

C301 – ECO29

V L A A M S P A R L E M E N T



Zitting 2005-2006

29 juni 2006

HANDELINGEN

COMMISSIEVERGADERING

COMMISSIE VOOR ECONOMIE, WERK EN SOCIALE ECONOMIE

INHOUD

Vraag om uitleg van de heer Joris Vandenbroucke tot de heer Frank Vandenbroucke, vice-minister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Werk, Onderwijs en Vorming, en tot mevrouw Kathleen Van Brempt, Vlaams minister van Mobiliteit, Sociale Economie en Gelijke Kansen, over het toegenomen racisme op de werkvloer en de discriminatie van allochtonen op de arbeidsmarkt

Voorzitter: mevrouw Trees Merckx-Van Goeij

Vraag om uitleg van de heer Joris Vandenbroucke tot de heer Frank Vandenbroucke, vice-minister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Werk, Onderwijs en Vorming, en tot mevrouw Kathleen Van Brempt, Vlaams minister van Mobiliteit, Sociale Economie en Gelijke Kansen, over het toegenomen racisme op de werkvloer en de discriminatie van allochtonen op de arbeidsmarkt

De voorzitter: Het antwoord wordt gegeven door minister Vandenbroucke.

De heer Vandenbroucke heeft het woord.

De heer Joris Vandenbroucke: Mevrouw de voorzitter, mijnheer de minister, collega's, in het jaarrapport van het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding staat dat het aantal meldingen van racisme gestegen is van 924 in 2004 naar 1022 in 2005. 15 percent daarvan gaat over racisme op de werkvloer, het hoogste cijfer in 10 jaar. Een derde daarvan heeft betrekking op discriminatie bij aanwerving. Ook tijdens de uitvoering van de arbeids-overeenkomst en bij ontslag worden discriminaties vastgesteld. Het centrum stelt dat deze cijfers enkel een aantal gedragingen weerspiegelen, en niet het racisme van de samenleving in haar geheel. Racisme is een moeilijk te omschrijven en te meten fenomeen. Het centrum vermoedt dat deze cijfers slechts het topje van de ijsberg zijn.

Ik vermoed dat die ijsberg bijzonder groot is. Bij een recente gedachteswisseling in de commissie voor Werk met professor Albert Martens, naar aanleiding van zijn studie 'Etnische discriminatie op de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest', wees hij op het fenomeen van de etnostratificatie op de arbeidsmarkt. Dit betekent dat allochtonen, in het bijzonder mensen met een niet-Europese achtergrond, oververtegenwoordigd zijn in sectoren met preciaire tewerkstelling en minder gunstige statuten. Zelfs bij een gemiddeld hogere kwalificatie en nu de Belgische nationaliteit gemakkelijker kan worden verworven, stelt men geen wijziging of verschuiving vast in de etnische verdeling van de tewerkstelling en in de toewijzing van de loonvoordelen.

Er zijn sterke aanwijzingen dat dit met etnisch-culturele discriminatie heeft te maken. Professor Martens stelde vast dat in een op drie sollicitatieprocedures sprake is van een vermoeden of van een werkelijk vastgestelde etnische discriminatie. Verder stelde hij vast dat de helft van de door hem gevolgde allochtone werkzoekende jongeren in een periode van drie maanden minstens één keer werd geconfronteerd met discriminatie. Hooggeschoolde allochtone vrouwen in het bijzonder worden getroffen door discriminatie.

Naast discriminatie bij de aanwerving worden allochtone werknemers ook geconfronteerd met discriminatie op de werkvloer. Dit uit zich onder meer in klachten over racistisch taalgebruik bij collega's en in het gevoel dat ze moeten bewijzen minstens zo goed te zijn als een autochtone werknemer om een gelijke behandeling te krijgen.

Nog steeds volgens professor Martens leidt dit tot sociaal-psychologische problemen: stress, demotivatie, verlies van zelfvertrouwen, familiale spanningen enzovoort. Zelfs fysieke gezondheidsproblemen spruiten hieruit voort. Uiteraard zijn er ook negatieve maatschappelijke en economische gevolgen verbonden aan discriminaties bij aanwervingen en discriminaties op de werkvloer: verlies van vertrouwen in de overheid, een terugplooiën op zichzelf en de onderbenutting van talent.

Het CGKR pleit ervoor om het wettelijke kader inzake bestrijding van discriminatie te versterken en de reeds wettelijk mogelijke praktijktests in te voeren. Dat zou het inderdaad mogelijk maken om bepaalde feiten vast te stellen met het oog op verdere – eventueel juridische – acties. In zijn onderzoek wijst professor Martens er ook op dat discriminatie soms subtiele vormen aanneemt die moeilijk te ontmaskeren zijn. Hij pleit voor een doorgedreven statistische analyse en een performantere diagnose om de evolutie van de discriminatievormen in de tewerkstelling nauwlettend te volgen.

Ik denk dat de Vlaamse overheid acties kan ondernemen om werkgevers, werknemers en interimkantoren te sensibiliseren, werkzoekenden te ondersteunen, het

publiek te informeren over de bestaande instrumenten ter bestrijding van discriminatie enzovoort.

Hierover wil ik u enkele vragen voorleggen, mijnheer de minister. Over welke meet- en monitoringsinstrumenten beschikt de Vlaamse Regering om de evolutie van etnische discriminatie en andere discriminatieverschijnselen op de arbeidsmarkt in kaart te brengen? Volstaat dit instrumentarium? Worden daarbij dezelfde tendensen vastgesteld die ook in het jaar-rapport van het CGKR naar voren komen? Zijn er aanwijzingen dat de door professor Martens vastgestelde etnostratificatie van de Brusselse arbeidsmarkt zich ook in Vlaanderen voordoet? Welke acties kan en zal de Vlaamse Regering ondernemen om racisme op de werkvloer en discriminatie van allochtonen op de arbeidsmarkt tegen te gaan?

De voorzitter: De heer Van Goethem heeft het woord.

De heer Roland Van Goethem: Toen ik de vraag van de heer Vandebroucke las, was ik verbaasd. Hij schrijft: 'Dit uit zich onder meer in klachten over racistisch taalgebruik bij collega's en in het gevoel dat ze moeten bewijzen minstens zo goed te zijn als een autochtone werknemer om een gelijke behandeling te krijgen.' Het is toch normaal dat men even goed moet zijn als de collega's om een gelijke behandeling te krijgen? Dat is toch logisch?

De heer Joris Vandebroucke: Er staat: 'minstens zo goed'. Het gaat over mensen die zeggen dat ze beter hun best moeten doen om dezelfde behandeling te krijgen.

De heer Roland Van Goethem: Het is logisch dat men minstens zo goed moet zijn.

Verder wordt hier verwezen naar de studie van professor Martens. Ik was er bij toen die studie hier is besproken. Het viel me op dat het een zeer eenzijdige studie is. Ik heb de professor trouwens gevraagd waarom hij wel de werkzoekenden en werknemers heeft gevolgd en ondervraagd, maar niet de moeite heeft genomen om de werkgevers te ondervragen. Als hij discriminatie wil onderzoeken, dan is het toch logisch dat hij ook de werkgevers ondervraagt die het sollicitatiegesprek hebben afgenomen?

Als democraat heb ik het moeilijk met de praktijktests. Gaan we naar een maatschappij van verklikkers? Dat doet me aan Gestapo-praktijken denken.

Men loopt trouwens het risico dat men zo een parallel circuit in het leven roept. In plaats van een annonce te plaatsen, zal men mondeling werven. Praktijktests roepen een Stasi-achtige sfeer op. Ondernemers zullen sollicitanten zien als mensen die hen misschien in de val proberen te lokken. (*Opmerkingen van mevrouw Anissa Tamsamani*)

Wat is het standpunt van de minister over praktijktests? Als mijn informatie juist is, zijn zijn collega's in de Vlaamse en federale regering niet happig op de invoering van die praktijktests.

De voorzitter: De heer Van den Heuvel heeft het woord.

De heer Koen Van den Heuvel: Mevrouw de voorzitter, mijnheer de minister, collega's, in het meerbanenplan is duidelijk vermeld dat het Jobkanaal wordt versterkt en de minister de effectiviteit van dat instrument goed zal opvolgen. Op basis van een evaluatie kunnen we dan besluiten nemen. Het lijkt me belangrijk dat dit gebeurt in samenspraak met de werkgevers. Zij zijn verbintenissen aangegaan en hebben doelstellingen aanvaard. We moeten dit een kans geven en kijken of er resultaten worden geboekt.

De voorzitter: Minister Vandebroucke heeft het woord.

Minister Frank Vandebroucke: Mevrouw de voorzitter, collega's, ik zal hier de concrete vragen beantwoorden, en niet ingaan op de vraag om een standpunt in te nemen over een vraagstuk dat op het federale niveau wordt bediscussieerd. Afgelopen week heb ik in de plenaire vergadering gezegd dat ik zelden mijn mening zeg, wat natuurlijk niet betekent dat ik dat nooit doe.

Over welke meet- of monitoringinstrumenten beschikt de Vlaamse Regering om de evolutie van etnische discriminatie en andere discriminatieverschijnselen in kaart te brengen? Volstaan ze? Worden dezelfde tendensen vastgesteld die ook in het jaarverslag van het CGKR zijn vermeld? Reeds in 1997 werd in het Belgische deel van de IAO-studie 'Etnische discriminatie bij aanwerving' een nettodiscriminatie van 40 procent ten nadele van allochtone kandidaten bij aanwervingen vastgesteld. Het ging over allochtone kandidaten die dezelfde objectieve kenmerken bezitten inzake talenkennis, opleiding en werkervaring als autochtone kandidaten.

Ik denk dat er op dat vlak de jongste tijd jammer genoeg weinig is geëvolueerd. De positie van allochtonen op de arbeidsmarkt blijft alarmerend. 1 op 3 allochtonen in Vlaanderen is werkzoekend, tegenover 1 op 13 Belgen. Slechts 38,5 percent van de niet-Europeaanen is aan het werk, terwijl het Europese gemiddelde 53,8 percent bedraagt. Deze lage werkzaamheidsgraad vinden we ook terug bij 50-plussers en personen met een arbeidshandicap. Ook voor hen hinken we achter op andere Europese landen.

Het is evenwel niet allemaal kommer en kwel. De werkzaamheidsgraad van vrouwen heeft de laatste jaren een forse positieve kwantitatieve evolutie gekend, maar kwalitatief kampt deze groep ook met vormen van directe en indirecte discriminatie. Dat blijkt ook uit de objectieve vaststelling dat vrouwen tegenover mannen een gemiddelde loonachterstand van 12 percent hebben. Verder verdienen allochtone vrouwen gemiddeld nog eens 10 percent minder dan 'westerse' vrouwen. En dan is er het gegeven van een horizontaal en verticaal gesegregeerde arbeidsmarkt, waarbij vrouwen oververtegenwoordigd zijn in slecht betaalde beroepen, sectoren en lagere functieniveaus. De loonkloof is dus in hoofdzaak een loopbaan-kloof.

Naast de IAO-studie zijn ook de gekende analyses van het klikgedrag van werkgevers bij het selecteren van cv's op basis van bepaalde aan de job gerelateerde selectiecriteria in de KISS-databank van de VDAB richtinggevend. Zij bevestigen de negatieve tendens: meer dan drie vierde van de cv's van allochtonen wordt gewoon niet geopend, in schril contrast met de cv's van autochtone werkzoekenden.

Zijn er aanwijzingen dat de door professor Martens vastgestelde etnostratificatie van de Brusselse arbeidsmarkt zich ook in Vlaanderen voordoet? Er is geen gelijkaardig onderzoek voor de toestand in het Vlaamse Gewest beschikbaar. Uit het onderzoek van professor Martens dat ruim een jaar geleden in het kader van het Sociaal Pact voor de Werkgelegenheid van de Brusselaars is afgeleverd, blijkt dat in 45 percent van de effectief gematchte dossiers er sprake is van een vermoeden of van een effectieve ongelijke behandeling wegens etnische afkomst. Rekening houdend met de analyses van het klikgedrag in de KISS-databank hebben we dus sterke aanwijzingen dat hetzelfde patroon ook in Vlaanderen zou kunnen worden waargenomen.

Welke acties kan of zal de Vlaamse Regering ondernemen om racisme op de werkvloer en discriminatie

van allochtonen op de arbeidsmarkt tegen te gaan? Voor ik de vraag beantwoord, wil ik benadrukken dat men die acties moet inpassen in een brede aanpak van investeren in succes voor iedereen, voor allochtonen en autochtonen. We moeten beginnen met te investeren in schoolloopbanen, want daar loopt heel wat mis. Er moet worden geïnvesteerd in goede studiekeuzes, en in personen die het talent hebben om hoger onderwijs te volgen. Mensen met een diploma in een goede richting vinden immers gemakkelijker werk dan zij die zo'n diploma niet hebben. Het is belangrijk dat de vicieuze cirkels worden doorbroken. Dat veronderstelt acties in het onderwijs maar ook in de overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt. In de mate dat we daarin slagen, zullen we ook vooroordeelen in de kiem kunnen smoren en kunnen werken aan echt gelijke kansen voor allochtonen op de arbeidsmarkt.

In het kader van de door minister Van Brempt gelanceerde open coördinatiemethode inzake gelijke kansen heeft de Vlaamse Regering zich geëngageerd om concrete acties op het terrein te ontwikkelen om de loopbaan- en loonkloof concreet aan te pakken. Ik vind dat een zeer goede aanpak. Specifiek inzake jonge allochtone vrouwen engageerde ik mij in dat verband om de verhoging van hun werkzaamheidsgraad als aandachtspunt bij toeleidingsprojecten op te nemen en dit in samenspraak met de allochtone federaties op te volgen. Verder zal ik de participatie van hoger geschoolde allochtone vrouwen bevorderen door dat probleem als aandachtspunt in het impulsbeleid Evenredige Arbeidsdeelname en Diversiteit op te nemen.

Op 18 mei stelden minister-president Leterme, minister Moerman en ikzelf het vernieuwde diversiteitbeleid voor. Zo willen we voor de drie kansengroepen allochtonen, ouderen en personen met een arbeidshandicap, versneld positieve acties ontwikkelen. De overheid doet dat evenwel niet alleen. We hebben daarvoor de steun gekregen van alle sociale partners en van de organisaties van kansengroepen. Ze hebben zich in een plan geëngageerd om concrete en resultaatgerichte acties te voeren die het tij moeten keren. Deze samenwerking in een uniek partnerschap zijn een uitdrukking van het gedeelde engagement en de gezamenlijk opgenomen verantwoordelijkheid die broodnodig zijn om de doorstart van 'het verschil maken' te doen lukken.

Naast deze positieve acties is in het meerbanenplan van 10 februari 2006 ook afgesproken om in Vlaanderen werk te maken van meer gecoördineerde acties

bij de vaststelling van manifeste onwil en weigering door bepaalde werkgevers of bemiddelaars van kandidaten op basis van niet-objectieve gronden. De operationalisering van deze afspraak is vandaag in volle ontwikkeling. De bestaande klachtenprocedures worden verfijnd, ter bevordering van een laagdrempelig karakter en met meer aandacht voor bemiddeling en betrokkenheid van de sociale partners.

We gaan ook na hoe we in het kader van het anti-discriminatie-decreet acties kunnen uitwerken. Ik kan daarover vandaag evenwel nog niets meer vertellen, want het overleg is nog volop bezig.

De voorzitter: De heer Vandenbroucke heeft het woord.

De heer Joris Vandenbroucke: Ik dank u voor uw antwoord, mijnheer de minister.

In de eerste plaats waardeer ik het dat u een aantal studies en ook perfect meetbare, onweerlegbare feiten op een rijtje hebt gezet. Die cijfers tonen aan dat bepaalde groepen op onze arbeidsmarkt al jaren worden achtergesteld. Wie dat niet wil zien, is ziende blind. Wie dat niet wil erkennen, zegt daarmee meer over zichzelf dan over die studies en die cijfers. Ik heb het nu expliciet over de heer Van Goethem.

Het is natuurlijk evident dat we moeten investeren in de breedte en zorgen voor successen. Veel problemen hebben te maken met een lage scholingsgraad. Het is goed dat deze groepen meer kansen krijgen op de arbeidsmarkt. Het is ook belangrijk dat er concrete acties worden uitgewerkt om discriminaties en racisme te bestrijden.

Nog niet lang geleden is hier met mevrouw Berx gediscussieerd over de registratie van allochtonen in tewerkstellingsstatistieken. Toen sprak u over de historiek der nationaliteiten: een methode die moet toestaan om te registreren hoe ver we staan maar terzelfder tijd met een aantal gevoeligheden rekening houdt. Kunt u ons vertellen hoe ver het daarmee staat?

De voorzitter: De heer Van Goethem heeft het woord.

De heer Roland Van Goethem: Ik kan de heer Joris Vandenbroucke geruststellen: hoewel ik een bril draag, zie ik goed. Maakt u zich daar maar geen

zorgen over. Ik blijf erbij dat de studie van professor Martens eenzijdig is, en dat weet u even goed als ik.

Mijnheer de minister, u geeft uw mening niet over zaken die op het federale niveau worden bediscussieerd. Ik begrijp dat. U hebt ook een hoop cijfers en feiten over de tewerkstelling van allochtonen naar voren gebracht. Ik wil u daarover een vraag stellen. U zult me kunnen antwoorden, want het gaat over een aan gelegenheid waar u rechtstreeks bij betrokken bent. Uw kabinet stelt 66 mensen tewerk. Hoe komt het dat daar welgeteld 1 allochtoon bij is? Heeft dat te maken met een gebrek aan kandidaten, een gebrek aan geschoolde mensen of gaat het om een subtiele vorm van discriminatie?

De voorzitter: Minister Vandenbroucke heeft het woord.

Minister Frank Vandenbroucke: Die tewerkstelling op mijn kabinet toont aan dat allochtonen er kunnen werken. Ik ben het met u eens dat tewerkstelling van allochtonen een aandachtspunt moet zijn. De vraag kan worden gesteld in welke functies men hen moet tewerkstellen, en welk beleid men ter zake voert. Als u dat interesseert, wil ik daar wel eens uitvoerig op ingaan, maar dat staat hier niet ter discussie.

Wat de bijkomende vraag van de heer Vandenbroucke betreft, heb ik niet veel toe te voegen aan wat ik destijds tegen mevrouw Berx heb gezegd. De historiek van de nationaliteiten is potentieel een goede methode die in heel België kan worden toegepast. We overleggen daarover met de andere regeringen, en hopen dat er een eensluidende regeling uit de bus komt die ook op het federale niveau kan worden toegepast. Er is over gepraat, mee op initiatief van het CGKR. Er worden contacten gelegd tussen de bemiddelingsdiensten – de VDAB, de FOREM en de BGDA – om na te denken over hun mogelijkheden om met die historiek te werken. Verder heeft het steunpunt een werkgroep opgestart, zoals met het CGKR was afgesproken. Het overleg en het onderzoek zijn dus bezig. Zodra er resultaten zijn, kan ik ze u meedelen.

De voorzitter: Het incident is gesloten.
