

Discriminatie op de arbeidsmarkt aanpakken

Vlaams ABVV, ACLVB en ACV
Hoorzitting Vlaams Parlement
28 mei 2015



Focus op de arbeidsmarkt

- context: oorzaken en voedingsbodem discriminatie bestrijden via
 - onderwijsbeleid (via strijd tegen ongekwalificeerde uitstroom)
 - integratie- en inburgeringsbeleid (cf. integratiepact)
 - welzijnsbeleid (vroeg beginnen in kinderopvang)
- cijfers
 - arbeidsmarktparticipatie: socio-economische monitoring, herkomstmonitor, EAK
--> participatiekloven
 - discriminatie: topje van de ijsberg? tipje van de sluier?
- FOCUS: aanpak van discriminatie op de arbeidsmarkt en de werkvloer via preventie en handhaving



Discriminatie op arbeidsmarkt en werkvloer aanpakken

1) via preventieve maatregelen

- ABAD
- arbeidsmarktbeleid kwetsbare en kansengroepen
- EAD- en diversiteitsbeleid

2) via een strikt handhavingsbeleid

- controle
- praktijktesten
- sanctionering



1. preventieve aanpak

- actieplan bestrijding arbeidsgerelateerde discriminatie (ABAD)
- preventie is meer dan sensibiliseren, expertise uitwisselen, opleiding en vorming, ...
- preventie is ook en vooral:
 - kansen creëren voor kwetsbare en kansengroepen op de arbeidsmarkt
 - draagvlak bevorderen voor diversiteit en verschillen op de arbeidsmarkt en de werkvloer
- creëren we voldoende kansen voor kwetsbare en kansengroepen op arbeidsmarkt?



Creëren we voldoende kansen?

Enkele vaststellingen

- doelgroepenbeleid
 - geen doelgroepkorting voor langdurig werkzoekenden ($\leftrightarrow$ activa)
 - geen doelgroepkorting voor allochtonen ($\leftrightarrow$ activa start)
- sociale economie
 - geen groeipad maatwerk en LDE ($\leftrightarrow$ wachtlijsten)
 - combinatie SINE en dienstencheques onder druk ($\rightarrow$ 3000 jobs)
- dienstencheques
 - afschaffen 60% regel, zonder evenwaardig alternatief
- werkplekieren
 - voldoende werkplekken voorhanden?



Kansen creëren en draagvlak bevorderen

- discriminatie manifesteert zich op verschillende terreinen : bij de werkgever, op de werkvloer, bij de klant,...
- op elk van deze terreinen kunnen reeds acties worden ondernomen
- werkgevers = sensibiliseren door projectontwikkelaars van SERR/RESOC, jobkanaalconsulenten, sectorconsulenten, ...
- werkvloer = door diversiteitsconsulenten en via gerichte acties in de loopbaandiversiteitsplannen
- gebruiker/klant : via de bedrijven zelf



Ervaringen op het terrein

- Wat kunnen bedrijven/organisaties doen? Wat doen bedrijven en organisaties al?
- analyse van acties in de loopbaandiversiteitsplannen in West-Vlaanderen
 - dienstenchequebedrijven : sinds start van de dienstencheques
 - algemeen : voorbij 6 jaar
- waarom loopbaandiversiteitsplannen?
 - volledig HR-beleid van rekrutering, over onthaal tot retentie en doorstroom
 - ook oog voor missie, visie en klanten/gebruikers



Ervaringen op het terrein

- positieve ervaringen = Idea Consult, eigen ervaringen
- OESO *Economic Surveys* Belgium (February 2015) : een sleutel aanbeveling : **Recommendations to improve the labour market integration of immigrants - Key recommendations:** *Continue to cooperate with social partners to further expand diversity plans in firms. Expand training offers, including on languages, and skill validation, as well as their articulation with diversity plans.*
- hoorzitting 30/04/15 : werkgevers ... Federgon = een actieplan = start met een loopbaandiversiteitsplan, zowel Familiehulp als Willemen maakten gebruik van LDP's voor hun diversiteitsbeleid



Ervaringen op het terrein

- vaststellingen omtrent de positie van de allochtonen:
 - tewerkstellingsgraad is te laag
 - ze zitten vaak geconcentreerd in een aantal sectoren
 - ze groeien onvoldoende door
 - taalbeleid is vaak niet of onvoldoende aanwezig
 - klant is koning ?
 - gebrek aan visie
 - gebrek aan flankerend beleid
 - ...
 - veel bedrijven hebben allochtonen in dienst
 - een aantal van hen passen hun HR-beleid aan, ondernemen acties



Ervaringen op het terrein – goede praktijken

- missie/visie opmaken of aanpassen met duidelijke verwijzing naar diversiteit, allochtonen,...
- opnemen van een non-discriminatieclausule als start voor een uitgebouwd beleid
- met inbegrip van overtuigen van klanten om gebruik te maken van divers personeel
- communicatie naar stakeholders (o.a. klanten)
- opleiden van HR en eerstelijnsverantwoordelijken om dit beleid uit te dragen naar buiten.
- ...



Ervaringen op het terrein – goede praktijken

- vacatures : uitdrukkelijk openstellen voor iedereen ongeacht o.a. afkomst, opnemen non-discriminatieclausule bij publicatie van vacatures,...
- gerichte acties om allochtonen te rekruteren
- aangepast onthaal : beeldenwoordenboek, stripverhaal, pictogrammen,...
- Nederlands op de werkvloer + HELP-module
- taalcoaching, taal-IBO
- jobcoaches



Ervaringen op het terrein – goede praktijken

- aangepaste opleidingen rond veiligheid, HACCP, ergonomie, EHBO,...
- talige acties i.f.v. doorstroom, bevordering,...
- praatclubs, praatgroepen,...
- studiedagen vooroordelen en discriminatie
- verhogen weerbaarheid : lastige klanten, attitudetraining, assertiviteit,...
- intercultureel bemiddelaar aanstellen
- vertrouwenspersoon activeren op dit vlak



En nu ?

- is dit alles voldoende? Absoluut niet!
- nog te weinig algemeen ingebed in alle bedrijven
- niet coherent genoeg : één actie i.p.v. volledig HR
- dit zijn echter opportuniteiten.
- de goede praktijken als hefboom voor een meer algemeen beleid
- pleidooi voor meer loopbaandiversiteitsplannen, met grotere focus op deze thematiek, met integrale aanpak (volledige HR-beleid)



1. Preventieve aanpak: round up

- kwetsbare en kansengroepen beter bereiken met reguliere arbeidsmarktmaatregelen
- krachtig EAD- en diversiteitsbeleid voeren
- monitoring via sectorfoto's EAD verplicht maken (sectorconvenants)
- streefcijfers in sectoren en ondernemingen als referentiepunt (zelfregulering)



2. Handhavingsbeleid

Vaststellingen:

- uit wetenschappelijke onderzoeken en mystery calls blijkt dat onbewuste en bewuste discriminatie op de arbeidsmarkt aanwezig is
- aantal klachten, pv's, sancties,... is vrij laag
- kortom: enkel het topje van de ijsberg is zichtbaar



2. Handhavingsbeleid

Voorstellen:

- discriminatie als prioriteit en reden voor extra capaciteit bij Inspectie WSE
- betere samenwerking tussen inspectiediensten en uitbreiden van de gedeelde bevoegdheden



Praktijktesten

- invoeren van anonieme praktijktesten: drietrapsredenering
 - wetenschappelijke praktijktesten: bijvoorbeeld in sector met als doel inspiratie te zijn voor sectorconvenants
 - proactieve en reactieve praktijktesten door de sociale inspectie
 - praktijktesten als bewijsmiddel in burgerlijke zaken
 - strikte (methodologische) voorwaarden



Resolutie federaal parlement

- Reactie op resolutie federaal parlement
 1. De sociale partners wordt gevraagd per sector een gedragscode voor discriminatie en systeem van interne controle op poten te zetten. Ze krijgen daarvoor 2 jaar;
 2. Het stelsel van zelfregulering (cfr. uitzendsector) wordt in werking gesteld;
 3. Bedrijven 'waarbij kennelijk aanwijzingen van discriminatie blijven bestaan' (wijst op herhaalde vaststelling en op het 'overduidelijke' of 'kennelijke' karakter van de discriminatie) komen op een lijst terecht die overgemaakt wordt aan de sociale inspectie;
 4. De sociale inspectie geeft de bedrijven op de lijst een periode om zich in regel te stellen
 5. Als een bedrijf op de lijst kan aantonen dat het tijdens die periode 'SMART' maatregelen getroffen heeft, komt er geen controle van de inspectie meer;
 6. Als een bedrijf dat niet kan bewijzen 'kunnen er gerichte controles worden uitgevoerd in het kader van een gerechtelijk onderzoek'.



Resolutie federaal parlement

- Reactie op resolutie
 - Kansen: engagement meerderheid, eerste stap, ook verplicht engagement van sectorale sociale partners, stok achter de deur
 - Bedenkingen: heel tijdrovend (vele jaren), geen anonieme gerichte controles, sociale inspectie kan geen *mystery calls* doen, gerichte controles alleen i.k.v. gerechtelijk onderzoek, inspectie mag niet optreden voor gerechtelijke fase



Handhavingsbeleid

- Bij dienstenchequesector:
 - via erkenningsvoorwaarden en controle
 - eventueel bijkomende sancties: schorsing en intrekking.



Melding van discriminatie

- drempel om discriminatie te melden is te hoog :
 - geen kennis van rechten;
 - nut van melding in vraag gesteld;
 - angst of schaamte;
 - problemen op werkvloer, schrik voor jobverlies.
- eerdere initiatieven om de drempel te verlagen: lokale meldpunten in centrumsteden, meldingen via vakbonden, acties via sociale media --> positief maar onvoldoende;
- belangrijkste hindernis tot melden van discriminatie vormt **harde bewijslast** voor het slachtoffer;
- via praktijktesten kan bewijslast worden vereenvoudigd;
- afdwingbaarheid van anti-discriminatieregels moet hard gemaakt kunnen worden.



Juridische afdwingbaarheid

- *burgerrechtelijk luik*:
 - vorderen van contractuele of buitencontractuele schadevergoeding (art. 18§1 AD, art. 1382 B.W);
 - vordering tot staking;
 - dwangsom (art. 19 AD)
 - omkering bewijslast : 'enkel indien het slachtoffer *feiten aanvoert* die het bestaan van discriminatie doet vermoeden'. (art. 28§1 AD)

praktijk: heel zware bewijslast voor slachtoffer waardoor implementatie regelgeving heel moeilijk kan worden afgedwongen. Ook het bijna niet bestaan van jurisprudentie en afstand van onderwerp binnen onze rechtscolleges.

→ nood aan aanpak van versoepeling van zware bewijslast om wetgeving zin te geven.



Juridische afdwingbaarheid

- *strafrechtelijk luik* :

- anti-discriminatiewet: Zowel voor directe als indirecte opzettelijke discriminatie;
- sancties: gevangenisstraffen (1 maand – 1 jaar) of geldboete (€50- €1000);
- cao 38: de werkgever is ertoe gehouden de gelijke behandeling t.a.v. sollicitanten na te leven zoals bedoeld bij cao nr. 95 van 10 oktober 2008 betreffende de gelijke behandeling gedurende alle fasen van de arbeidsrelatie;
- opnieuw zeer moeilijk vast te stellen;
- monitoring herhaalde inbreuken kan ons een stap dichterbij brengen om proactief in te spelen op veranderende behoeften;
- trapsgewijze sanctionering is in deze aan te raden, recidivisme moet aangepakt worden;



Sociale inspectie

- inspectie sociale wetten: inspecties leiden zelden tot een pv;
- Sinds aanpassing antidiscriminatiewet in 2007: slechts één pv;
- Nood aan handhaving van de regulering (op Vlaams én federaal niveau) door in te zetten op de kwaliteit en kwantiteit van controles.

