



MEMORANDUM DIENSTENCHEQUES

2024

Quo vadis, huishoudhulp?

Blauwdruk voor een duurzame toekomst van de dienstenchequesector

Beste beleidsmaker,

Alles wordt duurder behalve onze huishoudhulp? Als het te mooi klinkt om waar te zijn, dan kan je ervan uitgaan dat het dat ook is. Dat is helaas ook hier het geval.

Dankzij het systeem van dienstencheques is de huishoudhulp de voorbije twee decennia uitgegroeid tot een stille kracht in veel Belgische huishoudens; maar liefst **1,2 miljoen gezinnen** doen er vandaag een beroep op. En daar profiteren we met zijn allen van.

- 150.000 huishoudhulpen in ons land kunnen rekenen op werkzekerheid.
- 1,2 miljoen gezinnen kunnen dankzij de steun van een huishoudhulp een betere balans vinden tussen werk en privé.
- Bedrijven zien minder (kandidaat-)werknemers (deeltijds) thuisblijven voor huishoudelijke taken.
- De overheid kan rekenen op een pak meer inkomsten doordat dienstencheques het zwartwerk in de sector hebben gehalveerd.

Wie het systeem van naderbij bekijkt, ziet evenwel hoe **fragiel** het is.

Dienstenchequebedrijven hebben vandaag amper of geen marge¹. Vele zijn zelfs **verlieslatend**. Oorzaak is de groeiende spagaat tussen uitgaven en inkomsten: terwijl dienstenchequebedrijven steeds meer kosten hebben, bijv. voor het verder verbeteren van de omkadering van huishoudhulpen, volgen de inkomsten niet navenant. De persoonlijke bijdrage die de Vlaamse gezinnen betalen, is sinds 2014 niet meer opgetrokken. De prijsstijgingen die sinds januari 2023 in Brussel worden toegepast, zijn niet doorgerekend aan bedrijven of huishoudhulpen. De meeste Waalse dienstencheques geven pas in juli 2024 recht op 1 euro extra voor bedrijven, als tegenprestatie voor verplichtingen die reeds vanaf januari van kracht worden.

Bovendien worden de subsidies van het Brussels Gewest en het Vlaams Gewest al jaren niet meer voor 100% geïndexeerd, terwijl de 100% Waalse indexering waartoe besloten werd bij de regionalisering van het systeem, op 1 januari 2024 afloopt.

Met Federgon onderschrijven we de visie van beleidsmakers dat we huishoudhulp zo toegankelijk mogelijk moeten houden. Net daarom trekken we aan de alarmbel. Willen we in ons land ook morgen genieten van de voordelen die dienstencheques bieden, dan moeten we vandaag actie ondernemen. Zonder maatregelen gaan onze dienstenchequebedrijven straks overkop en stuikt het hele systeem als een kaartenhuisje in elkaar.

Met dit memorandum reiken we een blauwdruk aan voor een opwaardering van de sector, met aandacht voor een duurzame financiering én een toekomstgericht loopbaanbeleid.

Federgon, Netwerk voor werk

Als we ons systeem van dienstencheques willen blijven koesteren... dan is het nú tijd voor actie.

Met Federgon staan we klaar om u daarbij te helpen. Met 5 zeer concrete voorstellen. En met onze jarenlange kennis en expertise in de sector.

Voorstel 1
duurzaam
financieel kader

Voorstel 2
uitbreiding van
activiteiten

Voorstel 3
transitie naar
andere sectoren

Voorstel 4
activering en
doelgroepen-
beleid

Voorstel 5
vermindering
minimum
arbeidsduur

Met dit memorandum reiken we een blauwdruk aan voor een opwaardering van de sector, met aandacht voor een duurzame financiering én een toekomstgericht loopbaanbeleid.

DE MAATSCHAPPELIJKE ROL VAN DE DIENSTENCHEQUE

De dienstensector biedt kansen aan kwetsbare profielen

De dienstensector is een **belangrijke werkgever voor werknemers in de tweede helft van hun carrière**. Maatschappelijk gezien is dat erg waardevol, zeker in tijden waarin werknemers het vanaf een bepaalde leeftijd steeds moeilijker hebben om werk te vinden.

- 38% van de werknemers in de sector is tussen 41 en 54 jaar oud.
- Maar liefst 19% (!) is 55 jaar of ouder.

Daarnaast is de sector een **belangrijke werkgever voor mensen die minder kansen krijgen in een volwaardig arbeidsstatuut**. Denk aan oudere mensen, alleenstaanden die kinderen ten laste hebben, kortgeschoold zijn, in een stedelijke omgeving wonen en afkomstig zijn uit een niet EU-land. Net die mensen zijn sterk vertegenwoordigd in de dienstensector.

De dienstensector is blij dat hij mensen met zo'n kwetsbaar profiel extra kansen op de arbeidsmarkt kan bieden. Helaas worden dienstensectorbedrijven daar vandaag in de praktijk vooral voor gestraft...

- Bedrijven met een bovengemiddelde instroom van werknemers in invaliditeit zijn een **responsabiliseringsbijdrage** verschuldigd aan de overheid.
- Aangezien werknemers met een kwetsbaar profiel een veel hoger risico lopen om arbeidsongeschikt te worden dan andere werknemers, zijn bepaalde sectoren die verhoudingsgewijs veel mensen met zo'n profiel tewerkstellen vrijgesteld van de responsabiliseringsbijdrage. Denk bijvoorbeeld aan maatwerkbedrijven en werkgevers van beschutte werkplaatsen.
- Dienstensectorbedrijven daarentegen, die verhoudingsgewijs ook veel mensen met een kwetsbaar profiel tewerkstellen, maar geen andere activiteit wettelijk mogen voorstellen, zijn níet vrijgesteld van de bijdrage.



De dienstensector biedt kansen aan kwetsbare profielen

Opdat de dienstensector zijn belangrijke maatschappelijke rol zou kunnen blijven vervullen, pleiten we met Federgon voor beleidsmaatregelen op twee fronten. **De sector heeft dringend nood aan een versteviging van het financieel kader en aan een modernisering van het loopbaanbeleid.** Enkel zo kunnen we de toekomst van de betrokken werknemers en bedrijven veiligstellen.

In dit memorandum reiken we **5 concrete voorstellen** aan om op beide fronten stappen vooruit te zetten.



VOORSTEL 1 – DUURZAAM FINANCIËEL KADER

Duurzaam financieel kader

Ons voorstel: verhoog de inruilwaarde per dienstencheque met € 5. Dat kan door het optrekken van de persoonlijke bijdrage die gebruikers betalen voor een cheque, een vermindering van de fiscale aftrek en het optrekken van de bijdrage van de overheid.

Van die € 5 investeren we € 3 in de werknemer en € 2 in de werkgever:

- € 1 voor een loonsverhoging voor werknemers
- € 2 voor een betere HR-omkadering voor werknemers, o.a. meer en betere mogelijkheden op het vlak van opleiding, coaching en begeleiding
- € 2 voor het herstel en de versteviging van de financiële toestand van werkgevers, zodat zij op een duurzame manier huishoudhulp kunnen blijven organiseren



Financieel kader



Voordelen: de dienstenchequesector is een stille kracht in onze maatschappij die mensen in een kwetsbare positie kansen op werkgelegenheid biedt, gezinnen een betere balans tussen werk en privé helpt vinden, bedrijven indirect helpt doordat hun werknemers een beroep kunnen doen op steun voor huishoudelijke taken, en extra inkomsten genereert voor de overheid door huishoudhulp uit de sfeer van zwartwerk te halen. Het financiële model van de sector staat evenwel op imploderen, waardoor al die voordelen straks dreigen te verdwijnen.

Context: de bijdrage van gebruikers voor dienstencheques is sinds 2014 niet verhoogd (dit is het geval in Vlaanderen) of werd onlangs met één euro verhoogd, maar zonder dat dit ten goede komt aan de dienstenchequebedrijven (dit is het geval in Brussel, en gedeeltelijk in Wallonië). Ook de bijdrage van de regionale overheden is al die jaren niet geïndexeerd aan 100%².

Als we daar nog aan toevoegen dat dienstenchequebedrijven (terecht) hun almaar stijgende kosten niet zomaar kunnen compenseren door administratieve kosten op te leggen aan de gebruikers (voor zover deze praktijk nog is toegestaan - in Wallonië wordt ze verboden vanaf 1 januari 2024 en in Brussel zou ze strikt gereguleerd moeten worden en bovendien vanaf 2025 onderworpen aan een dubbele goedkeuring door de werknemersvertegenwoordigers), dan begrijpen we waarom zoveel bedrijven vandaag niet langer economisch levensvatbaar zijn.

De recente studie van GraydonCreditsafe bevestigt dat sombere beeld van de sector. Zonder extra financiële zuurstof voor de werkgevers in de sector dreigt het systeem eerder vroeg dan laat te imploderen.

**VOORSTEL 2 –
UITBREIDING
VAN ACTIVITEITEN**

Uitbreiding van activiteiten

Ons voorstel: breid het toegelaten takenpakket van huishoudhulpen uit, zodat zij ander zinvol werk kunnen uitoefenen naast schoonmaaktaken. Waar nodig, kan het volgen van een opleiding gekoppeld worden aan het mogen uitoefenen van een bepaalde taak.

Bijkomende taken kunnen bijvoorbeeld het naar school brengen en ophalen van kinderen zijn, kinderen helpen opvangen naast school, oudere en/of zieke mensen thuis verzorgen, onervaren collega-werknemers coachen en/of opleiden op de werkvloer, strijkgoed ophalen bij en/of brengen naar een klant, collega-werknemers zonder rijbewijs of auto vervoeren naar klanten op locaties die moeilijk bereikbaar zijn met het openbaar vervoer, etc. Het spreekt voor zich dat in dit geval de lonen van de dienstenchequewerknemers, net zoals de kosten voor de gebruikende klant kunnen worden aangepast aan de activiteiten en het gevraagde aantal uren.



Uitbreiding van activiteiten



Context: door hun strikte takenpakket worden veel huishoudhulpen vandaag fysiek ongeschikt verklaard om hun job nog langer uit te oefenen. De werknemers in kwestie belanden daardoor in invaliditeit.



Voordelen: door het takenpakket van werknemers in de dienstenchequesector uit te breiden met andere zinvolle activiteiten, kunnen we én de fysieke belasting verminderen én het takenpakket verrijken. Op die manier kunnen huishoudhulpen rekenen op een gevarieerdere jobinhoud en kan wie fysiek niet langer in staat is om schoon te maken alsnog aan de slag blijven.

Dankzij de uitbreiding kunnen huishoudhulpen bovendien ondersteuning bieden voor taken waar mensen vandaag geen oplossing voor vinden.

VOORSTEL 3 – TRANSITIE NAAR ANDERE SECTOREN

Transitie naar andere sectoren

Ons voorstel: stel transitietrajecten open voor alle werknemers in de dienstenchequesector, niet enkel voor werknemers die ontslagen zijn en zich in hun opzeggingstermijn bevinden.

Laat omgekeerd werkgevers ook een transitietraject naar een fysiek minder belastende functie bij een andere werkgever voorstellen aan werknemers die definitief niet meer als huishoudhulp aan de slag kunnen. De werknemer beslist of hij akkoord gaat met het voorgestelde traject, en kan steeds terug naar zijn vorige job indien de nieuwe job zou tegenvallen.

Tijdens de periode van terbeschikkingstelling blijft de huidige werkgever het loon betalen. Aan het einde van het transitietraject dient de nieuwe werkgever de huishoudhulp met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur in dienst te nemen. De werknemer behoudt daarbij de anciënniteit, opgebouwd in het kader van zijn arbeidsovereenkomst bij het dienstenchequebedrijf.



Transitie naar andere sectoren



Voordelen: werknemers in de dienstenchequesector die de fysiek zware taken van een huishoudhulp niet meer aankunnen of die gewoon andere professionele horizons willen verkennen, kunnen op een veilige manier proeven van tewerkstelling in een andere sector.

De nodige wettelijke regelingen bieden werknemers bescherming tijdens én na een transitietraject. Zo blijven meer mensen op een duurzame manier aan het werk en stromen er minder mensen door naar invaliditeit.

Context: transitietrajecten zijn in het leven geroepen in het kader van de Arbeidsdeal. Zo'n traject houdt in dat ontslagen werknemers al tijdens hun opzeggingstermijn kunnen proeven van een nieuwe werkomgeving, met het oog op een duurzame instroom in een nieuwe job.

Door de voorwaarden die eraan verbonden zijn, komen heel wat werknemers in de dienstenchequesector vandaag niet in aanmerking voor zo'n traject. Dat is bijvoorbeeld het geval voor heel wat werknemers die definitief niet meer als huishoudhulp kunnen werken en invalide zijn verklaard. Maar ook voor werknemers die wél nog als huishoudhulp kunnen werken maar graag een andere professionele sector willen verkennen.

Gevolg? Heel wat werknemers uit de sector stromen door naar invaliditeit, terwijl ze aan de slag zouden kunnen blijven in een andere sector.

VOORSTEL 4 – ACTIVERING EN DOELGROEPENBELEID

Activering en doelgroepenbeleid

Ons voorstel: zorg via een gericht activerings- en doelgroepenbeleid dat meer mensen aan de slag gaan in de dienstenchequesector.

Federgon vraagt dat, in overeenstemming met de oorspronkelijke doelstelling van het dienstenchequestelsel, nl. het kansen bieden aan werkzoekenden met een zekere afstand tot de arbeidsmarkt, beslissingen inzake doelgroepenbeleid worden getoetst op de impact in de dienstenchequesector en indien nodig worden gecompenseerd via de inruilwaarde, zodat de sector zijn rol kan blijven spelen. In deze context vraagt Federgon om de beperkingen op de toegang tot impulssteunen op te heffen, die in elk van de gewesten voorzien zijn voor de aanwerving van werkzoekenden uit deze doelgroepen.



Activering en doelgroepenbeleid



Voordelen: door de beperkingen op doelgroepensteun op te heffen, wordt het financieel interessanter voor jongeren en langdurige werklozen om aan de slag te gaan in de dienstenchequesector en voor dienstenchequebedrijven om werkzoekenden uit die doelgroepen aan te werven. Doordat huishoudhulpen vier maanden nadat ze in dienst zijn getreden verplicht een contract van onbepaalde duur krijgen, wordt de creatie van van duurzamere jobs gegarandeerd.

Context: uit besparingsoverwegingen zijn de doelgroepenkortingen de voorbije maanden sterk ingeperkt.

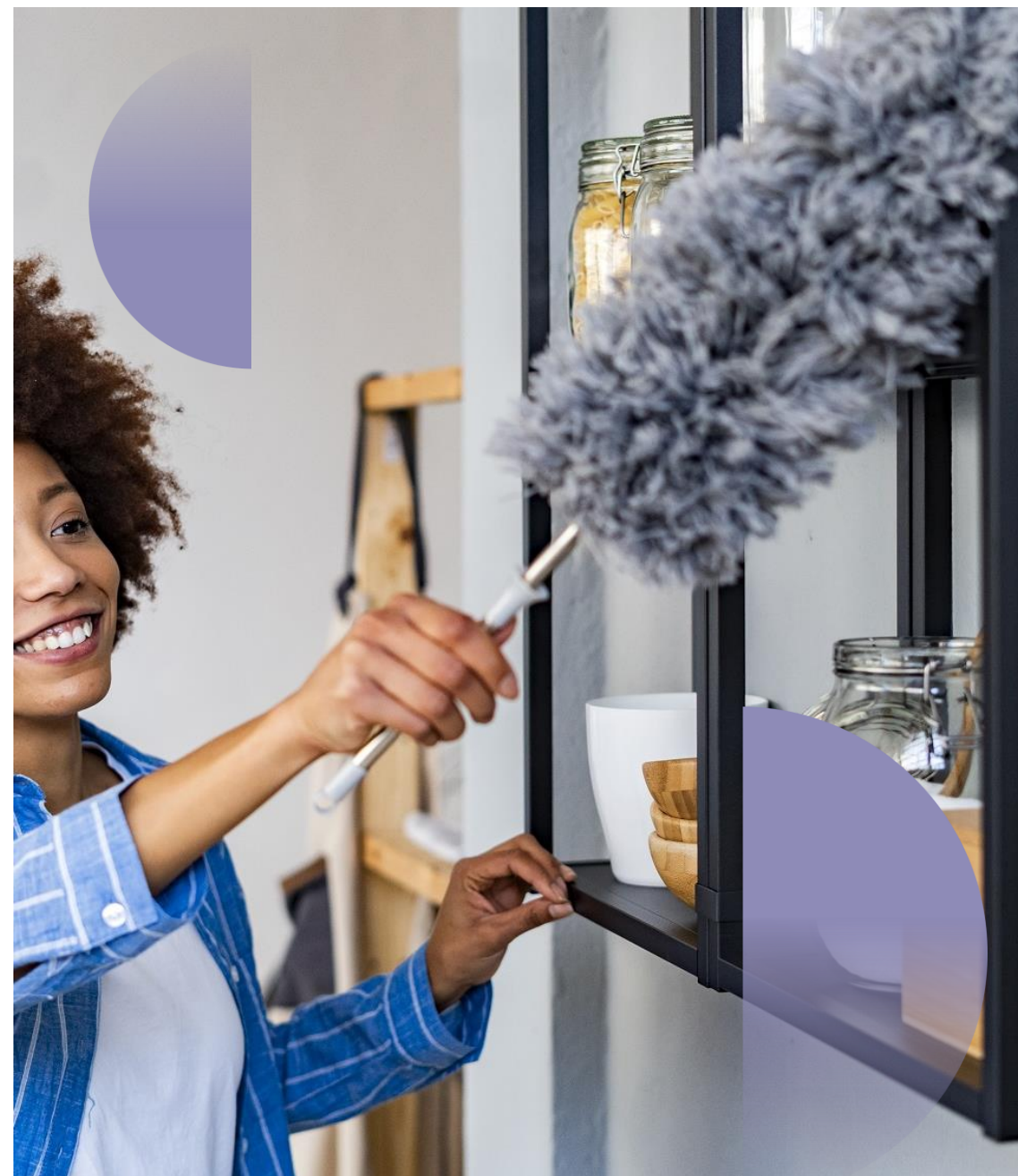
De afschaffing en uitfasering van de doelgroepenkortingen voor ouderen en midden-geschoolde jongeren in Vlaanderen betekent een extra kost voor de dienstenchequebedrijven. De personeelskost voor de beide doelgroepen neemt door de afschaffing aanzienlijk toe.

In Wallonië gelden de impulssteunen enkel nog voor arbeidsovereenkomsten van minimum twee maanden tot onbepaalde duur, in het Brussels Gewest geldt in de meeste gevallen een minimumduur van zes maanden. Die beperking zet een sterke rem op de instroom van nieuwe krachten, en dat terwijl in de dienstenchequesector een contract van onbepaalde duur sowieso al verplicht is vier maanden nadat iemand in dienst is getreden.

VOORSTEL 5 – VERMINDERING MINIMUM ARBEIDSDUUR

Vermindering minimum arbeidsduur

Ons voorstel: maak een uitzondering op de minimale wekelijkse arbeidsduur voor gepensioneerde mensen die actief willen blijven in de dienstenchequesector.



Vermindering minimum arbeidsduur



Voordelen: door een uitzondering te maken voor gepensioneerden, bieden we oudere mensen die dat willen de mogelijkheid om deeltijds aan de slag te blijven op een ritme dat zij kiezen. Ze kunnen zo ook een extra inkomen verwerven bovenop hun pensioen.

Ook voor de dienstenchequebedrijven en de gebruikers van dienstencheques biedt zo'n uitzondering enkel voordelen. Er is een groot tekort aan arbeidskrachten in de sector, elke extra kracht is met andere woorden meer dan welkom. Dat geldt zeker ook voor oudere werknemers die vaak jarenlang ervaring hebben.

Context: sommige huishoudhulpen die de pensioenleeftijd hebben bereikt, willen graag een stukje aan de slag blijven, bijvoorbeeld bij klanten (dienstenchequegebruikers) met wie ze een persoonlijke band hebben opgebouwd.

Door de minimale arbeidsduur (drie uren per prestatie) voor deeltijds werk in de dienstenchequesector³ kan dat enkel als ze met een onbepaalde duur overeenkomst minimum tien uur per week werken. Gepensioneerden die niet zoveel uren meer kunnen of willen werken, zijn daardoor verplicht om volledig te stoppen en kiezen voor andere activiteiten buiten de sector, zoals flexi-jobs of uitzendwerk.

Quo vadis, huishoudhulp?

Blauwdruk voor een duurzame toekomst van de dienstenchequesector

Beste beleidsmaker,

In heel wat andere landen kijken mensen met jaloezie naar onze dienstencheques. Onlogisch is dat niet: dankzij het systeem kunnen **150.000 mensen met weinig kwalificaties** in ons land rekenen op werkzekerheid en **1,2 miljoen gezinnen** op een betaalbare helpende hand thuis.

Dat is iets om te koesteren.

Wat andere landen vandaag niet zien, is hoe fragiel het systeem is. Ook in België zelf waren we daar lang blind voor. De noodkreet van de dienstenchequesector kon lang op weinig gehoor rekenen.

Het goede nieuws is dat daar verandering in is gekomen. De voorbije maanden is er veel gezegd en geschreven over de dienstenchequesector. Pers, politiek en publiek lijken allemaal te beseffen dat het zo niet verder kan.

Dat momentum moeten we aangrijpen om noodzakelijke hervormingen door te voeren. **Hervormingen waarmee de dienstenchequebedrijven de stabiliteit krijgen die nodig is om duurzaam te groeien.** En waarmee de dienstenchequewerknemers zien en voelen dat hun job écht wordt opgewaardeerd.

Als we ons systeem van dienstencheques willen blijven koesteren, dan is het nú tijd voor actie.

Met Federgon staan we klaar om u daarbij te helpen. Met vijf zeer concrete voorstellen. En met onze jarenlange kennis en expertise in de sector.

U kunt op ons rekenen.
Federgon, Netwerk voor werk

Voetnoten

- (1) Slide 2: meer dan de helft van de Vlaamse dienstenchequebedrijven was in 2022 verlieslatend, zo blijkt uit een analyse van GraydonCreditsafe. Het Departement Werk en Sociale Economie (WSE) concludeerde in zijn rentabiliteitsmonitor in 2019 al dat één op de drie Vlaamse dienstenchequebedrijven verlieslatend was. Volgens de studie van Idea Consult 2017 gemaakt voor de Waalse regio (de studie 2018-2020, de meest recente, heeft dit aspect niet uitgewerkt), "was het gemiddelde bedrijfsresultaat van de bedrijven die actief zijn in het Waalse stelsel van dienstencheques nul (€ -0,01 per dienstencheque) in 2017. Het evaluatieverslag 2022 van de dienstenchequeregeling in Brussel, uitgevoerd door Idea Consult en voorgelegd aan de Brusselse regering op 14 december 2023, bevestigt deze trend, zij het met variaties naargelang de maatschappelijke zetel van de onderneming (en indirect naargelang deze stedelijk of landelijk is). Het eindverslag kan [hier](#) nagelezen worden.
- (2) Slide 10: de indexering was tot voor kort gedeeltelijk in Vlaanderen en Brussel. In het Waalse Gewest, waar de indexering van de inruilwaarde volledig is sinds de regionalisering, zal dit niet meer het geval zijn vanaf 1 januari 2024.
- (3) Slide 22: art. 7 octies wet 20 juli 2001 – art 9 bis KB 12 december 2001.