

CENTRUM VOOR
GELIJKHEID
VAN KANSEN
EN VOOR RACISME
BESTRIJDING



STEUNPUNT TOT
BESTRIJDING
VAN ARMOEDE
BESTAANSONZEKERHEID
EN SOCIALE UITSLUITING

VERSLAG SEMINARIE

Dinsdag 27 mei 2008

**DE DIENSTENCHEQUES:
SPRINGPLANK OF VALSTRIK VOOR
MENSEN IN ARMOEDE EN
BESTAANSONZEKERHEID?**

INHOUDSTAFEL

VOORWOORD	3
PROGRAMMA	5
1. INLEIDING DOOR DAGVOORZITTER IDES NICAISE	6
3. PANEL 1 : KWALITEIT VAN DE ARBEID, JOBCREATIE	13
3.1. PRESENTATIES PANELLEDEN	13
3.2. VRAGEN AAN DE LEDEN VAN HET PANEL.....	21
3.3. DEBAT MET DE ZAAL.....	25
4. PANEL 2: FINANCIERING, DUURZAAMHEID, TOEGANKELIJKHEID, PRIVATE VERSUS PUBLIEKE DIENSTVERLENING	34
4.1. PRESENTATIES PANELLEDEN	34
4.2. VRAGEN AAN DE LEDEN VAN HET PANEL.....	48
4.3. DEBAT MET DE ZAAL.....	51
5. AFSLUITEND WOORD DOOR DAGVOORZITTER IDES NICAISE	57
BIJLAGE : INSCHRIJVINGEN SEMINARIE	59

VOORWOORD

Het dienstenchequestelsel werd in 2001 opgericht. De laatste jaren kent het een grote groei qua werknemers en 'gebruikers' van de aangeboden diensten (poets- en strijkwerk, boodschappen en vervoer van minder mobiele personen). Voor sommigen is dit een bewijs van het feit dat deze maatregel zijn officiële doelstellingen met succes verwezenlijkt. Die doelstellingen zijn: het creëren van nieuwe werkgelegenheid, voornamelijk voor laaggeschoolde werknemers; het omzetten van zwartwerk in arbeid in loondienst (vooral in de sector van de poets- en strijkwerk); het inspelen op persoonlijke of familiale noden in de huishoudelijke sfeer via het uitvoeren van buurtwerken - of diensten. Maar bij organisaties op het terrein woedt al langer een debat over de mate waarin die doelstellingen worden gerealiseerd. Meer algemeen stellen zij zich de vraag naar de (meer)waarde van dienstencheques voor zowel werknemers, gebruikers als de hele samenleving.

Het Steunpunt tot bestrijding van armoede, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting, heeft in zijn tweejaarlijks Verslag 2007 *Strijd tegen armoede. Evoluties en perspectieven*, een hoofdstuk gewijd aan de dienstencheques¹. Het is het resultaat van overleg tussen verenigingen waar armen het woord nemen en verenigingen die strijden tegen armoede, vakbondsvertegenwoordigers, actoren uit de sociale economie, verenigingen van steden en gemeenten, federaties van OCMW-maatschappelijk werkers en gewestelijke arbeidsbemiddelingsdiensten. Centraal stond de vraag of dienstencheques een geschikt instrument zijn voor de socioprofessionele inschakeling van mensen in armoede en bestaansonzekerheid.

De discussies gaven niet enkel een blik op de kwaliteit van de dienstenchequejobs, maar hebben zich gebogen over verschillende aspecten van het dienstenchequestelsel: de werkelijke gerealiseerde jobcreatie, het voortbestaan van de dienstenchequejobs, de toegankelijkheid voor (financieel) kwetsbare gebruikers, het spanningsveld tussen publieke en private dienstverlening en de financiering van het stelsel.

De organisatie van een seminarie, gehouden op 27 mei 2008, bood een gelegenheid om het maatschappelijke debat over de dienstencheques voort te zetten. De bijdrage van deze maatregel tot de armoedebestrijding bleef daarbij de centrale kwestie. Daarnaast was het de bedoeling om het debat te 'verbreden' naar organisaties die niet bij het overleg betrokken waren.

Het seminarie leverde tal van interessante analyses en inzichten op. Door de inbreng van de deelnemers aan de debatten zo getrouw mogelijk weer te geven, hopen we die rijkdom enigszins te kunnen overbrengen aan de lezer.

¹ Het volledige verslag is te consulteren op de website van het Steunpunt : www.armoedebestrijding.be

Dit verslag nodigt vervolgens uit om de nog altijd levendige discussie over de dienstencheques verder te zetten.

Tot slot gaat een woord van dank uit naar iedereen die bijgedragen heeft tot het goede verloop van het seminarie en het tot stand komen van het verslag.

PROGRAMMA

- ❖ 8u45-9u15: Onthaal
- ❖ 9u15-9u25: Inleiding door dagvoorzitter Ides NICAISE, onderzoeksleider bij het Hoger Instituut voor de Arbeid (HIVA), voorzitter Beheerscomité van het Steunpunt armoedebestrijding
- ❖ 9u25-9u40: Krachtlijnen van het hoofdstuk 'dienstencheques' uit het Verslag 2007 van het Steunpunt armoedebestrijding: Emmanuelle DEVILLE en Henk TERMOTE
- ❖ 9u40-11u10: Panel 1: **kwaliteit van de arbeid, jobcreatie** - gevolgd door debat met zaal
Moderator:
Bruno HUYGEBART journalist VRT Radio
Panelleden:
Eric BUYSENS directeur studiedienst ABVV Brussel
Saskia DE BRUYN coördinatrice buurtdiensten Leran Ondernemen vzw
Jan HERTOGEN onderzoeker-socioloog
Soizic DUBOT nationaal coördinatrice "werk, inkomen, opleiding" Vie Féminine
Koen REPRIELS stafmedewerker Vlaams Overleg Sociale Economie (VOSEC)
Sophie ZAMAN manager Randstad Dienstencheques
- ❖ 11u10-11u30: Pauze
- ❖ 11u30-12u55: Panel 2: **financiering/duurzaamheid/toegankelijkheid, private versus publieke dienstverlening** - gevolgd door debat met zaal
Moderator:
Christophe DEBORSU journalist RTBF
Panelleden:
Johan BLONDE zaakvoerder Depot Dampoort bvba
Luca CICCIA vice-voorzitter van het 'Collectif Solidarité contre l'Exclusion'
Marie-Caroline COLLARD directrice van 'Solidarité des Alternatives Wallonnes et Bruxelloises' (SAW-B)
Arnaud HENRY onderzoeker bij 'Centre d'Economie sociale' (CES-Ulg)
Lydia HEYLIGEN diensthoofd seniorenzorg OCMW Hasselt
- ❖ 12u55: Afsluitend woord en uitnodiging tot lunch door dagvoorzitter Ides NICAISE

1. INLEIDING DOOR DAGVOORZITTER IDES NICAISE

Zijn dienstencheques een wondermiddel voor de schepping van werkgelegenheid voor kansengroepen? Ze zijn in elk geval een voorbeeld van de hedendaagse 'flexicurity', die tot doel heeft banen te scheppen door meer flexibele arbeidscontracten, gecombineerd met aanvullende inkomenstransfers uit de sociale zekerheid. Ze hebben ook tot doel zwartwerk in de sector van de huishoudelijke diensten te bestrijden en te voorkomen.

Maar verenigingen waar armen het woord nemen (en vele anderen met hen) hebben vragen bij kwaliteit van dit soort werk: het gaat tenslotte om relatief zwaar werk, met een hoge mate van onzekerheid (sommigen gewagen zelfs van dagloonarbeid of zelfs stukwerk). Hoe zit het met de sociale bescherming wanneer het werk minder dan één derde van een voltijdse baan bedraagt? Hoeveel vorming krijgen de werknem(st)ers? In welke mate worden hun verplaatsingen terugbetaald? Leiden de subsidies aan het stelsel niet tot een herverdeling van lage naar hoge inkomens? En moet niet gevreesd worden voor substitutie-effecten ten koste van reguliere thuiszorgdiensten?

Het Steunpunt voor de Bestrijding van Armoede, Bestaansonzekerheid en Sociale Uitsluiting heeft als opdracht om (over de verschillende beleidsniveaus en -bevoegdheden heen) de dialoog mogelijk te maken tussen mensen in armoede (en hun verenigingen) enerzijds, en andere stakeholders anderzijds, rond deze en andere kwesties.

De fundamentele vraag achter dit debat is de volgende: evolueren we naar een actieve welvaartsstaat waarin de armen 'actieve armen' worden?

Sinds Wereldoorlog II maken we een verschuiving mee in de paradigma's waarop de welvaartsstaat is gestoeld: van een 'verzekeringsstaat' die inkomensherverdeling nastreeft via de sociale zekerheid, naar een actieve welvaartsstaat die elke burger wil laten participeren aan de arbeidsmarkt; en vervolgens naar kennissamenleving, waarin de sociale cohesie verzekerd wordt via onderwijs- en vormingskansen voor iedereen.

In de armoedebestrijding is die shift naar het paradigma van de kennissamenleving nog niet ver doorgedrongen. Activering naar werk (of m.a.w. het paradigma van de actieve welvaartsstaat) is nog steeds het dominante motto. Het is wellicht goed om de economische rationaliteit van dit paradigma scherp te stellen. Het zogenaamde actieve arbeidsmarktbeleid, gepropageerd door economen zoals Layard, Nickell en Jackman heeft als voornaamste functie de verhoging van het 'effectieve arbeidsaanbod': structureel werklozen en inactieven worden opgenomen in opleidings-, werkervarings- en begeleidingsprogramma's waardoor ze opnieuw inzetbaar worden. Daardoor worden knelpunten op de

arbeidsmarkt vlotter opgelost en groeit de tewerkstelling, zonder inflatoire neveneffecten. Die aanbodstrategie leidt dus uiteindelijk wel tot meer werkgelegenheid, maar tegelijk ook tot een verdere neerwaartse druk op de arbeidsvoorwaarden en lonen. Vandaar de vraag: geldt deze diagnose ook voor het stelsel van dienstencheques? Worden door dit soort aanpak werkloze armen 'opgetild' tot werkende armen, of dragen dienstencheques ook bij tot een effectieve vermindering van de armoede?

Dit wordt een gewetensvraag voor vele promotoren, zowel uit de sociale economie als uit de commerciële sector, die oprecht willen timmeren aan de weg. Wij twijfelen niet aan hun oprechte bedoelingen. Maar het is belangrijk dat we samen zoeken naar de meest effectieve wegen om armoede te bestrijden.

Laat ons niet vervallen in welles-nietes discussies, in stellingenoorlogen tussen kampen. De richtvragen van dit colloquium zijn veeleer:

- wat weten wij over de betekenis van deze jobs voor de duizenden mensen die ervan leven - en vooral: voor de armsten onder hen? en
- welke verbeteringen kunnen aan het stelsel van dienstencheques aangebracht worden om meer bij te dragen tot de menselijke en sociale ontplooiing van de werknemers?

2. KRACHTLIJNEN VAN HOOFDSTUK UIT TWEEJAARLIJKS VERSLAG 2007 'DE DIENSTENCHEQUES ALS WIJZE VAN SOCIOPROFESSIELE INSCHAKELING'

Emmanuelle Devillé (Steunpunt armoedebestrijding)

A. Inleiding

Dit hoofdstuk is opgesteld op basis van de debatten die gevoerd zijn binnen een door het Steunpunt gecoördineerde overleggroep.

Dat overleg heeft in 2006 en 2007 verschillende actoren samengebracht, waaronder *met name* vertegenwoordigers van

- verenigingen die strijden tegen armoede, waar armen het woord nemen
- vakbonden
- federaties van sociale economie-operatoren en sociale economie-operatoren zelf
- gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling
- federaties van OCMW's en OCMW's zelf
- federaties van maatschappelijk werkers van OCMW's
- enz.

De overleggroep heeft ervoor gekozen de dienstenchequemaatregel onder de loep te nemen omdat die symbool lijkt te staan voor een bepaalde evolutie van de socioprofessionele inschakeling en de arbeidsmarkt, en die de deelnemers ter discussie wilden stellen.

B. De doelstellingen van de maatregel

Brengen we in eerste instantie de doelstellingen van de maatregel in herinnering:

Het stelsel werd opgericht om:

- kwetsbare personen op de arbeidsmarkt perspectief op werk te bieden,
- zwartwerk te bestrijden
- tegemoet te komen aan nieuwe noden die tot vandaag slecht gelenigd werden, met name een beter evenwicht tussen privé- en professioneel leven
- tot slot was het eveneens de bedoeling een ondersteuningsmechanisme voor de sociale economie en de buurtdiensten te ontwikkelen.

C. Jobkwaliteit (1)

Hoewel het stelsel op het vlak van jobcreatie duidelijk een succes is, wordt er maar weinig gesproken over de *kwaliteit* van de gecreëerde jobs.

Naast positieve voorbeelden, en achter het schijnbare succes van het stelsel, schuilt immers een hele reeks verschillende situaties waarin de dienstenchequewerknemers verzeild kunnen raken.

Die verschillen komen, bijvoorbeeld, tot uiting in de aard van het aangeboden arbeidscontract.

Zo stellen we vast dat terwijl sommige werknemers redelijk snel een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur krijgen, anderen de contracten van bepaalde duur (soms zelfs per dag of per week) aan elkaar rijgen.

Ook inzake de arbeidsduur rijzen er vragen.

Deeltijdwerk is schering en inslag, en in bepaalde gevallen kunnen we ons daar vragen bij stellen. Met name dan voor de werknemers die behoren tot categorie B – die bestaat uit zij die voorheen geen werkloosheidsuitkering of leefloon genoten – waarvoor er geen verplichte minimale arbeidsduur per dag of per week bestaat.

Wat in sommige situaties dus betekent dat er van de wet wordt afgeweken, die in principe nochtans arbeidsprestaties van minder dan een derde tijd verbiedt.

Er is ook gewezen op het lage loon.

Uit een evaluatie van het stelsel is trouwens gebleken dat 12,6% van de werknemers verklaren hun dienstenchequebaan te combineren met een andere bezoldigde betrekking.

Ook het uiterst nadelige karakter van het paritair comité voor bedrijven die buurtdiensten verstrekken wordt aan de kaak geteld.

Uit de analyse blijkt dat sommige werknemers, die er het slechtst voor staan, als het ware gevangen blijven in een bepaalde vorm van onzekerheid die, op lange termijn, een negatieve impact op hun pensioenen heeft.

D. Jobkwaliteit (2)

Naast de werkzekerheid vormt tevens de ontplooiing op het werk een belangrijk punt. En ook hier lopen de ervaringen ver uit elkaar.

De deelnemers aan het overleg halen verschillende zaken aan.

In eerste instantie het fysiek zware werk dat dienstenchequewerknemers verrichten. Dat aspect lijkt vaak te worden onderschat, en er worden te weinig ergonomische maatregelen genomen.

Daar moet nog aan worden toegevoegd dat de meeste jobs betrekking hebben op weinig gewaardeerde huishoudelijke taken (poetsen, strijken...), wat doet zeggen dat er een zeker misprijzen bestaat voor het werk dat vrouwen verrichten, die als het ware het statuut van betaalde huisbediende krijgen. De zwaarte van hun werk wordt geenszins erkend.

Andere dimensie die naar voren is geschoven:

In sommige bedrijven laten de collectieve relaties op de werkplek te wensen over.

Er is in bepaalde gevallen zo goed als geen band tussen de werknemers en de werkgever, en evenmin tussen de werknemers onderling.

En om alles nog wat ingewikkelder te maken, worden de werknemers geconfronteerd met verschillende gebruikers die ze vaak als werkgever aanzien...

Kortom, terwijl sommige evaluaties een betrekkelijk hoge werknemerstevredenheid optekenen, wordt dat door andere signalen getemperd:

- het gebrek aan beschikbare werknemers (door sommigen geïnterpreteerd als een gebrek aan motivatie);
- maar ook de graad van arbeidsverzuim, die hoger ligt dan in andere vergelijkbare sectoren.

Om de opleiding van de werknemers aan te moedigen, bestaat er evenwel een "Opleidingsfonds dienstencheques", dat een deel van de opleidingskosten van het personeel ten laste neemt. Maar enkel de opleidingen die rechtstreeks in verband staan met de door de werknemer uitgeoefende functie komen in aanmerking, wat de mogelijkheden aanzienlijk beperkt.

Bovendien houdt dat Fonds niet genoeg rekening met de kwaliteit van de opleidingen.

Henk Termote (Steunpunt armoedebestrijding)

E. Jobcreatie

Een volgend element gaat over de jobcreatie. Het succes in termen van het aantal gecreëerde jobs kan niet zomaar langs de kant worden geschoven, maar sommige deelnemers wensten dit wel te nuanceren.

Zo stelt men dat de effectieve jobcreatie al een flink stuk lager ligt, wanneer men het groot aandeel deeltijdse jobs in het stelsel voor ogen houdt, en dus het aantal voltijds equivalente jobs berekent.

Een tweede discussiepunt betreft de al of niet omzetting van zogenaamd zwart naar wit werk. De evaluaties van Idea Consult geven hierover geen uitsluitsel, ook al omdat zoiets sowieso moeilijk te meten is. Maar dit gegeven weerhoudt verschillende personen en organisaties er niet van om vraagtekens te plaatsen bij de doelmatigheid van het stelsel in de strijd tegen zwartwerk. Er werd bijvoorbeeld beweerd dat tegenover een volume zwartwerk dat volgens schattingen 20% van het BBP zou bedragen, de omzetting naar witwerk in een miniem arbeidsmarktsegment als datgene van het dienstenchequesysteem sowieso niet zo groot kan zijn. Het feit dat zo'n 38% van de werknemers die in het dienstenchequestelsel instromen voorheen een betaalde job uitoefenden, aldus de Idea-studie van 2007, is een andere relevante kritiek in dit verband.

Het laatste cijfer doet ook vermoeden dat er aanzienlijke verplaatsingseffecten spelen, omzetting van bestaande jobs naar

dienstenchequejobs met andere woorden. Sommige deelnemers gaven het voorbeeld van huishoudhelpsters die strijken of poetsen met dienstencheques, terwijl die vroeger uitgevoerd werden door gezinshelpsters in beter betaalde jobs en met meer eisen op het vlak van kwalificatie en opleiding.

F. Maatschappelijk nut

Welke doelen van maatschappelijk belang dient het stelsel?

Die vraag kan in de eerste plaats bekeken worden vanuit het oogpunt van de gebruikers die er een beroep op doen. Welnu, de waarde van de dienstencheques, sinds kort verhoogd naar 7 euro, is voor financieel armere huishoudens vaak te hoog. Deze huishoudens kunnen vaak ook niet genieten van de fiscale belastingaftrek van 30 procent per aangekochte dienstencheque. Het is uitkijken of dat de wetswijziging die aan dat laatste wil tegemoetkomen, met name door de toekenning van een belastingkrediet, in de praktijk tot een verhoogde toegang van armere gebruikers tot het stelsel zal leiden.

De financiering van het stelsel komt hier ook op de voorgrond. Is de financiering vanuit sociale zekerheidsmiddelen principieel wenselijk, vroeg men zich af. De sociale zekerheid komt traditioneel tussen wanneer arbeidsgebonden (bv. werkloosheid) of universele risico's (bv. kinderlast) optreden. De toegelaten dienstencheque-activiteiten (schoonmaak, wassen, strijken...) zijn van een andere aard. Bovendien bieden dienstencheques een antwoord op de noden van mensen die gezien hun inkomenssituatie eigenlijk geen financiële tussenkomst nodig hebben.

De hoogte van de subsidies per dienstencheque die aan de ondernemingen gegeven worden, zijn voor velen eveneens een bron van kritiek. Maar ondernemingen die proberen te zorgen voor heel wat extra omkadering en bijkomende voordelen van werknemers en/of zich richten op kwetsbare gebruikers, menen dat die subsidies te laag uitvallen. Dat geldt volgens hen zeker nu de subsidie verlaagd is tot 20 euro per dienstencheque en wanneer men weet dat tewerkstellingssubsidies zoals SINE en ACTIVA, die kunnen gecumuleerd worden met de subsidies uit het dienstenchequestelsel, in 2008 voor het eerst zullen aflopen. Om jobverlies te vermijden, pleiten zij er veeleer voor om de subsidies aan ondernemingen te koppelen aan te realiseren maatschappelijke doelstellingen, zoals het aanbieden van kwaliteitsvolle opleidingen en van contracten van onbepaalde duur.

G. Synthese

Bij wijze van synthese, volgt een herhaling van een aantal spanningsvelden waartoe het dienstenchequestelsel aanleiding geeft.

De praktijken bij dienstenchequeverstrekkers op het vlak van jobkwaliteit verschillen terwijl elke onderneming dezelfde subsidie ontvangt per

dienstencheque, ongeacht de kwaliteit die hij aanbiedt voor de werknemers en de gebruikers.

Moeten de dienstenchequejobs uitgroeien tot volwaardige, kwaliteitsvolle jobs? Of is het beter dat ze voor de werknemers in het systeem eerder fungeren als een soort springplank naar andere jobs in de reguliere of de sociale economie? Maar is dat laatste wel realistisch? Laaggeschoolde werknemers komen immers niet zelden terecht in een circuit van kortstondige jobs en periodes van werkloosheid. Bovendien heeft de wetgever weinig impulsen aan de ondernemingen in het systeem om opleidingen te voorzien die ten goede komen aan de doorstromingskansen van de werknemers.

Tot slot heeft het stelsel een sterk gesubsidieerde dienstenchequemarkt doen ontstaan met concurrentie tussen de verschillende operatoren, en een markt die kredietwaardigheid van de gebruikers veronderstelt. Verschillende deelnemers vroegen zich af of het niet beter was de toegelaten activiteiten bij de dienstencheques voor te behouden aan publieke diensten die voor iedereen toegankelijk zijn en die zelf instaan voor een strikte kwaliteitscontrole van hun dienstverlening? Dat idee werd in het bijzonder benadrukt wanneer het over zorggebonden diensten ging. In het licht van een eventuele uitbreiding van het activiteitenveld van de dienstencheques naar bijvoorbeeld kinderopvang, blijft die discussie bijzonder relevant...

3. PANEL 1 : KWALITEIT VAN DE ARBEID, JOBCREATIE

3.1. PRESENTATIES PANELLEDEN

Eric Buysens (directeur studiedienst ABVV-Brussel)

Hij spreekt tegelijkertijd als kritische observator van de arbeidsmarkt, als beheerder van verschillende dienstenchequeprojecten (PWA-initiatieven) en, bijkomend, als klant.

Hij kan zich grotendeels vinden in het beeld dat in het verslag wordt geschetst, en dat zowel positieve als negatieve elementen bevat.

Voor hem is het duidelijk dat we hier te maken hebben met de belangrijkste maatregel inzake netto-jobcreatie voor laaggeschoolde werknemers die de jongste jaren is genomen. Dat noopt ons ertoe des te meer aandacht te schenken aan deze nieuwe vorm van werkgelegenheid die werknemers, en vooral werkneemsters, in armoede en bestaansonzekerheid drijft. In zijn uiteenzetting concentreert hij zich op drie punten die belangrijk zijn voor een vakbond.

Als PWA-beheerder stelt hij vast dat wanneer hij dienstencheques en tewerkstellingsmaatregelen combineert (ACTIVA, SINE), middelen gaat zoeken in de sociale economie en een dynamisch management voert, het makkelijk is een ruime financiële marge te genereren. Hij is in alle geval altijd redelijk verbaasd wanneer hij in de raden van bestuur de jaarlijkse winsten ziet, waarmee de werkgelegenheid kan worden geconsolideerd en de lonen kunnen worden verhoogd. Het gaat, in alle geval voor sociale economieprojecten die een zekere kwaliteit van het werk garanderen, wel degelijk om een langdurige tewerkstellingsmaatregel. Hij vindt evenwel niet dat er kan worden gesproken van een overgangmaatregel of van een springplank naar andere vormen van werk. De beheerders van sociale ondernemingen moeten dus voor alles nagaan hoe die werknemers – en voornamelijk werkneemsters – zich duurzaam kunnen schikken in dit type werk en daar een behoorlijk beroepsstatuut uit kunnen putten.

Het stelsel zelf heeft iets fundamenteel pervers. Door dit stelsel te creëren met zware overheidssteun is overgestapt van een traditionele financiering van het aanbod van diensten aan gezinnen die onderhevig was aan duidelijke organisatienormen – wat altijd de regel is geweest bij het financieringsbeleid van openbare diensten en non-profitdiensten – naar een stelsel waarbij de vraag rechtstreeks wordt gefinancierd, zonder dat er ook maar een enkele bijzondere voorwaarde wordt opgelegd aan de manier waarop de dienst wordt verstrekt. Op die manier creëert men een echte vrije dienstenmarkt. Door zijn interventie te beperken tot het privé-bedrijf dat de dienstencheques uitdeeft, vereenvoudigt de overheid de subsidiëringsmodaliteiten van

diensten aanzienlijk, waardoor die zich op grote schaal kunnen ontwikkelen. Hij kan zo een beroep doen op alle operatoren, openbaar, privé, profit, non profit, met inbegrip van zij die met een hoed de straat opgaan en zichzelf tot dienstenchequeverstreker uitroepen. Als we de budgettaire marges zien die sociale economiebedrijven kunnen vrijmaken, die dan ook nog degelijke en duurzame jobs aanbieden, kunnen we ons vragen stellen bij de financiële winst van privéoperatoren die het niet al te nauw nemen met de kwaliteit van het werk en het welzijn van hun werknemers. Uit lezing van het rapport van IDEA Consult kan makkelijk worden afgeleid dat de privéwinsten aanzienlijk moeten zijn.

Als we de budgettaire marges kennen die de promotoren van de sociale economie kunnen vrijmaken, voornamelijk ten voordele van hun sociale doelstelling, kunnen we ons vragen stellen bij de winst die de privéondernemers op zak steken, wier enige doelstelling is hun eigen patrimonium te verrijken.

Zijn laatste opmerking, maar zeker niet de eenvoudigste, komt ook aan bod in het tweejaarlijks verslag: deze nieuwe lucratieve activiteit kondigt alvast een fundamentele maatschappelijke wending aan, d.w.z. het ontstaan van een nieuwe vorm van arbeidsorganisatie die kenmerkend is voor de diensteneconomie. Geleidelijk vervaagt de rol van het bedrijf als werkregulator, verdwijnt het ten voordele van de klant. De enige functie van steeds meer bedrijven – en de dienstencheques vormen daar een grootschalig voorbeeld van, omdat het stelsel momenteel een groot aantal werknemers tewerkstelt – is uiteindelijk de relatie te organiseren tussen een werknemer en de gebruiker, zijn klant. Dergelijk stelsel weerspiegelt ten volle de bestaansreden van de uitzendbedrijven. Maar tegelijkertijd creëert dat een probleem met betrekking tot de collectieve arbeidsrelatie omdat de werknemer zijn werkgever en zijn collega's niet meer kent. Op die manier worden zelfs in grote bedrijven de traditionele hefboomen van de vakbondsactie, die als eerste doelstelling hebben de belangen van de werknemers collectief te verdedigen, aanzienlijk gekortwiekt. We vinden deze nieuwe vorm van kapitalisme ook in andere sectoren terug, zoals de buurtwinkels bijvoorbeeld. Deze nieuwe vorm van kapitalisme rangeert het bedrijf uit als collectieve organisatievorm van het werk en drijft de werknemers in een redelijk verontrustende onzekerheid. Dit alles moet in verband worden gebracht met de actieve welvaartsstaat, een stelsel dat de werknemers verplicht ertoe jobs te aanvaarden die niet voldoen aan bepaalde normen. Als de collectieve arbeidsrelaties niet aanzienlijk versterkt worden, kunnen we ons dus terecht zorgen maken over de toekomst van dit dienstenchequestelsel.

Soizic Dubot (nationaal coördinatrice "werk, inkomen, opleiding" bij Vie Féminine)

Ze sluit zich aan bij wat Eric Buysens zojuist naar voren heeft geschoven met betrekking tot de verplaatsing van de operatoren en de commercialisering

van de diensten, met name op het vlak van thuiszorg en personenzorg. Ze deelt ook zijn mening over de uitbreiding naar andere sectoren. Ze wenst trouwens te beklemtonen dat de officiële werkgever vervaagt binnen de driehoeksrelatie die de dienstencheque tot stand brengt en dat dit kan leiden tot verwarring tussen de opdrachtgever (de particulieren) en de officiële werkgever voor werknemers en werkneemsters die instructies krijgen van beiden. Deze verwarrende relatie is kenmerkend voor dit stelsel waarin personen werkelijk ter beschikking worden gesteld ten dienste van andere personen.

Saskia De Bruyn (coördinatrice buurtdiensten Leren Ondernemen vzw)

Leren Ondernemen is een vereniging waar armen het woord nemen uit Leuven, die ook buurtdiensten organiseert. Binnen deze buurtdiensten (sociaal restaurant en energiesnoeiërs) worden mensen in armoede tewerkgesteld binnen diensten die ook ten goede komen aan gezinnen in armoede.

Net doordat de kansengroep kansarm is, kan de vereniging geen gebruik maken van dienstencheques. Dit komt doordat dienstencheques duur zijn voor mensen in armoede en doordat mensen met een beperkt inkomen geen belastingen betalen (en dus ook niets terugtrekken). Bovendien komt de belastingsaftrek pas 2 jaar na datum. Als je net genoeg (of te weinig) hebt om van te leven, is dit veel te laat.

Onder de leden van Leren Ondernemen zijn er wel heel wat mensen die in het systeem van de dienstencheques werken of gewerkt hebben. Er zijn zowel positieve als negatieve ervaringen. Saskia De Bruyn geeft het voorbeeld van een vrouw in de vereniging die niet goed in groep kon werken. Er waren voortdurend conflicten. Het dienstenchequesysteem bleek voor haar een goede oplossing te zijn, omdat ze op die manier slechts met één klant tegelijk hoefde samen te werken.

Aan de andere kant zijn er ook verontrustende geluiden te horen. Een veelgehoord probleem is dat poetswerk fysiek erg zwaar is. Mensen werken standaard 9 uur. Na een tijdje voelen ze dat het werk te zwaar is. Hierdoor krijgen ze fysieke problemen (bijvoorbeeld pijn aan de polsen door het uitwringen van dweilen) en raken ze in de problemen: ze verliezen hun werk, zijn niet in orde met het ziekenfonds...

Een tweede probleem gaat over opleiding, omkadering, vorming: er worden weinig vereisten gesteld aan de dienstenchequebedrijven.

Saskia De Bruyn wijst ook op de genderproblematiek: velen die binnen het dienstenchequesysteem werken als poetsvrouw, zijn vrouwen. Ze gaf het voorbeeld van een man die ging solliciteren voor poetswerk via dienstencheques. Hij mocht echter niet beginnen omdat dit zogezegd geen mannenwerk is.

Natuurlijk bestaan er ook goede praktijken. Doordat er echter zoveel gebruik wordt gemaakt van dienstencheques en er zo weinig voorwaarden aan het gebruik gesteld worden, zijn er slechts weinig goede praktijken. Omdat de voorwaarden niet strikt genoeg zijn (iedereen kan vandaag de dag met dienstencheques werken), bestaan er ook overgesubsidieerde praktijken, waarvan je je kan afvragen of zij wel (in die mate) recht moeten hebben op een tewerkstellingssubsidie.

Opleiding en vorming voor werknemers, werken in tandem, ondersteuning van mensen op hun job ... kunnen ervoor zorgen dat het dienstenchequesysteem een groot aantal jobs creëert voor mensen in armoede. Het is echter jammer dat de overheid, door te weinig eisen te stellen aan dienstenchequebedrijven, hier niet maximaal zorg voor draagt. Door het sterk activeringsdiscours worden veel mensen bovendien verplicht om te werken en wordt sanctionerend opgetreden. Het is dan ook belangrijk om na te gaan of dienstencheques werkelijk een hefboom zijn om uit de armoede te raken.

Jan Hertogen (onderzoeker - socioloog)

“Dienstencheques: zijn het snoepjes voor de rijken en aalmoezen voor de armen?”, zo stelde Professor Pacolet de vraag tien jaar geleden.

A. Kwaliteit van het werk

De kwaliteit van de jobs werd door het Steunpunt armoedebestrijding diepgaand geanalyseerd en zeer terecht als onvoldoende beoordeeld. Oorzaak is dat poetsen, strijken en vervoer aan de werking van de normale Paritaire Comités (PC) werden onttrokken en toebedeeld zijn aan een nieuw PC 322.01, dat dit afbraakstatuut een zweem van legaliteit moet geven. De toewijzing van een Paritair Comité dient –en dat is door iedereen geweten, ook door de FOD Werkgelegenheid - wettelijk te gebeuren op basis van activiteit en niet op basis van een financiering. Dat dit nieuwe PC ressorteert onder de interimsector is helemaal te gek, omdat uitzendarbeid in wezen tijdelijk is terwijl het juist de bedoeling is vaste jobs te creëren. Dienstenchequetewerkstelling is dus wel degelijk een valstrik waartegenover in de huidige vorm enkel goede bedoelingen kunnen gesteld worden zonder rechtszekerheid en zonder perspectief voor de werknemers, ook niet op langere termijn.

Wat te doen:

1. Elke activiteit en tewerkstelling onderbrengen in het voor deze activiteit bevoegde PC. Bijvoorbeeld schoonmaak bij het PC van de schoonmaak...
2. Alle zorggebonden huishoudelijk werk onder de geëigende non-profit PC.
3. Verbod voor non-profit vzw's om zich op het terrein van de markt te begeven. Als zij aparte bedrijven oprichten dienen deze, samen met andere *sui generis* bedrijven rechtstreeks onder het bevoegde PC te komen.

4. Verbod op winstgevende activiteit met sociale zekerheidsgelden, zie arrest 42/2008 van het Arbitragehof
5. Uitsluiting van de uitzendsector van dienstencheques: 666.593 uitzendcontracten voor 21.908 werknemers, of 29 per uitzendkracht in 2006, goed voor maar ¼ van de productie, is niet alleen onwettelijk en schandelijk, het is extreme uitbuiting van de meest zwakke werknemer. In 2007 zal het amper beter zijn. Ingeval de relevante sectoren terug bevoegd worden over hun activiteiten kan de uitzendsector, zoals voor alle andere activiteiten, tijdelijke dienstenchequesjobs aanbieden.

B. Jobcreatie

Praten over jobcreatie door dienstencheques is niet adequaat als vertrekpunt, wel hoeveel jobs er 'betaald' worden met dienstencheques. Hier dient dan onderscheid gemaakt te worden tussen:

1. Reeds betaalde jobs in de schoonmaak/strijk/vervoersektor- als je er de aanbevelingen van de boekhoudkantoren op naleest over hoe men maximaal gebruik kan maken van dienstencheques, dan weet je genoeg.
2. Gescojobs en PWA die vooral vanuit overheidsdiensten omgezet worden naar het dienstenchequestatuut. Intussen kunnen de vrijgemaakte Gesco's zonder enige controle of wettelijk kader elders ingezet worden, of de budgetten gerecupereerd worden.
3. Bejaarden die overschakelen op dienstenchequejobs en afstappen van de solidariteit met betaling volgens inkomen. Dat is dramatisch. Voor 43% van de gebruikers van gezinshulpdienst zou het voordeliger uitkomen om over te stappen naar dienstencheques (5FR) . Dit maakt dat de welzijnsministers minder inkomsten krijgen en dat organisaties zoals de Socialistische Gezinszorg die met een eerder laag inkomenspubliek werken, in de problemen komen met hun gewone dienstverlening. Er is dus nog 'expansieruimte' voor afwending van middelen en afbraak van solidariteit.
4. Jobs die binnen andere financieringen dienden gerealiseerd te worden voor nieuwe zorggebonden behoeften aan poets, strijk en vervoer worden op dienstencheques gezet. Dat is besparing op budget van de welzijnsministers. Dit is oneigenlijk gebruik van de dienstencheques.
5. Zwarte marktjobs? – tot het bewijs geleverd is: Professor Pacolet schat dat op maximum 10%, maar dit moet nog bewezen worden. Als het om zwarte marktjobs gaat, lijkt het aanbod van werknemers geen enkel probleem te vormen.
6. Er is onvoldoende aanbod van werkkrachten en extreme expansie van 18.000 jobs- dat is enkel te begrijpen vanuit een overdracht van bestaande tewerkstelling naar dienstenchequebetoelaging en ook vanuit een verhoging van de toegangsnorm voor een dienstenchequejob: op 20 kandidaten worden er maar 2 geschikt geacht in een OCMW, dat is niet de goede piste.
7. Blijft de ontwikkeling van een nieuwe markt, waar de burger vooralsnog geen eigen geld aan besteedde en die nu met overheidsgeld nieuwe activiteit en nieuwe tewerkstelling creëert, initieel bedoeld voor zwakkere,

laaggeschoolde werknemers. Dat was ook het centrale punt dat in de KBS-studie van 1994 aan bod kwam². Maar dit aspect werd versmoord. De sprekers hebben volledig gelijk in hun analyse.

Groei tewerkstelling (voortgaande op ingediende cheques): van 41.212 jobs in 2006 naar 59.951 in 2007 = +18.739. Dat is bijna dubbel zo veel als de 10.000 van de 112.000 gecreëerde jobs in 2007 volgens de Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK) die Jan Denys (arbeidsmarktdeskundige Randstad) vermeldde. Een kleine helft waren dus ook volgens Denys blijkbaar bestaande jobs.

Jobanalyse: Uit de huidige beschikbare informatie kan het volgende afgeleid worden:

- 40% van de 59.951 jobs waren reeds bestaande jobs
- 15% zijn nieuwe jobs die ten onrechte op DC-financiering gezet worden.

Van de 45% overblijvende 'terechte' jobs is het rendement 57%, dus 25,7% van het totale (zichtbare) dienstenchequebudget gaat naar betaling van de bedoelde en door laaggeschoolden uitgevoerde jobs.

Maar er is nog de 'onzichtbare kost' die ook cash verrekend wordt:

- de cumul met andere lastenverminderingen,
- de infrastructuur- en materiële kosten
- bijkomende services (ophalen strijk bv.), die vooral gemeentelijke overheden en ook bedrijven op andere budgetten verhalen.

Door de vaste betoelaging en het ontbreken van een verantwoording vormt elke recuperatie van kosten door al dan niet goedmenende werkgevers een verhoging van winst en overschot een pervers marktmechanisme dat haaks staat op de strikte betoelaging en controle van gezondheids-, welzijns-, socio-culturele-, inschakelingsactiviteit enz. met RSZ- en belastingsgelden.

Wat te doen:

1. Enkel betoelaging van de loonkost dienstenchequeswerknemer met maximaal 5% surplus voor bewezen werking.
2. Specifieke welzijnsactie (bv. inschakelingsinspanning en vorming) dienen betaald te worden op budget van daartoe bevoegde ministers.
3. Alle kosten bijkomend aan het loon van dienstenchequeswerknemers dienen verhaald te worden op de gebruiker. Dan komt de gebruiker er nog heel goedkoop van af.
4. Uitbreiding naar andere activiteiten kan mits inachtneming van alle hier gestelde voorwaarden.

² Lebrun J-F & de Selys L. (1994), [*De Dienstencheque. een instrument voor de ontwikkeling van de dienstverlening in de directe omgeving*](#). Brussel: Koning Boudewijnstichting.

Koen Repriels (stafmedewerker Vlaams Overleg Sociale Economie - Vosec)

Vosec is een confederaal overlegplatform, waarbij sociale werkplaatsen, beschutte werkplaatsen, kringloopcentra en ondersteuningsstructuren zijn aangesloten. De sociale economie is ook ingestapt in het stelsel van de dienstencheques. Op Belgisch niveau, bezet de sociale economie ongeveer 10% van die markt. In 2007 ging dat over ongeveer een 100-tal dienstenchequeondernemingen en tussen de 3000 à 4000 dienstenchequewerknemers.

Het thema van deze workshop is de kwaliteit van de arbeid en de stelling die vandaag verdedigd wordt is: dienstenchequejobs zijn geen kwaliteitsvolle jobs. Eerst worden een aantal knelpunten aangehaald die illustreren waarom dit zo is. Daarna volgen een aantal pistes die misschien opgenomen kunnen worden als beleidsaanbevelingen.

Eerst is het nodig om de stelling toch wat te nuanceren. Eigenlijk is het niet een volledig faire stelling, omdat er binnen de dienstenchequemarkt ook een groot aantal ondernemingen werkzaam zijn die het sociale nut van die dienstencheques willen maximaliseren en eigenlijk ook maatschappelijke winst genereren. Dit gebeurt op drie niveaus. Ten eerste herinvesteren die ondernemingen hun financiële winst. Ten tweede maken zij de doelbewuste keuze om zich op de onderkant van de arbeidsmarkt te richten en daar gaat het dan wel degelijk om bijkomende tewerkstelling van mensen uit de kansengroepen die men probeert te activeren. Ten derde gaat een heel aantal actoren uit de sociale economie, denk vooral aan de buurt- en nabijheidsdiensten, specifiek een politiek voeren van sociale correctie: zij bouwen een klantenbestand op van sociaal kwetsbare doelgroepen en onderhandelen zelfs in een aantal gevallen systemen van sociale tarifiering met OCMW's.

Dit alles neemt niet weg –en dat is ook wel voldoende aangetoond in het artikel van het Steunpunt- dat er wel degelijk problemen zijn. Waar liggen de knelpunten vanuit de invalshoek van Vosec?

Eén ervan is dat iedereen dienstenchequeondernemer kan worden. Bij een erkenning als dienstenchequeondernemer, worden er geen kwalitatieve voorwaarden gesteld. Het volstaat bij wijze van spreken een fax te sturen en dan kan men aan de slag gaan.

Tweede knelpunt - ook reeds aangehaald-: de grote hoeveelheid van interimjobs binnen het stelsel. Afgaande op een raming van 2007, gebeurt 35% van de gepresteerde uren met een interimcontract.

Drie: de doelstellingen die de overheid aan de dienstencheque koppelt zijn niet bijgestuurd na 6 jaar ervaring met het systeem. Als de overheid over de dienstencheques communiceert, gaat het altijd over jobcreatie en het bestrijden van zwartwerk. Daarover is vandaag ook al veel cijfermateriaal gepresenteerd. Die resultaten dienen toch wat genuanceerd te worden. Maar hoofdprobleem is de lineaire aanpak van de overheid naar de verschillende soorten van dienstenchequeverstrekkers: er wordt niet gedifferentieerd naar het soort van verstrekker en de kwalitatieve

voorwaarden die zij aanbieden. Dus eigenlijk is het systeem voor elke onderneming hetzelfde, iedereen kan gebruik maken van dezelfde financiële tegemoetkoming. Dit plaatst de ondernemingen die een sociale doelstelling beogen eigenlijk in een concurrentieel nadeel. Zij beschikken niet over dezelfde wapens, en moeten eigenlijk altijd opboksen tegen het rentabiliteitsstreven. De studie van Price Waterhouse Coopers (PWC) toonde duidelijk aan dat een aantal van hen op lange termijn problemen dreigen te krijgen met de rendabiliteit als er geen bijstellingen komen. Anders gezegd: het voortbestaan van die ondernemingen hangt altijd aan een zijden draadje.

Enkele pistes:

Eén oplossing: stel kwalitatieve voorwaarden aan de dienstenchequebedrijven, garanties voor duurzame tewerkstelling en ook voorwaarden op het vlak van het arbeidsvoorwaardenbeleid. Een oproep naar de overheid: begin eens na te denken over de doelstellingen die je met dit systeem wil realiseren. Als je het bekijkt vanuit de sociale economie, zou het stelsel meer moeten gericht worden op mensen die in de werkloosheid zitten; het gaat om bijkomende tewerkstelling, mensen die men eigenlijk probeert te activeren waarbij cumulatief met activeringssubsidies mogelijk blijft om binnen het huidige wettelijke kader te blijven. De beste methode om dit te doen is echter af te stappen van het lineaire subsidiëringkarakter van de dienstencheques en over te gaan naar een gedifferentieerde aanpak waar men op basis van objectieve parameters de subsidiëring gaat organiseren.

Sophie Zaman (manager Randstad Dienstencheques)

Randstad is in mei 2003 met zijn dienstencheque-activiteit van start gedaan. Vandaag de dag beheert de groep 35 agentschappen en biedt hij in ons land werk aan meer dan 3700 huishoudhulpen. Meer dan 17.000 particulieren doen een beroep op hun diensten. Driekwart van de huishoudhulpen die Randstad tewerkstelt, hebben een contract van onbepaalde duur. In heel wat gevallen vinden de huishoudhulpen via het dienstenchequestelsel werk op maat. De opleidingen die ze krijgen, zijn gericht op schoonmaak- of strijktechnieken, maar ook op veiligheid.

Randstad wenst eveneens ten volle zijn sociale rol als arbeidsmarktdeskundige te spelen. Er worden geregeld begeleidingsprojecten georganiseerd in samenwerking met inschakelingspartners (vzw's, "missions locales"...). In dezelfde geest is het essentieel het beroep van huishoudhulp bij het grote publiek op te waarderen. Op dat vlak is er nog een lange weg af te leggen.

Het is nuttig hier te herinneren aan de doelstellingen van het dienstenchequestelsel die de regering had vooropgesteld: laaggeschoolde mensen aan werk helpen, zwartwerk officialiseren en tegemoetkomen aan een behoefte van duizenden particulieren. Die doelstellingen zijn momenteel

ruimschoots gerealiseerd. Randstad hoopt in elk geval dat de overheid het voortbestaan van het dienstenchequestelsel garandeert. De tarieven moeten geïndexeerd worden en er moeten voldoende middelen worden vrijgemaakt voor opleidingen, zodat het systeem - dat een succes zonder weerga kent in ons land - gevrijwaard blijft.

Randstad is in België een belangrijke leverancier van humanressourcediensten (selectie en rekrutering, outplacement, opleidingen, inhouse agentschappen, humanresourceprojecten, sociaal secretariaat, detachering, consultancy, dienstencheques) en met een marktaandeel van 24% marktleider binnen de uitzendsector. Randstad is de grootste werkgever van België. Elke week stelt het bedrijf gemiddeld 35.400 mensen tewerk. In de 142 kantoren over heel het land werken 1600 vaste medewerkers. Tel daarbij dan nog eens 109 inhouse agentschappen bij klanten. Randstad beschikt ook nog over 9 HR Centers. Elke week bieden zich daar 2750 nieuwe kandidaten aan. In 2007 was Randstad in België en Luxemburg goed voor een omzet van 1072,7 miljoen euro.

3.2. VRAGEN AAN DE LEDEN VAN HET PANEL

De moderator vraagt Eric Buysens of de negatieve en positieve aspecten van het stelsel waarover hij het gehad heeft in evenwicht zijn.

Eric Buysens antwoordt dat deze maatregel ontegensprekelijk een groot aantal jobs creëert. Voor de klanten biedt het stelsel een voordeel waarover we hier nog niet hebben gesproken: het laat hen toe hun privé- en professioneel leven beter op elkaar af te stemmen.

Het is duidelijk dat dit stelsel verschillende positieve elementen in zich draagt: een reeks mensen, voornamelijk werkneemsters, kunnen zwartwerk de rug toekeren, hebben toegang tot de sociale zekerheid, tot een arbeidsvorm met een contract van onbepaalde duur, met een zekere stabiliteit zelfs indien voor het ABVV de negatieve elementen veel zwaarder wegen op de toekomst van het stelsel. De perverse effecten van het stelsel, dat gebaseerd is op de wetten van de markt, zijn echter problematisch. Maar de Europese wetgeving inzake de dienstenmarkten maakt optreden moeilijk: zodra we met dit chequestelsel een dienstenmarkt creëren, ontzeggen we ons elke mogelijkheid om de dienstenverstrekkers kwaliteitsnormen op te leggen en dus om, bijvoorbeeld, louter commerciële ondernemers te weren. Het stelsel moet herdacht worden, maar er is geen weg terug. We kunnen het dus alleen maar betreuren dat er zoveel geld naar de profitsector is gevloeid, geld dat had kunnen worden aangewend voor de ontwikkeling van de openbare en de non-profitsector.

De moderator vraagt Eric Buysens of hij, vanuit vakbondsstandpunt, vindt dat het stelsel moet worden gewijzigd in plaats van afgeschaft.

Eric Buysens antwoordt dat we er mee zullen moeten leven. Hij ziet moeilijk in hoe we een stelsel ter discussie kunnen stellen dat zoveel werknemers tewerkstelt en dat bovendien tegemoetkomt aan een reeks sociale behoeften. We mogen niet vergeten dat de klanten vandaag een reguliere oplossing hebben gevonden voor hun huishoudnoden. Er bestaan gelukkig sociale economieoperatoren die hen een andere kwaliteit van diensten kunnen aanbieden. Als beheerder denkt hij dat er binnen de sociale economie ontzettend veel positieve zaken kunnen worden gerealiseerd. Het spreekt voor zich dat hij veel terughoudender is tegenover de commerciële sector.

De moderator vraagt aan Soizic Dubot wat men volgens Vie féminine moet doen aan dit systeem.

Volgens **Soizic Dubot** mag er niet enkel gedacht worden in termen van het aantal gecreëerde banen, ondanks de lovenswaardige bedoelingen waaraan hier voordien is herinnerd. Er wordt gesproken over de strijd tegen zwartwerk, maar wat wordt er in de plaats geboden? Er is sprake van inschakeling van een publiek dat het moeilijk heeft, maar inschakeling in wat? En in welke omstandigheden? Er worden diensten voor personen ontwikkeld en gepromoot, maar voor welke personen? En wie voert die uit? Al die vragen lijken Vie Féminine essentieel, en hebben ertoe geleid dat de organisatie een uiterst kritische houding aanneemt ten opzichte van het dienstenchequestelsel.

Het verslag van het Steunpunt ter bestrijding van armoede en de studie van Idea Consult tonen aan dat we met de dienstencheques ver verwijderd zijn van de klassieke norm van de voltijdse contracten voor onbepaalde duur. Binnen de voorziening van de dienstencheques is deeltijdwerk de norm geworden, dat staat als een paal boven water: minder dan 10% van de banen is voltijds. Het werkgemiddelde per week ligt heel laag: 23 uur. We zitten in een stelsel van opeenvolgende contracten van bepaalde duur, en van lage lonen. In 2004 verdiende de helft van de werkneemsters bijgevolg niet meer dan 700 euro per maand. Dat doet vragen rijzen over de zin van het werk, en dat voor banen die nochtans gesteund worden door overheidsgeld, geld dat ook in andere dingen had kunnen worden geïnvesteerd (in collectieve diensten, bijvoorbeeld). Welke zin heeft immers een baan die niet tot financiële autonomie leidt, die geen waardige levensstandaard garandeert maar je in een afhankelijke positie duwt, je veroordeelt tot plantrekkerij? Is dat echt zoveel beter dan zwartwerk of vergoede werkloosheid? Dienstencheques als een springplank naar vast

werk, ook daar hebben we het hier al over gehad: we kunnen ons echt afvragen of het gerechtvaardigd is te spreken van een springplank naar inschakeling en naar een betere leefsituatie.

Ziedaar een aantal vragen die het dienstenchequestelsel opwerpt, vragen die de positie van de vrouw op de arbeidsmarkt weerspiegelen omdat vandaag de dag 98% van de in het dienstenchequestelsel tewerkgestelde personen vrouwen zijn: de dienstencheques zwingen de oververtegenwoordiging aan van vrouwen in deeltijdwerk, maatschappelijk laag gewaardeerde sectoren, slechtbetaalde banen, jobs van korte duur en laaggeschoold werk... Bovendien leiden ze ook tot een kloof tussen enerzijds personen die aan de goede kant' staan inzake werk, inkomen, sociale positie, met name zij die huishoudelijke taken kunnen uitbesteden, en anderzijds vrouwen die aan de 'slechte kant' staan, in de beschreven arbeidsomstandigheden, en die geen andere keuze hebben dan die taken op zich te nemen... bovenop hun eigen huishoudelijke taken. Dat heeft Vie Féminine ertoe aangezet te spreken over een verknechting van de diensten.

Vie Féminine staat uiterst kritisch tegenover het stelsel. Maar momenteel stelt het veel vrouwen tewerk. En omdat het wellicht moeilijk is een stap terug te zetten, dringen er zich een aantal wijzigingen ten gronde op. Er worden verschillende mogelijkheden aangehaald: de blokkering van alle vrijheden die vandaag zijn toegestaan, strikte referentiepunten inzake de kwaliteit van de banen, erkenningsnormen voor de bedrijven, controlemechanismen (voor het gebruik van de subsidies, de kwaliteit van de banen, de naleving van de referentiepunten)...

Als het stelsel niet wordt afgeschaft, moet het zoveel mogelijk worden ingedijkt en mag het niet worden uitgebreid! Idealiter zou het vervangen kunnen worden door een ander stelsel, dat dezelfde doelstellingen nastreeft (de inschakeling van een publiek dat het moeilijk heeft), maar dat geënt is op collectieve diensten en dat de kwaliteit van de gecreëerde banen garandeert.

De moderator vraagt Saskia De Bruyn welke nieuwe voorwaarden voor het systeem ze wil, aangezien ze heeft aangegeven dat de huidige voorwaarden niet strikt genoeg zijn.

Saskia De Bruyn antwoordt dat voorwaarden dienen gewaarborgd te worden zowel op het gebied van de klantvriendelijkheid van het systeem, als op het gebied van de kwaliteit van werk. Op dit moment is men bezig met het uitdenken van een wetswijziging, waardoor mensen die geen belasting betalen ook een bedrag zouden kunnen terugtrekken. Ze denkt dat dit geen echte oplossing is voor de mensen in armoede. Dat bedrag krijgt men namelijk pas twee jaar nadien terug, wat dus veel te laat is. En men moet zelf al een hoog bedrag aan dienstencheques uitbesteed hebben, voordat men zijn recht kan doen gelden op die compensatie. Op het gebied van de

kwaliteit van de arbeid dient men zich af te vragen of de dienstencheques hefboomen zijn om uit armoede te raken, en zo ja, onder welke voorwaarden. Het respecteren van de bestaande wetgeving is in dit opzicht geen voldoende voorwaarde. Er moet ook gekeken worden of er vaste contracten worden aangeboden, redelijke lonen, goede opleiding en vorming –en dat is meer dan leren poetsen, maar ook algemene, brede maatschappelijke vorming. Dat houdt ook ondersteuning op het werk in. En daarvoor zijn subsidies noodzakelijk.

De moderator verwijst naar de stevige kritiek van Jan Hertogen op het feit dat de sector van de dienstenchequeondernemingen ondergebracht is in het paritair comité 322.01, subcomité bij de interim sector. Hij stelt hem de vraag of hij wenst dat de activiteiten onder dat paritair subcomité opnieuw onder die van andere paritaire comités (330, 331, 332...) dienen te ressorteren. En wat dient er te gebeuren met de dienstenchequeactiviteiten van de interimsector?

Jan Hertogen antwoordt dat de normaal geldende regeling dient toegepast te worden: de kuisactiviteiten dienen ondergebracht te worden onder het paritair comité (PC) bevoegd voor de kuis, de strijkactiviteiten onder het PC voor de strijk, de vervoersactiviteiten onder het PC voor vervoer... Gezinshulp dient overgeheveld te worden naar het PC voor de non-profit sector. Die herpositionering dient eerst en vooral te gebeuren. Daarna wacht de dienstenchequesector nog een belangrijke taak voor het aanbieden van tijdelijke jobs, dus aangeboden door de interimsector. Dit mag echter niet de gewone regel zijn in het systeem. De interimsector kan bijgevolg ook niet instaan voor het beheer en de overkoepeling, en dus de destabilisering van het stelsel. Het beheer ervan moet terugkeren naar het gewone overlegmodel, zodat de jobs afdoende beschermd kunnen worden. Het onderbrengen van het stelsel onder het PC van de interimsector is een totaal onwerkelijke keuze geweest, terwijl het om zo iets belangrijk gaat, iets waaraan zoveel belangrijke maatschappelijke doelstellingen zijn verbonden.

De moderator wijst Koen Repriels erop dat hij het daarnet had over het opleggen van kwalitatieve voorwaarden aan nieuwe dienstenchequebedrijven die intreden. Hij vraagt zich af wat er dan met de bestaande bedrijven dient te gebeuren, die de nieuwe normen niet zouden naleven.

Volgens **Koen Repriels** is de huidige staat van de dienstenchequemarkt, met zoveel diensten en zoveel klanten, de verdienste van heel wat actoren die hun schouders eronder hebben gezet, zowel commerciële als niet-commerciële. Dat is ook een bewuste keuze geweest van de beleidsmakers

een aantal jaren geleden. Na 5 à 6 jaar ervaring met het stelsel, en met degelijk analysewerk in handen, is het nodig nu een aantal nieuwe keuzes te maken. Het inbouwen van selectiviteit en differentiatie in het systeem, met het oog op meer kwalitatieve jobs, is zo'n keuze. Daarvoor is een strikte regulering nodig, maar ook een betere inspectie van de ondernemingen. Misschien is het intussen verbeterd maar begin 2007 was er volgens een vakbondsvertegenwoordiger nog géén enkele erkenning van een dienstenchequeonderneming ingetrokken. Nu moet men weten dat er ongeveer 1200 à 1300 dienstenchequeoperatoren actief zijn.

3.3. DEBAT MET DE ZAAL

Patrick Schoenaers (Startcentrum Sociale Economie Halle-Vilvoorde)

Vorig jaar heeft hij een 19-tal dienstenchequebedrijven opgericht en begeleid, zowel bij particulieren als bij lokale besturen. In totaal zijn zo ongeveer 300 voltijds equivalenten aan de slag gegaan. Dat geeft volgens hem een vrij representatief beeld weer. Hij zegt tamelijk gechoqueerd te zijn door het betoog hier. Hij begeleidt dagelijks ondernemers die met een sociaal oogmerk bezig zijn, die niet veel winst maken en amper uit de kosten raken. Daarom pleit hij ook voor een differentiële aanpak en voor veel meer controle. Die controle moet zich niet alleen situeren op het vlak van de sociale wetgeving, maar ook op de wijze waarop de begeleiding gebeurt. Hij treedt Eric Buysens niet bij. Heel veel lokale besturen doen namelijk veel minder moeite voor hun mensen dan private ondernemers. Hij vindt het dan ook wat lichtzinnig om de ondernemers in dienstencheques allemaal te bestempelen als zijnde grote profiteurs.

De moderator vraagt of hij kan preciseren waardoor hij vooral gechoqueerd is.

Volgens **Patrick Schoenaers** zijn er zoveel private ondernemers met een heel sociaal engagement, die hun geld investeren in de dienstenchequesector en die geen enkele rechtszekerheid krijgen. Men is constant alles aan het veranderen. Die ondernemers hebben elk 30 à 40 personeelsleden. Men heeft het over het veranderen van paritaire comités, over uitbreiding... Er is echter door de beleidsvoerders op geen enkel moment een echte economische doorlichting gebeurd van de ondernemingen die het wel goed doen. Probleem is dat men erkenningen uitrekt, maar achteraf geen controles uitvoert. Men is eigenlijk altijd bezig te discussiëren op een theoretisch niveau: het dienstenchequessysteem is goed of slecht. Het zou beter zijn gewoon de goede mensen te belonen en de slechten uit het systeem te gooien. Er zijn voorbeelden geweest van faillissementen in

Vlaanderen wegens slechte praktijken. Dat komt in de pers en niet de rest. Hij zegt gechoqueerd te zijn doordat men te weinig ondernemers respecteert die op een goede en vriendelijke manier de zaak uitbaten, en niet uitbuiten. Hij heeft een beetje de indruk dat vanuit het panel men de sociale economiebedrijven in sensu strictu, PWA's en dergelijke, als de zogenaamd heiligmakende ondernemers beschouwt. Private ondernemers werken zo niet: die bieden soms meer kansen dan die lokale besturen. En dat moet ook eens erkend worden.

De moderator nodigt Eric Buysens uit te reageren op de opmerking van Patrick Schoenaers. Die laatste stelde dat de lokale besturen minder doen voor hun werknemers dan sommige privébedrijven.

Eric Buysens antwoordt dat hij het daarmee eens kan zijn. Hij heeft nooit gezegd dat de lokale besturen of sociale economiebedrijven geen enkele tekortkoming hebben. Hij maakte een algemene opmerking over het stelsel. Er zijn in ons land commerciële ondernemers die correct werken, gelukkig trouwens. Maar dat verandert niets aan het feit dat de profitsector het stelsel naar zich toetrekt.

Er is geen inspectie of controle van de diensten, a priori noch a posteriori. Dan schort er toch iets aan het systeem. Ook in de non-profitsector zijn er operatoren die niet correct werken. Maar in de traditionele non-profitsector wordt er een vorm van voogdij uitgeoefend door de ministers die bevoegd zijn voor personenzorg. Die moet dan wel nog goed functioneren, dat klopt, en iedereen moet zijn werk doen, maar het bestaat toch al. Dit is in tegenstelling tot het dienstenchequestelsel, waar dat niet bestaat. Het is een illusie te denken dat de sociale inspectie, die nu al onderbemand is en zoveel zaken te doen heeft – het is trouwens duidelijk dat ze niet de nodige middelen krijgt om al dat werk uit te voeren - de rol van politieagent op zich kan nemen en het kaf van het koren kan scheiden. Er is natuurlijk de oplossing van de labels, wat we de *soft law* noemen, waarbij de bedrijven die de sociale wetten naleven uiteindelijk beloond worden. Om terug te komen op de vraag van daarnet: controle is wel degelijk dé grote uitdaging. Het huidig erkenningssysteem voor dienstenchequeoperatoren is absoluut niet selectief. De kandidaat moet eenvoudigweg een aantal papieren indienen die bewijzen dat hij geen sociale schulden heeft uitstaan of veroordelingen heeft opgelopen, ongeacht zijn project of zijn commerciële doelstellingen; de erkenning mag niet geweigerd worden. We moeten misschien vragende partij zijn voor een krachtigere sociale dialoog, voor een paritair comité dat over voldoende werkingsmiddelen beschikt. En we moeten misschien proberen de perverse effecten van het stelsel te counteren en collectieve arbeidsrelaties uit te bouwen met de privésector.

De moderator vraagt of hij het eens is met Jan Hertogen die voorstelde om de dienstenchequesector te laten afhangen van een of meerdere andere paritaire comité(s).

Eric Buysens kan zich wel vinden in het idee om zich te beroepen op de verworvenheden van het paritair comité van de industriële schoonmaak of dat van de sector van de personenzorg, maar dat is een zaak die op sectoraal niveau met de werknemersvertegenwoordigers moet worden behandeld.

De moderator legt aan Jan Hertogen de opmerking voor van Patrick Schoenaers die meent dat hij te weinig genuanceerde stellingen gehoord heeft. Daarbij wijst hij erop dat het betrokken panellid nogal stevige kritiek heeft geuit op het huidige systeem.

Volgens **Jan Hertogen** mag men de essentie niet uit het oog verliezen van wat de operatie dienstencheques eigenlijk heeft willen teweegbrengen. De dienstencheques is een natte droom die al dateert van 1994. Toen werd in een onderzoek van de Koning Boudewijnstichting de buurt- en nabije dienstverlening uit de doeken gedaan in een perspectief dat aansluit bij hetgeen het Steunpunt nu voorstelt. Het is iets helemaal anders geworden, namelijk het hyperliberalisme dat langs diverse wegen en middelen probeert de overlegeconomie en de collectieve dienstverlening te destabiliseren. Het centrale punt daarin is dat een aantal activiteiten aan de normale paritaire comités zijn onttrokken. De sociale bescherming wordt onmiddellijk terug ingevoerd op het moment dat die activiteiten terugkeren naar die paritaire comités. Dat is de kern van de zaak en elke oplossing die dat niet meeneemt, is tot mislukken gedoemd. Men wil nu meer en meer de collectieve relaties opnieuw terugbrengen tot individuele relaties, met het gebruikersperspectief voor ogen en met gebruikmaking van toelagen, en zo de markt laten werken. Commerciële diensten de mogelijkheid bieden om in te breken in de hulpverlening van zorgbehoevenden: dat is de verborgen agenda van de dienstencheques. België is het land met een sterke publieke non-profitsector – , gezondheidszorg, welzijnszorg enz. -maar ook met een sterke non-profit privésector - de vzw's: dat gegeven is uniek in de wereld.

De moderator vraagt of Jan Hertogen de stelling van Patrick Schoenaers kan volgen: ik begeleid dagelijks ondernemers die zich wel degelijk sociaal engageren; je mag niet iedereen over dezelfde kam scheren.

Jan Hertogen zegt dat hij begonnen is met te stellen dat ongeacht het systeem de betrokkenen in de kou staan, ook diegenen die het goed bedoelen. Met andere woorden, de goede bedoeling is de slechtste leermeester in de situatie waarin men overvallen pleegt. In casu gaat het

over een overval zonder limiet op de sociale zekerheid en op het sociale zekerheidsgeld. Het geldt dat de loontrekkenden alle dagen afdragen aan de sociale zekerheid wordt afgenomen en gaat naar de beter verdienende huishoudens. Er zou ook geen winst mogen worden gemaakt met sociale zekerheidsgelden.

Jean-Sébastien Sterk (Côté soleil sprl)

Als privé-dienstenchequeondernemer voelde hij zich in het begin van de ochtend helemaal niet op zijn plaats. Hij vindt dat de privé-ondernemers gediaboliseerd werden, en dat men bezig is de gebruikers te culpabiliseren omdat ze zogezegd arbeidskrachten uitbuiten. Hij merkt op dat er zonder ondernemers en zonder klanten geen markt is. Iedereen erkent dat er zich misbruiken voordoen en dat er slechte praktijken zijn. Voor de rest gaat hij proberen kalm te antwoorden, zich niet op te winden, want hij heeft zoveel zaken gehoord die hem volkomen aberrant lijken. Het armoedeprobleem zal nooit worden opgelost door de dienstencheques, en het ene stelsel vervangen door een ander zal daar niets aan veranderen. Het dienstenchequestelsel werd indertijd in het leven geroepen met heel specifieke doelstellingen. Nu wil men daar andere doelstellingen aan toekennen en dan zegt men dat het stelsel de verwachtingen niet inlost. Die redenering gaat niet op, we moeten logisch blijven. De dienstencheques zijn ingevoerd omdat er tienduizenden banen moesten worden gecreëerd om electorale doeleinden. Dat is gebeurd. Nu wordt er gezegd dat dit sociaal gezien een miskleun is. Dat is waar, maar dat was de doelstelling niet. Het is dus logisch dat er moet worden bijgestuurd. Het is normaal dat het stelsel moet worden aangepast aan zijn onverwachte succes. Maar de armoede, die was er al voor de dienstencheques, en helaas zal die er ook na de dienstencheques nog zijn. De oorzaken van armoede aanpakken, da's één zaak. De impact van armoede proberen in te perken door een dienstenchequestelsel bijvoorbeeld, is een andere. We mogen niet alles op een hoop gooien. Hij denkt dat de privé-ondernemers zich wel degelijk bekommeren om de jobs; een werknemer die ziek wordt omdat hij in slechte arbeidsomstandigheden moet werken, omdat hij geblesseerd raakte toen hij te zware lasten moest heffen of omdat zijn werk te zwaar is, vormt immers een veel grotere handicap dan in de sociale sector. Alle cijfers die de minister openbaar heeft gemaakt, hebben het aangetoond: VZW's, PWA's enz. maken tot vier keer meer winst dan de privébedrijven. Hij denkt dus dat de zwakheid van het systeem niet aan de kant van de privébedrijven moet worden gezocht. Temeer omdat men het zwartwerk heeft willen legaliseren, wat de privébedrijven gedaan hebben wanneer ze konden. Als er vandaag nog werk in het zwart wordt uitgevoerd, is dat door mensen die er niet in slagen een werkvergunning te krijgen, zich met alles in orde te stellen. De privéwerkgevers die arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur willen aanbieden met aanzienlijke, indien mogelijk zelfs voltijdse uurregelingen, vinden maar moeilijk personeel omdat de uitzendsector de werkzoekenden naar zich toetrekt. Het is ook moeilijk opleiding te geven. Waarom? Omdat er

werkvergunningen zijn verstrekt aan mensen die niet een van de nationale talen spreken, die niet lezen of schrijven kunnen.

De moderator wenst deze bedenkingen voor te leggen aan Koen Repriels en aan Soizic Dubot.

Koen Repriels kan in zekere zin deze bedenkingen volgen. Eigenlijk kan men niet ontkennen dat de ondernemers op de privé-markt een bijdrage hebben geleverd aan het systeem van de dienstencheques. De sociale economie alleen zou geen dergelijke hoeveelheid werk hebben gecreëerd. Dat neemt niet weg dat vooral de overheid de spelregels van het systeem bepaalt: zij bepalen de prijs, de toegelaten activiteiten en de hoogte van de toelage. Als burger wenst men dat de middelen zo goed mogelijk besteed worden. De overheid dient dan te bekijken hoe de investeringen in het systeem tot zo groot mogelijke maatschappelijke terugverdieneffecten kunnen leiden, ruimer dan enkel jobcreatie en bestrijding van zwartwerk. Dan moet zij ook nagaan welke welzijnseffecten er worden voortgebracht, voor de persoonlijke werknemer en voor sommige doelgroepen. Nu bolt het systeem maar voort, zonder dat er duidelijke keuzes gemaakt worden. In de oranje-blauwe regeringsonderhandelingen stonden een aantal keuzes ingeschreven. De sociale economie was daar wellicht niet heel gelukkig mee, omdat er duidelijk werd gekozen voor een verdere privatisering van het stelsel: uitbreiding naar andere activiteiten met ook een strategie van terugtrekking van de overheid uit het systeem. Men kan echter de vraag naar de kwaliteit van de arbeid en van de arbeidsverhoudingen niet negeren indien men zo hoog mogelijke maatschappelijke effecten wil genereren via het stelsel van de dienstencheques. Dan is het bijvoorbeeld nodig te kijken hoe interimwerk omgezet kan worden naar vast werk.

Soizic Dubot vindt één element van het debat uiterst interessant. Binnen het dienstenchequestelsel blijft er verwarring bestaan tussen twee logica's. Enerzijds is er een logica van puur cijfermatige jobcreatie die helemaal past binnen de huidige context, zijnde een activeringscontext conform de Europese Lissabon-doelstellingen. Die logica druist in tegen een logica van socioprofessionele inschakeling die veeleer sociale doelstellingen beoogt. Omdat beide logica's meestal regelrecht tegen elkaar indruisen, komen er vragen naar boven over de kwaliteit van de arbeidsvoorwaarden. Hoe zoveel mogelijk banen scheppen zonder te beknibbelen op de kwaliteit van die jobs? Hoe zoveel mogelijk mensen willen mobiliseren om huishoudelijke taken uit te voeren, zonder daarbij in te gaan tegen een logica van socialisering van die taken waarbij er minder tijd aan besteed wordt? Het stelsel gaat dus gepaard met een tegenstelling die leidt tot de vandaag aangehaalde vragen. En binnen deze tegenstelling neemt de ene logica de bovenhand, ten koste van de kwaliteit.

"Moeten we ons verheugen over de goede aspecten van het stelsel?" vraagt de moderator.

Soizic Dubot antwoordt dat Vie Féminine vragen heeft bij de logica achter het systeem. In het licht van de geïnvesteerde budgetten, de promotie van de dienstencheques, het feit dat werkzoekende vrouwen bijna verplicht naar dat stelsel worden georiënteerd ... kunnen we ons toch bedenkingen maken bij de notie 'kiezen' voor dergelijke banen. Het spreekt voor zich dat het stelsel ook een aantal goede kanten heeft: de dienstencheques kunnen door sommige werkneemsters op individueel niveau, in sommige bedrijven of in sommige inschakelingsstelsels als positief worden beschouwd, maar is dat voldoende? Moeten we vanuit sociaal standpunt genoeg nemen met een discours dat stelt: « *het is beter dan niets* » zonder te weten waar die « *beter* » nu echt voor staat? Door dergelijk discours kan je heel diep zakken. En met de dienstencheques nemen de uitzonderingen de bovenhand - minder werken dan een derde tijd, banen voorstellen die geen waardige levensstandaard garanderen enz. - en worden de norm, terwijl de staat het stelsel sterk promoot. Op het vlak van onzekerheid speelt werk een essentiële rol omdat in onze maatschappij werk hebben de eerste voorwaarde is waaraan moet worden voldaan om te ontsnappen aan het risico op armoede. Maar ook al is het een noodzakelijke voorwaarde, toch volstaat die niet: er moet ook voldaan zijn aan andere voorwaarden die betrekking hebben op het werk zelf (welke banen worden voorgesteld)? Anders veroordelen die jobs de werknemers en werkneemsters louter tot onzekerheid en storten ze hen in armoede.

Yves Martens (animator bij het Collectif Solidarité Contre l'Exclusion en woordvoerder van het Platform Stop jacht op werklozen)

Als we het hebben over de kwaliteit van het werk, is de eerste vraag die we ons moeten stellen: hoe zit het met de vrije keuze? Want zodra de RVA in haar contracten laaggeschoolde vrouwen verplicht zich naar het dienstenchequestelsel te oriënteren, is er geen sprake meer van vrije keuze, dan hebben we het de facto over dwang. Het eerste wat we zouden moeten doen, is de RVA verbieden laaggeschoolde vrouwen te verplichten in het dienstenchequestelsel te stappen.

De moderator legt deze bedenking voor aan Saskia De Bruyn, Soizic Dubot en Sophie Zaman.

Saskia De Bruyn kan volledig akkoord gaan met de stelling dat er een probleem zit bij het sanctionerende aspect van het activeringsdenken **FR**. Activering leidt zeker ook tot positieve acties. Maar het zijn vooral de kwetsbare groepen, mensen in armoede, die te maken hebben met die sanctionerende aspecten van die activering. En als dan de inspanningen op weg naar werk niet uitmonden in kwaliteitsvolle jobs, dan zorgt dit voor een gevoel van mislukking bij de werklozen in kwestie. Dat is een bezorgdheid die

niet uit het oog mag verloren worden. Ook al zijn de dienstencheques ontworpen om zoveel mogelijk jobs te creëren, in deze tijden kan dat niet volstaan.

Volgens **Soizic Dubot** is de kwestie van de vrije keuze gelinkt aan de positie van de vrouwen op de arbeidsmarkt. In het kader van de activering zullen ze sterk worden aangespoord te kiezen om in het dienstenchequestelsel te stappen. En als je moet kiezen tussen dienstencheques met onzekere arbeidsomstandigheden en deeltijdwerk of een sanctie, dan is de keuze helaas snel gemaakt.

Sophie Zaman zegt dat ze er helemaal niet op gebrand zijn mensen tewerk te stellen die verplicht worden zich bij hen aan te melden. Voor dit beroep moeten ze kiezen. Zelfs als ze niet verplicht worden, is het al moeilijk genoeg. Er kan geen sprake zijn van een visie op lange termijn en van continuïteit als de mensen verplicht worden te gaan werken, als ze niet gemotiveerd zijn.

Nathalie Martens (Angel's Home bvba)

Ze probeert het zo goed mogelijk te doen voor het personeel. Ze wil juist opmerken dat heel vaak het personeel zelf een contract van bepaalde duur en/of een deeltijdcontract vraagt. Dat fenomeen is ook te wijten aan het tekort aan kinderopvang, want momenteel zijn het nog steeds de vrouwen die voor de kinderen zorgen.

Régis De Muylder (Beweging ATD Vierde Wereld)

Hij vraagt mevrouw Zaman hoeveel winst het dienstenchequestelsel Randstad oplevert. Hij veronderstelt dat het bedrijf beschikt over resultatenrekeningen waarin zowel inkomsten als uitgaven nauwkeurig worden bijgehouden. Hij vraagt welke balans zij maakt in het kader van een goed begrepen evaluatie van het stelsel.

Sophie Zaman vraagt of hij het over de naakte cijfers wil hebben. De laatste studie over de winstmarges van de dienstenchequebedrijven die is uitgevoerd door Price Waterhouse Coopers heeft duidelijk aangetoond dat de winstmarge van Randstad tot de laagste behoorde. Ze heeft geen cijfermateriaal ter beschikking maar de resultaten worden ongetwijfeld binnenkort gepubliceerd, iedereen kan er dan kennis van nemen.

Volgens **Régis De Muylder** is dit de fundamentele vraag: "Is het normaal dat overheidsgeld dient om bedrijven van de profitsector te financieren? Is het normaal dat overheidsfondsen worden aangewend voor mensen die de middelen hebben om huishulp te betalen, en dat ze een dienst genieten die voor twee derde gefinancierd wordt door overheidsgeld?"

Patrick Schoenaers meent dat mensen die met twee gaan werken, hogere inkomens dus, ook de meeste RSZ-bijdragen voortbrengen. Volgens hem

mogen die een tussenkomst hebben op het vlak van hun familiaal leven, evenwel met een hogere bijdrage gezien het hogere beroepsinkomen. Er zijn heel wat mensen die om 9u nog in hun bed liggen, terwijl heel wat werkende mensen om 6u30 al in de auto zitten om kinderen naar een crèche te brengen. Als men zegt dat de dienstencheques alleen maar tot een Mattheüseffect leiden, dan is dat een stelling die wat kort door de bocht gaat. Daarbij komt dat een dame die in het dienstenchequesysteem werkt, nog altijd een euro meer verdient dan wanneer zij in een fabriek zou werken. Hij vraagt zich af wie trouwens al eens 38u gewassen heeft gedurende een week? Deeltijdse jobs in het dienstenchequestelsel beantwoorden aan de vraag van de werknemers zodat zij nog een normaal leven kunnen hebben, voor de kinderen kunnen zorgen, boodschappen kunnen doen... Hij denkt bijgevolg dat dit helemaal geen slecht systeem is.

Sophie Zaman vindt dat het een instrument is, maar dat het utopisch is dat als springplank te aanzien. De vrouwen die voor dit beroep kiezen, kiezen daar op lange termijn voor. Het is geen springplank naar iets anders. Voor sommigen is het een middel om opnieuw te leren volgens vaste uren te leven, om een regelmatig loon te verdienen. Bij sommige kleine dingen staan wij meestal zelfs niet stil. Om te komen werken moeten ze zich aankleden, goeiendag zeggen, allemaal aspecten die volgens haar al een groot deel van de inschakeling uitmaken. Het stelt hen ook in staat iets te huren, een vast contract te hebben, een contract van onbepaalde duur. De dienstencheques zijn dus een goed instrument, maar het staat als een paal boven water dat ze het probleem van armoede en bestaansonzekerheid zeker niet zullen oplossen.

Laurence Barbaix (afdeling dienstencheques van het PWA van Doornik)

Volgens haar werd in de pers gesteld dat PWA's rijkelijk winst maakten. Ze is het daarmee eens, maar in tegenstelling tot privébedrijven zijn PWA's verenigingen zonder winstoogmerk die geleid worden door een raad van bestuur waarin de vakbonden zitting hebben en, in het geval van het PWA van Doornik, ook het OCMW.

Er wordt een rechtstreekse controle uitgeoefend door de werknemers, via het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk en de vakbondsafvaardiging. De winst verdwijnt dus niet in de zak van het dienstenchequebedrijf, maar wordt herverdeeld. De afdeling dienstencheques van het PWA van Doornik heeft ervoor gekozen tewerk te gaan als bij PWA's. Net zoals 25% van het quotum op PWA-dienstencheques verdeeld wordt onder organisaties die werken rond socioprofessionele inschakeling, wordt 25% van de winst verdeeld onder andere sociale of solidaire economiebedrijven, wat op zijn beurt weer tot meer banen leidt. Volgens haar wordt er iets te veel overheidsgeld in het dienstenchequestelsel gepompt, maar de bedrijven - zoals het PWA van Doornik - kunnen dat geld doorsluizen naar andere acties die eveneens de verdienste hebben nieuwe

banen te creëren. Dat is een bedrijfskeuze, of een keuze die uitgewerkt kan worden door het kabinet van de bevoegde minister.

Het is ook waar dat deeltijdwerk de norm is. Maar uit het referendum dat werd gehouden bij de 140 werkneemsters van het Doornikse PWA bleek dat zij een deeltijd baan verkiezen. Dat kan op twee manieren verklaard worden. In eerste instantie is werken lastig: 38 uur per week werken bij privégebruikers thuis, zich verplaatsen, alles plannen en daarbij woensdagnamiddag vrij proberen te houden, is moeilijk haalbaar. Ze hebben gekozen voor een deeltijd baan. Omdat de werkneemsters vaak gezinshoofd zijn met kinderen ten laste, organiseren ze hun uren volgens de schooltijden. Ze werken nooit op woensdagnamiddag. En hoewel de dienstencheques misschien vanuit het standpunt van de bestaanszekerheid niet tegemoet komen aan alle bekommernissen, geven ze die dames toch hun waardigheid terug, dat wordt vaak vergeten. Soms komen de kinderen eens mee en kijken naar de baas voor wie hun mama werkt.

Laurence Barbaix denkt dat het facet waardigheid misschien iets te weinig in de verf wordt gezet. Ze beklemtoont dat de werkgever meer kan doen: het PWA van Doornik betaalt maaltijdcheques, geeft cadeaubonnen, viert Sinterklaas, biedt kinderopvang voor 150 € per jaar en per kind en gaat een hospitalisatieverzekering aan voor de vrouwen en hun kinderen, kwestie van de bestaanszekerheid zoveel mogelijk in te perken.

4. PANEL 2: FINANCIERING, DUURZAAMHEID, TOEGANKELIJKHEID, PRIVATE VERSUS PUBLIEKE DIENSTVERLENING

4.1. PRESENTATIES PANELLEDEN

Arnaud Henry (onderzoeker CES-ULg)³

Hij is master in de economische wetenschappen aan de UCL en onderzoeker aan het "Centre d'Economie sociale" (CES-ULg). Samen met drie andere onderzoekers van de UCL en de ULg werkt hij sinds twee jaar aan een studie over dienstencheques. Die studie vergelijkt de prestaties van de erkende verstrekkers inzake de kwaliteit van de diensten en de kwaliteit van het werk (deze studie wordt gefinancierd door het Federaal Wetenschapsbeleid).

Onmiddellijk na de invoering van het dienstenchequestelsel, dat heel wat verschillende types organisaties met elkaar in concurrentie bracht (PWA's, OCMW's, uitzendbedrijven, inschakelingsbedrijven...), stelden sommige verstrekkers van de privésector met winstoogmerk dat er sprake was van oneerlijke concurrentie. Ze argumenteerden immers dat niet alle organisaties over dezelfde (vooral geldelijke, maar ook andere) middelen beschikken.

Wij menen dat de kwestie van de oneerlijke concurrentie moet worden bekeken door de middelen van de verschillende organisaties te relateren aan hun "productie" in ruime zin. In die context gaat het er niet enkel om de beschikbare middelen te vergelijken met het aantal gecreëerde banen. Er moet ook rekening worden gehouden met de kwaliteit van die banen en met het profiel van de tewerkgestelde mensen. Bovendien moet bij de vergelijking van de organisaties ook rekening worden gehouden met het profiel van de gebruikers waartoe zij zich richten en met de kwaliteit van de gepresteerde diensten.

In deze toelichting stellen we verder dan ook verschillende bevindingen voor, die zowel resulteren uit al bestaande evaluaties van het dienstenchequestelsel als uit het onderzoek dat het CES en het CERISIS gezamenlijk voeren.

³ **Opmerking:** Deze toespraak werd gehouden op het seminarie "*De dienstencheques: springplank of valstrik voor mensen in armoede en bestaansonzekerheid?*" dat het Steunpunt tot bestrijding van armoede op 27 maart 2008 jongstleden heeft georganiseerd. Omdat elke spreker slechts een beperkte tijd was toegemeten, kunt u voor bijkomende informatie volgende teksten raadplegen:

Defourny, A., Henry, A., Nassaut, S., Defourny, J. et M. Nyssens (2008), Performance evaluation and legitimacy of the third sector: the case of the Belgian domiciliary care quasi-market, HEC-ULg Working paper n° **200807/02**

Henry, A., Nassaut, S., Defourny, J. et M. Nyssens (2008), Titres-Services : Régulation quasi-marchande et performances comparées des entreprises prestataires, à paraître dans la revue belge de sécurité sociale

Nassaut, S., Nyssens, M. et A. Henry (2008), Enjeux d'une coexistence de prestataires à finalité sociale et lucrative, suite à l'introduction, en Belgique, d'un quasi-marché dans le champ des services de proximité, HEC-ULg Working paper n°200803/03

Type tewerkgestelde werknemers:

Het scholingsniveau van de werknemers geeft een beeld van hun profiel. De tabel hieronder toont ons dat de werknemers met louter een diploma lager secundair onderwijs talrijker vertegenwoordigd zijn binnen de gemeentelijke operatoren en de OCMW's, en vervolgens binnen de inschakelingsbedrijven.

Als we bij die eerste categorie van laaggeschoolde werknemers het percentage werknemers tellen die maximaal secundair beroepsonderwijs hebben gevolgd, blijkt dat de inschakelingsbedrijven de meeste "mindergeschoolde" werknemers opvangen. Dat zijn verschillen waarmee tijdens de evaluatie van het stelsel rekening moet worden gehouden, omdat de aard van de werknemersbegeleiding (toezicht, opleiding...) sterk afhangt van de scholingsgraad.

	Laaggeschoolde werknemers – lager onderwijs of lager secundair onderwijs (%)	Laaggeschoolde werknemers + die secundair beroepsonderwijs hebben gevolgd (%)
Inschakelingsondernemingen	48,1 %	81,4 %
VZW's	19,5 %	64 %
PWA's	38,4 %	74 %
Gemeenten	55,5 %	77,7%
OCMW's		
Fysieke personen	18,7 %	64,4 %
Privé-ondernemingen met winstoogmerk		
Interim-ondernemingen	31,5 %	62,3 %

Bron: Jaarlijks rapport Idea Consult

Hieronder wordt dieper ingegaan op andere verschillen tussen de verstrekkers, met name inzake de kwaliteit van de gecreëerde banen. Bij de jaarlijkse evaluaties van Idea Consult werd, met uitzondering van de eerste indicator die betrekking heeft op het aangeboden arbeidstelsel, nog nooit rekening gehouden met deze indicatoren.

De aangeboden arbeidstijd

We stellen vast dat 43,8% van de uitzendwerknemers minder dan 1/3 tijd presteren. Alle andere type organisaties, met inbegrip van de andere privébedrijven met winstoogmerk uitgezonderd de uitzendbedrijven, bieden over het algemeen een arbeidstijd aan die schommelt tussen meer dan een halftijd en minder dan een voltijd.

	Werknemers die minder dan 1/3de arbeidstijd presteren (%)
Inschakelingsondernemingen	1,3 %
VZW's	1 %
PWA's	1,6 %
Gemeenten en OCMW's	2,9 %
Fysieke personen en privé-ondernemingen met winstoogmerk	6,5 %
Interim-ondernemingen	43,8 %

Bron: Jaarlijks rapport Idea Consult

Type aangeboden contract

De volgende grafiek geeft het percentage van werknemers van categorie A weer (werknemers die, op het moment dat ze in dienst worden genomen, nog uitkeringen genieten) die bij hun indienstneming onmiddellijk een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur hebben gekregen. De grafiek heeft enkel betrekking op werknemers van categorie A, maar de realiteit voor werknemers van categorie B is nagenoeg dezelfde.

De x-as toont de verschillende types bevraagde organisaties:

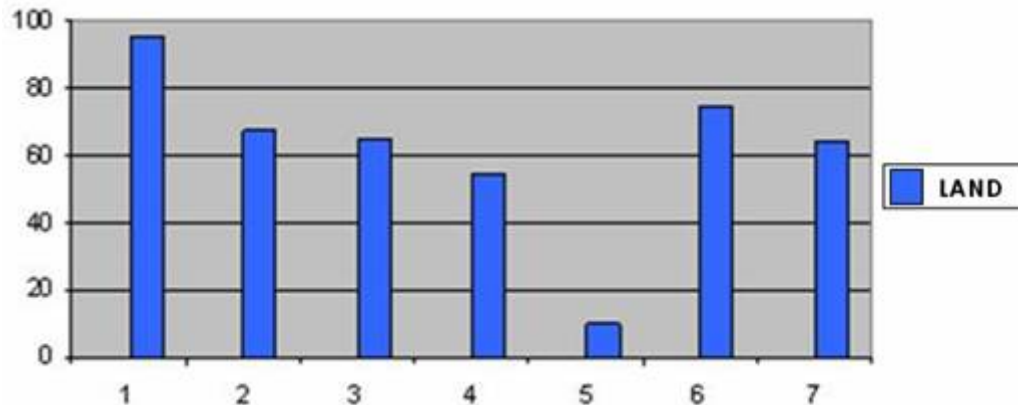
1. De organisaties uit de sociale inschakelingseconomie (inschakelingsbedrijven...)
2. De organisaties uit de openbare inschakelingseconomie (PWA's...)
3. De verenigingen voor personen hulp, d.w.z. vzw's die eveneens een erkenning hebben als "erkende diensten voor gezins- en bejaardenhulp".
4. De overheidsinitiatieven voor personen hulp: de OCMW's die eveneens een erkenning hebben als "erkende dienst voor gezins- en bejaardenhulp"
5. De uitzendbedrijven
6. De privébedrijven met winstoogmerk uitgezonderd de uitzendsector
7. Andere initiatieven op het vlak van sociale economie

De staafjes geven het percentage aan van werknemers die bij hun indienstneming onmiddellijk een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur kregen.

In deze grafiek zijn vooral de twee uitersten interessant:

- 90% van de werknemers binnen organisaties uit de sociale economie (categorie 1) krijgen onmiddellijk een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur;
- hetzelfde geldt voor 10% van de werknemers binnen uitzendbedrijven (categorie 5)

Percentage werknemers die bij hun indienstneming onmiddellijk een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur hebben gekregen (werknemers van categorie A)



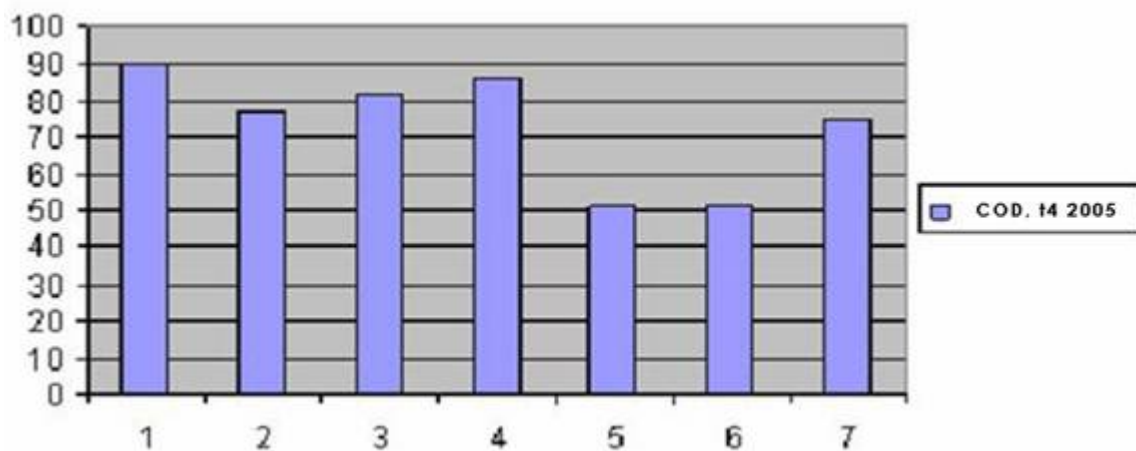
Bron: Onderzoek "Sociale economie en liberalisering van de diensten het geval van de buurtdiensten" door het CES (ULg) en het CERISIS (UCL) gefinancierd door het Federaal Wetenschapsbeleid.

Het is trouwens interessant na te gaan wat er 6 maanden na de indienstneming gebeurt met werknemers die niet onmiddellijk een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur hebben gekregen. Hebben zij die ondertussen wel? Ook hier nemen we enkel de werknemers van categorie A in overweging. Op de x-as zijn de hierboven beschreven categorieën verstrekkers uitgezet.⁴

Zoals we kunnen vaststellen, lijken de werknemers van categorie 5 (uitzendbedrijven) en 6 (privébedrijven met winstoogmerk uitgezonderd uitzendbedrijven) 6 maanden na hun indienstneming veel minder een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur te krijgen.

⁴ Op basis van de beschikbare gegevens konden in deze grafiek enkel de werknemers worden opgenomen die ingestapt zijn gedurende het tweede trimester van 2005.

Percentage werknemers die 6 maanden na hun indienstneming een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur hebben gekregen (werknemers van categorie A, ingestapt gedurende het tweede trimester van 2005)



Bron: Onderzoek "Sociale economie en liberalisering van de diensten het geval van de buurtdiensten" door het CES (ULg) en het CERISIS (UCL) gefinancierd door het Federaal Wetenschapsbeleid.

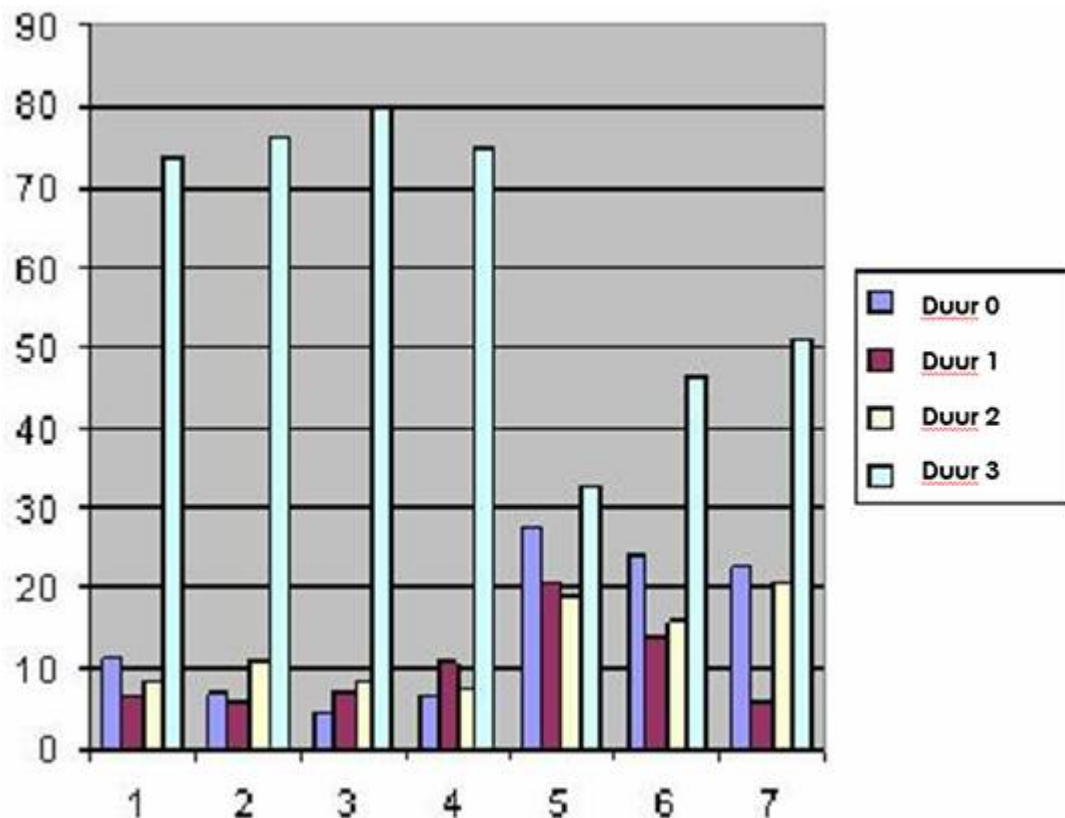
Het onderzoek schenkt ook aandacht aan een andere dimensie van het werk, die niet voorkomt in de rapporten van Idea Consult: het verloop van de werknemers. Ook hier worden in de grafiek enkel de werknemers van categorie A in overweging genomen, maar als we daar werknemers van categorie B aan zouden toevoegen, zou het resultaat nagenoeg hetzelfde zijn⁵.

Op de x-as vinden we opnieuw de verschillende types werkgevers uit onze typologie. De staafjes geven de duur weer dat de werknemers binnen het bedrijf zijn gebleven. Het paarse (meest linkse) staafje staat voor de werknemers die tussen 0 en 1 trimester zijn gebleven, het lichtblauwe (meest rechtse) staafje voor de werknemers die meer dan drie trimesters zijn gebleven.

We stellen vast dat voor categorie 5 (uitzendbedrijven) slechts 30% van de werknemers meer dan 3 trimesters in de organisatie blijft, terwijl dat binnen organisaties uit de sociale inschakelingseconomie, organisaties uit de openbare inschakelingseconomie, verenigingen voor personen hulp en overheidsinitiatieven voor personen hulp meer dan 70% bedraagt.

⁵ Op basis van de beschikbare gegevens konden in deze grafiek enkel de werknemers worden opgenomen die ingestapt zijn gedurende het tweede trimester van 2005.

Verloop van de werknemers van categorie A (ingestapt in het tweede trimester van 2005)



Bron: Onderzoek "Sociale economie en liberalisering van de diensten: het geval van de buurtdiensten" door het CES (ULg) en het CERISIS (UCL) gefinancierd door het Federaal Wetenschapsbeleid.

Het gaat hier slechts om een deel van de dimensies waaruit de kwaliteit van het werk bestaat. Er zijn immers nog andere belangrijke facetten. We hadden eveneens nog kunnen aantonen dat de verschillende types werkgevers er ook sterk verschillende praktijken inzake opleiding of begeleiding op nahouden. Samengevat toont, zoals we hebben kunnen vaststellen, ons onderzoek aan dat niet alle verstrekkers dezelfde praktijken hanteren inzake de kwaliteit van de aangeboden banen.

Ook de analyse van het gebruikersprofiel en van de kwaliteit van de diensten is uiterst interessant. Dat zijn immers eveneens aspecten waar rekening mee moet worden gehouden als we de prestaties van verschillende types organisaties met elkaar vergelijken. In dat opzicht lijkt het – hoewel het onderzoek terzake nog niet is afgerond - dat de verstrekkers zich tot een verschillend doelpubliek richten. Tegelijkertijd blijkt, nog altijd op basis van onze eerste resultaten, dat ook de begeleiding van de gebruikers verschilt naargelang de organisaties.

Samengevat, als we verschillende organisaties onderling met elkaar willen vergelijken, is het noodzakelijk de financiering van de organisaties te relateren aan hun "productie" in ruime zin. In die context moeten we het loutere criterium van het aantal gecreëerde banen overstijgen en volgende zaken vergelijken:

- De kwaliteit van de gecreëerde banen,
- Het profiel van de werknemers die in dienst worden genomen,
- De kwaliteit van de diensten,
- Het profiel van de gebruikers waar de organisaties de diensten gaan verstrekken.

Volgens onze eerste resultaten vallen er aanzienlijke verschillen op te tekenen tussen de verstrekkers. Met die verschillen moet rekening worden gehouden en dat is, volgens ons, de enige manier waarop de kwestie van de oneerlijke concurrentie kan worden bekeken.

Johan Blondé (zaakvoerder Depot Dampoort bvba)

Hij schetst eerst beknopt hoe zijn dienstenchequebedrijf opgestart is.

In 2000 had hij een tweedehandswinkel. Klanten konden er goederen in depot plaatsen om te verkopen. De kopers waren in vele gevallen armere mensen, die tekort aan geld hadden en die op een relatief goedkope manier meubels en andere toestellen wensten te kopen. Op die manier is hij in contact gekomen met veel mensen in armoede of in een bestaansonzekere situatie. Na ongeveer een jaar heeft hij een poetsvrouw voor 4 uur aangeworven in de winkel. Na een paar jaar, wenste zij een voltijdse betrekking. In het kader van die winkel, was dit echter niet mogelijk. Hij heeft het systeem van de dienstencheques nagekeken, erkenning gevraagd en gekregen. Hij heeft de poetsvrouw voltijds aangeworven in het kader van de dienstencheques. Hij kreeg veel meer aanvragers, klanten voor dienstencheques, dan die ene poetsvrouw kon leveren. Nu, enkele jaren later, heeft hij 50 à 60 poetsvrouwen in dienst, waarvan het grootste deel vreemdeling zijn (2 autochtonen, de rest allochtonen).

In het kader van het seminarie bekijkt hij het stelsel van de dienstencheques vanuit volgende invalshoek:

1. Is het stelsel van dienstencheques een valabel instrument in het bestrijden van armoede?

Voor ongeschoolde allochtone vrouwen met een (zeer) beperkte kennis van het Nederlands wel: deze vrouwen komen immers niet in aanmerking voor een heel aantal andere jobs omdat hun kennis van het Nederlands onvoldoende is en omdat ze niet over de vereiste diploma's, hoe beperkt ook, beschikken. Ze beschikken echter wel over de vaardigheden die voor het poetsen aan huis noodzakelijk zijn en die zeker niet onderschat mogen worden: zelfstandig kunnen werken, gedisciplineerd zijn, sociaal vaardig zijn, zich kunnen aanpassen aan de vereisten van de verschillende families waar ze werken, eerlijk en betrouwbaar zijn... In bijna alle gevallen, is hij voor deze vrouwen de eerste werkgever die voor de arbeidskaart gezorgd heeft.

Voor de meeste van deze vrouwen is werken als poetsvrouw in het kader van dienstencheques een belangrijke sociale promotie ten opzichte van een situatie als huisvrouw die afhankelijk is van een vaak werkloze echtgenoot. Hun inkomen stijgt aanzienlijk in vergelijking met een situatie waarin ze

hoogstens OCMW-steun genieten. Doordat ze zelf geld verdienen, maken ze zich ook financieel onafhankelijk van hun partner.

Een opstap naar een andere job is uitzonderlijk door het gebrek aan talenkennis en aan diploma's: voor mensen van veertig jaar of ouder is die achterstand praktisch niet meer in te halen. Voor hun kinderen is dit wel mogelijk. Hierbij is de situatie echter zeer verschillend naargelang het land van herkomst en de houding tegenover studeren.

Voor vrouwen van autochtoon Belgische afkomst, die aan aantal jaren op de arbeidsmarkt beschikbaar zijn en ongeschoold zijn, is een job als poetsvrouw in het kader van dienstencheques meestal te hoog gegrepen: ze beschikken meestal niet over de nodige discipline om op tijd te komen, kunnen niet zelfstandig werken en kunnen zich niet aanpassen aan de verschillende vereisten van de families voor wie ze werken. Voor deze mensen dienen er andere maatregelen uitgewerkt te worden met een veel sterkere begeleiding. 20 euro is onvoldoende om die omkadering te kunnen geven.

2. Is het stelsel van dienstencheques uitbreidbaar?

Om armoede bij vrouwen te bestrijden heeft het geen zin om het systeem uit te breiden naar andere deelmarkten zoals kinderopvang, ouderenbegeleiding Het huidige stelsel voldoet hieraan binnen de mogelijkheden die het biedt. De capaciteiten van de werkneemsters vormen de enige beperking. Maatschappelijk is er dus geen meerwaarde.

Voor de mannen ligt dit heel anders. Er zijn nog steeds grote groepen mannen die niet aan werk geraken: meestal ongeschoolde ouderen en veel allochtone jongeren waarvan het merendeel onvoldoende geschoold is. Gebrekkige scholing, onvoldoende arbeidsmentaliteit en discriminatie op de arbeidsmarkt verminderen hun perspectieven op een stabiele arbeidsplaats, hetgeen leidt tot frustraties. De recente rellen in Anderlecht zijn hier onder andere een gevolg van.

Voor mannen zou uitbreiding van het systeem met dienstencheques naar klussen in en rond het huis aangewezen zijn. Klussen die hiervoor in aanmerking komen zijn: tuinonderhoud, schilderen en behangen, herstellingen loodgieterij, elektriciteit, metselwerk, schrijnwerk. Een voorwaarde om het systeem te doen slagen is dat enkel bedrijven gespecialiseerd in deze activiteiten erkend kunnen worden als dienstenbedrijf. Ze zouden bovendien niet meer dan een bepaald aantal mensen kunnen aanwerven in functie van het aantal vaklieden dat ze al in dienst hebben. Ondersteuning bij opleiding moet gegarandeerd worden en het moet mogelijk zijn om na enkele jaren proeven af te leggen om een bekwaamheidsattest in het betrokken vakgebied te verkrijgen. Zoals bij de huidige dienstencheques zou ook dit enkel mogen bij particulieren. Het stelsel dient zo uitgewerkt te worden dat er geen vervalsing van de concurrentievoorwaarden optreedt tegenover de huidige bedrijven die in die sectoren actief zijn.

Luca Ciccia (vicevoorzitter van het "Collectif Solidarité contre l'Exclusion", licentiaat politieke wetenschappen aan de ULB en afgevaardigde van CSC/ACV. Hij werkt rond sociale hulp, toegang tot werk en werkloosheid.)

Het "Collectif Solidarité contre l'Exclusion" verdedigt momenteel een wetsvoorstel dat de OCMW-uitkeringen, waaronder het leefloon, wil optrekken tot het niveau van de armoededrempel. Waarom daarover spreken? Omdat dit toch een beetje de centrale vraag van het debat is: kunnen mensen dankzij de dienstencheques uiteindelijk uit de armoede raken?

Ter informatie: het Rekenhof heeft berekend dat het optrekken van de sociale uitkeringen tot de armoedegrens 190 miljoen euro zou kosten. De nettokosten van het dienstenchequestelsel worden voor 2006 geschat op meer dan 308 miljoen euro, terugverdieneffecten inbegrepen. Voor de helft van dat bedrag haalt men meer dan 100.000 mensen uit de armoede. Met 300 miljoen euro creëert men arme werknemers. Dat doet vragen rijzen, het is een mooie paradox. Maar er zijn natuurlijk winnaars: de commerciële bedrijven (vooral uitzendbedrijven) die daar evenwel niets te zoeken hebben. Die zeggen dank u tegen de gemeenschap, omdat die hen in staat stelt hun activiteiten te financieren, maar blijven tegelijkertijd wel kritiek spuien op de belastingen.

Laten we het even hebben over diensten aan de gemeenschap. Er had hier vandaag iemand moeten komen spreken, maar hij was helaas verhinderd. Hij is vakbondsman van de LBC (bediendenvakbond in Vlaanderen). Hij zou stilgestaan hebben bij het probleem van de concurrentie tussen de dienstencheques en de non-profitdiensten. Die kwestie vergt enige reflectie: *subsidieren we - binnen de context van overheidsdiensten en non-profitdiensten - diensten die tot kwalitatieve contracten en kwalitatieve diensten leiden, of solvabiliseren we de vraag door individuele personen toe te laten via dienstencheques diensten aan te kopen die ze trouwens zelf zouden kunnen financieren, zij het tegen een hogere prijs?*

Deze fundamentele vraag raakt aan de logica van de commercialisering van non-profitdiensten (zie de dienstenrichtlijn - de zogenaamde Bolkestein-richtlijn - en de Algemene Overeenkomst inzake de Handel in Diensten - de AOHD -, enz.). Er heerst een logica van commercialisering van de diensten en van concurrentie tussen die non-profitdiensten, die kwalitatieve diensten en contracten bieden, voornamelijk met uitzendbedrijven. Het feit dat de sociale zekerheid de winst van uitzendbedrijven voedt, doet eveneens vragen rijzen.

Andere fundamentele vraag: *"hoe zit het met de 'zwakke' gebruikers"?* Dienstenchequebedrijven worden vaak geassocieerd met redelijk welgestelde gebruikers. Dat is tegelijkertijd waar en toch niet helemaal waar. De 'zwakke' gebruikers, die over niet veel middelen beschikken, gebruiken ook dienstencheques. Maar logischerwijze zouden deze mensen een beroep moeten doen op diensten voor familiehelp waarvan de prijs afhangt van het inkomen van de gebruiker. Deze mensen moeten echter een moeilijke keuze maken. Betalen ze voor een iets duurere dienst die wel kwaliteit biedt

(bijvoorbeeld een dienst voor familiehelp), of betalen ze voor een commerciële dienstenchequedienst, die hen niet hetzelfde soort dienst biedt? Die laatste doet bijvoorbeeld niets inzake gezondheidspreventie. Uiteindelijk betalen de zwakke gebruikers twee keer de rekening omdat de diensten voor familiehelp het natuurlijk beetje bij beetje moeilijker krijgen om te overleven, omdat ze niet genoeg gefinancierd worden, enz.

In het debat van deze ochtend heeft een mijnheer volkomen terecht gezegd: "zonder ondernemer, zonder klant, geen markt." Maar dat is nu net de vraag: kunnen we in de context van diensten voor gezinnen spreken over een marktsituatie? We zitten in een marktsituatie als daar geen kolossale financiering mee gemoeid zou zijn: 300 miljoen euro per jaar, dat is fenomenaal veel (500 euro netto in 2006, rekening houdend met de terugverdieneffecten). Uiteindelijk spreken we enkel over bedrijven met winstoogmerk, want het is veel meer dan de uitkeringen op te trekken tot de armoedegrens. Geen ondernemingen, geen klanten, geen markt. Maar in de logica van de dienstencheques wordt de mogelijkheid van mensen om een beroep te doen op uitzendbedrijven bijvoorbeeld, gefinancierd, waardoor de regels van de markt totaal vervalst worden. De privéoperatoren beroepen zich dus op de wetten van de markt als hen dat goed uitkomt. Met betrekking tot de dienstencheques doen ze daar helemaal geen beroep op. Integendeel zelfs! Ze vragen de tussenkomst van de staat, ze vragen om financiering. Want zonder dat geld zouden ze niet kunnen werken. En dat is problematisch, want het is dankzij die financiering dat zij winst kunnen maken terwijl sociale economiebedrijven of non-profitbedrijven behoorlijk zouden kunnen werken indien zij gesubsidieerd werden. Het gaat hier om een redelijk belangrijk maatschappelijk debat.

Andere vraag: welke maatschappij willen we? Er wordt ons gezegd dat er een vraag is. Dat is waar: er zijn mensen die werken, die veel werken. Er zijn koppels waar zowel man als vrouw voltijds uit werken gaan. Door een dienstenchequestelsel in het leven te roepen, stellen we een maatschappij die gebaseerd is op volledige tewerkstelling en volledige werkloosheid in staat voort te bestaan. We hebben enerzijds een koppel dat veel werkt, dat geen tijd heeft om voor hun kinderen te zorgen, dat geen tijd heeft om het huishouden zelf te doen en, anderzijds, werklozen aan wie men vraagt 1/3 tijd te werken om het huishouden van dat koppel te doen en om voor hun kinderen te zorgen. Er is hier een probleem van evenwicht. Zou het misschien niet gezonder en coherenter zijn om ervoor te zorgen dat er kwalitatief werk is voor iedereen door de arbeidstijd een beetje terug te dringen? Het gaat hier om een debat dat te weinig wordt gevoerd. Twee mensen binnen een koppel meer dan 40 uur per week laten werken, en soms meer, stelt onvermijdelijk problemen op het vlak van kinderopvang, enz.

Andere bedenking: het opgeven van de politiek van de volledige tewerkstelling! Denken we nu echt dat we dankzij een subsidiëringsbeleid, zoals dat momenteel wordt gevoerd, de volledige tewerkstelling zullen bereiken? Vanzelfsprekend niet.

Integendeel, sommigen beweren dat het gaat om een inschakelings- of herinschakelingsbeleid. Van twee zaken één: ofwel doen we aan herinschakeling, en wijzen we de uitzendbedrijven de deur, dat is mogelijk. Als we die echter toelaten tot het dienstenchequestelsel, zoals dat nu het geval is, kan er geen sprake zijn van inschakeling.

Om het met een licht provocerend beeld te zeggen: als je iemand leert zwemmen, duw je hem niet kopje onder, doe je dat niet in ijskoud water. Neen, je doet dat voorzichtig, zodat die persoon zin krijgt om te gaan zwemmen. Bij werk is dat een beetje hetzelfde. Werklozen naar uitzendbedrijven sturen en hen zeggen *"nu gaan jullie je langs deze weg herinschakelen"*, dat is een grote grap. Bovendien kost dat de gemeenschap geld.

Lydia Heyligen (diensthoofd seniorenzorg bij het OCMW Hasselt)

Er wordt binnen de dienst gewerkt met dienstencheques. Ze heeft een schoonmaakploeg van 31 dames en 1 man onder haar hoede. De werknemers zijn tussen 35 en 58 jaar oud. De gebruikers, een 300-tal, zijn senioren. Zij moeten minder betalen voor de diensten dan een dienstencheque: het OCMW past het verschil bij.

Het OCMW van Hasselt heeft duidelijk gekozen voor twee kernactiviteiten: niet alleen een sociale dienst, maar omwille van de maatschappelijke tendens en de toenemende vergrijzing heeft men ook gekozen voor seniorenzorg. Binnen deze dienst is het belangrijk dat de senior zo lang mogelijk in zijn vertrouwde thuissituatie kan blijven.

Om dit te bereiken is het belangrijk dat ze voldoende diensten kunnen aanbieden. Enerzijds is het daarbij nodig de actorrol op te nemen: als er niet voldoende diensten zijn om tegemoet te komen aan de nood van de senioren, dan moet de overheid – hier het OCMW – dat doen. Anderzijds is er een heel belangrijke regiefunctie: wanneer er voldoende aanbod is op de markt, verwijzen ze gewoonweg door naar de betrokken andere diensten.

Hun dienst richt zich op elke senior die hulp nodig heeft op het gebied van zorg, ongeacht het inkomen. Maar dat wil niet zeggen dat die dienstverlening aan iedere senior wordt aangeboden. Omdat er in Hasselt zeer lange wachtlijsten waren, heeft het beleid beslist om zelf een poetsdienst op te starten (geen gezinszorg, waarover in het panel veel kritiek te horen valt). Een poetsdienst is vaak het eerste wat een senior nodig heeft om in zijn vertrouwde omgeving te kunnen blijven functioneren.

Aangezien het tekort in Hasselt zo groot bleek te zijn, kozen ze ervoor met GESCO's te werken. De dienst is ondertussen blijven groeien. In 2006 is binnen het convenant de overschakeling naar dienstencheques gemaakt. Eerlijkheid gebiedt ons te zeggen dat uit intern onderzoek bleek dat het ook in financieel opzicht beter was om met dienstencheques van start te gaan. Anderzijds is het ook zo dat de mogelijkheden die er waren op het gebied van werking (opleiding, kansengroepen, begeleiding) konden blijven

bestaan. En dat paste heel goed binnen het convenant van dienstencheques.

Een ander voordeel bij de overstap was dat het arbeidsvolume met 1/3de zou vermeederen. Daarbij zijn de contracten van onbepaalde duur van groot belang: ze bieden de mensen werkzekerheid. Een bijkomend voordeel is dat zij niet onder een ander paritair comité vallen, maar onder dezelfde CAO blijven werken die geldt voor het OCMW.

Er wordt absoluut geen winst gemaakt op de poetsdienst, ze draait zelfs niet break-even. Wanneer ze enkel rekening houden met de uren van de poetshulp, wordt misschien net het break-evenpunt gehaald. Er moet dan wel abstractie gemaakt worden van de steun die ze geven. Het OCMW van Hasselt richt zich op aandacht voor kansengroepen (mensen met weinig financiële draagkracht en vaak met een sociale problematiek) waarbij gebruikt gemaakt wordt van sociale tarifiering. Deze is zeer belangrijk waardoor het break-even effect maar moeilijk behaald kan worden. Uiteindelijk is het OCMW er om aan die mensen een tussenkomst vanwege de samenleving te geven.

Binnen het systeem van de dienstencheques worden kansengroepen tewerkgesteld. De koppeling tussen kwetsbare werknemers en kwetsbare gebruikers is soms echter zeer moeilijk. Daarom wordt van de werknemers verlangd dat ze de Nederlandse taal beheersen en dat bepaalde competenties en arbeidsattitudes zeker aanwezig zijn. Meestal is de senior aanwezig als de poetshulp komt en kijkt hij of zij daar zelfs naar uit.

Enorm veel opleiding gaat uit naar dementie, zodat mensen weten wat te doen wanneer er bijvoorbeeld iemand valt. Zaken die opgemerkt worden tijdens de werkzaamheden, worden teruggekoppeld naar de coördinator. Deze geeft dat op haar beurt weer door aan de maatschappelijk werker. Op die manier kan ingespeeld worden op de noden die er op dat moment zijn (bv. de gezondheidssituatie van de cliënt vergt misschien wat bijkomende hulpmiddelen of een contact met de familie). Op deze manier komt men tot een geïntegreerde zorg.

Bij het OCMW van Hasselt staat kwaliteit zeer centraal, zowel voor de werknemer als voor de gebruiker. Met kwaliteit wordt bedoeld dat er tijdens het werk steeds voldoende aandacht moet zijn voor de senior zelf.

Na twee jaar ervaring, kan worden gesteld dat het systeem van de dienstencheques positief onthaald is. Een erkenning binnen het systeem van het thuiszorgdecreet zou voordeliger geweest zijn, aangezien daar meer mogelijkheden zijn. Maar men is vergeten de poetsdiensten die erkenning te geven. De sociale tarifiering laat het toe voldoende financiële middelen terug te krijgen en zo andere dienstverleningen op te starten. Met het vrijgekomen geld is bijvoorbeeld een lokaal dienstencentrum opgericht.

Marie-Caroline Collard (directrice van Solidarité des Alternatives wallonnes et bruxelloises (SAW-B), een Franstalige federatie die o.a. enkele dienstenchequebedrijven groepeert.)

Aanvankelijk, en zeker op het moment dat het dienstenchequestelsel in het leven werd geroepen, vroeg de sociale economie hetzij het aanbod hetzij de vraag kredietwaardig te maken omdat het stelsel de intentie had tegemoet te komen aan een hele reeks noden van de bevolking. Ze dacht hieraan te kunnen beantwoorden door enerzijds kwalitatieve diensten aan te bieden, en anderzijds door tegelijkertijd kwalitatief werk te bieden aan laaggeschoolde mensen die ver van de arbeidsmarkt verwijderd zijn en daar op geen enkele manier meer aansluiting bij zouden kunnen vinden.

SAW-B is altijd al voorstander geweest van een stelsel dat de buurtdiensten financiert. Er gaapt echter een aanzienlijke kloof tussen de theorie en de praktijk. SAW-B is er tegen gekant om de markt van de dienstencheques open te stellen voor alle categorieën van bedrijven. Ze wil ook heel duidelijk beklemtonen dat de sociale economie op een heel specifieke manier omgaat met dienstencheques, en vooral met kwetsbare werknemers. Een sociaal economiebedrijf streeft er in eerste instantie niet naar om louter winst te maken. Er is tijdens dit seminarie veel gepraat over marge, over opbrengsten. Onderzoek heeft aangetoond dat de marges van inschakelingsbedrijven niet heel groot zijn en dat als er al een marge of winst is, vooral telt wat er met die winst wordt gedaan. Wat men probeert te doen - ze zegt "probeert", want sommige bedrijven kunnen en moeten hun praktijken terzake in hun sector verbeteren - is die marge aan te wenden voor werkgelegenheid, de kwaliteit van het werk, de begeleiding en de omkadering. Wat er ook gezegd moge zijn over oneerlijke concurrentie, SAW-B staat volledig achter de idee dat de inschakelingsbedrijven bijkomende subsidies krijgen en steun genieten om hun opdracht van begeleiding en professionele inschakeling te volbrengen. Sociale economiebedrijven die actief zijn op het vlak van dienstencheques kiezen immers niet voor de mensen die zich het makkelijkst aanpassen en het makkelijkst inzetbaar zijn, die altijd op tijd op het werk aankomen, die niet afwezig zijn, die geen familiale problemen of relatieproblemen kennen en geen schulden hebben. Ze werken met mensen die zonder deze dienst geen toegang zouden hebben tot een baan, tot werk.

Het is essentieel een aantal mankementen van het stelsel in herinnering te brengen.

1. De erkenning is nog altijd een loterij. Dat begint geleidelijk te verbeteren maar de erkenningscommissie levert een papier af, voert een administratieve controle uit en daar blijft het dan bij, zonder meer. Marie-Caroline Collard doet een oproep, ook aan de vakbonden, omdat zij zitting hebben in de erkenningscommissie. Die erkenningscommissie moet haar rol ten volle kunnen spelen. De criteria moeten opnieuw geëvalueerd worden. Misschien wordt het ook tijd om de bedrijven die actief zijn binnen het dienstenchequestelsel ernstig te evalueren en te inspecteren. Waarom

geen moratorium uitspreken over de dienstenchequebedrijven en evalueren wat al bestaat, de kwaliteit proberen te verbeteren, en niet langer altijd maar meer bedrijven erkennen om het cijfer de hoogte in te jagen van het aantal arbeidscontracten die, en dit is duidelijk gebleken, niet altijd het einde van de tunnel betekenen voor mensen die dergelijk type werk verrichten.

2. Een feit is verontrustend: binnen één enkel systeem zijn er verschillende soorten operatoren en bedrijven actief. Daarenboven zijn de enige die wegen binnen het paritair comité, de enige die meetellen en de enige die het woord nemen, de uitzendbedrijven. Momenteel is Federgon - volgens de vakbonden - een van de machtigste werkgeversorganisaties. SAW-B wenst dat de sociale economie en de inschakelingsbedrijven hun woordje te zeggen hebben en hun praktijken, vragen en noden kunnen doen gelden. Het is enkel na verloop van tijd en via overleg dat de arbeidsomstandigheden zullen verbeteren. De sector vraagt al jaren om een vertegenwoordiging binnen het paritair comité. Waarom weegt de sector van de sociale economie niet zwaar genoeg op het overleg?
3. Ander element: wat de prijzen betreft, pleit SAW-B er echt voor dat de terugbetaling van de staat gedifferentieerd wordt naargelang de kwaliteit van het werk dat de bedrijven voorstellen. SAW-B stelt voor om bedrijven die contracten van onbepaalde duur (en meer dan halftijdse betrekkingen), anciënniteit, opleiding en andere bijkomende voordelen aanbieden, beter te vergoeden. Enkel zo zal kwaliteit ten volle meespelen, niet door hetzelfde te blijven doen voor iedereen, op een totaal ongedifferentieerde manier. Het gaat hier om een heel concrete piste, er is geen label nodig, we kunnen criteria uitwerken, er bestaan overleginstanties om dat te doen. SAW-B is bereid daaraan deel te nemen.
4. Tot slot haalt ze de kwestie aan van de uitbreiding naar andere activiteiten. In eerste instantie zou ze willen zeggen dat de inschakelings- of sociale economiebedrijven geld krijgen via subsidiestelsels die opgericht zijn in Wallonië en Brussel (zoals IDESS⁶ en ILDE), en die in alle geval reeds de financiering van de buurtdiensten toelaten. Momenteel is SAW-B er geen voorstander van om de activiteiten van de dienstencheques uit te breiden. Enerzijds omdat het systeem moet worden gestabiliseerd, en we moeten ophouden met elk jaar opnieuw te zeggen "*er is geen geld. Wat gaan we doen om het stelsel te financieren? Wat gaan we doen met de werknemers die binnen het stelsel werken? Waar gaan we de duizenden miljoenen halen die ontbreken om het stelsel te financieren?*" Anderzijds omdat er zich een evaluatie opdringt en er wat orde moet worden geschapen, zodat we door de bomen het bos van de praktijken nog zien. Tot slot - in elk geval omdat voor de aangehaalde pistes, onder andere in de sector van de kinderopvang, een aantal kwalificaties vereist

⁶ I.D.E.S.S.= 'Initiatives de développement de l'emploi dans le secteur des services de proximité à finalité sociale' (Initiatieven tot ontwikkeling van de werkgelegenheid in de sector van de buurtdiensten met een maatschappelijk doel); ILDE=PIOW= plaatselijke initiatieven voor ontwikkeling van de werkgelegenheid

zijn - zijn die banen enkel toegankelijk voor een bepaald type werknemer/werkneemster. SAW-B heeft geen zin om, met het sociale economiebedrijf, de tak af te zagen waarop de werkneemsters van de kinderopvang zitten. Als er iets moet worden gefinancierd, dan moet de sector van de kinderopvang worden gesteund, en niet de gebruikers van de dienstencheques.

SAW-B vindt dat de politici een aantal sociale doelen en doelstellingen moet overlaten aan professionals. Ze vraagt om die doelstellingen niet te dereguleren en om van de culturele sector, de sociale sector en de sector van de kinderopvang geen grote markt te maken.

4.2. VRAGEN AAN DE LEDEN VAN HET PANEL

De moderator merkt op dat er volgens de uiteenzetting van Arnaud Henry heel grote verschillen bestaan tussen de werkgevers. Wat betekent dat? Dat sommigen echt beter zijn dan anderen? En zo ja, welke? Wat de uitzendsector betreft, zijn de resultaten alleszins niet echt lovend.

Wat de kwaliteit van het werk betreft, meent **Arnaud Henry** dat er inderdaad aanzienlijke verschillen zijn tussen de diverse organisaties. Meer in het algemeen stellen we vast dat, wanneer we ons buigen over bepaalde dimensies, de uitzendbedrijven inderdaad banen aanbieden van een minder goede kwaliteit dan de andere types organisaties. In die context is het evenwel belangrijk dat we uitzendbedrijven niet zomaar gelijkstellen met alle privéorganisaties met winstoogmerk. Er bestaan heel uitgesproken verschillen. Dat verklaart de reactie van sommige vertegenwoordigers van privébedrijven met winstoogmerk in het eerst panel die zich niet herkennen in sommige van de beschreven praktijken. Het onderzoek geeft het duidelijk aan: we mogen de privébedrijven met winstoogmerk en de uitzendbedrijven niet over dezelfde kam scheren. Voorzichtigheid is echter geboden. De spreker wil zich niet uitspreken over de kwestie of de uitzendbedrijven de mogelijkheid moet worden ontzegd om binnen het dienstenchequestelsel te opereren. Het gaat daar veeleer om politieke en maatschappelijke keuzes.

Er bestaat dus echt wel een verschil tussen de privé- en de overheidssector, vraagt de moderator?

Tussen de overheidssector (of de sector van de sociale economie) en de privésector met winstoogmerk bestaan er verschillen, zoveel is duidelijk, aldus **Arnaud Henry**. Dat gezegd zijnde, blijkt uit het onderzoek een grote heterogeniteit van de praktijken binnen de privésector met winstoogmerk –

voor zover we de uitzendsector daar buiten laten. Sommige organisaties gedragen zich bijna "op dezelfde manier als" overheidsbedrijven of sociale economiebedrijven terwijl andere in hun praktijken veel dichterbij de uitzendbedrijven staan.

De moderator stelt de vraag hoeveel winst het bedrijf maakt en of Johan Blondé een uitbater ofwel een uitbater is.

Johan Blondé zegt dat hij hoopt dat hij een uitbater is, en zeker geen uitbater. Op de vraag hoeveel winst hij maakt, antwoordt hij dat dat praktisch niets is. De vergoeding bedraagt namelijk ongeveer 20 euro is en hij heeft een marge van ongeveer 1 euro. Het ziektepatroon van de werknemers is determinerend. Hij moet proberen om de werknemers zo goed mogelijk te begeleiden bij de manier waarop ze het werk aanpakken, opletten dat ze geen pijn aan schouders of rug krijgen... Indien er een griepepidemie uitbreekt, maakt hij heel veel verlies.

De moderator vraagt hoe hij de arbeidstevredenheid van de arbeidsters kan meten.

Johan Blondé zegt dat hij dit toetst aan het verloop van mensen. Op drie jaar tijd, d.w.z. op gemiddeld 30 à 40 mensen, zijn er drie personen weggegaan, twee zijn verhuisd, en één is uit vrije wil vertrokken. Volgens hem is dit een goed teken, omdat de werknemers loyaal zijn aan zijn bedrijf. Dat is de toetssteen.

Hij voegt er wel onmiddellijk aan toe dat hij de eerste werkgever in België is voor deze mensen. Zij kunnen bijgevolg moeilijk vergelijken met andere bedrijven.

De moderator vraagt Luca Ciccia of hij voor de eenvoudige afschaffing van het dienstenchequestelsel is?

Luca Ciccia antwoordt negatief. Indien het stelsel beperkt blijft tot de sociale economie en tot de OCMW's die een echte inschakelingslogica ontwikkelen met echt en goed betaald werk in het vooruitzicht (en geen schamel loon, zoals momenteel het geval is), dan kan dat zin hebben. Maar dat geldt niet voor een commercieel bedrijf dat niet gecontroleerd wordt, en in het algemeen voor uitzendbedrijven.

De moderator vraagt wat hij de privébedrijven verwijt. Vindt hij dat ze de markt vervalsen, dat ze profiteren van privéfondsen? Er is gesproken van een hold-up jegens de sociale zekerheid. Deelt hij die mening?

Luca Ciccía is het daar helemaal mee eens. Hij bedankt zijn collega-socioloog, Jan Hertogen. Die heeft helemaal gelijk: het is een groot bedrog. De sociale zekerheid die een uitzendbedrijf financiert, dat is echt wel het toppunt.

Hij komt terug op de inleiding van de heer Nicaise die zegt: *"Het paradigma verandert. We leefden in een welvaartsstaat, nu in een actieve welvaartsstaat."* Dat is niet zonder betekenis, het dienstenchequestelsel past daar volledig in. Volgens hem is het fout te stellen dat het beleid van de welvaartsstaat erin bestond de mensen een inkomen te geven terwijl nu een arbeidsbeleid wordt gevoerd. De fout is dat het bij de welvaartsstaat niet om een inkomensbeleid ging, maar om een werkgelegenheidsbeleid. En werkgelegenheid, dat is niet alleen maar werk, dat is werk plus sociale zekerheid. En het dienstenchequestelsel gebruikt het budget van de sociale zekerheid om werk te creëren, geen werkgelegenheid.

De moderator vraagt aan Johan Blondé of hij hierop kan reageren. Hij stelt hem de vraag of hij de mensen "racketeert" of afperst?

Johan Blondé zegt dat dit absoluut het geval niet is. De regels zijn voor iedereen dezelfde. Er moet gewoon over gewaakt worden dat de regels gevolgd worden op het vlak van minimale lonen, van contracten van onbepaalde duur, van begeleiding, van ziekteverlof enz. Of dat nu een sociaal-economisch bedrijf is of een winstmakend economisch bedrijf, dat maakt eigenlijk niet uit. Het is de bedoeling om mensen aan het werk te zetten en ze uit armoede te halen. De zaken die hij aangehaald heeft over de wijze waarop zijn onderneming functioneert en de jobs die hij daarbij gerealiseerd heeft, illustreren voor hem dat die doelstellingen bereikt zijn.

De moderator wijst Lydia Heyligen erop dat de armsten toch een klein bedrag dienen te betalen voor de dienstverlening. Hij vraagt hoeveel dat bedraagt?

Het minimumbedrag is op dit moment 2,30 euro, aldus **Lydia Heyligen**. Deze kleine bijdrage is gereserveerd voor cliënten met de laagste inkomens. Ze zijn niet van plan deze kostprijs te verhogen, zelfs niet wanneer de dienstencheque verhoogd wordt naar 7 euro. Mensen die op basis van hun inkomen meer dan 6,70 euro per uur moeten betalen, verwijzen ze door naar andere Hasseltse firma's. Ze blijven zich richten tot de laagste inkomens.

4.3. DEBAT MET DE ZAAL

Jacques Fourneau (Luttes Solidarités Travail, een beweging die mensen uit de Vierde Wereld samenbrengt, vooral actief in en rond Namen)

Samen met andere partners heeft zijn vereniging meegewerkt aan de redactie van het hoofdstuk over de dienstencheques van het Steunpunt tot bestrijding van armoede.

De vereniging heeft trouwens in het verlengde daarvan en parallel daarmee een document opgesteld waarin ze haar eigen mening over de dienstencheques geeft⁷. Ze probeert aan te tonen dat tewerkstellingssystemen in het algemeen (dienstencheques) de armste werknemers, en bijgevolg de arbeidswereld in zijn totaliteit, kwetsbaarder maken. Ze stemt volmondig in met een vorige spreker: dienstencheques bieden geen oplossing voor armoedegerelateerde problemen. Trouwens, ze bieden niet alleen geen oplossing voor die problemen, ze drijven de armen nog dieper in armoede, maken hen nog armer en leiden tot een verarming van de arbeidswereld in zijn totaliteit.

Jacques Fourneau haalt twee voorbeelden aan die in hun analyse worden besproken.

De politieke keuze die via de dienstencheques wordt gemaakt en die zijns inziens fundamenteel is, wordt veel te weinig benadrukt. De rest is uiteindelijk allemaal voer voor polemieken omdat, denkt hij, iedereen van goede wil is maar zich moet schikken naar de werkingsmiddelen die worden voorgesteld. Wat is nu die politieke keuze? In feite maakt men mensen die dienstencheques gebruiken, gewend aan de betaling van goedkope prestaties. Want wat onthoudt de persoon die gebruikmaakt van dienstencheques, een PWA of een ander gelijkaardig stelsel? Dat hij 6 euro per uur betaalt en over het algemeen nog 30% kan aftrekken, misschien een beetje minder. Hoe meer hij verdient, hoe meer hij kan aftrekken. De gebruikers zeggen dus: *"Een poetsvrouw, dat kost mij 6 euro"*. De dag dat andere verstrekkers de concurrentie aangaan, hun diensten aanbieden en daar 20 euro voor vragen, zal de verstrekker die deze diensten aanbiedt buiten het dienstenchequestelsel als dief worden aanzien. Dat is wat er gebeurt met bedrijven. Zijn vereniging heeft weet van een voorbeeld met betrekking tot de renovatie van een gebouw (schilderwerken). Als er een beroep zou worden gedaan op een 'Entreprise de Formation par le Travail' (EFT) van het OCMW zou dat 2000 euro kosten, als er een beroep zou worden gedaan op een schildersbedrijf kost het vijf keer zo veel. Het bedrijf dat werknemers tewerkstelt en hen een sociale bescherming, kwalitatief werk en werkzekerheid biedt, wordt kortom als dief aanzien. Bedrijven die hun werknemers behoorlijk betalen zijn profiteurs, dieven geworden.

⁷ *Des systèmes de mise à l'emploi qui fragilisent les travailleurs les plus pauvres en particulier, et le monde du travail en général.* Dit document van 20 pagina's kan worden gedownload van de site van Luttes Solidarité Travail (<http://www.mouvement-ist.org>).

De moderator merkt op dat hij het niet over een dienstenchequebedrijf heeft, dat dat niet hetzelfde is.

Jacques Fourneau antwoordt dat het niet hetzelfde is voor het statuut, maar wel voor de perceptie van de gebruiker over hoeveel hem dat kost. Indien iemand dus een poetsbedrijf opricht en zijn werknemers tewerkstelt conform de geldende collectieve arbeidsovereenkomst, en buiten het dienstenchequestelsel om, zal hij de gebruiker 20 of 21 euro vragen. Indien hij hen tewerkstelt via het dienstenchequestelsel, zal hij 6 euro vragen. Wat de mensen onthouden, is dat ze 6 euro betalen.

Bij LST noemen we dat interne delocalisatie: via een "wettelijk" stelsel laat men arme mensen het werk uitvoeren (het gaat vaak om diensten, zoals bijvoorbeeld loodgieterij of huishoudelijke taken) dat men niet kan laten doen in ontwikkelingslanden. Tot wat gaat dat na verloop van tijd leiden, hier in Europa? De gebruikers zullen gewoon zijn dat ze niet veel moeten betalen. Ze zullen niet langer méér willen betalen en dus komen de arbeidskrachten onder druk te staan (net zoals het feit dat goederen laten produceren in lageloonlanden de lonen in eigen land onder druk zet).

2) Hoe wordt het stelsel gefinancierd? Met het budget van de sociale zekerheid – dat is al een paar keer gezegd, maar nog niet duidelijk genoeg. De dienstencheques worden gefinancierd door het algemene budget van de sociale zekerheid, dat werkt met een open enveloppe (d.w.z. zonder budgettaire beperking!). De overheid heeft ervoor gekozen te putten uit de reserves van de sociale zekerheid om de dienstencheques te financieren die gebruikt worden door personen die hoe dan ook over de middelen beschikken om die te betalen.

LST suggereert om – tegen dezelfde kosten, of zelfs goedkoper – de openbare diensten te versterken in plaats van deze neoliberale visie te volgen.

Een andere mogelijkheid zou zijn om alle personen die in een dienstenchequebedrijf werken (zij die omkaderd worden en zij die omkaderen) met dienstencheques te betalen. Kwestie dat die personen elkaar beter begrijpen, aangezien ze dan dezelfde arbeidsvoorwaarden kennen!

De moderator vraagt of een vertegenwoordiger van de interimsector, fel bekritiseerd tijdens dit debat hier, wenst te reageren.

Erika Dejaegher (Randstad Dienstencheques)

Ze vindt dat men in elk geval niet mag veralgemenen. Zoals voorheen in het debat reeds werd aangehaald, zijn er geen goede of minder goede sectoren. Het is de verantwoordelijkheid van elk bedrijf of elke organisatie binnen een bepaalde sector om een goede dienstverlening neer te zetten. Randstad Dienstencheques voert kwalitatieve tewerkstelling erg hoog in het vaandel. Goed werkgeverschap garanderen aan elke huishoudhulp alsook

borg staan voor een excellente dienstverlening aan particulieren is hierin essentieel.

Jacques Wéber (werkloos en lid van het werklözencomité ABVV Luik-Hoei-Waremme)

Hij wenst de heer Johan Blondé een vraag te stellen. Hij apprecieert de eerlijkheid waarmee hij heeft gesproken. Toch vraagt hij zich af: welk publiek wil men bereiken met de dienstenchequebanen (gesubsidieerd door overheidsgeld)? Men zou zich bijvoorbeeld kunnen richten tot mensen die specifieke behoeften hebben, zoals mensen die nood hebben aan opleiding en knowhow. Het voorbeeld van de heer Blondé is dat van een dienstenchequebedrijf dat nagenoeg uitsluitend allochtone werknemers tewerkstelt waarvan velen (soms zelfs hogere) studies hebben gedaan en die hier in België geen werk vinden. Zouden we hun probleem niet veeleer moeten oplossen door te strijden tegen discriminatie in plaats van (met overheidsgeld bovendien) een degradatie van hun kwalificaties te organiseren en een al bestaand fenomeen van ethnisering van bepaalde beroepen te versterken?

Johan Blondé gaat hier niet helemaal mee akkoord omdat dit praktisch bekeken niet altijd mogelijk is. Eén van zijn poetsvrouwen is Mongoolse en is ingenieur geologie. Zij slaagt er inderdaad niet in om een treffelijke job op haar niveau te vinden in België, omdat ze de taal niet kent en omdat haar diploma niet erkend is. Zijn voorstel voor uitbreiding van het systeem, specifiek gaat het over klusjesdiensten voor mannen, heeft net de bedoeling een bepaald, weliswaar beperkt doelpubliek aan de slag te helpen. En dat zijn uiteraard niet de mensen met hoge diploma's. Indien het wel tegemoetkomt aan die mensen, dan is dat enkel van tijdelijke aard, als opstap naar iets anders. Het is bedoeld voor mensen die in de meeste gevallen ongeschoold zijn en die bepaalde gebreken hebben, waardoor zij niet op de actuele arbeidsmarkt aan hun trekken kunnen komen. Als iemand bijvoorbeeld een tijdje bij een loodgieter of een bakker werkt, en daarbij opleiding geniet, dan zou hij na enkele jaren eventueel uit dat stelsel van dienstencheques kunnen stappen en als zelfstandige beginnen of ergens anders gaan werken, maar niet in het kader van dienstencheques. Hij wijst er ook op dat hij tijdens dit debat verschillende keren heeft horen zeggen dat het systeem van dienstencheques minderwaardige jobs biedt die arme mensen nog armer maken. Er zijn echter minimumlonen vastgelegd die niet noodzakelijk lager liggen dan elders. In de meeste bedrijven wordt bovendien boven het minimum betaald, omdat men anders niet aan personeel geraakt. Het is een vorm van loyaliteit van werkgever naar werknemer.

Een deelnemster wil weten of Johan Blondé bij hem thuis al eens het huishouden heeft gedaan.

Volgens **Johan Blondé** is dit eigenlijk niet relevant. Hij helpt zijn echtgenote wel binnen het huishouden. In hun huishouden is ook een poetsvrouw actief die betaald wordt met dienstencheques.

Dezelfde deelneemster vraagt zich af waarom er iets specifiek bestaat voor mannen. Zijn zij immers niet in staat als poetshulp te werken? Ze vindt deze benadering nogal macho.

“Nee, dat is in feite een antwoord op de realiteit: de gebruikers vragen poetsvrouwen en geen poetsmannen”, meent **Johan Blondé**. In zijn onderneming is ook geen instroom van mannen, vervolgt hij. Omgekeerd denkt hij dat weinig vrouwen kandidaat zullen zijn voor een klusjesdienst. Daarom is het nodig om voor mannen een kwalitatief evenwaardig systeem uit te bouwen.

De moderator richt zich tot Lydia Heyligen en wijst erop dat in haar dienst wel een poetsman werkzaam is, die naar verluidt dit op voortreffelijk wijze doet.

Lydia Heyligen beaamt dit. Ze voegt er aan toe dat er vroeger 2 mannen in dienst waren. Eén is gestopt omdat hij verkoos om thuis het huishouden te doen en voor de kinderen te zorgen. Mannen zijn op haar dienst echter heel welkom. Volgens haar poetsen ze zelfs nog beter als vrouwen.

In verband met het probleem van de geringe waardering voor het beroep van poetshulp, zou **Luca Ciccía** willen terugkomen op de commercialisering van de non-profitdiensten en van de familiehelp. Al het vakbondswerk dat de afgelopen 20 jaar verricht is in de sector van de familiehelp streefde er juist naar de functie te professionaliseren, met name door opleidingen, erkenning, certificering van verworven competenties enz. Als we vandaag met een familiehelpster spreken over dienstencheques, zegt ze: *“mijn beroep wordt weggehoond. Er wordt mij gezegd dat wat ik doe eigenlijk makkelijk is, dat iedereen dat kan”*. Dat gebrek aan erkenning wordt veroorzaakt door de dienstencheques. De wil om de dienstencheques uit te breiden naar de kinderopvang bijvoorbeeld past binnen dezelfde logica. Die vindt dat huishoudelijk werk, kinderopvang, poetswerk enz. door gelijk wie kan worden verricht. Er is geen kwalificatie vereist, je moet geen professional zijn, het is geen beroep als een ander en je wordt twee keer niets betaald. Dat gebrek aan waardering heeft ook te maken met het loon dat wordt toegekend, met de professionalisering. Hij zou even willen terugkomen op wat Jacques Fourné heeft gezegd. Het feit dat dienstencheques 6 à 7 euro kosten, maakt mensen gewoon aan goedkope diensten. Het is volledig waar, de arbeidsomstandigheden staan onder een neerwaartse druk. Maar er zijn andere mensen waarover niet genoeg wordt gesproken. Er wordt vaak gezegd dat dienstencheques helpen in de strijd tegen zwartwerk. Dat is tegelijkertijd waar en niet waar. Wat wil dat zeggen? Hoe wordt de prijs van de dienstencheques bepaald? Binnen het ministerie probeert men die te vergelijken met de prijs van zwartwerk, en wordt er gezegd: *“we gaan dat eindelijk eens concurrentie aandoen”*. Maar wat gebeurt er in de realiteit? Iemand die in het zwart werkt en die dat blijft doen omdat mensen zonder

papieren niet altijd geregulariseerd worden, gaat minder vragen. Via de dienstencheques wordt de prijs van zwartwerk voortdurend beconcurrerd, worden de kosten van zwartwerk naar beneden gehaald. Dat is catastrofaal omdat die mensen hier ondertussen toch zijn, en ze gaan blijven poetsen, maar voor nog minder geld.

Een deelnemer wijst erop dat 25% van de kandidaat-poetshulpen in zijn dienstenchequeonderneming familiehelpsters zijn die er over interessantere arbeidsomstandigheden beschikken dan in de sector van de familiehelp.

Wat het zwartwerk betreft, herinnert hij eraan dat die mensen geen publiciteit maken voor hun diensten. Dat gaat van mond tot mond. Als een klant tevreden is over het werk van zijn poetshulp, zal hij daar een beroep op blijven doen, zelfs indien ze hem meer kost, ongeacht of het gaat om een poetshulp die werkt binnen het dienstenchequestelsel, in het zwart of als familiehelpster. Een poetshulp die momenteel in het zwart werkt voor 8 of 9 euro per uur gaat haar prijzen niet verlagen want haar klant is tevreden, hij doet al jaren een beroep op haar en wil haar houden. Nieuwe klanten worden aangebracht door personen die haar werk hebben geprezen. Deze mijnheer denkt dus dat dit niet zo'n grote impact zal hebben.

Didier Verbeke (militant van de vereniging Luttes Solidarités Travail)

Hij zou willen reageren op het voorstel om dienstencheques te gebruiken voor de kinderopvang. Hij, als arme, heeft hard gewerkt, heeft zich dubbel geplooid om de studies van zijn dochter te betalen, allemaal opdat ze in het dienstenchequestelsel zou gaan werken? Dat is niet de toekomst die hij wil, voor haar. Hij heeft aandachtig geluisterd naar wat er gezegd is. Hij begint ook genoeg te krijgen van al dat gedoe rond zwartwerk. Hij is 47 jaar en heeft 27 jaar in het zwart gewerkt. Voor hem is zwartwerk een markt, en om daarin te leven, moet je vechten. Mensen die zeggen dat zelfs indien een werkgever elders een goedkopere werknemer kan vinden, hij zijn werknemer zal houden omdat die goed werk verricht, hebben het bij het verkeerde eind.

Wat gezegd is over de dienst voor bejaardenzorg, doet hem lachen omdat hij denkt dat in zijn milieu 2,5 euro nog te veel is voor heel wat gepensioneerden, die moeten leven met 690 euro min een huur van 350 euro, elektriciteit, voeding – en terwijl die echt niet alle weken vlees eten! Zij hebben geen recht op die dienst. Moraal: zij doen hun huishouden zelf, een keer per week, omdat ze dat geen twee keer kunnen. Vroeger hadden ze een beroep kunnen doen op gezinshulpen, die betaald werden door de overheid, nu hebben ze daar allemaal geen recht meer op.

Marie-Catherine Vermer (collega van Arnaud Henry, onderzoekster bij Cerisis)

Ze werkt mee aan het onderzoek dat Arnaud Henry zonet heeft voorgesteld. Ze heeft voor het Waals Gewest eveneens een studie verricht over de manier waarop het beroep van gezinshulp en dat van huishoudhulp betaald met dienstencheques tot elkaar verhoudt. Zoals al eerder gezegd, maakten de gezinshulpen zich zorgen over de komst van dit nieuwe beroep binnen de

thuiszorg. De studie was besteld door de minister van Sociale Zaken van het Waals Gewest. De analyse heeft aangetoond dat er binnen de diensten voor gezinshulp veel over het beroep is nagedacht: er wordt echt geprobeerd het gebruik van dienstencheques voor te behouden aan gebruikers die niet zorgbehoevend zijn en aan relatief technische diensten die beperkt blijven tot huishoudelijk onderhoud. Dat vergt heel wat omkadering van de werknemers: zij moeten immers exact weten welke dienst ze de gebruiker nu juist verstrekken. Op die manier kan worden nagegaan of men binnen de grenzen van het wettelijk toegestane blijft. Omdat de diensten voor gezinshulp beide beroepen goed kennen, stemmen ze beide types hulp goed op elkaar af; de kwestie stelt zich dan ook veeleer voor de andere dienstenchequeverstrekkers. Ze zou de verschillende verstrekkers van de andere sectoren willen vragen wat zij doen om exact te weten welke dienst bij de gebruiker thuis wordt verstrekt. Hebben zij een idee van het profiel van de gebruikers die op hen een beroep doen? Van de aard van de behoeften waaraan ze tegemoet komen? Hoe garanderen ze dat ze het beroep van gezinshulp niet in het gedrang brengen? Bij dergelijk type diensten staat de vertrouwensrelatie centraal. De situatie van de bejaarden – we zien dat een groot percentage onder hen van deze maatregel gebruikmaakt – zal met de tijd veranderen. Hoe volgen ze de vraag op, en denken ze eraan de gebruiker indien nodig door te sturen naar de dienst voor gezinshulp?

Lydia Heyligen wenst in te gaan op de twee vorige interventies. Ten eerste denkt ze niet dat het werk van familiehelpsters in gevaar komt door de poetsing met dienstencheques te steunen. De familiehelpsters worden nu al veel te veel ingeschakeld in de poetsing, terwijl het eerder hun taak is om te koken, te wandelen met de senior, een koffie te drinken met hen.... Veel diensten binnen de erkende thuiszorg zouden dringend verandering moeten brengen in de functieomschrijving van de familiehelpsters, zodat ze meer taken doen waarvoor ze zijn opgeleid. Ten tweede wenst ze te reageren op Didier Verbeke, meer specifiek op het feit dat hij zei dat 2,5 euro als werkelijk gevraagde prijs voor sommige mensen nog te hoog is. Het OCMW neemt ook dat bedrag ten laste, als na sociaal onderzoek blijkt dat mensen dat absoluut niet kunnen betalen.

Johan Blondé wil kort reageren op de vraag over de opvolging. Hij zegt dat hij altijd de poetsvrouw vergezelt bij het eerste contact met de gebruiker, dit om te zien om wat voor soort klant het gaat. En nadien gebeurt de evaluatie door regelmatige telefoongesprekken met de gebruiker of door langs te gaan bij de betrokkenen zelf.

5. AFSLUITEND WOORD DOOR DAGVOORZITTER IDES NICAISE

De debatten van dit colloquium hebben hier en daar punten van consensus opgeleverd, maar ook blijvende meningsverschillen. Ik ben dan ook zo vrij om mijn eigen besluiten voor te leggen, wetend dat sommige deelnemers zich niet in deze verwoording zullen herkennen.

- op systeemniveau moet gewaarschuwd worden voor het risico dat het beleid verglijdt van "een solvabilisering van de buurtdiensten" naar "een (hyper)liberalisering van diensten en een fragmentering van de collectieve arbeidsorganisatie". De sector van de dienstencheques is als dusdanig reeds gefragmenteerd, maar bovendien zijn de werkne(e)m(st)ers nog veel minder georganiseerd. Bestaat zelfs niet het risico dat de 'slechte' bedrijven, die het minst respect opbrengen voor het welzijn van hun werkne(e)m(st)ers, de goede bedrijven uit de sector kapot concurreren? Of – nog extremer – oefenen zij geen neerwaartse druk uit op de lonen in het zwarte circuit?

Deze waarschuwing moet tot voorzichtigheid aanzetten wat betreft de voorziene uitbreiding van het stelsel tot kinderopvang en klussendiensten.

- Waar lopen de breuklijnen tussen de betere en minder goede dienstenchequebedrijven? Volgens sommigen is er een tweespalt tussen de commerciële en de sociale-economie bedrijven, en zouden de dienstencheques aan deze laatste moeten voorbehouden blijven, omdat het winstbejag van privébedrijven strijdig is met de doelstelling van maatschappelijke integratie. Laat ons het niet zover drijven: van een tweespalt kan bezwaarlijk geproken worden, want er zijn minstens vier segmenten in de sector te onderscheiden: de publieke aanbieders (PWA, OCMW, gemeenten...), de sociale economie, de reguliere privésector en de interimsector. Wel moeten we vaststellen dat het aandeel van de interimbedrijven in de dienstenchequesector 'oneigenlijk groot' is, als het doel erin bestaat duurzame banen te creëren.

Maar ons eerste criterium voor de beoordeling van dienstencheque-werkgevers moet de kwaliteit van de arbeid zijn. We hebben gezien dat er privébedrijven zijn, zelfs interimbedrijven, die naast het commerciële ook voldoende aandacht tonen voor het sociale. En omgekeerd zagen we dat de grootste winstmarges niet steeds in de privébedrijven te vinden zijn... Bovendien zijn er zelfs voorbeelden van misbruik van dienstencheques als factor van sociale uitsluiting in de publieke sector. Moet niet eerder gekeken worden naar het feitelijke gedrag van werkgevers, uit welk segment ook, in functie van een aantal criteria m.b.t. kwaliteit van de arbeid?

- Over die criteria heeft dit colloquium genuanceerde inzichten opgeleverd. Niet het voltijdse werk voor iedereen dient de maatstaf te zijn. Belangrijker zijn de arbeidsvoorwaarden zoals een voldoende netto-inkomen, een goede balans tussen werk en gezinsleven, de mogelijkheid tot vorming, en respect vanwege de klanten (de werkgever draagt

hiervoor ook een deel verantwoordelijkheid). Voorts wijzen deelnemers op de noodzaak van een integrale begeleiding (die verder reikt dan arbeidsbegeleiding), en – specifiek voor sommige groepen allochtone vrouwen - op de mate waarin het werk buitenshuis kan bijdragen aan hun persoonlijke en familiale emancipatie.

- Een aantal concrete aanbevelingen werden geformuleerd om de kwaliteit van het werk in de dienstenchequesector te bevorderen: het waarborgen van voldoende vrijheid om dit soort baan aan te nemen, het opdrijven van de sociale inspectie, het opleggen van erkenningsvoorwaarden aan werkgevers, een effectieve controle op de bejegening van werkne(e)m(st)ers door de klanten, het weghalen van dienstencheques uit PC 322.01, de indexering van de toelagen, en de differentiëring van de toelagen in functie van de kwaliteit van de arbeid en de maatschappelijke meerwaarde van projecten.
- Inderdaad, de maatschappelijke meerwaarde van bepaalde typen nabijheidsdiensten, gefinancierd met dienstencheques, mag onderstreept worden. Voorbeelden hiervan zijn diensten aan bejaarden of aan huishoudens met lage inkomens, en integrale begeleiding van werkne(e)m(st)ers. Sommige bedrijven passen ook de principes van 'stakeholder management' toe, door verschillende stakeholdergroepen (werknemers, klanten, lokale netwerken...) in hun beleid te laten participeren. Dergelijke meerwaarden 'verdienen' een gedifferentieerde financiële tussenkomst vanwege de overheid. Niet alleen de sociale ondernemingen die dit soort maatschappelijke meerwaarden creëren verdienen specifieke steun vanwege de overheid. Even belangrijk is het om lage inkomensgroepen evenveel toegang te gunnen tot de fiscale of andere voordelen die gepaard gaan met het gebruik van dienstencheques.

BIJLAGE : INSCHRIJVINGEN SEMINARIE

NAAM	VOORNAAM	ORGANISATIE
De Crock	Bart	ACLVB
Achten	Piet	Diensten Brigade
Acquisto	Barbara	ALE de Mons
Adriaensens	Ghislaine	Steunpunt tot bestrijding van armoede, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting
Alders	Luk	Regioverantwoordelijke ACV
Allard	Etienne	CHR Namur
Anthoons	Joris	Pajottenlands Centrum
Badard	Sylviane	Fesad
Barbaix	Laurence	Vit'ale - Section Titres-services de l'ALE
Blonde	Johan	Depot Dampoort BVBA
Bosquet	Virginie	Steunpunt tot bestrijding van armoede, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting
Buyssens	Eric	ABVV Brussel – Directeur studie bureau
Capiau	Jo	Ad Domus
Chevreux	Géraldine	Solidarité asbl
Ciccia	Luca	Collectif Solidarité Contre l'Exclusion
Claude	Françoise	Femmes Prévoyantes Socialistes
Clé	Ann	Steunpunt tot bestrijding van armoede, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting
Cocquit	Freddy	RSZ-Directie Statistiek
Collard	Marie-Caroline	Solidarité des alternatives wallonnes (SAW)
Colson	Joeri	Minderhedenforum
Coupleur	Philippe	Dignitas
Daenens	Nico	Diensten aan Huis
De Boe	Françoise	Steunpunt tot bestrijding van armoede, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting
De Bruyn	Saskia	Vzw. LEREN ONDERNEMEN
De Francesco	Paolo	ACV
De Graeve	Sofie	Vrouwen Overleg Komitee
De Muylder	Régis	ATD Vierde Wereld België
De Naeghel	Solange	ACC Brugge
De Vriendt	Mevr. Tine	Koepel Lokale Diensteneconomie
Debaille	Caroline	CSC Charleroi
Deborsu	Christophe	RTBF
Decot	Aurore	ALE de Dour
Decshuttere	Vicky	Baita vzw
Dehullu	Vanessa	Vaart!
Dejaegher	Erika	Randstad Household Services
Dekoninck	Christine	Vereniging van stad en gemeeten Brussel – Afdeling OCMW
Delfosse	Sébastien	Federgon
Desson	Patrick	Dreamwash Ideal SPRL
Devillé	Emmanuelle	Steunpunt tot bestrijding van armoede, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting
Dewinter	Annick	Atelier de repassage 'Osez le fer'
Diepvents	Philippe	ABVV
Duhamel	Wanda	Domestic Services Woluwé-Saint-Lambert
Duray	Michèle	FGTB - Centrale Alimentation Horeca Services
Flemal	Nathallie	Servihome
Fourneau	Jacques	Luttés Solidarités Travail (LST)
Gancwajch	Anita	CPAS de Charleroi
Geeroms	Solange	Actief Interim
Giedts	Sofie	Flora vzw

Gijsegom	Eva	VIVA - Socialistische Vrouwen Vereniging
Gybels	Rudi	Avisto BVBA
Haspeslagh	Rik	Sodexho
Henry	Arnaud	Centre d'Economie Sociale - Ulg
Hermans	Jacques	Randstad Belgium
Hertogen	Jan	Onderzoeker-socioloog
Heyligen	Lydia	OCMW Hasselt
Huybrecht	Delphine	FEBISP asbl
Huygebaert	Bruno	VRT Radio
Hyungsik	Eum	Centre d'Economie Sociale - ULg
Khourcha	Khadija	FBCS
Lahbib	Véronique	Steunpunt tot bestrijding van armoede, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting
Lebegge	Séverinne	FASD
Ledecq	François	ACFI-FIAS asbl
Legaye	Annette	Le Forem - Service égalité diversité
Lenoble	Sophie	Kabinet van de Eerste Minister en Minister van Werk en Gelijke kansen
Lootvoet	Valérie	Bureau d'études de Vie Féminine
Mampaey	Chris	Lier Centrum voor Gezinszorg vzw
Martens	Nathalie	Angel's Home
Materna	Jérôme	Dom Services
Menu	Marie-Caroline	Solidarités Nouvelles Bruxelles
Moens	Kris	T-Groep NV
Moestermans	Herlindis	Nederlandstalige Vrouwenraad
Mombaerts	Marc	ACV Leuven
Motquin	Aude	L'Eglantier asbl
Neven	Caren	ACV Limburg
Nicaise	Ides	Hoger Instituut voor de Arbeid
Pasteel	Michel	Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen
Peña-Casas	Ramon	Observatoire Social Européen
Perdaens	Marie	POD Maatschappelijke Integratie
Philips	Jo	FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
Piron	Alain	Natise
Quivrin	Virginie	Adecco
Repriels	Koen	VOSEC
Rosvelds	Sandra	ACW
Salembier	Aude	Perfecto
Sansoni	Anna Maria	European Trade Union Institute for Research, Education and health and Safety
Schoenaers	Patrick	Startcentrum Sociale Economie (RIC)
Segers	Anne-Marie	Lilith
Smith	Samantha	ABVV Brussel
Sterck	Jean-Sébastien	Côté Soleil SPRL
Taymans	Bernard	Féwasc
Termote	Henk	Steunpunt tot bestrijding van armoede, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting
Timmermans	Gwendoline	CGSLB
Van Bree	Leen	ISIS vzw
Van Espen	Fabienne	Landelijk Dienstencoöperatief - Afdeling Leuven
Van Geel	Frédéric	E.S.M Titres Services
Van Gossum	Veerle	Sociaal Centrum
Van Hecke	Kaat	Solidariteitsfonds vzw
Van Hootegem	Henk	Steunpunt tot bestrijding van armoede, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting
Vandenbulcke	Marnis	Artega

Vandermeersch	Elke	Vlaams Netwerk van verenigingen waar armen het woord nemen
Vanmarsenille	Katty	ACV regiosecretaris ZO Hageland
Vanobbergen	Lies	Landelijk Dienstencoöperatief
Verbeke	Didier	Luttes Solidarités Travail (LST)
Vermer	Marie-Catherine	Crédal
Verschraegen	Marc	ABC Europe LTD
Vervaecke	Marc	Step Familiezorg
Vervaeke	Guy	Solidariteit voor het gezin
Vleminckx	Koen	FOD Sociale Zekerheid
Vrints	Lutgard	Gezinsbond vzw
Wagneur	Patrick	ID-Cept
Wéber	Jacques	Commission des travailleurs sans emplois – FGTB Liège-Huy-Waremme
Willame-Boonen	Magdeleine	Conseil des Femmes francophones de Belgique
Woedstadt	Griet	Steunpunt tot bestrijding van armoede, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting
Zaman	Sophie	Randstad Dienstencheques

