

# CORRESPONDENTIETESTEN I.H.K.V. DE SECTORCONVENANTS & ADDENDA

## Tewerkstelling

**Correspondentietesten** worden beschouwd als noodzakelijke opsporings- en handhavinginstrumenten en hebben daarmee ook een preventieve en sensibiliserende functie om een mentaliteitswijziging te realiseren. **Periodieke testen op discriminatiegrond etniciteit**, specifiek voor personen met een migratieachtergrond buiten de EU-27, zijn noodzakelijk. Daarnaast moet een **rapporteringsplicht en transparantie** over de onderzoeksresultaten en de genomen acties worden opgelegd. Voor bedrijven die systematisch blijven discrimineren, moet een **sanctionerend kader** worden ingevoerd.

## BELEIDSDOMEINEN

Sinds 2001 worden sectorconvenants, in het kader van het **Vlaamse werkgelegenheidsbeleid**, afgesloten tussen de **Vlaamse Regering** en de representatieve **werkgevers- en werknemersorganisaties van sectoren**. Het afsluiten van sectorconvenants en intersectorale convenants werd verankerd in het decreet van 17 februari 2023 [1], dat een uniform juridisch kader voorziet. Door proactief in dialoog te gaan met de sectoren ambieerde de Vlaamse Regering werk te maken van onder andere non-discriminatie die vorm krijgt via het addendum 'non-discriminatie en inclusie' oftewel 'diversiteit en inclusie' bij de sectorconvenants waarin onder andere nulmetingen worden uitgevoerd op basis van correspondentietesten met een daaropvolgend actieplan.

## PROBLEEMSTELLING

Recente cijfers [2] tonen aan dat personen met een migratieachtergrond een lagere werkzaamheidsgraad hebben en dat de toegang tot de arbeidsmarkt en verdere carrièremogelijkheden beperkt blijven. Onderzoeken [3] bevestigen dat etnische discriminatie bij sollicitaties een grote rol speelt in de ondervertegenwoordiging van deze groepen op de arbeidsmarkt.

[1] Decreet van 17 februari 2023 betreffende de sectorconvenants en de intersectorale convenants in het kader van het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid, BS 14 maart 2023.

[2] FOD WASO & Unia (2022). Socio-economische Monitoring. Arbeidsmarkt en origine, Brussel.

[3] Derous, E., Ryan, A. (2016). By any other name: Discrimination in resume screening. In U. Klehe, & E. Van Hooft (Eds.), The Oxford Handbook of Job Loss and Job Search. Oxford: University Press.

Spaas, N. (2015). Dienstencheques: Subsidieren Om Te Discrimineren?, Minderhedenforum.

Baert, S., Dalle, A., Lippens, L. & Malfait, L. (2021). Discriminatie op de Gentse arbeidsmarkt anno 2021: rapport.

Baert, S., Dalle, A., Lippens, L., Malfait, L. & Sharipova, A. (2021). Nulmeting discriminatie op de Antwerpse arbeidsmarkt: rapportering.

Volgens het trendrapport van het departement werk en sociale economie lag in 2022 de werkzaamheidsgraad bij personen geboren in België op 78,3%, personen geboren in de EU-27 op 77,7% en personen geboren buiten de EU-27 op 62,7%. [4] Internationaal vergeleken, blijkt uit de cijfers van Eurostat [5] dat België zeer laag scoort ten opzichte van andere Europese landen. Cijfers uit 2022 geven aan dat België de laagste werkzaamheidsgraad heeft voor personen die buiten de EU-27 zijn geboren.

Statistieken wijzen uit dat personen met een migratieachtergrond minder eenvoudig toegang krijgen tot het primaire segment van de arbeidsmarkt. Bovendien blijkt dat jongeren met een migratieachtergrond er vaak drie keer zo lang over doen om aan een eerste job te geraken in vergelijking met hun studiegenoten zonder migratieachtergrond. [6] Het is opvallend dat, los van diploma, vaardigheden en competenties, de kans op werk voor mensen met een migratieachtergrond aanzienlijk lager ligt. Deze groep belandt vaak in meer precaire en laagbetaalde banen. [7] Dit wijst op een aanhoudende etnische stratificatie binnen de arbeidsmarkt.

Recent uitgevoerde correspondentietesten op de arbeidsmarkt in Gent [8] en Antwerpen [9] tonen aan dat kandidaten met een niet-Vlaams klinkende naam ongeveer 15,5% minder vaak een positieve reactie krijgen ten opzichte van kandidaten met een Vlaams klinkende naam. Eerder werden ook telefonische testen (mystery calls) uitgevoerd in de dienstenchequesector waaruit bleek dat in 1 op 3 gevallen, vragen van klanten om te discrimineren op etnische origine werd afgewezen. [10] Zelfs na indiensttreding kunnen gevallen van discriminatie voorkomen, zoals bij opleiding, promotie en ontslag. [11] Deze testen stellen ons in staat om de sector beter te leren kennen en discriminatie als structureel uitsluitingsmechanisme te achterhalen en sectorspecifieke maatregelen te nemen.

## CONCRETE MAATREGELEN

Onderzoeken en sectorale overeenkomsten onderstrepen het significant belang van correspondentietesten. Hier zetten we enkele essentiële overwegingen en aanbevelingen over dit vraagstuk uiteen.

---

[4] Botterman, S., Geraert, F. & Vansteenkiste, S. (2023). Trendrapport 2023: Kwetsbare groepen op de Vlaamse arbeidsmarkt. Brussel/Leuven: Departement Werk en Sociale Economie/Steunpunt Werk.

[5] Steunpunt Werk op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) - EAK, Eurostat – LFS. <https://www.steunpuntwerk.be/cijfers/vlaanderen-binnen-europa-werkzaamheid>

[6] FOD WASO & Unia (2020). Socio-economische monitoring.

[7] FOD WASO & Unia (2022). Socio-economische Monitoring. Arbeidsmarkt en origine, Brussel.

[8] Baert, S., Dalle, A., Lippens, L. & Malfait, L. (2021). Discriminatie op de Gentse arbeidsmarkt anno 2021: rapport.

[9] Baert, S., Dalle, A., Lippens, L., Malfait, L. & Sharipova, A. (2021). Nulmeting discriminatie op de Antwerpse arbeidsmarkt: rapportering.

[10] Spaas, N. (2015). Dienstencheques: Subsidieren Om Te Discrimineren?, Minderhedenforum.

[11] Baert, S., Lamberts, M., Sottiaux, S., Van Hiel, A., Verhaeghe, P. P., Vermeir, D. & Winters, S. (2021). Eindrapport Centraal Expertencomité Discriminatie.

## **1. Periodieke testen op discriminatiegrond etniciteit (migratieachtergrond buiten de EU-27)**

Introduceer verplichte periodieke correspondentietesten als monitoringinstrument binnen sectoren. Dit zal sectoren stimuleren om gegevens over deze testen bij te houden en te analyseren, waardoor discriminatietrends kunnen worden geïdentificeerd en de effectiviteit van genomen maatregelen geëvalueerd.

Zorg voor verplichte vervolgtesten voor sectoren die slecht scoren, om beleid en praktijken bij te sturen met als doel de sectoren die goed presteren minimaal te belasten. Eventuele verplichte trainingen kunnen worden opgelegd aan medewerkers, met specifieke focus op leidinggevend en HR-personeel, gericht op bewustwording, bias, inclusieve rekruteringspraktijken en conflictbemiddeling.

Het is essentieel om gerichte aandacht te besteden aan de meest kwetsbare en ondervertegenwoordigd groepen op de arbeidsmarkt. Daarom moet specifieke aandacht worden besteed aan personen met een migratieachtergrond buiten de EU-27 en deze discriminatiegrond zou een verplicht onderdeel moeten zijn van de nulmeting en opvolgmeting.

## **2. Rapporteringsplicht & transparantie acties**

Sectorfondsen maken gebruik van subsidies en de burger heeft het recht daarover geïnformeerd te worden. Leg daarom een rapporteringsplicht en transparantie op met betrekking tot de resultaten. Onderzoek heeft ook bewezen dat dit een sensibiliserend effect heeft. We denken daarbij aan verplichte rapportagevereisten, waarbij sectoren de resultaten van het onderzoek publiekelijk moeten delen (zonder inbreuk te maken op de privacy van individuen). Het is daarom belangrijk om duidelijke richtlijnen te stellen over welke gegevens nodig zijn en hoe die gerapporteerd moeten worden, zodat bedrijven helderheid hebben over de te volgen procedures. Daarnaast zouden de sectoren ook transparant moeten zijn over de genomen acties die afgestemd zijn op de resultaten. Deze moeten focussen op diversiteit en inclusie op de werkvloer.

## **3. Sanctionerend kader voor bedrijven die systematisch blijven discrimineren**

De resultaten van correspondentietesten zouden gepaard moeten gaan met een doeltreffend actieplan, waarbij passende sancties worden opgelegd aan bedrijven die systematisch blijven discrimineren. Afhankelijk van de ernst en aard van de overtreding, kunnen mogelijke sancties variëren van een klacht en bemiddeling bij Unia of het VMRI, waarbij de betrokken onderneming verplicht wordt bepaalde maatregelen te nemen zoals het volgen van trainingen en het aanpassen van hun beleid. Anderzijds kan bij systematische discriminatie een aangifte gedaan worden bij de bevoegde juridische instantie tegen de betreffende bedrijven.

Zowel de **Vlaamse Overheid als lokale besturen** (Antwerpen, Gent, Mechelen enzovoort) hanteren correspondentietesten als monitoringsinstrument om discriminatie op de arbeidsmarkt te bestrijden en om gerichte acties te ondernemen om diversiteit en inclusie op de arbeidsmarkt te versterken (Plan Samenleven actie 19 [12]). Ook bestaat er een draagvlak bij verschillende sectorfondsen en hun sociale partners, waarvan tot nu toe 76,5% van alle Vlaamse werknemers bereikt wordt met de werking van de sectorconvenants en addenda. [13]

Deze aanbeveling wordt ook naar voor geschoven door de **NAPAR coalitie** en bestaat uit meer dan 50 middenveldorganisaties waaronder ook de Liga voor Mensenrechten, Orbit, ACW, School zonder Racisme, een Andere Joodse Stem enzovoort die ijvert voor praktijktesten om discriminatie proactief en reactief te bewijzen gekoppeld aan een sanctie als sensibiliserende maatregel. [14]

Vergelijkbare voorstellen inzake proactieve praktijktesten (waaronder correspondentietesten) hanteert **UNIA, het Platform Praktijktesten, Samenlevingsopbouw, Hand in hand, Kifkif, Ella vzw, Cavaria, Grip, Netwerk tegen Armoede...** Verder is er steun van de andere **Gelijke Kansenorganisaties**: Vrouwenraad, Furia, Rosa, Merhaba en wordt ze ook gedeeld door de drie vakbonden.

Pieter-Paul Verhaeghe en de **vakgroep Sociologie aan de Vrije Universiteit Brussel (VUB)** hebben een uitgebreide uiteenzetting gegeven van de theorie, de onderzoeken en de praktijk. Naast hun inspanningen werken ook arbeidseconoom Stijn Baert van de Universiteit Gent (UGent) en professor Miet Lamberts van de Katholieke Universiteit Leuven (KUL) actief mee aan dit onderzoeksgebied.

[12] <https://www.vlaanderen.be/plan-samenleven/doelstellingen-en-acties/non-discriminatie/actie-19-correspondentietesten-uitvoeren>

[13] WSE (X). Vlaamse regering sluit negende generatie sectorconvenants af. Geraadpleegd van <https://www.vlaanderen.be/departement-werk-sociale-economie/nieuwsberichten/vlaamse-regering-sluit-negende-generatie-sectorconvenants-af>

[14] <https://naparbelgium.org/nl/verkiezingen-2024-praktijktesten/>