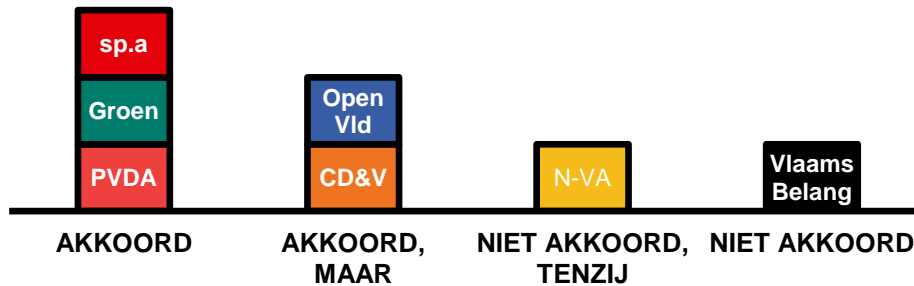


PRAKTIJKTESTEN NAAR DISCRIMINATIE OP SECTORNIVEAU?

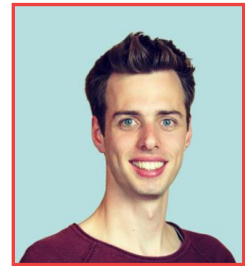
Voorstel Stijn Baert: Om discriminatie op de arbeidsmarkt te detecteren, dient men metingen met fictieve sollicitaties op sectoraal niveau uit te rollen.



PVDA – REACTIE VAN JOS D’HAESE

“Discriminatie bij het zoeken naar werk moet worden voorkomen, opgespoord en aangepakt. De PVDA wil daarom dat inspectiediensten en middenveldorganisaties proactieve praktijktesten uitvoeren. Werkgevers die in de fout gaan, dienen bestraft te worden in verhouding tot de grootte van hun bedrijf. De etnische kloof op de arbeidsmarkt wil maar niet slinken. Daarom is het tijd voor bindende positieve acties om de feitelijke ongelijkheid van achtergestelde groepen weg te werken. Dat positieve actie een vorm van discriminatie zou zijn, werd al uitvoerig weerlegd bij de discussie over het VN-verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van rassendiscriminatie. Positieve acties werden ook opgenomen in de antidiscriminatie- en antiracismewet van 2007. Hoog tijd er echt werk van te maken.”

AKKOORD



GROEN – REACTIE VAN IMADE ANNOURI

“De meermaals aangetoonde discriminatie op de arbeidsmarkt vereist een actiever optreden van de overheid. We leggen discriminatie bloot door mystery calls en praktijktesten. Dit is noodzakelijk om probleem eindelijk aan te pakken.”

AKKOORD



SP.A – REACTIE VAN YASMINE KHERBACHE

“Dat discriminatie aanwezig is, werd meermaals aangetoond door praktijktesten uitgevoerd door onder meer de auteur van deze vragen. De federale wettelijke regeling die in 2017 werd ingevoerd werd dermate verzwaard met voorwaarden (waarvan tot op vandaag niemand blijkt te weten hoe ze te vervullen) dat een jaar na datum er nog steeds geen toepassing van werd gemaakt. Praktijktesten zoals ingevoerd in de stad Gent en opgenomen in het bestuursakkoord van de stad Antwerpen, met name, proactief, wetenschappelijk onderbouwd en in combinatie met een diversiteitsbeleid om drempels en vooroordelen weg te werken, zijn m.i. een betere manier om praktijktesten in te zetten om discriminatie effectief en structureel aan te pakken.”

AKKOORD



CD&V – REACTIE VAN ROBRECHT BOTHUYNE

“Discriminatie op de arbeidsmarkt is veelal een probleem dat onderhands bestaat. De mensen die gediscrimineerd worden, hebben er vaak geen weet van. Maar ze voelen wel (on)rechtstreeks de gevolgen.

Onder andere deze intermediaire discriminatie (persoon A stelt discriminatoire vraag, de intermediaire organisatie gaat hierop in, persoon C wordt gediscrimineerd), zijn de werkzaamheidsgraden van personen met een allochtone origine helaas een stuk lager dan gemiddeld.

Zowel de praktijktesten bij intermediaire organisaties als de fictieve sollicitaties bij bedrijven kunnen helpen in de mind-switch die nodig is. Maar dit is niet zaligmakend. Zo blijven extra inspanningen nodig inzake (permanente) vorming voor kansengroepen, zijn werkervaringsprojecten belangrijk, is ons taal- en integratiebeleid vanuit VDAB te laks, is en blijft sensibilisatie belangrijk, enz.”

AKKOORD, MAAR



OPEN VLD – REACTIE VAN EGBERT LACHAERT

“Ik ga akkoord dat je op basis van data-analyses maakt en dan in probleemsectoren en probleemondernemingen effectief onderzoek voert naar discriminatie. Niet met mystery-proeven op eenieder van wie er geen vermoeden is van discriminatie.”

AKKOORD, MAAR



N-VA – REACTIE VAN AXEL RONSE

“Discriminatie moet aangepakt worden. Wij geloven sterk in zelfregulering zoals Minister Muylers bijvoorbeeld overeenkwam met de sector van de dienstencheques. In Vlaanderen wordt het instrument van mystery calls gebruikt als sensibiliserend en remediërend instrument. De bedrijven stelden zelf een extern bureau aan dat metingen doet. Indien men herhaaldelijk over de schreef gaat wordt dat aan de inspectie meegedeeld en wordt er opgetreden. Bovendien krijgen leden die over de schreef gaan ook de nodige begeleiding om zich te ‘herpakken’ en worden ze ondersteund in het opstellen van een actieplan. Wij geloven niet in een overheid die valse CV’s stuurt naar slagers, bakkers, apothekers, aannemers, ... Daarmee pakt men geen discriminatie aan maar creëert men angst om aan te werven en een sfeer van wantrouwen. We geloven sterk in vertrouwen geven aan sectoren om de problematiek van discriminatie gezamenlijk aan te pakken.”



NIET AKKOORD, TENZIJ

VLAAMS BELANG – REACTIE VAN TOM VANDENDRIESSCHE

“Vlaams Belang is geen voorstander van dergelijke testen. Wij zijn niet blind voor mogelijke discriminaties op de arbeidsmarkt (bv. ouderen, zwangere vrouwen, etc.), veel van dergelijke problemen zijn gekend en vinden hun weerklank in sociaal overleg. Wij willen eerder investeren in een beleidsmatig antwoord dan een jacht op echte of vermeende discriminaties te ontketenen.”



NIET AKKOORD

Lees ook onze opiniërende evaluatie van het arbeidsmarktbeleid van de regering-Michel via <https://users.ugent.be/~sbaert/jobsjobsjobs.htm>.

JOBS, JOBS, JOBS! HEEFT MICHEL-I DE MANTRA WAARGEMAAKT?

Prof. dr. Stijn Baert

Met ondersteuning van Drs. Johannes Weytjens
en Dra. Hannah Van Borm

6 maart 2019