



CONSEIL de l'EGALITÉ des CHANCES ENTRE HOMMES ET FEMMES
RAAD VAN de GELIJKE KANSEN VOOR MANNEN EN VROUWEN
RAT für CHANCENGLEICHHEIT ZWISCHEN MÄNNER UND FRAUEN

**AVIS N° 42 DU CONSEIL DE L'EGALITE
DES CHANCES ENTRE HOMMES ET
FEMMES DU 9 MARS 2001, RELATIF AU
STATUT PROFESSIONNEL ET SOCIAL A
OCTROYER AUX GARDIENNES
ENCADREES**

**ADVIES N° 42 VAN DE RAAD VAN DE
GELIJKE KANSEN VOOR MANNEN EN
VROUWEN VAN 9 MAART 2001,
BETREFFENDE HET BEROEPS- EN
SOCIAAL STATUUT VOOR DE BIJ EEN
DIENST AANGESLOTEN
ONTHAALMOEDERS**

Le présent avis concerne, bien entendu, aussi les hommes qui exercent ou souhaiteraient exercer la profession de gardien encadré.

Dit advies betreft, vanzelfsprekend, ook de mannen die het beroep van bij een dienst aangesloten onthaalvader uitoefenen of dat zouden wensen te doen.

Avis n° 42 du Conseil de l'Égalité des Chances entre hommes et femmes du 9 mars 2001 relatif au statut professionnel et social à octroyer aux gardiennes encadrées

Situation actuelle

Les services de gardiennes encadrées sont nés il y a une bonne vingtaine d'années pour répondre au besoin croissant d'accueil des enfants. Chaque gardienne encadrée est autorisée à garder un nombre maximum d'enfants, lequel varie d'une Communauté à l'autre¹.

En Communauté française ces services sont généralement organisés par un pouvoir public (commune, CPAS, intercommunale), ou par un promoteur issu du monde associatif et sont gérés de manière autonome. Certains d'entre eux dépendent d'un autre milieu d'accueil subventionné, tel qu'une crèche ou une maison communale d'accueil de l'enfance.

En Communauté germanophone, il n'y a qu'un seul service de gardiennes encadrées, à savoir le Regionalzentrum für Kleinkindbetreuung - ASBL, lequel est aussi chargé de la gestion de la seule crèche. Ce service est subsidié par la Communauté germanophone.

En Communauté flamande, la plupart des services de gardiennes sont organisés par des administrations communales, des CPAS ou des ASBL. En ce qui concerne les associations sans but lucratif, on trouve, à côté des ASBL indépendantes, plusieurs organisations faitières qui gèrent plusieurs services de gardiennes dans différentes régions de Flandre.

Advies nr. 42 van de Raad Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen van 9 maart 2001 betreffende het beroeps- en sociaal statuut voor de bij een dienst aangesloten onthaalmoeders

Huidige situatie

De diensten van aangesloten onthaalmoeders werden zowat twintig jaar geleden in het leven geroepen om in te spelen op de toenemende behoefte aan kinderopvang. Elk erkend en gesubsidieerd opvanggezin mag een maximaal aantal kinderen opvangen. Dit aantal verschilt van gemeenschap tot gemeenschap².

In de Franse gemeenschap worden die diensten meestal door een overheidsinstantie georganiseerd (gemeente, OCMW, intercommunale), of via een initiatief uit het verenigingsleven en worden autonoom beheerd. Een aantal onder hen hangen van een ander gesubsidieerd opvangstelsel af, zoals een kinderdagverblijf of een gemeentelijk kinderopvangtehuis.

In de Duitstalige gemeenschap is er slechts één dienst voor aangesloten onthaalmoeders, namelijk het Regionalzentrum für Kleinkindbetreuung – VZW, dat tevens belast is met het beheer van het enige kinderdagverblijf. De dienst wordt gesubsidieerd door de Duitstalige gemeenschap.

In de Vlaamse gemeenschap zijn de meeste diensten voor opvanggezinnen georganiseerd door gemeentebesturen, OCMW's of VZW's. Wat de VZW's betreft zijn er, naast onafhankelijke vzw's, ook meerdere koepelorganisaties die als organiserend bestuur meerdere diensten voor opvanggezinnen in verscheidene werkingsregio's over heel Vlaanderen organiseren.

¹ En Communauté française, une gardienne encadrée peut garder au maximum trois enfants de 0 à 6 ans, y compris ses enfants de moins de 3 ans.

En Communauté germanophone, elle peut garder au maximum cinq enfants de 0 à 7 ans, dont maximum trois de 0 à 3 ans.

En Communauté flamande, la gardienne encadrée peut garder au maximum quatre enfants de 0 à 12 ans, en ce compris ses propres enfants jusqu'à 3 ans. Huit enfants maximum peuvent être présents en même temps, en ce compris les propres enfants jusqu'à 6 ans.

² In de Franse gemeenschap kan een aangesloten onthaalmoeder maximum drie kinderen van 0 tot 6 jaar opvangen met inbegrip van haar eigen kinderen jonger dan 3 jaar.

In de Duitstalige gemeenschap mag zij maximum vijf kinderen van 0 tot 7 jaar van wie er maximum drie de leeftijd van 0 tot 3 jaar, opvangen.

In de Vlaamse gemeenschap mag de aangesloten onthaalmoeder maximum vier kinderen van 0 tot 12 jaar opvangen met inbegrip van haar eigen kinderen tot 3 jaar. Er mogen maximum 8 kinderen tegelijktijdig aanwezig zijn met inbegrip van de eigen kinderen tot 6 jaar.

Le cadre réglementaire actuel (l'arrêté du Gouvernement flamand du 24.06.1997 fixant les conditions d'agrément et de subventionnement des crèches et des services pour les familles d'accueil) prévoit aussi la possibilité pour une crèche agréée d'organiser un service de gardiennes.

Cette possibilité pourrait cependant disparaître dans le cadre du nouvel arrêté d'agrément et de subvention qui est entré en vigueur à partir du 01.01.2001.

Les services concluent avec les gardiennes encadrées une convention qui n'a cependant pas la valeur juridique d'un contrat de travail. Ces gardiennes, sont considérées jusqu'ici comme des bénévoles indemnisées.

Les sommes qu'elles perçoivent sont donc exonérées fiscalement, car le fisc ne les considère pas comme des rémunérations mais seulement comme un défraiement.

Les gardiennes encadrées n'ont en réalité pas de statut professionnel, et ceci entraîne bien évidemment des inconvénients pour celles-ci. Nous en relevons principalement trois :

- Le fait que leur revenu consiste en un forfait par jour et par enfant effectivement gardé, ce qui n'assure aucune garantie financière en cas d'absence d'enfant ou d'une maladie personnelle, par exemple.
- Leur profession est perçue comme le prolongement de la fonction maternelle "naturelle" de la femme et non comme une profession à part entière.
- Le défaut de rémunération, donc d'ouverture aux revenus de remplacement en cas de chômage, de maladie et de retraite, ce qui fait qu'elles sont entièrement dépendantes de droits dérivés.

Une des conséquences de cette situation est que les services trouvent de moins en moins de candidates gardiennes, ce qui ne fait qu'aggraver le manque de places pour l'accueil de la petite enfance.

Het huidige regelgevende kader (het besluit van de Vlaamse regering dd. 24.17.1997 houdend de voorwaarden tot erkenning en subsidiëring van kinderdagverblijven en diensten voor opvanggezinnen), voorziet tevens de mogelijkheid dat een dienst voor opvanggezinnen wordt georganiseerd in het kader van een erkend kinderdagverblijf.

Deze laatste mogelijkheid zou evenwel kunnen vervallen in het kader van het nieuwe erkennings- en subsidiëeringsbesluit dat vanaf 01.01.2001 van kracht is geworden.

Die diensten sluiten met de aangesloten onthaalmoeders een overeenkomst die evenwel niet de juridische waarde van een arbeidsovereenkomst heeft. Deze onthaalmoeders worden tot op heden beschouwd als vrijwilligsters aan wie een vergoeding wordt betaald.

De bedragen die zij ontvangen worden dus fiscaal vrijgesteld aangezien de fiscus die bedragen niet als loon maar als kostenvergoeding beschouwt.

De aangesloten opvanggezinnen hebben in de praktijk geen eigen statuut, wat vanzelfsprekend voor een aantal nadelen zorgt voor hen. Wij vermelden de drie belangrijkste :

- Het feit dat hun inkomen een forfait per dag en per daadwerkelijk opgevangen kind is, wat geen enkele financiële waarborg biedt wanneer bijvoorbeeld een of ander kind afwezig is of wanneer een onthaalmoeder zelf ziek is.
- Hun beroep wordt beschouwd als het verlengstuk van de "natuurlijke" moederfunctie van de vrouw en niet als een volwaardig beroep.
- Het ontbreken van een verloning, dus van een toegang tot de vervangingsinkomens in geval van werkloosheid, ziekte en pensionering, hetgeen erop neerkomt dat zij volledig afhankelijk zijn van afgeleide rechten.

Een van de gevolgen van die situatie is dat de diensten steeds minder kandidaat-onthaalmoeders vinden hetgeen het tekort aan opvangmogelijkheden voor kleine kinderen enkel maar groter maakt.

A cet égard, il est essentiel de rappeler que les gardiennes encadrées jouent un rôle très important dans le système d'accueil des enfants de 0 à 3 ans.

En Communauté française, elles assurent 45% de l'accueil subventionné des tout-petits, 64% en Communauté flamande, et 88% en Communauté germanophone³. Elles accueillent donc globalement davantage d'enfants que les crèches.

En Communauté flamande, il y a actuellement 7.925 gardiennes encadrées⁵ et en Communauté germanophone, il y a 72 gardiennes encadrées. En Communauté française, il y a actuellement quelques 2.700 gardiennes encadrées et le nombre de places disponibles dans les trois Communautés est loin de suffire à couvrir l'ensemble des demandes.

Pour répondre aux besoins dans ce secteur, il faudra donc dans les prochaines années de nombreuses nouvelles places d'accueil, tant dans les milieux d'accueil en collectivité que chez les gardiennes encadrées à domicile.

Afin de répondre à cette demande croissante, il est nécessaire d'accroître l'attrait du métier de gardienne encadrée et d'accorder un statut professionnel et social aux intéressées pour qu'elles puissent bénéficier, entre autres, des droits propres en sécurité sociale. Le fait que davantage de personnes seraient attirées par la profession permettrait aussi d'imposer des critères plus stricts en matière de formation et/ou de perfectionnement, ce qui rehausserait la qualité de l'accueil des enfants.

La profession de gardienne encadrée devrait donc bénéficier d'un véritable statut professionnel, élaboré en étroite collaboration avec les intéressées afin de susciter leur adhésion. Tel est l'objectif de cet avis.

In dat verband moet er worden aan herinnerd dat de aangesloten onthaalmoeders een zeer grote rol spelen in het stelsel van opvang van kinderen van 0 tot 3 jaar. In de Franse gemeenschap staan zij in voor 45% van de gesubsidieerde opvang van de allerkleinsten, in de Vlaamse gemeenschap voor 64% en in de Duitstalige gemeenschap voor 88%⁴. De aangesloten onthaalmoeders vangen dus globaal gezien meer kinderen op dan de kinderdagverblijven.

In de Vlaamse gemeenschap zijn er momenteel 7.925⁶ en in de Duitstalige gemeenschap 72 aangesloten onthaalmoeders. In de Franse gemeenschap zijn er momenteel ongeveer 2.700 aangesloten onthaalmoeders en het aantal beschikbare plaatsen in de drie gemeenschappen is verre van toereikend om het aantal vragen in te vullen.

Als antwoord op de behoeften in die sector moet de komende jaren dan ook voor veel nieuwe opvangmogelijkheden worden gezorgd, zowel in de gemeenschappelijke opvangplaatsen als bij de aangesloten onthaalmoeders thuis.

Om te voldoen aan die toenemende vraag moet het beroep van aangesloten onthaalmoeder aantrekkelijker worden gemaakt en moet aan de betrokkene een beroeps- en sociaal statuut worden toegekend opdat zij onder meer het voordeel van de eigen rechten inzake sociale zekerheid kan genieten. Het feit dat meer mensen door het beroep zouden worden aangetrokken, zou het ook mogelijk maken striktere criteria inzake opleiding en/of vervolmaking op te leggen waardoor de kwaliteit van de kinderopvang zou verbeteren.

Aan het beroep aangesloten onthaalmoeder zou een echt beroepsstatuut moeten worden gegeven, uitgewerkt in nauwe samenwerking met de betrokkenen, om hen zo aan te zetten om zich aan te sluiten. Dit is de doelstelling van dit advies.

³ Les chiffres cités dans ce document ont été fournis par l'ONE, par le Dienst für Kind und Familie du Ministère de la Communauté germanophone et par le Kind en Gezin.

⁴ De in dit document aangehaalde cijfers werden bezorgd door het ONE, de Dienst für Kind und Familie van het Ministerie van de Duitstalige gemeenschap en door Kind en Gezin.

⁵ Selon le Katholiek Vormingswerk van Landelijke Vrouwen (KVLV), il y a quelques hommes qui exercent la profession de gardien encadré en Flandre.

⁶ Volgens het Katholiek Vormingswerk van Landelijke Vrouwen (KVLV) zijn er in Vlaanderen een aantal mannen die het beroep van bij een dienst aangesloten onthaalvader uitoefenen.

Proposition de statut

Le Conseil propose de doter les gardiennes encadrées d'un statut de travailleur salarié en prévoyant leur engagement en tant qu'employées dans le cadre d'un contrat d'occupation de travailleur à domicile, prévu par le titre VI de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (inséré par la loi du 6 décembre 1996). Ce type de contrat ouvrira le droit à toutes les prestations de sécurité sociale.

Les gardiennes qui ne souhaiteraient pas signer un contrat de travail, devraient opter pour le statut de travailleur indépendant et se conformer aux règles et aux conditions propres à ce type de statut. L'entrée dans ce contrat de travail resterait donc facultative.

Le choix du contrat de travail à domicile a été fait pour plusieurs raisons, à savoir :

* **son champ d'application (art. 119.1)**

Par travailleurs à domicile on entend les travailleurs "qui, sous l'autorité de l'employeur, fournissent un travail contre rémunération, à leur domicile ou à tout autre endroit choisi par eux, sans qu'ils soient sous la surveillance ou le contrôle direct de cet employeur".

Il nous semble que, moyennant un renforcement de lien de subordination⁷, les gardiennes encadrées pourraient entrer dans ce cadre juridique. Pour rappel, les gardiennes encadrées reçoivent déjà des directives des services et elles font aussi l'objet d'une évaluation ainsi que d'une surveillance.

Leur situation actuelle se caractérise donc par l'existence d'un certain lien de subordination à l'égard des services qui jouent un rôle d'intermédiaires entre les gardiennes et les parents.

Ceci étant, il faudra encore définir qui sera l'employeur, et deux possibilités peuvent être prises en compte :

- soit l'ONE, le Kind en Gezin et le Dienst für Kind und Familie;
 - soit les services chargés d'encadrer actuellement les gardiennes.
- A cet égard, le Conseil ne souhaite pas que les parents puissent être considérés comme étant les employeurs, comme cela se fait en France.

Voorstel van statuut

De Raad stelt voor de aangesloten onthaalmoeders een statuut van werknemer in loondienst te bezorgen door te voorzien in hun indienstneming als bediende in het kader van een overeenkomst voor tewerkstelling van huisarbeiders, bedoeld in titel VI van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (ingevoegd door de wet van 6 december 1996). Dit type overeenkomst zal het recht op alle sociale-zekerheidsvoorzieningen openen.

De onthaalmoeders die geen arbeidsovereenkomst zouden wensen te ondertekenen, zouden moeten kiezen voor het statuut van zelfstandige en zich aanpassen aan de regels en voorwaarden die eigen zijn aan dat type statuut. Het instappen in dat type arbeidsovereenkomst zou dus facultatief blijven.

Er werd gekozen voor de overeenkomst voor huisarbeid om verschillende redenen, namelijk :

* **het toepassingsgebied (art. 119.1)**

Onder huisarbeiders verstaat men de werknemers "die tegen loon arbeid verrichten onder het gezag van een werkgever, in hun woonplaats of op elke andere door hen gekozen plaats, zonder dat zij onder het toezicht of de rechtstreekse controle van deze werkgever staan".

Wij menen dat mits de band van ondergeschiktheid⁸ wordt versterkt, de aangesloten onthaalmoeders in dit juridisch kader zouden kunnen passen. Pro memorie, de aangesloten onthaalmoeders krijgen reeds richtlijnen van de diensten en worden onderworpen aan evaluatie en toezicht.

Hun huidige situatie wordt dus gekenmerkt door het bestaan van een bepaalde band van ondergeschiktheid ten aanzien van de diensten die ook fungeren als bemiddelaar tussen de onthaalmoeders en de ouders.

Dit indachtig moet nog worden bepaald wie de werkgever zal zijn en hier komen twee mogelijkheden in aanmerking :

- ofwel het ONE, Kind en Gezin en de Dienst für Kind und Familie;
 - ofwel de diensten die momenteel belast zijn met de begeleiding van de onthaalmoeders.
- In dit verband wil de Raad niet dat de ouders, zoals dit in Frankrijk het geval is, als werkgevers kunnen worden beschouwd.

⁷ Par exemple : établissement par le service des horaires d'accueil, supervision hebdomadaire, formation continuée obligatoire, etc.

⁸ Bijvoorbeeld : de dienst zorgt voor de werkroosters voor de opvang, de wekelijkse supervisie, verplichte voortgezette opleiding, enz...

- **les dispositions prévues aux articles 119.3, §1° et 119.4, §4° pourraient permettre de prendre en compte le remboursement des frais occasionnés par l'accueil des enfants**

Il est en effet prévu que l'employeur mette à la disposition du travailleur l'aide, les instruments et les matières nécessaires à l'exécution du travail. De plus, le contrat de travail doit mentionner le remboursement des frais inhérents au travail à domicile. Cela permettrait de prendre en compte, par exemple, les frais de nourriture ainsi que tous les frais occasionnés pour mettre les locaux d'accueil en règle avec les normes de sécurité.

- **le fait que les dispositions relatives à la durée maximale du travail ne s'appliquent pas aux travailleurs à domicile**

Actuellement, la plupart des gardiennes dépassent largement les 40h/semaine. En effet, il n'est pas rare qu'une gardienne travaille jusqu'à 55 heures/semaine. De plus, il n'est matériellement pas organisable de fixer la durée du travail, par exemple, à 39 heures/semaine et cela notamment en dehors du milieu urbain étant donné la pénurie de gardiennes encadrées.

Toutefois, une fois que les gardiennes encadrées deviendront des travailleuses salariées, on peut espérer que les partenaires sociaux trouveront des solutions viables pour résoudre la problématique de la durée de travail de ces travailleuses.

En ce qui concerne la durée de travail, le Conseil constate que le système appliqué aux gardes dormantes dans certaines commissions paritaires ne pourra pas être transposé au cas des gardiennes encadrées⁹.

- **de bepalingen van de artikelen 119.3 §1° en 119.4. §4° zouden het mogelijk kunnen maken dat de terugbetaling van de kosten voor kinderopvang in aanmerking worden genomen**

Er is immers bepaald dat de werkgever ten aanzien van de werknemer(huisarbeider) de voor de uitvoering van het werk nodige hulp, hulpmiddelen en materialen ter beschikking stelt. Bovendien moet de overeenkomst voor tewerkstelling van huisarbeiders de vergoeding van de kosten die verbonden zijn aan de huisarbeid vermelden. Op die manier zullen bijvoorbeeld de volgende kosten in rekening kunnen worden gebracht : de maaltijden evenals alle kosten om de opvanglokalen in regel te brengen met de veiligheidsnormen.

- **het feit dat de bepalingen betreffende de maximum arbeidsduur niet van toepassing zijn op de huisarbeiders**

Thans werken de meeste onthaalmoeders ruim meer dan 40u/week. Niet zelden werkt een onthaalmoeder immers tot 55u/week. Bovendien is het organisatorisch onmogelijk om de arbeidsduur bijvoorbeeld op 39u/week vast te stellen, inzonderheid buiten het stedelijk gebied, gelet op het tekort aan aangesloten onthaalmoeders.

Maar zodra de aangesloten onthaalmoeders werknemers in loondienst worden, bestaat de hoop dat de sociale partners leefbare oplossingen zullen vinden voor de problematiek van de arbeidsduur van die werknemers.

Wat betreft de arbeidsduur, stelt de Raad vast dat het systeem dat wordt toegepast voor de slapende waak in bepaalde paritaire comité's niet kan worden overgedragen naar het geval van de erkende en gesubsidieerde opvanggezinnen¹⁰.

⁹ Dans le cadre des gardes dormantes, il s'agit des travailleurs de nuit qui peuvent dormir pendant la durée de présence sur les lieux de travail, mais qui doivent répondre à tout appel de l'employeur ou de personnes dont ils assument la garde au service de l'employeur.

¹⁰ In het geval van de slapende waak gaat het om nachtwerkers die gedurende de duur van hun aanwezigheid op de arbeidsplaats mogen slapen, maar die elke oproep van de werkgever of van de personen waarover ze voor de werkgever waken moeten beantwoorden.

Formation

L'octroi d'un statut à part entière aux gardiennes encadrées constitue un élément essentiel de la professionnalisation du secteur, qui suppose également qu'une formation soit demandée aux personnes souhaitant exercer cette fonction. Cette formation doit être déterminée en collaboration avec les Gouvernements communautaires en fonction des exigences requises par l'exercice de la profession.

Le Conseil pense que la formation en question pourrait avoir lieu dans le cadre de la promotion sociale. Celle-ci devrait déboucher sur un diplôme équivalent à celui de puéricultrice afin que les gardiennes puissent aussi travailler dans les crèches si elles le souhaitent. D'autres formations, telles qu'éducatrice ou orthopédagogue A1, pourraient également être envisagées, à condition qu'il s'agisse de formations pédagogiques tenant compte des caractéristiques spécifiques de la petite enfance¹¹.

Pour donner aux femmes qui souhaitent quitter la profession la possibilité de trouver par la suite d'autres formes d'insertion socio-économique hors du secteur de la petite enfance, une formation polyvalente pourrait aussi être envisagée, dont celles d'aide soignante ou de garde malade.

Pour les gardiennes déjà en fonction, il faut toutefois prévoir une formation qualifiante dont les horaires soient compatibles avec leur activité.¹³ La question des stages pourrait se régler par la supervision de leur activité de gardienne par un enseignant de pratique professionnelle ou par un travailleur médico-social.

Opleiding

De toekenning van een volwaardig statuut aan de aangesloten onthaalmoeders is een essentieel element van de professionalisering van de sector waarbij ook wordt verwacht dat zij die deze functie willen uitoefenen een opleiding hebben gevolgd. Die opleiding moet worden bepaald in samenwerking met de Gemeenschapsregeringen op basis van de vereisten die voor de uitoefening van het beroep zijn gesteld.

De Raad meent dat de opleiding in kwestie kan worden georganiseerd in het kader van de sociale promotie. Ze zou moeten leiden tot een diploma dat evenwaardig is aan dat van kleuterleidster opdat de onthaalmoeders, indien zij dat wensen, ook in kinderdagverblijven kunnen werken. Er zouden ook andere opleidingen kunnen worden voorzien, zoals opvoedster of orthopedagoge A1, op voorwaarde dat het om pedagogische opleidingen gaat waarbij rekening gehouden wordt met de bijzonderheden van de vroege kinderjaren¹².

Om vrouwen die willen stoppen met kinderopvang de mogelijkheid te bieden om vervolgens andere vormen van socio-economische inschakeling te vinden buiten de sector van de opvang van kleine kinderen, zou er ook een polyvalente opleiding voor bijvoorbeeld hulpverpleegkundige of ziekenoppas kunnen voorzien worden.

Voor de reeds in functie zijnde onthaalmoeders moet er echter een kwalificerende opleiding voorzien worden met een uurrooster dat compatibel is met hun activiteit.¹⁴ De kwestie van de stages zou kunnen geregeld worden door de supervisie van hun activiteit als onthaalmoeder door een praktijkleraar of door een medisch-sociaal werker.

¹¹ Le groupe KVLV estime qu'un niveau de formation A1 n'est pas réaliste. Actuellement, ce sont les puéricultrices qui travaillent dans les crèches et elles ont un niveau professionnel (soins) + 7^{ème} année. Une formation spécifique, par analogie avec une formation des « kinderbegeleidsters » dans l'accueil extrascolaire, est cependant envisageable. En outre, il convient de prévoir une dispense pour certains diplômes.

¹² De groep KVLV vindt dat een opleidingsniveau A1 niet realistisch is. In de kinderdagverblijven werken momenteel kinderverzorgsters, deze hebben een beroepsniveau (verzorging) + 7^{de} jaar. Een specifieke opleiding, georganiseerd naar analogie met de opleiding voor kinderbegeleidsters in de buitenschoolse kinderopvang, kan wel haalbaar zijn. Daarnaast moet een vrijstelling voor bepaalde diploma's voorzien worden.

¹³ Le groupe KVLV trouve que la formation proposée est excessive pour des gardiennes déjà en fonction. Elles n'ont pas besoin d'un tel « recyclage ». On peut simplement, le cas échéant, poser quelques exigences supplémentaires dans le cadre du système déjà existant de formation permanente.

¹⁴ De groep KVLV vindt de vooropgestelde opleiding voor reeds in functie zijnde onthaalmoeders overtrokken. Er is geen nood aan een dergelijke « herscholing ». Enkel bijkomende eisen aan het nu reeds bestaande systeem van permanente vorming kunnen desgevallend gesteld worden.

Les années d'expérience professionnelle pourraient dans une certaine mesure être prises en compte, mais pas de manière isolée. De même, les modules déjà suivis auprès d'organismes de formation reconnus par les Communautés ou auprès des services encadrants pourraient intervenir dans le calcul des heures de formation exigées.

Dans ce domaine, le Conseil pense qu'il faut de plus envisager une certaine tolérance pour les femmes de plus de 55 ans, de qui on n'exigerait pas l'obtention d'une qualification. Si elles préfèrent s'en abstenir, elles n'auraient cependant pas accès au statut de salarié.

En outre, il faut prévoir une période suffisamment longue, par exemple de trois ans, pour permettre aux personnes d'obtenir leur diplôme. Pour les nouvelles gardiennes, la formation serait obligatoire avant l'entrée en fonction.

Rémunération

A condition que les gardiennes encadrées puissent se prévaloir d'un diplôme équivalent à celui de puéricultrice, le Conseil propose que leur rémunération soit identique à celle prévue pour une puéricultrice (cf. barèmes en annexe¹⁵).

Afin d'éviter les fluctuations d'un mois à l'autre, par exemple, à l'absence d'un enfant malade, la rémunération doit être calculée en fonction de la capacité de garde de la gardienne et non en fonction du nombre d'enfants effectivement gardés. Chaque gardienne recevra donc une rémunération au prorata de sa capacité d'accueil et de sa disponibilité.

Dans ce cadre, les gardiennes ne pourront plus faire valoir le droit aux exonérations fiscales dont elles bénéficient actuellement.

Il faudrait également prévoir un forfait pour la nourriture des enfants ainsi qu'un remboursement pour les autres frais inhérents à la garde des enfants, conformément à la loi du 6 décembre 1996.

Er zou in zekere mate rekening kunnen worden gehouden met de jaren beroepservaring, maar niet op een exclusieve wijze. Men zou ook de reeds gevolgde modules bij door de Gemeenschappen erkende vormingsinstellingen of bij omkaderingsdiensten kunnen betrekken bij de berekening van het vereiste aantal uren opleiding.

In dit domein meent de Raad dat men ten aanzien van de vrouwen ouder dan 55 enige tolerantie aan de dag moet leggen. Ze zouden niet verplicht worden om een kwalificatie te behalen. Indien ze verkiezen om dit niet te doen, zouden ze evenwel geen toegang krijgen tot het werknemersstatuut.

Bovendien moet voor de personen die een opleiding willen volgen, worden voorzien in een periode die voldoende ruimte biedt, bijvoorbeeld drie jaar.

Voor de nieuwe onthaalmoeders zou de opleiding, waarvan de inhoud moet worden bepaald in samenwerking met de gemeenschappen, verplicht zijn.

Loon

Op voorwaarde dat de aangesloten onthaalmoeders een diploma kunnen voorleggen dat gelijkwaardig is aan dat van kleuterleidster, stelt de Raad voor dat zij hetzelfde loon zouden krijgen als de kleuterleidsters (zie loonschalen onder voetnoot¹⁶).

Om schommelingen van de ene op de andere maand te voorkomen die bijvoorbeeld te wijten zijn aan de afwezigheid van een ziek kind, moet het loon worden berekend op grond van de opvangcapaciteit van de onthaalmoeder en niet op basis van het aantal effectief opgevangen kinderen. Elke onthaalmoeder moet dus een loon ontvangen naar pro rata van de opvangcapaciteit en beschikbaarheid.

In dat kader zullen de onthaalmoeders niet langer het recht op belastingsvrijstellingen kunnen doen gelden waarvan zij thans het voordeel genieten.

Er zou ook een forfait moeten voorzien worden voor de voeding van de kinderen en een terugbetaling voor de andere kosten die inherent zijn aan de opvang van kinderen, in overeenstemming met de wet van 6 december 1996.

¹⁵ Les barèmes appliqués par la Communauté germanophone sont équivalents à ceux de l'ONE.

¹⁶ De loonschalen toegepast door de Duitstalige gemeenschap zijn equivalent aan die van de ONE.

Cotisations de sécurité sociale

La conclusion d'un contrat de travail implique le versement de cotisations sociales de la part de la gardienne et de son employeur (les services ou l'ONE, Kind en Gezin et le Dienst für Kind und Familie). A ce propos, une réduction des cotisations patronales, voire même une exonération presque totale de ces cotisations¹⁷, devrait être envisagée en faveur des employeurs concernés.

Les gardiennes qui n'accueillent pas le nombre maximum d'enfants autorisé dans chaque Communauté ou qui accueillent des enfants à temps partiel verseraient une cotisation proportionnelle à leur capacité d'accueil agréée. Les cotisations seraient alors proportionnelles, tout comme seraient proportionnels les droits sociaux qui y sont attachés. La question de « la proportionalité » devra être approfondie avec les services et les intéressées elles-mêmes.

Le Conseil a été informé de l'intention du Ministre Vandebroucke de mettre au point un statut pour les gardiennes encadrées par lequel celles-ci seraient uniquement assujetties à certains secteurs de la sécurité sociale et tenues de verser les cotisations sur base d'un salaire minimum fictif de 1.127,92 EUR.

Ce statut, tel qu'il a été exposé dans des grandes lignes par le Cabinet de Mr. Vandebroucke, n'est cependant pas satisfaisant pour le Conseil, car il ne prévoit rien en termes de contrat de travail. Il se limite à mettre au point un régime sui generis de sécurité sociale sur base d'un salaire fictif.

Sociale-zekerheidsbijdragen

Het sluiten van een arbeidsovereenkomst betekent dat de onthaalmoeder en haar werkgever (de diensten of de ONE, Kind en Gezin en de Dienst für Kind und Familie) sociale-zekerheidsbijdragen moeten storten. Hierbij zou er een vermindering van de sociale-zekerheidsbijdragen en zelfs een bijna volledige vrijstelling moeten worden voorzien voor de betrokken werkgevers¹⁸.

De onthaalmoeders die het in elke gemeenschap toegestane maximumaantal kinderen niet halen, of die deeltijds kinderen opvangen, zouden een bijdrage storten die in verhouding staat tot hun erkende opvangcapaciteit. De bijdragen zouden dan proportioneel zijn, net zoals de sociale rechten die daaraan verbonden zijn. De kwestie « proportionaliteit » moet uitgediept worden met de diensten en de betrokkenen zelf.

De Raad werd ingelicht over de intentie van Minister Vandebroucke om een statuut voor de bij een dienst aangesloten onthaalmoeders in het leven te roepen, waardoor ze enkel aan bepaalde sectoren van de sociale zekerheid onderworpen zouden worden en bijdragen zouden moeten betalen op basis van een fictief minimumloon van 1.127,92 EUR).

Dit statuut, waarvan de grote lijnen werden voorgesteld door het Kabinet Vandebroucke, voldoet evenwel niet voor de Raad, omdat het niets voorziet aangaande het arbeidscontract. Het beperkt zich tot het op punt stellen van een regime sui generis van sociale zekerheid op basis van een fictief salaris.

¹⁷ A cet égard, voir ce qui existe actuellement en matière de réduction de cotisations de sécurité sociale dans le secteur des entreprises de travail adapté.

¹⁸ Zie in dit verband de situatie op het gebied van de vermindering van de sociale-zekerheidsbijdragen in de sector van de ondernemingen voor aangepaste arbeid.

Mise en oeuvre

Le Conseil souhaite que les Ministres fédéraux concernés par la problématique relative aux gardiennes encadrées prennent ce dossier en mains afin d'aboutir, dans les plus brefs délais, à la mise sur pied d'un véritable statut professionnel et social pour ces « travailleuses ». A ce propos, il demande que les Ministres fédéraux de l'Emploi, des Affaires sociales, et des Finances se concertent avec les Ministres communautaires et les Ministres régionaux.

Le Conseil estime, en effet, qu'il est urgent de trouver une solution adaptée aux conditions de travail des gardiennes encadrées qui jouent un rôle important dans le système d'accueil des enfants. Il demande par conséquent que le statut professionnel proposé dans cet avis soit appliqué le plus rapidement possible.

Le Conseil est toutefois conscient que l'application du statut professionnel et social décrit dans le présent avis constitue un changement considérable par rapport à la situation actuelle, précaire, dans laquelle se trouvent les gardiennes encadrées.

D'une part, il est convaincu qu'un tel statut constituera un progrès réel pour les personnes qui exercent ce métier ainsi que pour le secteur de la petite enfance. D'autre part, il se rend cependant compte que toutes les parties concernées n'adhèrent pas actuellement à cette proposition¹⁹.

Pour tenir compte de l'opinion du Katholiek Vormingswerk van Landelijke Vrouwen (KVLV), le Conseil propose une mesure de compromis en vertu duquel, pendant une période transitoire de trois ans, les gardiennes encadrées devraient choisir entre le statut de salarié proposé dans cet avis ou le statut envisagé par le Ministre Vandebroucke. A la fin de cette période ce dernier statut ne pourrait être prolongé qu'après évaluation de son application.

Toepassing

De Raad wenst dat de federale Ministers die betrokken zijn bij de problematiek van de aangesloten onthaalmoeders dit dossier ernstig onder handen zouden nemen om zo snel mogelijk te kunnen overgaan tot de creatie van een echt beroeps- en sociaal statuut voor deze « werknemers ». Hierbij vraagt hij dat de federale Ministers van Werkgelegenheid, Sociale Zaken en Financiën zouden overleggen met de Ministers van de gemeenschappen en de gewesten.

De Raad meent immers dat men dringend een oplossing moet vinden die aangepast is aan de arbeidsomstandigheden van de aangesloten onthaalmoeders, die een sleutelrol spelen in het systeem van de kinderopvang. Dientengevolge vraagt hij dat het beroepsstatuut dat in dit advies wordt voorgesteld zo snel mogelijk zou worden toegepast.

De Raad is zich er echter van bewust dat de toepassing van het in dit advies voorgesteld beroeps- en sociaal statuut een grote verandering zou teweegbrengen in de huidige onzekere situatie van de aangesloten onthaalmoeders.

Enerzijds is de Raad ervan overtuigd dat zulk statuut diegenen die het beroep uitoefenen en ook de sector van de kinderopvang zelf aanzienlijk zal vooruithelpen. Anderzijds geeft de Raad zich wel rekenschap van het feit dat de betrokken partijen dit voorstel thans jammer genoeg niet aanhangen²⁰.

Om rekening te houden met het standpunt van het Katholiek Vormingswerk van Landelijke Vrouwen (KVLV), stelt de Raad een compromis voor waarbij de aangesloten onthaalmoeders, gedurende een overgangperiode van drie jaar, zouden moeten kiezen tussen het werknemersstatuut dat in dit advies wordt voorgesteld of het statuut dat voorzien wordt door Minister Vandebroucke. Op het einde van deze periode zou het laatstgenoemde statuut enkel verlengd kunnen worden na de evaluatie van de toepassing ervan.

¹⁹ Contrairement aux intervenants sur le terrain en Communauté française, le KVLV (Katholiek Vormingswerk van Landelijke Vrouwen) en Flandre n'est pas favorable à la conclusion d'un contrat de travail avec les gardiennes encadrées. En fait, d'après une enquête organisée par ce service auprès de 2.800 gardiennes, il s'est avéré que celles-ci souhaitent conserver leur autonomie ainsi que leur liberté, et pensent que ceci n'est pas conciliable avec un statut de travailleur salarié. Selon le KVLV, le projet de statut social envisagé par Mr. Vandebroucke répond donc à leurs demandes.

²⁰ In tegenstelling tot de terreinwerkers in de Franse Gemeenschap toont de KVLV in Vlaanderen zich geen voorstander van het sluiten van een arbeidsovereenkomst met de aangesloten onthaalmoeders. Uit een enquête die deze dienst verrichtte bij 2.800 onthaalmoeders blijkt namelijk dat zij hun autonomie en vrijheid wensen te behouden, en denken dat dit niet te verzoenen valt met een statuut van werknemer in loondienst. Volgens de KVLV komt het ontwerp van sociaal statuut voorzien door de heer Vandebroucke aldus aan hun eisen tegemoet.

Financement

Pour mettre en oeuvre le statut professionnel et social proposé dans cet avis, les Communautés devraient accorder des moyens financiers supplémentaires afin de faire face aux coûts qui seront inhérents à ce statut : salaire garanti, affiliation à un secrétariat social, rémunérations et cotisations sociales, financement de formations, primes d'encadrement ...

Un système de cofinancement selon lequel les différents niveaux de pouvoir (Régions, Communautés et Etat fédéral) interviendraient afin de concrétiser un véritable statut professionnel pourrait être envisagé.

Le Conseil souhaite également que soit calculé l'effet retour potentiel sur les recettes fiscales de la mise en oeuvre du nouveau statut social professionnel proposé.

Compte tenu de la possibilité pour certaines gardiennes de voir leur revenu diminuer, le Conseil demande, en outre, que dans le cadre de la Réforme de l'impôt des personnes physiques en cours, soit calculé l'impact du nouveau statut sur les dispositions fiscales qui visent à alléger l'impôt sur les bas salaires, ainsi que les déductions pour frais professionnels.

Par ailleurs, le Conseil rappelle la pénurie de places d'accueil, et demande que le secteur de l'accueil de la petite enfance soit refinancé dans sa globalité, y compris l'accueil en milieu collectif afin de respecter le choix des nombreux parents qui souhaiteraient y inscrire leurs enfants.

Financiering

Voor de uitvoering van het beroeps- en sociaal statuut zoals voorgesteld in dit advies, zouden de Gemeenschappen bijkomende financiële middelen moeten toekennen zodat zij alle kosten kunnen dragen die voortvloeien uit de invoering van dit statuut : gewaarborgd loon, lidmaatschap van een sociaal secretariaat, lonen en sociale bijdragen, financiering van opleidingen...

Er zou een stelsel van medefinanciering kunnen worden voorzien volgens hetwelk de verschillende overheden (Gewesten, Gemeenschappen en federale Staat) zouden tussenkomen met het oog op de concretisering van een echt beroepsstatuut.

De Raad wenst ook dat men het potentiële nadelige effect op de fiscale ontvangsten van de toepassing van het voorgesteld nieuw sociaal en beroepsstatuut zou berekenen.

Rekening houdend met de mogelijkheid dat sommige onthaalmoeders minder zouden verdienen, vraagt de Raad bovendien dat men, in het kader van de Hervorming van de personenbelasting die momenteel aan de gang is, een berekening zou maken van de impact van het nieuwe statuut op de fiscale bepalingen met het oog op de verlichting van de belastingdruk op de lage lonen en ook van de verminderingen voor beroepskosten.

De Raad herinnert bovendien aan het tekort aan opvangplaatsen, en vraagt hij dat de sector van de kinderopvang in zijn totaliteit zou geherfinancierd worden, met inbegrip van de collectieve opvang, en dit uit respect voor de keuze van de vele ouders die er hun kinderen zouden willen inschrijven.

ANNEXES
~
BIJLAGEN

Proposition de loi complétant la réglementation relative à la sécurité sociale des travailleurs en vue d'instaurer un statut pour les gardiennes encadrées déposée par Mmes Magda De Meyer et Colette Burgeon - SP - PS (26 avril 2000) - Chambre des Représentants de Belgique

Résumé

Cette proposition de loi vise à faire relever les gardiennes encadrées (agrées et subsidiées par les Communautés) du champ d'application de la sécurité sociale des travailleurs en ce qui concerne les régimes de soins de santé et d'indemnités, de chômage, de pension, des allocations familiales, des maladies professionnelles et des accidents du travail. Les cotisations de sécurité sociale seraient calculées sur la base d'un salaire minimum.

Les cotisations patronales de sécurité sociale sont supportées par les Régions et/ou les Communautés, par le biais d'un financement des services d'accueil dont relèvent les gardiennes encadrées et qui reversent, à leur tour, les cotisations à l'ONSS.

Les cotisations personnelles sont à la charge des gardiennes encadrées et sont prélevées sur l'indemnité journalière qu'elles perçoivent par enfant.

Les gardiennes qui accueillent moins de quatre enfants ou accueillent des enfants à temps partiel versent une cotisation proportionnelle à leur capacité d'accueil agréée. Les cotisations (tant patronales que personnelles) seraient alors également proportionnelles, tout comme seraient proportionnels les droits sociaux qui y sont attachés.

Pour la sécurité sociale, les cotisations sont versées pour les personnes concernées comme si elles travaillaient pour un salaire minimum. Cela signifie que les gardiennes encadrées paient une cotisation personnelle mensuelle de quelque 61,98 EUR. En cas de maladie ou d'accident, elles peuvent faire valoir leurs droits à des indemnités et, en cas de cessation d'activités, elles peuvent (si nécessaire) entrer dans le régime du chômage; en outre, elles s'ouvrent des droits à la pension.

Wetsvoorstel tot aanvulling van de reglementering betreffende de sociale zekerheid van de werknemers met het oog op de instelling van een statuut voor de aangesloten onthaalmoeders, ingediend door de dames Magda De Meyer en Colette Burgeon - SP - PS (26 april 2000) - Kamer van Volksvertegenwoordigers

Samenvatting

Dit wetsvoorstel wil de (door de Gemeenschappen erkende en gesubsidieerde) aangesloten onthaalmoeders onderbrengen in het toepassingsgebied van de sociale zekerheid voor werknemers voor wat betreft de stelsels voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, werkloosheid, pensioen, kinderbijslag, beroepsziekten en arbeidsongevallen. De sociale-zekerheidsbijdragen zouden dan worden berekend op basis van een minimumloon.

De werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid zijn ten laste van de Gewesten en/of Gemeenschappen via de financiering van de onthaaldiensten waaronder de aangesloten onthaalmoeders vallen en die op hun beurt de RSZ-bijdragen doorstorten.

De persoonlijke bijdragen vallen ten laste van de aangesloten onthaalmoeders en worden afgehouden op de dagvergoeding die zij per kind ontvangen.

De onthaalmoeders die minder dan vier kinderen opvangen of slechts aan deeltijdse kinderopvang doen, storten een bijdrage die evenredig is met hun erkende opvangcapaciteit. De bijdragen (zowel de persoonlijke als werkgeversbijdragen) zouden aldus eveneens proportioneel zijn, net als de sociale rechten die eraan verbonden zijn.

Wat de sociale zekerheid betreft, worden de bijdragen voor de betrokkenen gestort als werkten deze tegen een minimumloon. Dit betekent dat de aangesloten onthaalmoeders een maandelijkse persoonlijke bijdrage betalen van ongeveer 61,98 EUR. Bij ziekte of ongeval kunnen ze hun rechten op vergoedingen doen gelden; bij stopzetting van hun activiteiten kunnen zij (indien nodig) onder de werkloosheidsregeling vallen. Daarnaast hebben ze ook pensioensrechten.

Rémunération

Il n'est pas question de rémunération dans cette proposition car on ne prévoit pas de contrat de travail entre la gardienne et le service de gardiennes encadrées. Du point de vue de la "rémunération" il n'y a donc pas de changement par rapport à la situation actuelle.

Cotisations de sécurité sociale

Les cotisations sont versées sur base d'un salaire minimum fictif.

Formation des gardiennes encadrées

Rien de concret n'est prévu à ce niveau.

Mise en application

Pendant la période transitoire, il est proposé de permettre aux gardiennes encadrées qui exercent déjà cette activité de choisir : ou bien elles restent dans le système actuel, ou bien elles optent pour le nouveau statut. A partir de 2001, toutes les nouvelles gardiennes encadrées ne pourront plus exercer leurs activités que sous le nouveau statut social.

Remarques

Cette proposition ne prévoit pas la conclusion d'un contrat de travail entre la gardienne encadrée et le service. Elle prévoit uniquement de faire relever la gardienne encadrée du champ d'application de la sécurité sociale par le biais du paiement des cotisations de sécurité sociale par l'intéressée et par les Communautés via les services. On ne prévoit donc pas l'application de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail. Ce statut serait facultatif pour les gardiennes déjà en fonction et obligatoire pour les nouvelles gardiennes encadrées.

Loon

In dit voorstel is geen sprake van loon aangezien er geen arbeidsovereenkomst is tussen de onthaalmoeder en de dienst van aangesloten onthaalmoeders. Wat het "loon" betreft, is er dus geen wijziging ten opzichte van de huidige situatie.

Sociale-zekerheidsbijdragen

De bijdragen worden gestort op basis van een fictief minimumloon.

Opleiding van de aangesloten onthaalmoeders

Op dit vlak is niets voorzien.

Toepassing

Het voorstel luidt om, tijdens de overgangperiode, de aangesloten onthaalmoeders die deze activiteit reeds uitoefenen de keuze te laten : ofwel onder de huidige regeling blijven, ofwel opteren voor een nieuw statuut. Vanaf 2001 mogen alle nieuw aangesloten onthaalmoeders hun huidige activiteiten enkel nog uitoefenen onder het nieuwe sociale statuut.

Opmerkingen

Dit voorstel voorziet niet in het sluiten van een arbeidsovereenkomst tussen de aangesloten onthaalmoeder en de dienst. Het wil enkel de aangesloten onthaalmoeder onderbrengen in het toepassingsgebied van de sociale zekerheid via de betaling van sociale-zekerheidsbijdragen door de betrokkene zelf en de door de Gemeenschappen via de diensten. De toepassing van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten is dus niet voorzien. Dit statuut zou facultatief zijn voor de reeds werkzame onthaalmoeders en verplichtend voor de nieuw aangesloten onthaalmoeders.

Projet du Ministre Vandebroucke en vue d'accorder un statut social pour les gardiennes encadrées²¹

Résumé

En concertation avec les Communautés, le Ministre Vandebroucke élabore un statut social fort semblable à celui proposé par Magda De Meyer et Colette Burgeon (**pour plus de détails voir la proposition ci-dessus**).

Dans le projet de Mr. Vandebroucke les gardiennes obtiendront aussi un statut social basé sur un salaire minimum fictif de 1.127,92 EUR.

C'est sur cette base que seront calculées les cotisations de sécurité sociale pour les gardiennes et pour les "employeurs". Pour les gardiennes, cela veut dire qu'elles devront verser chaque mois 65,60 EUR à l'ONSS. La cotisation patronale (12% sur le salaire minimum) est à charge des Communautés.

Il y a cependant une différence importante par rapport à la proposition de M. De Meyer et C. Burgeon vu que le projet de Monsieur Vandebroucke ne prévoit pas le paiement des allocations de chômage pour les gardiennes encadrées quand elles arrêtent leurs activités. Il prévoit, par contre, le paiement d'une indemnité complémentaire, à charge du budget du chômage, dans certains cas spécifiques. Il s'agit notamment de l'hypothèse d'une gardienne censée garder, par exemple, 4 enfants et qui pendant une période donnée ne garde que 3 enfants et cela pour des raisons indépendantes de sa volonté (soit l'enfant est malade soit les parents sont en vacances).

Dans ce cas, la gardienne encadrée aura droit à une indemnité de 7,62 EUR par jour et par enfant non gardé. Cette mesure permettra de limiter les fluctuations du revenu de la gardienne encadrée en lui assurant une plus grande stabilité car, les gardiennes encadrées ont, en effet, jusqu'à ce jour un revenu fort fluctuant. Le but de cette indemnité complémentaire est donc d'éliminer ces fluctuations non voulues.

Voorstel van minister Vandebroucke tot toekenning van een sociaal statuut voor de aangesloten onthaalmoeders²²

Samenvatting

In overleg met de Gemeenschappen heeft minister Vandebroucke een sociaal statuut uitgewerkt dat veel weg heeft van wat voorgesteld werd door Magda De Meyer en Colette Burgeon (**voor verdere details : zie voorstel infra**).

In het ontwerp van de heer Vandebroucke verkrijgen de onthaalmoeders ook een sociaal statuut, gebaseerd op een fictief minimumloon van 1.127,92 EUR.

Op die basis worden de sociale-zekerheidsbijdragen voor de onthaalmoeders en de "werkgevers" berekend. Voor de onthaalmoeders betekent dit dat zij aan de RSZ maandelijks 65,60 EUR zullen moeten storten. De werkgeversbijdrage (12% op het minimumloon) valt ten laste van de Gemeenschappen.

Er is nochtans een belangrijk verschil ten opzichte van het voorstel van M. De Meyer en C. Burgeon : het ontwerp van de heer Vandebroucke voorziet namelijk niet in de uitbetaling van de werkloosheidsvergoedingen voor de aangesloten onthaalmoeders bij de stopzetting van hun activiteiten. Het ontwerp voorziet daarentegen in bepaalde specifieke gevallen in de uitbetaling van een bijkomende vergoeding ten laste van de werkloosheidsbegroting. Het gaat met name om het geval waarbij een onthaalmoeder geacht wordt bijvoorbeeld 4 kinderen op te vangen, maar gedurende een bepaalde periode slechts 3 kinderen opvangt, en dit om redenen die buiten haar wil liggen (het kind is ziek of de ouders zijn met vakantie).

In dat geval heeft de aangesloten onthaalmoeder recht op een vergoeding van 7,62 EUR per dag en per niet opgevangen kind. Via die maatregel kunnen de schommelingen in het inkomen van de aangesloten onthaalmoeder worden beperkt doordat ze meer zekerheid krijgt, tot op heden hebben de aangesloten onthaalmoeders immers te kampen met een sterk variërend inkomen. Die bijkomende vergoeding moet aldus de ongewilde schommelingen tegengaan.

²¹ Les renseignements figurant dans cette partie nous ont été fournis par le Cabinet de Mr. Vandebroucke et n'ont pas été repris directement du texte de son projet, car nous n'avons jamais eu ce document étant donné que son projet est encore en cours de négociation. Une version définitive de celui-ci sera probablement rendue publique au cours du premier semestre 2001.

²² De gegevens in dit gedeelte zijn afkomstig van het kabinet Vandebroucke en zijn niet rechtstreeks overgenomen uit de tekst van zijn ontwerp, daar we nooit de beschikking hebben gehad over dat document omdat het ontwerp nog op de onderhandelingstafel ligt. Een definitieve versie van het ontwerp wordt waarschijnlijk openbaar gemaakt in de loop van het eerste semester 2001.

Proposition de loi assurant la protection sociale des gardiennes encadrées déposée par Mme Greta D'Hondt (16 mai 2000) – CVP – Chambre des Représentants de Belgique

Résumé

Cette proposition de loi vise à doter les gardiennes encadrées d'un statut de travailleur salarié ou d'un statut de travailleur indépendant, au choix.

Le statut de travailleur salarié se base sur le contrat de travail à domicile tel qu'il est prévu au titre VI de la loi relative aux contrats de travail du 3 juillet 1978.

Quant aux gardiennes désireuses de s'établir comme indépendantes, elles doivent répondre aux règles et aux conditions propres au statut du travailleur indépendant et aux règles particulières à prévoir éventuellement (par A.R.).

Les services auxquels les gardiennes encadrées sont affiliées sont considérés comme étant les employeurs et doivent également être agréés par les Communautés et/ou les Régions.

Rémunération

Dans le cadre de l'activité salariale, la commission paritaire compétente est tenue d'élaborer une proposition de CCT à rendre obligatoire par l'A.R. La rémunération sera normalement imposée.

Cotisations de sécurité sociale

Cette proposition de loi vise également à réduire les cotisations patronales de sécurité sociale. Les employeurs concernés pourront bénéficier de la même réduction des cotisations patronales de sécurité sociale que les employeurs des ateliers protégés, des ateliers sociaux et des services des aides familiales et des aides seniors.

Mise en application

Le statut social décrit dans cette proposition de loi serait obligatoire pour les personnes qui choisissent d'exercer le métier de gardienne encadrée après la mise en vigueur de cette proposition de loi. Par contre, pour celles qui exercent déjà ce métier, le statut social serait facultatif.

Wetsvoorstel houdende de sociale bescherming van opvangouders, ingediend door mevr. Greta D'Hondt (16 mei 2000) – CVP – Belgische Kamer van Volksvertegenwoordigers

Samenvatting

Voornoemd wetsvoorstel wil de opvangouders naar keuze het statuut van werknemer of het zelfstandigenstatuut verlenen.

Het statuut van werknemer is gebaseerd op de arbeidsovereenkomst inzake huisarbeid zoals bedoeld in titel VI van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Wie zich als zelfstandige opvangouder wil vestigen, moet voldoen aan de regels en voorwaarden die gelden voor het zelfstandigenstatuut en aan de bijzondere regels waarin desgevallend kan worden voorzien (bij K.B.).

De diensten waarbij de opvangouders zijn aangesloten, worden beschouwd als de werkgevers en dienen tevens te zijn erkend door de Gemeenschappen en/of Gewesten.

Bezoldiging

In het raam van de loonactiviteit dient het bevoegde paritair comité een voorstel van CAO uit te werken dat bij K.B. bindend moet worden verklaard. De bezoldiging zal normaal worden belast.

Sociale-zekerheidsbijdragen

Het wetsvoorstel voorziet tevens in de vermindering van de sociale-zekerheidsbijdragen voor werkgevers. De desbetreffende werkgevers zullen dezelfde vermindering van de sociale-zekerheidsbijdragen kunnen genieten als de werkgevers van de beschutte werkplaatsen, sociale werkplaatsen en diensten voor gezins- en senioren hulp.

Toepassing

Het sociaal statuut zoals beschreven in dit wetsvoorstel zou verplicht zijn voor diegenen die opteren voor het beroep van opvangouder wanneer dit wetsvoorstel reeds in werking is getreden. Voor diegenen die dit beroep nu reeds uitoefenen, zou het sociaal statuut facultatief zijn.

L'objectif n'est pas d'obliger les personnes qui exercent déjà la profession de gardienne à adhérer au statut social. Il s'agit, par contre, de faire en sorte que les personnes qui embrasseront dorénavant la profession de gardienne encadrée bénéficient de la protection sociale des travailleurs indépendants ou de la protection sociale des travailleurs salariés, dans la mesure où elles sont affiliées à un service et remplissent les conditions d'agrément.

Het is niet de bedoeling diegenen die reeds werkzaam zijn als opvangouder te verplichten om tot het sociaal statuut toe te treden. Het is wel de bedoeling om diegenen die zich als opvangouder aandienen te laten ressorteren onder de sociale bescherming van de zelfstandigen of die van de werknemers voor zover zij aangesloten zijn bij een dienst en ze voldoen aan de erkenningsvoorwaarden.

Proposition de Vie Féminine en vue d'accorder un statut social aux gardiennes encadrées

Résumé

Cette proposition vise à accorder le statut de travailleur salarié aux gardiennes encadrées par la conclusion d'un contrat de travail à domicile conformément aux dispositions du titre VI de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Rémunération

Il est proposé d'octroyer un salaire équivalent à celui de puéricultrice. Les arguments développés sont les suivants : harmonisation des statuts du secteur et recrutement de puéricultrices.

Cotisations de sécurité sociale

Les cotisations sont versées par les gardiennes et les services qui les emploient à condition que ces derniers reçoivent les subventions nécessaires de la part la Communauté française.

Formation

Pour les nouvelles gardiennes : diplômes de puéricultrice et d'éducatrice dans le cadre de l'enseignement de plein exercice et aussi diplôme reconnu dans le cadre de la formation en promotion sociale.

Pour les gardiennes déjà en fonction, il faudrait s'inspirer de l'arrêté relatif aux gardes-malades, qui tient compte de la formation de base, de l'ancienneté des travailleuses et qui propose pour les autres un nombre d'heures de formation en promotion sociale (ex. : 150 périodes) avec une date butoir.

Mise en application

Ce statut serait obligatoire pour les nouvelles gardiennes encadrées et pour les gardiennes déjà en fonction, mais ces dernières bénéficieraient d'une période transitoire des deux ou trois ans pour se mettre en règle.

Voorstel van Vie Féminine tot toekenning van een sociaal statuut voor de aangesloten onthaalmoeders

Samenvatting

Dit voorstel beoogt de toekenning van het statuut van werknemer aan de aangesloten onthaalmoeders op grond van een arbeidsovereenkomst inzake huisarbeid overeenkomstig de bepalingen van titel VI van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Bezoldiging

Luidens het voorstel zou hen een loon evenwaardig aan dat van kleuterleidster worden toegekend omwille van de harmonisering van de statuten binnen de sector en aanwerving van kleuterleidsters.

Sociale-zekerheidsbijdragen

De bedragen worden gestort door de onthaalmoeders en de diensten die hen tewerkstellen mits deze laatste de noodzakelijke subsidies ontvangen vanwege de Franse Gemeenschap.

Opleiding

Voor de nieuwe onthaalmoeders: diploma's van kleuterleidster en onderwijzeres in het raam van het voltijds onderwijs, en diploma dat erkend is het raam van het onderwijs voor sociale promotie.

Voor de onthaalmoeders die reeds werkzaam zijn, zou men dienen uit te gaan van het besluit betreffende de ziekenhulpen, dat rekening houdt met de basisopleiding, de anciënniteit van de werkneemsters, en dat voor de anderen een bepaald aantal uren vorming in het onderwijs voor sociale promotie (bijv. 150 lessen) met einddatum voorstelt.

Toepassing

Dit statuut zou verplicht zijn voor de nieuw aangesloten onthaalmoeders en voor de onthaalmoeders die dit beroep reeds uitoefenen; voor deze laatsten wordt evenwel in een overgangperiode van twee of drie jaar voorzien zodat ze zich in regel kunnen stellen.

Proposition de décret relatif au statut des gardiennes encadrées déposée par M. Etienne et Mme Corbisier-Hagon (29 mars 2000) – PSC – Parlement de la Communauté française²³

Résumé

Promotion de la conclusion d'un contrat de travail conforme aux dispositions du titre VI de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail entre la gardienne et le service qui l'emploie, ce qui ouvrira des droits à la couverture sociale.

Rémunération

L'ONE détermine la rémunération forfaitaire qui sera allouée à chaque gardienne encadrée. Il devra s'agir d'une somme fixe qui sera adaptée aux évolutions du coût de la vie.

En favorisant la forfaitarisation pure et simple, chaque gardienne percevra un revenu fixe selon le nombre d'enfants qu'elle est habilitée à accueillir, et qui ne sera donc plus soumis à certains aléas tels que l'absence d'enfants. Concrètement, la Communauté française devra verser des moyens supplémentaires à l'ONE afin que celle-ci puisse mettre en oeuvre cette forfaitarisation dans la foulée de l'entrée en vigueur de cette proposition de décret. Par la mise en oeuvre de ce statut social et de cette forfaitarisation les gardiennes auront ainsi un salaire garanti qui ne peut être inférieur à ce qu'elles gagnent aujourd'hui.

Voorstel van decreet betreffende het statuut van de aangesloten onthaalmoeders, ingediend door de h. Etienne en mevr. Corbisier-Hagon (29 maart 2000) – PSC
Parlement van de Franse Gemeenschap²⁴

Samenvatting

Bevordering van het sluiten van een arbeidsovereenkomst overeenkomstig de bepalingen van titel VI van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten tussen de onthaalmoeder en de dienst die haar tewerkstelt, hetgeen toegang geeft tot rechten inzake sociale zekerheid.

Bezoldiging

Het ONE bepaalt de forfaitaire bezoldiging die wordt toegekend aan de aangesloten onthaalmoeder. Het moet gaan om een vast bedrag dat wordt aangepast aan de evolutie van de levensstandaard.

Door de bevordering van de loutere vaststelling van een forfaitair bedrag, ontvangt elke onthaalmoeder een vast inkomen naar gelang van het aantal kinderen dat ze mag opvangen, en zal ze dus niet langer onderhevig zijn aan wisselende factoren zoals de afwezigheid van kinderen. In concreto zal de Franse Gemeenschap bijkomende middelen moeten vrijmaken voor het ONE opdat het in staat zou zijn de vaststelling van een forfaitair bedrag realiseren in aansluiting op de inwerkingtreding van dat voorstel van decreet. Door de invoering van dat sociaal statuut en van de vaststelling van een forfaitair bedrag zullen ook de onthaalmoeders een gewaarborgd loon genieten dat niet lager is dan hun huidig loon.

²³ Etant donné que la Communauté française est compétente pour définir les règles d'organisation du secteur de la petite enfance elle peut, par conséquent, légiférer en la matière.

D'après cette proposition de décret, elle peut, plus particulièrement, légiférer pour imposer aux gardiennes et aux services qui les emploient de conclure un contrat de travail à domicile conforme aux dispositions contenues au titre VI de la loi du 3 juillet 1978.

²⁴ Aangezien de Franse Gemeenschap bevoegd is voor de vaststelling van de regels van de inrichting van de kindersector, kan zij bijgevolg rechtsregels ter zake uitvaardigen. Uitgaande van dit voorstel van decreet kan zij meer bepaald rechtsregels uitvaardigen om de onthaalmoeders en die diensten die hen tewerkstellen te verplichten tot het sluiten van een arbeidsovereenkomst inzake huisarbeid overeenkomstig de bepalingen van titel VI van de wet van 3 juli 1978.

Cotisations de sécurité sociale

La conclusion d'un contrat de travail implique le versement des cotisations sociales dans le chef de la gardienne et de son employeur et, par conséquent, ouvrira les droits à une couverture sociale.

Formation

La formation nécessaire devra être déterminée par le Gouvernement de la Communauté française en fonction des exigences requises par l'exercice de la profession. Le Gouvernement devra aussi rencontrer la problématique des gardiennes déjà en place par des mesures transitoires. Afin de garantir la qualité de l'accueil, un arrêté fixera les conditions de formation visant à accéder à la profession de gardienne encadrée.

Mise en application

Le Gouvernement de la Communauté française détermine la date d'entrée en vigueur du décret pour les gardiennes encadrées et services préexistants à l'entrée en vigueur du présent décret.

Afin d'éviter que les gardiennes exerçant déjà leur profession depuis de nombreuses années soient soumises immédiatement à ce nouveau régime social, il appartiendra au Gouvernement de prévoir un délai au cours duquel il pourra être dérogé à cette disposition afin de permettre aux gardiennes actuelles et aux services d'encadrement de se conformer à la loi.

Sociale-zekerheidsbijdragen

Het sluiten van een arbeidsovereenkomst impliceert de storting van de sociale bijdragen uit hoofde van de onthaalmoeder en haar werkgever, en geef bijgevolg toegang tot de rechten inzake sociale zekerheid.

Opleiding

De noodzakelijke opleiding dient te worden bepaald door de Franse Gemeenschapsregering naar gelang van de eisen van het beroep. De Regering dient tevens tegemoet te komen aan de problematiek van de reeds werkzame onthaalmoeders, en dit via overgangsmatregelen. Ter waarborging van de kwaliteit van de opvang zal bij besluit worden overgegaan tot de vaststelling van de opleidingsvoorwaarden met het oog op de toegang tot het beroep van aangesloten onthaalmoeder.

Toepassing

De Franse Gemeenschapsregering bepaalt de datum van inwerkingtreding van het decreet voor de aangesloten onthaalmoeders en diensten die reeds werkzaam zijn vóór de inwerkingtreding van dit decreet.

Om te vermijden dat de onthaalmoeders die hun beroep reeds jarenlang uitoefenen zonder verwijl onder deze nieuwe sociale regeling zouden vallen, dient de Regering te voorzien in een termijn waarbinnen kan worden afgeweken van die bepaling zodat de huidige onthaalmoeders en omkaderingsdiensten zich naar die wet kunnen conformeren.

Proposition de loi visant à modifier le Titre VI portant sur le contrat d'occupation de travailleur à domicile de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, pour y ajouter les gardiennes encadrées déposée par Mme Anne-Marie Lizin - PS (janvier 2000) – Sénat de Belgique

Résumé

Cette proposition vise à appliquer le contrat de travail à domicile aux gardiennes encadrées. Au titre VI de la loi du 3 juillet 1978, lequel concerne le contrat d'occupation de travailleur à domicile, il serait ajouté un 2^{ème} alinéa à l'article 119.1, à savoir :

"Les dispositions du Titre VI s'appliquent aux relations de travail et de contrat de travail des gardiennes encadrées".

Dans cette proposition, rien n'est prévu en termes de rémunération, des cotisations de sécurité sociale, de formation et de mise en application.

Voorstel van wet tot wijziging van titel VI betreffende de overeenkomst voor tewerkstelling van huisarbeiders van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, met het oog op de toevoeging van de aangesloten onthaalmoeders, ingediend door mevr. Anne-Marie Lizin -PS (januari 2000) - Belgische Senaat

Samenvatting

Dit voorstel beoogt de toepassing van de arbeidsovereenkomst voor huisarbeid op de aangesloten onthaalmoeders. Onder titel VI van de wet van 3 juli 1978, dat betrekking heeft op de overeenkomst voor tewerkstelling van huisarbeider, wordt onder artikel 119.1 een tweede lid ingevoegd, namelijk:

"De bepalingen van Titel VI zijn van toepassing op de arbeidsbetrekkingen en arbeidsovereenkomst van de aangesloten onthaalmoeders".

In dat voorstel is niets voorzien inzake bezoldiging, sociale-zekerheidsbijdragen, opleiding en toepassing.

PUERICULTRICES

30/3 32/4 à partir du 01.01.1992

Année	trait. annuel 100% au 01/11/1991	off+lib mensuel 01/12/1991	officiel mensuel 01/10/1992	trait. annuel 100% au 01/11/1992	Off+lib mensuel 01/11/1992	trait. annuel 100% au 01/01/1993	off+lib mensuel 01/01/1993	off+lib mensuel 01/07/1993	off+lib mensuel 01/11/1994	libre mensuel 01/12/1994	off+lib mensuel 01/05/1996	off+lib mensuel 01/10/1997	off+lib mensuel 01/06/1999	off+lib mensuel 01/09/2000
18 ANS	11.791,63	1.063,61	1.084,93	12.145,38	1.117,48	12.518,38	1.151,79	1.174,84	1.198,32	1.198,32	1.222,31	1.246,73	1.271,67	1.297,10
1	11.923,78	1.075,54	1.097,08	12.281,49	1.129,00	12.657,07	1.164,55	1.187,86	1.211,60	1.211,60	1.235,85	1.260,54	1.285,75	1.311,48
2	12.055,93	1.087,43	1.109,25	12.417,61	1.142,52	12.795,77	1.177,32	1.200,87	1.224,87	1.224,87	1.249,41	1.274,35	1.299,83	1.325,86
3	12.188,08	1.099,36	1.121,40	12.553,76	1.155,04	12.934,46	1.190,09	1.213,91	1.238,15	1.238,15	1.262,94	1.288,15	1.313,93	1.340,24
4	12.443,12	1.122,36	1.144,87	12.816,42	1.179,23	13.072,74	1.202,80	1.226,87	1.251,39	1.251,39	1.276,45	1.301,94	1.327,97	1.354,56
5	12.712,67	1.146,68	1.169,66	13.094,06	1.204,76	13.355,93	1.228,45	1.253,45	1.278,49	1.278,49	1.304,09	1.330,15	1.356,75	1.383,89
7	12.982,24	1.170,99	1.194,47	13.371,70	1.230,30	13.639,13	1.254,91	1.280,02	1.305,61	1.305,61	1.331,76	1.358,76	1.385,50	1.413,24
9	13.248,67	1.195,32	1.219,26	13.649,34	1.255,85	13.922,32	1.280,97	1.306,62	1.332,73	1.332,73	1.359,40	1.386,54	1.414,28	1.442,59
11	13.521,35	1.219,64	1.244,08	13.927,01	1.281,41	14.205,54	1.307,02	1.333,20	1.359,82	1.359,82	1.87,06	1.414,75	1.443,04	1.471,94
13	13.790,91	1.243,93	1.268,87	14.205,65	1.306,94	14.488,73	1.333,07	1.359,77	1.386,94	1.386,94	1.414,70	1.442,96	1.471,82	1.501,27
15	14.126,36	1.274,20	1.299,76	14.550,16	1.338,72	14.841,16	1.365,52	1.392,84	1.420,68	1.520,68	1.449,11	1.478,07	1.507,61	1.537,78
17	14.461,81	1.304,47	1.330,62	14.895,67	1.370,53	15.193,59	1.397,95	1.425,42	1.454,42	1.454,42	1.483,52	1.513,17	1.513,17	1.574,30
19	14.797,26	1.334,71	1.361,48	15.241,19	1.402,31	15.546,02	1.430,37	1.495,00	1.488,15	1.488,15	1.517,95	1.548,24	1.579,21	1.610,84
21	15.132,71	1.364,98	1.392,34	15.586,70	1.434,11	15.898,43	1.462,79	1.492,07	1.521,87	1.521,87	1.552,36	1.583,35	1.615,03	1.647,35
23	15.468,16	1.395,22	1.423,21	15.932,22	1.465,89	16.250,86	1.495,22	1.525,14	1.555,61	1.555,61	1.586,77	1.618,45	1.650,82	1.683,87
25	15.803,61	1.425,49	1.454,07	16.277,71	1.497,67	16.603,26	1.527,64	1.558,21	1.589,34	1.589,34	1.621,17	1.653,55	1.686,62	1.720,38
27	16.139,06	1.455,75	1.484,93	16.623,22	1.529,48	16.955,69	1.560,01	1.591,30	1.623,08	1.623,08	1.655,58	1.688,65	1.722,41	1.756,90
29	16.474,51	1.485,98	1.515,79	16.968,73	1.561,26	17.308,10	1.592,49	1.624,37	1.656,82	1.656,82	1.689,99	1.723,75	1.758,21	1.793,41

JAARLIJKSE EN MAANDELIJKSE BASISWEDDE
VOOR DE PERSONEELSLEDEN VAN DE VOORZIENINGEN VOOR KINDEROPVANG

WEDDESCHAALKINDERVERZORGSTERS

Anciënniteit	Vereffeningspercentage 100% vanaf 01.11.1994		Vereffeningspercentage 124,34% vanaf 01.09.2000	
	Jaar (euro)	Maand (euro)	Jaar (euro)	Maand (euro)
18j/0	12.618,33	1.051,52	15.689,60	1.307,46
1	12.757,25	1.063,09	15.862,33	1.321,84
2	12.896,19	1.074,67	16.035,12	1.386,25
3	13.035,08	1.086,25	16.207,80	1.350,65
4	13.303,23	1.108,58	16.541,22	1.378,41
5	13.586,72	1.132,20	16.893,72	1.407,79
7	13.870,19	1.155,83	17.246,18	1.437,16
9	14.153,65	1.179,45	17.598,63	1.466,54
11	14.437,12	1.203,08	17.951,11	1.495,91
13	14.720,59	1.226,70	18.303,57	1525,29
15	15.073,02	1.256,08	18.741,77	1.581,80
17	15.425,45	1.285,45	19.179,99	1.598,32
19	15.777,88	1.314,80	19.618,19	1.634,83
21	16.130,31	1.344,18	20.056,42	1.671,35
23	16.482,71	1.373,55	20.494,60	1.707,86
25	16.835,14	1.402,93	20.932,80	1.744,38
27	17.187,57	1.432,28	21.371,02	1.780,92
29	17.540,00	1.461,66	21.809,23	1.917,43