

BELGISCHE SENAAAT

ZITTING 2007-2008

29 JULI 2008

Voorstel van resolutie met betrekking tot de problematiek van de huishoudelijke economie

(Ingediend door mevrouw Miet Smet)

TOELICHTING

Situering

Huishoudelijke arbeid is van alle beroepen het werk dat zich het beste leent tot verbrokkelde werktijden, vaak voor verschillende werkgevers gedurende enkele uren per week. Het wordt verder gekenmerkt door een gebrek aan sociaal statuut en wordt voornamelijk uitgeoefend door vrouwen.

In het verleden werden deze huishoudelijke taken bijna uitsluitend uitgevoerd door thuisblijvende vrouwen. Maar door de intrede van de vrouw op de arbeidsmarkt en als gevolg van het feit dat vrouwen een hogere scholingsgraad bereiken en hun diploma te gelde willen maken, worden meer en meer huishoudelijke taken door derden verricht. Dit is ook al het geval voor taken die vrouwen vroeger opnamen en die intussen geprofessionaliseerd werden, zoals kinderopvang, bejaardenopvang, ...

Tot een aantal jaren geleden situeerde deze huishoudelijke arbeid zich bijna uitsluitend in het informeel of zwart circuit. Omwille van de preciaire situatie waarin deze zwartwerksters zich bevinden, is het belangrijk om te evolueren naar een volwaardig statuut voor de sector van de huishoudelijke economie.

In eerste instantie zal worden nagegaan welke de eigenschappen van huishoudelijke economie zijn, daarna zal worden onderzocht welke oplossingen

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 2007-2008

29 JUILLET 2008

Proposition de résolution relative à la problématique de l'économie domestique

(Déposée par Mme Miet Smet)

DÉVELOPPEMENTS

Contexte

De tous les métiers, le travail domestique est celui qui se prête le mieux à des horaires éclatés, à plusieurs employeurs pour quelques heures par semaine. Une autre caractéristique de ce travail est qu'il ne confère aucun statut social et qu'il est principalement exercé par des femmes.

Par le passé, lorsqu'elles restaient au foyer, les femmes accomplissaient quasiment à elles seules toutes les tâches ménagères. Mais depuis qu'elles ont fait leur entrée sur le marché du travail, qu'elles disposent d'un niveau d'instruction plus élevé et qu'elles veulent gagner leur vie grâce à leur diplôme, elles ont de plus en plus tendance à déléguer les tâches ménagères à des tiers. Une évolution analogue s'est produite pour certaines tâches que les femmes prenaient autrefois à leur charge et qui se sont entre-temps professionnalisées, comme l'accueil des enfants, la prise en charge des personnes âgées, etc.

Jusqu'il y a quelques années, ce travail domestique relevait presque exclusivement du circuit informel ou au noir. Eu égard à la situation précaire dans laquelle ces travailleuses au noir se trouvent, il est indispensable d'envisager l'instauration d'un statut à part entière pour le secteur de l'économie domestique.

On examinera d'abord quelles sont les caractéristiques de l'économie domestique, ensuite quelles solutions la Belgique s'est efforcée de mettre en place pour

men in België heeft trachten te ontwikkelen voor deze sector en welke werkwijzen men in andere Europese landen hanteert.

Algemeen kader van de huishoudelijke economie

1. Tijdsbesparende strategieën

Door de intrede van de vrouwen op de arbeidsmarkt en door het feit dat vrouwen een hogere scholingsgraad gaan bereiken en dit diploma ook te gelde maken, komt de beschikbare tijd voor vrouwen meer en meer onder druk te staan en moeten er keuzes gemaakt worden inzake tijdsbesteding.

Om deze schaarste op te lossen gaan vrouwen op zoek naar tijdsbesparende strategieën om deze huishoudelijke taken te beperken :

1/ Een herverdeling van huishoudelijke taken tussen mannen en vrouwen kan de tijdsdruk bij de vrouw verminderen. Deze strategie is tot op heden echter weinig succesvol gebleken.

De participatie van de man in het huishouden is wel degelijk aanwezig maar blijft beperkt, namelijk slechts de helft van de tijd die vrouwen spenderen in het huishouden. Mannen besteden meer tijd aan betaalde arbeid. Als men echter de tijd voor het huishouden, kinderen en betaalde arbeid samentelt, dan blijkt de vrouw in gezinssituaties meer, tot veel meer, te werken dan de man. Gemiddeld 3,5 uur meer dan de voltijds werkende man. Huishoudelijke taken zijn dus nog steeds in grote mate een zaak van vrouwen.

2/ Monetarisering of kapitaalsintensivering van het huishouden slaat op de toename van het aantal toestellen in het huishouden. Door tal van technologieën is de tijdsinvestering in huishoudelijke arbeid doorheen de vorige eeuw danig afgenomen. De wasmachine, koelkast, magnetron en vaatwasmachine hebben effectief bijgedragen tot een vermindering van het aantal uren dat een gezin nodig heeft voor huishoudelijke taken. Aangezien de meeste gezinnen momenteel over deze toestellen beschikken, kan men de vraag stellen of een verdere tijdsbesparing door middel van monetarisering nog mogelijk is.

3/ Als laatste mogelijkheid is er de uitbesteding van huishoudelijke arbeid. Met de uitbesteding van huishoudelijke arbeid bedoelt men het aannemen van een extern iemand om algemene huishoudelijke taken te verrichten. Steeds vaker maakt men de afweging hoeveel de uitbesteding van een uur huishoudelijke hulp kost, tegenover de winst die men maakt door zelf te gaan werken. Het loon van de minstverdienende,

ce secteur et, enfin, quelles sont les pistes suivies dans d'autres pays européens.

Cadre général de l'économie domestique

1. Stratégies permettant un gain de temps

Du fait de leur participation au marché du travail et compte tenu du fait qu'elles ont atteint un niveau d'instruction plus élevé et veulent aussi gagner leur vie grâce à leur diplôme, les femmes disposent de moins en moins de temps et doivent opérer des choix quant à leur emploi du temps.

Afin de remédier à ce manque de temps, les femmes se sont mises à la recherche de stratégies qui leur permettent de limiter le temps consacré aux tâches ménagères :

1/ La redistribution des tâches ménagères au sein du ménage permet à la femme de disposer de plus de temps pour elle. Mais cette stratégie ne s'est guère révélée efficace jusqu'à présent.

La participation des hommes aux tâches ménagères est bien réelle, mais elle demeure limitée puisque ceux-ci y consacrent cinquante pour cent de temps en moins que les femmes. Les hommes consacrent plus de temps au travail rémunéré. Toutefois, si l'on comptabilise toutes les heures consacrées aux tâches ménagères, aux enfants et au travail rémunéré, on constate qu'au sein de la famille, les femmes travaillent plus, voire beaucoup plus, que les hommes, c'est-à-dire en moyenne 3,5 heures en plus que l'homme qui travaille à temps plein. Les tâches ménagères restent donc en grande partie l'affaire des femmes.

2/ La monétarisation ou l'intensification en capital du travail domestique est liée à l'augmentation du nombre d'appareils ménagers. Le temps consacré aux tâches ménagères a baissé considérablement au cours du siècle dernier grâce à l'apparition de nombreuses technologies. La machine à laver, le frigo, le four à micro-ondes et le lave-vaisselle ont contribué de manière effective à réduire le nombre d'heures dont une famille a besoin pour effectuer les tâches ménagères. Étant donné qu'à l'heure actuelle, la plupart des familles disposent de ces appareils, on peut se demander si la monétarisation permettrait de réaliser encore des gains de temps supplémentaires.

3/ La dernière possibilité consiste à externaliser le travail domestique. On entend par là le fait de confier à une personne extérieure le soin d'accomplir des tâches ménagères générales. On a de plus en plus tendance à mettre en balance le coût d'une aide ménagère par rapport au gain généré par le travail rémunéré. Le salaire du conjoint qui gagne le moins — à l'heure actuelle, c'est encore la femme le plus souvent — est

momenteel nog vaak de vrouw, wordt afgewogen tegen de kost van het uitbesteden van huishoudelijke taken. Door de toename van de scholing en de stijging van het inkomen van vrouwen, is de relatieve kost van het uitbesteden van huishoudelijke arbeid kleiner aan het worden.

Anderzijds zien we ook de toename van de uitbesteding van het bereiden van maaltijden. Dit gebeurt op tal van manieren, hetzij door de kant-en-klaar maaltijden, hetzij door restaurantbezoek of door de hoofdmaaltijd te verschuiven naar de kantine van de arbeidsplaats. Uit de Belgische voedselconsumptiepeiling van 2004 blijkt dat de jongere generatie, met name mensen tussen 19 en 29 jaar, opvallend vaker de maaltijden buitenshuis nuttigen dan oudere generaties. Hoewel Vlaanderen een klassiek voedingspatroon heeft, is ook hier een stijgende trend te merken naar kant-en-klaar maaltijden. De groep die hier het meest beroep op doet zijn de hogeropgeleide, jongere personen zonder kinderen. Mannen blijken meer kant-en-klaar maaltijden te gebruiken dan vrouwen.

Twee specifieke doelgroepen uit de samenleving hebben de grootste behoefte aan de uitbesteding van deze huishoudelijke hulp: de 30 tot 39-jarigen en de 60-plussers. De eerste groep doet hier in eerste instantie een beroep op ter ontlasting van een bijzonder drukke levensfase; de tweede groep om zich te kunnen bezighouden met andere interesses of omdat zij fysiek niet of moeilijker in staat zijn om deze huishoudelijke taken uit te voeren.

2. Kenmerken van huishoudelijk werk verricht door derden

In dit onderdeel wordt er verder ingegaan op de kenmerken van de huishoudelijke arbeid, die door derden wordt uitgevoerd. Dit gaat specifiek over het werk in de particuliere sector. Schoonmaak bij bedrijven is reeds gestructureerd en gecommercialiseerd, en maakt in die zin dan ook geen deel uit van het verdere onderzoek.

Kenmerken van dit uitbestede huishoudelijk werk zijn:

1/ het wordt meestal verricht door vrouwen;

Het aandeel van vrouwen in de sector van huishoudelijke arbeid is aanzienlijk. Uit de cijfers van STATBEL blijkt dat dit bijna voor 100 % een zaak van vrouwen is.

mis in balance avec le coût de l'externalisation des tâches ménagères. Sous l'effet de l'augmentation du niveau d'instruction et des revenus des femmes, le coût relatif de l'externalisation du travail domestique va diminuant.

En outre, on observe que la préparation de repas est, elle aussi, soumise à une externalisation croissante, qui peut revêtir diverses formes: ainsi, on peut opter pour des plats préparés ou se rendre dans un restaurant ou encore prendre son repas principal à la cantine de son lieu de travail. L'enquête de consommation alimentaire belge de 2004 montre que les jeunes générations, à savoir les personnes âgées de 19 à 29 ans, prennent nettement plus souvent leurs repas à l'extérieur que les générations précédentes. Bien qu'elle se caractérise par un comportement alimentaire classique, la population flamande a elle aussi de plus en plus tendance à opter pour les plats préparés. Ceux qui y ont le plus souvent recours sont des personnes jeunes qui ont une formation supérieure et qui n'ont pas d'enfants. On constate aussi que les hommes sont de plus grands consommateurs de plats préparés que les femmes.

Au sein de la population, il y a deux groupes cibles spécifiques qui ont le plus besoin de l'externalisation du travail domestique, à savoir, d'une part, les personnes de 30 à 39 ans et, d'autre part, les personnes de 60 ans et plus. Si les premières délèguent l'accomplissement des tâches ménagères à des tiers, c'est avant tout parce qu'elles veulent alléger leur quotidien au cours d'une phase particulièrement chargée de leur vie, les secondes le font parce qu'elles souhaitent se consacrer à d'autres activités ou parce qu'elles ne sont plus ou de moins en moins aptes physiquement à exécuter ces tâches elles-mêmes.

2. Caractéristiques du travail domestique effectué par des tiers

Dans cette partie, nous examinerons plus en détail les caractéristiques du travail domestique accompli par des tiers. Il s'agit spécifiquement du travail effectué chez des particuliers. Dans les entreprises, le travail de nettoyage est déjà structuré et commercialisé. Il n'entre donc pas dans le cadre de la présente analyse.

Les caractéristiques de ce travail domestique externalisé sont les suivantes:

1/ il est accompli le plus souvent par des femmes;

La proportion de femmes dans le secteur du travail domestique est considérable. Les chiffres de STATBEL montrent que le travail ménager est presque à 100 % l'apanage des femmes.

Doorheen de tijd is er geen toename vast te stellen van het aantal mannen die huishoudelijke arbeid verrichten; met andere woorden er is geen evolutie naar meer gelijkheid tussen vrouwen en mannen te bemerken. De problematiek van de huishoudelijke economie kan dus niet los van gelijke kansen gezien worden.

2/ het wordt meestal in het « zwart » verricht;

De sector van de huishoudelijke arbeid situeert zich bijna volledig in het zwarte of informele circuit. Uit een onderzoek van 2007 naar zwartwerk in de Europese Unie blijkt dat de Belgische ondervraagden huishoudelijke diensten als voornaamste vorm van zwartwerk aanduiden. Ook in Luxemburg, Roemenië, Nederland, Frankrijk en Finland is dit het geval. Als gevolg van het grote aandeel zwartwerk zijn er weinig tot geen officiële cijfers bekend over de totale omvang van de schoonmaaksector. Schattingen uit studies in de jaren '90, spreken over 260 000 à 295 000 poetsvrouwen in het grijze of zwarte circuit in België.

Waarom is er veel zwartwerk in de sector van het huishoudelijk werk ?

Veel particulieren zijn niet voldoende bekend met de arbeidswetgeving om op te treden als werkgever en om officieel een poetsvrouw aan te nemen. Bovendien zijn de financiële kosten en administratieve lasten gepaard gaand met een officieel statuut niet interessant, noch voor de werkgever, noch voor de werknemer, en verkiest men bijgevolg zwartwerk.

3/ het vertoont meestal verbrokkelde werktijden voor verschillende werkgevers gedurende enkele uren per week;

4/ de werknemers hebben geen statuut;

5/ ze hebben geen recht op sociale bescherming;

6/ de werknemers zijn nauwelijks op de hoogte van hun rechten en kunnen op elk moment ontslagen worden;

7/ en ze zijn niet gesyndiceerd; er is dus weinig vakbondsinteresse.

Werken in het zwarte circuit heeft een aantal negatieve gevolgen voor de werknemers: deze werken zonder schriftelijk contract, kennen geen ontslagregeling en hebben geen statuut. Ze kunnen niet genieten van sociale bescherming en doen bijgevolg niet aan pensioenopbouw en hebben geen ondersteuning ingeval van ziekte. Door het ontbreken van een statuut zijn de werknemers erg afhankelijk van de werkgever. De meeste vrouwen werken over verbrokkelde werktijden voor verschillende werkgevers en zijn afhankelijk van

Le nombre d'hommes qui effectuent les tâches ménagères n'a pas tendance à augmenter au fil du temps; en d'autres termes, il n'y a pas d'évolution vers une plus grande égalité entre les femmes et les hommes. La problématique de l'économie domestique est donc indissociable de celle de l'égalité des chances.

2/ il est généralement effectué « au noir »;

Le secteur du travail domestique se situe presque totalement dans le circuit du travail au noir ou dans le circuit informel. D'après une enquête sur le travail au noir dans l'Union européenne qui a été réalisée en 2007, les personnes interrogées en Belgique considèrent les prestations domestiques comme la principale forme de travail au noir. C'est aussi le cas au Luxembourg, en Roumanie, aux Pays-Bas, en France et en Finlande. Étant donné la grande proportion de travail au noir, les chiffres officiels sur le volume total du secteur des tâches ménagères sont pour ainsi dire inexistantes. D'après des estimations basées sur des études réalisées dans les années 90, la Belgique compterait 260 000 à 295 000 femmes de ménage dans le circuit du travail gris ou noir.

Pourquoi y a-t-il beaucoup de travail au noir dans le secteur du travail domestique ?

Beaucoup de particuliers ne sont pas suffisamment familiarisés avec la législation du travail pour adopter le statut d'employeur et engager une femme de ménage en officiel. De plus, les charges financières et administratives qui vont de pair avec un statut officiel ne sont intéressantes ni pour l'employeur ni pour le travailleur, si bien que l'on privilégie alors le travail au noir.

3/ le travail domestique est généralement basé sur des horaires fractionnés, à raison de quelques heures par semaine pour plusieurs employeurs différents;

4/ les travailleurs n'ont aucun statut;

5/ ils n'ont pas droit à une protection sociale;

6/ les travailleurs sont rarement au courant de leurs droits et peuvent être licenciés à tout moment;

7/ et ils ne sont pas syndiqués; ils ne témoignent donc de guère d'intérêt pour les syndicats.

Le circuit du travail au noir a plusieurs effets pervers pour les travailleurs: sans contrat écrit, ils peuvent être licenciés à n'importe quel moment et n'ont aucun statut. Ils ne peuvent bénéficier d'aucune protection sociale, ce qui veut dire qu'ils ne cotisent donc pas pour leur pension et n'ont droit à aucune aide en cas de maladie. Étant donné l'absence de statut, les travailleurs sont fort dépendants de l'employeur. La plupart des femmes prestent des horaires fractionnés pour plusieurs employeurs et dépendent du jeu local

het lokale spel van vraag en aanbod. Velen onder hen werken bovendien deeltijds: de vraag is echter of dit een vrije keuze is. Gezien het hier zwartwerk betreft, zijn de werknemers niet gesyndiceerd en neemt de vakbond het niet voor hen op.

De schoonmaaksector is daarenboven een sector die weinig tot geen kwalificaties vergt. Dit maakt dat de sector zich in eerste instantie richt tot laaggeschoolden. Uit het genderzakboekje 2005 blijkt dat slechts 35,8% van de laaggeschoolde vrouwen in België aan het werk is, wat bijzonder laag is, ook ten opzichte van het Europees gemiddelde. Al deze factoren samen maken dat de sector een lage status en weinig aanzien kent. Tot op heden zijn initiatieven om kwalificaties of nivellering in de sector te brengen, weinig succesvol.

Ondanks de stijgende vraag naar huishoudelijke diensten, is er echter geen stijgende trend in de lonen van de huishoudelijke werksters waar te nemen. Een bron spreekt over de vervangbaarheid van deze arbeid: indien de kost te hoog ligt, is de neiging groot om deze taken zelf uit te voeren, aangezien ze geen specifieke kwalificaties vereisen. Een andere bron geeft als oorzaak de lage werkloosheidsuitkeringen die mensen aanzetten tot zwartwerk om het inkomen alsnog te vergroten aan. Ook een groot aantal migranten zonder toegang tot het formele circuit, houdt het aanbod zwartwerkers hoog, en ondergraaft het loon van de huishoudelijk werkster.

Migranten

Een gedeelte van het zwartwerk in het huishouden wordt verricht door migrantenvrouwen. Doordat deze migranten vaak niet over de nodige papieren beschikken, — hetzij een werkvergunning, hetzij een verblijfsvergunning — kunnen zij niet in het formele circuit terecht. Zwartwerk in de huishoudelijke sector is één van de weinige mogelijkheden om arbeid te verrichten en om inkomsten te verwerven. Deze groep verdient speciale aandacht aangezien uit onderzoek blijkt dat er vaak misbruik gemaakt wordt van deze migrerende werksters. Allereerst hebben deze vrouwen te maken met dezelfde willekeur als andere personen die, in het zwart, huishoudelijk werk verrichten. Maar aangezien zij vaak illegaal in het land zijn, komt daar naar nog eens bij dat vrouwen uit deze groep meestal « geïsoleerd » leven en afhankelijk zijn van hun werkgever. Ze worden vaak uitgebuit (zeer lage, zelfs ontbrekende bezoldiging en lange werkdagen) door hun werkgever en stoten soms op geweld. Degenen die daarentegen wel legaal in het land zijn en die over een werkvergunning beschikken, zijn vaak het slachtoffer van chantage in verband met

de l'offre et de la demande. En outre, un grand nombre d'entre elles travaillent à temps partiel, mais l'on peut se demander si c'est le fruit de leur libre choix. Étant donné qu'il s'agit en l'occurrence de travail au noir, les travailleurs ne sont pas syndiqués et leurs intérêts ne sont pas défendus par un quelconque syndicat.

Le secteur du nettoyage est de surcroît un secteur qui requiert peu voire pas de qualifications. De ce fait, ce secteur s'adresse avant tout aux personnes faiblement qualifiées. D'après le « *genderzakboekje 2005* » (mémento sur la thématique du genre), il s'avère qu'en Belgique, à peine 35,8% des femmes peu scolarisées travaillent, ce qui est extrêmement peu, même par rapport à la moyenne européenne. La combinaison de tous ces facteurs aidant, le secteur n'a qu'un statut très bas et mal considéré. Jusqu'à présent, les initiatives pour augmenter les qualifications dans ce secteur ou pour l'uniformiser se sont avérées peu fructueuses.

En dépit de la demande croissante de prestations ménagères, l'on n'observe toutefois pas de tendance à la hausse au niveau des salaires des travailleuses domestiques. Une source évoque l'instabilité de ce travail: si son coût est trop élevé, on est vite enclin à exécuter soi-même ces tâches, étant donné qu'elles ne requièrent pas de qualifications spécifiques. Une autre source indique que le faible montant des allocations de chômage incite à travailler au noir pour arrondir quelque peu les fins de mois. De même, un grand nombre d'immigrés n'ont pas accès au secteur officiel et maintiennent une offre importante de travailleurs au noir, tirant ainsi vers le bas le niveau de salaire des femmes de ménage.

Immigrés

Une partie du travail au noir dans le secteur domestique est effectuée par des femmes immigrées. Bien souvent, elles ne peuvent pas accéder au circuit officiel parce qu'elles ne disposent pas des papiers indispensables, qu'il s'agisse d'un permis de travail ou d'un permis de séjour. Les prestations au noir dans le secteur domestique sont l'une des rares possibilités d'effectuer un travail rémunéré. Ce groupe mérite une attention particulière étant donné que des études ont révélé que les travailleuses immigrées sont souvent victimes d'abus. Tout d'abord, ces femmes sont confrontées au même arbitraire que les autres personnes qui travaillent au noir comme femmes de ménage. Mais à cela s'ajoute que, comme elles sont souvent en situation illégale dans le pays, les femmes de ce groupe vivent généralement dans l'isolement et se trouvent à la merci de leur employeur. Elles sont souvent exploitées (rémunérations très faibles, voire inexistantes, et longues journées de travail) et parfois victimes de violences. En revanche, celles qui sont en situation légale dans le pays et qui disposent d'un permis de travail sont souvent victimes de chantage à

het al dan niet verlengen van hun werkvergunning. Rond de problematiek van deze migrantenvrouwen zijn een aantal actiegroepen werkzaam. Gezien dit een heel specifiek aspect van het huishoudelijk werk betreft, wordt dit niet in dit voorstel van resolutie behandeld.

Au pairs

Au pairs zijn een aparte categorie binnen de huishoudelijke sector. Het betreft jongeren die huishoudelijke taken verrichten bij een gastgezin in het buitenland. Zij krijgen hiervoor kost en inwonen en meestal een beperkte vergoeding. In België hebben de au pairs een apart statuut, dat duidelijk de rechten en plichten van au pair en gastgezin vastlegt. Onder meer de maximumarbeid en de minimale verloning zijn vastgelegd. De regelgeving verschilt echter van land tot land. De au pairs zijn in het verleden vaak misbruikt als goedkope arbeidskrachten voor de huishoudelijke sector. Omwille van de specifieke situatie die per land verschilt en het feit dat het een erg kleine groep betreft, is dit aspect niet verder uitgewerkt in dit voorstel van resolutie.

Maatregelen om de huishoudelijke arbeid uit het zwart circuit te halen

Indien men van huishoudelijke arbeid een volwaardig beroep wil maken dan moet er een strategie ontwikkeld worden om een statuut aan huishoudelijk werk bij derden te geven. In verschillende Europese landen werden daartoe pogingen ondernomen. De elementen, waarmee dan rekening gehouden werd, zijn de volgende:

1/ Formele huishoudarbeid moet qua kostprijs concurrentieel zijn met de zwarte arbeid, anders blijven de gebruikers een beroep doen op zwarte arbeid.

2/ Om formele huishoudarbeid concurrentieel te maken met zwartwerk zal de overheid moeten tussenkomen in de kosten en administratieve lasten van het statuut.

3/ De kosten van het statuut houden voornamelijk verband met het verzekeren van minimum sociale-zekerheidsrechten voor de werknemer en een eventuele fiscale aftrek voor de werkgever.

4/ De organisatie van de sector moet verzekerd worden, bijvoorbeeld, door het inschakelen van een interimkantoor of door de organisatie van plaatselijke werkgelegenheidsagentschappen. Er is immers nood aan een punt waar vraag en arbeid zich op de arbeidsmarkt ontmoeten.

propos de la prolongation de leur permis de travail. Plusieurs groupes d'actions travaillent sur le thème de ces femmes issues de l'immigration. Étant donné qu'il s'agit d'un aspect très spécifique du travail domestique, nous ne l'examinerons pas dans la présente proposition de résolution.

Jeunes filles au pair

Les jeunes filles au pair constituent une catégorie à part du secteur domestique. Il s'agit de jeunes filles qui effectuent des tâches domestiques dans une famille d'accueil à l'étranger. En échange, elles reçoivent le gîte et le couvert et généralement une rémunération limitée. En Belgique, les jeunes filles au pair bénéficient d'un statut spécial, qui définit clairement les droits et obligations de la jeune fille au pair et de sa famille d'accueil. Le législateur a notamment défini la durée maximale du travail et la rémunération minimale. Mais la réglementation diffère d'un pays à l'autre. Dans le passé, les jeunes filles au pair ont souvent été exploitées comme main-d'œuvre bon marché dans le secteur domestique. Comme il s'agit d'un groupe très restreint et que sa situation spécifique varie d'un pays à l'autre, cet aspect ne sera pas approfondi dans la présente proposition de résolution.

Mesures pour sortir le travail domestique du circuit du travail au noir

Si l'on veut faire du travail domestique une profession à part entière, il faut élaborer une stratégie pour donner un statut aux travaux ménagers effectués chez des tiers. Plusieurs pays européens ont effectué des démarches en ce sens. Les éléments qu'ils ont pris en compte sont les suivants:

1/ Le coût du travail domestique proprement dit doit être concurrentiel par rapport au travail au noir, à défaut de quoi les usagers continueront de recourir au travail au noir.

2/ Pour rendre le travail domestique proprement dit concurrentiel par rapport au travail au noir, les autorités doivent intervenir dans les frais et dans les charges administratives du statut.

3/ Les frais liés au statut servent avant tout à garantir au travailleur un minimum de droits en matière de sécurité sociale et à l'employeur une déduction fiscale éventuelle.

4/ L'organisation du secteur doit être assurée, par exemple en faisant appel à une agence d'intérim ou en ayant recours aux agences locales pour l'emploi. Il est nécessaire de créer un espace où la demande et l'offre de main-d'œuvre se rencontrent sur le marché du travail.

Voor de overheid is een evolutie naar een volwaardig statuut van huishoudelijke arbeid een goede zaak. In tegenstelling tot zwartwerk vormt legale arbeid een belastbare vorm van inkomen, brengt het een vermindering van het aantal werklozen met zich mee, is het een stap naar meer gelijkheid tussen vrouwen en mannen en voor een aantal personen een eerste stap naar sociale promotie. Arbeid is immers van belang voor het welzijn en de maatschappelijke integratie.

De overheid kan ertoe overgaan de maatregelen die de huishoudelijke arbeid uit het zwart circuit moeten halen te subsidiëren; het gedogen van zwartwerk en het missen van belastbare arbeid is immers ook een vorm van inkomstenvermindering voor de overheid.

De Belgische overheid heeft in het verleden al enkele pogingen ondernomen om het huishoudelijk personeel uit het zwarte circuit te halen.

1. Dienstboden

In 1970 (wet 24 april 1970) richtte men het Paritair Comité nr. 153 op voor de dienstboden. Het bleek echter geen succes; dit Paritair Comité is nooit echt actief geweest en werd bijgevolg op 1 juni 1999 opgeheven. Sindsdien vallen de dienstboden onder PC nr. 100, het aanvullend Paritair Comité voor de werklieden. Het koninklijk besluit nr. 483 betreffende de RSZ-verminderingen voor de indienstneming van een eerste persoon als huishoudpersoneel, is nog steeds van kracht. De impact van deze maatregel blijft doorheen de tijd erg beperkt, zowel in aantal werknemers als in bedragen.

2. PWA

Het concept van de Plaatselijke Werkgelegenheidsagentschappen (PWA) dateert van 1987 onder minister Michel Hansenne maar het bleef beperkt tot een handvol gemeenten.

In maart 1994 werd het stelsel in het kader van het Globaal Plan voor werkgelegenheid, concurrentievermogen en sociale zekerheid grondig verbeterd en bijgestuurd door minister van Arbeid, Miet Smet. Het PWA-agentschap werd verplicht ingevoerd in iedere gemeente, waarbij de keuze werd gelaten om dit per gemeente of per groep van gemeenten te doen. Een werkloze die langer dan 2 jaar werkloos was, werd automatisch ingeschreven in het PWA-stelsel. Bepaalde groepen werklozen, zoals diegenen die als PWA'er hadden gewerkt in het oude stelsel of mensen die in de laatste 36 maanden 24 maanden werkloos waren, mochten steeds vrijwillig inschrijven in het

L'évolution vers un statut à part entière pour le travail domestique est une bonne chose pour l'État. Contrairement au travail au noir, le travail déclaré produit des revenus imposables, entraîne une diminution du nombre de chômeurs, et constitue une avancée vers plus d'égalité entre les femmes et les hommes et, pour certaines personnes, un premier pas sur la voie de la promotion sociale. En effet, le travail est un vecteur de bien-être et d'intégration sociale.

Les pouvoirs publics peuvent décider de subventionner les mesures destinées à sortir le travail domestique du circuit au noir, car s'ils tolèrent le travail au noir, le travail officiel générant des revenus imposables est réduit d'autant, ce qui entraîne un manque à gagner au niveau des recettes publiques.

Dans le passé, les autorités belges ont déjà fait quelques tentatives visant à sortir le personnel domestique du circuit au noir.

1. Travailleurs domestiques

La Commission paritaire n° 153 pour les travailleurs domestiques a été créée en 1970 (par la loi du 24 avril 1970). Cela ne fut pourtant pas une réussite; cette Commission paritaire n'a jamais été réellement active et fut donc supprimée le 1^{er} juin 1999. Depuis lors, les travailleurs domestiques ressortissent à la CP n° 100, la Commission paritaire auxiliaire pour ouvriers. L'arrêté royal n° 483 portant réduction des cotisations patronales de sécurité sociale pour l'engagement de travailleurs domestiques est toujours d'application. L'impact de cette mesure est resté très limité au fil du temps, aussi bien par le nombre de travailleurs concernés que par les montants en jeu.

2. ALE

Le concept des Agences locales pour l'emploi (ALE) est né en 1987 à l'initiative du ministre Michel Hansenne, mais le système était alors limité à une poignée de communes.

Ce système a été considérablement réformé et adapté par la ministre du Travail Miet Smet, en mars 1994, dans le cadre du Plan global pour l'emploi, la compétitivité et la sécurité sociale. La nouvelle réglementation imposait de créer une ALE dans chaque commune, tout en laissant la possibilité de le faire par commune ou par groupe de communes. Les personnes qui étaient au chômage depuis plus de 2 ans étaient inscrites automatiquement dans le système ALE. Certains groupes de chômeurs, comme ceux qui avaient travaillé en tant que travailleurs ALE sous l'ancien système ou ceux qui avaient été au chômage durant 24 mois au cours des 36 mois écoulés, avaient

PWA-stelsel. Een andere wijziging van het systeem hield in dat nu ook steden en gemeenten PWA-werknemers konden tewerkstellen.

De PWA-cheque zorgde ervoor dat een werkloze tot 45 uur per maand (er bestaan uitzonderingen) kon werken, met behoud van zijn werkloosheidsuitkering en de voordelen gelinkt aan dit statuut, zoals recht op kinderbijslag, recht op pensioen en recht op gezondheidszorg. De RVA voorziet bovendien in een arbeidsongevallenverzekering voor de PWA-werknemer. De agentschappen hebben de verplichting minstens 25 % van hun begroting te besteden aan de scholing en opleiding van hun werknemers.

De doelstelling van dit PWA-systeem was driedig:

- Ingaan op de vraag naar huishoudelijke diensten die niet of nauwelijks in het reguliere circuit werden aangeboden;
- Langdurig werklozen integreren in de arbeidsmaatschappij;
- Zwartwerk bestrijden.

De PWA's zijn zeker een succes geworden, aangezien zij vele werklozen opnieuw werk bezorgden. Vanaf de hervorming in 1994 tot 1998 steeg het aantal PWA-ers spectaculair, tot meer dan 35 000 PWA-werknemers.

Met de wet van 7 april 1999 werd het systeem opnieuw herwerkt, en sindsdien kan men spreken van een werknemer/werkgever relatie. Ook de term vergoeding werd gewijzigd tot loon.

Vanaf 1 maart 2004 mochten werklozen geen huishoudelijke taken meer verrichten in het kader van de PWA. Deze taken werd overgenomen door de dienstencheques. Hierdoor daalde het aantal werklozen tewerkgesteld in een PWA aanzienlijk.

In het PWA-stelsel konden werklozen ook aan de slag als stadswachter in opdracht van een plaatselijke overheid. De stadswachter had specifieke taken, zoals preventie, toezicht en aanwezigheid op openbaar vervoer of gebouwgroepen. Het systeem van stadswachter in een PWA-statuut is uitdovend; dit wordt overgenomen door het ACTIVA-systeem.

Hoewel verschillende taken konden uitgevoerd worden in dit PWA-systeem, lag de nadruk op huishoudelijke taken bij particulieren. Vooral vrouwen (82,5% van de PWA-ers in 2007), die langdurig werkloos en laaggeschoold waren, werden via dit systeem geactiveerd. De PWA's zijn er zeker in

toujours la possibilité de s'inscrire volontairement au système ALE. Le système avait aussi été modifié de manière à permettre également aux villes et aux communes d'engager des travailleurs ALE.

Le chèque ALE permettait à un chômeur de travailler jusqu'à 45 heures par mois (sauf exceptions) en conservant son allocation de chômage et les avantages liés à ce statut, tels que le droit aux allocations familiales, à la pension et aux soins de santé. L'Onem prévoyait en outre pour le travailleur ALE une assurance couvrant les risques liés aux accidents du travail. Les agences étaient, quant à elles, tenues de consacrer au moins 25 % de leur budget à la formation de leurs travailleurs.

Ce système ALE avait un triple objectif:

- répondre à la demande de services domestiques qui ne sont pas ou rarement proposés dans le circuit régulier;
- intégrer les chômeurs de longue durée dans la société du travail;
- lutter contre le travail au noir.

On peut affirmer que les ALE ont été une réussite, compte tenu du grand nombre de chômeurs qu'elles ont remis au travail. Depuis la réforme en 1994 jusqu'en 1998, le nombre de travailleurs ALE a augmenté de manière spectaculaire jusqu'à dépasser les 35 000.

Le système a de nouveau été revu par la loi du 7 avril 1999 et l'on peut parler, depuis lors, d'une relation de type travailleur/employeur. Le terme d'indemnité a également été remplacé par celui de rémunération.

Depuis le 1^{er} mars 2004, les chômeurs ne peuvent plus effectuer des tâches domestiques dans le cadre du système ALE. Ces tâches ont été rattachées au système des titres-services, faisant ainsi baisser considérablement le nombre de chômeurs occupés dans une ALE.

Le système ALE permettait aussi d'engager des chômeurs en tant qu'assistant de prévention et de sécurité pour le compte d'une autorité locale. L'assistant de prévention et de sécurité assumait des missions spécifiques, telles que la prévention, la surveillance et la présence sur la voie publique ou à proximité de groupes de bâtiments. Le régime d'assistant de prévention et de sécurité sous statut ALE est éteint et a été rattaché au système ACTIVA.

Même si les tâches effectuées dans le cadre du système ALE étaient des plus diverses, ce système mettait malgré tout clairement l'accent sur les tâches ménagères chez des particuliers. Ce sont principalement des femmes (82,5% des travailleurs ALE en 2007), chômeuses de longue durée et peu qualifiées,

geslaagd een specifieke doelgroep terug aan het werk te krijgen en dat op een legale, reguliere manier. Maar huisvrouwen die in het zwart gingen poetsen, kwamen niet in aanmerking voor het PWA-systeem. Bovendien zijn er weinig gegevens bekend over de doorstroming vanuit het PWA-systeem naar de reguliere arbeidsmarkt.

Pluspunten van PWA-systeem :

- Activeert langdurig werklozen;
- Zorgt voor aanbod van betaalbare huishoudelijke arbeid;
- Draagt bij tot het vermijden van zwartwerk.

Minpunten van PWA-systeem :

- Is geen oplossing voor niet-werkloze huishoudelijk werksters;
- Houdt de werkloosheidsval in stand, regulier werken wordt financieel oninteressant;
- Door verdwijning van taken en de concurrentie van activa en de dienstencheques komt het stelsel onder druk.

3. Dienstencheques

Het systeem van dienstencheques werd op 1 april 1999 met een proefproject van twee jaar gelanceerd door minister van Arbeid, Miet Smet. De bedoeling van dit proefproject was om tegemoet te komen in de kosten van schilder- en behangwerken in de hoofdverblijfplaats van natuurlijke personen en op die manier het zwartwerk in de sector te vermijden. De werken moesten uitgevoerd worden door erkende ondernemingen en de helft van de werken konden gefinancierd worden met een maximum van 40 000 frank. Het enorme succes van het initiatief werd duidelijk doordat het voorziene budget reeds na vier maanden op was.

Minister van Arbeid Onkelinx paste dit dienstenchequestelsel aan. Op 20 juli 2001 werd de wet tot bevordering van de buurtdiensten en -banen, die het systeem van dienstencheques introduceerde, gepubliceerd. De organisatie en een gedeelte van de financiering berustte aanvankelijk bij de gewesten maar sinds januari 2004 beheert men dit federaal. De gewesten kunnen wel nog steeds afzonderlijk diensten toevoegen tot het dienstenchequestelsel.

In het dienstenchequestelsel neemt een erkende onderneming werknemers in dienst die bij de particulier of de gebruiker het huishoudelijk werk gaan uitvoeren. De gebruiker betaalt de 6,70 euro, de

qui ont été activées grâce à ce système. Les ALE ont certainement réussi à remettre au travail un groupe cible spécifique, et ceci d'une manière légale et régulière. Cependant, le système ALE ne concernait pas les femmes aux foyers qui vont faire du nettoyage au noir. En outre, peu de données sont disponibles sur la transition du système ALE vers le marché du travail régulier.

Avantages du système ALE :

- il active des chômeurs de longue durée;
- il propose une offre de travail domestique à des prix abordables;
- il contribue à lutter contre le travail au noir.

Inconvénients du système ALE

- il ne résout pas le problème des travailleuses domestiques non-chômeuses;
- il fait subsister le piège à l'emploi en rendant le travail régulier inintéressant d'un point de vue financier;
- le système est compromis à cause de l'abandon de certaines tâches et de la concurrence avec les systèmes ACTIVA et des titres-services.

3. Titres-services

La ministre du Travail, Miet Smet, a lancé le système des titres-services le 1^{er} avril 1999, sous forme d'un projet pilote. Ce projet pilote avait pour but de participer aux frais de travaux de peinture et de tapissage effectués dans la résidence principale de personnes physiques et de lutter ainsi contre le travail au noir dans ce secteur. Les travaux en question devaient être réalisés par des entreprises agréées, et la moitié des travaux pouvait être financée avec une intervention plafonnée à 40 000 francs belges. Le fait que le budget prévu ait été épuisé après seulement quatre mois est un signe manifeste de l'énorme succès que rencontra cette initiative.

La ministre du Travail suivante, Mme Onkelinx, a adapté ce système de titres-services. Le 20 juillet 2001 a été publiée la loi visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité, qui a instauré le système des titres-services. L'organisation et une partie du financement étaient initialement prises en charge par les Régions, mais depuis janvier 2004, cette compétence est fédérale. Néanmoins, les Régions peuvent toujours, chacune de leur côté, ajouter de nouveaux services au système des titres-services.

Dans le cadre du système des titres-services, une entreprise agréée engage des travailleurs qui vont effectuer des tâches ménagères chez un particulier ou un utilisateur. L'utilisateur paye les 6,70 euros, et

erkende onderneming vordert het verschil tussen de aankoopprijs (6,70 euro) en de terugbetalingswaarde (20,28 euro) terug van de overheid. De gebruiker heeft recht op 30 % belastingvermindering met een maximum van 2310 euro aan aankoopbedragen van dienstencheques; dit betekent dus maximaal 693 euro belastingvermindering.

De taken die mogen uitgevoerd worden in het kader van dienstencheques zijn: schoonmaken, ramen lappen, wassen en strijken, bereiden van maaltijden, kleine occasionele naaiwerken, allen in de privé-sfeer. Uitzonderlijk mogen er buiten het huis van de gebruiker volgende taken worden uitgevoerd: levering van huishoudelijke boodschappen, extern strijkatelier (en kleine occasionele naaiwerken) en begeleid transport van bejaarden of minder-mobiele mensen.

Dienstencheque-arbeid staat open voor iedereen en geeft recht op legaal werk met een arbeidsovereenkomst en rechten op sociale bescherming. De dienstencheque werknemers zijn opgesplitst in twee categorieën, A en B. Werknemers uit categorie A genieten een RVA of OCMW-uitkering en moeten starten in een contract van 6 maanden met een minimum van 3u per begonnen prestatie en de verplichting om bijkomende uren te aanvaarden. Zij blijven genieten van een inkomensgarantie-uitkering. Nadien is er ook de verplichting voor de werkgever om een, minstens halftijds, contract van onbepaalde duur voor te leggen. Iedere andere werknemer kan instappen in het stelsel van de dienstencheques, categorie B genaamd. Zij starten met een contract van 3 maanden waarna de werknemer een arbeidscontract krijgt van onbepaalde duur.

Aanpassingen aan het systeem

Sinds 1 januari 2006 is het systeem van dienstencheques uitgebreid met moederschapshulp voor vrouwelijke zelfstandigen. Deze moederschapshulp bestaat uit 105 dienstencheques, indien het kind is geboren op 1 mei 2007 of later. (70 indien het kind geboren is tussen 1 januari 2006 en 30 april 2007). Deze vrouwelijke zelfstandigen ontvangen deze dienstencheques via de sociale verzekeringskassen voor zelfstandige werknemers. Tegen december 2006 waren er 1 624 zelfstandige werkneemsters ingeschreven voor moederschapshulp.

Een andere wijziging in het systeem van de dienstencheque midden 2007 is het gebruik van de dienstencheque voor flexibele en occasionele kinderopvang door werkende eenoudergezinnen met kinderen jonger dan 4 jaar. Deze dienstencheques zijn

l'entreprise agréée récupère auprès de l'État la différence entre le prix d'achat (6,70 euros) et la valeur de remboursement (20,28 euros). L'utilisateur a droit à une réduction d'impôt de 30 %, avec un plafond de 2310 euros d'achat de titres-services, ce qui correspond donc à une réduction d'impôt maximale de 693 euros.

Les tâches qui peuvent être effectuées dans le cadre du système des titres-services sont le nettoyage, le lavage des vitres, la lessive et le repassage, la préparation des repas et les petits travaux de couture occasionnels, le tout dans la sphère privée. À titre exceptionnel, les tâches suivantes peuvent être accomplies en dehors de la maison de l'utilisateur: livraison de courses, atelier de repassage externe (et petits travaux de couture occasionnels) et transport accompagné de personnes âgées ou de personnes à mobilité réduite.

Le travail dans le régime des titres-services est ouvert à tout le monde et donne droit à un emploi légal assorti d'un contrat de travail et de droits à une protection sociale. Les travailleurs titres-services sont répartis en deux catégories, A et B. Les travailleurs de la catégorie A bénéficient d'une allocation de l'ONEm ou du CPAS et doivent commencer avec un contrat de 6 mois prévoyant au minimum 3 heures par prestation entamée et l'obligation d'accepter des heures supplémentaires. Ils continuent à bénéficier d'une allocation de garantie de revenu. Signalons ensuite l'obligation, pour l'employeur, de proposer un contrat à durée indéterminée correspondant au moins à un mi-temps. Tout autre travailleur peut participer au système des titres-services, dénommé catégorie B. Les travailleurs de cette catégorie débutent par un contrat de 3 mois, après quoi ils se voient proposer un contrat de travail à durée indéterminée.

Adaptations apportées au système

Depuis le 1^{er} janvier 2006, le système des titres-services prévoit également une aide à la maternité en faveur des travailleuses indépendantes. Cette aide à la maternité consiste en 105 titres-services, si l'enfant est né le 1^{er} mai 2007 ou après (et 70 titres-services si l'enfant est né entre le 1^{er} janvier 2006 et le 30 avril 2007). Les travailleuses indépendantes concernées reçoivent ces titres-services par le biais des caisses d'assurances sociales pour travailleurs indépendants. En décembre 2006, quelque 1 624 travailleuses indépendantes étaient inscrites pour bénéficier de l'aide à la maternité.

Autre modification apportée au système des titres-services, à la mi-2007: la possibilité pour les ménages monoparentaux et professionnellement actifs avec enfants de moins de 4 ans d'utiliser les titres-services pour l'accueil flexible et occasionnel des enfants. Ces

bedoeld voor acute, occasionele noden omwille van de arbeidssituatie van deze gezinnen. Het gaat over opvang aan huis. Het gebruik ervan werd pas goed-gekeurd na lange discussies.

Eenoudergezinnen kunnen tussen de 5 en de 40 cheques aankopen per jaar; de prijs van de cheque varieert van 1,67 euro tot 6,70 euro, afhankelijk van het inkomen. De gezinnen kunnen hiermee een werknemer van een aangesloten onderneming aan huis laten komen. De erkenning van aangesloten ondernemingen is pas gestart halverwege 2007.

Aanvankelijk was de terugbetalingswaarde van de dienstencheque vastgelegd op 23,56 euro per uur. Dit is in eerste instantie gedaald tot 21 euro. Vanaf januari 2007 werd de terugbetalingswaarde door de federale overheid opnieuw verlaagd tot 20 euro.

De sector vreesde voor de rendabiliteit van de ondernemingen maar dit blijkt tot op heden niet zo te zijn. Voor zover de cijfers bekend zijn, heeft de verlaging van de terugbetalingswaarde door de overheid geen negatieve impact gehad op het aantal erkenningsaanvragen voor dienstencheque-ondernemingen. Ook het aantal ondernemingen dat zijn erkenning heeft opgezegd, is heel beperkt. Wel kent de rendabiliteit per type onderneming grote verschillen. Voor gemeenten en OCMW is de marge het kleinst, voor PWA-agentschappen is ze erg hoog.

De dienstencheque: een succesverhaal ... met toch ook een aantal pijnpunten.

Waar er in 2004 5 619 745 dienstencheques werden ingediend, is dit in 2007 geëvolueerd naar 48 986 941. Ook het aantal ingeschreven gebruikers is spectaculair gestegen: van 120 247 in 2004 tot 598 375 in 2007. Het aantal erkende ondernemingen steeg van 758 in 2004 naar 1 720 in 2007.

Het stelsel van de dienstencheques zorgde tegen het einde van 2005 voor een nettojobcreatie van 27 949 jobs. Dit is beduidend hoger dan de 25 000 tegen 2007 die aanvankelijk voorzien waren. In de loop van 2006 hebben 61 759 personen gewerkt in het kader van de dienstencheques, terwijl er op 31 december 2006 41 598 als dienstenchequewerknemer werkten. Er is met andere woorden een verloop van ongeveer 1/3. Voor het jaar 2006 bedraagt de brutokostprijs van het stelsel van de dienstencheques ruim 507,8 miljoen euro. Door directe terugverdieneffecten vloeit 40% terug naar de staatskas. De geraamde nettokostprijs in 2006 bedraagt 308,1 miljoen euro.

titres-services servent à répondre aux besoins aigus occasionnels découlant de la situation professionnelle des ménages en question. Il s'agit dans ce cas d'un accueil à domicile, dont l'application n'a été approuvée qu'au terme de longues discussions.

Les familles monoparentales peuvent acheter entre 5 et 40 titres-services par an, à un prix variant de 1,67 euro à 6,70 euros par chèque, en fonction du revenu. Ces titres leur permettent de faire venir chez elles un travailleur d'une entreprise affiliée. L'agrément des entreprises affiliées n'a commencé qu'à la mi-2007.

La valeur de remboursement du titre-service avait été fixée initialement à 23,56 euros l'heure. Ce montant a été ramené dans un premier temps à 21 euros, avant que le gouvernement fédéral ne le réduise à nouveau à 20 euros en janvier 2007.

Si le secteur craignait pour la rentabilité des entreprises, il apparaît aujourd'hui que ces craintes n'étaient pas fondées. Pour autant que les chiffres soient connus, l'abaissement de la valeur de remboursement par le gouvernement n'a eu aucun impact négatif sur le nombre de demandes d'agrément en qualité d'entreprise de titres-services. Le nombre des entreprises qui ont renoncé à leur agrément est, lui aussi, très limité. On enregistre des différences de rentabilité importantes selon le type d'entreprise. C'est pour les communes et les CPAS que la marge est la plus réduite; pour les ALE, elle est très élevée.

Le titre-service: une réussite ... malgré quelques difficultés.

Alors que le nombre de titres-services rentrés s'élevait à 5 619 745 en 2004, il est passé à 48 986 941 en 2007. Le nombre d'utilisateurs inscrits a lui aussi connu une hausse spectaculaire, passant de 120 247 en 2004 à 598 375 en 2007. Quant au nombre d'entreprises agréées, il est passé de 758 en 2004 à 1 720 en 2007.

Fin 2005, le système des titres-services avait permis une création nette d'emplois de 27 949 unités, soit sensiblement plus que l'objectif initial de 25 000 emplois pour la fin de 2007. Au cours de l'année 2006, 61 759 personnes ont travaillé dans le cadre des titres-services, alors qu'au 31 décembre 2006, on recensait 41 598 personnes actives en tant que travailleurs titres-services. Il y a donc, en d'autres termes, une rotation d'environ 1/3. Pour l'année 2006, le coût brut du système des titres-services s'élève à plus de 507,8 millions d'euros. Par le jeu des effets de retour directs, 40% de ce montant réintègre les caisses de l'État. Le coût net estimé en 2006 est de 308,1 millions d'euros.

Slechts 11 % van de dienstenchequewerknemers heeft een voltijdse functie, maar velen werken meer dan halftijds, zonder daarom een voltijdse functie te halen. Volgens IDEA CONSULT, de organisatie die de jaarlijkse doorlichting van het dienstenchequestelsel uitvoert, is de doorstroom van PWA-werknemers naar de dienstencheques wel bestaand, maar niet massaal.

De dienstencheques activeren voornamelijk kansgroepen zoals langdurig werklozen. De dienstencheque stelt hoofdzakelijk vrouwen te werk. In Vlaanderen was in 2006 98,4 % van de dienstenchequewerknemers vrouwelijk met een duidelijke oververtegenwoordiging van de alleenstaande vrouwen met kinderen. De zeer sterke werkgelegenheidsgroei in het dienstenchequesysteem tussen 2005 en 2006 is bijna volledig ingevuld door vrouwen. De gemiddelde werkloosheidsperiode van de dienstenchequewerknemer was 3,7 jaar; 28,5 % was 5 jaar of langer werkloos.

67 % van de werknemers vindt het statuut en de bijhorende voordelen een belangrijk pluspunt in vergelijking met zwartwerk; slechts 2 % zegt in de periode voorafgaand aan hun huidige job zwartwerk te hebben verricht. 10 % van de gebruikers stelt dat ze in het verleden de huishoudelijke taken in het zwart lieten uitvoeren; in 2005 was dit nog 25 %. 23 % van de gebruikers van dienstencheques geven ook aan de diensten in het zwart te laten uitvoeren, mocht het systeem van dienstencheques niet meer bestaan.

Over de duurzaamheid en jobkwaliteit van de dienstenchequebanen bestaat er discussie. De 22 000 dienstenchequewerknemers via interimarbeid zijn goed voor 9 845 contracten van onbepaalde duur en maar liefst 620 838 contracten van bepaalde duur. Over alle dienstenchequewerknemers samen wordt 56,7 % een contract van onbepaalde duur aangeboden en 29,3 % krijgt opeenvolgende contracten van bepaalde duur. 86,2 % van de dienstenchequeorganisaties passen de wettelijke verplichting om de DC-werknemer een contract van onbepaalde duur aan te bieden toe, wat betekent dat een beperkte groep ondernemingen deze wettelijke verplichting niet naleeft.

Met betrekking tot het scheppen van duurzame banen zit hier nog een probleem. Het feit dat 38,1 % van de dienstenchequewerknemers, en in Vlaanderen zelfs 44,4 %, reeds betaald werk hadden, roept volgens het Centrum voor Armoedebestrijding vragen op. Er bestaat volgens hen wel degelijk een risico op substitutie.

Verder stelt het Centrum voor armoedebestrijding dat de sociale rechten van het Paritair Comité 322.01 (paritair subcomité voor de erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren) niet altijd even

Seuls 11 % des travailleurs titres-services ont une fonction à temps plein, mais ils sont nombreux à travailler davantage qu'à mi-temps, sans pour autant atteindre un temps plein. Selon IDEA CONSULT, l'organisation chargée de l'audit annuel du système des titres-services, il existe bel et bien un transfert de travailleurs ALE vers le système des titres-services, mais celui-ci n'est pas massif.

Les titres-services activent principalement les groupes particulièrement fragilisés, comme les chômeurs de longue durée. D'autre part, ce sont surtout les femmes qui travaillent sous le régime des titres-services. Les statistiques de 2006 montrent qu'en Flandre, 98,4 % des travailleurs titres-services étaient des femmes, et essentiellement des femmes isolées avec enfants. La très forte progression de l'emploi dans le système des titres-services entre 2005 et 2006 est presque uniquement le fait des femmes. La période de chômage moyenne pour un travailleur titres-services était de 3,7 ans; 28,5 % des personnes concernées étaient au chômage depuis 5 ans ou plus.

67 % des travailleurs estiment que le statut et les avantages qui y sont associés constituent un plus non négligeable par rapport au travail au noir; 2 % seulement affirment avoir travaillé au noir avant leur emploi actuel. 10 % des utilisateurs disent que, dans le passé, ils faisaient effectuer les tâches ménagères au noir; en 2005, ils étaient encore 25 % à le faire. 23 % des utilisateurs de titres-services déclarent également qu'ils feraient effectuer les services au noir si le système des titres-services n'existait plus.

On peut s'interroger sur la durabilité et la qualité des emplois titres-services. Pour les 22 000 travailleurs titres-services issus du travail intérimaire, on recense 9 845 contrats à durée indéterminée mais pas moins de 620 838 contrats à durée déterminée. Sur l'ensemble des travailleurs titres-services, 56,7 % se voient proposer un contrat à durée indéterminée alors que 29,3 % reçoivent des contrats successifs à durée déterminée. Quelque 86,2 % des organisations titres-services respectent l'obligation légale d'offrir un contrat à durée indéterminée aux travailleurs titres-services, ce qui signifie que seule une frange limitée des entreprises ne respecte pas cette obligation légale.

La création d'emplois durables pose également problème. Pour le Service de lutte contre la pauvreté, le fait que 38,1 % des travailleurs titres-services, et jusqu'à 44,4 % de ceux-ci en Flandre, avaient déjà un travail rémunéré, soulève des questions et le risque de substitution est bien réel.

Le Service de lutte contre la pauvreté estime par ailleurs que les droits sociaux prévus par la Commission paritaire 322.01 (sous-commission paritaire pour les entreprises agréées fournissant des travaux ou

voordelig zijn. De non-profitsector is bovendien niet vertegenwoordigd in dit PC.

Pluspunten van het dienstenchequesysteem :

- Het systeem is een belangrijk en succesvol middel tegen zwartwerk;
- Maakt de combinatie arbeid en gezin gemakkelijker;
- Bereikt een kwetsbare groep werknemers en zorgt voor de activering van deze personen;
- Verschaft een statuut aan mensen die huishoudelijk werk verrichten;
- Is eenvoudig in gebruik en voordelig voor de gebruiker;
- Is ondertussen een bekend systeem en heeft een grote impact.

Minpunten van dienstenchequesysteem :

— Het systeem is financieel erg belastend voor de overheid; bovendien rijzen vragen omtrent de fiscale aftrekbaarheid van de dienstencheques. Als gevolg van dit systeem financiert de overheid voor een deel de winst van private bedrijven.

Het succes van de cheques zorgt ervoor dat de kost voor de overheid snel toeneemt, en dit in tijden van budgettaire beperkingen. Men moet trachten een optimum, in economische termen, te bereiken waarbij de vrijgemaakte middelen tot een maximaal resultaat leiden. De kost van de subsidiëring moet dan ook goed worden afgewogen tegenover de negatieve gevolgen van de afbouw van de subsidiëring. Oversubsidiëring daarentegen zal de kosten meer doen toenemen dan de baten.

— Werknemers hebben een groot verloop (één derde)

Kwaliteit en duurzaamheid van de dienstenchequebaan.

Er bestaan nauwelijks cijfers over de doorgroei vanuit het PWA/dienstenchequestelsel naar volwaardige jobs.

Hoewel de uitstroom niet massaal is, is er sedert 2004 ontegensprekelijk een aantal werknemers van het PWA naar het dienstenchequestelsel overgegaan.

Interimarbeid in de sector van de dienstencheques blijkt bovendien geen springplank te zijn naar een volwaardige job: tweederden van de mensen die

services de proximité) ne sont pas toujours aussi avantageux. De plus, le secteur non marchand n'est pas représenté au sein de cette sous-commission.

Avantages du système des titres-services :

- il est un instrument important et efficace pour lutter contre le travail au noir;
- il permet de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale;
- il permet d'atteindre un groupe vulnérable de travailleurs et de les activer;
- il procure un statut aux personnes qui effectuent un travail de type ménager;
- il est simple à utiliser et avantageux pour l'utilisateur;
- il a acquis une certaine notoriété et a un impact considérable.

Inconvénients du système des titres-services :

— le système est financièrement très lourd pour les pouvoirs publics; de plus, la déductibilité fiscale des titres-services soulève des questions. Ce système a pour conséquence que les pouvoirs publics financent une partie du bénéfice d'entreprises privées.

Les titres-services connaissent un succès tel que le coût pour les pouvoirs publics augmente rapidement et ce, en période de restrictions budgétaires. Sur le plan économique, il faut tendre vers l'optimisation, c'est-à-dire le point où les moyens investis génèrent le résultat maximal. Il faut donc réaliser une mise en balance correcte entre, d'une part, le coût du subventionnement et, d'autre part, les conséquences négatives de l'arrêt du subventionnement. Un subventionnement excessif aurait, en revanche, pour effet de provoquer une augmentation des coûts supérieure à celle des bénéficiaires.

— Il y a une rotation importante des travailleurs (un tiers)

La qualité et la durabilité de l'emploi titre-service

Il n'existe guère de chiffres sur la transition des emplois titres-services/ALE vers des emplois à part entière.

Bien que le flux n'ait pas des proportions massives, il est indéniable que, depuis 2004, un certain nombre de travailleurs ALE sont passés dans le système des titres-services.

En outre, l'exercice d'un travail intérimaire dans le secteur des titres-services ne constitue pas un tremplin vers un emploi à part entière : deux tiers des personnes

werken met interimcontracten, blijven werken met deze tijdelijke contracten.

— Een beperkte groep misbruikt het systeem. Langs gebruikerszijde is het overmatig gebruikmaken van dienstencheques onlangs geweerd door de invoering van een jaarlijks maximum. Bepaalde dienstenchequebedrijven slagen er in RSZ-bijdragen te ontlopen door een carrousel van kortlopende bedrijfjes op te zetten.

— Het massale gebruik, en in sommige gevallen misbruik, van dienstencheques geeft de vraag aan naar betaalbare huishoudelijke hulp. Het beperkte gebruik van dienstboden en het koninklijk besluit nr. 483 staan hier in schril contrast mee. Kan het statuut van de dienstboden een aanvulling zijn op de dienstencheques?

— Ook in dit systeem is het aantal inactieven dat de stap naar arbeid zet klein, namelijk 9,2% volgens de jongste evaluatie van IDEA CONSULT

Slotbeschouwing

Minister Piette heeft in zijn korte ambtstermijn enkele belangrijke aanpassingen aan het stelsel van dienstencheques doorgevoerd:

— Beperking tot 750 dienstencheques per persoon per jaar met uitzondering voor de meestbehoevenden, zoals gehandicapten, invaliden en eenoudergezinnen.

— Prijsverhoging van 0,30 euro waarvan 22 procent voor de dienstenchequebedrijven om de indexering te kunnen betalen en 8 procent om de staats-toelage te verminderen. Hierdoor komt de aankoopprijs voor de gebruiker op 7,00 euro.

— Beperking van de belastingsaftrek van de dienstencheques tot 350 cheques per jaar.

In de beleidsnota van minister Milquet staat het idee van het belastingskrediet ingeschreven, waardoor de nettoprijs van een dienstencheque op 4,9 euro komt voor iedereen. Momenteel profiteren immers enkel de hogere inkomens van de belastingsaftrek. Daarnaast stelt de beleidsnota voor om bijkomende en strengere controles van de RVA te organiseren. Tot slot wil men een vereenvoudiging in het aantal werkgelegenheidsmaatregelen realiseren, waarbij het PWA-stelsel verder afgebouwd zal worden.

Over de verdere integratie van extra sectoren, zoals de kinderopvang, is er veel discussie. Niet alle huidige dienstencheque-ondernemingen zijn vragende partij voor deze nieuwe mogelijkheid: de verantwoordelijkheid is te groot, het is praktisch erg moeilijk te

qui travaillent dans le cadre de contrats d'intérim continuent à travailler sur la base de ces contrats temporaires.

— Un groupe limité abuse du système. Il a été décidé dernièrement de lutter contre le recours excessif au système des titres-services du côté des utilisateurs en instaurant un maximum annuel. Certaines entreprises de titres-services parviennent à éluder le paiement des cotisations ONSS en créant un carrousel de petites entreprises éphémères.

— L'utilisation massive et, dans certains cas, l'abus des titres-services témoigne de la demande de services ménagers financièrement abordables. Le recours restreint aux employés domestiques et l'arrêté royal n° 483 contrastent singulièrement avec cette situation. Le statut d'employé domestique peut-il constituer un complément utile au système des titres-services?

— Dans ce système, le nombre d'inactifs qui franchissent le pas vers le monde du travail est peu important puisque, selon les dernières estimations d'IDEA CONSULT, il ne représente que 9,2%.

Considération finale

Au cours de son bref mandat, le ministre Piette a apporté plusieurs adaptations majeures au système des titres-services:

— Limitation à 750 titres-services par personne et par an, sauf pour les personnes qui en ont le plus besoin, comme les handicapés, les invalides et les familles monoparentales.

— Augmentation du prix de 0,30 euros, à raison de 22 eurocents pour permettre aux entreprises de titres-services de financer l'indexation et de 8 eurocents pour réduire l'intervention de l'État, ce qui porte le prix d'achat pour l'utilisateur à 7 euros.

— Limitation de la déductibilité fiscale des titres-services à 350 titres par an.

Dans sa note de politique générale, la ministre Milquet défend l'idée de l'octroi d'un crédit d'impôt, ce qui porterait le prix net du titre-service à 4,9 euros pour tout le monde. En effet, le régime actuel fait que seules les personnes à revenus élevés bénéficient de la déduction fiscale. En outre, il est proposé dans la note de politique que l'ONem organise des contrôles complémentaires et plus stricts et, enfin, que l'on simplifie le nombre de mesures en matière d'emploi en poursuivant le démantèlement du système ALE.

L'extension du système à d'autres secteurs comme celui de l'accueil des enfants suscite de vives discussions. Toutes les entreprises de titres-services actuelles ne sont pas demandeuses: la responsabilité est trop grande, le système est très difficile à organiser

organiseren en de middelen zijn te beperkt om een dienstenchequewerknemer hiervoor te scholen. De bestaande organisaties zoals Kind & Gezin en de voorzieningen voor collectieve kinderopvang mogen niet vergeten worden.

4. *Vergelijking met de buurlanden*

Hoe probeert men in onze buurlanden tegemoet te komen aan deze stijgende vraag naar huishoudelijke arbeid?

Nederland

In 1996 lanceerde Nederland de Melkert-regeling: het plan van de « witte werkster ». De bedoeling was om de lonen van de witte werkster te subsidiëren, zodat zij kon concurreren met « zwarte » en « grijze » werksters. Tegelijkertijd wilde men kwalificatiecertificaten invoeren, zodat een hogere prijs gerechtvaardigd was. Dit werd lokaal georganiseerd via private bedrijven.

In 1997 had men slechts 250 banen gecreëerd en wegens gebrek aan succes werd deze regeling in 1998 bijgestuurd tot de « Regeling schoonmaakdiensten voor particulieren (RSP) ». Met deze aangepaste regeling wilde men langdurig werklozen met subsidie aan het werk helpen in de sector van de huishoudelijke dienstverlening. Doordat ook het gebruik van deze laatste regeling beperkt bleef, werd dit systeem vanaf 1 januari 2007 stopgezet. Er werd een overgangsregeling voor bedrijven die met de regeling mensen tewerkstelden voorzien.

Sinds 1 januari 2007 is men gestart met een nieuw systeem « Regeling dienstverlening aan huis ». De particulier neemt iemand aan voor huishoudelijke taken in de brede zin van het woord. Dit omvat met name naast poetshulp ook ouderenzorg, kinderoppas, huishoudelijke klussen, zorgen voor dieren, ... Dit systeem is niet strikt gebonden aan de woonplaats van de opdrachtgever. De opdrachtgever is een particulier en wordt bijgevolg werkgever. Werknemer en werkgever spreken onderling het loon af, dat minstens het minimumloon bedraagt. De werkgever kan de werknemer maximaal 3 dagen per week in dienst nemen, waarbij die dag kan ingevuld worden als een uur, een dagdeel of een volledige werkdag. De werkgever is niet gebonden aan belastingen, premies of ontslagvergunning of administratieve verplichtingen. De opdrachtgever moet 8 % vakantietoeslag betalen en vier weken vakantie doorbetalen ingeval van fulltime, anders naar evenredigheid. De opdrachtgever moet 6 weken doorbetalen ingeval van ziekte (minstens 70 % en minimaal het minimumloon dat voor de

sur le plan pratique et les moyens sont insuffisants pour pouvoir donner une formation adaptée aux travailleurs titre-service. Il ne faut pas oublier les organisations existantes comme l'ONE et les structures destinées à l'accueil collectif des enfants.

4. *Comparaison avec les pays voisins*

Comment les pays voisins répondent-ils à cette demande croissante de services ménagers ?

Pays-Bas

En 1996, les Pays-Bas ont introduit le régime Melkert, un plan visant à sortir les femmes de ménage du travail au noir. L'objectif était de subventionner les rémunérations des femmes de ménage déclarées, afin qu'elles puissent concurrencer celles travaillant « au noir » ou « au gris ». Le plan prévoyait d'introduire simultanément des certificats de qualification, de manière à justifier le coût supérieur. Le tout était organisé au niveau local, en partenariat avec des entreprises privées.

Mais en 1997, le plan Melkert n'avait créé que 250 emplois. À cause de cet insuccès, il fut remplacé en 1998 par le « *Regeling schoonmaakdiensten voor particulieren (RSP)* » (règlement relatif aux services de nettoyage pour particuliers). Ce nouveau plan ambitionnait d'accorder des subventions de manière à permettre la mise au travail de chômeurs de longue durée dans le secteur des services ménagers. Mais le succès n'ayant, cette fois encore, pas vraiment été au rendez-vous, ce système a été abrogé à partir du 1^{er} janvier 2007. Un régime transitoire a été prévu pour les entreprises qui employaient du personnel dans le cadre de ce plan.

Depuis le 1^{er} janvier 2007, nos voisins néerlandais appliquent un nouveau système, le « *Regeling dienstverlening aan huis* » (règlement relatif aux services à domicile). Le particulier engage une personne pour effectuer des tâches ménagères au sens large du terme. Outre le nettoyage, celles-ci englobent aussi l'aide aux personnes âgées, la garde d'enfants, les corvées ménagères, les soins aux animaux, etc. Ce système n'est pas strictement lié au domicile du client. Le client est un particulier et a par conséquent la qualité d'employeur. Travailleur et employeur s'entendent sur la rémunération, qui ne peut être inférieure au salaire minimum. L'employeur peut employer le travailleur au maximum 3 jours par semaine, à raison soit d'une heure, d'une partie de journée ou d'une journée de travail complète. L'employeur n'est soumis à aucun impôt ni prime ou autorisation de licenciement ni obligation administrative. L'employeur doit payer 8 % de pécule de vacances et quatre semaines de congés payés en cas d'emploi à plein-temps, ou, à défaut, une quote-part proportionnelle. En cas de maladie, l'em-

werknemer geldt). Werknemersverzekeringen (ziektewet, arbeidsongeschiktheid en werkloosheidsuitkering), ingeval van ziekte en werkloosheid zijn in de meeste gevallen niet verplicht, maar kunnen zelf afgesloten worden.

Frankrijk

In Frankrijk bestaat sedert 1996 het systeem TES, *Le Titre emploi service*, waarbij de bedrijven aan hun werknemers cheques ter beschikking stellen met een maximum van 1 830 euro per jaar per gebruiker. Het systeem is vergelijkbaar met de maaltijdcheque. Met de TES kan men huishoudelijke diensten in de brede zin van het woord laten uitvoeren. De taken dienen uitgevoerd te worden door aangesloten ondernemers (*prestataire agréé*). De gebruiker hoeft geen formaliteiten te vervullen en treedt niet op als werkgever. De aangesloten ondernemer is verzekerd tegen ongevallen. In 2002 zijn meer dan één miljoen van deze cheques uitgegeven. Desondanks is de TES uiteindelijk omgevormd: het bereikte equivalent van 1 000 voltijdse banen lag ver onder de oorspronkelijke doelstelling van 20 000 voltijdse equivalenten. De moeizame afstemming van vraag en aanbod, de vertrouwensrelatie tussen huishouden en hulp en enkele kwalitatieve gebreken bij de aangesloten ondernemers zorgden ervoor dat TES geen doorbraak kende. Enkele bedrijven deden toch de inspanning om te investeren in het systeem met de bedoeling om privé en werk gemakkelijker te combineren. Dit gebeurde dan ook vaak in het kader van het gelijkkansenbeleid van de onderneming met de bedoeling de arbeidsparticipatie van vrouwen te bevorderen.

Daarnaast bestond er sinds 1993 de CES «*Chèque emploi service*». Deze werd in de vorm van CES verschillende keren aangepast en werd in 2006 overgenomen in de nieuwe regeling als «*Le Chèque emploi service universel bancaire*».

Sinds 1 januari 2006 zijn beide systemen vervangen door de CESU, «*Le cheque emploi-service universel*». Frankrijk heeft met de CESU getracht om de gehele sector van «services à personne» te structureren en meer kansen te geven. De meeste van de activiteiten onder de CESU worden uitgevoerd door laaggeschoolde vrouwen. Met de CESU wil men deze vrouwen een beter statuut verschaffen en hun toegang geven tot vorming en sociale zekerheid. Deze CESU bestaat uit twee diensten :

ployeur doit continuer à verser la rémunération durant 6 semaines (à concurrence d'au moins 70 % et sans pouvoir être inférieure au salaire minimum applicable au travailleur). Dans la plupart des cas, les assurances pour travailleurs (assurance-maladie, incapacité de travail et allocations de chômage) ne sont pas obligatoires mais peuvent être souscrites sur une base volontaire.

France

La France connaît depuis 1996 le système du Titre emploi service (TES) consistant pour les entreprises à mettre à la disposition de leurs travailleurs des chèques dont le montant total ne peut dépasser 1 830 € par an et par utilisateur. Le système est comparable aux chèques-repas. L'utilisateur peut employer les TES pour faire réaliser des tâches ménagères au sens large. Les tâches doivent être exécutées par des entrepreneurs affiliés (prestataires agréés). L'utilisateur n'a aucune formalité à remplir et n'a pas la qualité d'employeur. L'entrepreneur affilié est assuré contre les accidents. En 2002, plus d'un million de chèques de ce type ont été émis. Malgré cela, le TES a finalement dû être remodelé: l'équivalent atteint de 1 000 emplois plein-temps était bien en dessous de l'objectif initial de 20 000 équivalents plein-temps. La difficile adéquation entre l'offre et la demande, la relation de confiance à développer entre le ménage et l'aidant ainsi qu'une série de manquements au niveau de la qualité de certains prestataires agréés ont fait que les TES n'ont pas connu le succès escompté. Certaines entreprises ont quand même fait l'effort d'investir dans le système, pour permettre à leur personnel de combiner plus facilement travail et vie privée. Cette démarche a dès lors souvent été effectuée dans le cadre de la politique de l'égalité des chances de l'entreprise, dans le but d'augmenter le taux d'emploi chez les femmes.

Parallèlement à cela, la France connaissait depuis 1993 le CES : «le chèque emploi service». Le CES a connu plusieurs évolutions et a été intégré, en 2006, dans le nouveau régime intitulé «Le chèque emploi service universel bancaire».

Depuis le 1^{er} janvier 2006, les deux systèmes ont été remplacés par le CESU, «le chèque emploi-service universel». En lançant le CESU, la France a essayé de structurer l'ensemble du secteur des «services à la personne» et d'offrir plus de débouchés à ce niveau. La plupart des activités qui relèvent du CESU sont effectuées par des femmes peu qualifiées. Avec le CESU, la France tente d'offrir un meilleur statut à ces femmes et de leur donner accès à la formation et à la sécurité sociale. Ce CESU consiste en deux services :

— *Le Chèque emploi service universel bancaire :*

Dit vervangt de voormalige CES en is te gebruiken als een bankcheque, bedoeld voor de particulier die een beroep doet op iemand voor «services aux personnes». Onder deze titel verstaat men een heel scala aan diensten en hulp aan personen thuis, op brede manier opgevat. De particuliere werkgever haalt een voucher van 20 cheques en 20 «volets sociaux». Hij bepaalt zelf het nettoloon, vermeerderd met 10 % ten titel van betaalde vakantie. Het «volet social» stuurt hij op naar de overkoepelende instelling. Daarna int de overkoepelende instelling de sociale bijdragen bij de particuliere werkgever. De werkgever is verlost van alle administratieve taken van werkgever zoals loonberekening en URSSAF-verklaring. Indien de werknemer minder dan 8 u per week of 4 opeenvolgende weken werkt, is ook het opstellen van een arbeidscontract niet nodig indien men werkt met de CESU-bancaire. De werknemer is legaal aan de slag en geniet sociale rechten en er is een vergoeding voorzien voor de betaalde vakantie ter waarde van 1/10de.

— *Le Chèque emploi service universel préfinancé :*

De «CESU préfinancé» is de plaatsvervanger van de TES. Het is een cheque vergelijkbaar met de maaltijdcheque, waarbij de werkgever (hetzij privé, hetzij openbaar) bijdraagt. Daarna komt deze ter beschikking van de gebruiker, hetzij gratis, hetzij tegen een verminderde prijs. De cheque kan door de werknemer gebruikt worden bij de aangesloten partners om een werknemer voor huishoudelijke taken, inclusief moederschapshulp of kinderopvang, te betalen. In dit laatste geval dient de gebruiker, «volets sociaux» over te maken aan de betreffende instellingen. Ook hier heeft de gebruiker fiscale voordelen, de bedrijven hebben een belastingkrediet van 25 % van de bestede toelagen, met een maximum van 500 000 euro en de uitgaven zijn aftrekbaar.

Als de CESU-werknemer meer dan 8 uur per week of meer dan 4 opeenvolgende weken per jaar werkt, dient deze zelf met zijn particuliere werkgever een arbeidscontract op te stellen, al dan niet op basis van standaardcontracten.

Ondanks de hervorming van het CESU, laten de nieuwe ondernemingen dit systeem van cheques meestal links liggen. Als reden geven zij betalings- en uitbetalingstermijnen, administratieve lasten en bijkomende kosten op.

Spanje

De Spaanse regering had vorig jaar de intentie om een nieuwe wet voor huishoudelijk werksters goed te keuren. In Spanje zijn er zo'n 270 000 mensen, waarvan 94 % vrouwen, officieel actief in de sector.

— *Le Chèque emploi service universel bancaire :*

Celui-ci remplace l'ancien CES et s'utilise comme un chèque bancaire s'adressant au particulier qui fait appel à un prestataire de «services aux personnes». Cette appellation regroupe tout une série de services et d'aide aux personnes à domicile, au sens large du terme. L'employeur particulier se procure un chéquier de 20 chèques et de 20 «volets sociaux». Il définit lui-même le salaire net, augmenté de 10 % à titre de congés payés. Il envoie le «volet social» à l'institution faitière. Celle-ci encaisse ensuite les cotisations sociales auprès de l'employeur particulier. L'employeur est déchargé de toutes les tâches administratives liées à sa qualité d'employeur, telles que le calcul des salaires et la déclaration à l'URSSAF. Si le travailleur travaille moins de 8 heures par semaine ou moins de 4 semaines successives, il n'est pas non plus nécessaire de rédiger un contrat de travail en cas d'utilisation de CESU bancaire. Le travailleur est employé légalement et bénéficie d'une couverture sociale, et une indemnité est prévue pour ses congés payés à concurrence de 1/10.

— *Le Chèque emploi service universel préfinancé :*

Le CESU préfinancé est le remplaçant du TES. Il s'agit d'un chèque comparable au chèque-repas, par lequel l'employeur (qu'il soit privé ou public) verse sa participation. Ce chèque est ensuite mis à la disposition de l'utilisateur, soit gratuitement, soit à prix réduit. Le bénéficiaire peut utiliser le chèque auprès des partenaires affiliés pour un prestataire de tâches ménagères, y compris l'aide à la maternité ou la garde d'enfants. Dans ce dernier cas, l'utilisateur doit transmettre les «volets sociaux» aux institutions concernées. Ici aussi, l'utilisateur bénéficie d'avantages fiscaux, les entreprises obtiennent un crédit d'impôt qui correspond à 25 % des quotes-parts versées, avec un maximum de 500 000 euros, et les dépenses sont déductibles.

Si le travailleur CESU travaille plus de 8 heures par semaine ou plus de 4 journées d'affilée par an, il doit lui-même établir un contrat de travail avec son employeur particulier, le cas échéant sur la base de contrats types.

Malgré la réforme du CESU, les nouvelles entreprises sous-utilisent généralement ce système de chèques. Elles justifient leur désintérêt par les délais de paiement, les charges administratives et les suppléments de frais.

Espagne

L'année dernière, le gouvernement espagnol avait l'intention d'approuver une nouvelle loi sur les travailleuses domestiques. En Espagne, près de 270 000 personnes, dont 94 % de femmes, sont actives

Terwijl er momenteel gewerkt wordt met jaarcontracten die stilzwijgend worden verlengd, zouden onder de nieuwe wet contracten van onbepaalde duur de regel worden. Op enkele uitzonderingen na, zou het steeds om een schriftelijk contract moeten gaan waarbij de nationale instelling (INEM) dient op de hoogte gebracht te worden van de arbeidscondities. Momenteel bestaat er een ontslagregeling voor huishoudelijk werkers; het is niet geheel duidelijk wat de nieuwe wet hierin zal veranderen. Het Spaanse stelsel voorziet in een minimumloon maar indien er accommodatie of voedsel voor de werknemer voorzien wordt, kan dit loon momenteel tot 45% verminderd worden. Deze vermindering zal allicht wegvallen in de nieuwe wetgeving. De minimale rusttijd zal worden opgetrokken van 8 tot 10 u; het aantal vakantiedagen blijft behouden op 30 dagen. Momenteel dragen de huishoudelijk werkers bij tot het speciaal sociaal zekerheidsstelsel voor Huishoudelijk werkers. De bedoeling is om dit te integreren in het algemene sociale zekerheidsstelsel. Aangezien dit een verhoging van de sociale bijdragen met zich zal meebrengen, is hiervoor in een aanzienlijke overgangstermijn voorzien.

Italië

Italië heeft een lange traditie van wettelijke omkadering van huishoudelijke arbeid. De eerste wet gaat terug tot 1958. Men spreekt over «*Lavoratori domestici*», een verzamelnaam voor mensen die een voortdurende beroepsactiviteit uitoefenen voor het familiale leven van de werkgever. Dit huishoudelijk werk is niet beperkt tot poetshulp maar omvat ook functies als kindermid, kok, ... Bronnen spreken over 600 000 werknemers in deze sector, waarvan het merendeel van buiten de Europese Unie komt. Sinds 13 februari 2007 heeft men, na bijna 2 jaar onderhandelen, een nieuwe CAO voor de sector.

Wanneer werkgever en werknemer een akkoord bereiken, moeten zij een individueel arbeidscontract («*lettera d'assunzione*»), dat minstens een aantal bepaalde afspraken en clausules moet bevatten, opmaken. De werknemer moet tal van zaken zoals proefperiode, uurrooster of zelfs de plaats waar men persoonlijke spullen kan bewaren met de werkgever bespreken. De keuzemogelijkheden zijn beperkt tot een aantal vastgelegde kaders.

Zo omvat de CAO drie uurroosters met vastgelegde maximum werktijden (tussen de 30 tot 54 uur per week). Er is een classificatie van de huishoudelijke arbeider, waarbij men rekening houdt met competenties en ervaring. Waar men vroeger 3 niveaus had, voert de nieuwe CAO een verdeling in 4 niveaus in. De minimumlonen zijn vastgelegd volgens deze 4

dans ce secteur. Alors que le système actuel est basé sur des contrats annuels qui sont reconduits tacitement, la nouvelle loi comptait instaurer un système dans lequel les contrats de durée indéterminée seraient la règle. À quelques exceptions près, il devrait toujours s'agir d'un contrat écrit et l'organisme national (INEM) devrait être informé des conditions de travail. Il existe actuellement un régime de licenciement pour les travailleuses domestiques et on ne sait pas clairement ce que la nouvelle loi y changera. Le système espagnol prévoit un salaire minimum. Toutefois, si l'on fournit le gîte ou le couvert au travailleur, ce salaire peut, en l'état actuel de la législation, être ramené à 45%. Cette réduction disparaîtra certainement dans la nouvelle législation. Le temps de repos minimum sera porté de 8 à 10 heures et le nombre de jours de vacances sera maintenu à 30 jours. Actuellement, les travailleuses domestiques cotisent au régime spécial de sécurité sociale pour travailleuses domestiques. L'objectif est d'intégrer ce régime spécial au régime de sécurité social général. Comme cette intégration entraînera une augmentation des cotisations sociales, une longue période transitoire a été prévue.

Italie

L'Italie dispose depuis longtemps d'un cadre légal pour le travail domestique. La première loi en la matière remonte à 1958. En Italie, on parle de «*Lavoratori domestici*», appellation globale désignant les personnes qui exercent une activité professionnelle à caractère permanent au service de la vie familiale de l'employeur. Ce travail domestique ne se limite pas à une aide ménagère, mais il comprend aussi des fonctions telles que la garde d'enfant, la cuisine, etc. Les sources parlent de 600 000 travailleurs actifs dans ce secteur, la majorité provenant de pays extérieurs à l'Union européenne. Depuis le 13 février 2007, une nouvelle CCT a été conclue pour le secteur, après près de deux ans de négociations.

Lorsque l'employeur et le travailleur arrivent à un accord, ils doivent établir un contrat de travail individuel («*lettera d'assunzione*») dans lequel doivent figurer toute une série de conventions et de clauses déterminées. Le travailleur doit se mettre d'accord avec l'employeur sur divers points tels que la période d'essai, l'horaire ou même l'endroit où il peut ranger ses effets personnels. Les possibilités de choix sont limitées à une série de cadres définis.

La CCT prévoit par exemple trois horaires correspondant à des temps de travail maximums (de 30 à 54 heures par semaine). Il existe également une classification du travailleur domestique qui tient compte des compétences et de l'expérience. Au lieu des 3 catégories prévues auparavant, la nouvelle CCT introduit une classification en 4 niveaux. Les salaires

graden. *Adetto di pulizia* of poetsvrouw, behoort tot niveau A met een minimumloon van 550 euro per maand. De werkgever is verplicht de aanwervingen door te geven aan de bevoegde instanties, die de sociale bijdragen per trimester zullen afrekenen. De sociale bijdragen zijn vaste bedragen per uur, afhankelijk van het uurloon van de werknemer en zijn tot op zekere hoogte aftrekbaar. De sociale bijdragen liggen lager indien de werknemer de echtgeno(o)t(e) of inwonende familie tot de derde graad is. Zodra de werknemer is ingeschreven bij de betreffende diensten, draagt hij bij en komt hij in aanmerking voor tal van sociale rechten, zoals pensioen, werkloosheidsvergoeding, moederschapsvergoeding, ...

Ingeval van ontslag of beëindiging van de arbeidsovereenkomst zijn er ook strikte bepalingen inzake opzegtermijn en ontslagvergoeding die in acht genomen moeten worden. (TFR, *Trattamento di fine rapporto*).

Oostenrijk

Sinds 1 januari 2006 heeft ook Oostenrijk dienstencheques voor huishoudelijke taken (*Dienstleistungsscheckgesetz, DLSG*). De bedoeling van het Oostenrijks dienstenchequesysteem is de terugdringing van het aantal zwartwerkers in de huishoudelijke arbeid. De cheque bestaat in twee verschillende waarden (5 en 10 euro) waarmee de werknemer kan betaald worden. Werknemer en werkgever bepalen onder elkaar het loon, met respect voor een minimumschaal. VAEB (*Versicherungsanstalt für Eisenbahnen und Bergbau*) beheert de administratie van de cheques en betaalt de werknemers uit, na ontvangst van de cheques. Een ongevallenzekerings voor de werknemers is inbegrepen in de dienstencheque. Een ziekte- en pensioensverzekering is vrijwillig bij een maandloon tot 456,38 euro tegen een vast maandbedrag van 47 euro/maand, ten laste van de werknemer. Deze verzekering is verplicht indien het maandloon boven de 456,38 euro stijgt. In dit laatste geval moet de werknemer zelf 14,7% sociale bijdragen betalen.

Er is in Oostenrijk echter kritiek op deze regeling. Men vreest voor « wage dumping » en een ondermijning van de arbeidsvoorwaarden. Vooral het feit dat men niet automatisch recht heeft op ziekte, pensioen of werkloosheidssteun roept vragen op en verder voorziet de dienstenchequeregeling evenmin in een opzegtermijn.

minimums ont été déterminés en fonction de ces 4 catégories. Une femme de ménage (*Adetto di pulizia*) correspond au niveau A et à un salaire minimum de 550 euros par mois. L'employeur est tenu de communiquer les recrutements aux instances compétentes qui liquideront les cotisations sociales par trimestre. Les cotisations sociales sont des forfaits à l'heure qui dépendent du salaire horaire du travailleur et qui sont déductibles jusqu'à hauteur d'un certain plafond. Les cotisations sociales sont moins élevées si le travailleur est le conjoint de l'employeur ou un membre de la famille jusqu'au troisième degré résidant dans le même foyer que l'employeur. Dès que le travailleur est inscrit dans les services concernés, il cotise et bénéficie de nombreux droits sociaux, tels que la pension, l'allocation de chômage, l'allocation de maternité, ...

En cas de licenciement ou de résiliation du contrat de travail, il faut également respecter des dispositions strictes en matière de délai de préavis et d'indemnité de licenciement (TFR, *Trattamento di fine rapporto*).

Autriche

Depuis le 1^{er} janvier 2006, l'Autriche s'est elle aussi dotée d'un système de titres-services pour les tâches domestiques (*Dienstleistungsscheckgesetz, DLSG*). Ce système a pour but de réduire le nombre de travailleurs au noir dans le secteur du travail domestique. Les travailleurs sont payés au moyen de chèques de deux montants différents (5 et 10 euros). Le travailleur et l'employeur fixent le salaire ensemble en respectant un barème minimum. Le VAEB (*Versicherungsanstalt für Eisenbahnen und Bergbau*) se charge de l'administration des chèques et rétribue les travailleurs après réception des chèques. Le titre-service comprend une assurance contre les accidents pour le travailleur. Jusqu'à un salaire mensuel de 456,38 euros, le travailleur a la possibilité de souscrire, sur une base volontaire, une assurance maladie et pension. Dans ce cas, il lui en coûtera 47 euros par mois. Cette assurance est obligatoire lorsque le salaire mensuel dépasse 456,38 euros. Dans ce dernier cas, le travailleur doit verser lui-même 14,7% de cotisations sociales.

Cette réglementation est pourtant critiquée en Autriche, par crainte d'un dumping salarial et d'une détérioration des conditions de travail. C'est principalement le fait de ne pas avoir droit automatiquement à une assurance maladie et pension ou à une allocation de chômage qui suscite des interrogations, sans compter le fait que le régime des titres-services ne prévoit pas non plus de délai de préavis.

Finland

Om het zwartwerk te bestrijden en deze dienstensector uit te breiden heeft men in 1997 beslist om een belastingvermindering in te voeren voor deze sector. Als men huishoudelijke diensten aankoopt van een private firma, kan men 60% van de totale kost, arbeidskost inclusief BTW en sociale bijdragen, inbrengen als belastingvermindering. Wanneer men een particulier aanneemt om deze taken te verrichten, kan men het betaalde loon voor 30% inbrengen als belastingvermindering, de werkgeversbijdragen kan men voor 100% inbrengen. Deze maatregelen zorgen ervoor de kost voor huishoudelijke arbeid voor meer dan de helft kan gesubsidieerd worden (55,2% à 57,2%). Men kan deze belastingvermindering inroepen voor tal van huishoudelijke taken, zoals schoonmaken, wassen, koken maar ook zorg voor zieken of ouderen, kleine herstellingen en tuinonderhoud. Kinderopvang is niet opgenomen in de maatregel, omdat Finland al geruime tijd over goede voorzieningen beschikt.

Hoewel de maatregel eerst als experiment werd ingevoerd, is hij sinds 2001 als definitieve arbeidsmaatregel bestendigd en dit ondanks het feit dat een eerste evaluatie weinig positief was. In 1998 werden er slechts 208 banen gecreëerd, in 1999 nog geen 400.

In 2003 werden er 5 000 à 6 000 banen gecreëerd; deze zouden echter ook vaak bestaan hebben zonder de maatregel. De nettojobcreatie zou voor 2003 tussen de 2 880 en de 3 644 liggen, waarvan de overgrote meerderheid van de uitgevoerde taken bestaat uit herstellingen, constructie en tuinonderhoud. Zo'n 5,2% van de Finse gezinnen (123 753 gezinnen) maakte in 2003 gebruik van de maatregel maar opnieuw slechts een minderheid voor de traditionele huishoudelijke taken.

Als belangrijkste reden voor het beperkte succes geeft een bron het beperkte Finse aanbod van bedrijven en ondernemingen die huishoudelijke diensten aanbieden aan.

Verenigd Koninkrijk

In het Verenigd Koninkrijk zijn er op het eerste zicht geen overheidsinitiatieven of maatregelen voor schoonmaak of poetsdiensten. Wel bestaan er private poetsbedrijven die « cleaners » tegen marktprijs voor particulieren aanbieden. Deze diensten zijn voornamelijk te vinden in grootsteden. De kostprijs voor de gebruikers schommelt tussen 6,5 £ tot 12 £ + BTW per uur, al dan niet in combinatie met een jaarlijks abonnementsgeld. De verloning van de werknemers

Finlande

Afin de lutter contre le travail au noir et de développer ce secteur de services, la Finlande a décidé, en 1997, d'instaurer une réduction d'impôt pour ce secteur. Le contribuable qui achète des services domestiques à une société privée peut déduire fiscalement 60% du coût total, c'est-à-dire le coût du travail plus la TVA et les cotisations sociales. Si l'on engage un particulier pour effectuer ces tâches, la déduction fiscale porte sur 30% du salaire versé et 100% des cotisations patronales. Grâce à ces mesures, plus de la moitié du coût du travail domestique est subventionnée (de 55,2% à 57,2%). Cette réduction fiscale peut être obtenue pour de nombreuses tâches domestiques, telles que le nettoyage, la lessive et la cuisine, mais aussi les soins aux malades ou aux personnes âgées, les petits réparations et le jardinage. La mesure ne concerne pas l'accueil des enfants, car celui-ci est déjà bien organisé en Finlande depuis longtemps.

Lancée dans un premier temps à titre expérimental, cette mesure a été pérennisée en 2001 dans la politique du travail et ce, en dépit du fait que sa première évaluation ne fut pas très positive. Elle n'a en effet permis de créer que 208 emplois en 1998 et un peu moins de 400 en 1999.

En 2003, la mesure a entraîné la création de 5 000 à 6 000 emplois. Néanmoins, la plupart d'entre eux auraient aussi vu le jour sans cette mesure. La création nette d'emplois en 2003 se situerait entre 2 880 et 3 644 emplois, dont la grande majorité porte sur des travaux de réparation, de construction et de jardinage. Quelque 5,2% des ménages finlandais (123 753 ménages) ont profité de cette mesure en 2003, mais rappelons encore une fois que cette mesure n'a que rarement été utilisée pour se décharger des tâches domestiques traditionnelles.

Une source indique que le succès limité de la mesure est principalement dû au nombre limité d'entreprises et de sociétés proposant des services domestiques en Finlande.

Royaume-Uni

Au Royaume-Uni, il semble à première vue que les pouvoirs publics n'ont pris aucune initiative ou mesure visant à promouvoir les services de nettoyage ou d'aide ménagère. Il existe néanmoins des entreprises privées de nettoyage qui proposent aux particuliers des agents de nettoyage (« cleaners ») au prix du marché. Ces services sont surtout présents dans les grandes villes. Le coût pour les utilisateurs varie de 6,5 £ à 12 £ de l'heure + TVA, en combinaison ou non avec un

gebeurt soms op commissiebasis of op zelfstandige basis.

Duitsland

In Duitsland zijn er reeds initiatieven genomen om structuur te brengen in de sector van de huishoudelijke diensten. Zo heeft men in Duitsland reeds dienstencheques gehad, zonder succes evenwel. Ook andere wetgevende initiatieven hebben geen aansluiting gevonden bij de bevolking. Lokale initiatieven, zoals het pilootproject Berlin-service, kennen wel succes. Zij slaagden erin lokale actoren te groeperen tot een netwerk voor huishoudelijke diensten, zodat kwalificatie, organisatie en administratie collectief konden beheerd worden. In totaal schepte dit samenwerkingsverband meer dan 60 banen.

Europese Steun

Vanuit de Europese Unie bestaan er steunmaatregelen voor initiatieven omtrent de huishoudelijke economie. Het Equal-programma van het Europees Sociaal Fonds ondersteunt twee projecten die relevant zijn in het kader van deze nota.

Het project Home Managers in Vlaanderen is een initiatief van Vokans en Markant, en gerealiseerd met Europese subsidies.

Het project bestaat uit 3 facetten :

- Een brede opleiding van werknemers tot huishoudhulp, « home managers » genaamd;
- Een opleiding voor vrouwen om zelfstandig ondernemer van een dienstenchequebedrijf te worden;
- De bedrijven effectief te laten oprichten en de home managers in contact te brengen met dienstenchequebedrijven.

Met had 4 doelstellingen :

- Duurzame werkgelegenheid creëren voor kortgeschoolde werkzoekenden;
- Zelfstandig ondernemerschap bij vrouwen promoten, aangezien er sinds 2007 een lichte terugval is in het aantal vrouwelijke ondernemers;
- Aanbod creëren als antwoord op de vraag naar huishoudelijke hulp;
- Opwaardering van het beroep huishoudhulp.

In totaal zijn er 210 « home managers » afgestuurd, waarvan 85 % binnen de 6 maanden actief was

abonnement annuel. Les travailleurs sont parfois rémunérés à la commission ou en tant qu'indépendants.

Allemagne

L'Allemagne a déjà pris des initiatives en vue de structurer le secteur des services domestiques. Elle avait notamment déjà introduit un système de titres-services, mais sans succès. D'autres initiatives législatives n'ont pas non plus emporté l'adhésion de la population. Mais certaines initiatives locales, comme le projet pilote Berlin-service, rencontrent un certain succès. Les auteurs de ce projet ont réussi à rassembler des acteurs locaux au sein d'un réseau de services domestiques, ce qui a permis de gérer collectivement les qualifications, l'organisation et l'administration. Au total, ce partenariat a créé plus de 60 emplois.

Aides européennes

L'Union européenne a adopté des mesures pour soutenir des initiatives en matière d'économie domestique. Le programme Equal du Fonds social européen soutient deux projets pertinents dans le cadre de la présente note.

En Flandre, le projet Home Managers est une initiative de Vokans en Markant qui bénéficie de subsides européens.

Le projet comprend 3 volets :

- Une formation approfondie de « home managers », c'est-à-dire des travailleuses spécialisées en aide ménagère;
- Une formation pour les femmes qui souhaitent créer leur propre entreprise de titres-services;
- L'aide à la constitution proprement dite de ces entreprises et la mise en relation des home managers avec des entreprises de titres-services.

Le projet poursuit 4 objectifs :

- Créer des emplois durables pour demandeurs d'emploi peu qualifiés;
- Promouvoir l'entreprise indépendante auprès des femmes dans la mesure où l'on constate, depuis 2007, un léger recul du nombre de femmes chefs d'entreprise;
- Créer une offre en réponse à la demande d'aides-ménagères;
- Revaloriser la profession d'aide-ménagère.

Au total, 210 personnes ont achevé avec succès la formation de « home manager » et 85 % d'entre elles

op de arbeidsmarkt. Concreet zijn dat 470 werknemers waarvan er 180 werken als home manager. Momenteel was het moeilijk om nog nieuwe geïnteresseerden voor de cursus te vinden, juist omwille van de lage waardering van het beroep. In totaal zijn er 35 zelfstandig ondernemende vrouwen afgestudeerd, en zijn er 14 dienstenchequebedrijven opgestart. Zij hebben 290 werknemers.

In Frankrijk bestaan er eveneens initiatieven, gesteund door de EU, om het ondernemerschap op het vlak van huishoudelijke arbeid te promoten, met name het ADIE (*Association pour le droit à l'initiative économique*). Ondernemers richtten zich op de markt van de huishoudelijke economie, geholpen door de microfinancieringen van het ADIE. In 2006 was 5 % van de toegestane microkredieten gericht op « Services à la personne », maar deze groep kent duidelijk de grootste groei. Van belang is zeker dat de jonge ondernemingen gericht op huishoudelijke diensten in grote mate worden opgestart door jonge vrouwen van Franse origine. Het grote aandeel van vrouwelijke « entrepreneurs » is allicht gerelateerd aan het grote aandeel (52 %) van « esthetische zorgen aan huis » in de opgestarte ondernemingen. De tweede belangrijkste groep van ondernemingen is « multiservices », waarvan in hoofdzaak huishoudelijke taken. (17 %).

Besluit

Naast de initiatieven in de buurlanden, zoals hierboven omschreven, heeft ook België dus een aantal belangrijke initiatieven genomen om de professionalisering van de huishoudelijke economie te realiseren. De PWA-cheque zorgde ervoor dat een werkloze tot 45 uur per maand kon werken, met behoud van zijn werkloosheidsuitkering en de voordelen gelinkt aan dit statuut. Het opzet was om deze werknemers in te zetten voor huishoudelijk werk, diverse klussen en tuinonderhoud, ...

Het proefproject van dienstencheques voor schilderen behangwerken van 1999 vormde de basis voor de verdere uitbouw van het dienstencheque-stelsel. In het dienstencheque-stelsel neemt een erkende onderneming werknemers in dienst die bij particulieren huishoudelijk werk uitvoeren. De gebruiker betaalt de erkende onderneming slechts een fractie van de werkelijke kost en kan deze kost bovendien fiscaal aftrekken. De erkende onderneming kan het verschil tussen de aankoopprijs en de terugbetalingswaarde terugvorderen van de overheid. De taken die mogen uitgevoerd worden in het kader van dienstencheques zijn: schoonmaken, ramen lappen, wassen en strijken,

ont trouvé un emploi dans le secteur dans les 6 mois. Concrètement, cela représente 470 travailleuses, dont 180 occupent un poste de home manager. Jusqu'il y a peu, il était difficile de trouver de nouvelles candidates à la formation, précisément à cause de l'image négative de la profession. Au total, 35 femmes chefs d'entreprise indépendantes ont achevé le cursus avec succès, et 14 d'entre elles ont lancé leur propre entreprise de titres-services. Elles emploient 290 personnes.

En France, il existe également des initiatives soutenues par l'Union européenne pour promouvoir la création d'entreprise dans le domaine de l'aide domestique, en l'occurrence l'ADIE (*Association pour le droit à l'initiative économique*). Des entrepreneurs se sont tournés vers le marché de l'économie domestique, aidés par les microfinancements de l'ADIE. En 2006, 5 % des microcrédits accordés portaient sur des « Services à la personne », mais ce groupe connaît manifestement la croissance la plus forte. Un élément qui retiendra certainement l'attention est que les jeunes entreprises orientées vers les services domestiques sont en grande partie lancées par de jeunes femmes d'origine française. La proportion importante de femmes chefs d'entreprise s'explique sans doute par la part élevée (52 %) de « soins esthétiques à domicile » parmi les entreprises constituées. Le second groupe d'entreprises le plus représenté occupe le créneau des « multiservices », qui visent essentiellement les tâches domestiques. (17 %).

Conclusion

Parallèlement aux initiatives prises par nos voisins, décrites ci-dessus, la Belgique a aussi pris plusieurs mesures importantes pour favoriser la professionnalisation de l'économie domestique. Le chèque ALE permettait à un chômeur de travailler jusqu'à 45 heures par mois, tout en conservant son allocation de chômage et les avantages liés à son statut. L'objectif était d'affecter ces personnes à des tâches domestiques, à divers petits boulots, à des petits travaux de jardinage, etc.

Le projet pilote de titres-services pour les travaux de peinture et de tapissage de 1999 a servi de base au développement ultérieur du système des titres services. Dans ce système, une entreprise agréée prend à son service des travailleurs auxquels elle confie la réalisation de travaux domestiques chez des particuliers. L'utilisateur ne paie à l'entreprise agréée qu'une fraction du coût réel et peut en outre déduire ce coût fiscalement. L'entreprise agréée peut réclamer aux pouvoirs publics la différence entre le coût réel et la valeur de remboursement. Les tâches qui peuvent être effectuées dans le cadre du système des titres-services sont le nettoyage, le lavage de vitres, la lessive et le

bereiden van maaltijden, kleine occasionele naaiwerken, ... alle in de privé-sfeer.

Beide initiatieven zijn zeer succesvol geworden en hebben het zwartwerk in de sector verminderd. De dienstencheques bieden de werknemster in de huishoudelijke economie de kans om sociale rechten op te bouwen die vergelijkbaar zijn met een normaal werknemersstatuut. Niet elke categorie binnen de dienstenchequewerknemers moet echter voldoen aan de verplichting waarbij de wekelijkse arbeidsduur niet lager mag liggen dan één derde van de wekelijkse arbeidsduur van de voltijds tewerkgestelde werknemer in de onderneming. De dienstencheques kunnen niet volstaan als kader om de huishoudelijke arbeid tot kwalitatieve, volwaardige en duurzame banen te laten doorgroeien, ook al door de opeenvolging van contracten van bepaalde duur. Het dienstenchequestelsel kan bovendien enkel omwille van de zware financiële tussenkomst van de overheid de concurrentie met het zwartwerk aan.

Toekomstgericht is het belangrijk om een volwaardig statuut uit te werken voor deze huishoudelijke krachten. Om een oplossing voor dit probleem te creëren, is er nood aan bijkomende informatie, zoals de omvang van het probleem, een schets van de marktsituatie, enz.

Miet SMET.

*
* *

repassage, la préparation de repas, les petits travaux de couture occasionnels, etc., le tout dans la sphère privée.

Ces deux initiatives ont connu un succès retentissant et ont réduit le travail au noir dans le secteur. Les titres-services offrent la possibilité à la travailleuse domestique de se constituer des droits sociaux comparables à ceux d'un statut normal de salarié. Toutes les catégories de travailleurs occupés dans le régime des titres-services ne sont cependant pas soumises à l'obligation qui veut que la durée hebdomadaire de travail ne peut être inférieure au tiers de la durée hebdomadaire de travail du travailleur occupé à plein temps dans l'entreprise. Les titres-services ne pourront pas constituer un cadre suffisant pour faire évoluer le travail ménager vers des emplois qualitatifs à part entière et durables, pas même en cumulant plusieurs contrats à durée déterminée. En outre, le système des titres-services ne parvient à concurrencer le travail au noir que grâce à l'intervention financière massive des pouvoirs publics.

Pour le futur, il importe d'élaborer un statut à part entière pour ce personnel spécialisé dans les tâches domestiques. Si l'on veut parvenir à créer une formule qui permettra de résoudre ce problème, il faudra recueillir des informations supplémentaires, notamment pour mieux cerner l'ampleur du problème, mais aussi avoir un aperçu de la situation du marché, etc.

*
* *

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

De Senaat,

A. Gezien de resolutie van het Europees Parlement inzake huishoudelijk werk in de informele economie van 30 november 2000 (A5-0301/2000);

B. Gezien de Conventie C177 van de IAO over huishoudelijk werk;

C. Gezien de definitie van de Internationale Arbeidsorganisatie die het werk van «huishoudelijke hulpen en schoonmakers» als volgt definieert: «zij vegen, stofzuigen, wassen en wrijven de vloer, zorgen voor de was, doen inkopen en schaffen voor het huishouden noodzakelijke producten aan, bereiden het eten, dienen de maaltijden op en verrichten allerlei huishoudelijke functies»;

D. Overwegende dat het begrip «huishoudelijk werk» niet duidelijk omschreven is;

E. Overwegende dat er weinig correct en volledig cijfermateriaal over de huishoudelijke economie bestaat en het aandeel van zwartwerk erin;

F. Overwegende dat huishoudelijk werk zich gemakkelijk leent voor flexibele, verbrokkelde werktijden voor verscheidene werkgevers tegen een minimumloon, meestal zwartwerk; dit huishoudelijk werk wordt overwegend door vrouwen uitgevoerd;

G. Overwegende dat de participatiegraad van vrouwen op de arbeidsmarkt nog steeds toeneemt en dat bijgevolg verwacht wordt dat de vraag naar hulp voor huishoudelijk werk nog zal stijgen;

H. Overwegende dat ondanks een stijging van de participatie van de man de huishoudelijke taken voornamelijk een werk van vrouwen blijft;

I. Gelet op de negatieve gevolgen van zwartwerk voor zowel werknemers als voor de overheid;

J. Overwegende het succes van initiatieven zoals de PWA-cheque en het dienstenchequestelsel die in een belangrijke mate bijdragen tot de achteruitgang van het zwartwerk in de sector;

K. Gelet op het feit dat PWA's en -dienstenchequestelsel niet voldoende leiden tot duurzame jobs en een risico op substitutie van bestaande arbeid inhouden;

L. Overwegende dat er tot mei 2009 een verlenging van de overgangperiode met betrekking tot het vrij verkeer van werknemers loopt, en gelet op het feit dat huishoudelijke economie niet erkend is als knelpuntberoep, kunnen burgers van acht lidstaten van de

PROPOSITION DE RÉOLUTION

Le Sénat,

A. Vu la résolution du Parlement européen du 30 novembre 2000 sur la normalisation du travail domestique dans l'économie informelle (A5-0301/2000);

B. Vu la Convention de l'OIT C177 sur le travail à domicile;

C. Vu les termes dans lesquels l'Organisation internationale du travail définit le travail des «aides de ménage et nettoyeurs domestiques», à savoir «balayer, passer l'aspirateur, laver et cirer les sols, laver la vaisselle, acheter les provisions et divers articles ménagers, cuisiner, servir les repas et accomplir toutes sortes de tâches connexes»;

D. Considérant que le concept de «travail domestique» n'est pas défini avec précision;

E. Considérant qu'il n'existe guère de statistiques exactes et complètes sur l'économie domestique ni sur la proportion du travail au noir dans cette économie;

F. Considérant que le travail domestique se prête aisément à des horaires flexibles, voire éclatés, qu'il peut être exercé auprès de plusieurs employeurs pour un salaire minimum et le plus souvent au noir, et qu'il est principalement l'apanage des femmes;

G. Considérant que le taux de participation des femmes au marché du travail est en augmentation constante et que l'on peut donc s'attendre à ce que la demande de services de type ménager continue elle aussi à augmenter;

H. Considérant qu'en dépit de la participation croissante des hommes aux tâches ménagères, celles-ci restent en grande partie l'affaire des femmes;

I. Vu les conséquences négatives du travail au noir tant pour les travailleurs que pour les pouvoirs publics;

J. Vu le succès d'initiatives telles que le chèque ALE et le système des titres-services, qui contribuent en grande partie à faire reculer le travail au noir dans le secteur;

K. Considérant que les ALE et le système des titres-services ne débouchent pas suffisamment sur des emplois durables et comportent un risque de substitution des emplois existants;

L. Considérant que la période transitoire relative à la libre circulation des travailleurs est prolongée jusqu'en mai 2009 et que, le travail domestique n'étant pas reconnu en tant que profession critique, les ressortissants de huit États devenus membres de

Europese Unie die op 1 mei 2004 zijn toegetreden niet aan de slag kunnen in België met de vereiste arbeidsvergunning in het kader van de dienstencheques.

Verzoekt de federale regering :

1. statistieken over het verschijnsel van huishoudelijke economie te verzamelen en verder onderzoek naar het onderwerp te verrichten;

2. een diepgaand onderzoek in te stellen naar de zwarte huishoudelijke arbeid, inclusief gegevens over het aantal inwoners van enkele nieuwe Europese lidstaten actief in deze sector, alsook naar de kosten en gevolgen voor de inkomsten van de Staat, de arbeidsmarkt en de particulieren;

3. een definitie van huishoudelijk werk uit te werken;

4. huishoudelijk werk te erkennen als een volwaardig beroep en een omvattend statuut hiervoor uit te werken;

5. de sociale partners uit de sector hierbij te betrekken;

6. de bestaande opleidingsmogelijkheden voor de huishoudelijke arbeidsters te evalueren en waar nodig bij te sturen en uit te breiden;

7. de vakbonden op te roepen de nodige aandacht aan de huishoudelijke arbeid te besteden.

3 juni 2008.

Miet SMET.

l'Union européenne le 1^{er} mai 2004 ne peuvent pas travailler en Belgique avec le permis de travail requis dans le cadre des titres-services.

Demande au gouvernement fédéral :

1. d'établir des statistiques sur le phénomène de l'économie domestique et d'y consacrer de plus amples recherches;

2. de faire réaliser une étude approfondie sur le travail domestique non déclaré — en tenant compte également du nombre d'habitants de quelques nouveaux États membres de l'Union européenne actifs dans ce secteur — ainsi que sur ses coûts et répercussions sur les recettes publiques, le marché du travail et les particuliers;

3. d'élaborer une définition du travail domestique;

4. de reconnaître le travail domestique comme un métier à part entière et de lui conférer un statut global;

5. d'y associer les interlocuteurs sociaux du secteur;

6. d'évaluer les possibilités existantes en matière de formation pour les employées domestiques et, si nécessaire, de les adapter et de les amplifier;

7. d'appeler les syndicats à consacrer toute l'attention nécessaire au travail domestique.

3 juin 2008.