

De dienstenchequejobs: springplank of valstrik voor mensen in armoede en bestaansonzekerheid?

Steunpunt tot bestrijding van armoede, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting (2007). *Strijd tegen armoede. Evoluties en perspectieven. Een bijdrage aan politiek debat en politieke actie*. Brussel: Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding.

Dit artikel is geïnspireerd op het hoofdstuk dat gewijd is aan de dienstencheques in het vierde twejaarlijks verslag van het Steunpunt tot bestrijding van armoede, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting, verschenen in december 2007. Het hoofdstuk is het resultaat van overleg met organisaties op het terrein die mensen in armoede of bestaansonzekerheid verdedigen of er mee samenwerken. Dat gaf aanleiding tot een fundamentele analyse en bevraging van het dienstenchequestelsel, eerder dan tot concrete beleidsaanbevelingen. Gezien beperkte voorgestelde aanpassingen aan het stelsel al voor heel wat maatschappelijke beroering zorgen, was het voorspelbaar dat ook ons hoofdstuk uiteenlopende en pittige, zowel positieve als negatieve, reacties zou uitlokken. Iets wat ons trouwens niet betreurenswaardig lijkt, omdat de betekenis van dienstencheques voor het arbeidsmarktbeleid en de maatschappelijke dienstverlening niet gering is.¹

Bevorderen dienstenchequejobs de professionele inschakeling van een kwetsbaar publiek?

Welke professionele inschakeling op welke arbeidsmarkt?

De discussie over de dienstencheques werd gekoppeld aan een ruimere gedachteswisseling over een aantal algemene arbeidsmarktontwikkelingen en over socioprofessionele inschakeling. Op die verbanden gaan we in dit artikel niet diep in. We verwijzen daarvoor naar het bewuste hoofdstuk in het Verslag 2007, evenals naar de hoofdstukken over arbeid in de vroegere twejaarlijkse verslagen van het Steunpunt armoedebestrijding.

We wensen hier enkel aan te stippen dat volgens menig deelnemer de dienstencheques passen in het huidige activeringsbeleid van werklozen. De beleidsnadruk ligt op het verhogen van hun capaciteit om (opnieuw) een job te vinden ('employability'). Nu wordt de waarde van begeleidings- en opleidingsacties in dit verhaal niet in twijfel getrokken, voor zover die 'op maat' zijn en uitzicht bie-

den op een job. Maar, zeker in de praktijk, lijken de potentiële positieve aspecten van activering het af te leggen tegen de negatieve, bestraffende kant. Meer bepaald wordt verwezen naar de verstrengde controle- en sanctieaanpak van werklozen²: leidt die er niet toe dat een deel werklozen bijna niet anders kan – willen ze niet in armoede of bestaansonzekerheid verzeild raken – dan in te gaan op werk-aanbiedingen? En dit terwijl sommige van die aanbiedingen hun maatschappelijke integratie niet of nauwelijks vooruithelpt...

Het dienstenchequestelsel laat weinig twijfel bestaan over zijn ambitie om professionele inschakeling te realiseren: *“De doelstelling van de maatregel is meervoudig: het creëren van nieuwe werkgelegenheid [...], voornamelijk voor laaggeschoolde werknemers, en het omzetten van zwartwerk in arbeid in loondienst (vooral in de sector van de poets hulp). Tevens biedt het stelsel van de dienstencheques aan PWA-werknemers de mogelijkheid om over te stappen naar een volwaardig werknemersstatuut.”* (IDEA Consult, 2005).

Maar het aanbieden van een job ‘op zich’ betekent nog niet dat beroepsinschakeling is verzekerd. Bijkomende voorwaarde is dat het om kwaliteitsvolle jobs gaat, of om tijdelijke jobs die daar een reëel uitzicht op bieden.³ Voor mensen in armoede die zich aanbieden op de arbeidsmarkt, vormen zulke jobs een noodzaak om te ontsnappen aan de inkomensonzekerheid.

Hieronder geven we een aantal argumenten pro en contra de stelling dat dienstencheques de professionele inschakeling van een kwetsbaar publiek bevorderen. Het afzonderlijk behandelen van de voor- en tegenargumenten verhoogt naar onze mening de leesbaarheid. We hopen echter dat daardoor de indruk niet ontstaat dat de meningen op dit vlak zwart-wit zijn. Tijdens het overleg kwam in elk geval een divers palet aan opinies naar boven, analoog aan de diversiteit van praktijken van de dienstenchequeverstrekkers zelf.

Wordt de inschakeling op de arbeidsmarkt beknott door de kwaliteit van de jobs...?

De deelnemers waren het er over eens dat de werkgever de deuren opengezet heeft voor het aanbieden van jobs van slechte kwaliteit. Hij laat namelijk een aantal belangrijke afwijkingen toe op de ar-

beidswet van 16 maart 1971. Zo is het mogelijk dat een werkgever in de beginperiode van tewerkstelling een onbeperkt aantal contracten van bepaalde duur aanbiedt, zonder dat dit leidt tot het sluiten van een contract van onbepaalde duur. Voor de categorie A-werknemers⁴ beslaat die beginperiode zes maanden. Bij de categorie B-werknemers gaat het om de eerste drie maanden.⁵ Voor beide categorieën werknemers (wel beperkt tot de beginperiode voor de categorie A) kan de werkgever bovendien afwijken van de verplichting van een arbeidsovereenkomst met een wekelijkse arbeidsduur van ten minste 1/3 van een voltijdse betrekking. In het geval van categorie B-werknemers dient zelfs de vereiste van een minimale ononderbroken arbeidsduur van drie uur per dag niet vervuld te worden, ook niet na de beginperiode. In de praktijk maakt vooral de interimsector gebruik van de mogelijkheden tot afwijking. Het aantal contracten van bepaalde duur in 2006 (641 472) was er veel hoger dan het aantal werknemers⁶ dat er in de loop van dat jaar was tewerkgesteld (36 077). Een andere indicatie uit de laatste officiële evaluatie van het stelsel: 44% van de werknemers uit interim-ondernemingen zegt over een deeltijdse job van minder dan 1/3 te beschikken, terwijl 94% van de werknemers uit de publieke of non-profitsector beweert een halftijdse tot voltijdse job te hebben. Maar de evaluatie wijst er ook op dat tijdelijke contracten soms doorlopen na de beginperiode, dus wanneer dit wettelijk niet meer toegestaan is (Idea Consult, 2007).

Het argument dat die afwijkingen nodig zijn om tegemoet te komen aan de noden van de gebruikers of kwetsbare werknemers van het stelsel, wordt door vele organisaties op het terrein betwist. Volgens hen hebben de meeste gebruikers helemaal geen behoefte om huishoudelijke taken te laten uitvoeren van minder dan drie uur per dag. Voor de werknemers heeft dit een extreme flexibilisering van de arbeidstijd als gevolg, wat een goede afstemming met het beroepsleven onmogelijk maakt. De mogelijkheden tot contractflexibilisering (opvolging van tijdelijke contracten, ‘minder dan 1/3’-deeltijdse job) creëren op hun beurt inkomensonzekerheid en beknotten de opbouw van een stabiel en behoorlijk inkomen uit arbeid, iets waaraan huishoudens in bestaansonzekerheid nochtans nood hebben.

Ook de regelgeving over andere aspecten van de arbeidsvoorwaarden vormen bron van kritiek. Het specifiek voor de dienstencheques opgerichte paritair subcomité (PC 322.01) waaronder dienstenchequewerknemers vallen,⁷ legt minimale loonvoorwaarden vast die een stuk nadeliger zijn dan diegene die gelden in de sectoren waar de activiteiten 'normaal' thuishoren (schoonmaak-, welzijnssector...). Zo bedraagt bijvoorbeeld momenteel het bruto-uurloon van een arbeider uit de laagste looncategorie in de schoonmaaksector (PC 121) 10,8 EUR tegenover 9,11 voor een arbeider onder PC 322.01.⁸ De evaluatiestudies bieden echter geen duidelijk zicht op de mate waarin dienstenchequeverstrekkers bovenminimale lonen (en extralegale voordelen) aanbieden. Bijgevolg is het moeilijk uit te maken of in de praktijk de loonkloof met de ondernemingen in de reguliere PC's kleiner of groter is. Wat er ook van zij, de minimale loonvoorwaarden kunnen, in combinatie met de soms heel kleine deeltijdse jobs en de vaak voorkomende financiële meerkosten (kinderopvang, mobiliteit...) bij de overgang naar werk, aanleiding geven tot 'inkomensvallen' voor de dienstenchequewerknemers of de huishoudens waartoe ze behoren.

Indien de dienstenchequejobs een opstap vormen naar beter of meer kwaliteitsvol werk, is het mogelijk dat de geboden arbeidsvoorwaarden slechts een tijdelijk negatief effect met zich meebrengen voor bestaansonzekere huishoudens. Maar dat impliceert dus dat de dienstenchequewerknemers doorstromen naar beter werk in dezelfde of een andere onderneming. Een longitudinaal onderzoek naar het parcours van de werknemers, die bijvoorbeeld in het jaarlijkse evaluatierapport wordt opgenomen, zou duidelijk kunnen maken of die evolutie heeft plaatsgevonden voor hen die vroeger in het stelsel actief waren.⁹ De situatie op het vlak van de arbeidsvoorwaarden doet vermoeden dat slechts een deel van de werknemers uit de – voor de kansengroepen typerende – carrousel van kortstondige en/of laagbetaalde jobs, afgewisseld met perioden van werkloosheid, raakt. Het feit dat de regelgeving geen stimuli of verplichtingen bevat voor kwaliteitsvolle vorming op de werkvloer, sterkt dat vermoeden. Het 'Opleidingsfonds Dienstencheques' wordt door organisaties op het terrein eerder als een doekje voor het bloeden beschouwd, te meer omdat bij de toekenning van de middelen uit dat fonds de kwaliteit van de opleidingen geen criterium vormt.

Ook op de arbeidsomstandigheden en de arbeidsinhoud werd kritiek geleverd. Sommigen beschouwen de zwaarte van de jobs (vooral in de schoonmaaksector) als een van de redenen waarom de werknemers deeltijdse jobs verkiezen en waarom doorstroming naar andere jobs wenselijk is. Gebrek aan ergonomisch materiaal bij het schoonmaken, vuile werkplekken in sommige ateliers, weinig contact met collega-werknemers, werden als andere knelpunten aangehaald. Door de bijna uitsluitend vrouwelijke bezetting van de dienstenchequejobs, komt automatisch ook de genderdimensie op de proppen. Volgens sommigen liggen die jobs in de lijn van een traditie van vrouwelijke onderwaardering op de arbeidsmarkt.

... of is dit een te simplistische voorstelling van de feiten?

Sommige kritieken werden genuanceerd of weerlegd tijdens het overleg. Ook ontvangen reacties op persberichten over ons verslag pleiten ervoor om het kind niet met het badwater weg te gooien. Zoals al gesuggereerd, beperken lang niet alle dienstenchequeverstrekkers zich tot de minimale vastgelegde bepalingen op het vlak van de kwaliteit van de arbeid. Dit geldt zowel voor de non-profitsector (buurt- en nabijheidsdiensten, invoegbedrijven, thuis- en gezinszorg...), voor publieke verstrekkers zoals OCMW's als voor commerciële ondernemingen. Daarnaast zijn in PC 322.01 de jongste tijd een aantal collectieve arbeidsovereenkomsten afgesloten, waardoor de dienstenchequewerknemers qua arbeidsvoorwaarden stilaan meer aansluiting vinden bij de werknemers in de 'reguliere' sectoren. Deelnemers halen aan dat vooral ondernemingen uit de sociale economie voor extra omkadering en opleiding zorgen, dat zij proberen een zo goed mogelijke invulling van de arbeidstijd en wekelijkse arbeidsduur te realiseren in samenspraak met hun werknemers, regelmatig teamoverleg met hen plegen... Ter illustratie en in reactie op ons verslag, enkele voordelen die een grote dienstenchequeonderneming, tevens erkend als invoegbedrijf, aan al zijn werknemers biedt: contracten van onbepaalde duur, gratis opleiding (inclusief taalopleiding) en werkbegeleiding, OMNIPAS van De Lijn (zeven dagen op zeven te gebruiken in heel Vlaanderen), drie tot vijf uren individuele begeleiding door maatschappelijk werkers...

De uitoefening van een kwaliteitsvolle job mag dan wel een cruciale maatstaf zijn bij de beoordeling van een succesvolle beroepsinschakeling, andere criteria tellen ook mee. Zo vormen voor heel wat kwetsbare werklozen jobs als dienstencheques in het huidig economisch bestel een van de weinige mogelijkheden op een tijdelijke of desgevallend duurzame job. Indien men afgaat op bepaalde persberichten en beleidsverklaringen, ontstaat de indruk dat 'er evenveel vacatures als werkzoekenden zijn'. Ervaringen van verenigingen en sommige analyses nuanceren op zijn minst dat beeld.¹⁰ Een zaakvoerder van een commerciële dienstenchequeverstreker gaf ons mee dat de meeste werknemers in zijn bedrijf allochtone poetsvrouwen zijn voor wie de dienstenchequejobs een eerste contact met de arbeidswereld en een eerste regulier arbeidscontract inhouden. Volgens hem is dat voor deze groep, mede door hun onvoldoende kennis van het Nederlands en door het gebrek aan een erkend diploma, zowat hun enige kans om aan werk te raken. Bij de personen die voorheen zwartwerk verrichten of zich in een activeringsmaatregel zonder of met een beperkte opbouw van socialezekerheidsrechten bevonden, speelt dan weer het gegeven van een volwaardig arbeidsstatuut als positief element van professionele inschakeling.

De laatste voorbeelden brengen ons bij de discussie naar de werkelijke jobcreatie door het dienstenchequestelsel. De kritiek daarop, onlangs opnieuw geformuleerd door HIVA-onderzoeker Pacolet (De Wolf, 2008), vond bijval bij een aantal deelnemers. Indien men het aantal gecreëerde jobs terugbrengt naar voltijdse equivalenten, wordt het succesverhaal van de jobcreatie sterk gerelativeerd. De evaluatiestudies laten momenteel niet toe om gefundeerde uitspraken te doen over deze kwestie, maar de werknemers- en gebruikersenquêtes wijzen er eerder op dat de dienstencheques slechts een marginaal effect hebben op de strijd tegen zwartwerk. Bij een deel van de jobs zou het wel eens om omzetting van bestaand werk kunnen gaan. Er zou ook een afroming ten nadele van de meest kwetsbaren plaatsvinden. Signalen die door anderen op hun beurt worden gerelativeerd, maar die in elk geval de vraag naar de bijdrage van het stelsel aan de professionele inschakeling scherp stellen en die het financieringsvraagstuk en de bredere sociale dimensie van de dienstencheques op de voorgrond plaatsen.

De bredere sociale dimensie van de dienstencheques

'Sociale inschakeling' in het voordeel van de werknemers?

De stelling over 'arbeid als maatschappelijk emancipatorisch instrument' is alom gekend: een job helpt 'inactieve' en arme personen uit hun sociaal isolement door de intrinsieke ontplooiingskansen die ze biedt en door de nieuwe sociale relaties waartoe ze aanleiding geeft.

De deelnemers zijn van mening dat een dergelijk causaal verband zeker niet altijd opgaat. Ten eerste zijn er heel wat werkzoekenden, net als werkenden, die hun sociale inschakeling ook via andere wegen proberen vorm te geven (bijvoorbeeld via vrijwilligerswerk). Ten tweede komen heel wat andere aspecten op de voorgrond wanneer men over sociale inschakeling spreekt (gezinssituatie, sociale contacten, hobby's, culturele participatie...). Bijgevolg, meteen een derde argument, beïnvloeden beleidsmaatregelen die inspelen op die aspecten ook de sociale inschakeling. Een laatste argument houdt verband met de kwaliteit van de arbeid. Jobs aangeboden aan het onderste segment van de arbeidsmarkt scoren vaak laag op een of meerdere kwaliteitsdimensies. Dat een lage score op dimensies als loonvoorwaarden en jobstabiliteit per definitie belemmerend werkt voor iemands maatschappelijke integratie, valt te betwijfelen. Het feit over een job te beschikken (tegenover de situatie van 'inactiviteit') kan wel degelijk emancipatorisch werken voor de persoon; het persoonlijk belang dat men aan arbeidsvoorwaarden hecht, is verschillend¹¹; personen met weinig arbeidsmarktkansen verwachten vaak ook weinig op het vlak van loopbaanuitbouw, waardoor zelfs een 'objectief' gemeten job van slechte kwaliteit hen relatief tevreden kan stellen. Daarentegen lijkt het moeilijk denkbaar dat arbeidssituaties met weinig individuele en collectieve (via teamoverleg en vakbondsvertegenwoordiging) inspraak vanwege de werknemers, weinig contacten met collega's, ongezonde of onveilige werkomstandigheden... bevorderend werken op het vlak van sociale inschakeling. Aspecten die juist worden aangeklaagd bij de dienstenchequejobs en ook te maken hebben met de eigenheid ervan, namelijk het verrichten van een individuele prestatie bij een (afwezige) gebruiker. Maar laten

we niet vergeten dat er verstrekkers zijn die precies werk maken van een goede omkadering van hun werknemers, teamoverleg, kwalitatieve taakin-vulling...

Tegemoetkoming aan de noden van de kwetsbare gebruiker?

Een deel ondernemingen uit de sociale inschakelingseconomie, in het bijzonder buurt- en nabijheidsdiensten en kleinere sociale economie-ondernemingen, richten hun dienstverlening op kwetsbare gebruikers. Buurtservice vzw Antwerpen legde tijdens het overleg uiteen hoe zij, in samenwerking met reguliere thuiszorgdiensten, op een heel flexibele wijze inspelen op de behoeften van buurtbewoners die met hun hulpvragen nergens anders terecht kunnen (bijvoorbeeld omdat hun vraag buiten het aanbod valt van de reguliere zorg qua taakinhoud, omdat ze op een wachtlijst staan bij een reguliere dienst en omdat ze een vraag hebben met een onregelmatig patroon). Maar die sector bezet in termen van werknemers – en zeker in termen van gebruikers die er een beroep op doen – slechts een klein deel van de dienstenchequemarkt. Wanneer men de publieke of privé-dienstenchequeverstrekkers zonder winst-oogmerk actief in de gezins- en bejaardenhulp erbij neemt, neemt het aandeel aan operatoren die zich op een kwetsbare doelgroep van gebruikers richten, ongetwijfeld toe. De evaluatiestudies geven echter niet aan welke verstrekkers zich op welk marktsegment oriënteren.

De maatschappelijke meerwaarden die deze operatoren vervullen voor de gebruikers, staan op het eerste zicht buiten kijf. Niettemin hebben velen vragen over de gevolgen voor de kwaliteit van de dienstverlening, wanneer met dienstencheques wordt gewerkt. Ze kaarten onder meer aan dat kwaliteitsbewaking en -controle niet in de regelgeving van het stelsel zijn opgenomen, bijvoorbeeld als voorwaarde voor de toekenning en het behoud van de erkenning als verstrekker. Zeker in de zorg-sector bestaat die vrees. Dat was onder meer een van de redenen tot het oprichten van een Platform voor Solidaire Zorg (2005) in Vlaanderen, dat zich kante tegen de – intussen goedgekeurde – invoering van dienstencheques in de kinderopvang.¹² Een andere reden van dat verzet was de vrees dat

op die manier de deur opengezet wordt voor de in-trede van vooral interimbedrijven en dus voor de commercialisering van de kinderopvang. Die bedrijven zouden zich dan toespitsen op de meest rendabele cliënten. Rekening houdend met hun geringere aandacht voor kwalificerende opleidingen voor werknemers, zou dit kwetsbare gebruikers nog meer fragiliseren, zo gaat de redenering verder. Sommigen gaan nog een stapje verder en zien een sluipende privatisering opduiken: enerzijds gekenmerkt door een toeloop van de financieel zwakste gebruikers naar de publieke en privé-non-profitzorgdiensten (met financieringsproblemen voor hen als gevolg), anderzijds door een verschuiving van een universele toegang tot publieke diensten naar een selectieve toegang in functie van het inkomen. Wat het laatste betreft, wijzen we er ook op dat huishoudens met een laag inkomen ofwel niet kunnen genieten van de fiscale aftrek van 30% per belastingplichtige (berekend op de totale aankoop), ofwel helemaal niet in staat zijn dienstencheques aan te schaffen.

Tegemoetkoming aan de nood voor een betere afstemming tussen het gezins- en beroepsleven?

Het gaat hier wel degelijk om een reële maatschappelijke nood, die in sterke mate gekoppeld wordt aan de toename van de vrouwelijke participatie op de arbeidsmarkt en van het aantal tweeverdieners-gezinnen en werkende eenoudergezinnen tijdens de laatste decennia. In combinatie met de stabiliteit, of zelfs lichte evolutie van de effectieve voltijdse gepresteerde arbeidsduur van mannen en vrouwen (Glorieux, Minnen & Vandeweyer, 2005) en de toegenomen prestatiedruk (zowel op als buiten het werk), zorgt dit voor toenemende werkstress en moeilijkheden op het vlak van afstemming tussen gezins- en beroepsleven. De dienstencheques komen aan die behoefte tegemoet op selectieve en individuele wijze (in functie van de financiële draagkracht van elk gezin). Ze bevatten echter geen stimulans voor huishoudens om minder te werken, terwijl uit verschillende studies blijkt dat zowel mannen als vrouwen daar nood aan hebben. Ten aanzien van de dienstenchequewerknemers in atypische uren verhogen ze zelfs de spanning tussen gezins- en beroepsleven. Zijn algemene preventieve maatregelen op dat vlak ten dienste van

iedereen dan niet een beter, of noodzakelijk aanvullend, antwoord?

Men mag in deze niet uit het oog verliezen dat ook gezinnen met een of meerdere niet-beroepsactieve leden nood kunnen hebben aan huishoudelijke hulp of thuiszorg. Dat geldt zeker bij een langduriger inactiviteit, die vaak hand in hand gaat met toenemende gezondheidsproblemen. Het valt evenwel op dat vooral werkzoekenden nauwelijks gebruik maken van het stelsel (Idea consult, 2006). Een deel ervan kan wellicht terecht bij de (inkomensgebonden) dienstverlening van reguliere thuiszorgdiensten, OCMW's... Maar wat gebeurt er wanneer zij hun weg naar die diensten niet vinden of wanneer hun inkomen net te hoog is om in aanmerking te komen voor de financieel voordeliger dienstverlening?

Een transfer van maatschappelijke gelden naar privéwinsten?

De twee voorgaande punten plaatsen de kwestie van de financiering van het dienstenchequesysteem centraal. De grootste knelpunten daarbij vormen volgens de deelnemers de ondoorzichtigheid van wat er met de gemaakte winsten gebeurt en de hoogte van de overheidssubsidies op zich.

Wat de sociale inschakelingseconomie betreft, lijkt het erop dat de herinvestering van de winst in maatschappelijke meerwaarden (door kwalitatieve jobcreatie, omkadering, buurtgerichte dienstverlening...) de evidentie zelve is. Niettemin merken sommigen op dat er ondernemingen zijn voor wie het label 'sociale economie' slechts een voorwendsel zou zijn om veel winst te maken of die over te hevelen naar een regulier bedrijf. Omgekeerd worden er veel meer vragen gesteld bij de maatschappelijke beweegredenen van – in de eerste plaats – de interimkantoren, maar wordt ook verwezen naar positieve praktijken op dit vlak bij grotere commerciële ondernemingen.

Enigszins paradoxaal lijkt dan misschien de vraag vanuit de sector om te voorzien in een voldoende hoge terugbetalingsvoorwaarde aan de onderneming (momenteel bedraagt die 20,3 euro per dienstencheque). Maar de koepelverenigingen uit de sociale economie en de Verenigingen van Steden

en Gemeenten merken bijvoorbeeld op dat de huidige betoelaging niet volstaat voor de investeringen in de anciënniteit en de omkadering van het personeel. Wanneer op termijn tewerkstellingssubsidies als SINE en ACTIVA aflopen, vrezen zij voor het voortbestaan van de dienstenchequejobs bij de verstrekkers die ze vertegenwoordigen. Niet verwonderlijk dat zij dan ook vragende partij zijn voor een koppeling van de overheidssubsidies aan vereisten op het vlak van kwaliteit van de arbeid (contracten van onbepaalde duur, omkadering, kwalificerende opleidingen...) dan wel van een specifiek regulerend kader voor hun type verstrekkers.

Los van die discussie, stellen sommigen zich de vraag of socialezekerheidsgelden wel dienen gebruikt te worden voor een stelsel dat geen arbeidsgebonden risico's of universele basisnoden dekt. Anderen hebben hiertegen geen bezwaar, zolang die gelden niet enkel commerciële, maar ook maatschappelijke doeleinden dienen.

Conclusie

De discussies tijdens het overleg in het Steunpunt maakte duidelijk dat een beoordeling van het dienstenchequestelsel een moeilijk en genuanceerd verhaal is. Dat is voor een groot stuk te wijten aan de diversiteit aan praktijken van de dienstenchequeverstrekkers. Maar de positieve praktijken die gesignaleerd werden, leken eerder 'ondanks' dan 'dankzij' de regelgeving van de dienstencheques tot stand te komen. In elk geval is de voortzetting van een debat over zowel fundamentele als kleinere beleidsingrepen aan het stelsel wenselijk. Daarbij beperkt men zich best niet tot de kwestie van de professionele inschakeling, maar houdt men ook de bredere sociale effecten van de dienstencheques voor ogen.

Henk Termote

Thierry Martin

Steunpunt tot bestrijding van armoede, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting

Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding

Noten

1. U kan de verschillende verslagen raadplegen op <http://www.armoedebestrijding.be/publicatiessteunpunt2jaarslijksverslag.htm>.
2. Wet houdende instemming met het samenwerkingsakkoord van 30 april 2004 tussen de Federale Staat, de Gewesten en de Gemeenschappen betreffende de actieve begeleiding en opvolging van werklozen.
3. In een vorig artikel in *Over.Werk* gaven we een mogelijke omschrijving van de kwaliteit van de arbeid (Termote, 2006). Het gaat om een complex van behoorlijke arbeidsvoorwaarden (loon, stabiliteit van betrekking, arbeidstijdindeling, opleidingsmogelijkheden...), arbeidsomstandigheden (gezondheid en veiligheid op de werkplek), arbeidsinhoud (zwaarte jobs, werkstress, participatiemogelijkheden...) en arbeidsverhoudingen. Belangrijk daarbij is dat alle aspecten gepromoot worden.
4. Zij genieten bovenop hun activiteit van een leefloon, financiële maatschappelijke hulp of een aanvullende werkloosheidsuitkering. De groep categorie A-werknemers staat in voor ongeveer 39% van het totaal aantal gepresteerde uren.
5. Categorie B-werknemers omvat iedereen die niet behoort tot de categorie A. Ze vertegenwoordigen ongeveer 61% van het totaal aantal gepresteerde uren.
6. Eigenlijk zou het gepaster zijn om te spreken over werknemers. Het overgrote deel van de jobs wordt namelijk door vrouwen ingevuld.
7. Dat is het geval indien de werkgever geen andere activiteiten dan buurtwerken en -diensten uitoefent waarvoor een specifiek en werkend paritair comité bevoegd is of wanneer erkende uitzendbureaus specifieke, zogenaamde 'sui-generis'-afdelingen dienstencheques oprichten in de schoot van hun onderneming.
8. Beiden met 0 maanden anciënniteit. Gebaseerd op http://www.groups.be/1_54.htm, geraadpleegd op 18/03/2008.
9. Hertogen (2006, 2007) legt in verschillende van zijn BuG-berichten de belangrijke methodologische tekortkomingen van de werknemersenquête in de evaluatierapporten bloot. De resultaten van de analyse naar het verloop van de werknemers in de evaluatie van het stelsel in 2005, gebaseerd op die werknemersenquête, dienen bijgevolg met de nodige voorzichtigheid benaderd te worden.
10. Zo zouden de officiële vacaturecijfers geen rekening houden met de 'match' tussen het profiel van de werkzoekende en de werkaanbieding, krijgen zeker de kansengroepen niet voldoende passende vacatures doorgestuurd (dit terwijl ze meer dan gemiddeld solliciteren op

werkaanbiedingen), blijven bepaalde vacatures in de databank staan wanneer ze al ingevuld zijn of staan ze er meerdere keren in... (Vlaams ABVV, 2007; Roels, 2007).

11. Uit onderzoek en diverse ervaringen bij verenigingen blijkt wel dat arbeidsvoorwaarden meestal wel een belangrijk aspect vormen bij de persoonlijke beoordeling van zowel professionele als sociale integratie. Slechte arbeidsvoorwaarden leiden bijgevolg niet zelden tot demotivatie, een terugplooiing op zichzelf en zelfs afhaken van de arbeidsmarkt.
12. Deze dienstencheques zijn wel beperkt tot een specifieke doelgroep en dekken welomschreven behoeften. De voorzieningen dienen ook erkend te worden door Kind en Gezin, dat tevens toeziet op de kwaliteit van de dienstverlening. Zie Decreet van 7 mei 2004 houdende de toekenning van dienstencheques voor kinderopvang, Belgisch Staatsblad, 18 augustus 2004.

Bibliografie

- De Wolf, K. 2008. Pak de poen met dienstencheques. *Tertio*, 89(417): 1-3.
- Glorieux, I., Minnen, J. & Vandeweyer, J. 2005. Meer vrouwen werken minder, minder mannen werken meer. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt W.A.V.*, 15(2-3): 138-144.
- Hertogen, J. 2006. En hoe zou het met de dienstencheques zijn. *Bug 27 – Bericht uit het Genesise*.
- Hertogen, J. 2007. Krachtlijnen en beschouwingen over het IDEA-Consult evaluatierapport 2006. Evaluatie 2006: 630 863 contracten voor 21 908 uitzendkrachten. *Bug 27 – Bericht uit het Genesise*.
- IDEA Consult. 2005. *Evaluatie van het stelsel van de dienstencheques voor buurtdiensten en -banen, Eindrapport*. Brussel.
- IDEA Consult. 2006. *Evaluatie van het stelsel van de dienstencheques voor buurtdiensten en -banen 2005, Eindverslag*. Brussel.
- IDEA Consult. 2007. *Evaluatie van het stelsel van de dienstencheques voor buurtdiensten en -banen 2006, Eindverslag*. Brussel.
- Platform voor Solidaire Zorg. 22 december 2005. *Het Platform Solidaire Zorg wil meer flexibele kinderopvang, maar geen dienstencheques*. Persbericht. [<http://www.acv-online.be/actueel/persberichten/detail/platformsolidairezorg.asp>].
- Roels, F. 6 juni 2007. Op zoek naar die half miljoen vacatures. *De Tijd*.
- Termote H. 2006. Arbeid, een kwetsbaar sociaal goed in de strijd tegen armoede. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt W.A.V.*, 16 (4): 163-180.
- Vlaams ABVV 2007 *Enquête "sluitende aanpak": een ABVV-onderzoek naar de kwaliteit van de VDAB-dienstverlening aan werklozen*. Brussel.