

# **Nota evenredige arbeidsdeelname en diversiteit**

Overlegplatform voor Tewerkstelling van Allochtonen (OPTA):

het Vlaams Minderhedencentrum  
het Vlaams Steunpunt Lokale Netwerken  
Vluchtelingenwerk Vlaanderen  
Work-Up (gecoördineerd door het Minderhedenforum)  
Tracé Brussel  
het Regionaal Integratiecentrum Foyer Brussel

oktober 2006

## **1. Situering**

Diversiteit in onze samenleving is een gegeven waar we steeds vaker mee te maken krijgen: steeds meer mensen met verschillende achtergronden zoeken hun plaats op de arbeidsmarkt. Toch is het nog steeds niet het geval dat alle bevolkingsgroepen dezelfde kansen krijgen en dat ze op evenredige wijze vertegenwoordigd zijn op de arbeidsmarkt. In dit kader werden vanuit de Vlaamse regering en vanuit de Brusselse regering voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest een aantal initiatieven ontwikkeld die diversiteit bevorderen en die een meer evenredige participatie op de arbeidsmarkt bewerkstelligen. Onderzoek en jaarlijkse rapporteringen tonen aan dat - ondanks de talrijke initiatieven en een betere bewustwording van de problematiek - allochtonen ondervertegenwoordigd blijven op de arbeidsmarkt.

## **2. OPTA**

Midden 2003 werd een overlegplatform opgericht: OPTA (Overlegplatform voor Tewerkstelling van Allochtonen). Dit overlegplatform kwam er om tot meer uitwisseling en een betere afstemming te komen tussen de verschillende ondersteuningsstructuren en/of koepelorganisaties actief rond de thema's werkgelegenheid en allochtonen. Dit overlegplatform volgt hierbij zowel de beleidsontwikkelingen in Vlaanderen als binnen het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. De partners in dit overleg zijn; het Vlaams Minderhedencentrum, het Vlaams Steunpunt Lokale Netwerken, Vluchtelingenwerk Vlaanderen, Work-Up (gecoördineerd door het Minderhedenforum) en voor Brussel, Tracé Brussel en RIC Foyer.

## **3. Aandachtspunten en voorstellen ter bevordering van 'evenredige arbeidsdeelname'**

### **De voorbeeldfunctie van de overheid en het openbaar ambt**

Werkgelegenheid is niet alleen de verantwoordelijkheid van alle betrokken actoren op de arbeidsmarkt maar eveneens die van de overheid. Inzake 'evenredige arbeidsdeelname' heeft de overheid een voorbeeldfunctie te vervullen. Hoewel de overheid reeds heel wat extra inspanningen heeft geleverd om te komen tot een evenredige participatie van alle bevolkingsgroepen zijn allochtonen totnogtoe onvoldoende vertegenwoordigd in de overheidsdiensten.

Bovendien zijn er ook drempels die de tewerkstelling bij de overheid bemoeilijken. Voor statutaire betrekkingen bij de overheid geldt nog steeds de nationaliteitsvoorwaarde. Statutaire functies staan enkel open voor EU-onderdanen. Allochtonen met een niet-EU nationaliteit worden uitgesloten. Tegelijk zijn niet-EU onderdanen vaak niet op de hoogte van de tewerkstellingsmogelijkheden bij de overheid.

Tot slot stellen we vast dat het hanteren van een diplomavereiste als toegangsvoorwaarde voor een job bij de overheid een extra hindernis vormt voor competente allochtone werkzoekenden zonder (gelijkwaardig) diploma.

#### VOORSTELLEN

- Vanuit zijn voorbeeldfunctie stelt de overheid jaarlijkse objectieven en actieplannen voor om tot een evenredige arbeidsdeelname van allochtonen te komen en dit op alle functieniveaus. De evenredige vertegenwoordiging moet zowel voor de instroom als de doorstroom gelden.
- De overheid schrapt de nationaliteitsvoorwaarde voor statutaire betrekkingen, zodat deze toegankelijk zijn voor iedereen, ongeacht de nationaliteit, zoals reeds van toepassing in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.
- De overheid neemt, vanuit een competentiegerichte benadering, haar voortrekkersrol op in het aanwerven van allochtone werkzoekenden zonder (gelijkwaardig) diploma. Op deze manier kan de overheid de ontwikkelingen rond EVC ook als werkgever mee honoreren.

#### **Het diversiteitsbeleid in de Vlaamse Gemeenschap en het Brussels hoofdstedelijk gewest**

Momenteel wordt er in het kader van het VESOC-actieplan in Vlaanderen en via het 'Contract voor Economie en Tewerkstelling' in het Brussels hoofdstedelijk gewest t.a.v. ondernemingen een stimuleringsbeleid gevoerd. Ondernemingen worden ervan overtuigd dat diversiteitsmanagement een meerwaarde kan betekenen, niet alleen voor de betrokken persoon uit de kansengroepen, maar ook voor de organisatie zelf. De huidige intenties van de overheid en het bedrijfsleven zijn echter onvoldoende om de ondervertegenwoordiging van allochtonen op de arbeidsmarkt weg te werken. De diversiteitsplannen hebben een positief effect op vlak van de bewustwording van werkgevers en management maar harde cijfers van een positieve tewerkstellingsevolutie van allochtonen blijven uit.

De overheid stimuleert en ondersteunt via verschillende initiatieven en acties (diversiteitsplannen, jobkanaal,..), de aanwerving van kansengroepen, waaronder allochtonen in de bedrijven. Intermediaire organisaties en diensten kunnen een belangrijke ondersteuning bieden bij de succesvolle organisatie van een gedifferentieerd instroombeleid van ondernemingen en bereiden werkzoekenden uit de kansengroepen voor op een tewerkstelling. Zonder een samenwerking met werkgevers zijn succesvolle resultaten inzake een evenredige vertegenwoordiging van allochtonen op de arbeidsmarkt uitgesloten.

## VOORSTELLEN

- Werkgevers stellen jaarlijkse streefcijfers op om te komen tot een evenredige arbeidsdeelname en worden daarbij voldoende ondersteund in hun diversiteitsbeleid. Ook sectoren worden verder aangemoedigd om voldoende inspanningen te blijven leveren.
- Om de doeltreffendheid van deze acties en initiatieven te kunnen beoordelen, is het wenselijk de tewerkstellingseffecten te meten, te evalueren en op te volgen.
- Goede praktijken dienen een aanmoediging te zijn om verder werk te maken van een duurzame integratie van allochtonen op de arbeidsmarkt. Daarnaast is het belangrijk dat de betrokken actoren (zowel intermediairen als werkgevers) die deze doelgroep bereiken, de nodige tools en incentives ter beschikking krijgen om verder te werken aan het integratieproces van allochtonen op de arbeidsmarkt.

## Diplomagelijkschakeling

Ondanks de toenemende aandacht voor EVC, is onze samenleving nog zeer diplomagericht. Eén van de redenen waarom veel allochtonen, in het bijzonder nieuwkomers, moeite hebben met het vinden van een job volgens hun opleidingsniveau, zijn de moeilijkheden die zij vaak ondervinden bij de gelijkwaardigheid van hun buitenlands diploma. We stellen ook vast dat onwetendheid of wantrouwen van werkgevers tegenover de gelijkwaardigheid van buitenlandse diploma's niet alleen de zin van de erkenning van buitenlandse kwalificaties op de helling zet, maar eveneens een bijkomend obstakel is voor de tewerkstelling van nieuwkomers volgens hun scholingsniveau. Bovendien weten allochtonen (nieuwkomers) vaak niet waar ze terecht kunnen voor aangepaste informatie en begeleiding op het vlak van diploma-erkenning. Hierdoor slagen veel mensen, vaak ook na jaren er niet in om een job te vinden in overeenstemming met hun scholingsniveau en competenties .

## VOORSTELLEN

- De overheid sensibiliseert werkgevers over de betekenis en het gebruik van de verschillende gelijkwaardigheidsbesluiten omtrent buitenlandse diploma's.
- De bevoegde diensten, zoals eerder vastgelegd in de Vlaamse inburgerings- en inwerkingsdecreten, ontwikkelen een aangepast begeleidingsaanbod om houders van buitenlandse diploma's te helpen bij de gelijkwaardigheid van hun diploma's. Consulanten van

diensten die nieuwkomers begeleiden bij hun integratie, zoals de onthaalbureaus, VDAB en BGDA dienen voldoende opgeleid te worden om goede informatie en begeleiding aan te bieden.

-Bestaande procedures voor gelijkschakeling van buitenlandse diploma's dienen laagdrempelig en transparanter te worden. Speciale aandacht bij deze procedure gaat uit naar de specifieke problemen van vluchtelingen en asielzoekers, gezien zij vaak niet in staat zijn om in het land van herkomst alle gevraagde documenten te verzamelen.

### **Een versterking van de begeleiding van allochtonen in hun zoektocht naar opleiding en werk**

Er bestaat een ruim aanbod aan begeleidingsinitiatieven voor werkzoekenden, vnl. georganiseerd vanuit de ngo-sector en de publieke actor.

Via deze opleidings- en begeleidingsinspanningen, die werkzoekenden kwalificaties bijbrengen die hun kansen op de arbeidsmarkt verhogen, wordt voor velen het perspectief van een duurzame tewerkstelling opnieuw mogelijk.

Toch leiden al deze begeleidingsinitiatieven nog steeds niet naar een duidelijk zichtbare verhoogde tewerkstelling van allochtonen op de arbeidsmarkt.

#### **VOORSTELLEN**

- De voorbije jaren werden nieuwe acties ontwikkeld inzake toeleiding van allochtonen naar opleiding en tewerkstelling. Aan de basis hiervan ligt een samenwerking tussen de institutionele opleidingsactoren en de federaties/organisaties voor etnisch-culturele minderheden. Hieruit blijkt dat een belangrijke rol is weggelegd voor de federaties/organisaties voor etnisch culturele minderheden inzake een betere activering van allochtonen.

- Daarnaast dient de samenwerking tussen de verschillende arbeidsmarktactoren (o.a. met Jobkanaal/ detectie van vacatures voor allochtonen, jobcoaching/ begeleiding in de eerste maanden van tewerkstelling) bij te dragen tot een verhoogde tewerkstelling van allochtonen.

- Binnen de begeleidingsinitiatieven voor werkzoekenden dient structurele aandacht te gaan naar het zelfstandig ondernemerschap. Allochtone werkzoekenden die interesse vertonen in het zelfstandig ondernemerschap krijgen voldoende informatie aangereikt, worden gericht doorverwezen en dienen bij de opstart van een eigen onderneming voldoende ondersteund te worden.

## **Nederlands voor anderstaligen**

Kennis van het Nederlands is een vereiste om een job te vinden op de Vlaamse en Brusselse arbeidsmarkt. Ondanks de extra middelen die door de overheid werden uitgetrokken inzake een aanbod 'Nederlands voor anderstaligen', is een belangrijke vaststelling dat de voorzieningen voor hooggeschoolden onvoldoende toegankelijk zijn omwille van financiële drempels.

### **VOORSTELLEN**

- Voor hooggeschoolden dienen taalcursussen betaalbaar te zijn.
- Het blijvend stimuleren van werkgevers en sectorfondsen (via de sectorconvenants), om Nederlands op de werkvloer tegen verminderde prijs (of gratis) te organiseren in die bedrijven waarin Nederlands voor aantal werknemers een knelpunt blijkt te zijn.
- Werkgevers stellen realistische taaleisen in verhouding tot de functie die gevraagd wordt.
- De NT2-certificaten van de reguliere aanbodverstrekkers moeten vrijstelling kunnen geven voor het SELOR-taalexamen en zo toegang geven tot tewerkstelling in overheidsdiensten.
- Taalcheques, zoals uitgereikt bij de BGDA, zijn tevens een handig instrument wanneer taal de enige hindernis vormt om een job in de wacht te slepen. Deze taalcheque biedt de werkzoekende de mogelijkheid om een gratis taalopleiding te volgen vanaf het ogenblik dat hij door een werkgever wordt aangeworven. De mogelijkheden van dit instrument dienen ook in Vlaanderen onderzocht te worden.

## **Registratie van allochtonen**

In de laatste jaren is de aandacht voor de situatie van allochtonen op de arbeidsmarkt sterk toegenomen. Dit heeft geresulteerd in een aantal beleidsmaatregelen. Momenteel is er onvoldoende zicht op de evoluties inzake arbeidsmarktparticipatie van allochtonen. Een evaluatie van het gevoerde beleid wordt bemoeilijkt door het gebrek aan gedetailleerd cijfermateriaal.

### **VOORSTEL**

- De afstemming van de registratiesystemen, die gebruikt worden door de verschillende overheden, moet zo snel mogelijk gerealiseerd worden. Eveneens belangrijk hierbij is de samenwerking tussen de arbeidsmarktactoren en vertegenwoordigers van het werkveld over gemeenschaps- en gewestgrenzen heen.