

ADVIES 190 van 26 juni 2017¹

Praktijk van het voorbehouden van studentenjobs aan familieleden

Inhoud

1. Betrokken bevoegdheden	1
2. Aanbeveling	1
3. Contact Unia	4

1. BETROKKEN BEVOEGDHEDEN

Advies uitgebracht op verzoek van de heer Willy BORSUS, minister van Middenstand, Zelfstandigen, KMO's, Landbouw en Maatschappelijke Integratie betreffende de praktijk van het voorbehouden van studentenjobs aan familieleden.

Kopie aan:

De heer Kris Peeters, vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten
Mevrouw Zuhail Demir, staatssecretaris voor Armoedebestrijding, Gelijke Kansen, Personen met een beperking

Mevrouw Eliane Tillieux, Waals minister van Werk en Vorming

De heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport

De heer Didier Gosuin, Brussels minister van Economie en Werk

2. AANBEVELING

"Mijnheer de minister,

Wij hebben uw schrijven van 1 juni over de praktijk om studentenjobs voor te behouden aan familieleden goed ontvangen, waarvoor onze dank. Wij zien hierin een gelegenheid om ons standpunt ter zake en de argumenten ter rechtvaardiging ervan nader uiteen te zetten.

Als uitgangspunt van onze denkoefening dienden twee elementen: de Socio-Economische Monitoring en de vraag van Brusselse arbeidsbemiddelaars gespecialiseerd in werkgelegenheid voor jongeren.

¹ Het Samenwerkingsakkoord van 12 juni 2013 tussen de federale overheid, de Gewesten en de Gemeenschappen voor de oprichting van het interfederaal Centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme kent aan Unia onder andere de opdracht toe "om onafhankelijke adviezen en aanbevelingen te richten tot elke overheid ter verbetering van de reglementering en de wetgeving" (art. 5).

Zoals u wellicht weet, hebben de FOD Werkgelegenheid en Unia al twee edities van de Socio-Economische Monitoring gepubliceerd, de eerste in 2013 (http://www.unia.be/files/Z_ARCHIEF/socio-economische_monitoring_nl_final.pdf) en de tweede in 2015 (http://www.unia.be/files/Z_ARCHIEF/monitoring_2015_nl_finaal.pdf). De derde editie van de Socio-Economische Monitoring is voor het einde van dit jaar voorzien.

Die rapporten zijn gebaseerd op omvattende gegevens van de bevolking tussen 18 en 60 jaar oud, en dus niet op steekproeven. Daaruit blijkt dat de arbeidsmarkt ongelijk verdeeld is met betrekking tot, hetzij de herkomst, hetzij het migratietraject van personen. Hoe duidelijker uitgesproken iemand van vreemde herkomst (of vreemdeling) is, des te moeilijker verloopt de deelname aan de arbeidsmarkt. Tegelijk heeft hij of zij des te vaker een onzekere, weinig gewaardeerde, tijdelijke enz. baan, met een aantal schommelingen naargelang van de sectoren.

Uiteraard kunnen voor die vaststelling veel verschillende redenen worden aangehaald, die zowel te maken hebben met de organisatie van de arbeidsmarkt zelf, als met discriminerende gedragingen of praktijken. In dit verband besteden wij aandacht aan de – vaak onbewuste en onopzettelijke – mechanismen die ervoor zorgen dat de ongelijkheden doorheen de tijd en generaties lang worden herhaald. Dit wordt soms 'structurele discriminatie' genoemd. Tijdens onze denkoefening zijn wij tot de conclusie gekomen dat in een arbeidsmarkt die gekenmerkt is door zijn ongelijkheid op grond van de herkomst van de werknemers, de praktijk om studentenjobs bij voorrang of uitsluitend voor te behouden aan familieleden van het personeel, een illustratie vormde van dit type van structurele discriminatie.

Het andere uitgangspunt van onze denkoefening is ingegeven door vragen die wij hebben gekregen van arbeidsbemiddelaars in Brussel, in het bijzonder van hen die zich bezighouden met jonge werknemers. Zij getuigden over de moeilijkheden die sommige jongeren, vooral die met een diverse achtergrond, ondervonden om studentenjobs vast te krijgen wanneer ze zelf niet over familiale of sociale netwerken beschikten die de toegang ertoe voor hen mogelijk maakten. Bij de proactieve stappen die werden ondernomen, werden die bemiddelaars en de jongeren zelf regelmatig geconfronteerd met werkgevers van wie het beleid erin bestond om studentenjobs voor te behouden aan familieleden van hun werknemers. Dit vormde voor hen de aanleiding om zich tot Unia te richten met de vraag of het hier om een (potentieel) discriminerende praktijk ging.

Wij waren van oordeel dat dit thema verdere aandacht verdiende, aangezien de toegang tot een studentenjob niet zo onbeduidend is als dit op het eerste gezicht wel zou kunnen lijken. Enerzijds biedt een dergelijke job in een heel aantal situaties de mogelijkheid om de studies te (helpen) financieren, in het bijzonder voor jongeren uit gezinnen met een gering inkomen. Het is algemeen geweten dat verder studeren en een diploma van het hoger of universitair onderwijs behalen enorm belangrijke factoren zijn voor de toegang tot werk. Anderzijds beschikt een jonge afgestudeerde die op zoek is naar werk en vroeger studentenjobs heeft gehad over een (beperkte) ervaring waarop hij zich kan beroepen. Dit biedt hem ontegenzeggelijk een voordeel ten opzichte van iemand die een dergelijke kans niet heeft gekregen. Daarnaast zouden wij ook nog andere voordelen kunnen aanhalen die de uitoefening van een studentenjob met zich meebrengt, zoals het uitbouwen van een professioneel netwerk, de toename van het zelfvertrouwen, mogelijkheden om later door dezelfde werkgever te worden aangeworven enz. ...

We hebben die kwestie dus in de eerste plaats benaderd vanuit een structurele invalshoek wegens de gevolgen die dit heeft voor het geheel van onze samenleving. Daarnaast hebben we dit dossier echter ook op het individuele niveau moeten bekijken, namelijk om na te gaan of die praktijk discriminerend kon zijn in de zin van de antidiscriminatiewetgeving tegenover welbepaalde personen of groepen van

personen op grond van een beschermd criterium. Unia werd immers aangezocht met het verzoek om een advies uit te brengen door een uitzendbureau waaraan was gevraagd om voor studentenjobs alleen contracten aan te bieden aan familieleden van het personeel van de opdrachtgevende onderneming. Vanuit het oogpunt van de kandidaat-werknemer/jobstudent, zijn wij tot het besluit gekomen dat het om een vorm van directe discriminatie ging op grond van geboorte. Niet iedereen heeft immers het geluk een ouder te hebben die de mogelijkheid opent om toegang te krijgen tot een studentenjob. Rekening houdend met het resultaat van de Socio-Economische Monitoring kunnen wij eveneens besluiten dat er een risico van indirecte discriminatie bestaat op grond van afkomst, indien voor een gegeven onderneming zou blijken dat de personeelssamenstelling niet in evenwicht is.

Wanneer we het hebben over discriminatie is het van essentieel belang om eraan te herinneren dat de Europese richtlijnen en de Belgische wetgeving belang stellen in het discriminerende feit zelf en niet in de intentie om te discrimineren. Het zijn de discriminerende gevolgen van regelgevingen, van praktijken, ongeacht het feit of ze opzettelijk of bewust zijn, waaraan een einde moet worden gesteld. In die zin vervult het argument dat “men dit niet heeft gewild”, “men dit niet wist” de wettelijke eisen niet. Het gaat er niet om een “kwaadaardige” onderneming te bestraffen die discrimineert, maar wel een einde te stellen aan een discriminerend feit. Het is dus niet de bedoeling om een morele houding aan te nemen die de ondernemingen veroordeelt die deze praktijk toepassen.

Voor de volledigheid over het onderdeel discriminatie moet worden gezegd dat het evenmin aanvaardbaar zou zijn om familieleden te weigeren als kandidaten voor een studentenjob. Hoewel die hoedanigheid geen ongerechtvaardigd voordeel mag vormen, mag ze evenmin een nadeel zijn. In feite zou dit element bij de selectieprocedures geen enkele rol mogen spelen.

Unia is zeker niet de enige instelling die zich voor deze kwestie interesseert. De Economische en Sociale Raad voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest bijvoorbeeld, “beveelt [aan] om studentenjobs geleidelijk aan meer open te stellen voor alle jongeren – en niet alleen voor diegenen die een band met een personeelslid of de directie hebben – zodat iedereen van een eerste contact met de arbeidswereld zou kunnen genieten en zich zo op de best mogelijke manier op de toekomstige inschakeling in het beroepsleven zou kunnen voorbereiden”.

(<http://www.ces.irisnet.be/fr/cesrbc/acces-pour-tous-au-travail-etudiant/view>).

In dezelfde geest is gebleken dat het voordeel dat aan de familieleden wordt toegekend moeilijk te verdedigen is voor studentenjobs in de openbare sector. Ter illustratie vindt u hier een uittreksel van het antwoord dat de heer Bourgeois (n.v.d.r.: op dat moment viceminister-president van de Vlaamse Regering en minister van Bestuurszaken) op een parlementaire vraag hierover gaf: “Er gelden geen specifieke voorrangregels bij de aanwerving. Zowel kinderen van personeelsleden als kinderen van niet-personeelsleden krijgen dezelfde kansen, zonder de voorkeur te geven aan de enen of de anderen. Het uitgangspunt blijft het op zoek gaan naar de meest geschikte kandidaat op basis van een volledige en objectieve job- /taakomschrijving en van de criteria waaraan de kandidaat moet voldoen.”

(https://pincette.vsko.be/Website/VSKO/VSKO_algemeen/Parlementaire_vragen/2013/09%20September/2013-09-23%20Nr%20588%20Vlaamse%20overheid%20-%20Jobstudenten.pdf).

Wij stellen eveneens vast dat de ondernemingen die diversiteitsprojecten/-plannen invoeren, hun rekruteringsbeleid van studenten herzien en hun vroegere praktijken min of meer geleidelijk laten varen. Dit heeft in de eerste plaats betrekking op de grotere ondernemingen, die zowel over de middelen om een diversiteitsbeleid te voeren als over een aanzienlijk reservoir van plaatsen voor jobstudenten beschikken. De bewustwording gaat zelfs verder. Zo kreeg Unia een adviesvraag van



Interfederaal Gelijkekansencentrum
Centre inter fédéral pour l'égalité des chances
Interföderales Zentrum für Chancengleichheit

een belangrijke verzekeringsmaatschappij. Omdat ze de moeilijkheden kende waarmee sommige jongeren worden geconfronteerd wanneer ze een studentenjob zoeken, had die zich tot een regionaal integratiecentrum gewend ("centre régional d'intégration") gewend met de vraag om haar uitsluitend kandidaten met een migratieachtergrond te sturen. Bij gebrek aan een kader om positieve acties te ondernemen, was Unia van oordeel dat die vraag discriminerend was en in strijd met de toepasselijke wetgeving.

Tot slot heeft ook onze Franse evenknie La Halde, die tegenwoordig onder de naam 'Défenseur des droits' optreedt, al in 2011 een standpunt ingenomen over deze kwestie (zie <https://business.lesechos.fr/entrepreneurs/ressources-humaines/114557-jobs-d-ete-privilegier-les-enfants-du-personnel-est-discriminatoire-34636.php>).

Telkens wanneer wij discussies hebben gevoerd over die kwestie, zowel in bilaterale contacten (werkgevers, vakbonden, verenigingen, ...) als in diverse denkfora (met name in de Economische en Sociale Raad voor het BHG), hebben wij de diverse argumenten gehoord waarmee wordt gepleit voor de praktijk om studentenjobs voor te behouden aan familieleden. Een aantal van die argumenten moet serieus worden genomen en mag zeker niet zomaar onder de tafel worden geveegd. We sommen hier de voornaamste kort op.

Het is een (sociaal) voordeel voor de werknemer, dat soms zelfs uitdrukkelijk als dusdanig wordt vermeld (een HRM legde ons uit dat hij dit voorstelde als een onderdeel van het loonpakket op het moment van de aanwerving van de werknemers), maar vaak impliciet wordt verondersteld. Wij zijn ons bewust van dit reële gegeven en dat is precies de reden waarom wij een geleidelijke verandering voorstellen, waarbij in eerste instantie een zeker percentage van de studentenjobs wordt voorbehouden aan de familieleden en de rest voor iedereen wordt opengesteld.

Het is een gemakkelijke manier om jobstudenten te vinden zonder dat dure en logge procedures moeten worden ingeschakeld. Er bestaan arbeidsbemiddelaars waarop een beroep kan worden gedaan om studenten te leveren, bijvoorbeeld "Jeunes, Ecoles, Emploi, tout un Programme" <http://www.jeepbxl.be/>. De procedures kunnen ook variëren naargelang van de grootte, de omvang en de beschikbare middelen van de betrokken ondernemingen of administraties.

Het gaat hier om een praktijk die deel uitmaakt van onze "cultuur" ("we hebben het altijd zo gedaan"). Dat is een realiteit die wij niet kunnen negeren, temeer daar ze velen doet terugdenken aan hun eigen, persoonlijke ervaringen, die trouwens vaak positief waren. Dat is net de reden waarom er voor ons geen sprake kan van zijn om juridische actie te ondernemen. Wij geven er veeleer de voorkeur aan om uitleg te geven, te overtuigen, aan te moedigen, te stimuleren, zodat steeds meer werkgevers zich ertoe verbinden om hun praktijk vrijwillig en met overtuiging te herzien.

Tot slot willen we er nog op wijzen dat Unia zelf, als werkgever, zijn praktijken op dit vlak heeft gewijzigd om ze in overeenstemming te brengen met zijn overwegingen en aanbevelingen.

Indien u de gedachtewisseling wenst verder te zetten, dan zijn wij zeker bereid om u te ontmoeten en deze aangelegenheid samen met u verder te bespreken.

Met de meeste hoogachting."

3. CONTACT UNIA



Interfederaal Gelijkekansencentrum
Centre interfédéral pour l'égalité des chances
Interföderales Zentrum für Chancengleichheit

Maarten Huvenne – mahu@unia.be (NL) / Bruno Martens – brma@unia.be (FR)