
ADVIES

Ontwerpbesluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering tot wijziging van het koninklijk besluit van 7 juni 2007 betreffende het opleidingsfonds dienstencheques

Aanvrager

Minister Bernard Clerfayt

Aanvraag ontvangen op

12 februari 2021

Aanvraag behandeld door

Commissie Economie - Werkgelegenheid - Fiscaliteit -
Financiën

Advies aangenomen door de Plenaire zitting van

18 maart 2021

Vooraf

In het kader van de bijwerking en ontwikkeling van hun vaardigheden kunnen werkneemsters en werknemers die in de dienstenchequesector werkzaam zijn, opleidingen volgen die door het gewestelijk Opleidingsfonds dienstencheques worden ondersteund. Om de inhoud ervan te erkennen, gaat de Commissie Opleidingsfonds dienstencheques na of deze opleidingen beantwoorden aan de wettelijke doelstellingen die eraan zijn toegewezen, met name de verplichting om verband te houden met de activiteit van de dienstencheque-werknemer of om bij te dragen tot de specialisatie of tot de intra-/intersectorale beroepsmobiliteit van de begunstigde van de opleiding.

Met het oog op de modernisering van de werking van dit Opleidingsfonds beoogt het ontwerpbesluit dat ter advies aan Brupartners is voorgelegd, de aanpassing van bepaalde elementen ervan.

In de eerste plaats moeten de communicatieprocessen tussen het Bestuur, de Commissie, de bevoegde Minister en de ondernemingen worden gedigitaliseerd. Dit impliceert het gebruik van elektronische uitwisselingsprocedures voor elk van de fasen die tot de erkenning van een dienstencheque-opleiding leiden. Deze digitalisering geldt ook voor de aanvraag tot terugbetaling van opleidingskosten door een erkende onderneming, alsook voor de kennisgeving van het Opleidingsplan dat een erkende onderneming ten behoeve van haar personeel heeft opgesteld.

Het ontwerpbesluit wil ook rekening houden met de organisatie van afstandsopleidingen, door ervoor te zorgen dat deze worden omkaderd door de vaststelling van minimumvoorwaarden die moeten worden nageleefd (wat betreft de interacties tussen de werknemer en de opleider, wat betreft het tijdsbestek waarbinnen een opleiding moet worden georganiseerd, en ten slotte wat betreft de kwaliteit van de didactische drager met betrekking tot de verstrekte opleiding).

Bepaalde bedragen zijn geïndexeerd, zowel deze voor de terugbetaling van de niet-gepresteerde uren van de huishoudhulp (van 14,5€ naar 15,5€), als deze voor interne bedrijfsopleiders (van 45€ naar 50€).

Zoals al het geval is in het Waals Gewest, stelt het ontwerp voor om de termijn binnen dewelke de aanvraag tot terugbetaling moet worden ingediend met 3 maanden te verkorten (31 maart in plaats van 30 juni).

Ten slotte is de erkenningstermijn van een opleiding beperkt tot vijf jaar. Dientengevolge, en in eerste instantie, zullen de opleidingen die door de binnen de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg ingestelde Commissie Opleidingsfonds dienstencheques zijn goedgekeurd, het voorwerp van een vernieuwingsbeslissing vóór 31 december 2022 moeten uitmaken.

Advies

1. Algemene beschouwingen

1.1 Globale hervorming van het Opleidingsfonds dienstencheques

Brupartners neemt akte van de bereidheid van de Regering om de werking van deze voorziening aan te passen en te moderniseren, waarvan sommige elementen hem tot de nagestreefde doelstellingen lijken bij te dragen. Zo zijn de digitalisering van de verschillende communicatieprocessen tussen de belanghebbenden, zoals vermeld in de inleiding, de wijziging van de termijn voor de indiening van aanvragen tot terugbetaling en de opschoning van de momenteel erkende gegevensbank volgens **Brupartners** positieve punten die moeten worden benadrukt.

Wat de andere punten van de hervorming betreft, vraagt **Brupartners** zich af of het niet beter zou zijn geweest om deze te behandelen na een eerste evaluatiefase, waarin alle aandachtspunten met betrekking tot het onderwerp dienstencheques aan de orde zijn gekomen. **Brupartners** benadrukt dat deze evaluaties jaarlijks zouden moeten worden uitgevoerd.

Het zou er niet alleen om gaan om na te gaan hoe de opleidingen de afgelopen jaren, en meer in het bijzonder tijdens de gezondheidscrisis, zijn verlopen, om daaruit de gevolgen te trekken voor de toekomstige organisatiemodaliteiten van de opleidingen, waarvan in het kader van een globale hervorming akte zou kunnen worden genomen.

Met het oog op de bestendiging van de sector zou de evaluatie uiteraard ook betrekking moeten hebben op de verschillende aspecten die verband houden met de werking van de sector van de dienstencheques en met name op alle steun die voor deze sector beschikbaar is, de middelen waarover de Gewestelijke inspectiedienst beschikt om de naleving van de desbetreffende regelgeving te waarborgen en het niveau van terugbetaling van de opleidingen, waarvan de kosten naargelang van de modaliteiten ervan variëren (fysieke, afstands- of hybride opleiding).

Aangezien de Regering heeft aangegeven bereid te zijn om in de komende maanden de werking van deze voorziening aan een breder onderzoek te onderwerpen, steunt **Brupartners** dit initiatief, dat in overleg met de belanghebbenden en de sociale partners zal moeten worden ondersteund.

2. Bijzondere beschouwingen

2.1 Ontwikkeling van afstandsopleidingen

Zonder het beginsel van afstandsopleidingen in twijfel te trekken, en zonder te willen ontkennen dat de huidige gezondheidscrisis de organisatie van fysieke opleidingen kan hebben bemoeilijkt en dat bepaalde afstandsopleidingen de facto hebben kunnen bijdragen aan de opleiding van werknemers en werknemers die in de dienstenchequesector werkzaam zijn (die geen enkele opleiding zouden hebben kunnen volgen als enkel fysieke opleidingen waren toegestaan), vestigt **Brupartners** de aandacht van de Regering op bepaalde kenmerken van de sector, die om een specifieke aanpak vragen.

Brupartners vraagt dat de tijdens de gezondheidscrisis georganiseerde afstandsopleidingen in het kader van de jaarlijkse evaluatie zouden worden geëvalueerd, voorafgaandelijk aan elke hervorming van de opleidingsvoorziening in de sector, en vóór elke hervorming van de voorziening.

2.1.01 Praktische opleidingen

De aard zelf van de activiteiten die een huishoudhulp uitoefent, brengt met zich mee dat bepaalde opleidingen die gericht zijn op de praktijk van één specifiek aspect van het beroep, zoals de zorgvuldige omgang met bepaalde gevaarlijke schoonmaakmiddelen, opleidingen in ergonomie en rollenspellen in het kader van de relatie met de klant, volgens **de representatieve werknemersorganisaties** prioritair op de werkplek en in fysieke aanwezigheid moeten worden georganiseerd, terwijl voor **de representatieve organisaties van werkgevers, middenstand en werkgevers van de social-profitsector** deze op aanvullende wijze moeten worden georganiseerd. Als deze technische opleidingen enkel op afstand worden georganiseerd, hebben de **representatieve werknemersorganisaties** vragen bij de pedagogische meerwaarde voor de betrokkenen.

Brupartners stelt voor om dit punt nader te bestuderen, om na te gaan welke opleidingen er baat bij zouden hebben dat zij op fysieke wijze worden georganiseerd, zodat een bevredigende overdracht van de door de huishoudhulpen te beheersen vaardigheden zou worden gewaarborgd.

2.1.02 Quota voor afstandsopleidingen

Brupartners stelt vast dat in het ontwerpbesluit geen kwantitatieve beperking voor afstandsopleidingen is opgenomen. Naast de beperking in verband met de inhoud van de opleiding (punt 2.1.01) zijn **de representatieve werknemersorganisaties** van mening dat de op afstand gegeven opleidingen moeten worden beperkt. Afstandsopleidingen mogen immers geen voorrang hebben op andere vormen van opleiding, gezien alle vormen van onderwijs zowel theoretische als praktische aspecten omvatten.

De representatieve organisaties van werkgevers, middenstand en werkgevers van de social-profitsector willen de opleiding van huishoudhulpen aanmoedigen en willen de toegang daartoe op geen enkele manier beperken. Bovendien herhalen **de representatieve organisaties van werkgevers, middenstand en werkgevers van de social-profitsector** dat het aan de werkgever is om de opleiding(en) te kiezen waarvoor hij een tussenkomst vraagt bij het gewestelijk Opleidingsfonds dienstencheques, en dat dit Fonds verre van alle opleidingen ten laste neemt die aan werknemers met dienstencheques worden verstrekt.

2.1.03 Aard van de tewerkstelling in de dienstenchequesector

Brupartners vestigt de aandacht op het feit dat het werk in de dienstenchequesector van nature in afzondering wordt uitgevoerd (bij particulieren). Opleidingen zijn één van de weinige gelegenheden voor werknemers en werknemers van de sector om elkaar te ontmoeten en ervaringen uit te wisselen. Afstandsopleidingen, vooral als deze niet worden gerechtvaardigd door specifieke situaties zoals noodsituaties op gezondheidsgebied, beantwoorden niet aan deze behoefte. **De representatieve werknemersorganisaties** zijn van mening dat het beginsel van de afstandsopleidingen moet worden gehandhaafd, maar dat het beginsel van de fysieke opleiding de regel moet zijn en dat van de afstandsopleiding de uitzondering.

De representatieve organisaties van werkgevers, middenstand en werkgevers van de social-profitsector herhalen dat de dienstenchequewerknemers die in de sector werkzaam zijn zeer divers zijn en evenzeer uiteenlopende verwachtingen koesteren. Afstandsopleidingen beantwoorden aan de belangstelling en behoeften van een deel van de werknemers (mobiliteit, de mogelijkheid om op korte

termijn een groep te vormen, ...) en het zou jammer zijn om hen niet aan te moedigen om zich op deze manier te vormen.

2.1.04 Taalkundige en digitale belemmeringen

Brupartners stelt vast dat driekwart van de werknemers die in het Brussels Gewest in deze sector werkzaam zijn, een vreemde nationaliteit hebben; een deel van hen heeft onvoldoende kennis van de Franse of Nederlandse taal. Hetzelfde geldt voor het gebruik van digitale instrumenten. In het geval van afstandsopleidingen zullen voorafgaandelijke en fysieke taal- en informatica-opleidingen moeten worden georganiseerd, alvorens er enige vorm van afstandsopleiding plaatsvindt. Digitale opleidingen laten zo nodig het gebruik van meerdere talen toe.

Daarom moedigt **Brupartners** aan om meer bekendheid te geven aan de mogelijkheden om taalopleidingen op de werkplek voor Brusselse dienstencheque-werknemers ten laste te nemen (het Brusselse besluit voorziet in de mogelijkheid om gebarentaal en/of het gebruik van Nederlands/Frans/Engels op de werkplek aan te leren) en om de deelname aan dergelijke opleidingen aan te moedigen.

Volgens **Brupartners** zou er een risico kunnen bestaan dat de digitaal verstrekte instructies verkeerd worden begrepen, maar is dit minder waarschijnlijk in het geval van interacties op de opleidingsplaats tussen de cursisten en de opleider, waardoor mogelijke fouten en misverstanden zouden kunnen worden beperkt.

2.1.05 Toegang tot digitale instrumenten

Brupartners merkt op dat de toegankelijkheid van deze afstandsopleidingen in het gedrang kan komen voor een kwetsbaar publiek met beperkte financiële middelen, dat niet altijd over een internetverbinding en adequate computerapparatuur beschikt, noch over de nodige ruimte om dergelijke opleidingen thuis in goede omstandigheden te volgen. Deze belemmering kan de deelname van werknemers uit de sector aan dergelijke opleidingen in gevaar brengen, vooral wanneer zij niet over voldoende kennis beschikken om deze informaticatools te beheersen. **Brupartners** steunt dan ook elk initiatief van de Regering om de digitale kloof, die een deel van dat publiek treft, te verkleinen en vraagt dat deze afstandsopleidingen ook door werknemers zouden kunnen worden gevolgd op apparatuur die door hun werkgever ter beschikking wordt gesteld.

2.1.06 In het ontwerpbesluit vastgestelde minimumcriteria

Hoewel artikel 1 van het ontwerpbesluit voorziet in een aantal minimumvoorwaarden voor de organisatie van een afstandsopleiding, plaatst **Brupartners** vraagtekens bij de haalbaarheid van een aantal ervan. **Brupartners** betwijfelt namelijk of een directe interactie tussen de opleider en de werknemer, maar ook tussen werknemers onderling, mogelijk is, gezien het in het kader van een afstandsopleiding niet gemakkelijk is voor alle deelnemers die tegelijkertijd dezelfde opleiding volgen, om wanneer zij dat willen en via beeldschermen tussen te komen, vooral als er taalproblemen zijn.

In het kader van de verplichtingen betreffende het exclusieve tijdsbestek waarbinnen de online-opleidingen moeten worden georganiseerd, vraagt **Brupartners** zich bovendien af welke, al dan niet geautomatiseerde, controlemiddelen zouden kunnen worden ingezet om de naleving ervan te waarborgen. Volgens **de representatieve werknemersorganisaties** lijkt het weinig waarschijnlijk dat de huidige middelen van de Inspectiedienst toereikend zijn om de naleving van deze verplichting te waarborgen.

Ten slotte zou het derde criterium betreffende de overhandiging van een didactische drager binnen 15 dagen na het einde van de opleiding moeten worden verduidelijkt. Afgezien van de waarborgen die ten aanzien van de kwaliteit van dit document moeten worden gegeven, moet worden gevreesd dat het ontbreken van een syllabus waarnaar in de loop van de opleiding kan worden verwezen, niet bijdraagt tot een goede integratie van de inhoud van de afstandsopleiding, voor een vaak laaggeschoold publiek dat bijvoorbeeld de regels voor het maken van aantekeningen niet beheerst. **De representatieve werknemersorganisaties** vragen dat de drager vóór het begin van de opleiding ter beschikking van de deelnemers zou worden gesteld.

2.2 Proefprojecten in termen van opleiding

Brupartners herinnert eraan dat een erkende dienstencheque-onderneming voor 4 (van de 28) van haar interne afstandsopleidingen gedurende meerdere jaren de erkenning heeft aangevraagd en verkregen. Het onderzoek naar het gebruik van deze opleidingen is vrij positief en geeft duidelijk aan dat dit afstands aanbod een aanvulling op de fysieke opleidingen vormt. **De representatieve werknemersorganisaties** vragen dat deze evaluaties ter beschikking van de Commissie zouden worden gesteld.

Brupartners geeft aan dat enkele sectorale sociale partners de bevoegde Minister, of zijn voorganger, voorstellen hebben gedaan betreffende de optimalisering van het budget dat voor de organisatie van opleidingen ten behoeve van werknemers en werknemers van de dienstenchequesector is uitgetrokken. Hij stelt voor om dit punt op te nemen in het kader van de besprekingen die inzake een globale hervorming van de voorziening zullen worden gevoerd. **Brupartners** vraagt dat deze briefwisseling hem ter hand zou worden gesteld.

Tot slot wijst **Brupartners** erop dat de « Service francophone des métiers et des qualifications » (SFMQ) van de Franse Gemeenschap momenteel, met de hulp van de meeste betrokken sociale partners, binnen de cluster van de « huishulp »-beroepen een beroeps- en opleidingsprofiel « huishoudhulp/ dienstencheques » aan het uitwerken is, dat als basis voor de erkenning van de competenties van huishoudhulpen zou kunnen dienen.

2.3 Indexering van de terugbetalingsbedragen

Op basis van de vaststelling dat artikel 2 van het ontwerpbesluit betreffende de indexering van de terugbetaalde bedragen betrekking heeft op de loonkosten van de werknemer, de kosten van de interne opleider, maar niet op de kosten van de externe opleider, beveelt **Brupartners** aan om deze kwestie te behandelen in een meer globaal besprekingskader dat in de komende maanden zal plaatsvinden. Uit het laatste jaarlijkse evaluatieverslag van het gewestelijk Opleidingsfonds Dienstencheques (dat betrekking heeft op het opleidingsjaar 2018) blijkt immers dat bijna ¾ van de in dat jaar opgeleide dienstenchequewerknemers via een externe opleiding zijn opgeleid¹.

In dit verband willen **de representatieve werknemersorganisaties** ook wijzen op de kwestie van de terugbetalingsbedragen voor afstandsopleidingen, in de wetenschap dat deze lagere kosten met zich meebrengen dan fysieke opleidingen.

¹ 4.610 op een totaal van 6.232

De **representatieve organisaties van werkgevers, middenstand en werkgevers van de social-profitsector** willen eveneens op deze kwestie wijzen, maar zijn van oordeel dat het gebruik van afstandsopleidingen lagere kosten met zich meebrengt dan fysieke opleidingen en enorm veel duurder zijn om te ontwikkelen.

2.4 Wat het nieuwe zelfevaluatieverslag betreft: vraagtekens bij de bevoegdheden van het Gewest op dit gebied en herinnering aan het Only Once-beginsel

De **representatieve organisaties van werkgevers, middenstand en werkgevers van de social-profitsector** merken op dat een « zelfevaluatieplan » voortaan vereist zou zijn door de invoering van een § 5 in artikel 9bis van het besluit wanneer de erkende onderneming een nieuw opleidingsplan wil indienen. De **representatieve organisaties van werkgevers, middenstand en werkgevers van de social-profitsector** vragen zich af over welke bevoegdheden het Gewest beschikt wanneer het de erkende onderneming vraagt naar de elementen die in punt 3 zijn opgesomd.

De opleiding van dienstencheque-werknemers blijft immers een federale bevoegdheid, zelfs na de zesde Staatshervorming. Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest hoeft een erkende onderneming niet om (trouwens door de AVG beschermde) informatie te vragen over werknemers die geen Brusselse dienstencheques hebben uitgereikt. De controle op de aan de werknemers verstrekte opleiding blijft onder de bevoegdheid van de federale inspectiedienst werkgelegenheid, arbeid en sociaal overleg vallen.

Tot slot herinneren de **representatieve organisaties van werkgevers, middenstand en werkgevers van de social-profitsector** aan het bestaan van het « only once »-beginsel en betreuren zij het dat ter gelegenheid van dit zelfevaluatieverslag de ondernemingen opnieuw wordt gevraagd om opnieuw informatie te verstrekken over de opleidingsvergoedingen die zij van het Brussels Opleidingsfonds dienstencheques hebben ontvangen, terwijl het Bestuur daarover al beschikt.

3. Bijzondere beschouwingen bij bepaalde artikelen

3.1 Artikel 1

Onverminderd de voorgaande beschouwingen, die ervoor pleiten om de criteria voor de erkenning van afstandsopleidingen aan te vullen, stelt **Brupartners** voor om artikel 1 van het ontwerpbesluit te herformuleren voor wat betreft de uren gedurende welke de opleiding moet plaatsvinden, zodat deze zouden overeenstemmen met wat voor fysieke opleidingen geldt : « de opleiding wordt uitsluitend gegeven tijdens de in het arbeidsreglement van de werkgever vermelde werkuren (*in plaats van « van 8 tot 16 uur »*), van maandag tot vrijdag, door een opleider die les geeft met behulp van een communicatiemiddel dat het begrip door en uitwisselingen met alle werknemers die aan de opleiding deelnemen mogelijk maakt ».

3.2 Artikelen 5, 7, 8 en 13

Brupartners begrijpt en moedigt de verkorting aan van de termijn voor het indienen van de terugbetalingsdossiers tot 31 maart in plaats van 30 juni van het jaar volgend op de opleiding. Niettemin vraagt **Brupartners** dat deze maatregel pas op 30 maart 2022 in werking zou treden, om elk misverstand betreffende de indiening van de opleidingsdossiers 2020 te voorkomen.

3.3 Artikel 11, 4°

Onverminderd de voorgaande beschouwingen, die pleiten voor de afschaffing of althans een grondige herziening van het zelfevaluatieverslag in naleving van de bevoegdheden van elk beleidsniveau, stellen **de representatieve organisaties van werkgevers, middenstand en werkgevers van de social-profitsector** voor om artikel 11, 4°, van het ontwerpbesluit te herformuleren.

De representatieve organisaties van werkgevers, middenstand en werkgevers van de social-profitsector wensen de aandacht te vestigen op het specifieke karakter van de dienstenchequesector, die in volle consolidatie is, en vragen zich dan ook af welke datum moet worden vermeld in het derde punt « *de datum van hun aanwerving in de erkende onderneming* », wat niet zonder gevolgen is, gezien werknemers uit een overname bijvoorbeeld van de Brusselse 60%-regel zijn uitgesloten.

3.4 Artikel 12

De representatieve organisaties van werkgevers, middenstand en werkgevers van de social-profitsector wijzen erop dat van de 5.486 erkende opleidingen in de huidige catalogus van Brusselse opleidingen, er 4.875 vóór de zesde Staatshervorming waren erkend. Rekening houdend met het mogelijk zeer vele werk om elke aanvraag tot hernieuwing van de goedkeuring van deze opleidingen opnieuw te analyseren, zowel voor het Bestuur als voor de Commissie Opleidingsfonds dienstencheques, wensen **de representatieve organisaties van werkgevers, middenstand en werkgevers van de social-profitsector** dat zowel in 2°) als in 3°) van artikel 10quater van het besluit de termen « *beslissing tot hernieuwing* » door de termen « *aanvraag tot hernieuwing* » zouden worden vervangen.

*

* *