
BIJDRAGE

**In het kader van de gedeelde prioriteiten
van de Strategie Go4Brussels 2030**

Bestendiging van de dienstencheque- sector

Aanvrager	Minister Bernard Clerfayt
Aanvraag ontvangen op	10 januari 2022
Aanvraag behandeld door	Werkgroep « Bestendiging van de dienstencheque-sector »
Bijdrage aangenomen door de Raad van bestuur op	17 juni 2022

Vooraf

Het instrument van de dienstencheques werd in het kader van de Zesde Staatshervorming aan de gewesten overgedragen. Sinds 1 januari 2015 maakt deze voorziening deel uit van de bevoegdheden van het werkgelegenheidsbeleid van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

In de gezamenlijke algemene beleidsverklaring heeft de Regering zich ertoe verbonden om het beleid inzake dienstencheques te bestendigen: *"het dienstenchequebeleid zal een permanent karakter krijgen binnen een beheerst budgettair kader door de opleiding en de kwaliteit van de arbeidsvoorwaarden van 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 ook opgenomen in de Strategie Go4Brussels 2030. Beleidswerf 2.2.6, die deel uitmaakt van doelstelling 2.2 "Iedereen de toegang tot stabiel en duurzaam werk waarborgen", beoogt "de sector van de dienstencheques te laten voortbestaan". Deze beleidswerf moet worden uitgevoerd als een gedeelde prioriteit met Brupartners.

Om een begin te maken met de werkzaamheden voor deze beleidswerf die als een gedeelde prioriteit is weerhouden, heeft Brupartners een nota ontvangen van het kabinet van de minister van Tewerkstelling over de voorgestelde oriëntaties voor de bestendiging van het systeem van de dienstencheques met het oog op de structurering van de uitwisselingen.

In deze oriëntatienota worden twee belangrijke werkassen belicht die gewijd zijn aan de bestendiging van het beleid inzake dienstencheques en die het mogelijk moeten maken om in te spelen op de belangrijkste problemen van de sector, namelijk :

- **De verbetering van de arbeidsomstandigheden van de huishoudhulpen** (omkadering en leidinggevend management, steun voor opleiding, verbetering van het einde van de loopbaan van huishoudhulpen ouder dan 55 jaar, enz.)
- **Een betere beheersing van het budgettair luik om de continuïteit van het instrument te waarborgen.**

De eerste vergadering met betrekking tot deze beleidswerf vond plaats op 28 januari 2022, in aanwezigheid van de sociale gesprekspartners van Brupartners, het kabinet van de minister van Tewerkstelling en het Bestuur (Brussel Economie Werkgelegenheid). Tijdens deze vergadering werd IDEA Consult uitgenodigd om zijn evaluatieverslag voor te stellen over het systeem van de dienstencheques voor lokale banen en diensten in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest in 2020. Ook het kabinet van de minister van Tewerkstelling kreeg de gelegenheid om zijn oriëntatienota voor te leggen.

Na deze vergadering werd binnen Brupartners een werkgroep "bestendiging van de dienstenchequesector" opgericht, bestaande uit leden van de organisaties die deel uitmaken van Brupartners, vertegenwoordigers van het kabinet van de minister van Tewerkstelling, het kabinet van de Minister-Voorzitter en uit leden van het Bestuur. Deze werkgroep is verscheidene malen (8

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

vergaderingen) bijeengekomen om de in de oriëntatienota behandelde vraagstukken te bespreken aan de hand van presentaties en getuigenissen van externe gasten.

Aan het einde van dit proces van discussies en overleg is de werkgroep alleen met de sociale partners (3 vergaderingen) samengekomen om deze Bijdrage op te stellen.

Bijdrage

1. Algemene beschouwingen

Over het algemeen verwelkomt **Brupartners** het initiatief van de minister van Tewerkstelling om de bestendiging van de dienstenchequesector opnieuw op de agenda van de Regering te plaatsen.

Naast de huidige raadpleging over de principiëso oriëntatienota betreffende de hervorming van het Brussels instrument van de dienstencheques, gaat **Brupartners** ervan uit dat hij zal worden geraadpleegd over de tekst van het voorontwerp van ordonnantie en de uitvoeringsbesluiten in het kader van de gedeelde prioriteiten.

Brupartners meent eerst en vooral dat de sector van de dienstencheques niet aan een Copernicaanse revolutie zal ontsnappen. **Brupartners** merkt op dat het huidige systeem een welkome manier is om ongeschoolden aan het werk te krijgen, maar het is een nogal grove vorm van overheidsbetoelaging, en het is maar de vraag of het op de lange termijn houdbaar is. Gezien de huidige verplichtingen van de Regering en het Bestuur en de eisen inzake goed beheer van overheidsgeld die een dergelijke regeling vereist, begrijpt **Brupartners** dat de beoogde hervorming niet tot een dergelijke revolutie kan leiden. **Brupartners** acht het echter van essentieel belang dat het Brussels Hoofdstedelijk Gewest een langetermijnvisie (over minstens vijf jaar) ontwikkelt voor de sector van de dienstencheques. **Brupartners** dringt hiervoor aan op de noodzaak om de behoeften van de sector te kwantificeren.

Brupartners wijst erop dat de sector van de dienstencheques gekenmerkt wordt door zijn heterogeniteit wat betreft de aard van de actoren (particuliere commerciële sector, social-profitsector, integratiesector, OCMW's) en de regels inzake betoelaging, alsook wat betreft het toepassingsgebied van de paritaire comités, ook al valt de grote meerderheid van de werknemers onder paritair comité 322.01. **Brupartners** stelt vast dat de particuliere commerciële sector sterk overheerst.

Brupartners merkt op dat gebruikers van dienstencheques een heterogeen geheel vormen, waaronder kwetsbare mensen met specifieke behoeften. Het betreft vooral mensen boven de 65 die zwak of afhankelijk zijn. Het is belangrijk dat deze mensen een bevredigend antwoord vinden op hun afhankelijkheidssituatie in het sociaal beleid voor hulp en zorg aan huis.

Brupartners stelt vast dat een aantal maatregelen, die in de nota worden overwogen en tijdens de vergaderingen van de werkgroep zijn voorgesteld, een nauwe samenwerking tussen het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de federale Staat vereisen. Dit is bijvoorbeeld het geval voor de verbetering van de arbeidsvoorwaarden en de lonen van de huishoudhulpen (zie punt 2.1.4.), evenals voor bepaalde steunmaatregelen voor de opleiding van huishoudhulpen (zie punt 2.1.2.).

Bovendien vindt **Brupartners** het belangrijk dat het instrument van de dienstencheques van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest goed wordt afgestemd op de stelsels van de twee andere gewesten, met name wat betreft de arbeidsvoorwaarden, de voorziene opleidingen, de verplichtingen die aan de

ondernemingen worden opgelegd en het kader van de administratieve kosten die door de ondernemingen worden aangerekend. Voor **Brupartners** moeten de gewestelijke overheden alles in het werk stellen om te voorkomen dat er systemen ontstaan die te veel verschillen tussen de regio's vertonen, waardoor de sector niet goed functioneert.

In het licht van deze twee beschouwingen pleit **Brupartners** ervoor om in de loop van 2022 een interministeriële conferentie te organiseren, in aanwezigheid van de sociale gesprekspartners die actief zijn in de drie gewesten en op het federale niveau², over de gewestelijke dienstenchequeregelingen en hun onderlinge relatie, enerzijds, en met de regelingen van de federale regering, anderzijds.

Tot slot wil **Brupartners** een aantal bijzondere beschouwingen formuleren met betrekking tot de twee werkassen die in de nota aan bod komen, namelijk de verbetering van de arbeidsomstandigheden en de kwaliteit van de arbeid van de huishoudhulpen (punt 2.1), enerzijds, en de controle op het budgettaire aspect van het instrument van de dienstencheques (punt 2.2), anderzijds.

Brupartners wil er de aandacht op vestigen dat de beoogde maatregelen voor een betere beheersing van het begrotingsluik een voorwaarde zijn voor de uitvoering van alle voorgestelde maatregelen, ook die welke door de Regering zelf zijn voorgesteld, voor een betere kwaliteit van de werkgelegenheid en betere arbeidsomstandigheden voor de huishoudhulpen. **Brupartners** is van mening dat een goede combinatie van de beheersing van het begrotingsluik, verbeterde arbeidsomstandigheden en arbeidskwaliteit voor de huishoudhulpen, en de goede werking van de erkende structuren moet worden bereikt. **Brupartners** positioneert zich ten aanzien van de verschillende voorstellen in het vervolg van deze Bijdrage op basis van dit algemene beginsel.

2. Bijzondere beschouwingen

2.1 Verbetering van de arbeidsomstandigheden en van de kwaliteit van de werkgelegenheid voor de huishoudhulpen

Brupartners verheugt zich erover dat de minister van Tewerkstelling in zijn oriëntatienota heel wat voorstellen doet die dicht aanleunen bij de aanbevelingen van IDEA Consult en die grotendeels tegemoetkomen aan de bekommernissen van de Brusselse sociale gesprekspartners. Sommige van deze voorstellen moeten echter nog nader worden uitgewerkt. **Brupartners** merkt op dat er in dit stadium geen budgettair ontwerp is op basis waarvan een echt standpunt kan worden ingenomen over het algemene profiel van de hervorming.

Brupartners wijst erop dat verschillende studies de aandacht vestigen op de moeilijke arbeidsomstandigheden van de huishoudhulpen: lage lonen, fysiek zwaar en repetitief werk, weinig opleidings- of ontwikkelingsmogelijkheden, een lage sociale status, verplaatsingsproblemen, eenzaam werk, enz. Volgens **Brupartners** bestaat de rol van het Gewest erin om, binnen de grenzen van zijn bevoegdheden, de goede praktijken, die in bepaalde ondernemingen bestaan, aan te moedigen en wetgevende maatregelen te nemen om de arbeidsomstandigheden te verbeteren en de negatieve gevolgen voor de gezondheid van de huishoudhulpen te beperken. **Brupartners** is van mening dat er

² Het gaat er hier niet om, zich te beperken tot de sociale gesprekspartners die in het paritair comité vertegenwoordigd zijn maar om met alle sociale gesprekspartners, die in de sector actief zijn, rekening te houden.

een onderscheid moet worden gemaakt tussen de voorwaarden die bepalend zijn voor de erkenning en de basisfinanciering van dienstencheque-ondernemingen en de goede praktijken die verder gaan dan deze basisverplichtingen en aanleiding kunnen geven tot stimuleringsmaatregelen. **Brupartners** komt hierop terug in het vervolg van deze bijdrage (cf. punt 2.2).

In dit verband merkt **Brupartners** op dat het doel van de hervorming er niet in bestaat, bedrijven te belonen die zich louter houden aan erkenningsvereisten, het arbeidsrecht en de wettelijke verplichtingen die voortvloeien uit federale normen.

Tot slot vraagt **Brupartners** om een versterking van de menselijke en financiële middelen die aan de Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie (GWI) worden toegekend met het oog op de correcte uitvoering van de nieuwe maatregelen ter verbetering van de arbeidsvoorwaarden van de huishoudhulpen en de naleving van de erkenningsvoorwaarden en de handhaving van de sociale wetgeving. Het betreft hier immers een federale bevoegdheid. Bovendien benadrukt **Brupartners** het belang van een samenwerking tussen de verschillende inspectiediensten, zowel op het niveau van de gewesten als op federaal niveau.

2.1.1. Omkadering en management

Brupartners merkt op dat de huidige betoelagingsregels geen rekening houden met omkaderingssnormen. Naast de maatregelen, die in de oriëntatienota worden voorgesteld en die hierna worden uitgewerkt, stelt **Brupartners** voor dat het Brussels gewest een specifiek budget en een passend kader ter beschikking stelt voor de invoering van een kwaliteitsvolle sociale ondersteuning en begeleiding van huishoudhulpen. Zo stelt **Brupartners** voor dat het Gewest één VTE per 30 huishoudhulpen betoelaagt om de vooraf door de Regering opgelijste taken inzake sociale ondersteuning uit te voeren. Voor **Brupartners** mag dit sociale toezicht op de huishoudhulpen niet worden verward met de uitoefening van het werkgeversgezag dat onder de verantwoordelijkheid van de werkgever valt en waarvoor geen extra toelagen nodig zijn.

In het kader van deze begeleiding stelt **Brupartners** voor om voorafgaande huisbezoeken te organiseren om de gevraagde activiteiten, de tijd die nodig is om deze uit te voeren en het materiaal dat ter beschikking moet worden gesteld, te bepalen.

○ *Regelmatige en minimale organisatie van individuele gesprekken en teamvergaderingen*

Uit de verschillende vergaderingen van de werkgroep is gebleken dat de minister van Tewerkstelling de erkenning van dienstencheque-ondernemingen afhankelijk wil maken van de organisatie van individuele gesprekken en teamvergaderingen. De Minister wil namelijk de band tussen werknemers en ondernemingen versterken om beter rekening te houden met de zware arbeidsomstandigheden in de sector, zonder evenwel de administratieve last voor laatstgenoemden te verzwaren.

Brupartners is van mening dat dit een interessant voorstel is.

Brupartners vindt dat de individuele gesprekken gericht moeten zijn op het verbeteren van de arbeidsomstandigheden van de huishoudhulpen en niet beperkt mogen blijven tot eenvoudige evaluatiegesprekken met de werknemers.

De representatieve werknemersorganisaties voegen hieraan toe dat deze individuele of collectieve vergaderingen tevens met fysieke aanwezigheid moeten worden georganiseerd. Zij zijn van mening dat deze twee voorwaarden in de tekst van de toekomstige ordonnantie moeten worden opgenomen.

De werkgeversorganisaties zijn van hun kant van mening dat de gezondheidscrisis heeft aangetoond dat vergaderingen niet altijd fysiek kunnen worden gehouden. Zij zijn derhalve van oordeel dat dergelijke uitwisselingen per telefoon of langs digitale weg moeten kunnen plaatsvinden.

Brupartners merkt ook op dat het bedrijf de werknemers moet kunnen stimuleren om deel te nemen aan de teamvergaderingen. Dit maakt deel uit van zijn verplichtingen. Een bedrijf mag echter niet worden gestraft - als het al het mogelijke heeft gedaan om werknemers aan te moedigen om aan deze vergaderingen deel te nemen - voor werknemers die ondanks de verzoeken van het bedrijf nooit komen opdagen voor teamvergaderingen of individuele gesprekken. **Brupartners** dringt daarom aan op aanpassingen aan deze maatregel om deze specifieke gevallen in aanmerking te nemen en hieraan te verhelpen.

Voor **het ABVV** mogen deze aanpassingen echter geen sanctie worden voor de betrokken huishoudhulp.

- *Bestaan van een contactpunt in de bedrijven*

Volgens de oriëntatienota zou de toekomstige verordening de erkenning van dienstenchequebedrijven afhankelijk stellen van de aanwijzing en de communicatie van een contactpunt binnen het bedrijf voor werknemers in geval van een probleem, dat kan worden bereikt (per telefoon, e-mail, enz.) tijdens de uren dat de huishoudhulp werkt. De niet-nakoming van deze verplichting zou met een sanctie worden bestraft.

Brupartners is van mening dat dit aanspreekpunt te allen tijde beschikbaar moet zijn in geval van nood, vanaf het moment dat de huishoudhulp naar hun eerste klant van de dag gaan tot het moment dat ze klaar zijn met hun werk. Indien dit niet het geval is, moet een waarschuwings-, alarm- en uiteindelijk sanctiemechanisme worden ingesteld.

Uit de besprekingen in de werkgroep heeft **Brupartners** begrepen dat de Minister eveneens wil dat de bedrijven een centraal e-mailadres (contactpunt) hebben voor alle externe communicatie met het bedrijf dat de dienstencheques uitdeelt (momenteel Sodexo) en het Bestuur.

Brupartners merkt op dat ondernemingen in het dossier van hun vergunningsaanvraag³ reeds verplicht zijn om aan het Bestuur "een e-mailadres te verstrekken voor het ontvangen van officiële mededelingen van het Bestuur en de onderneming die de dienstencheques uitdeelt". Hij stelt daarom voor om deze verplichting op te nemen in de toekomstige ordonnantie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Brupartners stelt tevens voor om in het bestek van de volgende overheidsopdracht voor de uitgifte van dienstencheques de invoering op te nemen van een systeem van een automatische informatiestroom tussen de uitgevende onderneming, de erkende dienstenchequebedrijven en het Bestuur. In het algemeen vindt **Brupartners** het essentieel om alle administratieve processen te digitaliseren.

Een dergelijk systeem moet het Bestuur en de inspectiedienst ook in staat stellen om aanwijzingen van fraude op te sporen, zodat de inspectiedienst zijn controles beter kan richten. Zo'n klokkenluidersregeling bestaat reeds in Wallonië. Het zou nuttig zijn om hieruit inspiratie te putten voor het Brusselse stelsel.

³ Koninklijk besluit van 12 december 2001 betreffende de dienstencheques, art. 2sexies, §1, al. 2, 1° (B.S., 22 december 2001).

- *Duidelijke, transparante en systematische voorlichting van de werkgever aan de werknemers over ten minste de risico's van het werk, het welzijn op het werk, de rechten en plichten tijdens de opleiding*

Brupartners is ingenomen met het initiatief van de minister van Tewerkstelling om de werkgevers in de sector te verplichten ervoor te zorgen dat zij de werknemers ten minste duidelijke, transparante en systematische informatie verstrekken over de risico's van het werk, het welzijn op het werk en de rechten en plichten van werknemers in opleiding. **Brupartners** vraagt echter dat de vorm en de modaliteiten van deze communicatie worden gespecificeerd, evenals de mogelijke sancties in geval van het uitblijven van een dergelijke communicatie.

In dit verband voegt **Brupartners** eraan toe dat er een gids met goede praktijken voor bedrijven en werknemers van de sector bestaat, die in het najaar van 2021 door de sociale gesprekspartners werd ondertekend. Deze gids zou spoedig moeten worden gepubliceerd en voor iedereen beschikbaar moeten worden gesteld.

2.1.2. Opleiding van de huishoudhulpen

Brupartners wijst erop dat er twee belangrijke actoren zijn op het gebied van opleiding: het gewestelijk opleidingsfonds en het sectoraal opleidingsfonds voor de dienstenchequesector (Form DC). **Brupartners** merkt op dat ondanks de verplichting om huishoudhulpen een opleiding te geven, 22% aangeeft nog nooit een opleiding te hebben gevolgd en 61% aangeeft behoefte te hebben aan ten minste één aanvullende opleiding, terwijl 29,4% van mening is dat zij daar geen behoefte aan hebben. Bijgevolg moeten de opleidingsinspanningen van de ondernemingen worden versterkt en moeten de gewestelijke opleidingsfondsen de ondernemingen en de huishoudhulpen ondersteunen, met name door hen in staat te stellen desgewenst een professionele overstap naar andere beroepen te maken. Hoewel bijna honderd bedrijven hun jaarlijkse opleidingsbudget volledig opgebruiken, wordt het jaarlijkse budget, dat door de gewestelijke opleidingsfondsen aan de sector wordt toegekend, globaal gezien onderbenut. **Brupartners** zou graag zien dat de commissie Opleidingsfonds Dienstencheques nadenkt over de vraag hoe ervoor kan worden gezorgd dat het volledige budget aan de huishoudhulpen ten goede komt. **Brupartners** wenst dat het Brusselse opleidingsfonds de erkende dienstencheque-ondernemingen proactief aanmoedigt om gebruik te maken van de middelen die hen ter beschikking worden gesteld en om deze opleidingen daadwerkelijk aan te bieden. In dit verband zou het nuttig kunnen zijn om sectorale consultants te betalen die nauw samenwerken met Form DC en die zich richten tot alle erkende bedrijven in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

- *Invoering van een verplicht opleidingstraject bij indiensttreding*

Op basis van de verduidelijkingen, die tijdens de vergaderingen van de werkgroep zijn verstrekt, merkt **Brupartners** op dat ook de organisatie van dit opleidingstraject het voorwerp van een voorwaarde zou vormen voor de erkenning van dienstenchequebedrijven. Indien niet aan deze voorwaarde wordt voldaan, dan kan een eventuele intrekking van de erkenning en een terugbetaling van de niet-gevolgde opleidingsuren (1 uur niet-gevolgde opleiding zou bijvoorbeeld de terugvordering van een dienstencheque betekenen) ter analyse worden voorgelegd van de Commissie voor de erkenning van dienstencheque-ondernemingen.

Brupartners is van mening dat men voor de toepassing van zo'n voorwaarde een onderscheid zou moeten maken tussen huishoudhulpen, die nieuw zijn in de dienstencheque-sector, en huishoudhulpen die van bedrijf zijn veranderd en gewoon nieuw zijn in het dienstencheque-bedrijf waarbij zij zich onlangs hebben aangesloten. Hun behoeften zijn namelijk verschillend.

Brupartners noteert dat de gewestelijke wetgeving nog steeds voorziet in de mogelijkheid van een opleidingstoelage buiten het opleidingsbudget van 150 euro voor 9 uren opleiding en 350 euro voor 18 uren opleiding⁴. Deze toelage, die niet cumuleerbaar is met andere opleidingssteun, wordt momenteel - gezien de bedragen - zeer weinig gebruikt (volgens de uitleg van het Bestuur aan Brupartners werden in 2019 17 opleidingstrajecten gefinancierd, tegen 11 in 2020 en 36 in 2021).

Brupartners vraagt zich dan ook af of het niet aangewezen is om deze toelage te verhogen door deze in overeenstemming te brengen met de uurtussenkomsten die voorzien zijn voor de opleidingen bedoeld in artikel 6ter van het koninklijk besluit van 7 juni 2007 betreffende het Opleidingsfonds Dienstencheques.

Brupartners vraagt welk(e) mechanisme(n) wordt/worden overwogen voor huishoudhulpen die noch Frans, noch Nederlands spreken. **Brupartners** is van mening dat er aandacht moet worden besteed aan deze realiteit van de sector en meer bepaald aan deze Brusselse realiteit en dat er voor iedereen opleidingen beschikbaar moeten worden gesteld (alfabetiseringscursussen, taalcursussen, enz.).

Brupartners wijst erop dat het sectoraal opleidingsfonds Dienstencheques (Vorm DC) momenteel in overleg met de sociale partners een model van opleidingstraject uitwerkt. **Brupartners** stelt voor om dit model te gebruiken in het kader van het Brusselse systeem van de dienstencheques.

○ *Het opzetten van een systeem van mentorship tussen huishoudhulpen*

De Minister is van plan "de mogelijkheid tot een begeleiding tussen huishoudhulpen aan te bieden, zowel wanneer zij met hun werk beginnen als wanneer een specifiek probleem wordt ondervonden of door de werknemer onder de aandacht wordt gebracht". Er wordt voorgesteld dat de meest ervaren huishoudhulpen (ouder dan 55 jaar) de kans krijgen om mentor van de jongste huishoudhulpen te worden. Voor deze activiteit zou een ander soort arbeidsovereenkomst moeten worden gesloten, aangezien het systeem van de dienstencheques momenteel geen ruimte biedt voor zo'n mentoractiviteit.

Voor **Brupartners** moeten, gezien de penibiliteit van de sector die zich niet beperkt tot huishoudhulpen boven de 55 jaar, de mentorshipmogelijkheden openstaan voor alle werknemers in de sector, ongeacht hun leeftijd. Bovendien mag dit mentorship niet leiden tot een verslechtering van de huidige arbeidsvoorwaarden van de huishoudhulpen, zowel wat het soort contract als wat hun loon betreft.

Brupartners zou graag zien dat de Brusselse regering aan de federale regering vraagt om de lijst van de activiteiten van huishoudhulpen, die in het kader van de dienstenchequeregeling zijn toegestaan, uit te breiden teneinde hierin de activiteiten van mentoren op te nemen. Dit verzoek zou kunnen worden besproken tijdens het interministerieel overleg (zie punt 1).

Brupartners dringt erop aan dat de mogelijkheid tot lessen van mentoren niet beperkt wordt tot de nieuwe huishoudhulpen. Alle huishoudhulpen, die met een bijzondere moeilijkheid te kampen hebben, moeten deze mentorregeling kunnen volgen.

Tot slot herinnert **Brupartners** eraan dat er een vorm van halftijds eindeloopbaantijdscrediet bestaat voor opleidings-, coachings- en mentorshipactiviteiten, waarbij de inkomsten uit de genoemde activiteit kunnen worden gecumuleerd met de tijdscredietvergoedingen. Wil dit systeem van toepassing zijn op werknemers jonger dan 60 jaar, dan moeten de werkzaamheden van

⁴ Koninklijk besluit van 7 juni 2007 betreffende het opleidingsfonds dienstencheques, art. 6quater (B.S., 11 juli 2007).

huishoudhulp als zware beroepen worden erkend. Over dit punt zou een beslissing kunnen worden genomen in het kader van de interministeriële conferentie waarom **Brupartners** heeft verzocht.

○ *Oplegging van een minimumaantal opleidingsuren voor elke huishoudhulp*

De Minister stelt voor om - per jaar en per voltijdse equivalent (VTE) - een minimum van 9 uren opleiding te verstrekken aan huishoudhulp. Deze bepaling maakt het mogelijk om alle huishoudhulp, ook oudere, te bereiken door een mechanisme te vermijden dat een aantal uren opleiding per bedrijf oplegt, naargelang van de omvang van het personeel.

Brupartners wijst erop dat de opleiding van de werknemers een bevoegdheid van de federale overheid is. Sinds 1^{er} januari 2017 legt de federale wetgever een interprofessionele doelstelling op van gemiddeld 5 opleidingsdagen per jaar en per voltijdse equivalent⁵. Deze doelstelling moet worden vastgelegd in een collectieve arbeidsovereenkomst die bij koninklijk besluit verplicht wordt ge maakt.

De keuze voor erkenningsvoorwaarden zou betekenen dat het Gewest te maken zou krijgen met verschillende technische toepassingsproblemen. **Brupartners** herinnert er bijvoorbeeld aan dat het begrip ‘voltijdse equivalent’ nog steeds ter discussie staat in gevallen waarin de werknemer cheques ontvangt die in verschillende regio's zijn uitgegeven of in het geval van langdurig zieke werknemers. Ook moet worden nagegaan hoe de maatregel moet worden toegepast op deeltijdse werkers, die nagenoeg alle werknemers in de sector uitmaken. Omwille van deze redenen acht **Brupartners** het verkieslijk dat het Brussels Hoofdstedelijk Gewest zich aansluit bij de verplichtingen die door de federale overheid worden opgelegd.

Daarom herhaalt **Brupartners** zijn verzoek aan de Brusselse regering om nauw samen te werken met de federale regering en met de regeringen van de beide andere gewesten.

○ *Registratie van door de werknemer gevolgde opleidingscursussen*

Uit de besprekingen van de werkgroep is gebleken dat de Minister de ondernemingen wil verplichten om de door hun werknemers gevolgde opleidingen te coderen. De codering van deze gegevens zou een voorwaarde zijn voor de goedkeuring van de dienstenchequebedrijven.

Brupartners merkt op dat op het niveau van Form DC momenteel een denkproces wordt gevoerd om een lijst op te stellen van alle opleidingen die door de werknemers zijn gevolgd.

Brupartners wil geen soortgelijk nieuw platform op gewestelijk niveau creëren. Volgens **Brupartners** zou de toevoeging van een nieuwe leerrekening op gewestelijk niveau de zaken voor de burger alleen maar ingewikkelder maken. Bovendien zou deze coderingsverplichting ongetwijfeld praktische en juridische problemen creëren, met name wat betreft de behandeling van de niet-lineaire loopbaantrajecten van huishoudhulp (verandering van sector, langdurige ziekte, verandering van bedrijf, enz.). Volgens **Brupartners** is het van essentieel belang dat de informatica-systemen van de twee opleidingsfondsen in synergie werken.

In dit verband herhaalt **Brupartners** haar verzoek aan de Brusselse regering om nauw samen te werken met de federale regering en de regeringen van de twee andere gewesten, met name in het kader van de invoering van een individueel scholingsbudget voor alle werknemers.

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

2.1.3. Beheer van de driehoeksverhouding (onderneming – huishoudhulp – klant)

De Minister is van plan om "een handvest van goed gedrag voor klanten en de mogelijkheden tot uitsluiting in het tegengestelde geval in te voeren". Bovendien kan aan gebruikers die kwaadwillig of intimiderend zijn tegenover werknemers tijdelijk of voor langere tijd de toegang tot het systeem worden ontzegd in geval van recidive.

Brupartners vindt het absoluut noodzakelijk dat huishoudhulpen hun werk bij klanten thuis kunnen doen zonder ruimte te laten voor discriminerend gedrag of seksuele intimidatie. Het is duidelijk dat dit soort gedrag niet ongestraft kan blijven. Om hieraan een einde te maken, is **Brupartners** van mening dat een nultolerantiebeleid het enige geldige antwoord is. Aan gebruikers, die zich schuldig maken aan onaanvaardbaar gedrag, moet de toegang tot het dienstenchequesysteem worden ontzegd. De Vlaamse en Waalse overheden nemen momenteel initiatieven in die richting.

Brupartners is van mening dat er twee complementaire mechanismen moeten worden ingevoerd. Enerzijds moet worden voorzien in een beschermingsmechanisme voor de huishoudhulp en zijn of haar collega's, zodat hij of zij niet langer naar kwaadwillige of intimiderende gebruikers wordt gestuurd. Anderzijds moet de gebruiker (tijdelijk of definitief) worden uitgesloten van de dienstenchequeregeling. Zoals de Minister voorstelt, stelt ook **Brupartners** voor om op dit niveau een zwarte lijst van uitgesloten gebruikers op te stellen, zodat alle erkende bedrijven over deze informatie kunnen beschikken.

Brupartners dringt aan op het operationeel karakter van een dergelijk uitsluitingsmechanisme. Veel gebruikers zouden hun uitsluiting kunnen omzeilen door een ander lid van hun huishouden dienstencheques te laten bestellen. Als deze maatregel in feite alleen maar symbolisch kan zijn, zou deze op zijn minst een afschrikkend effect moeten hebben.

Brupartners vraagt ook dat in het kader van de federale wetgeving inzake welzijn op het werk en na overleg op sectoraal niveau een lijst van aanbevolen, verplichte en verboden zaken wordt opgesteld. Deze lijst moet, afhankelijk van de vereiste taken, de geschikte persoonlijke beschermingsmiddelen bevatten, alsmede de uitrusting die aan huishoudhulpen ter beschikking moet worden gesteld om aan de ergonomische eisen te voldoen, en een lijst van producten die met het oog op de gezondheid van de werknemers zijn weerhouden. De nieuwe ordonnantie zou tevens moeten voorzien in een mechanisme om de aan- of afwezigheid van dergelijke apparatuur, materialen en producten bij de klant te controleren (bezoek aan het bedrijf, schriftelijke overeenkomst, enz.).

2.1.4. Samenwerking met de federale overheid om de arbeids- en loonvoorwaarden van de huishoudhulpen te verbeteren

Uit de nota blijkt dat de Minister de federale regering wil verzoeken om de arbeids- en loonvoorwaarden van de huishoudhulpen, die onder haar bevoegdheid ressorteren, te verbeteren, en met name om de mogelijkheden na te gaan om:

- De rustperiodes zo goed mogelijk af te stemmen op de realiteit van de sector,
- Meer verlof aan te bieden aan oudere huishoudhulpen of huishoudhulpen met een anciënniteit,
- Een anciënniteit van meer dan 10 jaar te valoriseren,
- De duur van de werkweek voor voltijdse werknemers te verkorten,
- Overgangstrajecten voor huishulpen, die niet in staat zijn te werken, te steunen,
- Een verminderde loopbaan in te voeren gezien de penibiliteit van het werk.

Het kabinet van de Minister stelt voor om dit verzoek onder de vorm van een schrijven aan de federale regering te doen en vraagt aan **Brupartners** om de inhoud van deze brief bij te treden en om de aandacht van de federale minister van Werk te vestigen op de punten die erin zouden worden opgenomen.

Brupartners stelt voor om verder te gaan dan een gewone brief en vraagt om in de loop van 2022 een interministeriële conferentie over dit onderwerp te organiseren.

2.1.5. Verbetering van de arbeidsvoorwaarden van de huishoudhulpen aan het einde van hun loopbaan

Brupartners is verheugd over het voorstel van de minister van Tewerkstelling om een begrotingsenveloppe toe te wijzen aan de ondersteuning van de verlichting van de arbeidsomstandigheden van huishoudhulpen ouder dan 55 jaar.

Brupartners wil erop wijzen dat de penibiliteit van de sector zich niet beperkt tot de 55-plussers en dat voor de verbetering van de arbeidsomstandigheden in de sector een transversaal denkproces nodig is die de hele loopbaan van de huishoudhulpen bestrijkt.

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 kan ook de denkpiste van een collectieve arbeidstijdverkorting worden overwogen in een sector waarin 90% van de huishoudhulpen deeltijds aan de slag is.

Brupartners is van mening dat de verhoging van de nominale waarde van de dienstencheque (zie punt 2.2.1) 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 waardeinstijging van de cheque het Brussels gewest niet in de mogelijkheid mag stellen te bezuinigen zonder bij te dragen tot de verbetering van de arbeidsvoorwaarden van alle huishoudhulpen.

Brupartners vraagt hoe de geplande verbeteringen kunnen worden gegarandeerd. **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 benadrukt echter dat dit mechanisme in zijn geheel zal moeten worden geëvalueerd om de bestending van de sector te waarborgen.

2.2 Betere beheersing van het budgettaire luik om de bestending van het instrument van de dienstencheques te verzekeren

2.2.1. Verhoging van de nominale waarde van de dienstencheque

Brupartners is het volledig eens met het idee om de nominale waarde van de dienstencheque te verhogen. De aankoopprijs van de dienstencheques is sinds 2014 nooit gestegen, terwijl het bedrag van de gewestelijke tussenkomst rekening houdt met de indexering. Volgens **Brupartners** mag het Brussels gewest niet alleen opdraaien voor de gevolgen van de inflatie. De gebruikers - van wie de meesten voldoende inkomens hebben om een stijging van de kosten van de dienstencheque⁶ te dragen - moeten ook bijdragen tot de bestending van de dienstenchequesector. Voorts is gebleken dat een prijsverhoging slechts een beperkt effect zal hebben op het volume verkochte cheques omdat de vraag groter is dan het aanbod. **Brupartners** vraagt ook dat in de nabije toekomst wordt onderzocht wat de gevolgen zijn van deze toename van de gewestelijke tussenkomst voor de levensvatbaarheid van de ondernemingen.

Brupartners is van mening dat nog niet alle mogelijkheden zijn uitgeput om te werken aan fiscale aftrekbaarheid, bijvoorbeeld om de overheidsinterventie te moduleren naar gelang van het inkomen van de gebruikers.

- *Inhaalmechanisme voor indexering en toekomstige automatische stapsgewijze indexering van de aankoopprijs van dienstencheques*

In december 2021 stelde de minister van Tewerkstelling concreet een verhoging van de dienstencheques voor van 9 naar 10 euro voor de eerste 400 cheques en van 10 naar 12 euro voor de volgende 100 cheques, wat volgens zijn berekeningen een jaarlijkse besparing van 17 miljoen euro zou opleveren. Het globaal regeerakkoord voorziet in een jaarlijkse besparing van 15 miljoen euro, waarvan 5 miljoen euro kan worden besteed aan de verbetering van de situatie van huishoudhulpverleners aan het einde van hun loopbaan.

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 huishoudhulpverleners. **Brupartners** begrijpt echter dat het Gewest ervoor moet kunnen zorgen dat de sector van de dienstencheques in de toekomst budgettair onder controle blijft. Daarom stelt **Brupartners, met uitzondering van het ABVV dat van mening is dat dit een keuze is van de politieke besluitvormers**, voor om bij toekomstige indexeringsaanpassingen de kosten van de indexering te verdelen tussen de Regering en de gebruikers door ook de prijs van de dienstencheques te indexeren. **Brupartners** onderschrijft bijgevolg het toekomstige indexeringsmechanisme dat de Minister voorstelt, omdat het een toekomstige besparing voor de Regering inhoudt (beter nog, een tragere stijging van het budget), maar ook de garantie voor de sector (ondernemingen en werknemers) dat de huidige toelagen (momenteel 16,55 euro/cheque) nominaal niet zullen dalen.

Tijdens de besprekingen in de werkgroep hebben het Bestuur en het kabinet van de Minister verschillende mogelijkheden voorgesteld om de prijs van de dienstencheques te indexeren:

⁶ Evaluatie van de dienstenchequeregeling voor lokale banen en diensten in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest in 2020, Eindverslag | oktober 2021 - Op vraag van de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel, Brussels Economie en Werkgelegenheid, Dienst Werkgelegenheid - Idea Consult, p. 56.

- De invoering van een systeem van automatische indexering;
- De machtiging van de Regering om de prijzen van dienstencheques te indexeren wanneer zij dat nodig acht, door middel van een besluit;
- De invoering van een systeem van indexering per schijf (bijv. 50 cent) in geval van X overschrijdingen van de spilindex.

Brupartners begrijpt dat elke oplossing haar eigen praktische nadelen heeft voor het Bestuur.

Hoewel het vanuit praktisch oogpunt de meest haalbare optie lijkt om aan de Regering de bevoegdheid te geven om de prijs te indexeren, zou **Brupartners** de voorkeur geven aan de invoering van een systeem van automatische indexering om eenmalige en "plotse" verhogingen te vermijden. De Regering moet hiervan echter de voorwaarden en modaliteiten bepalen om de noodzaak van een regelmatige indexering te combineren met een juist begrip door de gebruikers.

○ *Invoering van een tariefstructuur die stijgt in functie van het gebruik van dienstencheques*

Brupartners merkt op dat de meeste gebruikers niet meer dan 200 dienstencheques per jaar gebruiken. Volgens de huidige regelgeving kan een "eenvoudige" gebruiker maximaal 500 dienstencheques per kalenderjaar bestellen, waarvoor hij 9 euro betaalt voor de eerste 400 bestelde cheques en 10 euro voor de volgende 100 cheques. **Brupartners** vindt deze modulatie te rudimentair. Hij pleit voor het instellen van verschillende niveaus. **Brupartners** stelt bijvoorbeeld voor om een hoger tarief toe te passen van de 200^{ste} tot de 400^{ste} dienstencheque en een nog hoger tarief boven de 400^{ste} cheque.

Brupartners doet dit voorstel voor "eenvoudige" gebruikers, zonder afbreuk te doen aan bestaande bijzondere regelingen voor bijvoorbeeld gebruikers met een handicap, gebruikers met een gehandicapt kind ten laste of gebruikers die een eenoudergezin vormen met een of meer kinderen ten laste⁷.

Brupartners vraagt zich af of het aantal dienstencheques, dat iemand kan bestellen, niet moet worden verlaagd om te controleren of het aantal bestelde dienstencheques wel degelijk overeenstemt met de toegestane activiteiten. Ondanks de technische moeilijkheden, die door het Bestuur worden aangevoerd, vraagt **Brupartners** ook dat de mogelijkheid van een quotum van dienstencheques, dat per huishouden kan worden besteld, verder wordt onderzocht.

○ *Afschaffing van het mechanisme van bijkomende indexering*

Brupartners is het eens met het idee van de Minister om het mechanisme voor bijkomende indexering te herzien. Het huidige kader is inderdaad zeer formeel: de ondertekening van het diversiteitshandvest is reeds een erkenningsvoorwaarde. Indien de opleidingsplannen in het huidige kader nauwelijks worden geëvalueerd op basis van kwaliteits- of kwantiteitscriteria, dan moet de controle *a posteriori* op de uitvoering van deze plannen worden versterkt. **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 huishoudhulp (zie punt 2.1). 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 gesubsidieerd, dringt **Brupartners** er eveneens op aan dat de transparantie van het gebruik van de overheidsmiddelen wordt gewaarborgd.

⁷ art. 3, §2 van het koninklijk besluit DC van 12 december 2001

2.2.2. Omkadering van de bijkomende kosten

Brupartners zou graag zien dat er een algemeen financieringskader wordt uitgewerkt dat voor iedereen bevredigend is en waarvoor geen administratieve kosten meer nodig zijn. **Brupartners** vraagt op zijn minst om meer transparantie over de inhoud van deze administratieve kosten, zoals besproken tijdens de bijeenkomst tussen de vertegenwoordigers van de sector en de Minister op 3 juni 2022.

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 werkgeversorganisaties**

eraan dat deze kosten reeds zijn onderworpen aan een omkadering⁸ die voorziet in vier cumulatieve voorwaarden, namelijk:

- De bijkomende kosten kunnen niet worden betaald met dienstencheques;
- Indien het bedrijf extra kosten in rekening wil brengen, dan moet de klant daarmee instemmen;
- De kosten moeten reëlen redelijk zijn en het bedrijf moet duidelijk uitleggen welke kosten in rekening worden gebracht en met welk doel;
- Er moet een factuur worden opgesteld.

Bovendien zou een totaalverbod op het aanrekenen van administratieve kosten aan klanten in strijd zijn met het mededingingsrecht. De geldigheid van deze vergoedingen en hun vrijheid werden in 2015 gevalideerd door de Commissie voor Onrechtmatige Bedingen van de FOD Economie⁹. 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 het ABVV moeten de administratieve kosten volledig worden verboden. Zij zijn niet gerechtvaardigd in een sector die voor 70% door de overheid wordt betaald. 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 **het ABVV** zal de verhoging van de aankoop prijs van de dienstencheques, waarin de hervorming van het systeem voorziet, in combinatie met de administratieve kosten onder de vorm van abonnementen, 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 **het ABVV** weet, werden deze gevolgen niet geanalyseerd.

⁸ Titre-service Brussels, "Kan mijn erkend bedrijf mij extra kosten aanrekenen?", beschikbaar op <http://www.titre-service.brussels>.

⁹ FOD Economie, advies van de Commissie Onrechtmatige Bedingen in overeenkomsten, [C.O.B. 37, 2015](#).

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 de kwestie van de door de ondernemingen gevraagde bijkomende kosten.

*

* *