

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 735
van **MIRANDA VAN EETVELDE**
datum: 17 september 2018

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

Private arbeidsbemiddeling - Stand van zaken

Het vinden van een geschikte werknemer is niet eenvoudig. De complexiteit en tijdrovendheid van het rekruteren maakt dat werkgevers steeds vaker de hulp inschakelen van arbeidsbemiddelingsbureaus. Op die manier ontstaat er tijdens het rekruteren een driepartijenverhouding tussen de kandidaat-werknemer, het arbeidsbemiddelingsbureau en de werkgever-opdrachtgever.

Gelet op de belangrijke rol die het arbeidsbemiddelingsbureau vervult, werden er in Vlaanderen regels uitgevaardigd teneinde de kwaliteit van de dienstverlening van het arbeidsbemiddelingsbureau te verzekeren en de rechten van de kandidaat-werknemer en werkgever-opdrachtgever te vrijwaren. Het regelgevend kader ligt vervat in het decreet van 10 december 2010 betreffende de private arbeidsbemiddeling (hierna: het Vlaams decreet) waaraan verder uitvoering gegeven wordt door het Besluit van 10 december 2010 van de Vlaamse Regering tot uitvoering van het decreet betreffende private arbeidsbemiddeling (hierna: het Vlaams besluit).

Het Vlaams decreet bevat een waslijst aan verplichtingen waaraan het arbeidsbemiddelingsbureau moet voldoen, een klachtenprocedure en bepalingen die toezicht en handhaving moeten garanderen en sancties in het leven roepen. Belangrijkheden in het Vlaams besluit betreffen onder andere (i) de tekst met rechten en plichten van de kandidaat-werknemer, (ii) regels inzake de professionele deskundigheid van de persoon die verantwoordelijk is voor het arbeidsbemiddelingsbureau, de recruiter en de persoon die persoonlijkheidsonderzoeken of psychologische tests uitvoert, (iii) de verder uitgewerkte klachtenprocedure en (iv) de invoering van een gedragscode waaraan arbeidsbemiddelingsbureau zich moeten houden. Het decreet van 30 april 2004 tot uniformisering van de toezichts-, sanctie- en strafbepalingen die zijn opgenomen in de regelgeving van de sociaalrechtelijke aangelegenheden, waarvoor de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest bevoegd zijn, bevat eveneens sancties die in deze context van toepassing zijn.

Er werd tot op heden nog niet geëvalueerd of deze (vernieuwde) Vlaamse regelgeving de kwaliteit van de dienstverlening van het arbeidsbemiddelingsbureau en de rechten van de kandidaat-werknemer en/of werkgever-opdrachtgever voldoende waarborgt.

1. Hoeveel klachten werden er reeds ingediend via de bovenvermelde klachtenprocedure?

Graag een verdeling op basis van:

- a) de reden die aanleiding gaf tot de klacht;
- b) de vestigingsplaats van het arbeidsbemiddelingsbureau (België of buitenland);
- c) jaartal.

2. Hoeveel klachten hebben aanleiding gegeven tot strafrechtelijke of administratiefrechtelijke sancties?

Graag een verdeling op basis van:

- a) de reden die aanleiding gaf tot de klacht;
- b) de vestigingsplaats van het arbeidsbemiddelingsbureau (België of buitenland);
- c) jaartal.

3. Welke zijn de meest voorkomende vastgestelde inbreuken (die niet werden vastgesteld in navolging van een klacht) op het Vlaams decreet en het Vlaams besluit (inclusief de gedragscode) en de daaraan gekoppelde sancties?

Graag een verdeling op basis van:

- a) de relatie waarin de inbreuk zich situeert:
 - i. relatie kandidaat-werknemer en arbeidsbemiddelingsbureau;
 - ii. relatie werkgever-opdrachtgever en arbeidsbemiddelingsbureau;
- b) de vestigingsplaats van het arbeidsbemiddelingsbureau dat de inbreuk beging (België of buitenland);
- c) jaartal waarin de inbreuk plaatsvond.

4. Hoe evalueert de minister deze cijfers? Is de regelgeving (inclusief de klachtenprocedure en sancties) adequaat om de gewenste bescherming van kandidaat-werknemers en werkgever-opdrachtgevers binnen Vlaanderen te kunnen garanderen?

ANTWOORD

op vraag nr. 735 van 17 september 2018

van **MIRANDA VAN EETVELDE**

1. a) In de registratie van de klachten werd de reden die aanleiding gaf tot de klacht niet opgenomen. Het is daarom onmogelijk hierop structureel te rapporteren. Voorkomende aanleidingen zijn mogelijke inbreuken op artikel 5 van decreet van 10 december 2010 betreffende de private arbeidsbemiddeling en meer bepaald, op volgende punten:
- het bureau behandelt de werknemer op een objectieve, respectvolle en niet-discriminerende wijze;
 - het bureau bezorgt aan de opdrachtgevende werkgever en aan de werknemer tijdig juiste en volledige informatie over de aard van de bemiddelingsdiensten en over de aard van de tewerkstelling;
 - het bureau oefent voor de in artikel 3, 1°, b) en c), bedoelde bemiddelingsdiensten geen diensten uit voor fictieve vacatures;

b-c) In onderstaande tabel vindt u de klachten die aanleiding hebben gegeven tot onderzoek van de Vlaamse Sociale Inspectie, opgesplitst naar jaartal en vestigingsplaats.

	Klachten behandeld	Waarvan met vestigingsplaats in België	Waarvan met vestigingsplaats in het buitenland
2018	17	17	0
2017	33	32	1
2016	20	20	0
2015	20	19	1
2014	13	13	0

Naast deze dossiers ontvangt de Vlaamse Sociale Inspectie ook klachten die niet leiden tot een onderzoek omdat de elementen in de klacht bijvoorbeeld niet tot de bevoegdheid behoren van de Vlaamse Sociale Inspectie of omdat de klacht te weinig informatie bevat. Heel wat van deze klachten gaan over loon en sociale documenten. Het is duidelijk dat benadeelden via de klachtenprocedure toegang hebben tot inspectiediensten. Vanuit de Vlaamse Sociale Inspectie wordt altijd doorverwezen naar de bevoegde diensten.

	Doorgestuurd naar een externe dienst	Niet ontvankelijk	Onbehandeld
2018	8	7	0
2017	17	6	3
2016	10	0	4
2015	4	1	2
2014	6	3	1

2. a) In de registratie van de klachten werd de reden die aanleiding gaf tot de klacht niet opgenomen. Het is daarom onmogelijk hierop structureel te rapporteren.

b-c)

	Klachten met strafrechtelijk of administratief-rechterlijk gevolg	Waarvan met vestigingsplaats in België	Waarvan met vestigingsplaats in het buitenland
2018	2	2	0
2017	2	2	0
2016	2	2	0
2015	1	1	0
2014	3	3	0

3.

2018	Inbreuk	Relatie	Met vestiging plaats in België	Met vestigings plaats in het buitenland
1	Een gebruiker mag geen beroep doen op een uitzendbureau dat niet beschikt over een voorafgaande erkenning (art. 23, 14° van het bemiddelingsdecreet)	Arbeidsbemiddelings bureau - werkgever	30	1
2	Voor het verrichten van uitzendactiviteiten is een erkenning als uitzendbureau vereist (art. 9§1 van het bemiddelingsdecreet)	Arbeidsbemiddelings bureau - overheid	10	20
3	Het bureau onderschrijft de gedragscode en leeft die na (art. 5, 15° van het bemiddelingsdecreet)	Arbeidsbemiddelings bureau - kandidaat/werknemer	12	0
4	Het bureau maakt bij externe communicatie melding van zijn erkenningsnummer (art. 9§2, 5° van het bemiddelingsdecreet)	Arbeidsbemiddelings bureau - kandidaat/werknemer	6	2
5	De gebruiker die wetens en willens beroep doet op een uitzendbureau dat niet beschikt over een regelmatige erkenning (art. 24, 15° van het bemiddelingsdecreet)	Arbeidsbemiddelings bureau - werkgever	7	0

2017	Inbreuk	Relatie	Met vestiging plaats in België	Met vestigings plaats in het buitenland
1	Voor het verrichten van uitzendactiviteiten is een erkenning als uitzendbureau vereist (art. 9§1 van het bemiddelingsdecreet)	Arbeidsbemiddelings bureau - overheid	27	30
2	Een gebruiker mag geen beroep doen op een uitzendbureau dat niet beschikt over een voorafgaande erkenning (art. 23, 14° van het bemiddelingsdecreet)	Arbeidsbemiddelings bureau - werkgever	27	4
3	Het bureau onderschrijft de gedragscode en leeft die na (art. 5, 15° van het bemiddelingsdecreet)	Arbeidsbemiddelings bureau - kandidaat/werknemer	23	0
4	Het bureau maakt bij externe communicatie melding van zijn erkenningsnummer (art. 9§2, 5° van het bemiddelingsdecreet)	Arbeidsbemiddelings bureau - kandidaat/werknemer	11	6
5	Het bureau is verplicht om een tekst met de rechten van de sollicitant uit te hangen (art. 5, 24° van het bemiddelingsdecreet)	Arbeidsbemiddelings bureau - kandidaat/werknemer	13	3

2016	Inbreuk	Relatie	Met vestiging plaats in België	Met vestigings plaats in het buitenland
1	Voor het verrichten van uitzendactiviteiten is een erkenning als uitzendbureau vereist (art. 9§1 van het bemiddelingsdecreet)	Arbeidsbemiddelings bureau - overheid	33	25
2	Een gebruiker mag geen beroep doen op een uitzendbureau dat niet beschikt over een voorafgaande erkenning (art. 23, 14° van het bemiddelingsdecreet)	Arbeidsbemiddelings bureau - werkgever	20	5
3	Het bureau is verplicht om een tekst met de rechten van de sollicitant uit te hangen (art. 5, 24° van het bemiddelingsdecreet)	Arbeidsbemiddelings bureau - kandidaat/werknemer	19	1

4	Het bureau onderschrijft de gedragscode en leeft die na (art. 5, 15° van het bemiddelingsdecreet)	Arbeidsbemiddelings bureau – kandidaat/werknemer	17	0
5	Het bureau maakt bij externe communicatie melding van zijn erkenningsnummer (art. 9§2, 5° van het bemiddelingsdecreet)	Arbeidsbemiddelings bureau – kandidaat/werknemer	12	7

2015	Inbreuk	Relatie	Met vestiging plaats in België	Met vestigings plaats in het buitenland
1	Het bureau is verplicht om een tekst met de rechten van de sollicitant uit te hangen (art. 5, 24° van het bemiddelingsdecreet)	Arbeidsbemiddelings bureau – kandidaat/werknemer	34	1
2	Voor het verrichten van uitzendactiviteiten is een erkenning als uitzendbureau vereist (art. 9§1 van het bemiddelingsdecreet)	Arbeidsbemiddelings bureau – overheid	10	23
3	Een gebruiker mag geen beroep doen op een uitzendbureau dat niet beschikt over een voorafgaande erkenning (art. 23, 14° van het bemiddelingsdecreet)	Arbeidsbemiddelings bureau – werkgever	22	6
4	Het bureau onderschrijft de gedragscode en leeft die na (art. 5, 15° van het bemiddelingsdecreet)	Arbeidsbemiddelings bureau – kandidaat/werknemer	26	1
5	Het bureau eerbiedigt de persoonlijke levenssfeer van de werknemer en van de werkgever en verwerkt hun persoonsgegevens overeenkomstig de regelgeving inzake de bescherming van de persoonlijke levenssfeer (art. 5, 8° van het bemiddelingsdecreet)	Arbeidsbemiddelings bureau – kandidaat/werknemer	21	0

2014	Inbreuk	Relatie	Met vestiging plaats in België	Met vestigings plaats in het buitenland
1	Voor het verrichten van uitzendactiviteiten is een erkenning als uitzendbureau vereist (art. 9§1 van het bemiddelingsdecreet)	Arbeidsbemiddelings bureau - overheid	15	27
2	Het bureau is verplicht om een tekst met de rechten van de sollicitant uit te hangen (art. 5, 24° van het bemiddelingsdecreet)	Arbeidsbemiddelings bureau - kandidaat/werknemer	29	1
3	Het bureau voldoet aan de sociale en fiscale wettelijke verplichtingen (art. 5, 4° van het bemiddelingsdecreet)	Arbeidsbemiddelings bureau - overheid	7	15
4	Het bureau maakt bij externe communicatie melding van zijn erkenningsnummer (art. 9§2, 5° van het bemiddelingsdecreet)	Arbeidsbemiddelings bureau - kandidaat/werknemer	19	3
5	Een gebruiker mag geen beroep doen op een uitzendbureau dat niet beschikt over een voorafgaande erkenning (art. 23, 14° van het bemiddelingsdecreet)	Arbeidsbemiddelings bureau - werkgever	17	4

4. De bestaande klachtenprocedure werkt naar behoren. Binnen het geheel van haar bevoegdheden worden door de Vlaamse Sociale Inspectie in de materie private arbeidsbemiddeling de meeste klachten ontvangen en behandeld. Kandidaten en werknemers vinden hun weg naar de Vlaamse Sociale Inspectie die een uitgebreid set van maatregelen tot haar beschikking heeft. Klachten die niet tot de bevoegdheid van de Vlaamse Sociale Inspectie behoren worden doorgestuurd naar de bevoegde diensten.

Naast een mogelijke strafrechtelijke vervolging is ter bestraffing van de meeste inbreuken een administratieve geldboete mogelijk. Naast de klachten van particulieren ontvangt de Vlaamse Sociale Inspectie ook meldingen van de werkgeversorganisatie Federgon, federale diensten,...

De mogelijkheden en voorwaarden voor de private arbeidsbemiddeling worden geregeld door de verschillende bestuursniveaus elk vanuit hun eigen bevoegdheid. De arbeidsrechtelijke aspecten in verband met uitzendarbeid behoren tot de bevoegdheid van de federale overheid die tevens bevoegd is voor het toezicht hierop. De Vlaamse overheid is bevoegd voor het regelgevend kader inzake private arbeidsbemiddeling via het decreet van 10 december 2010. Een gedeelde toezichtsbevoegdheid op het luik uitzendarbeid in de federale Wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers zou de slagkracht van de Vlaamse Sociale Inspectie nog vergroten.