

Probleemstelling

Dienstencheques werden in 2004 in het leven geroepen om jobs te creëren voor kwetsbare en laaggeschoolde personen en in het bijzonder vrouwen. De overheid subsidieert zowel private winstgerichte maar ook publieke en social profit ondernemingen tot 80% voor elk gepresteerd uur. De overheidskost voor het stelsel wordt geraamd tussen 1,8 en 3,8 miljard per jaar voor gans België. Met de zesde staatshervorming wordt het stelsel een volledig Vlaamse bevoegdheid.

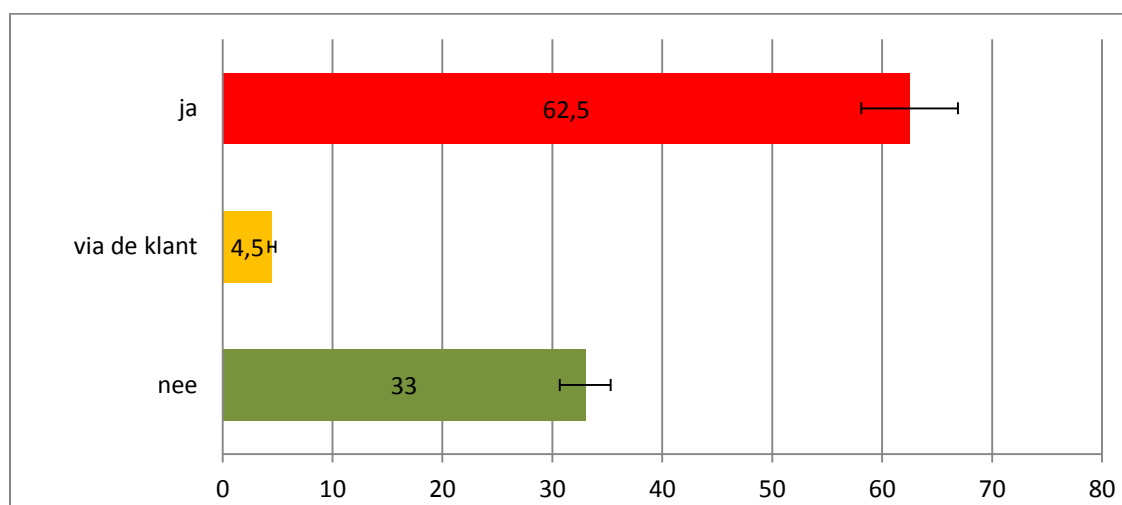
Het stelsel heeft de naam divers te zijn qua personeelsbestand. Eerdere bevragingen van bedrijven en klanten tonen echter aan dat discriminatie ook hier een rol speelt. 16% van de gebruikers van dienstencheques geeft toe geen 'allochtone' werknemer bij zich in huis te willen. Alle bedrijven verklaren discriminerende klantenvragen te krijgen. Toch werd nooit eerder onderzocht hoe bedrijven omgaan met discriminatoire klantenvragen. De overheid heeft geen zicht op de mate waarin de gesubsidieerde ondernemingen zich houden aan de geldende discriminatiereggeving.

Onderzoeksvraag en -methode

Met een academische praktijktest toetsten we de mate waarin dienstenchequeondernemingen ingaan op discriminerende vragen. En of deze verschillen tussen de 8 types ondernemingen. Zo krijgen we aanwijzingen of en welk beleid al dan niet effect heeft.

We trokken een aselechte steekproef van 300 vestigingen uit de lijst van erkende dienstencheque-ondernemingen. We lieten een professionele mystery caller bellen. Als potentiële klant op zoek naar een poetshulp, stelde deze als voorwaarde dat het niet om een allochtoon mocht gaan. Dat leverde voldoende bruikbare antwoorden op om betrouwbare uitspraken te doen over de totale sector en over subsectoren. De foutenmarge bedraagt 7% maar is allicht nog een overschatting.

Resultaten



Grafiek: Antwoorden dienstenchequebedrijven op discriminatieverzoek (in %)

Slechts 1 op 3 van alle opgebelde bedrijven antwoordt afwijzend op de vraag om te discrimineren. 62,5% van de respondenten willigt het discriminatieverzoek onmiddellijk in. Nog eens 4,5% doet dat onrechtstreeks door de klant zelf te laten selecteren of weigeren op basis van origine.

- De publieke sector scoort - in weerwil van de verwachtingen - het slechtst. 3 op 4 gaan in op de vraag tot discriminatie. Deels is dit toe te schrijven aan het feit dat 29% van de bevroegde OCMW's en 22% van de PWA's enkel autochtone poets hulpen in dienst heeft. Een volstrekt wit personeelsbestand is verrassend, gezien hun maatschappelijke opdracht.
- De social profitsector scoort nog het minst slecht. 1 op 2 ondernemingen gaat in op de discriminerende vraag en bijna 4 op 10 weigert. Bij de vzw's en invoegbedrijven zijn echter beduidend minder volstrekt witte dienstenchequebedrijven. Wel legt 15% van hen de mogelijkheid om te weigeren terug bij de klant. Dat wijst op een doelbewust beleid.
- De private sector scoort gemiddeld met 64% dat het discriminatieverzoek inwilligt en 1 op 3 weigeringen. Hier zijn echter grote verschillen naar bedrijfstype aan de orde. Alle natuurlijke personen gaan in op de vraag. Bij interimkantoren is dat 'slechts' 43%. Bij de handelsvennootschappen gaat het om 66%. Vermoedelijk heeft het beleid in de interimsector via bindende gedragscodes en mystery shopping toch enig effect.

Aanbevelingen

Wil de overheid vermijden dat subsidies worden ingezet om te discrimineren en bekomen dat het stelsel van dienstencheques haar doel beter bereikt, dan moeten de voorwaarden uit de federale regelgeving verder worden versterkt via:

1. Een deftig handhavingsbeleid. Geef de **inspectiedienst de bevoegdheid** om zelf via **praktijktests en mystery shopping** efficiënt en proactief te controleren of dienstencheque-ondernemingen de anti-discriminatie wetgeving correct naleven. Zodat ze kunnen worden beboet en hun subsidies ingetrokken.
2. Een **meldingsplicht aan de inspectie** voor bedrijven die discriminatoire klantenvragen krijgen zodat de overheid gebruikers kan uitsluiten, beboeten en hun fiscaal voordeel terugvorderen.
3. Een **bindende cao met non-discriminatie richtlijnen voor alle deelsectoren** die werken met dienstencheques. Deze bevat de meldingsplicht, een klokkenluidersstatuut, de tuchtregeling en verplichte vorming rond anti-discriminatie.
4. Behoud de **instroomdoelstelling** maar breidt de focus uit naar **alle niet-werkende werkzoekenden**. Geef hen voldoende uren zodat ze sociale rechten kunnen opbouwen. Versterk de opleidingsverplichting en voer een doorstroomdoelstelling in.

Dank

- aan Prof.Dr. Orhan Agirdag voor de wetenschappelijke ondersteuning.
- aan Heidi Souffriau voor de mystery calling.