u op- of aanmerkingen of wil u een aantal exemplaren van deze publicatie bestellen, dan kan u contact opnemen met:

SLN
Reigerstraat 10
9000 Gent
Tel. 09/220.84.31
Fax: 09/220.81.73
e-mail: info@sln.be
website: www.sln.be

Verantwoordelijke uitgever: Marleen Velleman
Druk: maart 2011 (2^odruk)

D 2011 7860 1