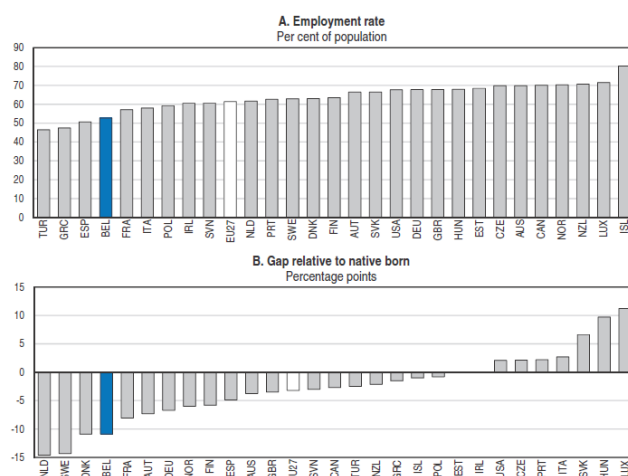


Hoorzitting Vlaams Parlement Discriminatie op de arbeidsmarkt

Sonja Teughels, Voka
Caroline Deiteren, Unizo

30 april 2015

Positie allochtonen op de AM



Bron: OECD, Economic Survey 2015 obv LFS

Positie allochtonen op de AM

Pact 2020-doelstellingen inzake wz-graad (20-64 jaar)

	Streefdoel 2020	2009	2014	
Vlaanderen	76%	72,1%	71,9%	4,1
Personen met een arbeidshandicap	43%	37,5%	42,7%	0,3
Personen met niet-EU nationaliteit	58%	46,9%	44,6%	13,4
Personen geboren buiten EU	64%	53,4%	53,3%	10,7
50+	60%	50,9%	57,5%	2,5
55+	50%	35,8%	44,3%	5,7

www.werk.be

Positie allochtonen op de AM

- België heeft unieke positie binnen EU: lage werkzaamheid van allochtonen én hoogste kloof tov eigen bevolking
=> **Formele aanbeveling door de EC aan ons land om de achterstand aan te pakken**
- Als allochtonen werken, hebben ze minder goede tewerkstelling: discontinue en onzeker:
 - ondervertegenwoordigd in publieke tewerkstelling en white collar
 - oververtegenwoordigd in industrie, flexibele arbeid, interim, zwart werk
 - lagere lonen
 - meer armoede
 - Opvallend is de positie van vrouwen : lage activiteitsgraad
- **Etnostratificatie** van de arbeidsmarkt (socio-economische monitoring, Fod Waso + CGKR)

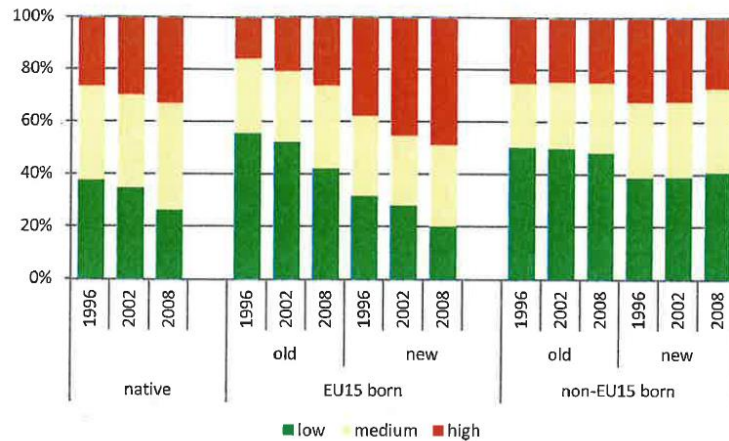
Waar ligt de verklaring?

- Oorzaken kennen laat toe om probleem op te lossen ipv symptomen te bestrijden
 - Uitval en achterstand in onderwijs
 - Malfunctioneren arbeidsmarkt
 - Vooroordelen en discriminatie
 - Andere ?

Onderwijs

- Deelname aan kinderopvang als voorbereiding op kleuteronderwijs
- Studierichting en opleidingsniveau
- Problematiek in ongekwalificeerde uitstroom
- Hoger onderwijs studierichting met minste tewerkstellingskansen
- Erkenning buitenlandse diploma's
- Verhoging scholingsgraad gaat in mindere mate op voor allochtonen

Evolution of educational levels voor natives, EU born and non-EU born immigrants (1996-2008)



Vincent Corluy, Labour market outcomes and trajectories of immigrants in Belgium, 2014, UA op basis van LFS

Arbeidsmarkt

- **Weinig mobiliteit** waardoor 'juiste man of vrouw op de juiste plaats' minder opgaat in België. Geringe mobiliteit maakt geen plaatsen vrij voor nieuwkomers
- Hoge **drempels voor intrede** zoals te hoge loonkost en hoge Belgische minimumlonen (sectoraal stuk hoger)
- Sectoren met hogere mobiliteit en/of lagere productiviteitsdrempels hebben substantieel meer allochtonen in dienst (bouw, horeca, interim, dienstencheques, ...)
- Hoe hoger de kost, hoe meer de wg **productiviteit** van de wn moet kunnen inschatten.
- Eenheidsstatuut voorziet **niet langer in proeftijd** dus werkgever maakt zekere, conservatieve keuze

Hoe de vicieuze cirkel doorbreken?

1. **Debat over allochtonen niet verenigen** tot arbeidsmarkt en niet enkel tot discriminatie/racisme.
2. Nood aan **gedegen wetenschappelijk onderzoek en cijfermateriaal**. Meest recente Belgische gegevens: socio-economische monitoring.
 - Meting op één moment (dwarsdoorsnede)
 - Geen opvolging van generaties doorheen de tijd
 - Geen koppeling van diverse databestanden maar fragmentarische kennis
 - Kruispuntbank inburgering en integratie
 - Arvastat voor nwwz
 - LED's databank (onderwijs – kwalificaties)
 - Datawarehouse RSZ
 - Voka en Unizo ondersteunen onderzoeksvoorstel van CSB ingediend bij IWT-SBO om te komen tot geïntegreerde data en monitoring

Hoe de vicieuze cirkel doorbreken?

3. **Primordiaal inzetten op onderwijs** => voorschoolse opvang / kleuteronderwijs om achterstand in lager onderwijs tegen te gaan, studiekeuze bij te sturen en ongekwalificeerde uitstroom vermijden
4. Inzetten op **werkplekleren en stages** zodat meer jongeren (ook allochtone jongeren) op de bedrijfsvloer en in een reële arbeidscontext kunnen leren. Moet bijdragen tot betere afstemming onderwijs – arbeidsmarkt
5. Inzetten op **levenslang leren**, in het bijzonder voor laaggeschoolden die nu achterlijven in opleidingsparticipatie. Opleiding primordiaal richten op (knelpunt)beroepsopleidingen en taalopleidingen.
6. Nood aan **structurele hervormingen op de arbeidsmarkt** => Herinvoering proeftijd, verlaging loonkost en verlaging minimumlonen jongeren, afbouw ancienniteitsgebonden verloning die mobiliteit afremt

Hoe de vicieuze cirkel doorbreken?

7. Diversiteit als thema behouden in het beleid, cfr EAD-advies commissie diversiteit in de maak.
8. Ter plaatse gaan om te overtuigen en de ogen te openen. Mensen sensibiliseren en vormen.

Bevoegdheidsverdeling

- Antidiscriminatiebeleid moet steeds ontwikkeld worden binnen de eigen bevoegdheden.
- Wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden ("Antiracismewet"): Discriminatieverbod van toepassing op het geheel van de arbeidsbetrekkingen (incl. de voorwaarden voor toegang tot arbeid en selectiecriteria).
- Vlaams Decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid ("Decreet Gelijke Kansen"): Discriminatieverbod van toepassing op:
 - Arbeidsbetrekkingen: in het Vlaams ambtenarenapparaat (enkel statutair) en in het onderwijs (statutair en contractueel);
 - De toegang tot alle vormen en alle niveaus van beroepskeuzevoorlichting, beroepsopleiding, voortgezette beroepsopleiding en omscholing, met inbegrip van praktijkervaring;
 - De arbeidsbemiddeling en wedertewerkstelling.

Bevoegdheidsverdeling

- Vlaams EAD Decreet van 8 mei 2002: Discriminatieverbod van toepassing op:
 - De intermediaire organisaties en personen die zich bezig houden met beroepskeuzevoorlichting, beroepsopleiding, loopbaanbegeleiding en arbeidsbemiddeling;
 - De Vlaamse diensten en het Vlaams overheidspersoneel en het onderwijspersoneel, hun bepalingen en arbeidsvoorwaarden;
 - De andere werkgevers en werknemers voor wat betreft de beroepsopleiding en tewerkstelling van gehandicapten.
- Nieuwe Vlaamse bevoegdheden: Discriminatieverbod van Decreet Gelijke Kansen als het deel uitmaakt van de “arbeidsbetrekkingen” (of op andere manier onder het toepassingsgebied).

Strafrechtelijk sanctieapparaat

- Enkel van toepassing op “opzettelijke” discriminatie. Er moet in hoofde van de dader sprake zijn van een bijzondere wil.
- Antiracismewet en Gelijke behandelingsdecreet:
 - Aanzetten tot discriminatie, aanzetten tot haat of geweld, aanzetten tot discriminatie jegens een groep, een gemeenschap of de leden ervan.
 - Discriminatie in de uitoefening van zijn ambt door openbaar officier, ambtenaar, drager of agent van het openbaar gezag of van de openbare macht.
- Antiracismewet: Discriminatie op het vlak van de arbeidsbetrekkingen.
- EAD Decreet: Directe discriminatie bij de beroepskeuzevoorlichting, de beroepsopleiding, de loopbaanbegeleiding of de arbeidsbemiddeling.
- Decreet Gelijke Kansen: Geen bijkomende strafbaarstelling op het vlak van de arbeidsbetrekkingen.
- Redenen voor “lichte” strafrechtelijke aanpak:
 - Strafrechtelijke aanpak niet doeltreffend (België en buitenland);
 - Praktische moeilijkheden (werklast inspecties, bewijsvergaring);
 - Stigmatisering, enkel zaak van de overheid.

Burgerrechtelijk sanctieapparaat

- Uitgebreid burgerlijk handhavingsapparaat om depenalisering te compenseren:
 - Nietigheid van contractuele bedingen;
 - Verbod op represaillemaatregelen t.o.v. klagers en getuigen;
 - Zware schadevergoedingen (3 of 6 maanden bruto loon);
 - Dwangsom;
 - Bevel tot staking;
 - Bekendmaking van een gerechtelijke beslissing;
 - Verdeling van de bewijslast wanneer het slachtoffer feiten aanbrengt die het bestaan van discriminatie kunnen doen vermoeden;
 - Mogelijkheid voor het Centrum, vzw's, werkgeversorganisaties, werknemersorganisaties, enz. om in rechte op te treden.

Reactie op voorstel praktijktesten

- Door wie?
 - Individu / vermeend slachtoffer
 - Middenveldorganisatie – sociale partners
 - Overheid (inspectie, openbaar ministerie)
- Met welk doel?
 - Identificatie van problemen / bemiddeling
 - Zelfregulering
 - Bewijsvergaring – burgerlijke procedure
 - Bewijsvergaring – strafrechtelijke procedure

Praktijktest door de Vlaamse inspectie

- Bezwaren vanuit Inspectiedecreet en Wetboek van Strafvordering:
 - Verplichting voor inspecteurs om zich kenbaar te maken en te legitimeren;
 - Verbod op uitlokking;
 - Enkel uitzonderingen voor zeer zware misdrijven;
 - Nieuwe uitzondering voor discriminatie, terwijl soepele strafrechtelijke aanpak?
- Principiële bezwaren over verhouding overheid – werkgevers.
- Nut van praktijktesten door de Vlaamse inspectie:
 - Bijzonder opzet wordt niet aangetoond door een praktijktest.
 - Strafrechtelijke vervolging op basis van praktijktest zeer moeilijk.
 - Beperking tot de Vlaamse bevoegdheden.
 - Onmogelijk voor inspectie om massaal en proactief te controleren. Alleen gerichte controle mogelijk.
 - Welke meerwaarde t.o.v. de burgerlijke procedure?
- Gebruik van resultaat in burgerlijke procedure:
 - PV is bestemd voor openbaar ministerie. Ook kennisgeving aan de vermoedelijke dader en werkgever. Gebruik door openbaar ministerie, inspectie of ambtenaren.
 - Kennisgeving aan andere partijen niet mogelijk.

Praktijktest in burgerrechtelijke zaak

- Door het vermeende slachtoffer of een organisatie die hem/haar bijstaat.
- Praktijktest bestaat al via het principe van de verdeling van de bewijslast. Resultaat van een eigen praktijktest kan feit zijn dat discriminatie doet vermoeden.
- Maar, definitie discriminatie: Er moet een nadelige behandeling zijn.
- Praktijktest op zich volstaat dus niet om discriminatie te bewijzen:
 - Er moet eerst een concreet (vermoed) geval van discriminatie zijn;
 - Voorwaarde van vergelijkbaarheid tussen (i) de uitvoerder en de context van de praktijktest en (ii) het concreet (vermoed) geval van discriminatie;
 - Geen onweerlegbaar vermoeden. Mogelijkheid om het tegenbewijs te leveren (vb. reden waarom iemand is afgewezen).

Praktijktest in het kader van zelfregulering

- Voorbeeld uitzendsector / Federgon:
 - Specificiteit uitzendsector;
 - Tweejaarlijkse bevraging;
 - Georganiseerd door een externe consultant;
 - Beperkt bereik binnen de sector.
- Zeker niet geschikt / nodig voor alle sectoren;
- Opletten met administratieve lasten;
- Geen heksenjacht;
- Kostprijs?
- Initiatief en gedragenheid moet vanuit sectorale sociale partners komen of zal niet werken.

Reactie op voorstellen streefcijfers

- Instrument van streefcijfers werd in 2007 al in EAD Decreet gebracht.
Manier om de evenredige participatie en gelijke behandeling te realiseren.
- Historiek / praktijk:
 - Eigen personeelsbestand Vlaamse overheid: 10% voor personen met een migratieachtergrond, 3% voor personen met een handicap of chronische ziekte, 40% voor vrouwen in midden- en topkader;
 - Streefcijfers VDAB;
 - Sectorconvenanten (streefcijfers uitzonderlijk)
 - Loopbaan- en diversiteitsplannen (plan vrijwillig, streefcijfers verplicht).

Reactie op voorstellen streefcijfers

- Bedenkingen:
 - Sectoren en Vlaamse sociale partners maken weinig gebruik van de mogelijkheid om streefcijfers vast te leggen;
 - Gebrek aan nauwkeurige informatie over de te verwachten openstaande vacatures (inclusief gevraagde diploma's en aantal jaren ervaring) en de potentiële sollicitanten (profiel van de werkenden en werkzoekenden die aan de vereisten van de vacature voldoen);
 - Negatieve kracht van niet halen streefcijfers (cfr. Vlaamse overheid);
 - Gelijkheid kan niet worden afgekondigd. Onderliggende / flankerende maatregelen veel belangrijker;
 - Door macroniveau weinig betrokkenheid werkgevers, werkzoekenden en werknemers;
 - Grote verschillen tussen en/of binnen sectoren en regio's.
- Nood aan meer actuele kwantitatieve en kwalitatieve gegevens over (de arbeidsmarktpositie van) kansengroepen op verschillende niveaus.
- Evolutie doorheen de tijd meten en redenen identificeren.
- Gedragen acties door de betrokken sociale partners.