

V L A A M S P A R L E M E N T



Zitting 1999-2000

26 juni 2000

ONTWERP VAN DECREET

**houdende instemming met het verdrag nr. 181 betreffende de particuliere bureaus
voor arbeidsbemiddeling, aangenomen door de algemene Conferentie
van de Internationale Arbeidsorganisatie, te Genève op 19 juni 1997**

VERSLAG

**namens de Commissie voor Buitenlandse en Europese Aangelegenheden
uitgebracht door de heer Frans Ramon**

Samenstelling van de commissie :

Voorzitter : de heer Luc Van den Brande.

Vaste leden :

de heren Freddy Sarens, Walter Vandenbossche, Luc Van den Brande, Johan Weyts ;

de heren Louis Bril, Peter Gysbrechts, Jacques Laverge, Stefaan Platteau ;

de heren Karim Van Overmeire, Christian Verougstraete, Miel Verrijken ;

mevrouw Lisette Croes, de heer Patrick Hostekint ;

de heer Frans Ramon ;

de heer Paul Van Grembergen.

Plaatsvervangers :

mevrouw Brigitte Grouwels, de heer Erik Matthijs, mevrouw Trees Merckx-Van Goey, de heer Jef Van Looy ;

de heren Julien Demeulenaere, Didier Ramoudt, Marc van den Abeelen, Paul Wille ;

mevrouw Hilde De Lobel, de heren Pieter Huybrechts, Luk Van Nieuwenhuysen ;

de heren Marcel Logist, Jacques Timmermans ;

de heer Eloi Glorieux ;

mevrouw Simonne Janssens-Vanoppen.

Zie :

299 (1999-2000)

– Nr. 1 : Ontwerp van decreet + erratum

INHOUD

Blz.

I.	Inleidende uiteenzetting door de heer Renaat Landuyt, Vlaams minister van Werkgelegenheid en Toerisme	4
II.	Bespreking	4
II.1.	Tussenkomensten van de leden	4
	A. Tussenkomenst van de heer Stefaan Platteau	4
	B. Tussenkomenst van de heer Freddy Sarens	5
	C. Tussenkomenst van de heer Patrick Hostekint	5
	D. Tussenkomenst van de heer Luc Van den Brande	6
	E. Tussenkomenst van de heer Paul Van Grembergen	7
II.2.	Replieken van de minister	7
III.	Stemmingen	9
III.1.	Artikelsgewijze stemming	9
III.2.	Stemming over het geheel	9
BIJLAGE :	Besluit van de Vlaamse regering van 8 juni 2000 tot uitvoering van het decreet van 13 april 1999 met betrekking tot de private arbeidsbemiddeling in het Vlaamse Gewest	11

DAMES EN HEREN,

In de commissie voor Buitenlandse en Europese Aangelegenheden werd op datum van donderdag 8 juni 2000 het ontwerp van decreet houdende instemming met het verdrag nr. 181 betreffende de particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling aangenomen door de algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie ten gronde besproken en goedgekeurd. Het verdrag in kwestie regelt de principes overeenkomstig dewelke de arbeidsbemiddeling in de verdragsluitende staten georganiseerd mag worden. Meer in het bijzonder wordt het naast elkaar bestaan van publieke en private arbeidsbemiddeling erdoor mogelijk gemaakt.

I. INLEIDENDE UITEENZETTING DOOR DE HEER RENAAT LANDUYT, VLAAMS MINISTER VAN WERKGELEGENHEID EN TOERISME

Aan het begin van zijn uiteenzetting verklaart de minister zich te zullen beperken tot een veeleer beknopte inleiding. De reden hiervoor is te vinden in het feit dat er reeds op 31 maart 1999 in het Vlaams Parlement – bij unanimitéit – een decreet¹ werd goedgekeurd dat inhoudelijk volledig uitvoering geeft aan het nu voorliggende verdrag. Het uitwerken van een eigen interne wetgeving verliep in deze sneller dan de goedkeuringsprocedure voor dit nieuwe internationale verdrag.

In het verdrag in kwestie, IAO-verdrag nr. 181, wordt het basisprincipe waarop de arbeidsbemiddeling in Vlaanderen tot op heden gestoeld was, gewoon omgekeerd. Het daarvoor vigerende IAO-verdrag (IAO-verdrag nr. 96) ging ervan uit dat arbeid geen koopwaar was, waardoor er meteen ook geen private arbeidsbemiddelingsbureaus operationeel mochten zijn. Arbeidsbemiddeling moest een exclusieve opdracht voor de overheid zijn. Er was dus een overheidsmonopolie, dat in Vlaanderen belichaamd werd door de VDAB (Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling). In IAO-verdrag 181 vertrekt men daarentegen van precies het omgekeerde uitgangspunt. Er mogen nu wél particuliere arbeidsbemiddelingsbureaus zijn, maar er moet voor deze bureaus – opnieuw omwille van de bescherming van de werkzoekende (“arbeid is geen koopwaar”) – een reglementair kader en een toezichtsprocedure worden uitgewerkt. Een en ander wordt dienaangaande in IAO-conventie 181 nader gepreciseerd.

De minister herhaalt daarbij dat in Vlaanderen dit alles reeds onder de vorige legislatuur volledig decretaal werd uitgewerkt. De Vlaamse regering keurde zeer recent een uitvoeringsbesluit bij dit decreet goed. De markt voor arbeidsbemiddeling is in Vlaanderen dus volledig vrij, maar zijn spelers zijn volledig gereguleerd. Mee daarom gaat de minister ervan uit dat het voorliggende verdrag normalerwijze geen problemen meer zou mogen opleveren.

II. BESPREKING

II.1. Tussenkomsten van de leden

A. Tussenkomst van de heer Stefaan Platteau

De heer Stefaan Platteau drukt er zijn tevredenheid over uit dat het voorwerp van het verdrag – de private arbeidsbemiddeling – reeds volledig is uitgewerkt in de interne Vlaamse regelgeving. Deze, reeds onder de vorige legislatuur tot stand gekomen Vlaamse regeling inzake private arbeidsbemiddeling, kan eveneens ten volle zijn goedkeuring wegdragen. Niet in het minst omdat het perfect illustreert dat de publieke en de private sector harmonieus kunnen samengaan. Mits men bereid is om de achterhaalde monopolies van de publieke sector te doorbreken en af te bouwen, kan er heel wat dynamiek tot stand worden gebracht.

Dat er in het Vlaamse Gewest reeds sedert ongeveer een jaar private arbeidsbemiddeling is toegelaten, heeft volgens de heer Stefaan Platteau trouwens ook al op het terrein tot zeer positieve resultaten geleid. De snelle verspreiding van dergelijke bureaus over heel Vlaanderen toont zijns inziens ondubbelzinnig aan dat ze beantwoorden aan een reële nood. Zowel de publieke actor als de private bureaus die op die markt actief zijn, leveren zeer goed werk. In vergelijking met andere landen, en dan met name Nederland, staat Vlaanderen echter nog altijd wat achter. Hoe dan ook, betreft het hier een niet te stuiten maatschappelijke evolutie die dringend om wetgevend werk vroeg, teneinde de wettelijkheid en de realiteit niet al te ver uit elkaar te laten groeien. Dat het decreet op de private arbeidsbemiddeling er dus reeds kwam vóór de goedkeuring van het verdrag dienaangaande, is in dat licht zelfs positief in te schatten.

Ook het feit dat in dit verdrag (meer bepaald in artikel 9) de nog steeds niet uitgeroeide kwaal van de kinderarbeid opnieuw te berde wordt gebracht, vindt de heer Stefaan Platteau belangrijk. Kinder-

¹ Ontwerp van decreet met betrekking tot de private arbeidsbemiddeling in het Vlaamse Gewest, *Parl. St.* VI. Parl. 1998-99, nr. 1225/1-7.

arbeid is immers uit den boze, en moet volledig uit de wereld worden geholpen. Dat deze bijna negentiende-eeuws aandoende problematiek zich op vandaag nog steeds stelt, is anderzijds weinig verheffend. De opkomst van diverse nieuwe vormen van aanslagen op het kind-zijn (met name het fenomeen van de kindsoldaten en de georganiseerde pedofilie) noopt echter tot de grootst mogelijke waakzaamheid vanwege de internationale gemeenschap en haar lidstaten.

Een zwak punt van dit verdrag, en een zwak punt van het internationaal recht in het algemeen, is het ontbreken van concrete sanctiemogelijkheden in geval van schending van de verdragsverplichtingen. Een ander wat bevreemdend gegeven is volgens de heer Stefaan Platteau het feit dat de verdragsluitende partijen steeds voor tien jaar gebonden zijn door het akkoord. Doordat een tussentijdse beëindiging niet mogelijk is, gaat er toch een stuk flexibiliteit verloren. Dit systeem is ook niet echt gebruikelijk binnen het internationaal recht, waar er – na een initiële geldigheidsperiode – doorgaans wordt voorzien in stilzwijgende verlenging zonder beperking in de tijd, maar met de permanente mogelijkheid om (weliswaar onder bepaalde voorwaarden) het verdrag op te zeggen. Zijns inziens ware deze benadering niet alleen even efficiënt geweest qua stabiliteit, maar had ze het geheel ook een heel stuk soepeler hanteerbaar kunnen maken. Men weet immers nooit welke ingrijpende evoluties zich op de steeds sneller evoluerende arbeidsmarkt kunnen voltrekken.

B. Tussenkoms van de heer Freddy Sarens

Ook de heer Freddy Sarens kan zich ten volle terugvinden in de inhoud van het voorliggende akkoord, dat hij kwalificeert als een noodzakelijke aanpassing van de internationale regelgeving aan een onomkeerbaar geworden maatschappelijke evolutie. Ook hij drukt zijn grote tevredenheid uit over het feit dat Vlaanderen terzake zelf reeds regelgevend is opgetreden. Wel had hij graag van de minister enige nadere toelichting gekegen over de mogelijke uitzonderingen op het algemene principe dat private arbeidsbemiddeling is toegelaten. Luidens de tekst van de memorie van toelichting zou zulks in twee gevallen mogelijk zijn. Met name zou er een verbod op betalende arbeidsbemiddeling kunnen worden opgelegd voor bepaalde sectoren en/of groepen van werknemers in geval van “specifieke omstandigheden”, zoals daar zijn misbruiken en frauduleuze praktijken. En tweedens zou het ook mogelijk zijn om bepaalde soorten van bemiddelingsbureaus voor het geheel of voor een gedeelte vrij te stellen, dan wel buiten het toepas-

singsgebied te stellen, in zoverre de werkzoekende op een andere manier evenzeer van een adequate bescherming geniet.

C. Tussenkoms van de heer Patrick Hostekint

De heer Patrick Hostekint wenst de minister een aantal vragen te stellen in verband met de specifieke situatie van – vooral jonge – sporters. Een onderwerp waarrond hij in het verleden, als federaal parlementslid, reeds gewerkt heeft. De toenmalige minister van Arbeid, mevrouw Miet Smet, heeft toen in die materie reeds een belangrijk besluit genomen. Zo moeten spelers die uit het buitenland komen minimum 18 jaar oud zijn. Op initiatief van de SP-fractie werden daar nog een aantal bijkomende bepalingen aan toegevoegd. Indien de speler in kwestie aan bepaalde voorwaarden voldoet, zijn de betrokken voetbalmakelaar of voetbalclub gedurende een periode van 3 jaar hoofdelijk aansprakelijk voor (eventuele) repatriëring, levensonderhoud, medische verzorging en huisvesting. Het spreekt voor zich dat deze bepalingen de bescherming van de buitenlandse werknemer in de sportsector potentieel in niet geringe mate versterken. Voor de heer Patrick Hostekint is het daarbij duidelijk dat men deze bescherming zonodig ook kan doortrekken of uitbreiden naar werknemers in andere sectoren.

De heer Patrick Hostekint verheugt zich verder over het feit dat de minister reeds een aantal maatregelen genomen heeft ten aanzien van de praktijken van sommige voetbalmakelaars. Met name het feit dat arbeidsbemiddeling in de voetbalsport normalerwijze kosteloos moet zijn (in de zin dat eventuele kosten ten laste vallen van de voetbalclubs) kan zijn goedkeuring wegdragen. Anderzijds kan niet ontkend worden dat er in de praktijk wel degelijk nog steeds misbruiken bestaan. De heer Patrick Hostekint verwijst daarbij onder andere naar het feit dat jarenlang zeer jonge Afrikaanse of Braziliaanse voetballers (van soms maar 14 à 15 jaar oud), meestal met een gewoon toeristenvisum van 3 maanden, naar hier werden gehaald, om te worden aangeboden aan verschillende – ook prestigieuze – voetbalclubs. In de mate dat ze talent hadden, verdiende de betrokken voetbalmakelaar vaak grof geld aan hen. En daarenboven waren ze vaak ook nog eens hun hele carrière aan dezelfde makelaar verbonden. Makelaar die soms tot 50 % van hun maandwedde, hun premies, en hun eventuele transfersom op zak stak. Onder andere Anderlecht en Club Brugge maakten zich hieraan medeschuldig.

Hoewel de maatregelen die de minister heeft genomen ter bescherming van de werknemer in de sport daaraan in theorie een einde gemaakt zouden moeten hebben, blijft de heer Patrick Hostekint zich vragen stellen over de praxis van een en ander. Zowel de controle op de naleving als de afdwingbaarheid van de regelgeving lijken immers niet evident. In de praktijk staan de betrokkenen namelijk erg zwak. Men moet zich voorstellen dat zo'n jonge voetballer die hier aankomt uit, bijvoorbeeld Kenia of Nigeria, de taal niet machtig is, en daarenboven meteen wordt ingepalmd door de voetbalmakelaar die hem heeft laten overkomen. Heel vaak krijgt hij naast een officieel contract een "zwart" contract ter ondertekening voorgelegd. Waarbij dat "zwarte" contract het reële contract is, en het officiële contract enkel dient voor voorlegging ingeval van controle. Het bestaan van belangenorganisaties, officiële klachtenprocedures en zelfs strafrechtelijke bepalingen doet dus niets af van het onomstootbare feit dat het hier per definitie om erg zwakke werknemers gaat. Feit dat nog verergerd wordt doordat de makelaars – in het licht van de grote bedragen die boven en onder tafel passeren – vaak wel bereid zijn om enig risico te nemen. Voorlichting van de betrokkenen door de overheid, en controle op de voetbalclubs zijn dan ook zeer belangrijk.

In welke mate de huidige regelgeving, die voorziet in een maximale vergoeding van 7 % voor de voetbalmakelaar, ook effectief wordt nageleefd, blijft volgens de heer Patrick Hostekint hoogst onduidelijk. De recente transfer van Branco Strupar betekende voor zijn manager in elk geval een miljoenenzaak. Het effect van de door de overheid genomen beschermende maatregelen is derhalve twijfelachtig. Vooral in de voetbalsport maar soms ook in de basket-sector zijn de schrijnende toestanden nog legio.

Van de minister had de heer Patrick Hostekint graag vernomen hoe sluitend de controle is ? Hoe de klachtenprocedure georganiseerd is ? Welke instanties er bevoegd zijn ingeval van klachten ? En vooral ook aan welke voorwaarden iemand moet voldoen om als voetbalmakelaar te mogen optreden ? Meestal volstaat men er immers mee te verwijzen naar de internationale reglementering van de FIFA of de UEFA, die er in essentie op neer komt dat men na het storten van een – weliswaar hoge (ongeveer 5 miljoen frank) – waarborgsom, overal ter wereld als voetbalmakelaar actief mag zijn.

Ten slotte wijst de heer Patrick Hostekint ook nog op het risico dat in deze verbonden is aan de fede-

rale staatsstructuur. Daar waar Vlaanderen momenteel een goede regelgeving heeft, is het hem immers niet duidelijk hoe de situatie in Brussel en Wallonië momenteel is. In de mate dat er daar geen, of een minder sluitende regelgeving zou bestaan, komt het hem voor dat het risico op ontwijkend gedrag bij de voetbalmakelaars behoorlijk hoog zal zijn. Door de geringe afstanden zouden ze immers hun dubieuze praktijken gewoon vanuit een ander gewest kunnen voortzetten.

D. Tussenkomen van de heer Luc Van den Brande

De heer Luc Van den Brande, voorzitter, stelt vast dat de IAO een wat onderschat forum is. In het kader van de Internationale Arbeidsorganisatie worden immers vaak keuzes gemaakt die fundamentele socio-economische en algemeen maatschappelijke opties inhouden. Het voorliggende verdrag inzake private arbeidsbemiddeling is daar een voorbeeld van. De IAO-directieven inzake uitzendarbeid en nachtarbeid zijn andere voorbeelden van dergelijke keuzes.

Bij de discussie of de arbeidsbemiddeling volledig in overheidshanden moest blijven, dan wel ook – op een gereglementeerde manier – aan de private markt kon worden toevertrouwd, moest in essentie worden nagegaan hoe de brede belangen van de samenleving het best gediend werden. In casu kwam men tot de conclusie dat de private arbeidsbemiddeling een valabele, bijkomende, manier was om in specifieke situaties bepaalde categorieën van mensen aan werk te helpen. Wars van alle ideologische overwegingen, heeft men hier dan ook een pragmatisch gefundeerde keuze willen maken. Het afwegen van principiële visies tegen concrete gegevens op het terrein is trouwens typerend voor de Internationale Arbeidsorganisatie, die in haar lange bestaan (ze werd reeds in 1919-1920 opgericht) én door haar unieke "tripartite"samenstelling, de nodige expertise heeft verworven om ook in de meest delicate dossiers deze permanente evenwichtsoefening tot een goed einde te brengen.

Van zodra men beslist bepaalde handelingen en/of praktijken toe te laten, rijst bijna automatisch de vraag naar de controle en de afdwingbaarheid van een en ander. Zelfs wanneer men – na zorgvuldige afweging – meent dat het algemeen maatschappelijk belang gediend is met een grotere rol voor de private sector, mag men niet uit het oog verliezen dat die privé-sector steeds gedreven wordt door een economische finaliteit en door het oogmerk van winstoptimalisatie. Op zich is dat niet onoorbaar, maar het noopt wel tot het bepalen van vrij

strikte randvoorwaarden ter bescherming van de – inderdaad in een zwakkere positie staande – werknemer.

Terzake beaamt de heer Luc Van den Brande ook dat er wel degelijk een probleem kan bestaan rond de afdwingbaarheid van de binnen het IAO-kader gemaakte afspraken. De organisatie heeft daar echter zo goed en zo kwaad als het ging een mouw pogen aan te passen door het opzetten van een internationaal toezicht- en rapportagesysteem. Dat een en ander binnen de IAO-commissie voor de arbeidsnormen echter steeds als discussiepunt terugkomt, bewijst genoegzaam dat permanente waakzaamheid geboden is. Vooral het feit dat er in sommige kringen een tendens bestaat om arbeid toch opnieuw tot louter koopwaar te reduceren moet tot voorzichtigheid aanzetten.

Maar hoewel bepaalde evoluties op de arbeidsmarkt zeker niet zonder risico's zijn, kan men ook niet om de vaststelling heen dat – vooral voor hooggekwalficeerde werknemers – totaal nieuwe arbeidsverhoudingen aan het ontstaan zijn, waarbij de aandacht voor “de mens in de organisatie” (en bij wege van afgeleide ook voor zijn persoonlijke of gezinssituatie) een absolute vanzelfsprekendheid is. Het menselijk potentieel is voor een bedrijf of organisatie momenteel immers zo belangrijk geworden, dat men het zich niet meer kan permitteren om er op een gratuite manier mee om te springen. Het is derhalve geen geringe paradox dat net op het moment dat arbeid opnieuw tot koopwaar dreigt te verworden, een totaal nieuwsoortige interactie – die niet enkel te relateren is aan de huidige krapte op de arbeidsmarkt – dit fenomeen komt compenseren.

Voor de heer Luc Van den Brande is het daarbij, ondanks de mogelijkheden die uitzendarbeid kan bieden aan bepaalde personen, duidelijk dat het systeem van de tijdelijke tewerkstelling nooit het dominante gegeven op de arbeidsmarkt mag worden, maar – zoals de Nationale Arbeidsraad stelt – procentueel beperkt moet blijven tot maximaal 7 à 8 % van de werknemers.

E. Tussenkoms van de heer Paul Van Grembergen

De heer Paul Van Grembergen verklaart niet per definitie negatief te staan tegenover de nieuwe vormen van arbeidsorganisatie en arbeidsbemiddeling, maar wil er toch op wijzen dat de recente evoluties ook niet eenduidig positief zijn. Het oude systeem waarbij de hoofdbetrachting erin bestond eenieder vast werk te bezorgen, wordt zijns inziens heden

ten dage wat al te gemakkelijk als “achterhaald” aan de kant geschoven. Men mag niet uit het oog verliezen dat dit systeem – mee door onze sociale overletraditie – onbetwistbaar ook voordelen had. Zo bracht het niet alleen duidelijkheid over de verantwoordelijkheden van de verschillende actoren, maar beschermde het ook de “menselijke factor” binnen het productieproces. Arbeider en bediende werden in de eerste plaats in hun menselijkheid erkend, en werden niet louter als “de factor arbeid” of als productiemiddel gezien.

De nieuwe evoluties op de arbeidsmarkt – en dan vooral de soms wel erg ver doorgedreven flexibiliteit (zowel qua werktijden als qua oproepmogelijkheden) – geven de heer Paul Van Grembergen het wat onbehaaglijke gevoel dat er wel degelijk opnieuw een tendens aanwezig is om arbeid tot een verhandelbaar product te reduceren. Hij wil daarbij niet ontkennen dat een zekere flexibiliteit sociaal en economisch nuttig kan zijn, maar de daarmee gepaard gaande uitholling van verworven geachte garanties voor “menswaardig” werk is daarom niet minder verontrustend.

Daarenboven wijst de heer Paul Van Grembergen erop dat de evoluties op het terrein en de markt tegenwoordig steeds sneller gaan, zodat de regelgeving terzake bijna per definitie altijd achterop dreigt te lopen. Het hoeft daarbij geen betoog dat het risico op het dehumaniseren van de arbeid groter wordt naarmate de kloof tussen de realiteit en de wettelijkheid groeit.

II.2. Replieken van de minister

De minister meent in een drietal punten een globaal antwoord te kunnen formuleren op al de gemaakte opmerkingen.

Hij herinnert er in zijn antwoord vooreerst aan dat er onder de vorige legislatuur unanimititeit bestond over het principe dat er in Vlaanderen plaats was voor private arbeidsbemiddelingsbureaus. In die zin is het – op dit vlak – tot stand brengen van een optimale en maximale samenwerking tussen de publieke en de private sector nog steeds de vaste beleidslijn. Een tendens waar de huidige krapte op de arbeidsmarkt overigens in niet geringe mate toe bijdraagt. Tegelijk wijst de minister erop dat het hier ook niet om een typisch Vlaams fenomeen gaat. De arbeidsmarkten zijn immers zowat overal in Europa volop in beweging.

Voor de minister is het zaak dat we ons zouden voorbereiden op een situatie waarin we de Vlaaming niet langer een vaste job kunnen bezorgen, maar waarin we hem wel continue tewerkstelling zullen kunnen verschaffen. In die optiek is het, volgens de persoonlijke opvatting van de minister, niet onmogelijk dat de uitzendkantoren zouden gaan evolueren tot bureaus waar werknemerscarrières werkelijk worden gemanaged. Iets wat ze in de praktijk voor heel wat jonge uitzendkrachten trouwens reeds doen. Zo zullen de uitzendkantoren er ook voor kunnen zorgen dat de flexibiliteit van de bedrijven en de flexibiliteit van de werknemers adequaat en optimaal op elkaar afgestemd raken.

Voor de minister is het duidelijk dat deze evolutie niet meer te stuiten is, zodat de overheid er beter zo snel mogelijk op kan inspelen. Hetgeen echter ook impliceert dat er inzake het arbeidsrecht – dat zich op federaal Belgisch niveau situeert – zal moeten worden nagedacht over de rechten van de werknemer ten opzichte van het uitzendkantoor. De consequentie van een en ander zou immers moeten zijn dat het uitzendkantoor een volwaardig – en dus wat zwaarder – werkgeversstatuut krijgt. Hetgeen onder andere met zich mee zou brengen dat ze hun uitzendkrachten op permanente basis gaan betalen, ondanks het feit dat hun tewerkstelling telkens maar tijdelijk is. Dit impliceert verder dat op hun beurt ook een aantal traditionele taboes – onder andere inzake de detachering van werknemers – zullen moeten sneuvelen. In de visie van de minister is dergelijk taboe-denken echter uit den boze. De bescherming van de werknemer én diens inzetbaarheid voor de arbeidsmarkt moeten primeren.

In Nederland werd de mogelijkheid daartoe trouwens reeds geschapen, en ook elders in Europa is die tendens merkbaar aanwezig. De ernstige uitzendkantoren (d.w.z. een vijftal wereldspelers) zijn daarvoor trouwens ook vragende partij en kunnen zulks ongetwijfeld ook aan.

Bij de in de steigers staande hervorming van de VDAB wordt met die tendens reeds rekening gehouden. Zo zal ook de overheidsspeler, T-Interim, marktconform moeten opereren.

Een tweede element in het antwoord van de minister behelst de erkenning van het feit dat de wetgever per definitie steeds een beetje achterop loopt op de feiten. Men kan immers niet ontkennen dat veel uitzendkantoren op het randje van de wettelijkheid opereerden. Het Vlaamse decreet op de private arbeidsbemiddeling heeft daar deels – met name in zoverre het materies betreft waarvoor

Vlaanderen zelf regelgevend kan optreden – een mouw aan gepast. Van de andere kant was het decreet ook noodzakelijk om het de overheid mogelijk te maken controlerend op te treden. Opnieuw moest vastgesteld worden dat de ernstige uitzendkantoren absoluut vragende partij waren voor een “gezuiverde”, d.w.z. een gereguleerde markt.

Hij herhaalt daarbij dat de Vlaamse regering, na advies van de Raad van State, een belangrijk uitvoeringsbesluit bij dat decreet heeft goedgekeurd, waarin een aantal elementen nog wat specifiekier worden omschreven. Het gaat meer bepaald over de controle-instantie, de klachtenmechanismen en vooral ook de erkenningsvoorwaarden, in het bijzonder voor de bemiddeling bij sportbeoefenaars.

Wat nu de hele problematiek van de sportbeoefenaars betreft, wijst de minister erop dat men steeds duidelijk het onderscheid voor ogen moet houden tussen respectievelijk Vlaamse en federale bevoegdheden. Op Vlaams niveau is de reglementering met name beperkt tot de materie van de arbeidsbemiddeling. Alles wat daarentegen met het arbeidsrecht te maken heeft is federale bevoegdheid. Hetgeen dus bijvoorbeeld betekent dat inbreuken tegen de arbeidswetgeving ook via de in die arbeidswetgeving voorziene mechanismen zullen moeten worden gecontroleerd en gesanctioneerd.

Voor een meer gedetailleerd antwoord op de vragen van de heer Hostekint over sportbeoefenaars en hun makelaars, verwijst de minister naar de tekst van het hoger genoemde, recent goedgekeurde, uitvoeringsbesluit. Tekst die hij overigens aan de commissieleden ter beschikking zal stellen. In het besluit in kwestie worden duidelijk de voorwaarden bepaald waaronder de professionele aansprakelijkheid speelt. De minister laat daarbij overigens opmerken dat hij in de aanloop naar het finaliseren van het besluit in kwestie, benaderd is geworden door diverse mensen die beseffen dat ze onder de nieuwe voorwaarden niet langer hun makelaarsactiviteiten zullen kunnen uitoefenen. Een en ander wordt qua professionalisme nu immers veel scherper gesteld, en de vergoeding wordt inderdaad geplafonneerd op 7%. Voor "schouwspelartiesten" is trouwens een analoge regeling voorzien.

Qua toezicht kan de minister nog meedelen dat het de administratie “migratie – arbeidsmarktbeleid” is, die waakt over de naleving door de arbeidsbureaus van hun erkenningsvoorwaarden. Bij niet-naleving kan deze administratie zelf overgaan tot intrekking van de erkenning in kwestie.

Voor wat ten slotte de stand van zaken in het Waalse en het Brusselse Gewest betreft, geeft de minister toe dat hij niet exact op de hoogte is van de stand van de regelgeving aldaar. Anderzijds meent hij wel dat er, gezien de veeleer wantrouwige houding die die twee gewesten aannemen ten overstaan van het fenomeen van de private arbeidsbemiddeling, waarschijnlijk ook niet onmiddellijk reden tot ongerustheid bestaat.

Met betrekking tot de vraag van de heer Freddy Sarens over mogelijke uitzonderingen preciseert de minister dat het verdrag een kader creëert waarbinnen de verdragsluitende partijen ook een en ander naar hun eigen inzichten kunnen regelen. Van land tot land kunnen er dus wel degelijk nuances verschillen zijn in de toepasselijke regeling. Zo kan men sommige sectoren gewoon uit het toepassingsgebied van de regeling lichten. In Vlaanderen is zo bijvoorbeeld – omwille van negatieve ervaringen met het fenomeen van de koppelbazerij – geen private arbeidsbemiddeling toegelaten in de bouwsector. In andere sectoren, en voor specifieke categorieën van werknemers, kan men het systeem van de private arbeidsbemiddeling dan wel weer toelaten, maar enkel mits verscherpte waakzaamheid (zo o.a. voor wat de reeds hoger genoemde sportbeoefenaars en schouwspelartiesten betreft).

verdrag nr. 181 betreffende de particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling, aangenomen door de algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie, te Genève op 19 juni 1997" ten slotte eveneens aangenomen bij unanimité van 11 stemmen.

De verslaggever,

Frans RAMON

De voorzitter,

Luc VAN DEN BRANDE

III. STEMMINGEN

III.1. Artikelsgewijze stemming

Artikel 1

Ter stemming gelegd wordt het eerste artikel van het ontwerp van decreet aangenomen bij unanimité van 11 stemmen.

Artikel 2

Ter stemming gelegd wordt het tweede artikel van het ontwerp van decreet aangenomen bij unanimité van 11 stemmen.

III.2. Stemming over het geheel

In zijn geheel ter stemming gelegd wordt het ontwerp van decreet "houdende instemming met het

BIJLAGE

Besluit van de Vlaamse regering van 8 juni 2000 tot uitvoering van het decreet van 13 april 1999 met betrekking tot de private arbeidsbemiddeling in het Vlaamse Gewest

DE VLAAMSE REGERING,

Gelet op het decreet van 13 april 1999 met betrekking tot de private arbeidsbemiddeling in het Vlaamse Gewest, inzonderheid op artikel 5, 9° tweede lid, 17° en 18°, de artikelen 6 en 7, artikel 10, eerste lid, de artikelen 13 tot en met 17 en de artikelen 25 tot en met 27 ;

Gelet op het advies van de inspecteur van financiën, gegeven op 22 december 1999 ;

Gelet op de adviezen van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen, gegeven op 9 juni 1999 en 8 maart 2000 ;

Gelet op de beraadslaging van de Vlaamse regering, op 24 maart 2000, betreffende de aanvraag om advies bij de Raad van State binnen een maand ;

Gelet op het advies van de Raad van State, gegeven op 27 april 2000, met toepassing van artikel 84, eerste lid, 1°, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State ;

Op voorstel van de Vlaamse minister van Werkgelegenheid en Toerisme ;

Na beraadslaging,

Besluit :

HOOFDSTUK I. Inleidende bepalingen

Artikel 1.

Voor de toepassing van dit besluit wordt verstaan onder :

- 1° het decreet : het decreet van 13 april 1999 met betrekking tot de private arbeidsbemiddeling in het Vlaamse Gewest ;
- 2° private arbeidsbemiddeling : het geheel van de activiteiten genoemd in artikel 2, 1° van het decreet ;
- 3° uitzendactiviteiten : een vorm van arbeidsbemiddeling die betrekking heeft op het in dienst nemen van werknemers, om hen ter beschikking te stellen met het oog op de uitvoering van een bij of krachtens hoofdstuk II van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, toegelaten tijdelijke arbeid ;
- 4° outplacementactiviteiten : een vorm van arbeidsbemiddeling waarbij begeleidende adviezen en diensten in opdracht en op kosten van een werkgever aan een ontslagen of met ontslag bedreigde werknemer worden verstrekt om deze in staat te stellen zo vlug mogelijk een betrekking bij een nieuwe werkgever te vinden of een beroepsactiviteit als zelfstandige te ontplooien ;
- 5° selectieactiviteiten : een vorm van arbeidsbemiddeling waarbij activiteiten worden uitgevoerd in opdracht en op kosten van een werkgever met het oog op het uitbrengen van een advies nopens de geschiktheid van de sollicitanten voor één of meerdere vacatures ;
- 6° het bureau : de rechtspersoon of natuurlijke persoon die de activiteit uitoefent zoals bedoeld in 2° ;
- 7° de minister : de Vlaamse minister tot wiens bevoegdheid het tewerkstellingsbeleid behoort ;
- 8° de commissie : de adviescommissie ingesteld bij artikel 16 van het decreet ;

- 9° de administratie : de administratie Werkgelegenheid van het departement Economie, Werkgelegenheid, Binnenlandse Aangelegenheden en Landbouw van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap ;
- 10° activiteitenverslag : de gegevens bedoeld in artikel 15, eerste lid van het decreet ;
- 11° SERV : de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen ;
- 12° betaalde sportbeoefenaars : personen die de verplichting aangaan om zich – tegen loon – voor te bereiden op of deel te nemen aan een sportcompetitie of -exhibitie onder het gezag van een ander persoon evenals de personen die de oefeningen tijdens de voorbereiding leiden ;
- 13° schouwspelartiesten : dramatische, lyrische, choreografische en variété-artiesten, musici, orkestleiders, balletmeesters en aanvullingsartiesten die tegen betaling optreden tijdens voorstellingen, repetities, auditieve en/of visuele opnames ;
- 14° beroepsfederatie : de meest representatieve beroepsfederatie(s) in de door de SERV vastgestelde sector en erkend door de minister, na advies van de SERV ;
- 15° protocolakkoord : een samenwerkingsovereenkomst, na advies van de adviescommissie, tussen de minister en de respectievelijke beroepsfederaties i.v.m. het verstrekken door de beroepsfederaties van relevante arbeidsmarktinformatie. Het betreft onder meer gegevens die inspelen op de afstemming tussen vraag en aanbod, gegevens met betrekking tot de werkzoekenden en een vacature-analyse omvatende gegevens met betrekking tot de kenmerken van de vacatures, het verloop van de invulling, de effectieve invulling, de kwaliteit van de arbeid, de aanbodzijde en de vormingsbehoeften.

HOOFDSTUK II. Algemene bepalingen

Artikel 2.

§ 1. Voor volgende vormen van arbeidsbemiddeling is een afzonderlijke erkenning vereist : uitzendactiviteiten, outplacementactiviteiten, arbeidsbemiddeling van betaalde sportbeoefenaars en arbeidsbemiddeling van schouwspelartiesten.

§ 2. Bureaus waarvan de activiteiten zich beperken tot het bekendmaken van werkaanbiedingen via de geschreven, auditieve of visuele media worden vrijgesteld van de verplichting van een voorafgaande erkenning.

§ 3. Bureaus die als activiteiten hebben het bekendmaken van werkaanbiedingen via de geschreven, auditieve of visuele media, dienen ofwel de tekst waarin de rechten van de werkzoekende en de werkgever worden uiteengezet, in extenso kenbaar te maken via het betrokken medium ofwel uitdrukkelijk de locatie te vermelden waar de voormelde tekst wordt ter beschikking gesteld ; voormelde tekst dient op eenvoudige aanvraag gratis te worden ter beschikking gesteld door het bureau.

§ 4. Het bureau dient de overdracht van een verleende erkenning kenbaar te maken aan de minister bij aangetekend schrijven uiterlijk tien dagen na de overdracht. De overnemer verstrekt volgende gegevens aan de minister, die de adviescommissie hiervan in kennis stelt :

- 1° als de overnemer een rechtspersoon is, een eensluidend verklaard afschrift van de statuten ;
- 2° een attest of attesten van goed zedelijk gedrag van de zaakvoerder(s) en de gemachtigde(n) van het bureau ;
- 3° het curriculum vitae en de documenten die aantonen dat voldaan is aan de voorwaarden van professionele deskundigheid zoals bedoeld in artikel 6 van dit besluit ;

- 4° een attest van de ontvanger der belastingen waaruit blijkt dat de overnemer, geen belasting, ongeacht de aard, is verschuldigd ;
- 5° een attest van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid waaruit blijkt dat de overnemer, geen enkele schuld heeft bij die instelling ;
- 6° de naam van de natuurlijke personen met woon- of verblijfplaats in België die gemachtigd zijn het bureau tegenover derden te verbinden en het in rechte te vertegenwoordigen ;
- 7° de gegevens met betrekking tot de gewijzigde kapitaalstructuur ;
- 8° indien het bureau uitzendactiviteiten uitoefent, het bewijs dat de overnemer geen achterstallige bedragen verschuldigd is voor rekening van Fondsen voor Bestaanszekerheid.

§ 5. Het bureau dat zijn maatschappelijke zetel buiten het Vlaams Gewest heeft of als natuurlijke persoon kantoor houdt buiten het Vlaamse Gewest, dient een adres in het Vlaamse Gewest aan te duiden waar de documenten en stukken bedoeld in artikel 18 van het decreet kunnen ter beschikking gesteld worden.

HOOFDSTUK III. Procedure inzake aanvragen tot erkenning

Art. 3.

De aanvraag van de erkenning als bureau wordt bij een ter post aangetekend schrijven gericht aan de minister. De aanvraag dient te geschieden in tweevoud op een daartoe bestemd formulier, dat op verzoek door de administratie wordt afgegeven en dat ook op geïnformatiseerde wijze ter beschikking wordt gesteld.

In het aanvraagformulier geeft het bureau aan welke vorm(en) van arbeidsbemiddeling het wenst uit te oefenen.

Art. 4.

§ 1. Bij de aanvraag tot erkenning uitgaande van een bureau met maatschappelijke zetel in het Vlaamse Gewest of dat, ingeval het om een natuurlijk persoon gaat, kantoor houdt in het Vlaamse Gewest, moeten de volgende documenten gevoegd worden :

- 1° als het een rechtspersoon betreft, de gecoördineerde statuten van de handelsvennootschap of vereniging zonder winstoogmerk waarvan, volgens de statuten, de activiteit bestaat uit het exploiteren van een bureau ;
- 2° een attest of attesten van goed zedelijk gedrag van de zaakvoerder(s) en de gemachtigde(n) van het bureau ;
- 3° het curriculum vitae en de documenten die aantonen dat voldaan is aan de voorwaarden van professionele deskundigheid, zoals bedoeld in artikel 6 van dit besluit ;
- 4° een attest van de ontvanger der belastingen waaruit blijkt dat de aanvrager, op het ogenblik dat hij zijn aanvraag indient, geen achterstallige belasting, ongeacht de aard, is verschuldigd ;
- 5° een attest van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid waaruit blijkt dat de aanvrager, op het ogenblik dat hij zijn aanvraag indient, geen achterstallige schuld heeft bij die instelling.

§ 2. Bij de aanvraag tot erkenning uitgaande van een bureau dat uitzendactiviteiten wenst uit te oefenen, moeten volgende bijkomende documenten worden gevoegd :

- 1° het bewijs dat de handelsvennootschap een volledig volstort kapitaal van tenminste 1.250.000 BEF bezit ;
- 2° het bewijs dat geen achterstallige bedragen verschuldigd zijn voor rekening van Fondsen voor Bestaanszekerheid.

§ 3. Als de aanvraag tot erkenning uitgaat van een bureau met maatschappelijke zetel in het Brusselse Hoofdstedelijke of Waalse Gewest of dat, ingeval het om een natuurlijk persoon gaat, kantoor houdt in het Brusselse Hoofdstedelijke of Waalse Gewest, moet zij vergezeld zijn van de documenten waaruit blijkt dat het bureau voldoet aan gelijkwaardige voorwaarden als vermeld in het decreet.

§ 4. Als de aanvraag tot erkenning uitgaat van een buitenlands bureau met maatschappelijke zetel binnen de Europese Unie of dat, ingeval het om een natuurlijk persoon gaat, kantoor houdt binnen de Europese Unie, moet zij vergezeld zijn van de documenten waaruit blijkt dat het bureau voldoet aan gelijkwaardige voorwaarden als vermeld in het decreet.

§ 5. Als de aanvraag tot erkenning uitgaat van een bureau met maatschappelijke zetel buiten de Europese Unie of dat, ingeval het om een natuurlijk persoon gaat, kantoor houdt buiten de Europese Unie, moet zij vergezeld zijn van de documenten als vermeld in § 1.

Daarenboven moet met de aanvraag het bewijs worden geleverd dat het bureau in het land van herkomst activiteiten uitoefent in de zin van artikel 1, 2°.

Art. 5.

§ 1. Na ontvangst van de aanvraag ingediend overeenkomstig de procedure vermeld in artikel 3 en vergezeld van alle krachtens dit besluit bij de aanvraag te voegen documenten, onderzoekt de administratie of voldaan is aan alle in het decreet en de uitvoeringsbesluiten gestelde voorwaarden.

De administratie maakt het resultaat van dit onderzoek over aan de commissie binnen de dertig dagen na ontvangst van het dossier. Op vraag van de commissie maakt de administratie het gehele dossier over.

De administratie kan onvolledige aanvragen na een periode van uiterlijk drie maanden, vanaf het opvragen van de ontbrekende informatie, aan de aanvrager terugzenden, voor zover het dossier binnen deze periode niet vervolledigd werd.

De commissie is ertoe gehouden binnen een termijn van zeventig kalenderdagen, te rekenen vanaf de verzendingsdatum door de administratie, over de aanvraag tot erkenning, een advies uit te brengen. Met toestemming van de minister kan deze termijn verlengd worden met maximum dertig kalenderdagen.

§ 2. De beslissingen van de minister houdende de erkenning of intrekking van de erkenning worden bij een ter post aangetekend schrijven ter kennis gebracht van de aanvrager, meegedeeld aan de commissie en bij uittreksel bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad.

In de beslissing van de minister wordt aangegeven welke vorm(en) van arbeidsbemiddeling het bureau mag uitoefenen.

HOOFDSTUK IV. Voorwaarden van professionele deskundigheid

Art. 6.

§ 1. De persoon die de professionele verantwoordelijkheid draagt, of tenminste één van zijn aangestelden of lasthebbers, dient voor de uitoefening van private arbeidsbemiddeling aan ten minste één van de volgende voorwaarden te voldoen :

- 1° een beroepservaring hebben in de sector van het personeels- of bedrijfsbeleid van ten minste 5 jaar ;
- 2° houder zijn van een diploma van ten minste een basisopleiding hoger onderwijs bestaande uit één cyclus en een beroepservaring hebben in de sector van het personeels- of bedrijfsbeleid van ten minste 2 jaar.

§ 2. De persoon die de professionele verantwoordelijkheid draagt, of tenminste één van zijn aangestelden of lasthebbers, dient voor de uitoefening van selectieactiviteiten, uitzendactiviteiten, outplacementactiviteiten, private arbeidsbemiddeling van schouwspelartiesten of private arbeidsbemiddeling van betaalde sportbeoefenaars aan ten minste één van de volgende voorwaarden te voldoen :

- 1° een beroepservaring hebben in de sector van het personeelsbeleid of in de betrokken sector van ten minste 5 jaar ;
- 2° houder zijn van een diploma van ten minste een basisopleiding hoger onderwijs bestaande uit twee cycli en een beroepservaring hebben in de sector van het bedrijfsbeleid van ten minste 5 jaar.

§ 3. Elk persoon die selectieactiviteiten uitoefent moet aan ten minste één van de volgende voorwaarden voldoen :

- 1° een beroepservaring hebben in de sector van het personeels- of bedrijfsbeleid of in de betrokken sector van ten minste 3 jaar ;
- 2° houder zijn van een diploma van ten minste een basisopleiding hoger onderwijs bestaande uit één cyclus.

§ 4. In individuele gevallen van sociale en economische aard kan de minister na advies van de adviescommissie een afwijking toestaan van de voorwaarden gesteld in de §§ 1 tot en met 3.

§ 5. Persoonlijkheidsonderzoeken en psychologische tests kunnen enkel plaatsvinden door of onder verantwoordelijkheid van een psycholoog.

De term persoonlijkheidsonderzoek dient te worden begrepen overeenkomstig de als bijlage 1 bij dit besluit gevoegde omschrijving en operationele definitie.

HOOFDSTUK V. Specifieke voorwaarden

Art.7.

§ 1. De houder van een erkenning tot exploitatie van een bureau voor private arbeidsbemiddeling van schouwspelartiesten en private arbeidsbemiddeling van betaalde sportbeoefenaars mag slechts erelonen, commissielonen, bijdragen, toelatings- of inschrijvingsgelden, hierna aangeduid onder de benaming "commissieloon", ontvangen binnen de hierna bepaalde grenzen.

Het commissieloon wordt vastgelegd in een overeenkomst tussen het bureau en de opdrachtgever. Het bedraagt ofwel een percentage van het totale bruto inkomen van de kandidaat ; ofwel een forfaitair bepaald bedrag. De kandidaat ontvangt een afschrift van deze overeenkomst.

§ 2. Voor wat de bemiddeling van schouwspelartiesten betreft, bedraagt het commissieloon maximum 25 % van de vergoeding die de schouwspelartiest zal ontvangen voor zijn prestatie.

Voor wat de bemiddeling van betaalde sportbeoefenaars betreft, bedraagt het commissieloon maximum 7 % van het voorziene totale bruto jaarinkomen van de betaalde sportbeoefenaar.

HOOFDSTUK VI. Klachtenprocedure

Art. 8.

§ 1. Klachten kunnen schriftelijk, telefonisch of via elektronische post worden ingediend bij de afdeling Migratie en Arbeidsmarktbeleid van de administratie. Om ontvankelijk te zijn dienen de klachten gemotiveerd te zijn, op duidelijke wijze te omschrijven welke de vermeende inbreuk is en dient de klager zijn identiteitsgegevens uitdrukkelijk te vermelden.

Klachten kunnen zowel worden ingediend door natuurlijke personen, rechtspersonen als door representatieve werknemers- of werkgeversorganisaties.

De anonimiteit van de klager dient te worden gewaarborgd.

Ingeval de klacht ontvankelijk wordt bevonden en kan worden afgehandeld zonder dat aanvullende informatie moet worden gevraagd of bijkomend onderzoek nodig is, wordt aan de klager een inhoudelijk antwoord gestuurd binnen 30 dagen na ontvangst van de klacht bij de administratie.

Als bij de ontvangst blijkt dat verder onderzoek nodig is, wordt het dossier overgemaakt aan de afdeling Inspectie en wordt binnen tien dagen na ontvangst bij de administratie aan de klachtindiener een ontvangstmelding bezorgd met vermelding van de contactpersoon en de stappen die bij de behandeling van de klacht vermoedelijk zullen ondernomen worden. Is de klacht onontvankelijk, dan deelt de administratie binnen 30 dagen na ontvangst, de reden hiervan mee aan de klager.

De resultaten van het onderzoek worden binnen een termijn van dertig dagen na het beëindigen ervan aan de adviescommissie overgemaakt. De klager wordt binnen diezelfde termijn op de hoogte gebracht van de resultaten van het onderzoek.

§ 2. De klachtenprocedure bedoeld in § 1 is slechts van toepassing bij ontstentenis van een gelijkwaardige klachtenprocedure ingericht door de respectievelijke beroepsfederatie of door het paritair overlegorgaan van de betrokken sector, die de minister en de adviescommissie periodiek inlicht over de ingediende klachten en het gevolg dat aan de klachten werd gegeven.

De gelijkwaardigheid van de klachtenprocedure dient te worden vastgesteld door de minister, na advies van de adviescommissie.

HOOFDSTUK VII. Het activiteitenverslag

Art. 9.

§ 1. Het activiteitenverslag bestaat uit periodieke informatie van het voorbije jaar die jaarlijks voor 1 juni moet worden meegedeeld aan de minister. Het doet opgave over alle door het bureau uitgevoerde bemiddelingsopdrachten in het voorgaande kalenderjaar in het Vlaamse Gewest.

§ 2. Volgende gegevens dienen door de bureaus die outplacementactiviteiten verrichten te worden meegegeeld :

1° met betrekking tot het bureau :

a) het organigram van de onderneming ;

b) de structuur van het eigen personeel van het outplacementbureau :

- het aantal werknemers : het totaal aantal werknemers : globaal (binnen- en buitenland) ; opgesplitst naar België en naar het Vlaams Gewest.

- de kwalificatie van de werknemers tewerkgesteld in het Vlaams Gewest ; opgesplitst naar opleidingsniveau ;

c) het aantal en de plaats van kantoren en filialen.

2° met betrekking tot de begeleidingsactiviteiten :

- a) het aantal outplacementbegeleidingen, opgesplitst naar sector, opleidingsniveau, statuut (arbeider/bediende), geslacht en leeftijd van de begeleide personen ;
- b) het aantal opdrachtgevers, opgesplitst naar sector ;
- c) het aantal individuele resp. collectieve outplacementbegeleidingen ;
- d) het aantal outplacementbegeleidingen van werknemers die werkloos zijn gesteld ingevolge een faillissement van een onderneming of een gerechtelijke ontbinding van een VZW wegens kennelijke staat van onvermogen ;
- e) de gemiddelde duur van de outplacementbegeleiding, met onderscheid naar individueel en collectief outplacement ;
- f) het aantal personen dat volgend op de outplacementbegeleiding een nieuwe job heeft gevonden, opgesplitst naar sector en naar kwalificatie, geslacht en leeftijd van de begeleide personen en met onderscheid naar individueel en collectief outplacement.

§ 3. Volgende gegevens dienen door de bureaus die uitzendactiviteiten verrichten te worden meegedeeld :

1° met betrekking tot het bureau :

- a) het organigram van de onderneming ;
- b) de structuur van het eigen personeel van het uitzendbureau :
 - het aantal werknemers : het totaal aantal werknemers : globaal (binnen- en buitenland) ; opgesplitst naar België en naar het Vlaams Gewest ;
 - de kwalificatie van de werknemers tewerkgesteld in het Vlaams Gewest ; opgesplitst naar opleidingsniveau.
- c) het aantal en de plaats van de uitzendkantoren en filialen ;
- d) de gerealiseerde omzet ;
- e) de economische en financiële banden die het uitzendbureau onderhoudt met andere juridische en economische entiteiten :
 - de eventuele wijzigingen die zich in het loop van het jaar hebben voorgedaan in de kapitaalstructuur en in de beheersstructuur van het uitzendbureau ;
 - de aanduiding van de juridische, economische of financiële entiteit waarvan het uitzendbureau deel uitmaakt ;
 - de vermelding van de gebruikers waarmee het uitzendbureau een belangrijke commerciële relatie heeft, uitgedrukt in % van de gerealiseerde omzet. Concreet wordt gesteld dat indien een gebruiker 33% of meer van de totale omzet van het uitzendbureau uitmaakt, deze relatie verder moet worden geëxpliciteerd.

- f) afleveren van een fiscaal attest waaruit blijkt dat het bureau voldoet aan de reglementering met betrekking tot de vennootschapsbelasting ;
- g) afleveren van een RSZ-attest en een attest van het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten ;
- h) voor buitenlandse bureaus die vrijgesteld zijn van de waarborg bij het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten (cf. CAO Nr. 36bis van 27 november 1981), afleveren van een attest van de betrokken buitenlandse instelling dat de waarborg en/of de bankgarantie nog steeds bestaat.

2° met betrekking tot de uitzendactiviteiten :

- a) aantal uitzendkrachten waarmee een overeenkomst voor uitzendarbeid werd gesloten in het Vlaams Gewest (en België), opgesplitst naar sector, opleidingsniveau, statuut (arbeider/bediende), geslacht en leeftijd van de uitzendkrachten, met afzonderlijke vermelding van de bemiddelingen van werknemers die onder de toepassing vallen van de reglementering met betrekking tot de buitenlandse arbeidskrachten ;
- b) aantal gebruikers, opgesplitst naar sector, gevestigd in het Vlaams Gewest (en België) waarmee in het betreffende jaar een overeenkomst werd afgesloten ;
- c) aantal in het Vlaams Gewest gepresteerde uren in het betreffende jaar ;
- d) de opsomming van de belangrijkste vijf sectoren waaraan het bureau uitzendkrachten ter beschikking stelt.

§ 4. Volgende gegevens dienen door de bureaus die andere private arbeidsbemiddelingsactiviteiten uitoefenen dan deze bedoeld in § 2 en § 3 van dit besluit, te worden meegedeeld :

1° met betrekking tot het bureau :

- a) het organigram van de onderneming ;
- b) de structuur van het eigen personeel van het bureau :
 - het aantal werknemers : het totaal aantal werknemers : globaal (binnen- en buitenland) ; opgesplitst naar België en naar het Vlaams Gewest ;
 - de kwalificatie van de werknemers tewerkgesteld in het Vlaams Gewest ; opgesplitst naar opleidingsniveau ;
 - het aantal en de plaats van kantoren en filialen.

2° met betrekking tot de bemiddelingsactiviteiten :

- a) het aantal bemiddelingen, opgesplitst naar sector, opleidingsniveau, statuut (arbeider/bediende), geslacht en leeftijd van de geplaatste, met afzonderlijke vermelding van de bemiddelingen van werknemers die onder de toepassing vallen van de reglementering met betrekking tot de buitenlandse arbeidskrachten ;
- b) het aantal opdrachtgevers, opgesplitst naar sector.

Bureaus die aan arbeidsbemiddeling van schouwspelartiesten doen, dienen bijkomend de in het kader van de arbeidsbemiddelingsactiviteiten toegepaste tarieven mee te delen.

Bureaus die aan arbeidsbemiddeling van betaalde sportbeoefenaars doen, dienen bijkomend volgende gegevens mee te delen :

1° met betrekking tot het bureau : gegevens met betrekking tot de individuele medewerkers en eventuele wijzigingen terzake ;

2° met betrekking tot de bemiddelingsactiviteiten :

- a) gegevens met betrekking tot het aantal arbeidsbemiddelingen buiten Europa ;
- b) gegevens met betrekking tot het aantal betaalde sportbeoefenaars dat het bureau onder contract heeft ;
- c) vermelding van de in het kader van de arbeidsbemiddelingsactiviteiten toegepaste tarieven.

§ 5. De betrokken beroepsfederatie kan het activiteitenverslag namens haar leden indienen in geaggregeerde vorm.

§ 6. Bureaus die lid zijn van een beroepsfederatie kunnen geheel of gedeeltelijk worden vrijgesteld van de verplichting van een jaarlijks activiteitenverslag, wanneer binnen de betrokken sector een protocolakkoord wordt afgesloten en nageleefd.

De minister bepaalt – na advies van de adviescommissie – welke bureaus van de verplichting zijn vrijgesteld en voor welk gedeelte van het activiteitenverslag deze vrijstelling geldt.

§ 7. In afwijking van de §§ 5 en 6 dienen alle bureaus een eerste volledig activiteitenverslag, zoals bedoeld in § 1 tot en met § 4, in te dienen vóór 1 juni 2002, voor de bureaus bedoeld in artikel 17, § 1 en na één volledig werkingsjaar, voor wat de overige bureaus betreft.

HOOFDSTUK VIII. Samenwerking private en publieke arbeidsbemiddelingsbureaus

Art. 10.

§ 1. Binnen de SERV wordt een ‘Overlegplatform Vlaamse Arbeidsbemiddelingsbureaus’ opgericht, met als doel te komen tot een optimalisering van het arbeidsmarktbeleid via een gestructureerd overleg in Vlaanderen met de publieke en private arbeidsbemiddelingsbureaus.

De opdracht van dit ‘Overlegplatform’ is onder meer :

- de structurering van het overleg tussen de arbeidsbemiddelingsbureaus en met de sociale partners ;
- bij consensus afspraken maken of protocollen afsluiten rond concrete samenwerkingsvormen onder meer op het vlak van gegevensuitwisseling ; gebruik databanken ; melding van opengebleven vacatures ; inschrijving van werkzoekenden ;
- gemeenschappelijke initiatieven van publieke en private bureaus zoals initiatieven voor risicogroepen en de opleiding van consulenten ;
- standpunten formuleren inzake problemen met betrekking tot de concrete toepassing van de regelgeving ;
- het komen tot gezamenlijke inzichten met betrekking tot de betreffende regelgeving die ter kennis worden gebracht van de minister.

§ 2. Dit Overlegplatform dat wordt voorgezeten door de minister is samengesteld uit :

- een vertegenwoordiger van de publieke arbeidsbemiddeling ;
- een vertegenwoordiger van de sector van de kosteloze arbeidsbemiddeling ;
- één vertegenwoordiger per beroepsfederatie van private arbeidsbemiddelingsbureaus ;
- één vertegenwoordiger per meest representatieve werkgeversorganisaties en meest representatieve werknemersorganisaties vertegenwoordigd binnen de SERV ;
- een vertegenwoordiger van de administratie.

§ 3. De nadere werking van dit Overlegplatform wordt vastgelegd in een huishoudelijk reglement dat wordt goedgekeurd door de minister.

HOOFDSTUK IX. Adviescommissie

Afdeling 1. Samenstelling

Art. 11.

De representatieve werkgeversorganisaties en de representatieve werknemersorganisaties beschikken elk over acht leden en evenveel plaatsvervangers in de adviescommissie.

Het aantal mandaten van elke werkgeversorganisatie en van elke werknemersorganisatie in de adviescommissie wordt bepaald in verhouding tot hun vertegenwoordiging in de SERV.

Art. 12.

De Vlaamse regering benoemt de effectieve en de plaatsvervangende leden. De representatieve werkgeversorganisaties en de representatieve werknemersorganisaties dragen daartoe een lijst van kandidaten voor.

Art. 13.

De duur van het mandaat van de leden bedraagt vier jaar. Het mandaat is hernieuwbaar. Het lid dat voortijdig ophoudt zijn mandaat uit te oefenen wordt vervangen door zijn plaatsvervanger die dit mandaat voltooit.

Afdeling 2. Werkingsregelen

Art. 14.

§ 1. De werking van de adviescommissie wordt geregeld in een huishoudelijk reglement. Dit reglement wordt opgesteld door de adviescommissie en goedgekeurd door de minister.

Het huishoudelijk reglement bepaalt ten minste :

- 1° de bevoegdheden van de voorzitter ;
- 2° de wijze van bijeenroeping en beraadslaging ;
- 3° de periodiciteit van de vergaderingen ;
- 4° de bekendmaking van de handelingen ;

5° de werking van het secretariaat.

De adviescommissie kan een beroep doen op externe deskundigen en permanente of tijdelijke werkgroepen instellen onder de voorwaarden bepaald in het huishoudelijk reglement. Het secretariaat van de adviescommissie wordt verzekerd door de SERV.

§ 2. Om geldig te kunnen vergaderen, dienen tenminste zes van de stemgerechtigde leden aanwezig te zijn en dienen zowel de werknemers-, als de werkgeversorganisaties vertegenwoordigd te zijn.

§ 3. De werking van de adviescommissie wordt jaarlijks geëvalueerd. De adviescommissie maakt hiertoe jaarlijks voor 1 mei een verslag op dat aan de minister wordt ter beschikking gesteld.

HOOFDSTUK X. Gedragscodes

Art. 15.

De gedragscodes gevoegd als bijlage 2 bij dit besluit, worden vastgelegd.

De gedragscodes bedoeld in § 1 zijn slechts van toepassing bij ontstentenis van gelijkwaardige gedragscodes opgesteld door de respectievelijke beroepsfederaties. De gelijkwaardigheid dient te worden vastgesteld door de minister, na advies van de adviescommissie.

HOOFDSTUK XI. Slotbepalingen

Art. 16.

De decreten van 6 maart 1991 houdende regeling tot erkenning van de uitzendbureaus in het Vlaamse Gewest, van 3 maart 1993 houdende regeling tot erkenning van de outplacement-, wervings- en selectiebureaus in het Vlaamse Gewest en van 19 april 1995 tot regeling van de arbeidsbemiddeling tegen betaling in het Vlaamse Gewest worden opgeheven op de datum van inwerkingtreding van het decreet.

Art. 17.

§ 1. De erkenningen die zijn gebeurd overeenkomstig de decreten bedoeld in artikel 25 van het decreet, met een duurtijd van minimaal één jaar, worden omgezet in een erkenning van onbepaalde duur.

De erkenning blijft beperkt tot de vorm van arbeidsbemiddeling waarvoor het bureau overeenkomstig de decreten bedoeld in artikel 25 van het decreet werd erkend.

De erkenning als wervings- en/of selectiebureau, toegekend in het kader van het decreet van 3 maart 1993 houdende regeling tot erkenning van de outplacement-, wervings- en selectiebureaus in het Vlaamse Gewest, wordt daarbij omgezet in een erkenning voor de activiteiten zoals bedoeld in artikel 2, 1°, a) van het decreet.

§ 2. De erkenning verleend voor een kortere duurtijd, blijven gelden mits het betrokken bureau binnen een termijn van zes maanden, te rekenen vanaf de datum van de inwerkingtreding van het decreet, een aanvraag tot erkenning indient.

Tot over deze aanvraag is beslist, blijft de lopende erkenning gelden.

Tijdens deze overgangsperiode blijft het bureau onderworpen aan de bepalingen van de erkenningsregelingen bedoeld in artikel 25 van het decreet.

Art. 18.

Het decreet en dit besluit treden in werking op 1 september 2000.

Art. 19.

De minister bevoegd voor het tewerkstellingsbeleid, is belast met de uitvoering van dit besluit.

Brussel,

De minister-president van de Vlaamse regering,

Patrick DEWAEL

De Vlaamse minister van Werkgelegenheid en Toerisme,

Renaat LANDUYT

Bijlage 1 gezien om te worden gevoegd bij het Besluit van de Vlaamse regering van ../../ tot uitvoering van het decreet van 13 april 1999 met betrekking tot de private arbeidsbemiddeling in het Vlaamse Gewest.

BLZ. 1/...(totaal)

De Vlaamse minister van Werkgelegenheid en Toerisme,

Renaat Landuyt

A. OMSCHRIJVING VAN DE NOTIE “PERSOONLIJKHEIDSONDERZOEK”

Om na te gaan of er sprake is van persoonlijkheidsonderzoek wordt er uitgegaan van de aspecten van een persoon die gerapporteerd of besproken worden naar aanleiding van een kandidatuurstelling voor een vacature.

Persoonlijkheidsonderzoek resulteert in een reeks uitspraken over de geschiktheid van de persoon in verhouding tot de functie-vereisten en de omgeving, die gebaseerd zijn op persoonlijkheidstrekken die relatief stabiel blijven over tijd en plaatsen heen. Voorbeelden van dergelijke trekken vindt men bijvoorbeeld terug in het ‘Big-Five model’ (openheid, consciëntieusheid, extravertie, aangenaamheid, neuroticisme – Costa & McCrae Personality Inventory ‘85) of andere wetenschappelijk onderbouwde modellen van persoonlijkheidsonderzoek. Deze uitspraken worden gedaan op basis van psychodiagnostische methoden die enerzijds een wetenschappelijke vooropleiding vereisen zoals (persoonlijkheids)vragenlijsten, projectieve technieken, methoden van interview en observatie¹ en anderzijds op opleiding en ervaring gestoelde kunde en vaardigheid vereisen om deze resultaten te interpreteren en te rapporteren in functie van de persoon voor wie deze resultaten bedoeld zijn.

Onder kenmerken die in strikte zin niet onder persoonlijkheid vallen worden verstaan : intelligentie, vaardigheden, kennisaspecten, belangstelling, biografische gegevens. Om over deze laatste kenmerken verantwoorde uitspraken te doen, dient men beroep te doen op personen die voldoen aan de bekwaamheidsvereisten gesteld in het decreet (artikel 6) of die door hen worden gesuperviseerd.

¹ Interview en observatie hebben verschillende functies zoals: (1) kennismaken met elkaar, (2) inwinnen en uitwisselen van informatie over factuele gegevens, (3) toetsen van meningen en verduidelijkingen ervan, (4) afwegen van functie- en contextvereisten aan beroeps- en levenservaringen, (5) helpen tot uitdrukking brengen van en inlevend beluisteren van persoonlijke gevoelens en motivaties, of (6) helpen duiden, begrijpen en verwerken van problematische levenservaringen.

Beide laatste (5) doch vooral (6) vergen een vakkundige scholing en behoort meer in het bijzonder tot het terrein van persoonlijkheidsonderzoeken, terwijl de andere functies mits training niet tot het eigenlijke terrein van persoonlijkheidsonderzoeken worden gerekend.

B. OPERATIONELE DEFINITIE VAN “PERSOONLIJKHEIDSONDERZOEK”

Werven en selecteren is een delicate materie die oordeelkundig en ethisch verantwoord moet gebeuren. Het betreft immers de begeleiding van mensen die een belangrijke loopbaanbeslissing nemen, met implicaties voor hun verdere toekomst en hun omgeving. Hierna volgt de operationele vertaling van het begrip ‘persoonlijkheidsonderzoek’ en wordt een antwoord gegeven op de volgende vraag : wie, met welke opleiding of training kan welke persoonlijkheidsonderzoeken verrichten en methoden hanteren.

1. Persoonlijkheidsonderzoeken m.b.v. projectieve testen en persoonlijkheidsvragenlijsten met een klinische grondslag

Voorbeelden : Rorschach, TAT, boom, Rosenzweig, MMPI.

Testen moeten afgenomen worden door een psycholoog, die de bevindingen interpreteert en het rapport tekent als volgt :

‘persoonlijkheidsonderzoek en psychologische tests werden uitgevoerd door dhr./mevr. X, psycholoog.’

Ook in de bevestiging van de opdracht naar de klant, dient het bureau te vermelden op welke methode(s) de evaluatie van persoonskenmerken of van de persoonlijkheid zal steunen.

2. Persoonlijkheidsonderzoeken m.b.v. vragenlijsten met een beroepsmatige inslag

Voorbeelden : Nederlands Persoonlijkheden Vragenlijst (NPV), 16PF, Guilford, Occupational Personality Questionnaire (OPQ), tests ontworpen door psychologen en die kunnen aangekocht worden door niet-psychologen.

Deze tests worden afgenomen door een psycholoog of door een persoon die opgeleid werd door een psycholoog om deze testen op een vakkundige manier toe te passen. De interpretatie van de gegevens gebeurt door een psycholoog. Deze kan de interpretatie ook toevertrouwen aan een niet als psycholoog gediplomeerd consulent, mits de psycholoog borg staat voor de selectie van de test en voor de opleiding van de consulent. Hij toetst eveneens regelmatig de bekwaamheid in het interpreteren van de resultaten.

De consulent tekent het rapport al of niet na bespreking van de bevindingen met de psycholoog. In de overeenkomst tussen het bureau en de psycholoog is duidelijk omschreven welke vragenlijsten door welke consulent mogen worden toegepast, wat de opleiding inhoudt en hoe de psycholoog de kwaliteit van het werk zal opvolgen. Daarbij weegt de psycholoog én de moeilijkheidsgraad van de test af én de kennis en de vooropleiding van de consulent. De psycholoog is professioneel verantwoordelijk voor de kwaliteit van de rapportering over de persoonlijkheidsaspecten.

Indien een consulent niet-psycholoog de rapportering doet vermeldt deze ‘de rapportering over de geschiktheid van de kandidaat voor wat betreft persoonlijkheidsaspecten steunt op het gebruik van beroepsmatige vragenlijsten uitgevoerd onder verantwoordelijkheid van dhr./mevr. X, psycholoog.’

Ook in de bevestiging van de opdracht naar de klant, dient het bureau te vermelden op welke methode(s) de evaluatie van persoonskenmerken of van de persoonlijkheid zal steunen.

Er dient ook telkens uitdrukkelijk vermeld te worden door wie (naam van de consulent) de betreffende selectieactiviteit werd uitgevoerd.

3. Persoonlijkheidsonderzoeken m.b.v. gestandaardiseerde en computergestuurde interpretatie en rapportering

Een bijzonder geval vormen de psychologische tests en persoonlijkheidsonderzoeken die door een derde partij op een computergestuurde manier worden geïnterpreteerd en gerapporteerd. Deze kunnen op vraag van een klant aan het dossier worden toegevoegd op voorwaarde dat de consulent het rapport niet wijzigt en dat duidelijk verwezen wordt naar de test en naar het expertsysteem dat zorgt voor de verwerking en de rapportering van de gegevens.

In dat geval wordt vermeld ; ‘dit rapport werd gemaakt door het expertsysteem x, op basis van de test y, voor rekening van bureau z, dat opgeleid is om de afname te verzorgen van de test waarop dit rapport zich baseert.’

Ook in de bevestiging van de opdracht naar de klant, dient het bureau te vermelden op welke methode(s) de evaluatie van persoonskenmerken of van de persoonlijkheid zal steunen.

Er dient ook telkens uitdrukkelijk vermeld te worden door wie (naam van de consulent) de betreffende selectieactiviteit werd uitgevoerd.

4. Rapportering of bespreking van persoonlijkheidsindrukken m.b.v. interviews of observatie

In een rapportering kunnen indrukken weergegeven worden over de persoon, en zijn geschiktheden in verhouding tot de functievereisten, gebaseerd op interview en observatie en op ervaringskennis van de consulent. Deze indrukken moeten vooral steunen op factuele gegevens verzameld in het interview en observatie, en worden verwoord in courant taalgebruik.

In dat geval dient het rapport te worden besloten als volgt : ‘de uitspraken over de geschiktheid als persoon zijn gebaseerd op indrukken verzameld tijdens het interview en/of observatie en op ervaringskennis ; zij zijn geen uitspraken gebaseerd op het vakkundig gebruik van psychodiagnostische methoden.’

Ook in de bevestiging van de opdracht naar de klant, dient het bureau te vermelden op welke methode(s) de evaluatie van persoonskenmerken of van de persoonlijkheid zal steunen.

Er dient ook telkens uitdrukkelijk vermeld te worden door wie (naam van de consulent) de betreffende selectieactiviteit werd uitgevoerd.

Bijlage 2 gezien om te worden gevoegd bij het Besluit van de Vlaamse regering van ../../.. tot uitvoering van het decreet van 13 april 1999 met betrekking tot de private arbeidsbemiddeling in het Vlaamse Gewest

BLZ. 1/..(totaal)

De Vlaamse minister van Werkgelegenheid en Toerisme,

Renaat Landuyt

1. ALGEMENE GEDRAGSCODE

1.A. Gemeenschappelijke bepalingen

- 1° Het bureau weigert elke opdracht die in strijd is met de gedragscode.
- 2° Het bureau geeft aan de opdrachtgever een duidelijk beeld van zijn diensten en werkingsmodaliteiten en stelt hem in kennis van de gedragscode.

Het verduidelijkt zijn doelstellingen, methoden en de context van zijn tussenkomst.

Het bureau zal aan de opdrachtgever volledige informatie verstrekken over de decretale en reglementaire bepalingen waaraan het bureau onderworpen is.

De opdracht wordt voorafgaand schriftelijk vastgelegd met duidelijke afspraken over de verplichtingen van de partijen.

De overeenkomst dient te bevatten :

- een beschrijving van de te volgen werkwijze ;
- de honoraria, onkosten en betalingswijze ;
- een indicatie van de tijdsduur, met concrete afspraken voor iedere fase van het bemiddelingsproces ;
- een functiebeschrijving van de gezochte kandidaat, waarbij uitdrukkelijk het minimumloon of de minimumvergoeding wordt opgenomen.

- 3° Het bureau aanvaardt slechts opdrachten voor vacatures die bestaan of binnen voorzienbare termijn zullen ontstaan.
- 4° Het bureau handelt uitsluitend in functie van een precieze opdracht van de opdrachtgever of de werknemer.

Het waarborgt de onafhankelijke, objectieve en onpartijdige advisering aan de opdrachtgever. Daarbij zal het bureau elke regeling die de objectiviteit of de onpartijdigheid van het gegeven advies in het gedrang zou kunnen brengen, afwijzen.

Het bureau verbindt er zich toe elke persoonlijke of beroepsrelatie tussen de betrokken medewerker en de opdrachtgever en/of een kandidaat, die de objectiviteit of de integriteit zou kunnen beïnvloeden, aan de betrokken partijen mee te delen.

- 5° Het bureau mag tijdens de procedure geen onderscheid maken op grond van handicap, gezondheids-toestand of seksuele geaardheid, behalve indien zulks wettelijks is vereist of toegelaten.
- 6° Het bureau verbindt er zich toe n.a.v. de private arbeidsbemiddelingactiviteiten geen maximumleef-tijdsgrens te stellen.
- 7° Het bureau is ertoe gehouden de bepalingen na te leven van de wetgeving betreffende de gelijke be-handeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het ar-beidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen ten aanzien van de toegang tot een zelfstandig beroep.
- 8° Het bureau is ertoe gehouden de bepalingen na te leven van de Wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden.
- 9° Het bureau is ertoe gehouden de bepalingen na te leven van de Wet van 24 mei 1921 tot waarborging der vrijheid van vereniging.
- 10° Het bureau mag geen activiteiten verrichten die leiden tot werkzaamheden die worden verboden krachtens de wetgeving op de kinderarbeid.
- 11° Het bureau verbindt er zich toe geen werknemers te werven voor of te plaatsen in arbeidsplaatsen die onaanvaardbare risico's en gevaren inhouden voor de werknemers of wanneer de werknemers het slachtoffer dreigen te worden van misbruik of van enige discriminerende behandeling.
- 12° Het bureau verbindt zich ertoe de grootst mogelijke beroepsbekwaamheid, integriteit en vakkennis aan te bieden. Het bureau zal ten allen tijde de hoogst mogelijke ethische normen in acht nemen bij de uitvoering van zijn opdrachten.

Het bureau zet slechts personeel in dat voldoende gekwalificeerd en opgeleid is voor de opdracht.

- 13° Alle kosten verbonden aan de opdracht vallen ten laste van de opdrachtgever en het bureau.
- 14° De medewerking van de kandidaten moet berusten op overleg en vrijwilligheid.

Het bureau zal een bijzondere discretie en omzichtigheid hanteren wanneer het kandidaten benadert bij de uitoefening van hun professionele activiteiten.

- 15° Het bureau geeft aan de kandidaten een duidelijk en objectief beeld van zijn diensten en werkingsmo-daliteiten. Het verduidelijkt zijn doelstellingen, methoden en de context van zijn tussenkomst. Het stelt de kandidaat in kennis van de gedragscode.

Het bureau verstrekt aan de kandidaten voldoende informatie over de openstaande arbeidsplaats. Aldus worden zo snel als mogelijk volgende gegevens uitdrukkelijk vermeld :

- de naam en aard van de functie en de functievereisten ;

- de naam, het adres en het werkdomein van de opdrachtgever ;
- de plaats waar de functie verricht moet worden, behalve indien zulks vooraf niet kan worden vastgesteld of indien het gaat om functies die niet aan een bepaalde plaats van tewerkstelling gebonden zijn ;
- de naam en het telefoonnummer van een contactpersoon ;
- de bijzondere arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden ;
- de aard, een indicatie van de tijdsduur en het verloop van de bemiddelingsprocedure ;
- desgevallend, de afname van psychologische en/of medische onderzoeken ;
- desgevallend, de opname in een geautomatiseerd bestand.

Bij arbeidsbemiddeling van werknemers in het buitenland moet deze informatie ook worden verstrekt in hun eigen taal of in een taal die ze begrijpen.

16° Het bureau verbindt er zich toe de bemiddeling binnen een redelijke termijn te laten verlopen. Het bureau dient zich hier in het bijzonder te houden aan de concrete afspraken gemaakt bij het opstellen van de opdracht.

17° Het bureau waarborgt alle verstrekte inlichtingen op vertrouwelijke wijze te behandelen.

Informatie omtrent een kandidaat kan slechts aan derden worden doorgegeven na uitdrukkelijke toestemming van de kandidaat.

Verder dient het bureau volgende gedragsregels terzake te respecteren :

- het bureau dient te bewaken dat alle personeelsleden de vertrouwelijkheid van de persoonlijke gegevens bewaken ;
- persoonlijke gegevens moeten in principe verkregen worden van de werknemer zelf ; als het bureau het noodzakelijk acht persoonlijke gegevens in te winnen bij derden, dient de werknemer hierover vooraf te worden geïnformeerd en zijn toestemming te verlenen. Dit moet gebeuren door ondertekening van een verklaring waarvan de werknemer de draagwijdte duidelijk kan begrijpen en die minimum volgende vermeldingen bevat : identiteit van de persoon, identiteit van de organisaties of personen, aard van de gegevens, redenen voor opvraging van de gegevens en periode waarin de toestemming zal worden gebruikt. Ingeval in het CV uitdrukkelijk naar een referentiepersoon wordt verwezen, geldt dit als impliciete toestemming van de werknemer ;
- er mogen geen persoonlijke gegevens worden ingewonnen en opgeslagen die niet noodzakelijk zijn voor de opdracht ;
- de persoonlijke gegevens dienen te worden bewaard en gecodeerd op een wijze die de werknemer kan begrijpen en die hem geen enkel kenmerk toedichten met een mogelijk discriminerend effect tot gevolg ;

- de werknemer kan ten allen tijde zijn toestemming intrekken om gegevens die tot de persoonlijke levenssfeer behoren op te vragen en te gebruiken.

Het bureau verbindt er zich toe dossiers met persoonsgegevens slechts bij te houden zolang de kandidaat het wenst of zolang dat nodig is voor de concrete opdracht.

Het bureau is ertoe gehouden de in het dossier van de opdrachtgever of de werknemer bijgehouden gegevens te corrigeren wanneer de opdrachtgever of de werknemer erom verzoekt.

18° Het bureau mag medische gegevens slechts inwinnen in de mate dat dit noodzakelijk is om te bepalen of de werknemer in staat is een bepaalde functie uit te oefenen of te voldoen aan de eisen van gezondheid en veiligheid.

19° Het bureau mag geen genetische testen verrichten of laten verrichten.

20° Het bureau verbindt zich ertoe om alle kandidaten binnen een redelijke termijn schriftelijk op de hoogte te brengen van de beslissing die over hen genomen is.

In geval van afwijzing van de kandidaat vermeldt het bureau uitdrukkelijk de redenen hiervan.

De kandidaat heeft, op aanvraag, recht op alle informatie over de resultaten van interviews, tests en praktische proeven.

21° Het bureau verbindt er zich toe geen schadevergoeding te vragen van werknemers die de procedure vroegtijdig stopzetten of niet ingaan op de vacature waarvoor zij zich kandidaat stelden.

22° De overlegging van gezegelde en eensluidend verklaarde afschriften van diploma's, getuigschriften, attesten en andere stukken mogen door het bureau pas gevraagd worden na afloop van de bemiddelingsprocedure.

23° Het bureau verbindt er zich toe in bemiddelingsactiviteiten het Nederlands te gebruiken conform de bepalingen van de taalwetgeving.

24° Indien een sollicitant, die onderworpen is aan de werklozencontrole, aan een selectieprocedure deelneemt, is het bureau ertoe gehouden op verzoek van de sollicitant een bewijsschrift te overhandigen waarop de datum en het uur van het bezoek wordt vermeld.

25° Het bureau richt de selectie derwijze in dat de verplaatsingen van de sollicitanten zoveel mogelijk worden beperkt.

1.B. Specifieke bepalingen met betrekking tot de arbeidsbemiddeling van schouwspelartiesten

- indien de private arbeidsbemiddeling wordt aangeboden tezamen met andere diensten, dient het bureau – in de overeenkomst met de opdrachtgever – de betreffende gegevens (onder meer beschrijving van de werkwijze, honoraria, onkosten en betalingswijze en indicatie van de tijdsduur) met betrekking tot de bemiddelingsopdracht, afzonderlijk te vermelden.
- het bureau wijst de opdrachtgever erop zijn sociale en fiscale verplichtingen na te leven en weigert de opdracht indien blijkt dat de opdrachtgever deze verplichtingen niet nakomt.

1.C. Specifieke bepalingen met betrekking tot het uitoefenen van selectieactiviteiten

- indien de selectieprocedure een productieve praktische proef omvat, mag deze proef niet langer duren dan nodig om de bekwaamheid van de sollicitant te onderzoeken.
- het bureau kan, zonder medeweten van de werkgever, geen kandidaten voordragen die niet op regelmatige wijze aan de procedure hebben deelgenomen.

1.D. Specifieke bepalingen met betrekking tot de arbeidsbemiddeling van betaalde sportbeoefenaars

- het bureau informeert de werknemer onverwijld en gedetailleerd over alle initiatieven die worden genomen naar de werkgevers toe en over de initiatieven die door de werkgevers werden genomen naar het bureau toe.

2. DE GEDRAGSCODE VOOR OUTPLACEMENTACTIVITEITEN.

- 1° Het bureau weigert elke opdracht die in strijd is met de gedragscode.
- 2° Het bureau geeft aan de opdrachtgever een duidelijk beeld van zijn diensten en werkingsmodaliteiten en stelt hem in kennis van de gedragscode.

Het verduidelijkt zijn doelstellingen, methoden en de context van zijn tussenkomst.

Het bureau zal aan de opdrachtgever volledige informatie verstrekken over de decretale en reglementaire bepalingen waaraan het is onderworpen.

De opdracht wordt voorafgaand schriftelijk vastgelegd met duidelijke afspraken over de verplichtingen van de partijen.

De opdrachtbevestiging dient te bevatten :

- een beschrijving van de te volgen werkwijze ;
- de honoraria, onkosten en betalingswijze ;
- de voorziene duur van de begeleiding.

- 3° Het bureau handelt uitsluitend in functie van een precieze opdracht van de opdrachtgever.
- 4° Het bureau verbindt zich ertoe de grootst mogelijke beroepsbekwaamheid, integriteit en vakkennis aan te bieden. Het bureau zal ten allen tijde de hoogst mogelijke ethische normen in acht nemen bij de uitvoering van zijn opdrachten.

Het bureau zet slechts personeel in dat voldoende gekwalificeerd en opgeleid is voor de opdracht.

- 5° Alle kosten verbonden aan de opdracht vallen ten laste van de opdrachtgever en het bureau.

- 6° Het bureau geeft aan de kandidaten een duidelijk en objectief beeld van zijn diensten en werkingsmodaliteiten. Het verduidelijkt zijn doelstellingen, methoden en de context van zijn tussenkomst. Het stelt de kandidaat in kennis van de gedragscode.

De deelname aan de begeleiding moet berusten op vrijwilligheid van de kandidaten.

De begeleiding mag slechts aangevaat worden mits de betrokken kandidaat voorafgaandelijk, na bespreking, schriftelijke toestemming daartoe heeft gegeven.

Als outplacement gekoppeld is met ontslag kan deze instemming maar gevraagd worden nadat de opzeggingstermijn of de onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst aan de kandidaat werd betekend.

Het vernoemde geschrift bevat navolgende vermeldingen :

- de aanvangsdatum en voorziene duur van de begeleiding ;
- een nauwkeurig gespecificeerd programma van de kandidaat tijdens de begeleiding ;
- het soort outplacement : individueel of groepsoutplacement ;
- de naam van het bureau ;
- de plaats van de activiteiten ;
- desgevallend, de opname in een geautomatiseerd bestand.

- 7° Het bureau verbindt zich ertoe om de bepalingen van CAO 51 na te leven en wijst de opdrachtgever in voorkomend geval op zijn verplichtingen.
- 8° Het bureau licht de opdrachtgever geregeld in over het verloop van de opdracht. De kandidaat mag kennis nemen van deze mededelingen.
- 9° Iedere kandidaat heeft bij de verwerking van persoonsgegevens die op hem betrekking hebben, recht op eerbiediging van zijn persoonlijke levenssfeer.
- 10° In de gevallen waarin de ondernemingsraad dient te beslissen aan welke outplacementbureau de outplacementopdracht wordt toevertrouwd, dient het bureau de ondernemingsraad omstandig te informeren over het verloop en de resultaten van de uitoefening van de opdracht, op de wijze die voor het begin van de opdracht werd vastgelegd door de ondernemingsraad.
- 11° Voor outplacementopdrachten in het kader van het Decreet tot oprichting van een Herplaatsingsfonds, dient het bureau de curator of vereffenaar van een gerechtelijk ontbonden VZW en de betrokken werknemersorganisaties omstandig te informeren over het verloop en de resultaten van de opdracht, op de wijze die voor het begin van de opdracht werd vastgelegd in overleg tussen curator en werknemersorganisaties.
- 12° Het bureau dient de kwaliteit van de outplacementbegeleiding te waarborgen bij vermindering van het aantal werknemers in collectief outplacement (ingevolge de plaatsing van werknemers).

3. DE GEDRAGSCODE VOOR UITZENDACTIVITEITEN

- 1° Het bureau weigert elke opdracht die in strijd is met de gedragscode.
- 2° Het bureau waarborgt zijn uitzendkrachten de correcte en onverkorte toepassing van de integrale reglementering inzake uitzendarbeid, zowel deze uitgevaardigd door de federale en regionale overheden als deze gebaseerd op algemeen verbindend verklaarde akkoorden tussen de sociale partners.
- 3° Het bureau verbindt er zich toe zijn vast personeel een degelijke vorming te verstrekken, geregeld te controleren of het op de hoogte is van de verplichtingen die uit de reglementering voortvloeien, en het in te lichten over de inhoud van deze gedragscode en de verbintenissen die eruit resulteren.
- 4° Het bureau onthoudt zich van elke vorm van publiciteit die potentiële uitzendkrachten kan misleiden.
- 5° In personeelsadvertenties die het aanwerven van uitzendkrachten beogen geeft het bureau correcte, volledige en objectieve informatie. Er moet steeds duidelijk uit blijken dat het om uitzendarbeid gaat. Het bureau publiceert geen anonieme advertenties. De benaming waaronder het uitzendbureau is erkend wordt altijd vermeld.
- 6° Het bureau verbindt zich ertoe alle (kandidaat) uitzendkrachten op een objectieve, respectvolle en niet-discriminerende wijze te onthalen en professioneel te begeleiden.

Er wordt van de (kandidaat) uitzendkrachten geen enkele financiële of andere bijdrage gevraagd voor de dienstverlening van het bureau.

Een uitzendkracht is vrij om in dienst te treden bij een gebruiker.

- 7° Het bureau verschaft aan alle (kandidaat) uitzendkrachten correcte, volledige en objectieve informatie over de reglementering inzake uitzendarbeid en over de opdrachten die hen worden aangeboden, zodat zij op de hoogte zijn van hun rechten en plichten en met kennis van zaken kunnen oordelen.

Een intentieverklaring tussen het bureau en de uitzendkracht moet daarbij gesloten worden, waarbij de betrokken werkzoekende bevestigt bereid te zijn uitzendarbeid te willen verrichten.

Uitzendkrachten zijn volledig vrij een opdracht te weigeren. Dit zal voor hen geen enkel nadelig gevolg hebben.

- 8° Het bureau waarborgt alle verstrekte inlichtingen op vertrouwelijke wijze te behandelen.

Informatie omtrent een uitzendkracht kan slechts aan derden worden doorgegeven na uitdrukkelijke toestemming van de uitzendkracht.

Verder dient het bureau volgende gedragsregels terzake te respecteren :

- het bureau dient te bewaken dat alle personeelsleden de vertrouwelijkheid van de persoonlijke gegevens bewaken ;
- persoonlijke gegevens moeten in principe verkregen worden van de werknemer zelf ;

- als het bureau het noodzakelijk acht persoonlijke gegevens in te winnen bij derden, dient de uitzendkracht hierover vooraf te worden geïnformeerd en zijn toestemming te verlenen. Dit moet gebeuren door ondertekening van een verklaring waarvan de uitzendkracht de draagwijdte duidelijk kan begrijpen en die minimum volgende vermeldingen bevat : identiteit van de persoon, identiteit van de organisaties of personen, aard van de gegevens, redenen voor opvraging van de gegevens en periode waarin de toestemming zal worden gebruikt. Ingeval in het CV uitdrukkelijk naar een referentiepersoon wordt verwezen, geldt dit als impliciete toestemming van de uitzendkracht ;
- er mogen geen persoonlijke gegevens worden ingewonnen en opgeslagen die niet noodzakelijk zijn voor de opdracht ;
- de persoonlijke gegevens dienen te worden bewaard en gecodeerd op een wijze die de uitzendkracht kan begrijpen en die hem/haar geen enkel kenmerk toedichten met een mogelijk discriminerend effect tot gevolg ;
- de uitzendkracht kan ten allen tijde zijn/haar toestemming intrekken om gegevens die tot de persoonlijke levenssfeer behoren op te vragen en te gebruiken.

Het bureau verbindt er zich toe dossiers met persoonsgegevens slechts bij te houden zolang de uitzendkracht het wenst of zolang dat nodig is voor de concrete opdracht.

Het bureau is ertoe gehouden de in het dossier van de opdrachtgever of de uitzendkracht bijgehouden gegevens te corrigeren wanneer de opdrachtgever of de uitzendkracht erom verzoekt.

- 9° Het bureau verbindt er zich toe een veiligheidsbeleid te voeren en bijzondere aandacht te besteden aan de arbeidsveiligheid van de uitzendkrachten en aan hun welzijn op het werk.

De uitzendkrachten krijgen alle nodige informatie om hun werkzaamheden in optimale omstandigheden te kunnen uitvoeren.

Het bureau wijst de gebruikers op de noodzaak van een degelijke begeleiding van de uitzendkrachten inzake veiligheid zodat ongevallen en incidenten, alsook de daaruit voortvloeiende schade, vermeden worden.

- 10° Ingeval het uitzendbureau ook andere vormen van arbeidsbemiddelingsactiviteiten uitoefent, moeten volgende principes gerespecteerd worden :

- het moet zowel naar (kandidaat) uitzendkrachten als naar werkgevers toe duidelijk zijn welke activiteit wordt aangeboden. Dit impliceert dat juiste, tijdige en volledige informatie moet verstrekt worden over welke activiteit (arbeidsbemiddeling of terbeschikkingstelling) aangeboden wordt ;
- er mag geen "verglijding" naar minder aantrekkelijke contracten of arbeidsvormen ten nadele van werknemers of uitzendkrachten voorkomen ;
- de bureaus moeten de nodige inspanningen verrichten rond vorming en begeleiding van hun consultants met betrekking tot de eigenheden van arbeidsbemiddeling sensu strictu enerzijds en uitzendarbeid anderzijds.

11° Het bureau verbindt er zich toe de grootst mogelijke beroepsbekwaamheid, integriteit en vakkennis aan te bieden. Het bureau zal ten allen tijde de hoogst mogelijke ethische normen in acht nemen bij de uitvoering van zijn opdrachten.

Het bureau zet slechts personeel in dat voldoende gekwalificeerd en opgeleid is voor de opdracht.

12° Het bureau mag medische gegevens slechts inwinnen in de mate dat dit noodzakelijk is om te bepalen of de (kandidaat) uitzendkracht in staat is een bepaalde functie uit te oefenen of te voldoen aan de eisen van gezondheid en veiligheid.

13° Het bureau mag geen genetische testen van (kandidaat) uitzendkrachten verrichten of laten verrichten.

14° Er worden geen referenties en gegevens gevraagd bij de huidige of vroegere werkgever zonder voorafgaande en uitdrukkelijke toestemming van de (kandidaat) uitzendkracht.

15° Het bureau verbindt er zich toe het Nederlands te gebruiken conform de bepalingen van de taalwetgeving.
