
ADVIES

Voorontwerp van ordonnantie tot wijziging van de wet van 20 juli 2001 tot bevordering van buurtdiensten en -banen

Aanvrager	Minister Bernard Clerfayt
Aanvraag ontvangen op	26 oktober 2022
Aanvraag behandeld door	Commissie Economie - Werkgelegenheid - Fiscaliteit - Financiën
Advies aangenomen door de Raad van Bestuur op	20 december 2022
Advies te bekrachtigen door de Plenaire vergadering op	19 januari 2023

Vooraf

Het instrument van de dienstencheques werd aan de Gewesten overgedragen in het kader van de Zesde Staatshervorming. Sinds 1 januari 2015 maakt dit instrument deel uit van de bevoegdheden die onder het werkgelegenheidsbeleid van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest ressorteren.

De Regering heeft er zich in de gezamenlijke beleidsverklaring toe verbonden om het beleid van de dienstencheques te bestendigen « *binnen een beheerst budgettair kader door de opleiding en de kwaliteit van de arbeidsvoorwaarden van de werknemers in deze sector te verbeteren, onder meer door bij de Federale regering verkorte loopbaanvoorwaarden te eisen door het zware werk* »¹.

Deze ambitie is eveneens opgenomen in de Strategie Go4Brussels 2030. Onder de doelstelling 2.2 « Iedereen de toegang tot stabiel en duurzaam werk waarborgen », streeft beleidswerf 2.2.6 naar « het voortbestaan van de sector van de dienstencheques ». Deze beleidswerf moet als een gedeelde prioriteit met Brupartners worden verwezenlijkt.

Vooraleer met de werkzaamheden betreffende deze beleidswerf, die als gedeelde prioriteit wordt gevoerd, werd gestart, ontving Brupartners in januari 2022 van het kabinet van de minister van Tewerkstelling een nota met de voorgestelde oriëntaties voor de bestendiging van het instrument van de dienstencheques met het oog op een structurering van de uitwisselingen.

Deze oriëntatienota wees op twee belangrijke werkassen voor de bestendiging van het dienstenchequebeleid die moeten toelaten om op de belangrijkste uitdagingen van de sector in te gaan, namelijk:

- **De verbetering van de arbeidsvoorwaarden van de huishoudhulpen** (omkadering en management, steun voor opleidingen, verbetering van de eindloopbanen voor de huishoudhulpen ouder dan 55 jaar, enz.);
- **Een betere beheersing van het begrotingsluik om de continuïteit van de voorziening te verzekeren.**

Er werd door IDEA Consult een evaluatieverslag van het instrument van de dienstencheques voor de buurtdiensten en -banen voor het jaar 2020 gepubliceerd en aan de leden van Brupartners voorgesteld. Ook het kabinet van de minister van Tewerkstelling heeft de gelegenheid gehad om zijn oriëntatienota voor te stellen. Op basis hiervan werd een werkgroep opgericht en werden een aantal overlegvergaderingen georganiseerd.

Deze vergaderingen hebben aanleiding gegeven tot de opstelling van een Bijdrage² waarin Brupartners verschillende algemene beschouwingen formuleert, waaronder de noodzaak om:

- Een becijferde langetermijnvisie voor het mechanisme van de dienstencheques te ontwikkelen.
- Overleg te plegen met de andere gewesten en de federale overheid in het kader van een interministeriële conferentie om een coherent systeem uit te werken – met name – wat betreft het verplichte aantal opleidingsdagen, de kwestie van de kwalificatie als zwaar werk

¹ Gezamenlijke algemene beleidsverklaring van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering en het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie, legislatuur 2019-2024, p. 25.

² [B-2022-009-BRUPARTNERS](#).

met betrekking tot de activiteiten als huishoudhulp, of nog, de invoering van een individuele opleidingsrekening.

- Een geschikte combinering van de beheersing van het begrotingsluik, de verbetering van de arbeidsvoorwaarden, de kwaliteit van de werkzaamheden van de huishoudhulpen en de goede werking van de erkende structuren.

De Bijdrage bevat tevens een reeks meer specifieke beschouwingen die gericht zijn op de verbetering van de arbeidsvoorwaarden van de huishoudhulpen. Zo heeft Brupartners een reeks aanbevelingen geformuleerd met betrekking tot de omkadering van de huishoudhulpen (organisatie van individuele en collectieve gesprekken, aanwezigheid van een contactpunt binnen het bedrijf en duidelijke, transparante en systematische communicatie van de werkgever aan de huishoudhulpen over hun rechten en plichten), tot de opleiding van de huishoudhulpen (invoering van een opleidingstraject voor nieuwe werknemers, oplegging van een minimumaantal opleidingsuren voor huishoudhulpen en ontwikkeling van een systeem voor de registratie van de opleidingsuren), tot het beheer van de relaties tussen de onderneming, de huishoudhulp en de gebruiker, tot het belang van een betere samenwerking met de federale overheid en de andere gewesten (door bijvoorbeeld een interministeriële conferentie te organiseren) en met betrekking tot de organisatie van het einde van de loopbaan als huishoudhulp.

Ten slotte staat de Bijdrage stil bij het budgettaire luik van de dienstenchequeregeling dat de minister van Tewerkstelling beter wil beheersen. In dit verband verwelkomt Brupartners het idee om de nominale waarde van de dienstencheque te verhogen, op voorwaarde dat deze verhoging ten goede komt aan alle werknemers van de sector en gericht is op het bereiken van de doelstelling "het scheppen van duurzame en kwalitatieve banen". Brupartners heeft zich ook uitgesproken over de invoering van een stijgend tarief in functie van het verbruik van dienstencheques, over de afschaffing van het mechanisme van aanvullende indexering en over de omkadering van de aanvullende kosten.

Na de indiening van deze Bijdrage heeft de minister van Werkgelegenheid een voorontwerp van ordonnantie opgesteld tot wijziging van de wet van 21 juli 2001. Dit voorontwerp wordt voor advies aan Brupartners voorgelegd. Gelet op het overleg, dat reeds heeft plaatsgevonden, wordt dit advies uitgebracht in het licht van de opmerkingen die reeds in de Bijdrage werden geformuleerd.

Advies

1. Algemene beschouwingen

Ook al herneemt het voorontwerp van ordonnantie de meeste beginselen en beschouwingen van zijn Bijdrage die op 17 juni 2022 werd aangenomen, toch stelt **Brupartners** vast dat de voorgestelde hervorming in dit stadium, op basis van de elementen die hem zijn voorgelegd en voorgesteld, ontoereikend is om de dubbele doelstelling van de Regering te verwezenlijken, namelijk de verbetering van de arbeidsvoorwaarden van de huishoudhulpen en de beheersing van het begrotingsluik van het instrument van de dienstencheques, en dit zowel voor het Gewest en de erkende ondernemingen als voor de huishoudhulpen.

Aangezien talrijke maatregelen in het voorontwerp van ordonnantie nog moeten worden verduidelijkt in uitvoeringsbesluiten, vraagt **Brupartners** om over de opstelling ervan te worden geraadpleegd en bij de uitvoering te worden betrokken.

1.1 Het gevaar voor een hervorming op twee snelheden

Brupartners vreest inderdaad voor een hervorming « op twee snelheden » die wordt gekenmerkt door:

- 1) De stijging van de nominale waarde van de dienstencheque vanaf 1 januari 2023 van 9 tot 10 euro (tot 300 dienstencheques) en van 10 tot 12 euro voor de grootste gebruikers (van 301 tot 500 dienstencheques), evenals de automatische indexering van deze bedragen vanaf 1 september 2024, wat de Regering zal toelaten om een budgettaire besparing van meer dan 15 miljoen euro te verwezenlijken terwijl zij in een tweede fase slechts een budget van 5 miljoen euro voorziet voor de verbetering van de arbeidsvoorwaarden van de huishoudhulpen.
- 2) In een tweede fase, en zonder er zeker van te zijn dat deze hervorming voor het einde van de legislatuur tot stand komt³, het aannemen van de ordonnantie en van haar uitvoeringsbesluiten met betrekking tot het kwalitatief luik en de verbetering van de arbeidsvoorwaarden van de huishoudhulpen.

Brupartners herinnert aan de elementen waartoe hij in zijn Bijdrage heeft gewezen met betrekking tot de verhoging van de nominale waarde van de dienstencheque en de herinvestering van de ontvangsten van deze verhoging in voorzieningen die de arbeidsvoorwaarden van de huishoudhulpen moeten verbeteren:

*« **Brupartners** is van mening dat de verhoging van de nominale waarde van de dienstencheque (...) ten goede moet komen aan alle werknemers en niet alleen aan oudere werknemers. In dit verband dringt hij aan op de noodzaak van een herwaardering van de loonschaal en de arbeidsvoorwaarden van de huishoudelijke hulpen. Daartoe zal het Brussels gewest nauw met de federale regering moeten samenwerken.*

*Bovendien is **Brupartners** van mening dat de waardestijging van de cheque het Brussels gewest niet in de mogelijkheid mag stellen om besparingen te verrichten zonder bij te dragen tot de verbetering van de arbeidsvoorwaarden van alle huishoudhulpen.*

(...)

***Brupartners** kan het door de Minister beoogde inhaalmechanisme voor de indexering en de voorgestelde besparingen van 10 tot 15 miljoen niet aanvaarden, gezien de extra middelen die de sector nodig heeft om te investeren in koopkracht en om bij te dragen tot de verbetering van de arbeidsvoorwaarden van de huishoudhulpen. » (p. 11-12).*

Het dient vastgesteld dat de Regering deze beschouwingen niet in aanmerking heeft genomen. **Brupartners** blijft er bijgevolg voor pleiten dat bijkomende middelen zouden worden voorzien voor de verbetering van de arbeidsvoorwaarden en het welzijn van de huishoudhulpen en de verbetering van de koopkracht van de huishoudhulpen om de aantrekkelijkheid van de sector te verzekeren. **Brupartners** wenst bovendien stevige garanties te bekomen wat betreft het feit dat de huidige toelagen van het Gewest (momenteel 18,12 euro/cheque) niet nominaal dalen. De sector heeft nood aan deze toelagen om kwaliteitsvolle arbeidsplaatsen te verzekeren.

³ Bij de voorstelling aan Brupartners van het voorontwerp van ordonnantie tot wijziging van de wet van 20 juli 2001 tot bevordering van buurtdiensten en -banen, heeft de Regering aangegeven dat de ordonnantie en haar uitvoeringsbesluiten in het beste geval in de loop van de maand september 2023 in werking zouden kunnen treden.

Brupartners betreurt eveneens dat er voor de ondernemingen geen enkele structurele tegenprestatie is voorzien voor de budgettaire besparing van de Regering. De gebruikers zullen hun dienstencheques duurder moeten betalen, maar noch de huishoudhulpen noch de ondernemingen zullen hieruit enig financieel voordeel halen (met uitzondering van de ondernemingen die niet om de aanvullende indexering van de terugbetaling van de dienstencheques vroegen, die op 1 januari 2023 wordt afgeschaft).

Brupartners vraagt in dit verband dat het beginsel van de bijkomende indexering zou worden gegarandeerd voor de dienstencheques die tijdens het jaar 2022 werden gepresteerd.

Brupartners betreurt bovendien dat de uitwisselingswaarde van de dienstencheques, die door de Regering is weerhouden, de aankoopwaarde van de dienstencheques is en niet deze op de datum van de effectieve prestatie. Deze vaststelling betekent dat de ondernemingen zelf de kost van de inflatie tussen het ogenblik van de aankoop en de dag van de prestatie ten laste moeten nemen. Het loon van de huishoudhulp wordt immers geïndexeerd. Ter vergelijking, het Vlaamse gewest heeft aangekondigd dat vanaf 2025 de datum van de effectieve prestatie zal worden weerhouden. In het Waalse gewest werd het idee geopperd om de datum van terugbetaling te weerhouden om over een vaste datum voor de papieren dienstencheques te beschikken.

Brupartners merkt tenslotte op dat de gebruikers van dienstencheques een heterogeen geheel vertegenwoordigen dat met name zwakke doelgroepen met specifieke noden omvat. Het betreft hier met name personen ouder dan 65 jaar die verzwakt of afhankelijk zijn. Welnu, het is belangrijk dat deze personen - buiten het systeem van de dienstencheques - in het sociale beleid van ondersteuning en verzorging in de thuisomgeving een toereikend antwoord op hun situatie van afhankelijkheid vinden.

1.2 Ontoereikende middelen om de verbetering van de arbeidsvoorwaarden van de huishoudhulpen en de duurzaamheid van de sector te verzekeren

Brupartners vestigt de aandacht van de Regering op het feit dat de verbetering van de arbeidsvoorwaarden van de huishoudhulpen en de duurzaamheid van de dienstenchequesector de toekenning van toereikende financiële middelen vereisen. Welnu, de jaarlijkse vaste enveloppe van 5 miljoen euro, die door de Regering wordt vermeld, is voor **Brupartners** duidelijk ontoereikend om aan de noden van de sector te voldoen, vooral indien men rekening houdt met de budgettaire besparing van 15 miljoen euro die de Regering wil maken dankzij de verhoging van de nominale waarde van de dienstencheques.

Brupartners vraagt bovendien aan de Regering om aan het voorziene jaarlijkse bedrag van 5 miljoen euro een structureel karakter te geven om de duurzaamheid van de sector te verzekeren.

Brupartners noteert dat de Regering dit bedrag van 5 miljoen euro op de volgende manier wil verdelen (in de wetenschap dat er in Brussel 507 ondernemingen en 27.617 huishoudhulpen actief zijn)⁴ :

- Verhoging van het bedrag van het opleidingsfonds met 100.000 euro.
- Invoering van een omkaderingstoelage voor een totaalbedrag van 1.700.000 euro.

⁴ Evaluatie van het instrument van de dienstencheques voor de buurtbanen en -diensten in het Brussels Hoofdstedelijk gewest in 2021, Eindverslag | 11 oktober 2022 – Op verzoek van de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel, Brussel Economie en Werkgelegenheid, Dienst Werkgelegenheid – Idea Consult, p. 17 en p. 29.

- Toekenning van een bijkomend jaarlijks bedrag van 3.000.000 euro voor de ondersteuning van de huishoudhulpen ouder dan 50 jaar (via het mentoraat of mechanismen die met de Federale overheid en de andere Gewesten zijn overeengekomen).
- Toekenning van een jaarlijks bedrag van 200.000 euro voor de controleprocessen en de verbetering ervan wat betreft het opsporen van fraude. **Brupartners** merkt in dit verband op dat dit bedrag niet volstaat en herinnert aan de opmerking van de Inspectie van Financiën van 14 oktober 2022 over deze kwestie⁵

Wat betreft de opleidingen, herinnert **Brupartners** eraan dat alle huishoudhulpen en alle ondernemingen op dezelfde manier moeten worden behandeld, ongeacht het paritair comité waartoe zij behoren.

Brupartners stelt vast dat de Regering melding maakt van een brutoloon/uurloon van 25 euro per uur voor de oudere huishoudhulpen in het kader van een mentoraat of thuisbezoeken bij de gebruikers. **Brupartners** stelt zich vragen bij de manier waarop de Regering dit loon/uurloon heeft berekend. Houdt dit loon/uurloon met name eveneens rekening met de werkgeversbijdragen en/of de verplaatsingskosten?

Brupartners noteert tot slot dat de Inspectie van Financiën er in haar adviezen van 5 juli 2022 en 14 oktober 2022 op heeft gewezen dat de Regering, in het dossier dat haar ter advies werd voorgelegd, niet het gevaar voor een toename van het “zwartwerk” bespreekt, noch de gevolgen die het voorstel van beslissing meebrengt, of de mate waarin de kostprijs van de hervorming zal worden gedekt door de nieuwe ontvangsten ingevolge de verhoging van de prijs van de dienstencheques ten laste van de gebruikers. **Brupartners** roept de Regering dan ook op om alle voorgestelde maatregelen op nauwkeurige wijze te becijferen en om een vast tijdschema voor de toepassing ervan op te stellen. **Brupartners** is bovendien de mening toegedaan dat het niet relevant is om de raming van de opbrengsten van de toekomstige administratieve boeten, die aan de ondernemingen zullen worden opgelegd en door de hervorming in de berekening van de ontvangsten zijn voorzien, in aanmerking te nemen, zoals het Bestuur evenals de Inspectie van Financiën hierop in haar advies van 14 oktober 2022 heeft gewezen.

Evenzo vraagt **Brupartners** dat deze hervorming kan worden geëvalueerd en aangepast op basis van deze evaluatie. Het is namelijk belangrijk om de impact van de hervorming na te gaan in het licht van de twee nagestreefde doelstellingen, teneinde zich ervan te vergewissen dat deze werden of op termijn kunnen worden verwezenlijkt. **Brupartners** vindt dat men na de uitvoering van de hervorming absoluut een termijn voor deze evaluatie moet voorzien.

1.3 Voorwaardelijkheid van de toelage, transparantie en controle van de erkende ondernemingen

Brupartners wenst eveneens te herinneren aan twee elementen die in zijn Bijdrage worden vermeld en door de Regering niet werden weerhouden wat betreft de financiering van de dienstencheque-sector:

⁵ Opmerking 5: “De bijkomende werklast voor het Bestuur, dat uit deze hervorming voortvloeit, wordt op 4 VTE (1 niveau A en 3 niveau B) geraamd. Het dossier vermeldt niet de manier waarop deze werklast werd berekend noch de wijze van berekening van de kostprijs ervan”.

« **Brupartners** is van mening dat het erkennings- en betoelagingsstelsel zodanig moet worden gemoduleerd dat deze verbeteringen worden gecontroleerd en opgevolgd. **Brupartners** stelt een opgesplitste toelage voor: enerzijds een basisfinanciering die, zoals in het huidige systeem, gekoppeld is aan het aantal dienstencheques; anderzijds een bijkomende financiering die gekoppeld is aan een aantal kwaliteitscriteria. Wie na controle voldoet aan de kwaliteitscriteria inzake omkadering, opleiding, maatregelen aan het einde van de loopbaan, enz. komt in dat geval in aanmerking voor het bijkomend deel van de toelagen. **Brupartners** vraagt op zijn minst dat het financieringssysteem wordt aangepast om beter te garanderen dat de doelstelling van "duurzame en kwalitatieve arbeidscreatie" wordt verwezenlijkt.».

(...)

Brupartners stelt daarom voor om een deel van de toelagen afhankelijk te maken van maatregelen ter verbetering van de arbeidsomstandigheden en de kwaliteit van het werk van de huishoudhulpen. Zo zouden de bedrijven een basistoelage ontvangen, gekoppeld aan het aantal dienstencheques en geïndexeerd tegen 100%, alsmede een bijkomende toelage die gekoppeld is aan een aantal kwaliteitseisen. In een sector die voor 70% met overheidsgeld wordt betaald, dringt **Brupartners** er eveneens op aan dat de transparantie van het gebruik van de overheidsmiddelen wordt gewaarborgd. » (p. 11 en 13).

Zoals aangegeven in zijn Bijdrage, "noteert **Brupartners** dat de doelstelling van de hervorming er niet in bestaat, de ondernemingen te belonen die enkel de erkenningsvoorwaarden, het arbeidsrecht en de wettelijke verplichtingen die uit federale normen voortvloeien naleven."

De representatieve werkgeversorganisaties geven niettemin mee dat de minimale uitwisselingswaarde van de dienstencheques de erkende ondernemingen moet toelaten om hun verplichtingen na te komen, zowel ten aanzien van hun werknemers als ten aanzien van de gewestelijke en federale instanties.

In een sector waarin de ondernemingen nagenoeg ten belope van 70% door het Gewest worden betaald, moeten de ondernemingen van transparantie blijken geven wat betreft de aanwending van de toelagen en de inkomsten die door deze activiteiten worden voortgebracht. **De representatieve werknemersorganisaties** stellen daarom voor dat het Gewest een duidelijk kader invoert waarmee de ondernemingen zich met name rekenschap kunnen geven van de inkomsten die zij genereren om de kwaliteit van de arbeidsplaatsen te verbeteren (omkadering en sociale begeleiding, opleiding, ontwikkeling van een welzijns- en preventiebeleid, enz.). Het Gewest moet er bovendien voor zorgen dat de controle van de naleving van dit kader door alle ondernemingen effectief gebeurt.

2. Bijzondere beschouwingen

Brupartners wenst, bovenop zijn opmerkingen over het budgettair aspect van de hervorming, een aantal bijzondere beschouwingen te maken met betrekking tot de begrippen en bepaalde toelichtingen, de omkadering van de huishoudhulpen, hun opleiding, het beheer van de driehoeksrelatie (onderneming – huishoudhulp – klant), het stelsel/uurregeling van de huishoudhulpen en de aanpassing van het einde van hun loopbaan, de omkadering van de bijkomende kosten, evenals met betrekking tot de controles en de sancties van de ondernemingen.

2.1 Noties en verduidelijkingen

Brupartners vraagt dat de term "gezin" in artikel 3bis van de wet van 20 juli 2001 tot bevordering van buurtdiensten en -banen, die in het voorontwerp van ordonnantie is opgenomen (artikel 5), correct wordt gedefinieerd zodat hij niet kan worden verward met het begrip "huishouden". **Brupartners** stelt als alternatief voor om, als dit de wil van de Regering is, de term "gezin" eenvoudigweg te schrappen en te vervangen door de term "huishouden". Artikel 3 van de wet combineert immers altijd al het begrip "gezin" en dat van "verblijfplaats".

In het algemeen roept **Brupartners** de Regering op om de elementen in de tekst van het voorontwerp van ordonnantie betreffende de duurzaamheid van het beroep van huishoudhulp en de verbetering van de arbeidsvoorwaarden verder te ontwikkelen en te verduidelijken.

2.2 Omkadering van de huishoudhulpen

In de nota aan de Regering staat dat *"de erkende onderneming moet zorgen voor een specifieke omkadering om de opdrachten en ondersteuningstaken van de huishoudhulpen te verzekeren. De uitvoeringsbesluiten, die als gedeelde prioriteit worden besproken, zullen het mogelijk maken de modaliteiten en voorwaarden van deze omkadering vast te leggen, met name wat betreft het personeel waarvoor de ondernemingen financiële steun zullen ontvangen"*⁶.

De representatieve werknemersorganisaties vinden het belangrijk om hier een onderscheid te maken tussen de omkadering en de sociale begeleiding van huishoudhulpen.

Met betrekking tot de omkadering van de huishoudhulpen herinneren **de representatieve werknemersorganisaties** eraan dat de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten aan de werkgevers bepaalde verplichtingen oplegt⁷.

De representatieve werknemersorganisaties zijn van mening dat de omkadering deel uitmaakt van het normale beleid inzake human resources van elke onderneming en derhalve geen bijkomende toelage vereist naast de basistoelage aan de ondernemingen voor de naleving van de erkenningsvoorwaarden.

Om een kwalitatieve omkadering van de huishoudhulpen te garanderen, achten **de representatieve werknemersorganisaties** het namelijk noodzakelijk om een deel van de basistoelage afhankelijk te maken van de naleving van de omkaderingsnormen (individuele en collectieve gesprekken, bezoeken aan de woning van de klanten, enz.).

De representatieve werknemersorganisaties wijzen erop dat het, gezien het specifieke profiel van de werknemers, ook noodzakelijk en belangrijk is om een specifiek en aanvullend budget vast te stellen voor een kwaliteitsvolle sociale begeleiding van de huishoudhulpen (dat bovenop het budget voor de geplande omkadering zou komen). Het budget van 1.700.000 euro, waarnaar wordt verwezen, zou een begin kunnen zijn om deze sociale begeleiding te verlenen. Het is duidelijk dat de toelage betreffende de kosten voor omkadering (waarvan sprake in artikel 10 van het voorontwerp van ordonnantie), die in de nota aan de Regering op 1.700.000 euro wordt geraamd, op zich niet volstaat om de kosten van

⁶ Nota aan de leden van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering betreffende de hervorming van de dienstencheques, p. 4.

⁷ Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (B.S., 22 augustus 1978).

deze sociale begeleiding te dekken. **De representatieve werknemersorganisaties** wijzen erop dat het hoe dan ook noodzakelijk is om een groter budget te voorzien om deze sociale begeleiding in alle ondernemingen te verwezenlijken.

De uitvoeringsbesluiten, die als gedeelde prioriteit worden besproken, moeten het mogelijk maken om de modaliteiten en voorwaarden ervan vast te stellen.

Volgens **de representatieve werknemersorganisaties** zal het bijgevolg nodig zijn om:

- Het doel van de omkadering en de sociale begeleiding duidelijk vast te stellen;
- Het profiel van het omkaderingspersoneel en van het personeel voor sociale begeleiding nauwkeurig te bepalen;
- De taken te bepalen die aan dit omkaderingspersoneel en personeel voor sociale begeleiding worden toevertrouwd;
- Een norm voor de omkadering en de sociale begeleiding in te voeren.

Volgens **de representatieve werknemersorganisaties** moet de norm voor de omkadering van de huishoudhulpen uitsluitend gericht zijn op de doelstelling van een verbetering van hun arbeidsvoorwaarden en welzijn; deze mag in geen geval bestuurlijke doelstellingen van beheer en controle van de huishoudhulpen nastreven. De omkadering kan dus geen aanleiding geven tot sancties tegen hen.

Met het oog hierop vragen **de representatieve werknemersorganisaties** dat de met deze omkadering belaste personen een sociaal en geen leidinggevend profiel zouden hebben.

Met betrekking tot de huidige omkaderingsnormen wijzen **de representatieve werknemersorganisaties** erop dat de cijfers in de rapporten van IDEA Consult gebaseerd zijn op alle personeelsleden en managers in een onderneming om het gemiddelde omkaderingspersoneel vast te stellen. Voor **de representatieve werknemersorganisaties** moet het omkaderingspersoneel, dat in aanmerking wordt genomen voor de vaststelling van dit gemiddelde, beperkt blijven tot het personeel met de vereiste kwalificaties.

De representatieve werkgeversorganisaties bevestigen dat de omkadering van de huishoudhulpen onder het human resources beleid van elke onderneming valt. Elk bedrijf heeft in de loop der jaren zijn eigen omkaderingssysteem ontwikkeld, of het nu erkend is als inschakelingsonderneming of niet, teneinde aan de noden van zijn personeel, zijn activiteiten en de financiële haalbaarheid, dat dit vertegenwoordigt, te voldoen. Zij vestigen niettemin de aandacht op de sociologische evolutie in de sector die thans veel meer dan vroeger mensen omvat die ver van de arbeidsmarkt staan.

De representatieve werkgeversorganisaties kunnen alleen maar betreuren dat tegelijkertijd de reële inruilwaarde is gedaald doordat deze jarenlang niet volledig werd geïndexeerd. Indien het bedrag van de overheidstussenkomst sinds het begin van de regeling (in 2004) volledig was geïndexeerd, dan zou het gewestelijke aandeel in de ruilwaarde nu 23,17 euro bedragen.

In deze hypothese zou de inruilwaarde van de dienstencheque (gewestelijke tussenkomst + prijs van de dienstencheque betaald door de klant) ongeveer 30 euro bedragen. Dit zou een betere omkadering mogelijk hebben gemaakt, of deze nu sociaal is of niet. Het in de huidige hervorming voorgestelde budget van 1,7 miljoen voor de omkadering van de huishoudhulpen komt overeen met een jaarlijks bedrag van 61,56 euro per huishoudhulp en lijkt in vergelijking daarmee erg laag.

De representatieve werkgeversorganisaties wijzen er echter op dat de omkadering, wil deze gepersonaliseerd zijn, in een behoefte moet voorzien. De voorgestelde omkadering weerspiegelt de cultuur van elke onderneming, die in essentie verschillend is en erop gericht is om tegemoet te komen aan verschillende behoeften van de huishoudhulpen, naast de grote beginselen die zijn vastgelegd in de wet van 1978. Bovendien zijn niet alle huishoudhulpen bereid dat hun werkgever zich met hun activiteit, of zelfs met hun privéleven bemoeit.

Volgens **de representatieve werknemersorganisaties**, en zoals trouwens in het laatste verslag van IDEA Consult bevestigd wordt, zijn de omkadering en begeleiding van de huishoudhulpen essentieel. De representatieve werknemersorganisaties wijzen er ten slotte op dat zij geenszins vragende partij zijn van een tussenkomst van de werkgevers in het privéleven van de huishoudhulpen. Het door de Regering voorziene kader om de voorwaarden van deze omkadering te bepalen moet net toelaten om elke indringing in het privéleven van de huishoudhulpen te vermijden

Brupartners is van mening dat de individuele en collectieve gesprekken en bezoeken aan de gebruikers thuis in principe deel moeten uitmaken van de taken van dit omkaderingspersoneel. **Brupartners** sluit echter niet uit dat het voorbereidend bezoek aan de woning van nieuwe gebruikers wordt toevertrouwd aan huishoudhulpen ouder dan 50 jaar. Deze nieuwe taak voor huishoudhulpen ouder dan 50 jaar moet echter gebaseerd zijn op objectieve analysecriteria teneinde aan de betrokken werknemers een nauwkeurig kader te bieden.

Brupartners merkt op dat de nota aan de Regering melding maakt van het voornemen van de Regering "om te voorzien in een budget van 1,5 miljoen euro dat onder de ondernemingen wordt verdeeld volgens het aantal cheques dat de onderneming in het jaar N-1 heeft uitgegeven"⁸. **Brupartners** wijst erop dat op pagina 4 van de nota aan de Regering dit bedrag van 1.500.000 euro wordt genoemd, terwijl op pagina 8 van dezelfde nota melding wordt gemaakt van een bedrag van 1.700.000 euro.

De representatieve werknemersorganisaties staan niet achter het idee om voor de toelagen een verdeelsleutel vast te stellen op basis van het aantal per onderneming geïnde dienstencheques. **De representatieve werknemersorganisaties** steunen het idee om kwaliteitsnormen (kwalitatieve criteria) op te leggen waaraan ondernemingen moeten voldoen om voor deze toelagen in aanmerking te komen.

De representatieve werkgeversorganisaties zijn daarentegen voorstander van het behoud van deze verdeelsleutel, die reeds bekend is bij de ondernemingen omdat deze reeds wordt gebruikt voor de verdeling van de budgetten van de gewestelijke opleidingsfondsen.

2.2.1. Regelmatige en minimale organisatie van individuele gesprekken en teamvergaderingen

De representatieve werknemersorganisaties zijn van mening dat de in de tekst van het voorontwerp van ordonnantie (artikel 3, 3°, h.) opgenomen verplichting voor de ondernemingen om ten minste één individueel gesprek en twee teamvergaderingen per jaar te organiseren, niet volstaat. **Deze organisaties** stellen voor om in 2 individuele en 5 collectieve gesprekken te voorzien.

De representatieve werknemersorganisaties wijzen erop dat deze individuele gesprekken in geen geval beheerdoelstellingen mogen nastreven wat betreft het beheer en de controle van de

⁸ Nota aan de leden van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering betreffende de hervorming van de dienstencheques, p.4.

huishoudhulpen (controle van de afwezigheden, ziekte, enz.). Deze moeten het mogelijk maken om een loopbaan- en een opleidingstraject voor huishoudhulpen uit te stippelen die aansluiten op de doelstellingen van de huidige hervorming.

De representatieve werkgeversorganisaties erkennen de noodzaak van een jaarlijks individueel onderhoud, maar plaatsen vraagtekens bij het concept "collectief onderhoud", de eis om dit met fysieke aanwezigheid en voor alle personeelsleden tegelijk te houden, zonder enige andere versoepeling of overweging van kosten⁹ of praktische regelingen, enz. Zij geven aan dat de contacten het hele jaar door plaatsvinden, afhankelijk van de behoeften en noden van elkeen.

Zij maken zich zorgen over een terugkeer naar een patriarchale kijk op de dingen, waarbij de werkgever alle problemen van zijn werknemer moet oplossen.

2.2.2. Bestaan van een contactpunt in de ondernemingen

De tekst van het voorontwerp van ordonnantie bepaalt dat "het erkende bedrijf aan al zijn dienstencheque-werknemers de contactgegevens mededeelt van de persoon met wie contact moet worden opgenomen in geval van een probleem op de werkplek, tijdens de werkdag of op weg naar het werk" en dat "deze contactpersoon gedurende de gehele werktijd van de werknemers bereikbaar moet zijn" (artikel 3, 3°, i.).

In dit verband vindt **Brupartners** het belangrijk om voort te bouwen op de goede praktijken die reeds in de sector bestaan en deze te veralgemenen, zodat dit contactpunt eerstelijnsbijstand kan leveren.

Bovendien is **Brupartners** van mening dat dit contactpunt geen eenmansdienst mag zijn, zeker niet in grote structuren. **Brupartners** vindt dat het een kanaal moet zijn dat in geval van nood bereikbaar is. De personen, die voor het contactpunt instaan, moeten door de onderneming worden gemandateerd om adequaat op de voorgelegde problemen te kunnen reageren.

Ten slotte wijzen **de representatieve werkgeversorganisaties** op de moeilijkheden die ondernemingen ondervinden bij het berekenen van de reistijd van huishoudhulpen om de beschikbaarheid van het contactpunt "op weg naar het werk" voor huishoudhulpen te garanderen. **De representatieve werkgeversorganisaties** wijzen erop dat de sociale gesprekspartners er zich op sectoraal niveau toe hebben verbonden om begin 2023 aan alle ondernemingen een noodnummer tijdens de werkuren ter beschikking te stellen.

De representatieve werknemersorganisaties benadrukken echter dat het belangrijk is dat het contactpunt ook voor de huishoudhulpen op de weg naar het werk beschikbaar is.

2.2.3. Gids van goede praktijken

De tekst van het voorontwerp van ordonnantie verplicht de erkende ondernemingen ook om "*aan al hun dienstencheque-werknemers ten laatste bij hun indiensttreding en elk jaar tijdens de collectieve gesprekken de door de Regering bepaalde documenten en inlichtingen te verstrekken betreffende de goede werkpraktijken, het welzijn op het werk, de beroepsrisico's, ergonomie en opleiding*" (artikel 3, 3°, k.).

Brupartners vraagt om over de inhoud van deze "gids van goede praktijken" te worden geraadpleegd.

⁹ Het is duurder om een zaal voor 5.000 huishoudhulpen te huren dan 5 zalen voor 1.000 huishoudhulpen.

Brupartners herinnert eraan dat het doel niet moet zijn om het aantal gidsen te vermenigvuldigen, maar om zich te baseren op het resultaat van het overleg op sectoraal niveau over de invoering van een gids van goede praktijken.

Omwille van redenen van samenhang vraagt **Brupartners** dat deze tekst wordt opgesteld in samenwerking met de verschillende overheden die voor deze materies bevoegd zijn.

2.3 Opleiding van de huishoudhulpen

2.3.1. Invoering van een verplicht opleidingstraject bij indiensttreding

Brupartners verwelkomt het feit dat de Regering haar verzoek heeft ingewilligd om een verplicht opleidingstraject in te voeren voor alle nieuwe werknemers die in de dienstenchequesector aan de slag gaan.

Brupartners is echter van mening dat de minimumdrempel van 2 uren opleiding in ergonomie voor deze "*beginnerscursus*" verre van voldoende is, gelet op de aanzienlijke spier- en skeletproblemen in deze sector.

Brupartners herhaalt zijn vraag met betrekking tot het(de) mechanisme(n) dat(die) wordt(worden) voorzien voor huishoudhulpen die noch het Frans noch het Nederlands beheersen. **Brupartners** vindt dat er aandacht moet worden besteed aan deze realiteit in de sector, en meer bepaald aan deze Brusselse realiteit, en dat er opleidingen moeten komen die voor iedereen toegankelijk zijn (alfabetiseringscursussen, taallessen, cursussen voor digitale initiatie enz.).

2.3.2. Invoering van een systeem van mentoraat tussen huishoudhulpen

Brupartners herhaalt zijn beschouwingen met betrekking tot de invoering van een systeem van mentoraat tussen huishoudhulpen.

Brupartners herhaalt tevens zijn bezorgdheden wat betreft het hoge loon/uurtarief van 25 euro bruto per uur dat de Regering voorziet voor oudere huishoudhulpen in het kader van een mentoraat of huisbezoeken bij de gebruikers (zie punt 1.2.).

Brupartners vraagt zich ook af hoe de activiteiten van mentoraat en huisbezoeken bij de gebruikers kunnen worden gekoppeld aan een arbeidsovereenkomst als huishoudhulp. **Brupartners** meent dat dit onderwerp door de interministeriële conferentie kan worden besproken.

2.3.3. Opleggen van een minimumaantal opleidingsuren voor elke huishoudhulp

De representatieve werknemersorganisaties zijn van mening dat het cijfer van 10 uur opleiding per jaar per VTE in de tekst van het voorontwerp van ordonnantie niet voldoende is, met name in het licht van de federale wetgeving.

De representatieve werkgeversorganisaties betreuren het gebrek aan samenhang tussen de verschillende beleidsniveaus, aangezien de paritaire comités en de verschillende Gewesten elk voor een ander aantal uren kiezen.

Sinds 1 januari 2017 legt de federale wetgever een interprofessionele doelstelling op van gemiddeld 5 opleidingsdagen per jaar per voltijdse equivalent¹⁰. De federale wetgever heeft deze doelstelling ook vertaald in zijn tewerkstellingsdeal door te bepalen dat elke werknemer een individueel recht op

¹⁰ Wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk, art. 11 tot 16 (B.S., 15 maart 2017).

opleiding heeft dat vanaf 1 januari 2024 5 dagen opleiding per jaar omvat voor een voltijdse werknemer¹¹. Dit individuele recht op opleiding kan worden geconcretiseerd door een bij koninklijk besluit verplicht gestelde collectieve arbeidsovereenkomst. De sectorale sociale gesprekspartners kunnen door middel van een bindende collectieve arbeidsovereenkomst het aantal opleidingsdagen wijzigen, zonder dat dit aantal minder dan twee mag bedragen en zonder de mogelijkheid om het aantal dagen in het groeitraject te verminderen.

Brupartners herinnert er bijvoorbeeld aan dat het begrip van "voltijdse equivalent" nog steeds ter discussie staat in gevallen waarin de werknemer dienstencheques ontvangt die in verschillende gewesten zijn afgegeven of in het geval van langdurig zieke werknemers of werknemers die om medische redenen opnieuw deeltijds aan het werk zijn. Ook moet worden nagedacht over de toepassing van de maatregel op deeltijdwerkers die bijna alle werknemers in de sector uitmaken. Om die redenen achten **de representatieve werknemersorganisaties** het verkieslijk dat het Brussels Hoofdstedelijk Gewest zich aansluit bij de verplichtingen die door de federale overheid worden opgelegd.

De representatieve werknemersorganisaties zijn van mening dat de verplichting voor erkende bedrijven om jaarlijks tien uur opleiding aan elke VTE-werknemer "aan te bieden" niet voldoende is.

De representatieve werkgeversorganisaties vragen om een mechanisme dat vergelijkbaar is met dat in het Waalse gewest, namelijk:

*"Het opleidingsuur wordt geacht te zijn aangeboden wanneer een geval van overmacht, dat niet te wijten is aan de schuld van de erkende onderneming, de werknemer verhindert deel te nemen aan een eerder door het bedrijf voor hem georganiseerde opleiding. Onder overmacht kan worden verstaan de afwezigheid van de werknemer op de opleiding wegens arbeidsongeschiktheid of verlof om dwingende redenen. Opleidingsuren worden geacht te zijn aangeboden wanneer de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van de werknemer over een jaar gedurende een periode van meer dan honderd kalenderdagen is opgeschort"*¹². De ervaring op het terrein leert inderdaad dat het soms erg moeilijk is om huishoudhulpen te motiveren om aan opleidingen deel te nemen. De studie die IDEA Consult in 2017 heeft uitgevoerd over de kwaliteit van het werk van huishoudhulpen in Brussel vermeldt in dit verband dat ondanks de grote behoefte aan opleidingen, "*volgens de bevroagde permanente vakbondsafgevaardigden is het absentisme op de opleidingen een probleem in de sector*"¹³.

Voor **de representatieve werknemersorganisaties** is het van belang dat de werkgever deze opleidingsverplichting in de onderneming concreet toepast (net zoals de toepassing van het arbeidsreglement in bedrijven).

Ten slotte vragen **de representatieve werknemersorganisaties** zich af welke sancties de Regering wil voorzien in geval van opleidingsfraude (artikel 10 van het voorontwerp van ordonnantie).

¹¹ Wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen, art. 52 (B.S., 10 november 2022).

¹² [Besluit van de Waalse Regering van 9 november 2022 tot wijziging van het koninklijk besluit van 12 december 2001 betreffende de dienstencheques en van het koninklijk besluit van 7 juni 2007 betreffende het opleidingsfonds dienstencheques](#) (B.S., 22 november 2022).

¹³ [Evaluatie van het instrument van de dienstencheques voor de buurtbanen en -diensten in het Brussels Hoofdstedelijk gewest in 2017, Eindverslag | Oktober 2018](#) – Op verzoek van de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel, Brussel Economie en Werkgelegenheid, Dienst Werkgelegenheid – Idea Consult, p. 87.

2.4 Beheer van de driehoeksrelatie (onderneming – huishoudhulp – klant)

Brupartners verwelkomt de verschillende mechanismen ter bescherming van de huishoudhulpen tegen ondelicaat en ongewenst gedrag die in het voorontwerp van ordonnantie zijn opgenomen.

Artikel 5 van de tekst van het voorontwerp van ordonnantie voorziet in een mechanisme om gebruikers uit te sluiten in geval van fraude, maar ook in geval van geweld of intimidatie jegens huishoudhulpen.

Brupartners staat positief tegenover de invoering van een dergelijk mechanisme. **Brupartners** vraagt zich echter af hoe het staat met de belastingaftrek die ondelicate klanten ten onrechte bekomen. **Brupartners** is van mening dat deze door hen niet verworven kan blijven.

Brupartners is echter van mening dat het buitensporig is om aan de leden van het huishouden van iemand, aan wie het gebruik van dienstcheques is ontzegd, automatisch een verbod voor activiteiten buiten de woning op te leggen. **Brupartners** vindt dat het aan de verantwoordelijke instantie is om geval per geval een beslissing te nemen, afhankelijk van de aangeboden dienstencheque-activiteiten.

Artikel 7 van de tekst van het voorontwerp van ordonnantie voorziet de mogelijkheid voor de Regering om "*een handvest van goed gedrag voor gebruikers van dienstencheques op te stellen, alsmede de dwingende bepalingen die daarin moeten worden opgenomen*".

Brupartners staat positief tegenover het idee om een handvest van goed gedrag op te stellen en is van mening dat de Regering niet alleen de mogelijkheid, maar ook de verplichting moet hebben om een dergelijk handvest op te stellen. **Brupartners** dringt er ook op aan dat de ondertekening en de naleving van dit handvest door de onderneming, die dienstencheques uitgeeft, en het Gewest worden gecontroleerd.

Ten slotte vereist artikel 9 van het voorontwerp van ordonnantie dat er een overeenkomst tussen de onderneming en de gebruiker wordt gesloten voor de activiteiten bij de gebruiker thuis.

De minimuminhoud van deze overeenkomst zal worden bepaald door de Regering en zal met name een gedeelte omvatten waarin de woning wordt beschreven aan de hand van het aantal kamers en het soort prestaties dat wordt verlangd. En voor nieuwe gebruikers zal het bedrijf vóór of bij de eerste prestatie de werknemer moeten begeleiden om over het welzijn van de werknemer te waken, met name wat betreft de werklust en het ter beschikking gestelde materieel.

De representatieve werkgeversorganisaties trekken evenwel de bevoegdheid van het Gewest in twijfel om de minimuminhoud van een handelsovereenkomst tussen een onderneming en haar klant te bepalen. Zij wijzen erop dat de FOD Economie nog deze zomer een bijgewerkte versie van zijn richtlijnen over deze handelsovereenkomst heeft gepubliceerd, waaruit duidelijk blijkt dat de FOD Economie op dit gebied bevoegd blijft.

De representatieve werknemersorganisaties verwelkomen de instelling van zo'n verplichting en de invoering van deze minimumovereenkomst. Zij vragen trouwens om een duidelijke en leesbare inhoud via het sociaal overleg over de uitvoeringsbesluiten. Zij vragen om reeds de volgende elementen in deze overeenkomst toe te voegen:

- Het gevraagde werkvolume ;
- De bepalingen betreffende de afwezigheden en de vakantieperiodes van de klant en de huishoudhulp ;

- Het rookverbod wanneer de huishoudhulp aan het werk is ;
- De akkoorden over de huisdieren.

2.5 Stelsel/uurregeling van de huishoudhulpen en aanpassing van de eindeloopbanen voor de huishoudhulpen ouder dan 50 jaar

Sinds de lancering van het instrument wijst **Brupartners** erop dat er voor de dienstenchequeregeling een specifieke wetgeving bestaat die voorziet in een afwijking van de ondergrens van de minimale wekelijkse arbeidstijd. Dit is 10 of 13 uur, al naargelang de werknemer al dan niet een werkloosheidscomplement ontvangt.

Het blijkt dat een dienstencheque-werknemer in 2019 gemiddeld voor 22,9 uur werk per week betaald werd in het Brussels gewest. IDEA Consult constateerde in 2020 een duidelijke daling van het aantal betaalde uren per week als gevolg van de gezondheidscrisis, en meer in het bijzonder van de fasen van strikte lockdown van de bevolking. In 2021 steeg het gemiddelde aantal werkuren omwille van het einde van de crisis van 18,6 uur tot 21,9 uur¹⁴. Daarom begrijpt **Brupartners** niet waarom in het voorontwerp van ordonnantie het cijfer van 20 uur per week als gemiddelde werkweek wordt genoemd.

De representatieve werknemersorganisaties vragen daarom dat de gemiddelde wekelijkse arbeidstijd voor werknemers met een dienstenchequecontract wordt verhoogd tot 22 uur. Het doel is de strijd aan te binden tegen de onzekerheid van de arbeidsplaats en tegen de praktijk in de sector waarbij ondernemingen hun toevlucht nemen tot aanhangsels bij de arbeidsovereenkomsten.

De representatieve werkgeversorganisaties wijzen erop dat de schokken, die de ondernemingen en hun huishoudhulpen de afgelopen jaren hebben ondergaan (verlies aan uurvolume als gevolg van de economische crisis van 2008, de twee perioden van lockdown en de verstoringen die meer in het algemeen verband houden met de covidcrisis, de huidige crisis in de energiesector en de gevolgen daarvan op de inflatie) ons moeten dwingen tot een voorzichtige aanpak.

Aangezien een uurrooster moet beantwoorden aan de behoeften van zowel de werknemer als de werkgever, wordt er altijd over onderhandeld en vormt het een essentieel onderdeel van de arbeidsovereenkomst. Het kan niet op unilaterale wijze door een van de partijen worden gewijzigd.

Volgens **de representatieve werkgeversorganisaties** behalve de hypothese van medisch deeltijdwerk streven ook veel andere werknemers naar deeltijdwerk, vanuit zeer uiteenlopende invalshoeken, variërend van een goed evenwicht tussen werk en privéleven, bijzonder persoonlijk gemak, de combinatie van verschillende betaalde of onbetaalde activiteiten, of zelfs sociale/fiscale optimalisering.

Zoals Olivier Brolis en Marthe Nyssens doen opmerken, "*wordt de quasi-dienstenchequemarkt gekenmerkt door een goede werkzekerheid en door uurregelingen en een gevraagde flexibiliteit die passen voor de werknemers. Ze zijn eveneens tevreden over het aantal uren dat ze werken, hoewel*

¹⁴ Evaluatie van het instrument van de dienstencheques voor de buurtbanen en -diensten in het Brussels Hoofdstedelijk gewest in 2021, Eindverslag | 11 oktober 2022 – Op verzoek van de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel, Brussel Economie en Werkgelegenheid, Dienst Werkgelegenheid – Idea Consult, p. 69.

slechts weinigen van hen voltijds werken"¹⁵. Deze vaststelling, die in elk van de studies "Idea" wordt herhaald en op het terrein wordt bevestigd, wijst erop dat niet alle werknemers in de dienstencheques – verre van - op zoek zijn naar een aanzienlijke uitbreiding van het aantal uren dat zij werken, maar eerder naar een klant, d.w.z. 3 tot 4 uur per week... De zeer hoge mate van flexibiliteit en aanpasbaarheid van de uurregelingen, die aan de werknemers in de sector worden geboden, worden door iedereen als de belangrijkste aantrekkingskracht ervan beschouwd.

Ingevolge deze vaststelling van de representatieve werkgeversorganisaties wensen **de representatieve werknemersorganisaties** erop te wijzen dat het beroep op deeltijds werk in de sector een realiteit vormt die meestal omwille van de zwaarte van het werk door de werknemers wordt ondergaan. De zeer grote flexibiliteit wordt door de werknemers ongevraagd ondergaan.

De Regering voorziet bovendien een bijkomend budget van 3 miljoen euro per jaar om de huishoudhulpen ouder dan 50 jaar bij te staan. **Brupartners** steunt het idee van het mentoraat maar **de representatieve werknemersorganisaties** menen dat de maatregelen voor de huishoudhulpen ouder dan 50 jaar in de eerste plaats voor de duurzaamheid van het werk moeten worden aangewend.

Brupartners herinnert eraan dat:

*« (...) **Brupartners** is van mening dat, gezien de penibiliteit van het werk, passende maatregelen voor oudere werknemers zeker op hun plaats zijn. **Brupartners** merkt echter op dat het idee om oudere werknemers meer vrije dagen of een vorm van arbeidstijdverkorting te geven in sommige sectoren, die een zekere analogie vertonen met de sector van de dienstencheques, wordt gerekend tot de maatregelen ter verbetering van het einde van de loopbaan. »*

In dit verband wijst **Brupartners** erop dat de piste van de collectieve beperking van de arbeidstijd absoluut voor alle werknemers moet worden voorzien, en zeker voor huishoudhulpen ouder dan 50 jaar. Dit moet gebeuren via een systeem van bijkomende verlofdagen of door middel van een systeem van beperking van de werktijd op wekelijkse basis, met een perequatie van de lonen voor de deeltijdse huishoudhulpen.

Brupartners herinnert in dit kader aan de noodzaak voor de Brusselse regering om met de federale regering en de twee andere Gewesten samen te werken. **De representatieve werkgeversorganisaties** wensen daarom dat het Gewest nu reeds investeert in zijn eigen instrumenten, of de mogelijkheid van een mentoraat, en de interfederale gesprekken stimuleert tijdens de ronde-tafel waarvan het de organisatie wenst.

2.6 Omkadering van de bijkomende kosten

Brupartners roept de Regering op om coherent te blijven wat betreft de gebruikte terminologie. In de memorie van toelichting van het voorontwerp van ordonnantie wordt meermaals verwezen naar de term « verbod » met betrekking tot de bijkomende kosten, terwijl er in het voorontwerp van ordonnantie gewoonweg sprake is van de "omkadering" van deze bijkomende kosten.

De representatieve werkgeversorganisaties wensen dat de uitwerking van een bevredigend globaal financieringskader voor iedereen toelaat om geen administratieve kosten meer aan te rekenen. In de

¹⁵ "Le quasi-marché de titres-services" : qualité de l'emploi, motivation au travail et diversité des prestataires" in "Quelle qualité d'emploi dans les services d'aide-ménagère ? Une approche multidisciplinaire", "Cahiers du Cirtes" nr. 9, PUL, 2016, p.47.

context van de huidige uitwisselingswaarde vormen deze bijkomende kosten het enige (slechte) antwoord om de het overleven en de bestending van de erkende – profit en non-profit – ondernemingen te verzekeren die erop beroep doen.

De representatieve werkgeversorganisaties herinneren aan de ontmoeting van 3 juni 2022 tussen alle vertegenwoordigers van de sector en de Minister, vergadering tijdens dewelke werd gesproken over meer transparantie wat betreft de inhoud van de bijkomende kosten.

Subsidiar wensen **de representatieve werkgeversorganisaties** de administratieve kosten, die thans het voortbestaan van de ondernemingen mogelijk maken, niet te verbieden en delen zij de wens om te garanderen dat deze kosten redelijk en gerechtvaardigd zijn. In dit verband herinneren **de representatieve werkgeversorganisaties** eraan dat deze kosten reeds zijn onderworpen aan een omkadering¹⁶ die voorziet in vier cumulatieve voorwaarden, namelijk:

- De bijkomende kosten kunnen niet worden betaald met dienstencheques;
- Indien het bedrijf bijkomende kosten in rekening wil brengen, dan moet de klant daarmee instemmen;
- Dit betekent dat deze kosten moeten worden vermeld in het contract dat vooraf met de erkende onderneming wordt ondertekend;
- De kosten moeten reëel en redelijk zijn en het bedrijf moet duidelijk uitleggen welke kosten in rekening worden gebracht en met welk doel.

Bovendien zou een totaalverbod op het aanrekenen van administratieve kosten aan klanten in strijd zijn met het mededingingsrecht. De geldigheid van deze kosten en hun vrijheid werden in 2015 gevalideerd door de Commissie voor Onrechtmatige Bedingen van de FOD Economie¹⁷ die deze zomer hiervan een bijwerking heeft gepubliceerd, waarbij de FOD Economie heeft herhaald op dit vlak bevoegd te blijven. Het is dus niet zeker dat de Raad van State een omkadering van deze kosten door het Gewest zou valideren wegens de federale bevoegdheid ter zake.

Voor **de representatieve werknemersorganisaties** moeten de administratieve kosten volledig worden verboden. Zij zijn niet gerechtvaardigd in een sector die voor 70% door de overheid wordt betoelaagd. Het toestaan ervan zou ook de inspanningen van de overheid in gevaar brengen om het moeilijke evenwicht tussen de duurzaamheid van het stelsel, de toegankelijkheid voor een zo groot mogelijk aantal personen en de bestrijding van zwartwerk te waarborgen. Volgens **de representatieve werknemersorganisaties** zal de verhoging van de aankoopprijs van de dienstencheques, waarin de hervorming van het systeem voorziet, in combinatie met de administratieve kosten onder de vorm van een abonnement, met name de huishoudens benadelen die niet veel dienstencheques bestellen. Deze huishoudens zullen een proportioneel grotere stijging van de kosten van de regeling ervaren, hetgeen hen ertoe zou kunnen aanzetten om ervan af te zien. In dit verband zij eraan herinnerd dat het stelsel van de dienstencheques door alle Brusselse belastingbetalers wordt gefinancierd, maar slechts in geringe mate ten goede komt aan gezinnen met lagere inkomens. Deze ongelijkheid vergroten door de administratieve kosten te verhogen is onaanvaardbaar.

Evenzo zou een veralgemening van de administratieve kosten kunnen leiden tot een relatief hoog personeels- en/of klantenverloop. Voor zover **de representatieve werknemersorganisaties** weten, werden deze gevolgen niet geanalyseerd.

¹⁶ Dienstencheques Brussel, « Kan mijn erkende onderneming mij bijkomende kosten aanrekenen? », beschikbaar op <http://www.dienstencheque.brussels>.

¹⁷ FOD Economie, advies uitgebracht door de Commissie voor Onrechtmatige Bedingen, [C.O.B. 37, 2015](#).

Het ACV wenst dat de opstelling van een voor iedereen bevredigend globaal financieringskader de oplegging van administratieve kosten onnodig maakt. Ten bijkomende titel, indien het Gewest toch bijkomende kosten toestaat, vraagt **het ACV** dat de ontvangsten volledig worden aangewend om de koopkracht van de huishoudhulpen te verhogen en/of hun arbeidsvoorwaarden te verbeteren. Het Gewest moet desgevallend een strikt kader uitwerken om de transparantie te verzekeren, evenals de mogelijkheid om met betrekking tot deze bijkomende kosten controles uit te voeren. Er zal bijgevolg een collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) moeten worden gesloten om te bepalen hoe de ontvangsten in voordelen voor de huishoudhulpen zullen worden omgezet.

Ten slotte blijkt duidelijk uit een analyse, die de FOD Economie op verzoek van de representatieve werknemersorganisaties heeft uitgevoerd, dat de gewesten volledig bevoegd zijn om wetgeving uit te vaardigen over het vraagstuk van de door de ondernemingen gevraagde bijkomende kosten.

2.7 Controles en sancties

Brupartners wenst heel in het bijzonder te wijzen op de ontoereikendheid van de bijkomende middelen voor de controles, o.a. op het terrein, van de naleving door de ondernemingen van hun al hun verplichtingen, en met name van de naleving van de nieuwe erkenningsvoorwaarden die in het voorstel van de Regering en in dit advies worden overwogen.

Brupartners betreurt nogmaals dat men in het Brussels gewest enkel overgaat tot de controle van de ondernemingen die « makkelijk » te controleren zijn omwille van hun boekhouding, transparantie en het bestaan van reële prestaties, terwijl de ondernemingen zonder klanten, zonder huishoudhulpen of zonder prestaties, die het verschil tussen de uitwisselingswaarde en de kostprijs voor de klant op zak steken, nooit worden ontmaskerd.

De representatieve werkgeversorganisaties vrezen dat de administratieve boeten voornamelijk de hervorming moeten financieren (zie het advies van de Inspectie van Financiën van 14 oktober 2022). Welnu, behalve de opdecimen, is de vermenigvuldigingsfactor, zoals in het sociaal strafwetboek¹⁸, niet beperkt tot 100 maar zou hier kunnen worden vermenigvuldigd met het aantal betrokken klanten/werknemers, wat heel wat volk is. Zo stellen **de representatieve werkgeversorganisaties** vast dat een eenvoudige fout in een clause van een overeenkomst van een gebruiker buiten proportie zou kunnen worden bestraft en zelfs het voortbestaan van de onderneming in gevaar zou kunnen brengen.

Brupartners verwelkomt bijgevolg de invoering van sancties onder de vorm van administratieve boeten indien bepaalde verplichtingen niet worden nagekomen, althans voor zover deze proportioneel zijn. **Brupartners** stelt namelijk vast dat de maatregelen tot opschorting en intrekking van een erkenning in de praktijk maar moeilijk kunnen worden toegepast. Het is bijgevolg nuttig om « intermediaire » sancties te voorzien.

Brupartners vestigt de aandacht van de Regering op de noodzaak om in de uitvoeringsbesluiten de organen aan te duiden die binnen het Bestuur bevoegd zijn om deze sancties op te leggen.

*
* *

¹⁸ Artikel 103.