

14.05 Nahima Lanjri (CD&V): Mijnheer de voorzitter, collega's, mijnheer de minister, wij zijn heel blij met het wetsontwerp. Ik wil mij op één aspect focussen, op hoofdstuk 9 over de mysterycalls. De mysterycalls brengen ons immers een stap dichterbij het aanpakken van discriminatie op de arbeidsmarkt. Het werd ook dringend tijd om in dat verband actie te ondernemen. Uit de cijfers van de federale overheidsdienst Werkgelegenheid blijkt immers dat de verschillen tussen Belgen en mensen met een niet-EU-nationaliteit erg groot zijn op het vlak van de werkgelegenheidsgraad of de werkloosheidsgraad.

Wij kampen bijvoorbeeld met een werkzaamheidskloof van 27,3 % in België, wat ver boven het Europese gemiddelde ligt, dat 15,2 % bedraagt. Dat maakt ons tot een van de slechtste leerlingen van de Europese klas.

De doelstelling is tegen 2020, waar wij niet meer zo ver van verwijderd zijn, op maximum 16,5 % uit te komen.

Wij weten dat de cijfers slecht zijn en dat heel vaak, maar niet altijd, discriminatie daarin een rol speelt. Dat blijkt bijvoorbeeld ook uit andere onderzoeken, zoals het onderzoek van de drie universiteiten in samenwerking met de Koning Boudewijnstichting over de werkloosheid van mensen van Afrikaanse afkomst die in ons land wonen.

In dat onderzoek is vastgesteld dat het werkloosheidscijfer voor die mensen vier keer hoger ligt dan het Belgische gemiddelde. Een derde van die groep is werkloos, hoewel 60 %, wat heel veel is, een hogere opleiding in ons land heeft genoten. Het gaat hier dus niet over nieuwkomers of over mensen die niet aan de kwaliteiten voldoen. Het gaat over mensen met een hogere opleiding, die ze in ons land hebben gevolgd.

Ook uit een onderzoek van de KUL blijkt dat discriminatie vaak aanwezig is bij de aanwerving. Wanneer het aantal kandidaten voor een vacature groot genoeg is, hebben mensen met een anders klinkende naam de helft minder kans voor een sollicitatiegesprek te worden uitgenodigd, ook al hebben zij gelijkaardige kwalificaties.

Samira zal niet worden uitgenodigd, terwijl Ann of Sophie wel worden uitgenodigd, hoewel zij hetzelfde cv kunnen voorleggen, dezelfde richting hebben gevolgd en dezelfde resultaten hebben behaald.

Er moet dus dringend actie ondernomen worden voor het potentieel dat hier in ons land aanwezig is. Mensen met een migratieachtergrond moeten een kans krijgen. Het kan gaan om nieuwkomers, maar vaak gaat het ook over mensen die hier geboren en getogen zijn. Het gaat vaak zelfs al over kleinkinderen van mensen die ooit gemigreerd zijn. Het succes van onze economie zal er voor een flink stuk van afhangen of wij erin slagen om mensen met een migratieachtergrond gelijke kansen te geven of om hun de kans te geven om deel te nemen aan onze maatschappij. Zij maken er deel van uit. Zij hebben dezelfde rechten en dezelfde verantwoordelijkheden. Het is dan niet meer dan logisch dat zij ook dezelfde mogelijkheden krijgen en op geen enkele manier gediscrimineerd worden, ook niet op de arbeidsmarkt.

Collega's, de mysterycalls, die wij vandaag met dit wetsontwerp zullen goedkeuren, hebben niet alleen betrekking op discriminatie op basis van afkomst of origine. Het gaat evenzeer over discriminatie op het vlak van leeftijd, geslacht of een handicap. Ook die discriminatie willen wij aanpakken. Velen van ons kennen de schrijnende voorbeelden van 50-plussers die niet aan de bak komen, puur wegens hun leeftijd, terwijl zij aan alle kwaliteitseisen voldoen. Dat is zeer demotiverend voor die mensen.

CD&V is al heel lang voorstander van het invoeren van mysterycalls. Ik herinner mij zelfs dat wij ook al in mijn eerste legislatuur, in 2003, een pleidooi daarvoor gehouden hebben. Ook onze minister, Kris Peeters, heeft een paar jaar geleden een pleidooi gehouden voor de mysterycalls, maar niet om een heksenjacht te creëren. Daarom werden in dit wetsontwerp voldoende garanties ingebouwd om de mysterycalls op een ordentelijke manier te doen. Wij hebben die stok achter de deur echter nodig, omdat wij ook in de hoorzittingen gemerkt hebben dat het grootste probleem de bewijslast is.

Precies om die bewijslast te kunnen versterken, is het goed dat wij de sociale inspectie instrumenten geven om daaraan mee te werken. Dat is ook wat wij voorgesteld hadden in onze meerderheidsresolutie, die trouwens ook, waarvoor dank, mee goedgekeurd werd door Groen. In die meerderheidsresolutie om discriminatie op de arbeidsmarkt aan te pakken, hebben wij echt gepleit voor een trapsgewijze aanpak. Wij hebben altijd gezegd dat het een enenverhaal is. Wij moeten inzetten op sensibilisering en op zelfregulering vanuit de sector, maar er moeten ook gerichte anonieme controles zijn.

Er werd aan de private sector gevraagd om zelf instrumenten te ontwikkelen om discriminatie op te sporen en dat dan door te geven aan de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten. In die resolutie stond dat de sectoren twee jaar de tijd krijgen om een systeem van zelfregulering en sensibilisering op te zetten.

De resultaten bleken helaas heel mager. Slechts een aantal sectoren heeft wat initiatieven genomen, onder meer de dienstenchequesector. Fedecom had dat al eerder gedaan.

Daarom is het goed dat in het Zomerakkoord, op voorstel van minister Peeters, werd beslist om eindelijk een regeling uit te werken voor die mysterycalls zodat men discriminatie kan aanpakken. Er moeten objectieve aanwijzingen zijn, dat kan via een klacht of een melding, en dan kunnen er tests worden uitgevoerd waarbij de inspecteur zijn identiteit niet kenbaar moet maken.

Wij zijn heel tevreden dat wij na herhaaldelijk aandringen nu een stap dichterbij het aanpakken van discriminatie, maar tegelijkertijd wil ik benadrukken dat wij deze wetgeving ook in de praktijk heel goed moeten opvolgen.

Een van de voornaamste zaken is dat wij zeker moeten nagaan of de huidige groep sociale inspecteurs voldoende is en in staat is om op geloofwaardige manier een praktijkcontext te creëren waarin discriminerende praktijken aan het licht kunnen worden gebracht.

Bij deze praktijktesten die wij na de goedkeuring van dit wetsontwerp mogelijk zullen maken, mogen er voorlopig geen andere testpersonen worden ingezet. Ik ben wel blij dat wij met een amendement dat in de commissie unaniem werd goedgekeurd, konden inschrijven dat wij deze wet een jaar na de inwerkingtreding ervan zullen evalueren en nagaan of er eventueel bijstellingen moeten gebeuren.

Als er toch misbruik onder de radar zou blijven of als wij zouden merken dat de procedure moet worden aangepast, kunnen wij in dit Parlement wijzigingen goedkeuren. Zoals in het regeerakkoord staat, gaan wij immers voor een nultolerantie inzake discriminatie.

Mijnheer de minister, wij zijn u dankbaar dat u uw deel van de meerderheidsresolutie hebt uitgevoerd.

Ik weet dat minister Geens op dit ogenblik ook zijn deel van de resolutie aan het uitvoeren is. De evaluatie van de antidiscriminatiewetgeving is ondertussen uitgevoerd en hij zet nu de aanbevelingen die daaruit zijn voortgekomen om in wetgeving waar nodig.

Ik wil vandaag echter ook de andere ministers en de bevoegde staatssecretaris vragen om werk te maken van de aanbevelingen in de resolutie die tot hun bevoegdheid behoren. Ik denk daarbij bijvoorbeeld aan het opmaken van een interfederaal actieplan tegen discriminatie, een taak die voor mevrouw Demir is weggelegd, en aan het opzetten van een systeem voor gerichte controles bij alle overheidsinstellingen, een taak voor de minister van Ambtenarenzaken. Wij kunnen het immers uiteraard niet maken dat de overheid zelf het goede voorbeeld niet geeft. Wij vragen aan de privésector om niet te discrimineren en zullen mysterycalls uitvoeren als er toch wordt gediscrimineerd. Dan is het toch niet meer dan logisch dat de overheid zelf het goede voorbeeld geeft.

De overheidssector is immers de grootste werkgever van het land, met bijna 70 000 ambtenaren voor de federale overheid. Als men er de bijzondere korpsen, de politie, het leger en de magistratuur nog bijtelt, dan zit men zelfs boven de 100 000 mensen. Het is dan ook logisch dat er ook bij de overheid een systeem bestaat om na te gaan of mensen eerlijke kansen krijgen en dat daarop controles kunnen worden uitgevoerd. Nagaan of er discriminatie is, moet niet alleen mogelijk zijn bij de FOD's, maar ook bij overheidsinstellingen als de RVA en bedrijven die met overheidsmiddelen worden gefinancierd zoals de NMBS. Zo stond het ook in de meerderheidsresolutie en ik hoop dat de andere ministers evengoed hun deel van de resolutie uitvoeren. Dat wordt ook dringend tijd, want er is hopelijk nog anderhalf jaar te gaan tot de verkiezingen.

Elke dag verschijnen er artikels in de krant waarin staat dat vacatures niet ingevuld raken. In Vlaanderen alleen al waren er vorig jaar 250 000 vacatures, waarvan slechts 70 % kon worden ingevuld.

Als wij onze economie verder willen laten groeien en als wij de kosten van de vergrijzing en van onze sociale zekerheid willen kunnen blijven betalen, dan moeten wij uiteraard met zoveel mogelijk mensen aan de slag. Iedereen die kan werken, moet dan ook werken. Bovendien weten wij ook dat werken van groot belang is, niet alleen voor de economie en om bij te dragen aan de sociale zekerheid, maar ook voor de zelfontplooiing van mensen. Het draagt bij tot de persoonlijke ontwikkeling, het zorgt voor sociale contacten en voor deelname aan de maatschappij op alle vlakken.

Collega's, ik concludeer. Discriminatie is niet alleen onaanvaardbaar, het is ook onwettelijk. Door te discrimineren laten wij heel veel talent verloren gaan, terwijl wij al het talent nodig hebben op onze arbeidsmarkt. Ik ben dan ook blij dat er vandaag een belangrijke stap wordt gezet om de discriminatie een halt toe te roepen. Daarom zullen wij uiteraard het wetsontwerp goedkeuren.

Wij zijn ook heel blij met het hoofdstuk omtrent de mysterycalls.

14.08 Nahima Lanjri (CD&V): In het voorbeeld dat u aanhaalt, kan zij dat wel.

Het klopt dat men niet altijd weet of men gediscrimineerd wordt. Daarom heeft de inspectie de uitgebreide bevoegdheid om zich voor te doen als sollicitant. Stel dat de betrokkene zelf niet bewust is van de discriminatie, maar de VDAB of het uitzendkantoor merkt op dat er bijvoorbeeld in een bouwbedrijf met normaal gezien een gemengd personeelsbestand nooit iemand van vreemde origine aan de slag is, of dat in een bedrijf met 200 werknemers alle werknemers jonger zijn dan 30 jaar, dan die als derde partij daarvan melding maken. Het volstaat dat men naar de Sociale Inspectie belt. De Sociale Inspectie kan in dat geval via datamining bij de Kruispuntbank vaststellen dat in dat bedrijf met 200 werknemers inderdaad geen enkele 50plusser werkt en aan de auditeur vragen of zij dat mag testen.

Een en ander kan dus wel. Er zijn inderdaad aanwijzingen nodig, want wij zullen toch niet lukraak overal beginnen te controleren? Dat is trouwens niet mogelijk, want de inspectiedienst is vrij beperkt. Hoe dan ook, in de gevallen die u aanhaalt, kunnen mysterycalls wel.