**Minder discriminatie op de arbeidsmarkt dankzij blockchaintechnologie**

****

Photo by [Hitesh Choudhary](https://unsplash.com/%40hiteshchoudhary?utm_source=unsplash&utm_medium=referral&utm_content=creditCopyText) on [Unsplash](https://unsplash.com/s/photos/blockchain?utm_source=unsplash&utm_medium=referral&utm_content=creditCopyText)

**Sinds 2010 zoeken wetenschappers naar oplossingen om discriminatie op de arbeidsmarkt aan te pakken. Vorig jaar werd een wet aangenomen rond mysterycalls, en op federaal en lokaal niveau worden nu ook praktijktesten toegepast. Toch moeten we verder kijken. Met de komst van *Technologie 4.0* wil Lieven Miguel Kandolo (Thomas More Hogeschool) onderzoeken of blockchaintechnologie een antwoord kan bieden.**

De blockchaintechnologie is mede dankzij de opmars van de cryptomunt Bitcoin in 2017, vooral bekend bij bij banken, overheden en ondernemers. Bij het grote publiek is de technologie echter nog niet volledig doorgebroken. Het gevolg is dat ze vaak verward wordt met de Bitcoin. De blockchaintechnologie is echter meer dan dat. Het is een technologie die publiekelijk alle transacties tussen twee (of meer) partijen bijhoudt in een publiek logboek, terwijl Bitcoin een betaalmiddel is dat de blockchaintechnologie gebruikt om transacties uit te voeren.

**Decentralisatie**

De hoofdbedoeling van de blockchaintechnologie is decentralisatie: ze laat toe om geen tussenpersoon meer nodig te hebben bij financiële transacties. In de eerste plaats is het is een manier om kosten te besparen: banken of overheden worden niet meer ingezet om de transacties door te voeren. Andere belangrijke voordelen zijn de onweerlegbaarheid en de transparantie: transacties op de blockchain kunnen niet verwijderd worden en zijn zichtbaar voor het publiek.

**Objectivering is de toekomst**

De blockchaintechnologie heeft niet alleen zijn nut in de financiële sector. Ook informatie delen met elkaar wordt eenvoudiger, transparanter en efficiënter. Lieven Miguel Kandolo merkte op dat mensen met een migratieachtergrond vaak gediscrimineerd worden tijdens het solliciteren, of op de werklvoer. Lieven Miguel Kandolo, die de blockchaintechnologie leerde kennen in 2017, ervaarde zelf ook problemen op dat vak. Hij wilde onderzoeken hoe de HR-sector blockchaintechnologie kan inzetten om discriminatie op de arbeidsmarkt te bestrijden.

Uit zijn onderzoek blijkt dat de technologie kan ingezet worden tijdens de rekrutering van nieuwe kandidaten. Door een *“self-sovereign identity”* (*de gebruiker op de blockchaintechnologie beheert zijn identiteit zelf, in tegenstelling tot gegevens die gebruikt worden door Google, Facebook,… nvdr.)* op te maken op de blockchain, kunnen de gebruikers zelf hun data beheren, wat de kans op foute informatie van de kandidaat of werknemer aanzienlijk kleiner maakt. De nadruk ligt op het toekennen en garanderen van de identiteit. De identiteit van de gebruiker op de blockchaintechnologie kan door iedereen vastgesteld en bewaakt worden. Blockchaintechnologie heeft ook het potentieel om in de toekomst platforms als LinkedIn overbodig te maken: de kandidaat of de werknemer kan zijn of haar gegevens rechtstreeks naar de potentiële werkgever doorsturen, zonder tussenpersoon.

Dat kan een *objectivering* op de arbeidsmarkt in de hand werken, waardoor werkgevers zich zich eerder kunnen concentreren op aspecten als competentie, werkervaring en studies, dan op persoonlijke elementen.

**Onjuistheden ontmaskeren**

Met een blockchain wordt het dus onmogelijk om de waarheid te omzeilen op je CV. Blockchaintransacties kunnen immers de volledige werkervaring van kandidaten opslaan. De HR-professional kijkt de professionele ervaring van elke kandidaat na. Elke ex-werkgever moet de werkervaring van de kandidaat bevestigen en garanderen, zodat de informatie correct is. Zo kunnen onjuistheden in een cv gemakkelijk ontmaskerd worden.

Niet alleen werkgevers kunnen een rol spelen in het verifiëren van data van (potentiële) werknemers, ook onderwijsinstellingen kunnen dat door de authenticiteit van de studiecarrière van de werknemers te bevestigen en die door te geven aan de recruiters. Daarnaast kunnen ook de diploma’s en certificaten in tokens worden omgezet, zodat ze via een blockchaintransactie op een toegankelijke manier kunnen gedeeld worden met de recruiters. Die laatste optie wordt *tokenisatie* genoemd: een bepaald goed wordt op de blockchaintechnologie gezet en krijgt daardoor een unieke waarde toegekend.

**Uitdagingen**

Omdat de focus ligt op competenties, werkervaring, schoolcarrière en minder op de persoonlijke gegevens van de kandidaat (naam, afkomst, gender,…), kan de blockchaintechnologie zorgen voor een afname van discriminatie op de arbeidsmarkt. Dankzij het objectiverende karakter kunnen mensen anoniem solliciteren, op voorwaarde dat zowel de kandidaat of werknemer als de werkgever ermee instemmen.

Toch kent de blockchaintechnologie nog grote uitdagingen. De technologie is nog niet bekend bij het grote publiek, en dat zorgt voor een vertekend beeld. Aan de andere kant is er sprake van een zekere terughoudendheid vanuit banken en de overheid.
Ondanks de trage, maar zekere evolutie, is er nog een ander struikelblok: de GDPR-wetgeving. Deze Europese privacywetgeving maakt het onder andere mogelijk om informatie te wijzigen, te beperken of zelfs te verwijderen, wat binnen de blockchaintechnologie niet de bedoeling is. Daarom opteren banken en overheidsdiensten voorlopig voor een private vorm van blockchaintechnologie, terwijl blockchain-puristen liefhebber zijn van een *public blockchain*.

**Concrete wetgeving nodig**

De beleidsmakers moeten de verantwoordelijkheid nemen om een concrete wetgeving voor blockchaintechnologie in te voeren, en nagaan in welke zin de blockchaintechnologie wél aan de GDPR kan gekoppeld worden. Ten slotte is er ook weinig sprake van samenwerking tussen de HR-start-ups (specifiek de Blockchain-start-ups), beleidsmakers en wetenschappers. Daardoor wordt weinig moeite gedaan om te onderzoeken of de blockchaintechnologie kan ingezet worden bij de reductie van discriminatie op de arbeidsmarkt.

Kortom, de kans bestaat dat de blockchaintechnologie de discriminatie op de arbeidsmarkt kan reduceren, op voorwaarde dat er meer duidelijkheid rondom het gebruik ervan komt, er een concrete wetgeving rond wordt opgesteld, en dat er een kruisbestuiving ontstaat tussen de start-ups, beleidsmakers en wetenschappers.