

Vraag nr. 165
van 29 januari 2002
van de heer JOS STASSEN

De Lijn – Positieve-actieplan migranten

Om de ambitie van het regeerakkoord uit te voeren – het optrekken van de werkzaamheidsgraad in Vlaanderen tot 65 % – moet zeker de werkloosheid bij migranten aangepakt worden.

Binnen de ambities van het regeerakkoord, het Vesoc-akkoord van 1998, het gelijkekansenbeleid, de Europese richtsnoeren voor werkgelegenheid (Lissabon) past ook een positieve-actieplan bij de Vlaamse Vervoermaatschappij (Vesoc : Vlaams Economisch en Sociaal Overlegcomité).

Als ik goed ben ingelicht – een bericht van januari 2000 van de administratie Werkgelegenheid van het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap – werd in januari 2000 binnen De Lijn een actieplan voorbereid. Toch schrijft de minister vice-president in een brief van 25 juni 2001 (B2/B5/536/23131) aan de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) : "Zeer recent nam De Lijn in het licht van de beslissing van de Vlaamse regering bovendien contact op met mevrouw Marion Vrijens van het STC-coördinatieteam van het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, om na te gaan welke initiatieven bijkomend kunnen genomen worden om te onderzoeken of desgevallend een positieve-actieplan zou worden opgemaakt" (STC : subregionaal tewerkstellingscomité).

Aangezien het niet duidelijk is wat de stand van zaken is van het positieve-actieplan van De Lijn, zou ik de minister vice-president graag volgende vragen stellen.

1. Wat is er geworden van de afspraken/voornemens om in 2000 naar analogie van andere Vlaamse openbare instellingen (VOI) een positieve-actieplan op te stellen bij De Lijn ?

Welke diensten werden erbij betrokken ?

Welke afspraken werden gemaakt ?

Om welke reden is dit proces stilgevallen (getuige de voornoemde brief van de minister vice-president) ?

2. Over welke initiatieven heeft de minister vice-president het, verwijzend naar het recente contact met het STC-coördinatieteam (brief van 25.06.01) ?

3. Heeft De Lijn beslist om een positieve-actieplan op te stellen ?

Zo neen, wat is hiervoor de argumentatie ?

Zo ja, wie werd bij de voorbereidingen betrokken ?

Wat is de inhoud ervan ?

Opteert dit plan voor concrete doelstellingen ?

Werkt De Lijn samen met andere (overheids)diensten – onder andere de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) – om het plan te realiseren ?

Wanneer volgt volgens De Lijn de implementatie ervan ?

4. Beschikt De Lijn over werkgelegenheidscijfers voor niet-Belgen en allochtonen (gedefinieerd volgens de dienst Emancipatiezaken als "iedereen die een vreemde nationaliteit heeft en iedereen met een Belgische nationaliteit die ofwel zelf in het buitenland geboren werd, ofwel minstens één ouder of grootouder heeft die in het buitenland geboren werd, en die zichzelf als allochtoon opgeeft") ?

Kunnen ze worden meegedeeld ?

Is er een evolutie in de werkgelegenheidscijfers voor migranten ?

5. Binnen De Lijn bestaat het comité "Lijnrecht tegen racisme".

Wordt dit comité betrokken bij het positieve-actieplan ?

Zo neen, gebeurt dit in de toekomst alsnog ?

Antwoord

Bij het openstellen van kandidaturen bij De Lijn en aanwervingen door De Lijn, worden geen nationaliteitsvereisten gesteld door de Vlaamse Vervoermaatschappij (VVM). Dit is het resultaat van onderhandelingen in het paritair subcomité 328.01 van 4 december 1997. Hieraan heeft de raad van bestuur van de VVM zijn goedkeuring gehecht in de vergadering van 17 december 1997. De Lijn richt zich naar de globale arbeidsmarkt, waarop alle kandidaat-geïnteresseerden zich bevinden. De VVM is daarenboven steeds bereid om eventuele

initiatieven ten aanzien van specifieke groepen te onderzoeken.

Aldus is De Lijn inzake deze problematiek juridisch in orde : het stellen van een onterechte nationaliteitsvereiste bij de rekrutering van personeel houdt immers een institutionele discriminatie in stand, die in strijd kan zijn met artikel 2bis van de wet tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden. Ook de CAO nr. 38 betreffende de werving en selectie van werknemers verwoordt duidelijk de principes van gelijke behandeling (*CAO : collectieve arbeidsovereenkomst – red.*).

De heer Johan Leman, directeur van het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding, werd van het beleid van De Lijn ten aanzien van allochtonen schriftelijk op de hoogte gebracht op 22 december 1997.

Terzake kan ook worden verwezen naar het verslag van het overleg betreffende het kort daarna gegroeide engagement van de Vlaamse overheid in het Vesoc-akkoord "Tewerkstelling van migranten" van 31 maart 1999 om een positieve-actieplan op te starten inzake de tewerkstelling van migranten. Een uitgangspunt daarbij is dat de overheid en de VOI's een voorbeeldfunctie zouden moeten vervullen. Het spreekt voor zich dat de kansen op succes van een dergelijke tewerkstellingspolitiek zullen toenemen naarmate het draagvlak binnen de onderneming groter is.

Het overleg betreffende het engagement van de Vlaamse overheid in het Vesoc-akkoord "Tewerkstelling van migranten" werd voorbereid met vertegenwoordigers van onder meer De Lijn, Kind en Gezin en de VDAB.

Voor de verdere werking zou de administratie Werkgelegenheid, Begeleidingscel Werkgelegenheid Migrant (BWM), contact opnemen met de verantwoordelijken van de drie voornoemde VOI's.

Binnenkort zal De Lijn zelf een initiatief nemen om de partijen bij elkaar te brengen, met de betrachting de inzichten in de materie dermate te verruimen dat gepaste beslissingen kunnen worden genomen.

Ook in de praktijk nam en neemt De Lijn allochtone kandidaten in overweging. Een kandidaat zal evenwel pas aangeworven worden wanneer hij aan de functievereisten voldoet (o.a. rijbewijs B bezitten, talenkennis, ...).

Op basis van de namen opgenomen in het personeelsregister, blijkt dat een deel van de chauffeurs allochtoon is. Aangezien voornamelijk jongeren worden aangeworven, zijn deze personeelsleden van de tweede of zelfs al van de derde generatie Belg. Ze worden bijgevolg in de personeelsgegevens niet afzonderlijk beschouwd. Ook dergelijke personen worden door het Centrum-Leman als allochtoon beschouwd.

Er is evenwel geen registratie van allochtonen met de Belgische nationaliteit, gelet op de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer en het uitvoerings-KB nr. 14 van 26 mei 1996 (*KB : koninklijk besluit – red.*). Dergelijke behandeling, met name het verzamelen en onthullen van gegevens betreffende de "raciale en etnische herkomst", is in principe niet toegestaan in het raam van aanwervingen. Hun vrijheid van toestemming is niet gewaarborgd en een dergelijke behandeling vloeit niet voort uit de verplichtingen van een werkgever zoals ze geformuleerd staan in het arbeidsrecht.

"Lijnrecht tegen racisme" is een antiracistische personeelsvereniging, die in 1994 gegroeid is uit de campagne "Bedrijf zonder racisme" van Objectief 479.917.

Bij het uitwerken van een positieve-actieplan zullen ook de werknemersorganisaties worden betrokken.