

Actieplan van het meerjarig piloot-kaderakkoord betreffende de bijdrage van de uitzendbureaus aan het gewestelijk tewerkstellingsbeleid

1. Inleiding

Na meer dan vijftien jaar van vruchteloze pogingen is dit actieplan de belichaming van de verbintenis die de Brusselse wetgeving inzake het gemengd beheer van de arbeidsmarkt vereist, in toepassing van het IAO-verdrag nr. 181, aangaande de bijdragen van uitzendbureaus aan het gewestelijk tewerkstellingsbeleid, waarvoor Actiris verantwoordelijk is voor de uitvoering ervan¹.

In evenveel jaren is de sociaaleconomische omgeving drastisch veranderd, net zoals de politieke en technologische omgevingen.

Al deze elementen hebben bijgedragen tot de mogelijkheid om de betrekkingen tussen publieke en private actoren op het gebied van het gemengd beheer van de arbeidsmarkt te versterken. In Brussel openen zich nieuwe samenwerkingsgebieden tussen de openbare dienst voor arbeidsbemiddeling en uitzendbureaus.

Gelet op de omvang, de complexiteit en de diversiteit van de situaties die aan deze nieuwe samenwerkingen voorafgaan, wordt er overeengekomen om te starten met een experimentele fase, die valt onder het piloot-kaderakkoord dat tussen de gewestelijke Regering en de werkgevers- en vakbondsvertegenwoordigers van de uitzendbureaus (PC 322)² wordt gesloten, overeenkomstig de ordonnantie van 14 juli 2011.

¹ Ordonnantie van 18 januari 2001 houdende organisatie en werking van Actiris.

² Daarnaast zal er een tweede akkoord van hetzelfde type worden gesloten betreffende de privé-tewerkstellings-agentschappen die onder het Paritair Comité 200 vallen.

In het kader van het gewestelijk tewerkstellingsbeleid streeft dit actieplan ernaar om de dynamiek van de sector ten goede te laten komen aan dit beleid, rekening houdend met de oriëntatie ervan ten behoeve van duurzame tewerkstelling voor de Brusselaars. Het heeft 12 doelstellingen, gegroepeerd in 3 luiken:

1. markttransparantie;
2. partnerschappen op het gebied van arbeidsbemiddeling;
3. maatregelen ter bevordering van tewerkstelling.

Het omvat acties die door hun aard samenwerkingen tussen twee of meer actoren vereisen: Actiris, Bruxelles Formation, de VDAB en de uitzendbureaus, hun werkgeversfederatie (FEDERGON), hun sectoraal opleidingsfonds (VFU). Het succes zal afhangen van de specifieke mogelijkheden van elk van hen en van de beperkingen in termen van planning, strategie, budget, personeel, enz.

De looptijd van dit actieplan werd op 4 jaar vastgesteld.

Aan het einde van deze 4 jaar zullen deze partnerschapservaringen door de ondertekenaars van het piloot-kaderakkoord worden geëvalueerd in het licht van hun bijdragen overeenkomstig de doelstellingen van het IAO-Verdrag 181 en meer in het bijzonder artikel 13 ervan.

2. Algemene context

De Brusselse markt van de uitzendarbeid heeft verschillende bijzonderheden, die er een specifieke markt van maken.

Omwille van het type economische activiteit dat kenmerkend is voor een stadsgewest waar de industriële tewerkstelling drastisch afneemt, zijn de verdeling werknemer-bediende en het totale volume aan uitzendkrachten er over het algemeen lager dan in de andere Gewesten van het land.

Door zijn status als hoofdstad en grootstad is ook de veelheid aan herkomsten en nationaliteiten er groter. Deze diversiteit komt tot uiting in een groter aandeel van deze personen in het uitzendpubliek dan in de andere Gewesten.

De onderstaande cijfers geven een beknopt overzicht van enkele bakens in de evolutie van de Brusselse uitzendarbeid sinds 2003, het jaar van de eerste ordonnantie die in de invoering van een systeem van bijdrage aan het tewerkstellingsbeleid heeft voorzien.

1. Evolutie van het totale aantal uitzendkrachten

2003: 20.728 uitzendkrachten + 8.883 studenten uitzendkrachten

2017: 31.516 uitzendkrachten + 13.664 studenten uitzendkrachten

2. Evolutie van het aantal uitzendkrachten in VTE

2003: 6489

2016: 9668

3. Penetratiegraad

2003: 1,08%

2016: 1.57%

4. Verdeling per gender in 2017

Mannelijk: 61.2%

Vrouwelijk: 38.8%

5. Verdeling van de Brusselse uitzendkracht per leeftijd in 2017

<21 jaar 4,4%

21-25 jaar 20%

26-30 jaar 22,9%

31-45 jaar 38,2%

>45 jaar 14,5%

6. Verdeling van de uitzendkrachten per nationaliteit op basis van de verblijfplaats voor België en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (2017)

Nationaliteit	België	BHG
België	342.056	19.672
Buurlanden	31.967	2.426
Zuid-Europa	10.789	2.190
Andere EU-15	1.026	234
Andere EU	21.405	1.685
Afrika (buiten Maghreb)	10.811	2.506
Azië	7.086	398
Oceanië	129	13
Verenigde Staten & Canada	214	42
Latijns-Amerika	1.918	254
Maghreb	9.826	2.007
Onbekend	3.498	89
Totaal	440.725	31.516

7. Aandeel van de Brusselse uitzendarbeid op de Belgische markt in 2017:

8%

8. Verdeling arbeider - bediende op de Brusselse uitzendmarkt in 2017

Bediende: 75,7%

Arbeider: 24,3%

3. Actieplan

3.1. Markttransparantie

Markttransparantie is een doelstelling waarvan de grondslag in het IAO-verdrag nr. 181 terug te vinden is. Deze vereist de totstandbrenging van een uitwisseling van nuttige informatie voor een sneller inzicht in de evoluties van de arbeidsmarkt voor alle partijen die bij de werking van deze markt betrokken zijn, om de werking ervan beter te bevatten.

Doelstelling 1: De betrekkingen tussen de vertegenwoordigers van de uitzendbureaus en Actiris tot stand brengen en beter op elkaar afstemmen door de oprichting van een strategisch comité dat informatie- en samenwerkingselementen vlugger moet delen, die nuttig zijn om de markt te bevatten en die niet via een overlegplatform hoeven te worden geformaliseerd.

Het komt erop aan om een rechtstreekse samenwerking tussen Federgon en Actiris tot stand te brengen, teneinde projecten van gemeenschappelijk belang ten uitvoer te leggen:

- Het mogelijk maken om in korte tijd analyses, werkzaamheden en gezamenlijke projecten uit te voeren;
- De gewoonte creëren om uit te wisselen en om de samenwerking te versterken ten behoeve van een betere werking en een wederzijds begrip;
- Verhoging van de snelheid waarmee maatregelen van gemeenschappelijk belang worden uitgevoerd: aanvullende analyses voor een beter begrip van de statistieken met betrekking tot een doelgroep (jongeren, ...), analyse van een welbepaald PC voor een welbepaalde periode, ...

Dit strategisch comité zal verslag uitbrengen van de vorderingen aan een Sectorale commissie, die binnen het Overlegplatform voor de Werkgelegenheid zal worden ingesteld.

Doelstelling 2: De nuttige technologische middelen gebruiken voor een betere verdeling van de informatie waarover de uitzendbureaus en Actiris beschikken, teneinde de arbeidsmarkt beter te sturen.

De uitvoering van deze uitwisseling, die het voorwerp is van de werkzaamheden van Werkgroep 1 van het Platform, is bedoeld om de jaarverslagen te vervangen en zelfs te vervolledigen, die door de ordonnantie betreffende het gemengd beheer van 14/07/2011 zijn voorzien voor wat de kwantitatieve gegevens betreft die gebaseerd zijn op het gebruik van authentieke bronnen (DIMONA of DMFA) via de KSZ of de RSZ. Hiertoe zullen de verwezenlijkingen van de FOREM op dit gebied een bron van inspiratie zijn.

Met deze kwaliteitsvollere en snellere informatie streeft men ernaar om een nauwkeurigere en vluggere sturing te ontwikkelen van de initiatieven die nuttig zijn voor de arbeidsmarkt.

Doelstelling 3: De overdracht van de relevante jobaanbiedingen op de jobsite van Actiris vereenvoudigen en versnellen via overdracht door de HR-xml-standaard.

Gelet op:

- De noodzaak om te zorgen voor een zo breed mogelijke verspreiding van de jobaanbiedingen waarvan de « levensduur » het redelijk maakt om ze over te dragen aan Actiris met technische middelen die het proces vereenvoudigen;
- De noodzaak om de samenwerkingen tussen de uitzendbureaus en Actiris bij het zoeken naar kandidaten te versterken;
- De uitvoering van deze uitwisseling op basis van parameters die vergelijkbaar zijn met deze die met de Forem en de VDAB werden ontwikkeld;

zullen de uitzendbureaus tijdens het piloot-akkoord de jobaanbiedingen via de HR-xml standaard delen wanneer de partijen dit overeenkomen, met tot gevolg een toename van het aantal relevante jobaanbiedingen, d.w.z. met voldoende kwalitatieve kenmerken, die door de uitzendbureaus via een geautomatiseerde stroom worden overgedragen. Zo niet zullen de partijen trachten een systeem te bevoorrechten dat:

- De hercodering van de aanbiedingen zoveel mogelijk voorkomt;
- De betrouwbaarheid van de gegevens en de snelheid van overdracht vergroot;
- Het aantal elektronische of manuele handelingen beperkt;
- Een maximale tevredenheid over de overgedragen aanbiedingen beoogt.

Onder relevante jobaanbiedingen verstaat men aanbiedingen waarvan de kwaliteiten inzake duur, kwalificatie, enz. daadwerkelijke inschakelingsmogelijkheden op de Brusselse arbeidsmarkt kunnen bieden.

De aanbiedingen van dagelijkse uitzendarbeid zijn van de onderhavige overdrachtsprocedure uitgesloten.

Doelstelling 4: De toegang tot de jobaanbiedingen van Actiris bevorderen om de tewerkstelling te maximaliseren.

In overeenstemming met art. 20 §3, 4° van de ordonnantie van 14 juli 2011 zal Actiris de voorwaarden voor kosteloze diensten op het vlak van voorselectie van werkzoekenden en toegang tot het geautomatiseerde netwerk voor informatie-uitwisseling definiëren. De rechtmatigheid van deze informatie-uitwisseling zal voorafgaandelijk aan de Europese verordening inzake gegevens-bescherming (GDPR) worden getoetst, rekening houdend met de maatregelen die Actiris op dit gebied heeft genomen en door de praktijken die de VDAB op dit gebied heeft ontwikkeld, waar te nemen en te vergelijken.

Doelstelling 5: Ervoor zorgen dat werkzoekenden geïnformeerd worden over de mogelijkheden en beperkingen van uitzendwerk.

Om werkzoekenden in staat te stellen om een beredeneerde keuze voor de rest van hun traject te maken, is het VFU belast met het organiseren, via neutrale interveniënten, van informatiezittingen voor werkzoekenden, bij Actiris en het beroepenpunt en diens partners in de brede zin van het woord, volgens alle nuttige modaliteiten (face-to-face, webinars, e-learning, ...).

Er zal voorrang aan informatie voor doelgroepen worden gegeven.

Het VFU verbindt zich ertoe om elk jaar het volgende te realiseren:

- 9 informatiezittingen via het VFU;
- 4 informatiezittingen via agentschappen, maar onder toezicht van het VFU;

- Het e-learning-instrument ter beschikking van de sector stellen van zodra dit online is geplaatst (mei-juni 2019);
- Al dan niet betrokkenheid, volgens de behoeften van Actiris, bij evenementen van networking, jobdays, ... en al dan niet in het kader van de projecten van het VFU die elders worden gesubsidieerd.

Het VFU zal de Brusselse vertegenwoordigers van de representatieve werknemersorganisaties op het sectoraal niveau bij zijn acties betrekken.

De oriëntatie van werkzoekenden naar de zittingen vereist de medewerking van Actiris en diens partners.

De prestaties van de uitzendbureaus met betrekking tot bepaalde doelgroepen kunnen door administratieve beperkingen aanzienlijk worden belemmerd. Deze zullen zo nodig in het algemene kader van het piloot-kaderakkoord worden geïdentificeerd, gerapporteerd en besproken. Bij de organisatie van deze zittingen zal rekening worden gehouden met de onthaalcapaciteit van Actiris en diens partners en met de beperkte personeelsstructuur van het VFU om deze uit te voeren.

De uitzendbureaus blijven gemachtigd om deel te nemen aan de projectaanvragen van Actiris, met betrekking tot met name de doelgroepen (AAZW, ...), in volledige onafhankelijkheid van de informatie-acties van het VFU.

Doelstelling 6: De kennis van de arbeidsadviseurs van Actiris en het Beroepenpunt en diens partners over de beperkingen en mogelijkheden van uitzendarbeid vergroten.

Om hen in staat te stellen neutrale, correcte en geactualiseerde informatie te verstrekken, die beter aan de behoeften van de werkzoekenden is aangepast, zal het VFU informatiezittingen voor de arbeidsadviseurs van Actiris over de uitzendsector en netwerkevenementen organiseren (jobdays, uitzendontmoetingen, uitzendspel, testyourselfie, ...).

Het VFU verbindt zich ertoe om elk jaar op deze manier evenementen te realiseren, met als doel een overdracht aan de adviseurs (train the trainer) teneinde de kennis van het landschap

van de tewerkstellingsactoren te verbeteren en een netwerk tussen uitzendbureaus en de tewerkstellings-actoren op te bouwen; terbeschikkingstelling van het sectorale e-learninginstrument zodra het online wordt gezet (mei-juni 2019).

Bij de organisatie van deze zittingen zal rekening worden gehouden met de onthaalcapaciteit van Actiris en diens partners en met de beperkte personeelsstructuur van het VFU om deze uit te voeren. Alle nuttige middelen zullen kunnen worden weerhouden (face-to-face, webinars, enz.).

Doelstelling 7: Ontwikkelen van een uitwisselingsbeleid tussen publieke en private actoren.

De beste inschakeling in arbeid van zoveel mogelijk werkzoekenden veronderstelt een wederzijdse en geactualiseerde kennis van de mogelijkheden van elk type actor.

Er zal worden voorgesteld om op vrijwillige basis "stages" (a priori 1 dag) toe te staan voor consulenten van de uitzendbureaus in de Brusselse openbare diensten voor arbeidsbemiddeling en opleiding, en vice versa.

3.2. Partnerschappen op het terrein

Het doel van deze partnerschappen is het ontwikkelen en versterken van positieve ervaringen op het gebied van arbeidsbemiddeling.

Doelstelling 8: De samenwerking in het kader van grootschalige aanwervingen maximaliseren.

Tijdens grote wervingsoperaties zal, afhankelijk van de behoeften, een formele samenwerking tussen Actiris en een of meerdere uitzendbureaus tot stand worden gebracht. Deze operatie zal met de steun van Federgon en/of het VFU kunnen worden uitgevoerd. Het doel is om het mogelijk te maken om de beschikbare aanbiedingen zo goed mogelijk in te vullen binnen de gestelde termijnen en met het oog op de ontwikkeling van duurzame tewerkstelling.

Doelstelling 9: Specifieke projecten ten behoeve van de doelgroepen ontwikkelen.

De voorgestelde doelgroepen zijn:

- Jongeren van minder dan 30 jaar;
- Werknemers van 45 jaar en ouder;
- Personen met een handicap;
- Personen van vreemde origine;
- Vrouwen die de arbeidsmarkt opnieuw betreden.

De doelstellingen zijn om:

- Op kleine schaal uit te testen of een specifieke methodologie voordelen biedt om de tewerkstelling van een specifieke groep te verbeteren en/of om belemmeringen weg te nemen.
- In voorkomend geval gebruik te maken van de deskundigheid van het VFU, hoofdzakelijk ten behoeve van de bovengenoemde doelgroepen, om deze initiatieven te coördineren in het kader van al elders of op bijkomende wijze gefinancierde projecten.
- Een eerste beleidswerf is gewijd aan mensen met een handicap met het volgende programma:
 - o Brochure: Personen met een handicap als uitzendkracht? (beschikbaar in het Frans en in het Nederlands) - 2 jaar houdbaar (-> 31/08/2020) ingeval van wijziging van de inhoud ;
 - o Brochure: Als uitzendkracht werken? (beschikbaar in het Frans en in het Nederlands) - 2 jaar houdbaar (-> 31/08/2020) ingeval van wijziging van de inhoud ;
 - o Video: Getuigenissen (tweetalig);
- Een e-mailadres om de jobaanbiedingen van de uitzendbureaus uit te wisselen met de handicappartners in Brussel : jobinclusion.brussels@asah.be.

Deze specifieke projecten worden met de eigen middelen van het VFU uitgevoerd, in partnerschap met Actiris en Bruxelles Formation. Het VFU blijft gemachtigd om deel te nemen aan de projectaanvragen van Actiris, meer bepaald met betrekking tot het beleid inzake diversiteit en bestrijding van discriminatie.

3.3. Maatregelen ter bevordering van de toegang tot tewerkstelling

Dit punt heeft tot doel om de coördinatie tussen de actoren te versterken om zo de rol van de uitzendbureaus ten behoeve van de tewerkstelling te kunnen maximaliseren.

Doelstelling 10: De instrumenten van de uitzendbureaus versterken om ze te helpen hun beleid ter bestrijding van discriminatie en ter bevordering van diversiteit voort te zetten.

Federgon zal zijn deelname aan de publieke initiatieven op het gebied van diversiteit vergroten, teneinde de verspreiding ervan onder zijn leden te maximaliseren. Deze elementen zullen het al in de sector verrichte werk verrijken en zullen ernaar streven om:

- De instrumenten te perfectioneren en om de bewustmaking in deze strijd te versterken.
- De versterking van de uitzendbureaus in hun diversiteitsbeleid in het algemeen te stimuleren en meer in het bijzonder door ze voor de aanwerving van kandidaten uit de doelgroepen te vormen en te sensibiliseren.
- Te informeren over de verschillende initiatieven op het gebied van diversiteits-/discriminatie-projecten die tewerkstellings- en opleidingsorganismen ten uitvoer leggen.

Doelstelling 11: Federgon en het VFU in het interregionaal mobiliteitsbeleid integreren.

De specifieke mobiliteitsbehoeften van uitzendkrachten in het oog houden en in overleg met alle betrokken partijen innovatieve en, zo mogelijk, duurzame oplossingen aanreiken. Het VFU is met deze opdracht belast en zal zorgen voor de analyse van de behoeften, de formulering van oplossingen en zal, zo nodig, een financieringsmodel voorstellen. Er zal een bijzondere aandacht aan interregionale mobiliteit worden besteed. Daartoe zal Actiris de sector bij de besprekingen over dit onderwerp betrekken.

Doelstelling 12: De samenwerking tussen het VFU, Bruxelles Formation en de VDAB Brussel versterken.

De verbetering van de relaties opleiding - tewerkstelling in het kader van de eigenheid van de uitzendbureaus (korte opleidingen, snelle en flexibele aanwervingen) worden beoogd door de samenwerkingsovereenkomst die in 2011 tussen het VFU en Bruxelles Formation, het Arbeitsamt en de Forem werd gesloten.

Het doel is om het toe te laten om:

- Een samenwerkingsbeleid te ontwikkelen ten behoeve van de opleiding van werkzoekenden die geen langdurige opleiding willen volgen.
- Een gestructureerde gegevensuitwisseling te organiseren om de noden, behoeften en vereisten van het korte circuit van de tewerkstellings- en opleidingsmarkt beter te begrijpen.
- De gewoonte te creëren om uit te wisselen en om de samenwerking te versterken met de uitvoering van korte opleidingen, uitzendontmoetingen/jobdays en de uitwisselingen van profielen/CV's van stagiairs.

De samenwerkingsovereenkomst verduidelijkt dat « *de beroepsopleidingen die door de openbare opleidingsinstellingen worden aangeboden, kosteloos toegankelijk zijn voor alle werkzoekenden. De algemene toegangsmodaliteiten en -voorwaarden die eigen zijn aan elke openbare opleidingsinstelling en aan elke opleiding zijn van toepassing. De publieke opleidingsinstellingen kunnen op verzoek van het VFU gerichte sessies (flexibele opleidingen, geïntegreerde opleidingen en « sleutel-op-de-deur » opleidingen genaamd) opzetten voor kandidaat werkzoekenden-uitzendkrachten. Dit beginsel van gericht partnerschap is onderworpen aan de verplichting tot professionele opvolging in de zes maanden na de opleiding. Het VFU verbindt zich ertoe om via de uitzendbureaus kandidaten gedurende deze periode ten minste drie maanden in dienst te nemen en om, indien de situatie dit vereist, een niet-tewerkstelling te rechtvaardigen. De publieke opleidingsinstelling en het VFU zullen gezamenlijk een professionele opvolging verrichten* ». Deze specifiek ten behoeve van de sector ontwikkelde opleidingen zijn het voorwerp van een gezamenlijke financiering tussen Bruxelles Formation en het VFU.

Om deze samenwerkingsvoorziening nieuw leven in te blazen en naar de VDAB uit te breiden, zullen het VFU, Bruxelles Formation en de VDAB praktische modaliteiten overeenkomen die een volledige interactie tussen de actoren mogelijk maken om specifieke behoeften aan korte opleidingen te identificeren en om flexibele en snelle antwoorden te bieden.

4. Tenuitvoerlegging

De tenuitvoerlegging en opvolging van het kaderakkoord worden door twee organen verzekerd:

- 1) De sectorale commissie, die binnen het Overlegplatform voor de Werkgelegenheid wordt opgericht en die zal instaan voor de formele opvolging van het akkoord en die een jaarverslag van de tenuitvoerlegging ervan zal voorleggen.
- 2) Het beperkt strategisch comité (bijv.: doelstelling 1) waarvan de leden door de Sectorale commissie worden aangewezen en dat als opdracht heeft om zich te verzekeren van de opstart van de projecten en om de obstakels, die de tenuitvoerlegging ervan zouden kunnen belemmeren, zo vlug mogelijk te identificeren en/of weg te nemen.

Het doel van deze twee organen zal erin bestaan om alle kansen te geven om het bijdragesysteem op gang te brengen en om ervoor te zorgen dat de punten in het akkoord ten uitvoer worden gelegd.

Zij zullen zorgen voor de continuïteit van het systeem en de afstemming ervan op de behoeften van de Brusselse markt en op de mogelijkheden die de uitzendbureaus bieden

5. Evaluatiecriteria en -modaliteiten

Binnen 6 maanden na de ondertekening van het kaderakkoord zal het strategisch comité de evaluatiemodaliteiten en -criteria voor de van het onderhavige actieplan ter goedkeuring van de Sectorale commissie en het Platform voorleggen.

Evaluatiemodaliteiten:

- Bepaling van de hoeveelheid acties die per type van project werden gerealiseerd.
- Kwantitatieve of kwalitatieve bepaling van de bijdrage aan de arbeidsmarkt door de realisatie van elk type van project.
- Bepaling van de doeltreffendheid van elk project (verhouding van de kosten van het project en het ermee gepaard gaande resultaat).

Evaluatiecriteria:

- De algemene evolutie van de sectorale context.
- De gevoerde activiteiten (per jaar en over de duur van het akkoord).
- De analyse van de projecten op basis van de 3 hierboven beschreven criteria inzake evaluatiemodaliteiten.

Elk jaar zal de Sectorale commissie het Platform een opvolgingsverslag voorleggen, dat zij na bekrachtiging de Regering ter hand stelt.

Aan het einde van het akkoord, 6 maanden vóór het verstrijken ervan, zal een externe evaluatie van het plan worden uitgevoerd op basis van met name de evaluatiemodaliteiten en -criteria die het Platform heeft vastgesteld en van de jaarlijkse opvolgingsverslagen.

Lexicon projectfiches

PTA	Privé-tewerkstellingsagentschappen
AAZW	Ateliers voor het actief zoeken naar werk
UB	Uitzendbureaus
WZ	Werkzoekende
ESRBHG	Economische en Sociale Raad voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest
GOB	Gewestelijke Overheidsdienst Brussel
BISA	Brussels Instituut voor Statistiek en Analyse
KSZ	Kruispuntbank van de Sociale zekerheid
VFU	Vormingsfonds voor Uitzendkrachten
IAO	Internationale arbeidsorganisatie
NWP	NetWerk van Partners voor Werk (van Actiris)