

T.a.v. geïnteresseerde initiatiefnemers in de jeugdhulp,
inclusief de centra voor kinderzorg en
gezinsondersteuning

Uw bericht van	Uw kenmerk	Ons kenmerk	Bijlagen
Vragen naar/e-mail Voorzieningenbeleid@opgroeien.be		Opgroeien/Reconversie Telefoonnummer 02 533 14 64	datum 9/10/2022

Jeugdhulp: onderzoek statuut gezinshuisouders

Geachte heer,
Geachte mevrouw,

De voorbije maanden werd een onderzoek uitgevoerd naar een gepast statuut voor een gezinshuisouder. Deze opdracht kadert in onze reconversieoproep van 20 december jl. waarin we organisaties de mogelijkheid bieden om, onder meer, bestaande capaciteit om te bouwen naar gezinshuizen, een kleinschalige vorm van residentiële hulp met een doorgedreven gezinsklimaat. Omwille van het belang dat we hechten aan een passend statuut voor deze gezinsouders, liet Opgroeien de mogelijkheden onderzoeken door juridische specialisten naar haalbaarheid en wenselijkheid. Voor het integrale onderzoeksrapport, zie Lammens, L & Stevens, Y. *Gezinshuisouders: huisarbeiders?* Leuven: KULeuven, faculteit rechtsgeleerdheid en criminologische wetenschappen. (Link [Onderzoeksrapport](#))

Met deze communicatie staan we stil bij de diverse onderzoeksvragen en -antwoorden, waarbij we een doorvertaling van de juridische inzichten naar de context van de jeugdhulporganisaties maken.

Vervolgens formuleren we een globale conclusie op basis van de onderzoeksbevindingen.

1. Samenvatting van de juridische onderzoeksbevindingen met vertaling naar de context van de voorzieningen jeugdhulp

a. Situering

De klemtoon van de studie lag op een specifiek werknemersstatuut, nl. dat van huisarbeider, maar ook het gewone werknemersstatuut en het zelfstandigenstatuut komen aan bod om de haalbaarheid van het specifiek werknemersstatuut te kunnen onderzoeken.

Het vertrekpunt, zijnde een werknemersstatuut, volgt uit het zoeken naar een oplossing om in het kader van het reconversieverhaal een gepast statuut naar voren te schuiven met het oog op een *governance model* waarbij een gezinshuis ingebed wordt binnen een ruimere organisatie. Dit geeft namelijk meer zekerheid naar veiligheid, pedagogisch kwaliteit, continuïteit enz. De organisatie moet immers voldoen aan specifieke erkennings- en kwaliteitsvoorwaarden.

Een gewoon werknemersstatuut leek op het eerste gezicht niet realiseerbaar omwille van de arbeids- en rusttijden. De optie 'huisarbeid', waarmee al op beperkte schaal werd geëxperimenteerd in het kader van een alternatieve, kleinschalige opvang in gezinsverband, leek een manier te zijn om niet aan deze voorwaarde te moeten voldoen. Het werken met het statuut van 'huisarbeid' leek dus een werkbare optie.

In het pilootproject van SOS-kinderdorpen, dat aan de conceptualisering van de gezinshuizen voorafging (<https://www.sos-kinderdorpen.be/projecten/de-simbahuizen>), werd gewerkt met zelfstandigen via een specifieke ruling van de FOD Sociale Zekerheid. In de praktijk bleek de realisatie van het zelfstandigenstatuut binnen een gezinshuiswerking geen sinecure. De projectfase maakte duidelijk dat gezinshuisouders die werken als zelfstandigen het moeilijk hebben om het geheel te managen. De gezinshuisouder was niet enkel verantwoordelijk voor de pedagogische werking maar ook de administratieve en financiële aspecten die gepaard gaan met het zelfstandigenstatuut vroegen bijzonder veel energie. Zeker op momenten dat er geen instroom was van nieuwe kinderen en/of de gezinshuisouder omwille van bv. ziekte verhinderd was om te werken, voelde men zich, niettegenstaande de ondersteuning vanuit een moederorganisatie, vrij geïsoleerd. Het lijkt er ook op dat voor een aanzienlijke groep pedagogisch geschikte kandidaten een zelfstandigenstatuut een struikelblok is om effectief te kiezen voor een functie als gezinshuisouder. Er zou daarenboven voor deze zelfstandigen de specifieke ruling hierover moeten worden aangehouden, waardoor er opnieuw een *sui generis*¹ statuut zou worden gecreëerd.

In het vervolg van deze nota focussen we bijgevolg op 'huisarbeid' als een bijzondere vorm van het werknemersstatuut.

De studie formuleert een antwoord op de meest pertinente vragen met betrekking tot de kwalificatie van de gezinshuisouders en de gevolgen van een dergelijke juridische kwalificatie. Hiervoor wordt ingegaan op het statuut van de gezinshuisouder, de werkplek en de relatie met de werkgever, de arbeidstijd en de arbeidsvoorwaarden, het loon en de onkostenvergoeding van

¹ Sui generis statuut voor gezinshuisouders zou inhouden, vergelijkbaar met het sui generis statuut voor aangesloten onthaalouders, dat men als gezinshuisouder wel bepaalde sociale rechten heeft maar deze zijn niet gelijk aan deze van werknemers.

de gezinshuisouder, en de sociale zekerheidsrechtelijke en fiscaalrechtelijke gevolgen van bepaalde aspecten van de regeling.

Alvorens de verschillende onderzoeksvragen en antwoorden weer te geven, willen we kort stilstaan bij de context van het statuut huisarbeid. Van waar komt dit? Dit arbeidsstatuut werd destijds in het leven geroepen om in specifieke arbeidssituaties (bv. de textiel- en kledingnijverheid, de diamantensector) werknemers thuis te laten werken en daar een eindproduct te vervaardigen los van een beperking inzake arbeidstijd of -plaats. De organisatie van de arbeid lag in de handen van de arbeider. Wat telde was dat een product werd afgeleverd aan de werkgever, weliswaar rekening houdend met de vooropgestelde afspraken inzake output en kwaliteit. Het is duidelijk dat deze context, met focus op duidelijk af te lijnen 'eindproducten', niet zomaar te vertalen is naar de jeugdhulp. Nochtans kunnen we ook in de situatie van een gezinshuis bepaalde resultaten en kwaliteitsvoorwaarden voorop stellen. Deze zullen moeten geëxpliciteerd worden in een arbeidsovereenkomst en eventueel bijkomende afspraken tussen werkgever en gezinshuisouder. Die afspraken zullen op hun beurt gekaderd moeten worden binnen de specifieke erkenningsvoorwaarden waaraan voorzieningen die als moederorganisatie zullen fungeren, moeten voldoen. Deze erkenningsvoorwaarden worden geëxpliciteerd in het besluit van de Vlaamse Regering betreffende de erkenningsvoorwaarden en de subsidiënormen voor voorzieningen in de jeugdhulp van 5 april 2019. De moederorganisatie is immers eindverantwoordelijke voor de geleverde kwaliteit en resultaten ten aanzien van de overheid.

Vanuit deze visie blijft de focus liggen op 'sociaal ondernemerschap' waarbij de gezinshuisouder aangesproken wordt op zijn/haar verantwoordelijkheidsgevoel. Een belangrijke mate van zelfstandigheid en autonomie is belangrijk als stimulus en voorwaarde om de organisatie en de kwaliteit van de werking ter plaatse in handen te nemen.

b. De onderzoeksvragen en -antwoorden

De centrale vraag is hoe de functie van gezinshuisouder georganiseerd moet worden opdat gezinshuisouders als huisarbeiders gekwalificeerd kunnen worden. Deze algemene onderzoeksvraag werd opgesplitst in een aantal deelvragen die peilen naar de haalbaarheid van het statuut en naar de gevolgen van de kwalificatie van gezinshuisouders als huisarbeiders.

In de formulering van de antwoorden op de deelvragen focussen we ons in deze communicatie op het statuut huisarbeid. Voor vragen rond de betekenis ervan in het geval van andere statuten verwijzen we naar het rapport zelf.

ONDERZOEKSVRAAG 1. Kunnen gezinshuisouders als huisarbeiders gekwalificeerd worden?

Uit het onderzoek blijkt dat het mogelijk is om gezinshuisouders als huisarbeiders te kwalificeren. Hiervoor moeten ze eerst voldoen aan de vereisten om als werknemer gekwalificeerd te worden, aangezien huisarbeiders een bijzondere categorie van werknemers zijn. Gezinshuisouders moeten dan ook arbeid verrichten tegen loon en onder het gezag staan van een werkgever.

De gezagsvereiste lijkt voldaan doordat de gezinshuisouder werkt voor een moederorganisatie die de gezinshuisouders aanwerft en begeleidt. De voorziening zal bovendien, vertrekkende van

de specifieke erkenningsvoorwaarden voor de organisatie van gezinshuizen, moeten opvolgen dat de kwaliteitsvoorwaarden in de praktijk gerealiseerd worden.

Bovenop deze “werknemersvereisten” moeten gezinshuisouders voldoende vrijheid en regie hebben over hoe ze hun dagdagelijks werk concreet invullen. Dit is geen probleem in het licht van het sociaal ondernemerschap dat van gezinshuisouders verwacht wordt.

Een aandachtspunt is wel de plaats van tewerkstelling. Als dit een woonst is die ter beschikking gesteld wordt door de voorziening kan dit wel een probleem zijn. Immers, dan kan het vermoeden ontstaan dat de gezinshuisouder rechtstreeks gecontroleerd wordt door de moederorganisatie. De onderzoekers maken bij deze piste voorbehoud omdat er nog geen jurisprudentie rond bestaat. We zijn echter van oordeel dat het, onder bepaalde condities, toch mogelijk is om huisarbeid te verrichten in een woonst die eigendom is van de inrichtende macht.

Het is in elk geval noodzakelijk dat er een aparte huurovereenkomst afgesloten moet worden die losstaat van het arbeidscontract. Dat deze huurovereenkomst afgesloten wordt met een aparte vzw of vennootschap maakt het juridisch nog duidelijker. Het gebruik maken van een woning op de campus van de voorziening en/of die eigendom is van de voorziening zou impliceren dat de moederorganisatie rechtstreeks toegang heeft tot de woning en/of het gezinshuis of de woning onder rechtstreekse controle staat van de moederorganisatie (zie ook volgende vraag).

ONDERZOEKSVRAAG 2. *Begeleiding door de moederorganisatie in het huis van de gezinshuisouder – zijn hier randvoorwaarden waarmee rekening gehouden moet worden? (Hoe) moet dit in de arbeidsovereenkomst?*

Wanneer de gezinshuisouder als huisarbeider kan worden gekwalificeerd, heeft de moederorganisatie begeleidings- en opvolgingsmogelijkheden op grond van de gezagsverhouding die tussen de moederorganisatie en de gezinshuisouder bestaat. Deze gezagsverhouding stelt de moederorganisatie in staat om een kader inzake output en kwaliteit te expliciteren, op basis waarvan verwacht wordt dat de gezinshuisouder zijn/haar werk verricht. De gezinshuisouder zal binnen de contouren van dit kader ook ondersteund en opgevolgd worden. Hierbij moet de moederorganisatie steeds rekening houden met het proportionaliteitsbeginsel en met het recht op privéleven van de gezinshuisouder.

We raden aan om dit kader zo expliciet mogelijk te vertalen naar afspraken op papier en/of de arbeidsovereenkomst. Het is de bedoeling om een model van arbeidsovereenkomst te laten ontwikkelen en ter beschikking te stellen voor de voorzieningen.

Wanneer de gezinshuisouder als huisarbeider wordt gekwalificeerd, heeft de werkgever in principe geen vrije toegang tot de woning van de gezinshuisouder. Het is evenwel mogelijk dat de moederorganisatie toch toegang moet krijgen tot (bepaalde ruimtes van) het gezinshuis omwille van het belang van het kind. In dat geval zal de inmenging van de moederorganisatie in het privéleven van de gezinshuisouder steeds in verhouding moeten staan tot het beschermde belang van het kind.

Het is aangewezen dat de moederorganisatie ook over een eventuele toegang tot de woonst verdere afspraken maakt met de gezinshuisouders.

ONDERZOEKSVRAAG 3. Hoe ziet de regeling voor preventie en bescherming op het werk eruit bij gezinshuisouders thuis? Waartoe is de moederorganisatie verplicht?

Wanneer de gezinshuisouder als werknemer wordt beschouwd, moet de moederorganisatie de bepalingen in verband met het welzijn op het werk uit zowel de Welzijnswet werknemers als uit de Codex Welzijn op het werk naleven. Dit houdt onder meer in dat de moederorganisatie een preventiebeleid zal moeten organiseren en de algemene beginselen betreffende welzijn op het werk zal moeten respecteren.

Deze bepalingen gelden voor alle werknemers en werkgevers, ongeacht het statuut van de werknemer. Enkel wat betreft de basiseisen van de arbeidsplaats dient een onderscheid te worden gemaakt naargelang de gezinshuisouder wel of niet als huisarbeider kan worden gekwalificeerd.

Wanneer de gezinshuisouder als huisarbeider kan worden gekwalificeerd, geldt een uitzondering voor de basiseisen van de arbeidsplaats uit de Codex Welzijn op het werk indien de gezinshuisouder in het eigen huis of een gehuurde woning waarop de moederorganisatie geen directe controle heeft, werkt/woont. In dat geval zal de moederorganisatie de verplichtingen uit de Codex Welzijn niet moeten naleven.

ONDERZOEKSVRAAG 4. Zijn er specifieke aandachtspunten in het kader van de aansprakelijkheid van de aansteller (werkgever) t.o.v. zijn aangestelde (werknemer)? Zijn er specifieke aspecten m.b.t. verzekering die we mee moeten nemen?

Wanneer de gezinshuisouder als werknemer wordt gekwalificeerd, ongeacht of hij ook als huisarbeider kan worden beschouwd, geldt het bijzondere aansprakelijkheidsregime voor werknemers. Dat betekent dat de werknemer in de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst enkel aangesproken kan worden bij ernstige fouten, opzettelijke fouten of vaak voorkomende lichte fouten. In andere gevallen zal de werkgever aansprakelijk zijn voor de schade die de werknemer veroorzaakt in de uitoefening van zijn arbeidsovereenkomst. De moederorganisatie wordt daarom aangeraden een verzekering af te sluiten die deze schade dekt.

Bijzonder aan de situatie van gezinshuisouder is dat zowel de moederorganisatie als de gezinshuisouders zelf ook aansprakelijk kunnen worden gesteld voor de schade die veroorzaakt wordt door (één van) de opgevangen minderjarigen². De moederorganisatie zal dus ook een verzekering moeten afsluiten die de burgerlijke aansprakelijkheid voor schade veroorzaakt door de minderjarigen dekt.

ONDERZOEKSVRAAG 5. De arbeidsregeling/het werkrooster moet bepaald worden in het arbeidscontract. Hoe kan dit eruit zien voor de gezinshuisouder? Is 7/7 en 24/24

² We hanteren in de tekst systematisch de term minderjarigen volgens de definitie in het besluit van de Vlaamse Regering van 5 april 2019 betreffende de erkenningsvoorwaarden en de subsidienormen voor voorzieningen in de jeugdhulp: elke natuurlijke persoon voor wie hulpverlening wordt georganiseerd met toepassing van het decreet betreffende de integrale jeugdhulp. Dit kan dus gaan over kinderen, jongeren en jongvolwassenen tot de leeftijd van 25.

mogelijk? Moet er een bepaling van rusttijd voorzien worden (bv. als de kinderen naar de kinderopvang of naar school gaan?).

Eén van de belangrijkste kenmerken van de gezinshuisouders is dat ze 24 uur op 24 en zeven dagen op zeven instaan voor de opvang van de opgevangen minderjarigen. Dit kenmerk maakt dat de kwalificatie van gezinshuisouder als gewone werknemer niet mogelijk is op grond van de Belgische wetgeving. Immers, wanneer de gezinshuisouder als gewone werknemer zou worden gekwalificeerd, moet de gezinshuisouder in dat geval alle bepalingen in verband met de arbeidsduur, rusttijden, pauzes, overwerk en nachtarbeid naleven.

Wanneer de gezinshuisouder als huisarbeider kan worden gekwalificeerd, vormt de Belgische regelgeving omtrent de toegelaten arbeidstijd echter geen obstakel. Er wordt daar immers een uitzondering voorzien voor huisarbeiders, waardoor deze niet onderworpen zijn aan de algemene grenzen van de arbeidsduur, noch aan de rustpauzes, nachtarbeid en het naleven van uurroosters. Huisarbeiders mogen daarnaast, net zoals gewone werknemers tewerkgesteld volgens geldende PC 319.01, werken op zon- en feestdagen.

Ook op Europees niveau lijkt het mogelijk om voor gezinshuisouders af te wijken van de regels omtrent arbeidsduur. De richtlijn voorziet een uitzondering wanneer de duur van de arbeidstijd wegens de bijzondere kenmerken van het verrichte werk niet kan worden gemeten. Het opvangen van minderjarigen uit de jeugdhulp in een gezinshuis, impliceert dat de arbeidstijd niet gemeten kan worden.

ONDERZOEKSVRAAG 6. Hoe wordt de jaarlijkse vakantie best geregeld? Is er bijvoorbeeld een constructie denkbaar dat in arbeidsovereenkomst gezinshuisouders fiat vragen aan hun werkgever om vakantie te mogen opnemen zonder de opgevangen minderjarigen?

Voor de regelgeving omtrent de jaarlijkse vakantie van de gezinshuisouder wordt geen onderscheid gemaakt naargelang de gezinshuisouder een gewone werknemer dan wel een huisarbeider is. Zowel huisarbeiders als werknemers hebben immers recht op minimaal vier weken betaalde vakantie. Bovenop deze vier weken hebben werknemers binnen het paritair comité van de opvoedings- en huisvestingsinstellingen vanaf de leeftijd van 45 jaar ook recht op bijkomende verlofdagen. Gezinshuisouders genieten dezelfde rechten als andere werknemers en hebben recht op evenveel dagen betaalde vakantie.

Gezien het specifieke takenpakket van gezinshuisouders is het wel moeilijker om te bepalen wat juist als vakantie moet worden beschouwd in die context. Wordt vakantie beschouwd als een periode zonder de minderjarigen of als een periode waarbij ook de minderjarigen aanwezig kunnen zijn?

Ons lijkt het de meest plausibele optie om in het kader van de gezinshuisouder de afspraak te hebben dat vakantie een periode is zonder minderjarigen³. Dit betekent dat de opgevangen minderjarigen vier weken per jaar (en eventueel tijdens de bijkomende vakantiedagen voor

³ Mocht er toch gekozen worden om vakantie te zien als een periode waarin de minderjarigen in het gezinshuis blijven, moet er mee rekening gehouden worden dat dit gevolgen heeft voor verzekeringen en aansprakelijkheidsregelingen.

werknemers vanaf 45 jaar) elders opgevangen moeten worden. Hiervoor kan onder meer de hub aangesproken worden als de minderjarigen in die periode bv. niet in de eigen thuiscontext of elders opgevangen kunnen worden.

Wanneer een werknemer zijn vakantie mag opnemen, wordt bepaald door afspraken op sectorniveau, ondernemingsniveau of individueel niveau. De moederorganisatie zal dus grenzen kunnen stellen aan de periodes waarin de gezinshuisouder vakantie kan opnemen.

De gezinshuisouder die als huisarbeider wordt gekwalificeerd, mag werken op zon- en feestdagen.

ONDERZOEKSVRAAG 7. Hoe kan een werkrooster vorm krijgen voor gezinshuisouders die deeltijds werken (rekening houdend met de bepalingen voor deeltijds werken)?

Juridisch gezien is het mogelijk om een systeem van deeltijdse arbeid op te zetten voor gezinshuisouders, maar gezien de beperkingen die aan deeltijdse arbeid gesteld worden, lijkt er inhoudelijk een onverenigbaarheid te bestaan met de verwachtingen die gesteld worden aan het statuut gezinshuisouder.

Een situatie waarbij de gezinshuisouder halftijds buitenshuis werkt en halftijds in dienst is als gezinshuisouder is puur theoretisch niet ondenkbaar, maar hierbij moet rekening gehouden worden met de regels betreffende deeltijdse arbeid. Deze regels omvatten onder meer de verplichting om de werknemer tewerk te stellen volgens een vast of variabel werkrooster. Dat betekent dat de moederorganisatie op voorhand de uren moet vastleggen gedurende dewelke de gezinshuisouder voor de minderjarigen zal zorgen en waarop de gezinshuisouder zal helpen in het gezinshuis. Wanneer deze uren niet gevolgd worden, is alle regelgeving met betrekking tot overuren en bijkomende uren van toepassing. Bovendien mag ook niet vergeten worden dat in dat geval rekening gehouden moet worden met een normale wekelijkse arbeidsduur van maximum 38 dan wel 40 uren, en dat een deeltijdse werknemer minder dan dit aantal uren zal mogen presteren om als deeltijds werknemer beschouwd te kunnen worden.

In de veronderstelling van een situatie waarbij twee partners als koppel gezinshuisouders zouden zijn (elk halftijds) is er bijkomend een probleem omdat die twee partners in de praktijk ook op bepaalde momenten samen in het gezinshuis aanwezig zijn (en als 'werkend' beschouwd kunnen worden) op het moment dat één van de twee 'officieel' niet mag werken.

De situatie waarin het opvangen van 'minder minderjarigen' als deeltijdse arbeid beschouwd zou worden, wordt als optie binnen Opgroeien nog verder onderzocht.

ONDERZOEKSVRAAG 8. Zijn er andere beletsels qua arbeidstijd in het licht van eventuele Europese regelgeving?

Er zijn geen beletsels vanuit Europese regelgeving. Zie antwoord op vraag 5.

ONDERZOEKSVRAAG 9. Moeten/kunnen er specifieke aspecten geregeld worden gelet op de taken van de gezinshuisouders (bv. opzegtermijnen, beëindiging van arbeidsovereenkomst,...)?

Wat de opzeggingstermijnen betreft, kunnen de specifieke taken van de gezinshuisouder geen aanleiding geven tot een aanpassing van de wettelijke regeling. Bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst geldt dezelfde regelgeving bij huisarbeiders als bij gewone werknemers. De gezinshuisouder en de moederorganisatie kunnen door middel van een wederzijds akkoord samen de arbeidsovereenkomst beëindigen, of een van de partijen kan eenzijdig de arbeidsovereenkomst opzeggen. Bij een wederzijds akkoord komen de moederorganisatie en de gezinshuisouder onderling de opzegtermijn en de modaliteiten van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst overeen. Wanneer een van de partijen de overeenkomst beëindigt, zijn ze in principe gebonden door de wettelijke opzegtermijnen. Dat kan een probleem vormen wanneer de gezinshuisouder eenzijdig de arbeidsovereenkomst opzegt, en de korte opzegtermijn de moederorganisatie niet voldoende tijd geeft om een andere oplossing te zoeken voor de opgevangen minderjarigen.

De moederorganisatie kan vooraf geen andere regeling vastleggen die een langere opzegtermijn oplegt aan de werknemer. Wanneer de gezinshuisouder zijn arbeidsovereenkomst wil beëindigen, dan zal de moederorganisatie afhankelijk zijn van de goodwill van de gezinshuisouder om de arbeidsovereenkomst toch in onderling overleg te beëindigen en samen een langere opzegtermijn overeen te komen. Belangrijk zal ook zijn om bij plots vertrek afspraken te hebben met de hub, dat die snel tijdelijk de minderjarigen kan opvangen.

Voor huisarbeiders moeten specifieke vereisten in verband met de arbeidsovereenkomst worden nageleefd. De meest belangrijke zijn het aanduiden van de plaatsen waar ze hun werk zullen verrichten, en het bepalen van het minimale volume aan prestaties. Merk op dat 'de plaatsen van het werk' ruim geïnterpreteerd moeten worden. Voor hoe dit concreet gemaakt moet worden, wordt best het voorstel van model van arbeidsovereenkomst afgewacht.

Zoals vermeld bij vraag 2, is het de bedoeling om een model van arbeidsovereenkomst volgens al deze regels te laten ontwikkelen en ter beschikking te stellen voor de voorzieningen.

ONDERZOEKSVRAAG 10. *Is de vooropgestelde regeling voor de vergoeding van de kosten sluitend (cf. rondzendbrief)? Kunnen de onkostenvergoeding voor de opvang van de minderjarigen en het zakgeld fiscaal niet als inkomen beschouwd worden? Onder welke voorwaarden wel/niet? Is er hiervoor overleg met de fiscale administratie nodig?*

De opgestelde onkostenregeling voor gezinshuisouders lijkt sluitend te zijn en te voldoen aan de voorwaarden om fiscaalrechtelijk niet als inkomen beschouwd te worden. De onkostenvergoeding en het zakgeld voor de opgevangen minderjarigen zijn een forfaitaire kostenvergoeding voor kosten die gemaakt worden omwille van de arbeidsovereenkomst. Ook het forfaitaire karakter van de vergoeding is verantwoordbaar en aanvaardbaar gezien de specificiteit van de functie van gezinshuisouder. Een voorafgaandelijke overeenkomst tussen de moederorganisatie en de fiscale administratie is strikt genomen dan ook niet nodig.

Wanneer de gezinshuisouder als huisarbeider wordt gekwalificeerd, zal het wel belangrijk zijn om de beoogde onkostenvergoeding expliciet op te nemen in de arbeidsovereenkomst.

ONDERZOEKSVRAAG 11. *Hoe moet worden omgegaan met de situatie waarin de*

gezinshuisouder een huis ter beschikking krijgt? Wat zijn de fiscale en sociaalrechtelijke gevolgen? En wat als de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd?

We verwijzen naar het antwoord op vraag 1 i.v.m. het ter beschikking stellen van een woning vanuit de organisatie.

Als de gezinshuisouder in een eigen woning blijft of een woning huurt, wordt dit bekostigd via de onkostenvergoeding (cf. rondzendbrief).

ONDERZOEKSVRAAG 12. Wat zijn de implicaties naar bijzondere verlopen zoals ouderschapsverlof, tijdskrediet,...?

De kwalificatie van de gezinshuisouder heeft geen implicaties naar bijzondere en thematische verlopen toe. Wanneer gezinshuisouders als huisarbeider worden gekwalificeerd, hebben ze net als alle andere werknemers recht op bijzondere en thematische verlopen. De moederorganisatie mag deze bijzondere verlopen dan ook niet weigeren. Wanneer de gezinshuisouder ouderschapsverlof of tijdskrediet aanvraagt, kan de moederorganisatie de uitoefening van het recht wel uitstellen, onder meer op grond van het specifieke takenpakket van de gezinshuisouders. Dit vergt nog verder onderzoek. We zullen hierover een plan van aanpak afspreken met de middenveldorganisaties.

ONDERZOEKSVRAAG 13. Zijn er consequenties voor de partner van de gezinshuisouder die af en toe bijspringt?

Wanneer de partner van de gezinshuisouder af en toe bijspringt en meehelpt met de opvang van de minderjarigen in het gezinshuis, verricht hij prestaties.

Wanneer de gezinshuisouder als huisarbeider wordt beschouwd, kan de meehelpende partner beschouwd worden als vrijwilliger. Dit zal het geval zijn wanneer hij vrijwillig en onbezoldigd de activiteiten uitoefent (het krijgen van een onkostenvergoeding in het kader van het vrijwilligerswerk is wel mogelijk). In dat geval is de partner van de gezinshuisouder onderworpen aan de wetgeving in verband met vrijwilligerswerk.

Belangrijk daarbij is dat dit engagement een vrijwillige keuze is en een vrijwilligersovereenkomst afgesloten wordt met de moederorganisatie (en het vrijwilligerswerk zich dus niet enkel in de privésfeer van het gezinshuis afspeelt). Een laatste voorwaarde is dat de activiteit ook niet door dezelfde persoon en voor dezelfde organisatie kan worden verricht in het kader van een arbeidsovereenkomst. Het lijkt aangewezen dat de partner bv. ook geen begeleidingsfunctie uitvoert in de moederorganisatie waarmee men ook een vrijwilligersovereenkomst heeft gezien de gelijkenissen met het gepresteerde werk in een gezinshuis.

2. Globale conclusie

Uit het onderzoek blijkt dat **gezinshuisouders gekwalificeerd kunnen worden als huisarbeiders**. Huisarbeid is een bijzondere vorm van het werknemersstatuut. Deze kwalificatie brengt **voordelen** met zich mee:

- De kwalificatie als huisarbeider zorgt ervoor dat het mogelijk is om het statuut van de gezinshuisouders te organiseren zoals vooropgesteld en tegelijkertijd de nationale en Europese arbeidsduurreglementering na te leven. Er dient op het vlak van arbeidsduur verder niets te worden geregeld.
- De kwalificatie huisarbeider zorgt ervoor dat de basiseisen van de arbeidsplaats zoals bepaald in de Codex Welzijn op het werk niet van toepassing zijn op gezinshuizen indien de gezinshuisouder in een eigen huis of een gehuurde woning waarop geen directe controle gebeurt vanuit de moederorganisatie, werkt en woont. In dat geval zal de moederorganisatie deze verplichtingen dus niet moeten naleven.
- De vooropgestelde financiering rond gezinshuizen zoals beschreven in de rondzendbrief https://www.jeugdhulp.be/sites/default/files/documents/211220_rondzendbrief_reconversie.pdf (met vertaling naar een rekentool voor de OVBJ enerzijds en voor de CKG anderzijds) blijft overeind.
- Voor de gezinshuisouder blijft sociaal ondernemerschap voorop staan. Een belangrijke mate van zelfstandigheid en autonomie is belangrijk als stimulus en voorwaarde om de organisatie en de kwaliteit van de werking ter plaatse in handen te nemen. Dit moet mogelijk gemaakt worden door de moederorganisatie waarbinnen een gezinshuis ingebed is en moet een vertaling vinden in de overeenkomst tussen de moederorganisatie en de gezinshuisouder.

Bij het organiseren van de gezinshuizen binnen het statuut van huisarbeid, zijn er evenwel ook **aandachtspunten** waar rekening mee moet worden gehouden:

- De kwalificatie van gezinshuisouders als huisarbeider heeft gevolgen voor de begeleidingsmogelijkheden vanuit de moederorganisatie. De autonomie van de gezinshuisouder moet maximaal gerespecteerd worden, waarbij de organisatie van het werk gebeurt op de wijze waarop de gezinshuisouder dit inricht. Uiteraard moet daarbij rekening gehouden worden met de voorop gestelde algemene, pedagogische verwachtingen die gesteld worden ten aanzien van de werking van een gezinshuis en gezinshuisouder. Ze vloeien voort uit de specifieke erkenningsvoorwaarden die betrekking hebben op het gezinshuis.
- Er gelden bijzondere vereisten voor de arbeidsovereenkomst van huisarbeiders. Opgroeien onderzoekt momenteel de mogelijkheid om een modelovereenkomst ter beschikking te stellen.
- De plaats van tewerkstelling van de gezinshuisouders is een aandachtspunt wanneer gezinshuisouders als huisarbeider gekwalificeerd worden. Het tewerkstellen van huisarbeid in gebouwen van de werkgever vraagt voorzichtigheid omwille van het nog niet bestaan van rechtspraak in dit verband. Het ter beschikking stellen van een gebouw dat eigendom is van de werkgever dient te worden bekeken in het licht van de afgesloten

contracten. Gezinshuizen die georganiseerd worden in een woonst van de gezinshuisouder vormen geen probleem.

Het **integrale eindrapport van het juridisch onderzoek** “Gezinshuisouders: huisarbeiders?” is online te raadplegen.

3. Verdere traject

- Zoals uit bovenstaande blijkt, is het haalbaar om een gezinsouder in het specifieke werknemersstatuut van huisarbeider tewerk te stellen. Hiertoe moet aan bepaalde voorwaarden voldaan worden, die ook op een juridisch correcte en sluitende manier vertaald moeten worden in arbeidscontracten, vrijwilligersovereenkomsten, ... Er zal gevraagd worden aan juridisch experts om modelcontracten op te maken die inspirerend kunnen zijn.
- We maken werk van de integratie van het concept gezinshuizen in onze basisregelgeving.
- Een aantal thema's moeten verder uitgeklaard worden, zoals bijzondere verloven. We maken hierover met de middenveldorganisaties afspraken. Dit staat de implementatie van een gezinshuis op kortere termijn echter niet in de weg.
- We onderzoeken welke noden er nog leven naar verdere ondersteuning bij initiatiefnemers die op kortere op langere termijn een gezinshuis wensen te organiseren en bij andere geïnteresseerden en zorgen voor een gepast ondersteuningstraject.