



Vlaams
Parlement

ingediend op **862** (2015-2016) – Nr. 1
8 juli 2016 (2015-2016)

Verslag van de gedachtewisseling

namens de Commissie voor Economie, Werk, Sociale Economie,
Innovatie en Wetenschapsbeleid
uitgebracht door Jan Hofkens

over de resolutie van 28 oktober 2015
betreffende sensibilisering, preventie en
handhaving inzake discriminatie
op de arbeidsmarkt van
personen met een migratieachtergrond

Samenstelling van de Commissie voor Economie, Werk, Sociale Economie, Innovatie en Wetenschapsbeleid:

Voorzitter: Axel Ronse.

Vaste leden:

Matthias Diependaele, Andries Gryffroy, Jos Lantmeeters, Grete Remen, Axel Ronse, Sabine Vermeulen;

Robrecht Bothuyne, An Christiaens, Sonja Claes, Peter Van Rompuy;

Willem-Frederik Schiltz, Emmily Talpe;

Yasmine Kherbache, Bart Van Malderen;

Imade Annouri.

Plaatsvervangers:

Jan Hofkens, Lieve Maes, Lorin Parys, Miranda Van Eetvelde, Paul Van Miert, Peter Wouters;

Jenne De Potter, Martine Fournier, Kathleen Helsen, Koen Van den Heuvel;

Lionel Bajart, Martine Taelman;

Rob Beenders, Güler Turan;

Wouter Vanbesien.

Toegevoegde leden:

Guy D'haeseleer.

INHOUD

1. Inleidende uiteenzetting door de minister	4
2. Bespreking	8
2.1. Vragen en opmerkingen van de leden	8
2.2. Antwoord van de minister	12
2.3. Replieken	13
Gebruikte afkortingen	17

De Commissie voor Economie, Werk, Sociale Economie, Innovatie en Wetenschapsbeleid hield op 2 juni 2016 een gedachtewisseling met Philippe Muyters, Vlaams minister voor Werk, Economie, Innovatie en Sport, over de opvolging van over de resolutie van 28 oktober 2015 betreffende sensibilisering, preventie en handhaving inzake discriminatie op de arbeidsmarkt van personen met een migratieachtergrond (*Parl.St.* VI.Parl. 2014-15, nr. 415/5).

1. Inleidende uiteenzetting door de minister

Minister *Philippe Muyters* dankt de commissie voor het agenderen van deze gedachtewisseling over de opvolging van de resolutie. Het was ook een aanleiding om de uitvoering van moeilijk liggende punten kracht bij te zetten. Zelf vindt hij het belangrijk om alle talenten en competenties te gebruiken en kansen te geven. Dat zal ook nodig zijn als Vlaanderen de doelstelling van Pact 2020, met name een werkzaamheidsgraad van 76 percent, wil behalen. Jong en oud, allochtoon en autochtoon, vrouwen en mannen moeten worden geactiveerd voor de arbeidsmarkt.

Bemoedigend is alvast dat de voorbije jaren de werkzaamheidsgraad van kansengroepen is gestegen. De EAK-monitoring toont een stijging ten opzichte van 2014: voor vrouwen plus 0,6 percent, voor jongeren plus 1,7 percent en voor personen met een arbeidshandicap plus 0,5 percent. Voor personen met een vreemde nationaliteit valt een stijging op te merken van 8 percent voor niet-EU-burgers ten opzichte van 2014 en een stijging van bijna 10 percent in vergelijking met 2012. Daarbij komt dat Vlaanderen het ruim 10 percent beter doet dan de andere Belgische regio's. Er is echter nog een lange weg af te leggen om de genoemde doelstelling te halen. Non-discriminatie is belangrijk om die doelstelling te bereiken, en daarmee doelt de minister niet alleen op discriminatie op basis van afkomst of nationaliteit, maar evenzeer op basis van geslacht, leeftijd, handicap of op gelijk welke andere basis.

De minister overloopt de resolutie van 28 oktober 2015 betreffende sensibilisering, preventie en handhaving inzake discriminatie op de arbeidsmarkt van personen met een migratieachtergrond punt voor punt. Hij begint met punt 11°, dat zegt dat binnen de zes maanden de nodige initiatieven moeten worden genomen. Hoewel zes maanden relatief kort is voor een gevoelig thema als discriminatiebestrijding, slaagde de minister en zijn departement er toch in verschillende stappen te zetten in de ontwikkeling van initiatieven. Heel wat overlegmomenten vonden plaats met verschillende stakeholders om een draagvlak te creëren voor de aanpak van werkgerelateerde discriminatie. Sommige acties bevinden zich nog in een fase van afstemming en overleg, terwijl andere initiatieven reeds tot beleidsvoorstellen en uitvoering hebben geleid.

Informatiecampagne

In punt 1° vraagt de resolutie om "krachtdadig op te treden tegen discriminatie van personen met een migratieachtergrond op de arbeidsmarkt, en in te zetten op een ruime mentaliteitswijziging bij werkgevers, werknemers en gebruikers; daartoe samen met de sociale partners informatiecampagnes te starten". De minister kan melden dat de voorbereidingen van de informatiecampagne in de pijplijn zitten. Een eerste nota met richtlijnen voor het campagnevoorstel werd goedgekeurd op de beleidsraad Werk. De nota wordt op 7 juni 2016 afgestemd met Unia. De minister denkt dat zij als experts in het bevorderen van non-discriminatie een goede partner zijn, maar ook de sociale partners zullen erbij worden betrokken. Eind juni 2016 worden de nota en de verdere uitwerking van de campagne besproken in het VESOC.

Het doel van de campagne ligt voor de minister in het bespreekbaar maken van discriminatie op de werkvloer, wat een eerste en noodzakelijke stap is om te komen tot een doeltreffende en proactieve aanpak. De minister kiest bewust voor een generieke campagne die gericht is op alle vormen van discriminatie en alle werknemers en werkgevers. Achterliggend kunnen de meldpunten daardoor ook beter bekend worden, zodat slachtoffers of getuigen weten waar ze terecht kunnen met meldingen of klachten in geval van arbeidsgelateerde discriminatie. De minister wil slachtoffers en getuigen informeren over hun rechten en over de mogelijkheid om discriminatie te melden bij de bevoegde instanties. Hij wil ook de bewustwording en kennis bij de bevolking met betrekking tot werkgerelateerde discriminatie vergroten en een mentaliteitswijzing op gang brengen bij zowel werknemers als werkgevers. De lancering van de campagne voorziet hij voor het najaar.

Actualisering ABAD

Punt 2° van de resolutie betreft de actualisering van het actieplan ter bestrijding van arbeidsgelateerde discriminatie "om bij te dragen tot een verbeterde participatie van personen met een migratieachtergrond op de arbeidsmarkt". Naar aanleiding van de nieuwe bevoegdheden die zijn overgedragen in het kader van de zesde staatshervorming, onder meer de reglementering van de dienstencheques, zal het actieplan ABAD nog voor de zomer van 2016 worden geactualiseerd. Nadien zal de minister in overleg met de sociale partners en de andere betrokken stakeholders dit actieplan bespreken. Naast acties die gericht zijn op preventie, zullen ook acties met betrekking tot controle en sanctionering in dit geactualiseerde actieplan worden meegenomen. Zoals gevraagd in punt 4° ("alsook het beleid inzake de bestrijding van discriminatie op de arbeidsmarkt te evalueren") zal de regering na twee jaar dit geactualiseerde ABAD evalueren.

Initiatieven sociale partners

In punt 3° van de resolutie wordt gevraagd om "de sociale partners op te roepen initiatieven te nemen om discriminatie op de arbeidsmarkt te bestrijden". Op sectoraal niveau werd de strijd tegen werkgerelateerde discriminatie aangepakt met het instrument van de sectorconvenants. Het is de eerste keer dat non-discriminatie expliciet als thema is opgenomen in het door het VESOC goedgekeurde inhoudelijke kader. Daardoor werd non-discriminatie bij alle sectoren minstens onder de aandacht gebracht. Sectoren worden gesensibiliseerd rond het thema van discriminatie op de arbeidsmarkt, wat een eerste belangrijke stap is om vooruitgang te boeken en tot een duurzame aanpak in de sectoren te komen.

Meer concreet worden ondernemingen via de convenants gestimuleerd om sectorale gedragscodes inzake discriminatie op te stellen. Uit een analyse is gebleken dat 28 van de 33 sectoren waarmee een convenant werd afgesloten, specifieke acties vermelden rond non-discriminatie. Daarnaast wil de minister sectoren en ondernemingen via de sectorconvenants aanmoedigen tot het opzetten van systemen van zelfregulering en zelfcontrole, waarvan praktijktesten deel uitmaken.

Het is de sector zelf die uiteindelijk beslist welke acties worden opgenomen, de overheid stimuleert en ondersteunt. Op 4 mei 2016 organiseerde het Departement Werk en Sociale Economie samen met Unia een intervisiemoment rond het thema non-discriminatie, om sectoren te ondersteunen in het opzetten van een sectorbreed en gedragen antidiscriminatiebeleid met inbegrip van zelfregulering. De belangstelling bij de sectoren was zeer groot: 25 sectoren tekenden in op deze intervisie, waaronder ook vier van de vijf sectoren die nog geen acties opzetten rond antidiscriminatie.

Dienstenchequebedrijven

De minister gaat verder met punt 5°. Gelet op de motie van het Vlaams Parlement van 25 februari 2015 (*Parl.St.* VI.Parl. 2014-15, nr. 271/1), wordt de regering gevraagd binnen de benadering op sectoraal niveau bijzondere aandacht te besteden aan de dienstenchequebedrijven. In dat licht vonden op 11 maart en 3 april 2015 twee overlegmomenten plaats met de sectorale werkgevers- en werknemersorganisaties, het Minderhedenforum, het Interfederaal Gelijkekansencentrum (nu Unia) en het kabinet van de federale minister van Werk. Het doel was om te komen tot een actieplan rond discriminatie binnen de dienstenchequesector met engagementen van alle partners rond de tafel. Kort nadien werd het politieke debat breder opengetrokken met uiteindelijk de resolutie van 28 oktober 2015.

Na het eerste overleg in maart en april 2015 hebben de diensten van de minister een ontwerp van actieplan opgesteld. Aan de betrokken partners werd gevraagd hun engagementen aan te leveren. Na bilaterale gesprekken werd op basis van dat ontwerp in november 2015 nieuw overleg gepland. Het verschil in de manier waarop de partners een en ander wilden aanpakken bleek echter zo groot, dat ervoor werd gekozen eerst met de werkgeversorganisaties te bekijken hoe men tot een plan kon komen, alvorens met de andere partners aan tafel te gaan. Er kwamen nog verschillende overlegmomenten, meer bepaald op 17 maart en op 6 april 2016. Op 31 mei 2016 zat de minister nogmaals met de sector aan tafel.

Dat heeft geleid tot een akkoord met de werkgevers over de volgende punten. In de dienstenchequesector zullen mystery calls worden georganiseerd vanuit de sector. Alle dienstenchequeondernemingen worden hierdoor gevat en de deelname wordt opgelegd als erkenningsvoorwaarde. Het instrument is sensibiliserend. De resultaten worden geaggregeerd teruggekoppeld. Indien een bedrijf recidivist blijkt door meerdere, achtereenvolgende overtredingen, wordt een signaal gegeven aan de inspectie. Op basis van deze punten worden de verdere modaliteiten uitgewerkt.

De partners van het actieplan hebben ondertussen ook niet stilgezeten. De minister somt de acties van de werkgeversorganisaties, Unia en Minderhedenforum op: opmaak van een brochure binnen de dienstenchequeondernemingen omtrent discriminatie; opleiding en vorming voor de dienstenchequeconsulent en dienstenchequemedewerker omtrent discriminatie; opname van een diversiteitscharter en een antidiscriminatieluik in het arbeidsreglement; vermelding van niet-discriminatie bij alle vacatures; een clause rond niet-discriminatie in het klantencontract; het opsporen van goede praktijken en deze verspreiden; het onderwerp als agendapunt op de algemene vergadering en de organisatie van een studiedag; bijstandsverlening aan klachtenmelders; organisatie van verschillende opleidingsacties; opstelling van een nieuwe module binnen eDiv en tot slot de ontwikkeling van een integratiepact.

Erkenningscriteria dienstenchequebedrijven

In opvolging van punt 7° van de resolutie werden naast het actieplan nog enkele andere initiatieven uitgewerkt om discriminatie in de dienstenchequesector te bestrijden. In het bestek voor de aanstelling van een uitgiftemaatschappij werd bij de bijzondere uitvoeringsvoorwaarden een hoofdstuk over non-discriminatie opgenomen. Daardoor wordt non-discriminatie een onderdeel van de opdracht en dat is compleet nieuw in vergelijking met de federale bestekken uit het verleden. De voorwaarden bepalen vooral dat de uitgiftemaatschappij op een niet-discriminerende wijze moet werken. Maar ze gaan verder: er werd onder meer opgenomen dat de dienstverlener zich ertoe verbindt in externe communicatie en in beeldvorming de maatschappelijke diversiteit weer te geven. Op die manier

wordt de dienstverlening gebruikt om de diverse samenleving meer in beeld te brengen. Tijdens de opvolgingsvergaderingen die worden gehouden tussen de administratie en Sodexo wordt dit aspect bewaakt en de uitgiftemaatschappij werd reeds aan deze voorwaarde herinnerd.

Voorts werd reeds overlegd met de sector over de opmaak van een proportioneel gedifferentieerd sanctie-instrumentarium inzake discriminatie. Naast de intrekking van de erkenningsvoorwaarden, wat nu reeds mogelijk is, wordt gewerkt aan een kader met strafrechtelijke en administratiefrechtelijke sancties, naar analogie met de private arbeidsbemiddeling. Zoals met de sectorale partners werd besproken, bereidt de minister daarover een ontwerp van decreet voor, dat hij nog in 2016 wil voorleggen aan de Vlaamse Regering.

Handhaving

In punt 8° van de resolutie wordt gevraagd dat de afdeling Toezicht en Handhaving van het Departement Werk en Sociale Economie versterkt zou inzetten op controles inzake antidiscriminatie. Als concreet doel voor de afdeling stelt de minister honderd controles inzake discriminatie per jaar voorop. Dat is bijna een verdubbeling van het aantal controles in vergelijking met 2014. In 2015 werden 71 inspecties met betrekking tot discriminatie uitgevoerd en 32 bij controles van dienstenchequeondernemingen, wat het totale aantal controles inzake discriminatie voor 2015 op 103 brengt. Als resultaat werden zeven waarschuwingen gegeven en één pro justitia opgesteld. Ook in 2016 worden opnieuw honderd controles inzake discriminatie vooropgesteld.

Daarnaast wordt ook een 'quickscanronde' discriminatie bij dienstencheque-bedrijven gepland. Deze zal worden gekoppeld aan de geplande decreetwijziging en de opmaak van een proportioneel sanctie-instrumentarium. Het primaire doel van deze proactieve aanpak met quickscanbezoeken is sensibilisering en bewustmaking rond de thematiek van werkgerelateerde discriminatie.

Vervolgingsbeleid

In punt 9° wordt gevraagd dat het thema discriminatie op de prioriteitenlijst van de 'ontwerpkadernota integrale veiligheid inzake vervolgingsbeleid' staat, die de Vlaamse Regering in 2015 heeft overgemaakt aan de Federale Regering. De beleidsafstemming tussen de Federale Staat, de gemeenschappen en de gewesten inzake deze kadernota integrale veiligheid vindt plaats in de schoot van de Interministeriële Conferentie inzake het Veiligheids- en Handhavingsbeleid, die plaatsvindt op 7 juni 2016. Discriminatie is één van de tien prioritaire clusters. Ingevolge de staatshervorming werden de bevoegdheden van de gewesten op het vlak van sanctie- en vervolgingsbeleid bevestigd en versterkt. De implementatie van het aan de Vlaamse overheid toegewezen injunctierecht is nog in ontwikkeling.

Overleg met andere overheden

Ook wat betreft samenwerking, informatiedoorstroming en gegevensuitwisseling worden, gezien het zwaartepunt van discriminatiebestrijding, vooral met de federale overheid verdere afspraken gemaakt (punt 6°). Overleg tussen de afdeling Toezicht en Handhaving van het Departement Werk en Sociale Economie en de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg vindt plaats met als doel te komen tot een nieuw protocol om de samenwerking tussen inspectiediensten te verfijnen en te actualiseren, de aanspreekpunten binnen de diensten aan elkaar kenbaar te maken en informatie en resultaten uit te wisselen. Ook mogelijke samenwerking op het terrein wordt bekeken.

Voorbeeldfunctie

In punt 10° wordt aan de Vlaamse Regering gevraagd om als overheid een voorbeeldfunctie op te nemen. De minister is ervan overtuigd dat viceminister-president Liesbeth Homans, bevoegd voor Binnenlands Bestuur en Gelijke Kansen, haar verantwoordelijkheid ten volle opneemt.

De minister hoopt dat hij de commissie overtuigd heeft dat de Vlaamse Regering stappen zet om aan de resolutie van het parlement van 28 oktober 2015 tegemoet te komen.

2. Bespreking

2.1. Vragen en opmerkingen van de leden

Sonja Claes stelt vast dat in de sector van de dienstencheques een enorme stap vooruit is gezet in het voorbije halfjaar. Het lid hoopt dat de door de minister opgesomde initiatieven discriminatie een halt toeroepen. De resolutie wil de sectoren zelf de handschoen laten opnemen en die aanpak heeft voor de dienstenchequesector alvast gewerkt. Het lid wil in dat verband vernemen of de aanpak voor de hele sector geldt dan wel alleen voor de bedrijven die bij de koepel Federgon zijn aangesloten.

Komen er nog specifieke acties ten aanzien van de OCMW's, die zich de slechtste leerlingen toonden?

In verband met de convenants met de andere sectoren is dan weer nog een hele weg af te leggen. Het is wel belangrijk dat de minister de sectoren ook op een bredere manier blijft aanspreken. Is de minister van plan op een soortgelijke manier als in de dienstenchequesector in te zetten op een plan van zelfregulering met mystery calls in de andere sectoren?

Sonja Claes vraagt op welke manier het Minderhedenforum werd betrokken bij de opmaak van de plannen. Welke rol ziet de minister voor het forum, naast die van de werkgevers- en werknemersorganisaties, bij het streven naar evenredige arbeidsdeelname?

Robrecht Bothuyne is onder de indruk van de acties die op het getouw zijn gezet sinds het goedkeuren van de resolutie. Het lid peilt naar de doelstellingen van de campagne. Met het oog op de evaluatie van het hele antidiscriminatiebeleid na twee jaar, is het belangrijk op voorhand de nodige doelstellingen te bepalen en transparant te communiceren. Is de minister van plan de mentaliteitswijziging en bewustwording die hij met de campagne beoogt, te meten?

28 van de 33 sectoren nemen volgens de minister specifieke acties in de convenants op. Vier van de vijf resterende hebben interesse betoont voor het intervisiemoment rond non-discriminatie, wat op zich positief is. Welke vijf sectoren hebben nog geen acties opgenomen? Om welke redenen stappen ze niet mee in het antidiscriminatieverhaal van de sectorconvenants?

Tot slot informeert *Robrecht Bothuyne* naar het aantal van en de rapportage over de mystery calls, waarover hij het akkoord met de dienstenchequesector belangrijk noemt. Is dezelfde transparantie als in de uitzendsector mogelijk in de dienstensector? Daarover wordt telkens in dit parlement gerapporteerd en dat is volgens het lid belangrijk om het debat te objectiveren.

Voor *Imade Annouri* wordt de essentie van het probleem op de arbeidsmarkt geïllustreerd door de recente veroordeling van Dovy Keukens omdat ze iemand

niet in dienst wilden nemen vanwege zijn leeftijd. De eiser getuigde dat hij dit al erg vaak had meegemaakt, en hij niet alleen. Discriminatie, ook op basis van zijn afkomst of achtergrond, gebeurt dagelijks, en men weet dat, maar het komt weinig aan de oppervlakte. Dit wordt door heel wat binnen- en buitenlands onderzoek bevestigd. Vorig zittingsjaar heeft deze commissie nog uitvoerig gedebatteerd naar aanleiding van het onderzoek van het Minderhedenforum (*Parl.St.* VI.Parl. 2014-15, nr. 421/1).

Het lid is niet overtuigd dat de minister erg hard gewerkt heeft aan een non-discriminatiebeleid. Er worden een aantal zaken gepland, maar niets vernieuwend, niets dat echt een verschil maakt met vroeger. Ook het VESOC concludeert na de doorlichting van de sectorconvenants dat het beleid, dat zich focust op onderzoek en drempelanalyse, wordt gecontinueerd. Het lid citeert verder het VESOC. Concreet advies en ondersteuning van bedrijven op het vlak van diversiteit blijft beperkt. Er zijn weinig tot geen acties voor zelfregulering, meldingsprocedures of discriminatiemonitoring. Een aantal sectoren geeft advies rond concrete verbeteringen, maar dat blijft al bij al beperkt.

Het uitblijven van concrete verbeteringen noopt volgens Imade Annouri niet tot optimisme, zeker niet bij jongeren die discriminatie ervaren op basis van hun naam of achtergrond. Verschillende partners bevestigen trouwens dat er de afgelopen maanden weinig gebeurde, buiten dat ze enkele dagen geleden een mail kregen met het verzoek om snel een lijst van acties door te sturen. Concrete sturing en controle is er daarentegen weinig.

Voorts informeert het lid naar de stand van zaken van het integratiepact waarnaar verwezen wordt in punt 1° van de resolutie. En welke engagementen nemen de verschillende partners daarin op? Welke engagementen worden opgenomen in de actualisering van het ABAD?

Over het algemeen oordeelt Imade Annouri dat er veel beleden en aangekondigd wordt met wollige woorden maar weinig gedaan. Dat geen vooruitgang wordt geboekt, maakt hem boos. Het beleid blijft rondjes draaien. Ook het VESOC bevestigt in zijn doorlichting van de sectorconvenants dat er weinig tot geen stappen vooruit worden gezet. Het lid is benieuwd naar de sensibiliseringscampagne die door de minister wordt voorbereid. Worden daaraan concrete doelstellingen gekoppeld zodat achteraf kan worden gemeten of de tevredenheid met het beleid gewettigd is? Het lid herinnert eraan dat diversiteit bevorderen en discriminatie aanpakken niet hetzelfde is. Inzake dat laatste blijft het wel oorverdovend stil. Welke concrete resultaten wil de minister bereiken? Daarover vindt het lid niets terug. Imade Annouri wil niet hetzelfde debat binnen een half jaar overdoen.

Emmily Talpe vindt dat er op een korte termijn van zes maanden al heel wat in beweging is gezet. Het is positief dat vrijwel alle sectoren stappen zetten. Meest opvallend zijn echter de praktijktesten in de dienstenchequesector. Volgens haar heeft men dankzij deze gepaste oplossing nog nooit zover gestaan in de aanpak van discriminatie. De sector reguleert zichzelf, maar niet op een vrijblijvende manier. Het lid dringt erop aan om in de uitwerking van de modaliteiten iedere onderneming te vatten, wat kan via de verplichte erkenningsvoorwaarden. Hoe zal de minister dat praktisch aanpakken bij reeds bestaande dienstencheque-ondernemingen? Ook de ondernemingen in de publieke en PWA-sector mogen niet buiten de aanpak vallen. Uit enquêtes blijkt dat zij vaker in de fout gaan dan de private ondernemingen.

Wordt in een tegemoetkoming voorzien voor de kosten van de uitvoering van de praktijktesten?

Emmily Talpe onderstreept wel dat het om sensibilisering tegen discriminatie moet gaan en niet om een heksenjacht. Het moet wel degelijk gaan om veelvuldige fouten, niet om een eenmalige inbreuk. De regeling moet pragmatisch en effectief zijn. De evolutie in de uitzendsector is hoopgevend, maar waakzaamheid door blijvende controle is aangewezen. Hoe verloopt de melding aan de sociale inspectie praktisch? Kunnen de gegevens uit praktijktesten ook worden gebruikt als bewijsmateriaal in rechtszaken?

Het lid erkent dat er risicosectoren zijn waarin veel mensen met een allochtone achtergrond werken, maar waarschuwt tegelijk voor het al te zeer viseren van bepaalde sectoren, want discriminatie is een algemeen probleem in onze samenleving. Ook de gebruiker speelt een belangrijke rol. Emmily Talpe dringt erop aan de focus breed te houden. De overheid heeft een belangrijke voorbeeldrol te spelen.

Voor Open Vld is tot slot ook monitoring van de hele arbeidsmarkt nodig en niet alleen van bepaalde sectoren.

Jan Hofkens is het eens met Imade Annouri dat het probleem actueel en wijdverspreid blijft en dat ertegen moet worden opgetreden. Zijn uitgangspunt is evenwel verschillend: op zes maanden tijd kan geen mentaliteitswijziging plaatsvinden. Daarvoor is een heel 'menu' aan maatregelen nodig, dat is beschreven in de resolutie. Alles kan beter, maar het palmares van de minister in de uitvoering de eerste zes maanden oogt indrukwekkend. Belangrijk is bovendien dat de aanpak gedragen wordt door alle stakeholders op de arbeidsmarkt.

Voor de heer Annouri is het antwoord alleen: 'praktijktesten nu'. In de sector van de dienstencheques wordt nu van een vorm van praktijktesten werk gemaakt. Maar het is volgens Jan Hofkens een illusie te geloven dat met wat zijn collega onder praktijktesten verstaat het probleem morgen is opgelost. Op een studiedag over de wettelijke mogelijkheid van mysteryshopping in de financiële sector (in het licht van de informatieplicht bij kredietverstrekking en beleggingsadvies) hoorde hij de FSMA bevestigen dat de uitbesteding aan een externe, professionele partner, op anonieme, globale wijze, niet gericht op sanctionering of melding maar op preventie en sensibilisering, en gesteund door de sector, werkt.

Sensibilisering kan wollig overkomen en is niet altijd meetbaar. Maar men zal de komende jaren wel in de statistieken kunnen zien of allochtonen en oudere werknemers meer participeren. Dat is ook in ieders belang, want er is meer vraag op de arbeidsmarkt. Dat de uitzend- en dienstenchequessector verder staan – wat overigens niet betekent dat de minister niet aan de andere sectoren werkt – komt doordat het probleem er acuter is. Het lid gewaagt van vormen van discriminatie, bijvoorbeeld de voorkeur van een gebruiker voor een Vlaamse poetsvrouw, die evengoed verwerpelijk zijn en tegengegaan moeten worden, maar daarom nog geen racisme zijn.

Tot slot is Jan Hofkens tevreden dat de aanpak van de minister geen heksenjacht inhoudt tegen werkgevers. Ze worden in de plaats daarvan meegetrokken in een positief verhaal. Het lid vat samen dat de N-VA-fractie tevreden is met de tussentijdse balans en de minister aanmoedigt op de ingeslagen weg door te gaan.

Bart Van Malderen herinnert eraan dat zijn fractie destijds een eigen voorstel van decreet houdende praktijktesten indiende (*Parl.St.* VI.Parl. 2014-15, nr. 303/1), dat adequater en sterker ingrijpen mogelijk wilde maken. Omdat de resolutie op zich al niet ver genoeg ging, kan hij dan ook niet aansluiten bij de lovende reacties. Er zijn weliswaar stappen gezet, maar de weg is nog heel lang. Op deze

manier zal het doel niet worden bereikt of toch zeker niet snel genoeg. In de plaats van stappen in de goede richting is een kwaliteitssprong nodig. Het lid blijft achter het voorstel van decreet houdende praktijktesten staan, niet als enige maar wel als noodzakelijk middel. Hij gelooft dat een verhoogde subjectieve pakkans de objectieve cijfers naar beneden kan krijgen, naar analogie met de flitspalen in het verkeersbeleid.

Het akkoord over zelfregulering in de dienstenchequesector is een stap voorwaarts, maar dat zegt nog niets over de andere sectoren. Wat de mystery calls betreft wordt het model van de uitzendsector overgenomen, zoals blijkt uit de band met de erkenning voor nieuwe ondernemingen, de aggregatie van de cijfers en het doorsturen van recidivisten naar de inspectie. Maar het is ook verstandig te kijken naar de manco's die men in de uitzendsector waarneemt, met name dat de kentering traag verloopt en dat bij elke ronde het aantal bureaus dat ingaat op een onwettige vraag om discriminatie, relatief hoog blijft. De aanpak van de hardnekkige 'overtreders' blijft problematisch. Op welk ritme van mystery calls mikt de minister?

Het lid sluit zich ook aan bij de vraag naar de kosten, al zou hij het vreemd vinden om de sector ervoor te subsidiëren. Autoregulering betekent voor het lid ook autofinanciering, anders kan de overheid het beter zelf doen.

De opgesomde initiatieven van de werkgeversorganisaties vindt hij op zich waardevol, maar er rijzen vragen bij het bereik. Het landschap van de dienstencheques is heel diffuus. Er zijn zowel grote, landelijk georganiseerde ondernemingen als zeer kleine. Naar zijn aanvoelen is het risico bij die laatste groter dat ze de wetgeving minder goed kennen, en net zij hebben geen tijd voor studiedagen. Het lid pleit voor goede opvolging en kwaliteitsanalyse.

Voorts sluit Bart Van Malderen zich aan bij de vraag over de specifieke aanpak van de publieke dienstenchequeondernemingen. Worden zij meegenomen in de mystery calls van de private sector?

De inspectie verdubbelde haar inspanningen. Het aantal waarschuwingen loopt daarmee gelijk, maar het aantal pv's niet. In welke gevallen kiest de inspectie voor het ene dan wel voor het andere? Is het mogelijk een overzicht te krijgen van de vormen van discriminatie waarvoor een waarschuwing werd gegeven? Het lid blijft ook geïnteresseerd in cijfers over het aantal veroordelingen. Gezien het lage aantal pv's moet het toch mogelijk zijn het verdere verloop ervan op te volgen? Of trok Dovy de aandacht omdat het een uitzondering is?

Is de minister bereid iets te doen voor hoogopgeleiden met een migratieachtergrond, voor wie opleiding en taal geen verklaring zijn voor de achterstand op de arbeidsmarkt? Discriminatie is volgens het lid immers de belangrijkste reden voor die achterstand.

Geloofwaardig beleid vereist dat de overheid zelf het goede voorbeeld geeft. Maar de Vlaamse overheid zit mijlenver af van het streefcijfer van 10 percent als bij de 4116 contractuele ambtenaren er slechts zes Marokkanen, een Turk en een Afghaan zijn. Voor statutaire indienstneming blijft de nationaliteitsvoorwaarde een heikel punt. Het lid vraagt om rekening te houden met de tewerkstellingsniveaus opdat niet alleen de schoonmaakster een migratieachtergrond heeft. Tot slot informeert hij naar een statistische opsplitsing tussen EU- en niet-EU-burgers, waarvoor de regelgeving toch verschillend is. Het lid stelt voor om minister Liesbeth Homans te horen in de commissie over haar aandeel in de uitvoering van de resolutie, in het bijzonder wat de voorbeeldrol van de overheid betreft.

Bart Van Malderen pleit tot slot nogmaals voor de omzetting van de boosheid en frustratie over discriminatie in een meer daadkrachtig beleid. Er worden stappen vooruit gezet, maar er is nood een kwalitatieve sprong.

2.2. Antwoord van de minister

Minister *Philippe Muyters* legt uit dat hij niet dezelfde bevoegdheid heeft over alle sectoren. Hij kan in de ene sector meer doen dan in de andere, maar geeft mee dat de uitzend- en dienstenchequesector zich gediscrimineerd kan gaan voelen omdat er meer van hen wordt verwacht. De minister probeert evenwel ook actie te voeren ten aanzien van sectoren, maar beschikt daar over minder instrumenten. De relatie werkgever-werknemer is een federale bevoegdheid. De minister verzekert dat hij binnen zijn bevoegdheid doet wat hij kan en verwijst naar de sensibiliseringscampagne en de sectorconvenants. Hij kan de andere sectoren geen mystery calls opleggen, maar kan alleen een motiverend beleid voeren, onder meer door de organisatie van studiedagen.

Het klopt dat de dienstenchequesector vrij versnipperd is en dat is ook een van de redenen waarom de gesprekken lang hebben geduurd. Meedoen aan de sensibilisering via mystery calls werd opgenomen als erkenningsvoorwaarde voor oude en nieuwe ondernemingen. Iedereen kan worden opgebeld, verzekert hij, ook de PWA-dienstenchequeondernemingen en de ondernemingen die niet bij een sectororganisatie zijn aangesloten.

Een bijdrage in de kosten vragen aan alle ondernemingen zou een enorme, administratieve rompslomp met zich meebrengen. De minister denkt daarom dat hij zal opteren voor betaling door de overheid, ook om ervoor te zorgen dat iedereen er door wordt gevat.

Dat het Minderhedenforum verder wordt betrokken acht hij vanzelfsprekend, onder meer voor het uitwerken van het derde spoor van het EAD-beleid, het wegwerken van vooroordelen.

De vraag naar de meting van de effecten van de campagne is valabel, de minister zal die vraag meenemen in de opmaak van de modaliteiten.

De trage kentering die volgens de heer Van Malderen blijkt uit de resultaten van de mystery calls in de uitzendsector, is een vertekening. Ondernemingen waar in het verleden iets fout liep, worden immers vaker opnieuw gebeld. De gecontroleerde ondernemingen vormen geen representatief staal maar worden gericht gekozen. Voorzichtigheid is dus geboden bij de interpretatie van de cijfers.

Algemeen beschouwd zal hij bij de uitwerking van de modaliteiten in dezelfde richting gaan als voor de uitzendsector, met gevarieerde en niet voorspelbare mystery calls.

Als antwoord op de vraag of hij aandacht heeft voor hoogopgeleiden met een migratieachtergrond benadrukt de minister dat de focus van zijn beleid op talent en maatwerk ligt, gecombineerd met het wegnemen van vooroordelen. Men moet kijken naar wat een werkzoekende kan en kent en niet naar wat hij niet kan of naar uiterlijkheden. Dat beleid voert hij al jaren, met duidelijk positieve gevolgen voor de cijfers.

Belangrijk in dat geheel is de sensibiliseringscampagne, waarin aan iedereen duidelijk wordt gemaakt wat zijn rechten zijn en waar men verder terecht kan in het geval van discriminatie. Daarbij kan naar de meldpunten worden verwezen.

De vijf sectoren zonder specifieke antidiscriminatieacties in sectorconvenants zijn Taxi, Transport, Elektriciteit, APCB en de bussector. Zelfs daar worden echter wel algemene acties in het kader van diversiteit opgenomen. Hij herhaalt dat vier van de vijf sectoren aanwezig waren op het intervisiemoment, waaruit blijkt dat ze stappen zetten.

De continuïteit die het VESOC vaststelt in de sectorconvenants verbaast de minister niet. Het decreet bepaalt dat drie thema's moeten worden behandeld: competenties, aansluiting op het onderwijs en diversiteit. Vanzelfsprekend is er dan continuïteit, dat is ook de bedoeling. Daar heeft de minister nu een vierde mogelijkheid aan toegevoegd, discriminatie. Dat daarop al 28 van de 33 sectoren hebben ingetekend, is een eerste stap. Ook de deelname van de sectoren aan de informatiebijeenkomst bevestigt de aan de gang zijnde mentaliteitswijziging, die hoe dan ook tijd vergt.

Voor het integratiepact verwijst hij naar minister van Gelijke Kansen Liesbeth Homans. De minister van zijn kant wil tegen het zomerreces van 2016 het actieplan ABAD actualiseren, waarbij niet enkel het preventieve, maar ook het sanctionerende aspect wordt meegenomen. Na de zomer volgt dan het overleg daarover met de sociale partners binnen de SERV.

De doelstellingen blijven die van Pact 2020. De minister heeft er in zijn uiteenzetting naar verwezen: de algemene doelstelling is een werkzaamheidsgraad van 76 percent. Voor de deelgroepen zijn er specifieke doelstellingen. Hij is het ermee eens dat opvolging nodig is.

Wat de processen-verbaal betreft, wordt op 1 juli 2016 het inspectieverslag voor het jaar 2015 overgemaakt aan het Vlaams Parlement. Het staat het parlement vrij om een hoorzitting met de inspectie te organiseren. De pv's worden wel degelijk opgevolgd. Voor het ene pv dat hij vermeldde, had inmiddels een penale veroordeling plaats in een vonnis door de rechtbank van eerste aanleg van 17 februari 2016. De minister heeft daar zelf geen invloed op.

De minister herhaalt dat de mystery calls niet alleen gericht zijn op de aangesloten dienstenchequebedrijven en dat iedereen gevat zal kunnen worden door mystery calls aangezien het gaat om een voorwaarde tot het uitoefenen van dienstenchequeactiviteiten, sensibiliserend maar ook controlerend als het moet bij herhaalde overtreding.

In zijn inleiding noemde hij de gedachtewisseling een goede aanleiding voor het verzamelen van informatie en om aan bepaalde knelpunten te werken. Hij blijft erbij dat wat op zes maanden gerealiseerd is, mag gezien worden. Hij heeft er geen probleem mee om over zes maanden opnieuw van gedachten te wisselen over de opvolging van de resolutie.

2.3. Replieken

Sonja Claes is tevreden dat de mystery calls en het actieplan voor de hele dienstenchequesector worden uitgerold. Het lid vindt wel dat de minister zijn invloed op de andere sectoren onderschat, ook al heeft hij niet de macht om iets op te leggen. Het standpunt van de minister is wel degelijk essentieel om de sectoren aan te zetten om acties op het vlak van autoregulering, melding en monitoring op te nemen. Ambitie is gewettigd. Van de andere sectoren mag dezelfde evolutie worden verwacht als de dienstenchequesector.

Imade Annouri blijft erbij dat het probleem niet alleen niet opgelost is – uiteraard na zes maanden tijd – maar dat zelfs voor de eerste stap, de sensibilisering en zelfregulering die deze meerderheid zagezegd zo belangrijk vindt, geen

voortgang is geboekt. Dat staat zwart op wit in de doorlichting van het VESOC. Ook hij is ervan overtuigd dat de minister via de convenants een grotere rol kan spelen voor de andere sectoren en daarin accenten kan aanbrengen.

Het lid erkent dat een beleid dat gericht is op talenten en competenties goed is, maar het is niet zaligmakend in de strijd tegen discriminatie. Simpele feiten, zoals het lot van hoogopgeleide allochtonen, die zeven keer langer naar een baan moeten zoeken, bewijzen dat. Dat heeft alleen te maken met discriminatie, waartegen een beleid nodig is. Zijn fractie ziet praktijktesten als een noodzakelijke stap daarin, maar deze meerderheid niet. Hij heeft de praktijktesten bewust niet vernoemd omdat hij dat debat niet opnieuw wil voeren. Het gaat nu over de aanpak waarvoor deze meerderheid kiest en hij stelt vast dat er daarin weinig stappen vooruit worden gezet. Het klopt dat de uitzendsector voortgang boekte op het vlak van sensibilisering en zelfregulering, maar het brede verhaal blijft ongewijzigd. Imade Annouri heeft overigens nooit beweerd dat men de aanpak van het FSMA moest kopiëren. Hij heeft wel verwezen naar de Leuvense hoogleraar Stefan Sottiaux, die de tests mogelijk acht als ze juridisch worden onderbouwd.

De minister verwees naar federale bevoegdheden; het lid informeert naar het overleg met minister Peeters en de sociale partners op het federale niveau. Welke plannen liggen daar voor? Wat was het resultaat tot nu toe en wordt het overleg voortgezet? Op het racismedebat wil hij hier niet ingaan, het gaat alleen over wettelijk strafbare discriminatie.

Jan Hofkens zegt evenmin het debat over de praktijktesten opnieuw te willen voeren, maar heeft wel een andere appreciatie over de stappen die al zijn gezet. Hij wijst erop dat het de driehoekstructuur onderneming-klant-werknemer is die zelfregulering zo belangrijk maakt in de uitzend- en dienstenchequesectoren, waar het probleem het meest acuut is. Het lid ziet wel degelijk progressie in Vlaanderen maar niet in Brussel. Waarom is daar het sp.a-voorstel nog niet omgezet in een ordonnantie, hoewel die partij er tot de meerderheid behoort?

Wat de pv's betreft, vindt Unia zelf dat men zoveel mogelijk weg moet blijven van de strafrechtelijke aanpak, waarin het opzet moeilijk te bewijzen blijkt. Unia verkiest de administratieve aanpak van de inschrijving in de erkennings- en aanbestedingsvoorwaarden, net wat de Vlaamse Regering doet. Een penaliserende aanpak werkt contraproductief en doet de bereidheid op het terrein juist teniet, terwijl de arbeidsmarkt een betere toegang van allochtonen nodig heeft.

Jan Hofkens is het wel eens dat het ritme van de uitwerking van de plannen moet aangehouden worden en heeft geen probleem met meting van de resultaten. Hij is ervan overtuigd dat deze aanpak niet anders dan resultaten kan boeken, ook al zal dit niet direct voor morgen zijn.

Emmily Talpe wil geen trage aanpak maar pleit ook tegen een overhaaste versnelling, waarmee energie wordt verspilld en evenmin het doel wordt bereikt. Dat doel moet een kwalitatieve voortgang zijn. Mentaliteitswijzing is een uitdaging, maar er zijn de voorbije maanden al belangrijke stappen gezet.

In de uitzendsector blijkt alvast dat zowel het aantal overtredingen als de recidive dalen. Het lid is er verder van overtuigd dat de calls meer zouden kosten als de overheid ze zelf uitvoert. Er kan van de uitvoerder ook niet worden verwacht dat hij gratis werkt voor de controle van niet-leden. Aanpak en finaliteit moeten worden vastgelegd in een degelijk kader.

Bart Van Malderen heeft geen probleem met een preventieve inschrijving van voorwaarden in de erkenning en met proportionele sancties, maar dat neemt niet weg dat een sluitstuk nodig blijft voor wie wetens en willens de wet naast zich neerlegt. Heel belangrijk is dat men dit moet kunnen vaststellen en dat blijft een blinde vlek in het beleid.

Verder roept het lid de minister op zijn talenten niet te laten insnoeren door beperkte middelen. Ook hij pleit voor meer ambitie. De minister doet een oproep om met de sectorconvenants aan de slag te gaan, waarna hij met genoegen vaststelt dat een aantal sectoren erop ingaan. Een aantal andere doet dat echter niet. De minister zegt dat hij enkel via de erkenning in de dienstencheque- en uitzendsector mystery calls kan opleggen. Maar als de minister in het instrument gelooft, kan hij antidiscriminatieclausules met mystery calls als voorwaarde opnemen in de sectorconvenants. Dat is evengoed een administratieve benadering.

Het probleem van de betaling van Federgon voor calls bij niet-leden is een gevolg van de autoregulering. In het voorstel van de sp.a-fractie organiseerde de overheid zelf praktijktesten. De fractie heeft van in het begin opgemerkt dat autoregulering problemen zou opleveren voor niet-leden. De minister zegt nu ervoor te willen betalen, maar het lid zal erop toezien dat dit correct wordt onderhandeld.

Wat de hoogopgeleiden met een migratieachtergrond betreft, vindt hij de focus op talent en mentaliteitswijziging onvoldoende. In de praktijk kijkt men niet alleen naar talenten maar ook naar namen en geboortejaren. Een mentaliteitsverandering krijgt men niet louter door te zeggen dat die er moet komen. Daar moet een substantieel beleidsantwoord op komen.

Tot slot verwijst het lid naar cijfers van 2014 over de samenstelling van de kabinetten waaruit blijkt dat nog veel ministers, inclusief minister Muyters, hun voorbeeldfunctie niet vervullen, tenzij de situatie sinds 2014 veranderd zou zijn.

Minister *Philippe Muyters* antwoordt dat hij niet alleen van talenten uitgaat maar ook van het wegnemen van vooroordelen. Die combinatie is essentieel en daar moet campagne rond worden gevoerd. Het is niet correct te beweren dat hij in zijn beleid enkel op talenten focust.

De minister blijft erbij dat hij zeer veel doet met de instrumenten die hem ter beschikking staan. Dat hij aan de decretaal voorgeschreven thema's in de sectorconvenants het thema discriminatie heeft toegevoegd, getuigt van voluntarisme. Niet alleen is binnen dat extra thema al een en ander gerealiseerd, maar hij belooft ook bij de evaluatie van de convenants extra aandacht te besteden aan de initiatieven inzake discriminatie.

De interprofessionele sociale partners stellen de minister teleur door achteraf te zeggen wat ze niet goed vinden, terwijl diezelfde partners daarop voorafgaand sectoraal hebben toegezien en mee het kader hebben gemaakt.

Wat het overleg met de federale overheid betreft herhaalt de minister dat er verdere stappen worden gezet in de samenwerking tussen de inspectiediensten. Hij verzekert dat hij overlegt met zijn federale collega's, maar dat niet continu kan doen voor elk thema waar bevoegdheden elkaar overlappen. Iedereen moet op zijn terrein verantwoordelijkheid nemen en hij wil niet als de 'schoonmoeder' van federaal minister Peeters optreden.

Imade Annouri antwoordt dat hij dat ook niet vraagt. Hij vraagt wel om de lacunes op te vullen door goede samenwerking. Het lid kondigt aan elke zes maanden op deze problematiek en de vooruitgang in de opvolging van de resolutie terug te komen, en is nu al benieuwd wat de toekomst zal brengen met deze manier van werken.

Axel RONSE,
voorzitter

Jan HOFKENS,
verslaggever

Gebruikte afkortingen

ABAD	actieplan ter bestrijding van arbeidsgerelateerde discriminatie
APCB	Aanvullend Paritair Comité van de Bedienden
EAD	evenredige arbeidsdeelname en diversiteit
EAK	enquête naar de arbeidskrachten
eDiv	onlineopleiding over de antidiscriminatiewetgeving
EU	Europese Unie
Federgon	Federatie van Partners voor Werk
FOD	Federale Overheidsdienst
FSMA	Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten
OCMW	Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn
pv	proces-verbaal
PWA	plaatselijk werkgelegenheidsagentschap
SERV	Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen
Unia	Interfederaal Gelijkekansencentrum
VESOC	Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité