

Dossier en aanbevelingen dienstencheques

Inhoud

- Inleiding	1
- Vergelijking PWA en dienstenchequesysteem	1
- Paritaire comités	6
- Evaluatierapporten dienstencheque	8
- Behoeftonderzoek Markant	14
- Project home managers	14
- Bedenkingen/knelpunten	15
- Aanbevelingen	19

Inleiding

Het dienstenschequesysteem bestaat sinds 2001¹. Het systeem kent een stijgend succes. De vraag naar kwalitatieve en duurzame ondersteuning bij het huishoudelijk werk neemt toe. Bovendien zal de zorgvraag als gevolg van de vergrijzing en de toenemende beroepsarbeid van vrouwen ook stijgen. Maar er rijzen vragen over de betaalbaarheid. De overheid stuurt het systeem af en toe bij.

Dit dossier bevat een stand van zaken over het dienstenchequesysteem anno 2008. Het tweede deel bevat een reeks Vrouwenraadaanbevelingen.

Vergelijking PWA² en dienstenchequesysteem³

PWA	Dienstencheques
Doel maatregel	
De oprichting van plaatselijke werkgelegenheidsagentschappen in de gemeenten of in een groep van gemeenten heeft tot doel te voldoen aan de vraag naar een aantal activiteiten die niet in de normale arbeidscircuits worden uitgevoerd en die niet met deze laatste concurreren. Anderzijds dienen de PWA's ook te voldoen aan de vraag naar werk vanwege de langdurig werklozen, de leefloners en sommige rechthebbenden op financiële maatschappelijke hulp, categorieën die	Initiatief ter bevordering van buurtdiensten en -banen. Het creëren van arbeidsplaatsen en het bestrijden van zwartwerk waren de oorspronkelijke doelstellingen. Anno 2008 is er een verschuiving merkbaar ⁴ : van het solvabiliseren van het potentieel aan buurtdiensten naar een deregulariseringsfunctie, m.a.w. het gevaar van het wegconcurreren van bestaande diensten en fragmentering van arbeidsrelaties.

¹ Wet van 20 juli 2001 tot bevordering van de buurtdiensten en banen, [2001012803](#)

² <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=718>

³ <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=10146>

⁴ Seminarie 'De dienstencheques: springplank of valstrik voor mensen in armoede en bestaansonzekerheid?', 27 mei 2008, georganiseerd door het Steunpunt tot bestrijding van armoede, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting.

<p>moeilijk een plaats op de arbeidsmarkt vinden.</p> <p>➤ Occasionele arbeid</p>	<p>➤ Reguliere arbeid</p>
<p>Gebruikers</p>	
<p>De PWA-werknemer kan activiteiten uitoefenen op verzoek van particuliere gebruikers, vzw's, lokale overheden, niet-commerciële verenigingen, onderwijsinstellingen en land- of tuinbouwbedrijven.</p> <p>Het aantal activiteitsuren is voor de gebruikers niet beperkt, want een gebruiker kan beroep doen op meerdere PWA-werknemers.</p> <p><u>Toegelaten activiteiten</u></p> <p>Bij privé-personen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - thuishulp met huishoudelijk karakter opgelet: vanaf 1 maart 2004 zijn er voor thuishulp van huishoudelijke aard geen nieuwe intreders in het systeem. De PWA-werknemers die reeds activiteiten van thuishulp van huishoudelijke aard hebben uitgevoerd kunnen via het PWA deze activiteiten verder blijven uitoefenen bij de reeds ingeschreven gebruikers voor thuishulp van huishoudelijke aard; - hulp voor klein tuinonderhoud; - hulp voor de opvang of begeleiding van kinderen, zieken, bejaarden of gehandicapten; - hulp bij het vervullen van administratieve formaliteiten. <p>Bij lokale overheden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - de activiteiten van stadswachter opgelet: vanaf 1 januari 2003 zijn er voor de activiteiten van stadswachter geen nieuwe intreders in het systeem. De PWA-werknemers die reeds activiteiten van stadswachter hebben uitgevoerd en die dit wensen kunnen via het PWA deze activiteiten verder blijven uitoefenen; - hulp bij tijdelijke of uitzonderlijke taken die door recente maatschappelijke evoluties ontstaan zijn of sterk toegenomen zijn en die niet door het gewone personeel of in het gewone arbeidscircuit worden verricht (o.a. occasionele hulp in de gemeentelijke 	<p>De dienstencheque maakt het voor particulieren (gebruikers) mogelijk een erkende onderneming te betalen voor hulp van huishoudelijke aard:</p> <ul style="list-style-type: none"> - activiteiten bij de gebruiker thuis: schoonmaken van de woning met inbegrip van de ramen, wassen en strijken, kleine occasionele naaiwerken, bereiden van maaltijden; - activiteiten buiten het huis van de gebruiker: boodschappendienst, begeleid vervoer van personen met beperkte mobiliteit, strijken met inbegrip van verstelwerk van het te strijken linnen. <p>Sinds 1 januari 2006 hebben vrouwelijke zelfstandigen die pas bevallen zijn recht op moederschapshulp. Elke zelfstandige die bevallen is en aan de nodige voorwaarden voldoet kan via haar sociaal verzekeringsfonds 105 gratis dienstencheques bekomen.</p> <p>Sinds 1 juli 2007 is de regeling in verband met moederschapsverlof van vrouwelijke zelfstandigen aangepast. Ze hebben de keuze om 6, 7 of 8 weken vergoede moederschapsrust op te nemen (7, 8 of 9 weken in geval van de geboorte van een meerling). De periode van moederschapsrust vangt aan ten vroegste vanaf de derde week voor de vermoedelijke bevallingsdatum en ten laatste vanaf de zevende dag voor de vermoedelijke bevallingsdatum. Het saldo wordt opgenomen na de bevalling. De uitkering bedraagt 347,11 euro. Degenen die na hun bevallingsrust opnieuw aan de slag willen kunnen gratis 105 dienstencheques ter waarde van 6,70 euro bekomen. Daarmee kunnen ze via een dienstenchequeonderneming hulp bij huishoudelijke taken betalen. De ministerraad van 23 mei 2008 heeft een ontwerp van KB goedgekeurd dat de termijn verlengt waarin vrouwelijke zelfstandigen een aanvraag voor</p>

<p>bibliotheek, hulp bij het begeleiden van sociaal zwakkeren, hulp bij het beschermen van het leefmilieu en bij het tegemoetkomen aan buurtnoden, regelen van het verkeer aan scholen, taken betreffende preventie en veiligheid).</p> <p>Bij vzw's en andere niet-commerciële verenigingen:</p> <ul style="list-style-type: none">- taken die door hun aard, hun omvang of door hun occasionele aard gewoonlijk door vrijwilligers worden verricht, en die niet tot het dagelijks beheer behoren (o.a. administratieve hulp in geval van uitzonderlijke activiteiten, hulp bij de organisatie en tijdens het verloop van verschillende evenementen, hulp voor het onderhoud van sportterreinen en kleedkamers, steward). <p>Bij onderwijsinstellingen:</p> <ul style="list-style-type: none">- taken die door hun aard, hun omvang of door hun occasionele aard normaal door vrijwilligers worden verricht, en die niet door het gewone personeel of in het gewone arbeidscircuit verricht worden (o.a. vóór- en naschoolse kinderopvang, hulp bij de organisatie van naschoolse activiteiten, hulp bij het begeleiden van kinderen naar activiteiten, hulp bij het begeleiden van de schoolbus). <p>In de land- en tuinbouwsector:</p> <ul style="list-style-type: none">- in verband met de tuinbouwsector: alle activiteiten die behoren tot de sector, met uitzondering van de champignonenteelt en van het aanplanten en onderhoud van parken en tuinen;- in verband met de landbouwsector: seizoensgebonden activiteiten toegestaan in piekperiodes, bijvoorbeeld het planten en oogsten. Het besturen van machines en het gebruik van chemische producten zijn uitgesloten. <p>Deze lijst van toegelaten activiteiten kan verschillen per PWA.</p> <p>De <u>kostprijs van de PWA-cheques</u> voor de gebruiker varieert van 4,95 € tot 7,45 €, en hangt af van PWA tot PWA en eventueel van het soort gepresteerde activiteit.</p>	<p>moederschapshulp kunnen indienen: het geeft zelfstandigen de kans om hun aanvraag tot 15 weken na de bevallingsdatum in te dienen.</p> <p><u>Kostprijs dienstenscheques</u> De dienstenscheque kost voor de gebruiker 6,70 € en is 8 maanden geldig. Vanaf 1 mei 2008 is de kostprijs 7 euro per cheque en kan elke persoon er jaarlijks maximum 750 bestellen. Voor personen met een handicap, ouderen, ouders van een</p>
--	--

<p><u>Belastingvoordeel</u> Voor de particuliere gebruiker geldt een belastingvoordeel voor het aantal aangekochte PWA-cheques op naam per jaar. Dit belastingvoordeel is van toepassing op de eerste 2360 € (voor het aanslagjaar 2008).</p>	<p>minderjarige met een handicap en alleenstaande ouders is er de mogelijkheid om 2000 dienstencheques te bekomen.⁵ De werknemer overhandigt deze cheque(s) aan zijn werkgever (de erkende onderneming). De erkende onderneming maakt deze cheque(s) over aan het uitgiftebedrijf (Sodexo). De cheques zijn voor de erkende onderneming geldig tot 9 maanden na uitgifte. Het uitgiftebedrijf stort vervolgens de waarde van de dienstencheque (6,70 €) vermeerderd met de federale tegemoetkoming (13,30 €) aan de erkende onderneming. De erkende onderneming krijgt in totaal dus 20,00 € per dienstencheque. (Indien de spilindex in december 2007 wordt overschreden, zal de federale tegemoetkoming vanaf 1 januari 2008 13,58 € bedragen.)</p> <p><u>Belastingvoordeel</u> De aankoop van dienstencheques is fiscaal voordelig. Per belastingplichtige geeft dit recht op een belastingvermindering van 30%. De korting wordt berekend op het totale bedrag van de aankoop van dienstencheques, met een beperking tot 2.310 euro (aanslagjaar 2007, inkomsten van het jaar 2006). Cheques die gekocht worden aan 6,70 € per stuk kosten dus, na aftrek, 4,69 €; aan 7 euro per stuk is dat na aftrek 4,90 euro.</p> <p>Met de verhoging van de kostprijs van de dienstencheque tot 7 euro zullen er nog maximum 350 cheques per jaar fiscaal aftrekbaar zijn.</p>
<p>Werkgevers Het PWA is de werkgever van de PWA-werknemers en bezorgt hen uiterlijk tegen hun eerste prestatie een PWA-arbeidsovereenkomst en een prestatieformulier.</p>	<p>De diensten worden uitgevoerd door werknemers aangeworven in bedrijven die specifiek erkend werden in het kader van het dienstenchequesysteem. De ondernemingen die kunnen toetreden tot het dienstenchequesysteem zijn o.a. commerciële bedrijven (bv. schoonmaak- en interimbedrijven), zelfstandigen die werknemers aanwerven, VZW's, ziekenfondsen, PWA's, gemeenten, OCMW's en social-profit ondernemingen.</p>

⁵ Persbericht van de ministerraad van 20 maart 2008

	<p>De onderneming ontvangt 20,28 euro per dienstencheque, dat is de aankoopprijs plus de federale tussenkomst. De onderneming zal voortaan (met de prijsstijging tot 7,00 euro per cheque voor de gebruiker) 20,50 euro per cheque ontvangen: 7,00 euro plus 13,50 euro federale tussenkomst.</p>
<p>Werknemers</p>	
<p>Verschillende categorieën kunnen in het kader van een PWA activiteiten uitvoeren:</p> <ul style="list-style-type: none"> - de uitkeringsgerechtigde volledig werklozen die minstens 2 jaar werkloos zijn; - de uitkeringsgerechtigde volledig werklozen van 45 jaar en ouder die minstens 6 maand werkloos zijn; - de werklozen die gedurende de 36 maanden voorafgaand aan hun inschrijving bij een PWA gedurende minstens 24 maanden een uitkering hebben genoten; - de werkzoekenden die recht hebben op het leefloon of financiële maatschappelijke hulp. <p>De PWA-werknemer mag maximum 45 uren per maand werken (maximum 150 uren per maand in de land- en tuinbouw) en 630 uren per jaar. De PWA-stadswachter werkt gemiddeld 53 uren per maand. De PWA-werknemer wordt door de gebruikers uitbetaald in cheques.</p> <p>De langdurig werkloze ontvangt een globaal maandinkomen gelijk aan het bedrag van zijn volledige werkloosheidsuitkering, vermeerderd met een belastingvrij bedrag van 4,10 € per gepresteerd uur. Dit geeft een meerinkomen van 184,50 € per maand indien hij 45 uur presteert (en 217,30 € voor een stadswachter). De gerechtigden op het leefloon of financiële maatschappelijke hulp ontvangen hun uitkering, aangevuld op soortgelijke manier. Indien de PWA-werknemer verplaatsingskosten heeft, kan het PWA van de gebruiker een gedeeltelijke of gehele tegemoetkoming in die kosten eisen.</p>	<p>De werknemer moet aan geen enkele specifieke voorwaarde voldoen voor zijn aanwerving. In principe komt dus iedereen in aanmerking voor een tewerkstelling in het kader van de "dienstencheques". De werknemer met een "arbeidsovereenkomst dienstencheques" behoort tot een van de volgende twee categorieën:</p> <p>De werknemers van categorie A zijn de werknemers die een werkloosheidsuitkering, een leefloon of financiële sociale hulp ontvangen tijdens hun tewerkstelling met een arbeidsovereenkomst dienstencheques; Deze arbeidsovereenkomst is een gewone arbeidsovereenkomst, met een aantal specifieke kenmerken: het kan zowel gaan om een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur of van bepaalde duur, voltijds of deeltijds.</p> <p>De werknemers van categorie B zijn alle andere werknemers die tewerkgesteld zijn met een arbeidsovereenkomst dienstencheques.</p> <p>Werknemers kunnen ook aangeworven worden in het kader van plannen als Activa en Sine; de werkgever geniet dan van vermindering op patronale bijdragen.</p> <p>Met werknemers van categorie A kan de werkgever een contract van bepaalde duur van maximum 6 maanden afsluiten. De enige voorwaarde is dat elke begonnen prestatie minstens 3 uur moet duren. Tijdens deze periode van 6 maanden, verbindt de werknemer zich ertoe elk bijkomend uur dat de werkgever aanbiedt, te aanvaarden. Na 6 maanden moet de werkgever een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur voor minstens een halftijdse betrekking geven.</p>

	<p>Voor alle andere werknemers is de periode vastgesteld op 3 maanden en bestaan er geen minimumvoorwaarden met betrekking tot de gepresteerde uren. Na de 3 maanden moet de werkgever een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur zonder minimumvoorwaarden aanbieden.</p> <p>Voor de werknemer gelden volgende voordelen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - er is een arbeidsovereenkomst; - er wordt een loon toegekend op basis van de geldende barema's van de activiteitensector; maandloon wordt niet berekend op basis van het aantal dienstencheques dat werknemer aan werkgever voor de betrokken maand overhandigt. Werknemer ontvangt wat in arbeidsovereenkomst werd overeengekomen. - er worden rechten opgebouwd in de sociale zekerheid (ziekteverzekering - invaliditeit, werkloosheid, pensioenen, jaarlijkse vakantie, verzekering tegen arbeidsongevallen).
<p>Statistieken</p>	
<p>http://www.werk.belgie.be/WorkArea/showcontent.aspx?id=8362 aantal personen met PWA-contract, 2006 België: 7.533 mannen en 22.358 vrouwen http://www.werk.belgie.be/WorkArea/showcontent.aspx?id=8360 aantal gepresteerde uren 2006 België: mannen: 2.788.016, vrouwen: 8.249.432</p>	<p>http://www.werk.belgie.be/WorkArea/showcontent.aspx?id=8274 erkende ondernemingen december 2007 België: 1.720 gebruikers: 598.375 april 2008: 600.000 gebruikers; ca. 90.000 werknemers (Minister Milquet)</p>

[Wetgeving dienstencheques](#), Belgisch Staatsblad

[Statistieken dienstencheques RVA](#)

Paritaire comités

Paritair Comité 322 voor de uitzendarbeid en erkende ondernemingen die buurtwerken of- diensten leveren en Paritair Subcomité 322.01 voor de erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren
zie: http://www.groups.be/1_26739.htm

Sinds 1 januari 2004 werd het bevoegdheidsgebied van het paritair comité voor uitzendarbeid uitgebreid tot de erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren. Het betreft in feite ondernemingen die een afdeling

dienstencheques hebben opgericht en erkend werden om diensten te verlenen aan particulieren.

Sinds 1 januari 2004, werd ook een paritair subcomité, Paritair subcomité voor de erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren genaamd, opgericht dat bevoegd is voor de werknemers die in het kader van de dienstencheques tewerkgesteld zijn (P.S.C. 322.01).

De situatie van de ondernemingen die een gemengde activiteit uitoefenen, namelijk tegelijkertijd een activiteit 'dienstencheques' en een andere activiteit (schoonmaak, bejaardenhulp, enz.) was echter niet erg duidelijk voor wat het toe te passen paritair comité betreft.

Om deze onduidelijkheid te verhelpen zijn twee koninklijke besluiten, in oktober 2006 verschenen in het Belgisch Staatsblad (K.B. 24.9.2006 - B.S. 3.10.2006 et K.B. 13.10.2006 - B.S.20.10.2006), het bevoegdheidsgebied van P.C. 322 en P.S. 322.01 gewijzigd.

Voor de activiteit dienstencheques vallen volgende ondernemingen voortaan onder de bevoegdheid van het P.S.C. 322.01:

- a) de erkende uitzendbureaus die in de schoot van hun onderneming een "sui generis afdeling" hebben die zich inlaat met de tewerkstelling in het kader van dienstencheques en hun werknemers tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst dienstencheques;
- b) de werkgevers en hun werknemers tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst dienstencheques.

Het Paritair Subcomité voor de erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren is niet bevoegd indien het een sui generis afdeling betreft die is opgericht binnen een onderneming die een andere activiteit dan het leveren van buurtwerken of -diensten heeft en waarvoor een specifiek en werkend paritair comité bevoegd is, ongeacht of deze andere activiteit de hoofdactiviteit van de onderneming betreft of niet.

Is, als gevolg van deze wijziging, het paritair subcomité 322.01 altijd bevoegd voor de activiteiten 'dienstencheques'? Men moet het volgende onderscheid maken:

- ofwel betreft het een uitzendbedrijf met een erkende afdeling 'dienstencheques' ==> P.S.C. 322.01
- ofwel betreft het een onderneming (met of zonder winstoogmerk) die werknemers tewerkstelt in het kader van 'dienstencheques' ==> P.S.C. 322.01 behalve in hierna vermelde gevallen:
- indien de onderneming die werknemers in het kader van 'dienstencheques' tewerkstelt in een afzonderlijke afdeling (sui generis) ook een andere activiteit uitoefent waarvoor een specifiek en werkend paritair comité bevoegd is, ongeacht of deze andere activiteit de hoofdactiviteit van de onderneming is of niet, dan is het P.S. 322.01 niet bevoegd ==> in dat geval zullen de werknemers die in het kader van 'dienstencheques' tewerkgesteld zijn, afhangen van het P.C. dat voor de andere activiteit bevoegd is net zoals de werknemers die in het kader van die andere activiteit tewerkgesteld zijn.

Voorbeeld: een schoonmaakbedrijf (P.C.121) richt een afdeling 'dienstencheques' op binnen de onderneming ==> alle arbeiders van die onderneming vallen onder P.C. 121.

N.B.: indien betrokken werkgever toch wil dat de activiteit 'dienstencheques' onder de bevoegdheid van het P.S. 322.01 valt, heeft hij geen andere keuze dan een aparte juridische entiteit op te richten voor de uitoefening van deze activiteit.

Inwerkingtreding: de nieuwe bepaling van het bevoegdheidsgebied van het paritair subcomité voor de erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren (P.S.C. 322.01) is sinds 30 juni 2006 van toepassing.

Praktisch gevolg: de werkgevers die werknemers in het kader van 'dienstencheques' tewerkstellen in een afzonderlijke afdeling van de onderneming die bovendien een andere activiteit heeft, ressorteren sinds 30 juni 2006 nog onder één enkel paritair comité, namelijk dat wat bevoegd is voor de andere activiteit (zie voorbeeld hierboven). Alle collectieve arbeidsovereenkomsten, gesloten in dit P.C., zijn voortaan van toepassing op alle werknemers van de onderneming.

Evaluatierapporten dienstencheques

De overheid beoogde de creatie van 25.000 banen tegen eind 2007, voornamelijk voor laaggeschoolde werknemers en het omzetten van zwart werk in arbeid in loondienst. Het stelsel biedt aan PWA-werknemers ook de mogelijkheid om over te stappen naar een volwaardig werknemersstatuut.⁶

Volgens de **Evaluatierapporten** 2005 en 2006⁷, uitgevoerd door **Idea Consult**:
Omvang van het systeem/kernindicatoren

Doelgroep	Indicator	Bereik 2005	Bereik 2006
gebruikers	Aantal ingeschrevenen	120.247	420.007
	Aantal gebruikers die minstens 1 bestelling plaatsten	98.814	316.101
	Aantal gebruikers die minstens 2 bestellingen plaatsten	67.005	263.711
	Aantal aangekochte cheques	8.111.261	36.096.682
ondernemingen	Aantal erkende ondernemingen	785	1.479
	Aantal actieve ondernemingen op 31 dec	504	1.162
	Aantal terugbetaalde cheques	5.619.745	32.186.234
werknemers	Aantal werknemers	15.077	61.759
	Aantal werknemers op 31 december		41.598

Gebruikers

2005	2006
- ongeveer 70% van de gebruikers zijn vrouwen	
- eenderde van de gebruikers is ouder	- meer dan de helft is tussen 30 en 50

⁶ Zie Evaluatierapport van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Evaluatie van het stelsel van de dienstencheques voor buurtdiensten en -banen 2005, p.6;

<http://www.werk.belgie.be/WorkArea/showcontent.aspx?id=6008>

⁷ <http://www.werk.belgie.be/WorkArea/showcontent.aspx?id=9000>

<p>dan 60 jaar</p> <ul style="list-style-type: none"> - ongeveer de helft van de gebruikers is loontrekkende of ambtenaar en iets meer dan een kwart is met pensioen - 1/5^{de} van de gebruikers heeft een netto-inkomen tussen 1.000 en 2.000 euro per maand - ruim 40% van de gebruikers heeft geen personen ten laste; een bijna even grote groep heeft twee of meer personen ten laste - de motieven volgens de graad van belangrijkheid: sociale bescherming en verzekering werknemer; legaal karakter dienstverlening; aantrekkelijke kostprijs; fiscale aftrekbaarheid; makkelijkere combinatie werk en huishouden; tijd vrij voor andere activiteiten; taken fysiek niet meer aankunnen 	<p>jaar; bijna 1 op 3 is 60-plus</p> <p>Zelfstandige werkneemsters die pas bevallen zijn kunnen sinds 1 januari 2006 na hun bevallingsrust van moederschapshulp genieten onder de vorm van 70 dienstencheques; in december waren 1.624 vrouwelijke zelfstandigen ingeschreven.</p>
--	--

Werknemers

2005	2006
<ul style="list-style-type: none"> - 98,1 % vrouwen; - iets minder dan een kwart is jonger dan 30 jaar; eenderde is dertiger; meer dan 40% is ouder dan 40 jaar; eentiende is ouder dan 50 jaar; - 37% is gehuwd of woont samen en heeft personen ten laste; meer dan een kwart is gehuwd of woont samen en er zijn geen personen ten laste; ongeveer 35% is alleenstaand met of zonder kinderen; - 40% is laaggeschoold; iets meer dan de helft heeft een diploma hoger secundair (5,3% hoger onderwijs buiten de universiteit, 1,5% universitair onderwijs); - 87% heeft de Belgische nationaliteit; 7% komt uit EU-landen en 6 uit niet-EU-landen (8% van de totale Belgische beroepsbevolking heeft een vreemde nationaliteit); - plaats van tewerkstelling: 96,0% bij klant thuis, 2,6% bij werkgever, 4,0% thuiswerk, 3,2% variabele locaties; - arbeidsduur: de maximale wekelijkse arbeidsuur voor werknemers met arbeidsovereenkomst dienstencheques wordt beïnvloed door cao's die gesloten 	<ul style="list-style-type: none"> - 98,4 % vrouwen - één kwart is jonger dan 30 jaar en bijna 2 op 3 is tussen 30 en 50 jaar - gemiddeld 42% behoort tot categorie A die instaat voor 39% van het totaal gepresteerde uren. - Gemiddeld aantal werkuren/week op ogenblik van enquêtering: 38u of meer: 8,4%, 31-37u: 14,2%, 26-30u: 13,5%, 20-25u: 29,9%, 19u: 11,0%, 14-18: 9,8%, 10-13u: 5,3%, minder dan 10u: 7,9%. - - Extra voordelen: <ul style="list-style-type: none"> - Wettelijke eindejaarspremie: 92,6% - Werkkledij: 65,0% - Maaltijdcheques: 31,2% - Extra verlofdagen: 26,3% - Hospitalisatieverzekering: 16,1% - Cadeaucheques: 15,6% - Extra legale eindejaarspremie: 8,6% - Autoverzekering: 8,2% - Bedrijfswagen: 3,4% - Motieven om te werken: 83% bewuste keuze; in volgorde van belangrijkheid: geld verdienen, dichtbij huis werken, flexibel werken, voldoening, sociaal contact, uitweg uit zwart werk, opstap naar

<p>zijn in het paritaire comité waaronder de erkende onderneming valt of die op ondernemingsvlak wordt afgesloten. Voor de werknemers die ressorteren onder het nieuw subcomité 322.01 dat op basis van de wetgeving dienstencheques kan worden opgericht, wordt in afwachting van het vastleggen van een eigen regeling, de wekelijkse arbeidsduur begrensd op 38 uren. 16% werkt 19u/week; 26% tussen 20 en 25u; 9% voltijds; ongeveer 1/10^{de} 10u of minder.</p> <ul style="list-style-type: none">- netto-maandinkomen: vanaf 1.000 euro/maand: 19,5%; van 700 tot 1.000: 33,6%; 500 tot 700: 30,0%; 100 tot 500: 16,9%- ontvangen naast loon ook:<ul style="list-style-type: none">- aanvullende werkloosheidsuitkering RVA: 17,5%- leefloon of financiële sociale hulp: 2,2%- Riziv-uitkering: 0,6%- Pensioen: 0,6%- Overige (bv. aanmoedigingspremie, activaplan): 0,6%- Geen: 78,3%- 2/3^{de} is tevreden over loon; ruim 1/5^{de} is ontevreden- drie belangrijkste motieven: sociaal contact, werken geeft voldoening, inkomen- vergoedingen voor verplaatsingskosten:<ul style="list-style-type: none">- vergoeding voor woon-werk verkeer en werk-werk verkeer: 34,6%- werk-werk verkeer: 3,5%- woon-werk verkeer: 39,6%- geen: 22,3%- geboden opleidingsfaciliteiten: 13% kreeg een opleiding voor ze begonnen te werken ofwel als ze al werkten (tussen 1 en 5 dagen: 32,1%; tussen 6 en 10 dagen: 30,9%; meer dan 10 dagen: 37,0%); private onderneming: 10,9%; gemeente-OCMW-PWA: 38,0%; non profit of sociale economie: 18,5%; interim= 2,9- loon- en arbeidsvoorwaarden:<ul style="list-style-type: none">- beperkt bedrijf zich tot de verplichte minima, bepaald door het bevoegde PC: ja: 42,6%; neen: 57,4%;- deze analyse volgens type bedrijf:	<p>ander werk, geen inschrijving in PWA mogelijk, en verder: vermijden werkloosheid, geen alternatieve job beschikbaar (geen diploma, te hoge leeftijd), financiële noodzaak, recht op pensioen, arbeidsongevallenverzekering</p> <p>Motieven uitstroom: Aanbod aantrekkelijkere job, tijdelijke job, ontevreden over loon, fysiek te zwaar, ontevreden over soort werk, ontevreden over aantal uren, te hoge werkdruk, ontevreden over opeenvolging contracten.</p> <p>Opleiding of <u>be</u>geleiding door bedrijf of <u>niets</u>:</p> <ul style="list-style-type: none">- inschakelingsbedrijf: 71% o, 24% b, 6%n- OCMW: 63% o, 12% b, 25% n- Vzw: 41% o, 24% b, 35% n- Interim: 38% o, 14% b, 48% n- PWA: 36% o, 10% b, 54% n- Commercieel private onderneming: 32% o, 38% b, 30% n- Gemeente: 17% o, 0% b, 83% n- Natuurlijk persoon; 9% o, 41% b, 50% n
---	---

<p>private onderneming: ja: 68,4%, neen: 31,6%; gemeente-OCMW- PWA: ja: 40,2%, neen: 59,8%; non- profit of sociale economie: ja: 33,3%, neen: 66,7%; interim: ja: 16,7%; neen: 83,3%.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gemiddeld aanvangsbrutoloon per activiteit: <ul style="list-style-type: none"> - Schoonmaak woning: 8,84 euro - Wassen en strijken bij gebruiker thuis: 8,74 - Kleine occasionele naaiwerken: 8,75 - Bereiden van maaltijden: 8,71 - Mindermobielencentrale: 8,95 - Boodschappendienst: 8,95 - Strijken buitenhuis: 9,03 - sociale voordelen door erkende dienstencheque-ondernemingen: <ul style="list-style-type: none"> - hospitalisatieverzekering: 17,3% - maaltijdcheques: 26,9 - eindejaarspremie: 64,5 - vakantiegeld: 83,3 	
---	--

- Contracten in 2005:
 - Van onbepaalde duur: van in het begin: 50,2%; eerst van bepaalde duur: 27,8%
 - Van bepaalde duur: 22,0%

	Onbepaalde duur	Bepaalde duur minder dan 1 week	Bepaalde duur 1 week of langer
Private onderneming	98,6	1,4	0
interimbedrijf	51,8	11,1	37,1
Non-profit of sociale economie	93,1	5,2	1,7
Gemeente, OCMW of PWA	91,6	8,4	0

	Onbepaalde duur	Bepaalde duur minder dan 1 week	Bepaalde duur 1 week of langer
Huishoudelijke taken	77,9	6,7	15,4
Mindermobielencentr ale	84,2	10,5	5,3
Boodschappendienst	85,0	3,3	11,7
Strijken buiten huis	65,3	12,2	22,5

Contracten in 2006

	Aantal werknemers	Onbepaalde duur	Bepaalde duur
Private ondernemingen	36.077	25.121	641.472
Private non-profit ondernemingen	21.692	20.259	13.249
Publieke ondernemingen	3.990	3.365	2.184

totaal	61.759	48.745	656.905
--------	--------	--------	---------

Private ondernemingen: commerciële private, interimbedrijf, natuurlijke persoon

Private non-profit ondernemingen: inschakelingsbedrijf, vzw, PWA

Publieke ondernemingen: gemeente, OCMW

Toepassing wetgeving 2006

Verplichte bepalingen:

- aanbieden van een contract van onbepaalde duur na 3 of 6 maanden: 86,2%
- aanbieden van bijkomende uren voor werknemers van categorie A: 64,4%
- voorafgaande verplichting om de intentie tot het sluiten van een arbeidsovereenkomst DCH vooraf schriftelijk vast te leggen: 58,0%

Niet-verplichte bepalingen:

- aanvragen inkomensgarantie-uitkering door deeltijdse werknemers van categorie A: 76,3%
- mogelijkheid om opeenvolgende contracten van bepaalde duur aan te bieden: 52,3%
- mogelijkheid tot verkorte opzegging: 39,0%
- mogelijkheid om in de eerste 6 maanden van de tewerkstelling van een werknemer van categorie A minder dan 1/3^{de} van een voltijdse baan te werk te stellen: 37,2%
- mogelijkheid om van een werknemer van categorie B minder dan 3u per dag te laten werken: 24,3%
- mogelijkheid van een verkorte proefperiode (3 dagen): 23,3%

(het niet-toepassen van een verplichte bepaling betekent niet altijd een inbreuk op de regelgeving; het kan zijn dat de betrokken situatie zich niet in het bedrijf heeft voorgedaan).

Evaluatierapport van Pricewaterhouse Coopers, 2007

Financiële audit van het stelsel van dienstencheques voor buurtdiensten en banen in opdracht van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

<http://www.werk.belgie.be/WorkArea/showcontent.aspx?id=10286>

Steunpunt tot bestrijding van armoede, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting

Verslag 2007 "Strijd tegen armoede: evoluties en perspectieven. Een bijdrage aan politiek debat en politieke actie"

<http://www.armoedebestrijding.be/tweejaarlijksverslag4.htm>

Thematisch overleg. 2. De Dienstencheques als wijze van socioprofessionele inschakeling

Besluit en aanbevelingen van het thematisch overleg:

- Een job voor kwetsbare personen moet bescherming bieden tegen armoede en bestaansonzekerheid op voorwaarde dat het om een kwaliteitsvolle job gaat en de dienstenchequejobs beantwoorden daar niet aan. Vele ondernemingen benutten de mogelijkheid om af te wijken van de wettelijke arbeidsstatuten en van de mogelijkheid tot het aanbieden van contracten van bepaalde duur. Andere problematische aspecten zijn: de loonhoogte (PC 322.01), de fysieke en mentale belasting (bv. gebrek aan ergonomisch materiaal). Bijzonder

problematisch zijn de gevallen waarin de werknemers zelf professionele risico's moeten dragen (bv. zelf op zoek moeten gaan naar potentiële gebruikers van dienstencheques);

- Het tijdelijke karakter van werkervaringsmaatregelen als de dienstencheque wordt vaak gerechtvaardigd door te wijzen op de doorstromingsmogelijkheden naar jobs in de reguliere economie. Maar personen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie hebben meer kans om opgesloten te geraken (opeenvolging van kortstondige jobs en activeringsstatuten, afgewisseld met periodes van werloosheid of inactiviteit): voorzien in kwaliteitsvolle vorming op werkvloer om uit de carroussel te geraken; de middelen waarop het Opleidingsfonds Dienstencheques⁸ worden toegekend, houden echter geen rekening met de kwaliteit van de opleidingen;
- Taken die door opgeleide werknemers in publieke thuiszorgdiensten worden uitgevoerd door niet-opgeleide dienstenchequewerknemers: leidt dat tot een commercialisering en op termijn tot een privatisering met nadelige gevolgen voor de kwaliteit van de dienstverlening;
- De vermindering van de overheidssubsidie voor de onderneming naar 20 euro per cheque dreigt op korte termijn de verbetering van de loonvoorwaarden en bij uitbreiding van de gehele arbeidsvoorwaarden bij de sociale inschakelingsondernemingen en de OCMW's in het gedrang te brengen. Op middellange termijn, wanneer tewerkstellingssubsidies als SINE en ACTIVA aflopen, riskeren heel wat dienstenchequewerknemers zo hun job te verliezen. Bij vele betrokken actoren op het terrein leeft daarom de vraag naar een financiering van de ondernemingen op basis van welzijnseffecten die ze realiseren voor werknemers en gebruikers;
- Het stelsel bouwt een onrechtvaardigheid in tussen financieel bemiddelde en financieel kwetsbare potentiële gebruikers; deze laatsten kunnen bij een te laag inkomen geen beroep doen op het fiscale voordeel;
- De meeste dienstenchequewerknemers zijn vrouwen; de aard van de activiteiten, de arbeidsvoorwaarden en de prijs die de gebruiker betaalt, passen volgens sommigen in een traditie van onderwaardering van vrouwelijke arbeid; andere gaan zover niet mee maar vinden een genderanalyse relevant;

Enkele ingrijpende wijzigingen aan de reglementering kunnen van het dienstenchequestelsel een duurzaam instrument van socioprofessionele inschakeling maken:

- Nagaan hoe de kwaliteit van de dienstenchequejob kan verbeterd worden; debat over regelgeving inzake contractduur en arbeidstijd zodat het stelsel opnieuw aansluit bij de 'normale' arbeidsstatuten; debat over een koppeling van overheidssubsidies aan het aanbieden van contracten van onbepaalde duur, aan omkadering en aan opleidingsinspanningen; reflectie over aanbod van kwalificerende opleidingen;
- Debat over een sociaal rechtvaardige financiering van het stelsel; daarbij rekening houden met terugverdieneffecten die de ondernemingen effectief realiseren maar ook met het aanzienlijke budget dat naar het stelsel vloeit; nagaan hoe men het Mattheüseffect kan bestrijden;

⁸ Koninklijk besluit van 7 juni 2007 betreffende het opleidingsfonds dienstencheques.

- Debat over de publieke financieringsbrom en de wijze van financiering van nieuwe maatschappelijke noden;
- Op zoek gaan naar instrumenten die nieuwe maatschappelijke noden preventief kunnen beantwoorden; dus een debat over de wenselijkheid van maatregelen die de arbeidstijd verder laten flexibiliseren en bron kunnen zijn van toenemende arbeidsstress;
- Een meer gedetailleerde en uitgebreide rapportering en analyse in het jaarlijks evaluatierapport.

Behoefteonderzoek Markant

In 2006 ondernam Markant in samenwerking met het Departement Sociologie van de KUL een behoefteonderzoek.⁹ Een schriftelijke gestandaardiseerde vragenlijst peilde bij 455 beroepsactieve vrouwen uit de Vlaamse provincies en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest naar hun ervaringen bij de combinatie van gezinsverantwoordelijkheden en beroepsactiviteiten, hoe zij deze combinatie realiseren en welke noden zij nog ervaren.

Het bleek dat 2/3^{de} van respondenten moeilijkheden ondervonden.

Om te combineren opteerden ze voor:

- telewerk of thuiswerk: 19,94%
- late openingsuren van de kinderopvang: 2,18%
- solidariteit tussen familie, vrienden: 22,43%
- gesubsidieerde huishoudelijke opvang/hulp: 42,06%
- extra tegemoetkomingen van de werkgever (flexibele werkuren, diensten op de werkvloer: 11,53%
- flexibele regeling van verloven: 8,72%
- flexibele/glijdende werktijden: 17,76%
- korte arbeidsduur (deeltijds werk): 20,87%

De helft van de gebruikers van betaalde hulp betaalden met dienstencheques. De gebruikers bleken tevreden over de aankoopprijs van de cheques maar 1/4^{de} was niet tevreden over de kwaliteit van de geleverde diensten. 70% vond een uitbreiding van het systeem naar occasionele, verzorgende hulp een goede zaak.

De bijkomende wensen van de respondenten:

- 1/3^{de} pleitte voor gesubsidieerde of fiscaal aftrekbare huishoudelijke hulp en/of kinderopvang en ouderenverzorging als een voorziening om de combinatie te vergemakkelijken;
- 23,05% wenste extra tegemoetkomingen vanwege de werkgever;
- 21,5% was voor een gelijke taakverdeling tussen de partners;
- telewerk/thuiswerk: 18,38%

⁹ Afsluitende conferentie Project Home Managers in debat over de toekomst van het dienstenchequesysteem, Markant en Vokans, Brussel, 14 april 2008; brochure: Home Managers. Lessen en aanbevelingen. Een EQUAL project van Markant vzw en Vokans vzw, april 2008.

- deeltijds werk: 16,51%
- nog geen 5% wenst bijkomend gebruik te maken van de latere openingsuren van de kinderopvang.

Project home managers

Opleiding home manager:

Na het behoefteonderzoek (zie hoger) startte Markant in samenwerking met Vokans een opleiding (180u) voor home managers. Het doel van die opleiding is kortgeschoolde werkloze vrouwen en mannen op te leiden tot professionele huishoudhulpen. Deze opleiding wil een meerwaarde bieden op reeds bestaande opleidingen in poetsen en huishoudelijke hulp. De leerinhouden leggen de klemtoon op technische en organisatorische aspecten en de arbeidsattitudes van het beroep van home manager.¹⁰ De opleiding vertrekt van een competentieprofiel en tijdens de opleiding worden de cursisten gescreend op competenties, op een interactieve manier.

Tijdens de projectduur werden 12 opleidingen georganiseerd met in totaal 155 afgestudeerden. Er zijn ook 5 opleidingen doorgegaan met LPP- VDAB en een aantal afgeleide opleidingen en trainingen voor dienstenchequebedrijven, OCMW's, PWA's.

Opleiding in zelfstandig ondernemen (dienstenchequeonderneming):

Vervolgens richtten Markant en Vokans en andere partners¹¹ de opleiding (120u) zelfstandig ondernemen¹² in om vrouwen aan te moedigen een dienstenchequeonderneming met sociaal nut op te starten.

Er zijn 5 opleidingen doorgegaan en die hebben 35 afgestudeerden opgeleverd. Ondertussen zijn er 14 ondernemingen opgericht met 290 werknemers die 1500 gezinnen bedienen.

Na afloop van dit project blijven de opleidingen bestaan en er is ook een Netwerk home managers actief onder de vleugels van Markant.

Bedenkingen/knelpunten

Gaat het om een volwaardig stelsel? Is er sprake van een tegenstelling met de grote principes van de arbeidswetgeving:

- een kwaliteitsvolle job omvat een contract van onbepaalde duur en het aantal uren mag niet minder mag zijn dan 1/3^{de} van een voltijdse baan en niet minder dan 3u/dag; de dienstenchequewetgeving laat hierop afwijkingen toe en het

¹⁰ De modules: interieurzorg 1 (algemene schoonmaak van leefruimten), interieurzorg 2 (keuken en afwas), textielzorg (was en strijk), voedingsleer, deontologie en beroepshouding, ICT en boodschappen doen.

¹¹ Nfte, Syntra, Startcentra Sociale Economie, SVMB,...

¹² De modules: Ja, ik wordt ondernemer (ben je ervoor in de wieg gelegd?); hoe geef ik mijn zaak vorm? (rechtsvormen, sociaal statuut); Hoe onderneem ik op maatschappelijk verantwoorde wijze?; Mijn ondernemingsplan; Wat met mijn werknemers (menselijk kapitaal, recruterende, managen, coachen); Hoe onderneem ik als vrouw? (combineren met gezin).

argument dat deze afwijkingen zouden nodig zijn om tegemoet te komen aan de noden van gebruikers of van de dienstenchequewerknemers roept toch wel vragen op; deze vormen van flexibilisering (van arbeidstijd en van contract) creëren inkomensonzekerheid en werken de opbouw van een behoorlijk inkomen uit arbeid tegen;

- noch het bedrijf, noch de gebruiker betalen patronale bijdragen

Uitholling principe van gelijke behandeling werknemers

- en gelijke loon voor gelijk werk: voor eenzelfde prestatie ontvangen werknemers een verschillend loon al naargelang de sector waarin ze tewerkgesteld zijn;
- geen gelijke opleidings- en begeleidingsmogelijkheden;
- geen gelijke vergoeding van verplaatsingskosten;
- bij afwezigheid van gebruiker: een aantal werknemers wordt niet uitbetaald (tijdelijk werkloos of verplicht verlof);
- PWA-dienstencheques: PWA'ers kunnen ongeveer 184 euro per maand (niet belastbaar) bovenop hun uitkering bijverdienen; bij dienstenchequewerknemers van categorie B wordt wat ze verdienen afgetrokken van hun uitkering.

Waar is de grens met het stelsel van de 'Deeltijdse werknemers die niet aan de sociale zekerheid onderworpen zijn'?

- werknemers aangeworven met een arbeidsovereenkomst voor dienstboden en die hoofdzakelijk tewerkgesteld zijn voor huishoudelijke arbeid ten behoeve van de huishouding van hun werkgever of zijn gezin; de dienstboden verrichten hoofdzakelijk huishoudelijke arbeid zoals wassen, strijken, kuisen, afwassen; ze mogen niet inwonen bij hun werkgever en hun tewerkstelling mag geen 4u/dag bij dezelfde werkgever bedragen of 24u/week bij één of verschillende werkgevers;
- werknemers die occasionele arbeid verrichten, nl. werk dat wordt uitgevoerd ten behoeve van de huishouding van de werkgever of van zijn gezin voor zover dit werk niet dan 8u/week bedraagt bij één of meer werkgevers; men spreekt vaak van "ander huispersoneel dan dienstboden"; het gaat om twee categorieën van werknemers: degenen die prestaties van intellectuele aard verrichten (kinderoppas, privé-verplegers, gezelschapsdame) en zij die manuele prestaties verrichten die niet van huishoudelijke aard zijn (privé-chauffeur, klusjesman, tuinman).

Een vrouwenkwestie

Door het systeem hebben veel vrouwen de stap van zwart werk en langdurige werkloosheid naar reguliere arbeid gezet, met name het dienstenchequesysteem. Maar indien met het aantal gecreëerde jobs herleid tot voltijdse equivalenten is enige relativering op zijn plaats. De evaluatiestudies laten nog niet toe om hierover gefundeerde uitspraken te doen maar werknemers- en gebruikersenquêtes wijzen er op dat er slechts een marginaal effect zou zijn op de strijd tegen zwart werk.

Bovendien gaat het bij een deel van de jobs om een omzetting van bestaand werk. De norm van de dienstenschequejobs is deeltijdse arbeid (gemiddeld 23u/week omwille van de zware arbeid) met als gevolg een onvolledige sociale bescherming

en een laag loon. Deze deeltijdse arbeid kan in de huidige constellatie geen behoorlijk levensniveau bieden en geen bescherming tegen precariteit. Het loon van ruim de helft van de werkneemsters ligt daardoor onder het leefloon van een alleenstaande.

De cijfers verduidelijken dat de gebruikers voor de overgrote meerderheid vrouwen zijn. Voor hen is het een van de oplossingen om hun beroeps- en gezinsleven gemakkelijker te kunnen combineren. Het systeem komt tegemoet aan die behoefte op een selectieve en individuele wijze in functie van de draagkracht van elk gezin. Het systeem bevat geen stimulans voor huishoudens om minder te werken. In feite delegeren de gebruiksters en hun partners de huishoudelijke taken naar dienstenchequewerkneemsters die deze taken ook binnen hun eigen huishouden doen.

Tijdsbestedingsonderzoeken (TOR/VUB) tonen aan dat vrouwen de huishoudelijke zorgarbeid voor hun rekening blijven nemen. Naast deeltijds werken, loonbaanonderbreking en tijdskrediet, is het dienstenchequestelsel een bijkomende mogelijkheid voor vrouwen geworden om te combineren. Vrouwen blijven volgens TOR/VUB een tijdsbuffer in de hedendaagse gezinnen.

Het dienstenchequestelsel wordt niet toegepast voor sectoren waarin vooral mannen zwart werken; evenmin vinden langdurig werkloze mannen de weg naar het dienstenchequestelsel.

Prijs dienstencheque

Mensen met lage inkomens kunnen niet genieten van de fiscale aftrek.

De prijsverhoging van 6,70 euro tot 7,00 euro blijft onder die van de zwarte markt (8 à 10 euro). Deze verhoging en de beperking tot 750 cheques per persoon per jaar is een ingreep van de overheid om het systeem betaalbaar te houden.

Duurzame tewerkstelling?

Uit de cijfers blijkt dat 40% voordien werkloos was en dat 60% dienstenchequewerknemers voordien al een job hadden. Er is het fenomeen van de interne doorschuiving (substitutie) van werknemers in schoonmaakbedrijven naar het dienstenchequesysteem. Een aantal interimbureaus gebruiken het systeem van opeenvolging van contracten van bepaalde duur. Het ziekteverzuim is er ook hoger. De andere kant van de medaille is dat een aantal dienstenchequewerknemers na één jaar vragen om ontslagen te worden zodat ze hun vervangingsinkomen kunnen combineren met zwart werk.

Typeonderneming of differentiëren?

Er is sprake van of vraag naar uitbreiding van diensten, bijvoorbeeld voor buitenschoolse kinderopvang (in een beperkt aantal gevallen), klusjes, tuinonderhoud. De bestaande dienstenchequeondernemingen zijn uiteraard niet gespecialiseerd in deze dienstverlening. Moeten er verschillende types dienstenchequeondernemingen gecreëerd worden, elk met hun specialisatie of moeten bestaande en nieuwe op te richten dienstenchequeondernemingen al deze diensten aanbieden?

Voor een bestaande dienstenchequeonderneming is het bijvoorbeeld financieel niet haalbaar om enkele klusjesmannen/vrouwen bij in dienst te nemen omwille van het feit dat de opdrachten/aanvragen van de gebruikers erg variëren in tijd en dat hiervoor een bijkomende administratieve kracht nodig is.

Zware arbeid

Poetsen vraagt een zeer grote fysieke inspanning. De meeste dienstechequewerknemers werken tussen 20 à 25u per week. Ook op psychisch vlak wordt van deze werknemers een sterke ingesteldheid verwacht.

Seminarie 'De dienstencheques: springplank of valstrik voor mensen in armoede en bestaansonzekerheid?', 27 mei 2008, georganiseerd door het Steunpunt tot bestrijding van armoede, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting.

Enkele besluiten (Ides Nicaise):

- De vier sectoren zijn de dienstenchequebedrijven uit de publieke sector, de sociaal-economische private sector, de reguliere private sector en de interimsector. De tegenstelling tussen dienstenchequebedrijven in de sociale economie en de private sector blijkt niet relevant te zijn. De tweespalt ligt bij bedrijven die kwaliteit leveren en de bedrijven die dat niet doen;
- De kwaliteit van het werk is niet in eenvoudige indicatoren te vatten. Kwaliteit is niet gelijk aan voltijds werken. Er is veel vraag naar deeltijds werk maar dat moet wel een voldoende netto-inkomen opleveren. Het werk moet gerespecteerd worden, zowel door de gebruiker als door de publieke opinie. Kwaliteit houdt een integrale begeleiding in: als werknemer en als persoon. Er is sprake van een maatschappelijke meerwaarde als de gebruiker tevreden is, als het systeem een emancipatorisch karakter heeft, als het gaat om een integrale begeleiding om mensen uit de armoede te helpen. Aan deze aspecten kan ook een gedifferentieerde financiering gekoppeld worden.

Aanbevelingen

De Vrouwenraad stelt voor dat volgende aanbevelingen getoetst worden in het kader van een maatschappelijk debat.

In functie van de gebruiker

De **prijsverhoging** van 6,70 euro tot 7 euro (vanaf mei 2008) is **aanvaardbaar**. Prijsverhogingen van dienstencheques kunnen zolang de prijs voor de gebruiker lager ligt dan het gangbare tarief in het zwart circuit.

De Vrouwenraad is niet voor een vrije prijszetting. Het vrijmaken van de prijs voor de gebruiker zou een concurrentie doen ontstaan tussen bedrijven om diensten aan een zo laag mogelijke prijs aan te bieden. Gezien de lonen de belangrijkste kost van de sector zijn zal in de eerste plaats op basis hiervan de concurrentie gevoerd worden. Gevolg hiervan zal een productiviteitsstijging zijn en/of de loon- en arbeidsvoorwaarden die onder druk komen te staan. Momenteel wijst niets uit dat de prijs die de gebruiker betaalt een rem op het stelsel zou zijn.

De Vrouwenraad opteert voor een **automatische indexering**. Dit is een structurele maatregel die het systeem moet betaalbaar houden (net zoals als de beperking tot 750 cheques per gebruiker per jaar een structurele maatregel is).

Door de stijging van de aankoop prijs van de dienstencheque komt de kost van poetshulp voor de gebruiker meer in verhouding te staan tot de reële arbeidskost.

Dit komt in feite neer op een **opwaardering** van deze **beroepsactiviteit**.

Het systeem is duur voor de lagere inkomens. Hiervoor zijn specifieke maatregelen nodig (zie hieronder).

De **fiscale aftrekbaarheid** moet **behouden** blijven. We stellen voor om de fiscale aftrek te laten **variëren naargelang het inkomen**: hogere inkomens zouden minder kunnen aftrekken in tegenstelling tot lagere inkomens. Dit is ook een maatregel om het systeem betaalbaar te houden.

Voor de laagste inkomens is de invoering van een belastingkrediet een optie. Deze gebruikers zullen uiteindelijk ook 4,9 euro betalen maar de verrekening volgt pas twee jaar later. Volgens de Vrouwenraad is het bijgevolg gebruiksvriendelijker om naast de dienstencheques van 7 euro een **aparte categorie van 4,9 euro** te voorzien.

De Vrouwenraad is in principe voorstander van een **uitbreiding van het takenpakket in het dienstenchequesysteem**.¹³

Met het oog op uitbreiding moet er aan een aantal **voorwaarden** voldaan worden:

¹³ Het ACV - ACV gelijke Kansen m/v - ACV-Vrouwen, arbeid en gezin - maakt voorbehoud bij de verruiming van de mogelijkheden om met dienstencheques te werken. Van de kant van de werknemers moet deze verruiming beperkt worden tot bepaalde doelgroepen. Dit kan door het onder de sociale economie (locale economie) te organiseren in een systeem dat zo weinig mogelijk concurrentie biedt aan het reguliere circuit.

De verruiming van het aanbod via dienstencheques in bijvoorbeeld tuinonderhoud, zal ontegensprekelijk druk zetten op de bestaande lonen in de groensectoren.

De verruiming is geen prioriteit; er zijn andere zaken die middelen vergen.

- vooraf een analyse van de vraag naar; van de economische haalbaarheid en het effect ervan op de bestaande tewerkstelling;
- na een positieve analyse kan de uitbreiding enkel onder strikte voorwaarden gebeuren (controle op verdringing, deloyale concurrentie, doelgroepenbenadering,...).
- de verdere uitbouw en consolidatie kan ook enkel indien een structurele financiering gegarandeerd is met een groeipad dat rekening houdt met inflatie, indexatie van lonen, loonakkoorden, expansie van de sector. De financiering van het systeem gebeurt exclusief vanuit een federaal budget. Deze financiering vanuit RSZ-middelen moet gecompenseerd worden door alternatieve financiering.

Volgende taken komen in aanmerking:

- Inzake **tuinonderhoud en klusjes** moet het gaan om **occasionele dienstverlening** naar de gebruiker toe. Grote werken en werken met een regelmaat vallen hier niet onder opdat er geen concurrentie zou ontstaan met zelfstandigen die dergelijke ondernemingen runnen. Anderzijds zijn het taken die momenteel in het zwart circuit vooral door mannen worden uitgevoerd en die via het dienstenchequesysteem een regulier karakter zouden krijgen.
- **Buitenschoolse kinderopvang** is mogelijk:
 - zolang de collectieve diensten op dit vlak in gebreke blijven;
 - mits de beperking van enkel voor 7u en na 19u (bijvoorbeeld als beide ouders in ploegen werken);
 - mits kwaliteitsbewaking onder begeleiding van erkende kinderopvangdiensten (naar analogie met het systeem van het gesco-statuut ingeschakeld binnen de IBO's).
- **Occasionele ouderenzorg** mits kwaliteitsbewaking

De Vrouwenraad is niet voor een uitbreiding van diensten/gebruikersgroep in het kader van het dienstenchequesysteem. Het systeem moet er enkel voor particulieren zijn. Uitzondering zijn de **ondernemers** die er nu al gebruik van maken in het kader van **moederschapshulp**.

Voor hen vragen we een uitbreiding van het aantal dienstencheques. De huidige 105 dienstencheques zijn vergelijkbaar met ongeveer anderhalve dag per week hulp bij huishoudelijke taken.

Inzake de bejegening van de **gebruikers** is een vorm van **regelgeving/code** aangewezen met de bedoeling dat ze respectvol zouden omgaan met de dienstenchequewerknemers.

In functie van de werknemer

De meerderheid van de mensen die werken binnen het statuut van de dienstencheques zijn vrouwen. Hun arbeid wordt vaak niet voldoende gewaardeerd. Het dienstenchequesysteem betekent wel een vooruitgang ten opzichte van werken in het zwart circuit. Maar het Paritair Comité 322.01 waaronder deze werknemers ressorteren kent een lagere verloning en arbeidsvoorwaarden dan andere paritaire comités binnen deze sector (bijvoorbeeld PC 121 voor de schoonmaak)

De Vrouwenraad pleit bijgevolg voor **goede loon- en arbeidsvoorwaarden** door middel van een gestructureerd overleg met de representatieve partners. Vooraleer er van loonsverhogingen sprake kan zijn moet er eerst een garantie van **anciënniteitsverhogingen** ingebouwd worden.

De **gelijkschakeling van de lonen** moet ook een doelstelling van de sociale partners worden.

Ook de **extra voordelen** (wettelijke eindejaarspremie, werkkledij, maaltijdcheques, extra verlofdagen, hospitalisatieverzekering, cadeaucheques, extra legale eindejaarspremie, autoverzekering, bedrijfswagen,..) waar nu niet alle dienstencequewerknemers van kunnen genieten, moeten in dit debat mee opgenomen worden.

De diverse taken die uitgevoerd worden binnen het dienstenchequesysteem moeten vallen onder de bevoegde paritaire comités.

De Vrouwenraad vraagt zich af of het systeem van beperkte contracten (vooral categorie B) voldoende is om aan de armoedeval te ontsnappen (of stimuleert het de groei van de groep 'working poor'). Dit is een aandachtspunt voor de overheid. Wij vragen bovendien maatregelen inzake de substitutie en de perverse effecten van het systeem, met name bepaalde dienstenchequebedrijven die gewone arbeidscontracten vervangen door dienstenchequecontracten. Een aantal dienstenchequebedrijven geven aan hun werknemers opeenvolgende contracten van bepaalde duur. Aan deze praktijk moet een einde komen. Werknemers moeten na de wettelijk voorziene periode **contracten van onbepaalde duur** aangeboden krijgen.

De dienstenchequebedrijven zijn van een uiteenlopend pluimage. Een minderheid van die bedrijven wordt vertegenwoordigd door een werkgeversfederatie die in één van de paritaire comités zetelt. Om tot een goed sociaal overleg te komen zijn uitgebouwde en **representatieve werkgeversfederaties** nodig die de verschillende soorten dienstechequebedrijven vertegenwoordigen.

Met betrekking tot de **syndicale en sociale vertegenwoordiging** van de **werknemers** is er het al het KB van 17 maart 2008 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 juli 2007, gesloten in het Paritair Subcomité voor de erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren, betreffende het statuut van de vakbondsafvaardiging

Een **vergoeding voor verplaatsingskosten** is wettelijk verplicht vanaf 3 km maar in de praktijk ontvangen niet alle dienstenchequewerknemers zo'n vergoeding. De dienstenchequebedrijven moeten aan deze wettelijke verplichting voldoen. Bovendien moeten verplaatsingen met de fiets, te voet of met het openbaar vervoer gestimuleerd worden, ten nadele van verplaatsingen met de eigen wagen, en dit via een premie.

Elke dienstenchequewerknemer moet tijdens de werkuren toegang hebben tot **opleidings- en begeleidingsmogelijkheden** die door de dienstenchequebedrijven gefinancierd worden. Een basisopleiding moet verplicht worden.

Momenteel wordt opleiding verzorgd door een dubbel circuit: het federale opleidingsfonds (algemene opleidingen op projectbasis, gericht op attitude, taal, omgaan met klanten, EHBO,...) en sectorale opleidingen die hoofdzakelijk technisch van aard zijn, zoals productkennis, veilig werken,...

Er is dus dringend behoefte aan coördinatie tussen beide systemen en een gericht voorwaardenbeleid rond opleiding en dienstenchequewerknemers, gegeven de financiering van de sector met overheidsmiddelen. Bij de toekenning van de middelen uit het fonds moet de kwaliteit van de opleiding een criterium vormen. Het budget moet recurrent gemaakt worden.

Aangezien het doelpubliek dienstenchequewerknemers kansengroepen zijn, is dit een blijvend aandachtspunt.

Alle bestaande opleidingen moeten bijgevolg geëvalueerd worden en op elkaar afgestemd. Werknemers moeten - indien ze het wensen - ook toegang hebben tot aanvullende competentieversterkende opleidingen (tijdens de werkuren).

Dienstenchequebedrijven moeten hen daar ook toe aanmoedigen.

Werknemers hebben behoefte aan overleg. Het dienstenchequebedrijf moet dit op regelmatige basis organiseren. Dit werkt bevorderend voor de sociale inschakeling.

De overheid moet erop toezien dat dienstenchequebedrijven hun werknemers niet verplichten tot verlof of tijdelijke werkloosheid wanneer de gebruiker afwezig is.

Meestal zijn het vrouwen die huishoudelijk werk verrichten in het stelsel van de dienstencheques. Meestal zijn het ook vrouwen die datzelfde werk verrichten binnen **andere stelsels** zoals het PWA-stelsel (vóór 1 maart 2004 en uitdovend) en deeltijdse werknemers die niet aan de sociale zekerheid onderworpen zijn, met name de dienstboden en de werknemers die occasionele arbeid verrichten. Wij vragen **vergelijkend onderzoek** om onrechtvaardigheden op te sporen en daaruit de nodige conclusies te trekken.

Langdurig werkloze **mannen** moeten aangemoedigd worden (op dezelfde manier als vrouwen) om dienstenchequewerknemer te worden: dit heeft niet alleen met activering te maken maar met het feit dat wij vinden dat mannen ook in staat zijn om huishoudelijk werk te verrichten binnen het dienstenchequesysteem. Het kan niet de bedoeling zijn dat hoofdzakelijk vrouwen hier naartoe geleid worden. Omgekeerd geldt hetzelfde: indien het takenpakket wordt uitgebreid naar klusjes en tuinonderhoud, dan kan het niet de bedoeling zijn dat enkel mannen in die richting geduwd worden.

In functie van de werkgever

De **financiering van de dienstenchequebedrijven** door de overheid moet in relatie staan tot de kwaliteit. Concreet gaat het over:

- ondernemingen die contracten van onbepaalde duur aanbieden, een goede begeleiding van de werknemer, kwalificerende opleidingsinspanningen doen,

ergonomische maatregelen nemen (omdat de uitval door ziekte/letsel heel groot is);

- ondernemingen die werkzoekenden aanwerven en waarbij extra aandacht gaat naar de herintre(e)d(st)ers en mensen met elders verworven competenties;
- voor ondernemingen die zich richten tot de sociale economie (nu ongeveer 10% van de dienstenchequeondernemingen) kunnen extra-subsidies voorzien worden. Daardoor wordt het sociaal nut van de dienstencheque gemaximaliseerd, los van het zuiver winstbejag. Andere argumenten pro dit voorstel zijn het feit dat deze ondernemingen nauwe banden behouden met de lokale gemeenschap, ze de leefkwaliteit van de gebruikers verhogen door tegemoet te komen aan individuele of collectieve behoeften en dat de werkgever een deontologie van maatschappelijk verantwoord ondernemen hanteert;

De financiering moet in de toekomst behouden blijven en er mag geen verdere verlaging van de inruilwaarde voor de ondernemingen doorgevoerd worden omdat een meerderheid van bedrijven dan niet meer rendabel zou zijn

De overheid moet concrete resultaatgaranties/verbintenissen opleggen aan de dienstenchequeondernemingen. De bedoeling is het stelsel betaalbaar te houden en de duurzame inschakeling van bepaalde aandachtsgroepen in het arbeidscircuit te garanderen. De resultaatgaranties kunnen uitgewerkt worden door de sociale partners.

Er is een wildgroei aan dienstenchequeondernemingen: in de jaarlijkse evaluatierapporten moeten analyses per type onderneming opgenomen worden.

De overheid moet zelfstandig ondernemerschap in de huishoudelijke dienstverlening stimuleren.

Bronnen

Afsluitende conferentie Project Home Managers in debat over de toekomst van het dienstenchequesysteem, Markant en Vokans, Brussel, 14 april 2008; brochure: Home Managers. Lessen en aanbevelingen. Een EQUAL project van Markant vzw en Vokans vzw, april 2008

Belgisch Staatsblad

Dubot, S., *Analyse: Les titres-services: un signe de backlash piégeant les femmes dans une domesticité de services?* Vie féminine, 15 mai 2008

Evaluatierapport van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Evaluatie van het stelsel van de dienstencheques voor buurtdiensten en -banen 2005

Financiële audit van het stelsel van dienstencheques voor buurtdiensten en banen in opdracht van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, 2007

Termote, H. en Matrin, T., De dienstenchequejobs: springplank of valstrik voor mensen in armoede en bestaansonzekerheid? Steunpunt tot bestrijding van armoede, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting en Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, in *Over-Werk Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, uitgeverij ACCO, nr. 1, 2008

Seminarie 'De dienstencheques: springplank of valstrik voor mensen in armoede en bestaansonzekerheid?', 27 mei 2008, georganiseerd door het Steunpunt tot bestrijding van armoede, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting

Steunpunt tot bestrijding van armoede, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting
Verslag 2007 "Strijd tegen armoede: evoluties en perspectieven. Een bijdrage aan politiek debat en politieke actie"
Thematisch overleg. 2. De Dienstencheques als wijze van socioprofessionele inschakeling