

BELGISCHE SENAAAT

ZITTING 2008-2009

11 DECEMBER 2008

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

VERSLAG

NAMENS HET ADVIESCOMITÉ
VOOR GELIJKE KANSEN VOOR
VROUWEN EN MANNEN
UITGEBRACHT DOOR
MEVROUW LIJNEN

1. INLEIDING

Het voorstel van resolutie met betrekking tot de problematiek van de huishoudelijke economie is ingediend op 29 juli 2008. Overeenkomstig artikel 86, § 4, van het reglement van de Senaat heeft het Adviescomité voor Gelijke Kansen voor vrouwen en

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 2008-2009

11 DÉCEMBRE 2008

Proposition de résolution relative à la
problématique de l'économie domes-
tique

RAPPORT

FAIT AU NOM DU COMITÉ D'AVIS
POUR L'ÉGALITÉ DES CHANCES
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
PAR
MME LIJNEN

1. INTRODUCTION

La proposition de résolution relative à la problématique de l'économie domestique a été déposée le 29 juillet 2008. Conformément à l'article 86, § 4, du règlement du Sénat, le Comité d'avis pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes a décidé de

Samenstelling van het Adviescomité / Composition du Comité d'avis :

Voorzitter / Présidente : Dominique Tilmans.**Leden / Membres :**

CD&V
MR
Open Vld
Vlaams Belang
PS
SP.A-VI. Pro
CDH
Écolo

Sabine de Bethune, Miet Smet, Elke Tindemans, Els Van Hoof.
Alain Destexhe, Richard Fournaux, Dominique Tilmans.
Margriet Hermans, Nele Lijnen.
Hugo Coveliers, Freddy Van Gaever.
Anne-Marie Lizin, Olga Zrihen.
Marleen Temmerman, Myriam Vanlerberghe.
Jean-Paul Procureur.
Isabelle Durant.

*Zie :***Stukken van de Senaat :****4-887 - 2007/2008 :**

Nr. 1 : Voorstel van resolutie van mevrouw Smet.

*Voir :***Documents du Sénat :****4-887 - 2007/2008 :**

N° 1 : Proposition de résolution de Mme Smet.

mannen besloten om op eigen initiatief een advies te verstrekken aan de Commissie voor de Sociale Angelegenheden.

Het Adviescomité heeft dit voorstel van resolutie besproken tijdens haar vergaderingen van 5, 19 en 26 november 2008 en van 11 december 2008. Op 5 november 2008 werden hoorzittingen gehouden, waarop volgende personen aanwezig waren: mevrouw Pia Stalpaert, nationaal secretaris ACV Voeding en Diensten; de heer Sébastien Delfosse, directeur Public Relations, Federgon; mevrouw Annelies Loosveldt, adviseur zelfstandig ondernemende vrouwen, Markant VZW, en mevrouw Françoise Goffinet, Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen.

Op basis van de elementen die tijdens die hoorzittingen bekend werden, heeft het Adviescomité een advies uitgewerkt dat besproken is op 19 en 26 november 2008. Het advies is aangenomen tijdens de vergadering van 11 december 2008.

2. INLEIDENDE UITEENZETTING DOOR DE INDIENER VAN HET VOORSTEL VAN RESOLUTIE

Toen ze minister van Arbeid was, heeft mevrouw Smet geprobeerd een deel van de huishoudelijke arbeid te regelen. Later heeft ze dit thema ook als Europarlementslid bij de Europese Commissie aangekaart. Het gaat immers om een groot aantal vrouwen die dikwijls in een inferieure positie zitten. Bovendien is huishoudelijke arbeid verricht door derden in veel gezinnen noodzakelijk, maar wordt ze ondergewaardeerd.

Wanneer men de problematiek van huishoudelijke arbeid, verricht bij derden, van dichterbij bekijkt, merkt men dat de werktijden heel verbrokkeld zijn en dat de arbeid verricht wordt bij verschillende werkgevers. Huishoudelijk werk wordt verder gekenmerkt door een gebrek aan sociaal statuut en het wordt voornamelijk verricht door vrouwen.

In het verleden werden de huishoudelijke taken vooral uitgevoerd door thuisblijvende vrouwen. Door de intrede van de vrouwen op de arbeidsmarkt, en als gevolg van het feit dat zij diploma's behaald hebben, worden echter meer en meer huishoudelijke taken uitbesteed aan derden. Deze derden zijn ook vrouwen die op hun beurt gaan werken. Wat kan men doen om het statuut van deze vrouwen te verbeteren?

Mevrouw Smet analyseert eerst de evolutie van huishoudelijke arbeid en de mogelijkheden om het huishoudelijk werk van vrouwen te verminderen. In eerste instantie kan de herverdeling van de taken

donner, de sa propre initiative, un avis à la Commission des Affaires sociales.

Le Comité d'avis a examiné cette proposition de résolution au cours de ses réunions des 5, 19 et 26 novembre 2008 et du 11 décembre 2008. Le 5 novembre 2008, des auditions ont été organisées, auxquelles ont participé les personnes suivantes: Mme Pia Stalpaert, secrétaire nationale de la CSC Alimentation et Services; M. Sébastien Delfosse, directeur des Relations publiques de Federgon; Mme Annelies Loosveldt, conseillère des femmes entrepreneurs indépendantes auprès de l'ASBL Markant; et Mme Françoise Goffinet, de l'Institut pour l'Égalité des femmes et des hommes.

Sur la base des éléments recueillis lors de ces auditions, le Comité d'avis a élaboré un avis, qui a été discuté lors des réunions des 19 et 26 novembre 2008. L'avis a été adopté au cours de la réunion du 11 décembre 2008.

2. EXPOSÉ INTRODUCTIF DE L'AUTEUR DE LA PROPOSITION DE RÉSOLUTION

Lorsqu'elle était ministre du Travail, l'auteur a essayé de régler partiellement la problématique du travail domestique. Par la suite, elle a également, en tant qu'eurodéputée, porté ce thème devant la Commission européenne. Le travail domestique concerne en effet un grand nombre de femmes, qui sont généralement en position d'infériorité. En outre, bien que le travail domestique effectué par des tiers soit nécessaire dans bon nombre de ménages, il est sous-estimé.

Lorsqu'on observe de plus près la problématique du travail domestique effectué chez des tiers, on constate que les horaires sont très fragmentés et que le travail est exécuté chez plusieurs employeurs. 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, les tâches ménagères étaient prises en charge principalement par les femmes au foyer. Mais depuis que les femmes ont fait leur entrée sur le marché du travail et depuis qu'elles ont décroché des diplômes, elles ont de plus en plus tendance à déléguer les tâches ménagères à des tiers. Ces tiers sont également des femmes, qui entrent ainsi à leur tour sur le marché du travail. Que faire pour améliorer leur statut?

L'auteur analyse tout d'abord l'évolution du travail domestique et les possibilités qui existent pour réduire le travail ménager des femmes. Dans un premier temps, la redistribution des tâches entre les hommes et

tussen mannen en vrouwen de tijdsdruk bij vrouwen verminderen. Men ziet echter dat nog steeds het grootste deel van de huishoudelijke taken door vrouwen verricht worden. Ten tweede is de voorbije jaren het huishoudelijk werk verminderd dankzij hoogtechnologische apparatuur en door het feit dat vele gezinnen buitenshuis eten of kant-en-klare maaltijden nuttigen. Als laatste mogelijkheid is er de uitbesteding van de huishoudelijke arbeid.

De senator somt vervolgens een aantal kenmerken van huishoudelijk werk verricht door derden op. Ten eerste wordt huishoudelijk werk meestal uitgevoerd door vrouwen. Daartegenover staat dat het onderhoud in bedrijven voornamelijk door mannen gedaan wordt. Ten tweede wordt huishoudelijke arbeid meestal in het « zwart » verricht. Schattingen spreken van 260 000 à 295 000 poetsvrouwen jaarlijks actief in België in de jaren '90. Ten derde vertoont huishoudelijk werk meestal verbrokkelde werktijden voor verschillende werkgevers. Bovendien hebben de werknemers over het algemeen geen statuut, geen recht op sociale bescherming, zijn ze nauwelijks op de hoogte van hun rechten en zijn ze niet gesyndiceerd.

De schoonmaaksector betreft voornamelijk laaggeschoolden. In België zijn heel weinig laaggeschoolde vrouwen formeel tewerkgesteld — veel minder dan in sommige andere landen van de Europese Unie. Deze vrouwen zoeken dan andere wegen om toch een inkomen te verwerven, onder meer via zwartwerk in de huishoudelijke sector.

Welke maatregelen bestaan om de huishoudelijke arbeid uit het zwarte circuit te halen? In België hebben we verschillende maatregelen — met min of meer succes — gekend: de dienstboden, PWA en de dienstencheques. De regeling van het statuut van de dienstboden heeft weinig succes gehad. Later heeft Michel Hansenne het concept van de Plaatselijke Werkgelegenheidsagentschappen (PWA) gelanceerd. Als minister van Arbeid heeft Miet Smet de PWA's opgelegd aan alle gemeenten. Veel werklozen konden zo wat bijverdienen, bovenop de werklozenvergoeding.

De derde maatregel betreft het invoeren van dienstencheques, die in eerste instantie bedoeld waren voor schilderwerken thuis, zodat deze niet meer in het zwart zouden gebeuren. Het succes van het initiatief werd duidelijk doordat het voorziene budget reeds na enkele maanden op was.

Later heeft minister van Arbeid Onkelinx het dienstenchequestelsel aangepast tot de huidige vorm.

les femmes devrait permettre à ces dernières de disposer de davantage de temps pour elles. Toutefois, on constate que la plupart des tâches ménagères sont encore effectuées par les femmes. Deuxièmement, le travail domestique a diminué au cours des dernières années grâce à l'apparition d'une série d'appareils de haute technologie et grâce au fait que de nombreuses familles mangent désormais à l'extérieur ou optent pour des plats préparés. La dernière possibilité consiste à externaliser le travail domestique.

La sénatrice énumère ensuite plusieurs caractéristiques du travail domestique effectué par des tiers. Tout d'abord, ce travail est généralement exécuté par des femmes, alors que, dans les entreprises, les travaux d'entretien sont effectués principalement par des hommes. Deuxièmement, le travail domestique est généralement effectué « au noir ». Selon les estimations, on comptait, dans les années 90, 260 000 à 295 000 femmes de ménage actives chaque année en Belgique. Troisièmement, le travail domestique est le plus souvent basé sur des horaires fractionnés et est exercé auprès de plusieurs employeurs différents. En outre, les travailleurs concernés n'ont généralement aucun statut, ils n'ont pas droit à une protection sociale, ils sont rarement au courant de leurs droits et ils ne sont pas syndiqués.

Le secteur du nettoyage s'adresse avant tout aux personnes faiblement qualifiées. En Belgique, très peu de femmes faiblement scolarisées possèdent un emploi officiel; elles sont en tout cas beaucoup moins nombreuses que dans d'autres pays de l'Union européenne. Ces femmes recherchent alors d'autres moyens d'acquérir un revenu, notamment par le biais du travail au noir dans le secteur du travail domestique.

De quelles mesures dispose-t-on pour sortir le travail domestique du circuit du travail au noir? Nous avons connu en Belgique plusieurs mesures, plus ou moins couronnées de succès: les travailleurs domestiques, les ALE et les titres-services. Le système du statut de travailleur domestique n'a pas connu un grand succès. Par la suite, M. Michel Hansenne a lancé le concept des Agences locales pour l'Emploi (ALE). Lorsqu'elle était ministre du Travail, Mme Miet Smet a imposé les ALE à toutes les communes, ce qui a permis à de nombreux chômeurs d'ajouter des revenus d'appoint à leur allocation de chômage.

La troisième mesure est l'instauration des titres-services, qui étaient destinés avant tout aux travaux de peinture à domicile, et en particulier à la lutte contre le travail au noir dans ce secteur. Le fait que le budget prévu ait été épuisé en quelques mois à peine est un signe manifeste de l'énorme succès que rencontra cette initiative.

La ministre du Travail qui lui a succédé, Mme Onkelinx, a ensuite adapté le système des titres-

Niet alleen werklozen en leefloners konden in dit systeem stappen, maar ook huisvrouwen die geen enkele verloning genieten. Het huidige systeem van de dienstencheques is heel succesvol. Toch dient gezegd te worden dat het aantal jobs die ermee gecreëerd worden vrij beperkt is; het activeert vooral kansengroepen.

Senator Smet wijst op de plus- en minpunten van het dienstenchequesysteem. Het maakt de combinatie van arbeid en gezin gemakkelijker; het bereikt een kwetsbare groep werknemers en zorgt voor de activering van deze personen; het verschaft een statuut aan mensen die huishoudelijk werk verrichten; het is eenvoudig in gebruik en voordelig voor de gebruiker en het is een bekend systeem met een grote impact. Het grootste minpunt daarentegen is dat het systeem financieel erg belastend is voor de overheid.

Mevrouw Smet wijst erop dat de problematiek van de huishoudelijke arbeid kan worden vergeleken met de evolutie van kinderopvang. Vroeger bleven de vrouwen thuis om hun kinderen zelf op te vangen. Geleidelijk is kinderopvang een beroep geworden. Dit geldt eveneens voor bejaardenzorg. Bijgevolg moet ook huishoudelijke arbeid een volwaardig beroep worden.

Welke weg wordt door andere landen gevolgd om de huishoudelijke arbeid te legaliseren en een bepaald statuut en aanzien te geven? Poetsvrouwen hebben namelijk zelf het gevoel dat ze niet meetellen in de maatschappij. Ze krijgen te weinig waardering. In sommige landen werden CAO's gesloten tussen de sociale partners. Dit veronderstelt dat er zowel werkgeversorganisaties als vakbonden bestaan voor personen die tewerkgesteld worden in de huishoudelijke economie.

Op Europees niveau ondersteunt het Equal-programma van het Europees Sociaal Fonds twee projecten die relevant zijn in het kader van deze problematiek. Een van deze projecten, «Home Managers» in België, is een initiatief van Vokans en Markant en wordt gerealiseerd met Europese subsidies. Het project bestaat uit 3 facetten :

- een brede opleiding van werkneemsters 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.

Dit project heeft duidelijk een opwaardering van het beroep van huishoudelijke hulp nagestreefd.

services, pour en faire celui que nous connaissons aujourd'hui. Ce système était accessible non seulement aux chômeurs et aux bénéficiaires du revenu garanti, mais aussi aux femmes au foyer qui ne bénéficiaient d'aucune rémunération. Le système actuel des titres-services connaît un très grand succès. Il faut toutefois préciser que le nombre d'emplois qu'il permet de créer est relativement limité; il active surtout les groupes particulièrement fragilisés.

La sénatrice Smet présente les avantages et les inconvénients du système des titres-services. 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 bénéficie d'une certaine notoriété et a un impact considérable. Son principal inconvénient est qu'il est financièrement très lourd pour les pouvoirs publics.

Mme Smet souligne que l'évolution du travail domestique est comparable à celle de l'accueil des enfants. Auparavant, les femmes restaient à la maison pour s'occuper elles-mêmes de leurs enfants. Progressivement, l'accueil des enfants est devenu un métier. Il en va de même pour les soins aux personnes âgées. Par conséquent, le travail domestique doit lui aussi devenir une profession à part entière.

Quelle est la voie suivie par les autres pays pour légaliser le travail domestique et lui conférer un certain statut et une certaine considération? Les femmes de ménage ont le sentiment de ne pas compter dans la société. Elles ne reçoivent généralement guère de considération. Dans certains pays, des CCT ont été conclues entre les partenaires sociaux, ce qui suppose l'existence d'organisations patronales et de syndicats pour les personnes occupées dans l'économie domestique.

Au niveau européen, le programme Equal du Fonds social européen soutient deux projets pertinents dans le cadre de la problématique qui nous occupe. Un de ces projets, «Home Managers», développé en Belgique, est une initiative de Vokans en Markant, mise en œuvre au moyen de subventions européennes. 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.

Ce projet a clairement visé à revaloriser la profession d'aide-ménagère.

In Frankrijk bestaan eveneens initiatieven, gesteund door de Europese Unie, om het ondernemerschap op het vlak van huishoudelijke arbeid te promoten, met name de *Association pour le droit à l'initiative économique* (ADIE). Ondernemers richten zich dankzij dit project op de markt van de huishoudelijke economie, geholpen door de microfinancieringen van het ADIE.

Wat kan men doen om het grote aantal vrouwen dat in België in de huishoudelijke economie tewerkgesteld is aanzien en statuut te geven? In de eerste plaats moeten de sociale partners de nodige aandacht besteden aan de problematiek van de huishoudelijke arbeid. Ten tweede moet huishoudelijk werk erkend worden als een volwaardig beroep. Bijgevolg moet er een omvattend statuut voor uitgewerkt worden.

Bovendien moeten de bestaande opleidingsmogelijkheden voor de huishoudelijke arbeidsters geëvalueerd worden en waar nodig bijgestuurd en uitgebreid worden. Men zou ook statistieken over het verschijnsel van de huishoudelijke economie moeten verzamelen en onderzoek vanuit de overheid naar het onderwerp verrichten.

Tot slot zou een diepgaand onderzoek moeten worden ingesteld naar de zwarte huishoudelijke arbeid, met onder meer gegevens over het aantal inwoners van enkele nieuwe Europese lidstaten actief in deze sector.

Mevrouw Smet sluit haar uiteenzetting af met de opmerking dat haar voorstel van resolutie zeker nog kan worden aangevuld met bepaalde wensen en verzuchtingen.

3. HOORZITTINGEN

3.1. Uiteenzetting door mevrouw Pia Stalpaert, nationaal secretaris, ACV Voeding en Diensten

Mevrouw Stalpaert is nationaal secretaris van ACV Voeding en Diensten, een ACV-centrale die zich vooral bezighoudt met de loon- en arbeidsvoorwaarden van werknemers uit de voedings- en dienstensectoren. Voeding omvat de voedingsbedrijven, voedingshandel, horeca. Diensten slaat op minder bekende sectoren in de arbeidsmarkt, de nieuwe sectoren zoals de bewakingssector, de schoonmaaksector en de dienstenchequewerknemers, de dienstboden en het hele pakket van de huishoudelijke arbeid.

De vakbond heeft de boodschap van mevrouw Smet goed begrepen: we moeten meer aandacht hebben voor de grote groep schoonmakers die in tal van sectoren werken en waarvan 99% vrouw is.

En France aussi, il existe 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). Grâce à ce projet, des entrepreneurs se tournent vers le marché de l'économie domestique, aidés par les microfinancements de l'ADIE.

Que peut-on faire pour donner considération et statut aux nombreuses femmes qui sont occupées dans l'économie domestique en Belgique? Il faut tout d'abord que les partenaires sociaux consacrent toute l'attention nécessaire à la question du travail domestique. Deuxièmement, le travail domestique doit être reconnu comme un métier à part entière. Il faut par conséquent élaborer un statut global.

Il faut en outre évaluer les possibilités existantes en matière de formation pour les employées domestiques et, si nécessaire, les adapter et les étendre. Il faudrait également établir des statistiques sur le phénomène de l'économie domestique et appeler les pouvoirs publics à y consacrer des recherches.

Enfin, il faudrait faire réaliser une étude approfondie sur le travail domestique non déclaré, en tenant compte notamment du nombre d'habitants de quelques nouveaux États membres de l'Union européenne actifs dans ce secteur.

Mme Smet conclut son exposé en se disant tout à fait disposée à compléter sa proposition de résolution de manière à tenir compte de certains desiderata.

3. AUDITIONS

3.1. Exposé de Mme Pia Stalpaert, Secrétaire nationale, CSC Alimentation et Services

Mme Stalpaert est la secrétaire nationale de la CSC Alimentation et Services, une centrale CSC qui s'occupe surtout des conditions de rémunération et de travail des travailleurs des secteurs de l'alimentation et des services. L'alimentation englobe les entreprises alimentaires, le commerce d'alimentation, l'horeca. Les services concernent des secteurs moins connus sur le marché du travail, les nouveaux secteurs comme ceux du gardiennage, du nettoyage et des titres-services, les employés de maison et l'ensemble du travail domestique.

Le syndicat a bien compris le message de Mme Smet: nous devons accorder davantage d'attention au vaste groupe de nettoyeurs qui travaillent dans de nombreux secteurs et dont 99% sont des femmes.

Er werken schoonmakers in scholen, bedrijven, horecazaken en — meer verdoken — in huishoudens. Die werknemers zijn soms moeilijk bereikbaar. Ze moeten een statuut krijgen, zodat de vakbond hen kan benaderen en zodat zij zich ook tot de vakbond kunnen richten.

De *International Labour Organization* (ILO) zal in 2010 een commissie opstarten rond huishoudelijk werk met het oog op de goedkeuring van een conventie in 2011. In voorbereiding daarvan zamelen vakbonden, vrouwenorganisaties en NGO's nu informatie in. Op de website www.domesticworkerrights.org kan een overzicht van internationale initiatieven worden gedownload.

De dienstencheques hebben een heel grote financiële impact. De vakbonden moeten vaststellen dat ze nu goede loon- en arbeidsvoorwaarden kunnen afspreken. Het paritaire subcomité 322.01 is bevoegd voor overleg over de loon- en arbeidsvoorwaarden van de werknemers die met dienstencheques worden tewerkgesteld. In dat subcomité is mevrouw Stalpaert woordvoerder van het ACV. Ook het ABVV en de werkgevers zijn in dat paritaire comité vertegenwoordigd.

Vervolgens gaat mevrouw Stalpaert dieper in op het systeem van de dienstencheques. Senator Smet heeft de technische kant al in haar inleidende uiteenzetting toegelicht. Spreekster wil daaraan toevoegen dat het systeem voor de werknemer het grote voordeel biedt dat er een arbeidsovereenkomst bestaat. Het systeem is een van de eerste activeringsplannen dat niet alleen voor werklozen, maar voor elke geïnteresseerde open staat. Iedereen kan er in stappen. De bedoeling hiervan is dat ook zwartwerkers en thuisblijvers die niet aan het officiële arbeidsleven participeren een opstap naar het reguliere arbeidscircuit kunnen maken.

Er worden officiële loonschalen gevolgd. De lonen zijn vergelijkbaar met de lonen van de kappers of van de werknemers in de distributiesector. Die lonen zijn dus niet zo heel laag; het gaat om normale minimumlonen. We stellen trouwens vast dat heel wat werkgevers een loon bieden dat hoger ligt dan het minimumloon; waarschijnlijk is dat voor een deel te wijten aan de krapte op de arbeidsmarkt.

Er wordt ook een eindejaarspremie uitbetaald. Dit jaar zal die voor de eerste maal via een eigen sociaal fonds worden uitbetaald. De sociale partners hebben in het paritaire comité afgesproken om vóór 25 december een eindejaarspremie uit te betalen die 4% van het bruto jaarloon bedraagt. Er is zelfs al een kleine syndicale premie ter waarde van 50 euro. Op die manier worden de betrokkenen aangemoedigd zich bij een vakbond aan te sluiten en zo krijgt ook de vakbond een beter zicht op de sector. Bij de jongste sociale verkiezingen werden in de sector van de

Il y a des nettoyeurs dans les écoles, les entreprises, les établissements horeca et, davantage de façon larvée, dans les ménages. Il est parfois difficile d'atteindre ces travailleurs. Ils doivent recevoir un statut de manière à ce que le syndicat puisse les approcher et qu'ils puissent aussi s'y adresser.

L'Organisation internationale du travail (OIT) créera en 2010 une commission portant sur le travail domestique en vue de l'approbation d'une convention en 2011. À titre préparatoire, les syndicats, les organisations féminines et les ONG collectent déjà des informations. Un aperçu des initiatives internationales peut être téléchargé sur le site www.domesticworkerrights.org.

Les titres-services ont un très grand impact financier. Les syndicats doivent constater qu'ils peuvent à présent s'accorder sur de bonnes conditions de rémunération et de travail. La sous-commission paritaire 322.01 est compétente pour la concertation sur les conditions de rémunération et de travail des personnes employées dans le cadre des titres-services. Mme Stalpaert est porte-parole de la CSC dans ce sous-comité. La FGTB et les employeurs y sont également représentés.

Ensuite, Mme Stalpaert s'intéresse de plus près au système des titres-services. La sénatrice Smet a déjà expliqué l'aspect technique dans son exposé introductif. L'intervenante tient à ajouter que le système présente pour le travailleur le grand avantage d'un contrat de travail. Le système est un des premiers plans d'activation ouvert non seulement aux chômeurs, mais aussi à toute personne intéressée. Tout le monde peut entrer dans le système. L'objectif est que les travailleurs au noir et les personnes au foyer, qui ne participent pas au monde du travail, puissent accéder au circuit du travail régulier.

On suit des échelles de rémunération officielles. Les salaires sont comparables à ceux des coiffeurs ou des travailleurs du secteur de la distribution. Ces rémunérations ne sont donc pas si élevées: ce sont des rémunérations minimales normales. Nous constatons cependant que beaucoup d'employeurs offrent un salaire supérieur au salaire minimum; cela résulte sans doute en partie de la pénurie sur le marché du travail.

On paie également une prime de fin d'année. Cette année, elle sera pour la première fois payée par le biais d'un fonds social propre. Les partenaires sociaux ont convenu au comité paritaire de payer, avant le 25 décembre, une prime de fin d'année s'élevant à 4% du salaire annuel brut. Il y a même une petite prime syndicale d'un montant de 50 euros. Les personnes concernées sont ainsi encouragées à s'affilier à un syndicat, qui a ainsi une meilleure vision du secteur. Lors des dernières élections sociales, 150 militants de la CSC ont été élus délégués dans le secteur

dienstencheques 150 ACV-militanten tot afgevaardigde verkozen. Kortom, de normale arbeidsvoorwaarden worden geleidelijk in de sector geïntroduceerd. De werknemers bouwen rechten op inzake sociale zekerheid, ziekte, invaliditeit, pensioen, jaarlijkse vakantie, ...

Wie valt onder het paritaire comité 322.01? *Grosso modo* gaat het om twee groepen: de uitzendkantoren met een divisie waarin mensen met dienstencheques worden tewerkgesteld en de bedrijven die een erkenning als dienstenchequebedrijf hebben aangevraagd.

Niet onder het paritaire comité vallen de bedrijven die weliswaar een afdeling voor dienstencheques hebben, maar die in hoofdzaak een andere activiteit uitoefenen. Die bedrijven zijn verplicht de loon- en arbeidsvoorwaarden van het hoofdparitaire comité na te leven. Mevrouw Stalpaert geeft een voorbeeld. Een schoonmaakbedrijf, dat onder het paritaire comité 121 valt, start met een afdeling voor dienstencheques. In dat geval moeten de loon- en arbeidsvoorwaarden voor de schoonmaaksector worden nageleefd. Als het bedrijf dat niet wil, dan moet het een aparte juridische entiteit oprichten.

De bedoeling van het systeem was tegen 2007 25 000 banen te creëren, vooral voor laaggeschoolden, en het zwartwerk in reguliere tewerkstelling om te zetten. Op 31 december 2007 waren in de sector 61 000 mensen tewerkgesteld en op 31 december van dit jaar zullen dat er nog meer zijn. De oorspronkelijke doelstelling is dus ruim gehaald.

Wie zit er in het systeem? Dienstencheques zijn eigenlijk een vrouwenzaak, zowel aan de kant van de gebruiker, als aan de kant van de werknemer. Zeventig procent van de gebruikers zijn vrouwen en we zien twee leeftijdspieken. Het gaat vooral om vrouwen tussen 30 en 50 jaar, vrouwen met een drukke loopbaan die een oplossing zoeken voor de combinatie arbeid en gezin, en vrouwen boven de 75. We moeten er wel voor waken dat we het stelsel van de dienstencheques, dat eigenlijk behoorlijk duur is, niet vercommercialiseren of gebruiken als alternatief voor zorg. Dat mag de bedoeling niet zijn. We moeten de huishoudelijke arbeid inderdaad regulariseren, maar de grens tussen zorg en huishoudelijke arbeid is soms moeilijk te trekken.

Zoals gezegd zijn 98,4% van de werknemers in het dienstenchequesysteem vrouwen. Vijfentwintig procent is jonger dan 30 jaar en zestig procent is tussen 30 en 50 jaar. De werknemers jonger dan 30 jaar geven soms een beetje problemen, zeker de mensen jonger dan 25 jaar: voor jonge vrouwen is poetsen een weinig aantrekkelijke activiteit.

De motivatie van vrouwen om in het systeem te komen werken, is heel divers, maar voor heel veel vrouwen is het wel een bewuste keuze. Werk hebben

des titres-services. En bref, des conditions de travail normales sont progressivement introduites dans le secteur. Les travailleurs se voient attribuer des droits en matière de sécurité sociale, de maladie, d'invalidité, de pension, de vacances annuelles, ...

Qui relève de la commission paritaire 322.01? *Grosso modo*, ce sont deux groupes: les agences d'intérim, avec une section dans laquelle les gens sont employés dans le cadre des titres-services, et les sociétés ayant demandé un agrément comme entreprises de titres-services.

Ne relèvent pas de la commission paritaire, les entreprises ayant une section de titres-services mais exerçant une autre activité à titre principal. Ces entreprises sont obligées de respecter les conditions de rémunération et de travail de la commission paritaire principale. Mme Stalpaert donne un exemple. Une entreprise de nettoyage relevant de la commission paritaire 121 lance une section de titres-services. Dans ce cas, les conditions de rémunération et de travail du secteur du nettoyage doivent être respectées. Si l'entreprise ne le souhaite pas, elle doit créer une entité juridique séparée.

L'objectif du système était de créer 25 000 postes à l'horizon 2007, principalement pour des travailleurs peu qualifiés, et de convertir le travail au noir en emplois déclarés. Au 31 décembre 2007, 61 000 personnes travaillaient dans le secteur; elles seront encore plus nombreuses à la fin de cette année. L'objectif initial a donc largement été atteint.

Qui participe au système? Les titres-services concernent plutôt les femmes, que ce soit du côté des utilisateurs ou du côté des travailleurs. Septante pour cent des utilisateurs sont des femmes appartenant principalement à deux tranches d'âge: d'une part, des femmes de 30 à 50 ans ayant une vie professionnelle intense et tentant de concilier travail et vie de famille et, d'autre part, des femmes de plus de 75 ans. Nous devons aussi veiller à ce que le système des titres-services, assez coûteux, ne soit pas commercialisé ou utilisé comme solution de rechange aux soins. Nous devons effectivement régulariser les tâches ménagères mais la frontière entre elles et les soins est parfois difficile à établir.

Donc, 98,4% des travailleurs inscrits dans le système des titres-services sont des femmes. Vingt-cinq pour cent ont moins de 30 ans et soixante pour cent ont entre 30 et 50 ans. Les travailleurs de moins de 30 ans posent parfois problème, en tout cas les moins de 25 ans: c'est pour les jeunes femmes une activité peu attrayante.

Les raisons pour lesquelles les femmes intègrent le système sont très diverses, mais pour la plupart d'entre elles, c'est bien un choix délibéré. Avoir un travail près

dicht bij huis is een van de belangrijkste redenen om in het systeem te stappen. De verplaatsing gebeurt heel vaak met de fiets of de bromfiets. Klanten die dichtbij wonen, in de eigen straat, het eigen dorp of het nabijgelegen dorp, hebben de voorkeur.

Het aspect flexibiliteit kan zowel een positieve als negatieve stimulans zijn. We kennen werkgevers die de mensen die ze in dienst nemen, vragen welke arbeidstijden hen het beste uitkomen. Voor jonge vrouwen met kinderen is flexibiliteit natuurlijk een luxe. Kunnen werken tijdens de schooluren is belangrijk en dat kan in de reguliere sector een probleem vormen. Daar wordt immers op moeilijke uren gewerkt. De schoonmaak in bedrijven of kantoren, bijvoorbeeld, moet gebeuren wanneer het personeel er niet is, dus vóór acht uur of half negen 's morgens of na zes uur 's avonds. Dat zijn natuurlijk geen interessante uren. De kans is daarom groot dat mensen voor de traditionele uren zullen kiezen en overstappen naar de dienstenchequebedrijven. Voor heel veel mensen is de hoogte van het loon minder belangrijk dan de uren en het dicht bij huis kunnen werken.

Voor een aantal vrouwen is de dienstencheque een goed alternatief voor zwartwerk. Het komt ook voor dat werknemers zich samen met hun werkgevers aanbieden om zich te regulariseren.

De motivatie om uit het dienstenchequesysteem te stappen kan van velerlei aard zijn. Soms is de flexibiliteit een probleem, maar ook de fysieke en psychische belasting mogen niet worden onderschat. Schoonmaken is een eenzaam beroep. De meeste poetsvrouwen werken alleen en hebben geen contact met collega's of klanten. Vooral jonge vrouwen hebben daar problemen mee. Ze zijn in het dienstenchequesysteem gestapt omwille van de interessante uren en de nabijheid van de werkplaats, maar stappen er weer uit wegens de eenzaamheid en de daarmee gepaard gaande psychische belasting.

Een goede begeleiding, vorming en contact met collega's is belangrijk voor de werknemers die met dienstencheques werken.

Er zijn uiteraard ook negatieve ervaringen, maar die hebben voornamelijk te maken met malafide werkgevers. Het probleem mag evenwel niet veralgemeend worden. In het begin was er inderdaad misbruik en fraude, maar geleidelijk aan proberen het paritaire comité en de erkenningcommissie van de schoonmaaksector die malafide praktijken te bestrijden.

Vele buitenlandse vrouwen doen een beroep op de dienstencheques, als werknemer én als werkgever. Enkele weken geleden werd op de ACV-zetel een vergadering voor Poolse werknemers gehouden. Op die vergadering waren ook Poolse werkgevers aanwezig die trachten in België met dienstencheques een service uit te bouwen. De Poolse werkgevers vonden

de chez soi est une des motivations principales. Les déplacements se font très souvent à vélo ou en vélomoteur. Les aides ménagères accordent leur préférence aux clients qui habitent tout près, dans la même rue, le même village ou un village voisin.

La flexibilité peut être un stimulant tant positif que négatif. Nous connaissons des employeurs qui demandent aux intéressés quels horaires leur conviennent le mieux. Pour les jeunes mamans, la flexibilité est naturellement un luxe. Il importe de pouvoir travailler pendant les heures scolaires, ce qui peut poser problème dans le secteur régulier où ce n'est pas nécessairement le cas. Le nettoyage dans les entreprises et les bureaux, par exemple, doit être fait en l'absence du personnel, donc avant huit heures ou huit heures et demie et après dix-huit heures. De tels horaires ne sont évidemment pas intéressants. Il y a donc de fortes chances pour que les personnes optent pour des horaires classiques et migrent vers les sociétés de titres-services. Pour beaucoup, le salaire compte moins que les horaires et la possibilité de travailler près de leur domicile.

Pour un certain nombre de femmes, le titre-service est une bonne solution de rechange au travail au noir. Il arrive que des travailleuses se présentent avec leurs employeurs pour se faire régulariser.

Diverses raisons font que certaines abandonnent le système des titres-services : la flexibilité peut être un problème mais il ne faut pas non plus sous-estimer la charge physique et psychique inhérente à ce travail solitaire. La plupart des femmes de ménage travaillent seules, sans le moindre contact avec des collègues ou des clients. Cela pose surtout des problèmes aux jeunes femmes. Elles s'engagent dans le système des titres-services pour les horaires intéressants et la proximité du lieu de travail mais l'abandonnent en raison de la solitude et de la charge psychique qu'entraîne ce travail.

Il importe que les personnes qui travaillent dans le système des titres-services soient bien encadrées, bien formées et aient des contacts avec leurs collègues.

Il y a bien entendu aussi des expériences négatives mais elles concernent surtout des employeurs véreux. Il ne faut pourtant pas généraliser. Au début, on a en effet connu des abus et des fraudes mais la commission paritaire et la commission d'agrément du secteur du nettoyage tentent progressivement de les combattre.

Bon nombre de femmes étrangères ont recours à ce système, que ce soit en tant que travailleuses ou en tant qu'employeuses. Il y a quelques semaines, s'est tenue au siège de la CSC une réunion destinée aux travailleurs polonais. Les employeurs polonais présents à la réunion tentent d'élaborer, en Belgique, un service basé sur les titres-services. Ils ne voyaient pas

het niet erg dat hun werknemers zich bij de vakbond aansloten.

Het dienstenchequesysteem moet in de eerste plaats gericht zijn op laaggeschoolden. In de praktijk heeft 50 % van de werknemers een diploma hoger secundair onderwijs en 5 % zelfs een diploma hoger onderwijs.

Het dienstenchequesysteem moet een duurzaam en gestructureerd instrument worden. Dit is de enige manier om van huishoudelijke arbeid regulier werk te maken en die arbeid te professionaliseren.

Als sociale partner heeft het ACV een voorstel gedaan aan de minister van Werk om de arbeidsovereenkomsten in het kader van de dienstencheques te verbeteren en ze meer aan te passen aan de wetgeving op de arbeidsovereenkomsten, zonder al de uitzonderingen die aanvankelijk golden. Zo is de invoering van minimum drie uren per prestatie een verbetering. Het ACV pleit ook voor zo weinig mogelijk contracten van bepaalde duur.

Voorts moet nog veel meer worden geïnvesteerd in de begeleiding en opleiding van mensen.

Wat het budget betreft, zijn de sociale partners vragende partij om de gebruiker meer te laten betalen. Het ACV heeft dit bij de minister verdedigd. Vanaf 1 januari 2009 wordt de prijs van een dienstencheque 7,50 euro. Na de belastingaftrek van 30 % komt dit neer op een prijs van 5,25 euro, wat zeker nog concurrentieel is en voordeliger dan de prijs van zwartwerk. Nu is wel bepaald dat de prijs van de dienstencheque wordt geïndexeerd. Waarom zou het loon van een poetsvrouw niet evengoed geïndexeerd mogen zijn als dat van een andere werknemer? We moeten blijven streven naar de waardering en financiële erkenning van vrouwelijke arbeid.

Kortom, het ACV pleit voor een betere controle op het systeem van dienstencheques en meent dat nagedacht moet worden over een andere financiering. Vandaag kosten de dienstencheques aan de overheid één miljard euro, uiteraard met een terugverdieneffect dat volgens sommigen tussen de 40 en de 50 % bedraagt, maar dat is moeilijk aan te tonen. Daarover moeten betere studies worden gemaakt. In ieder geval is dit voorstel van resolutie een interessante aanzet om huishoudelijk werk als reguliere tewerkstelling te beschouwen.

3.2. Uiteenzetting door de heer Sébastien Delfosse, directeur Public Relations, Federgon

De heer Delfosse wenst dieper in te gaan op een aantal interessante punten waarop mevrouw Stalpaert reeds de aandacht heeft gevestigd.

d'inconvénient à ce que leurs travailleurs s'affilient à un syndicat.

Le système des titres-services doit cibler par priorité les personnes faiblement scolarisées. Dans la pratique, 50 % de ces travailleurs ont un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur, voire un diplôme de l'enseignement supérieur pour 5 % d'entre eux.

Le système des titres-services doit devenir un instrument durable et structuré. C'est le seul moyen de transformer le travail ménager en un travail régulier et professionnalisé.

En tant que partenaire social, la CSC a fait une proposition à la ministre de l'Emploi pour améliorer les contrats de travail dans le cadre des titres-services, pour mieux les adapter à la législation en la matière, en supprimant toutes les exceptions initialement prévues. Ainsi, l'instauration d'un minimum de trois heures par prestation est une amélioration. La CSC plaide aussi pour que le nombre de contrats à durée déterminée soit réduit au minimum.

En outre, il faut investir encore bien davantage dans l'encadrement et la formation de personnel.

En ce qui concerne le budget, les partenaires sociaux sont partie prenante pour une augmentation du prix payé par l'utilisateur. La CSC a défendu ce point de vue auprès de la ministre. À partir du 1^{er} janvier 2009, le prix d'un titre-service s'élèvera à 7,50 euros. Après déduction fiscale de 30 %, cela revient à 5,25 euros, ce qui reste encore concurrentiel et plus avantageux que le travail au noir. On a cependant prévu une indexation de ce montant. Pourquoi le salaire d'une femme de ménage ne pourrait-il pas être indexé comme les autres? Nous devons continuer à lutter pour que ce travail soit considéré et bénéficie d'une reconnaissance financière.

En résumé, la CSC plaide pour un meilleur contrôle du système des titres-services et estime qu'il faut réfléchir à un financement de rechange. Les titres-services coûtent actuellement un milliard d'euros à l'État, avec des retombées positives qui atteindraient selon certains entre 40 et 50 %, ce qui est cependant difficilement démontrable. Il faudrait pour cela des études plus poussées. En tout état de cause, cette proposition de résolution est une ébauche intéressante dans l'insertion du travail ménager dans le circuit professionnel régulier.

3.2. Exposé de M. Sébastien Delfosse, directeur des Relations publiques, Federgon

M. Delfosse souhaite approfondir quelque peu les propos de Mme Stalpaert, qui a déjà soulevé pas mal de points intéressants.

Federgon is een werkgeversorganisatie die verschillende sectoren vertegenwoordigt. De bekendste sector is die van de uitzendarbeid, die de uitzendbureaus groepeerd. Ze vertegenwoordigt ook wervings- en selectiebureaus, outplacementbureaus en de Interim Managementbureaus. De Diensten aan Particulieren groeperen de dienstenchequebedrijven.

Naast de werkgeversorganisaties van de metaal- en de textielsector is Federgon de werkgeversfederatie van de partners voor werk, alle dienstverleners die werken met menselijk kapitaal.

Er zijn zeer veel erkende dienstenchequebedrijven. Slechts vijftig daarvan zijn lid van Federgon, maar ze zijn goed voor meer dan 30 000 werknemers, wat niet onaanzienlijk is. De werkgeversorganisatie heeft momenteel 130 000 klanten. In 2007 bedroegen haar prestaties maar liefst zeventien miljoen uren. Ze vertegenwoordigt ongeveer 40 % van de dienstenchequemarkt.

De heer Delfosse is het niet helemaal eens met de stelling dat het aantal werknemers in de dienstenchequesector beperkt zou zijn. In 2008 zal het aantal werknemers in het dienstenchequecircuit oplopen tot 118 000 of 119 000. In 2009 zal dat 130 000 zijn. Dit zijn cijfers van de RVA. Ze hebben betrekking op werknemers die in de loop van het jaar gewerkt hebben.

In december zal het Sociaal Fonds voor de Dienstencheques aan 55 000 dienstenchequewerknemers een eindejaarspremie van 4 % uitbetalen. Wie minstens 65 dagen, hetzij meer dan drie maanden, in de sector gewerkt heeft, heeft daar recht op.

De redenen voor het succes van het systeem zijn onder meer de aantrekkelijke prijs voor de klant. Federgon meent dat die prijs verhoogd kan worden. Na de verhoging op 1 januari 2009, zal de kostprijs na belastingaftrek 5,25 euro zijn, wat nog veel lager is dan de gangbare prijzen voor zwartwerk.

De sociale partners, zowel de werkgevers als de werknemers, hebben in het paritair comité een verhoging gevraagd van de prijs die door de gebruiker wordt betaald. Toch mag men daarin niet overdrijven, want als het verschil met de prijs voor zwartwerk afneemt, wordt het systeem minder aantrekkelijk.

Een tweede aspect dat het systeem van dienstencheques voor de klant interessant maakt, is dat het een legale oplossing biedt. Iedereen verkiest werk binnen een legaal systeem boven het risico van illegaal zwartwerk.

Nog een andere reden voor het succes is de aanwezigheid van een tussenpersoon tussen klant en werknemer. Dat staat in het voorstel van resolutie. De werknemers hebben ook een aantal voordelen. Velen

Federgon est une fédération patronale qui représente un certain nombre de secteurs, le plus connu étant celui de l'intérim, les agences de travail intérimaire. Elle représente également des bureaux de recrutement et de sélection, des bureaux d'*outplacement* et des bureaux d'Interim Management. Enfin, les services aux particuliers regroupent des entreprises de titres-services.

À côté des fédérations patronales du métal et du textile par exemple, Federgon est la fédération patronale du capital humain, celle des prestataires de services en ressources humaines.

Il existe énormément d'entreprises de titres-services agréées. Federgon n'en regroupe que cinquante mais elles emploient plus de 30 000 travailleurs, ce qui n'est pas négligeable. Elle a actuellement 130 000 clients. En 2007, ses prestations se sont élevées à dix-sept millions d'heures, un chiffre énorme. La fédération patronale représente environ 40 % du marché des titres-services.

M. Delfosse n'est pas tout à fait d'accord avec l'affirmation selon laquelle le nombre de travailleurs liés aux titres-services serait limité. Pour 2008, le nombre de travailleurs qui auront été employés dans le circuit des titres-services devrait s'élever à 118 000 ou 119 000. En 2009, ils seront 130 000. Ces chiffres sont fournis par l'ONEM et concernent les travailleurs qui ont été employés au cours de l'année.

En décembre, le Fonds Social Titres-Services versera une prime de fin d'année de 4 % à 55 000 travailleurs « titres-services ». Pour y avoir droit, ceux-ci doivent avoir travaillé au moins 65 jours dans le secteur, donc plus de trois mois.

Parmi les raisons de ce succès, il y a le prix attractif pour le client, un prix dont Federgon estime qu'il pourrait être augmenté. Après l'augmentation au 1^{er} janvier, les clients payeront, après déduction fiscale, 5,25 euros, ce qui reste bien en deçà des prix pratiqués dans le travail au noir.

Les partenaires sociaux, employeurs comme travailleurs, ont demandé en commission paritaire une augmentation du prix payé par l'utilisateur. Cela étant, il ne faut pas aller trop loin car si la différence par rapport au travail au noir disparaît, le système perdra de son attrait.

Le deuxième aspect qui rend le système des titres-services attractif pour le client est qu'il s'agit d'une solution légale. Tout le monde préfère travailler dans un système légal que prendre le risque de travailler illégalement au noir.

La présence d'un intermédiaire entre les clients et les travailleurs constitue une autre raison du succès. Cela figure dans la proposition de résolution. Les travailleurs bénéficient également de certains avanta-

van hen zijn in het systeem van dienstencheques gestapt om een baan te hebben, maar ook omwille van de flexibele werkuren. Wellicht laat dit fenomeen zich het hardst voelen in de schoonmaaksector. Vele werknemers zijn overgestapt van de reguliere schoonmaaksector naar de dienstencheques. Dat geldt ook voor de distributiesector. Daar gelden immers verbrokkelde uurroosters : er moet 's ochtends, 's middags en in de vooravond gewerkt worden, met lange pauzes daartussenin. Dankzij de dienstencheques kunnen vele werknemers — bijna allemaal vrouwen — hun gezin beter combineren met hun werk. Ook het statuut van de werknemers is beter. Sommigen zullen wel opwerpen dat het nog onvolmaakt is, maar het bestaat en het evolueert.

De tussenpersoon is een belangrijke factor in de geslaagde overgang van zwartwerk naar reguliere arbeid. Hij is de noodzakelijke schakel tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, maar hij is ook nodig om andere redenen. Spreker citeert als voorbeeld de uitbesteding van de taken van de juridische werkgever. Één van de redenen waarom het statuut van dienstbode niet goed heeft gewerkt, was dat het voor een particulier moeilijk is om ten volle werkgever te worden. De sociale en fiscale wetgeving is complex. Dat geldt ook voor de administratieve verplichtingen van de werkgever. Hij moet aangifte doen bij de RSZ, wat niet gemakkelijk is, een planning, uurroosters en afwezigheden bijhouden. Hij moet bovendien instaan voor de opleiding van het personeel. De uitbesteding van huishoudhulp aan een gespecialiseerd bedrijf heeft een grote toegevoegde waarde, wat het belang van een tussenpersoon in de huishoudelijke economie verklaart.

In de resolutie worden de kenmerken geschetst van de uitbesteding van de huishoudelijke hulp. De heer Delfosse vergelijkt de drie bestaande systemen met elkaar : het klassieke huishoudpersoneel, de dienstencheques en de PWA. Vele kenmerken zijn gelijklopend in de drie systemen. Er worden hoofdzakelijk vrouwen tewerkgesteld die op moeilijke uren moeten werken. De klassieke huishoudhulp gebeurt meestal in het zwart. Zowel bij de dienstencheques als bij de PWA is dat niet het geval.

De klassieke dienstboden werken gedurende enkele uren per week, in het systeem van dienstencheques is dat afhankelijk van de wensen van de werknemer, want het systeem moedigt hem zoveel mogelijk aan om zoveel mogelijk uren te presteren. In de PWA zijn de prestaties beperkt tot 45 uur per maand.

In het klassieke systeem hebbende dienstboden één of meerdere werkgevers, maar in het systeem van dienstencheques hebben ze juridisch maar één werkgever, ook al hebben ze meerdere klanten. Voor de PWA-er is er geen werkgever : de betrokkene blijft werkloze en heeft geen arbeidsovereenkomst.

ges. Bon nombre d'entre eux sont entrés dans le système des titres-services pour obtenir un emploi mais aussi pour la flexibilité des horaires. Le secteur du nettoyage est sans doute la plus grande victime de ce phénomène. De nombreux travailleurs sont en effet passés du système de nettoyage régulier à celui des titres-services. C'est également le cas dans la distribution. Les horaires y sont assez fragmentés : il faut travailler le matin, le midi et en fin d'après-midi, avec de longues pauses. Les titres-services ont donc permis à beaucoup de travailleurs — surtout des travailleuses — de mieux concilier leur vie familiale avec leur emploi. Le statut constitue un autre avantage pour les travailleurs. Certains peuvent penser qu'il est encore imparfait mais il existe et il évolue.

L'intermédiaire est une des conditions de la réussite du passage du travail au noir vers le circuit régulier. Il est nécessaire pour que l'offre et la demande se rencontrent sur le marché du travail. D'autres raisons existent toutefois. L'intervenant cite à titre d'exemple l'externalisation des tâches de l'employeur juridique. Une des raisons pour lesquelles le statut d'employé de maison n'a pas fonctionné réside dans les difficultés pour un particulier de devenir un employeur. Les législations sociale et fiscale sont complexes. Les obligations administratives imposées à un employeur le sont également. Celui-ci doit faire des déclarations à l'ONSS, ce qui n'est pas facile, et gérer les plannings, les horaires et les absences. Il doit également encadrer la formation des travailleurs. L'externalisation des services domestiques par une entreprise apporte une grande valeur ajoutée, d'où l'importance d'un intermédiaire dans l'économie domestique.

La résolution reprend les caractéristiques de cette externalisation du travail domestique. M. Delfosse compare les trois systèmes existant actuellement : le travail domestique classique, les titres-services et les ALE. Bon nombre de caractéristiques sont les mêmes pour les trois systèmes. Tous emploient principalement des femmes qui travaillent selon des horaires décalés. Toutefois, le travail classique se fait majoritairement au noir. Aussi bien les titres-services que les ALE échappent à celui-ci.

Le travail domestique est effectué durant quelques heures par semaine. Dans le système des titres-services, c'est selon les souhaits du travailleur car ce système stimule autant que possible ce dernier à prester davantage d'heures. Pour les ALE, les prestations sont limitées à 45 heures par mois.

Dans le système classique, les personnes assurant un travail domestique ont plusieurs employeurs mais dans celui des titres-services, d'un point de vue juridique, ils n'en comptent qu'un seul, même s'ils ont plusieurs clients. Pour les ALE, il n'y a pas d'employeur : la personne reste *stricto sensu* chômeuse et ne possède pas de contrat de travail en tant que tel.

In het systeem van dienstencheques heeft de werknemer een sociaal statuut. Bij zwartwerk heeft hij geen statuut en de PWA-er blijft een werkloze met een uitkering.

Het systeem van dienstencheques onderscheidt zich van de twee andere doordat het een sociale bescherming biedt. Voor dienstboden en in de PWA is er geen sociaal overleg. Dat is er wel in het systeem van dienstencheques. Het is dankzij dit overleg dat het statuut in de dienstenchequesector evolueert. Die evolutie voltrekt zich trouwens steeds sneller.

Wat de kwaliteit en de duurzaamheid van de betrekkingen betreft, wordt het systeem van de dienstencheques soms in een slecht daglicht geplaatst. Dat is onterecht. In tegenstelling tot wie zwartwerk doet, heeft de werknemer in het systeem van dienstencheques een volwaardig sociaal statuut, met recht op vakantiegeld, een vergoeding voor feestdagen, een eindejaarspremie. Dat is een grote stap vooruit.

Sedert 2006 heeft het paritair comité 322.01, waarin 80% van de werknemers in het systeem van de dienstencheques vertegenwoordigd zijn, al heel wat werk verricht: het heeft bijvoorbeeld een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten over de vakbondsdelegaties en een sectoraal akkoord over de vergoeding van verplaatsingskosten, een eindejaarspremie en een vakbondspremie.

Op 22 oktober jongstleden hebben de sociale partners ook een akkoord afgesloten met het oog op de verbetering van de contracten. Op initiatief van de sociale partners werd al een jaar onderhandeld over de manier waarop de kwaliteit van de contracten kan worden verbeterd. De sociale partners hebben een ontmoeting gehad met de minister van Werk om dit akkoord om te zetten in de wetgeving, wat nu snel zal gebeuren.

De sector is nog jong; hetzelfde geldt dus voor de zelfregulering. Toch maken de werkgevers daar actief werk van, bijvoorbeeld door de ontwikkeling van een kwaliteitslabel en een deontologische code.

Er is soms ook sprake van misbruiken. Voor Federgon lijkt het geen twijfel dat misbruiken bestraft moeten worden en daarom zijn verscherpte controles nodig. Zowel werkgevers als sociale partners zijn daarvoor vragende partij.

De huishoudelijk economie is een sector met aanzienlijke groeikansen. Dat is niet alleen zo in het systeem van dienstencheques, of in België. Er is een Europese dynamiek merkbaar in deze sector. Federgon heeft veel contacten met buitenlandse werkgeversorganisaties.

Dans le système des titres-services, le travailleur a un statut social. Dans le travail au noir, ce n'est pas le cas et dans les ALE, le travailleur reste chômeur et reçoit une allocation.

Pour ce qui est de la protection sociale, le système des titres-services se différencie des autres en ce qu'il offre une protection totale. Par ailleurs, tant dans le travail domestique que dans le système des ALE, il n'y a pas de concertation sociale, à la différence des titres-services. C'est pourtant grâce à cette concertation que le statut des titres-services évolue. Cette évolution s'accélère d'ailleurs ces derniers temps.

On parle aussi de la qualité et de la durabilité des emplois. On décrie parfois le système des titres-services sur cet aspect. C'est assez injuste. À la différence du travailleur « au noir », le travailleur dans le système des titres-services a un statut social complet qui englobe le droit au pécule de vacances, aux jours fériés, à une prime de fin d'année. C'est une grande avancée.

Depuis 2006, la commission paritaire 322.01, qui regroupe près de 80% des travailleurs du système des titres-services, a accompli un travail non négligeable: elle a, par exemple, conclu une convention collective sur les délégations syndicales et un accord sectoriel qui prévoit le remboursement des frais de déplacement, une prime de fin d'année et une prime syndicale.

Le 22 octobre dernier, les partenaires sociaux ont aussi conclu un accord à l'unanimité pour améliorer la qualité des contrats. À l'initiative des partenaires sociaux, une négociation de fond a été menée pour examiner comment améliorer la qualité du contrat. Les partenaires sociaux ont rencontré la ministre de l'Emploi pour que cet accord soit traduit dans la législation. Cela se fera rapidement.

Quant à l'auto-régulation, le secteur des titres-services est encore un secteur jeune. Cependant, les employeurs s'emploient activement à l'améliorer, par exemple par l'instauration d'un label de qualité, des codes de déontologie.

On parle aussi d'abus. Pour Federgon, il ne doit y avoir aucun doute: les abus doivent être sanctionnés et pour cela, il faut renforcer les contrôles. Les employeurs et les partenaires sociaux plaident dans ce sens.

L'économie domestique est un secteur à haut potentiel. Cela ne concerne pas seulement le système des titres-services, ni d'ailleurs la Belgique. On remarque une dynamique européenne dans ce secteur. Federgon a beaucoup de contacts avec des fédérations patronales d'autres pays.

De sector van de persoonlijke dienstverlening heeft enorme groeikansen in de reële economie. Enerzijds is er een groot aanbod van laaggeschoolde werkrachten die moeilijk aan werk geraken op een arbeidsmarkt die steeds meer op de verlening van diensten gericht is. Anderzijds zal de vraag in de komende jaren om twee redenen blijven stijgen: ten eerste zal de dienstensector in een samenleving met steeds meer tweeverdieners en alleenstaande ouders de daarmee gepaard gaande problemen van combinatie van arbeid en gezin kunnen opvangen, en ten tweede zal de sector tegemoet kunnen komen aan de stijgende vraag naar persoonlijke bijstand die voortvloeit uit de vergrijzing van de bevolking. Dankzij de persoonlijke dienstverlening blijven ouderen ook langer zelfredzaam en kunnen ze thuis blijven wonen.

Deze economische groeipool zal zich blijven ontwikkelen en onder bepaalde voorwaarden evolueren. Voor de dienstencheques moeten de kosten van het systeem onder controle gehouden worden en moet er voorzien worden in structurele financiering. De sociale partners vragen dat al lang en de overheid begint nu op die vraag in te gaan, althans gedeeltelijk.

Er kan ook gedacht worden aan een uitbreiding van de activiteiten, zonder zich te beperken tot de dienstencheques. We moeten durven te kijken naar wat in de buurlanden gebeurt. In Frankrijk is het systeem veel minder gesubsidieerd, maar de toegestane activiteiten zijn veel ruimer. Er worden dus veel meer banen gecreëerd.

Ongeacht welk systeem de voorkeur krijgt, is het belangrijk dat aan de bedrijven, de werkgevers en de werknemers voldoende rechtszekerheid wordt geboden.

3.3. Uiteenzetting door mevrouw Annelies Loosveldt, adviseur Zelfstandig Ondernemende Vrouwen, Markant VZW

Mevrouw Loosveldt geeft eerst een woordje uitleg over Markant VZW. Markant is een netwerk van ondernemende vrouwen die in alle openheid ontmoeting, persoonlijke ontplooiing en zorg voor de samenleving nastreven. In Vlaanderen zijn er een driehonderdtal lokale kernen van Markant actief. Bovenlokaal werkt Markant met beroeps- en leeftijdsgroepen. De vereniging richt zich vooral tot de doelgroep van hoogopgeleide, beroepsactieve vrouwen. Ze concentreert zich op drie actieterrinen: vrije tijd, vooral dan in de lokale kernen; ondernemen en stimuleren van vrouwelijk ondernemerschap; carrièrenetwerk voor vrouwelijke kaderleden.

Precies vanuit de bezorgdheid voor de combinatie tussen arbeid en gezin is het project «Home Mana-

Le secteur des services à la personne offre un grand potentiel en termes d'économie réelle, véritable. D'une part, il y a une offre importante de personnes peu qualifiées qui ont des difficultés à trouver un emploi dans une économie de plus en plus orientée vers les services. D'autre part, la demande sera croissante dans les années à venir, et ce pour deux raisons: premièrement, dans une société où les deux partenaires d'un couple travaillent et où de plus en plus de personnes se retrouvent seules avec des enfants, le secteur des services permettra de répondre aux problèmes de combinaison entre vie privée et vie professionnelle; deuxièmement, ce secteur pourra répondre aux besoins croissants liés au vieillissement de la population. Les services aux personnes permettront également aux personnes âgées de rester plus longtemps indépendantes chez elles.

Naturellement, cette économie continuera à se développer ou à évoluer sous certaines conditions. Pour les titres-services, il faut maîtriser le coût du système, et un financement structurel doit être mis en place. Cette demande est formulée depuis longtemps par les partenaires sociaux, et le gouvernement commence à y répondre, du moins partiellement.

On peut également envisager un élargissement des activités, sans se limiter aux titres-services. Il faut oser regarder ce qui se fait dans les pays voisins. En France, le système est beaucoup moins subsidié, mais les activités autorisées sont beaucoup plus larges. Les emplois créés sont donc beaucoup plus nombreux.

Enfin, peu importe le système choisi, il faut pouvoir assurer aux entreprises, aux employeurs ainsi qu'aux travailleurs une certaine sécurité juridique.

3.3. Exposé de Mme Annelies Loosveldt, conseillère Zelfstandig Ondernemende Vrouwen, Markant ASBL

Mme Loosveldt donne d'abord quelques mots d'explication sur *Markant ASBL*. *Markant* est un réseau de femmes entrepreneurs ayant pour objectif les rencontres, l'épanouissement personnel et le souci de la collectivité. En Flandre, environ 300 cellules locales de *Markant* sont actives. Au niveau supralocal, *Markant* travaille avec des groupes de profession et d'âge. L'association s'adresse surtout au groupe cible de femmes hautement qualifiées et exerçant une activité professionnelle. Elle se concentre sur trois domaines d'activité: les loisirs, surtout dans les cellules locales, la stimulation de l'entrepreneuriat féminin et le réseau «carrière» pour les cadres féminins.

C'est précisément le souci de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale qui a donné naissance

ger», waarnaar in de resolutie wordt verwezen, tot stand gekomen. Het project komt tegemoet aan vier bekommelingen van Markant: ten eerste, respect voor en erkenning van huishoudelijk werk — een erkenning die honderdduizenden vrouwen die actief zijn in de huishoudelijke sector, tot op vandaag niet krijgen —; ten tweede, degelijke en duurzame tewerkstelling van «kort geschoolden»; ten derde, kansen creëren voor vrouwen door ze te ondersteunen in de combinatie van arbeid en gezin; en ten laatste, het vrouwelijk ondernemerschap in de huishoudelijke sector ondersteunen.

«Home Manager» biedt twee opleidingen aan. De eerste, ingericht door Vokans, richt zich tot de *home managers*, dit is de hulp in het huishouden. De tweede, ingericht door Markant, is gericht op vrouwen die een zaak in de huishoudelijke dienstverlening willen starten. In die opleiding voor bedrijfsleidsters wordt aandacht besteed aan alle aspecten van startend ondernemen en aan competentieversterking van zowel de vrouwelijke ondernemers als van de *home managers* die ze in dienst zullen hebben. De nood aan opleiding en begeleiding van *home managers* kwam reeds herhaaldelijk aan bod. Dit project houdt daarmee ten volle rekening. Markant heeft een brochure uitgegeven over de resultaten van het project met inbegrip van een tevredenheidsonderzoek bij de gebruikers.

Markant heeft vijf opleidingen voor bedrijfsleidsters georganiseerd, één in elke provincie. Vandaag zijn er 14 dienstverlenende bedrijven die 290 werknemers in dienst hebben en diensten leveren aan 1500 gezinnen in Vlaanderen. Op anderhalf jaar tijd kan de vereniging dus een mooi resultaat voorleggen. Vrouwen met een dienstenchequebedrijf vergaderen maandelijks in het netwerk van «Home Managers», waar ze van gedachten kunnen wisselen over onderwerpen die hen na aan het ondernemershart liggen.

Het project heeft aangetoond dat dienstenchequebedrijven op mensenmaat succesvol en gewild zijn. Ze behouden nauwe banden met de lokale gemeenschap en verhogen de leefkwaliteit van de gebruikers. Bovendien is de werkgever persoonlijk betrokken bij de klant en de werknemer en hanteert hij de deontologie van maatschappelijk verantwoord ondernemen. Markant is dan ook erg blij dat het project in deze resolutie is opgenomen.

De vereniging beveelt echter aan om ook het ondernemerschap in de sector te beklemtonen. Daarin schuilt precies de kracht van het project «Home Manager». Het biedt maatwerk voor de klant, maar ook en vooral persoonlijke begeleiding van de werknemers. Dat heeft voordelen ten opzichte van groot-schalige uitzendbureaus en andere bedrijven.

au projet «Home Manager», auquel la résolution fait référence. Ce projet répond à quatre préoccupations de *Markant*: premièrement, le respect et la reconnaissance du travail domestique — une reconnaissance que des centaines de milliers de femmes actives dans le secteur domestique n'ont toujours pas obtenue —; deuxièmement, un emploi convenable et durable pour les personnes peu qualifiées; troisièmement, la création d'opportunités pour les femmes en les soutenant dans la conciliation du travail avec la famille; et finalement, le soutien de l'entrepreneuriat féminin dans le secteur domestique.

«Home Manager» propose deux formations. La première, instaurée par Vokans, s'adresse aux *home managers*, c'est-à-dire aux aides ménagères. La deuxième, instaurée par *Markant*, s'adresse aux femmes qui veulent créer une entreprise de services domestiques. Cette formation pour femmes chefs d'entreprise est attentive à tous les aspects de la création d'entreprise et au renforcement des compétences tant des femmes chefs d'entreprise que des *home managers* qu'elles emploieront. Le besoin de formation et d'accompagnement de *home managers* a déjà été évoqué à plusieurs reprises. Ce projet en tient totalement compte. *Markant* a publié une brochure sur les résultats du projet, en ce compris une enquête de satisfaction auprès des utilisateurs.

Markant a organisé cinq formations pour les femmes chefs d'entreprise, une par province. Aujourd'hui, 14 entreprises de services emploient 290 travailleurs et fournissent des services à 1 500 familles en Flandre. En un an et demi, l'association a donc atteint un bon résultat. Les femmes ayant une entreprise de titres-services se réunissent mensuellement dans le réseau des «Home Managers», où elles peuvent échanger des idées sur les sujets qui leur tiennent à cœur en tant qu'entrepreneuses.

Ce projet a démontré que les entreprises de titres-services à dimension humaine ont du succès et répondent à un besoin. Elles maintiennent des liens étroits avec la collectivité locale et améliorent la qualité de vie des utilisateurs. De plus, l'employeur est personnellement impliqué dans la relation avec le client et le travailleur et il respecte la déontologie de l'entrepreneuriat socialement responsable. *Markant* se réjouit donc vivement que ce projet soit repris dans cette résolution.

Toutefois, l'association recommande aussi de mettre l'accent sur l'entrepreneuriat dans le secteur. C'est précisément ce qui fait la force du projet «Home Manager». Il offre du travail sur mesure au client mais aussi et surtout un accompagnement personnalisé des travailleurs. Cela présente des avantages par rapport aux grandes agences d'intérim et autres entreprises.

Om het systeem duurzaam te houden is er niet alleen nood aan voldoende werknemers, maar moet ook het ondernemerschap in de sector worden gestimuleerd. Markant van zijn kant zal het vrouwelijk ondernemerschap daarbij extra stimuleren. Voor het project «Home Manager» is het systeem van de Equal-subsidie van het Europees Sociaal Fonds ten einde, maar er zijn besprekingen aan de gang met opleidingscentra, zowel voor werknemers als voor vrouwelijke ondernemers, om daar een vervolg aan te geven.

Rechtszekerheid is belangrijk voor de betrokken bedrijven. Het betreft kleinschalige bedrijven die extra kwetsbaar zijn voor veranderingen die door de overheid worden opgelegd. Iedereen is het erover eens dat de financiële sterkte — of zwakte — van het systeem een aandachtspunt moet zijn en dat de bijdrage van de gebruiker omhoog kan, maar dat de marge voor de bedrijven nu al minimaal is. Aan die marge kan niet worden geraakt als we blijvend kwaliteit willen bieden aan werknemers en klanten. Een aantal weken geleden werd beslist dat dienstenchequebedrijven niet langer kunnen worden erkend als invoegbedrijven in de sociale economie. Daarover is geen overleg met de sector geweest, hoewel dit belangrijke gevolgen heeft voor de tewerkstelling van kansarme groepen en de financiële draagkracht van de betreffende ondernemingen.

Een grondig onderzoek naar zwarte huishoudelijke arbeid en naar huishoudelijke economie in het algemeen is ten zeerste aan te bevelen. Zeker voor een vrouwenorganisatie gaat het om een nieuwe belangrijke bron van informatie die een beter zicht kan geven op de noden en behoeften van de sector in het kader van de combinatie arbeid en gezin. Markant is dan ook grote voorstander van een goed statuut voor mensen die huishoudelijk werk doen. Vandaar ook haar inspanningen in het kader van het project «Home Manager». Het is belangrijk dat het systeem alle kansen krijgt om te blijven bestaan. Of er behoefte is aan een apart statuut daarnaast moet worden onderzocht.

Mevrouw Loosveldt besluit dat het goed zou zijn om het belang van het ondernemerschap in de resolutie op te nemen en om voldoende middelen uit te trekken voor de opleiding van werknemers en ondernemers in deze sector.

3.4. Uiteenzetting door mevrouw Françoise Goffinet, attachée, Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen

Mevrouw Goffinet dankt mevrouw Smet voor het gepresteerde werk. Destijds al heeft zij in België het beleid inzake vrouwenemancipatie en kansengelijkheid uit de startblokken geholpen. Het voorstel van resolutie sluit daarbij aan.

Pour que le système soit durable, il faut non seulement avoir suffisamment de travailleurs mais aussi stimuler l'entrepreneuriat dans le secteur. Pour sa part, *Markant* stimulera encore davantage l'entrepreneuriat féminin. Pour le projet «Home Manager», le système des subsides Equal du Fonds social européen est terminé, mais des discussions sont en cours avec les centres de formation, tant pour les travailleurs que pour les femmes chefs d'entreprise, pour y donner une suite.

La sécurité juridique est importante pour les entreprises concernées. Il s'agit de petites entreprises qui sont particulièrement sensibles aux changements imposés par l'administration. Tout le monde s'accorde à dire que la solidité — ou la fragilité — du système doit être une question prioritaire et que si la participation de l'utilisateur peut être augmentée, la marge des entreprises est d'ores et déjà minimale. Il ne faut pas modifier cette marge si on veut offrir durablement de la qualité aux travailleurs et aux clients. Il y a quelques semaines, il a été décidé que les entreprises de titres-services ne seraient plus reconnues comme des entreprises d'insertion dans l'économie sociale. Cette décision n'a pas fait l'objet d'une concertation avec le secteur, malgré ses conséquences importantes pour l'emploi des groupes défavorisés et les possibilités financières des entreprises concernées.

Une étude approfondie sur le travail domestique au noir et sur l'économie domestique est fortement recommandée. Cela constituerait, particulièrement pour une organisation de femmes, une nouvelle source d'informations permettant de mieux évaluer les besoins du secteur dans le cadre de la conciliation entre travail et famille. *Markant* est donc favorable à l'instauration d'un bon statut pour les personnes qui effectuent du travail domestique. C'est la raison pour laquelle *Markant* réalise tous ces efforts dans le cadre du projet «Home Manager». Il importe d'assurer la viabilité du système. Il faut examiner si un statut distinct est nécessaire.

En conclusion, il serait bon que la résolution mette l'accent sur l'importance de l'entrepreneuriat et que des moyens suffisants soient réservés à la formation des travailleurs et des entrepreneurs dans ce secteur.

3.4. Exposé de Mme Françoise Goffinet, attachée, Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes

Mme Goffinet remercie Mme Smet d'avoir réalisé ce travail. Elle avait déjà, en son temps, lancé en Belgique les politiques relatives à l'émancipation des femmes et à l'égalité des chances. Cette proposition de résolution va dans le même sens.

Spreekster zou een parallel willen trekken met wat begin de negentiger jaren is gedaan voor het paritair comité 318 dat bevoegd is voor het personeel in de gezins- en bejaardenhulp. Uit een praktijkonderzoek kwamen destijds de problemen naar voren waarmee thuiswerkende vrouwen af te rekenen hebben. Het ging om problemen die te maken hebben met isolement, materiaal, ongewenste intimiteiten en pesten, en gebrek aan respect. Zo kwam men ertoe deel te nemen aan een actieplan dat steunde op een Europees project en hoofdzakelijk op vorming en opleiding was gericht. Dankzij opleidingen knopen die vrouwen immers relaties aan met collega's, maar ook met de vakbonden.

Mevrouw Goffinet wenst ook te beklemtonen dat het betaald educatief verlof ongelukkig genoeg nog steeds voor 80 % door mannen wordt genomen.

Er moeten nog heel wat inspanningen worden gedaan inzake opleidingen voor wie in de sector van de dienstencheques werkt en ook voor bedrijfsleiders. Vorig jaar heeft een Waals dienstenchequebedrijf uit de sociale economie de Waalse Prijs voor Personeelsbeheer gekregen. We moeten die goede praktijkvoorbeelden blijven opsporen.

Inzake opleiding is het Instituut nog op andere problemen gestuit. Sommige laaggeschoolde vrouwen zijn mentaal niet bereid om aan een opleiding deel te nemen. Met dat aspect moet rekening worden gehouden en dus moet men overwegen om assertiviteitstrainingen te organiseren.

Spreekster komt tot het probleem van de vervanging. Wat gedaan als die werknemers een opleiding volgen? In het actieplan werden destijds de lonen en werkgeversbijdragen voor de opleidingsuren aan de werkgever terugbetaald. Dat is een niet te verwaarlozen aspect.

Het Europees Agentschap voor Veiligheid en Gezondheid op het Werk heeft een bijzonder interessant rapport opgesteld over de genderdimensie van veiligheid en gezondheid op het werk (1). In overwegend vrouwelijke sectoren wordt bij risico-evaluaties met dat aspect onvoldoende rekening gehouden.

De FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg heeft met de hulp van het Europees Sociaal Fonds verschillende projecten gerealiseerd over spieren skeletaandoeningen en lagerugpijn (2). Dat bijzonder interessante werk kan de sector van de dienstencheques ten goede komen.

(1) Zie bijlage 1.

(2) Zie bijlage 2.

L'intervenante voudrait établir un parallèle avec ce qui a été fait, au début des années 90, pour la commission paritaire 318 compétente pour les aides familiales et les aides-seniors. À l'époque, une enquête de terrain soulignait les problèmes auxquels sont confrontées les femmes qui travaillent à domicile. Il s'agissait, notamment, de problèmes d'isolement, de matériel, de harcèlement sexuel ou moral et de manque de respect. C'est la raison pour laquelle on participa à un plan d'actions positives, soutenu par un projet européen visant essentiellement la formation. Cette dernière permet également à ces femmes d'avoir des contacts avec leurs pairs, mais aussi avec des syndicats.

Mme Goffinet tient également à souligner que le système du « congé éducation payé » reste malheureusement l'apanage des hommes puisque dans 80 % des cas, le congé est pris par eux.

De nombreux efforts doivent encore être réalisés en ce qui concerne les formations destinées aux personnes travaillant dans le secteur des titres-services, mais aussi aux managers des sociétés. L'année dernière, une société d'économie sociale titres-services de Wallonie a reçu le Prix wallon pour sa gestion des ressources humaines. Il faut continuer à mettre ces bonnes pratiques en exergue.

Au niveau de la formation, l'Institut avait également rencontré d'autres difficultés. En effet, certaines femmes peu qualifiées ne sont pas prêtes psychologiquement à intégrer une formation. Il faut également tenir compte de cet aspect des choses et envisager des possibilités de formation en matière d'assertivité.

L'intervenante en vient au problème du remplacement. Que faire lorsque ces travailleuses sont en formation? À l'époque, dans le cadre de ce plan d'action, le salaire et les charges patronales de ces personnes pendant les heures de formation avaient été remboursés aux employeurs. Cet aspect des choses ne peut être négligé.

L'Agence européenne pour la Sécurité et la Santé au Travail a rédigé un rapport très intéressant sur la dimension de genre dans la santé et la sécurité au travail (1). Dans les secteurs très féminisés, cet aspect n'est pas suffisamment pris en compte dans l'évaluation des risques.

Le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale a mené, avec l'aide du Fonds social européen, plusieurs projets notamment sur les troubles musculo-squelettiques et les lombalgies (2). Ce travail très intéressant pourrait être utile au secteur des titres-services.

(1) Voir annexe n° 1.

(2) Voir annexe n° 2.

Bijgevolg kan mevrouw Goffinet niet anders dan de zeven aan de regering voorgestelde punten inzake onderzoek over opleidingen steunen.

In zijn onderzoek naar de genderdimensie van gezondheid op het werk heeft Laurent Vogel, professor van de studie- en onderzoeksgroep « Genre et Migration » aan de ULB, aangetoond dat vrouwen in de huishoudelijke sector, die dus onafgebroken huishoudelijk werk verrichten, thuis en voor een werkgever, meer gezondheidsproblemen hebben dan vrouwen in andere sectoren. We mogen dat onderzoeksspoor niet verwaarlozen. Bijgevolg is het noodzakelijk dat er ter zake zowel kwantitatief als kwalitatief onderzoek wordt verricht.

In september werd in Frankrijk een rapport gepubliceerd met de titel *Les services à la personne : bilan et perspectives* (1), waaruit blijkt dat er belangrijke voorstellen bestaan, in het bijzonder om de opleidingen te reorganiseren. Het Europese programma EQUAL is weliswaar niet langer een financieringsbron, maar in het raam van programma's als Progress kunnen we beslist interessante projecten met onze buurlanden opzetten. Zoals andere sprekers hebben beklemtoond, moeten we aandacht hebben voor de Europese strategie inzake werkgelegenheid en inzake de zogenaamde *flexicurity*, in het bijzonder dan in de huishoudelijke sector.

3.5. Gedachtewisseling

Mevrouw Lijnen vraagt waarom het statuut van de dienstboden nooit goed heeft gefunctioneerd.

Het systeem van de dienstencheques is bijzonder duur. Het succes ervan is echter duidelijk: het maakt de combinatie mogelijk van werk en gezin doordat het de uitbesteding van huishoudelijk werk voor vele gezinnen bereikbaar maakt. De senator is het eens met collega Smet dat de dienstencheques te goedkoop zijn. De doelgroep bestaat echter heel vaak uit gezinnen waar beide partners werken, daardoor vaak in de hoogste inkomensschijf terecht komen en voor andere diensten, zoals voor kinderopvang, het maximumbedrag moeten betalen.

Bij zwartwerk worden geen sociale lasten of belastingen afgehouden en wordt een nettoloon uitbetaald. Als dienstencheques duurder worden voor de gebruikers, zijn ze voor een groot aantal gebruikers niet langer toegankelijk. Wat is dan het alternatief voor de te dure dienstencheques? Hoe kan ervoor gezorgd worden dat dienstencheques tegelijk succesvol en niet

Dès lors, Mme Goffinet ne peut qu'appuyer les sept points proposés au gouvernement concernant la recherche sur les formations.

Par ailleurs, dans son enquête consacrée à la dimension de genre dans le domaine de la santé au travail, Laurent Vogel, professeur au groupe d'études et de recherches « Genre et Migration » à l'ULB, a mis en évidence que les femmes employées dans le secteur du travail domestique, qui ne connaissent donc pas de rupture entre leur propre travail ménager et celui qu'elles effectuent pour un employeur, auraient davantage de problèmes de santé que celles travaillant dans d'autres secteurs. Cet axe de recherche ne doit pas être négligé. Par conséquent, il est nécessaire de mener des recherches tant quantitatives que qualitatives en la matière.

Au mois de septembre, un rapport intitulé « *Les services à la personne : bilan et perspectives* » (1) a été publié en France. On voit ainsi qu'il y a d'importantes propositions, notamment en matière de réorganisation des formations. EQUAL n'existe plus comme source européenne de financement. Cependant, dans le cadre de programmes tels que Progress, on pourrait certainement réaliser des projets intéressants avec des pays voisins. Comme les autres intervenants l'ont souligné, il convient d'être attentif à la stratégie européenne pour l'emploi et ce que l'on a appelé la « flexisécurité », en particulier dans le secteur du travail domestique.

3.5. Échange de vues

Mme Lijnen demande pourquoi le statut des travailleurs domestiques n'a jamais bien fonctionné.

Le système des titres-services est particulièrement onéreux. Son succès est évident: il permet de concilier travail et vie de famille. La sénatrice est d'accord avec sa collègue Smet: les titres-services sont trop bon marché. Le groupe cible est souvent composé de familles où les deux partenaires travaillent et tombent dès lors souvent dans les catégories de revenus les plus élevés qui, pour d'autres services, comme l'accueil des enfants, doivent payer le montant maximum.

En cas de travail au noir, on ne paie pas de charges sociales ou d'impôts. On paie un salaire net. Si on augmente le prix des titres-services, ils ne seront bientôt plus accessibles à une grande partie des utilisateurs. Comment faire en sorte que les titres-services aient du succès et ne coûtent pas trop cher? L'intervenante est d'avis qu'une solution de rechange

(1) Debonneuil, Michèle, *Les services à la personne : bilan et perspectives*, Paris, Inspection générale des finances, 2008.

(1) Debonneuil, Michèle, *Les services à la personne : bilan et perspectives*, Paris, Inspection générale des finances, 2008.

te duur zijn? Volgens spreekster zou een mogelijk alternatief kunnen zijn dat bedrijven dienstencheques als extralegaal voordeel kunnen aanbieden.

Voorts is het noodzakelijk dat we het hele belastingstelsel herbekijken. Lonen worden heel zwaar belast: het verschil tussen werken en niet werken is vaak erg klein. We kunnen dat niet oplossen met kleine aanpassingen. We moeten ervoor zorgen dat arbeid in alle sectoren loont en dat de belasting op arbeid naar omlaag kan.

Mevrouw Smet wenst te weten wat het standpunt van de vertegenwoordigde organisaties is omtrent de uitbreiding van het systeem van de dienstencheques naar de buitenschoolse kinderopvang en de thuisopvang van kinderen. Sommige organisaties vragen trouwens dat de dienstencheques, net zoals de maaltijdcheques, in het loonpakket zouden worden opgenomen. Ook in de Kamer van volksvertegenwoordigers werden reeds voorstellen in die zin besproken.

Klopt het dat het paritaire comité waaronder de betrokken werknemers vallen, lagere lonen en slechtere arbeidsvoorwaarden zou kennen dan vergelijkbare comités binnen de sector?

De VZW Markant heeft gesteld dat de vergoeding voor de onderneming niet onder 20 euro mag dalen. Wat vinden de andere organisaties van dat standpunt?

Ten slotte is er het probleem van het bedrag. Er is gezegd dat het bedrag van de dienstencheques van 7 naar 7,50 euro wordt opgetrokken, terwijl de fiscale aftrek behouden blijft. Persoonlijk zou mevrouw Smet ervoor opteren het bedrag te behouden en de fiscale aftrek te verminderen. Zo worden de gezinnen met een lager inkomen gespaard. Hoe het ook zij, 7,50 euro is geen onoverkomelijk bedrag. In het zwart verdient een schoonmaakster 10 euro per uur. In het huidige systeem betaalt de gebruiker aan het einde van de afrekening 5 euro per uur. Er is dus een groot financieel voordeel; bovendien is er ook het voordeel van de legaliteit. Zelfs als het bedrag tot 8 euro wordt opgetrokken, geniet de gebruiker nog een financieel en een legaal voordeel. Zelfs mocht het bedrag tot 10 euro worden opgetrokken, dan nog blijft het legale voordeel bestaan. Het risico van een controle op zwartwerk blijft immers altijd aanwezig. Het systeem van de dienstencheques is dus veel voordeliger dan zwartwerk.

Volgens de voorzitter is het systeem van de dienstencheques een fantastisch middel om meer vrouwen aan de slag te krijgen door hun hulp in het huishouden aan te bieden.

Wij zijn in staat om nog meer dienstencheques uit te geven. Toch wil de senator waarschuwen voor de enorme dispariteit tussen de prijs van zwartwerk in de stad en op het platteland, waar een hulp in het huishouden een pak minder wordt betaald. De prijs

serait que les entreprises les octroient comme avantage extralégal.

Auparavant, nous devrions revoir tout le régime fiscal. Les salaires sont très fortement taxés. Nous devons veiller à ce que le travail soit récompensé dans tous les secteurs et à ce que l'impôt sur le travail diminue.

Mme Smet souhaiterait connaître le point de vue des organisations présentes concernant la possibilité d'étendre le système des titres-services aux services d'accueil extrascolaire et à l'accueil des enfants à domicile. Certaines organisations demandent d'ailleurs que les titres-services, comme les chèques-repas, puissent être repris dans le *package* salarial. Des propositions ont aussi été faites en ce sens à la Chambre.

Est-il exact que dans la commission paritaire dont relèvent les travailleurs concernés, les salaires seraient moins élevés et les conditions de travail moins bonnes que dans d'autres commissions au sein du secteur?

L'ASBL *Markant* a dit que la rémunération de l'entreprise ne peut être inférieure à 20 euros. Qu'en pensent les autres organisations?

Enfin, il y a le problème du prix. Il a été dit que le prix des titres-services passe de 7 à 7,50 euros alors que la déduction fiscale reste inchangée. Personnellement, Mme Smet choisirait plutôt de maintenir le prix et de diminuer la déduction fiscale, ce qui épargnerait les familles à plus faibles revenus. Quoi qu'il en soit, un prix de 7,50 euros n'est pas insurmontable. En travaillant au noir, une femme de ménage gagne 10 euros de l'heure. Dans le système actuel, l'utilisateur ne paye en fin de compte que 5 euros de l'heure. Même si le prix passait à 8 euros, il bénéficierait encore d'un avantage financier et légal et si le prix passait à dix euros, l'avantage légal subsisterait toujours. Le risque d'un contrôle est toujours présent pour le travail au noir. Le système des titres-services est beaucoup donc plus avantageux que le travail au noir.

La présidente estime que le système des titres-services est un merveilleux moyen de ramener davantage de femmes au travail, en leur permettant de bénéficier d'aides à domicile.

Nous sommes encore capables d'assurer une augmentation des titres-services. Par contre, la sénatrice lance une mise en garde au sujet de la différence du coût du travail au noir dans les villes et les régions rurales, où les femmes de ménage sont nettement

van een dienstencheque mag niet oplopen tot het uurloon van een hulp in het huishouden in de stad.

Het jaarlijks vakantiegeld dient te worden verrekend in de prijs voor de werkgever, want wij betalen thans het vakantiegeld van onze huishoudhulp. Als dat inderdaad zo is, dient daarmee rekening te worden gehouden.

De voorzitter meent dat het systeem moet worden uitgebreid tot de bejaarden- en kinderverzorgsters, want daar is een belangrijk potentieel voorhanden.

Bestaat er wel een groot verschil tussen privébedrijven die huishoudhulp uitzenden en gemeentelijke bedrijven? De senator heeft horen vertellen dat verenigingen op gemeentelijk vlak heel wat winst maken en zich afvragen wat met dat geld gedaan. Gaat een privéonderneming in dezen op dezelfde manier te werk als een openbare dienst?

Mevrouw Stalpaert wijst erop dat het statuut van de dienstboden nooit goed gefunctioneerd heeft omdat het systeem weinig gekend is en het een aantal beperkingen heeft. Zo mag de dienstbode bijvoorbeeld maar maximum 24 uur in hetzelfde gezin tewerkgesteld zijn. Het grote probleem is echter de kostprijs en het ontbreken van een tussenpersoon. Het succes van de dienstencheques is mede zo groot omdat er iemand is die alles regelt, een tussenpersoon die instaat voor de wettelijke kant van de zaak, de Dimona-aangifte. Neemt men een dienstbode in huis, dan is men zelf de werkgever, moet men alles zelf doen en moet men een sociaal secretariaat inschakelen om in orde te zijn met de sociale wetgeving. Bovendien is het statuut van dienstbode minder gunstig dan het statuut van werknemer in het systeem van dienstencheques. Er zijn minder sociale uitkeringen bij ziekte en de dienstbode bouwt niet dezelfde pensioenrechten op. Daar ligt volgens spreekster een deel van de verklaring waarom het dienstbodesysteem minder succesvol is.

Mevrouw Lijnen vraagt of de kostprijs van een dienstbode vergelijkbaar is met die van een werknemer in het systeem van dienstencheques.

De heer Delfosse merkt op dat de filosofie van het dienstbodesysteem is dat geen RSZ betaald moet worden als men zich aan bepaalde voorwaarden houdt, zoals een prestatie van een beperkt aantal uren. Daar zit de «besparing», want men betaalt gewoon de loonkost, zonder RSZ.

Mevrouw Stalpaert wil nog even ingaan op de eventuele uitbreiding van de dienstencheques, omdat ze weet dat het ACV op dit punt van mening verschilt met de sociale partners aan de overkant. De vak-

moins bien payées. Il ne faudrait pas que le titre-service atteigne le prix du salaire horaire d'une femme de ménage en ville.

Il faut sans doute inclure les congés payés dans le prix payé par l'employeur car c'est nous qui prenons en charge les congés payés de notre femme de ménage. Si tel est le cas, il convient de prendre cet élément en considération.

La présidente est d'avis qu'il faudrait étendre ce système aux personnes âgées et aux enfants car il y a vraiment un potentiel important. Pour cela, il faudrait trouver le statut qui convienne à chacun.

Enfin, existe-t-il une différence de statut entre les entreprises privées qui occupent des femmes de ménage et les entreprises qui dépendent des communes? La sénatrice a entendu dire qu'au niveau communal, les associations dégageaient des bénéfices considérables et qu'elles se demandaient même ce qu'elles allaient en faire. Le fonctionnement est-il le même dans le cas d'une entreprise privée que dans le cas d'un service public?

Mme Stalpaert indique que le statut de travailleur domestique n'a jamais bien fonctionné parce que le système est mal connu et présente certaines limites. Ainsi, le travailleur domestique ne peut travailler plus de 24 heures dans la même famille. Le succès des titres-services est dû au fait qu'une personne intermédiaire règle la partie juridique du dossier, la déclaration Dimona. Si vous prenez un travailleur domestique à domicile, vous êtes vous-même l'employeur et vous devez faire appel à un secrétariat social pour être en ordre vis-à-vis de la législation sociale. Par ailleurs, le statut d'employé de maison est moins favorable que celui de salarié dans le système des titres-services. En cas de maladie, les allocations sociales sont moins élevées et les droits à la pension ne sont pas les mêmes. Voilà, en partie, pourquoi les titres-services ont moins de succès.

Mme Lijnen demande s'il est possible de comparer le coût d'un employé de maison à celui d'un salarié dans le système des titres-services.

M. Delfosse signale que la philosophie du système des titres-services consiste à ne pas devoir payer d'ONSS si on répond à certaines conditions. Voilà où se situe «l'économie»: vous payez le salaire sans ONSS.

Mme Stalpaert souhaiterait revenir sur l'extension éventuelle des titres-services, car elle sait que le point de vue de la CSC diverge de celui des partenaires sociaux. Les syndicats ne sont pas demandeurs d'une

bonden zijn geen vragende partij voor uitbreiding, niet naar kinderopvang en niet naar de groene sector.

Spreekster heeft ook al gewaarschuwd voor een afglijden naar de zorgsector. We hebben een goed uitgebouwde zorgsector en de vakbonden zijn van oordeel dat men niet op een commerciële manier zorg moet bieden. Voor hen valt daar ook kinderopvang onder, ook de buitenschoolse kinderopvang. Zij zijn vooral bekommerd om de druk op de lonen in de reguliere sector, die al niet bijster hoog zijn, maar ook om het aspect veiligheid. In huishoudelijke arbeid moeten we al heel sterk opletten.

In het paritaire comité 318, voor de gezins- en bejaardenhulp, hebben de vakbonden heel sterk moeten aandringen op deftig materiaal en nog steeds moeten ze in die sectoren toezicht houden op het gebruik van gevaarlijke producten. Werkzaamheden met nog gevaarlijker materiaal, bijvoorbeeld voor het snoeien van bomen, willen ze toch laten uitvoeren met geïjkt en gecontroleerd materiaal en dat kan men niet altijd van een privépersoon verlangen. Als die uitbreiding er dan toch komt — vandaag is er echter budgettair geen ruimte — moet er worden gewerkt met bedrijven die zelf het materiaal ter beschikking stellen, zodat de veiligheid gewaarborgd is.

De voorzitter meent dat men niet alleen moet denken aan de kleine kinderen. Iemand betalen met dienstencheques om oudere kinderen op te vangen, lijkt haar een zeer goede oplossing. Ook die kinderen hebben iemand nodig om ze naschools op te vangen en gezelschap te houden. Zo kunnen we tegemoetkomen aan de steeds grotere vraag naar kinderopvang en laten we de grootsten niet aan hun lot over.

Mevrouw Stalpaert antwoordt dat dit momenteel niet mogelijk is wegens te hoge kostprijen. Er kunnen andere systemen worden uitgewerkt, zoals de kinderopvang die niet thuis gebeurt.

Volgens mevrouw Lijnen ligt het probleem niet alleen bij de opvang van kleine kinderen, maar vooral bij kinderen die al schoollopen. Ouders die ploegenarbeid verrichten hebben het vaak moeilijk. Hun kinderen moeten vroeg opstaan om naar de opvang te worden gebracht. Met het systeem van de dienstencheques kan men binnen een wettelijk kader iemand in huis halen om de kinderen 's ochtends vroeg in hun eigen omgeving op te vangen. Vele kinderen moeten heel vroeg naar school vertrekken en na schooltijd nog tot 18 of 19 uur in de naschoolse opvang blijven. Thuis worden ze dan nog geconfronteerd met de stress van hun ouders die nog allerlei taken moeten doen.

Als maatschappij moeten we ons afvragen met welke lasten we die kinderen opzadelen. Als daar een kostprijs tegenover staat, dan moeten we een keuze maken. De senator staat volledig achter een zo flexibel mogelijke kinderopvang, als het mogelijk is binnen

extension du système à l'accueil des enfants ou au secteur vert.

L'intervenante a aussi déjà mis en garde contre un glissement vers le secteur des soins de santé. Il en va de même pour l'accueil des enfants et l'accueil extrascolaire. Les syndicats sont particulièrement préoccupés par la pression exercée sur les salaires dans le secteur « normal » et par l'aspect sécurité. Dans le domaine du travail ménager, nous devons déjà être très attentifs.

Dans la commission paritaire 318, pour ce qui concerne l'aide aux familles et aux personnes âgées, les syndicats ont dû fortement insister sur l'utilisation de matériel correct. Il faut aussi contrôler l'utilisation de produits dangereux dans ce secteur. Des travaux tels que l'élagage des arbres doivent être réalisés avec du matériel approprié et contrôlé. Vous ne pouvez pas toujours exiger cela d'une personne privée. Si cette extension se fait malgré tout, cela doit se faire en concertation avec les entreprises qui mettent le matériel à disposition pour que la sécurité soit garantie.

La présidente est d'avis qu'il ne faut pas seulement penser aux petits enfants. Rémunérer une personne au moyen de titres-services pour la garde d'enfants plus âgés lui semble aussi une très bonne solution. En effet, ces derniers ont bien besoin d'avoir quelqu'un pour s'occuper d'eux après l'école et pour leur tenir compagnie. Cela permettrait de répondre à la demande sans cesse croissante en matière de garde d'enfants et de ne pas laisser les plus grands seuls dans la nature.

Mme Stalpaert répond que cela n'est actuellement pas possible en raison du coût trop élevé. D'autres systèmes peuvent être mis en place, comme l'accueil des enfants en dehors du domicile.

Mme Lijnen estime que le problème ne concerne pas uniquement les enfants en bas âge mais aussi ceux qui vont déjà à l'école. Les parents qui travaillent en équipes ont souvent des difficultés car leurs enfants doivent se lever tôt pour être conduits à la garderie. Le système des titres-services permettrait à une personne engagée dans un cadre légal de se rendre le matin au domicile des enfants et de s'occuper d'eux dans leur environnement familial. De nombreux enfants doivent en effet se lever très tôt pour aller à l'école et doivent rester à la garderie jusqu'à 18 ou 19 heures. À la maison, ils sont en outre confrontés au stress de leurs parents qui ont encore de multiples tâches à accomplir.

Notre société doit s'interroger sur ce que doivent endurer ces enfants. S'il y a un coût en contrepartie, nous devons faire un choix. La sénatrice est favorable à une grande flexibilité dans les possibilités d'accueil des enfants, de préférence dans le cadre du système

het systeem van de dienstencheques. In Vlaanderen loopt een experiment met proeftuinen. Als de evaluatie positief uitvalt, zou de federale overheid kunnen overwegen om het systeem binnen de dienstencheques uit te breiden.

Mevrouw Hermans vindt dat men uiteraard ook moet nagaan of het systeem wel betaalbaar is. Als we het systeem duurder maken, zal dat het zwartwerk weer aanmoedigen.

De senator heeft begrip voor de veiligheid van de thuishulp. Sommigen brengen tegen een kleine meerprijs hun eigen poetsmateriaal mee. Dat draagt bij aan de veiligheid omdat ze gewoon zijn daarmee te werken. Bij uitbreiding van het systeem moet de hulp met eigen materiaal kunnen werken.

De voorzitter vraagt of het dienstenchequesysteem enkel toegankelijk is voor mensen met een werkloosheidsuitkering.

De heer Delfosse antwoordt dat het systeem voor iedereen open staat.

De voorzitter wijst erop dat er meer en meer eenoudergezinnen zijn die vaak heel moeilijk rondkomen. Hun loon volstaat niet en ze hebben veel kosten. Veel alleenstaande ouders zouden geïnteresseerd kunnen zijn in de opvang van grote kinderen — sommigen doen dat misschien al in het zwart. Met het dienstenchequesysteem en een aangepast statuut zouden eenoudergezinnen hun situatie heel zeker kunnen verbeteren.

De heer Delfosse merkt op dat het systeem, dat twee jaar geleden in Vlaanderen werd ingevoerd, was voorbehouden aan eenoudergezinnen voor de uitzonderlijke buitenschoolse opvang van hun kinderen tussen nul en drie jaar. Er waren echter zoveel voorwaarden aan verbonden, dat het systeem nooit echt van de grond kwam. Om die reden neemt men terug meer plaatselijke initiatieven.

De uitbreiding van het dienstenchequesysteem wordt gunstig onthaald door de betrokken ondernemingen, maar dat stemt tot nadenken. Federgon heeft overigens herhaald dat het geen vragende partij is voor de uitbreiding van het dienstenchequesysteem tot de kinderopvang en tot andere activiteiten, zolang de bestaande schoonmaakactiviteiten niet zijn gewaarborgd. Bij de jaarlijkse federale begrotingsronde staan de dienstencheques telkens opnieuw ter discussie. Zolang we de werkgevers en de bedrijven geen waarborgen voor de bestaande activiteiten kunnen bieden, is een uitbreiding ervan voorbarig. Als ze toch zou plaatsvinden, moet elke deloyale concurrentie met bestaande sectoren zoals bijvoorbeeld de tuinier- en klusjesdiensten, worden vermeden. Ook een uitbrei-

des titres-services. En Flandre, une expérience appelée «jardins d'essai» est en cours. Si l'évaluation s'avère positive, l'autorité fédérale pourrait envisager de l'intégrer au système des titres-services.

Mme Hermans est d'avis que nous devons bien entendu aussi examiner l'accessibilité financière du système. En le rendant plus coûteux, on risque d'encourager à nouveau le travail au noir.

La sénatrice comprend l'importance de la sécurité de l'aide ménagère. Certains apportent leur propre matériel de nettoyage moyennant un petit supplément. Cela améliore la sécurité étant donné qu'ils ont l'habitude d'utiliser ce matériel. Si on élargit le système, il faudra autoriser le personnel à travailler avec son propre matériel.

La présidente demande si le système des titres-services est uniquement accessible à des personnes au chômage.

M. Delfosse répond que le système est accessible à tout le monde.

La présidente indique que les familles monoparentales sont de plus en plus nombreuses et ont souvent beaucoup de mal à nouer les deux bouts. Le salaire est insuffisant et les charges sont nombreuses. Beaucoup de ces parents seuls pourraient être intéressés par l'accueil des grands enfants — certains le font peut-être déjà au noir. Le système des titres-services pourrait, moyennant un statut adapté, aider des familles monoparentales à améliorer leur situation.

M. Delfosse signale que le système, tel qu'il a été mis en place en Flandre voici deux ans, était uniquement réservé aux familles monoparentales, pour la garde de leurs enfants entre zéro et trois ans, en dehors des heures scolaires et à titre exceptionnel. Mais ce processus était assorti de tellement de conditions qu'il n'a jamais vraiment démarré. C'est la raison pour laquelle on revient à des initiatives plus locales.

L'extension des activités régies par les titres-services est accueillie positivement par les entreprises concernées, mais cela mérite réflexion. Federgon a d'ailleurs répété qu'il n'était pas actuellement demandeur d'une extension du système des titres-services vers la garde d'enfants ou d'autres activités, tant que les activités existantes de nettoyage n'étaient pas encore garanties. Chaque année, le budget fédéral est l'occasion d'ouvrir à nouveau la discussion sur les titres-services. Tant que l'on ne peut offrir des garanties aux employeurs et aux entreprises sur les activités existantes, il est prématuré d'envisager une extension. Si celle-ci devait avoir lieu, il conviendrait d'éviter toute concurrence déloyale envers les secteurs existants, par exemple pour le jardinage ou les petits

ding tot de kinderopvang is slechts denkbaar in overleg met de betrokken sectoren.

Een veel interessanter idee is het toekennen van dienstencheques als extralegaal voordeel. We moeten dat denkspoor absoluut volgen, sommigen hadden het zelfs in het interprofessioneel akkoord willen opnemen. Toch dient beklemtoond dat we van een relatie tussen drie partijen overstappen naar een met vier partijen, althans toch voor de financiering ervan. Wie zou wat betalen? Sommige werkgevers willen niet nog hogere loonkosten; er is nood aan een oplossing die budgettair verdedigbaar is. Dat zou een interessante discussie zijn.

Mevrouw Hermans vraagt hoe de sprekers de toekomst van het PWA-systeem zien. De liberalen hoopten dat het PWA-systeem stilaan zou uitdoven en vervangen zou worden door een systeem dat meer toekomstperspectieven biedt. Welke visie hebben de sociale partners daarover?

De heer Delfosse antwoordt dat de regering enkele weken geleden beslist heeft dat de PWA vanaf 1 juli 2009 geen mensen meer mogen tewerkstellen in huishoudelijke activiteiten. Er blijven enkele uitzonderingen voor werknemers ouder dan 50 jaar en voor werknemers die voor meer dan 33 % arbeidsonbekwaam zijn. Als werkgeversorganisatie was Federgon vragende partij voor de afschaffing van het PWA-systeem, dat het beschouwt als een werkloosheidsval, wat niet kan worden gezegd van het systeem van dienstencheques.

Mevrouw Stalpaert gaat ermee akkoord dat we geen werkloosheidsvallen moeten creëren, maar het is niet zo eenvoudig. We moeten ook rekening houden met de doelgroepen. Er zullen in onze maatschappij altijd mensen zijn voor wie het PWA-systeem de enige mogelijke vorm van activering is. Zij kunnen niet zomaar naar het systeem van de dienstencheques overschakelen en voor hen betekent het PWA-systeem een mogelijkheid om in «light»-versie te kunnen functioneren in onze maatschappij.

Mevrouw Hermans wil weten aan welke taken mevrouw Stalpaert denkt.

Mevrouw Stalpaert denkt aan taken in de sfeer van de huidige PWA-taken zoals maaltijdbedeling op scholen, hulp in de eetzaal, of een ander belangrijk voorbeeld, de stadswachten.

travaux. De même, une extension vers la garde d'enfants ne peut s'envisager qu'en concertation avec les secteurs concernés.

Une idée bien plus intéressante est celle de l'octroi de titres-services comme avantages extra-légaux. Cette piste s'impose de plus en plus; certains auraient même souhaité qu'elle soit reprise dans l'accord interprofessionnel. Cependant, il faut souligner que l'on passerait d'une relation à trois parties à une relation à quasiment quatre parties, en tout cas pour le financement. Qui payerait quoi? Certains employeurs ne veulent pas alourdir leur coût salarial; il faudrait une solution défendable sur le plan budgétaire. Cette discussion serait intéressante.

Mme Hermans demande aux intervenants comment ils envisagent l'avenir de l'ALE. Les libéraux espéraient que ce système disparaîtrait peu à peu et serait remplacé par un autre offrant plus de perspectives d'avenir. Quel est le point de vue des partenaires sociaux à ce sujet?

M. Delfosse répond qu'il y a quelques semaines, le gouvernement a décidé que les ALE ne pourraient plus occuper des personnes à des tâches domestiques à partir du 1^{er} juillet 2009, sauf quelques exceptions. En tant qu'organisation des employeurs, Federgon réclamait la suppression du système ALE qu'il considère comme un piège à l'emploi, ce qu'on ne peut pas dire du système des titres-services.

Mme Stalpaert est d'accord que nous ne devons pas créer des pièges à l'emploi, mais ce n'est pas si simple. Nous devons aussi tenir compte des groupes cibles. Il y aura toujours des personnes pour lesquelles le système ALE sera la seule forme d'activité possible. Elles ne peuvent pas passer sans plus au système des titres-services et le système des ALE leur permet de fonctionner en version *light* dans notre société.

Mme Hermans souhaite savoir à quelles tâches pense Mme Stalpaert.

Mme Stalpaert pense à des tâches comme la distribution des repas dans les écoles, l'aide dans le réfectoire ou les gardes municipaux.

4. BESPREKING VAN HET ADVIES

4.1. Voorstel van advies

Vaststellingen

A. Het Adviescomité stelt vast dat de sector van de huishoudelijke economie een belangrijke en omvangrijke sector is. Er bestaat evenwel weinig actueel cijfermateriaal en onderzoek over deze sector, haar omvang en haar werknemers.

B. Het Adviescomité constateert dat er een belangrijke evolutie is in het statuut van de huishoudelijk werkster. België heeft, eerst met het PWA-stelsel en vervolgens met het stelsel van de dienstencheques, een belangrijke en goede stap genomen in de richting van een legaal circuit voor de huishoudelijke economie.

C. Ondanks zijn objectief om langdurig werkzoekenden te activeren, was één van de minpunten van het PWA-systeem dat het de werkloosheidsval in stand houdt. Immers, regulier werken wordt financieel oninteressant. Het stelsel van dienstencheques daarentegen is voor zwartwerkers en thuisblijvers, die niet aan het officiële arbeidsleven participeren, een opstap naar het reguliere arbeidscircuit gebleken. Bovendien stelt het regeerakkoord dat PWA-arbeiders maximaal in het dienstenchequesysteem moeten worden opgenomen om hen een volwaardige job aan te bieden.

D. Het Adviescomité neemt kennis van het feit dat de sector van de huishoudelijke economie een belangrijke rol heeft ten overstaan van vrouwen, zowel voor werknemers als gebruikers. Werknemers in de huishoudelijke economie zijn haast uitsluitend vrouwen en huishoudelijke hulp in het kader van de dienstencheques wordt vaak gebruikt door vrouwen om de combinatie werk en gezin mogelijk te maken. Daartegenover stelt het Adviescomité vast dat een aantal consumenten weigerachtig staat tegenover het engageren van mannelijke poetshulp.

E. Het Adviescomité is van mening dat om het systeem van dienstencheques duurzaam te houden, er niet alleen nood is aan voldoende werknemers, maar dat ook het ondernemerschap in de sector moet worden gestimuleerd. De rol van het vrouwelijk ondernemerschap met betrekking tot dienstencheque-ondernemingen moet bovendien onderstreept worden.

F. Het Adviescomité stelt vast dat de sociale partners in het kader van de dienstencheques, en meer specifiek in paritair subcomité 322.01, aandacht hebben voor de situatie van de dienstenchequewerkneemster. In overleg werken zij aan de verbetering van

4. DISCUSSION DE L'AVIS

4.1. Proposition d'avis

Constats

A. Le comité d'avis constate que l'économie domestique représente un secteur important et vaste. Il n'existe toutefois que peu de statistiques et d'études actualisées concernant ce secteur, son importance et les travailleuses qui y sont actives.

B. Le comité d'avis constate que le statut de la travailleuse domestique connaît une évolution importante. Avec le système ALE d'abord, et avec celui des titres-services ensuite, la Belgique a fait un pas important et positif vers la légalisation du circuit de l'économie domestique.

C. Bien qu'il vise à activer les demandeurs d'emploi de longue durée, le système ALE avait notamment pour inconvénient de faire subsister le piège à l'emploi. Il rend en effet le travail régulier inintéressant d'un point de vue financier. Par contre, le système des titres-services a permis aux personnes qui ne participent pas à la vie professionnelle officielle, comme les travailleurs au noir et les personnes qui restent chez elles, de faire un premier pas vers le circuit du travail régulier. En outre, l'accord de gouvernement prévoit qu'il faut intégrer au maximum les travailleurs ALE dans le système des titres-services pour pouvoir leur proposer un emploi à part entière.

D. Le comité d'avis prend connaissance du fait que le secteur de l'économie domestique joue un rôle important à l'égard des femmes, qu'elles soient travailleuses ou utilisatrices. Les travailleurs du secteur de l'économie domestique sont presque exclusivement des femmes et ce sont souvent des femmes qui ont recours à une aide ménagère dans le cadre des titres-services, afin de mieux concilier la vie professionnelle et la vie familiale. D'un autre côté, le Comité d'avis constate qu'un certain nombre de consommateurs sont réticents à engager des hommes pour l'aide ménagère.

E. Le comité d'avis estime que pour garantir la durabilité du système des titres-services, il faut non seulement pouvoir disposer de travailleurs en suffisance mais aussi encourager la création d'entreprises dans le secteur. Il convient en outre de souligner le rôle de l'entrepreneuriat féminin en ce qui concerne les entreprises de titres-services.

F. Le comité d'avis constate que, dans le cadre des titres-services et, plus spécifiquement, au sein de la sous-commission paritaire 322.01, les interlocuteurs sociaux sont attentifs à la situation de la travailleuse titre-service. Ils oeuvrent, dans un esprit de concerta-

de arbeidsvoorwaarden van de dienstenchequewerkneemster.

G. Het Adviescomité constateert dat bedrijven maaltijdcheques, gsm's, bedrijfswagens, ... als extralegale voordelen aanbieden aan hun werknemers. Hoewel de dienstencheque een belangrijk element is in de combinatie tussen arbeid en gezin, zijn deze vooralsnog geen extralegaal voordeel.

H. Het Adviescomité stelt vast dat er aanpassingen en verbeteringen worden doorgevoerd aan het stelsel van de dienstencheques. De kostprijs van de dienstencheque voor de gebruiker zal stijgen naar 7,50 euro, maar de nettokost voor de gebruiker blijft nog steeds erg competitief in vergelijking met het zwarte circuit. Ondanks deze aanpassingen blijft het stelsel van de dienstencheques een belangrijke kost voor de overheid.

I. Het dienstenchequesysteem biedt jobkansen aan laaggeschoolden. Het Adviescomité stelt vast dat een aantal ondernemingen binnen het stelsel van de dienstencheques meer aandacht zouden kunnen besteden aan de begeleiding en opleiding van de dienstenchequewerknemers. Er moet blijvend werk worden gemaakt van een professionalisering van het beroep huishoudelijk werk(st)er.

J. Het Adviescomité stelt vast dat alleenstaande ouders of tweeverdieners met kinderen nood hebben aan flexibele kinderopvang. De flexibele kinderopvang met dienstencheques in Vlaanderen kende daarentegen geen succes, omwille van te strikte criteria, een te beperkte doelgroep en klein budget.

Aanbevelingen

1. Het Adviescomité vraagt de regering om bijkomend onderzoek te verrichten naar het fenomeen huishoudelijke economie. Meer specifiek is er nood aan bijkomende informatie omtrent het zwartwerk in de sector en de omvang van de buitenlandse werknemers in de huishoudelijke economie.

2. Het Adviescomité vraagt de regering en de sociale partners een actuele definitie en integrale visie te ontwikkelen over het huishoudelijk werk. Daarnaast moet in overleg met de sociale partners verder werk worden gemaakt van een meer duurzame en meer rechtszekere omkadering en financiering van het stelsel van de dienstencheques.

3. Het Adviescomité vraagt de regering snel werk te maken van een uitbreiding van het aanbod van diensten binnen het stelsel van de dienstencheques en de mogelijkheid te voorzien dat dienstencheques

tion, à l'amélioration des conditions de travail de celle-ci.

G. Le comité d'avis constate que les entreprises offrent à leurs travailleurs des avantages extralégaux sous la forme de titres-repas, gsm, voitures de société, etc. Bien que le titre-service soit un élément important dans le cadre de la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale, il ne constitue pas encore actuellement un avantage extralégal.

H. Le comité d'avis constate que le système des titres-services fait l'objet d'adaptations et d'améliorations. Le prix de revient du titre-service pour l'utilisateur passera à 7,50 euros, mais le coût net à charge de l'utilisateur reste encore très compétitif par rapport au circuit du travail au noir. Malgré ces adaptations, le système des titres-services représente toujours un coût considérable pour l'État.

I. Le système des titres-services offre des opportunités d'emploi aux personnes peu qualifiées. Le comité d'avis constate qu'un certain nombre d'entreprises pourraient consacrer davantage d'attention, dans le cadre du système des titres-services, à l'accompagnement et à la formation des travailleurs titres-services. Il faut constamment oeuvrer à la professionnalisation du métier de travailleur (travailleuse) domestique.

J. Le comité d'avis constate que les parents isolés et les ménages à deux revenus avec enfants ont besoin d'un accueil flexible pour leurs enfants. Or, l'accueil flexible des enfants au moyen de titres-services n'a pas connu de succès en Flandre, pour les raisons suivantes: critères trop stricts, groupe cible trop limité et budget réduit.

Recommandations

1. Le comité d'avis demande au gouvernement de mener des études complémentaires concernant le phénomène de l'économie domestique. De manière plus spécifique, il est nécessaire d'obtenir un complément d'information sur le travail au noir dans le secteur et sur le poids des travailleuses étrangères dans l'économie domestique.

2. Le comité d'avis demande au gouvernement et aux partenaires sociaux d'élaborer une définition actualisée et de développer une vision intégrale du travail domestique. En outre, il faudra s'appliquer, en concertation avec les partenaires sociaux, à accroître la durabilité et la sécurité juridique de l'encadrement et du financement du système des titres-services.

3. Le comité d'avis demande au gouvernement d'étendre rapidement les services offerts dans le cadre du système des titres-services et de prévoir la possibilité d'utiliser des titres-services pour des pres-

worden aangewend voor een combinatie van kinderopvang met licht huishoudelijk werk.

4. Het Adviescomité pleit er in eerste instantie voor om flexibele kinderopvang en klein tuinonderhoud mogelijk te maken met dienstencheques. Daarnaast moet de georganiseerde kinderopvang voor werkende alleenstaande ouders en voor de werkende tweeverdieners zo flexibel en betaalbaar mogelijk gemaakt worden. Wat het klein tuinonderhoud betreft, moet de bepaling in het regeerakkoord, namelijk dat de PWA-werknemers maximaal in het dienstenchequesysteem worden opgenomen, zo snel mogelijk worden uitgevoerd.

5. Het Adviescomité vraagt de regering om ondernemingen de mogelijkheid te bieden dienstencheques als extralegaal voordeel aan te bieden aan hun werknemers, naar analogie met de maaltijdcheques.

6. De regering wordt gevraagd om het ondernemerschap van vrouwen in de sector van dienstenchequeondernemingen, evenals de instroom van mannelijke werknemers in het stelsel van dienstencheques te bevorderen.

4.2. Bespreking van het voorstel van advies

Mevrouw Smet wenst punt C van het voorstel van advies te vervangen door volgende tekst: «Ondanks zijn objectief om langdurig werklozen te activeren, was één van de minpunten van het PWA-systeem dat het de werkloosheidsval in stand houdt. Immers regulier werken wordt financieel oninteressant. Het stelsel van dienstencheques daarentegen kan voor zwartwerkers en thuisblijvers die niet aan het officiële arbeidsleven participeren een opstap naar het reguliere arbeidscircuit betekenen. Alhoewel de doorstroming tot nu toe ook beperkt is. Het regeerakkoord stelt: "na uitvoering van de maatregel tot integratie van PWA-arbeiders voor huishoudelijke hulp van minder dan 50 jaar die niet gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn (33%) zal de regering onderzoeken of de PWA-arbeiders maximaal in het dienstenchequesysteem kunnen worden opgenomen om hen een job aan te bieden."».

De senator meent dat de zin uit het regeerakkoord een belangrijke nuance legt. Bijgevolg is het belangrijk dat deze zin toegevoegd wordt.

De aanwezige leden gaan akkoord met deze tekstwijziging.

Mevrouw Lijnen wenst een zin toe te voegen op het einde van punt H: «Evenwel behoeft de berekening

tations combinant la garde d'enfants et de petites tâches ménagères.

4. Le comité d'avis plaide avant tout pour une ouverture des titres-services à un accueil flexible des enfants et aux petits travaux de jardinage. En outre, il faut optimiser la souplesse et l'attractivité de l'accueil organisé des enfants pour les parents isolés qui ont un emploi et pour les ménages à deux revenus. En ce qui concerne les petits travaux de jardinage, il convient d'exécuter au plus vite la disposition contenue dans l'accord de gouvernement qui prévoit une intégration maximale des travailleurs ALE dans le système des titres-services.

5. Le comité d'avis demande au gouvernement de permettre aux entreprises d'offrir à leurs travailleurs des titres-services en tant qu'avantages extralégaux, par analogie avec les chèques-repas.

6. Le comité d'avis demande au gouvernement de stimuler l'entrepreneuriat des femmes dans le secteur des entreprises de titres-services, ainsi que l'afflux des travailleurs masculins dans le système des titres-services.

4.2. Discussion de la proposition d'avis

Mme Smet souhaite remplacer le point C de la proposition d'avis par le texte suivant: «Bien qu'il vise à activer les chômeurs de longue durée, le système ALE avait notamment pour inconvénient de faire subsister le piège à l'emploi. Il rend en effet le travail régulier inintéressant d'un point de vue financier. Par contre, le système des titres-services peut être, pour les personnes qui ne participent pas à la vie professionnelle officielle, comme les travailleurs au noir et les personnes qui restent chez elles, un moyen de transition vers le circuit du travail régulier. même si, jusqu'à présent, elles ont aussi été peu nombreuses à franchir le pas. L'accord de gouvernement prévoit: «Après l'exécution de la mesure visant à intégrer les travailleurs ALE — aides ménagères de moins de 50 ans qui ne souffrent pas d'une incapacité partielle de travail (33%) — le gouvernement examinera la possibilité d'intégrer au maximum les travailleurs ALE dans le système des titres-services afin de leur offrir un emploi.»

La sénatrice est d'avis que cette phrase de l'accord de gouvernement apporte une nuance importante et qu'il convient donc de la faire figurer dans la proposition d'avis.

Les membres présents sont d'accord avec cette modification du texte.

Mme Lijnen souhaite ajouter une phrase à la fin du point H: «Il y a lieu toutefois d'affiner davantage le

van de terugverdieneffecten een verdere verfijning. » Er zijn immers niet voldoende gegevens beschikbaar over de terugverdieneffecten.

De aanwezige leden gaan akkoord met deze toevoeging.

Mevrouw Zrihen wenst dat punt G wordt geschrapt, aangezien de discussie over extralegale voordelen niet thuishoort in dit advies.

Mevrouw Lijnen wenst dat dit punt toch opgenomen wordt in het advies. Waarom zouden werknemers, in samenspraak met hun werkgever, niet kunnen kiezen tussen verschillende extralegale voordelen? Dit brengt geen extra kosten mee voor de overheid.

Mevrouw Zrihen wijst er nogmaals op dat via maaltijdcheques niet wordt ingestapt in een systeem van sociale bijdragen. Dienstencheques zijn echter al fiscaal aftrekbaar. Als zij dan bovendien nog als extralegaal voordeel in verhouding tot een salaris worden aangeboden, wordt het systeem van de lonen volledig onderuit gehaald.

Ook mevrouw Tilmans meent dat het geen goed idee is werknemers te laten kiezen voor dienstencheques als extralegaal voordeel.

Mevrouw Lijnen merkt op dat het om een niet fiscaal aftrekbaar extralegaal voordeel zou gaan.

Mevrouw Smet stelt voor punt G te behouden, aangezien het toch om een overweging gaat. Er kunnen eventueel wijzigingen worden aangebracht aan punt 5 van de aanbevelingen, namelijk dat het Adviescomité de regering vraagt de mogelijkheid te analyseren om werknemers dienstencheques aan te bieden als extra-legaal voordeel.

Mevrouw Zrihen is het daar niet mee eens. Het is onmogelijk en onaanvaardbaar dat dienstencheques, die in de eerste plaats bedoeld zijn om bepaalde categorieën mensen opnieuw aan het werk te krijgen en om fiscale fraude en zwartwerk te bestrijden, een extralegaal voordeel zouden worden zoals de maaltijdcheques.

Mevrouw de Bethune stelt voor de regering te vragen te onderzoeken op welke manier de steun voor huishoudelijke arbeid of voor het gezin als extralegaal voordeel kan worden uitgereikt. Dit laat toe zich niet uit te spreken over het medium van de dienstencheque. Er kan in elk geval geen sprake zijn van een dubbel voordeel.

Mevrouw Tilmans meent dat het voorstel van haar collega al aanvaardbaarder is.

calcul des effets de retour. » En effet, on ne dispose pas de suffisamment de données à ce sujet.

Les membres présents approuvent cet ajout.

Mme Zrihen souhaiterait que le point G des constats soit supprimé, vu que la discussion sur les avantages extralégaux n'a pas sa place dans cet avis.

Mme Lijnen souhaite que l'on fasse quand même figurer ce point dans l'avis. Pourquoi les travailleurs ne pourraient-ils pas faire un choix entre divers avantages extralégaux, en concertation avec leur employeur? Cela n'entraîne aucun coût supplémentaire pour les pouvoirs publics.

Mme Zrihen rappelle que les titres-repas ne permettent pas de rentrer dans un dispositif de cotisations sociales. Par contre, les titres-services sont déjà fiscalement déductibles. Si, par ailleurs, on les offre comme avantage extralégal par rapport à un salaire, l'on déstructure complètement le système des rémunérations.

Mme Tilmans est également d'avis que ce ne soit pas une bonne idée de permettre aux employés d'opter pour des titres-services comme avantage extralégal.

Mme Lijnen fait remarquer qu'il s'agirait d'un avantage extralégal qui ne serait pas déductible fiscalement.

Mme Smet propose de laisser le point G tel quel, étant donné qu'il s'agit d'un constat. Par contre, il serait possible d'apporter des changements au point 5 des recommandations, à savoir que le Comité d'avis demande au gouvernement d'analyser la possibilité d'offrir aux employés des titres-services en tant qu'avantages extralégaux.

Mme Zrihen n'est absolument pas d'accord. Il est impossible et inacceptable de considérer que les titres-services, dont l'objectif principal consiste en la réinsertion de certaines catégories de personnes et la lutte contre la fraude fiscale et le travail au noir, deviennent un dispositif extralégal au même titre que les titres-repas.

Mme de Bethune propose que l'on demande au gouvernement d'examiner sous quelle forme l'aide à l'accomplissement de tâches domestiques ou familiales pourrait être accordée en tant qu'avantage extralégal. On éviterait ainsi d'avoir à se prononcer sur le titre-service en tant qu'instrument. Il ne saurait en tout cas être question d'un double avantage.

Mme Tilmans considère que la suggestion de sa collègue est déjà plus acceptable.

Mevrouw Zrihen is er niet van overtuigd dat deze maatregel gunstig zal zijn voor alle sociale categorieën.

Mevrouw Lijnen vindt niet dat het volledige aanbod van extralegale voordelen moet worden vervangen, maar het aanbod kan wel gediversifieerd worden.

Mevrouw Zrihen meent dat dienstencheques onmogelijk op hetzelfde niveau kunnen worden geplaatst als andere vormen van extralegale voordelen, zoals een gsm en een bedrijfswagen.

Mevrouw Lijnen vindt dat het mogelijk moet zijn dienstencheques en maaltijdcheques op hetzelfde niveau te plaatsen.

Volgens mevrouw Smet zijn de bestaande extralegale voordelen voornamelijk gericht op mannen : gsm, bedrijfswagen ...

Mevrouw Tilmans vindt het dan ook interessant om een systeem in te stellen waarbij het bedrijf er zich van bewust wordt dat het niet makkelijk is een evenwicht te vinden tussen gezins- en beroepsleven, een voornamelijk vrouwelijk probleem.

Mevrouw Smet wenst de nadruk te leggen op het bestuderen van de mogelijkheid om extralegale voordelen met betrekking tot huishoudelijk werk aan te bieden.

Mevrouw Hermans stelt voor de 2e zin van punt G van de vaststellingen als volgt te herformuleren : « Hoewel de dienstencheque een belangrijk element is in de combinatie tussen arbeid en gezin, is deze piste vooralsnog nog niet onderzocht. ».

Mevrouw Smet vindt niet dat punt G echt storend is. Punt 5 van de aanbevelingen zou wel moeten worden gewijzigd.

Mevrouw Zrihen vindt het woord « werknemers » niet goed gekozen. Zij stelt voor punt G als volgt te wijzigen. « Het Adviescomité stelt vast dat van alle extralegale voordelen, de hulp specifiek op vrouwen gericht, voorrang moet krijgen. »

Een aantal leden is het daar niet mee eens. Het gaat niet alleen om vrouwen. Wat mevrouw Zrihen zegt, past beter in punt 5 van de aanbevelingen.

Mevrouw de Bethune vindt bovendien dat de aanbeveling geslachtsneutraal moet blijven. Niet enkel vrouwen houden zich bezig met het huishouden. De vaststelling kan worden genuanceerd, maar het belangrijkste deel van het advies wordt gevormd door de aanbevelingen.

Mevrouw Tilmans stelt voor punt G te vervangen als volgt : « Het Adviescomité stelt vast dat bedrijven extralegale voordelen voornamelijk toekennen in de

Mme Zrihen n'est pas certaine que cette mesure bénéficiera à toutes les catégories sociales.

Mme Lijnen est d'avis que toute l'offre en matière d'avantages extralégaux doit être non pas remplacée, mais diversifiée.

Mme Zrihen estime qu'il est impossible de mettre les titres-services au même niveau que les différentes formes d'avantages extralégaux, tel que les gsm, les voitures de société, ...

Mme Lijnen est d'avis qu'il doit être possible de mettre les titres-services et les titres-repas sur un même pied.

Mme Smet est d'avis que tous les avantages extralégaux actuels s'adressent surtout aux hommes : le gsm, la voiture de société, etc.

Mme Tilmans considère dès lors qu'il serait intéressant de créer un système dans lequel l'entreprise prend conscience de la difficulté de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle, qui est principalement un problème féminin.

Mme Smet souhaite que l'accent soit mis sur l'examen de la possibilité d'offrir des avantages extralégaux ayant trait aux travaux ménagers.

Mme Hermans propose de reformuler la deuxième phrase du point G des constatations de la manière suivante : « Bien que le titre-service soit un élément important dans le cadre de la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale, cette piste n'a pas encore été explorée à ce jour. ».

Mme Smet estime que le point G n'est pas vraiment gênant mais qu'en revanche, il faudrait modifier le point 5 des recommandations.

Mme Zrihen trouve que le mot « travailleurs » n'est pas très bien choisi. Elle propose la modification suivante pour le point G : « Le Comité d'avis constate que dans les avantages extralégaux, il faudrait privilégier les aides spécifiques aux femmes. ».

Une partie des membres n'est pas d'accord : il ne s'agit pas uniquement des femmes. Ce que la sénatrice Zrihen vient de dire, aurait plutôt sa place dans le point 5 des recommandations.

Mme de Bethune trouve par ailleurs que la recommandation doit rester neutre du point de vue du sexe. Il n'y a pas que les femmes qui s'occupent du ménage. La constatation peut être nuancée, mais ce sont les recommandations qui constituent la partie la plus importante de l'avis.

Mme Tilmans propose de remplacer le point G comme suit : « Le Comité d'avis constate que les entreprises offrent des avantages extralégaux princi-

vorm van maaltijdcheques, gsm en bedrijfswagen, maar helaas geen rekening houden met het evenwicht tussen gezins- en beroepsleven.»

Mevrouw de Bethune stelt dan ook voor punt 5 van de aanbevelingen als volgt te vervangen: «Het Adviescomité vraagt de regering de mogelijkheid te onderzoeken om de werknemers via de ondernemingen extralegale voordelen toe te kennen die toelaten het gezins- en beroepsleven beter te combineren»

De aanwezige leden gaan akkoord met deze wijzigingen.

Mevrouw Tilmans wenst verduidelijking over de flexibele kinderopvang met dienstencheques in Vlaanderen, waarvan sprake is in punt J.

Mevrouw Hermans legt uit dat dit geen succes was omdat de voorwaarden te streng waren.

Mevrouw Lijnen voegt eraan toe dat nog geen enkele dienstencheque verkocht werd voor deze flexibele kinderopvang. In een aantal steden zal het systeem worden uitgebouwd tot een proeftuinproject.

Mevrouw Zrihen zou in punt 1 van de aanbevelingen de woorden «en de omvang van de buitenlandse werknemers» willen schrappen. Het is totaal onbelangrijk te weten of het bijvoorbeeld gaat om Belgische, Franse, Europese of Noord-Afrikaanse vrouwen.

Mevrouw Smet antwoordt dat het wel nuttig is te weten wie er bij voorbeeld in Brussel in de sector van de huishoudelijke economie werkt. Daardoor kan de arbeidsmarkt voor de sector worden bestudeerd.

Mevrouw de Bethune wijst erop dat dit op lange termijn zal kunnen aangeven of dit een knelpuntberoep is. Kan er dan economische migratie voor toegelaten worden uit bijvoorbeeld de Filipijnen of uit Afrika? Vandaag betreft het een onzichtbaar probleem, daar de meeste personen die werkzaam zijn in de huishoudelijke sector Europeanen zijn. Het is belangrijk te weten wat de economische noden zijn.

Mevrouw Zrihen is zich ervan bewust dat nog niet kan worden nagegaan welk economisch belang deze werknemers vertegenwoordigen. Zij steunt het voornemen om het aandeel van de buitenlandse werknemers na te gaan, echter niet.

Mevrouw Smet is ervan overtuigd dat een diepgaander onderzoek nodig is van de markt, die grotendeels — zeker in Brussel bijvoorbeeld — in handen is van de niet-Belgische werknemers.

palement sous la forme de titres-repas, gsm, voitures de société et ne prennent malheureusement pas en compte la conciliation entre vie privée et vie professionnelle.».

Par conséquent, Mme de Bethune propose de modifier également le point 5 des recommandations et de le remplacer par le texte qui suit: «Le Comité d'avis demande au gouvernement d'étudier la possibilité d'offrir aux travailleurs, par le biais des entreprises, des avantages extralégaux qui favorisent la conciliation entre vie privée et vie professionnelle.».

Les membres présents sont d'accord avec ces modifications.

Mme Tilmans souhaiterait avoir plus d'explications concernant l'accueil flexible des enfants au moyen de titres-services en Flandre, tel que cité dans le point J des considérants.

Mme Hermans indique que cela n'a pas eu beaucoup de succès, parce que les conditions étaient très strictes

Mme Lijnen ajoute qu'aucun titre-service n'a encore été vendu pour l'accueil flexible des enfants. Plusieurs villes ont décidé de développer le système en tant que projet expérimental.

En ce qui concerne le point 1 des recommandations, Mme Zrihen souhaiterait supprimer les mots «et sur le poids des travailleuses étrangères». Cela n'a aucun intérêt de savoir si elles sont Belges, Françaises, Européennes ou Nord-Africaines, par exemple.

Mme Smet rétorque qu'il est intéressant de savoir qui travaille, par exemple, à Bruxelles, dans le secteur de l'économie domestique. Cela permettrait d'examiner le marché du travail dans ce secteur.

Mme de Bethune souligne que l'avenir nous dira s'il s'agit d'une profession critique. Pourra-t-on alors autoriser des migrations économiques, par exemple à partir des Philippines ou de l'Afrique? Actuellement, le problème ne se pose pas de manière visible, puisque la majorité des personnes qui travaillent dans le secteur domestique sont originaires d'Europe. Il importe d'identifier les besoins économiques.

Mme Zrihen est consciente qu'il faille pouvoir évaluer le poids économique que représentent ces travailleuses dans l'économie domestique. Au contraire, la volonté d'établir la proportionnalité de travailleuses étrangères ne peut pas compter sur son soutien.

Mme Smet est convaincue qu'il est nécessaire de faire un examen approfondi du marché du travail, qui est en grande partie, surtout à Bruxelles par exemple, dans les mains de travailleurs non-belges.

Mevrouw Lijnen meent toch dat er een verschil bestaat tussen de «nieuwe» en de «oude» EU-arbeiders.

Mevrouw Smet stelt voor de woorden «de omvang van de buitenlandse werknemers» te vervangen door de woorden «de samenstelling van de populatie van de werknemers tewerkgesteld».

Mevrouw Zrihen gaat akkoord met deze nieuwe formulering.

Mevrouw Lijnen wenst een punt *2bis* in te voegen, luidende: «Om een duidelijk en volledig beeld over de kostprijs van dienstencheques te krijgen, vraagt het Adviescomité de regering werk te maken van een verfijning van de berekening van de terugverdien-effecten, waarbij ook rekening wordt gehouden met criteria als de vermindering van de uitkeringen en de meerontvangsten in de personenbelasting ingevolge indirecte jobcreatie en met de meerontvangsten in de vennootschapsbelasting ingevolge investeringen van dienstenchequeondernemingen.». Deze nieuwe aanbeveling verwijst naar de zin die werd toegevoegd op het einde van punt H van de vaststellingen.

Mevrouw Zrihen wijst erop dat geweten is dat het systeem op fiscaal vlak verlieslatend is. In sociale termen maakt het systeem van de dienstencheques het mogelijk een aantal mensen opnieuw te laten toetreden tot de arbeidsmarkt. Dat heeft meerdere gevolgen voor de vrouwen, die ook meer autonomie krijgen.

Mevrouw Lijnen merkt op dat de terugverdien-effecten inderdaad erkend werden, maar ze werden nog niet volledig berekend.

Mevrouw Zrihen vraagt zich af waarom de zin niet duidelijker wordt geformuleerd. Het betreft hier eigenlijk de evaluatie van de financiële budgettaire gevolgen en de voordelen van de dienstencheques in het huishoudelijk werk.

Een aantal leden stelt voor de door de rapporteur voorgestelde zin te behouden.

Mevrouw Zrihen stelt ook voor in punt 6 het woord «afflux» te vervangen door het woord «accès». Zij begrijpt ook niet waarom deze aanbeveling zich beperkt tot de dienstenchequebedrijven. Het ondernemerschap van vrouwen in de sector van het huishoudelijk werk in het algemeen moet worden gestimuleerd.

Mevrouw de Bethune stelt voor punt 6 als volgt te wijzigen: «De regering wordt gevraagd om het ondernemerschap van vrouwen te ondersteunen in het verlenen van diensten aan gezinnen, waaronder dienstencheques, evenals de instroom van mannelijke werknemers in het stelsel van dienstencheques te bevorderen.» Aan Vlaamse kant is het onder meer

Mme Lijnen estime néanmoins qu'il y a une différence entre les travailleuses originaires des «nouveaux» États membres de l'UE et ceux des «anciens» États membres.

Mme Smet propose de remplacer les mots «le poids des travailleuses étrangères» par les mots «la composition de la population des travailleuses employées».

Mme Zrihen se rallie à cette reformulation.

Mme Lijnen souhaite insérer un point *2bis*, rédigé comme suit: «Pour avoir une image précise et complète du coût des titres-services, le Comité d'avis demande au gouvernement d'affiner le calcul des effets de retour, en tenant compte également de critères tels que la réduction des allocations et l'augmentation des recettes à l'impôt des personnes physiques générées par la création indirecte d'emplois ainsi que des recettes supplémentaires à l'impôt des sociétés résultant des investissements des entreprises de titres-services.». Cette nouvelle recommandation renvoie à la phrase ajoutée à la fin du point H des considérants.

Mme Zrihen signale qu'il est connu que le système est déficitaire sur le plan fiscal. En termes sociaux, le système des titres-services permet de réinsérer nombre de personnes sur le marché du travail. Cela a de multiples conséquences pour les femmes, qui obtiennent ainsi une plus grande autonomie.

Mme Lijnen souligne que la réalité des effets de retour a été reconnue, mais qu'ils n'ont pas encore été entièrement calculés.

Mme Zrihen se demande pourquoi la phrase ne pourrait pas être rédigée plus clairement. Il s'agit en fait de l'évaluation de l'impact financier budgétaire et des bénéfices du dispositif des titres-services dans le travail domestique.

Une partie des membres propose de garder la phrase telle qu'elle a été proposée par la rapporteuse.

En ce qui concerne le point 6 des recommandations, Mme Zrihen propose de remplacer le mot «afflux» par le mot «accès». En outre, elle ne suit pas le raisonnement de cette recommandation: pourquoi se limiter aux entreprises de titres-services? Il faudrait simplement stimuler l'entrepreneuriat des femmes dans le secteur du travail domestique en général.

Mme de Bethune propose de reformuler le point 6 de la manière suivante: «Le comité d'avis demande au gouvernement de soutenir l'entrepreneuriat des femmes dans le secteur des services aux familles, notamment par le biais des titres-services, ainsi que l'afflux des travailleurs masculins dans le système des titres-services.» Du côté flamand, on trouve important

belangrijk dat de dertig KMO's die door vrouwen werden opgericht, te steunen.

Volgens mevrouw Zrihen verengt het noemen van de dienstencheques het gezichtsveld van het vrouwelijk ondernemerschap aanzienlijk. Heel wat vrouwen hebben dankzij bijvoorbeeld het microkrediet een kleine onderneming kunnen oprichten.

Mevrouw Lijnen gaat akkoord met het voorstel van senator de Bethune. Ze wenst ook terug te komen op de vraag van collega Zrihen om in de Franse tekst het woord « afflux » te vervangen door het woord « accès ». Er is toch een groot verschil tussen « toegang » en « instroom »: de mannen hebben toegang tot het stelsel van de dienstencheques. Veel gebruikers van dienstencheques staan echter nogal twijfelachtig en weigerachtig tegenover mannen die huishoudelijke arbeid verrichten.

De aanwezige leden beslissen het woord « instroom » in de Nederlandse tekst en het woord « afflux » in de Franse tekst te laten staan.

Mevrouw Smet stelt voor een nieuwe aanbeveling *6bis* in te voegen, luidende: « Het Adviescomité pleit ervoor om ondernemingen die voorrang geven aan duurzame jobinvulling voor kansengroepen te onderscheiden binnen het stelsel van de dienstencheques. De regering dient concrete resultaatsgaranties op te leggen aan de brede groep van de dienstencheque-ondernemingen. Zo blijft het stelsel betaalbaar en de duurzame inschakeling van maatschappelijk zwakkeren in het arbeidscircuit via dienstencheques gegarandeerd. ».

Mevrouw Lijnen merkt op dat de ondernemingen reeds gecontroleerd worden: ze moeten kunnen bewijzen dat ze extra tewerkstelling creëren met het dienstenchequesysteem. Misschien moet de controle gewoon worden versterkt? Deze nieuwe aanbeveling zou anders moeten worden geformuleerd.

Mevrouw Lijnen wenst nog een wijziging aan te brengen in punt E van de vaststellingen. De tweede zin zou als volgt moeten worden aangevuld: « De rol van het vrouwelijk ondernemerschap in de sector van de diensten voor huishoudelijke hulp, waaronder de dienstenchequeondernemingen, moet bovendien worden onderstreept ».

In de aanbevelingen zou punt 4, op het einde, moeten worden aangevuld als volgt: « Wat de uitbreiding van het toepassingsgebied van dienstencheques tot klein tuinonderhoud betreft, vraagt het Adviescomité de regering deze mogelijkheid verder te onderzoeken met inachtnaam van de bekommernis dat deze uitbreiding niet mag leiden tot oneerlijke concurrentie ten aanzien van bestaande bedrijven in de sector van het tuinonderhoud. ».

par exemple de soutenir les trente PME qui ont été créées par des femmes.

Mme Zrihen estime que la mention des titres-services réduit considérablement le point de vue de l'entreprenariat des femmes. Beaucoup de femmes ont pu créer une petite société grâce au micro-crédit par exemple.

Mme Lijnen se rallie à la proposition de Mme de Bethune. Elle souhaite également revenir sur la demande de Mme Zrihen de remplacer, dans le texte français, le mot « afflux » par le mot « accès ». Il y a quand même une grande différence entre le mot « accès » et le mot « afflux »: les hommes ont accès au système des titres-services. Toutefois, de nombreux utilisateurs de titres-services émettent quelques doutes et réticences à l'encontre des hommes qui exécutent des travaux ménagers.

Les membres présents décident de conserver le mot « instroom » dans le texte néerlandais et le mot « afflux » dans le texte français.

Mme Smet propose d'insérer une nouvelle recommandation *6bis*, rédigée comme suit: « Le Comité d'avis prône de différencier, au sein du système des titres-services, les entreprises qui privilégient la création d'emplois durables pour les groupes particulièrement fragilisés. Le gouvernement doit imposer au large groupe des entreprises de titres-services des garanties concrètes en matière de résultats. De cette manière, le système restera financièrement abordable et l'insertion durable dans le circuit du travail des personnes socialement affaiblies, par l'intermédiaire des titres-services, restera garantie. ».

Mme Lijnen fait remarquer que les entreprises sont déjà contrôlées: elles doivent être en mesure de prouver qu'elles créent des emplois supplémentaires par le biais du système des titres-services. Il faudrait peut-être simplement renforcer le contrôle. Cette nouvelle recommandation devrait être formulée autrement.

Mme Lijnen désire encore apporter une modification au point E des considérants. Elle propose de compléter la deuxième phrase de la manière suivante: « Il convient en outre de souligner le rôle de l'entreprenariat féminin dans le secteur des services d'aide domestique, notamment en ce qui concerne les entreprises de titres-services. ».

Elle propose également que la fin du point 4 des recommandations soit complétée comme suit: « En ce qui concerne l'extension du champ d'application des chèques-services aux petits travaux de jardinage, le Comité d'avis demande au gouvernement d'explorer plus avant cette possibilité en veillant à ce que cette extension ne puisse déboucher sur une concurrence déloyale pour les entreprises existantes du secteur du jardinage. ».

Het punt *6bis* werd door collega Smet toegevoegd, maar mevrouw Lijnen stelt een andere formulering voor: «Het Adviescomité vraagt de regering om in overleg met de sociale partners dienstenchequeondernemingen aan te moedigen jobkansen te creëren voor kansengroepen, initiatieven te nemen voor de competentieontwikkeling van hun medewerkers en te investeren in vorming en opleiding van hun personeel. Tevens wordt de regering gevraagd via controles en jaarlijkse evaluaties toe te zien op de naleving van deze beleidsintenties.».

Wat betreft punt 3 van de aanbevelingen, wijst mevrouw Lijnen erop dat met «buitenschoolse kinderopvang» de voor- en naschoolse kinderopvang aan huis bedoeld wordt. Dit mag dus niet worden verward met de opvang bij onthaalmoeders of in de kinderdagverblijven.

Mevrouw Van Hoof meent dat dit laatste een regionale bevoegdheid is.

Mevrouw Lijnen bevestigt dit, maar het toepassingsgebied van de dienstencheques is een federale bevoegdheid. In Vlaanderen bestaan er een aantal proeftuinprojecten die het gebruik van dienstencheques voor kinderopvang mogelijk maken.

Mevrouw Zrihen wenst terug te komen op de zin die door de rapporteur aan punt 4 is toegevoegd, met name wat betreft «de uitbreiding van het toepassingsgebied van dienstencheques tot klein tuinonderhoud». Volgens haar hadden de leden van het Adviescomité deze mogelijkheid tijdens een vorige vergadering uitgesloten.

Mevrouw Lijnen merkt op dat het Adviescomité vraagt de mogelijkheid te onderzoeken en wijst hierbij op het mogelijke gevaar van concurrentie ten aanzien van bestaande bedrijven werkzaam in de sector van het tuinonderhoud.

Mevrouw Zrihen stelt voor om het woord «verder» in de laatste zin van punt 4 te schrappen.

In punt E wenst de senator de woorden «in de sector van de diensten voor huishoudelijke hulp» te schrappen.

De leden gaan akkoord met de voorgestelde wijzigingen.

5. ADVIES

Vaststellingen

A. Het Adviescomité stelt vast dat de sector van de huishoudelijke economie een belangrijke en omvangrijke sector is. Er bestaat evenwel weinig actueel

Mme Lijnen propose d'énoncer différemment le point *6bis* ajouté par Mme Smet : «Le Comité d'avis demande au gouvernement d'encourager, en concertation avec les partenaires sociaux, les entreprises de titres-services à créer des opportunités d'emploi pour les groupes particulièrement fragilisés, à prendre des initiatives en vue du développement des compétences de leurs collaborateurs et à investir dans la formation de leur personnel. Il demande également au gouvernement de veiller à la concrétisation de ces intentions politiques par le biais de contrôles et d'évaluations annuelles.»

En ce qui concerne le point 3 des recommandations, Mme Lijnen précise que la notion de «garde extrascolaire d'enfants» vise la garde d'enfants à domicile avant et après l'école. Il ne faut donc pas confondre ce type de garde avec l'accueil d'enfants chez des gardiennes ou dans des crèches.

Mme Van Hoof pense que ce dernier point est une compétence régionale.

Mme Lijnen le confirme, mais indique que la définition du champ d'application des titres-services est une compétence fédérale. Il existe en Flandre des projets pilotes qui acceptent l'utilisation de titres-services pour l'accueil d'enfants.

Mme Zrihen souhaite revenir à la phrase qui a été ajoutée par la rapporteuse au point 4, notamment en ce qui concerne «l'extension du champ d'application des chèques-services aux petits travaux de jardinage». Il lui semble que lors d'une précédente réunion, les membres du Comité d'avis avaient exclu cette possibilité.

Mme Lijnen fait remarquer que le Comité d'avis demande à pouvoir examiner la question et souligne le risque de concurrence possible pour les entreprises actives dans le secteur du jardinage.

Mme Zrihen propose de remplacer les mots «d'explorer plus avant» dans la dernière phrase du point 4 par «d'examiner».

Au point E, la sénatrice souhaite que les mots «dans le secteur des services d'aide domestique» soient supprimés.

Les membres marquent leur accord sur les modifications proposées.

5. AVIS

Constats

A. Le comité d'avis constate que l'économie domestique représente un secteur important et vaste. Il n'existe toutefois que peu de statistiques et d'études

cijfermateriaal en onderzoek over deze sector, haar omvang en haar werknemers.

B. Het Adviescomité constateert dat er een belangrijke evolutie is in het statuut van de huishoudelijk werkster. België heeft, eerst met het PWA-stelsel en vervolgens met het stelsel van de dienstencheques, een belangrijke en goede stap genomen in de richting van een legaal circuit voor de huishoudelijke economie.

C. Ondanks zijn objectief om langdurig werkzoekenden te activeren, was één van de minpunten van het PWA-systeem dat het de werkloosheidsval in stand houdt. Immers, regulier werken wordt financieel oninteressant. Het stelsel van dienstencheques daarentegen kan voor zwartwerkers en thuisblijvers, die niet aan het officiële arbeidsleven participeren, een opstap naar het reguliere arbeidscircuit betekenen. Alhoewel de doorstroming tot nu toe ook beperkt is. Het regeerakkoord stelt: «na uitvoering van de maatregel tot integratie van PWA-arbeiders voor huishoudelijke hulp van minder dan 50 jaar die niet gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn (33%), zal de regering onderzoeken of de PWA-arbeiders maximaal in het dienstenchequesysteem kunnen worden opgenomen om hen een job aan te bieden».

D. Het Adviescomité neemt kennis van het feit dat de sector van de huishoudelijke economie een belangrijke rol heeft ten overstaan van vrouwen, zowel voor werknemers als gebruikers. Werknemers in de huishoudelijke economie zijn haast uitsluitend vrouwen en huishoudelijke hulp in het kader van de dienstencheques wordt vaak gebruikt door vrouwen om de combinatie werk en gezin mogelijk te maken. Daartegenover stelt het Adviescomité vast dat een aantal consumenten weigerachtig staat tegenover het engageren van mannelijke poetshulp.

E. Het Adviescomité is van mening dat om het systeem van dienstencheques duurzaam te houden, er niet alleen nood is aan voldoende werknemers, maar dat ook het ondernemerschap in de sector moet worden gestimuleerd. De rol van het vrouwelijk ondernemerschap, in het bijzonder in de dienstenchequeondernemingen, moet bovendien worden onderstreept.

F. Het Adviescomité stelt vast dat de sociale partners in het kader van de dienstencheques, en meer specifiek in paritair subcomité 322.01, aandacht hebben voor de situatie van de dienstenchequewerkneemster. In overleg werken zij aan de verbetering van de arbeidsvoorwaarden van de dienstenchequewerkneemster.

G. Het Adviescomité stelt vast dat bedrijven extralegale voordelen voornamelijk toekennen in de

actualisées concernant ce secteur, son importance et les travailleuses qui y sont actives.

B. Le comité d'avis constate que le statut de la travailleuse domestique connaît une évolution importante. Avec le système ALE d'abord, et avec celui des titres-services ensuite, la Belgique a fait un pas important et positif vers la légalisation du circuit de l'économie domestique.

C. Bien qu'il vise à activer les demandeurs d'emploi de longue durée, le système ALE avait notamment pour inconvénient de laisser subsister le piège à l'emploi. Il rend en effet le travail régulier inintéressant d'un point de vue financier. Par contre, le système des titres-services peut permettre aux personnes qui ne participent pas à la vie professionnelle officielle, comme les travailleurs au noir et les personnes qui restent chez elles, de faire un premier pas vers le circuit du travail régulier, même si, jusqu'à présent, elles ont aussi été peu nombreuses à franchir le pas. L'accord de gouvernement prévoit: «Après l'exécution de la mesure visant à intégrer les travailleurs ALE — aides ménagères de moins de 50 ans qui ne souffrent pas d'une incapacité partielle de travail (33%) — le gouvernement examinera la possibilité d'intégrer au maximum les travailleurs ALE dans le système des titres-services afin de leur offrir un emploi.»

D. Le Comité d'avis prend connaissance du fait que le secteur de l'économie domestique joue un rôle important à l'égard des femmes, qu'elles soient travailleuses ou utilisatrices. Les travailleurs du secteur de l'économie domestique sont presque exclusivement des femmes et ce sont souvent des femmes qui ont recours à une aide ménagère dans le cadre des titres-services, afin de mieux concilier la vie professionnelle et la vie familiale. D'un autre côté, le Comité d'avis constate qu'un certain nombre de consommateurs sont réticents à engager des hommes pour l'aide ménagère.

E. Le Comité d'avis estime que pour garantir la durabilité du système des titres-services, il faut non seulement pouvoir disposer de travailleurs en suffisance mais aussi encourager la création d'entreprises dans le secteur. Il convient en outre de souligner le rôle de l'entrepreneuriat féminin, notamment en ce qui concerne les entreprises de titres-services.

F. Le comité d'avis constate que, dans le cadre des titres-services et, plus spécifiquement, au sein de la sous-commission paritaire 322.01, les interlocuteurs sociaux sont attentifs à la situation de la travailleuse titre-service. Ils oeuvrent, dans un esprit de concertation, à l'amélioration des conditions de travail de celle-ci.

G. Le Comité d'avis constate que les entreprises accordent des avantages extralégaux, principalement

vorm van maaltijdcheques, gsm en bedrijfswagen, maar helaas geen rekening houden met het evenwicht tussen gezins- en beroepsleven.

H. Het Adviescomité stelt vast dat er aanpassingen en verbeteringen worden doorgevoerd aan het stelsel van de dienstencheques. De kostprijs van de dienstencheque voor de gebruiker zal stijgen naar 7,50 euro, maar de nettokost voor de gebruiker blijft nog steeds erg competitief in vergelijking met het zwarte circuit. Ondanks deze aanpassingen blijft het stelsel van de dienstencheques een belangrijke kost voor de overheid. Evenwel behoeft de berekening van de terugverdieneffecten een verdere verfijning.

I. Het dienstenchequesysteem biedt jobkansen aan laaggeschoolden. Het Adviescomité stelt vast dat een aantal ondernemingen binnen het stelsel van de dienstencheques meer aandacht zouden kunnen besteden aan de begeleiding en opleiding van de dienstenchequewerknemers. Er moet blijvend werk worden gemaakt van een professionalisering van het beroep huishoudelijk werk(st)er.

J. Het Adviescomité stelt vast dat alleenstaande ouders of tweeverdieners met kinderen nood hebben aan flexibele kinderopvang. De flexibele kinderopvang met dienstencheques in Vlaanderen kende daarentegen geen succes, omwille van te strikte criteria, een te beperkte doelgroep en klein budget.

Aanbevelingen

1. Het Adviescomité vraagt de regering om bijkomend onderzoek te verrichten naar het fenomeen huishoudelijke economie. Meer specifiek is er nood aan bijkomende informatie omtrent het zwartwerk in de sector en de samenstelling van de populatie van werknem(st)ers tewerkgesteld in de huishoudelijke economie.

2. Het Adviescomité vraagt de regering en de sociale partners een actuele definitie en integrale visie te ontwikkelen over het huishoudelijk werk. Daarnaast moet in overleg met de sociale partners verder werk worden gemaakt van een meer duurzame en meer rechtszekere omkadering en financiering van het stelsel van de dienstencheques.

2bis. Om een duidelijk en volledig beeld over de kostprijs van dienstencheques te krijgen, vraagt het Adviescomité de regering werk te maken van een verfijning van de berekening van de terugverdieneffecten, waarbij ook rekening wordt gehouden met criteria als de vermindering van de uitkeringen en meerontvangsten in de personenbelasting ingevolge indirecte jobcreatie en met de meerontvangsten in de vennootschapsbelasting ingevolge investeringen van dienstenchequeondernemingen.

sous la forme de titres-repas, gsm, voitures de société et ne prennent malheureusement pas en compte la conciliation entre vie privée et vie professionnelle.

H. Le Comité d'avis constate que le système des titres-services fait l'objet d'adaptations et d'améliorations. Le prix de revient du titre-service pour l'utilisateur passera à 7,50 euros, mais le coût net à charge de l'utilisateur reste encore très compétitif par rapport au circuit du travail au noir. Malgré ces adaptations, le système des titres-services représente toujours un coût considérable pour l'État. Il y a lieu toutefois d'affiner davantage le calcul des effets de retour.

I. Le système des titres-services offre des opportunités d'emploi aux personnes peu qualifiées. Le Comité d'avis constate qu'un certain nombre d'entreprises pourraient consacrer davantage d'attention, dans le cadre du système des titres-services, à l'accompagnement et à la formation des travailleurs titres-services. Il faut constamment oeuvrer à la professionnalisation du métier de travailleur (travailleuse) domestique.

J. Le Comité d'avis constate que les parents isolés ou les ménages à deux revenus avec enfants ont besoin d'un accueil flexible pour les enfants. Or, l'accueil flexible des enfants au moyen de titres-services n'a pas connu de succès en Flandre, pour les raisons suivantes: critères trop stricts, groupe cible trop limité et budget réduit.

Recommandations

1. Le comité d'avis demande au gouvernement de mener des études complémentaires concernant le phénomène de l'économie domestique. De manière plus spécifique, il est nécessaire d'obtenir un complément d'information sur le travail au noir dans le secteur et sur la composition de la population des travailleuses employées dans l'économie domestique.

2. Le Comité d'avis demande au gouvernement et aux partenaires sociaux d'élaborer une définition actualisée et de développer une vision intégrale du travail domestique. En outre, il faudra s'appliquer, en concertation avec les partenaires sociaux, à accroître la durabilité et la sécurité juridique de l'encadrement et du financement du système des titres-services.

2bis. Pour avoir une image précise et complète du coût des titres-services, le Comité d'avis demande au gouvernement d'affiner le calcul des effets de retour, en tenant compte également de critères tels que la réduction des allocations et l'augmentation des recettes à l'impôt des personnes physiques générées par la création indirecte d'emplois ainsi que des recettes supplémentaires à l'impôt des sociétés résultant des investissements des entreprises de titres-services.

3. Het Adviescomité vraagt de regering de mogelijkheid te voorzien dat dienstencheques worden aangewend voor buitenschoolse kinderopvang, in combinatie met licht huishoudelijk werk.

4. Het Adviescomité vraagt de regering de georganiseerde kinderopvang voor werkende alleenstaande ouders en voor de werkende tweeverdieners zo flexibel en betaalbaar mogelijk te maken. Daarnaast moet flexibele kinderopvang via dienstencheques dienen voor de uitbouw van buitenschoolse kinderopvang aan huis, voor en na school. Wat de uitbreiding van het toepassingsgebied van dienstencheques tot klein tuinonderhoud betreft, vraagt het Adviescomité de regering deze mogelijkheid te onderzoeken met inachtnaam van de bekommernis dat deze uitbreiding niet mag leiden tot oneerlijke concurrentie ten aanzien van bestaande bedrijven in de sector van het tuinonderhoud.

5. Het Adviescomité vraagt de regering de mogelijkheid te onderzoeken om de werknemers via de ondernemingen extralegale voordelen toe te kennen die toelaten het gezins- en beroepsleven beter te combineren.

6. De regering wordt gevraagd om het ondernemerschap van vrouwen te ondersteunen in het verlenen van diensten aan gezinnen, waaronder de dienstenchequeondernemingen, evenals de instroom van mannelijke werknemers in het stelsel van dienstencheques te bevorderen.

6bis. Het Adviescomité vraagt de regering om in overleg met de sociale partners dienstenchequeondernemingen aan te moedigen jobkansen te creëren voor kansengroepen, initiatieven te nemen voor de competentieontwikkeling van hun medewerkers en te investeren in vorming en opleiding van hun personeel. Tevens wordt de regering gevraagd via controles en jaarlijkse evaluaties toe te zien op de naleving van deze beleidsintenties.

6. STEMMINGEN

Het advies is eenparig aangenomen door de 9 aanwezige leden.

*
* *

Vertrouwen werd geschonken aan de rapporteur voor het opstellen van dit verslag.

De rapporteur,
Nele LIJNEN.

De voorzitter,
Dominique TILMANS.

3. Le Comité d'avis demande au gouvernement de prévoir la possibilité d'utiliser des titres-services pour la garde extrascolaire d'enfants, combinée avec un travail domestique léger.

4. Le Comité d'avis demande au gouvernement d'optimiser la souplesse et l'attractivité de l'accueil organisé des enfants pour les parents isolés qui ont un emploi et pour les ménages à deux revenus. L'accueil flexible des enfants au moyen de titres-services doit servir à développer un accueil d'enfants extrascolaire à domicile, avant et après l'école. En ce qui concerne l'extension du champ d'application des chèques-services aux petits travaux de jardinage, le Comité d'avis demande au gouvernement d'examiner cette possibilité en veillant à ce que cette extension ne puisse déboucher sur une concurrence déloyale pour les entreprises existantes du secteur du jardinage.

5. Le Comité d'avis demande au gouvernement d'étudier la possibilité d'offrir aux travailleurs, par le biais des entreprises, des avantages extralégaux qui favorisent la conciliation entre vie privée et vie professionnelle.

6. Le comité d'avis demande au gouvernement de soutenir l'entrepreneuriat des femmes dans le secteur des services aux familles, notamment par le biais des titres-services, ainsi que l'afflux des travailleurs masculins dans le système des titres-services.

6bis. Le Comité d'avis demande au gouvernement d'encourager, en concertation avec les partenaires sociaux, les entreprises de titres-services à créer des opportunités d'emploi pour les groupes particulièrement fragilisés, à prendre des initiatives en vue du développement des compétences de leurs collaborateurs et à investir dans la formation de leur personnel. Il demande également au gouvernement de veiller à la concrétisation de ces intentions politiques par le biais de contrôles et d'évaluations annuelles.

6. VOTES

L'avis a été adopté à l'unanimité des 9 membres présents.

*
* *

Confiance a été faite au rapporteur pour la rédaction du présent rapport.

La rapporteuse,
Nele LIJNEN.

La présidente,
Dominique TILMANS.

BIJLAGE 1

Genderthema's in samenhang met veiligheid en gezondheid op het werk**Samenvatting van een rapport van het Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk**

Er bestaan substantiële verschillen in het arbeidsleven van mannen en vrouwen die hun veiligheid en gezondheid op het werk beïnvloeden. Een van de doelstellingen van de communautaire gezondheids- en veiligheidsstrategie (1) is de integratie van de genderdimensie in activiteiten op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk. Ter ondersteuning hiervan heeft het Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk een rapport vervaardigd waarin verschillen tussen mannen en vrouwen zijn onderzocht bij arbeidsgebonden ongevallen en ziekten, lacunes in kennis en de implicaties voor verbetering van risicopreventie.

Voorname uitkomsten van het rapport

— Voortdurende inspanningen zijn nodig om de arbeidsomstandigheden van mannen en vrouwen te verbeteren.

— Genderspecifieke verschillen in arbeidsvoorwaarden hebben grote invloed op verschillen tussen vrouwen en mannen in met het werk samenhangende gezondheidsvragen. Bij onderzoeken en interventies moet rekening worden gehouden met de taken die mannen en vrouwen daadwerkelijk uitvoeren, met verschillen in blootstelling aan risico's en met de arbeidsomstandigheden.

— We kunnen onderzoek en monitoring verbeteren door de genderdimensie systematisch op te nemen in de gegevensverzameling, gecorrigeerd voor gewerkte uren (aangezien vrouwen in het algemeen minder uren werken dan mannen), en de beoordeling van de blootstelling te baseren op daadwerkelijk uitgevoerde werkzaamheden. Epidemiologische methoden moeten worden nagezien op genderafwijkingen. Indicatoren in monitoringssystemen, zoals nationale rapporten en enquêtes over ongevallen dienen eigenlijk beroepsrisico's voor vrouwen te bevatten.

— Arbeidsgebonden risico's voor de veiligheid en de gezondheid van vrouwen zijn onderschat en in vergelijking met die van mannen genegeerd, zowel bij onderzoek als preventie. Deze onevenwichtigheid moet aan de orde worden gesteld bij onderzoek, voorlichtings- en preventieactiviteiten.

— Een genderneutrale benadering bij beleid en wetgeving heeft ertoe bijgedragen dat minder aandacht wordt besteed en minder middelen worden toegekend aan arbeidsgebonden risico's voor vrouwen en de preventie ervan. De (voornamelijk vrouwelijke) huishoudelijke medewerkers vallen niet onder de Europese veiligheids- en gezondheidsrichtlijnen. Vrouwen die informele arbeid verrichten, bijvoorbeeld vrouwen of partners van mannen in agrarische familiebedrijven, vallen niet altijd onder de wetgeving. De vaststelling van de genderimpact moet worden uitgevoerd op basis van bestaande en toekomstige richtlijnen op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk, normering en compensatieregelingen.

— Op basis van bestaande kennis over preventie en integratie van de genderdimensie in veiligheid en gezondheid op het werk kunnen bestaande richtlijnen zo worden geïmplementeerd dat meer rekening wordt gehouden met de genderdimensie, ondanks

(1) «Zich aanpassen aan de veranderingen in werk en samenleving: een nieuwe communautaire gezondheids- en veiligheidsstrategie 2002-2006». Mededeling van de Europese Commissie, COM(2002) 118 def.

ANNEXE 1

Problématique de la dimension de genre dans la sécurité et la santé au travail**Résumé d'un rapport de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail**

Il existe d'importantes différences sexistes dans les conditions de travail qui affectent la sécurité et la santé au travail (SST) des hommes et des femmes. La «stratégie de la Communauté européenne pour la sécurité et la santé au travail» (1) a posé le mainstreaming (intégration des politiques d'égalité entre les hommes et les femmes) ou l'intégration des considérations liées aux spécificités des sexes dans les activités de la SST comme un des objectifs. À cet effet, l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail a réalisé un rapport examinant les différences liées aux spécificités des sexes en matière de blessures et maladies d'origine professionnelle, de lacunes au niveau des connaissances, ainsi que les implications visant à améliorer la prévention des risques.

Conclusions principales du rapport

— Des efforts continus sont nécessaires pour améliorer les conditions de travail à la fois des femmes et des hommes.

— Les différences liées aux spécificités des sexes dans les conditions d'emploi interviennent fortement dans les conséquences sur la santé au travail liées aux différences selon le sexe. La recherche et les interventions doivent tenir compte du travail réellement effectué par les hommes et les femmes et des différences d'exposition ainsi que des conditions de travail.

— En plus de l'évaluation de l'exposition aux dangers pour les tâches réellement effectuées, il est possible d'améliorer la recherche et la surveillance en incluant systématiquement la dimension de genre dans la collecte de données et en ajustant les heures travaillées (étant donné que les femmes travaillent généralement moins d'heures que les hommes). Des méthodes épidémiologiques doivent être revues pour y chercher tout préjugé au détriment des femmes. Des indicateurs choisis dans les systèmes de contrôle, tels que le taux national d'accidents et les sondages, doivent prendre en compte les risques professionnels pour les femmes.

— Les risques professionnels encourus par les femmes en matière de sécurité et de santé ont certainement été sous-estimés et négligés, comparés aux risques pour les hommes, tant dans la recherche que dans la prévention. La priorité doit maintenant être accordée aux zones négligées quant à la recherche, à la sensibilisation et à la prévention.

— L'adoption d'une approche voulant ignorer les différences entre les hommes et les femmes dans la politique et la législation a contribué au manque d'attention et d'affectation de ressources pour les risques au travail des femmes et leur prévention. De plus, les travailleurs domestiques sont spécifiquement exclus des directives européennes en matière de sécurité et de santé (en majeure partie des femmes). Certaines femmes travaillent officieusement, notamment les épouses ou partenaires des agriculteurs, et peuvent ne pas être couvertes systématiquement par la législation. Les évaluations des effets selon le sexe doivent être effectuées sur les directives existantes et futures de SST, sur l'établissement de normes et sur les accords compensatoires.

— Bien que les évaluations des effets selon le sexe sur la législation de la SST soient nécessaires, nous en savons suffisamment sur la prévention et l'intégration de la dimension de genre dans la SST pour mettre en place dès maintenant des directives

(1) «S'adapter aux changements du travail et de la société: une nouvelle stratégie communautaire de santé et de sécurité 2002-2006», communication de la Commission européenne, COM(2002) 118 final.

de noodzaak de genderimpact vast te stellen en aandacht te schenken aan lacunes in kennis.

— Gendergevoelige interventies moeten op basis van samenwerking worden uitgevoerd, waarbij de werknemers direct betrokken zijn en aan de hand van een beoordeling van praktijkgevallen.

— Het verbeteren van de veiligheid en gezondheid op het werk van vrouwen kan niet los gezien worden van andere discriminatiethema's op het werk en in de maatschappij. Acties voor gelijke behandeling in arbeid en beroep dienen tevens betrekking te hebben op veiligheid en gezondheid op het werk. Activiteiten om veiligheid en gezondheid op het werk te integreren in andere beleidsterreinen zoals volksgezondheid of sociale verantwoordelijkheid van het bedrijfsleven dienen een genderelement te bevatten.

— Vrouwen zijn op alle niveau's ondervertegenwoordigd bij de besluitvorming betreffende veiligheid en gezondheid op het werk. Ze moeten meer rechtstreeks worden betrokken en de standpunten, ervaringen, kennis en vaardigheden van vrouwen moeten terug te vinden zijn bij de formulering en tenuitvoerlegging van strategieën op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk.

— Er bestaan succesvolle voorbeelden van onderzoeksmethodes, interventies, raadpleging en besluitvorming, instrumenten en acties, waarin de genderdimensie is opgenomen of die specifiek hierop zijn gericht. Bestaande ervaringen en middelen moeten worden gedeeld.

— Hoewel de algemene trend in arbeidsomstandigheden en -situaties waarin vrouwen verkeren in alle lidstaten en kandidaat-lidstaten overeenkomt, bestaan er tussen landen ook verschillen. Individuele landen moeten hun specifieke omstandigheden betreffende de genderdimensie en veiligheid en gezondheid op het werk beoordelen om passende maatregelen te plannen.

— Door een holistische benadering van gezondheid en veiligheid op het werk, met inachtneming van de verhouding werk en privé-leven, en van meer algemene vraagstukken in werkorganisatie en arbeid zou de risicopreventie op het werk verbeteren, waar zowel vrouwen als mannen baat bij zullen hebben.

— Vrouwen vormen geen homogene groep en niet alle vrouwen werken in traditionele «vrouwelijke» banen. Hetzelfde geldt voor mannen. Bij een holistische benadering dient rekening te worden gehouden met diversiteit. Bij acties om het evenwicht tussen werk en privé-leven te verbeteren moet rekening worden gehouden met de werkschema's van vrouwen en mannen en deze acties moeten zodanig ontworpen zijn dat ze voor beiden aantrekkelijk zijn.

Verschillen in omstandigheden op het werk en thuis van vrouwen en mannen

Vanwege een sterke seksesegregatie van de arbeidsmarkt in de EU zijn vrouwen en mannen werkzaam in verschillende werkomgevingen en hebben met verschillende soorten eisen en inspanningen te maken, zelfs indien ze in dezelfde sector werkzaam zijn en hetzelfde beroep uitoefenen. Segregatie bestaat tussen sectoren en tussen banen in dezelfde sector. Zelfs wanneer mannen en vrouwen dezelfde baan hebben dan verrichten ze vaak verschillende taken. Tevens bestaat een sterke verticale scheiding binnen het werk zelf, waar mannen vaker werkzaam zijn in hogere posities. Vrouwen werken vaker parttime, waar de seksesegregatie van het werk nog sterker tot uitdrukking komt.

Andere genderverschillen in arbeidsvoorwaarden hebben eveneens invloed op gezondheid en veiligheid op het werk. Er zijn meer vrouwen met slecht betaald, onzeker werk hetgeen invloed heeft op hun arbeidsomstandigheden en de risico's waaraan ze blootgesteld worden. Vrouwen blijven meestal langer werkzaam in

tenant davantage compte des différences entre les hommes et les femmes.

— Le succès de cette nouvelle approche exige la participation de tous les travailleurs concernés et doit reposer sur une étude des situations réelles au travail.

— Il n'est pas possible de vouloir améliorer la SST des femmes sans prendre en compte tous les problèmes de discrimination au travail et dans la société. Les actions d'égalité dans l'emploi doivent inclure la SST. Les activités d'intégration de la SST dans d'autres zones politiques, notamment les initiatives de santé publique ou de responsabilité sociale des entreprises, doivent inclure une dimension de genre.

— Les femmes sont sous-représentées dans les prises de décisions sur la SST à tous les niveaux. Elles doivent être davantage impliquées, et leurs opinions, expériences, connaissances et qualifications doivent apparaître dans la formulation et la mise en œuvre des stratégies de promotion de la SST.

— Des succès ont déjà été enregistrés dans l'introduction ou le ciblage des différences entre les hommes et les femmes dans les approches de recherche, les interventions, la consultation et la prise de décisions, les outils et les actions. Les expériences existantes et les ressources doivent être partagées.

— Bien que les tendances générales dans les conditions et situations de travail des femmes soient similaires dans les États membres et les pays candidats, des différences existent çà et là à l'intérieur de ces tendances. Chaque pays se doit d'examiner ses circonstances particulières concernant les différences entre les hommes et les femmes et la SST afin de planifier des actions appropriées.

— Une approche holistique de la SST, y compris l'équilibre travail/vie privée, les questions plus larges d'organisation du travail et d'emploi, doit être adoptée pour améliorer la prévention des risques professionnels pour le bien de tous, les femmes comme les hommes.

— Les femmes ne constituent pas un groupe homogène, et toutes ne travaillent pas nécessairement à des postes traditionnellement «féminins». Il en est de même en ce qui concerne les hommes. Une approche holistique se doit de tenir compte de la diversité. Les actions visant à améliorer l'équilibre travail/vie privée doivent tenir compte des horaires de travail des femmes et des hommes et être conçues de manière à plaire à chacun.

Différentes circonstances de travail et de vie privée pour les femmes et les hommes

À cause de la ségrégation sexiste qui sévit sur le marché du travail au sein de l'Union européenne (UE), les hommes et les femmes évoluent dans des environnements du lieu de travail différents et se trouvent confrontés à des demandes et à des «stresseurs» différents, même au sein d'un même secteur et d'un même métier. La ségrégation est forte entre les secteurs, entre les postes d'un même secteur, jusqu'à atteindre parfois les tâches pour un même poste sur un même lieu de travail. La ségrégation verticale sur les lieux de travail est également importante: les hommes ont plus de chances d'obtenir les postes importants. Les femmes sont beaucoup plus nombreuses à travailler à temps partiel, ce qui les amène à subir une ségrégation encore plus accentuée.

D'autres différences sexistes dans les conditions de travail affectent également la SST. Ainsi, nous trouvons davantage de femmes assujetties à un travail mal payé et précaire, et cela affecte leurs conditions de travail et les risques auxquels elles s'exposent. Les femmes ont tendance à conserver le même emploi plus

dezelfde baan dan mannen en worden zo langer blootgesteld aan dezelfde risico's. Raadpleging en participatie van werknemers vormen een belangrijke factor voor een succesvolle risicopreventie, maar vrouwen werken vaak in banen waar de vakbond minder sterk vertegenwoordigd is, en ze zijn op alle niveaus minder betrokken bij de besluitvorming.

Genderongelijkheid binnen en buiten het werk heeft tevens invloed op de veiligheid en gezondheid op het werk van vrouwen en het verband met discriminatie in brede zin en gezondheid is groot. Vrouwen verrichten nog steeds het grootste gedeelte aan onbetaald huishoudelijk werk en dragen de zorg voor kinderen en familieleden, zelfs indien ze voltijds werken. Dit verzwaart hun dagelijkse werkzaamheden en legt extra druk op hen, met name wanneer er onverenigbaarheid is tussen werk en privé-leven.

Enige voorbeelden van verschillen tussen mannen en vrouwen bij risico's en gezondheidsgegevens

longtemps que les hommes et sont donc exposées à plus long terme aux risques existants. La consultation des travailleurs et la participation jouent un rôle important dans la prévention des risques. Cependant, les femmes travaillent souvent à des postes où la représentation syndicale est faible et sont moins impliquées à tous les niveaux de prise de décisions.

Les inégalités sexistes à l'intérieur et à l'extérieur du lieu de travail peuvent influencer sur la SST des femmes, et nous trouvons de fortes relations entre des problèmes de discrimination plus larges et la santé. Les femmes se voient encore confier la majorité des travaux non payés de la maison, la prise en charge des enfants et des parents, même si par ailleurs elles travaillent à temps complet. Ces tâches s'ajoutent à leur travail quotidien et représentent une pression supplémentaire pour elles, *a fortiori* quand il existe une incompatibilité entre leur organisation professionnelle et leur vie privée.

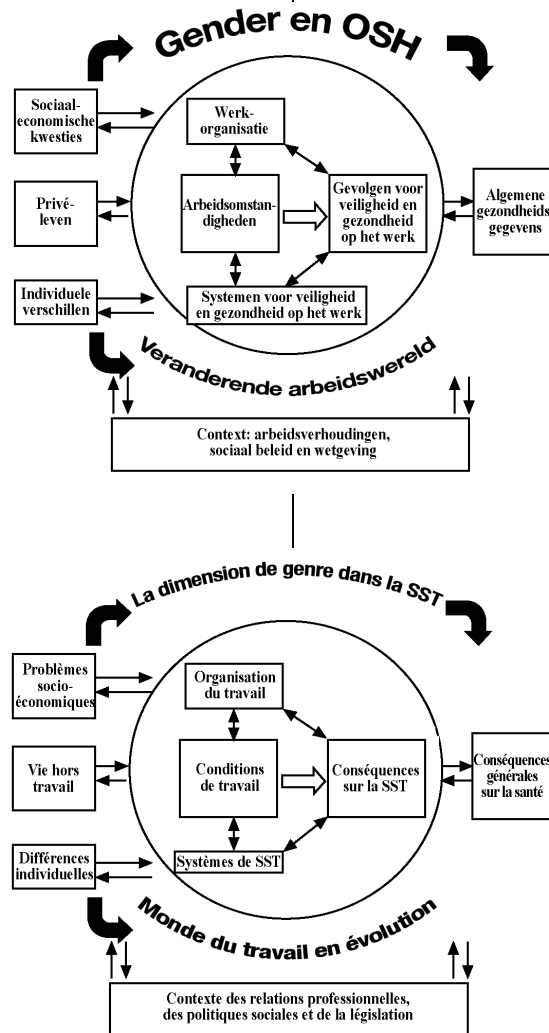
Quelques exemples de différences liées aux spécificités des sexes en matière de risques et de conséquences sur la santé

Gevaar/ gezondheidsrisico's — Danger/ conséquences sur la santé	« Grotere blootstelling/ grotere incidentie » — Exposition supérieure/ incidence plus grande	Opmerkingen — Commentaires
Ongevallen. — <i>Accidents</i>	Mannen. — <i>Hommes</i>	Komt vaker voor bij mannen, zelfs na correctie voor minder gewerkte uren door vrouwen. — <i>Les hommes ont un taux plus élevé, même en tenant compte des ajustements faits en fonction du nombre inférieur d'heures travaillées par les femmes.</i>
Aandoeningen aan de bovenste ledematen. — <i>Troubles des membres supérieurs</i>	Vrouwen. — <i>Femmes</i>	Veel voorkomend bij in hoge mate repetitief werk door vrouwen zoals « eenvoudige » montage, werkzaamheden aan de lopende band en het invoeren van gegevens, waar ze weinig zeggenschap hebben over de manier waarop ze werken. — <i>Des incidences élevées apparaissent dans certaines tâches hautement répétitives exécutées par les femmes, telles que le travail d'assemblage « léger » à la chaîne et celui d'encodage de données où elles ont peu de contrôle sur la façon dont elles travaillent.</i>
Tillen van zware lasten. — <i>Charges lourdes à soulever</i>	Mannen. — <i>Hommes</i>	Maar bijvoorbeeld vrouwen werkzaam in de schoonmaaksector, catering en de zorgsector hebben blessures door het heffen en dragen van zware lasten. — <i>Mais, par exemple, les femmes agents de nettoyage ou travaillant dans la restauration ou les soins de santé souffrent de blessures dues au fait qu'elles soulèvent et portent des charges lourdes.</i>
Stress	Vrouwen. — <i>Femmes</i>	Beiden melden grote aantallen, maar voor met name « vrouwelijk » werk zijn de stressfactoren ongewenste intimiteiten, discriminatie, banen met laag aanzien en met weinig zeggenschap over eigen werkzaamheden, emotioneel zwaar werk en de dubbele last van betaald werk en onbetaald werk thuis. — <i>Les deux signalent des taux élevés, mais les stressseurs spécifiques au travail des « femmes » incluent le harcèlement sexuel, la discrimination, les emplois mal reconnus avec peu de contrôle, le travail à forte exigence émotionnelle ainsi que la double tâche du travail rémunéré et du travail non payé à la maison.</i>
Geweld van klanten. — <i>Violence de la part du public</i>	Vrouwen. — <i>Femmes</i>	Vrouwelijke werknemers hebben meer contacten met het publiek. — <i>Les femmes ont plus de contact avec les membres du public.</i>
Geluidsoverlast/gehoorschade. — <i>Bruit/perte de l'ouïe</i>	Mannen. — <i>Hommes</i>	Vrouwen werkzaam in de textielsector en de voedselproductie kunnen bijvoorbeeld in hoge mate worden blootgesteld. — <i>Les femmes dans la production textile et alimentaire peuvent être hautement exposées par exemple.</i>
Beroepskanker. — <i>Cancer d'origine professionnelle</i>	Mannen. — <i>Hommes</i>	Treedt vaker op bij vrouwen in bepaalde productiesectoren. — <i>Les femmes ont des taux plus élevés dans certaines industries manufacturières.</i>
Astma en allergieën. — <i>Asthme et allergies</i>	Vrouwen. — <i>Femmes</i>	Bijvoorbeeld door reinigings- en sterilisatiemiddelen en poeder in beschermende latexhandschoenen voor de gezondheidszorg en stof in de textiel- en kledingindustrie. — <i>Par exemple, à partir d'agents nettoyants, stérilisants et de la poussière dans les gants de protection en caoutchouc utilisés dans le secteur des soins, et des poussières dans l'industrie du textile et des vêtements.</i>

Huidziekten. — <i>Maladies de la peau</i>	Vrouwen. — <i>Femmes</i>	Bijvoorbeeld vanwege het werken met natte handen in banen zoals de catering of door huidcontact met reinigingsmiddelen of haarbehandelingschemicaliën. — <i>Par exemple, en travaillant avec des mains humides dans le secteur de la restauration ou à la suite d'un contact de la peau avec des agents nettoyeurs ou des produits chimiques de coiffeurs.</i>
Infectieziekten. — <i>Maladies infectieuses</i>	Vrouwen. — <i>Femmes</i>	Bijvoorbeeld in de gezondheidszorg of bij het werken met kinderen. — <i>Par exemple, dans le secteur des soins ou de l'enfance.</i>
Ongeschikt werk en beschermingsuitrusting. — <i>Travail inapproprié et équipement de protection</i>	Vrouwen. — <i>Femmes</i>	Veel werkkleding en apparatuur zijn ontworpen voor de « gemiddelde » man, en veroorzaken veel problemen voor veel vrouwen en niet-doorsneemannen. — <i>De nombreux vêtements de travail et équipements ont été conçus pour l'« homme moyen » entraînant des problèmes pour une grande majorité de femmes et d'hommes « en dehors de la moyenne ».</i>
Reproductieve gezondheid. — <i>Santé génésique</i>	Beiden. — <i>Les deux</i>	Tot de verwaarloosde gebieden behoren vruchtbaarheid, menstruatieproblemen, menopauze en reproductieve gezondheid van mannen. — <i>Les secteurs négligés sont la procréation, les troubles menstruels, la ménopause et la santé génésique masculine.</i>
Ongunstige arbeidstijden. — <i>Heures de travail inappropriées</i>	Beiden. — <i>Les deux</i>	Mannen werken vaker veel over, vrouwen verrichten vaak onbetaald werk in huis. Beiden willen een betere balans tussen werk en privé-leven. — <i>Les hommes travaillent de plus longues heures payées, les femmes exécutent plus de tâches non payées à la maison; les deux souhaitent un meilleur équilibre travail/vie privée.</i>

Dit model toont waar genderverschillen optreden die invloed kunnen hebben op de veiligheid en gezondheid op het werk.

Modèle illustrant les cas de différences liées aux spécificités des sexes susceptibles d'affecter la sécurité et la santé au travail



Herkennen van en rekening houden met de verschillen tussen mannen en vrouwen

Ziektepreventie en welzijnsbevordering op het werk zijn belangrijk voor de kwaliteit van het werk van vrouwen en mannen. De structuur en organisatie van het werk, alsook de apparatuur zijn vaak gebaseerd op het model van de « gemiddelde » man, hoewel in EU-wetgeving is vastgelegd dat het werk moet worden aangepast aan de werknemers. Door banen gemakkelijker te maken voor vrouwen worden ze ook gemakkelijker voor mannen. Het rapport bespreekt een aanpak waarbij rekening gehouden wordt met de verschillen tussen mannen en vrouwen bij onderzoek en interventies. Deze aanpak is samengevat in een afzonderlijke factsheet met genderspecifieke risicoanalyse. Aanvullende informatie is beschikbaar op de website van het Agentschap.

Voor meer informatie

Het rapport van het Agentschap *Gender issues in safety and health at work — A review* geeft meer informatie over risico's voor vrouwelijke werknemers en de preventie ervan en op welke wijze meer rekening kan worden gehouden met de verschillen tussen mannen en vrouwen. Dit rapport is beschikbaar op : <http://agency.osha.eu.int/publications/reports/209/en/index.htm>

Factsheet nr. 43 over risicopreventie waarbij rekening wordt gehouden met de genderdimensie is beschikbaar op : <http://agency.osha.eu.int/publications/factsheets/>

De website van het Agentschap heeft een rubriek met links naar meer informatie over vrouwen en veiligheid en gezondheid op het werk : <http://gender.osha.eu.int>

BIJLAGE 2

Genderdimensie in de risicoanalyse

Er zijn voortdurend inspanningen nodig om de arbeidsomstandigheden van mannen en vrouwen te verbeteren. Een genderneutrale benadering van risicoanalyse en preventie kan ertoe leiden dat risico's voor vrouwelijke werknemers worden onderschat of zelfs helemaal genegeerd. Wanneer we aan gevaren op het werk denken, denken we eerder aan mannen werkzaam in gebieden met een grote kans op ongevallen, zoals bouwterreinen of een vissersvaartuig, dan aan vrouwen in de gezondheidszorg en de sociale zorg of in nieuwe gebieden zoals callcentra. Een zorgvuldige beoordeling van reële werkomstandigheden laat zien dat vrouwen en mannen op het werk met aanzienlijke risico's te maken kunnen hebben. Door banen gemakkelijker te maken voor vrouwen worden ze ook gemakkelijker voor mannen. Het is derhalve belangrijk genderthema's op te nemen in risicoanalyses van de werkplek. Integratie van genderthema's in risicopreventie vormt nu een doelstelling van de Europese Gemeenschap (1). Onderstaande tabel geeft voorbeelden van gevaren en risico's die zijn gevonden op werkplekken waar voornamelijk vrouwen werkzaam zijn.

(1) « Zich aanpassen aan de veranderingen in werk en samenleving : een nieuwe communautaire gezondheids- en veiligheidsstrategie 2002-2006 ». Mededeling van de Europese Commissie, COM(2002)118def.

Identifier et tenir compte des différences liées aux spécificités des sexes

La prévention contre la maladie et la promotion du bien-être au travail sont importantes pour la qualité du travail des femmes et des hommes. La conception du travail, son organisation et son équipement se fondent souvent sur le modèle de l'homme « moyen », bien que le principe d'adaptation du travail aux travailleurs fasse partie intégrante de la législation de l'UE. Rendre le travail plus facile pour les femmes, c'est également rendre le travail plus facile pour les hommes. Le rapport aborde la question d'une approche « adaptée aux spécificités des sexes » dans les recherches et les interventions; quant à l'approche d'évaluation des risques « adaptée aux spécificités des sexes », elle est résumée dans une fiche d'information séparée. Une rubrique spéciale du site web de l'Agence (voir « Informations complémentaires ») contient des informations supplémentaires.

Informations complémentaires

Le rapport de l'Agence « La problématique de la dimension de genre dans la sécurité et la santé au travail — Analyse » fournit des informations sur les risques encourus par les femmes au travail et sur la prévention de ceux-ci, ainsi que sur la manière d'adopter une approche « adaptée aux spécificités des sexes ». Le rapport est disponible à l'adresse suivante : <http://agency.osha.eu.int/publications/reports/209/en/index.htm>

La fiche d'information n° 43 sur la manière d'intégrer les questions de genre dans l'évaluation des risques se trouve à l'adresse suivante : <http://agency.osha.eu.int/publications/factsheets/>

Le site web de l'Agence dispose d'une section dédiée aux liens qui permettent d'accéder à d'autres informations concernant les femmes et la SST à l'adresse suivante : <http://gender.osha.eu.int>

ANNEXE 2

Intégrer les questions de genre dans l'évaluation des risques

Des efforts continus sont nécessaires pour améliorer les conditions de travail à la fois des femmes et des hommes. Toutefois, l'adoption d'une approche voulant ignorer les différences entre les hommes et les femmes dans l'évaluation et la prévention des risques peut avoir pour conséquence de sous-estimer, voire de négliger, les femmes au travail. Lorsque nous évoquons les risques au travail, nous pensons généralement aux hommes travaillant dans des secteurs à haut risque, du type sites de construction ou navires de pêche, plutôt qu'aux femmes travaillant dans le secteur des soins de santé ou de l'assistance sociale, ou encore dans de nouveaux secteurs tels que les centres d'appel. Un examen approfondi des circonstances réelles de travail révèle qu'aussi bien les femmes que les hommes peuvent être confrontés à d'importants risques au travail. Par ailleurs, rendre le travail plus facile pour les femmes, c'est également le rendre plus facile pour les hommes. Il est par conséquent important d'intégrer les questions de genre dans les évaluations de risques au travail; quant à l'intégration des politiques d'égalité entre les hommes et les femmes dans la prévention des risques, elle représente désormais un objectif que poursuit la Communauté européenne (1). Le tableau ci-dessous indique quelques exemples de dangers dans les secteurs de travail principalement dominés par les femmes.

(1) « S'adapter aux changements du travail et de la société : une nouvelle stratégie communautaire de santé et de sécurité 2002-2006 », communication de la Commission européenne, COM(2002) 118 final.

Tabel 1
Voorbeelden van gevaren en risico's bij werk dat voornamelijk door vrouwen wordt verricht

Tableau 1
Exemples de dangers et de risques dans les secteurs de travail principalement dominés par les femmes

Werkgebied — Secteur d'activité	Risicofactoren en gezondheidsproblemen — Les facteurs de risques et les problèmes de santé couvrent les domaines suivants		
Gezondheidszorg. — Soins	Biologische. — <i>Biologique</i> Infectieziekten, bijvoorbeeld besmetting via bloed, ademhaling enz. — <i>Maladies infectieuses, notamment par le sang, respiratoires, etc.</i>	Fysieke. — <i>Physique</i> Manueel hanteren van lasten en vermoeiende houdingen; ioniserende straling. — <i>Manutention manuelle et positions difficiles; radiation ionisante</i>	Chemische. — <i>Chimique</i> Reinigings-, sterilisatie- en ontsmettingsmiddelen; geneesmiddelen; anesthesiegassen. — <i>Agents nettoyants, stérilisants et désinfectants; drogues; gaz anesthésiques</i>
Kinderdagverblijven. — Crèches et maternelles	Infectieziekten, bijvoorbeeld besmetting via ademhaling. — <i>Maladies infectieuses, notamment respiratoires</i>	Manueel hanteren van lasten; vermoeiende houdingen. — <i>Manutention manuelle et positions difficiles</i>	Psychosociale. — <i>Psychosocial</i> « Emotioneel zwaar werk »; ploegen- en nachtdiensten; geweld van klanten en openbare geweldpleging. — « <i>Travail à forte exigence émotionnelle</i> »; <i>travail par équipe et de nuit; violence chez les clients et le public</i> « Emotioneel zwaar werk ». — « <i>Travail à forte exigence émotionnelle</i> »
Schoonmaaksector. — Nettoyage	Infectieziekten; dermatitis. — <i>Maladies infectieuses; dermatite</i>	Manueel hanteren van lasten, vermoeiende houdingen; glij- en valpartijen. — <i>Manutention manuelle, positions difficiles; glissades et chutes; mains humides</i>	Reinigingsmiddelen. — <i>Agents nettoyants</i> Buitengewone werktijden; geweld, bijvoorbeeld in geval van alleen of laat werken. — <i>Travail en dehors des heures normales; violence, par exemple en cas de travail seul ou tardif</i>
Voedselproductie. — <i>Production alimentaire</i>	Infectieziekten, bijvoorbeeld overbrenging door dieren en van schimmels, sporen, organische stoffen. — <i>Maladies infectieuses, notamment transmises par les animaux, les moisissures, les spores, la poussière organique</i>	Repetitieve bewegingen — bijvoorbeeld bij verpakkingswerk of slacht huizen; steekwonden; koude temperaturen; geluidsoverlast. — <i>Mouvements répétitifs, notamment dans les travaux d'emballage ou les abattoirs; blessures par couteau; températures froides; bruit</i>	Residuen van bestrijdingsmiddelen; sterilisatiemiddelen; sensibiliserende specerijen en additieven. — <i>Résidus de pesticides; agents stérilisants; épices et additifs sensibilisants</i>
Catering en horeca. — <i>Restauration</i>	Dermatitis. — <i>Dermatite</i>	Manueel hanteren van lasten; repetitieve werkzaamheden; steekwonden door messen en brandwonden; glij- en valpartijen; warmte; reinigingsmiddelen. — <i>Manutention manuelle; coupes répétitives; coupures par couteau et brûlures; glissades et chutes; chaleur; agents nettoyants</i>	Passief roken; reinigingsmiddelen. — <i>Respiration de la fumée; agents nettoyants</i> Stress vanwege hectische werkzaamheden, klanten, geweld en intimidatie. — <i>Stress dû à un travail agité, au contact avec le public, à la violence et au harcèlement</i>

Textiel- en kledingindustrie. — <i>Textiles et vêtements</i>	Organische stoffen. — <i>Poussières organiques</i>	Geluidsoverlast; repetitieve bewegingen en verkeerde lichaamshouding; verwonding door naalden. — <i>Bruit; mouvements répétitifs et positions gênantes; blessures par aiguille</i>	Kleurstoffen en andere chemicaliën, inclusief formaldehyde voor het strijken; vrij maken en vlekverwijderingsoplossingsmiddelen; stof. — <i>Teintures et autres produits chimiques dont le formaldéhyde pour les tissus sans repassage et les dissolvants pour enlever les taches; poussière</i>	Stress vanwege repetitieve werkzaamheden aan de lopende band. — <i>Stress associé aux activités répétitives sur des chaînes d'assemblage</i>
Wasserijen. — <i>Blanchisseries</i>	Geïnfecteerde was, bijvoorbeeld in ziekenhuizen. — <i>Linges infectés, notamment dans les hôpitaux</i>	Manueel hanteren van lasten en vermoeiende houdingen; warmte. — <i>Manutention manuelle et positions difficiles; chaleur</i>	Oplosmiddelen voor chemisch reinigen. — <i>Dissolvants pour nettoyage à sec</i>	Stress door repetitieve werkzaamheden en werkzaamheden in een hoog tempo. — <i>Stress associé à un travail répétitif et rapide</i>
Keramische sector. — <i>Céramique</i>		Repetitieve bewegingen; manueel hanteren van lasten. — <i>Mouvements répétitifs; manutention manuelle</i>	Stof van glazuur, lood en silica. — <i>Poussières d'émail, de plomb et de quartz</i>	Stress vanwege repetitieve werkzaamheden aan de lopende band. — <i>Stress associé aux activités répétitives sur des chaînes d'assemblage</i>
«Eenvoudige» fabricage. — <i>Fabrication «légère»</i>		Repetitieve bewegingen, bijvoorbeeld bij montage-werkzaamheden; verkeerde lichaamshoudingen; manueel hanteren van lasten. — <i>Mouvements répétitifs, notamment dans les chaînes d'assemblage; positions gênantes; manutention manuelle</i>	Chemicaliën in micro-elektronica. — <i>Produits chimiques dans la microélectronique</i>	Stress vanwege repetitieve werkzaamheden aan de lopende band. — <i>Stress associé aux activités répétitives sur des chaînes d'assemblage</i>
Callcentra. — <i>Centres d'appel</i>		Stemproblemen in samenhang met praten; verkeerde lichaamshoudingen; overmatig zitten. — <i>Problèmes de voix pour conversation incessante; positions gênantes; position assise excessive</i>	Slechte luchtkwaliteit in gesloten ruimten. — <i>Mauvaise qualité de l'air intérieur</i>	Stress door het werken met klanten, werktempo en repetitieve werkzaamheden. — <i>Stress dû au contact avec les clients, au rythme de travail et au travail répétitif</i>
Onderwijs. — <i>Éducation</i>	Infectieziekten, bijvoorbeeld besmetting via ademhaling, mazelen. — <i>Maladies infectieuses, notamment respiratoires, rougeole</i>	Langdurig staan; stemproblemen. — <i>Position debout prolongée; problèmes de voix</i>	Slechte luchtkwaliteit in gesloten ruimten. — <i>Mauvaise qualité de l'air intérieur</i>	«Emotioneel zwaar werk», geweld. — <i>«Travail à forte exigence émotionnelle», violence</i>
Kapperssector. — <i>Coiffure</i>		Vermoeiende houdingen, repetitieve bewegingen, langdurig staan; natte handen; snijwonden. — <i>Positions difficiles, mouvements répétitifs, position debout prolongée; mains humides; coupures</i>	Chemische sprays, kleurstoffen enz. — <i>Pulvérisateurs chimiques, teintures, etc.</i>	Stress door het werken met klanten; hoog werktempo. — <i>Stress associé aux contacts avec les clients; rythme de travail rapide</i>

Administratieve werkzaamheden. — *Tâches de bureau*

Repetitieve bewegingen, verkeerde lichaamshouding, rugpijn vanwege het zitten. — *Mouvements répétitifs, positions gênantes, douleur du dos consecutive à la position assise*

Stress, bijvoorbeeld door geen zeggenschap over eigen werk, veelvuldige onderbrekingen, eentonig werk. — *Stress dû au manque de contrôle sur le travail, interruptions fréquentes, travail monotone*

Landbouw. — *Agriculture* Infectieziekten, bijvoorbeeld overbrenging door dieren en van schimmels, sporen, organische stoffen. — *Maladies infectieuses, notamment transmises par les animaux, les moisissures, les spores, la poussière organique*

Manueel hanteren van lasten, vermoeiende houdingen; ongeschikte arbeidsmiddelen en beschermende kleding; hete, koude en natte omstandigheden. — *Manutention manuelle et positions difficiles; équipement de travail et vêtements de protection inadéquats; conditions chaudes, froides, humides*

Pesticiden. — *Pesticides*

Model van een gendergevoelige risicoanalyse

Bij de risicoanalyse moet rekening worden gehouden met de genderdimensie, met de verschillen en ongelijkheden tussen mannen en vrouwen. Werk, de organisatie ervan en de gebruikte apparatuur moeten aangepast zijn aan de mens, niet andersom. Dit principe is vastgelegd in EU-wetgeving. Op grond van de wetgeving moeten werkgevers op basis van een risicoanalyse de risico's beheersen. Dit kan in vijf stappen geschieden.

1. Omschrijving van de gevaren
2. Risicoanalyse
3. Implementatie van de oplossingen
4. Monitoring
5. Evaluatie.

Hieronder staan enkele suggesties om in dit proces meer rekening te houden met de verschillen tussen mannen en vrouwen. Aangezien er genderverschillen zijn bij heel veel andere vraagstukken op het gebied van werkomstandigheden zoals ongewenste intimiteiten, discriminatie, betrokkenheid bij besluitvorming op de werkplek en conflicten tussen werk en privé-leven is een holistische benadering ten aanzien van risicopreventie vereist. Ook moeten minder voor de hand liggende gevaren en gezondheidsproblemen die vaker bij vrouwelijke werknemers voorkomen worden vastgesteld.

Hoofdfactoren in gendergevoelige risicoanalyse

- Positieve betrokkenheid en serieus nemen van genderthema's
- Kijken naar de werksituatie in de praktijk
- Betrekken van alle werknemers, mannen en vrouwen, in alle stadia
- Vooronderstellingen over de gevaren en over eventuele betrokkenen vermijden.

Un modèle qui permet de rendre l'évaluation des risques mieux adaptée aux spécificités des sexes

L'évaluation des risques doit tenir compte de la problématique de la dimension de genre, des différences et des inégalités. Le travail, son organisation et l'équipement utilisé devraient être conçus de manière à s'adapter aux gens et non le contraire. Ce principe fait partie intégrante de la législation de l'Union européenne. La législation exige de la part des employeurs une gestion des risques fondée sur l'évaluation des risques. Cela peut se faire en cinq étapes :

- 1) identification des dangers,
- 2) évaluation des risques,
- 3) mise en œuvre de solutions,
- 4) surveillance,
- 5) analyse.

Figurent ci-après quelques suggestions visant à rendre ce processus mieux adapté aux spécificités des sexes. Vu les différences liées aux spécificités des sexes dans toute une panoplie de domaines qui relèvent des circonstances de travail, telles que le harcèlement sexuel, la discrimination, l'implication dans la prise de décisions sur le lieu de travail et les conflits entre le travail et la vie privée, une approche holistique de la prévention des risques est nécessaire. Un autre objectif est l'identification de dangers moins évidents et de problèmes de santé que l'on retrouve plus fréquemment chez les femmes.

Points principaux pour l'évaluation des risques liés aux spécificités des sexes

- Prendre un engagement positif et considérer les problèmes de spécificité des sexes avec sérieux.
- S'intéresser à la situation réelle au travail.
- Impliquer l'ensemble des travailleurs, hommes et femmes, à tous les niveaux.
- Éviter toutes les hypothèses préalables sur la nature des dangers et les personnes à risque.

Stap 1: identificatie van de gevaren, houdt bijvoorbeeld rekening met de genderdimensie door:

- te onderzoeken of gevaren voorkomen in zowel typische mannen- als vrouwenbanen;
- gezondheids- en veiligheidsgevaren vast te stellen;
- vrouwelijke en mannelijke werknemers te vragen met welke structurele problemen ze te maken hebben in hun werk;
- vooronderstellingen te vermijden wat al dan niet belangrijk is;
- alle werknemers te beoordelen, ook schoonmakers en receptionisten enz.;
- parttime medewerkers, tijdelijk personeel of uitzendkrachten en zij die met ziekteverlof zijn ten tijde van de beoordeling niet te vergeten;
- vrouwen aan te moedigen aspecten te vermelden waarvan zij menen dat die hun veiligheid en gezondheid op het werk beïnvloeden, alsmede gezondheidsklachten die met het werk verband kunnen houden;
- na te gaan of er nog andere vraagstukken zijn die met het werk en de gezondheid verband houden.

Stap 2: Risicoanalyse, houdt bijvoorbeeld rekening met de genderdimensie door:

- naar de in de praktijk verrichte taken en de werkelijke werkomgeving te kijken;
- geen vooronderstellingen te maken over blootstelling aan risico's alleen op basis van functieomschrijving of functiebenaming;
- voorzichtig te zijn met verschillen tussen mannen en vrouwen bij de indeling van risico's in groot, gemiddeld en klein risico;
- vrouwen bij de risicoanalyse te betrekken. Overweeg het gebruik van gezondheidskringen en methodes voor het in kaart brengen van risico's, methoden van de participatieve ergonomie en stressinterventies;
- te waarborgen dat de analyse wordt uitgevoerd door personen die voldoende kennis en opleiding hebben inzake genderthema's bij de veiligheid en gezondheid op het werk;
- te waarborgen dat de instrumenten en middelen die bij de analyse worden gebruikt aspecten omvatten die relevant zijn voor zowel mannelijke als vrouwelijke werknemers. Zo niet, pas deze dan aan;
- externe evaluators mee te delen dat zij voor een benadering moeten kiezen waarbij rekening wordt gehouden met verschillen tussen mannen en vrouwen en te controleren of ze hiertoe in staat zijn;
- aandacht te schenken aan genderthema's wanneer de implicaties voor de veiligheid en de gezondheid op het werk van geplande veranderingen op de werkplek worden beoordeeld.

Let voor stress bijvoorbeeld op:

- verhouding werk en privé-leven en de werkschema's van mannen en vrouwen;
- loopbaanontwikkeling;
- intimidatie;
- emotionele « stressfactoren »;

Étape 1: Identification des dangers. Par exemple, inclure les spécificités des sexes de la manière suivante:

- considérer les dangers pour les postes essentiellement masculins et essentiellement féminins;
- considérer les dangers pour la santé comme pour la sécurité;
- demander à chacun, homme et femme, les problèmes qu'il ou elle rencontre dans son travail, d'une manière structurée;
- éviter de poser des hypothèses initiales sur tout ce qui semble « sans intérêt »;
- considérer l'ensemble de la population active, notamment les agents de nettoyage, les réceptionnistes;
- ne pas oublier les travailleurs à temps partiel, temporaires et par agence, ni ceux malades au moment de l'évaluation;
- encourager les femmes à signaler tous les problèmes susceptibles d'affecter leur sécurité et leur santé au travail, ainsi que les problèmes de santé pouvant être liés au travail;
- considérer et analyser les problèmes plus larges de travail et de santé.

Étape 2: Évaluation des risques. Par exemple, inclure les spécificités des sexes de la manière suivante:

- considérer les tâches réellement exécutées et l'environnement de travail réel;
- ne formuler aucune hypothèse sur l'exposition qui ne serait basée que sur la description ou l'intitulé d'un poste;
- se méfier de tout préjugé sur les différences de sexe lors de l'affectation d'une priorité haute, moyenne ou basse aux risques;
- impliquer les femmes dans l'évaluation des risques. Considérer l'utilisation de cercles de santé et de méthodes d'affectation de risque. L'ergonomie participative et les interventions sur le stress peuvent offrir des approches;
- vérifier que les préposés aux évaluations ont compris les problèmes de considération des spécificités des sexes dans la sécurité et la santé au travail (SST);
- vérifier que les instruments et outils utilisés pour l'évaluation tiennent compte des problèmes spécifiques aux femmes et aux hommes. Adaptez-les en conséquence si nécessaire;
- signaler aux services extérieurs d'évaluation, le cas échéant, qu'ils adoptent une approche adaptée aux différences liées aux spécificités des sexes et vérifier qu'ils disposent des compétences pour cela;
- considérer tous les problèmes liés aux spécificités des sexes en cas de surveillance des modifications planifiées sur le lieu de travail et de l'implication pour la SST.

Notamment pour le stress, inclure:

- l'équilibre maison/travail et les horaires de travail des hommes et des femmes;
- l'évolution de la carrière;
- le harcèlement;
- les « stressseurs » émotionnels;

— ongeplande onderbrekingen en uitvoering van verschillende taken tegelijk.

Let voor reproductieve gezondheid bijvoorbeeld op :

— de reproductieve risico's voor mannen en vrouwen;

— alle gebieden van reproductieve gezondheid, niet alleen zwangerschap.

Let voor aandoeningen aan het bewegingsapparaat bijvoorbeeld op :

— kritische beoordeling van « lichte werkzaamheden ». Hoeveel statische spierbelasting is vereist? Is het vooral staand werk? Welke gewichten worden in de praktijk gehanteerd, en hoe vaak?

Stap 3 : Implementatie van de oplossingen, houdt bijvoorbeeld rekening met de genderdimensie door :

— risico's bij de bron proberen aan te pakken om te zorgen voor een veilige en gezonde werkplek voor alle werknemers. Hiertoe behoren risico's voor de reproductieve gezondheid;

— aandacht te schenken aan diverse groepen en de werkzaamheden en de preventieve maatregelen aan de werknemers aan te passen. Pas bijvoorbeeld beschermingsuitrusting aan de behoeften van ieder individu, vrouwen en mannen, aan;

— vrouwelijke werknemers bij de besluitvorming en tenuitvoerlegging van oplossingen te betrekken;

— te waarborgen dat vrouwelijke en mannelijke werknemers beschikken over informatie en opleiding op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk relevant voor de werkzaamheden en hun arbeidsomstandigheden en de gevolgen voor de gezondheid. Betrek daarbij parttime medewerkers, tijdelijk personeel en uitzendkrachten.

Stappen 4 en 5 : Monitoring en evaluatie, houden bijvoorbeeld rekening met de genderdimensie door :

— vrouwelijke werknemers deel te laten nemen aan het proces van monitoring en evaluatie;

— op de hoogte te zijn van de nieuwste informatie over gezondheidsthema's op het werk die verband houden met verschillen tussen mannen en vrouwen.

Gezondheidsbewaking kan onderdeel zijn van zowel risicoanalyse als monitoring :

— surveilleer banen van zowel mannen als vrouwen;

— wees bij de keuze van de deelnemers aan de monitoring-activiteiten voorzichtig met het maken van veronderstellingen, bijvoorbeeld op basis van functiebenaming.

Geregistreerde arbeidsongevallen maken een belangrijk deel uit van risicoanalyse en monitoring :

— moedig de registratie aan van thema's op het gebied van gezondheid op het werk alsmede van arbeidsongevallen.

Algemene maatregelen om de genderdimensie bij het management van veiligheid en gezondheid op het werk te bevorderen

— Herzien van het veiligheidsbeleid, met name met inbegrip van een verplichting tot integratie van de genderdimensie, en van de relevante doelstellingen en procedures.

— les interruptions imprévues et l'accomplissement de plusieurs tâches à la fois.

Notamment pour la santé génésique :

— inclure les risques génésiques pour les femmes et les hommes;

— considérer tous les aspects de la santé génésique et non uniquement les femmes enceintes.

Notamment pour les troubles musculo-squelettiques :

— jeter un œil critique au « travail léger ». Combien d'efforts musculaires statiques implique-t-il? Exige-t-il un temps debout prolongé? Quelles sont les charges réellement manipulées et selon quelle fréquence?

Étape 3 : Mise en œuvre de solutions. Par exemple, inclure les spécificités des sexes de la manière suivante :

— essayer d'éliminer les risques à la source, de fournir un lieu de travail sûr et sain à tous les travailleurs. Cela inclut les risques pour la santé génésique;

— considérer les diverses populations et adapter le travail et les mesures préventives aux travailleurs. Par exemple, sélectionner un équipement de protection selon les besoins de chacun, convenant également aux femmes et aux hommes « en dehors de la moyenne »;

— impliquer les femmes dans la prise de décisions et la mise en œuvre des solutions;

— vérifier que les femmes et les hommes reçoivent des informations et la formation sur la SST spécifiques à leurs postes, leurs conditions de travail et les effets sur la santé. Cela inclut les travailleurs à temps partiel, temporaires et par agence.

Étapes 4 et 5 : Surveillance et analyse. Par exemple, inclure les spécificités des sexes de la manière suivante :

— vérifier que les femmes participent aux processus de surveillance et de réexamen;

— prendre connaissance des dernières informations en matière de SST en fonction du sexe.

La surveillance de la santé peut être intégrée à l'évaluation et à la surveillance des risques :

— inclure la surveillance spécifique aux postes des femmes et des hommes;

— être prudent dans la formulation d'hypothèses, par exemple ne pas se fier uniquement à l'intitulé du poste, lors de la désignation des personnes à inclure dans les activités de surveillance.

L'enregistrement des accidents est un aspect important de l'évaluation et de la surveillance des risques :

— encourager l'enregistrement des problèmes de santé et des accidents de travail.

Mesures générales pour promouvoir l'adaptation aux spécificités des sexes dans la gestion de la SST

— Réexaminer la politique de sécurité en y ajoutant l'engagement à l'intégration des considérations de sexe et les objectifs et procédures associés.

— Waarborgen dat de interne en externe dienstverleners op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk rekening houden met de verschillen tussen mannen en vrouwen.

— Relevante training en informatie verstrekken over gender-thema's ten aanzien van veiligheids- en gezondheidsrisico's aan risicobeoordelaars, managers en toezichthouders, vakbondsvertegenwoordigers, arbocommissies enz.

— Koppelen van veiligheid en gezondheid op het werk aan acties inzake gelijke behandeling op de werkplek met inbegrip van programma's ter bevordering van gelijke behandeling.

— Kijken naar mogelijkheden vrouwen te laten deelnemen aan arbocommissies. Worden bijvoorbeeld vergaderingen gehouden op tijdstippen waarop vrouwen aanwezig kunnen zijn?

Voor meer informatie

Het rapport van het Agentschap *Gender issues in safety and health at work — A review* geeft meer informatie over risico's voor vrouwelijke werknemers en de preventie ervan. Dit rapport is beschikbaar op: <http://agency.osha.eu.int/publications/reports/209/en/index.htm>

Factsheet nr. 42 met een samenvatting van het rapport is beschikbaar op: <http://agency.osha.eu.int/publications/factsheets/>

De website van het Agentschap heeft een rubriek met links naar meer informatie over vrouwen en veiligheid en gezondheid op het werk: <http://gender.osha.eu.int>

De website van het Agentschap bevat tevens andere bronnen die van belang zijn voor typisch vrouwelijk werk, zoals over de preventie van aandoeningen aan het bewegingsapparaat en stress en risico's voor werknemers in de gezondheidszorg.

— S'assurer que les services de santé utilisés au travail, internes et externes, adoptent effectivement une approche adaptée aux spécificités des sexes.

— Assurer la formation et fournir les informations sur les problèmes spécifiques au genre pour les risques de sécurité et de santé aux évaluateurs de risques responsables et superviseurs, représentants de syndicats, comités de sécurité, etc.

— Lier la SST à toutes les actions d'égalité sur le lieu de travail, y compris les plans d'égalité.

— Rechercher des moyens d'encourager davantage de femmes à participer aux comités de sécurité. Par exemple, en organisant des réunions aux heures de disponibilité des femmes.

Informations complémentaires

Le rapport de l'Agence « La problématique de la dimension de genre dans la sécurité et la santé au travail — Analyse » fournit de plus amples informations sur les risques encourus par les femmes au travail et sur leur prévention. Le rapport est disponible à l'adresse suivante: <http://agency.osha.eu.int/publications/reports/209/en/index.htm>

La fiche d'information n° 42 résumant le rapport est disponible à l'adresse suivante: <http://agency.osha.eu.int/publications/factsheets/>

Le site web de l'Agence présente une section dédiée aux liens permettant d'accéder à d'autres informations concernant les femmes et la SST à l'adresse suivante: <http://gender.osha.eu.int>

Le site web de l'Agence contient également d'autres ressources liées au travail « typique » des femmes, y compris des ressources sur la prévention de troubles musculo-squelettiques et de stress et risques pour les travailleurs du secteur des soins.