Vlaams Parlement

stuk **1919** (2012-2013) – Nr. 1
ingediend op 18 februari 2013 (2012-2013)

Gedachtewisseling

over het Jaarrapport 2011 van de Inspectie Werk en Sociale Economie en over discriminatie op de arbeidsmarkt, naar aanleiding van het onderzoek van Federgon

Verslag

namens de Commissie voor Economie, Economisch Overheidsinstrumentarium, Innovatie, Wetenschapsbeleid, Werk en Sociale Economie
uitgebracht door mevrouw Lydia Peeters

verzendcode: ECO

Samenstelling van de commissie:

Voorzitter: mevrouw Patricia Ceysens.

Vaste leden:
de heer Robrecht Bothuyne, mevrouw Martine Fournier, de heren Jan Laurys, Koen Van den Heuvel;
de heren Frank Creyelman, Johan Deckmyn, Chris Janssens;
de dames Patricia Ceysens, Lydia Peeters;
mevrouw Güler Turan, de heer Bart Van Malderen;
de heer Matthias Diependaele, mevrouw Goedele Vermeiren;
de heer Ivan Sabbe;
de heer Filip Watteeuw.

Plaatsvervangers:
de dames Sonja Claes, Kathleen Helsen, Griet Smaers, de heer Eric Van Rompuy;
de heer Pieter Huybrechts, mevrouw Katleen Martens, de heer Jan Penris;
de heer Filip Anthuenis, mevrouw Fientje Moerman;
mevrouw Kathleen Deckx, de heer Jurgen Vanlerberghe;
de dames Vera Celis, Lies Jans;
de heer Lode Vereeck;
mevrouw Elisabeth Meuleman.

INHOUD

1. Toelichting door de heer Herwig Muyldermans, algemeen directeur van Federgon 4
2. Toelichting door de Inspectie Werk en Sociale Economie 5
3. Discussie 8
Gebruikte afkortingen 15

De Commissie voor Economie, Economisch Overheidsinstrumentarium, Innovatie, Wetenschapsbeleid, Werk en Sociale Economie besprak het Jaarrapport 2011 van de Inspectie Werk en Sociale Economie op haar vergadering van 21 juni 2012. In deze bespreking werd ook van gedachten gewisseld over discriminatie op de arbeidsmarkt, naar aanleiding van het onderzoek van Federgon bij de uitzendbureaus.

1. Toelichting door de heer Herwig Muyldermans, algemeen directeur van Federgon

De heer *Herwig Muyldermans* stelt dat Federgon de hr-dienstverleners als koepel verenigt. Daartoe behoren onder meer uitzend-, wervings- en selectiebedrijven, outplacementbedrijven en dienstenchequebedrijven.

Op 9 juni 2011 presenteerde Federgon een stand van zaken met betrekking tot het beleid binnen de sector rond discriminatie op de arbeidsmarkt. De uitzendsector vervult zelf een cruciale rol op de arbeidsmarkt. De spreker duidt dit met cijfermateriaal: in 2011 werden in België 560.000 uitzendkrachten tewerkgesteld, waarvan ongeveer 350.000 in Vlaanderen. Dat staat voor ongeveer 700.000 opdrachten in de regio. Meer dan 13 percent van de uitzendkrachten is van niet-Europese afkomst. De uitzendarbeid vervult voor de betrokkenen een belangrijke opstapfunctie naar een vaste en duurzame job. Datzelfde geldt voor ouderen, laaggekwalificeerden, langdurig werkzoekenden en personen met een handicap. 25 percent zijn laaggeschoold, 8,1 percent is ouder dan 50 jaar, 8 percent is meer dan één jaar werkzoekend vóór de opstart van zijn opdracht.

De uitzendsector blijkt het aanzienlijk beter te doen dan andere sectoren voor de categorieën werkzoekenden die vrij ver van de arbeidsmarkt af staan. De selectie gebeurt op basis van echte competenties en attitudes van de werkzoekende. Als groot voordeel stipt de heer Muyldermans aan dat de tussenpersoon of arbeidsbemiddelaar de persoon zelf kent. De vermelde selectiecriteria komen in cv's of spontane sollicitaties. Federgon werkt in partnerverband met de bedrijven die een beroep doen op de dienstverlening. Het is in een dergelijke verhouding volgens de spreker cruciaal dat er een duidelijk beeld is van kandidaten.

In het laatste jaar is de strijd tegen discriminatie op de arbeidsmarkt voortgezet. Er is in het paritair comité een nieuwe cao afgesloten eind 2011, na actualisering en aanpassing van de voorgaande cao. De resultaten op het terrein zijn echter belangrijker

Federgon heeft een vraag-en-antwoordsysteem ontwikkeld met aan de uitzendconsulent veelgestelde vragen. Dat is verfijnd en bijgesteld in samenwerking met de FOD WASO, het federale ministerie van Werk en het CGKR. De vraag- en antwoordenlijst is algemeen beschikbaar en verzamelt ongeveer 130 vragen waarvan verondersteld wordt dat de uitzendconsulenten er het best meteen een correct antwoord op kunnen geven.

Een gespecialiseerd 'mystery shopping'-bedrijf voert in opdracht van Federgon anonieme en systematische controles uit bij de agentschappen van de uitzendbedrijven. Tussen 14 november en 16 december 2011 werden 133 agentschappen gecontroleerd. Aan de leden wordt gezegd dat de controles continu lopen, maar ze worden om organisatorische redenen gecentraliseerd op bepaalde tijdstippen.

De resultaten lopen gelijk met die van een jaar eerder. Nog steeds gaan een kleine 30 percent van de agentschappen in op discriminerende vragen. Federgon wenst ter zake een open beleid te voeren en zich niet te verstoppen voor de realiteit. Meer dan het vorige jaar zijn bij de controles kleine bedrijven bevraagd. Die blijken het iets moeilijker te hebben om een degelijk dynamisch beleid te voeren dan grote bedrijven. Bij grote bedrijven registreert men slechts 4 percent foute antwoorden. Het probleem situeert zich dan ook voornamelijk bij de kleine bedrijven, dikwijls bij degene die in het laatste jaar aansloten bij Federgon. Federgon weet dus dat vooral aan die bedrijven aandacht moet worden besteed.

Positief is dat het leeuwendeel van de bedrijven die bij een vorige controle slechte resultaten haalden, duidelijke vooruitgang hebben geboekt.

Het bestuur van Federgon beschouwt de resultaten als niet voldoende, hoewel enkele bedrijven zeer goede resultaten behaalden. Die vonden dat de slechte presteerders uit Federgon moeten worden gezet. De heer Muyldermans legt uit dat leden uit een beroepsfederatie zetten, slechts in uitzonderlijke omstandigheden kan en op de rand van de wettelijkheid balanceert.

De bedrijven die onvoldoende presteren, worden wel verplicht om een actieplan op te stellen met onder meer de nadruk op een uitgebreid vormingsprogramma. Alle actieplannen waren binnen voor de deadline van 31 mei 2012. De respons bleek uiterst positief, in die mate dat de spreker zelfs verrast is. Hij geeft als illustratie een aantal voorbeelden . Alles wordt gecentraliseerd om de best practices beschikbaar te stellen voor alle bedrijven. Een tiental bedrijven hebben beslist om zelf een 'mystery calling'-project op te zetten ten aanzien van al hun agentschappen.

De nadruk ligt in bijna alle bedrijven op de juridische benadering van het probleem. Dat volstaat niet, stelt de heer Muyldermans, omdat het juridische aspect van het probleem vrij duidelijk is.

Eén aspect van het probleem zijn de nieuwe medewerkers. Met het oog daarop worden introductieprogramma's opgezet, met expliciete aandacht voor diversiteit. Nieuwelingen moeten daarbij op de eerste dag van tewerkstelling zelf minstens drie mystery calls plaatsen naar collega's. Vorming met rollenspel, in kleine groepen, moet een eerste reflex kunnen opvangen. Voorts is er sprake van poppetjes die op het bureau van elke medewerker geplaatst worden en de vermelding dragen 'Iedereen anders, iedereen gelijk'. Discriminatie zou ook deel gaan uitmaken van evaluatiegesprekken.

Een tweede belangrijke beslissing van de raad van bestuur van Federgon behelst dat bedrijven die in een tweede ronde nog onvoldoende halen, het kwaliteitslabel van Federgon verliezen. Dat wordt ook op de website gepubliceerd. Heel wat bedrijven willen alleen werken met uitzendbedrijven die het kwaliteitslabel voeren.

Ongeacht de onvoldoende resultaten, wil de spreker zeker nog aanstippen dat geen enkele andere sector vergelijkbare inspanningen levert. Hij is ervan overtuigd dat met de aangekondigde maatregelen de resultaten van een derde golf mystery calls wel positief zullen zijn.

2. Toelichting door de Inspectie Werk en Sociale Economie

De heer *Marc Willems,* afdelingshoofd van de Inspectie Werk en Sociale Economie, vat zijn toelichting aan met een globaal overzicht van het aantal controles van de drie laatste jaren binnen de bevoegdheden van de afdeling. In 2011 zijn 2107 controledossiers opgemaakt in de diverse materies. Dat moet samen gelezen worden met het aantal beschikbare vte's die ook in het jaarverslag zijn opgenomen. Dat verklaart gedeeltelijk waarom er cijfermatig een daling merkbaar is gedurende de laatste drie jaar. De boordtabel die telkens bij het begin van het jaar wordt opgesteld, houdt ook rekening met de beschikbare mogelijkheden en middelen. Soms wordt men geconfronteerd met onvoorziene omstandigheden, zoals langdurige ziekte.

Uit de algemene tabel kan men afleiden dat het gros van de activiteiten zich situeert in de sector van tewerkstelling van buitenlandse werknemers. Daarop volgt het brede gamma van tewerkstellingsprogramma's en dan, op de derde plaats, een hele cluster van maatregelen in het kader van de sociale economie. De 2107 controles komen overeen met een realisatiegraad van 94 percent van wat bij aanvang van de boordtabel was vooropgesteld.

Ze zijn doorgegeven aan de minister met de nodige verklaringen voor de kleine decalages. De spreker refereert in dat verband naar de integrale tekst die per materie de realisatiegraad geeft. In een aantal gevallen komen de cijfers zelfs uit boven 100 percent van wat beoogd werd, zoals bij de tewerkstelling buitenlandse werknemers en de privébemiddeling. Dat heeft te maken met accentverschuivingen die zich tijdens het jaar opdringen vanwege actualiteit en gerichte vraag.

Wat geeft dat alles als resultaat voor wat betreft de pv's? Het gaat dan om één product van de vele die de inspectie produceert, zoals verslagen en financiële rapporten van de controles. In de materies waarvoor de inspectie bevoegd is voor het opstellen van pv's, gaat het om vier grote punten. Met betrekking tot de tewerkstelling van buitenlandse werknemers en de arbeidsbemiddeling gelden strafrechtelijke bepalingen. In het kader van het taaldecreet kunnen eveneens pv's opgesteld worden. Een vierde materie betreft een bepaling uit het inspectiedecreet, die stipuleert dat bij verhindering van toezicht er een pv kan worden opgesteld tegenover degene die de inspectie verhindert. De feiten moeten bewezen zijn.

Er wordt traditioneel onderscheid gemaakt tussen een pro justitia en een pv. De eerste wordt verstuurd naar het arbeidsauditoraat. Tot de pv's behoren de pv's van inlichting, van doorsturing, van waarschuwing. Relatief gezien is er een percentuele verhoging vast te stellen van het aantal opgestelde pro justitia's en pv's. De mate waarin bij een dossier een van beide wordt opgesteld verhoogt in verhouding met het aantal inspecteurs die optreden. Het is de productmatige aanpak die wordt weergegeven teneinde te zien hoe men scoort met die producten voor de bedoelde bevoegdheden en hoe dat beoordeeld kan worden.

Bij de tewerkstelling van buitenlandse werknemers zijn er 969 dossiers. Daarvan zijn er een groot deel gevraagd door andere entiteiten, intern zowel als extern. De inspectie wordt dus veel bevraagd, maar probeert tegelijk ook eigen onderzoek te blijven genereren met het oog op een dekking van de niches of mogelijke submateries.

De afzonderlijke nota over de controle van regularisatiedossiers is eerder al besproken. De heer Willems is bereid alsnog vragen daarover te beantwoorden.

Hij gaat wel nog in op de vormen van samenwerking die de inspectie kent. Zo heeft men in het kader van de arrondissementscellen, in samenwerking met de federale inspectiediensten 164 gezamenlijke acties opgezet. Men richt zich dan voornamelijk op de vermelde materies, submateries of niches of sectoren waar er in het kader van onder meer tewerkstelling van buitenlandse werknemers een actieve opsporing nodig is in gezamenlijk verband.

De heer *Thomas Rossie,* inspecteur en teamcoördinator van het inspectieteam Antwerpen en intern coördinator van de werkgroep bemiddeling, staat stil bij het luik arbeidsbemiddeling.

Het nieuwe decreet is op 1 januari 2011 in werking getreden. De belangrijkste wijziging was het wegvallen van de erkenningsverplichting, met uitzondering voor de uitzendsector. Er werd tevens een gamma aan sanctioneringsmaatregelen toegevoegd voor de inspectie.

Vóór het nieuwe decreet vormde de erkenningsregeling vaak het vertrekpunt voor controle. Er werd een bezoek aan het bedoelde kantoor afgelegd om na te gaan of aan een aantal administratieve verplichtingen was voldaan. Die controles moesten bij het verdwijnen van de erkenningsverplichting opgevangen worden. Dat gebeurde door middel van eigen controles met een andere finaliteit. De opsporingscontroles zijn meer fraudegericht en speuren naar frauduleuze constructies in niet-erkende uitzendbureaus. Ze zijn arbeidsintensiever omdat men in de feiten de arbeidsbemiddeling of uitzending moet bewijzen.

Dat gebeurt door verhoor van werknemers en werkgevers, opvragen van facturen, raadpleging van gebruikers enzovoort.

De cijfers in de arbeidsbemiddeling dalen licht. Maar uit de cijfers blijkt dat de effectiviteit en efficiëntie van de inspectie niet afnemen. Details zijn in het jaarrapport te vinden.

Voorheen waren de controles vaak van administratieve aard. De vaststellingen betroffen onder meer het niet vermelden van het erkenningsnummer of het niet bezorgen van een tekst met de rechten. Nu is het feit dat niet-erkende bureaus aan uitzendarbeid doen de belangrijkste vastgestelde inbreuk. Deze controles hebben in de eerste plaats een preventieve bedoeling, maar als dat nodig is wordt er natuurlijk sanctionerend opgetreden. Vroeger speelden de federale diensten aan de Vlaamse inspectie dossiers door die al twee jaar oud waren. De werf in kwestie bestond dan niet meer zodat controle onmogelijk was. Nu zijn er gezamenlijke controles, waarbij de federale diensten instaan voor de controles op de lonen en de Vlaamse voor het luik arbeidsbemiddeling. De intentieverklaring tot samenwerking met Nederland, die vorig jaar besproken werd in het Vlaams Parlement, krijgt nu uitvoering. Er zal worden samengewerkt rond een lijst van dossiers.

Het aantal controles op de evenredige arbeidsdeelname is gedaald. Daarbij gaat het om controles op de antidiscriminatie, op de diversiteitsplannen en op de diversiteitsprojecten. In 2010 waren er veel controles op diversiteitsplannen, in 2011 ging het vooral om controles op gestructureerde diversiteitsprojecten. Die hebben een grotere impact. Ook de subsidiëring ervan is belangrijker. Inzake antidiscriminatie zijn de bevoegdheden van de inspectie beperkt tot de controle bij de bemiddelaars, terwijl de discriminatie zich vaak afspeelt bij de gebruikers. Deze sector is wel gealarmeerd door de berichtgeving in de media. De inspectie mag echter niet aan mystery calling doen, zodat het moeilijk is om vaststellingen te doen.

De heer *Marc Willems* zegt dat de inspectie bezig is met een nieuwe golf van controles. Daarbij wordt zowel de preventieve als de sanctionerende aanpak gehanteerd. Dat werd begin 2012 afgesproken met de minister, naar aanleiding van een aantal berichten in de media. Ook de 'quick scan' werd gerealiseerd in afspraak met de minister. Bij een normale controle kan er een aantal vragen worden gesteld rond het aspect antidiscriminatie.

Bij de tewerkstellingsprogramma's gebeurden er in totaal 501 controles. Sommige van die stelsels hebben duidelijk een belangrijke budgettaire impact. Er gebeurden 318 controles op de gesco's bij de lokale besturen, en 112 bij de veralgemeende stelsels, waarvan 54 financieel en 58 inhoudelijk. Bij de DAC's werd bij een klein aantal controles een relatief groot aantal diverse inbreuken vastgesteld. Ten slotte zijn er dertien opleidingsprojecten die elk jaar aan controles worden onderworpen. Daar is er misschien oversubsidiëring. Ook over bepaalde stelsels is er discussie mogelijk.

De activeringsmaatregelen voor competentieverwerving en loopbaan bestaan nog niet zo lang. De inspectie wordt geacht om ook hierop toezicht uit te oefenen. Dat is niet eenvoudig omdat daarvoor mankracht nodig is, omdat er moet worden nagedacht over de methodologie en omdat het personeel de nodige competenties moet verwerven. De inspectie wil daar echter werk van maken. Bij de tewerkstellingsprogramma's 50+ werd bij een klein aantal controles een aanzienlijk aantal tekortkomingen vastgesteld.

De ERSV's zijn ontstaan door het samenbrengen van de streekplatforms en de subregionale tewerkstellingscomités. Ze worden betoelaagd door het beleidsdomein Economie en vooral door het beleidsdomein Werk. Sommige ERSV's hebben een relatief grote financiële reserve. Misschien kan die gebruikt worden voor nieuwe maatregelen. Dat vergt uiteraard een politieke beslissing. De afdeling Beleid zal ter zake voorstellen formuleren voor de minister.

In afspraak met de afdeling Beleid heeft de inspectie ook enkele addenda bij de sectorconvenants bekeken. Bij vier ervan werden er tekortkomingen vastgesteld, van kleiner of groter belang.

Inzake Sociale Economie, een bevoegdheid van minister Van den Bossche, verwijst de heer Willems naar het verslag, waar de vier belangrijke clusters in detail worden besproken.

De ESF-betoelaging kan ook door de overheid aangegrepen worden, om acties te ondernemen op het bevoegdheidsdomein Werk. Europa heeft de laatste jaren een strakkere controle op deze projecten gevraagd. Als men niet op die eis ingaat, kunnen er maatregelen worden genomen. De Europese auditautoriteit, die werd ondergebracht bij de Inspectie Financiën, staat in voor de opmaak van de steekproef voor controles bij de promotoren, voor het verwerken van de gegevens en voor de kwaliteitscontrole. De Vlaamse inspectiedienst zorgt voor de controles ter plaatse, de audit zorgt vooral voor de systeemaudits. Dat is zeer arbeidsintensief.

De inspectie is niet verantwoordelijk voor de administratieve geldboetes. De Cel Administratieve Geldboetes behandelt de dossiers autonoom. Ze wordt echter wel gevoed door de pv's en de verslagen van de inspectie. De daling van het aantal afgehandelde dossiers heeft te maken met het feit dat er nog verweermiddelen kunnen worden ingezet. Er is een tendens om de belangrijke dossiers diepgaander te onderzoeken. De voornaamste inbreuk is ook hier het feit dat er uitzendbureaus zonder erkenning actief zijn.

De inspectie wil evolueren naar een slimme, innovatieve en professionele organisatie. Het is de bedoeling te blijven inzetten op het verfijnen van de inspectieprocessen. Het is belangrijk om aandacht te blijven besteden aan de vorming van het personeel. Ook het elektronische inspectiedossier is heel belangrijk. Dat omvat onder meer een registratie- en opvolgingssysteem dat kan zorgen voor recurrent of ad hoc statistisch materiaal. Door het verdiepen van de risicoanalyse kunnen overtreders sneller gedetecteerd worden.

De inspectie blijft pleiten voor een globale visie op gelijklopende processen. Ze is bereid daaraan mee te werken. Eventueel kan het resultaat ervan politiek gevalideerd worden.

De inspectie staat op haar eigenheid. Ze is bereid om te werken op aanvraag. Het moet echter mogelijk blijven om zelf het initiatief te nemen tot een controle.

De samenwerking tussen de gewestelijke en de federale inspectie is sterk verbeterd. Ook over de gewesten heen wordt er overleg gepleegd. De intentieverklaring met Nederland zal geëvalueerd worden. De inspectie zal voorstellen om opnieuw overleg te plegen met Nederland. De sociale inspectie in Nederland werd immers gereorganiseerd: er werd een erkenningstelsel uitgewerkt voor de bemiddelingsbureaus.

Binnen een informeel netwerk kunnen de diverse Vlaamse inspectiediensten van gedachten wisselen. Het is de bedoeling om dat overleg te formaliseren.

De minister gaat akkoord met de bestelling van een studie rond het ontwikkelen van een impact- en effectenmeting. De inspectie verwacht daar veel van, onder meer voor de implementatie van de risicoanalyse. De resultaten van deze studie zullen eventueel worden voorgesteld aan het parlement.

3. Discussie

De heer *Filip Watteeuw* weet dat het onderzoek aan de hand van mystery calls heeft uitgewezen dat vier percent van de grotere bedrijven ingaat op de vraag naar discriminatie. Wat is het percentage bij de kleinere bedrijven?

Het is positief dat de bedrijven die bij een vorige controle een slecht resultaat behaalden, nu beter scoren. Wat betekent dat concreet?

Het jaarrapport 2011 van de inspectie toont aan dat het aantal controles op alle vlakken duidelijk verminderd is. Dat geldt zowel voor de controles op de buitenlandse werknemers, voor het aantal gecontroleerde werknemers in de ondernemingen, voor de private arbeidsbemiddeling en voor de klassieke tewerkstellingsprogramma's. Hoe is die daling te verklaren? De schommelingen in het aantal vte's vormen hiervoor geen voldoende verklaring. Inzake de evenredige arbeidsdeelname stelde het jaarverslag 2010 in scherpe bewoordingen dat de inspectie het moeilijk heeft om proactief op te treden omdat er te weinig dwingende maatregelen kunnen worden genomen. Op dat vlak is er dus decretaal werk nodig. In het jaarverslag 2011 wordt hierover niet meer gerept. Hoe staat het daar nu mee?

Het lid begrijpt dat de ERSV's overgekapitaliseerd zijn en te veel reserves zouden hebben. Een jaar eerder had men het in het jaarrapport nog over de oversubsidiëring van de ERSV's. Wat is de minister van plan daaraan te doen?

In het kader van de lokale diensteneconomie werd in het vorige jaarrapport een probleem vastgesteld met de promotoren die de persoonlijke ontwikkelingsplannen niet realiseren. Dat wordt herhaald in zachtere bewoordingen. Kan er beleidsmatig nog meer gebeuren?

Bij het elektronisch inspectiedossier wordt gewag gemaakt van de nood aan toegang tot bepaalde gegevens, onder meer via de kruispuntbank. Er is ook sprake van het Limosakadaster, dat in 2011 nog niet verwezenlijkt is. Van het opzetten van dat kadaster was al sprake in het jaarrapport van 2010. Heeft men dat ook echt nodig?

De heer *Koen Van den Heuvel* zegt dat de daling van 3000 naar 2100 controles op drie jaar tijd, en het feit dat men onder de vooropgestelde doelstellingen blijft, vragen doen rijzen. Men zit voor de tewerkstellingsmaatregelen aan 80 percent voldoeningsgraad. Hoe staat de minister tegenover de daling van de controles met 30 percent?

In de aanbevelingen kwam aan bod dat het autonome inspectiebeleid verdrongen wordt door de controles op aanvraag. Die zouden productiever zijn. De heer Van den Heuvel meent dat dat aspect niet terzijde moet worden geschoven, maar vraagt wel aandacht voor het autonoom inspectiebeleid.

Met betrekking tot samenwerking wil het lid weten hoe de minister de samenwerking waarvan sprake concreet ziet, in het licht van de suggesties rond werkbare tools die de inspectie voorhoudt.

Mevrouw *Güler Turan* stelt dat men zich in de politieke sfeer herhaaldelijk buigt over de vraag waarom niet-EU-inwoners zo slecht scoren op de arbeidsmarkt in Vlaanderen. De regio scoort veel slechter dan de omringende landen. Als in dezelfde periode dan tegelijk veel verhalen van discriminatie boven komen drijven, dan schept dat geen fraai beeld, oppert mevrouw Turan. Ze wil dan ook weten wat men met de vaststellingen ter zake verder nog onderneemt vanuit Federgon, dat toch een verbetering verwacht. Worden ze doorgegeven aan de inspectie?

In het verslag las het lid dat er een intentieverklaring is ondertekend met diverse betrokkenen, maar ook dat men vond dat er weinig input was. Wat bedoelt Federgon daarmee?

Wat betreft de vermindering van de controles haalt mevrouw Turan aan dat er op een zeker ogenblik is beslist om voor de diversiteitsplannen de doelstellingen naar beneden te brengen, van vijftig dossiers naar vijftien. Ook daar wordt de realisatiegraad slechts voor 67 percent gehaald. Hoe komt dat? Het zou te maken hebben met de keuze om voor het eerst ook structurele diversiteitsprojecten aan een controle te onderwerpen. Tegelijk staat

er dat er daarvan maar twee gecontroleerd zijn, waarvan één afgerond. Kan de inspectie dat nader toelichten?

Het lid hoopt dat systematische controle op discriminatie ook op termijn een structurele verandering van attitudes teweegbrengt. Ze meent dat er te weinig klachten terechtkomen waar ze thuishoren. Is het niet zinvol om de klachtenprocedure zo bij te schaven dat er een betere doorstroming en stroomlijning van klachten is, richting inspectie?

Mevrouw *Lydia Peeters* merkt vooral op dat de vermelde daling van de controles en het niet halen van de vooropgestelde realisatiegraad dan weer niet geldt voor de uitzendsector. Initieel wilde men daarvoor het cijfer opdrijven van 100 naar 125. Daar is de factor 148 gerealiseerd. Het grotere aandeel van de controles in de uitzendsector (62,6 percent) valt derhalve op omdat er daar meer controles zijn. Afgewogen tegen de 700.000 opdrachten via uitzendkrachten, de ruim 30 percent mensen van allochtone afkomst daarin en het feit dat 25 percent laaggeschoold is, bereikt die sector juist een belangrijke focus in het kader van het doelgroepenbeleid. Mevrouw Peeters stelt ook vast dat er al heel wat acties lopen, zoals de opleiding van het personeel met het vraag- en antwoordsysteem.

Men mag niet specifiek vragen naar 50-plussers wegens de antidiscriminatieregels. Het lid vindt het vreemd dat men niet meer mag focussen op specifieke categorieën als het beleid van de minister dat juist wel doet voor wat tewerkstelling betreft. Het wringt op alle vlakken als men juist om een oudere werknemer vraagt voor de premies die eraan gekoppeld zijn, stelt ze. Hoe denkt men dat op te lossen?

Er zou intensief overleg gepleegd zijn met het CGKR. Is er ook consensus over wat als discriminatie kan worden gekwalificeerd en wat niet? Ligt de focus dan weer louter op de allochtonen of is er ook ruimte voor andere specifieke doelgroepen zoals jongeren of 50-plussers?

De mystery calls wezen uit dat men nog niet echt heel positieve resultaten kon voorleggen. Is in de tweede call eenzelfde methodiek en vraagwijze gehanteerd als bij de eerste? Het interesseert mevrouw Peeters ook te weten of het dezelfde bedrijven zijn als bij de eerste call die in de fout gingen. Wat met de feedback aan de bedrijven die slecht uit de call-test naar voren kwamen? Wordt daarmee een gesprek aangeknoopt of wordt alleen gevraagd om een actieplan op te stellen? Hoeveel van die actieplannen zijn er binnengekomen tegen 31 mei 2012? Ook over de verdere opvolging wil het lid graag meer toelichting.

Inzake de evenredige arbeidsdeelname zijn de bevoegdheden van de inspectie veeleer beperkt. De klachten zouden ook meer bij de gebruikers liggen dan bij de intermediairen. Toch worden juist daar de doelstellingen teruggebracht van vijftig naar vijftien inspecties en worden er slechts tien gerealiseerd. Dat vindt mevrouw Peeters frappant en onbegrijpelijk.

De heer *Matthias Diependaele* sluit zich aan bij alle vragen over de daling van de controles. Hij beaamt dat de uitzendsector zeer veel allochtonen inschakelt in de arbeidsmarkt. Geen enkele andere sector doet het even goed. Er worden heel wat inspanningen geleverd. Het lid onderstreept daarom dat de oorsprong van het probleem zit bij wie vraagt om aan discriminatie te doen. Dat de uitzendsector daarop ingaat is fout, maar toch meent de heer Diependaele dat vooral moet worden ingezet op het sensibiliseren van de bedrijven die om discriminatie verzoeken.

Bij de gesco's zou er 1 miljoen euro teruggevorderd worden. Voor wat de terwerkstellingspremie voor 50-plussers betreft zouden elf van de achttien gecontroleerde bedrijven in overtreding zijn. Bij de convenants waren dat er vier op zeven. Het aantal bedrijven in overtreding frappeerde de heer Diependaele als algemeen hoog. Hij ziet drie mogelijke oorzaken voor dergelijke cijfers: pietluttigheden, echte slechte bedoelingen, of er schort

iets aan de regelgeving, in casu inzake administratieve overlast. Hij meent dat men in elk geval daarop moet letten.

In 2011 zijn geldboetes opgelegd ten belope van 12.900 euro, waarvan al 9600 euro is geïnd. Dat is zeer weinig, vindt het lid.

De heer *Bart Van Malderen* bevestigt nogmaals de rol van de interimsector. Voor hem luidt de echte vraag of, vertrekkend vanuit gelijke competenties en een gelijke afstand tot de arbeidsmarkt, de ene groep efficiënter dan de andere wordt toegeleid tot de arbeidsmarkt. Kent, met andere woorden, de ene groep eenzelfde doorstroming naar een vastere vorm van tewerkstelling dan de andere. Dat moet in acht genomen worden als men het in het kader van discriminatie op de arbeidsmarkt, over instroom en doorstroom heeft.

Het lid vraagt om hoeveel bedrijven het effectief gaat als men het heeft over 133 agentschappen die gecontroleerd werden. Zijn er lijnen te trekken op bedrijfsniveau veeleer dan op agentschapsniveau?

Kan het feit dat er meer kleine bedrijven en nieuwkomers ingaan op vragen om te discrimineren en dat wie dat eerder deed er minder op ingaat, ook toegeschreven worden aan een grotere alertheid voor mogelijke mystery calls? De heer Van Malderen wil voorkomen dat er gemaskeerd wordt in plaats van geremedieerd. Hij meent dat er misschien daarnaast nog andere controlemiddelen ontwikkeld moeten worden, al erkent hij het nut van mystery calls wel.

Bij het staal dat bevraagd werd, heeft het lid vragen. De eerste ronde was er een nulmeting. In de tweede ronde waren de resultaten niet goed. Bij de derde controleronde zouden er sancties genomen worden als men opnieuw in de fout gaat. Betekent die stelregel dat een bedrijf drie keer achtereenvolgens moet ingaan op een verzoek om te discrimineren om het label te verliezen of gaat het louter om wie bij de derde controle tegen de lamp loopt?

De inspectie heeft intussen tien opdrachten te vervullen, wat als workload kan tellen, stelt het lid. Die klus moet geklaard worden met een veertigtal personeelsleden. Er is een daling in vte's. 94 percent van de objectieven wordt gehaald. De shift in prioriteiten waarvan sprake in het jaarverslag is gebeurd mede op vraag van de commissie voor Economie, merkt de heer Van Malderen op. Hij kan ook zien dat er aandacht is besteed aan de focus op arbeidsbemiddeling, private arbeidsbemiddeling en sociale economie. Bovenop de drie mogelijkheden die de heer Diependaele aangaf, doet ook hij een suggestie: gerichter en intelligenter inspecteren.

Echt zorgen maakt hij zich over het overzicht van de sectoren. In het licht van migratie komen vooral horeca en bouw naar voren, maar niet de schoonmaaksector. Waarom zitten die niet in de cijfers vervat, al is bekend dat zich juist daar heel wat problemen aandienen?

De arrondissementele cellen zijn belangrijk als locatie voor kruisbestuiving met andere overheidsdiensten en inspecties. Tien van de elf arrondissementen zijn erbij betrokken. Waarom doet het arrondissement Aalst-Oudenaarde niet mee?

Positief vindt de heer Van Malderen dat men zich intensiever wil richten op malafide bureaus. Wat is dan het nieuwe objectief?

Een ander knelpunt zijn in dat verband de interimkantoren die enkel op internet actief zijn. Ze bieden onder meer Poolse zorgkundigen, verpleegkundigen en au pairs aan. Worden ook die interimbedrijven gecontroleerd?

Ook de heer Van Malderen wil snel zien ingrijpen bij inbreuken bij de toekenning van de 50-pluspremie.

De spreker zegt dat hij ook in de raad van bestuur van een ERSV met financiële reserves zetelt. Het RESOC, waarvan hij voorzitter is, is een van de grootste leveranciers van die reserves. Er is geen sprake van een doelbewuste politiek om reserves op te bouwen, maar wel van een groot personeelsverloop in sommige gevallen. De personeelsleden worden wel gesubsidieerd, ook al is de functie door dat personeelsverloop tijdelijk niet ingevuld. Het blijkt enorm moeilijk om de per definitie eenmalige middelen aan te wenden. Het is niet de bedoeling om parallelle subsidieorganen in het leven te roepen. Er moet actiegericht iets mee gebeuren en dat vertaalt zich vaak in personeelsinzet. Er wordt actief naar oplossingen gezocht om die middelen correct te besteden. Het opbouwen van een sociaal passief voor het personeel zou een mogelijke oplossing kunnen zijn. Het lijkt de heer Van Malderen niet zinvol een sfeer van geheimzinnigheid daaromtrent te scheppen, al is het de taak van de inspectie om het te signaleren.

De heer *Filip Watteeuw* noteert dat de ERSV's elk jaar overschotten boeken en meer subsidies ontvangen. De reserves bedroegen halfweg 2011 voor alle ERSV's samen ongeveer 6 miljoen euro.

Mevrouw *Martine Fournier* vindt de samenwerking met het federale niveau positief. Het aantal pv's neemt jaar over jaar toe en het betreft ook inbreuken waarvoor de Vlaamse inspectie niet bevoegd is. Krijgt die wel feedback van wat er met de doorgestuurde pv's gebeurt?

Zijn er al concrete plannen voor een meer intensieve samenwerking met de inspectiediensten van de andere gewesten?

Het lijkt mevrouw Fournier bizar dat men vooropstelt dat de ERSV's niet op de hoogte zijn van de boekhoudkundige spelregels en in feite de vzw-wetgeving overtreden. Is er in dat verband al iets ondernomen?

Inzake evenredige arbeidsdeelname waren vijftig controles beloofd. Zeventien zouden uitgevoerd zijn of er resulteerden zeventien controles in registraties. Zijn er ook spontane klachten binnengekomen? Als ze uitgevoerd zijn, welke sancties zitten er aan de overtredingen vast?

Federgon kondigde in 2011de oprichting van een expertisenetwerk aan, een aanspreekpunt voor non-discriminatie binnen de sector. Er zouden richtlijnen en aanbevelingen opgesteld worden die binnen de sector toepassing zouden moeten vinden. Dat moest gebeuren in samenwerking met het CGKR. Zijn die inspanningen geleverd.

Minister *Philippe Muyters* gaat eerst in op de opmerkingen over de daling van het aantal controles. De efficiëntie en effectiviteit van de controle is volgens de minister dermate verhoogd dat inderdaad het aantal vastgestelde overtredingen ongeveer gelijk is gebleven.

Er is volgens de minister ook voldoende verklaring over de vooropgestelde doelstellingen. Als er in het Vlaams Parlement gevraagd wordt bepaalde controles te intensifiëren dan heeft dat ook gevolgen voor andere controles, verklaart hij. Het blijkt fout te stellen dat er maar zeventien controles EAD zijn geweest. In de 148 controles in de private arbeidsbemiddeling wordt het element discriminatie altijd meegenomen. Dat is dus het geval voor elke controle bij de uitzendsector, onderstreept de minister. Hij voegt er uitdrukkelijk aan toe dat controle op discriminatie de facto zeer moeilijk is, ongeacht de middelen die de inspectie daarvoor heeft. Het is ook niet expliciet in boekhouding of administratie terug te vinden. De acties die Federgon uitvoert, acht hij qua efficiëntie veel beter dan wat met de inspectie bereikt kan worden.

Het concept van uitwisseling van ideeën tussen de diverse inspecties lijkt de minister een positief element. Hij betwijfelt sterk of één grote inspectie die alles controleert wel een goed idee is. Een betere samenwerking op bepaalde domeinen kan altijd, ook binnen Vlaanderen. Daarvoor dient onder meer het MOVI. Met wat in de globale beschouwingen staat over meer en beter samenwerken is de minister het helemaal eens. Als de federale inspectie vraagt om mee te gaan met een inspectie, dan blijft de Vlaamse inspectie vrij om daar al dan niet op in te gaan.

De kwestie van de ERSV's moet door de diverse betrokken ministers bekeken worden en dat zal ongetwijfeld ook gebeuren, stelt minister Muyters.

De heer *Herwig Muyldermans* geeft meer uitleg bij wat hij de positieve zelfregulering met een stok achter de deur of sancties noemt. Voor bedrijven die slecht scoren op het vlak van EAD, geldt een verplichting om een programma voor te leggen op het secretariaat van Federgon. De uitvoering wordt strikt gecontroleerd.

Het kwaliteitslabel impliceert dat alle uitzendconsulenten verplicht examen moeten afleggen in uitzendreglementering. Jaarlijks wordt een audit uitgevoerd over de toepassing van het arbeidsrecht. Voorts moeten ze zich met die reglementering in orde stellen.

Het gros van de problemen die nog bestonden met het CGKR is opgelost, maar niet allemaal. Er wordt op een aantal punten door de werkgevers nog altijd een andere interpretatie van de regelgeving gehanteerd, zoals bijvoorbeeld over het hoofddoekengebruik.

Het systeem van mystery calls is vooralsnog het beste gebleken voor interne controle. In Vlaanderen zijn intussen 260 van de 700 agentschappen bevraagd in twee golven. Telkens gaat het om zestig uitzendbedrijven met activiteiten in Vlaanderen. Bedrijven die slecht scoren op de tweede en de derde golf mystery calls, zullen het label verliezen. De interimbedrijven zijn daarvan op de hoogte. Vooral de kleine bedrijven scoren slecht en brachten het percentage van de tweede ronde op 29 percent overtredingen. Grote bedrijven tellen meer dan vijftig vestigingen en daar daalt het aantal overtredingen van 6 naar 4 percent. Bij middelgrote bedrijven is er een daling van 33 percent naar 27 percent. De zeer kleine bedrijfjes gaan daarentegen van 35 naar 40 percent. Die waren wel meer vertegenwoordigd in de steekproef. Als men dezelfde steekproef als bij de eerste golf behouden had, waren de resultaten allicht beter geweest, stelt de spreker.

De heer Muyldermans lanceerde al eerder oproepen om het discriminatieprobleem fundamenteel te onderzoeken, zonder vooroordelen, om tot echte oplossingen te komen. Hij doet die oproep graag opnieuw.

Wat Federgon heeft beloofd met betrekking tot een expertisenetwerk, is ook gebeurd. Er zijn gesprekken gevoerd met onder meer het CGKR over aanbevelingen.

De heer *Marc Willems* bevestigt de dalende lijn in de absolute cijfers van het aantal inspecties. De inspectie wil nog onderstrepen dat de registratie elk jaar performanter wordt, pertinenter en waarheidsgetrouwer. Dat is tegelijk ook te danken aan technologische evoluties en ontdubbeling van dossiers. De inspectie zet wel al geruime tijd in op kwaliteit. Dat vergt tijd. Als er onvoldoende tijd is voor een goed dossier dat kan worden doorgezet tot op het niveau van besluitvormers, komt het niet tot een beslissing. Vooral met betrekking tot EAD lijkt het de spreker cruciaal dat er van subjectiviteit geen sprake kan zijn en dat het dossier dus duidelijk aangeeft waar het probleem zit. In een paar dossiers is de inspectie ook al teruggefloten. Daarom wordt expliciet ingezet op kwaliteit in de dossiers.

Er is ook veel vorming nodig en dat betekent een aantal vte per jaar. De heer Willems ging er echter van uit dat bijscholing vanzelfsprekend moet zijn. Tijdens die bijscholing, kan de persoon in kwestie inderdaad geen controles uitvoeren. Maar voor de kwaliteit van de inspecties is ook het aspect vorming en opleiding essentieel.

Minister *Philippe Muyters* vult aan dat opvolging in de vorm van pv's ook een zeer hoge kwaliteit van de dossiers vergt. Daarnaast is het belangrijk dat de inspectie gerichter optreedt.

Patricia CEYSENS,
voorzitter

Lydia PEETERS,
verslaggever

Gebruikte afkortingen

cao	collectieve arbeidsovereenkomst
CGKR	Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding
DAC	derde arbeidscircuit
EAD	evenredige arbeidsdeelname en diversiteit
ERSV	erkend regionaal samenwerkingsverband
ESF	Europees Sociaal Fonds
Federgon	Federatie van Partners voor Werk
FOD	Federale Overheidsdienst
gesco	gesubsidieerde contractueel
hr	human resources
MOVI	Netwerk voor Managementvaardigheden in de Openbare Vlaamse Instellingen
pv	proces-verbaal
RESOC	regionaal sociaal-economisch overlegcomité
vte	voltijdequivalent
WASO	Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg