

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 338
van **ROBRECHT BOTHUYNE**
datum: 9 februari 2017

aan **PHILIPPE MUYTERS**
VLAAMS MINISTER VAN WERK, ECONOMIE, INNOVATIE EN SPORT

Resolutie antidiscriminatie op de arbeidsmarkt - Controles

Op 28 oktober 2015 werd de resolutie betreffende sensibilisering, preventie en handhaving inzake discriminatie op de arbeidsmarkt van personen met een migratieachtergrond door de plenaire vergadering aanvaard (*Parl.St.* VI.Parl. (2014-2015) nr.415/5).

In die resolutie werden tien maatregelen opgenomen die ingezet worden in de strijd tegen arbeidsgelateerde discriminatie. Om de anti-discriminatie te kunnen handhaven, zijn er controles nodig.

1. Hoeveel controles werden in het kader van deze resolutie uitgevoerd in 2016- 2015-2014? Graag totaalaantal per jaar en opdeling naar:
 - a) provincie waar de controle gebeurde;
 - b) soort onderneming die gecontroleerd werd.
2. Hoeveel van de controles werden gevolgd door een sanctie? Graag totaalaantal sancties per jaar en opdeling naar:
 - a) provincie waar de controle gebeurde;
 - b) soort onderneming die gecontroleerd werd;
 - c) vorm van vastgestelde discriminatie;
 - d) soort sanctie die gegeven werd.
3. Hoeveel van de gesanctioneerden in 2014 werden in latere jaren nogmaals gecontroleerd? Graag totaalaantal per jaar en opdeling naar:
 - a) provincie waar de controle gebeurde;
 - b) soort onderneming die gecontroleerd werd;
 - c) vorm van vastgestelde discriminatie;
 - d) na welke sanctie werden ze nogmaals gecontroleerd;
 - e) in welk jaar werden zij gecontroleerd.
4. Zie antwoord op vraag 3; aan hoeveel van hen werd nogmaals een sanctie opgelegd? Graag totaalaantal per jaar en opdeling naar:
 - a) provincie waar de controle gebeurde;
 - b) soort onderneming die gecontroleerd werd;
 - c) vorm van vastgestelde discriminatie;
 - d) na welke sanctie werden ze nogmaals gecontroleerd;
 - e) in welk jaar werden zij gecontroleerd;

- f) welke nieuwe sanctie kregen zij?
- 5. Welke maatregelen worden ondernomen bij recidive?
- 6. Wat is de evaluatie op dit moment en op welke vlakken zal de minister bijsturen?

ANTWOORD

op vraag nr. 338 van 9 februari 2017

van **ROBRECHT BOTHUYNE**

1. Onderstaande tabel geeft een overzicht van de inspecties die Afdeling Toezicht en Handhaving de voorbije jaren uitvoerde in het kader van de bevoegdheden die verband houden met discriminatie; en dit per provincie (1.a) en per soort onderneming (1.b.).

Jaar	Totaal # dossiers	Provincie van de controle (a)*		Soort ondernemingen (b)
2014	63	Antwerpen	20	- 51 uitzend - 5 werving en selectie - 7 andere
		Limburg	17	
		Oost-Vlaanderen	15	
		Vlaams-Brabant	22	
		West-Vlaanderen	10	
2015	109	Brussels H. Gewest	1	- 32 dienstencheque-ondernemingen - 30 werving en selectie-kantoren - 19 outplacement-kantoren - 19 uitzendkantoren - 6 diversiteitsprojecten - 3 andere
		Antwerpen	39	
		Limburg	18	
		Oost-Vlaanderen	32	
		Vlaams-Brabant	14	
		West-Vlaanderen	27	
2016	103	Antwerpen	34	- 52 uitzend - 32 dienstencheque-ondernemingen - 9 werving en selectie-kantoren - 7 andere - 3 Vlaamse instellingen
		Limburg	21	
		Oost-Vlaanderen	37	
		Vlaams-Brabant	12	
		West-Vlaanderen	44	

* Binnen één dossier kunnen meerdere inspectiebezoeken plaatsvinden. De som van het aantal inspectiebezoeken (per provincie) is daarom groter dan het aantal dossiers.

In 2014 waren de bevoegdheden van Afdeling Toezicht en Handhaving van het Departement Werk en Sociale Economie betreffende discriminatie beperkt tot het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt. Vanaf de inkanteling van de materie Dienstencheques in 2015 kwamen daar de antidiscriminatie-erkenningsvoorwaarden uit de regelgeving Dienstencheques (Koninklijk besluit betreffende de dienstencheques dd. 22/12/2001) bij. Het aantal inspecties werd dan ook verhoogd, aangezien Afdeling Toezicht en Handhaving discriminatie als een prioriteit identificeert. Als concreet objectief werden in 2015 en 2016 100 inspecties vooropgesteld.

2. Onderstaande tabel geeft het gevraagde overzicht per jaar (2.e), per provincie (2.a) en per soort onderneming (2.b.). De discriminatiegrond (vraag 2.c) en de sanctie (vraag 2.d) werden hieraan toegevoegd.

Jaar (e)	Totaal # sancties (d)	Provincie van de controle (a)		Soort onderneming (b)	Vorm van discriminatie (c)
2014	2 waarschuwingen	Antwerpen	1	2 uitzend	1 geslacht 1 afkomst
		Oost-Vlaanderen	1		
2015	1 Pro Justitia	Oost-Vlaanderen	1	1 werving & selectie	1 leeftijd & afkomst
	7 waarschuwingen	Oost-Vlaanderen	5	3 uitzend 4 werving & selectie	2 geslacht 5 geslacht & leeftijd
		West-Vlaanderen	1		
		Antwerpen	1		
2016	2 Pro Justitia	Oost-Vlaanderen	1	2 uitzend	1 leeftijd & geslacht 1 geslacht
		Vlaams-Brabant	1		
	6 waarschuwingen	Limburg	1	4 uitzend 2 werving & selectie	1 afkomst 2 geslacht & leeftijd 3 geslacht
		Oost-Vlaanderen	2		
		West-Vlaanderen	3		

3-4.Afdeling Toezicht en Handhaving koppelt aan een opgelegde sanctie steeds een opvolginginspectie.

De gesanctioneerde organisaties van 2014-2015 werden in 2016 onderworpen aan een hercontrole in een specifiek daartoe opgezette inspectieronde. De ondernemingen die in 2016 gesanctioneerd werden, zullen op een later tijdstip opgevolgd worden.

In 2014 kregen 2 uitzendkantoren een waarschuwing. Onderstaande tabel geeft een overzicht van de gevraagde gegevens (vraag 3.a – 3.d):

Totaal # sancties (d)	Provincie van de controle (a)		Soort onderneming (b)	Vorm van discriminatie (c)
2 waarschuwingen	Antwerpen	1	2 uitzend	1 geslacht 1 afkomst
	Oost-Vlaanderen	1		

Als antwoord op vraag 3.d en 3.e schets ik de historie van beide dossiers met betrekking tot het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt.

Een eerste dossier betreft een in 2014 geïnspecteerde vestiging van een uitzendkantoor in Antwerpen. Er werd een waarschuwing opgemaakt voor discriminatie op basis van geslacht. In de Oost-Vlaamse vestiging van dezelfde onderneming werd daarom in 2014 eveneens een inspectie uitgevoerd. Daarbij werd geen inbreuk vastgesteld. In 2016 werd een inspectieronde opgezet voor de hercontrole van gesanctioneerde ondernemingen. Betrokken dossier werd daarin opgenomen. Er volgden inspecties in de vestiging in Limburg, Oost-Vlaanderen en Antwerpen. Bij de vestiging in Antwerpen werd geen inbreuk vastgesteld. Naar aanleiding van de inspectie in het Oost-Vlaamse kantoor werd een pro justitia opgemaakt voor verschillende inbreuken. Ook bij het Limburgse kantoor werden onregelmatigheden vastgesteld. Deze werden opgenomen in een waarschuwing.

Het tweede dossier betreft een Oost-Vlaamse vestiging van een uitzendkantoor. Daarbij werden in 2014 onregelmatigheden vastgesteld met betrekking tot etnische afstamming, die werden beteugeld met een waarschuwing. Dit dossier werd opgenomen in de hercontroles die in 2016 plaatsvonden. Een inspectie heeft niet meer plaatsgevonden, aangezien de Oost-Vlaamse vestiging inmiddels gesloten werd.

5. Het willens en wetens continueren van inbreuken, is een verzwarende omstandigheid. Bij herhaaldelijke vaststellingen wordt dit als dusdanig gemeld aan de instantie die – afhankelijk van de vigerende regelgeving – bevoegd is voor het opleggen van straf- of administratieve sancties.

Gesanctioneerde organisaties worden door Afdeling Toezicht en Handhaving onderworpen aan opvolginspecties.

6. Discriminatie blijft een prioriteit op vlak van handhaving, waarbij versterkt wordt ingezet op controles.

Het aantal inspecties die Afdeling Toezicht en Handhaving uitvoerde in het kader van de bevoegdheden die verband houden met discriminatie zijn sterk toegenomen in 2015 en 2016. Een stijging van meer dan 50% t.o.v. 2014. De vooropgestelde doelstelling van 100 controles per jaar werd hiermee behaald. Naar aanleiding hiervan is ook het aantal sancties (pro justitia en waarschuwingen) exponentieel gestegen.

Vanaf 1 januari 2017 is een proportioneel sanctie instrumentarium bij dienstencheques van kracht. Voordien was een sanctionering enkel mogelijk onder het algemene federale kader of via de intrekking van de erkenning indien de erkende onderneming niet meer aan de erkenningsvoorwaarden voldoet. Naast de intrekking van de erkenning wordt nu voorzien in strafrechtelijke en administratiefrechtelijke sancties. Deze werkwijze biedt de mogelijkheid om op korte termijn deze problematiek aan te pakken. De erkenningsvoorwaarden rond discriminatie die reeds opgenomen zijn in het koninklijk besluit worden overgenomen in de wettelijke erkenningsvoorwaarden en er worden sanctiebepalingen opgenomen in de wet en in het inspectiedecreet. De sanctionering van deze inbreuken omvatten 4 strafrechtelijke niveaus en 5 niveaus van administratieve geldboeten. Ook werd een verplichting opgenomen voor de afdeling toezicht en handhaving om de inbreuken op de erkenningsvoorwaarden door te geven aan de adviescommissie voor dienstencheque-activiteiten. Op deze manier is het mogelijk voor de adviescommissie om haar adviesrol inzake de intrekking van erkenningen op een volwaardige manier op te nemen. Gekoppeld aan deze decreetswijziging die van 1 januari 2017 van kracht is, wordt nog een inspectieronde quick-scans gepland. Deze quick-scans hebben allereerst een preventief, maar ook een sterk ontradend karakter t.a.v. discriminatie.