

EVALUATIE RESOLUTIE BETREFFENDE DE STRIJD TEGEN DISCRIMINATIE OP DE ARBEIDSMARKT

- Naar aanleiding van de lancering van het rapport '10 jaar dienstencheques: subsidiëren om te discrimineren?' van het Minderhedenforum vonden werden twee hoorzittingen georganiseerd door de commissie sociale zaken op 4 maart 2015 en 31 maart 2015
- Goedgekeurd door de plenaire vergadering van het federale parlement op 2 juli 2015 door de meerderheid (N-VA, CD&V, Open VLD, MR) + Groen/Ecolo
- Bron: <http://www.dekamer.be/FLWB/PDF/54/1108/54K1108006.pdf>

(legende: groen: uitgevoerd, oranje: onzeker, rood: niet uitgevoerd)

De Kamer van Volksvertegenwoordigers verzoekt de regering:

1. Om van de strijd tegen alle vormen van discriminatie op de arbeidsmarkt een prioriteit te maken, in navolging van het regeerakkoord waarin staat dat de regering vasthoudt aan een multolerantie inzake discriminatie, in het bijzonder op de arbeidsmarkt;

UNIA, het interfederaal Gelijke Kansencentrum lanceerde op 16 februari 2017 een evaluatierapport van de anti-discriminatiewet waarbij één van acht belangrijkste vaststellingen dat: 'discriminatiebestrijding over het algemeen geen prioriteit is voor de bevoegde gerechtelijke, administratieve en tuchtrechtelijke overheden en de handhaving te wensen overlaat'

Bron: http://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/Evaluatie.pdf

De evaluatiecommissie van experts die de opdracht kreeg om de federale anti-discriminatiewetten te evalueren schrijft het volgende: 'De commissie begrijpt dat de overheid prioriteiten heeft ingesteld wat de taken van de controlediensten betreft. Wel betreurt zij dat de strijd tegen discriminatie geenszins tot de prioriteiten behoort' (p63) 'De commissie beveelt aan dat de bevoegde diensten van de arbeidsinspectie meer proactiviteit aan de dag leggen bij de uitoefening van de opdracht om de inachtneming van de wetten van 2007 na te gaan. (p64)

Bron: Verslag Evaluatiecommissie federale wetgeving ter bestrijding van discriminatie, februari 2017, ongepubliceerd.

Algemene Directie Toezicht Sociale Wetten (TSW) gaf op 9 juni 2016 het jaarverslag 2014 vrij. Daaruit blijkt dat slechts 21 van de 32.032 inspectieopdrachten draaiden om de wet rond de gelijke behandeling van mannen en vrouwen en de discriminatiewet, oftewel 0,065%. Van die 21 opdrachten waren er 13 op basis van een klacht. De dossiers leidden tot 2 waarschuwingen, 13 werden gunstig afgesloten en in 6 kon men geen inbreuken vaststellen.

Bron: <http://www.werk.belgie.be/publicationDefault.aspx?id=45023>

Unia stelt dat de Inspectie TSW sinds 2010 op basis van haar meldingen slechts één pro justitia opstelde op basis van belastende emails (die Unia aan de inspectie overmaakte).

EVALUATIE RESOLUTIE BETREFFENDE DE STRIJD TEGEN DISCRIMINATIE OP DE ARBEIDSMARKT

Bron: <http://unia.be/files/Documenten/Aanbevelingen-advies/FED - 165 - Opsporing en toezicht door de arbeidsinspectie.pdf>

CONCLUSIE: Twee jaar na goedkeuring van de resolutie inzake discriminatie op de arbeidsmarkt blijkt dat deze nog steeds geen prioriteit te zijn bij gerechtelijke, administratieve en tuchtrechtelijke overheden.

2. In dit kader ook werk te maken van een evaluatie van de huidige antidiscriminatie- en antiracismewetgeving en na deze fase indien nodig wetgevende initiatieven te nemen om aanpassingen te doen aan deze wetten. Hierbij wordt er op toe gezien dat er gepaste maatregelen worden genomen om de opvolging van deze wetten te faciliteren.

De anti-discriminatiewet van 10 mei 2017 schrijft voor dat deze om de vijf jaar moet worden geëvalueerd op de toepassing en de doeltreffendheid. (art 52). Op 18 november 2015 kwam er eindelijk een KB dat de samenstelling, vorm en inhoud regelt van de commissie. Op 6 juli 2016 kwam dan eindelijk het benoemingsbesluit met de leden van de evaluatiecommissie. De commissie bestaat uit magistraten, advocaten, experts voorgedragen door de Staatssecretaris Gelijke Kansen en door de Nationale Arbeidsraad.

Zes maanden later hadden zij een eerste verslag moeten inleveren. Uit parlementaire vragen en antwoorden weten we dat het in februari 2017 werd overgemaakt aan de Staatssecretaris Gelijke Kansen. Omwille van vertalingsproblemen werd het pas onlangs overgemaakt aan de parlementsleden. Het document is nog steeds niet publiek.

De beleidsverklaring van 13 april 2017 van Staatssecretaris Gelijke Kansen, Zuhair Demir, stelt dat het verslag van de expertencommissie aanbevelingen bevat om de slagkracht van de wetgeving te vergroten en de opvolging door sociale inspectie en magistratuur te verbeteren. Ze belooft samen met de bevoegde ministers, te bekijken welke aanbevelingen haalbaar zijn en hoe deze kunnen worden uitgewerkt.

CONCLUSIE: Meer dan tien jaar na de goedkeuring van de wet ligt er nu dus een eerste evaluatie voor in het Parlement. Wetgevende initiatieven voor bijstellingen zijn er helaas nog niet.

3. Oog te hebben voor alle elementen die de lage werkzaamheidsgraad van sommige risicogroepen (vb. personen met een migratieachtergrond, oudere werknemers, mensen met een beperking) op de arbeidsmarkt verklaren en daar de passende maatregelen voor te nemen; vanuit de vaststelling dat het een gedeelde verantwoordelijkheid is om gelijke kansen te bieden, maar ook om ze te grijpen;

Deze erg vage bepaling zou natuurlijk aanleiding kunnen geven tot tal van positieve maatregelen.

EVALUATIE RESOLUTIE BETREFFENDE DE STRIJD TEGEN DISCRIMINATIE OP DE ARBEIDSMARKT

- In de hoorzittingen die aan de resolutie vooraf gingen kaarten sprekers het uitblijven aan van een KB rond positieve acties zoals voorgeschreven door artikel 10 van de anti-discriminatiewet. Na tien jaar is dat er nog steeds niet. Staatssecretaris voor Gelijke Kansen, Elke Sleurs (N-VA), nam op 13 november 2014 zich in haar beleidsverklaring voor om met haar collega-ministers in overleg te treden om de situaties en voorwaarden van maatregelen van positieve acties in een KB te specificeren. De beleidsverklaring van haar opvolgster, de nieuwe Staatssecretaris Gelijke Kansen Zuhail Demir, zelfde partij (13 april 2017) maakt hiervan niet langer melding.

Verder zou het natuurlijk ook kunnen gaan om de weinige beleidsvoornemens die in het Regeerakkoord Michel I staan met betrekking tot de groep personen met migratieachtergrond. Het gaat om volgende punten:

- Na de monitoring van de arbeidsmarkt naar origine, zou de federale overheid bij haar eigen personeel en in haar dienstverlening diversiteit aanmoedigen via een streefcijfer voor het openbaar ambt.

In een antwoord van 3 februari 2017 antwoordt de bevoegde Minister Vandeput op een vraag van Nahima Lanjri dat hij wacht op de nulmeting die in 2017 zal gebeuren met de socio-economische monitoring van de FOD Waso alvorens een becijferde doelstelling te bepalen.

Bron: <http://www.nahima.be/sites/nlanjri/files/Vandeput.pdf>

Bij de politie lopen er een aantal experimentele projecten om de etnische diversiteit te verhogen. Uit een toelichting door Minister Jambon blijkt niet dat er sprake is van streefcijfers of quota. Al evenmin is er sprake van gerichte controles op discriminatie in de aanwervingsprocedure.

Bron: <http://www.dekamer.be/kvvcr/showpage.cfm?section=qrva&language=nl&cfm=qrvaXml.cfm?legislat=54&dossierID=54-b108-900-1907-2016201714305.xml>

- Ook in de privésector moet een duidelijke sprong voorwaarts worden gemaakt, bijvoorbeeld via slimme streefcijfers.

Hierover is verder niets bekend. Er werden geen parlementaire vragen over gesteld.

CONCLUSIE: Het door de anti-discriminatiewet voorgeschreven KB om positieve acties mogelijk te maken, is er nog steeds niet en er zijn ook geen beleidsinitiatieven om het in te voeren. Ook de streefcijfers die het Regeerakkoord van Michel I belooft voor personen met migratieachtergrond bij de federale overheid en de private sector, zijn er nog steeds niet.

4. Inzonderheid inzake alle vormen van discriminatie, eerst en vooral te voorzien in een systeem van gerichte controles binnen de federale overheid als werkgever en in overleg te treden met de andere overheden om gerichte controles te voorzien in alle

EVALUATIE RESOLUTIE BETREFFENDE DE STRIJD TEGEN DISCRIMINATIE OP DE ARBEIDSMARKT

overheidsinstellingen en instanties die tot de publieke sector kunnen worden gerekend of in belangrijke mate met publieke middelen worden gefinancierd;

Er is geen enkel beleidsinitiatief bekend van de bevoegde Minister Vandeput in verband met de prioritaire invoering van gerichte controles binnen de federale overheid als werkgever. Hierover werd geen enkele parlementaire vraag gesteld.

Naar aanleiding van het jaarlijks weerkerende Gelijke Kansen en Diversiteitsplan van de Vlaamse Overheid, adviseerde de Commissie Diversiteit van de SERV om werk te maken van de voorbeeldfunctie van de overheid in de strijd tegen discriminatie. Er werd verwezen naar de federale resolutie: 'Daarom vragen de sociale partners en de vertegenwoordigers van de kansengroepen dat er praktijktesten voor selectie en werving bij de Vlaamse overheid worden uitgerold. De Vlaamse universiteiten hebben ervaring met dit soort onderzoek' http://www.serv.be/sites/default/files/documenten/SERV_COMD_ADV_20170227_Gelijk_ekansen-%20en%20diversiteitsbeleid.pdf

Helaas reageerde de Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding, Liesbeth Homans, negatief op deze vraag. Er vond dus duidelijk nog geen overleg plaats met Vlaanderen om gerichte controles in te voeren voor hun wervingsbeleid. Of het wierp geen vruchten af.

Over de uitbreiding van de gerichte controles naar instanties die tot de publieke sector gerekend kunnen worden of in belangrijke mate met publieke middelen worden gefinancierd is geen enkel initiatief gekend.

CONCLUSIE: Er werd nog geen enkel initiatief genomen door de bevoegde Minister van Ambtenarenzaken om gerichte controles in te voeren bij de federale overheid als werkgever. Evenmin kwamen er initiatieven om deze in te voeren in overheidsgefinancierde organisaties.

5. De doelmatigheid van het **samenwerkingsakkoord** van 22 oktober 2010, tussen enerzijds het **Interfederaal Gelijkekansencentrum** en anderzijds de Algemene Directie **Toezicht op de Sociale Wetten**, te evalueren en te verbeteren. Hetzelfde geldt voor het samenwerkingsakkoord van 9 juli 2014, tussen enerzijds het Instituut voor Gelijkheid voor Vrouwen en Mannen en anderzijds de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten;

Unia evalueerde op eigen initiatief de doelmatigheid van het bestaande samenwerkingsakkoord met TSW uit 2010. Dit leidde tot een uitgebreide nota met aanbevelingen om deze te verbeteren en te komen tot een meer effectieve handhaving: <http://unia.be/files/Documenten/Aanbevelingen-advies/FED - 165 - Opsporing en toezicht door de arbeidsinspectie.pdf>.

Unia stelt voor om een samenwerkingsakkoord af te sluiten gericht op de strijd tegen discriminatie tussen de Ministers van Werk, Justitie, Sociale Zaken, Zelfstandigen, Binnenlandse Zaken, de Staatsecretaris voor Fraudebestrijding en de RSZ, RVA en directeur van de SIOD. Naar het model van de strijd tegen sociale fraude is er nood aan een efficiëntere

EVALUATIE RESOLUTIE BETREFFENDE DE STRIJD TEGEN DISCRIMINATIE OP DE ARBEIDSMARKT

samenwerking tussen regionale en federale arbeidsinspectiediensten, sociale inspectiediensten, politie en openbaar ministerie. Unia stelt daarom voor om deze ondersteunende en coördinerende rol bij de bestaande SIOD-cellen te leggen.

Daarnaast doet Unia ook aanbevelingen om de inspectie TSW innovatieve onderzoeksinstrumenten te laten gebruiken om gerichte controles mogelijk te maken. In concreto gaat het over de bevoegdheid om vaststellingen te kunnen doen zonder zich kenbaar te moeten maken als inspecteur via vergelijkende praktijktests voor deelname aan sollicitatieprocedures of mystery shopping of calling met opdracht tot discriminatie.

Het artikel spreekt ook van een evaluatie van het samenwerkingsakkoord tussen het Instituut voor Gelijkheid van Vrouwen en Mannen en de inspectie TSW. Hiervan vinden we niets terug, noch van een evaluatie, noch van een akkoord.

CONCLUSIE: Unia maakte een evaluatie van het samenwerkingsakkoord met TSW maar ondanks de evaluatie en gesprekken, is er nog geen nieuw ondertekend samenwerkingsakkoord.

6. Werk te maken van een interfederaal actieplan tegen discriminatie en in dit kader op korte termijn de Interministeriële Conferentie bijeen te brengen;

Tijdens de hoorzittingen in aanloop naar de resolutie werd erop gewezen dat België zich 15 jaar geleden in Durban engageerde om – without delay - werk te maken van een nationaal actieplan tegen racisme, raciale discriminatie, xenofobie en gerelateerde intoleranties. Tot op heden is België niet in regel met deze VN- verplichting.

De resolutie zette het noodzakelijke interfederale actieplan opnieuw op de agenda. Voormalig Staatssecretaris van Gelijke Kansen Sleurs bestelde een voorbereidende studie. Deze werd uitgevoerd door Saïla Ouald Chaïb en Eva Brems, Ugent. <https://biblio.ugent.be/publication/8069432/file/8069433.pdf>

In de beleidsverklaring van de nieuwe Staatssecretaris Demir ontbreekt het expliciete voornemen van een interfederaal actieplan. Nochtans hield zij als voormalig lid van de commissie sociale zaken mee de pen vast van de federale resolutie. Volgende passage zou mogelijks wel verwijzen naar het interfederaal actieplan : ‘Daarom zal ik een beperkt aantal concrete beleidsmaatregelen van de deelstaten en de federale overheid ter bevordering van diversiteit bundelen in een prioriteitenplan. Ik zal aan mijn collega’s in de Federale Regering concrete engagementen vragen om met doortastend beleid, gebaseerd op het prioriteitenplan, structurele discriminatie een halt toe te roepen, binnen een context van kansen krijgen, maar ook van kansen grijpen’.

Ondanks de voorgeschreven korte termijn, vond er nog geen interministeriële conferentie plaats en is hiervan niet langer sprake in de beleidsvoornemens van de nieuwe Staatssecretaris.

EVALUATIE RESOLUTIE BETREFFENDE DE STRIJD TEGEN DISCRIMINATIE OP DE ARBEIDSMARKT

Een aantal organisaties hebben begin 2016 enkele prioritaire voorstellen, die in het actieplan kunnen opgenomen worden, overgemaakt aan de staatssecretaris voor Gelijke Kansen. Voorlopig nog zonder resultaat

CONCLUSIE: Na vijftien jaar VN-conferentie in Durban, is er nog steeds geen nationaal actieplan tegen racisme. Wel kwam er een vooronderzoek voor een interfederaal actieplan racisme. Een interministeriële conferentie kwam er niet en staat ook niet in de beleidsverklaring van de nieuwe Staatssecretaris.

7. Inzonderheid inzake alle vormen van discriminatie, in overleg te treden met de sociale partners opdat zij in de verschillende sectoren collectieve arbeidsovereenkomsten afsluiten met het oog op de invoering van een gedragscode inzake discriminatie en het opzetten van systemen van zelfregulering en zelfcontroles, waarbij transparantie omtrent de bereikte resultaten en methodologie centraal staat;

Minister Peeters verklaart dat hij de verwachten van de resolutie naar alle paritaire comités heeft gecommuniceerd en deze oproep recentelijk nog eens heeft herhaald. De Minister geeft toe dat 'de uitvoering van de zelfregulering laat in de praktijk toch een beetje te wensen over'.
Bron: <http://www.dekamer.be/doc/CCRI/pdf/54/ic672.pdf>

De CAO-zoekrobot van de FOD Waso levert slechts 2 sectorale CAO's op inzake discriminatie. Enkel bindend verklaarde CAO's hebben een verplichtend karakter voor alle werkgevers en werknemers in een sector en kunnen voorwerp zijn van toezicht door TSW.

De algemeen bindend verklaarde CAO van 2005 voor het gemakelijkheidsbedrijf. Deze bevat ook bepalingen inzake aanwerving maar geen systeem van zelfregulering of controle zoals mystery calling of praktijktests. In de Vlaamse sectorconvenant wordt gesproken over een mogelijke actualisering maar die is er vooralsnog nog niet.

Daarnaast is er de bekende CAO gedragscode ter preventie van discriminatie van 2011 van de uitzendsector. Deze bevat geen bepalingen inzake aanwerving of discriminatie op de werkvloer maar gaat slechts in op discriminatie in de uitzendactiviteiten zelf. De code bepaalt welke vragen consulenten al dan niet mogen stellen en hoe ze moeten omgaan met discriminerende klantenvragen. Er dient namelijk een intern aanspreekpunt te zijn aan wie ze deze moeten doorgeven. De CAO bevat echter geen systeem van zelfregulering en controle in de vorm van mystery calling. <http://www.werk.belgie.be/CAO/322/322-2011-008531.pdf>

De federale resolutie leidde vooralsnog niet tot een aanpassing van het systeem van mystery calling in de interimsector naar een paritair beheerd systeem met een transparante methodologie en transparantie over de resultaten en de automatisch overmaak aan de inspectie TSW (en eventueel de Vlaamse inspectie WSE).

Op 27 september 2016 wordt in de pers gecommuniceerd dat er een alomvattend federaal 'akkoord' is tussen de sociale partners PC 322 over de aanpak van discriminatie in de dienstenchequesector met onder meer mystery calling. Nader beschouwt blijkt het 'akkoord' enkel te slaan op opleiding, de anti-discriminatieclausule in klantencontracten en in de

EVALUATIE RESOLUTIE BETREFFENDE DE STRIJD TEGEN DISCRIMINATIE OP DE ARBEIDSMARKT

erkenningcriteria. Rond mystery calling is het akkoord ver zoek en lopen de meningen sterk uiteen en vermeldt het verslag van het PC dat de standpunten niet verzoenbaar zijn. Voor de werkgevers is dit enkel bespreekbaar indien de werkgeversorganisaties het zelf kunnen organiseren. De vakbonden willen dat de overheid deze inricht of minstens een paritair orgaan.

Bron: <http://www.federgon.be/pers-mediatheek/smr/>

In de dienstenchequesector zou er in het kader van het Vlaams actieplan discriminatie in de dienstenchequesector een gedragscode inzake discriminatie worden opgesteld die dan naargelang de subsector ofwel een algemeen bindende cao zou kunnen worden of een diversiteitscharter (voor de ocwm's). Maar ook dat Vlaamse actieplan kreeg eind maart 2017 echter uitdrukkelijk niet het akkoord van alle partners. De vakbonden weigerden het actieplan te onderschrijven omwille van de niet- paritaire organisatie van de geplande mystery calling. Voor de vakbonden moet dit *of* door een onafhankelijke overheidsinstantie (inspectiediensten) gebeuren *of* door vakbonden en werkgevers samen. De Minister legt de organisatie van de controle op de wettelijke erkenningsvoorwaarden voor dienstenchequeondernemingen bij een nieuw op te richten werkgeverskoepel die deze zal uitbesteden. Bovendien doet hij dat via een decretale verplichting en overheids subsidies.

Bron: gezamenlijk persbericht van ABVV, ACLVB, ACV, van 23 maart 2017.

Opmerkelijk is de afwezigheid van enige CAO inzake non-discriminatie in sectoren die net als interim of dienstencheques gevoelig zijn voor discriminerende klantenvragen zoals de taxisector (PC 140.02), de verhuissector (PC 140.05), de bewakings- en toezichtsdiensten (PC 317), de gezins- en bejaardenhulp (PC 318.02).

Daarnaast is het opvallend dat ook overwegend door de overheid gesubsidieerde sectoren geen discriminatiecodes uitwerkten, zoals de gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs (PC 152.01 en PC 225.01), de socio-culturele sector (PC 329), de gezondheidsinstellingen (PC 330 en 331), de sociale huisvestingsmaatschappijen (PC 339), het stads- en streekvervoer (PC 328 en 329), de openbare loterijen (PC 334) of de Nationale Arbeidsraad (PC 300). Dat laatste wijst er nogmaals op dat de sociale partners niet echt werk willen maken van zelfregulering.

Bron: <http://www.werk.belgie.be/searchCAO.aspx?id=4708#>

Voor de volledigheid moeten we vermelden dat uit een doorlichting van de Vlaamse sectorconvenanten voor de periode 2016-2017 blijkt dat wel 20 van de 33 sectoren met convenant een soort van gedragscode non-discriminatie hebben ontwikkeld. Het model dat het departement WSE ter beschikking stelt, is er geen systeem van zelfregulering en controle opgenomen. In de nieuwe generatie sectorconvenanten zou het bestaan van een gedragscode verplicht worden voor afsluiting van een convenant. Pijnpunt blijft evenwel dat deze gedragscodes vrijblijvend zijn want niet gekoppeld aan een algemeen bindend verklaarde CAO.

Een doorlichting van de Vlaamse sectorconvenanten 2016-2017 maakte duidelijk dat zelfregulering door middel van praktijktesten of mystery calling in geen enkele convenant is

EVALUATIE RESOLUTIE BETREFFENDE DE STRIJD TEGEN DISCRIMINATIE OP DE ARBEIDSMARKT

voorzien. Nochtans riep het Vlaams Parlement in haar Resolutie van 28 oktober 2015 ‘de sociale partners op initiatieven te nemen om discriminatie op de arbeidsmarkt te bestrijden, aanvullend op het federaal sociaal overleg in het kader van het Vlaams sociaal overleg en met name de sectorconvenanten. Daarbij moet een systeem van zelfregulering uitgewerkt worden, waarvan gerichte steekproeven als sensibiliserend instrument deel uitmaken, vooral wanneer die aanpak aangewezen is in de sector (ten derde)’

Bron:<http://www.praktijktestennu.be/sites/default/files/2017-03/rapport%20sceening%20sectorconvenanten%20inzake%20zelfregulering%20en%20discriminatie.pdf>

CONCLUSIE: In geen enkele sector bestaat het systeem zoals voorgeschreven door de federale resolutie van een CAO met non-discriminatiecode én een systeem van zelfregulering- en controle, met garanties inzake transparantie inzake methodologie en resultaten.

8. Zich hierbij mede te laten inspireren door de succesvolle aanpak van de uitzendsector nl. het actieplan inzake discriminatie, waarin sensibilisering, begeleiding, zelfregulering en als sluitstuk sanctionering middels verlies van het Federgon-kwaliteitslabel, centraal staan;

Zoals hoger reeds uiteengezet is de aanpak van mystery calling door Federgon niet conform het opzet van de resolutie. Ze vloeit immers niet voort uit een cao-bepaling en wordt niet paritair beheerd. Ook op het vlak van transparantie, methodologie en sanctionering laat de aanpak te wensen over. Het enige dat geweten is over de methodiek en resultaten van de mystery calling door Federgon is dus wat hierover wordt toegelicht in het Vlaamse (en soms ook federale) parlement. Een greep uit het aanbod:

- Eerste wave van 16 dec 2010 – 7 febr 2011: 28% ging in de fout. 130 uitzendkantoren werden bevestigd (75 leden, 600 kantoren, representatief verdeeld over provincies, kleintjes en (middel-)grote). Er waren 129 gelukke contactpogingen, 36 kantoren gingen in de fout. (Bron: verslag gedachtenwisseling Vlaams Parlement 21 juni 2011)
- Tweede wave van 14 nov 2011- 16 dec 2011: 133 agentschappen. Nog steeds gaat een kleine 30% in de fout. Bij doorvragen blijkt het om 29% te gaan (meer dus dan in eerste ronde). Er wordt benadrukt dat het vooral gaat om de kleintjes. Van de grote gaat slechts 4% in de fout. Bij middelgrote bedrijven is er een daling van 33 naar 27 %. Bij de zeer kleine bedrijfjes stijgt het aantal fouten daarentegen van 35 naar 40 %. Federgon verklaart dat er nu 260 van de 700 agentschappen zijn bevestigd. (Bron: verslag gedachtenwisseling van 18 februari 2013)
- De derde wave liep van mei-juni 2015: steekproef van dezelfde grootteorde. Deze keer gaat nog 21% van de onderzochte uitzendkantoren in de fout. Hoewel het opzet is dat recidivisten hun kwaliteitslabel kunnen verliezen, verklaart Federgon dat er nog geen enkel label is afgenomen. Een label blijkt immers maar afgenomen te kunnen worden als een bedrijf meer dan 50% slechte antwoorden gaf in 2 opeenvolgende waves. (Bron: gedachtenwisseling Vlaams Parlement 8 oktober 2015).

EVALUATIE RESOLUTIE BETREFFENDE DE STRIJD TEGEN DISCRIMINATIE OP DE ARBEIDSMARKT

Vaststellingen met betrekking tot de methodiek en resultaten:

- Na vijf jaar zelfregulering gaat nog steeds 1 op 5 uitzendkantoren in op discriminerende klantenvragen.
- Hoewel de mystery calling 40.000 euro kost per wave, is er geen rapport dat de methodologie en resultaten ontsluit naar parlementsleden of publieke opinie.
- Het is bijzonder onduidelijk hoe de steekproeven worden getrokken. De steekproef van de tweede ronde blijkt allemaal andere kantoren te bevatten dan deze in de eerste ronde. Het is niet erg duidelijk op welke manier recidivisten zo worden gevat.
- Bovendien is niet erg duidelijk wat als goed resultaat wordt beschouwd en of dit strookt met de anti-discriminatie wetgeving. Bedrijven die niet goed scoren moeten een actieplan opstellen maar het is onduidelijk hoe dit wordt geëvalueerd.
- Er zit nauwelijks regelmaat tussen de waves van mystery callings. De laatste wave lijkt eerder ingegeven door de actualiteit naar aanleiding van het rapport over discriminatie in de dienstenchequesector. De toelichting kwam de dag dat de discriminatieresolutie wordt goedgekeurd in de commissie werk van het Vlaams Parlement.
- De mystery calling van Federgon be vraagt enkel leden mét een kwaliteitslabel. Uit hun website blijkt dat dit er in oktober 2015 87 waren. Op dat moment telde Federgon ook 47 leden-uitzendkantoren zonder kwaliteitslabel. Bovendien geeft Federgon zelf aan dat een 50-tal bedrijven geen lid is van de federatie. De zelfregulering bereikt bijgevolg slechts de helft van de erkende uitzendkantoren.
- Uit de inspectieverslagen van WSE, TSW en Unia blijkt dat er nooit een melding werd doorgegeven vanuit Federgon. De heer Verschueren, directeur van Federgon, stelt op 8 oktober in duidelijke bewoordingen dat de resultaten van hun mystery calling nooit aan de bevoegde inspectie zullen gemeld worden. Als reden geeft hij hiervoor dat ze anders de helft van hun betalende leden dreigen te verliezen.

CONCLUSIE: De zelfregulering in de interim door Federgon blijkt helemaal niet zo transparant, objectief en wetenschappelijk onderbouwd. En ook het sanctioneringsmechanisme blijkt niet erg effectief. Federgon kan daarom onmogelijk dienst doen als model voor zelfreguleringssystemen.

9. Te voorzien in een systeem waarbij de sociale partners, indien zij vaststellen dat er – ondanks de zelfregulering – een kennelijke aanwijzing van discriminatie blijft bestaan bij specifieke bedrijven, de **resultaten van de zelfregulering automatisch overmaken aan de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten;**

Zoals eerder aangetoond bij punt 7 bestaan er tot nu toe geen zelfreguleringssystemen opgezet en beheerd door de sociale partners. Gezien Federgon en de dienstenchequesector vaak worden aangehaald als good practice, belichten we deze ook vanuit dit punt.

De CAO van 3 oktober 2011 van de uitzendsector stelt in artikel 10 dat ‘ Indien de gebruiker blijkt vast te houden aan zijn discriminerende eisen of meedeelt zich te wenden naar een ander uitzendbureau indien er geen gevolg wordt aan gegeven, de persoon die optreedt als aanspreekpunt de persoonsgegevens van de verantwoordelijke gebruiker kan overmaken aan: a) een openbaar gelijkebehandelingsorgaan of vakbond (met het oog op verdere juridische opvolging, o.m. het verlenen van bijstand aan benadeelden) en/of b) de sociaalrechtelijke

EVALUATIE RESOLUTIE BETREFFENDE DE STRIJD TEGEN DISCRIMINATIE OP DE ARBEIDSMARKT

inspectie (met het oog op de vaststelling van de discriminatie). In dat geval wordt de verantwoordelijke gebruiker door het uitzendbureau in kennis gesteld van de overdracht van zijn dossier.?

Uit de inspectieverslagen van WSE, TSW blijkt dat er nooit een melding werd doorgegeven vanuit Federgon of een interimbureau. Ook Unia geeft aan dat ze nooit meldingen krijgen vanuit die hoek.

De heer Verschueren, directeur van Federgon, stelt op 8 oktober in duidelijke bewoordingen dat de resultaten van hun mystery calling nooit aan de bevoegde inspectie zullen gemeld worden. Als reden geeft hij hiervoor dat ze anders de helft van hun betalende leden dreigen te verliezen. (Bron : Gedachtenwisseling Commissie Werk, Vlaams Parlement, 8 oktober 2015)

Het 'zelfreguleringsstelsel' kreeg zopas zijn beslag in het decreet diverse bepalingen dat op 28 juni 2015 werd goedgekeurd in het Vlaams Parlement. De erkenningsvoorwaarden voor dienstenchequeondernemingen zullen in de toekomst worden gecontroleerd via zelfregulering door een uitbesteding vanuit een nieuw op te richten werkgeverskoepel van dienstenchequeondernemingen. Het gaat hier dus niet om een paritair beheerde sectorale aanpak. Eigenlijk is de term zelfregulering niet helemaal op zijn plaats vermits het gaat om een decretale bepaling waarvoor subsidies worden gegeven. Bovendien is het bijzonder vreemd dat de controle op wettelijke erkenningsvoorwaarden niet gebeurt door de overheid maar wordt uitbesteed aan een werkgeverskoepel.

Het orgaan dat de praktijktesten uitbesteedt, mag de principes van zelfregulering duidelijk zelf vormgeven. De Regering kan een aantal kwaliteitsvoorwaarden vastleggen wat betreft neutraliteit, objectiviteit en degelijkheid maar dat is geen verplichting.

Ook wordt voorzien om een melding te kunnen doen bij de Vlaamse sociaalrechtelijke inspectie bij herhaalde vaststellingen bij eenzelfde erkende dienstenchequeonderneming. De Raad van State formuleerde een bedenking bij de onduidelijkheid van de informatie-overdracht. Het decreet stelt dat 'de Vlaamse Regering ook de voorwaarden zal bepalen waaronder herhaalde vaststellingen door de uitvoerder worden doorgegeven aan de Vlaamse Sociaalrechtelijke Inspectie, vermeld in het decreet houdende sociaalrechtelijk toezicht van 30 april 2004'. Dit Besluit is er uiteraard nog niet.

Slechts bij herhaalde vaststellingen van discriminatie zal informatie kunnen worden doorgegeven aan de sociaalrechtelijke inspectie. Maar de inspectie krijgt geen inzage in de methodiek en de concrete toepassing van die praktijktesten. De inspectie kan bijgevolg niet nagaan of de afspraken correct worden gevolgd. Bovendien heeft Federgon, toch een belangrijke werkgeversorganisatie van dienstenchequeondernemingen, eerder al gesteld dat ze geen leden wil verliezen door haar zelfregulering open te stellen voor de inspectie. De kans is niet onbestaande dat door eerst intern te zoeken naar oplossingen en enkel de flagrante misbruiken te signaleren, de inspectie te laat of niet op de hoogte wordt gesteld van misbruiken, waardoor zij niet adequaat kan optreden.

CONCLUSIE : Bij gebrek aan sectorale paritair beheerde zelfreguleringsstelsels is er geen automatische informatiedoorstroom naar de inspectie. Ook voor de interimsector die vaak als model wordt genomen, geeft Federgon aan gekant te zijn

EVALUATIE RESOLUTIE BETREFFENDE DE STRIJD TEGEN DISCRIMINATIE OP DE ARBEIDSMARKT

tegen een externe meldingsplicht. Een recent Vlaams decreet bepaalt dat deze er wel kan komen met de Vlaamse inspectie vanuit het zelfreguleringssysteem dat de werkgevers van de dienstenchequeondernemingen zal invoeren maar dat is geen federale materie.

10. Te voorzien in een systeem waarbij, op basis van de in punt 9 bedoelde informatie, de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten, op basis van artikel 21,3° van het Sociaal Strafwetboek, aan de **potentiële overtreder een termijn kan verlenen om zich in regel te stellen.** De werkgever dient binnen die termijn te **bewijzen dat hij duidelijke maatregelen** heeft genomen die iedere vorm van discriminatie op de arbeidsmarkt voorkomen. Die maatregelen moet SMART (specifiek, meetbaar, haalbaar, realistisch en tijdsgebonden) zijn. Wanneer een werkgever er **niet slaagt om dit te bewijzen, kunnen er gerichte controles** worden uitgevoerd in het kader van een gerechtelijke onderzoek, met het oog op de verzameling van bewijsmateriaal voor de opmaak van een proces-verbaal;

Gezien er nog geen zelfreguleringsystemen bestaan met automatische informatieoverdracht naar de inspectie, is deze bepaling nog zonder voorwerp. Wel kunnen we al volgende kanttekeningen maken:

De federale inspectie beschikt over een vrij appreciatierecht. Dat wil zeggen dat vaststellingen aanleiding moeten geven tot een gevarieerd en getraptd sanctiesysteem dat kan bestaan uit informatieverstrekking, waarschuwing, vraag tot regularisatie, aanvullend bewijs in een burgerrechtelijke procedure, opmaak pro justitia... Uiteraard moet ze ook een termijn kunnen opleggen waarbinnen de overtreder moet bewijzen dat hij afdoende maatregelen heeft getroffen om recidive te voorkomen. Indien het gaat om herhaalde vaststellingen bij eenzelfde bedrijf, moet TSW zelf kunnen bepalen wat in het concrete geval het gepaste optreden is. Tijdens de hoorzitting van 4 maart 2015 in de commissie sociale zaken, werd reeds aangekaart dat ze dit te laks invult. Sinds de ingang van de anti-discriminatie wet van 2007, ging de inspectie slechts één maal over tot het opstellen van een PV. De conclusie die zich duidelijk opdrong, was dat er niet minder maar meer PV's noodzakelijk zijn om discriminatie effectief te bestrijden.

De sociale inspectie beschikt via het sociaal strafwetboek over ruime onderzoeksbevoegdheden om op vraag van de gerechtelijke overheid maar ook ambtshalve inbreuken te kunnen vaststellen. Een gerechtelijk onderzoek is daarom niet altijd noodzakelijk of aangewezen (discriminatie is immers niet opgenomen in de lijst van zware misdrijven waarvoor bijzondere opsporingsmethodes voorbehouden zijn en de strafrechtelijke sancties voor discriminatie zijn onvoldoende zwaar om bijzondere opsporingsmethoden te kunnen gebruiken).

CONCLUSIE: Gezien er nog steeds geen zelfreguleringsystemen bestaan met automatische informatieoverdracht naar de inspectie, is deze bepaling zonder voorwerp.

EVALUATIE RESOLUTIE BETREFFENDE DE STRIJD TEGEN DISCRIMINATIE OP DE ARBEIDSMARKT

11. Te voorzien in een **evaluatie** van de in punt 7 bedoelde systemen van zelfregulering, binnen de twee jaar na inwerkingtreding van deze resolutie, en sectoren die **geen of gebrekkige systemen van zelfregulering** hebben ingevoerd, onderwerpen aan **gerichte controles** zoals vermeld in punt 10;

De afwezigheid van sectorale zelfreguleringssystemen zoals bedoeld in deze resolutie werd reeds uitgebreid aangetoond onder punt 7. Er is ons geen uitgebreide evaluatie bekend met oog voor transparantie met betrekking tot de methodologie en de resultaten, paritair beheer en een automatische overdracht van inbreuken aan TSW.

Enkel de uitzendsector heeft reeds vorm van zelfreguleringssysteem. Dat voor de dienstenchequesector moet nog worden opgezet. Beide zijn in principe Vlaamse bevoegdheden. Zoals reeds eerder aangetoond zijn deze zelfreguleringssystemen gebrekkig.

Voor de interim gebeurt de zelfregulering niet paritair maar wordt ze beheerd en uitbesteed door de werkgeverskoepel Federgon. Noch de vakbonden, noch het parlement, noch de publieke opinie krijgt een schriftelijk verslag van de gehanteerde methodologie of resultaten van de mystery calling. Deze worden enkel mondeling toegelicht in het parlement. Uit de toelichtingen komt geen robuuste methodologie of kordate sanctionering naar boven. Vastgestelde inbreuken worden niet (laat staan automatisch) doorgegeven aan de federale inspectie TSW en evenmin aan de Vlaamse Afdeling Handhaving en Toezicht van WSE. Er werd nog nooit een kwaliteitslabel ingetrokken ondanks het feit dat na 5 jaar nog steeds 1 op vijf kantoren in de fout gaat.

Voor dienstencheques werd deze manier van werken gekopieerd in het actieplan tegen discriminatie in de dienstenchequesector en bovendien verankerd in het decreet diverse bepalingen inzake werk en sociale economie dat woensdag 28 juni 2017 werd goedgekeurd in het Vlaams Parlement. Ook hier geldt dat er geen paritair beheer is van het op te zetten zelfreguleringssysteem. Hoewel bekostigd met overheidsmiddelen wordt de praktijktest hier eenzijdig georganiseerd door de werkgeversorganisaties en is de constructie niet gedragen door de vakbondszijde. Er zijn geen spijkerharde garanties inzake objectiviteit, neutraliteit, kwaliteit. Het valt af te wachten hoe restrictief de Vlaamse Regering de voorwaarden zal bepalen voor het doorgeven van herhaalde vaststellingen aan de Afdeling Toezicht en Handhaving.

Het is bijgevolg duidelijk dat de gerichte controles meteen kunnen worden ingevoerd voor de volledige arbeidsmarkt en er geen onderscheid hoeft te worden voorzien op basis van sectoren.

CONCLUSIE: De enige zelfreguleringssystemen die bestaan zijn deze in de interim en binnenkort ook de dienstenchequesector maar deze zijn gebrekkig. Ze worden niet paritair beheerd en er rijzen vragen met betrekking tot objectiviteit, kwaliteit, effectiviteit inzake sanctiemechanismen. De gerichte controles meteen kunnen worden ingevoerd voor de volledige arbeidsmarkt en er geen onderscheid hoeft te worden voorzien op basis van sectoren.

EVALUATIE RESOLUTIE BETREFFENDE DE STRIJD TEGEN DISCRIMINATIE OP DE ARBEIDSMARKT

12. Inzonderheid inzake alle vormen van discriminatie, in blijvend overleg te gaan met de andere overheden van dit land om deze acties te coördineren.

- Er is weinig geweten over blijvend overleg met andere overheden inzake coördinatie van acties inzake discriminatie.
- Zoals reeds eerder gesteld is er nog steeds geen Interfederaal Actieplan tegen Racisme.
- Evenmin vond er een interministeriële conferentie plaats.
- Ook inzake dienstencheques is er geen overleg meer. Nochtans schreef de actualiteitsmotie van het Vlaams Parlement van 25 februari 2015 Minister Muylers voor een actieplan op te stellen tegen discriminatie in de sector met betrokkenheid van de sectorale sociale partners, van Minderhedenforum en Unia maar ook van de federale Minister van Werk. In het voorjaar 2015 vonden twee vergaderingen plaats in het kader van het actieplan. Sindsdien werd niet meer gezamenlijk overlegd. Het kabinet schakelde over op overleg met de sociale partners en bilaterale afstemming per mail. Het federale niveau werd niet meer betrokken. Uiteindelijk konden ook vakbonden, Minderhedenforum en Unia zich niet vinden in het resultaat.
- Van overleg met andere overheden is niets geweten.

CONCLUSIE: Er zijn weinig signalen van blijvend overleg met bijvoorbeeld Vlaanderen rond deze materie. Het kabinet Peeters is niet langer betrokken bij Actieplan anti-discriminatie in de dienstenchequesector. Ook vond er nog geen interministeriële conferentie plaats.

13. Om zo snel mogelijk uitvoering te geven aan deze resolutie en daartoe voor 31 december 2015 de nodige wetgevende en andere initiatieven te nemen

Deze bepaling werd per amendement toegevoegd door de meerderheid en was voor oppositiepartijen GROEN/Ecolo aanleiding om de resolutie plenair mee goed te keuren.

Helaas kwam er geen enkel wetgevende initiatief voor de start van 2016.

Op 25 november 2016 communiceert Minister Peeters aan de pers dat hij start met de voorbereiding van de mystery callings door de inspectie. In de pers schieten Open VLD en NVA dat af. Ze benadrukken dat eerst zelfregulering een kans moet krijgen vooraleer er werk wordt gemaakt van gerichte controles door de inspectie.
<http://www.demorgen.be/politiek/peeters-dreigt-met-mystery-calls-b9ffc456/>

Om 2 juli 2017 verstreek de deadline van de sectoren om te komen tot transparante en effectieve, paritair beheerde zelfreguleringssystemen door middel van praktijktesten. Zoals de resolutie voorschrijft, is het nu aan de overheid om gerichte controles in te richten. PACTA SUNT SERVANDA. Opdat de controles door de inspectie TSW inderdaad doeltreffend zijn, is een wetswijziging noodzakelijk die inspecteurs de bevoegdheid geeft om zonder legitimatieplicht op te treden en zich uit te geven als fictieve sollicitant of klant.

EVALUATIE RESOLUTIE BETREFFENDE DE STRIJD TEGEN DISCRIMINATIE OP DE ARBEIDSMARKT

CONCLUSIE: Voor eind 2016 kwam er geen wetgevend initiatief. Ondertussen lanceerde Minister Peeters wel een voorstel om de inspectie bevoegd te maken voor mystery calling. Dit is helaas nog niet goedgekeurd in de schoot van de regering, laat staan in het parlement. Gisteren verstreek ook de deadline voor de sectorale sectorale partners om tot zelfregulering te komen. De logica van de resolutie is dat een wetgevend initiatief voor gerichte controles nu onvermijdelijk is.