



Vlaams
Parlement

vergadering **C291 – ECO34**
zittingsjaar 2010-2011

Handelingen

Commissievergadering

Commissie voor Economie, Economisch
Overheidsinstrumentarium, Innovatie, Wetenschapsbeleid,
Werk en Sociale Economie

van 28 juni 2011

INHOUD

Vraag om uitleg van de heer Bart Van Malderen tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over discriminatie op de Vlaamse arbeidsmarkt en in het bijzonder in de uitzendsector en het door de Vlaamse Regering gevoerde beleid ter zake
- 2534 (2010-2011)

Vraag om uitleg van de heer Filip Watteeuw tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de aanpak van arbeidsgerelateerde discriminatie, onder meer in de uitzendsector
- 2523 (2010-2011)

3

■

Waarnemend voorzitter: de heer Matthias Diependaele, ondervoorzitter

Vraag om uitleg van de heer Bart Van Malderen tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over discriminatie op de Vlaamse arbeidsmarkt en in het bijzonder in de uitzendsector en het door de Vlaamse Regering gevoerde beleid ter zake - 2534 (2010-2011)

Vraag om uitleg van de heer Filip Watteeuw tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de aanpak van arbeidsgerelateerde discriminatie, onder meer in de uitzendsector - 2523 (2010-2011)

De voorzitter: De heer Van Malderen heeft het woord.

De heer Bart Van Malderen: Voorzitter, minister, collega's, ik zou u iets willen voorlezen uit een mail die ik op 10 juni ontving, en ook collega Bart De Wever kreeg die mail. De schrijver meldt mij: "Bartje Van Malderen, of moet ik zeggen onnozel manneke, waar bemoeit gij u mee? Als ik een werknemer zoek, dan heb ik het recht om mijn eisen voor die vacature te stellen. Als ik geen bougnoul wil, dan kan niemand mij verplichten om er zo een aan te nemen." Dat is de mail die ik ontving.

Ik ben nu net bezig met deze mentaliteit aan te vechten. Het is inderdaad zo dat niemand een werkgever kan verplichten om ook maar iemand aan te nemen. Waar ik mij met hand en tand tegen verzet en zal tegen blijven verzetten, is het feit dat talloze groepen van mensen niet de kans krijgen om hun talenten nog maar te tonen aan een werkgever bij een sollicitatie en daardoor dus ook systematisch en structureel op de arbeidsmarkt achteruit worden gesteld.

Het woordgebruik is voor de briefschrijver. Ik heb hem even gegoogeld. Het is een kmo-ondernemer en de kans dat er bij hem iemand van de kansengroepen aan bod komt, lijkt me bijzonder klein te zijn, zo niet onbestaande. Dat is moreel verwerpelijk en onaanvaardbaar, maar ik vind het ook economisch nefast.

We hebben het vorige week gehad over mensen met een handicap; vandaag hebben we het over discriminatie in de uitzendsector en dan komen heel vaak allochtonen in beeld, maar evengoed 50-plussers of mensen met een handicap. Het is nefast voor de economie omdat vacatures niet worden ingevuld. Het is nefast voor de economie omdat diverse bedrijven gewoon sterker staan in de vragen die maatschappelijk aan hen worden gesteld. Het is bijvoorbeeld ook nefast voor het imago dat wij in het buitenland hebben. Ook buitenlandse bedrijven volgen de actualiteit in ons land. Ik kan me voorstellen dat sommige mensen, zeker investeerders uit BRIC-landen (Brazilië, Rusland, India en China) zich toch wel de vraag stellen of ze wel zouden investeren in dat land, dat zo argwanend staat tegen mensen die afwijken van de norm.

De discussie over discriminatie op de arbeidsmarkt blijft voortwoeden. Op zich vind ik het misschien bevrijdend dat een aantal etterende wonden worden geopend en dat er misschien een zekere heling kan gebeuren.

De aanleiding voor mijn vraag was de uitgelekte lijst van bedrijven die in 2001 aan Adecco vroegen om enkel 'BBB's' (Blanc-Bleu-Belge), blanke werknemers dus, aan te werven. De lijst geeft ons een inzicht in de aanwervingspolitiek van bedrijven. Het is erg om vast te stellen dat het over grote bedrijven gaat, zoals United Colors of Benetton, dat reclame voerde met diversiteit, C&A en Electrabel. De lijst dateert uit 2001, en volgens mij is dat een aanduiding dat er een structureel probleem bestaat.

Een paar weken geleden heeft Federgon, de federatie van selectie- en uitzendbedrijven, de resultaten van hun mystery calls bekendgemaakt. 28 procent van de interimkantoren gaat ook in op de vraag tot discriminatie. Het is een dubbel gegeven: er is een bedrijf dat vraagt om te discrimineren en er is de al dan niet bereidheid van de consultant om daarop in te gaan. Waar

die twee matches, is er een duidelijk geval van georganiseerde uitsluiting. Er is vandaag nog steeds sprake van discriminatie, en niet alleen tegenover allochtonen, maar ook op basis van geslacht, uiterlijk, leeftijd of leeftijd. Het is discriminatie die niet te verantwoorden is in functie van de talenten of de capaciteiten van de betrokken werkzoekenden.

Het is opmerkelijk dat een aantal van die betrokken bedrijven – en een aantal mensen ken ik zelfs persoonlijk – verbaasd reageerden over hun aanwezigheid op die lijst. Zij schermen dan met cijfers over het aantal allochtonen in hun personeelsbestand, met diversiteitsplannen en aanwervingscodes en -charters. Ik begrijp dat, want sinds 2001 heeft de wereld ook niet stilgestaan. Ik heb ook de tijd genomen om rond te bellen naar mensen die ik persoonlijk ken en die als consulent bij uitzendkantoren tewerkgesteld zijn of daar gewerkt hebben. Ze zeggen mij dat ze die vragen nog steeds ontvangen en dat ze sinds 2001 niet stilgevallen zijn. Heel vaak zijn er subtiele verschillen tussen een beleid dat aan de top wordt uitgetekend en een lokale vraag van een lokale verantwoordelijke.

Dezelfde discriminatie die via de code ‘BBB’ geïnstitutionaliseerd werd en heel apert naar voren kwam en dezelfde vragen, zijn er vandaag nog altijd, zij het subtieler. Er wordt niets op papier gezet. We vinden dat ook terug in de documenten van Adecco, waarin staat dat men moet opletten voor iedere verwijzing. Die mensen die ik gebeld heb, zeggen mij dat er maar één richtlijn is, en dat is de omzet die moet worden geboekt. Er is een enorme druk op de individuele consulent die geconfronteerd wordt met een mogelijke cliënt en die daar heel moeilijk aan kan weerstaan, want hij of zij wordt afgerekend op de omzet van het kantoor. Als men niet zeker weet dat de cliënt met zijn discriminerende vraag ook niet in het kantoor om de hoek terecht kan, dan wordt de druk op de consulent onhoudbaar.

Die mensen vinden dat enorm frustrerend. Ze worden geconfronteerd met mensen die willen werken, in weerwil van wat hier soms in deze commissie wordt gezegd over werklozen. Er is een consulent die zou willen toewijzen en een vacature die openstaat, maar ertussen staat een onoverkomelijke muur van de vraag voor enkel blanke mannen, liefst met ervaring enzovoort. Iemand zei me dat hij de voorbije twee jaren niemand had kunnen toewijzen in de automobielsector, die hier vorige week nog aan bod is geweest. Ik mag de naam noemen van de heer Herman Wolf, omdat hij niet meer actief is in de sector. Hij werkte bij Instant A, een uitzendkantoor dat zich specifiek richt op kansengroepen. Hij zei me dat het af en toe gebeurde dat zelfs zij geconfronteerd werden met een potentiële werkgever die geen bruine of gekleurde werknemers wou.

Ik heb het meldpunt van het ABVV gecontacteerd. Blijkbaar ontvangt het meldpunt eenmaal per week een dergelijke melding van werkzoekenden. Dat is allemaal moeilijk te duiden. Het verloopt vaak subtieler dan in het verleden. De reden is waarschijnlijk dat in de loop van het afgelopen jaar slechts een pro justitia is opgesteld.

Naar aanleiding van het verschijnen van de lijst heeft federaal minister Milquet aangekondigd dat ze met betrekking tot haar eigen bevoegdheden een aantal initiatieven zal nemen. Ik vraag me dan natuurlijk af wat de Vlaamse Regering zal doen. Uit de cijfers van de minister blijkt dat de Vlaamse sociale inspectie in 2010 42 controles op discriminatie in de uitzendsector heeft uitgevoerd. De minister heeft die cijfers zelf gegeven. Ik heb het jaarverslag van de sociale inspectie bij de hand. Voor heel de sector worden 200 controles naar voren geschoven. Er is een daling van 604 controles in 2008 naar 201 controles in 2010. Er blijkt daar een probleem te zijn. Er zijn 200 controles in verband met de lopende tewerkstellingsmaatregelen en 800 controles in verband met de federale regularisatiemaatregelen voor mensen zonder papieren. Er worden vijftig controles in verband met discriminatie en vijftig controles met betrekking tot de diversiteitsplannen in het vooruitzicht gesteld. Er is hier een leemte in vergelijking met de inspanningen die ten aanzien van andere domeinen worden geleverd. Ik vraag me dan ook af of dit al dan niet een prioriteit is.

Zijn we bereid hier echt werk van te maken? Kunnen we ervoor zorgen dat de betrokkenen een hoge pakkans ervaren? Indien ik als consulent weiger hierop in te gaan, moet ik zeker

zijn dat mijn collega naast de deur ook zal weigeren. Dat is de sleutel om het probleem in de sector aan te pakken.

Het is duidelijk dat er ook aan de vraagzijde een probleem is. Dat zullen we op een andere manier moeten aanpakken. Het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (CGKR) ijvert voor meer controles.

Uit recente cijfers blijkt dat de tewerkstelling van 50-plussers stijgt. Personen met een handicap en allochtonen kunnen in ongelijke mate gebruik maken van de economische groei. Dit leidt tot de conclusie dat dit in Vlaanderen een maatschappelijk probleem is.

In vergelijking met de ons omringende landen, kent Vlaanderen een erg lage werkzaamheidsgraad van allochtonen. Het rapport van de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO) stipt dit heel duidelijk aan. In heel Europa scoren allochtonen minder goed dan autochtonen. Wat onze situatie bijzonder maakt, is het feit dat dezelfde achterstand ook voor de tweede generatie blijft bestaan. Dat is echt een probleem. De OESO legt hier duidelijk de vinger op de wonde.

Zeer recent is het rapport 'De sociale staat van Vlaanderen 2011' in het Vlaams Parlement voorgesteld. Uit dit rapport blijkt dat Vlaanderen twee snelheden kent. Eind 2009 was 66 procent van de Vlaamse beroepsbevolking aan het werk. Dat is minder dan in andere West-Europese landen. In Nederland gaat het om 77 procent. In Duitsland gaat het om 71 procent. We hebben ten opzichte van de door ons onderschreven Europese doelstellingen nog een hele achterstand goed te maken.

Door op de kansengroepen in te zetten, kunnen we een catch 22-situatie op onze arbeidsmarkt doorbreken. De bedrijven vragen om te discrimineren. De jongeren uit de kansengroepen geraken niet aan de slag. De knelpuntvacatures geraken niet ingevuld. Door middel van taalopleidingen en werkattitudetrainingen kunnen we kansengroepen beter wapenen om hun slaagkansen op de arbeidsmarkt te verbeteren. De Vlaamse overheid zet hier door middel van diversiteitsplannen op in. De Vlaamse overheid zet ook in op de ontwikkeling van een HR-beleid met een bijzondere aandacht voor diversiteit in ondernemingen en organisaties. Op de rol van de lokale besturen kom ik straks nog even terug.

Uit het antwoord op mijn schriftelijke vraag van april 2011 blijkt dat het aantal diversiteitsplannen tussen 2009 en 2011 is gedaald. In het licht van wat hier al is gezegd, concludeer ik dat een actief diversiteitsbeleid een grondige evaluatie van de middelen vergt. We zijn hier een tijd geleden mee gestart. Nu moeten we nagaan hoe ver we ondertussen staan en wat bijkomend, in functie van de feiten, nog kan gebeuren.

Op zich is niet het aantal diversiteitsplannen, maar de globale impact op de arbeidsmarkt belangrijk. Er zijn al resultaten geboekt. Tijdens de periode vlak voor de crisis konden de allochtonen voor het eerst in gelijke mate als de autochtonen van de economische groei profiteren. Nu we opnieuw een periode van economische groei kennen en blijkbaar voor een 'war for talent' staan, moeten we er prioritair, gericht en systematisch voor zorgen dat we die arbeidsreserve aanboren om alle talenten effectief aan bod te laten komen. We moeten voor diversiteit in onze bedrijven zorgen. De bedrijven moeten sterk staan om de uitdagingen van de toekomst aan te kunnen.

Minister, kunt u melden welke bedrijven die op de lijst van Adecco vermeld staan, over een diversiteitsplan beschikken? Weet u of die bedrijven momenteel over andere instrumenten beschikken om discriminatie tegen te gaan? Moeten de resultaten en de engagementen van deze bedrijven in het licht van de recente ontwikkelingen niet opnieuw worden bekeken?

Bent u bereid een stijging van het aantal controles te eisen van de sociale inspectie? Hoeveel controles acht u nodig voor een strikt controlebeleid?

Hoe ziet u het actieplan verder evolueren? Welk gevolg wordt gegeven aan de ooit getekende intentieverklaringen? Welke concrete acties zult u in verband met discriminatie nemen?

Welke initiatieven kan de sector zelf nog nemen? Op welke manier zult u de bedrijven ervan overtuigen werkzoekenden uit de kansengroepen aan te werven? Welke initiatieven kunnen de bedrijven zelf nemen? Hoe kan de Vlaamse overheid faciliterend optreden?

Welke initiatieven zult u nemen om de werklozen uit kansengroepen nog beter te wapenen? Hoe evalueert u het huidig kader van diversiteitsplannen? Acht u een bijsturing nodig? Bent u bereid tot een algemene evaluatie van het gevoerde beleid over te gaan?

De voorzitter: De heer Watteeuw heeft het woord.

De heer Filip Watteeuw: Voorzitter, ik heb tijdens een vorig leven vrij veel bedrijven bezocht. In het overgrote gedeelte van die bedrijven waren er geen indicaties van discriminaties of van de wil te discrimineren. Heel veel bedrijven wisten niet goed hoe ze met diversiteit moesten omgaan en konden hier eigenlijk niet veel tijd in investeren. Een gedeelte van de bedrijven had de houding van de schrijver van de mail die de heer Van Malderen heeft aangehaald. Dat was in de overgrote meerderheid echter niet het geval.

Volgens mij schieten we er absoluut niets mee op hele sectoren, zoals de uitzendsector, of alle bedrijven met de vinger te wijzen. We moeten naar de situatie op de arbeidsmarkt kijken. Dit is het positieve effect van de rel die met betrekking tot de zogenaamde BBB-lijst van Adecco is ontstaan. De zwakke positie en de discriminatie van allochtonen is op de voorgrond getreden. Er zijn in Vlaanderen meer dan 45.000 allochtone werkzoekenden. Dat is een kwart van alle werkzoekenden. De allochtonen zijn in deze cijfers oververtegenwoordigd. We moeten hierop reageren.

In vergelijking met vorig jaar is de allochtone werkloosheid stabiel gebleven. De autochtone werkloosheid is met bijna 9 procent gekrompen. Mij lijkt het evident dat een minister en een regering aandacht schenken aan de arbeidsgelerateerde discriminatie. Dit is nu eenmaal een van de factoren die in deze situatie een rol spelen.

In de beleidsbrief van de minister staat dat hij verder wil inzetten op preventie en op samenwerking met de werkgevers en de vakbonden. Hij wil verder acties ondernemen in verband met sensibilisering, ondersteuning, melding en controle. Dat is belangrijk, en hij moet dit zeker blijven doen. We kunnen echter niet om de vaststelling heen dat de impact voorlopig erg beperkt blijft. De cijfers die ik daarnet heb aangehaald, zijn al illustratief. Ik kan dit echter ook op basis van andere gegevens stellen.

Blijkbaar hebben amper 1559 bedrijven op een totaal van 300.000 de diversiteitsverklaring van het Ondernemersplatform Diversiteit ondertekend. Dat is echt een miniem aantal. Jobkanaal wordt vaak aangehaald als een voorbeeld van de juiste werkwijze ten aanzien van kansengroepen. Bedrijven kunnen hun vacatures gedurende drie weken gratis en exclusief aan kansengroepen aanbieden. De impact is onvoldoende. Hoewel dit oorspronkelijk de bedoeling was, worden momenteel nog amper vacatures exclusief aan Jobkanaal aangeboden.

Uit al deze voorbeelden blijkt dat de impact van de preventie voorlopig beperkt blijft. De minister moet deze initiatieven voortzetten, maar er is ook behoefte aan andere zaken. Volgens mij moet de Vlaamse overheid een actievere rol spelen om de discriminatie bij uitzendkantoren en bij gewone werkgevers tegen te gaan.

Er zijn verschillende mogelijkheden. De minister zou, in overleg met de betrokken sectoren, afspraken over streefcijfers en over de bijbehorende controles kunnen maken. Het is, zoals de heer Van Malderen al heeft vermeld, mogelijk de sociale inspectie meer controles te laten uitvoeren. Er is behoefte aan een sluitend kader voor echte praktijktests inzake discriminatie. Dit sluitend kader zou de sociale inspectie meer slagkracht bieden.

Ik illustreer dit even aan de hand van een voorbeeld. In 2010 zijn met betrekking tot de goedgekeurde diversiteitsplannen 120 controles uitgevoerd. Aangezien het in 71 gevallen om subsidiecontroles ging, lijkt dit me vrij weinig. De sociale inspectie heeft zelf verklaard dat

met betrekking tot de diversiteitsplannen te weinig dwingende maatregelen in de regelgeving zijn opgenomen.

Volgens mij kan het Actieplan Bestrijding Arbeidsgerelateerde Discriminatie (ABAD) een belangrijke rol spelen. De minister heeft verklaard dat dit plan in de loop van het voorjaar van 2011 in overleg met de verschillende betrokken partners tot stand zou komen. Het ABAD zou de afspraken met en de engagementen van de verschillende organisaties uit 2007 actualiseren, concretiseren en verder uitbreiden.

Een ander interessant gegeven is dat de Commissie Diversiteit van de SERV zich er in haar advies over de actielijst allochtonen toe heeft geëngageerd aan een open en constructieve dialoog over een geactualiseerd actieplan mee te werken.

Ik heb over de actielijst allochtonen ook een schriftelijke vraag ingediend. Ik ga ervan uit dat de minister die vraag in de loop van de komende weken zal beantwoorden. Hij zou nu al een tipje van de sluier kunnen oplichten en verklaren hoe hij hiermee wil omgaan. Dat is echter niet de kern van deze vraag om uitleg.

Minister, bent u het ermee eens dat de preventie voorlopig slechts een beperkte impact heeft gehad en dat er bijgevolg behoefte is aan bijkomende maatregelen om de arbeidsgerelateerde discriminatie aan te pakken? Bent u bereid in een concreter kader te voorzien om praktijktests uit te voeren of om met de werkgeversorganisaties afspraken over streefcijfers te maken? Wat is de stand van zaken van het ABAD? Op welke manier zal de actualisering worden doorgevoerd? Binnen welke prioritaire domeinen of thema's zullen maatregelen worden voorgesteld? Wie is bij die actualisering betrokken?

De voorzitter: De heer Deckmyn heeft het woord.

De heer Johan Deckmyn: Voorzitter, ik was eigenlijk niet van plan het woord te nemen. De heer Van Malderen heeft me echter geïnspireerd om dat toch te doen. Ik vind het door hem voorgelezen citaat uit die mail immers zeer tendentius. Ik kan uit veel e-mails citeren die ik ooit heb ontvangen. Je kunt een citaat altijd misbruiken om je stelling te onderbouwen. Dat is een bekende politieke truc.

Het woordgebruik van de briefschrijver – als dat al zo is, maar ik wil het best geloven – is voor de briefschrijver. Het gros van de ondernemers scheer je hiermee wel over dezelfde kam. Dat is een typische manier om de aanwervingspolitiek van bedrijven te stigmatiseren.

Tot mijn grote verbazing relateert de heer Watteuw terecht de probleemstelling door te stellen dat de meerderheid van de bedrijven een degelijk beleid voert. Het gros van de bedrijven zoekt inderdaad een goede werkkraft, niet meer, maar ook niet minder. Daarom kon ik de tendentieuze insteek van de heer Van Malderen niet echt waarderen.

In mijn eigen bedrijf heb ik net een aanwervingsprocedure achter de rug. Er zaten ook allochtonen tussen. Het zal sommigen misschien verbazen, maar die zijn niet aangenomen. Maar ik stel u ook gerust door te zeggen dat in mijn bedrijf in het verleden ook mensen van allochtone origine tewerkgesteld waren. Ik vind dat er nog altijd een vrijheid van keuze is.

Ik wil ervoor waarschuwen dat we ons door een bewuste stigmatisering van de aanwervingspolitiek van bedrijven op een hellend vlak bevinden. Er zullen altijd misbruiken zijn. Ik praat dat ook niet goed. Als bedrijven en overheidsinstellingen onder druk van de politiek speciaal gaan zoeken naar allochtonen om aan bepaalde quota te voldoen, dan is dat eveneens discriminerend. Daarop hoor ik bij de linkerzijde jammer genoeg weinig kritiek.

De voorzitter: De heer Van den Heuvel heeft het woord.

De heer Koen Van den Heuvel: De voorbije weken hebben we hier al enkele keren over gediscussieerd. Onze werkzaamheidsgraad moet omhoog. We hebben 76 procent vooropgesteld. We weten dat we die niet moeten zoeken bij de blanke mannen tussen 30 en

50, want die werken al hard. Er zijn kansengroepen bij de 50-plussers, de mensen met een arbeidshandicap en de allochtonen.

De vorige keer is de nationaliteitskloof aan bod gekomen in de commissie, en die moeten we in België verkleinen. Die uitdaging moeten we de komende jaren aangaan. Ik geloof dat dat dankzij de krapte op de arbeidsmarkt wellicht wat gemakkelijker gaat verlopen dan de voorbije paar jaren. Dat wil niet zeggen dat de overheid niets moet doen. De context van een betere conjunctuur zal ons helpen. Bedrijfsleiders gaan de witte raaf niet meer kunnen aanwerven, maar zullen hun verwachtingen moeten bijstellen en door opleiding op de werkvloer de kwaliteit verhogen. Iedereen in deze commissie weet dat we daarvoor inspanningen moeten doen. De vraag en de uitdaging blijven hoe Vlaanderen bedrijven daarbij kan begeleiden.

De heer Van Malderen heeft het over diversiteitsplannen. Enkele jaren geleden was er een consensus om niet naar quota te gaan, maar met de wortel bedrijven proberen te begeleiden naar een meer gediversifieerde aanwervingspolitiek. We staan daar nog altijd achter, maar dat moet ook worden geëvalueerd. Werkt het diversiteitsplan? Beantwoordt het aan de verwachtingen?

Rolmodellen werken. Het is belangrijk dat we niet in stereotypes vastzitten. Er zijn positieve rolmodellen waarmee we kunnen werken om betere resultaten te krijgen.

Wij vragen om verder in te zetten op interimarbeid. Inzake controles en discriminatie in de interimsector moeten we ons ervoor hoeden om zelf niet in bepaalde stereotypes te vervallen, en te zeggen dat heel de sector de verkeerde toon aanslaat. Uitzendarbeid is een belangrijk kanaal om mensen die het moeilijker hebben op de reguliere arbeidsmarkt, een toegang te geven tot die arbeidsmarkt. Het is een directe weg om na te gaan of een werkkraacht op de werkvloer al of niet voldoet aan de job. Daarom is een interimjob voor kansengroepen een toeleiding naar een duurzame job. Dat mogen we niet uit het oog verliezen. Het staat anderzijds buiten kijf dat discriminatie door die kantoren niet kan.

We hebben ook vernomen dat de sector zichzelf reguleert. Dat is ook belangrijk. We moeten de sector daarin ondersteunen. Ik vertrouw erop dat er door 'naming' en 'shaming' een zekere zelfregulering tot stand komt. Gebeurt dat te weinig, dan is het aan de overheid om dat te begeleiden. Dat staat ook buiten kijf.

Minister, de heer Van Malderen stelt interessante en terechte vragen over de diversiteitsplannen. Hoe evalueert u dat? In welke mate ziet u daar versterkingen in?

De heer Matthias Diependaele: Ik merk dat de analyse door alle collega's wordt gedeeld: discriminatie in de uitzendsector en op de arbeidsmarkt in het algemeen is verwerpelijk, en niet alleen ethisch. Daarom vind ik BBB verwerpelijk en te veroordelen. Economisch zullen we iedereen nodig hebben, ook de 50-plussers. Maar het is ook maatschappelijk. Als we ervoor willen zorgen dat de allochtonen een plaats vinden in onze maatschappij, dan is werk een middel om die te geven.

Het stigmatiseren van de uitzendsector en de hetze die er wordt gevoerd, onder andere door het CGKR, dat problemen heeft met zijn eigen cijfers, werkt contraproductief. Als er een sector is die toch nog een inspanning doet, dan is het wel de uitzendsector. 28 procent wordt nog met dat probleem geconfronteerd, en dat is tamelijk veel, maar ze doen er wel iets aan. Hen nu stigmatiseren alsof ze het grote probleem zijn, is fout.

Het doet me denken aan een tekenfilm uit mijn jeugd, met drie boefjes die een huis overvallen. Een van de boefjes treuzelt wat en wordt gepakt door de waakhond voor hij binnengaat. Die waakhond is trots dat hij een boef heeft gepakt, blijft erbovenop zitten, en ondertussen roven de andere twee heel het huis leeg. Door die manier van werken, door de stigmatisering van de uitzendsector is het probleem zelf niet opgelost.

Het enige wat we doen, is degenen die wel inspanningen leveren, nog meer in het verdomhoekje duwen omdat ze het gemakkelijkst te controleren en te pakken zijn. Er zijn fouten gemaakt, maar we moeten niet op hun kop blijven zitten, want zij zijn degenen die de inspanningen leveren. Dat werkt contraproductief en ontmoedigend, terwijl de wortel van het probleem nog altijd niet is aangepakt. Dat is veel ruimer. Daar moeten we met het diversiteitsplan aan werken.

De voorzitter: Minister Muylers heeft het woord.

Minister Philippe Muylers: Voorzitter, voor ik op de vragen antwoord, wil ik nog een aantal elementen naar voren brengen. Er zijn nog een aantal vragen gesteld, waar ik zo op wil reageren.

Mijnheer Watteeuw, u sprak over het Diversiteitsmanifest van de ondernemingen. Ik zal u daar een kleine anekdote over vertellen. Er is een moment geweest dat het vanuit de werkgeversorganisaties gewoon niet werd aanvaard dat het ter ondertekening aan de ondernemers zou worden voorgelegd. Dat was de eerste fase. De tweede fase was dat het mocht worden voorgelegd en dat een aantal werkgeversorganisaties campagne hebben gevoerd om dat te tekenen. De werkgeversorganisaties hebben toen een sensibiliseringsactie gedaan. Er waren ook getuigenissen van topondernemers en van kleine ondernemers. Er zijn boekjes gemaakt met positieve voorbeelden. Ik denk dat het toen wel anders in elkaar stak dan nu.

Het is wel een misverstand dat u zegt dat het de bedoeling was om Jobkanaal exclusief te houden. U weet hoe een onderneming werkt. Als men een kandidatuur openstelt, dan moet die worden ingevuld en is er geen mogelijkheid om die eerst drie weken exclusief voor te stellen. Het is ooit geopperd geweest, maar nooit uitgevoerd omdat het niet realiseerbaar is met de bedrijfsrealiteit. Ik kan u dat garanderen.

Ik denk niet dat het de bedoeling zal zijn, maar ik wil dit toch nog even duidelijk stellen. Het probleem van diversiteit en het probleem van diversiteit voor iedereen – en ik bedoel gehandicapten, ouderen, jongeren, vrouwen, mannen, allochtonen – is een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid van iedereen. Ook de werkgever, de werknemer, de overheid hebben hun verantwoordelijkheid. Het verplaatsen naar één entiteit door quota op te leggen, is volgens mij verkeerd beleid, want dan verplaats je het naar één entiteit, die je verantwoordelijk stelt.

Mijnheer Van Malderen, u haalt voorbeelden aan van klachten die nooit klacht zijn geworden. Een klacht is de beste manier om een onderzoek te doen binnen de mogelijkheden die de Inspectie Werk en Sociale Economie heeft. Er zijn niet veel mogelijkheden naar onderzoek. De klacht is de beste manier om iets te doen. Als het ABVV iedere week een klacht krijgt, dan begrijp ik niet waarom ze ze niet doorgeven. Vorig jaar waren er ‘maar’ zeven klachten rond diversiteit, die onder de bevoegdheid van de inspectie vallen. U hebt er al 52. Als er klachten rond diversiteit zijn over de interimsector, vraag ik u om iedereen te stimuleren om de klacht in te dienen. We zouden zo nog meer gericht kunnen werken.

Elk talent moet aan bod komen, elk talent moet gebruikt worden. Dat gebeurt vandaag niet, noch voor de niet-doelgroepen, noch voor de doelgroepen. De talenten van de werknemer komen niet aan bod en de werkgever kijkt te weinig naar talenten. Men kijkt naar diploma's, men kijkt naar curricula Vitae, maar men kijkt veel te weinig naar talenten die iemand heeft.

Ik ben het eens met de mensen die hier gezegd hebben dat de arbeidsmarkt heel snel zal ‘verhitten’. Ik weet heel duidelijk en heel zeker dat de bedrijven die inzetten op ‘the war for talent’, de witte raaf veel te duur zullen betalen en hun firma in de problemen zullen brengen. Het bedrijf dat niet beseft dat ‘the war for talent’ alleen een antwoord kan krijgen als je talent op de juiste manier inzet en alle talenten inzet die er bestaan op de arbeidsmarkt, is verkeerd bezig en zal daar zelf de rekening van moeten betalen. Voor mij is bij discriminatie, in het inzetten van arbeidsgehandicapten, in het inzetten van allochtonen, in het inzetten van

ouderen, het besef essentieel dat ieder talenten heeft die nuttig en zinvol zijn in het bedrijf. Daar moeten we op inzetten. Als er instrumenten nodig zijn om het verder in kaart te brengen, dan is dat de weg die we moeten volgen. U kunt denken dat de filosofie van talenten vanzelfsprekend is, maar dat is niet de manier hoe vandaag gewerkt wordt, niet bij de werknemer en niet bij de werkgever.

Ik zal de vragen samen behandelen. Vier bedrijven van de lijst zijn gestart met een diversiteitsplan: Axima, C&A, Delhaize-De Leeuw en AB Inbev. De laatste twee hebben dat op een bepaald moment stopgezet, om organisatorische redenen. Ik heb wel geen kennis van andere discriminatievoorkomende of diversiteitsinitiatieven binnen die ondernemingen. Ik blijf wel geloven – en de heer Watteeuw heeft dat ook gezegd – dat de wil er bij die bedrijven wel is om geen discriminatie te hebben en de wetgeving strikt toe te passen. De wetgeving toepassen vind ik minder belangrijk – je moet natuurlijk de wet toepassen –, maar het moet in de geest van het bedrijf zitten dat er geen discriminatie kan en dat discriminatie vanuit de top van het bedrijf wordt veroordeeld. Ik denk dat de inspectie op een juiste manier zo werkt.

Ik zal aan de regionaal sociaal-economisch overlegcomités (RESOC) en de sociaal-economische raad van de regio (SERR) vragen dat bij alle betrokken bedrijven de projectontwikkelaar diversiteit contact opneemt om opnieuw over diversiteitsplannen met die bedrijven te spreken en hen aan te sporen er werk van te maken.

Ik heb uiteraard inzicht in de totaliteit van controles die de inspectie doet. Ik heb ook wat cijfers over het federale niveau. Wij hebben een boogtabel met de controles die de afdeling Inspectie Werk en Sociale Economie doet. In het begin van het jaar bekijken we dat met de inspectie. Er is ook de opvolging van de intentieverklaring met daaruit voortkomend het meldpunt werk.be voor de klachten, evenals de contacten met informatieuitwisseling van de afdeling Inspectie, met de Cel Gelijke Kansen, met het CGKR.

Ik kom op het cijfermateriaal.

Mijnheer Van Malderen, dat is de moeilijkheid: uw cijfers, die uiteraard juist zijn, gaan over het aantal controles naar aanleiding van het decreet inzake de evenredige arbeidsdeelname. Maar je moet ook kijken naar het decreet inzake de private arbeidsbemiddeling, want beide decreten bevatten bepalingen met betrekking tot het discriminatoir optreden en het bestrijden en sanctioneren daarvan.

In de sector van de private arbeidsbemiddeling is de inspectie de voorbije jaren prominent aanwezig geweest, niet louter of specifiek op basis van het houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt (EPA-decreet) maar wel op basis van de jaarlijkse in de boogtabellen opgenomen, na te streven aantallen en subaantallen.

Mijnheer Van Malderen, u zei dat het aantal controles op de private arbeidsbemiddeling zakt. Het aantal controles op zich is niet zo belangrijk. Dat zei u zelf ook. Men moet weten dat er een grote pakkans is. Ik zou het hatelijk vinden indien de inspectie alleen maar controles doet om te turven, om haar aantal te halen. Mijnheer Van Malderen, er waren in 2009 368 controles op de private arbeidsbemiddeling, in 2010 waren er slechts 201. Maar kijk nu eens naar de effecten van de controles. Bij de controles in 2009 waren er 26 pv's van waarschuwing, 18 pro justitia's en 3 vragen om intrekking van de vergunning. Dat zijn 47 controles met gevolg op 368. In 2010 waren er 22 pv's van waarschuwing, 13 pro justitia's en 5 vragen om intrekking. Dat zijn 57 controles met gevolg op de 201. Zo wil de inspectie werken en zo vraag ik ook dat zij werkt: doelgericht controles uitkiezen en uitvoeren, strenger sanctioneren waar er overtredingen zijn.

Ook bij de controles op de private arbeidsbemiddeling wordt in de checklist de diversiteit opgenomen als een element dat steeds wordt gecontroleerd. Ik zeg dit heel duidelijk. Als we er alleen maar 42 zouden doen, was uw becijfering juist. Maar u moet er die 201 bij nemen. Maar ook dat moet je nog anders bekijken, maar ik ga daar straks dieper op in.

Er waren 42 controles op discriminatie, 71 controles op de diversiteitsplannen, 7 klachten en 42 controles in het kader van het decreet op de evenredige participatie. Van die 42 waren er 3 pv's van waarschuwing en 3 pro justitia's die daarover werden opgemaakt.

Daarntoe zei ik al dat de essentie om discriminatie tegen te gaan is dat men weet dat de top van een bedrijf elke discriminatie als ongepast weerlegt. U kent nog de cijfers die de heer Muyltermans heeft gegeven naar aanleiding van de discussie en de voorstelling van 'mystery calling'. Onze inspectie zal bij een overtreding de pro justitia of de pv of de waarschuwing niet aan het agentschap overmaken, maar aan de hoofdzetel. Zo sorteert je een groter effect, want het is de topverantwoordelijke die zich zal moeten verantwoorden en zich naar aanleiding van die pv van waarschuwing of die pro justitia tot al zijn agentschappen zal moeten richten.

Ik wil toch even de cijfers van de heer Muyltermans aanhalen. Er zijn 600 agentschappen van 70 bedrijven. Als hij een proces-verbaal krijgt, moet hij al die agentschappen laten weten dat dit niet kan. Als hij dit niet langer aan een enkel agentschap moet meedelen, wordt het effect veel groter. Op die manier komen we in een andere situatie terecht. Het aantal controles moet dan anders worden geïnterpreteerd.

Het gaat er niet enkel om de diversiteitscontroles van de private arbeidsbemiddeling in rekening te brengen. Dit lijkt me de juiste aanpak. De federale inspectiediensten controleren de uitzendsector binnen hun eigen bevoegdheden. Er is een afspraak gemaakt. Als zij iets merken dat binnen onze bevoegdheden valt, geven ze dit door. In 2010 hebben ze 772 onderzoeken bij uitzendbureaus in België verricht. Het element van de discriminatie komt hierbij ook aan bod. Wie de pakkans wil kennen, moet hier ook rekening mee houden. Op die manier krijgen we een volledig zicht op het plaatje.

We voeren steeds halfjaarlijkse gesprekken met de inspectiediensten. We zullen samen nagaan of we bepaalde zaken moeten aanpassen. Het gaat dan vooral om cijfers en mogelijkheden. We moeten altijd eerst zien over hoeveel voltijdse equivalenten we beschikken en waar we die mensen willen inzetten. Elk onderdeel van de inspectie is belangrijk. Ik zal de sociale inspectie vragen hoe we de controles op een efficiënte manier kunnen voortzetten. De controles van de private arbeidsbemiddeling moeten tegelijkertijd voldoende ruim blijven en specifiek aandacht aan discriminatie schenken. Het klopt dat het aantal inspecties in de loop van de afgelopen jaren is gedaald. De controles zijn echter efficiënter geworden. De huidige verhouding lijkt me een goed uitgangspunt.

Ik ben geen vragende partij om bijzondere opsporingsmethodes te gebruiken. We hebben die discussie al eerder gevoerd. In feite worden die methodes slechts uitzonderlijk door de onderzoeksrechter toegelaten. Het gaat dan onder meer om het element van uitlokking. Dit lijkt me hier niet op zijn plaats. Aangezien we het hier al eerder over hebben gehad, verbaast het me enigszins dat dit nu weer aan bod komt. Mijn visie is in elk geval niet veranderd.

Ik vind het nog steeds een goede zaak dat de sector zelf een initiatief heeft genomen. Het gaat dan om een sensibiliseringsactie en niet om een controle. Ik zal hier niet uitleggen wat dit allemaal precies inhoudt. Dat hebben we tijdens een vorige vergadering al kunnen horen. Ik vind in elk geval dat de sector hiermee op de juiste manier zijn verantwoordelijkheid opneemt.

Het is misschien weer wat te laat. Het had allicht wat vroeger gekund. Nu gebeurt het echter. Dat zal worden opgevolgd. De sector heeft zich ertoe geëngageerd dit punt tijdens volgende vergaderingen opnieuw aan bod te brengen. Ik ben benieuwd of we effectief een evolutie zullen vaststellen. Ik ben in elk geval geen vragende partij om in dit verband om bijkomende controlemogelijkheden te vragen.

Onze controlemogelijkheden zijn beperkt. Wij controleren de discriminatie in de relatie tussen werkgevers en werknemers. De discriminatie binnen een bedrijf valt onder de federale bevoegdheden. We kunnen zelfs niet optreden in verband met de vragen van een bedrijf aan

een interimkantoor. We kunnen enkel optreden als het om het interimkantoor zelf gaat. Als we andere zaken vaststellen, kunnen we dit aan de federale inspectiediensten doorgeven.

We doen wat we kunnen doen. Het is echter niet eenvoudig. Er mag uiteraard niets in de lijsten staan dat op enige discriminatie duidt. Elk bedrijf moet uiteraard verklaren dat discriminatie niet kan en dat er niets in de papieren mag staan. Die redenering kan natuurlijk ook worden omgedraaid. Het lijkt er zelfs op dat we richtlijnen geven dat de interimkantoren niets mogen opschrijven. Dit is niet de juiste manier. Er mag natuurlijk niets worden genoteerd omdat er gewoonweg niets mag gebeuren.

Dit heeft natuurlijk gevolgen voor acties zoals die in 2011 door Adecco zijn ondernomen. Indien iemand in de sector van slechte wil zou zijn en dit opnieuw zou willen doen, zou de inspectie dit slechts moeizaam kunnen vaststellen. De sector doet in elk geval zaken die wij niet kunnen doen. De sector kan niet tot veroordelingen overgaan of de inspecties op dezelfde manier voeren. We zitten met beperkte mogelijkheden.

Ik ben het ermee eens dat de preventie van discriminatie heel belangrijk is. Er is mogelijk ook veel discriminatie waarvan de betrokkenen zich niet bewust zijn. De afgelopen jaren zijn op dat vlak belangrijke stappen gezet. We hebben Jobkanaal opgericht. In 2007 is het eerste ABAD opgesteld. Op basis van de diversiteitsplannen zijn de selectie- en wervingsprocedures doorgelicht. We moeten verder op preventie en sensibilisering blijven inzetten. Dit is in mijn ogen fundamenteel.

Beide vraagstellers hebben gevraagd hoe het ABAD zal worden geactualiseerd. Er is een structurele samenwerking met verschillende partners, op verschillende niveaus en met betrekking tot verschillende thema's. Ik ben ervan overtuigd dat we dit moeten voortzetten en actualiseren. Ik heb het departement een tijdje geleden om een insteeknota gevraagd. Ik verwacht die nota eerstdaags. Die nota zal onder meer aandacht aan opleiding, preventie, bemiddeling en handhaving schenken. Ik kies voor een brede aanpak. Elke partner moet zijn verantwoordelijkheid kunnen opnemen. Ik ga ervan uit dat ik de insteeknota in de loop van het zomerreces zal ontvangen. Kort na het zomerreces zal ik met alle betrokken actoren een breed overleg kunnen organiseren. Dit overleg moet duidelijk maken op welke wijze we de engagementen uit oktober 2007 kunnen actualiseren.

Ik ben blij dat we niet op dit overleg moeten wachten om initiatieven in de sector te zien. De heer Muyltermans heeft enkele weken geleden in deze commissie toegelicht welke initiatieven nu al zijn genomen.

Verder wil ik er nog op wijzen dat we aan een onderzoek naar geaggregeerde correspondentiesten meewerken. Het Vlaamse Gewest, de federale overheid, het Waalse Gewest, het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest, het CGKR en het Instituut voor Gelijkheid van Vrouwen en Mannen participeren aan dit onderzoek, dat erop is gericht op een geaggregeerd niveau inzichten te verwerven in de vraag of en op welke wijze geslacht, zwangerschap, leeftijd, beperkingen of afkomst de kansen van een sollicitant bevorderen of beperken. De resultaten van dit onderzoek worden tegen eind 2011 verwacht. We moeten hier natuurlijk rekening mee houden. We moeten nagaan op welke manier we op dit vlak een geschikt arbeidsmarkt-beleid kunnen voeren.

Beide vraagstellers hebben eveneens gevraagd wat we in verband met de bijsturing nodig hebben. Zoals ik daarnet al heb verklaard, heb ik met de sociale partners over talent gesproken. De werkgevers en de vakbonden zijn het erover eens dat we een rugzakje moeten meegeven om de afstand tot de arbeidsmarkt te verbeteren. We moeten twee sporen volgen. Het eerste spoor is de persoonlijke ontwikkeling, waarbij we aandacht schenken aan de duurzame integratie van personen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Het tweede spoor bestaat uit de innovatieve koers van de organisatie. Bedrijven moeten dit doen om ten aanzien van hun competenties en talenten op de juiste manier te ageren.

Ik zal met de sociale partners over de competentieontwikkeling overleggen. Ik wil niet op dit overleg of op de inbreng van de sociale partners vooruitlopen. De instrumenten moeten in elk geval worden bijgestuurd. Op de vraag hoe we dit zullen doen, moet ik het antwoord voorlopig schuldig blijven. Natuurlijk moeten we het bijsturen omdat de resultaten in het verleden onvoldoende zijn geweest, zelfs in de inhaalbeweging. We zijn er met het vorige beleid nooit toe gekomen de doelstellingen die we hadden, te bereiken. Ja, er is bijsturing nodig, maar ik wil op basis van de filosofie van het ontwikkelen van talenten in het bedrijfsleven, een arbeidsmarktbeleid dat minder reactief is en reageert op cijfertjes, maar proactief werkt om iedereen zijn talenten ten volle ter beschikking te laten stellen van de arbeidsmarkt. Hiervoor wacht ik op de sociale partners. Nu klinkt dit misschien te theoretisch, maar we moeten het praktisch uitwerken en het huidige instrumentarium daarvoor aanwenden.

Een externe onderzoekinstelling heeft Jobkanaal, diversiteitsconsulenten bij de vakbonden, het project van het Minderhedenforum en van Gelijke Rechten voor Iedere Persoon met een Handicap (GRIP) over handicap en arbeid, geëvalueerd. Het eindrapport is me beloofd tegen 1 juli. Daarnaast is er de jaarlijkse rapportage over de convenants met de regionaal sociaal-economisch overlegcomités (RESOC) en de sociaal-economische raden van de regio (SERR). Het departement zal die eerstdaags ontvangen. Ze hebben beloofd om in de zomermaanden op basis van de rapportages een aantal aanbevelingen te doen.

Die twee elementen moeten we ook meenemen om een bijsturing te doen waar nodig. Ik weet dat onze inspectie goed werkt en discriminatie efficiënt aanpakt, binnen de mogelijkheden die ze heeft. Dat moet ook zo blijven. Het belang dat jullie eraan hechten moet ze ten volle begrijpen. Het moet duidelijk zijn dat die gevoeligheid bestaat. We moeten dat in zijn geheel zien.

In het overleg tussen de Vlaamse en federale inspectie moeten we het accent leggen op discriminatie zowel bij interim- als bij andere bedrijven. In het arbeidsmarktbeleid moeten we alle talenten maximaal benutten, of het nu gaat om 50-plussers, mensen met een arbeidshandicap, mensen van een andere origine, jongeren of doelgroepen. Daarvoor wil ik een instrumentarium meegeven, dat maakt dat iedereen meer kansen heeft dan vandaag om op de arbeidsmarkt te geraken.

De voorzitter: De heer Van Malderen heeft het woord.

De heer Bart Van Malderen: Het is duidelijk dat er heel wat initiatieven lopen. Mijn vraag wil de aandacht erop vestigen dat we moeten kijken naar de resultaten. Ik heb het betoog van de heer Diependaele beluisterd. Er zijn twee manieren om met problemen om te gaan. Als iemand koorts heeft, kun je de thermometer weggooien, of proberen er iets aan te doen. Als we opmerken dat er in de sector problemen zijn, dan viseren we die sector of de individuele mensen niet. Daarover ben ik heel duidelijk geweest. De frustratie zit ook bij de individuele consulenten die zich onmachtig voelen om resoluut te weigeren. Laat dat duidelijk zijn.

Bij een vorige gelegenheid heb ik mijn appreciatie, naar aanleiding van de cijfers die de Federatie van Partners voor Werk (Federgon) heeft gepresenteerd, voor de inspanningen van de sectorfederatie uitgesproken. Ook het werk van de inspectie apprecieer ik enorm. Dat neemt niet weg, als we naar het resultaat kijken, dat we nog altijd een achterstand hebben, en die is niet te reduceren tot een nationaliteitsachterstand, maar is wel breder. We zitten met een Vlaanderen met twee snelheden. Dat komt niet goed als we niet ingrijpen.

Minister, u hebt terecht verwezen naar het belang van klachten. Men heeft me meegedeeld dat er binnenkort een klacht van een heel groot bureau bij u zal komen. Het zal erop neerkomen na te gaan wat daarmee gaat gebeuren. Er zijn adviezen van de erkenningscommissie geweest. Ik hoorde in uw antwoord dat er vijf vragen voor intrekking zijn gebeurd. U zegt dat vier bedrijven een diversiteitsplan hebben. Als het gaat over grote bedrijven, is dat niet veel. Als er dan nog twee zijn die het intrekken, dan blijft er 50 procent over. Blijkbaar is er toch nog een probleem.

Het is goed dat ze opnieuw worden gecontacteerd, maar ik zou het bij allemaal doen, ook in het licht van het feit dat ze op die lijst figureren. Ze mogen enige morele urgentie voelen om wat te doen.

Ik kan de parallel trekken tussen de uitzendsector en de bedrijven die hun cliënten zijn. Er is een verschil tussen wat aan de top gebeurt en wat beneden in de organisatie gebeurt. Ik kan me niet voorstellen dat een personeelsdirecteur van de groep Delhaize tegen een interimkantoor zegt dat ze voor een bepaalde winkel een bepaald type van personeel wil. Dat gebeurt op een lager echelon en het is daar dat we moeten kijken, en dat moeten we ook doen in de interimsector.

Minister, u probeert ons te overtuigen dat we alle inspecties van onze inspectie op die bezoeken moeten optillen om daar een beeld van te krijgen. Maar ook hier: laten we eens kijken naar de resultaten. Ik kijk naar het jaarverslag 2010 bij het algemeen overzicht van de inbreuken. De tabel staat enkele bladzijden verder dan die waar het cijfer 201 staat voor 2010. Ik zie dat het grootste deel van de waarschuwingen gaat over een erkenningsnummer op briefwisselingen in advertenties. Dat zijn er 55. 38 waarschuwingen gaan over tekst met rechten uithangen of overhandigen. Ik zeg niet dat dat belangrijk is, maar het zijn vrij formalistische klachten. Laten we de nadruk leggen waar het maatschappelijk het meest relevant is. Misschien moeten we ook nagaan hoe de federale sociale inspectie indertijd is afgestapt van formele benaderingen en is gaan kijken naar de grootste pakkans bij een onderzoek.

Je haalt de rotte appels niet uit de mand door in elke appel een beetje te knijpen, maar je doet dat gericht. Daar pleit ik voor. We moeten bijna chirurgisch optreden op het niveau van het kantoor. Die aanpak lijkt me de juiste. De pakkans zal hoog genoeg moeten zijn.

Ik geloof er maar heel gedeeltelijk in dat de krapte op de arbeidsmarkt die aan het ontstaan is, automatisch zal leiden tot het invullen van openstaande vacatures. Als we er niet in slagen de huidige kansengroepen toe te leiden tot die vacatures, zullen we heel snel de vraag krijgen om migratie te organiseren. Op het moment dat er geen werk meer is, zetten we ze dan opnieuw aan de deur en over de grens, maar voor dat model pas ik. Ik pleit wel voor een brede en specifieke aanpak. Het is inderdaad een maatschappelijk probleem en we zullen dan ook breed maatschappelijk moeten inzetten en sensibiliseren. We zullen specifieke zaken moeten doen in de combinatie met wortel en stok.

We moeten het probleem oplossen dat een objectieve achterstand van een deel van de allochtone populatie in combinatie met reële discriminatie aanleiding geeft tot het gevoel dat er niets goeds mee te doen is. Die allochtoon zegt: waarom zou ik studeren als ik toch niet aan de bak kom? Hij heeft dan wel geen diploma en de kans op werkloosheid is dan dubbel zo groot. Die cirkel moeten we effectief doorbreken. De uitzendsector is daar uiteraard belangrijk bij. We viseren die niet, maar we willen wel de problemen daar aanpakken. De heer Van den Heuvel zegt: naming and shaming. Maar dat gebeurt niet. Er is mystery calling, een intern systeem waarbij men intern een afhandeling doet. Willen we echt ingrijpen, dan zal een stok achter de deur van de overheid absoluut nodig zijn. We hebben de heer Muyldermans al meegegeven dat als er van die 70 bedrijven en 600 kantoren, 28 procent gevolg geeft aan een vraag in verband met discriminatie, en als de nulmeting dan reëel wil zijn, je ervoor moet zorgen dat degenen die positief zijn ingegaan op een vraag over discriminatie, elke keer opnieuw worden onderzocht tot men effectief beterschap ziet.

Voorzitter, als u me toestaat, wil ik enkele brede suggesties doen. Langs de kant van het onderwijs moet er iets gebeuren. Men zegt gemakkelijk dat het onderwijs het moet oplossen, maar ik denk dat er in dezen effectief werk is bijvoorbeeld met betrekking tot realistische studiekeuzes van de doelgroep. In het regeerakkoord staat dat we een non-discriminatie-clausule gaan inschrijven bij overheidsopdrachten. Dat is niet zozeer uw bevoegdheid, minister, maar we zullen minister Bourgeois daar zeker nog over aan de tand voelen. Er valt

iets te zeggen over een hrm-beleid met name in kmo's. De heer Watteeuw heeft daar een punt, daar is zeker nog werk.

De algemene evaluatie omtrent diversiteit is nuttig. We zijn blij dat u daarop ingaat. Als ik u een tip mag geven: uit het antwoord op de schriftelijke vraag waaruit ik heb geciteerd, blijkt niet alleen dat er een daling is in het netto aantal diversiteitsplannen. Wat ik veel zorgelijker vind, is dat er bij het aantal jobs dat we creëren via dat diversiteitsplan en daar de centen tegenover zetten, ook een daling is. Dat betekent dat het diversiteitsplan als hefboom een stuk minder performant wordt. Als we ergens op moeten inzetten, is het daarop. Het aantal plannen kan me gestolen worden, maar het aantal jobs dat we ermee creëren, is belangrijk. Ik denk dat we de instrumenten daarvoor moeten inzetten.

De voorzitter: De heer Watteeuw heeft het woord.

De heer Filip Watteeuw: Minister, we vinden elkaar in het feit dat we de emotionaliteit die dit debat oproept, best weghalen. Racisme en discriminatie roepen heel veel emotionele reacties op, langs beide kanten. Het is niet goed om vandaar te vertrekken. De emotionele reacties zijn volkomen te begrijpen, maar als wij dit debat voeren, moeten we dat vooral doen vanuit cijfers en een situatie die we niet kunnen ontkennen, namelijk dat allochtonen in een zeer kwetsbare positie zitten waarbij je niet kunt ontkennen dat er een systematische achterstelling is. Ik zeg niet dat daar altijd het zware racisme achter zit, maar je kunt niet om de cijfers heen: er is een systematische achterstelling. Vanuit dat gegeven, zonder te culpabiliseren, is het noodzakelijk om te kijken welke maatregelen we kunnen nemen vanuit het beleid om daartegen in te gaan.

Als u stelt dat het een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid is van iedereen, vind ik dat volkomen terecht. Het is zeker niet alleen de verantwoordelijkheid van de bedrijven, maar van het beleid, werknemers, vakbonden, onderwijs en noem maar op. Dat betekent niet dat maatregelen noodzakelijkerwijze door iedereen moeten worden onderschreven of dat iedereen daar een impact op moet hebben. U zegt dat u geen quota wilt invoeren omdat het niet alleen een kwestie is van de bedrijven, maar quota invoeren is maar één maatregel in een brede waaier van maatregelen. Ik heb in mijn vraagstelling aangegeven dat het nuttig zou zijn om met de sectoren zelf te overleggen om streefcijfers naar voren te schuiven en zelf af te spreken hoe die kunnen worden gecontroleerd.

Er is niet alleen de van bovenuit opgelegde quotaregeling, je kunt ook een aantal tussenvormen vinden. Het gaat vooral over de kwestie om op een breed front en op heel veel verschillende vlakken bezig te zijn om die systematische achterstelling aan te pakken.

Wat de inspectie betreft, kan ik u volgen als u zegt dat we gericht moeten controleren en er moeten voor zorgen dat de pakkans groter wordt. De vergelijking die de heer Van Malderen maakt met de rotte appels is duidelijk. U zegt dat het aantal controles verminderd is maar dat de pakkans een stuk hoger is geworden. Het zou beter zijn dat er nog meer controles zouden zijn met een nog hogere pakkans. (*Opmerkingen van minister Philippe Muylers*)

Als je redeneert dat je minder controles hebt maar de pakkans is groter, is dat goed. Je kunt moeilijk zeggen dat het aantal controles spectaculair hoog is. Daarom zou ik liever nog wat meer controles hebben met een hoge pakkans. Dat zou nog een stuk beter zijn.

Het aantal klachten in 2010 was zeven. Dat is minder dan in 2009, toen er zeventien waren. Er is een suggestie geweest om de aansluiting te maken met het klachtensysteem van het CGKR. Die aansluiting is er nog niet. Laat dat een suggestie zijn: het zou goed zijn dat die aansluiting wordt gerealiseerd. Er worden heel wat meer klachten geregistreerd. Dan zou u daar ook verder mee kunnen werken.

U zegt dat de inspectie goed werkt levert, dat u daar blij om bent en dat u dat heel erg waardeert. Het zou dan ook normaal zijn dat u de aanbevelingen van de inspectie opvolgt. Bijvoorbeeld naar aanleiding van de diversiteitsplannen zegt men dat er in de regelgeving

meer afdwingbare regels moeten worden opgenomen. Men stelt in het jaarverslag dat er volgens de inspectie te weinig dwingende maatregelen zijn opgenomen. U zou daar dan mee moeten omgaan.

De heer van Malderen heeft al een aantal suggesties gedaan waar u verder op zou kunnen werken. De commissie Diversiteit van de SERV heeft heel duidelijk aangegeven dat ze wil samenwerken met u en heeft heel duidelijk een aantal thema's genoemd waarmee ze wil werken. De actielijst allochtonen stelt dat ze wil werken aan het thema anoniem solliciteren, aan discriminerende vereisten in vacatures en aan vorming en monitoring. Dat zijn zaken waar verder mee kan worden gewerkt. Ik hoop dat u dat ter harte neemt. Als het actieplan inderdaad geactualiseerd wordt, hoop ik dat we dat kunnen terugvinden.

De heer Matthias Diependaele: Mijnheer Van Malderen, ik ben het eens met wat u zegt over de krapte op de arbeidsmarkt en dat de mate waarin die vergroot, automatisch het discriminatieprobleem zou oplossen. De overheid zal blijvend inspanningen moeten doen om die toeleiding te verzorgen. Dat zal niet vanzelf gaan.

U zegt dat men bij mystery calling van Federgon altijd dezelfde bedrijven zou moeten viseren. Dat lijkt me contraproductief te zijn. Dat is ook statistische larie. Als je wilt dat de pakkans hoog genoeg blijft, moet je onvoorspelbaarheid inbouwen. Wat u voorstelt, gaat daar tegenin, want dan is de pakkans om zeep.

Wat de cijfers van het CGKR betreft, staat in het jaarverslag dat in 2009 381 dossiers te maken hadden met werk. In 2010 waren dat er 367. Dat is een niet-noemenswaardige daling. 39 dossiers daarvan gingen over interimjobs.

De voorzitter: Minister Muylers heeft het woord.

Minister Philippe Muylers: Ik heb vier korte opmerkingen.

Vorige week heb ik acht redenen, elementen en aanleidingen voor de achterstand aangegeven. Een aantal is vandaag opnieuw opgenoemd. Ik ga ze niet nog eens herhalen. Ik heb er dus acht opgenoemd, waarbij zeer duidelijk de gemeenschappelijke verantwoordelijkheid naar voren komt. Mijnheer Watteeuw, ik ben zeer blij dat u dat onderschrijft.

Ik wil de voorstellen van de commissie Diversiteit toetsen op doelmatigheid. Ik heb dat al een paar keer gezegd. Doelmatigheid wil zeggen dat dankzij die maatregelen meer mensen aan het werk geraken. Dat is voor mij doelmatigheid.

Mijnheer Van Malderen, de diversiteitsplannen zijn voor een groot stuk ingezet in kmo's. Dat was ook de bedoeling. Ik ga ervan uit dat grote bedrijven een humanresourcesbeleid hebben dat al meer in de richting zou moeten gaan van 'elk talent krijgt een kans'. Misschien is het nog te veel gericht op diploma's en ervaring, dat zou kunnen. Maar ik vind niet dat daar met subsidies diversiteitsplannen moeten worden opgesteld. In de toekomst moeten we inzetten op een juist HR-beleid dat ingaat op talenten, zeker ook van de doelgroepen.

Men had het ook over de pakkans. Wat kan de inspectie doen? De inspectie kan de boeken onderzoeken, de officiële en andere stukken bekijken, de fiches van bedrijven bekijken. Dat gebeurt ook effectief. U hebt een aantal suggesties gedaan en die zijn meegenomen. Binnen de dingen die we kunnen doen, zie ik niet veel extra dat de inspectie nog zou kunnen doen. Mystery calling kunnen wij niet doen. We zijn heel blij dat de sector dat doet, want wij zouden het niet mogen. 'Name and shame' kunnen en mogen wij ook niet doen.

U hebt het al gesuggereerd aan de heer Muylers. Ik vind dat we elk bedrijf de kans moeten geven om te herstellen, maar als het blijft duren, zal ik met de heer Muylers nagaan of er geen maatregelen vanuit de sector kunnen worden genomen.

De voorzitter: De heer Van Malderen heeft het woord.

De heer Bart Van Malderen: Voorzitter, minister, als we controleren, is het heel belangrijk dat we de reële output van een kantoor bekijken. Ik kan me voorstellen dat in bepaalde

regio's meer of minder allochtonen aan bod komen en dat dat een belangrijke graadmeter moet zijn.

De grote verdienste van de diversiteitsplannen is dat bedrijven, ook zij die er anders niet aan toe zouden zijn gekomen, een soort agendasetting gedaan hebben. Het thema diversiteit is op de agenda gekomen. Zelfs zij die er niet op ingingen, werden ermee geconfronteerd door toedoen van de consultants. Het is op zich een verdienste. We hebben de diversiteitsplannen ook altijd gesteund. Ik denk dat er nu een volgende fase nodig is.

Voorzitter, minister, het gaat niet over statistieken. Ik denk dat je een staal moet nemen dat representatief is en wisselt om de sector als geheel te evalueren, maar dat je diegenen die een positieve of negatieve indicatie krijgen, heel gericht moeten blijven bevragen over hoe ze ingaan op verbeteringsvoorstellen. Die combinatie moet je maken en dat is wat ik aan de heer Muyldermans een paar weken geleden gezegd heb. "Blijf hardnekkig diegenen die in fout zijn, opvolgen en meet het geheel van de sector. Je zult de twee moeten doen, want anders verdringt het in het geheel van de sector". Je moet dus beide pistes bewandelen als je een reële vooruitgang wilt boeken. Dat was mijn stelling.

De voorzitter: De heer Watteeuw heeft het woord.

De heer Filip Watteeuw: Ik heb nog twee bedenkingen.

Mijn eerste bedenking sluit aan bij wat de heer Van Malderen zegt. Voorzitter, ik vind niet dat u dat wat de heer Van Malderen stelde, mag omschrijven als 'viseren'. Daarover gaat het niet, maar wel over niet loslaten. Als bedrijven om wie weet welke reden er niet toe komen om kansen te geven aan iedereen, ook aan allochtone werkzoekenden, dan gaat het erom de gevolgen van die beslissing en dat gedrag te laten voelen. Ze missen uiteindelijk ook heel wat kansen. Ik heb een artikel geschreven over die problematiek waarbij ik merk dat bedrijven die niet openstaan voor andere en kwetsbare groepen, hun eigen bedrijf ondergraven. We moeten dat vanuit een positieve ingesteldheid duidelijk maken: niet viseren, maar ook niet loslaten.

Ik denk ook dat er nieuwe pistes zullen moeten worden ontwikkeld om die systematische achterstelling van een aantal groepen, onder meer van allochtonen, tegen te gaan. We kunnen daar niet genoeg voorstellen voor gebruiken. Ik stel mijn hoop op de commissie Diversiteit en op het geactualiseerde actieplan.

De voorzitter: Het incident is gesloten.

■