

DEPARTEMENT
WERK &
SOCIALE
ECONOMIE

DE AFSCHAFFING VAN DE 60%-REGEL BIJ DE DIENSTENCHEQUEBEDRIJVEN

Een evaluatie over de periode 2016-2017



Inhoud

<i>Lijst met tabellen</i>	3
1 Inleiding.....	4
2 Het afsprakenkader.....	5
3 Samenvatting en aanbevelingen.....	6
3.1 Vaststellingen uit de kwantitatieve evaluatie.....	6
3.2 Vaststellingen uit de kwalitatieve evaluatie.....	7
3.3 Aanbevelingen.....	8
4 Evaluatie VDAB-acties.....	9
4.1 Kwantitatieve monitoring door de VDAB.....	9
4.2 Signalen van VDAB rond toeleiding uit de provincies (kwalitatief).....	15
4.3 Signalen van de werkgevers (kwalitatief).....	16
5 Evaluatie door het Departement Werk en Sociale Economie.....	18
5.1 Instroom: van waar komt de dienstenchequewerknemer? (profiel van de aangeworven dienstenchequewerknemer).....	19
5.1.1 Totale instroom en profiel.....	19
5.1.2 Socio-economische oorsprong van de aangeworven dienstencheque-werknemers.....	20
5.2 Uitstroom: Waar naartoe gaat de dienstenchequewerknemer (profiel van de uitgestroomde dienstenchequewerknemer).....	24
5.3 Netto resultaat van instroom en uitstroom.....	25



1 Inleiding

Sinds maart 2015 moeten dienstencheque-ondernemingen bij hun aanwervingen niet langer minstens 60% rekruteren bij uitkeringsgerechtigde werklozen of leefloners. Op 6 maart 2015 besliste de Vlaamse Regering om deze 60%-regel af te schaffen en sinds 31 maart 2015 is de maatregel niet meer in voege. Om de toeleiding van laaggeschoolde en langdurig werklozen naar het dienstenchequesysteem te verzekeren, werden alternatieve maatregelen voorzien.

De alternatieve maatregelen zijn vastgelegd in een afsprakenkader tussen de Vlaamse minister van Werk en de werkgeversorganisaties (Federgon, VVDG, VVSG, Federatie Belgische textielverzorging voor de strijkwinkels en het Vlaams Platform PWA/PWA-Dienstencheque-ondernemingen).

Het afsprakenkader zet in op volgende engagementen:

- 1) het engagement van de dienstencheque-ondernemingen om maximale aanwervingskansen te geven aan laaggeschoolde en langdurig werkzoekenden;
- 2) het engagement van de VDAB om de toeleiding van werkzoekenden naar dienstenchequevacatures verder te zetten en te versterken;
- 3) het engagement van het Departement Werk en Sociale Economie en van de VDAB om de uitvoering van het afsprakenkader op kwartaalbasis te monitoren, te evalueren en waar nodig bij te sturen.

Dit rapport presenteert een evaluatie over de jaren 2016-2017. Het Departement Werk en Sociale Economie coördineerde dit rapport in samenwerking met de VDAB. De evaluatie werd op 19 juni 2018 met de stuurgroep van de sectorale vertegenwoordigers van de sociale partners besproken.

Het rapport bestaat uit drie delen:

1. een kwantitatieve monitoring door de VDAB (hoofdstuk 4.1)
2. een kwalitatieve monitoring door de VDAB (signalen vanuit het werkveld; provinciale acties) (hoofdstuk 4.2)
3. een kwalitatieve evaluatie van de werkgeversorganisaties (hoofdstuk 4.3)

Aanvullend voerde het Departement WSE een kwantitatieve evaluatie uit, waarin de in- en uitstroomgegevens van de dienstenchequewerknemers worden geanalyseerd naar socio-economische positie (hoofdstuk 5).

////////////////////////////////////

3 Samenvatting en aanbevelingen

3.1 Vaststellingen uit de kwantitatieve evaluatie

1. Het dienstenchequestelsel is een sterk activerende maatregel: in 2016 activeerde het 15.436 personen. 57% daarvan had vooraf geen werk en was ofwel uitkeringsgerechtigd (23%) ofwel inactief¹ (34%). 43% had een job vóór de instroom in het dienstenchequestelsel. Uit eerdere studies (Idea Consult) weten we dat de sector veel laaggeschoolden bereikt (52%) en personen van vreemde origine (48%; zie Jaarverslag DWSE, 2016).
2. Het dienstenchequestelsel activeert een grote groep van “inactieven”. Deze mensen zijn ‘administratief onzichtbaar’, omdat ze geen sociale uitkering genoten en ook geen arbeidsinkomen hadden voordat ze in het dienstenchequestelsel begonnen te werken. De meeste inactieven zijn van EU-afkomst, maar de sterkst groeiende groep is van niet-Europese herkomst.

Op basis van administratieve tewerkstellings- en sociale zekerheidsgegevens komen we weinig meer te weten over de groep inactieven. Andere administratieve gegevens zoals fiscale gegevens of bevolkingsgegevens rond migratiehistoriek kunnen ons in de toekomst meer vertellen over deze groep. De groep “inactieven” omvat allicht diverse situaties zoals huisvrouwen die na een lange onderbreking terug gaan werken, zwartwerkers die hun werk ‘witten’ in het stelsel van de dienstencheques en nieuwkomers die als eerste job instromen in het stelsel. Het Departement Werk en Sociale Economie zal de migratiehistoriek onderzoeken. Die kan onder andere aangeven of het over een eerste job als buitenlander gaat dan wel of het om allochtonen die hier als tweede en derde generatie al lang verblijven. De groep van ‘inactieven’ wijst erop dat het stelsel een grote onzichtbare onontgonnen arbeidsreserve activeert, die mogelijk zonder het stelsel niet aan het werk zou geraken. Het aanboren van de inactieve arbeidsreserve is in het bijzonder in tijden van arbeidskrapte een positief verhaal.

3. Het bestaan van de 60%-norm was geen garantie dat de overgrote meerderheid uit een uitkeringssituatie instroomde in het dienstenchequestelsel. In 2014, toen de 60%-regel nog geldig was, werden er ook maar 26% werkloos uitkeringsgerechtigden, 3% leefloners en 5% andere uitkeringstrekkingen (voornamelijk ziv-gerechtigden) geactiveerd, samen 34%. Deze cijfers leren dat de Vlaamse dienstencheque-ondernemingen in 2014, ondanks de verplichting van de 60%-regel, lang niet aan deze norm konden voldoen. Sindsdien is het aantal ingestroomde uitkeringsgerechtigden verder afgenomen (van 34% in 2014 naar 23% in 2016) en het aantal inactieven toegenomen (van 27,4% in 2014 naar 33,6% in 2016).
4. De afschaffing van de 60%-regel wordt positief onthaald door de dienstenchequesector, omdat het leidt tot een betere matching tussen vraag en aanbod. Op een steeds krappere arbeidsmarkt (aantal vacatures tussen 2016-2017 is gestegen met +30%; méér vacatures blijven langer openstaan en het aantal beschikbare werkzoekenden per openstaande vacature is gedaald tot 3,9 met grote regionale verschillen) heeft het afschaffen van de 60%-regel geleid tot een stijgende arbeidsreserve, die nodig is om de nog steeds stijgende vraag op te vangen. De druk bij de ondernemingen om aan de opgelegde quota van 60% te voldoen is afgenomen. Voorheen was er niet altijd een werkloos uitkeringsgerechtigde of leefloner effectief beschikbaar op het moment

¹ Noch uitkering, noch arbeidsinkomen.



dat er vraag was naar een nieuwe werknemer. Anderzijds konden potentiële werknemers die niet tot de uitkeringsgerechtigde werkzoekenden of leefloners behoorden hierdoor soms niet aan de slag. Deze mismatch, die vaak op korte termijn voor problemen zorgde bij de aanwerving van nieuwe werknemers, is weggevallen.

5. Het dienstenchequestelsel blijkt ook een opstap te zijn naar verdere tewerkstellingskansen: in de periode 2014-2015 is na participatie aan het dienstenchequestelsel het aandeel van werkenden gestegen van 36% naar 44% en het aantal inactieven gedaald van 27% naar 13%. De dienstencheques hebben dus niet enkel geleid tot jobcreatie in de sector zelf, maar tot een (kleine) netto-stijging van het aantal werkenden in de rest van de Vlaamse arbeidsmarkt.
6. Het aantal uitkeringsgerechtigden (excl. pensioenen) na participatie in het dienstenchequestelsel is in absolute aantallen gedaald, maar de kans om afhankelijk te worden van een uitkering nadat men een dienstencheque-job heeft uitgevoerd is licht toegenomen van 34% naar 38%. Dit is vooral toe te schrijven aan een gevoelige stijging van de ziv-uitkeringen, met meer dan een verdubbeling van 4% naar 10%. De kans om (opnieuw) in de werkloosheid te belanden is licht afgenomen van 26% naar 24%, terwijl de kans op een leefloon stabiel is gebleven. Kortom: de groep uitkeringsgerechtigden na dienstencheques is vooral van samenstelling veranderd: minder werklozen en méér zieken. Dit kan verklaard worden door een verouderend werknemersbestand; door het opbouwen van sociale rechten eens men participeert in het dienstenchequestelsel (die zwartwerkers niet hebben), waardoor ziekte en invaliditeit zichtbaar worden en doordat een dienstencheque-job een “zwaar beroep” is, waardoor er uitval is en het risico op ziekte/invaliditeit toeneemt.

3.2 Vaststellingen uit de kwalitatieve evaluatie

Door de toenemende arbeidskrapte groeit ook de structurele toeleidingsproblematiek van werkzoekenden naar de sector van dienstencheques. Een significant deel van de arbeidsreserve bij de VDAB is de facto niet of weinig inzetbaar om in de sector aan de slag te gaan, wegens diverse redenen zoals een tekort aan competenties, attitude- of motivatieproblemen, de aard van de arbeidsomstandigheden en mobiliteitsproblemen. Dienstencheque-jobs kunnen niet door alle ongeschoolden worden ingevuld. Poetsen bij mensen thuis vraagt wel degelijk competenties (technisch, taal, zelf het werk kunnen organiseren, mondigheid tegenover de gebruiker,...). Het is zwaar fysiek werk, eenzaam werk zonder directe collega's op de werkvloer, vergt een grote autonomie, zelfsturing en kent een veelheid aan taken, vereist een flexibele opstelling in steeds wijzigende huishoudsettings en een aanpassing aan “verschillende verwachtingen” van de klant en tenslotte bestaan er weinig heroriënteringsmogelijkheden.

De sector is zich sterk bewust van deze problematieken. De ondernemingen vragen een beter op het beroep afgestemde screening, een activering van de arbeidsreserve én een opvolging van het resultaat van de samen opgezette rekruteringsacties. Ze vragen in het bijzonder om bijkomende opleidingen van werkzoekenden. Uitgedrukt in percentage van de groep ‘onmiddellijk beschikbare arbeidsreserve’ (in 2017 een 12.000 werkzoekenden) blijft het aantal opleidingen (1.280 in 2017) vandaag té beperkt. Ook kan er verder geïnvesteerd worden in taalondersteuning, gezien het grote aantal personen van vreemde origine. De sector vraagt ook om het werkplekklaren verder uit te

////////////////////////////////////

4 Evaluatie VDAB-acties

4.1 Kwantitatieve monitoring door de VDAB

Deze monitoring omvat de evolutie van het aantal vacatures, het aantal vervulde en openstaande vacatures, de gekende arbeidsreserve, het aantal sollicitatieopdrachten en mededelingen, de sollicitatiefeedback en het aantal vormingen.

Voornaamste kwantitatieve evoluties:

- **Aantal ontvangen vacatures:** In 2017 heeft de VDAB 17.924 dienstenchequevacatures ontvangen, 29% meer dan in 2016. In de West-Vlaamse, Antwerpse en Limburgse regio's is de toename het grootst, maar ook in Oost-Vlaanderen en Vlaams-Brabant is de groei aanzienlijk.
- **Aantal openstaande vacatures:** in 2017 stonden er gemiddeld 3.168 vacatures open. Dat is 25% meer dan in 2016.
- **Het vervullingspercentage:** berekent het percentage jobs dat werd vervuld ten opzichte van het totaal aantal afgesloten vacatures. Het vervullingspercentage stijgt voor het eerst sinds 2013 op jaarbasis. Over de langere termijn daalt het vervullingspercentage van 70,6% naar 55,8%².
- **De onmiddellijke arbeidsreserve poetshulp/strijken:** Gemiddeld over 2017 waren er 12.055 werkzoekenden met een beroepsaspiratie poetshulp/strijken. Dat is 10% minder dan in 2016. De markt beschikt zo over slechts 3,9 werkzoekenden per openstaande dienstenchequevacature. Bij een spanningsindicator die kleiner is dan 4 spreken we over arbeidsmarktkrapte.
- **De potentiële arbeidsreserve** is ruimer. Samen met het aantal werkzoekenden met een beroepsaspiratie poetshulp/strijken wordt ook het totaal aantal beschikbare werkzoekenden voor ongeschoolde arbeid beschouwd als potentiële arbeidsreserve voor dienstenchequevacatures. Dat zijn er 94.107 in Vlaanderen oftewel een 10.000 minder, 9% minder dan in 2016. Er zijn grote regionale verschillen:
 - De regio's Brugge en Kortrijk-Roeselare tellen minder dan 2 potentiële werkzoekenden per vacature voor ongeschoolde arbeid.
 - Regio's Oostende, Gent en Leuven zitten eveneens onder de 4.
 - Mechelen en Limburg-Oost kloppen af op exact 4 beschikbare werkzoekenden per vacature.
 - De arbeidsreserve voor ongeschoold werk is veruit het grootst in Antwerpen. Daar zijn er nog meer dan 10 werkzoekenden per vacature beschikbaar.

De reëel onmiddellijk beschikbare arbeidsreserve ligt vrijwel zeker nog lager, omdat een deel van de werkzoekenden met een beroepsaspiratie poetshulp/strijken niet over de juiste competenties

² Dit heeft in de eerste plaats een *technische oorzaak*. Sinds eind 2013 stijgt het aandeel dienstenchequevacatures dat via HR-XML² aan de VDAB wordt overgemaakt. Deze vacatures worden quasi uitsluitend (automatisch) afgesloten met een annulatie. Zonder de HR-XML-vacatures bedraagt het vervullingspercentage nog 59,4%. Daarnaast merken we ook een steeds groter aandeel vacatures dat maar heel kort gepubliceerd wordt, waarna ze dan geannuleerd worden. Gezien de korte publicatieperiode, kan de reden om te annuleren in deze gevallen niet een "tekort aan kandidaten" betekenen. De echte reden kennen we niet.



- **Sollicitatiefeedback:** Van de werkgever en de werkzoekende wordt er sollicitatiefeedback gevraagd, wat de opvolging door de bemiddelaar vereenvoudigt. In 2017 heeft VDAB sollicitatiefeedback van werkzoekenden ontvangen op 12.975 sollicitaties in de dienstenchequesector, wat ongeveer overeenkomt met 72% van alle dienstenchequevacatures. De feedback op dienstenchequevacatures is met 72% lager in vergelijking met de totale sollicitatiefeedback voor alle vacatures, die rond 90% uitkomt.

Tabel 2 Sollicitatiefeedback bij dienstenchequevacatures en bij alle vacatures, VDAB, 2017

	Diensten- cheque- vacatures alle werk- zoekenden	Alle vacatures	Diensten- cheque- vacatures mét sollicitatie opdracht	Diensten- cheque- vacatures zonder sollicitatie opdracht
Totale sollicitatiefeedback ³	12.975	1.176.253	7.289	5.687
Burger feedback	7.417 (57,2%)	1.152.772 (98%)	2.676 (36,7%)	4.742 (83,3%)
Werkgeversfeedback	5.558 (42,8%)	23.481 (2%)	4.613 (63,3%)	945 (16,6%)
Aantal vacatures	17.924	1.296.351	-	-
sollicitatiefeedback in % van alle vacatures	72,4%	90,7%	-	-

Dit is volledig toe te schrijven aan een zeer hoge *burgerfeedback* bij het totale vacatureaanbod (98% van de totale feedback komt van de burgers). De werkzoekenden kunnen over alle vacatures feedback geven, en ze doen dat ook, méér dan bij de dienstenchequevacatures (waar maar 57% van de feedback van burgers komt). De verklaring hiervoor ligt in het profiel van de dienstenchequesollicitanten, die in deze sector bestaan uit méér laaggeschoolden en oudere werknemers.

De *feedback van werkgevers* op dienstenchequevacatures is met 43% dan weer opvallend hoger dan de 2% bij alle vacatures. Dit komt omdat de dienstenchequevacatures zowat allemaal in gedeeld beheer bij de VDAB zijn d.w.z. dat een VDAB-consulent zich met deze vacatures bezig houdt. De feedback van werkgevers op deze vacatures wordt veel beter opgevangen door de consulenten, omdat ze dikwijls contact hebben met de werkgevers. De andere vacatures worden volledig beheerd door de werkgever d.w.z. ze worden enkel gewoon 'gepubliceerd' door de werkgever. Hier is verder geen contact over met de VDAB. Van deze vacatures ontvangt de VDAB nauwelijks werkgeversfeedback. Wanneer we bij de dienstenchequevacatures afzonderlijk kijken naar de verplichte vacatures (met sollicitatieopdracht) en niet-verplichte vacatures, dan ligt de werkgeversfeedback zelfs veel hoger dan de werknemersfeedback (resp. 63,0% t.o.v. 36,7%). Bij vacatures zonder sollicitatieopdracht is de verhouding omgekeerd. Werkgevers worden sterk

³ De som van de burgerfeedback en de werkgeversfeedback ligt wat hoger dan de totale feedback. Dit komt doordat een vacature die zowel burger als werkgeversfeedback heeft gekregen in de totale feedback maar voor 1 telt.



aangestuurd door de VDAB om op verplichte vacatures feedback te geven, mede in het kader van het Actieplan Actief en Consequent Bemiddelen.

De inhoud van de feedback leert ons iets over de fase waarin de sollicitatie zich bevindt, maar vooral ook over motieven van de werkgevers om iemand al dan niet aan te werven. Op het moment van de feedback blijft het aandeel aangeworven werkzoekenden nog beperkt. Bij de feedback *aan werkgeverszijde* zegt 6% dat het om een aanwerving gaat. Bij 22% is de sollicitatieprocedure nog lopend. 22% van de werkzoekenden heeft niet gesolliciteerd volgens de werkgever⁴. Eén vijfde van de werkzoekenden (20%) is niet aangeworven door een gebrek aan de juiste competenties, of wegens attitude-, mobiliteits- of motivatieproblemen. Voor 11% is er nog een andere reden, die niet gespecificeerd staat in de VDAB-cijfers. Bij de feedback *van werkzoekenden* zien we dat bij meer dan de helft de sollicitatieprocedure nog niet is afgerond. In 11% van de gevallen heeft de werkzoekende gesolliciteerd, maar kwam er (nog) geen reactie van de werkgever. 13% van de werkzoekenden meldt dat ze niet zijn aangeworven. In slechts 3% van de gevallen laten de werkzoekenden weten dat ze zijn aangeworven.

Tabel 3 Werkgeversfeedback naar aard van de feedback, 2017

Aard van de feedback	In %
Aangeworven	6%
Gesolliciteerd maar nog geen resultaat	22%
Werkzoekende heeft niet gesolliciteerd	22%
Redenen om iemand niet aan te werven, waarvan:	31%
- Attitudeproblemen	4%
- Medische reden	1%
- mobiliteitsreden	5%
- Niet juiste competenties	4%
- Onvoldoende ervaring	2%
- Onvoldoende gemotiveerd	4%
- Andere reden	11%
Werkzoekende heeft ander werk	2%
Andere redenen	17%
TOTAAL	100%

- **Opleidingen en uitstroom naar werk na opleiding**

▪ **VDAB-opleidingen voor werkzoekenden**

In 2017 noteren we voor *werkzoekenden*, die toegeleid worden naar de dienstenchequesector, 1.276 opleidingen gevolgd bij de VDAB of VDAB-partners. Dit is een

⁴ Bij een sollicitatieopdracht van een passende dienstbetrekking dient een bemiddelaar na te gaan of de klant (werkzoekende) effectief zijn sollicitatieopdracht heeft uitgevoerd. Wanneer een werkgever via Mijn VDAB sollicitatiefeedback geeft, zal de bemiddelaar deze feedback gebruiken in het bemiddelingsproces met de werkzoekende. Hij zal hier al dan niet verder gevolg aangeven in het kader van de procedure transmissie. Het niet-solliciteren op een passende dienstbetrekking wordt zodoende doorgegeven aan de Controledienst. De Controledienst beslist op basis van deze gegevens of de klant al dan niet gesanctioneerd wordt.



Uitstroom naar werk 3 maand na einde opleidingscluster	51,2%	54,4%	58,6%
WERKNEMERS (opleiding door de VDAB zelf gegeven)			
- medewerker strijken	247	142	269
- medewerker schoonmaken particulier	969	663	876
- TOTAAL	1.216	805	1.145

Conclusie: Er wordt een stijging genoteerd in het bereik van opleidingen voor werkzoekenden, maar tegenover de totale groep van nieuwe instroom in de dienstenchequesector (in 2016 15.436 werknemers) blijft het aantal personen met een VDAB-opleiding laag. Ook uitgedrukt tegenover het totale volume van de zgn. onmiddellijke ‘arbeidsreserve’ (13.382 in 2016) blijft het aantal opleidingen laag.

- De VDAB verstrekt ook **opleidingen aan werknemers** in het dienstenchequestelsel. Het aantal werknemersopleidingen van de VDAB steeg tussen 2016 en 2017 van 805 naar 1.145.
- Naast de VDAB-opleidingen, wordt er ook geïnvesteerd in opleidingen voor dienstenchequewerknemers door **het Opleidingsfonds Dienstencheques** (departement WSE). Erkende dienstencheque-ondernemingen kunnen een gedeeltelijke terugbetaling vragen van de opleidingskosten van erkende opleidingen bij het Opleidingsfonds. In 2016 werd een gedeeltelijke terugbetaling toegekend in 1.204 dossiers, voor een totaal bedrag van 1,8 miljoen euro. Dit betrof opleidingen waaraan iets meer dan 27.800 dienstenchequewerknemers deelnamen. De dienstencheque-ondernemingen kunnen er ook voor opteren om intern zelf een opleiding te organiseren. De meeste opleidingen waarvoor een terugbetaling werd toegekend, werden gegeven door een externe opleider (61%); in 20% gaat het over een interne opleider, die een opleiding op het terrein aanbiedt.

Tabel 5 Uitgaven van het Opleidingsfonds dienstencheques en aantal deelnemers

Opleidingscategorie	2016				
	Aantal terugbetaalde opleidingen	Aandeel (%)	Aantal deelnemers*	Aandeel (%)	Terugbetaald budget
Extern	733	60,88%	14 197,00	50,92%	€ 1 160 220,97
Intern	214	17,77%	9 502,00	34,08%	€ 338 859,68
Op terrein (externe begeleider)	10	0,83%	60,00	0,22%	€ 7 160,00
Op terrein (interne begeleider)	247	20,51%	4 123,00	14,79%	€ 317 107,15
Totaal	1204	100,00%	27 882,00	100,00%	€ 1 823 347,80

* Het aantal werknemers is niet uniek geteld, dus een werknemer kan meerdere opleidingen genoten hebben en zal dan ook meerdere keren geteld worden.

- De werkgevers kunnen voor hun dienstenchequewerknemers daarnaast ook opleidingen aanbieden, die ondersteund worden door hun **sectorale vormingsfondsen**. Er bestaat



ondersteuning voor opleidingen specifiek gericht naar nieuwe medewerkers in de sector (pc 322.01). Deze opleidingen moeten binnen de 6 maanden na aanwerving van start gaan. Er is het voornaamste sectoraal vormingsfonds voor het PC 322.01 (Vorm DC). PC 110 (strijkwinkels) hebben ook een eigen vormingsfonds. Op deze opleidingen hebben we momenteel geen zicht.

- Bij de toeleidingsacties naar de schoonmaaksector is het gebruik van werkvloeren belangrijk met het oog op **werkplekleren**. De VDAB formuleert volgende vaststellingen en knelpunten:
 - o het simuleren van de werkplek in de opleiding is belangrijk om praktijkgericht de juiste competenties te kunnen aanleren. Bij mobiele opleidingen gaan VDAB-instructeurs van competentiecentra op locatie om opleiding geven en dit in samenspraak met lokale besturen of andere partners die bij hen de opleiding organiseren. Deze partners bieden gratis werkplekken aan. Bij mobiele opleidingen in de schoonmaaksector gaat het bijvoorbeeld om woon-zorgcentra, vluchtelingen huizen of OCMW service flats, waar de cursisten naast theorie ook de job van schoonmaak kunnen simuleren en oefenen in de praktijk. Er zijn vandaag voor de schoonmaaksector 27 VDAB-instructeurs beschikbaar. Hierdoor lost men tevens het mobiliteitsprobleem op van vele werkzoekenden en kan men plaatselijke vacatures op een efficiënte en duurzame manier invullen. Vanaf 2018 zijn er in alle provincies mobiele opleidingen schoonmaak beschikbaar.
 - o Om alle competenties voor een dienstenchequebaan aan te leren zijn werkvloeren bij de klant thuis noodzakelijk bv. flexibel en autonoom werken in verschillende thuisomgevingen; zelforganisatie, etc.. Het gebruik van werkvloeren als opleidingsplaats voor werkzoekende cursisten gebeurt vandaag niet bij particulieren dwz. bij gezinnen in een thuisituatie. Werkplekleren in de particuliere schoonmaak wordt bemoeilijkt omdat de cursisten een stagebegeleider nodig hebben (ze mogen niet alleen aan de slag bij particulieren) en omdat dienstenchequewerknemers niet mogen coachen (cfr. dienstenchequereglementering).

4.2 Signalen van de VDAB rond toeleiding uit de provincies (kwalitatief)

De VDAB rapporteert per provincie over de specifieke inspanningen die gedaan worden om de toeleiding te verhogen en te versterken. Acties die in het afsprakenkader worden voorzien zijn vervolgacties (o.a. attitudetraining, technische opleiding, heroriëntering en eventueel transmissie); het bevorderen van doorstroom van werknemers uit maatwerkbedrijven/afdelingen, Lokale Diensteneconomie en PWA naar dienstencheque-ondernemingen, de organisatie van jobdatings/jobmarkten (in samenwerking met dienstencheque-ondernemingen), het informeren van werkgevers over de VDAB-dienstverlening en de opleidingsmogelijkheden van de VDAB en andere opleidingsverstrekkers en de tewerkstellingsmaatregelen en het opleidingsaanbod voor particuliere schoonmaak afstemmen op lokale noden.

In de VDAB-rapportering wordt de doelstelling “Bevorderen van doorstroom van werknemers uit maatwerkbedrijven/afdelingen, Lokale Diensteneconomie en PWA naar dienstencheque-ondernemingen” niet gemonitord. RVA deed wel een monitoring van de doorstroom van PWA’ers naar het dienstenchequesysteem, maar de VDAB heeft dit niet overgenomen.



waarde van de spanningsindicator met het nodige voorbehoud moet worden beoordeeld. De evolutie van deze indicator beantwoordt volgens de werkgevers wel aan de werkelijke evolutie op het terrein.

De particulariteiten van de sector omvatten diverse kenmerken. Dit komt ook naar voren uit de omgevingsanalyse van de sectorconvenant dienstencheques (PC 322.01) voor de periode 2018-2019. Het dienstenchequewerk aanbod is vooreerst een aanbod met een beperkt aantal uren. Voor heel wat werknemers in de sector komt dit tegemoet aan een reële voorkeur van (kleine) deeltijdse banen. We weten momenteel niet of er voor andere werknemers een voorkeur is om méér uren te werken en of er mogelijkheden hiervoor zijn binnen de sector. De specifieke arbeidsomstandigheden vergen diverse competenties van de werkzoekenden. Poetsen is een zwaar lichamelijk beroep, zeker wanneer men dit voltijds opneemt. De factor 'klant' is typerend voor de sector. Het werk speelt zich voornamelijk af binnen private woningen in opdracht van de klant/gebruiker. Er is geen sprake van een echte werkvloer in de klassieke zin van het woord. Het werk vergt een grote autonomie; men moet zelf het werk (efficiënt) kunnen organiseren. Het is meestal een eenzame job (tweeverdieners gaan uit werken) zonder collega's op de werkvloer. De werknemer dient over taal- en sociale vaardigheden te beschikken, die ook steeds belangrijker worden gezien de mondigheid t.a.v. de klant. Er wordt ook een grote flexibiliteit van de werknemer gevraagd, niet enkel in de arbeidsomstandigheden (veelheid aan taken, werken met divers werk materiaal, elke 4 uur gaan werken bij een andere klant; organisatie in steeds wijzigende huishoud settings), maar ook naar aanpassing aan “verschillende verwachtingen” van de klant. De ene klant wenst dat er “veel” werk wordt verzet, andere klant verwacht dat taken “detaillistisch” worden uitgevoerd en sommige vragen beide samen. Er bestaan tevens weinig heroriënteringsmogelijkheden binnen de sector wanneer men de job niet meer kan volhouden. Slotsom: niet alle werklozen zijn geschikt om een dienstencheque-job in te vullen. We moeten dus af van de mythe dat een dienstencheque-job door iedereen of door alle laaggeschoolden zomaar kan ingevuld worden.

Het toegenomen aantal ontvangen dienstenchequevacatures in 2017 (+29% meer dan in 2016) en het toegenomen aantal openstaande vacatures (+25% meer dan in 2016) bewijzen dat de dienstencheque-ondernemingen de afspraak van toegenomen aanwervingskansen (en van registratie van vacatures bij de VDAB) uit het afsprakenkader nakomen. Hiertegenover staan desondanks een stabiel aantal sollicitatie-opdrachten (geen stijging tussen 2016 en 2017). De werkgevers vragen dan ook een maximale inspanning van de VDAB qua toeleiding van kandidaten uit de arbeidsreserve en kijken met bijzondere aandacht naar de effecten van het Actieplan Actief en Consequent Bemiddelen. De ondernemingen vragen bovendien een betere op het beroep afgestemde screening, een activering van de arbeidsreserve én een opvolging van het resultaat van de samen opgezette rekruteringsacties.

De werkgevers wensen ook het signaal mee te geven dat de dienstencheque-ondernemingen vragende partij zijn voor bijkomende opleidingen met de VDAB en ze herhalen in dit verband ook hun vraag naar de uitbouw van mogelijkheden tot het gebruiken van het instrument van werkplekleren.

Er wordt ook benadrukt dat in de doorverwijzing van werkzoekenden, “mannen” zeker welkom zijn voor de sector en aan de VDAB wordt gevraagd dat dit een aandachtspunt blijft.



Tenslotte vragen de werkgevers, met het oog op mobiliteitsproblemen, dat in de opleidingen aandacht wordt gevraagd voor deze problematiek en dat de werknemers worden aangemoedigd om gebruik te leren maken van openbaar vervoer en van veilig fietsen.

De sector investeert ook in de werkbaarheid van de dienstencheque-jobs, wat blijkt uit de acties van de sectorconvenant dienstencheques. In de periode 2016-2017 werd er reeds geïnvesteerd in een werkbaarheidsscan (zie www.dcerkbaarheid.be), die bedrijven toelaat te analyseren hoe werkbaar de jobs van hun medewerkers zijn. Ook werd een Werkbaarheidsfonds opgericht in de schoot van het sectoraal vormingsfonds, dat een hefboomeffect moet teweeg brengen inzake het beleid rond werkbaar werk. Dit fonds bundelt alle acties die de sector onderneemt in het kader van werkbaar werk. Door de sector werd er in 2018 ook een enquête naar werkbaarheid gelanceerd. De resultaten hiervan werden bekend gemaakt in september 2018. In de convenant 2018-2019 worden de engagementen en acties voortgezet en wordt benadrukt dat werkbaar werk zich zowel situeert bij de instroom, retentie als uitstroomproblematiek.

5 Evaluatie door het Departement Werk en Sociale Economie

Het departement WSE heeft in februari 2018 het jaarrapport Dienstencheques 2016 neergelegd. In dit rapport worden cijfers geanalyseerd over de evolutie van het aantal dienstencheques en van de evolutie en het profiel van het aantal gebruikers, werknemers en dienstencheque-ondernemingen.

Een belangrijk ontbrekend gegeven, dat reeds in het vorige evaluatierapport afschaffing 60%-regel werd vastgesteld, zijn mobiliteitscijfers (instroom en uitstroom) voor de groep van dienstencheque-werknemers. Deze cijfers geven ons een inzicht in o.a. de omvang van het aantal uitkeringsgerechtigden en andere groepen die geactiveerd worden door het stelsel van de dienstencheques. In het afsprakenkader staat expliciet dat ook het aandeel (langdurig) werkzoekenden en leefloontrekkers in het totaal van de aanwervingen in de sector zal opgevolgd worden.

In deze paragraaf ligt de focus op de werkelijke in- en uitstroom van dienstenchequewerknemers. Van waar komen de dienstenchequewerknemers en naar waar stromen ze uit ?

Hiertoe deed het departement een data-aanvraag bij de KSZ in de zomer van 2017. Er zijn maar cijfers beschikbaar over de periode 2014-2016.

5.1 Instroom: van waar komt de dienstenchequewerknemer? (profiel van de aangeworven dienstenchequewerknemer)

5.1.1 Totale instroom en profiel

In 2016 gingen 15.436 nieuwe werknemers aan de slag met dienstencheques. Het gaat om mensen die het jaar voordien niet met dienstencheques gewerkt hebben. Dit wil zeggen dat 17,5% van het werknemersbestand in 2016 nieuw ingestroomd is in de sector. Dit instroompercentage ligt in de lijn van de vorige jaren.

Tabel 6 Instroom van werknemers in de dienstencheques, volgens geslacht (2014-2016), woonplaats Vlaams Gewest

	Instroom (n)			Instroom (% t.o.v. totaal aantal werknemers)		
	Mannen	Vrouwen	Totaal	Mannen	Vrouwen	Totaal
2014	708	14.235	14.943	36,7%	17,8%	18,2%
2015	596	14.313	14.909	30,5%	17,2%	17,5%
2016	614	14.822	15.436	29,4%	17,2%	17,5%

Bron: Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid (Bewerking Departement WSE)

Er werken weinig mannen in de dienstenchequesector, en hun tewerkstelling blijkt ook erg volatiel. Zo'n 30% van de mannen die in 2016 met dienstencheques werkten, waren dat jaar nieuw ingestroomd in de sector.

Wanneer we verder naar het profiel van de nieuw ingestroomde dienstenchequewerknemers kijken, merken we dat de meerderheid (51,5%) van **Belgische herkomst** is, al gaat dit aandeel wel licht achteruit. In 2014 was nog 55,4% van Belgische afkomst. In 2016 was 26,1% van de nieuw ingestroomde werknemers van **Europese herkomst**, en had 22,1% een **niet-Europese oorsprong** (in 2014 was dit resp. 23,2% en 20,9%).

De meerderheid van de nieuw ingestroomde werknemers was tussen 25 en 49 jaar oud. Een relatief beperkt aandeel van de instromers was jonger dan 25 jaar, en meer dan 13% was ouder dan 50 jaar. In vergelijking met andere sectoren is dit een ouder instroomprofiel dan gemiddeld ⁵.

We kunnen de instroom niet opsplitsen naar type onderneming (handelsvennootschap, OCMW, etc).

⁵ In Dynam-cijfers van het HIVA en de RSZ, kenden jongeren een instroomgraad van 54,8%, en 50-plussers een instroomgraad van 5,8%. <http://www.dynam-belgium.org/site/index.php/nl/home-cijfers/federaal-cijfers/federaal-werknemersdynamiek>

Tabel 7 Instroom van werknemers in de dienstencheques, volgens herkomst* en leeftijd (2014-2016, woonplaats Vlaams Gewest)

	Belg*	Europese herkomst	niet-EU28	-25 jaar	25-49 jaar	+50 jaar	+55 jaar
2014	55,4%	23,2%	20,9%	17,7%	69,2%	13,1%	5,0%
2015	52,7%	26,3%	20,6%	18,4%	67,9%	13,7%	5,7%
2016	51,5%	26,1%	22,1%	17,9%	68,7%	13,5%	5,4%

* Iemands herkomst werd bepaald door te kijken naar de huidige nationaliteit en naar de vorige geboortenationaliteit, en de geboortenationaliteit van beide ouders. Enkel indien al deze nationaliteiten Belgisch zijn, wordt iemand beschouwd als 'van Belgische herkomst'. DUS: iemand is van Belgische herkomst als zijn beide ouders hier in België zijn geboren en de persoon zelf ook in België is geboren én de Belgische nationaliteit kent. Het kan dus gaan over autochtonen maar ook over personen hier geboren zijn maar afkomstig zijn uit generaties die ooit naar België migreerden (bv. derde/vierde generaties) (zie verder in bijlage). De herkomstcijfers tellen niet op tot 100% omdat personen waarvoor niet de gehele nationaliteitshistoriek bekend is, niet werden opgenomen in de tabel

5.1.2 Socio-economische oorsprong van de aangeworven dienstencheque-werknemers

Hieronder gaan we na wat de socio-economische positie was van de nieuw ingestroomde dienstenchequewerknemers in het jaar voor ze in de sector aan de slag gingen. We kijken hiervoor naar de situatie in het laatste kwartaal van het jaar voorafgaand aan het jaar van instroom. Hierbij is het belangrijk om te vermelden dat dienstencheque-ondernemingen tot en met 31 maart 2015 verplicht waren om minstens 60% van hun aanwervingen te doen onder uitkeringsgerechtigde werkzoekenden of leefloners. Vanaf 1 april 2015 werd deze verplichting voor Vlaamse dienstencheque-ondernemingen afgeschaft.

In het dienstenchequestelsel zitten er personen die de overstap maakten vanuit een andere job. Dit aandeel dienstenchequewerknemers is de afgelopen jaren gestegen van 35,6% in 2014 naar 39% in 2016. Verder onderzoek kan aantonen welke loopbaan deze personen erop nahielden alvorens ze in het stelsel instapten.

Het dienstenchequestelsel activeerde in 2016 15.436 personen, waarvan 23,1% uitkeringsgerechtigden en 33,6% inactieven, samen 57% van de instroom. De grootste groep van de uitkeringsgerechtigden zijn werkloosheidsuitkeringsgerechtigden (16,3%); gevolgd door 3,2% ziv-gerechtigden en 2,4% leefloners. Dienstenchequewerknemers die vanuit een pensioen intreden omvatten minder dan 1 %. Tenslotte is er nog een zeer kleine groep van 1% die vóór instroom beschikte over een andere uitkering vnl. een loopbaanonderbreking/tijdscrediet of een tegemoetkoming handicap.

////////////////////////////////////

Tabel 8 Instroom van werknemers in de dienstencheques, volgens statuut, woonplaats Vlaams Gewest

Statuut vóór intrede in de dienstenchequesector	2014	2015	2016
<i>In %</i>			
Werkend (1)	35,6%	38,8%	39,3%
Uitkeringsgerechtigd	34%	24,5%	23,1%
Werkloosheidsuitkering (2)	26,2%	18,3%	16,3%
Ziv-uitkering	4,0%	3,2%	3,2%
leefloon/financiële bijstand	2,8%	1,8%	2,4%
andere uitkering (3)	1,0%	1,2%	1,2%
Schoolverlater (zonder uitkering, mét KB)	2,6%	3,3%	3,2%
Pensioen	0,39%	0,72%	0,79%
Onbekend/'inactief' (noch arbeidsinkomen, noch vervangingsuitkering)	27,4%	32,7%	33,6%
TOTAAL %	100,0%	100,0%	100,0%
<i>In absolute aantallen</i>			
Werkend	5.317	5.789	6.060
Uitkeringsgerechtigd	5.087	3.655	3.562
Werkloosheidsuitkering	3.911	2.736	2.520
Ziv-uitkering	596	476	499
leefloon/financiële bijstand	421	271	364
andere uitkering	159	172	179
Pensioen	59	108	122
Schoolverlater (zonder uitkering, mét KB)	385	485	500
Onbekend/'inactief' (noch arbeidsinkomen, noch vervangingsuitkering)	4.095	4.872	5.192
TOTAAL n	14.943	14.909	15.436

Bron: Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid (Bewerking Departement WSE)

* Het statuut vóór instroom werd gemeten op de laatste dag van Q4 (31/12/2014) voorafgaand aan de tewerkstelling als dienstenchequewerknemer. Een dergelijke momentopname typeert niet altijd de loopbaan van het afgelopen jaar. Het is bijvoorbeeld mogelijk dat iemand het grootste deel van het jaar werkloos was, maar toevallig op 31/12 een korte tewerkstelling kende (uitzend, bvb).

(1)werkend vóór instroom in de dienstenchequesector, betekent dat men werkte in een baan buiten het dienstenchequestelsel (interne mobiliteit binnen de sector wordt hier dus buiten beschouwing gelaten).

(2)werkloosheidsuitkering incl. wachttuitkeringen, vrijstellingen en brugpensioen

(3)loopbaanonderbreking/tijdskrediet/tegemoetkoming handicap;

De tabel toont aan dat de Vlaamse dienstencheque-ondernemingen niet aan 60% aanwervingen van uitkeringsgerechtigden kwamen, ook niet toen dit nog verplicht was. Het aandeel uitkeringsgerechtigden in de instroom is tussen 2014 en 2016 wel gevoelig gedaald van 34% naar 23%, ten voordele van een toenemend aandeel werkenden en vooral van een toenemend aantal inactieven (stijging van 27,4% naar 33,6%) d.w.z. een groep die voor de administraties 'onbekend' is. De daling van het aantal instromende uitkeringsgerechtigden, is in sterke mate te wijten aan de werkloosheidsuitkeringen. De kans dat een werkloze instroomt in het stelsel daalt van 26% naar 16%. De kans op een dienstencheque-job blijft voor de andere uitkeringsgroepen min of meer stabiel. In absolute aantallen dalen de aantallen wel tussen 2014 en 2016.

////////////////////////////////////

Slechts een uiterst beperkte groep van 3% gaat rechtstreeks vanop de schoolbanken aan de slag in de dienstenchequesector. Schoolverlaters werden hier afgebakend als 'mensen waarvoor kinderbijslag werd uitbetaald'.

Een grote groep is 'onbekend' op basis van administratieve bestanden en deze groep is gevoelig gestegen tussen 2014 en 2016 van 27% naar 34%. Het gaat over personen die noch een arbeidsinkomen hebben, noch een sociale zekerheidsuitkering genieten en bijgevolg zijn zij verder 'onzichtbaar' voor administratieve registraties. Het groot aantal niet uitkeringsgerechtigde inactieven dat geactiveerd wordt, wijst erop dat ook de grote onontgonnen en onzichtbare arbeidsreserve wordt bereikt. Het gaat hier in elk geval over werknemers, die geen sociale bescherming noch begeleiding konden genieten en die een kwetsbare groep vormen op de arbeidsmarkt. De afschaffing van de 60%-doelstelling had precies tot doel om een bredere focus van activering te hanteren, waarbij men zich niet beperkt tot de uitkeringsgerechtigden. Activering van deze laatste leidt wel tot grotere terugverdieneffecten (daling van het aantal sociale uitkeringen). Een Viona studie naar terugverdieneffecten van dienstencheques voor de Vlaamse overheid startte in juli 2018 en wordt afgerond eind maart 2019.

Wij weten momenteel zeer weinig over de groep van 'inactieven', precies omdat zij in administratieve data van de sociale zekerheid niet voorkomen. We kunnen ervan uitgaan dat 'inactieven' een heterogene groep vormen, die volgende situaties kan omvatten:

- Herintreedsters/huisvrouwen die na een substantiële onderbreking van hun loopbaan via het stelsel opnieuw de arbeidsmarkt betreden;
- zwartwerkers die hun zwart werk inruilen voor dienstenchequewerk (precies één van de doelstellingen van het stelsel);
- personen wiens uitkering geschrapt of afgelopen is en die intreden in het dienstenchequestelsel;
- personen waarbij de dienstencheques een eerste job zijn, zoals nieuwkomers en vluchtelingen. Zij komen via het stelsel voor het eerst in de databanken van de sociale zekerheid, omdat zij voorheen in het buitenland woonden (immigratie). Wij kennen momenteel niet de verblijfsduur van deze personen, noch de migratiehistoriek. Het kan gaan over *EU-onderdanen of hun familieleden*, die in het kader van vrij verkeer binnen de EU op onze arbeidsmarkt komen werken en als eerste job het dienstenchequestelsel kennen. Onderdanen van de Europese Unie hebben toegang tot de arbeidsmarkt van de lidstaten, zonder enige beperking. Lidstaten kunnen hun arbeidsmarkt ook niet afsluiten voor burgers van de Unie. Het kan ook gaan over *niet EU-onderdanen*, die een verblijf hebben gekregen om andere reden dan werk, bv. asielzoekers, gezinsherenigers, studenten. Deze buitenlandse verblijvers hebben toegang tot de arbeidsmarkt en tot het stelsel van dienstencheques. Het dienstenchequesysteem staat niet open voor economische migranten van buiten de EER.

Om toch enigszins wat meer licht te laten schijnen op de aanzienlijke groep van inactieven/onbekenden splitsen we in de volgende tabel deze groep verder op *volgens herkomst*.

Bij personen van *Belgische herkomst* is de groep 'inactieven' die instromen in het dienstencheque stelsel veel geringer dan bij personen van vreemde origine. Bij de mensen van Belgische herkomst (= als Belg geboren en beide ouders als Belg geboren) die in 2016 instroomden in de dienstenchequesector, bleek meer dan de helft het jaar voordien al aan het werk te zijn geweest, en iets meer dan een kwart ontving een werkloosheidsuitkering of leefloon. Slechts 13,7% van de



Belgische instromers waren voorheen niet gekend in de Belgische sociale zekerheid. Immigratie is hier vrijwel uitgesloten⁶, dus gaat het wellicht om inactieven en mensen die in het zwart werkten.

Tabel 9 Instroom van werknemers in de dienstencheques, volgens statuut en herkomst, woonplaats Vlaams Gewest

Belgen	2014	2015	2016
Uitkeringsgerechtigden	35,8%	27,2%	25,9%
Werkenden	48,6%	54,3%	55,3%
Schoolverlaters	3,7%	5,1%	5,1%
Onbekend/inactief	11,8%	13,4%	13,7%
Europeanen	2014	2015	2016
Uitkeringsgerechtigden	18,4%	14,3%	13,3%
Werkenden	20,9%	22,9%	24,2%
Schoolverlaters	1,2%	1,3%	1,5%
Onbekend/inactief	59,5%	61,4%	61,0%
niet-Europeanen	2014	2015	2016
Uitkeringsgerechtigden	44,0%	29,2%	26,8%
Werkenden	22,4%	25,1%	24,7%
Schoolverlaters	1,1%	1,1%	1,0%
Onbekend/inactief	32,5%	44,5%	47,5%

Bron: *Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid (Bewerking Departement WSE)*

De grootste groep inactieven vinden we bij *personen met een EU-origine*. In 2016 was 61,0% van de instromers van Europese herkomst voorheen niet gekend in de Belgische sociale zekerheid. 13% kwam vanuit een sociale uitkering in het dienstenchequestelsel en 24% was reeds werkend daarvoor.

Bij *instromers van niet-Europese herkomst* zijn in 2016 47,5% voorheen niet gekend in de Belgische sociale zekerheid; 27% kwam vanuit een sociale uitkering en 25% was reeds werkend voor intrede in het stelsel. Bij de inactieven gaat het wellicht in belangrijke mate om nieuwe immigranten, al kan het net zo goed gaan om mensen die in België geboren zijn (2^e en 3^{de} generatie), maar om andere redenen nooit aangesloten zijn geweest bij de Belgische sociale zekerheid. Sinds 2014 is de instroom vanuit de inactiviteit (onbekend) sterk toegenomen bij mensen met niet-Europese herkomst.

Op basis van administratieve tewerkstellings- en sociale zekerheidsdata kunnen we de groep van 'inactieven' maar beperkt verder analyseren. Om méér zicht te krijgen op deze groep zal door het departement WSE de migratiehistoriek onderzocht worden. Later kan bekeken worden of fiscale data of bv. enquêtes meer licht kunnen laten schijnen op deze groep.

⁶ Tenzij het Belgen zouden zijn die terugkeerden naar België na heel hun leven in het buitenland te hebben gewoond.



5.2 Uitstroom: Waar naartoe gaat de dienstchequewerknemer (profiel van de uitgestroomde dienstchequewerknemer)

In 2014 en 2015 verlieten respectievelijk 15,1% en 14,0% van de dienstchequewerknemers de sector. Cijfers voor 2016 waren nog niet beschikbaar bij de opmaak van dit rapport. De uitstroomgraad is lager dan de instroomgraad, omdat de tewerkstelling in de sector toeneemt. Er stromen dus meer mensen in dan er uitstromen.

Tabel 10 Uitstroom* van werknemers in de dienstcheques (2014-2015, woonplaats Vlaams Gewest)

	Uitstroom (n)	Uitstroom (% t.o.v. totaal aantal dienstchequewerknemers)
2014	12.415	15,1%
2015	11.890	14,0%

Bron: *Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid (Bewerking Departement WSE)*

*Uitstroom wordt gemeten op de laatste dag van Q1 bv. op 30/03/2015

Iets minder dan de helft van de werknemers die de dienstchequesector verlaten, gaat ergens anders aan het werk. Dit aandeel stijgt tussen 2014 en 2015 van 44% naar 47%. Wie niet elders aan het werk gaat, komt vaak (20%) terecht in een werkloosheidsuitkering of leefloon of in de arbeidsongeschiktheid. In 2014 stroomde bijna 10 % door naar arbeidsongeschiktheid. Dit aantal ligt relatief hoog en kan verklaard worden door a) een verouderend werknemersbestand; b) het opbouwen van sociale rechten eens men participeert in het dienstchequestelsel (die zwartwerkers niet hebben), waardoor ziekte en invaliditeit zichtbaar worden en c) een dienstcheque-job is een “zwaar beroep”, waardoor er uitval is en het risico op ziekte/invaliditeit toeneemt.

In 2014 ging 5% van de uitstromers met pensioen. Nog eens 13% verdween uit het zicht van de sociale zekerheid. Voor de mensen die in 2015 de dienstchequesector verlieten, waren nog geen pensioen- of arbeidsongeschiktheidsgegevens bekend voor 2016, waardoor deze niet onderscheiden konden worden van de ‘onbekenden’/inactieven.

Tabel 11 Uitstroom* van werknemers uit het dienstchequestelsel, volgens statuut, woonplaats Vlaams Gewest

Statuut na uitstroom	2014	2015
<i>In %</i>		
Werkend (1)	43,8	46,8
Uitkeringsgerechtigd	38,2	
Werkloosheidsuitkering (2)	24,1	20,3
Ziv-uitkering	3,0	
leefloon/financiële bijstand	9,7	
andere uitkering (3)	1,3	
Pensioen	4,8	
Schoolverlater (zonder uitkering, mét KB)	-	
Onbekend/'inactief' (noch arbeidsinkomen, noch vervangingsuitkering)	13,2	
TOTAAL %	100,0%	

////////////////////////////////////

<i>In absolute aantallen</i>		
Werkend	5.440	5.560
Uitkeringsgerechtigd	4.743	-
Werkloosheidsuitkering	2.989	2.410
Ziv-uitkering	1.209	-
leefloon/financiële bijstand	377	-
andere uitkering		-
Pensioen	591	-
Schoolverlater (zonder uitkering, mét KB)		-
Onbekend/'inactief' (noch arbeidsinkomen, noch vervangingsuitkering)		-
TOTAAL n	12.415	11.890

Bron: *Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid (Bewerking Departement WSE)*

*Het statuut van uitstroom wordt gemeten op de laatste dag van het eerste kwartaal van het jaar volgend op de tewerkstelling als dienstenchequewerknemer (laatste dag van Q1 (30/3))

(1)werkend vóór instroom in de dienstenchequesector, betekent dat men werkte in een baan buiten het dienstenchequestelsel (interne mobiliteit binnen de sector wordt hier dus buiten beschouwing gelaten).

(2)werkloosheidsuitkering incl. wachttuitkeringen, vrijstellingen en brugpensioen

(3)loopbaanonderbreking/tijdscrediet/tegemoetkoming handicap;

5.3 Netto resultaat van instroom en uitstroom

Om het netto resultaat te berekenen plaatsen we in onderstaande tabellen instroom en uitstroomcijfers naast elkaar. Voor de uitstroom beschikken we momenteel over gedetailleerde informatie naar statuten (pensioen, arbeidsongeschiktheid, onbekend) voor 2015 als meest recentste jaar. Daarom dat we de netto instroom-uitstroom oefening maar kunnen uitvoeren voor dienstenchequewerknemers die terug te vinden zijn in het jaar 2014. Voor de situatie vóór instroom kijken we naar hun positie in het vierde kwartaal 2013 (laatste dag). In de loop van 2014 werken ze als dienstenchequewerknemer. Vervolgens kijken we één jaar later en meten hierbij de uitstroom op het einde van het eerste kwartaal 2015.

Tabel 12 In- en uitstroom* van werknemers in de dienstenchequesector in 2014 volgens statuut, in absolute en relatieve aantallen, en het maatschappelijke nettoresultaat, woonplaats Vlaams Gewest

Statuut	Instroom VOOR intrede Dienstenchequestelsel (statuut 31/12/2013)	Uitstroom NA uittrede Dienstenchequestelsel (statuut 30/03/2015)	Netto-resultaat
<i>In absolute aantallen</i>			
Werkend	5.317	5.440	+123
Uitkeringsgerechtigd	5.087	4.743	-344
Werkloos uitkeringsgerechtigd	3.911	2.989	-922
Leefloon gerechtigd	421	377	-44
Ziv-gerechtigd	596	1.209	+613
Andere uitkering	159	168	+9

////////////////////////////////////

Schoolverlater	385	-	-385
Pensioen	59	591	+532
onbekend/'inactief' (noch arbeidsinkomen, noch vervangingsuitkering)	4.095	1.641	-2.454
Totaal	14.943	12.415	-2.528
In %			
Werkend	35,6	43,8	
Uitkeringsgerechtigd	34,0	38,2	
Werkloos uitkeringsgerechtigd	26,2	24,1	
Leefloon gerechtigd	2,8	3,0	
Ziv-gerechtigd	4,0	9,7	
Andere uitkering	1,1	1,4	
Schoolverlater	2,6	-	
Pensioen	0,4	4,8	
onbekend/'inactief' (noch arbeidsinkomen, noch vervangingsuitkering)	27,4	13,2	
Totaal %	100,0%	100,0%	

Vooreerst stellen we vast dat er méér mensen instromen in de dienstenchequesector dan dat er uitstromen, wat betekent dat het stelsel in deze periode netto aangroeit (met +2.528 dienstenchequebanen).

Het dienstenchequestelsel blijkt bovendien een opstap te zijn voor verdere tewerkstellingskansen: na participatie in het dienstenchequestelsel is de kans op werk buiten het dienstenchequestelsel, gestegen van 36% naar 44%. Meer mensen zijn doorgestroomd vanuit de dienstencheques naar een andere job dan er ingestroomd zijn vanuit een andere job. De dienstencheques hebben dus niet enkel geleid tot jobcreatie in de sector zelf, maar tot een (kleine) netto-stijging van het aantal werkenden in de rest van de Vlaamse arbeidsmarkt (+123 personen). De kans op inactiviteit is sterk gedaald van 27% naar 13% d.w.z. het aantal personen zonder arbeidsinkomen noch vervangingsinkomen neemt af met (-2.454).

Het aantal uitkeringsgerechtigden (excl. pensioenen) na participatie in het dienstenchequestelsel is in absolute aantallen eveneens gedaald (-344). Maar de kans op een uitkering nadat men een dienstencheque-job heeft uitgevoerd is wel toegenomen van 34% naar 38%. Dit is uitsluitend toe te schrijven aan een gevoelige stijging van de ziv-uitkeringen. De kans om in de ziekteverzekering te belanden na een dienstencheque-job is meer dan verdubbeld van 4% naar bijna 10%. De kans om (opnieuw) in de werkloosheid te belanden is afgenomen van 26% naar 24%. En de kans op een leefloon is stabiel gebleven. Ook mét de afschaffing van de 60%-regel is er dus een (lichte) afname van het aantal werklozen en leefloners na participatie aan een dienstencheque-job. Maar daartegenover staat dat er een gevoelige toename is geweest van het aantal ziv gerechtigden, waardoor de groep uitkeringsgerechtigden na dienstencheques van samenstelling is gewijzigd: minder werklozen en méér zieken. Dit laatste kan verklaard worden door verschillende oorzaken. Dienstenchequewerknemers bouwen sociale rechten op (die zwartwerkers niet hebben), waardoor ziekte en invaliditeit zichtbaar worden. Daarnaast is het mogelijk dat een dienstencheque-job een "zwaar beroep" is, waardoor er uitval is en het risico op ziekte/invaliditeit toeneemt. Door te investeren in opleiding/veiligheid kan dit risico naar beneden worden gehaald. Tenslotte mogen we

////////////////////////////////////

niet vergeten dat een beduidend aandeel binnen de dienstenchequewerknemers ouder is dan 50 jaar (In 2016 waren een ruime 30% van de Vlaamse dienstenchequewerknemers ouder dan 50 jaar).

De instroom van gepensioneerden in het dienstenchequesector is gering (1%), maar er gingen méér mensen (615) op pensioen (5% van de uitstroom). Uit de profielanalyse weten we dat 30% van de dienstenchequewerknemers 50+ is. In de toekomst zal de vergrijzing zich ook bij deze populatie voortzetten en zal de uitstroom naar pensioenen stijgen.



Colofon

Samenstelling

Vlaamse overheid
Departement Werk en Sociale Economie
Koning Albert II-laan 35 bus 20
1030 Brussel
02 553 42 56
beleid@wse.vlaanderen.be
www.werk.be

Verantwoordelijke uitgever

Dirk Vanderpoorten
Secretaris-generaal

Uitgave

oktober 2018
depotnummer D/2018/3241/265

