

Memorandum 2019
ABVV Dienstencheques
**NAAR
KWALITEITS-
VOLLE JOBS
IN EEN
ROBUUST
SYSTEEM**

I. Betere jobs voor de huishoudhulpen

Voor de bijna 150.000 huishoudhulpen die in het systeem van de dienstencheques werken, is het louter bestaan van dit systeem een enorme stap voorwaarts. Voor het ontstaan van dit systeem werd dit werk voornamelijk “in het zwart” uitgevoerd. Dat maakte dat de huishoudhulp geen sociale rechten opbouwde, niet kon rekenen op het afdwingen van sociale wetgeving, arbeidswetgeving of minimumlonen en dat hij of zij totaal afhankelijk was van de klant wat betreft het behoud van zijn of haar job en dus de werkzekerheid.

Het systeem van de dienstencheques heeft door het “verwitten” van dit soort jobs en door het creëren van een driehoeksrelatie klant-werkgever-huishoudhulp alle werknemers in deze sector de zekerheid gegeven dat minstens een minimum aan sociale bescherming op hen van toepassing is.

We zien echter dat deze sector het moeilijk heeft om boven dit minimum uit te stijgen. Wat betreft loon- en arbeidsvoorwaarden is er op z'n zachtst gezegd nog marge voor verbetering. Hieronder sommen we de uitdagingen en bijhorende oplossingen op, die volgens ons prioritair zijn.

1. Naar een minimum uurloon van €14

Een bruto minimumloon van €14 per uur is volgens ons een vereiste opdat iedereen menswaardig kan leven. Een maandloon van €2300 bruto stelt werknemers in staat alle kosten te betalen en zich nu en dan een extraatje te veroorloven. Dat ervoor dat werkenden niet in armoede hoeven te leven.

Het minimum bruto uurloon van een huishoudhulp met dienstencheques bedraagt vandaag slechts €11,04.

Deeltijds werken – al dan niet vrijwillig – is bovendien de norm in deze sector. Hun maandloon zit dus nog een heel eind af van de €2300. Huishoudhulpen werken hard, maar stijgen amper boven de armoede uit.

Ook in de sector van de dienstencheques moet het loon de komende jaren evolueren naar €14 bruto per uur.

Meer info over de door ons gesteunde campagne fightfor14: www.14euros.be



De financiering vanwege de overheid bepaalt voor een groot deel de marge die er binnen het systeem is om de lonen te verhogen. Lees dus ook zeker onze voorstellen rond de financiering van het systeem verderop.

A close-up photograph of a person's hand holding a red, textured heart-shaped object. A white medical cross is affixed to the center of the heart. The hand has red-painted fingernails. The background is a light, neutral color with geometric shapes. A red banner at the top contains the section title, and a semi-transparent red box at the bottom contains the main text.

2. Actie voor werkbaarheid en gezondheid

De sociale partners hebben de voorbije jaren de werkbaarheid en gezondheid van de job heel wat aandacht gegeven en onder de loep genomen. Huishoudhulpverleners blijken vaak gekneld te zitten tussen de liefde voor hun beroep enerzijds en de werkbaarheids- en gezondheidsproblemen anderzijds die de aard van het beroep met zich meebrengt.

- Huishoudhulpen en schoonmakers (PC 121) kennen een groter overlijdensrisico dan de rest van de Belgische beroepsbevolking. Een verhoogd risico op longkanker, chronische obstructieve bronchitis, longontstekingen, ischemische hartziekten en cerebrovasculaire ziekten lijken hiervan aan de basis te liggen. De vele schadelijke schoonmaakproducten die

“ Huishoudhulpen kennen een groter overlijdensrisico dan de rest van de Belgische beroepsbevolking ”

huishoudhulpen dagdagelijks gebruiken, alsook het passief meeroken met klanten zouden hiervoor verantwoordelijk kunnen zijn.

**Bron : 1, pagina 21*

- Los van de verhoogde mortaliteit hebben huishoudhulpen ook vaak te maken met fysieke lasten zoals pijn aan de rug, nek, schouders, gewrichten of spieren, maar ook huidirritaties, hoofdpijn en problemen aan de luchtwegen.

**Bron : 2, pagina 21*

- De job van huishoudhulpen blijkt vaak ook zeer stresserend te zijn. De oorzaken van die stress zijn divers: lange en moeilijke verplaatsingen tussen klanten, de fysieke belasting, de soms moeilijke omgang met de klant, de moeilijk waar te maken verwachtingen van de klant, de eenzaamheid, enz.

Bron: Werkbaar en wendbaar werk in de dienstenchequesector – (IDEA Consult 2018), i.o. van het Werkbaarheidsfonds voor de Dienstencheques.

Deze klachten hebben ook gevolgen voor de haalbaarheid van de job. Slechts 41% van de Vlaamse huishoudhulpen ziet zijn of haar job haalbaar tot het pensioen. Dat is ruim 15% lager dan het Vlaamse gemiddelde.

**Bron : 3, pagina 21*

2.1. Van aandacht naar actie voor werkbaarheid en gezondheid

Bovenstaande vaststellingen nopen volgens ons tot doortastende actie. Hieronder leggen we onze voorstellen op tafel. Die moeten zorgen dat het welzijn van de huishoudhulpen de komende jaren grote stappen voorwaarts kan zetten. Niet onbelangrijk; onze drie eerste voorstellen zijn geïnspireerd op de aanbevelingen die vermeld staan in de IDEA-studie “Werkbaar en wendbaar werk in de dienstenchequesector” – (IDEA Consult 2018), in opdracht van het Werkbaarheidsfonds voor de Dienstencheques:

- **Het aanstellen van een sectorale preventieadviseur die een preventiebeleid uitbouwt voor de hele sector. In samenwerking met de hele sector moet deze komen tot aanbevelingen en richtlijnen rond ergonomisch materiaal, en producten die de gezondheid van de werknemer niet schaden.**
- **Een jaarlijkse medische controle voor elke werknemer.**
- **Regelgeving rond veilige en gezonde producten, (mee-) roken, enz. Het opstellen van lijsten van veilige, onveilige, toegelaten en verboden producten. Sensibilisering van de klanten.**
- Dienstencheques zijn opgevat als ‘buurtwerken’: een maximum aantal km of een maximale verplaatsingstijd tussen werknemer en klant, en klanten onderling, moet dit aspect weer op de voorgrond brengen en de stress vanwege lange verplaatsingen beperken.
- Een performant systeem van openbaar vervoer kan verplaatsingen in de sector beperken in tijd en bijgevolg ook de stress verminderen. Tijd dus dat alle overheden hier terug op inzetten de komende jaren.
- De eindeloopbaanmogelijkheden moeten uitgebreid worden in plaats van de huidige inkrimping.
- De job van huishoudhulp is de facto een zwaar en ongezond beroep; een erkenning als zwaar beroep is niet meer dan logisch.

2.2. Goede omkadering van huishoudhulp (en klant)

Een dienstenchequebedrijf dat zijn omkaderende rol ten volle opneemt, werkt als buffer tussen klant en huishoudhulp. De huishoudhulp kan rekenen op ondersteuning van het bureau en wordt zo minder afhankelijk van de goodwill van de klant. Onderzoek toont aan dat dit de kwaliteit en de werkbaarheid van de job ten goede komt.

**Bron : 4, page 21*

“ Een huishoudhulp die kan rekenen op ondersteuning van het bureau is minder afhankelijk van de goodwill van de klant ”

Die omkadering moet aan enkele minimumvoorwaarden voldoen en kan onder geen beding doorgeschoven worden naar de huishoudhulpen:

- Klanten en huishoudhulpen sensibiliseren over veiligheid, ergonomie en afspraken op de werkvloer.
- Contacteren van de klant voor praktische afspraken, planning, verwittigen in geval van ziekte van de huishoudhulp.
- Huisbezoeken bij de klant om te controleren of de gevraagde taken haalbaar zijn, het materiaal voldoet, de producten niet schadelijk zijn, enzovoort.
- Bemiddeling bij problemen tussen klant en huishoudhulp.
- Het zoeken van nieuwe klanten.
- Het zoeken van vervanging wanneer de huishoudhulp ziek is.
- Enzovoort.



Typecontract bedrijf-klant: goede afspraken maken goede vrienden

Tussen klant en bedrijf zou er steeds een commercieel contract moeten zijn dat enkele minimale vermeldingen bevat:

- toegestane of veilige producten,
- minimum aan ergonomisch en kwaliteitsvol materiaal,
- veiligheid op de werf,
- toegestane taken,
- non-discriminatieclausule,
- huisbezoek en analyse van de uit te voeren taken,
- enzovoort.

De overheid moet een type-overeenkomst voorzien die de minimale verplichte vermeldingen bevat.

Garanties inbouwen

Heel wat bedrijven voorzien reeds degelijke omkadering voor het personeel. Te veel bedrijven zien dit echter nog steeds als een kostenpost die best zo beperkt mogelijk gehouden wordt. We vragen dat de wetgever de minimale noodzakelijke omkadering bepaalt, zodat alle bedrijven op hetzelfde speelveld komen te staan:

“ Te veel bedrijven zien omkadering als een kostenpost die best zo beperkt mogelijk gehouden wordt ”

- Minimumomkadering als voorwaarde voor de erkenning als dienstenchequebedrijf.
 - Verplicht huisbezoek bij elke nieuwe klant
 - Minimumratio omkaderend personeel/ huishoudhulpen.
- De financiering van de bedrijven koppelen aan het niveau van omkadering, bijvoorbeeld door bedrijfsprojecten via de regionale opleidingsfondsen. Die zijn momenteel hoe dan ook onderbenut (zie punt 4.2).
- De wet omschrijft al duidelijk de toegelaten taken. Sommige bedrijven moeten echter duidelijk nog gesensibiliseerd, gecontroleerd en indien nodig gesanctioneerd worden wanneer zij omkaderende taken afschuiven op de huishoudhulpen.

3. Doorgedreven en transparante strijd tegen discriminatie

De dienstenchequesector stelt heel wat mensen van buitenlandse afkomst tewerk. Daarmee komt het systeem tegemoet aan één van de oorspronkelijke doelen van het systeem, namelijk het tewerkstellen van mensen met een kwetsbaar profiel op onze arbeidsmarkt. Tegelijkertijd krijgen de huishoudhulpen nog steeds te maken met discriminatie. Sommige klanten stellen aan het bedrijf discriminerende eisen wat betreft de afkomst, de huidskleur of een ander arbitrair kenmerk van de poetshulp. Helaas gaan sommige bedrijven hier nog steeds op in. Anno 2019 kunnen we dit niet meer tolereren.

- **Mystery calls in alle regio's moeten deze problematiek verder in kaart brengen en waar nodig leiden tot sancties en andere maatregelen.**
- Deze mystery calls moeten georganiseerd worden door de sociale inspectiediensten in samenwerking met Forem, Actiris en VDAB. De methodologie en rapportage moeten transparant en publiek toegankelijk zijn, in de eerste plaats voor de sociale partners. De huidige mystery calls, georganiseerd door de Vlaamse werkgevers zélf, zijn onvoldoende en weinig transparant.
- In de overeenkomst met de klant moet een anti-discriminatieclausule opgenomen zijn.

4. Deeltijds mag niet precair zijn

Heel wat huishoudhulpen werken deeltijds. Slechts 9% werkt voltijds.* Vaak is dit op vraag van de werknemers zelf, zodat zij werk en privé beter kunnen combineren. Daarenboven is het ook verre van evident deze fysiek zware job voltijds uit te oefenen. Het lage inkomen dat daaruit volgt, draagt bij tot de precariteit van het beroep.

Sommige werkgevers zien hierin ook een manier om de flexibiliteit van hun werknemers verder uit te rekken. Huishoudhulpen werken vaak structureel meer uren dan contractueel voorzien, zonder dat dit op termijn ook leidt tot een uitbreiding van het contract. Dat kan niet de bedoeling zijn. De werknemer verdient het vooruitzicht van betere arbeidsomstandigheden.

**Bron : 3, pagina 21*

• In de schoonmaaksector (PC 121) worden de deeltijdse werknemers (< 18 u. per week) jaarlijks bevraagd naar hun interesse om indien mogelijk het aantal contractuele uren uit te breiden. De werkgevers moeten de geïnteresseerde werknemers een uitbreiding van hun aantal contractuele uren voorstellen alvorens ze tot een bijkomende aanwerving mogen overgaan.

• In 2016 stelde de Waalse regering voorop dat op bedrijfsniveau de wekelijkse arbeidsduur minstens 19 u. zou moeten bedragen en dit vanaf 1/1/2019. De huidige Waalse regering wil deze maatregel uitstellen tot 2021. Wij pleiten ervoor deze maatregel zonder uitstel in te voeren in de drie regio's.

II. Een sterk systeem als basis voor kwaliteitsvolle jobs

1. Financiering: stabiele prijzen, realistisch groeipad

Het systeem van de dienstencheques is een wapen van formaat gebleken in de strijd tegen het zwartwerk. Het blijft dan ook van belang dat de prijs die de klant betaalt voor een cheque steeds lager is dan wat die zou betalen in het zwarte circuit. Bruuske prijsverhogingen zijn dan niet wenselijk.

Het verschil tussen wat de klant betaalt en wat een gewerkt uur werkelijk kost, wordt voor een groot deel gedragen door de overheid. Een realistisch groeipad van deze financiering, afgestemd op enerzijds de verdere groei van het systeem en anderzijds op de door ons gevraagde stijging van de lonen naar €14/u. is volgens ons noodzakelijk tijdens de komende legislatuur.

2. Garanties voor een kwaliteitsvolle vorming

2.1. Te veel huishoudhulpen krijgen geen of te weinig vorming

Bijna één op vier huishoudhulpen heeft nog nooit een opleiding binnen de job gevolgd. Nochtans moet elke werknemer verplicht een vorming volgen als hij of zij start in de sector. Het mag ook niet enkel blijven bij die eerste opleiding. Bijvoorbeeld wat betreft ergonomie en veiligheid is het belangrijk dat de huishoudhulpen regelmatig een heropfrissing van hun kennis krijgen.

2.2. De middelen van de regionale vormingsfondsen worden onderbenut en soms misbruikt

Te weinig werknemers worden gevormd, maar ondertussen worden de middelen van de regionale vormingsfondsen zwaar onderbenut (minder dan 50% van de middelen wordt jaarlijks opgebruikt).

Tegelijkertijd misbruiken sommige werkgevers de subsidies van het fonds. De regelgeving is op sommige vlakken te vaag of te laks.

- Vormingen voor honderden werknemers tegelijk zijn momenteel toegelaten en worden gesubsidieerd. De kwaliteit hiervan is echter zeer bedenkelijk.
- Het aantal vooropgestelde vormingsuren – zoals deze in de erkenning van de vorming vastgesteld zijn – wordt vaak niet gehaald.
- Sommige bedrijven richten een eigen vormingsinstantie op buiten de onderneming. De facto zijn dit echter interne vormingen. Door creatief factureren en door beroep te doen op de hogere subsidies voor externe vormingen, misbruikt men overheidsmiddelen zonder de garantie op kwalitatieve vormingen.
- Vormingen in strijkateliers zijn gevoelig voor misbruik in de vorm van 'dubbele subsidiëring': de werkgever kan beroep doen op subsidiëring van de vorming en tegelijk ook cheques van klanten opstrijken voor de stukken die tijdens de vorming gestreken worden.
- Sommige activiteiten worden als vorming geregistreerd, terwijl de kwaliteit ervan

bedenkkelijk is of het aspect 'vorming' zelf geheel afwezig is. Zo zien we dat huishoudhulpen bij afwezigheid van de klant soms de bureaus van het bedrijf moeten poetsen onder het mom van vorming. Ook digitale vormen (bvb. informatie lezen en testen afleggen op de computer) bieden geen garantie op kwaliteit en zetten de deur open naar misbruik.

2.3. Duidelijkere regels en doortastende controle

- **De regionale inspectiediensten moeten de gesubsidieerde vormen controleren. FOREM heeft nu reeds efficiënte methodes om bedrijven te controleren. Deze moeten versterkt worden. Mogelijk kunnen die ook naar de vormen en naar de andere regio's uitgebreid worden.**
- Bij erkenning van een vorming moet een maximum aantal deelnemende huishoudhulpen per sessie vastgelegd worden.

- Externe vormen moeten beter gecontroleerd worden. Sommige bedrijven strijken onterecht hogere subsidies om door hun vorming te externaliseren.
- Vormen rond strijken mogen niet met het linnen van klanten gebeuren. Dit om een dubbele subsidiëring te vermijden.
- De opleidingscommissie moet de mogelijkheid krijgen de erkenning van vormen in te trekken als blijkt dat deze niet meer aan de voorwaarden voldoen.
- Vormen die voornamelijk of uitsluitend digitaal zijn (bvb. informatie lezen en testen afleggen op de computer) moeten steeds uitgesloten worden van subsidiëring.

2.4. Voorziene budgetten gebruiken

De onderbenutting van de budgetten is wraakroepend. We schakelen daarom een versnelling hoger met enkele concrete voorstellen:

- **Herhaling en heropfrissing moet meer nadruk krijgen bij het ontwikkelen van vormingen en opleidingsplannen. Ook werknemers met een hoge anciënniteit in de sector zouden op regelmatige basis moeten kunnen deelnemen aan een vorming.**
- **In 2016 legde de Waalse regering een nieuwe verplichting naar het aantal uren vorming op: per VTE moesten er vanaf 1/1/2019 minstens 9 vormingsuren per jaar gegeven worden. Deze verplichting moet afgedwongen worden.**
- De vormingsprojecten rond coaching, vorming tot administratief assistent en alfabetisering – voorgesteld en gesteund door alle Waalse sociale partners – moeten zo snel mogelijk goedkeuring krijgen van de Waalse

regering en uitgerold worden. Gelijkaardige projecten moeten ook in de andere regio's opgezet worden.

“ De middelen van de regionale vormingsfondsen worden onderbenut en tegelijk soms ook misbruikt ”

- Uitwisselingsmomenten tussen huishoudhulpen - begeleid door een vormingsmedewerker en omkadert met een degelijk plan – zouden ook in aanmerking moeten komen voor subsidiëring. Zo kunnen de huishoudhulpen niet alleen van elkaar leren, maar wordt de eenzaamheid van het beroep ook doorbroken.



3. Een duidelijke relatie met het regionale doelgroepenbeleid

3.1. Wijkwerken (Vlaanderen)

Vlaanderen heeft het PWA-systeem omgevormd naar “Wijkwerken”. Dit systeem moet duidelijk gescheiden blijven van de dienstencheques. De taken die uitgevoerd mogen worden door wijkwerkers mogen niet overlappen met de toegestane activiteiten binnen de dienstenchequesector, dit om oneerlijke concurrentie te vermijden.

3.2. Individuele beroepsopleiding

De sector heeft de middelen om zijn werknemers degelijk op te leiden. Onze voorstellen om deze zo efficiënt mogelijk te benutten, kan u hierboven lezen. De jobs in de sector worden bovendien reeds grotendeels gefinancierd door publieke middelen. Systemen van individuele beroepsopleiding (IBO, FP, PFI) introduceren in deze sector heeft dan ook geen zin en is dus niet aan de orde.

3.3. ALE (Wallonië)

De huidige Waalse regering kondigde een grondige hervorming van de ALE's aan. De ALE's voelen zich bedreigd in hun voortbestaan. Voorlopig is er op regeringsniveau echter nog geen finale beslissing genomen. Als gevolg daarvan verkeert de sector al geruime tijd in onzekerheid.

We vragen de volgende regering snel klaarheid te scheppen, zodat de ALE's zich tijdig kunnen voorbereiden op de toekomst. Wat het ABVV betreft, hebben de dienstencheques echter nog steeds hun nut binnen de ALE's.

4. “Ja’ tegen echte arbeidsduurvermindering, “neen” tegen platte diefstal

Als vakbond zijn we voorstander van een collectieve arbeidsduurvermindering in de sector, mét behoud van loon op maandbasis natuurlijk. Dit kan de job (die, zoals we reeds zagen, fysiek en mentaal soms een zware tol eist) werkbaar houden tot aan het pensioen en ook de combinatie met het gezinsleven faciliteren. Bovendien zouden heel wat werknemers die nu deeltijds werken, kunnen overschakelen naar een voltijds arbeidsregime. Daardoor zouden meer werknemers in de sector een beroep kunnen doen op tijdskrediet en thematische verloven en ook op betere sociale rechten.

De wetgever voorziet tijdelijke RSZ-verminderingen om ook de werkgevers warm te maken voor collectieve arbeidsduurvermindering. Helaas zien we dat enkele bedrijven deze verminderingen willen opstrijken zonder werkelijk de arbeidsduur te verminderen, noch de brutolonen navenant te verhogen. Het gevolg: een hold-up op de kas van de sociale zekerheid ter waarde van enkele tientallen miljoenen.

We roepen de overheid op deze uitholling van het systeem een halt toe te roepen. Nieuwe richtlijnen moeten duidelijk maken dat deze manier van werken niet toegestaan is. De inspectiediensten moeten de betreffende bedrijven systematisch ten gronde onderzoeken. Onterecht verkregen RSZ-verminderingen moeten teruggeëist worden.

Trixxo en de valse collectieve arbeidsduurvermindering (CADV)

In het voorjaar van 2019 stelden we vast dat de groep Trixxo (meer dan 6500 werknemers), via uitgekiende constructies een ‘valse’ CADV tracht door te voeren. Indien Trixxo alle werknemers in dit systeem zou kunnen sluisen, kan het bedrijf tientallen miljoenen euro’s aan RSZ-verminderingen onrecht opstrijken.

Als vakbond beschermen we niet enkel onze leden en de werknemers, maar ook het algemeen belang, met name de sociale zekerheid. We kunnen niet toestaan dat deze ondermijnd wordt ten voordele van de winsten van enkele malafide ondernemers.

5. Regionalisering

De regionalisering van het systeem leidt logischerwijs tot verschillen in de regelgeving naargelang het gewest. Deze evolutie is onvermijdelijk en kan in sommige gevallen tegemoet komen aan de specifieke situaties in een bepaalde regio.

Wij pleiten er wel voor om een duidelijke sokkel van regelgeving - en vooral ook het sociaal overleg binnen de sector - op federale niveau te behouden.

6. Bescherming van de werknemers bij verlies van erkenning dienstenchequebedrijf schiet tekort

Wanneer de erkenning van een bedrijf wordt ingetrokken (bijvoorbeeld na malversaties), kan deze werkgever geen dienstencheques meer terugbetaald krijgen. De financiering droogt dus zeer snel op. De werknemers zijn hier vaak de dupe van. Zij krijgen dan geen loon meer uitbetaald. Ze blijven echter wel verbonden met de werkgever en kunnen dus geen beroep op doen werkloosheidsuitkeringen. Ook tijdelijke werkloosheid (vanwege overmacht) is geen optie.

We vragen de overheid op korte termijn hiervoor een oplossing uit te werken die zulke schrijnende toestanden kan vermijden en de nodige bescherming voorziet voor de werknemers.

7. Coachingprojecten: statuut van de coach uitklaren

De coachingprojecten in de sector worden fel geapprecieerd. Nieuwe werknemers krijgen de nodige begeleiding tijdens de eerste maanden in de sector, terwijl meer ervaren werknemers – met vaak heel wat kilometers op te teller – enkele uren per week op een minder fysiek belastende manier aan de slag kunnen als coach. Op sectorniveau is de afspraak gemaakt dat de coaches tijdens deze activiteit een uurloon krijgen dat €1 boven hun normale uurloon ligt.

Coaching is echter geen toegelaten activiteit met dienstencheques. Werknemers in PC 322.01 kunnen ook alleen maar werken onder een arbeidsovereenkomst dienstencheques, waarmee op zijn beurt enkel toegelaten activiteiten mee uitgevoerd mogen worden. Het is dus niet duidelijk hoe de activiteit van coaching in een arbeidscontract vastgelegd kan worden dat geldig is binnen PC 322.01.

Een combinatie van aanpassingen aan de regelgeving moet deze blinde

“ Het is niet duidelijk hoe de activiteit van coaching in een arbeidscontract vastgelegd kan worden dat geldig is binnen PC 322.01 ”

vlek in het systeem oplossen en de coaches klaarheid geven:

- De bevoegdheid van PC 322.01 moet uitgebreid worden zodat coaches (en op termijn misschien ook alle bedienden) onder dit PC vallen.
- Coaching moet als activiteit ook toegestaan worden binnen een arbeidsovereenkomst dienstencheques.

8. Erkenning als dienstenchequebedrijf: betere controle beschermt zowel

Enkele principes die dit systeem mee ondersteunen, blijven echter zoals ze zijn:

- De coaches kunnen rekenen op een loonsverhoging van €1.
- De werkgever staat in voor de kost van de coaching, niet de klant.

De verschillende regionale erkenningscommissies en controlediensten leveren reeds heel wat werk om er voor te zorgen dat enkel ondernemers met voldoende middelen, kennis en met goede bedoelingen actief kunnen worden in het systeem. Dat is geen overbodige luxe, aangezien de financiering van de sector voor een groot deel uit publieke middelen komt.

Sommige malafide ondernemers slagen er echter in door de mazen van het net te glippen, vaak met negatieve gevolgen voor werknemers, voor andere bedrijven in de sector en voor de staatskas.

Een ondernemer die al wat op zijn kerfstok heeft, zal geen erkenning voor zijn bedrijf krijgen als hij er rechtstreeks bij betrokken is (als zaakvoerder, eigenaar, ...).



9. Informatie over geleverde prestaties: werknemers en werkgevers op gelijke voet

Het is nu echter nog steeds mogelijk een stroman een bedrijf te laten oprichten en zo de erkenning te krijgen. Als het zaakvoerderschap later dan overgaat naar de (malafide of onbekwame) ondernemer, wordt de erkenning niet meer gecontroleerd. Sterker nog: de controlediensten en de erkenningscommissies zijn van deze overdracht doorgaans zelfs niet op de hoogte.

Om dit te vermijden lijkt het ons noodzakelijk de regelgeving aan te passen. Als een erkend bedrijf van zaakvoerder of eigenaar wisselt, dient er terug een controle te gebeuren.

Zowel de werkgevers, de overheid als de klanten kunnen via het systeem van Sodexo nu zien hoeveel cheques ze respectievelijk hebben ingeleverd, gesubsidieerd of besteld en uitgegeven. De werknemers zijn de enige actoren in het systeem zonder directe toegang tot de gegevens van de eigen prestaties. Zij zijn hiervoor afhankelijk van de goodwill van de werkgever. In de meeste gevallen is dit geen probleem.

Wanneer er echter een conflict ontstaat tussen werkgever en werknemer, bijvoorbeeld over al dan niet geleverde prestaties of ingeleverde cheques, plaatst dit de werknemer in een zeer zwakke positie.

Het is dus niet meer dan logisch dat werknemers via het online systeem (momenteel van Sodexo) eveneens zelf hun prestaties kunnen volgen.

Bronnen

- 1 / Health risks in the cleaning industry: a Belgian census-linked mortality study (1991-2011) - Laura Van den Borre & Patrick Deboosere (VUB, 2017). (pagina 4)
- 2 / Werkbaar en wendbaar werk in de dienstenchequesector – (IDEA Consult 2018), i.o. van het Werkbaarheidsfonds voor de Dienstencheques. (pagina 4)
- 3 / Rapport - Werkbaar werk in de dienstenchequebedrijven - Sectorale analyse op de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2016 Brussel - Ria Bourdeaud'hui, Frank Janssens, Stephan Vanderhaeghe (Stichting Innovatie en Arbeid, 2017). (pagina 4, 10)
- 4 / Empowering Domestic Workers: A Critical Analysis of the Belgian Service Voucher System - Sarah Mousaid, Kim Bosmans en Christophe Vanroelen (VUB, 2017). (pagina 6)

Contact

Issam Benali
Federaal secretaris
Issam.benali@accg.be
0498 28 05 93

Communicatiedienst :
Mada Minciuna
Madalina.Minciuna@accg.be
0471 84 33 52

Nota's

[illegible]

www.accg.be

ABVV
Dienstencheques
Samen sterk