

Asielzoekers op de
arbeidsmarkt?
Een gemiste kans!

**“Ik wil niet
enkel eten,
slapen en zitten,
ik wil leven!”**

Lieven Devisscher
Maart 2003

Inleiding

Asielprocedure en toegang tot de arbeidsmarkt

Asielprocedure

De asielprocedure bestaat uit twee fasen: het ontvankelijkheidsonderzoek en het gegrondheidsonderzoek. De verblijfsstatuten die gekoppeld zijn aan de fasen in de asielprocedure zijn bepalend voor de mogelijkheden tot tewerkstelling.

Ontvankelijkheidsonderzoek

Tijdens het ontvankelijkheidsonderzoek wordt door de Dienst Vreemdelingenzaken (DVZ) nagegaan of de asielaanvraag ontvankelijk is voor verder onderzoek. Tegen een negatieve beslissing van de DVZ kan een dringend beroep worden ingediend bij het Commissariaat-generaal voor de Vluchtelingen en de Staatlozen (CGVS). Het dringend beroep bij het CGVS is opschortend. Asielzoekers die een positieve beslissing over de ontvankelijkheid van hun asielaanvraag ontvangen, hetzij door een beslissing van DVZ, hetzij door een beslissing van het CGVS na een dringend beroep kunnen in België werken. Ontvankelijk verklaarde asielzoekers kunnen in de gemeente van hun woonplaats een Attest van Immatriculatie (oranje kaart) ontvangen. Ontvankelijk verklaarde asielzoekers kunnen wettelijk in België verblijven en werken zolang de asielaanvraag verder wordt onderzocht. Asielzoekers kunnen een beslissing van niet-ontvankelijkheid door het CGVS aanvechten bij de Raad van State. Dit beroep is niet opschortend. Asielzoekers die een beroep tot schorsing en/of vernietiging van een bevestigende beslissing van het CGVS bij de Raad van State indienden bevinden zich illegaal in België.

Gegrondheidsonderzoek

Indien de asielaanvraag ontvankelijk verklaard werd zal het CGVS in eerste instantie de asielaanvraag ten gronde onderzoeken. Bij een positieve beslissing wordt de asielzoeker erkend als vluchteling. Erkende vluchtelingen zijn vrijgesteld van de verplichting tot het aanvragen van de arbeidskaart. Bij een negatieve beslissing is een beroep bij de Vaste Beroepscommissie voor Vluchtelingen (VBV) mogelijk. Dit is een opschortend beroep. Een weigering tot erkenning door de VBV kan aangevochten worden met een beroep tot vernietiging voor de Raad van State. Dit is geen opschortend beroep. Een asielzoeker in beroep tegen een negatieve beslissing van de VBV bij de Raad van State bevindt zich illegaal in België en kan niet langer werken.

Tewerkstelling van asielzoekers

Asielzoekers van wie de asielaanvraag ontvankelijk verklaard werd kunnen werken indien zij beschikken over een Voorlopige Toelating tot Tewerkstelling (VTT). Het is de werkgever die de VTT moet aanvragen. De VTT is enkel geldig voor de werkgever die de aanvraag doet en geldt voor de duur van maximum één jaar. De tewerkstelling mag slechts aanvangen op het moment dat de werkgever de werkvergunning ook effectief heeft ontvangen. Een maand voor het verstrijken van de geldigheid kan de VTT worden vernieuwd indien een nieuwe aanvraag wordt ingediend. Asielzoekers kunnen werken tot er een definitieve beslissing is genomen over de gegrondheid van hun asielaanvraag. Indien deze beslissing negatief is mag de asielzoeker niet meer werken, indien deze beslissing positief is kan de betrokkene verder blijven werken en worden werkgever en werknemer vrijgesteld van iedere bijkomende administratieve verplichting.

Om de VTT te bekomen moet een aanvraagdossier worden ingediend bij de lokale VDAB-diensten die bevoegd zijn voor de plaats waar de tewerkstelling zal plaatsvinden. Het aanvraagdossier moet

de volgende documenten bevatten.

1. De werkgever moet 'een aanvraag tot tewerkstelling van een vreemde werknemer' invullen. Indien het de eerste keer is dat hij een dergelijke aanvraag indient, moet de werkgever zijn handtekening laten legaliseren door de burgemeester van zijn woonplaats.
2. Er moet een arbeidscontract worden opgemaakt dat door werkgever en werknemer wordt ondertekend.
3. Een geneeskundig getuigschrift moet worden toegevoegd aan het aanvraagdossier, indien de werknemer minder dan twee jaar in België verblijft en voor de eerste keer tewerkgesteld wordt.
4. Er moet een inlichtingenblad worden ingevuld door de gemeente dat door de werknemer zelf en door de burgemeester van zijn woonplaats wordt ondertekend. Dit document moet 'voor gezien en eensluidend' worden verklaard. Bij dat inlichtingenformulier moet een gelijkvormig verklaarde kopie van 'bijlage 25' of bijlage 26', van de verblijfstitel en van het attest van ontvankelijkheid van de asielaanvraag ('mededeling ten behoeve van de gewestelijke tewerkstellingsdiensten') worden toegevoegd.

De dossiers die volledig zijn worden door de VDAB doorgestuurd naar het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, afdeling Migratie. Indien een positieve beslissing wordt genomen zal de voorlopige arbeidsvergunning worden overgemaakt aan de werkgever die bij ontvangst één exemplaar moet bezorgen aan de werknemer.

Nieuw KB

De huidige regelgeving voor de tewerkstelling van asielzoekers wordt geregeld door middel van omzendbrieven. Daar komt verandering in door het koninklijk besluit van 6 februari 2003 (B.S. 27.02.03).¹ Het nieuwe besluit treedt in werking op 1 april 2003.

Ontvankelijke verklaarde asielzoekers zullen vanaf dan kunnen werken met een arbeidskaart C. De arbeidskaart C is voor elke werkgever geldig met een maximale duur van één jaar en hernieuwbaar. De asielzoeker kan met arbeidskaart C werken totdat een definitieve beslissing over de gegrondheid van zijn asielaanvraag wordt genomen door het CGVS of, in geval van beroep, door de VBV.

Zelfstandige arbeid

Asielzoekers die als zelfstandige willen werken moeten eerst een beroepskaart aanvragen. De aanvraag moet ingediend worden bij de gemeente die de aanvraag doorstuurt naar het Ministerie van Middenstand die over de aanvraag beslist. Iedere aanvraag wordt in principe individueel behandeld maar een beroepskaart wordt in de praktijk zelden of nooit toegekend aan asielzoekers zolang zij niet erkend worden als vluchteling.

Onderzoek naar de arbeidsmarktpositie van asielzoekers

EQUAL

Met EQUAL wil de EU in samenwerking met de Vlaamse, de Brusselse en de federale overheid bijdragen tot gelijke kansen voor werkzoekenden en werknemers. Een van de opdrachten van EQUAL is de bevordering van de integratie van asielzoekers op de arbeidsmarkt. In dit kader werken Vlaamse en Brusselse organisaties samen in het project SAMIRA dat een nieuwe methodiek wil ontwikkelen waarbij opleidingsmodules worden gecreëerd die vertrekken vanuit de ervaringsdeskundigheid en de culturele rijkdom van asielzoekers. Het is de bedoeling van het project SAMIRA om asielzoekers dichter bij de arbeidsmarkt te brengen. Een eerste fase van dit project is een onderzoek naar de arbeidsmarktpositie van asielzoekers.

Bijzonder statuut van asielzoekers

Tot op heden is er in Vlaanderen geen of weinig onderzoek verricht naar de positie van de asielzoeker op de arbeidsmarkt. Er is wel reeds onderzoek gebeurd naar de arbeidsmarktpositie van erkende vluchtelingen. Maar hoewel vele knelpunten bij de tewerkstelling van vluchtelingen en allochtonen in het algemeen ook van toepassing zijn op de tewerkstelling van asielzoekers hebben we hier toch te maken met een bijzondere problematiek. Asielzoekers hebben een precair verblijfsstatuut en zijn onzeker of ze in België kunnen blijven. Dit is van grote invloed op hun arbeidsmarktpositie. Vandaar dat binnen het project SAMIRA een onderzoek naar de bijzondere arbeidsmarktpositie van asielzoekers op zijn plaats is.

Het onderzoek naar de arbeidsmarktpositie van asielzoekers gebeurde aan de hand van interviews met ongeveer 100 asielzoekers en 60 arbeidsmarktactoren. Er werd in het bijzonder nagegaan welke verwachtingen bij asielzoekers leven, welke ervaring en competenties zij hebben, wat hun opleidingsbehoeften zijn, welke moeilijkheden er zijn bij de trajectbegeleiding en welke elementen remmend of bevorderend kunnen werken op hun integratie op de arbeidsmarkt.

Asielzoekers aan het woord

Er werd een bewuste keuze gemaakt om dit onderzoek niet alleen te belichten vanuit het standpunt van de arbeidsmarktactoren maar ook de asielzoekers zelf aan het woord te laten. Hun mening wordt in onze maatschappij immers al te vaak 'vergeten' of genegeerd. In een 100-tal interviews met asielzoekers (en ook enkele erkende vluchtelingen en geregulariseerden) werd gepeild naar hun vorming en opleiding in land van herkomst, hun professionele ervaring en hun opleidingsbehoeften en tewerkstellingsverwachtingen in België. Er werd nagegaan hoe zij hun arbeidsmarktpositie inschatten, welke strategieën zij volgen bij het vinden van een job en welke hulp zij daarbij kunnen gebruiken. Er werd in het bijzonder aandacht besteed aan de knelpunten die zij ondervinden in hun zoektocht naar werk. Asielzoekers werden ook bevraagd naar hun eigen cultuurbeleving en hun visie op hun integratie in België en de plaats die een tewerkstelling daarin kan innemen. Door de asielzoekers zelf te betrekken bij ons onderzoek kon vermeden worden deze problematiek op een louter 'academische', afstandelijke manier te benaderen. Door de interviews met asielzoekers probeerden we een beter zicht te krijgen op de leefwereld van de asielzoekers met de bedoeling de ervaringen van de arbeidsmarktactoren in een ruimer perspectief te plaatsen.

Perceptie vanuit het werkveld

Een tweede luik van het onderzoek gebeurde op basis van interviews met verschillende arbeidsmarktactoren. Ook hier werd geprobeerd om een breed perspectief te bekomen. Er werd gekozen om niet alleen de mening van de vertegenwoordigers van verschillende organisaties te bevragen maar ook te polsen naar de perceptie van mensen uit het werkveld op de integratie van asielzoekers op de arbeidsmarkt. Er werden zowel begeleiders en consultants van het OCMW, trajectbegeleiders en lesgevers in onthaalbureaus, trajectbegeleiders en arbeidsbemiddelaars van de VDAB, de BGDA, en derdenorganisaties, positieve actiemanagers van de STC's, en werkgevers of hun personeelsdienst bij het onderzoek betrokken. Bij de verschillende arbeidsmarktactoren werd gepeild naar de troeven van asielzoekers, de eventuele moeilijkheden in het werken met asielzoekers en werd nagegaan wat in hun visie de belangrijkste knelpunten zijn bij de integratie van asielzoekers op de arbeidsmarkt.

Moeilijkheden bij het onderzoek

Geen duidelijke doelgroep

De doelgroep asielzoekers wordt door vele consultants en werkgevers niet ervaren als een duidelijk afgelijnde doelgroep. Werkgevers en in mindere mate consultants zijn onvoldoende vertrouwd met het

statuut van asielzoekers. Dit heeft het onderzoek bemoeilijkt. In vele gevallen gebeurde het dat vragen gesteld werden over asielzoekers maar dat het antwoord van toepassing was op vluchtelingen, nieuwkomers of allochtonen in het algemeen.

Geen representatieve steekproef

Dit onderzoek heeft geen strikte 'wetenschappelijke' pretenties. We verkeerden niet in de mogelijkheid om representatieve steekproeven te nemen en steunden voor dit onderzoek op de vrijwillige medewerking van enerzijds de asielzoekers en anderzijds de verschillende actoren in het werkveld. Dit onderzoek probeert wel een substantiële bijdrage te leveren door een complexe problematiek vanuit verschillende invalshoeken te benaderen, mét een bijdrage van asielzoekers zelf. Het is de bedoeling van dit onderzoek om de arbeidsmarktpositie van asielzoekers in kaart te brengen door een kritische weergave van de verschillende perspectieven.

Praktische moeilijkheden

Weinig medewerking bij sommige asielcentra

In een aantal gevallen vonden verantwoordelijken van asielcentra het niet opportuun dat asielzoekers werden bevraagd naar hun tewerkstellingsverwachtingen. Zij waren niet bereid medewerking te verlenen aan het onderzoek met het argument dat asielzoekers in afwachting van een definitieve uitspraak over de ontvankelijkheid van hun asielaanvraag toch niet mogen werken en dat een interview in verband met de integratie van asielzoekers op de arbeidsmarkt deze mensen valse hoop zou geven.

Taalprobleem

De interviews met asielzoekers konden afgenomen worden in het Nederlands, Frans, Engels, Russisch en Arabisch. Tijdens de interviews werd duidelijk dat sommige asielzoekers geen van deze contacttalen voldoende beheersten zodat sommige vragen gedurende het interview niet voldoende duidelijk gemaakt konden worden.

Andere

Het doel van het onderzoek en de interviews kon sommige asielzoekers niet duidelijk gemaakt worden. Sommige asielzoekers dachten bijvoorbeeld dat de interviewer hen kon helpen bij het vinden van een job. Wanneer duidelijk werd dat het doel van het interview niet begrepen werd en de asielzoeker met verkeerde verwachtingen en motivaties zijn medewerking verleende aan het onderzoek werd het interview niet aangevat of werd het stopgezet.

Profiel van de geïnterviewde asielzoekers en hun troeven (1)

Opleidingsniveau

De geïnterviewde asielzoekers (en enkele erkende vluchtelingen en geregulariseerden) zijn afkomstig uit 37 verschillende landen van herkomst. De geïnterviewden zijn relatief hoog geschoold. Van de geïnterviewde asielzoekers volgden 83 % secundair onderwijs, 68 % van hen heeft het secundair onderwijs volledig voltooid. 34 % van de geïnterviewden heeft universitair onderwijs genoten en 23 % heeft dit ook afgerond. 9% van hen volgde niet-universitair hoger onderwijs en 7% heeft dit afgerond. De redenen dat het onderwijs niet kon worden voltooid hebben vaak te maken met de motieven van asielzoekers om hun land van herkomst te verlaten.

Werkervaring

De meeste geïnterviewden hebben werkervaring opgedaan in hun land van herkomst. 12 % van hen heeft niet gewerkt. 25 % van de geïnterviewden heeft gewerkt als zelfstandige, 46 % als bediende en 17 % als arbeider. Onder de geïnterviewden waren onder meer mensen die ervaring hadden als kok, lasser, auto-mecaniciën, schilder, kleermaker, meubelmaker, meubelstoffeerder, trainer onderwatersport, juweelontwerpster, grafisch ontwerper, boekhouder, juridisch adviseur, laborante, anesthesist, arts, journalist, ingenieur, informaticus, directeur van een bedrijf, reisconsulente, onderwijzer en onderwijzeres.

Motivatie

Asielzoekers zijn in het algemeen bijzonder gemotiveerd om te werken. Ze zijn vaak gedwongen geweest lange tijd inactief te blijven, zowel door moeilijkheden in hun land van herkomst als door hun verblijf in de asielprocedure. Ze willen zo snel mogelijk verdergaan met hun leven en dit leven opnieuw in eigen handen nemen. Ze willen zich nuttig maken in onze maatschappij, ze vertellen dat ze een normaal leven willen uitbouwen en werken neemt daar een fundamentele plaats in. Een 31 jarige man uit Iran met werkervaring in verschillende sectoren leeft nu in Antwerpen nadat zijn asielaanvraag ontvankelijk werd verklaard en wil zo snel mogelijk aan de slag gaan.

Hij vertelt: *'Ik ben reeds naar verschillende interimkantoren geweest maar ze zeggen dat ze mij niet kunnen helpen, ... Ik begrijp niet waarom ik moet wachten, dat is niet juist ... Als ik hier meer dan twee jaar ben waarom kan ik dan niet werken? ... Men zou het geld van het OCMW beter gebruiken voor andere mensen. Wij zijn jonge mensen, wij kunnen helpen, ... Ik ken veel mensen (asielzoekers) die kunnen lassen en zij zitten zonder werk'*. Een 28 jarige Iraakees die in een asielcentrum woont maakt duidelijk dat zijn honger om te werken zo groot is dat hij ook zonder loon wil werken: *'Ik ben nu in België en vind dat ik iets moet terugdoen ... Ik wil niet enkel eten, slapen en zitten ... Ik wil om het even wat doen, ik wil desnoods zonder geld werken'*.

Flexibiliteit

De meeste asielzoekers zijn bijzonder leergierig en willen zich aanpassen aan de kansen die ze krijgen. Zij staan er open voor om zich in verschillende sectoren van de arbeidsmarkt in te zetten. Zij willen in de eerste plaats een job vinden, welke job dat is, is voor hen meestal van secundair belang. Een 30 jarige fysicus en computerspecialist verwoordt het als volgt: *'Ik heb nu een jaar verloren, ik heb mijn kennis van computers niet kunnen updaten ... Wat je hier in het centrum kan doen is voor beginners ... Ik zou graag dezelfde job doen maar als dat niet lukt wil ik om het even wat doen ... Het is geen probleem om op een*

lager niveau te starten ... Het is altijd moeilijk als je van nul moet beginnen maar het hangt af van je eigen capaciteiten en energie ... Na een tijdje zal je wel op hetzelfde niveau zitten'.

Groot potentieel voor de arbeidsmarkt

Vele asielzoekers zijn relatief hoog opgeleid, de meesten hebben ook werkervaring, waarvan een belangrijk deel op een hoog niveau. Ze zijn flexibel, heel gemotiveerd om te werken en hun vluchtverhaal getuigt van doorzettingsvermogen. We laten een groot potentieel links liggen wanneer we als maatschappij onvoldoende investeren om deze mensen goede kansen te geven om zich te integreren op de arbeidsmarkt. Het is onze mening dat we deze mensen, vaak in de kracht van hun leven, niet aan de zijlijn van de maatschappij inactief mogen laten toekijken. Het talent, de culturele achtergrond en ruime levenservaring van asielzoekers kan een meerwaarde betekenen voor onze samenleving en het bedrijfsleven in het bijzonder.

Arbeidsmarktpositie van asielzoekers (2)

Vanuit het perspectief van de asielzoeker (2.1)

Bijzondere situatie van asielzoekers

Onzekerheid

Asielzoekers leven in grote onzekerheid. Zij moeten vaak vele maanden tot jaren wachten op de definitieve uitkomst van hun asielprocedure. Ze weten niet of ze in hun nieuwe thuisland kunnen blijven of teruggestuurd zullen worden naar hun land van herkomst. Deze vraag is hun belangrijkste bekommernis. Omdat ze van de ene dag op de andere 'een bevel om het grondgebied te verlaten' kunnen krijgen is het voor hen bijzonder moeilijk om hun toekomst te plannen. Een 21 jarige asielzoeker uit Afghanistan uit deze onzekerheid als volgt: *'Mijn lot ligt niet in mijn handen maar in handen van het Commissariaat (Commissariaat-generaal voor de Vluchtelingen en de Staatlozen)'. Vragen over een mogelijke toekomstige tewerkstelling en de strategie daarbij zijn voor hen dan ook moeilijk te beantwoorden. Een 21 jarige man uit Bosnië: 'Ik weet niet of het moeilijk is een job te vinden, hoe kan ik daarover nadenken als ik geen 'papieren' heb?'*

Afhankelijkheid

Asielzoekers komen vaak noodgedwongen in een land terecht waarvan ze de wetgeving, de culturele gebruiken en de taal niet kennen. Ze hebben ook een beperkte kennis van de asielprocedure en kunnen niet zelf voor hun financiële noden instaan. Daardoor komen ze in een bijzonder afhankelijke positie terecht. Deze situatie is voor mensen die vroeger een actief en zelfstandig leven leidden moeilijk te dragen. Een 30 jarige man uit Iran legt uit dat de afhankelijke financiële situatie moeilijk te verdragen is: *'Ik heb capaciteiten, ik heb vroeger reeds verschillende jobs gedaan ... Ik was vroeger gewoon alles wat ik wilde zelf te betalen ... Geld is nu mijn grote probleem'*.

Negatieve ervaringen

Vele asielzoekers hebben voor, tijdens en na hun vertrek uit hun land van herkomst psychologische problemen gekend en traumatische ervaringen opgedaan.

Asielzoekers worden in België vaak geconfronteerd met een negatieve perceptie door het publiek en in de media. Ze voelen zich vaak onbegrepen en vinden *'dat mensen een verkeerd beeld hebben van asielzoekers'*. Dit is een slechte uitgangspositie voor mensen die allemaal een moeizame weg zullen moeten bewandelen.

Isolement

Vele asielzoekers leven in een *isolement* door een gebrek aan een sociaal netwerk. Zij hebben vaak hun familie en vrienden moeten achterlaten en kunnen noodgedwongen geen contact met hen meer onderhouden. Asielzoekers willen graag vriendschappen met Belgen opbouwen maar ondervinden daarbij grote moeilijkheden door de terughoudende houding van de autochtone bevolking in België. Omdat ze moeilijk contacten kunnen leggen met Belgen gaan velen op zoek naar landgenoten om uit hun isolement te geraken. Ze verbazen er zich over dat mensen elkaar op straat, in publieke ruimtes of in het openbaar vervoer zo weinig aanspreken. Een 24 jarige man uit Guinee beschrijft zijn isolement als volgt: *'Mensen zijn hier gesloten en gereserveerd ... Iedereen houdt zich met zichzelf bezig, men praat niet in de straat, het is alsof je niet bestaat ... De mensen interesseren zich niet voor jou zoals bij ons, je moet hier afspraken maken om iemand te zien'*.

Culturele verschillen

Asielzoekers komen in een andere cultuur terecht. Ze hebben het vooral moeilijk met het individualisme in onze maatschappij. Ze vertellen dat er in hun land van herkomst meer contact is tussen mensen, de relatie tussen mensen intenser is, er een sterkere band is met de familie en meer respect voor ouderen.

Opleidingsbehoeften

Asielzoekers willen graag opleidingen volgen of verder studeren wanneer ze de mogelijkheid hebben. Zij komen naar België om een nieuw leven uit te bouwen en zich hier zo snel mogelijk te integreren. Asielzoekers bevinden zich echter in een onzekere situatie en worden vaak gedwongen lange tijd inactief te blijven. Ze willen graag opleidingen volgen maar hebben daarbij meestal geen duidelijk perspectief. Ze willen opleidingen volgen om zich nuttig te maken, de verveling tegen te gaan en hun toekomstperspectieven bij de integratie in deze maatschappij en op de arbeidsmarkt te vergroten. Ze geven aan dat ze te weinig informatie hebben over hun vormings- en opleidingsmogelijkheden en ze dus niet goed weten waar ze terecht kunnen voor een opleiding. Daardoor gaat voor hen veel kostbare tijd verloren.

Taalopleidingen voor asielzoekers in beroep bij het CVGS en in beroep bij de Raad van State

Asielzoekers in afwachting van een definitieve beslissing over de ontvankelijkheid van hun asielaanvraag zijn in de eerste plaats op zoek naar een taalopleiding. Zij beschouwen het leren van een van de landstalen als een noodzakelijkheid bij de integratie in België: *'Ik leef nu in België ... Dus als je contact wil hebben met de mensen hier en een betere kans wil hebben in het vinden van een job moet je goed kunnen spreken'*. Asielzoekers zijn een vragende partij voor een ruimer en intensiever aanbod aan taalopleidingen. Asielzoekers die niet mogen werken ondervinden moeilijkheden bij de toegang tot een taalopleiding, ze geven aan dat ze vaak uitgesloten worden van het volgen van taalopleidingen in het volwassenenonderwijs. Het is echter moeilijk voor hen om aan te geven over welke taalverstrekkers het juist gaat. De criteria voor de toegang tot het taalonderwijs zijn voor hen niet duidelijk. Er is onvoldoende aanbod en bovendien zijn er vaak lange wachttijden waardoor asielzoekers kostbare tijd verliezen. Sommige asielzoekers kunnen een taalopleiding volgen binnen het asielcentrum of een opvanginitiatief. Deze opleidingen worden veelal gegeven door vrijwilligers. Asielzoekers zijn tevreden over deze mogelijkheid maar willen duidelijk meer. Een 26 jarige Afghaan vertelt dat het aanbod binnen het asielcentrum te beperkt is: *'Als ik hier succesvol wil zijn moet ik goed Nederlands leren ... Ik vind dat ik ieder dag taalles zou moeten volgen en ook meer contact hebben met mensen (Belgen) ... Ik denk dat het beter is dat ik een cursus buiten het centrum kan volgen, dan kan ik met mensen praten, hier wordt enkel Engels gesproken'*.

Beroepsopleidingen voor asielzoekers in beroep bij het CVGS en in beroep bij de Raad van State

Vele asielzoekers in dringend beroep bij het CVGS of in beroep bij de Raad van State willen graag een beroepsopleiding volgen. Voor hen zijn er momenteel weinig of geen mogelijkheden. Niet-ontvankelijk verklaarde asielzoekers kunnen zich niet inschrijven bij de BGDA. Via een schrijven aan de VDAB in november 2000 heeft Vlaams minister van werkgelegenheid Renaat Landuyt meegedeeld dat asielzoekers die in beroep gaan tegen hun uitwijzingsbevel bij het Commissariaat-generaal voor de Vluchtelingen en de Staatlozen (met bijlage 25 bis of bijlage 26 bis) wel ingeschreven kunnen worden bij de VDAB met het oog op het volgen van een beroepsopleiding. In augustus 2002 werd op deze beslissing teruggekomen. Asielzoekers kunnen nu enkel een beroepsopleiding volgen wanneer er voor deze opleidingen geen wachtlijsten bestaan. In het geval van het bestaan van een wachtlijst voor een opleiding wordt nu voorrang verleend aan nieuwkomers die kunnen werken. Het is onduidelijk in welke mate asielzoekers in dringend beroep bij het CVGS of in beroep bij de Raad van State bij derdenorganisaties terecht kunnen voor een beroepsopleiding.

Taalopleidingen voor ontvankelijk verklaarde asielzoekers

Ook ontvankelijk verklaarde asielzoekers zijn van mening dat het aanbod te beperkt is en niet intensief genoeg. Sommige asielzoekers volgen meerdere taalopleidingen tegelijkertijd of volgen een andere opleiding niet omwille van de inhoud van de opleiding maar omdat ze dan de voor hen nieuwe taal kunnen oefenen. Een 25 jarige universitair in de rechten uit Wit-Rusland vertelt dat hij een opleiding 'software talen Nederlands' heeft gevolgd: *'Wat ik daar leerde kende ik eigenlijk al ... ik heb deze opleiding gevolgd om mijn Nederlands te verbeteren ... want ik kan nu niet studeren aan de universiteit wegens mijn gebrekkige taalkennis ... Ik probeer realistisch te zijn, ik wil eerst goed Nederlands leren om dan*

moeilijkere opleidingen te doen'. Asielzoekers vragen vooral meer mogelijkheden om de nieuwe taal te kunnen spreken. Zo volgde een 31 jarige Iraniër een EHBO-cursus bij het Rode Kruis om het Nederlands te leren: *'Het is beter om met mensen te spreken dan kan je sneller de taal leren*'. In de praktijk stopt het aanleren en oefenen van het Nederlands vaak wanneer men het leslokaal heeft verlaten. Omdat ze moeilijk contacten kunnen leggen met Belgen en hun vriendenkring zich vooral beperkt tot hun landgenoten, gebruiken ze de nieuwe taal zelden in hun dagelijks leven. Asielzoekers die in Brussel leven en kiezen voor het Nederlands ondervinden bijkomende moeilijkheden doordat ze vaststellen dat de kennis van het Nederlands daar niet voldoende is om zich overal te kunnen beredderen.

Beroepsopleidingen en studies voor ontvankelijk verklaarde asielzoekers

Ontvankelijk verklaarde asielzoekers constateren vaak dat de basisopleiding Nederlands of Frans niet voldoende is om een beroepsopleiding te kunnen aanvatten. Velen onder hen willen eerst meer tijd investeren in het leren van de nieuwe taal via vervolgotrajecten NT2 of schakeltrajecten om dan pas later een beroepsopleiding te volgen. Anderen willen snel een beroepsopleiding aanvatten maar stellen vast dat hun gebrekkige kennis van het Nederlands ervoor zorgt dat ze geen toegang krijgen tot een bepaalde opleiding of dat deze te moeilijk is voor hen. Asielzoekers die hogere studies willen aanvatten zien zich genoodzaakt om eerst gedurende maanden intensief de taal te leren.

Gebrek aan informatie over opleidingsmogelijkheden

Asielzoekers in het algemeen en asielzoekers in de ontvankelijkheidsfase in het bijzonder zijn niet goed op de hoogte van hun opleidingsmogelijkheden. Ze zijn onvoldoende geïnformeerd. Er is bij hen een duidelijke vraag naar meer informatie over vormings- en opleidingsmogelijkheden en de Belgische arbeidsmarkt. Asielzoekers in de ontvankelijkheidsfase willen in de eerste plaats Nederlands of Frans leren en kunnen moeilijk antwoorden op de vraag welke opleiding voor hen interessant zou zijn. Ze vertellen dat ze eerst beter moeten weten welke mogelijkheden er zijn vooraleer ze een keuze kunnen maken. Een 25 jarige Palestijn vertelt: *'Ik wil alle opleidingen volgen die ik kan doen maar ik heb nu geen informatie ... Ik wil graag een cursus volgen om gemakkelijker een job te vinden ... Ik verveel mij, nu leef ik op een eiland ... Ik wil kennis opdoen en dan een echt leven leiden ... Indien ik de kans krijg zou ik graag verder studeren*'. Sommige asielzoekers vertellen dat ze zullen kiezen voor een opleiding die het meeste kans op een tewerkstelling biedt. Anderen zijn van mening dat ze best een opleiding volgen waarbij hun vroegere ervaring van nut kan zijn. Een 36 jarige man uit Senegal met vele jaren ervaring in de houtbewerking vertelt: *'Ik zoek een opleiding houtbewerking want ik zou graag houtbewerking verder zetten ... dat is het enige wat ik kan, ... maar ik heb deze (opleiding) nog niet gevonden ... Het is nu moeilijk, waarschijnlijk door mijn papieren*'.

Tewerkstellingsverwachtingen

Asielzoekers willen in het algemeen het liefst een job uitoefenen dat in het verlengde ligt van hun studies of werkervaring. Wanneer dat niet zou mogelijk zijn willen ze om het even welke job aannemen. Hooggeschoolden zijn in het algemeen ook bereid om een job beneden hun niveau te aanvaarden. Een 44 jarige Palestijn die ingenieursstudies achter de rug heeft in Turkije en in Pakistan verwoordt het als volgt: *'Ik zou graag ingenieur worden in België, maar ik wil eerst en vooral productief zijn ... Ik wil niet alles van anderen laten afhangen, ik wil mijn leven in eigen handen nemen ... Ik wil geen geld voor niets krijgen*'. Voor de meeste asielzoekers is het in eerste instantie belangrijk een job te vinden, welke job dat is, is van secundair belang.

Niet-ontvankelijk verklaarde asielzoekers hebben vaak geen realistische tewerkstellingsverwachtingen. Vele asielzoekers hebben geen idee of het vinden van een job in België een moeilijke opgave wordt, anderen verwachten niet zoveel moeilijkheden bij de zoektocht naar werk eenmaal ze de taal een beetje onder de knie hebben en erkend worden als vluchteling. Hooggeschoolden beseffen in het algemeen dat het moeilijk wordt een job op hun niveau te vinden en zien sneller de noodzaak in om een bijkomende opleiding te volgen indien men een goede job wil vinden.

Ontvankelijk verklaarde asielzoekers en erkende vluchtelingen die reeds naar een job op zoek zijn geweest vertellen ook dat deze zoektocht naar werk heel wat moeilijker blijkt te zijn dan ze hadden gedacht.

Knelpunten bij het zoeken naar werk

VTT

Het ingewikkelde systeem met de VTT is voor asielzoekers een belangrijke belemmering voor de integratie op de arbeidsmarkt. De snelheid van de procedure voor het bekomen van de VTT varieert van regio tot regio en duurt in de praktijk twee weken tot een maand. Omdat de tewerkstelling van asielzoekers pas kan beginnen wanneer de aanvraag voor een VTT is goedgekeurd en de vergunning effectief is ontvangen kan de werkgever de werknemer niet direct in dienst nemen. De werkgever is bovendien vaak niet vertrouwd met het systeem van de arbeidskaarten en verkiest meestal een persoon aan te werven waarvoor geen ingewikkelde en tijdrovende procedure moet opgestart worden.

Ontvankelijk verklaarde asielzoekers zijn van mening dat het systeem met de VTT de belangrijkste hindernis is bij de zoektocht naar een job. Ze vertellen dat ze niet over de 'goede' documenten beschikken om een job te vinden. Een 39 jarige man uit Burundi waarvan de asielaanvraag ontvankelijk verklaard werd vertelt: *'We zijn niets met de papieren die we nu hebben ... Interimkantoren kunnen je niet helpen, de werkgever moet veel te veel papieren zoeken ... De werkgever prefereert iemand met een witte kaart, niet iemand met een oranje kaart'*. Deze asielzoekers zijn van mening dat het veel gemakkelijker zal zijn om toegang te krijgen tot de arbeidsmarkt eenmaal ze erkend worden als vluchteling en geen VTT meer nodig hebben. Vele asielzoekers gaan in de beginfase van de zoektocht naar werk naar uitzendkantoren met het oog op een snelle tewerkstelling. Maar het systeem van de arbeidskaarten zorgt ervoor dat asielzoekers niet kunnen werken als uitzendkracht. De meeste asielzoekers weten ook niet waarom uitzendkantoren hen niet kunnen helpen.

Taal

Vele asielzoekers hebben ook na het volgen van verschillende taalopleidingen lange tijd problemen met het vlot spreken, begrijpen (en lezen en schrijven) van het Nederlands. Dit kan een effect hebben op de beoordeling van het niveau van de potentiële werknemer door de werkgever. De taalachterstand en in het bijzonder de mindere verbale communicatie is volgens asielzoekers een van de belangrijkste redenen voor de moeilijke integratie op de arbeidsmarkt. In de ogen van asielzoekers is taal de belangrijkste factor voor een succesvolle integratie op de arbeidsmarkt.

Diplomagelijkschakeling

Sommige asielzoekers halen aan dat ze moeilijker werk vinden omdat hun diploma niet erkend wordt. De meeste asielzoekers hebben geen EU diploma en beschikken meestal niet over de nodige documenten om hun diploma te laten erkennen of te laten gelijkstellen. Omdat de hoogopgeleide asielzoekers meestal geen diploma kunnen voorleggen gaan werkgevers er vaak ten onrechte van uit dat deze mensen ongeschoold of laaggeschoold zijn. Asielzoekers vertellen ook dat werkgevers slechts matig geïnteresseerd zijn in hun werkervaring. Bovendien is deze werkervaring voor werkgevers vaak moeilijk in te schatten.

Gebrek aan kennis van de werking van de arbeidsmarkt

De meeste ontvankelijk verklaarde asielzoekers kennen de VDAB maar hebben meestal weinig informatie over andere opleidingsorganisaties, organisaties voor trajectbegeleiding en trajectbemiddeling en arbeidsbemiddelende instanties. Vele asielzoekers zouden daarover graag meer informatie vergaren maar weten niet goed waar ze terecht kunnen. Aan de andere kant is de veelheid aan verschillende organisaties en het gebrek aan coördinatie daartussen voor vele asielzoekers bijzonder verwarrend. Asielzoekers weten niet goed waar ze moeten beginnen in hun zoektocht naar werk en welke organisaties ze in hun situatie het best kunnen contacteren.

Solliciteren

De meeste asielzoekers zijn niet vertrouwd met de gebruikelijke sollicitatieprocedures in België en het opstellen van een CV. Hoewel zij dat niet direct identificeren als een belangrijk probleem geven ze wel aan dat de aanpassingen aan de sollicitatieprocedures een extra inspanning vergen.

Gebrek aan sociaal netwerk

Heel wat vacatures worden via informele kanalen ingevuld. Omdat asielzoekers weinig contact hebben met Belgen hebben zij geen goed sociaal netwerk om met dit wervingskanaal in contact te komen. Sommige asielzoekers vermelden dan ook dat het leggen van informele contacten een hulp kan zijn bij de zoektocht naar werk.

Racisme

Het is opvallend dat slechts een minderheid van de asielzoekers die werden geïnterviewd van mening is dat racisme een serieuze barrière kan zijn bij het vinden van een job. Ze denken wel dat werkgevers vlugger Belgen in dienst zullen nemen. Een 26 jarige Iraniër: *'Ik denk dat het moeilijk zal zijn om een job te vinden door het taalprobleem ... Een werkgever zal iemand zoeken die klaar is voor de job en zal vlugger iemand van dezelfde nationaliteit nemen, ... iemand die de taal perfect spreekt ... Dit wil niet zeggen dat ze racistisch zijn.'* Asielzoekers die reeds enige ervaring hebben in het zoeken van een job zullen racisme bij werkgevers wel vlugger naar voor schuiven als een mogelijke belemmering bij het vinden van een job'.

Vanuit het perspectief van de trajectbegeleiders en de arbeidsbemiddelaars (2.2)

Onthaal en primaire inburgeringstraject (2.2.1)

Onthaal

Vele asielzoekers worden in afwachting van een definitieve uitspraak over de ontvankelijkheid van hun asielaanvraag opgevangen in de Federale opvangcentra, de opvangcentra van het Rode Kruis, de opvanginitiatieven van OCIV-CIRE en de Lokale Opvanginitiatieven (LOI's) van de OCMW's. Het bestaande aanbod in taalopleidingen en andere cursussen in de opvangcentra en opvanginitiatieven is beperkt en er zijn geen middelen om het aanbod voldoende professioneel te onderbouwen. Het bestaande opleidingsaanbod wordt vaak gedragen door vrijwilligers. Asielzoekers die van dit opleidingsaanbod kunnen genieten zijn in het algemeen tevreden over de initiatieven en zijn een vragende partij voor een ruimer en intensiever aanbod.

Primaire inburgeringstraject

Doelgroep primaire inburgeringstraject

Het primaire inburgeringstraject van het Vlaams inburgeringsbeleid dat door 26 onthaalbureaus in Vlaanderen wordt verzorgd omvat een aanbod maatschappelijke oriëntatie (MO), een basiscursus Nederlands als tweede taal (NT2) en loopbaanoriëntatie (LO). Asielzoekers kunnen genieten van het aanbod in de onthaalbureaus indien hun asielaanvraag ontvankelijk verklaard werd na 31/08/01.² Asielzoekers die slagen in de TOBA-toets (Toets Basistaalvaardigheid Nederlands) kunnen doorstromen naar het secundaire inburgeringstraject bij de VDAB. Er is een 'warme overdracht' voorzien vanuit de onthaalbureaus naar de VDAB of BGDA.

Asielzoekers: specifieke doelgroep?

Asielzoekers worden door de trajectbegeleiders in de onthaalbureaus niet echt ervaren als een specifieke doelgroep binnen de doelgroep nieuwkomers. Trajectbegeleiders vermelden wel dat asielzoekers soms psychologische problemen kennen door traumatische ervaringen of door de onzekerheid die gepaard

gaat met de asielprocedure. Zij vertellen dat sommigen de les niet kunnen volgen omdat ze (de asielzoekers) 'met andere dingen in hun hoofd zitten'.

Moeilijkheden

Onvoldoende aanbod

Onthaalbureaus kunnen niet alle nieuwkomers (waarvan ontvankelijk verklaarde asielzoekers één doelgroep uitmaakt) bereiken en de vraag is groter dan het aanbod zodat sommige onthaalbureaus moeten werken met wachtlijsten. Sommige asielzoekers haken ook af door een negatieve beslissing, ziekte of door werk. Sommige asielzoekers verkiezen omwille van onder andere hun financiële noden het traject van de onthaalbureaus af te breken en kiezen voor een snelle tewerkstelling in vaak uitzichtloze jobs in het zwarte circuit. Trajectbegeleiders proberen nieuwkomers te motiveren maar zijn vaak niet goed op de hoogte van de redenen tot afhaken en de keuze blijft uiteindelijk bij de asielzoeker.

Randvoorwaarden

Asielzoekers kennen vaak randproblemen die de trajectbegeleiding kunnen bemoeilijken. Dit zijn bijvoorbeeld problemen in verband met huisvesting, mobiliteit, kinderopvang en medische problemen. Trajectbegeleiders vermelden dat asielzoekers ook vaak problemen ondervinden bij allerhande administratie. Trajectbegeleiders moeten dan ook een groot gedeelte van hun tijd besteden aan het uitleggen van administratieve procedures en het in orde brengen van allerhande documenten.

Stiptheid, zelfstandigheid en assertiviteit

Trajectbegeleiders en lesgevers in de onthaalbureaus moeten vooral werken rond stiptheid, zelfstandigheid en assertiviteit. Het concept van tijd in het Westen is voor asielzoekers vaak moeilijk te vatten. In de onthaalbureaus wordt er dan ook op gewezen dat het belangrijk is om op tijd te komen bij afspraken en documenten op tijd in orde te brengen. Asielzoekers komen ook heel onzelfstandig in onthaalbureaus terecht. Er moet hen dan ook aangemoedigd worden om zo veel mogelijk zelf te doen. Er wordt hen ook gewezen op het belang van assertiviteit. Asielzoekers durven hun opleiders vaak niet te vertellen dat de les te moeilijk is of dat ze bepaalde zaken niet hebben begrepen. Men probeert asielzoekers aan te moedigen om hun mening naar voor te brengen.

Secundaire inburgeringstraject (2.2.2)

Doelgroep secundaire inburgeringstraject bij de VDAB

De prioritaire doelgroep nieuwkomers die in het kader van het inburgeringsbeleid bij de VDAB wordt begeleid is de doelgroep van de onthaalbureaus die met een 'warme overdracht' doorstroomt naar de VDAB. Maar de uitgebreide doelgroep van de inburgering bij de VDAB is ruimer dan de doelgroep van de onthaalbureaus. Asielzoekers behoren tot de doelgroep van de inburgering bij de VDAB wanneer hun asielaanvraag ontvankelijk verklaard werd na 31/08/01 of wanneer hun asielaanvraag ontvankelijk verklaard werd vóór 31/08/01 én zij voor het eerst de arbeidsmarkt betreden (werkingsjaar 2002-2003).

Uit de interviews met VDAB-consulenten blijkt dat asielzoekers in de praktijk nog vaak in het reguliere aanbod van de VDAB en de Werkwinkels terechtkomen. Omdat de begeleiding voor asielzoekers zeer arbeidsintensief is, is het onze mening dat het aangewezen is dat alle asielzoekers terechtkunnen bij de inburgeringsconsulenten van de VDAB.

Asielzoekers: specifieke doelgroep?

De doelgroep asielzoekers wordt door inburgeringsconsulenten en andere trajectbegeleiders niet echt ervaren als een doelgroep met duidelijke specifieke kenmerken. Trajectbegeleiders halen wel aan dat

asielzoekers in het algemeen over een sterke motivatie om te werken beschikken en sommigen brengen naar voor dat asielzoekers vaak minder veeleisend en dankbaarder zijn dan andere allochtonen. Er wordt ook opgemerkt dat er sterke verschillen in scholingsgraad zijn bij verschillende nationaliteiten.

Screening

In de onthaalbureaus wordt reeds een eerste screening gemaakt in samenwerking met de VDAB of BGDA als aanloop naar de loopbaanoriëntatie. Bij de ‘warme overdracht’ van het primaire naar het secundaire inburgeringstraject wordt een diepgaandere screening uitgevoerd. Trajectbegeleiders geven aan dat de screening van asielzoekers allesbehalve eenvoudig is. Het is niet gemakkelijk om asielzoekers aan het woord te laten over hun werkervaring. Om een goede screening te maken moet de trajectbegeleider de mogelijkheid hebben om intensief met deze mensen bezig te kunnen zijn. Technische kennis en beroepservaring is vaak moeilijk in te schatten. Praktijkopdrachten kunnen een belangrijk hulpmiddel zijn om de elders verworven competenties in te schatten maar het is belangrijk dat die testen dan ook cultuurvrij zijn zodat ze geen discriminatie inhouden.

Keuze voor een snelle tewerkstelling

Asielzoekers willen heel snel beginnen werken. Omwille van financiële noden, verveling en gebrek aan sociale contacten opteren sommige asielzoekers voor een snelle tewerkstelling. Asielzoekers vinden zelden onmiddellijk een job. In de meeste gevallen verwerven ze pas een plaats op de arbeidsmarkt na het leren van het Nederlands en het volgen van een beroepsopleiding. Wanneer trajectbegeleiders asielzoekers wel direct kunnen begeleiden naar een directe tewerkstelling is dat vaak in uitzichtloze jobs waarvoor weinig of geen scholing vereist wordt. Het spreekt voor zich dat asielzoekers daar vaak beneden hun opleidingsniveau worden tewerkgesteld en dat de competenties van deze mensen daar dan ook weinig worden benut. De trajectbegeleider ziet zich beperkt tot het bespreken van de mogelijkheden met asielzoekers en de uiteindelijke keuze ligt bij de asielzoeker.

Moeilijkheden om asielzoekers te motiveren een traject aan te vatten

Trajectbegeleiders proberen asielzoekers te motiveren om te investeren in taal- en beroepsopleidingen. Zij geven aan dat dat geen eenvoudige taak is.

- Asielzoekers hebben vaak geen realistische tewerkstellingsverwachtingen en hebben in de meeste gevallen geen goed beeld van de arbeidsmarkt. Sommige asielzoekers zijn van mening dat taal niet zo belangrijk is voor ongeschoolde arbeid en willen omwille van financiële noden zo snel mogelijk aan het werk en zijn niet geïnteresseerd in het volgen van een opleiding. Met uitzondering van enkele sectoren waar een grote vraag is naar arbeidskrachten en zeker in een economische laagconjunctuur is het moeilijk om zonder een basiskennis Nederlands een job te vinden. Trajectbegeleiders stellen deze mensen dan ook voor om een taalopleiding te volgen en tegelijkertijd uit te kijken naar een concrete tewerkstelling. Trajectbegeleiders vertellen deze mensen dat ze eventueel kunnen stoppen met de opleiding wanneer ze werk gevonden hebben. De mate waarin consulenten zich inzetten voor asielzoekers die niet arbeidsmarktrijp bevonden worden is erg verschillend. Consulenten willen niet graag voor nulresultaten bemiddelen.
- Bovendien zijn er vaak wachtlijsten voor het volgen van taal- en beroepsopleidingen waardoor asielzoekers niet direct in een opleiding kunnen instappen en voor hen kostbare tijd verloren gaat. Dit gaat ten koste van hun motivatie en maakt het voor trajectbegeleiders extra moeilijk asielzoekers die vaak zo snel mogelijk actief willen zijn in deze maatschappij te motiveren voor een traject.
- Sommige trajectbegeleiders halen ook aan dat asielzoekers in een aantal gevallen aangeven zo snel mogelijk willen beginnen werken omdat ze van mening zijn dat een tewerkstelling hen kan helpen in de asielprocedure of een eventuele regularisatieprocedure op basis van artikel 9 §3 van de vreemdelingenwet van 15/12/1980.

Toegang tot beroepsopleidingen

De kennis van het Nederlands is bij vele asielzoekers onvoldoende om een beroepsopleiding te kunnen aanvatten. De kennis Nederlands die voor de toegang tot een beroepsopleiding wordt verwacht is afhankelijk van de aard van de opleiding en van wat op het eind van de opleiding wordt verwacht. Door hun gebrekkige kennis van het Nederlands worden asielzoekers zo vaak uitgesloten van het volgen van bepaalde beroepsopleidingen.

Schakeltrajecten

Voor vele asielzoekers is de basisopleiding NT2 in de onthaalbureaus te kort om te kunnen doorstromen naar een beroepsopleiding. Zij moeten dan ook doorstromen naar een vervolgtraject NT2 of een schakeltraject. Er is echter te weinig NT2 capaciteit waardoor de verschillende onderdelen van het traject van asielzoekers niet voldoende aansluiting vinden op elkaar zodat asielzoekers vaak in een lang traject terechtkomen. Ook de aansluiting van beroepsopleidingen op de schakeltrajecten is niet verzekerd.

Gebrek aan coördinatie in het volgen van opleidingen

Vele asielzoekers volgen ongecoördineerd opleidingen. Soms beginnen ze een opleiding, breken deze na een tijdje af omdat deze opleiding niet echt was wat ze verwachten en ze beginnen een andere. Soms kiezen ze gewoon een opleiding waartoe ze gemakkelijk toegang krijgen of een die een vriend gevolgd en aangeraden heeft. Er zit vaak niet echt een lijn of traject in de opleidingen die asielzoekers volgen. Trajectbegeleiders leggen veel aandacht op het volgen van opleidingen maar kunnen vaak niet voldoende omkadering en begeleiding bieden, wat voor de doelgroep asielzoekers bijzonder belangrijk is om op een gestructureerde manier tot een doel te komen dat haalbaar is.

Loopbaanoriëntatie

Trajectbegeleiders stellen vast dat asielzoekers vaak onrealistische tewerkstellingsverwachtingen hebben. Daarom is het van groot belang om asielzoekers beter te oriënteren en hen een beter zicht te geven op de arbeidsmarkt. Asielzoekers moeten met 'de neus op de feiten worden gedrukt'. Asielzoekers beginnen vaak een beroepsopleiding terwijl ze geen goed beeld hebben van de concrete inhoud en vereisten van de job waarvoor ze opgeleid worden. Een bediendefunctie in België is bijvoorbeeld niet hetzelfde als een bediendefunctie in Afrika. Sommige asielzoekers weten bijvoorbeeld niet wat de taken van een verzorger binnen een bejaardentehuis precies inhouden. Binnen het kader van de loopbaanoriëntatie binnen het primaire inburgeringstraject wordt daar reeds enige aandacht aan gegeven, de ervaringen van trajectbegeleiders tonen echter aan dat er meer tijd vrijgemaakt moet kunnen worden zodat de inspanningen in dit verband opgedreven kunnen worden. Een goed zicht op de precieze inhoud van de beroepsopleidingen en een realistisch beeld van de jobs waarvoor de beroepsopleidingen een voorbereiding zijn kan vermijden dat de asielzoekers hun tijd verspelen met verkeerde keuzes.

Veelheid aan diensten

Asielzoekers worden geconfronteerd met een veelheid aan diensten die opleidingen verschaffen of hen naar opleidingen doorverwijzen. Ze volgen soms verschillende 'trajecten' bij verschillende diensten. Het gebrek aan coördinatie tussen de verschillende diensten die een traject opzetten maakt het voor trajectbegeleiders moeilijk om efficiënt te werken. Zo gebeurt het dat trajectbegeleiders van de VDAB, de BGDA en het OCMW van de asielzoeker niet op één lijn zitten. Het kan dus gebeuren dat de consulent van de VDAB een asielzoeker aanmoedigt om een opleiding te volgen en te investeren in zijn toekomst om zijn positie op de arbeidsmarkt te verstevigen terwijl het OCMW van de asielzoeker deze aanmoedigt

om zo snel mogelijk werk te vinden. Om een efficiënte trajectbegeleiding voor asielzoekers te kunnen voorzien is een goede samenwerking en overleg tussen VDAB, OCMW en derdenorganisaties nodig.

Te weinig aanbod voor hooggeschoolden

Vele asielzoekers zijn hoger geschoold. Zij komen vaak terecht in beroepsopleidingen beneden hun niveau. Trajectbegeleiders geven aan dat er is voor hen onvoldoende aanbod is. Hoger geschoolde asielzoekers hebben ook een duidelijke behoefte aan intensievere opleidingen NT2.

Sollicitatietraining

Trajectbegeleiders vermelden dat asielzoekers een aangepaste en intensieve sollicitatiebegeleiding nodig hebben. Ze zijn onvoldoende vertrouwd met de sollicitatietechnieken in België. Soms kunnen culturele elementen zoals het dragen van een hoofddoek of een te bescheiden of te gedreven houding het sollicitatiegesprek in negatieve zin beïnvloeden. Sommige inburgeringsconsulenten halen aan dat zij vragende partij zijn om het aanbod 'jobclub voor allochtonen' uit te breiden.

Diplomagelijkschakeling

Hoewel vele asielzoekers hoger geschoold zijn beschikken ze vaak niet over voldoende documenten om een diplomagelijkwaardigheid te bekomen. De asielzoekers die eventueel wel in aanmerking komen moeten voldoende geïnformeerd worden over deze mogelijkheid. Sommige VDAB-consulenten halen aan dat ze onvoldoende kennis hebben over de procedure tot diplomagelijkschakeling. Ze moeten asielzoekers doorverwijzen naar derden, maar weten niet altijd bij welke organisaties men terecht kan. Trajectbegeleiders vermelden ook dat vele asielzoekers onvoldoende gemotiveerd zijn om de procedure tot diplomagelijkschakeling te starten.

Asielzoekers in een uitzichtloze job

Er is een kleine groep asielzoekers die, meestal onder druk van financiële noden, zonder het volgen van een intensieve taalopleiding of beroepsopleiding in het arbeidscircuit terechtkomen. Dit is veelal in uitzichtloze jobs met slechte toekomstperspectieven waar ongeschoolde arbeid wordt verricht en waar er weinig opleidingsmogelijkheden zijn en weinig kansen zijn op doorstroming of promotie. Deze asielzoekers hebben vaak een job waarin weinig communicatie vereist is en ze dus geen Nederlands kunnen spreken op de werkvloer. In andere gevallen gebeurt de communicatie in het Frans of Engels of een andere contacttaal. Deze mensen kunnen hun kennis van het Nederlands niet verbeteren en in vele gevallen gaat deze zelf achteruit. Het is voor deze mensen vaak bijzonder moeilijk om hun tewerkstelling te combineren met het volgen van een taalopleiding. Sommige asielzoekers werken in wisselende ploegensystemen, hebben nachtwerk of werken op onregelmatige uren, zoals in de horeca bijvoorbeeld. Daardoor kunnen ze geen tijd meer vinden om op een regelmatige manier taallessen of andere opleidingen bij te wonen. Bovendien is er op vele plaatsen geen opleidingsaanbod voorzien in het weekend. Deze mensen komen met andere woorden noodgedwongen in een arbeidscircuit terecht waar ze nog moeilijk uitkunnen. Consulenten geven aan dat het voor hen onduidelijk is of asielzoekers bij ontslagname (opnieuw) kunnen genieten van financiële steun van het OCMW om aldus meer tijd te investeren in het versterken van hun arbeidsmarktpositie door opleidingen te volgen of studies aan te vatten of verder te zetten.

Bemiddeling (2.2.3)

Asielzoekers: specifieke doelgroep

Arbeidsbemiddelaars geven aan dat asielzoekers in het algemeen worden gekenmerkt door een grote motivatie en flexibiliteit. Enkele arbeidsbemiddelaars vermelden bijvoorbeeld dat asielzoekers vaak bereid

zijn om 's morgens heel vroeg het openbaar vervoer te nemen om op tijd bij een bedrijf te kunnen geraken. Asielzoekers zijn echter moeilijker bemiddelbaar dan andere groepen nieuwkomers door het systeem van de VTT en doordat ze na een periode van legale tewerkstelling plots illegaal in België kunnen verblijven. Daarom zullen vele bedrijven volgens arbeidsbemiddelaars nooit echt moeite doen om asielzoekers in dienst te nemen.

Knelpunten bij het aanwerven van asielzoekers

Wantrouwen bij werkgevers

Vele werkgevers staan wantrouwig ten opzichte van het aanwerven van asielzoekers en allochtonen in het algemeen. Arbeidsbemiddelaars geven aan dat hun taak er dan ook voor een groot stuk uit bestaat werkgevers te overtuigen van het potentieel van asielzoekers. De scholingsgraad en de competenties van asielzoekers worden door werkgevers niet hoog ingeschat. Bij vele werkgevers leeft de idee dat asielzoekers overwegend laaggeschoolde arbeiders zijn. Werkgevers zijn van mening dat de hogere studies van sommige asielzoekers naar Belgische normen weinig voorstellen. De waarde van diploma's in het land van herkomst wordt niet hoog ingeschat. Ook jarenlange beroepservaring in het land van herkomst maakt op vele werkgevers weinig indruk. Men leeft in de overtuiging dat de technische expertise van asielzoekers opgedaan in hun land van herkomst hier onvoldoende is. Arbeidsbemiddelaars geven aan dat werkgevers in de eerste plaats vragen welke opleidingen asielzoekers in België hebben gehad, het is pas daarna dat gekeken wordt naar de studies, opleidingen en werkervaring uit het land van herkomst. Vele werkgevers vragen niet naar de vorming en ervaring in het land van herkomst van de asielzoekers.

Vooroordelen en discriminatie

Arbeidsbemiddelaars geven aan dat bij vele werkgevers nog steeds vooroordelen leven over asielzoekers en allochtonen in het algemeen. Asielzoekers hebben minder kansen op de arbeidsmarkt door hun 'vreemde' afkomst. Sommige werkgevers vertellen ronduit dat ze liever geen allochtonen in dienst nemen. Bij sommige werkgevers leeft de idee dat asielzoekers minder competent zijn. Arbeidsbemiddelaars vertellen bijvoorbeeld dat sommige werkgevers vermelden dat Afrikanen trager werken. De discriminatie van werkgevers richt zich vooral op Afrikanen. Bemiddelaars ervaren dat 'hoe donkerder de huidskleur van de mensen is, hoe moeilijker het is om hen aan het werk te zetten'. Vele werkgevers verkiezen mensen die zo goed mogelijk op Europeanen gelijken en die ook zo goed mogelijk aansluiten bij de 'Europese cultuur'. Arbeidsbemiddelaars zien in de praktijk weinig mogelijkheden om daar iets aan te doen. In het algemeen vertellen arbeidsbemiddelaars dat zij na ervaringen met duidelijk racistische werkgevers in de toekomst niet meer zullen samenwerken. VDAB-consulenten kunnen discriminatie door werkgevers doorgeven bij een meldpunt maar vele consulenten zijn van mening dat er een gebrek is aan duidelijke richtlijnen hoe men met discriminerende werkgevers moet omgaan.

Indirecte discriminatie

Hoewel ronduit racistische ideeën bij sommige werkgevers nog steeds aanwezig zijn, worden arbeidsbemiddelaars vaak geconfronteerd met indirecte discriminatie. In vele vacatures komen functievereisten naar voor die voor een goede uitvoering van de job niet noodzakelijk zijn. Asielzoekers dreigen bij deze vacatures systematisch uit de boot te vallen. Asielzoekers komen voor vele vacatures niet in aanmerking omdat een goede kennis van het Nederlands wordt vereist. Arbeidsbemiddelaars zijn van mening dat voor vele vacatures te hoge taalvereisten worden gesteld waar dat in hun ogen niet noodzakelijk is voor de job, zoals bijvoorbeeld in het geval van een afwasser of een schoonmaakster (na de sluitingsuren) bij bedrijven. In deze gevallen beperkt de actieve reactie van de bemiddelaar zich vaak tot een telefoontje naar de werkgever waarbij geprobeerd wordt deze op zijn standpunt te laten terugkomen. Bemiddelaars halen aan dat de functievereisten in sterke mate afhankelijk zijn van het aanbod op de arbeidsmarkt. Bij een economische laagconjunctuur zijn er meer werkzoekenden en kunnen werkgevers hun eisen hoger stellen. Wanneer een vacature moeilijker ingevuld geraakt zullen werkgevers hun functievereisten vaak

aanpassen. Omdat werkgevers vaak autochtone werknemers verkiezen zijn asielzoekers en allochtonen in het algemeen meer dan andere groepen werkzoekenden het slachtoffer van een conjuncturele vertraging. Zij zullen in dit geval ook sneller (opnieuw) instromen in de werkloosheid.

De eerste aangeworven asielzoeker effent het pad...

Arbeidsbemiddelaars ervaren dat wanneer men eenmaal één asielzoeker of allochtoon met succes in een bedrijf heeft kunnen plaatsen er reeds heel wat barrières zijn weggenomen. De eerste aangeworven asielzoeker of allochtoon kan de weg effenen voor anderen. Bedrijven die een asielzoeker in dienst hebben zullen bij een positieve evaluatie sneller opnieuw asielzoekers aanwerven. Wanneer de tewerkstelling van de asielzoeker of allochtoon echter tegenvalt zullen andere asielzoekers het des te moeilijker hebben en zich extra moeten bewijzen. Arbeidsbemiddelaars houden in de praktijk vaak rekening met de vroegere ervaringen en reacties van bedrijven. Zij proberen hun goede contacten met bedrijven niet te verliezen. Bij bedrijven die nog moeten overtuigd worden van het potentieel van asielzoekers zal men in het algemeen een sterke kandidaat introduceren. Mindere kandidaten probeert men eerder te plaatsen in bedrijven die reeds asielzoekers of allochtonen in dienst hebben. De selectie van asielzoekers is met andere woorden gedeeltelijk afhankelijk van vroegere ervaringen van het bedrijf. De selectie van de asielzoeker-sollicitant heeft dus vaak niet alleen te maken met zijn individuele capaciteiten maar wel met de perceptie van de werkgever op de doelgroep asielzoekers en allochtonen.

Onbekendheid met het profiel van de asielzoeker

Arbeidsbemiddelaars geven aan dat het wantrouwen bij werkgevers vooral gebaseerd is op een onbekendheid met asielzoekers en de vrees voor mogelijke problemen. Werkgevers zijn vaak ook van mening dat ze geen rekening kunnen houden met de ervaring van asielzoekers omdat deze hier niet bruikbaar is. Sommige werkgevers zijn van mening dat de verschillende culturele achtergrond van asielzoekers een storende factor kan zijn voor de werking van het bedrijf. Ze denken bijvoorbeeld dat islamitische werknemers tijdens de vastenperiode minder gemotiveerd zullen werken of hun werk moeten onderbreken om te bidden. Arbeidsbemiddelaars vermelden dat werkgevers vaak niet weten hoe ze met bepaalde praktische problemen van culturele aard moeten omgaan. Zij geven dan ook aan dat het belangrijk is dat werkgevers beter op de hoogte gebracht worden van de algemene culturele achtergrond van asielzoekers. Werkgevers vrezen ook vaak de reactie van de autochtone werknemers op de werkvloer. Werkgevers die reeds allochtonen in dienst hebben zijn bang dat bij het aanwerven van meerdere allochtonen er verschillende 'groepjes met een eigen cultuur' op de werkvloer gevormd zullen worden.

Belangrijkste knelpunten die werkgevers melden

Werkgevers die reeds ervaring hebben in het werken met asielzoekers en allochtonen melden arbeidsbemiddelaars vooral problemen in verband met de taal, administratieve problemen in verband met de VTT, en problemen met een correcte arbeidsattitude zoals gebrek aan stiptheid, arbeidsritme en assertiviteit. Vele werkgevers zijn van mening dat problemen in verband met een correcte arbeidsattitude vaker voorkomen bij asielzoekers en allochtonen in het algemeen dan bij autochtonen. Maar er kan vastgesteld worden dat werkgevers hun vaak negatieve beeld van asielzoekers in de praktijk vaak baseren op slechts enkele kandidaten. Het lijkt erop dat asielzoekers en allochtonen in het algemeen zich vaak harder moeten bewijzen dan autochtonen om de vooroordelen bij werkgevers te kunnen wegnemen.

Asielzoekers aanwerven betekent investeren

Werkgevers zoeken primair potentiële werknemers die direct inzetbaar zijn. Werkgevers willen zoveel mogelijk risico's vermijden. Ze hebben een voorkeur voor goed opgeleide en ervaren mensen. Ze prefereren werknemers die zich snel kunnen inwerken en onmiddellijk renderen. Asielzoekers hebben in een eerste fase van de tewerkstelling echter vaak extra begeleiding nodig. Dit wordt door werkgevers dan ook vaak aanzien als een extra last. Arbeidsbemiddelaars moeten dus inspanningen leveren om werkgevers te overtuigen in een zekere mate te investeren in het potentieel van deze mensen. Bemiddelaars moeten

werkgevers overtuigen dat een minimale investering door een intensievere ondersteuning lonend is voor het bedrijf. Asielzoekers hebben echter een onzeker verblijfstatuut en kunnen vroeg of laat uitgewezen worden. Dit zorgt ervoor dat werkgevers weinig gemotiveerd zijn om te investeren in asielzoekers, zeker in tijden van een vertraagde economische groei. Vooral hooggeschoolden hebben het in dit verband moeilijk. Voor hooggeschoolden die op hun niveau willen tewerkgesteld worden is een goede kennis van het Nederlands vaak een vereiste, en zij hebben in het algemeen ook meer tijd nodig om zich in te werken gezien de aard van de job. Het aanbieden van opleidingsmogelijkheden door het bedrijf wordt door de werkgever gezien als een risico-investering. Sommige arbeidsbemiddelaars geven aan dat ze tegenover werkgevers verzwijgen dat asielzoekers uitgewezen kunnen worden.

Contacten met werkgevers uitbouwen

Arbeidsbemiddelaars geven aan dat in het kader van het overtuigen van werkgevers meer tijd vrijgemaakt zou moeten worden voor het leggen van contacten met werkgevers. Een te hoge caseload maakt dat voor bemiddelaars in de praktijk moeilijk. Arbeidsbemiddelaars hebben vaak te weinig contacten met werkgevers en krijgen zo te weinig feedback over de concrete knelpunten die zich voordoen bij de tewerkstelling van asielzoekers.

Tewerkstellingsmaatregelen

Sommige bemiddelaars vermelden dat zij onvoldoende op de hoogte zijn van de tewerkstellingsmaatregelen waarvoor asielzoekers in aanmerking komen. Er is daarover onvoldoende informatie beschikbaar. We geven een voorbeeld waar veel vraag naar is. In het kader van artikel 60 §7 van de OCMW-wet kan het OCMW optreden als werkgever en iemand in dienst nemen met de bedoeling deze persoon in orde te stellen met de sociale zekerheid en deze (opnieuw) in te schakelen in het normaal economisch circuit. Het is voor consultants vaak onduidelijk of ontvankelijk verklaarde asielzoekers tot de doelgroep behoren van artikel 60 §7. Het OCMW kan ontvankelijk verklaarde asielzoekers tewerkstellen in toepassing van artikel 60 §7 maar de overheid zal deze tewerkstelling niet betoelagen voor vreemdelingen met een tijdelijk verblijfsrecht.

Vanuit het perspectief van de werkgever: (2.3)

Asielzoekers: specifieke doelgroep?

We stelden vast dat werkgevers vaak onvoldoende vertrouwd zijn met de verblijfsstatuten van asielzoekers. Binnen de groep van allochtonen worden asielzoekers door werkgevers niet echt ervaren als een specifieke doelgroep.

Knelpunten en barrières die werkgevers weergeven

VTT

Het systeem met de VTT en de arbeidskaarten in het algemeen is voor werkgevers een belangrijk knelpunt. De omslachtige en tijdrovende procedure schrikt vele werkgevers af. Zij verkiezen in eerste instantie iemand aan te werven waarvoor die procedure niet moet gestart worden zodat asielzoekers in feite worden gediscrimineerd. Werkgevers willen ook liever een werknemer aanwerven die direct tewerkgesteld kan worden en waarvoor ze geen twee tot drie weken moeten wachten. Door het systeem met de VTT kunnen ze ook geen asielzoekers aanwerven via uitzendkantoren.

Een aantal moeilijkheden bij de tewerkstelling met een VTT wordt omzeild door de Individuele Beroepsopleiding in een Onderneming. In de IBO-formule wordt een werkloze in dienst genomen door een onderneming die deze werkloze een opleiding van één tot zes maanden geeft. Indien de opleiding een succes is, wordt de opleiding gevolgd door het aanbieden van een contract van onbepaalde duur. Dit is

voor de werkgever een financieel aantrekkelijke formule omdat tijdens de opleiding geen loon of RSZ wordt betaald maar uitsluitend een productiviteitspremie. Dit is voor werkgevers een bijzonder populaire formule om asielzoekers aan te werven. Wanneer de opleiding succesvol verloopt wordt naar het eind van de opleiding toe een VTT aangevraagd. Wanneer de werkgever de procedure tot het bekomen van een VTT ruim voor het einde van de opleiding start, kan de concrete tewerkstelling direct op de opleiding aansluiten en gaat dus geen kostbare tijd verloren.

Onzeker verblijfsstatuut van asielzoekers

Zolang asielzoekers geen definitieve uitspraak hebben ontvangen over hun asielprocedure is hun (legaal) verblijf in België onzeker. Asielzoekers kunnen tijdens de duur van een mogelijke tewerkstelling 'een bevel om het grondgebied te verlaten' ontvangen. Wanneer een asielzoeker zijn werkgever niet meldt dat hij een negatieve beslissing over de gegrondheid van zijn asielaanvraag heeft ontvangen kan de werkgever dat moeilijk te weten komen. Werkgevers drukken hun vrees uit om een illegaal te werk te stellen omwille van de vrees voor de hoge boetes en het imago van het bedrijf. Omwille van het onzekere legale verblijf van asielzoekers in België en de mogelijkheid dat een asielzoeker aangenomen blijft terwijl hij illegaal in België verblijft schrikt sommige werknemers af om ontvankelijk verklaarde asielzoekers in dienst te nemen. Het onzeker verblijfsstatuut van asielzoekers kan er bij werkgevers toe leiden dat ze zich niet geroepen voelen om grote investeringen te doen in het ontwikkelen van de capaciteiten en de competenties van asielzoekers. Werkgevers weten immers niet of hun werknemer legaal in België kan blijven. Indien niet, dan hebben zij een investering gedaan met weinig rendement.

Taal

Werkgevers geven aan dat vele asielzoekers niet worden aangeworven omdat hun kennis van het Nederlands (of Frans) onvoldoende is. Werkgevers wijzen erop dat een gebrekkige kennis van het Nederlands serieuze communicatieproblemen kan veroorzaken met als mogelijk gevolg dat opdrachten niet (goed) worden begrepen en er zich problemen voordoen in verband met de veiligheid van werknemers. Het aanwerven van asielzoekers met een taalachterstand betekent voor het bedrijf een extra investering. De mate waarin bedrijven bereid zijn deze extra investering in het potentieel van asielzoekers te doen is uiteenlopend en is mede afhankelijk van de economische conjunctuur. In tijden van een economische hoogconjunctuur en de daarbij gepaard gaande grote vraag naar werknemers stellen werkgevers vaak minder eisen op vlak van de taalkennis. In tijden van economische laagconjunctuur en een stijging van de werkloosheid zal de werkgever de lat hoger leggen. De huidige economische groeivertraging is daarom vooral nefast voor de arbeidsmarktpositie van asielzoekers en allochtonen in het algemeen. Zij werken ook vaker dan gemiddeld in de sterkst getroffen sectoren.

Sommige werkgevers proberen de communicatieproblemen door de taalachterstand bij vele asielzoekers te omzeilen door het Frans of Engels als contacttaal te gebruiken. Dit zorgt er echter voor dat het Nederlands niet langer wordt gebruikt op de werkplaats en maakt het voor asielzoekers moeilijk om hun taalachterstand weg te werken.

Kennis van de bedrijfscultuur en arbeidsattitude

Heel wat werkgevers die ervaring hebben in het tewerkstellen van asielzoekers melden problemen met de arbeidsattitude bij sommige asielzoekers. Enkele van de meest voorkomende tekortkomingen bij sommige asielzoekers die werkgevers aangeven zijn een gebrek aan stiptheid, niet verwittigen bij afwezigheid en ziekte, een lager arbeidsritme, racisme op de werkvloer en groepjesvorming. Werkgevers vermelden ook dat sommige asielzoekers een gebrek aan assertiviteit hebben. Zij geven bijvoorbeeld niet op tijd aan dat ze een opdracht niet begrepen hebben.

Werkgevers vermelden dat deze arbeidsattitudes in een aantal gevallen tot ontslag kunnen leiden. Vele problemen kunnen echter opgelost worden als men in het begin van de tewerkstelling duidelijk optreedt wanneer bepaalde problemen met 'attitudes' zich voordoen.

Ervaring en opleiding van asielzoekers

Werkgevers halen aan dat ze vele asielzoekers niet in dienst kunnen nemen omdat zij niet over de nodige vakbekwaamheid beschikken. De ervaring, studies en opleidingen van asielzoekers sluiten in vele gevallen niet aan bij de kwalificaties die nodig zijn voor de job. De ervaring, studies en opleidingen die asielzoekers hebben genoten in hun land van herkomst is voor werkgevers ook moeilijk in te schatten. Vandaar dat vele asielzoekers worden aangenomen voor jobs waar weinig specifieke vakbekwaamheid wordt gevraagd.

Vrees voor racisme op de werkvloer en botsing tussen verschillende culturen

Vele werkgevers vrezen dat het aanwerven van asielzoekers en allochtonen in het algemeen de heersende bedrijfscultuur schade zal toebrengen. Ze vrezen vaak voor racisme op de werkvloer en de reactie van de reeds aanwezige werknemers. Sommige werkgevers hebben ook schrik dat het aanwerven van asielzoekers niet goed zal zijn voor het imago van hun bedrijf.

Randvoorwaarden

Werkgevers melden dat asielzoekers vaak problemen hebben met allerhande administratie, mobiliteit, huisvesting en familiesituaties. Deze achtergrondfactoren kunnen een storende invloed hebben op het werk. De mate waarin werkgevers hun werknemers zelf helpen of doorverwijzen naar hulp in het geval zich zo'n moeilijkheden voordoen is variabel.

Deze randfactoren spelen ook al een belangrijke rol bij de selectie. Werkgevers zullen sneller geneigd zijn om iemand aan te werven die een zekere sociale stabiliteit vertoont. Omdat asielzoekers geconfronteerd worden met allerhande onzekerheden zullen zij soms een negatievere indruk nalaten.

Tewerkstellingsmaatregelen

Sommige bedrijven vermelden dat zij bereid zijn asielzoekers aan te werven op voorwaarde dat de aanwerving kan gebeuren in het kader van een tewerkstellingsprogramma waarbij de werkgever financiële voordelen heeft. Ontvankelijk verklaarde asielzoekers komen voor vele tewerkstellingsprogramma's echter niet in aanmerking omdat zij niet ingeschreven zijn in het vreemdelingenregister, geen recht hebben op een leefloon ('bestaansminimum') of omdat zij slechts recht hebben op een tijdelijk verblijf. Voor andere tewerkstellingsinitiatieven moeten zij voldoende lang ingeschreven zijn bij de VDAB als werkzoekende en asielzoekers voldoen meestal niet aan dit criterium.

Troeven van asielzoekers op de arbeidsmarkt

De meeste werkgevers zien geen specifieke troeven die de doelgroep asielzoekers kenmerkt. Ze vermelden wel dat asielzoekers in het algemeen heel gemotiveerd zijn en trouw aan het bedrijf. Sommige werkgevers halen aan dat het gemakkelijker werken is met hooggeschoolde asielzoekers (die dan beneden hun niveau aangesteld zijn) omdat zij het werk sneller door hebben en zich flexibeler opstellen.

Meerwaarde van asielzoekers in het bedrijf

Werkgevers die asielzoekers in dienst hebben zijn in het algemeen van mening dat het werken in een multiculturele omgeving een boeiende ervaring kan zijn op het interpersoonlijke vlak. Op die manier kan het aantrekken van asielzoekers indirect een meerwaarde betekenen voor het bedrijf. Men ziet echter niet onmiddellijk hoe asielzoekers een meerwaarde kunnen zijn voor de directe werking binnen het bedrijf. Het is voor werkgevers niet duidelijk hoe de ervaring en de cultuurbeleving tot hun recht kunnen komen binnen het bedrijf.

Aanbevelingen: (3)

Onthaal

Ondanks alle inspanningen die geleverd worden door de diverse onthaalmodi worden er zowel door asielzoekers als begeleiders signalen gegeven dat het ontbreekt aan een duidelijk onthaalprogramma voor asielzoekers.

Recht op culturele en maatschappelijke ontplooiing

Zinnvolle activiteiten

Om de verveling en het gevoel van nutteloosheid bij asielzoekers te voorkomen en te bestrijden zouden asielzoekers in de ontvankelijkheidsfase meer mogelijkheden moeten krijgen om hun dagen zinvol te besteden. In de asielcentra en de opvanginitiatieven kan meer aandacht uitgaan naar de uitbouw van allerhande dagactiviteiten. Dergelijke activiteiten zullen een positieve invloed hebben op het zelfwaardegevoel van asielzoekers en op de aansluiting op de arbeidsmarkt na een eventuele positieve beslissing over de ontvankelijkheid van hun asielaanvraag. Ook bij een terugkeer naar het land van herkomst of een derde land kunnen zinnvolle activiteiten de positie van de asielzoeker versterken.

Taalopleidingen

Het huidige aanbod in taalopleidingen binnen asielcentra en opvanginitiatieven wordt nu veelal gedragen door vrijwilligers. Naast het waardevol aanbod van deze vrijwilligers zou een aanbod inzake taalverwerving op een structurele wijze uitgebouwd moeten worden. De toegang van asielzoekers in de ontvankelijkheidsfase tot taalopleidingen in het volwassenenonderwijs is voor verbetering vatbaar. Het ontbreekt asielzoekers in dit verband aan informatie over mogelijkheden. Ook de toegang tot taalopleidingen in het volwassenenonderwijs moet worden verzekerd. Een betere taalkennis kan asielzoekers helpen uit hun isolement te treden, sociale contacten te leggen en aldus een eerste stap te zetten naar de integratie in onze maatschappij. Het aanleren van een nieuwe taal is een lang proces, daarom is het van groot belang dat asielzoekers snel aansluiting kunnen vinden bij een taalopleiding en wordt vermeden dat hun motivatie verloren gaat door de lange wachttijden die nu vaak bestaan.

Sport en socioculturele activiteiten

Participatie aan sport- en socioculturele activiteiten buiten de centra of de opvanginitiatieven dient aangemoedigd te worden. Dit geeft asielzoekers de kans de andere cultuur, de andere gedragingen, denkwijzen en tradities van de voor hen nieuwe maatschappij op een aangename en ontspannende manier te leren kennen. Een betere kennis van de Belgische cultuur versterkt hun positie in onze maatschappij en zal hun integratie op de arbeidsmarkt bevorderen. Bovendien geeft het hen de mogelijkheid hun kennis van een van onze landstalen in de praktijk te oefenen. Omdat de aansluiting bij het verenigingsleven voor asielzoekers niet evident is, ligt een belangrijke verantwoordelijkheid bij de begeleiders in asielcentra en opvanginitiatieven. Zij kunnen asielzoekers informeren en bijstaan in de toeleiding naar sport- en socioculturele organisaties. Omdat de toegang tot het verenigingsleven verzekerd zou worden moeten praktische hindernissen door financiële beperkingen en gebrek aan transport worden weggenomen.

Beroepsopleidingen en vorming

Asielzoekers moeten vaak lange tijd wachten op een definitieve beslissing over de ontvankelijkheid van hun asielaanvraag. Gedurende deze periode hebben zij weinig of geen toegang tot beroepsopleidingen en worden zij dus gedwongen inactief te blijven. Het is daarom aangewezen dat asielzoekers die lange tijd moeten wachten op een definitieve beslissing over de ontvankelijkheid van hun asielaanvraag toegang

krijgen tot beroepsopleidingen en het volwassenenonderwijs. Het volgen van beroepsopleidingen of vorming is voor asielzoekers niet enkel een zinvolle tijdsbesteding maar zorgt ervoor dat zij zich technisch kunnen scholen en ervaring opdoen met onze arbeidscultuur waardoor zij zich beter kunnen voorbereiden op de integratie op de arbeidsmarkt. Ook bij een eventuele terugkeer kan dat hun toekomstkansen in hun land van herkomst of een derde land vergroten.

Informatie

Asielzoekers kunnen beter geïnformeerd worden over hun asielprocedure en de daarmee gepaard gaande rechten en plichten. Ze hebben behoefte aan meer en duidelijkere informatie over de Belgische maatschappij.

Asielzoekers hebben bij hun aankomst in België weinig of geen kennis van de Belgische arbeidsmarkt. Wanneer zij reeds bij de opvang in asielcentra en opvanginitiatieven een informatiepakket krijgen met een overzicht van de Belgische arbeidsmarkt en het vormings- en opleidingsaanbod, kan vermeden worden dat zij kostbare tijd verliezen. Asielzoekers die reeds in een vroeg stadium van de asielprocedure inzicht verkrijgen in de Belgische arbeidsmarkt en het vormings- en opleidingsaanbod kunnen in een latere fase gefundeerdere keuzes maken en kunnen ook makkelijker een traject op hun maat uitstippelen.

Primair inburgeringstraject

Uitbreiding aanbod inburgeringstrajecten

Onthaalbureaus werken vaak met wachtlijsten waardoor ze niet alle geïnteresseerden een inburgeringsprogramma kunnen aanbieden. Het aanbod moet daarom gevoelig uitgebreid worden.

Taalaanbod

Voor vele asielzoekers is het aanbod NT2 onvoldoende om vlot hun weg in onze maatschappij te vinden en een opleiding te kunnen aanvatten. Daarom zou het aantal uren van de basiscursus NT2 opgedreven kunnen worden. Het is belangrijk dat er bij de aanbodverstrekkers een ruimer en intensiever aanbod NT2 komt om aan de behoeften van asielzoekers te voldoen. Speciale aandacht kan uitgaan naar het creëren van mogelijkheden om Nederlands te kunnen spreken. In de praktijk stopt het oefenen van het Nederlands al te vaak wanneer het klaslokaal wordt verlaten. Er moet verder ook meer aandacht worden besteed aan het doorstromen naar andere taalaanbodverstrekkers om aan de behoeften van asielzoekers te kunnen voldoen.

Meer aandacht voor de competenties van asielzoekers en aangepaste screening

Vele asielzoekers hebben reeds heel wat professionele ervaring en vaardigheden opgedaan in hun land van herkomst. Deze ervaring is echter moeilijk in kaart te brengen. Daarom is het aangewezen dat een goede methodiek wordt ontwikkeld waarbij de competenties van asielzoekers sterker naar voren worden gebracht. De portfoliomethodiek, die in het kader van het SAIDA-project in het onderdeel loopbaanoriëntatie binnen een aantal onthaalbureaus wordt uitgetest, zou na een grondige evaluatie een vaste plaats kunnen krijgen binnen de screening van nieuwkomers.

Kennis van de arbeidsmarkt en de vormings- en opleidingsmogelijkheden

Te veel asielzoekers volgen opleidingen zonder een duidelijk traject of toekomstperspectief. Daarom is het aangewezen dat reeds in het primaire traject nog meer aandacht wordt besteed aan de loopbaanoriëntatie en het verschaffen van informatie over de arbeidsmarkt en de vormings- en opleidingsmogelijkheden. Trajectbegeleiders moeten meer mogelijkheden krijgen voor een goede omkadering en begeleiding. Asielzoekers komen te vaak terecht in een traject dat niet voor hen aangepast is. Trajectbegeleiders moeten veel tijd besteden aan het in orde brengen van documenten en informatie verlenen over huisvesting, kinderopvang en andere randproblemen waardoor er te weinig tijd overblijft om te werken aan een realistisch tewerkstellings- en toekomstperspectief.

Secundair inburgeringstraject

Trajectbegeleiding

Duidelijkheid over doelgroep inburgering

Asielzoekers komen nu nog vaak binnen het reguliere aanbod van de VDAB en de Werkwinkels terecht. In het belang van een intensieve begeleiding van asielzoekers is het aangewezen dat het inburgeringsaanbod bij de VDAB wordt uitgebreid.

Informatie over opleidingsmogelijkheden

Ontvankelijk verklaarde asielzoekers zijn relatief goed vertrouwd met de VDAB. Zij weten meestal dat de VDAB beroepsopleidingen aanbiedt. Het programma van deze opleidingen, de consequenties en de jobperspectieven ervan blijven voor hen veelal erg vaag. Daarnaast zijn asielzoekers weinig vertrouwd met andere diensten die beroepsopleidingen aanbieden. Meer informatie over andere opleidingsorganisaties, diensten voor trajectbegeleiding en trajectbemiddeling en arbeidsbemiddelende instanties kan de asielzoekers helpen zich beter te oriënteren.

Betere coördinatie en overleg tussen diensten

Sommige asielzoekers doen beroep op verschillende diensten voor trajectbegeleiding en bemiddeling en wedden aldus op verschillende paarden. Dit kan de uitbouw van een duidelijk en gefundeerd trajectplan bemoeilijken. Asielzoekers worden soms geconfronteerd met tegengestelde adviezen van opleidingsorganisaties en organisaties voor trajectbegeleiding en bemiddeling. Daarom is het aangewezen dat een duidelijk kader wordt uitgebouwd waarbinnen de trajectbegeleiding en bemiddeling van asielzoekers plaatsvindt. Er moet een trajectplan opgesteld worden dat besproken en goedgekeurd wordt door alle betrokken organisaties. Een gemakkelijke toegang tot de dossiers van de werkzoekenden voor alle betrokken diensten kan vermijden dat verschillende trajecten worden opgezet bij verschillende diensten. Zo kan bijvoorbeeld vermeden worden dat trajectbegeleiders bij de VDAB de asielzoeker proberen te overtuigen om meer tijd te besteden aan het leren van de Nederlandse taal en het volgen van een beroepsopleiding terwijl het OCMW de asielzoeker vertelt dat hij zo snel mogelijk werk moet zoeken.

Aandacht voor de ervaring van de asielzoeker

Er kan meer aandacht besteed worden aan de kennis en de vaardigheden die de asielzoeker heeft verworven in zijn land van herkomst. Asielzoekers moeten al te vaak met een 'tabula rasa' starten en vatten een opleiding aan die niet of nauwelijks aansluit bij hun ervaring. De competenties van asielzoekers worden zo onvoldoende benut.

Individuele aanpak

Om een duidelijk zicht te krijgen op de competenties en de ervaring van asielzoekers moet een vertrouwensrelatie tussen de consulent en asielzoeker worden opgebouwd. Daarom moet de consulent ook oog hebben voor de specifieke problemen en randvoorwaarden van asielzoekers. Er kan soms onvoldoende tijd vrijgemaakt worden om de asielzoeker te leren kennen en zijn interesses te achterhalen. De nadruk in de trajectbegeleiding ligt daardoor soms te eenzijdig bij het volgen van opleidingen zonder dat daar een duidelijk traject in zit op maat van de asielzoeker. Enkel wanneer er voldoende omkadering en begeleiding is, kan de asielzoeker de goede keuzes maken, een realistisch jobdoelwit bespreken in samenspraak met de trajectbegeleider en gemotiveerd worden om te volharden in een investering in zijn competenties. De meeste asielzoekers maken slechts een kans op een goede job na intensieve investering in opleidingen. Er dient dan ook vermeden te worden dat asielzoekers afhaken door een gebrek aan omkadering en begeleiding.

Kort taaltraject

Een goede kennis van het Nederlands is noodzakelijk om beroepsopleidingen te kunnen volgen. In het kader van de integratie op de arbeidsmarkt hebben asielzoekers behoefte aan een snelle taalverwerving. Het is aangewezen dat het aanbod taalopleidingen Nederlands wordt verruimd zodat asielzoekers sneller

kunnen instappen in een taalopleiding en het traject niet onderbroken wordt door lange wachttijden. Om het taaltraject van asielzoekers in te korten moeten taalcurssussen ook voldoende intensief zijn. Nu gebeurt het soms dat asielzoekers die intensief de taal willen leren zich gedwongen zien tot het volgen van meerdere taalopleidingen tegelijkertijd.

Behoeftespecifieke NT2 trajecten

Asielzoekers moeten een taalopleiding Nederlands aangeboden krijgen die aan hun behoeften voldoet. Zij hebben onvoldoende mogelijkheden om hun kennis van het Nederlands in de praktijk te oefenen en de mogelijkheid tot spreken is noodzakelijk voor een snelle taalverwerving. De oefening van het Nederlands in een omgeving die aansluit bij de professionele interesses van de asielzoeker is een goede kans. Een verruiming van het NT2-aanbod met werkstages met taalondersteuning en Nederland op de werkvloer of opleidingsvloer kan beter inspelen op de behoeften van asielzoekers.

Goede openvolging van de verschillende fases in een traject

Voor vele beroepsopleidingen zijn er te lange wachttijden of te weinig instapmomenten. Dit zorgt ervoor dat het traject van de asielzoeker onderbroken wordt. Het is in het belang van een snelle integratie dat de verschillende onderdelen van een traject goed op elkaar kunnen volgen. Te lange wachttijden kunnen inwerken op de motivatie van de asielzoeker en ervoor zorgen dat het traject wordt afgebroken. Het opleidingsaanbod kan verruimd worden zodat trajectbegeleiders makkelijker een naadloze overgang tussen de verschillende onderdelen van een traject kunnen garanderen.

Toegang tot beroepsopleidingen

Asielzoekers vinden vaak moeilijk toegang tot beroepsopleidingen omwille van hun beperkte kennis van het Nederlands. Het aanleren van het Nederlands vergt voor vele asielzoekers een lange periode van investering. Zij kunnen gedemotiveerd geraken omdat het taaltraject te lang duurt. Daarom is het aangegeven dat ze sneller toegang vinden tot beroepsopleidingen. Er kan meer aandacht uitgaan naar beroepsopleidingen voor anderstaligen waar het Nederlands geïntegreerd wordt binnen de beroepsopleiding. Dit stelt asielzoekers in de mogelijkheid hun Nederlands verder te oefenen binnen een boeiendere omgevingscontext en tegelijkertijd een vak en vaardigheden te leren.

Meer mogelijkheden voor hoger opgeleide asielzoekers

Vele asielzoekers zijn hooggeschoold maar hebben hun studies niet kunnen afwerken of hebben niet de nodige documenten om een diplomagelijkwaardigheid te bekomen. Voor hen is het vormings- en opleidingsaanbod onvoldoende. Zij komen al te vaak terecht in een beroepsopleiding die niet aangepast is aan hun scholingsgraad. Om te verzekeren dat deze mensen hun competenties op de arbeidsmarkt ten volle kunnen benutten is het aangewezen dat stappen worden gezet om de toegang en de doorstroom naar het hoger onderwijs in België te vergemakkelijken. Er dient ook onderzocht te worden in welke mate een specifiek opleidingsaanbod voor hooggeschoolde nieuwkomers kan uitgewerkt worden.

Er kan meer aandacht uitgaan naar de begeleiding van hooggeschoolde asielzoekers. Zij hebben in het bijzonder behoefte aan een snelle taalverwerving en moeten dan ook naar aangepaste en intensieve taalcurssussen worden doorverwezen. Het is van groot belang dat niet gewacht wordt met de investering in deze mensen. Er moet vermeden worden dat zij door lange inactiviteit hun motivatie en hun verworven kennis verliezen. Omdat van hoger geschoolden meer zelfdiscipline wordt verwacht, is het de verantwoordelijkheid van de trajectbegeleiders erover te waken dat hooggeschoolde asielzoekers voldoende eigen initiatief en verantwoordelijkheid opnemen.

Arbeidsbemiddeling

Vorming voor arbeidsbemiddelaars en consulenten

Arbeidsbemiddelaars en consulenten zijn soms onvoldoende op de hoogte van de inschakelings-

mogelijkheden van asielzoekers en andere mensen met een precair verblijfsstatuut in de verschillende tewerkstellingsmaatregelen van de overheid, zoals bijvoorbeeld de startbaanovereenkomst of tewerkstelling in WEP-plus. Om werkgevers goed te kunnen informeren over de tewerkstellingsmaatregelen van de overheid en de mogelijke toepasbaarheid daarvan op asielzoekers moeten arbeidsbemiddelaars beter geïnformeerd zijn over deze inschakelingsmogelijkheden.

Actievere arbeidsbemiddeling

De begeleiding en bemiddeling van asielzoekers is zeer arbeidsintensief. Inburgeringsconsulenten hebben meer tijd nodig om deze intensieve begeleiding te kunnen verzekeren. Inburgeringsconsulenten zouden in het bijzonder meer tijd moeten kunnen besteden aan het leggen van contacten met werkgevers, het overtuigen van werkgevers, het informeren van werkgevers over tewerkstellingsinitiatieven en het introduceren van de asielzoeker in het bedrijf. In een aantal gevallen kan het aangewezen zijn dat de asielzoeker begeleid wordt bij het sollicitatiegesprek, zowel ter ondersteuning van de sollicitant als van de werkgever.

Enkele aanbevelingen voor de overheid

Recht op werken

Sommige asielzoekers moeten vele maanden tot jaren wachten op een definitieve beslissing over de ontvankelijkheid van hun asielaanvraag. Zij kunnen wettelijk geen loonarbeid verrichten en worden dus gedwongen om lange tijd professioneel inactief te blijven. Omdat de procedure niet voor alle asielzoekers even snel verloopt is het aangewezen dat het recht op werken losgekoppeld wordt van de fase in de asielprocedure. Wij pleiten ervoor dat mensen die reeds zes maanden op een definitieve beslissing over de ontvankelijkheid van hun asielaanvraag moeten wachten, wettelijk kunnen werken tot zij op de hoogte worden gesteld van de beslissing.

Vrijwilligerswerk

Asielzoekers die wachten op een definitieve uitspraak over de ontvankelijkheid van hun asielaanvraag kunnen vrijwilligerswerk wettelijk enkel uitoefenen als dat niet onder het gezag van een andere persoon gebeurt. Vrijwilligerswerk dat wel onder een gezagsrelatie valt is voor hen verboden. In de praktijk is het onduidelijk waar de grens tussen toegestaan en verboden vrijwilligerswerk ligt en worden asielzoekers vaak illegaal tewerkgesteld als vrijwilliger. Vrijwilligerswerk is voor asielzoekers een uitgelezen kans om werkervaring op te doen, sociale contacten te leggen en hun kennis van het Nederlands of Frans te oefenen. Door dit vrijwilligerswerk krijgen asielzoekers de kans volwaardig deel te nemen aan de maatschappij en dit zal de integratie van deze mensen bevorderen. Het is wenselijk dat de wetgeving op vrijwilligerswerk wordt herzien zodat asielzoekers in de ontvankelijkheidsfase vrijwilligerswerk kunnen uitoefenen, al dan niet onder het gezag van een andere persoon, zonder dat daarbij een arbeidskaart of VTT nodig is.

Tewerkstellingsmaatregelen

De verschillende tewerkstellingsmaatregelen van de overheid zijn voor vele werkgevers te ingewikkeld. Een administratieve vereenvoudiging zou dit kunnen verhelpen. Sommige van deze tewerkstellingsmaatregelen zijn niet toepasbaar voor mensen met een precair verblijfsstatuut. Teneinde de toegang tot de arbeidsmarkt van asielzoekers te verbeteren kan onderzocht worden of bepaalde voorwaarden voor deze tewerkstellingsmaatregelen kunnen versoepeld worden zodat deze ook van toepassing kunnen zijn voor mensen met een precair verblijfsstatuut.

Sensibilisatie

Werkgevers staan al te vaak wantrouwig tegenover het aanwerven van asielzoekers terwijl er in de bedrijfswereld toch vele goede voorbeelden zijn. We zijn van mening dat de overheid en de media een belangrijke rol kunnen spelen ter bevordering van de integratie van asielzoekers op de arbeidsmarkt door een positievere beeldvorming van asielzoekers en nieuwkomers in het algemeen en het naar buiten brengen van enkele 'goede praktijken'.

Bijlage

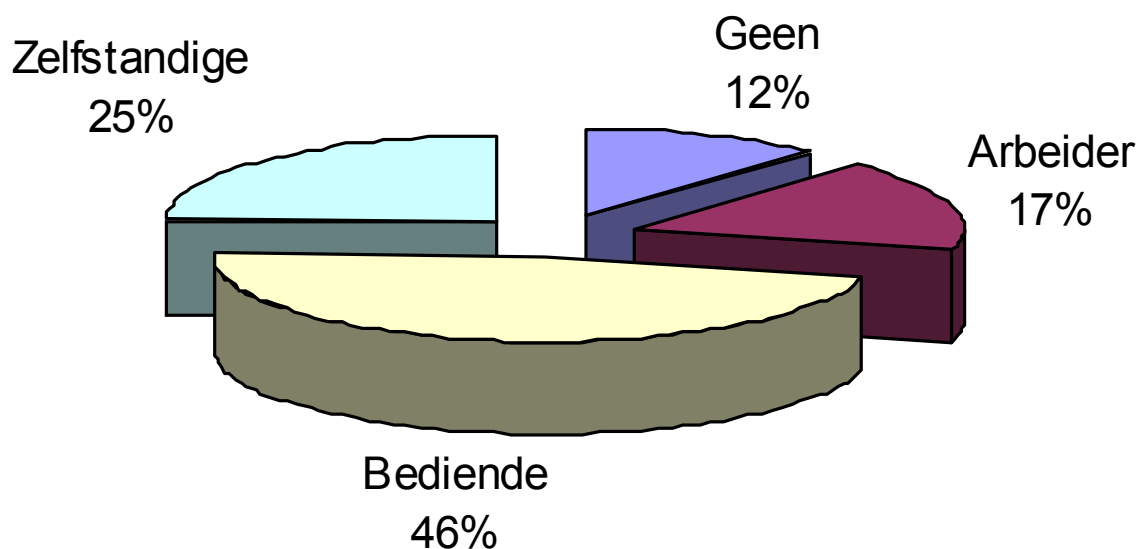
Profiel asielzoekers onderzoek OCIV

Geslacht	Man	Vrouw
	77 %	23 %

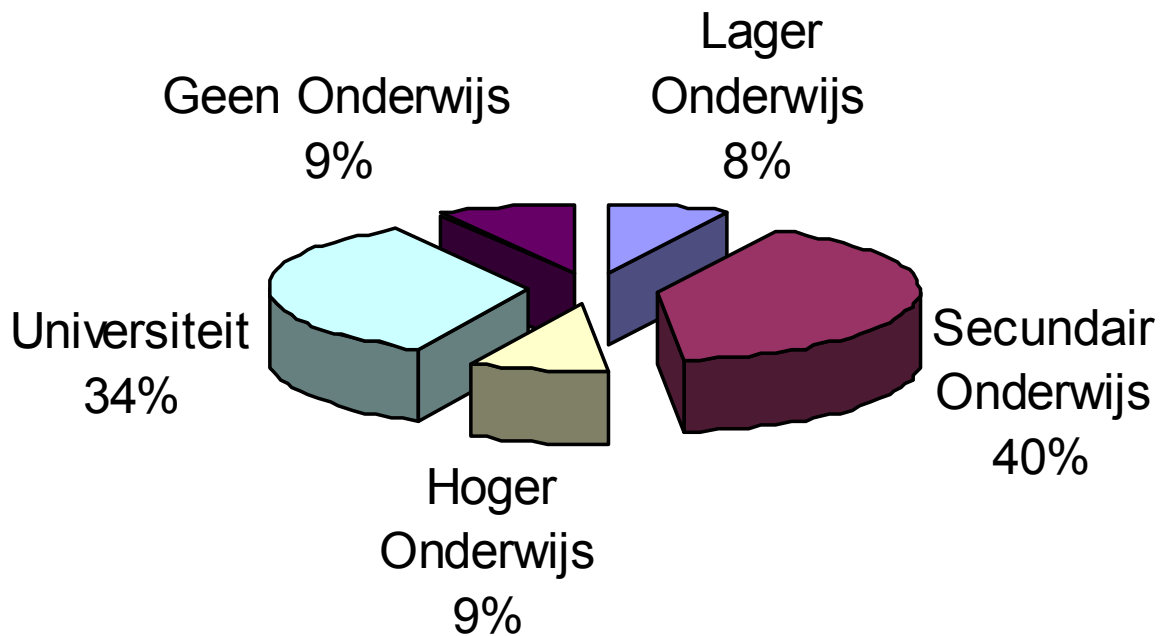
Leeftijd	20 tot 30	30 tot 40	40 tot 50	50 tot 60
	44 %	43 %	11 %	2 %

Statuut	Bijlage 26	Bijlage 26bis	RvS 1	Ontvankelijk	VBC	RvS 2	Erkend
	2 %	19 %	27 %	35 %	6 %	1%	10 %

Werkervaring in land van herkomst



Opleiding in land van herkomst

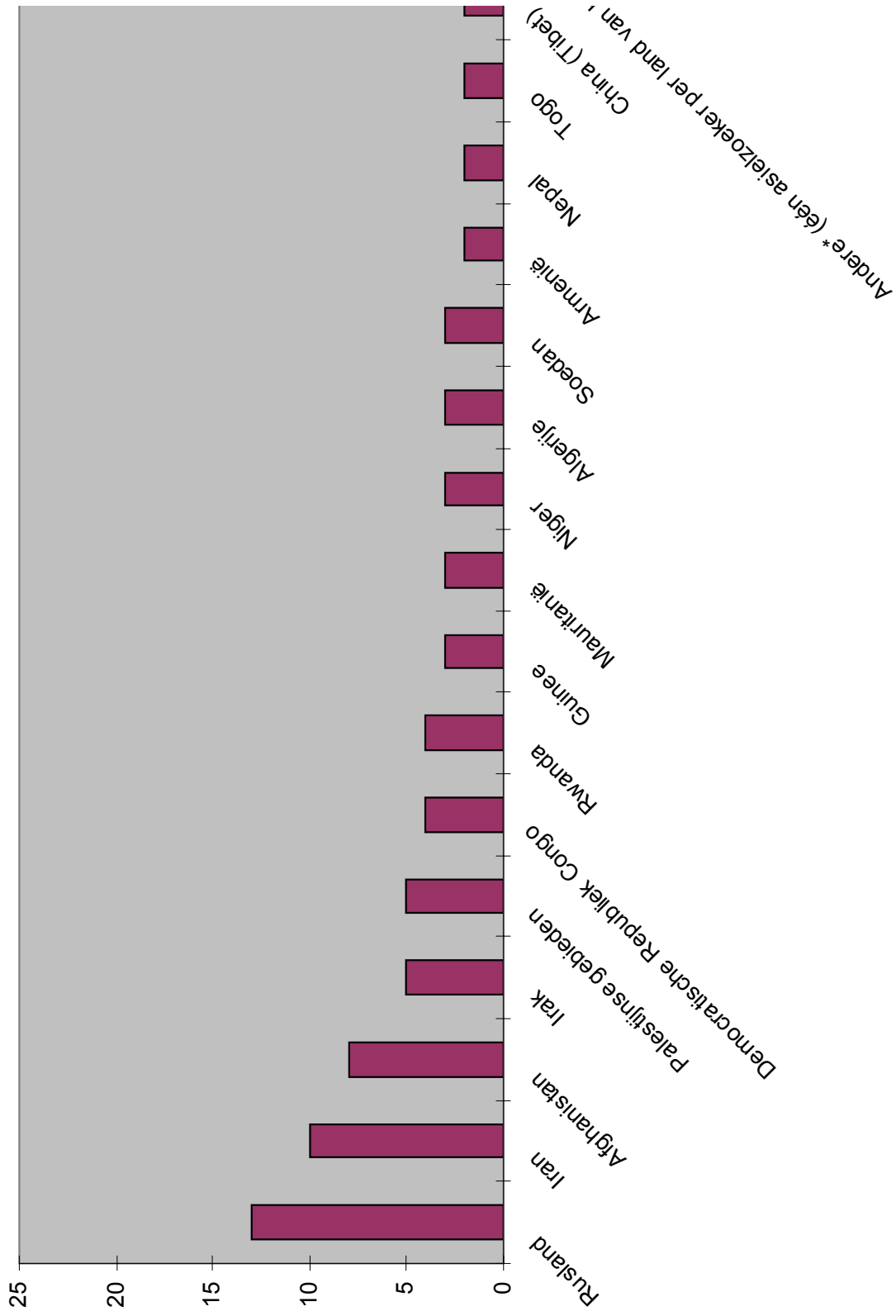


(eindnoot)

¹ Koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 9 juni 1999 houdende uitvoering van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers.

² Dit is de termijn voor de inburgeringstrajecten 2002-2003 (werkingsjaar 1/11/02 tot 1/11/03). Voor de inburgeringstrajecten 2001-2002 was dat : na 31/08/00, voor de inburgeringstrajecten 2000-2001 was dat : na 31/08/99.

Landen van herkomst (totaal 37)



Landen van herkomst:

Andere*: Servië-Montenegro, Oekraïne, Estland, Ethiopië, Kenia, Sierra Leone, Liberia, Nigeria, Syrië, Libanon, Congo-Brazzaville, India, Jordanië, Burkina Faso, Ivoorkust, Azerbeidzjan, Wit-Rusland, Burundi, Bosnië-Herzegovina, Sri Lanka & Senegal.