

# 2012



Publicatie Minderhedenforum  
8 mei 2012

Auteurs: Nele Spaas  
Mohamed Lahlali

VU: Hüseyin Aydınli

## [ RAPPORT 10 JAAR DECREET EVENREDIGE ARBEIDSDEELNAME ]

Het decreet evenredige arbeidsparticipatie van 8 mei 2002 beoogde een Vlaamse arbeidsmarkt die een afspiegeling is van de samenstelling van de beroepsbevolking. Het voerde een positief stimulansbeleid in voor kansengroepen – personen van ‘allochtone’ origine, met een arbeidshandicap en ouderen - en vertaalde twee Europese non-discriminatie-richtlijnen voor de Vlaamse werkgelegenheidsbevoegdheden. Tien jaar later is het tijd voor een stand van zaken. Hoe zit het met de arbeidsmarktpositie van etnische minderheden? Wordt de arbeidsdeelname evenrediger? Het Minderhedenforum verzamelde cijfermateriaal over de afgelopen tien jaar. Dat biedt een overzicht én een antwoord op de vraag naar de impact van het beleid alsook naar de noodzakelijke aanpassingen die zich opdringen aan het beleid inzake evenredige arbeidsdeelname.

<b>1. SAMENVATTING.....</b>	<b>3</b>
1.1 EVOLUTIE ARBEIDSMARKTPOSITIE ETNISCHE MINDERHEDEN IN 10 JAAR TIJD.....	3
1.2 ANALYSE EN NOODZAKELIJKE BIJSTURINGEN AAN HET EAD- BELEID .....	4
<b>2. WAT IS HET EAD – BELEID? .....</b>	<b>8</b>
2.1 VOORGESCHIEDENIS .....	8
2.2 DOELSTELLINGEN EN DRAAGWIJDTE VAN HET DECREET.....	8
3.3 ELEMENTEN EN INSTRUMENTEN VAN HET EAD – BELEID .....	9
<b>3. DE ARBEIDSMARKTPOSITIE VAN ETNISCHE MINDERHEDEN .....</b>	<b>10</b>
3.0 METHODOLOGIE EN AANPAK.....	10
3.1 WERKZAAMHEID.....	11
3.2 WERKLOOSHEID .....	12
3.3 VROUWEN.....	14
3.4 JONGEREN .....	15
3.5 SCHOLINGSNIVEAU .....	16
3.6 DISCRIMINATIE .....	17
3.7 LONEN.....	18
<b>4. HET EAD- BELEID BECIJFERD .....</b>	<b>20</b>
4.1 MACRONIVEAU .....	20
4.1.1 DISCRIMINATIE.....	20
4.1.2 DE VDAB .....	22
4.1.3 STRUCTURELE PROJECTEN.....	24
<i><b>JOBKANAAL.....</b></i>	<i><b>24</b></i>
<i><b>DIVERSITEITSCONSULENTEN VAKBONDEN .....</b></i>	<i><b>25</b></i>
<i><b>WORK-UP .....</b></i>	<i><b>25</b></i>
4.2 MESONIVEAU .....	26
4.2.1 SECTOREN .....	26
4.2.2 VLAAMSE OVERHEID .....	29
4.2.3 ONDERWIJSPERSONEEL .....	30
4.3 MICRONIVEAU .....	30
4.3.1 DIVERSITEITSPANNEN .....	30
<b>5 DIVERSITEITSTOETS .....</b>	<b>32</b>
5.1 TEWERKSTELLINGSMAATREGELEN.....	32
5.2 SOCIALE ECONOMIE .....	37

# 1. SAMENVATTING

Het decreet evenredige arbeidsparticipatie van 8 mei 2002 beoogde een Vlaamse arbeidsmarkt die een afspiegeling is van de samenstelling van de beroepsbevolking. Het voerde een positief stimulansbeleid in voor kansengroepen – personen van ‘allochtone’ origine, met een arbeidshandicap en ouderen en vertaalde twee Europese non-discriminatie-richtlijnen voor de Vlaamse werkgelegenheidsbevoegdheden. Tien jaar later is het tijd voor een stand van zaken. Hoe zit het met de arbeidsmarktpositie van etnische minderheden? Werd de arbeidsdeelname evenrediger? Het Minderhedenforum verzamelde cijfermateriaal over de afgelopen tien jaar. Dat biedt een overzicht én een antwoord op de vraag naar de impact van het beleid alsook naar de noodzakelijke aanpassingen die zich opdringen aan het beleid inzake evenredige arbeidsdeelname (verder in dit rapport EAD-beleid).

## ***1.1 Evolutie arbeidsmarktpositie etnische minderheden in 10 jaar tijd***

De arbeidssituatie van etnische minderheden is sinds 2002 op bepaalde punten licht verbeterd. De economische crisis van 2009 maakte de geboekte vooruitgang echter grotendeels ongedaan. De werkzaamheidsgraad van etnische minderheden steeg de afgelopen tien jaar lichtjes maar de nationaliteitskloof<sup>1</sup> bleef vrijwel constant. De herkomstkloof<sup>2</sup> daalde lichtjes, en in belangrijke mate voor vrouwen. Vrouwen geboren buiten de EU haalden een stuk van hun achterstand inzake werkzaamheid in. Maar in het algemeen en internationaal gezien scoren België en Vlaanderen nog steeds zeer slecht inzake werkzaamheid van etnische minderheden. De nationaliteitskloof inzake werkzaamheid is hier drie keer zo groot is als het EU-gemiddelde. Ook inzake werkloosheid bleef de nationaliteits- en herkomstkloof groot. Vlaanderen is hierin de zwakste leerling van de Belgische én van de hele EU-klas.

In tien jaar steeg het aandeel ‘allochtonen’ onder de werkzoekenden tot bijna één op vier in 2010. De herkomstkloof in de werkzaamheid is het grootst voor de jongeren en het kleinst voor de 50 plussers. Schoolverlaters uit etnische minderheden vinden minder snel werk, minder snel vast werk en minder snel werk dat aansluit bij hun opleiding. Eén op vijf van de schoolverlaters van Turkse of Maghreb afkomst belandt rechtstreeks in de langdurige werkloosheid.

Personen uit etnische minderheden die wel aan het werk zijn, verdienen bovendien gemiddeld een pak minder. Ook hier gaapt een grote nationaliteitskloof. Bijvoorbeeld verdienen personen uit Afrikaanse of Maghreb -landen gemiddeld ongeveer een kwart minder dan de Belgen.

De moeilijke doorstroom van jongeren uit etnische minderheden naar de arbeidsmarkt houdt verband met de hoge ongekwalificeerde uitstroom. Vier op tien jongens uit etnische minderheden, verlaten de schoolbanken zonder diploma of getuigschrift op zak. De kansengelijkheid in het onderwijs, vertaalt zich in kansengelijkheid op de arbeidsmarkt. Daar geldt immers: hoe hoger het scholingsniveau, hoe groter de arbeidsdeelname.

Maar verschillen in opleidingsniveau volstaan niet om de verschillen in werkzaamheid te verklaren. De nationaliteitskloof in werkzaamheid is groter voor hoog- dan voor laaggeschoolden. Dat wijst vooral op de problematische toegang van hooggeschoolde nieuwkomers tot de Vlaamse arbeidsmarkt. Maar ook de herkomstkloof daalt niet naarmate het onderwijsniveau stijgt. De slechte

---

<sup>1</sup> Nationaliteitskloof: de kloof inzake werkzaamheidsgraad (of werkloosheids, uitstroom naar werk, gemiddeld loon ...) tussen Belgen en personen met een niet-EU nationaliteit.

<sup>2</sup> Herkomstkloof: de kloof inzake werkzaamheidsgraad (of werkloosheidsgraad, uitstroom naar werk, gemiddeld loon...) tussen personen geboren in België en personen geboren buiten de EU.

positie van etnische minderheden op de arbeidsmarkt ligt niet louter aan het gemiddeld lagere scholingsniveau van de groep.

Ook taalachterstand verklaart slechts een deel van het probleem. Uiteraard speelt het de groep nieuwkomers parten op de arbeidsmarkt. Maar het kan de kwetsbare positie van de tweede generatie op de arbeidsmarkt niet verklaren. Evenmin kunnen vaak aangehaalde 'culturele' verklaringen uitleggen waarom etnische minderheden in Vlaanderen zoveel slechter scoren dan in alle andere EU –lidstaten.

Een belangrijke oorzaak van de slechte arbeidsmarktpositie van etnische minderheden is discriminatie in al haar facetten. In een recent onderzoek verklaart zeven op tien werkgevers liever geen allochtonen aan te werven. Vier op tien Vlamingen vindt dat origine mag meespelen als reden om iemand al dan niet aan te nemen. Veertien procent vindt dat ook van godsdienst. Eén op vijf Vlamingen wil wel een poetsvrouw, maar niet als ze van allochtone origine is. Discriminatie is helaas nog steeds wijdverspreid en algemeen aanvaard in Vlaanderen. Tal van undercoverreportages tonen aan dat interimkantoren en andere arbeidsmarktbemiddelaars maar al te gemakkelijk ingaan op discriminerende vragen van klanten. Ook kleine en grote ondernemingen zwichten voor de zogenaamde economische druk van de klant. Discriminaties bij sollicitatie, werving en op de werkvloer zijn verantwoordelijk voor de kwetsbaarheid van etnische minderheden op de arbeidsmarkt. Daarnaast zijn er nog tal van onbedoelde indirecte discriminerende belemmeringen die hun jobkansen kosten.

## **1.2 Analyse en noodzakelijke bijsturingen aan het EAD- beleid**

Wat heeft het EAD-beleid bereikt? Het blijft moeilijk in te schatten wat de impact was van het beleid en wat het aandeel van de conjunctuur en recente economische crisis. In elk geval steeg de werkzaamheidsgraad van mensen uit etnische minderheden de afgelopen tien jaar. De nationaliteits- en herkomstkloof in de arbeidsdeelname nam echter niet of nauwelijks af. Dat wil zeggen dat de arbeidsmarkt nauwelijks evenrediger werd. De aanvankelijke daling van de kloof is sinds de economische crisis van 2009 in belangrijke mate teniet gedaan. De VDAB hielp meer 'allochtonen' aan het werk, maar toch hinken etnische minderheden in de uitstroomkans naar werk nog steeds achterop. Het aandeel allochtonen in de werkloosheid bleef over de hele periode gestaag groeien.

De doelstellingen van het EAD- decreet zijn dus verre van gerealiseerd en nog steeds even actueel als tien jaar geleden. Zonder EAD- beleid waren etnische minderheden ongetwijfeld nog slechter af geweest op de Vlaamse arbeidsmarkt. Het EAD – decreet mag dus niet worden teruggeschoefd of opgeheven, maar moet daarentegen verder worden versterkt. Tien jaar later is het tijd om lessen te trekken uit het verleden en het decreet bij te sturen.

### **1.2.1 Les één: geen diversiteitsbeleid zonder handhaving**

De eerste doelstelling van het decreet, de strijd tegen discriminatie, die ook het meest gedetailleerd werd uitgewerkt, bleef opvallend genoeg grotendeels dode letter. Het beleid concentreerde zich sterk op het positieve stimuleringsbeleid waartoe het decreet in artikel 8 de mogelijkheid schept: ondersteuning van ondernemingen, sectoren, arbeidsorganisaties, instellingen of openbare besturen ondersteunt bij de ontwikkeling van een beleid inzake evenredige participatie en gelijke behandeling. Het noodzakelijke evenwicht tussen een diversiteitsbeleid en discriminatiebeleid bleef echter uit. Een beleid dat diversiteit probeert te stimuleren terwijl het discriminatie nog steeds door de vingers ziet, is gedoemd om te falen.

Het discriminatieliek van het EAD – beleid kampte al die jaren met een erg zwakke uitvoering. Het orgaan om in rechte op te treden in het geval van discriminatie is nog steeds niet aangeduid door de aanslepende onderhandelingen over de interfederalisering van het CGKR. Van de voor alle arbeidsbemiddelaars (publieke én private) verplichte jaarlijkse actieplannen en rapporteringen over evenredige arbeidsdeelname en gelijke behandeling kwam weinig terecht. Na 10 jaar is het nog steeds wachten op de uitvoeringsbesluiten om grondig werk te maken van de strijd tegen discriminatie voor het Vlaamse overheids- en onderwijspersoneel.

Het eerste actieplan arbeidsgerelateerde discriminatie dat werd afgesloten onder de sociale partners, arbeidsbemiddelaars en organisaties van kansengroepen, zette in op een optimalisering van meldingen en klachtenbehandeling. Door het vrijblijvende karakter ervan, verbeterde er in realiteit niet veel. Er zijn veel meldpunten (het CGKR, de Vlaamse inspectie, de 13 Vlaamse discriminatiemeldpunten, de klachtendienst en ombuds van de VDAB, de meldpunten van bepaalde vakbonden, de aanspreekpunten, ombudspersoon en juridische dienst van Federgon....) maar deze wisselen te weinig informatie uit. Het beleid zette vooral in op zelfregulering, zowel bij de VDAB als bij de private arbeidsbemiddelaars, komen klachten zelden of nooit tot bij de inspectiediensten. Een grootschalige informatiecampagne op Vlaams niveau naar slachtoffers van discriminatie bleef uit.

De sanctionerende mogelijkheden van het EAD- decreet bleven dus ongebruikt. Ook van de mogelijkheden tot intrekken van de vergunning van discriminerende uitzendbedrijven werd nog nooit volledig gebruik gemaakt. Het handhavingsbeleid om de naleving van de non-discriminatiebepalingen af te dwingen en te controleren blijkt niet prioritair in de werking van de Vlaamse inspectiedienst, zo blijkt uit het aantal controles. Evenmin is de strijd tegen discriminatie een budgettaire prioriteit. Er is immers geen extra budget gekoppeld aan de actieplannen ter bestrijding van arbeidsgerelateerde discriminatie.

Het wordt de hoogste tijd om het diversiteitsbeleid te schragen met het noodzakelijke sluitstuk van een non-discriminatiebeleid. Tien jaar EAD toont aan dat de strijd tegen discriminatie niet valt te winnen zonder een krachtdadig handhavingsbeleid.

## 1.2.2 Les twee: terugkeren naar de kerntaken

Doorheen het afgelopen decennium EAD-beleid begon de aandacht voor de prioritaire kansengroepen systematisch te verslappen. Er vond een toename plaats van doelgroepen en doelstellingen. Dit ging gepaard met een verschuiving van middelen naar andere beleidsdoelen.

- **inflatie:** in de loop der jaren groeide het lijstje kansengroepen aan met vrouwen en kortgeschoolden maar ook holebi's, ex-gedetineerden, laaggeletterden, langdurig werklozen, mensen met hiv, personen met een medische, mentale, psychische of psychiatrische problematiek, personen in armoede, personen met een taalachterstand..... Ondertussen behoort 70% van de werkzoekenden van de VDAB op één of andere manier wel tot een kansengroep. Het besluit van de Vlaamse Regering van 2007 schrijft voor dat een minimum aantal diversiteitsplannen rond oudere werknemers moet draaien, rond gedetineerden en minder zichtbare kansengroepen. Hoewel elk individu natuurlijk recht heeft op een aangepaste benadering, blijkt de link met ondervertegenwoordiging niet altijd meer zo duidelijk. Aandacht voor deze groepen is legitiem maar hoort thuis in andere beleidskaders dan het decreet evenredige arbeidsdeelname.

- **hiërarchie:** recent groeide een zekere pikorde onder de prioritaire kansengroepen waarbij de ouderen met stip op één kwamen staan. De 50 en 55 – plussers zijn de enige groep die haar werkzaamheid ondanks de economische crisis van 2009 gestaag ziet groeien. Sinds 2006 financiert de overheid een expertisecentrum leeftijd en werk en 13 projectontwikkelaars leeftijd en werk. Vanaf

2007 moeten jaarlijks minstens 100 diversiteitsplannen hoofdzakelijk rond oudere werknemers draaien. In de praktijk ligt het aandeel een stuk hoger. Het nieuwe loopbaanakkoord van februari 2012 trekt de lijn verder door. De term toont een prioritaire aandacht voor leeftijd en werkbaarheid zet de ongekwalificeerde jongeren en oudere werknemers in de vitrine. Dat leert in elk geval dat een groeiende politieke inzet op een kansengroep haar vruchten afwerpt. Het is alleen jammer dat er niet wordt ingezet op de kansengroepen die achterop dreigen te geraken.

- **focusshift:** Afgelopen decennium verschoof de focus geleidelijk van diversiteits- naar een HR-competentie- en loopbaanbeleid. Diversiteit aantrekken en houden in een bedrijf vergt uiteraard een degelijk HR- beleid. Maar niet elk HR-beleid garandeert een toenemende en duurzame diversiteit. Evenredige arbeidsdeelname veronderstelt dat organisaties afstappen van diplomafetisjisme en inzetten op opleiding, maar een competentiebeleid leidt niet automatisch tot meer evenredigheid. Om deze link te behouden, zijn spijkerharde garanties nodig.

Conclusie: het EAD- beleid dient bij de les te blijven. Er moet opnieuw volop worden gefocust op de prioritaire kansengroepen die sterk ondervertegenwoordigd zijn. Als EAD –instrumenten worden ingebed in loopbaandenken, moeten er harde garanties komen wat betreft evenredige arbeidsdeelname. Anders bestaat het risico dat het beleid EAD HR–subsidies worden. Daarom heeft het EAD–beleid nood aan een hernieuwde focus op haar kerntaken.

### **2.2.3 Les drie: resultaatsfinanciering en contractuele verbintenissen**

De overheid zette sterk in op het positief stimulansbeleid inzake diversiteit. Met soft law, positieve stimulansen en heel wat subsidies hoopte de Vlaamse overheid substantiële vooruitgang te boeken inzake evenredige arbeidsdeelname. Door de groeiende aandacht voor andere doelstellingen dan evenredige arbeidsdeelname, kwamen streefcijfers in diversiteitsplannen onder druk. In sectoren hebben ze zelfs nooit bestaan.

Jaarlijks besteedt de Vlaamse overheid een aanzienlijk budget aan het EAD-beleid. Het gros van deze middelen zijn louter inspanningsverbintenissen. De overheid trekt jaarlijks 16 miljoen euro uit voor de sectorconvenanten zonder dat de evenredigheid van de participatie van kansengroepen in de sector wordt gemonitord en geëvalueerd. Het nieuwe elektronische registratiesysteem maakt een betere opvolging mogelijk van diversiteitsplannen, goed voor een budget van 3,5 miljoen euro. De streefcijfers worden gehaald, maar de kern van het probleem blijft echter dat bedrijven in alle vrijheid hun streefcijfers bepalen. Bovendien gebeurt de controle grotendeels via zelfrapportering. De concrete streefcijfers voor de VDAB inzake de 40% oververtegenwoordiging van kansengroepen in de trajectwerking, opleiding, bij de uitstroom uit de werkloosheid en naar werk, verdwenen uit de nieuwe beheersovereenkomst.

Het Minderhedenforum is dus van mening dat het tijd is om het geweer van schouder te veranderen en voortaan niet langer inspanningen maar wel resultaten te financieren. Zonder streefcijfers geen EAD- middelen meer! Via constante monitoring en effectenmetingen dient de overheid te bewaken dat de doelstellingen voldoende ambitie tonen en dat deze ook worden waargemaakt

Dat principe van streefcijfers, monitoring en effectenmetingen geldt trouwens niet alleen voor de private sector maar ook voor alle arbeidsmarktinstrumenten van de overheid. Die zijn er immers op gericht om mensen aan het werk te helpen. Allochtonen zijn nog steeds ondervertegenwoordigd in de uitstroom naar werk vanuit de VDAB, maar ook in IBO, in loopbaanbegeleiding en opleidingscheques. Gezien deze instrumenten bedoeld zijn om mensen aan werk te helpen en te houden, dienen de kansengroepen hierin niet onder- maar oververtegenwoordigd te zijn.

De Vlaamse overheid moet evenredige arbeidsdeelname ook contractueel gaan promoten met andere middelen dan het EAD-decreet. Via haar aankoop- en subsidiebeleid bijvoorbeeld. De Vlaamse overheid dient haar overheidsaanbestedingen en subsidieregelingen als hefboom voor verbintenissen op het vlak van diversiteitsbeleid en evenredige participatie in de private sector. Tot slot mogen we er niet van uitgaan dat elke vorm van diversiteitsbeleid gesubsidieerd moet worden. Het beleid moet hiervoor op zoek naar andere creatieve manieren.

## **2. WAT IS HET EAD – BELEID?**

Op 8 mei 2002 keurde het Vlaams Parlement het decreet evenredige participatie op de arbeidsmarkt goed. Dat streeft naar een arbeidsmarkt waaraan alle groepen deelnemen in verhouding tot hun aandeel in de beroepsbevolking. Om die evenredige arbeidsdeelname van kansengroepen (personen van allochtone origine, met een arbeidshandicap en ouderen) te waarborgen, wordt het beginsel van gelijke behandeling decretaal verankerd. Directe, indirecte discriminatie en intimidatie worden verboden voor alle bevoegdheden van het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid.

### ***2.1 Voorgeschiedenis***

Het decreet van 2002 kwam niet uit de lucht vallen maar verankerde het eerder ontstane doelgroepenbeleid in een structureel kader. In 1998 stelden de Vlaamse sociale partners binnen VESOC een eerste actieplan op ter bevordering van de werkgelegenheid en bestrijding van discriminatie van etnische minderheden op de arbeidsmarkt. In 2001 kwamen er ook specifieke actieplannen voor personen met een arbeidshandicap en voor ouderen.

In 2001 lijkten de Vlaamse Regering en sociale partners in het Pact van Vilvoorde 21 beleidsprioriteiten op voor de 21<sup>ste</sup> eeuw. Zo moest tegen 2010 de werkzaamheid in Vlaanderen stijgen tot 70% via een meer evenredige arbeidsdeelname van kansengroepen. De kansengroepen waarvan sprake in Vilvoorde waren: etnische minderheden of 'allochtonen', arbeidsgehandicapten, laaggeschoolden en vrouwen. Het Pact werd geconcretiseerd in meetbare doelstellingen en in concrete engagementen voor alle betrokken partijen. De uitwerking, evaluatie en bijsturing zou gebeuren via de SERV, de socio-economische raad van Vlaanderen. Voor het eerst werden ook de belangenbehartigers van kansengroepen betrokken in de hiervoor speciaal opgerichte commissie diversiteit.

Uiteindelijk was er nood aan een decretale kapstok voor deze dynamieken en aan een juridisch sluitstuk in de vorm van een non-discriminatiedecreet voor de Vlaamse bevoegdheden inzake werkgelegenheid. Op initiatief van parlementslid Chokri El Mahassine werd op 8 mei 2002 het voorstel van decreet houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt goedgekeurd.

### ***2.2 Doelstellingen en draagwijdte van het decreet***

In de memorie van toelichting stelt het decreet van 2002 drie concrete doelstellingen voorop:

1. De strijd tegen discriminatie met de omzetting van twee Europese discriminatierichtlijnen in Vlaamse regelgeving. Met name de richtlijn van 29 juni 2000 over gelijke behandeling ongeacht ras of etnische afstamming en de richtlijn van 27 november 2000 over de gelijke behandeling in arbeid en beroep.
2. De voorbeeldfunctie van de overheid als werkgever om een beleid te voeren inzake non-discriminatie en evenredige participatie voor haar eigen personeel (ambtenaren en onderwijspersoneel)
3. De private ondernemingen aanmoedigen om een diversiteitsbeleid te voeren en te werken aan evenredige participatie.



Het decreet inzake evenredige arbeidsdeelname is uiteraard enkel van toepassing op de Vlaamse bevoegdheden inzake werk. Die zijn beperkt tot:

- arbeidsbemiddeling en loopbaanbegeleiding, beroepskeuzevoorlichting en beroepsopleiding
- het Vlaamse overheids personeel en onderwijspersoneel
- de andere werkgevers en werknemers voor wat betreft het impulsbeleid

Het eigenlijke EAD- decreet bevat vooral bepalingen over directe en indirecte discriminatie en intimidatie. Het stimulansbeleid inzake evenredige participatie wordt vooral verder uitgewerkt in opeenvolgende besluiten van de Vlaamse Regering. Ook de voorbeeldrol van de Vlaamse overheid in haar eigen personeelsbeleid werd verder uitgewerkt in een eigen decreet.

### **3.3 Elementen en instrumenten van het EAD – beleid**

Dat positieve stimulansbeleid voor ondervertegenwoordigde kansengroepen wordt in allerhande besluiten verder uitgewerkt door de Vlaamse Regering. Het Pact van Vilvoorde legde in 2001 een concreet groeipad vast inzake werkzaamheid. In 2010 werd de draad van concrete jaarlijkse targets terug opgenomen met het Pact 2020. Met de sociale partners werd afgesproken dat tegen dan 76% van de Vlaamse beroepsactieve bevolking aan het werk moet zijn. Om dat te bereiken moet er worden ingezet op een hogere werkzaamheid bij kansengroepen. Jaarlijks moet die stijgen met 1 procentpunt. Dat is dubbel zo snel als de totaal vooropgestelde stijging..

Het EAD- beleid bestaat op dit moment uit volgende zaken:

Op het macroniveau:

- Structurele projecten voor de EAD-partners: jobkanaal (werkgevers), diversiteitsconsulenten (vakbonden), Work-Up (Minderhedenforum) en steunpunt handicap en arbeid (Grip)
- Aandacht voor kansengroepen in het activeringsbeleid van VDAB
- Diversiteitstoets in tewerkstellingsmaatregelen en sociale economie (monitoring van kansengroepen)
- Stakeholdersoverleg met de organisaties van kansengroepen (via de commissie diversiteit van de SERV en het stakeholdersforum van de VDAB)
- Een actieplan arbeidsgerelateerde discriminatie.
- Vlaamse diensten en intermediaire organisaties moeten jaarlijks een actieplan en voortgangsrapport inzake evenredige participatie en gelijke behandeling opstellen met streefcijfers, concrete acties, kwantitatieve en kwalitatieve analyse van de vorderingen.

Op het mesoniveau:

- Sectoren hebben de mogelijkheid om met de Vlaamse overheid een convenant af te sluiten. In het kader van zo een overeenkomst financiert de overheid per sector één of meerdere consulenten die dienen werk te maken van de drie doelstellingen uit het decreet op de sectorconvenanten. Naast diversiteit en evenredige arbeidsdeelname moet er ook werk worden gemaakt van een betere afstemming tussen onderwijs en arbeidsmarkt en van een competentiebeleid.
- Vlaamse overheid: voerde streefcijfers in voor kansengroepen voor het voltallige Vlaamse ambtenarenkorps en de agentschappen, diensten en departementen. De dienst emancipatiezaken schrijft het jaarlijks actieplan en zorgt voor de uitvoering.

Op het micro niveau:

- Op bedrijfs- en organisatieniveau kunnen er diversiteitsplannen worden afgesloten. Er zijn instapplannen, gewone diversiteitsplannen, groei- en clusterplannen. Een bedrijf dat een diversiteitsplan wil opstellen krijgt hiervoor subsidiëring én gratis begeleiding van een projectontwikkelaar. Een diversiteitsplan stelt streefcijfers voorop voor de prioritaire kansengroepen inzake in- doorstroom, retentie en opleiding.
- Best practices: structurele partners en organisaties kunnen beroep doen op projectmiddelen voor methodiekontwikkeling of -verfijning of ervaringsuitwisseling.
- Ter ondersteuning van het diversiteitsbeleid van organisaties en bedrijven ontwikkelde WSE een toolbox EAD met allerlei praktische tips en instrumenten.

Sinds 1998 werd het stimulansbeleid regelmatig geëvalueerd en bijgesteld in de VESOC-actieplannen en EAD-krachtlijnennota's. De laatste nota dateert echter van 2008.

## **3. DE ARBEIDSMARKTPOSITIE VAN ETNISCHE MINDERHEDEN**

### ***3.0 Methodologie en aanpak***

Het beleid streeft naar evenredige arbeidsparticipatie. Het aandeel etnische minderheden onder de werkenden of in de werkloosheid moet in principe even groot of evenredig zijn als hun aandeel in de beroepsactieve bevolking (20-64). In de praktijk zijn etnische minderheden echter minder vaak aan het werk. In de werkloosheid zijn ze oververtegenwoordigd.

Dit rapport meet waar mogelijk de mate van onder- of oververtegenwoordiging aan de hand van een ongelijkheidskloof. Evenredige participatie wil zeggen dat de kloof gelijk zou moeten zijn aan nul. De ongelijkheidskloven drukken het verschil uit inzake werkzaamheid, werkloosheid, uitstroom naar werk etc... van specifieke groepen etnische minderheden ten opzichte van de zogenoemde 'autochtone' bevolking. Al naargelang de gebruikte operationalisering van het begrip etnische minderheden (zogenaamde 'allochtonen') spreken we bijgevolg van een nationaliteits- of een herkomstkloof.

De definitie van 'allochtoon' die de sociale partners overeenkwamen in 2003 is nog steeds niet volledig operationeel. Dit rapport werkt met het beschikbare cijfermateriaal. Vaak is dat op basis van nationaliteit of geboorteland.. Niet alle gegevens zijn dus zonder meer vergelijkbaar maar ze dragen wel bij tot het globale beeld..

Het Minderhedenforum vermijdt de term 'allochtoon' maar gebruikt 'etnische minderheden'. In dit rapport is het soms nodig om de term 'allochtoon' te citeren uit onderzoeken en bronnen. Het EAD – beleid zelf hanteert de term 'allochtonen'.

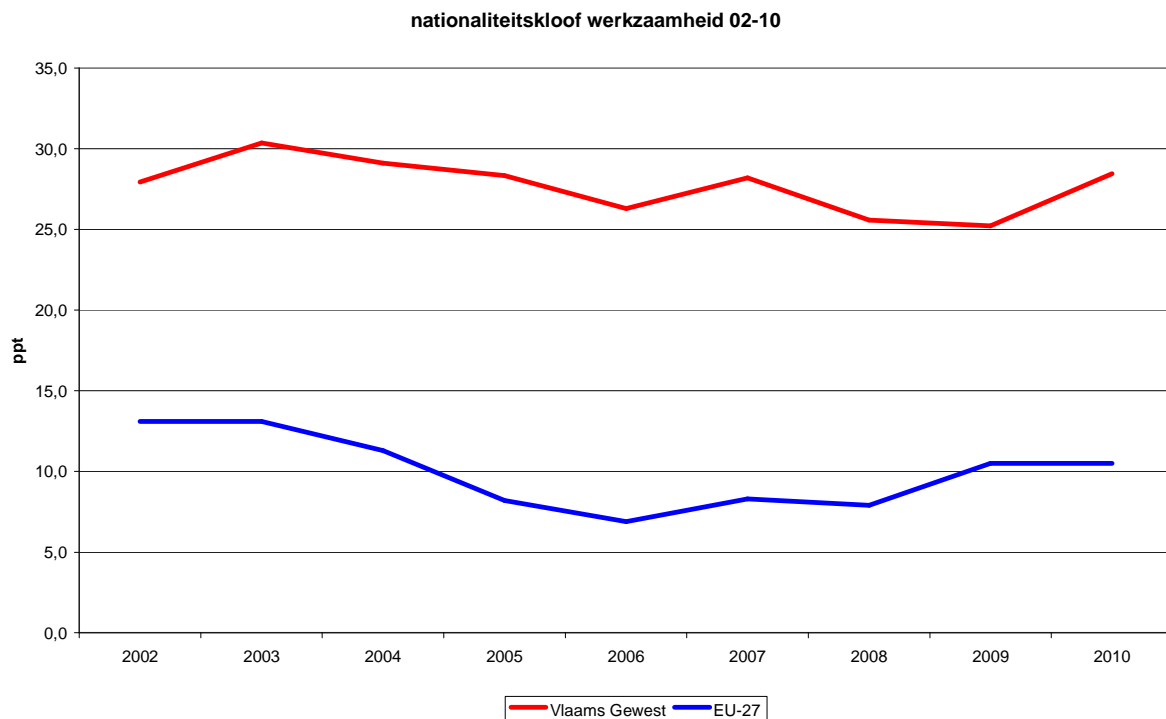
Voor de evaluatie van het EAD- decreet proberen we de evolutie in kaart te brengen sinds de goedkeuring in 2002 tot nu. De gegevens in dit rapport gaan steeds over de situatie in Vlaanderen – tenzij anders aangegeven. Voor een aantal instrumenten zijn er bovendien geen volledige gegevensreeksen beschikbaar en moeten we ons beperken tot momentopnames. Het ontbreken van een volwaardige, objectieve en neutrale monitoring van het beleid is een grote tekortkoming in het streven naar evenredige arbeidsdeelname.

### 3.1 Werkzaamheid

De werkzaamheidsgraad drukt uit hoeveel procent van de beroepsactieve bevolking (van 20 tot 64 jaar) effectief aan het werk is. Anno 2010 is dat in Vlaanderen 72,1% van de beroepsactieve bevolking. Met de sociale partners werd afgesproken dat dit in 2020 76% moet zijn. Om dat de bereiken moet er worden ingezet op een hogere werkzaamheid bij kansengroepen. Jaarlijks moet die stijgen met 1%. Deze doelstelling legt de lat voor burgers zonder EU- nationaliteit op 58%. Voor de ruimere groep van al wie niet in de EU werd geboren, ligt de doelstelling op 64%. Dat is echter nog steeds geen evenredige arbeidsdeelname.

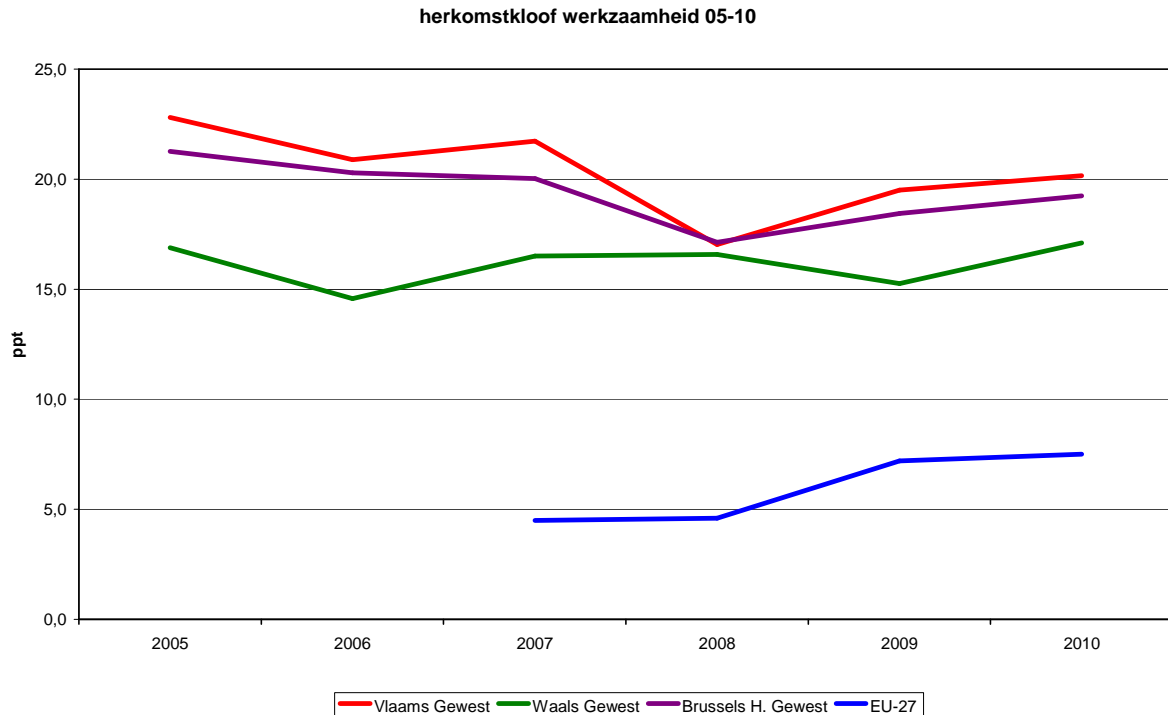
Bron: FOD Economie ADSEI - EAK, Eurostat LFS (Bewerking Steunpunt WSE)

- In 2010 is van de burgers zonder EU- nationaliteit in Vlaanderen slechts 44,4% aan het werk. Van 2002 tot 2010 steeg hun werkzaamheid met slechts 3 procentpunt. Volgens het Pact 2020 moet over 8 jaar 58% van hen aan het werk zijn. De afspraak om de werkzaamheid jaarlijks met 1ppt te laten stijgen, zal dus niet volstaan om deze doelstelling nog te halen. Vanaf nu moet die jaarlijks met minstens 1,36 ppt toenemen.



Bron: WSE, nationaliteitskloof = verschil in werkzaamheid tussen Belgen en niet-EU-burgers

- De nationaliteitskloof in de werkzaamheid ligt anno 2010 niet lager maar 0,6ppt hoger dan in 2002. Voor de groep met een niet-EU nationaliteit werd de evenredige arbeidsdeelname dus allerminst bereikt.
- Anno 2010 ligt de kans dat niet-EU-burgers op beroepsactieve leeftijd aan het werk zijn, nog steeds 28,5 procent lager dan bij de Belgen. De nationaliteitskloof is in Vlaanderen bijna drie keer zo groot als het EU-gemiddelde. Ons land én de afzonderlijke gewesten zijn op dit punt de zwakste leerlingen van de EU-27-klas.



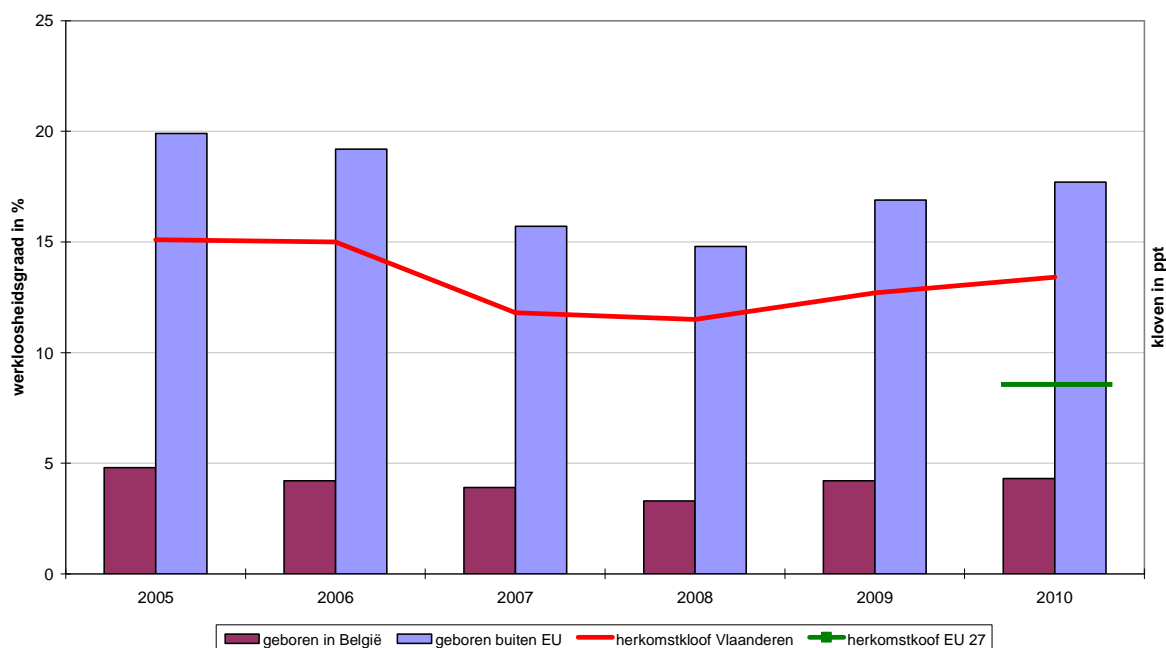
Bron: WSE, herkomstkloof = verschil in werkzaamheid naar geboren buiten EU tov in België

- Van 2005 tot 2010 steeg de werkzaamheid van personen geboren buiten de EU met 4,5ppt. Anno 2010 is van hen nog steeds slechts 53,4% aan het werk. In 2020 moet dat percentage op 64 liggen. Jaarlijks moet de werkzaamheidsgraad met 1ppt stijgen.
- De herkomstkloof in de werkzaamheid daalde tussen 2005 en 2010 met 2,6ppt. Toch blijft dat verschil in 2010 zeer groot: na Zweden scoort België het zwakst van alle EU- landen. Vlaanderen doet het slechter dan de andere regio's in ons land.

### 3.2 Werkloosheid

- In 2010 lag de werkloosheidsgraad voor mensen zonder EU-nationaliteit in Vlaanderen 5,3 maal hoger dan bij de Belgen. In de EU- ruimte ligt de werkloosheidsgraad voor niet-EU-burgers gemiddeld slechts 2,2 keer hoger, in Wallonië 3,6 keer en in Brussel slechts 1,9. Ook in België is Vlaanderen de zwakste leerling van de klas.
- De nationaliteitskloof in de werkloosheidsgraad bleef sinds 2002 even groot. (van 20,1 procentpunt in 2005 tot 20 procentpunt in 2010).

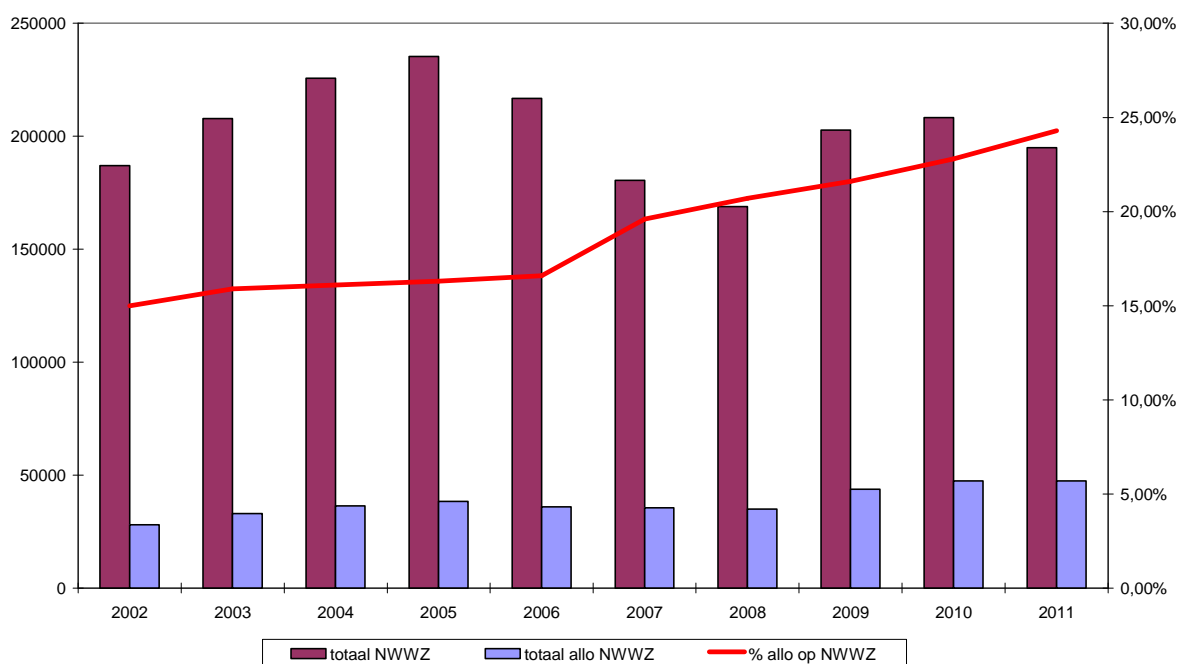
### herkomstkloven werkloosheidsgraden 05-10



Bron: VRIND rapport 2011, herkomstkloof = verschil in werkloosheidsgraad tussen geboren buiten EU tov in België

- Ook naar origine gaapt er een grote kloof en scoort Vlaanderen bijzonder slecht in Belgisch en internationaal perspectief. In 2010 was de werkloosheidsgraad voor mensen zonder EU-nationaliteit 4,1 keer groter dan voor wie in België geboren is. In 2005 was de verhouding precies dezelfde. De herkomstkloof, uitgedrukt in procentpunten, daalde op vijf jaar tijd lichtjes van 15,1 naar 13,4.

### aandeel alloctonen in niet-werkende werkzoekenden 02-10



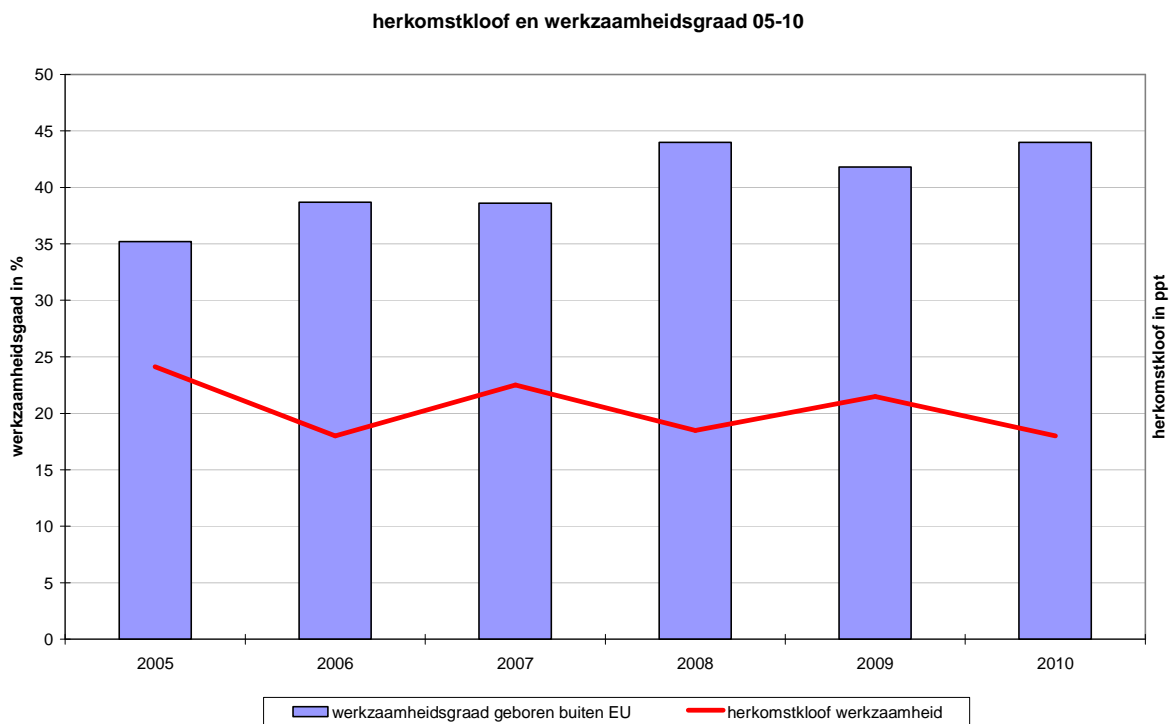
Bron: VDAB (bewerking Minderhedenforum)

*Allochtoon volgens VDAB = huidige of vorige nationaliteit van buiten de EU-27 en EVA- landen. Voor 2007 werden mensen van Turkse of Marokkaanse origine geteld ahv naamherkenning, niet-EU nationaliteit en zelfregistratie.*

- Het aandeel 'allochtonen' in de niet werkende werkzoekenden, ingeschreven bij de VDAB evolueerde van 15,0% in 2002 naar 24,3% in 2011. In absolute aantallen steeg de groep van 28.011 naar 47.405.

### 3.3 Vrouwen

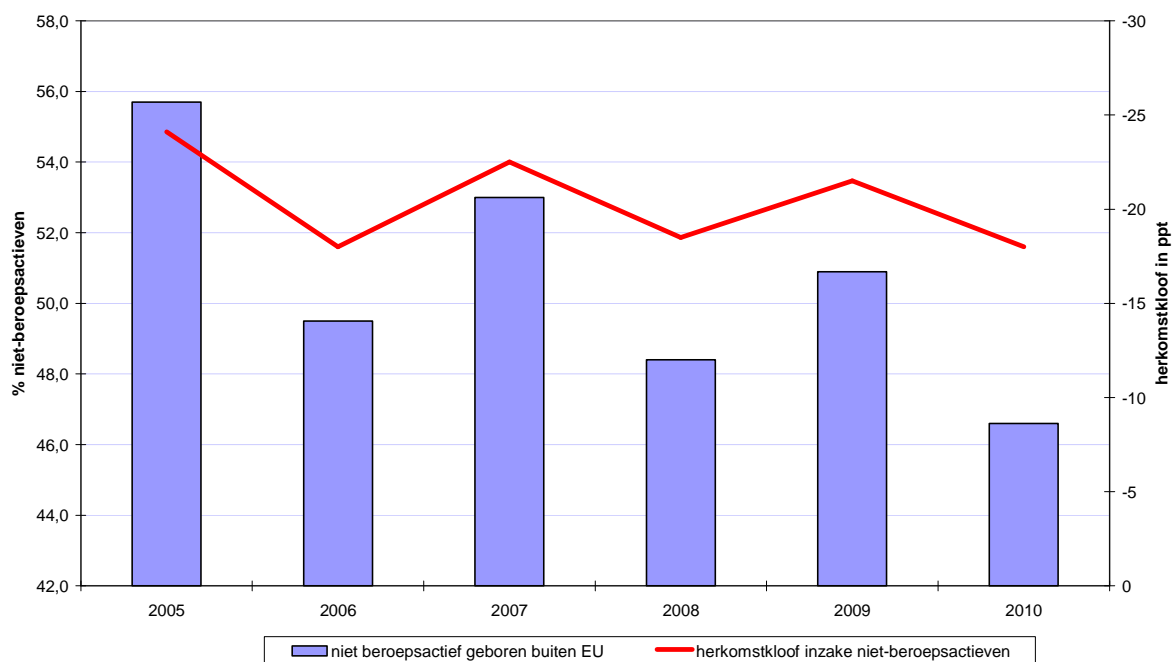
Gezien de lage arbeidsdeelname van vrouwen van 'allochtone' origine, besteden we hier apart aandacht aan. We bekijken de evolutie inzake werkzaamheidsgraad én de evoluties in het aandeel vrouwen tussen 20 en 64 dat niet beroepsactief is.



*Bron: departement WSE ( bewerking Minderhedenforum); herkomstkloof = verschil in werkzaamheid naar geboren buiten EU tov in België geboren.*

- Slechts 44 % van de vrouwen geboren buiten de EU was in 2010 aan het werk tegenover 68,5% bij de in België geboren vrouwen. Ook het aandeel van vrouwen geboren in een andere EU-lidstaat met een job ligt nog zo'n 6 ppt lager.
- Van 2005 tot 2010 steeg het percentage werkende vrouwen geboren buiten de EU met 8,8 ppt tot 44%, aanzienlijk sneller dan bij vrouwen geboren in eigen land (3,8 ppt stijging). De herkomstkloof werd bijgevolg kleiner. Dat wijst op een lichte verbetering inzake evenredige arbeidsdeelname voor deze groep.

### herkomstkloof graad niet-beroepsactieven 05-10



Bron: departement WSE (bewerking Minderhedenforum). Herkomstkloof = verschil in werkzaamheid naar geboren buiten EU t.o.v. in België

- In dezelfde periode daalde het aandeel niet-beroepsactieve vrouwen in de leeftijdscategorie tussen 20 en 64. Voor vrouwen geboren buiten de EU daalde hun aandeel met 9,1% maar liefst drie keer sneller dan voor de in België geboren seksegenoten. Dat duidt op een belangrijke inhaaloperatie.
- Voor vrouwen met een niet-EU-nationaliteit was de positieve trend minder uitgesproken, zowel wat betreft werkzaamheid als het aandeel niet-beroepsactieve vrouwen.

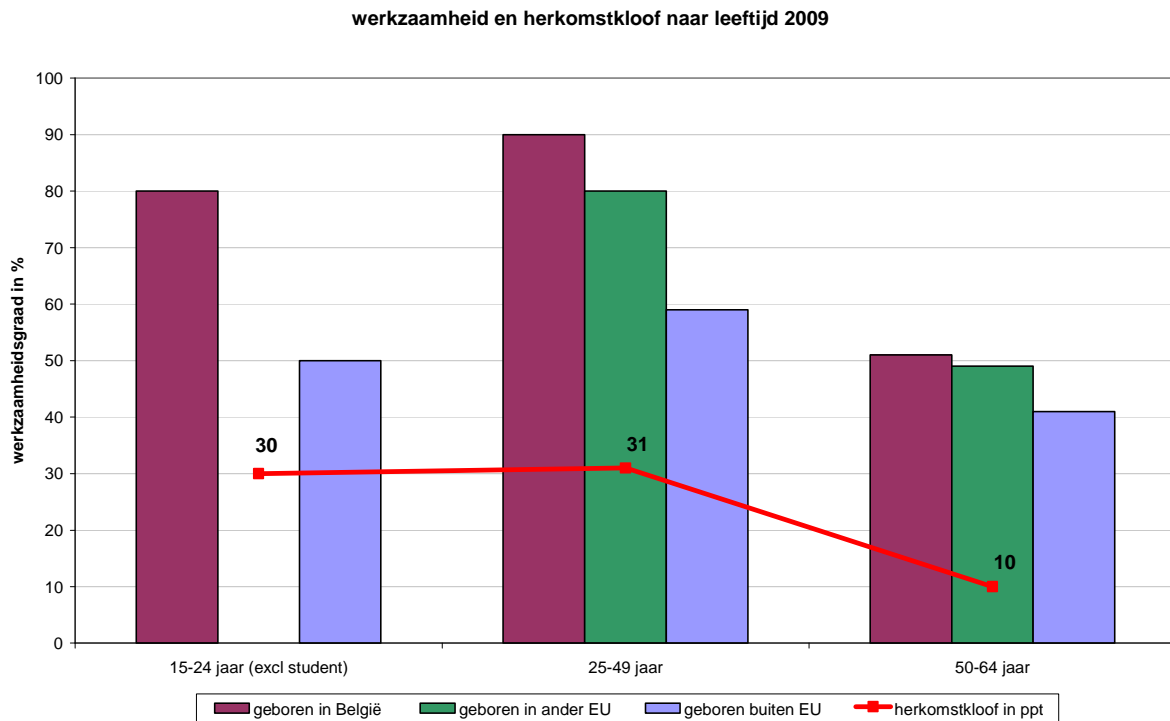
### 3.4 Jongeren

Gezien de leeftijdspiramide bij etnische minderheden grondig verschilt van de rest van de bevolking die in sneltempo vergrijst, is het van groot belang dat zij snel aansluiting vinden op de arbeidsmarkt. Uit longitudinaal loopbaanonderzoek van Glorieux e.a. uit 2009 blijkt dat hier qua evenredige arbeidsdeelname nog een lange weg is af te leggen.

- 1 jaar na het schoolverlaten is 33,1% van de 'allochtonen' niet aan de slag, tegenover 14,4% van de 'autochtonen'. Voor jongeren van Noord-Afrikaanse en Turkse afkomst werkt slechts één op twee (respectievelijk 51,5% en 52,9%). Zij zijn bijna twee keer zo vaak niet-werkend als de groep jongeren van Zuid-Europese of overige afkomst.
- bijna één op vijf schoolverlaters van Turkse of Noord-Afrikaanse origine (respectievelijk 18,9% en 19,7%) verzeilt in de langdurige werkloosheid. Dat wil zeggen dat ze er langer dan 24 maanden over doen om een eerste job te vinden.
- 42% van de 'autochtone' jongeren vindt een eerste job met vast contract tegenover slechts 37% van de 'allochtone' jongeren (en slechts 27% van de jongeren van Turkse origine).
- één op vier 'allochtone' jongeren vindt zijn eerste job in de interim tegenover 18% van de 'autochtone' jongeren.
- voor de helft van de 'allochtone' schoolverlaters komt de inhoud van de eerste job helemaal niet overeen met die van hun opleiding. Voor hun 'autochtone' peers geldt dat slechts in 36% van de

gevallen. De eerste job strookt voor 67% van de schoolverlaters van Turkse afkomst niet met de opleiding. Voor jongeren van Noord-Afrikaanse origine in 60%.

Bron: Glorieux e.a. op basis van longitudinale SONAR-datasets, 2009.



Bron: WSE- rapport 2/ 2011 (bewerking Minderhedenforum) Herkomstkloof = verschil in werkzaamheid naar geboren buiten EU tov in België

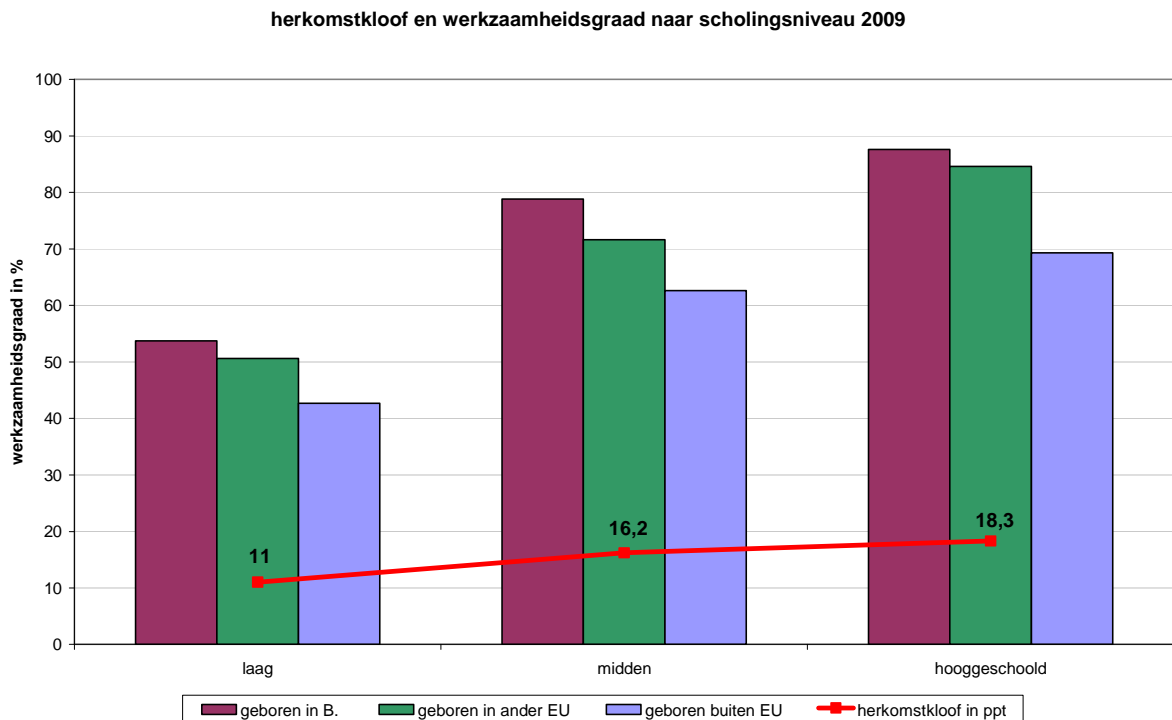
- De herkomstkloof in de werkzaamheidsgraad bedraagt al voor de jongste werknemers ppt. Dat wil zeggen dat jongeren die niet geboren werden in de EU al van bij de instroom in de arbeidsmarkt met een veel lagere kans op werk kampen.

### 3.5 Scholingsniveau

- De grote ongekwalificeerde uitstroom van jongeren uit etnisch-culturele minderheden uit het secundair onderwijs hypothekeert voor heel wat jongeren al van in het begin hun instroomkansen op de arbeidsmarkt. Van de 'autochtone' jongens verlaat 'slechts' 13% de schoolbanken zonder diploma van het ASO, TSO, KSO of zesde jaar BSO. Van de 'allochtone' jongens stroomt 30% ongekwalificeerd uit. Voor jongens van Turkse of Marokkaanse origine loopt dat zelfs op tot 45%. Ook onder de meisjes gaapt er een grote kloof van bijna 18%. Voor de meisjes met Turkse achtergrond loopt die uit op bijna 36%. (Bron: Duquet ea op basis van SONAR datasets, 2006)
- In het algemeen en ook voor de 'allochtone' bevolkingsgroepen geldt: hoe hoger het scholingsniveau, hoe hoger de werkzaamheidsgraad.
- Helaas stijgt niet alleen de werkzaamheidsgraad maar neemt ook de nationaliteitskloof toe naarmate het scholingsniveau stijgt. In 2007 bedroeg de kloof voor hooggeschoolde



nieuwkomers ( zonder EU- nationaliteit ) 25,4 ppt. Voor laaggeschoolden lag ze op 12,8 ppt. (Bron: WSE- rapport 9/12/2008)



Bron: WSE – rapport 2/2011 (bewerking Minderhedenforum). *Herkomstkloof* = verschil in werkzaamheid naar geboren buiten EU tov in België

- Ook wat betreft origine leidt een hoger onderwijsniveau niet tot een meer evenredigere arbeidsdeelname. In 2009 was de herkomstkloof voor hooggeschoolden groter dan voor midden- en laaggeschoolden. De etnische kloof lag voor hooggeschoolden meer dan 7 ppt hoger dan bij laaggeschoolden. Het verschil in arbeidsdeelname tussen de autochtone en allochtone bevolking neemt dus niet af bij een hoger onderwijsniveau. De kans op werk wordt dus niet evenrediger bij een hoger onderwijsniveau. Verschillen in opleidingsniveau volstaan niet om de verschillen in arbeidsdeelname te verklaren. (Bron: WSE- rapport 2/2011)

### 3.6 Discriminatie

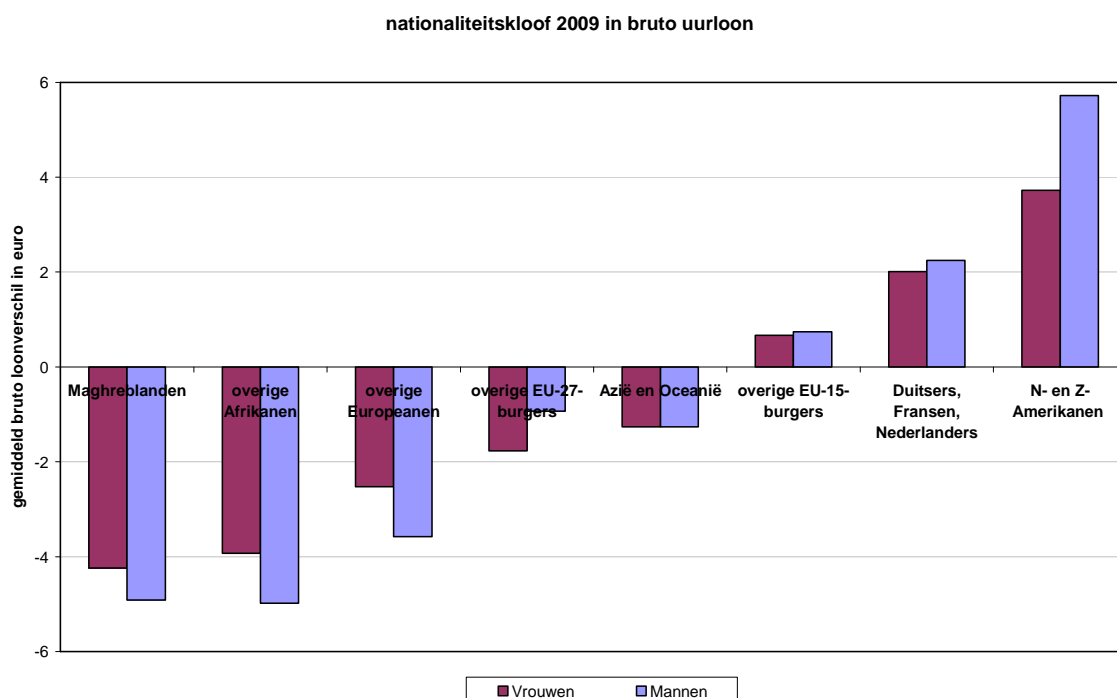
Hoewel alles erop wijst dat discriminatie wijd verspreid is, gebeurt er in Vlaanderen te weinig onderzoek naar dit fenomeen.

- 47 procent van de dienstenchequeondernemingen krijgt met de regelmaat van de klok de vraag van klanten om vooral geen ‘allochtonen’ te sturen. 19 procent van de bevroegde Vlaamse klanten geeft zonder verpinken toe niets van ‘allochtonen’ te willen weten. (Bron: Idea Consult 2011)
- Uit een VRT-undercoverreportage bleek dat 6 op de 8 uitzendkantoren er helemaal geen punt van maken om in te gaan op expliciete vragen van klanten om bepaalde uitzendkrachten uit te sluiten, louter op basis van kenmerken die er niet toe doen. (Bron: Volt-reportage 15/9/2010)

- 28% van de interimkantoren reageert niet duidelijk afwijzend op discriminerende vragen van een potentiële klant. Dat bleek na een telefoontje van een 'mystery caller' aan de 130 uitzendkantoren die lid zijn van sectorfederatie Federgon. (Bron: Vlaams Parlement)
- 7 op 10 HR-managers verklaart liever geen 'allochtonen' aan te nemen (Bron: Tempo Team 2011)
- Vier op tien Vlamingen vindt het aanvaardbaar dat iemands land van herkomst meespeelt als reden om de persoon al dan niet aan te werven (Bron: Valgaerens, 2011)
- 14 % van de Vlamingen vindt dat godsdienst een reden mag zijn om iemand al dan niet aan te werven (Bron: Valgaerens 2011)
- 18% van de in België bevraagde mensen van Turkse of Noord-Afrikaanse origine ondervond in de laatste 12 maanden raciale/etnische discriminatie bij het zoeken naar werk. Gaat het over een langer periode van vijf jaar dan ondervond zelfs 34% racistisch/etnische discriminatie bij de zoektocht naar een job. Dit percentage lag in de 27 lidstaten enkel nog hoger in Italië. (Bron: EU-Midis 2009)
- 73% van al de ondervraagde mensen van Turkse of Noord-Afrikaanse afkomst denkt dat een andere etnische afkomst dan de meerderheid in België een drempel is voor hun kansen op het werk. (Bron: EU-Midis 2009)
- Noord-Afrikanen rapporteerden in België meer discriminerende incidenten dan het EU-gemiddelde (34% onder hen ondervond discriminatie de afgelopen 12 maanden in België). (Bron: EU-Midis 2009)

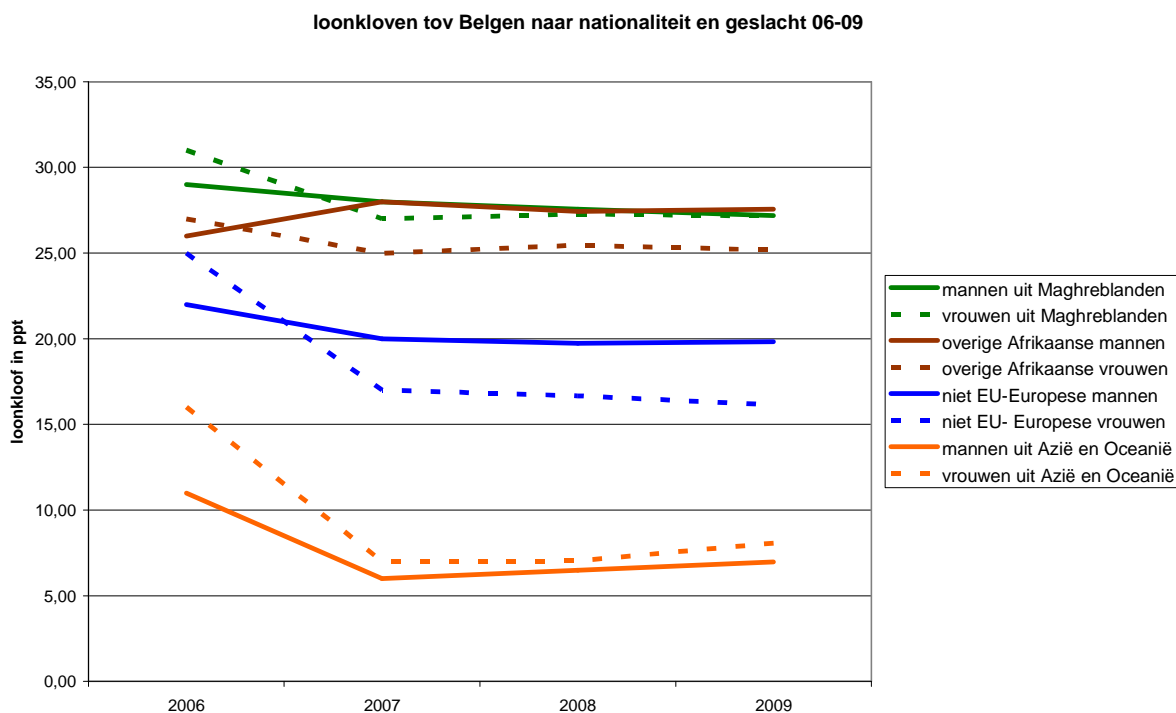
### 3.7 Lonen

Ook onder de werkenden bestaat er een herkomst- en nationaliteitskloof. Deze tekent zich bijvoorbeeld af wat betreft de lonen. Deze worden jaarlijks in kaart gebracht in het loonkloofrapport van het Instituut voor Gelijkheid van Vrouwen en Mannen op basis van gegevens van de FOD economie. Loonverschillen hangen samen met beroep, sector, functie, opleidingsniveau, anciënniteit, arbeidsvolume en gezinssamenstelling. Voor de loonkloof tussen mannen en vrouwen verklaren deze echter slechts de helft van het verschil in loon. De etniciteitskloof in de lonen werd nooit afzonderlijk onderzocht.



Bron: Loonkloofrapport IGVM 2012., Nationaliteitskloof = verschil in gemiddeld bruto uurloon tussen werkende Belgen en niet-EU-burgers

- Het gemiddelde bruto uurloon voor mannelijke werknemers met een Maghreb-nationaliteit lag in België in 2009 4,91 euro lager dan voor de Belgen. Voor sub-Saharaanse Afrikanen zelfs 4,98 euro lager. Het gemiddelde bruto uurloon van niet-Belgische vrouwen uit de Maghreb bedroeg in 2009 slechts 11,37 euro. Er is dus niet enkel een genderloonkloof maar ook een loonkloof inzake etniciteit die de aandacht verdient van het beleid.



Bron: ADSEI, FOD economie. Nationaliteitskloof = verschil in gemiddeld bruto uurloon tussen werkende Belgen en niet-EU-burgers

- Tussen 2006 en 2009 daalde de nationaliteitskloof in de lonen aanvankelijk lichtjes voor alle groepen niet-Belgen om vanaf 2007 te stagneren. De nationaliteitskloof is het grootst voor de personen met Maghreb- nationaliteit (27ppt) en voor sub-Saharaanse Afrikanen (28 ppt voor de mannen). Personen van Turkse of Russische afkomst vallen onder de niet EU- Europeanen. Zij kampen eveneens met een aanzienlijke loonachterstand.

## 4. HET EAD- BELEID BECIJFERD

### 4.1 MACRONIVEAU

#### 4.1.1 Discriminatie

Het EAD – decreet verbiedt directe en indirecte discriminatie, intimidatie alsook het opdracht geven of aanzetten tot discriminatie op grond van geslacht, zogenaamd ras of etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid. Het voert de mogelijkheid in om discriminatoire activiteiten inzake arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding ook strafrechtelijk te sanctioneren.

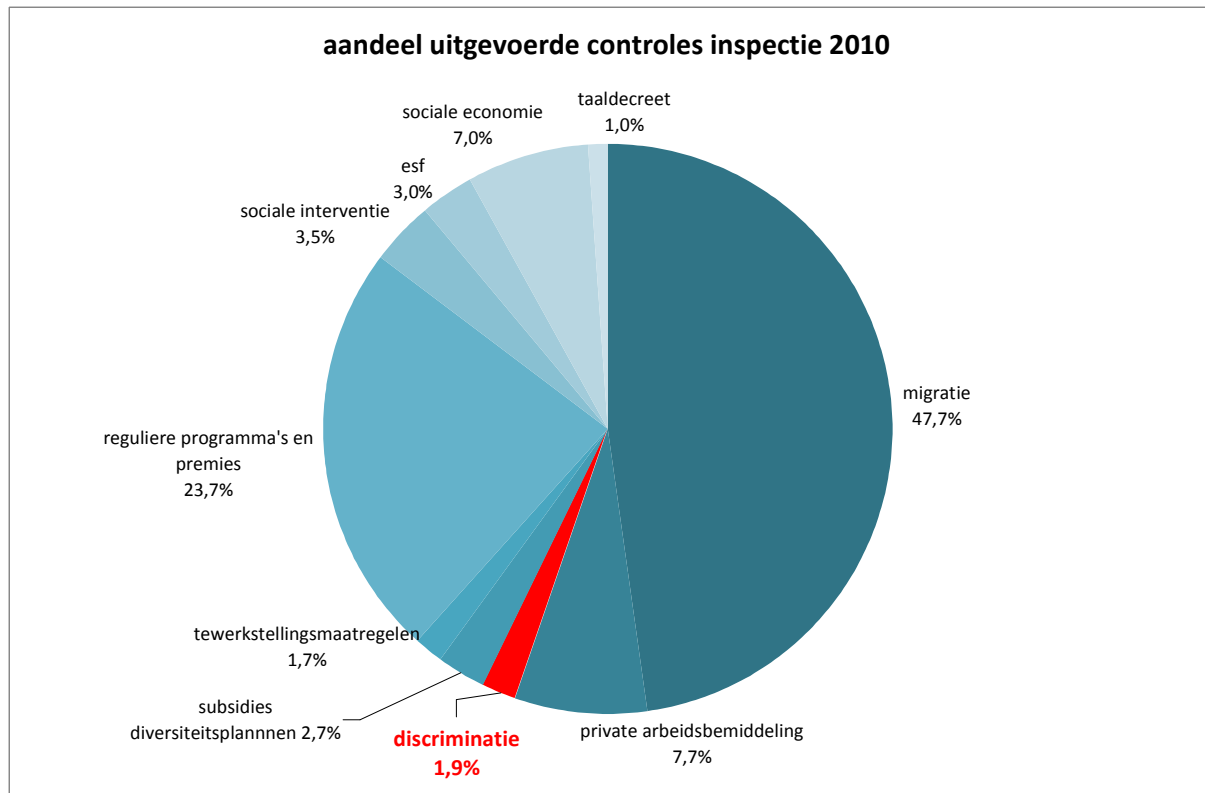
Wat de strijd tegen discriminatie betreft, zijn de effecten van het beleid moeilijk te meten. Nochtans is het Pact 2020 op dat punt zeer ambitieus. ‘Discriminatie is in 2020 uitgebannen’, zo snelt het letterlijk.

- 21% van de klachten die in 2010 binnenliepen in de Vlaamse meldpunten gingen om arbeidsgerelateerde discriminatie (*Bron: Evaluatierapport Gelijke Kansen 2010*)
- Bij VDAB lag het aantal discriminatieklachten in 2010 2,44 keer hoger dan in 2003 (*Bron: parlementaire vraag 16/8/2011*)
- Het overgrote deel van de klachten in 2010 ging uit van werkzoekenden ( 77,3%), 12,1% kwam van cursisten. Maar liefst 54,5 % van de klachten had betrekking op nationale of etnische afkomst. Bijna de helft van de discriminatieklachten ging over de vacaturewerking ( 48,5%). Maar ook de competentiecentra (22,7%), trajectwerking (12,1%) en basisdienstverlening (12,1%) waren niet klachtenvrij. (*Bron: parlementaire vraag 16/8/2011*)
- 22% van de 3608 meldingen die het CGKR in 2010 ontving, gingen over werk. 41% daarvan draaide om discriminatie op basis van raciale kenmerken, 11% om discriminatie op basis van levensbeschouwing (*Bron: Jaarverslag CGKR 2010* )
- De meeste problemen stelden zich in de fase van werving of selectie (42%) of in de loop van de arbeidsrelatie (39%), vooral over pesterijen op het werk. In ongeveer 10% van de dossiers was er sprake van vermoedelijke discriminatie bij de beëindiging van de betrekking. (*Bron: Jaarverslag CGKR 2010*)
- Bijna de helft van de CGKR- dossiers rond werk had betrekking op private ondernemingen (47%), gevolgd door de publieke sector (30%), non-profit (10%) en het onderwijs (7%). (*Bron: Jaarverslag CGKR 2010*)
- Slechts één derde van de personen met discriminatie wordt geconfronteerd is op de hoogte van zijn rechten (*Bron: Special Eurobarometer 317, EC 2009*)
- Van de personen die in het voorbije jaar met discriminatie werden geconfronteerd (ongeacht levensdomein) maakte maar liefst 79% geen melding. Belangrijkste redenen om dat niet te doen is dat men gelooft dat het niets zal veranderen (38%). (*Bron: Europees Grondrechtenbureau 2009*)

De meldingen die binnenkomen zijn dus slechts het topje van de ijsberg. De strijd tegen discriminatie is de afgelopen tien jaar ter plaatse blijven trappelen. Dat komt door de gebrekkige uitvoering die aan het decreet werd gegeven:

- Artikel 9 van het decreet bleef onuitgevoerd. Het voorziet in een orgaan dat naast een informatie- en adviesfunctie ook bijstand kan verlenen aan slachtoffers van discriminatie bij de afwikkeling van hun klachten.

- Naar aanleiding van het gelijke kansen en behandelingsdecreet van 2009 werd dit artikel vervangen. Het orgaan krijgt een grotere onafhankelijkheid en een groter takenpakket. Voortaan wordt het bevoegd om in rechte op te treden in het geval van discriminatie. Wegens de aanslepende discussie over de interfederalisering van het CGKR, is er nog steeds geen instantie aangeduid om het nieuwe artikel 9 uit te voeren.
- Ook onuitgevoerd bleef het jaarlijkse actieplan en bijhorende rapporteringsplicht van private arbeidsbemiddelaars over hun beleid inzake EAD en gelijke behandeling
- Een formeel meldpunt arbeidsgerelateerde discriminatie werd pas enkele jaren geleden ingevoerd. In het kader van het gelijke kansen en behandelingsdecreet werden in 13 Vlaamse centrumsteden Vlaamse meldpunten opgericht. Ook voor arbeidsgerelateerde zaken kan je daar terecht.
- De mogelijkheid tot omkering van bewijslast bleef dode letter omdat de noodzakelijke vernieuwende onderzoeksmethodes (statistisch materiaal, situatietesten...) uitbleven.
- Het blijft wachten op de eerste grootschalige informatiecampagne op Vlaams niveau om slachtoffers van discriminatie te informeren over hun rechten teneinde hun meldingsbereidheid te stimuleren.
- Doordat het beleid sterk inzette op zelfregulering, zowel bij de VDAB als bij de private arbeidsbemiddelaars, komen klachten zelden of nooit tot bij de inspectiediensten.
- Te weinig samenwerking tussen meldpunten (het CGKR, de 13 Vlaamse discriminatiemeldpunten, de klachtendienst en ombudspersoon van de VDAB, de meldpunten van bepaalde vakbonden, de aanspreekpunten, ombuds- en juridische dienst van Federgon...). Door het uitblijven van een plicht om informatie door te spelen, kunnen de recidivisten onder de discriminerende partijen ongemerkt jarenlang blijven begaan.
- Van de mogelijkheden tot intrekken van de vergunning van uitzendbedrijven werd nog nooit volledig gebruik gemaakt – zelfs niet in het geval van manifeste discriminatoire feiten zoals bij de veroordeling van Adecco. Om tegemoet te komen aan discriminerende vragen van klanten voerde het bedrijf de codenaam Bleu Blanc Belge in.
- Het eerste actieplan arbeidsgerelateerde discriminatie dat werd afgesloten onder de sociale partners, arbeidsbemiddelaars en organisaties van kansengroepen zette in op de optimalisering van meldingen en klachtenbehandeling. Deze inspanningsverbintenis geraakte nooit voorbij de fase van de verklaring op papier.
- Artikel 3 bepaalt onder meer dat het van toepassing is op Vlaamse diensten en overheids- en onderwijspersoneel, hun bepalingen en arbeidsvoorwaarden. De Inspectie wijst erop dat een uitvoeringsbesluit ontbreekt om discriminatie binnen dit toepassingsgebied grondig te bestrijden.
- Het handhavingsluik inzake discriminatie blijkt geen budgettaire prioriteit. Er is immers geen extra budget gekoppeld aan de actieplannen ter bestrijding van arbeidsgerelateerde discriminatie. Het staat in schril contrast met het positieve stimulansbeleid, waarvoor wel geld wordt vrijgemaakt..



Bron: jaarverslag inspectie WSE 2010

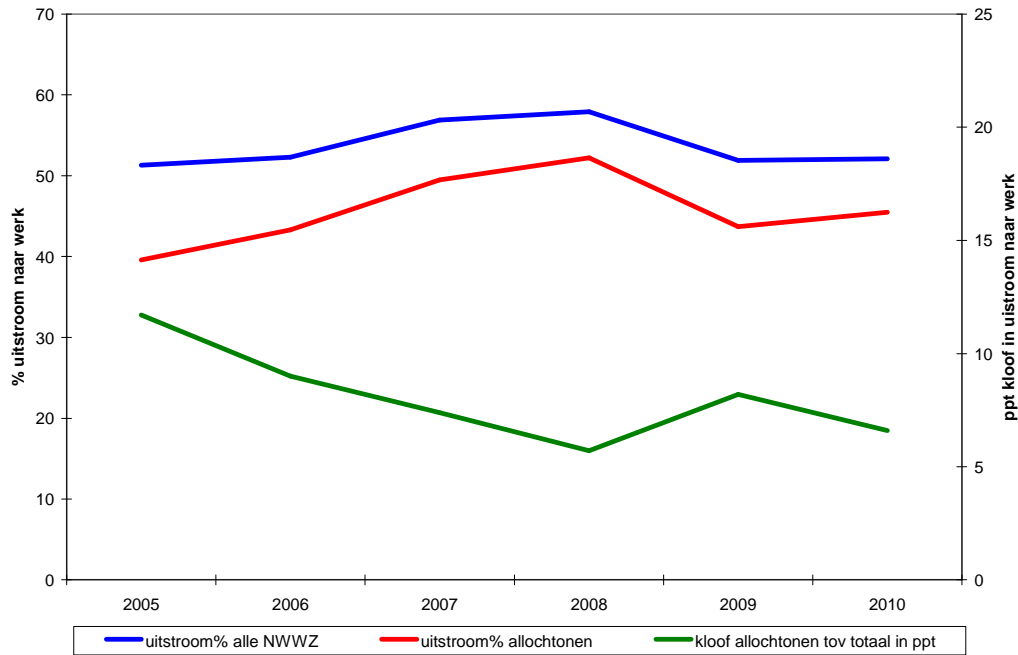
- De Vlaamse Inspectie behandelde in 2010 slechts 7 meldingen van discriminatie. Daarnaast voerde de Inspectie 42 controles (waarvan 32 spontane) uit op de naleving van het EAD-decreet. Deze vonden plaats bij erkende bureaus voor private arbeidsbemiddeling. Ten opzichte van 2009 betekent dit een afname. Ook het totaal aantal controles op de private arbeidsbemiddeling daalde ten opzichte van 2008 met 67%. Het aandeel controles inzake discriminatie op het totaal uitgevoerde controles in 2010 bedroeg 1,9% in 2010. (Bron: Jaarverslag Inspectie WSE 2010)

#### 4.1.2 De VDAB

Om tot een hogere en meer evenredige arbeidsdeelname te komen van kansengroepen, is de toeleiding naar werk uiteraard cruciaal. Het activeringsbeleid dient prioritair in te zetten op de groepen die als gevolg van de kansenongelijkheid op de arbeidsmarkt ondervertegenwoordigd zijn. De beheersovereenkomst 2005-2009 mikte daarom op een oververtegenwoordiging met 40% van kansengroepen in de trajectwerking en opleidingen. Aan de hand van de VRIND-rapporten konden we dit beleid evalueren.

- Van 2005 tot 2010 steeg het aantal allochtone werkzoekenden die na een traject uitstroomden uit de werkloosheid met 10 ppt. Dat is dubbel zo snel als voor het totaal aan niet werkende werkzoekenden in VDAB-trajecten.
- Anno 2010 stromen 'allochtone' werkzoekenden na een traject nog steeds 5 ppt minder snel uit de werkloosheid als de rest, maar de kloof is op vijf jaar tijd wel gehalveerd.
- Belangrijker is uiteraard de vraag in welke mate deze groep ook uitstroomt naar een job.

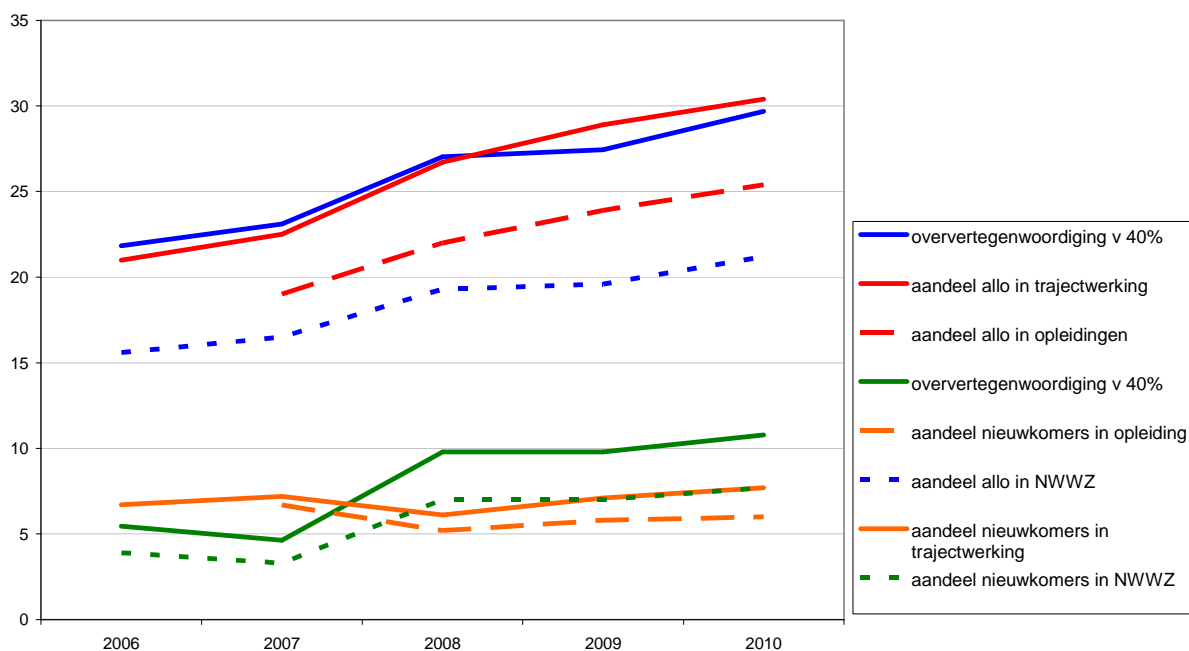
uitstroom naar werk na VDAB- begeleiding 05-10



Bron: VRIND- rapporten 2006-2011: NWWZ = niet werkende werkzoekenden; Allochtoon = huidige of vorige nationaliteit van buiten de EU-27 en EVA- landen. Voor 2007 werden mensen van Turkse of Marokkaanse origine geteld ahv naamherkenning, niet-EU nationaliteit en zelfregistratie.

- Van 2005 tot 2010 steeg voor de 'allochtone' werkzoekenden de uitstroom naar werk na een VDAB-traject met 5,9% terwijl deze voor het totaal aan werkzoekenden ongeveer constant bleef.
- De uitstroom naar werk na een traject ligt voor 'allochtone' werkzoekenden nog steeds 6,6 % lager dan voor de rest, maar de kloof daalde wel op vijf jaar tijd. Er werd dus een lichte vooruitgang geboekt inzake evenredige arbeidsdeelname. Maar van een echte inhaaloperatie is nog steeds geen sprake gezien 'allochtonen' nog steeds minder gemakkelijk doorstromen naar werk dan het totaal van de personen die het begeleidt.

aandeel (in %) allochtonen en nieuwkomers in VDAB trajectwerking 05-10



Bron: VRIND- rapporten 2006 – 2011. NWWZ = niet werkende werkzoekenden; allochtoon = huidige of vorige nationaliteit van buiten de EU-27 en EVA- landen. Voor 2007 werden mensen van Turkse of Marokkaanse origine geteld ahv naamherkenning, niet-EU nationaliteit en zelfregistratie.

- Het aandeel 'allochtonen' lag in de VDAB- trajectwerking over de hele periode hoger dan hun percentsgewijze aandeel in de werkzoekenden. Uit voorgaande blijkt dat deze oververtegenwoordiging zich echter niet vertaalt in een oververtegenwoordiging in de uitstroom naar werk.
- Anderstalige nieuwkomers zijn de laatste jaren ondervertegenwoordigd, zowel in de trajecten als de opleidingen die de VDAB aanbiedt.
- Enkel in 2009 en 2010 haalde VDAB het doel om 40% oververtegenwoordiging te realiseren voor allochtone werkzoekenden in haar trajectwerking. In het opleidingsaanbod is de oververtegenwoordiging kleiner. Het gaat hier om 40% oververtegenwoordiging ten opzichte van het aandeel in de niet- werkende werkzoekenden.
- Deze doelstelling van 40% oververtegenwoordiging in de trajecten en opleidingen werd niet meer opgenomen in de nieuwe beheersovereenkomst van de VDAB (2011-2015) .

### 4.1.3 Structurele projecten

Totaal budget: 5, 36 miljoen euro

#### **Jobkanaal**

Dit is een extra vacaturekanaal dat jaarlijks 5000 personen uit kansengroepen wil matchen met een job. Daarnaast werd een ondernemersplatform opgericht dat expertise inzake diversiteit vormt en verspreidt naar bedrijven en ondernemingen. Jobkanaal is het structurele project van de werkgeversorganisaties UNIZO, VERSO, VOKA en VKW. In 2009 en 2010 leidde dat tot volgende resultaten:

- 42,5 VTE (voltijds equivalenten) werken voor Jobkanaal waarvan 29 consultants



- In 2009 verrichtte men 2653 bedrijfsbezoeken, in 2010 waren dat er 2744
- In 2009 werden 12 097 jobs verzameld waarvan 3078 werden ingevuld door kansengroepen
- In 2010 werden 17 386 jobs verzameld waarvan 3568 werden ingevuld door kansengroepen
- Over de verdeling onderling over de kansengroepen zijn geen cijfers bekend.
- In functie daarvan vonden ook contacten met arbeidsbemiddelaars plaats en ondersteunende activiteiten.
- De jaarlijkse doelstelling van 5000 plaatsingen voor kansengroepen werd niet bereikt.

*Bron: Evaluatie structurele EAD –projecten door Idea Consult*

### **Diversiteitsconsulenten vakbonden**

Ingebed in de vakbondsstructuren sensibiliseren, vormen en ondersteunen deze consulenten de vakbondsafgevaardigden om in de bedrijven vorm te geven aan evenredige arbeidsdeelname. Doelstelling is om 800 agenderingen op formele sociaal overlegorganen in bedrijven. Ze willen een draagvlak creëren voor diversiteitsbeleid, weerstanden wegwerken en diversiteitsacties ontwikkelen. Zowel ACV, ABVV als ACLVB zijn structureel partner in dit project. In een periode van 2 jaar (2009-2010) realiseerden ze:

- 25 consulenten zijn verdeeld over de 3 vakbonden
- 1250 agenderingen van diversiteit op ondernemingsraden en preventiecomités in 800 unieke ondernemingen in de periode 2009-2010
- 902 ondersteuning van werknemersafgevaardigden in bedrijven/organisaties
- 2995 sensibilisering/informering van werknemersafgevaardigden
- 2009 vorming aan werknemersafgevaardigden van 1004 bedrijven/organisaties
- 112 ondersteunende acties naar sectorale werkingen

*Bron: Evaluatie structurele EAD –projecten door Idea Consult*

### **Work-Up**

Dit project vervult een brugfunctie tussen etnisch-culturele minderheden en het beleid. Het leidt de moeilijkst bereikbaren onder de 'allochtone' werkzoekenden toe naar opleiding, naar bemiddeling en werk. Daarnaast staat het project in voor de beleidsparticipatie van etnische minderheden via advieswerk en vertegenwoordiging. Work-Up is een project van Minderhedenforum en 8 federaties van etnisch-culturele minderheden.

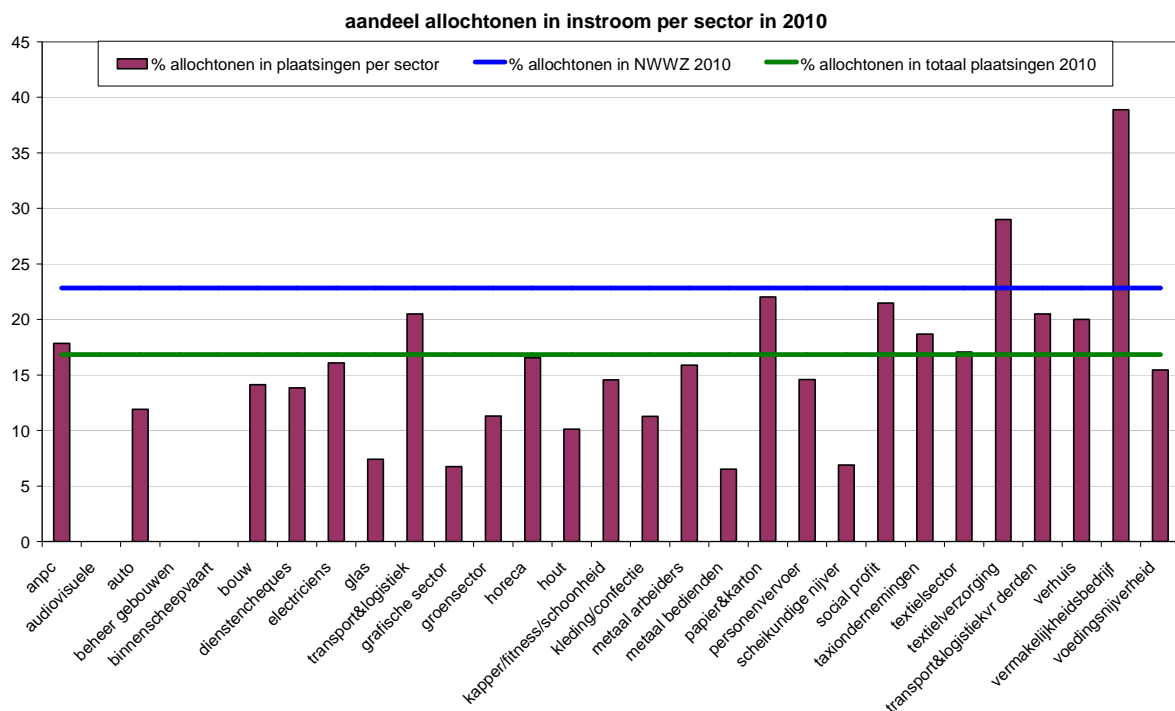
- 8 VTE activeringsconsulenten bij de federaties en 3 VTE beleidsmedewerkers bij Minderhedenforum
- In 2009 vonden er 849 begeleidingen plaats van werkzoekenden, in 2010 werden 835 mensen begeleid. Daarmee haalt Work-Up ruimschoots de doelstelling van 75 begeleidingen per consulent per jaar. Minderhedenforum organiseert de intervisie en kwalitatieve begeleiding van de consulenten.
- In 2010 hielpen de activeringsconsulenten 21% van de mensen onmiddellijk aan werk, 8% stroomde door naar een opleiding, 10 % naar de VDAB, 35 % werd intensief begeleid door de activeringsconsulenten in combinatie met de VDAB, 24 % zat in een voortraject en 2% werd doorverwezen naar derden. Het beleidsluik organiseerde in de periode 2009-2010 om 14 participatieve trajecten die aanleiding gaven tot 19 standpunten. Deze werden behartigd in de SERV- commissie diversiteit, in het stakeholdersforum van de VDAB en naar de pers.

*Bron: Evaluatie structurele EAD –projecten door Idea Consult*

## 4.2 MESONIVEAU

### 4.2.1 Sectoren

Vanaf 2013 bedraagt het jaarlijkse budget voor de sectorconvenanten ongeveer 16 miljoen euro. Diversiteit en evenredige arbeidsdeelname is één van de drie centrale decretale doelstellingen van de sectorconvenanten. Evenwel ontbreekt voor de sectoren elke vorm van monitoring van het luik diversiteit. De (groeps-)sectorfoto's die het departement WSE opstelde, bevatten geen gegevens over het aandeel etnische minderheden dat de sector tewerkstelt. Daarom gingen we zelf op zoek naar data. De VDAB houdt in een sectoroverzicht gegevens bij over het aantal vacatures en de plaatsingen per sector. Het VDAB-overzicht is weliswaar gebaseerd op NACE-BEL codes en komt bijgevolg niet helemaal overeen met de indeling in sectorconvenanten die gebeurt op basis van paritaire comités. Natuurlijk doen ook niet alle sectoren in dezelfde mate beroep op de VDAB om geschikt personeel aan te werven.

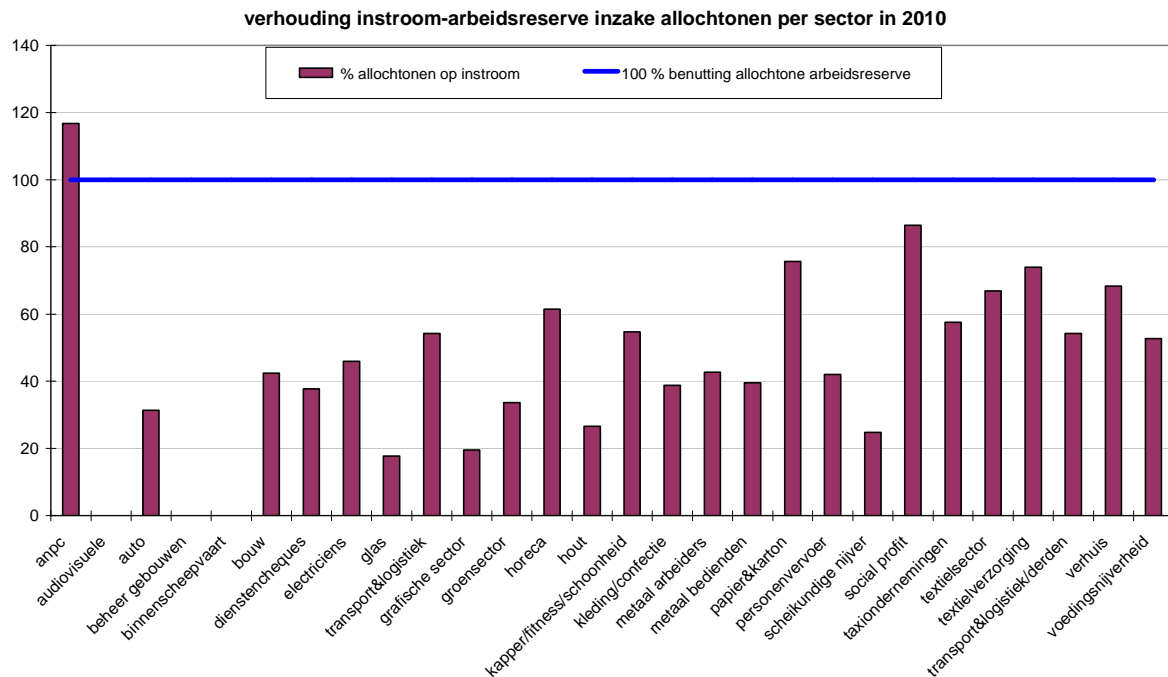


Bron: VDAB sectorgegevens ( bewerking Minderhedenforum). NWWZ = niet werkende werkzoekenden; allochtoon = huidige of vorige nationaliteit van buiten de EU-27 en EVA- landen.

- Wat de instroom van etnische minderheden of 'alloctonen' betreft, scoort slechts een beperkt aantal sectoren beter dan het globale gemiddelde in 2010. Het gaat om het vermakelijkheidsbedrijf, de textielverzorging, papier en karton, de social profit, de transport en logistiek -sectoren, de verhuissector en taxiondernemingen en de bediendensector anpc.
- In 2010 slaagden slechts 2 sectoren erin verhoudingsgewijs meer personen van 'alloctone' origine tewerk te stellen dan hun aandeel in de populatie werkzoekenden. Voor alle andere sectoren stond de instroom van etnische minderheden niet in verhouding tot hun aandeel onder werkzoekenden. Er was dus een sterke ondervertegenwoordiging van etnische minderheden in de instroom.

Natuurlijk kunnen sectoren onderling ook verschillen in het beschikbare aanbod aan kandidaten op de arbeidsmarkt. Studierichtingen, diplomavereisten of imago kunnen mee bepalen waarom bepaalde sectoren minder aantrekkingskracht uitoefenen. Daarom bekeken en vergeleken we ook de sectorspecifieke arbeidsreserves. We deden dat aan de hand van de beroepsaspiraties die

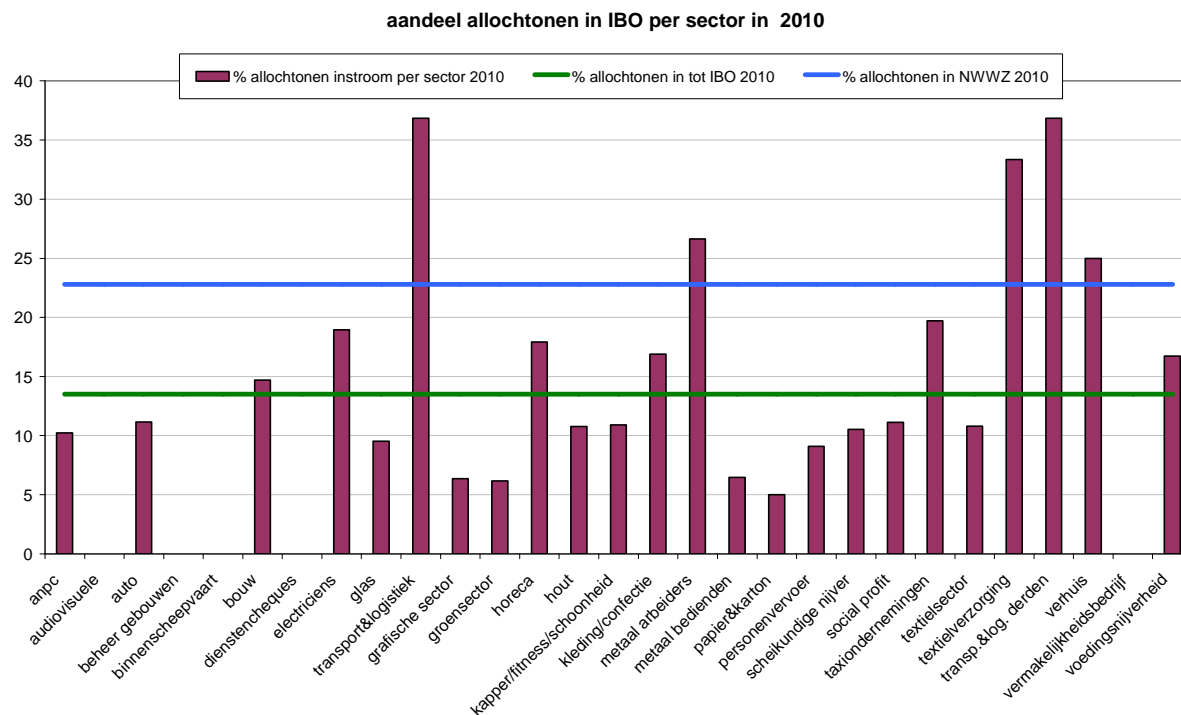
werkzoekenden opgeven bij inschrijving in de VDAB. De beschikbare gegevens waren die van september 2011. Vermits een werkzoekende maximaal 8 keuzes kan opgeven, deelden we de absolute aantallen door 8. Dat levert mogelijks wel een onderschatting op van het potentieel aantal kandidaten uit etnische minderheden voor beroepen en sectoren. Het etnische aandeel in de werkzoekenden per sector was vervolgens de maatstaf om te meten in welke mate sectoren het gekleurde potentieel ook effectief aanboorden of verzilverden.



Bron: VDAB sectorgegevens ( bewerking Minderhedenforum); allochtoon = huidige of vorige nationaliteit van buiten de EU-27 en EVA- landen.

- Uit onze berekeningen blijkt dat de bediendensector als enige een instroom aan etnische minderheden realiseert die hun aandeel in de arbeidsreserve evenaart en zelfs overtreft. Alle andere sectoren kampen met een grote wanverhouding tussen de ‘allochtone’ instroom en het beschikbare ‘allochtone’ potentieel. Op één na onderbenutten alle sectoren bijgevolg het aanwezige potentieel bij etnische minderheden.

VDAB beschikt verder ook over sectorgegevens inzake het aantal niet werkende werkzoekenden dat met een IBO- contract aan de slag gaat. Een IBO of individuele beroepsopleiding is een opleiding van een werkzoekende op de werkvloer door een werkgever uit de private of openbare sector. Na de opleiding van 1 tot 6 maanden is de werkgever in principe verplicht om de werkzoekende een contract van onbepaalde duur te geven. Het beleid zet sterk in op IBO in de hoop dat dit instrument kansengroepen aan een duurzame job helpt.

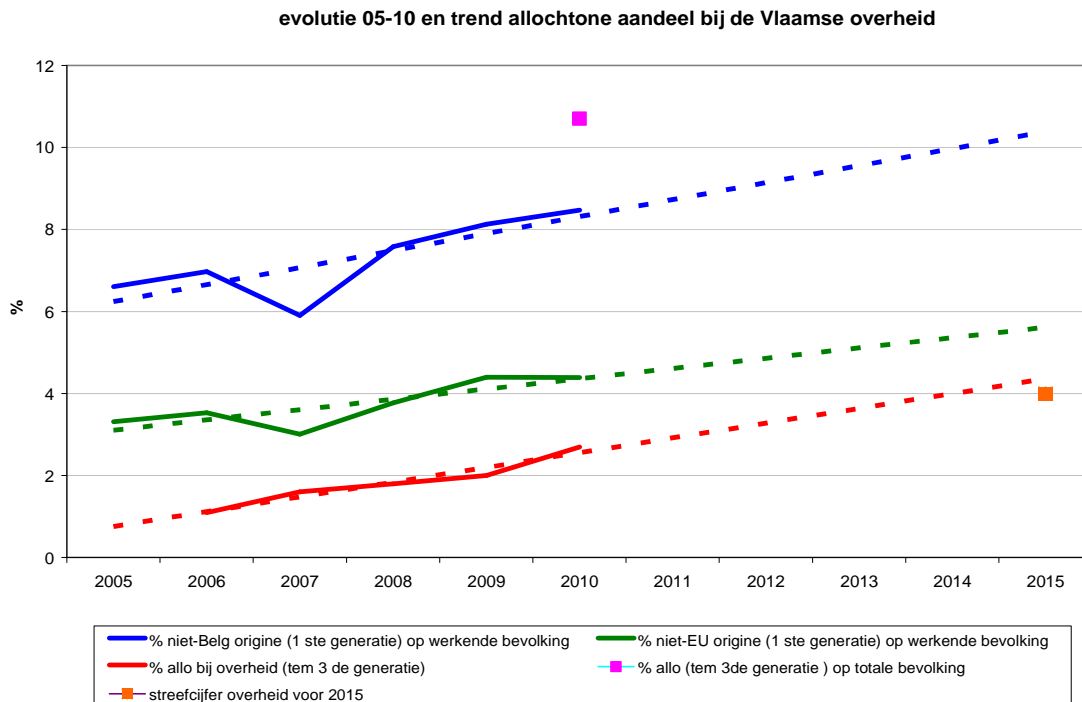


Bron: VDAB sectorgegevens + eigen bewerking. NWWZ = niet werkende werkzoekenden; allochtoon = huidige of vorige nationaliteit van buiten de EU-27 en EVA- landen. IBO = individuele beroepsopleiding

- Erg weinig sectoren slaagden er in 2010 in om in hun instroom via IBO-contracten het aandeel etnische minderheden onder de populatie werkzoekenden te benaderen. De beide sectoren transport en logistiek maar ook textielverzorging, metaal (arbeiders) en verhuis slagen er wel in om een oververtegenwoordiging te realiseren via IBO en hierdoor hun bijdrage te leveren aan een meer evenredige arbeidsdeelname.
- Het gemiddelde aandeel etnische minderheden in plaatsingen met een IBO-contract bedroeg in 2010 over alle sectoren 15,66%. Een aantal sectoren die in verhouding erg veel beroep doen op IBO, scoren verrassend genoeg toch slechter dan gemiddeld wat het aandeel 'allochtone' werkzoekenden in deze contracten betreft. Meer bepaald de sector van de kappers en fitness, de houtsector, de autosector, de grafische sector, groensector, de audiovisuele sector en de binnenscheepvaart.

Bron: eigen bewerkingen op basis van VDAB – sectorgegevens.

## 4.2.2 Vlaamse overheid



Bron: rode data: allochtoon = persoon, één ouder of twee grootouders zonder EU-15 nationaliteit (Dienst Emancipatiezaken 2012); blauwe en groene data: definitie op basis van het eigen geboorteland, België of EU 27 (EAK data WSE); roze data: definitie op basis van nationaliteitshistoriek persoon zelf, ouders of grootouders, exclusief Nederlanders en Noord-Europeanen (Studiedienst Vlaamse Regering 2012).

- In 2010 was slechts 2,7% van de Vlaamse ambtenaren van allochtone origine. Bij de invoering van de streefcijfers in 2006 telde de Vlaamse overheid slechts 1,1% medewerkers van 'allochtone' afkomst. Het ambtenarenkorps evalueerde in de afgelopen vijf jaar in de richting van een meer evenredige afspiegeling van de samenleving.
- De verdeling over de beleidsdomeinen, agentschappen en departementen is echter sterk ongelijk. 4 entiteiten van de Vlaamse overheid stellen in totaal 2/3<sup>de</sup> van alle 'allochtoon' Vlaams overheidspersoneel tewerk (VDAB, De Lijn, Kind en Gezin en UZ Gent).
- 30 entiteiten van de 79 (38%) telden in 2010 minder dan 1% 'allochtone' werknemers. 48 entiteiten van de 79 (61%) telden in 2010 minder dan 2% 'allochtone' werknemers. 58 entiteiten van de 79 (73%) telden in 2010 minder dan 2,5% 'allochtone' werknemers. Slechts 8 entiteiten van de 79 (10%) haalden in 2010 het streefcijfer van 4%.
- Het streefcijfer dat de Vlaamse overheid zichzelf oplegt, bedraagt 4% tegen 2015. Volgens de VDAB bedroeg het aandeel 'allochtonen' onder de werkende bevolking in 2009 reeds 8%. De teller voor 'allochtone' ambtenaren stond toen op 1,97%.
- Het streefcijfer van 4% is vandaag reeds achterhaald. Reeds in 2010 staat het niet in verhouding tot het aandeel 'allochtonen' in de totale bevolking op beroepsactieve leeftijd (20-64 jaar). Zelfs als we de definitie beperken tot wie werd geboren buiten de EU 27, dan stond de teller in 2010 voor Vlaanderen al op bijna 6%.

Bron: Dienst Emancipatiezaken Vlaamse overheid.

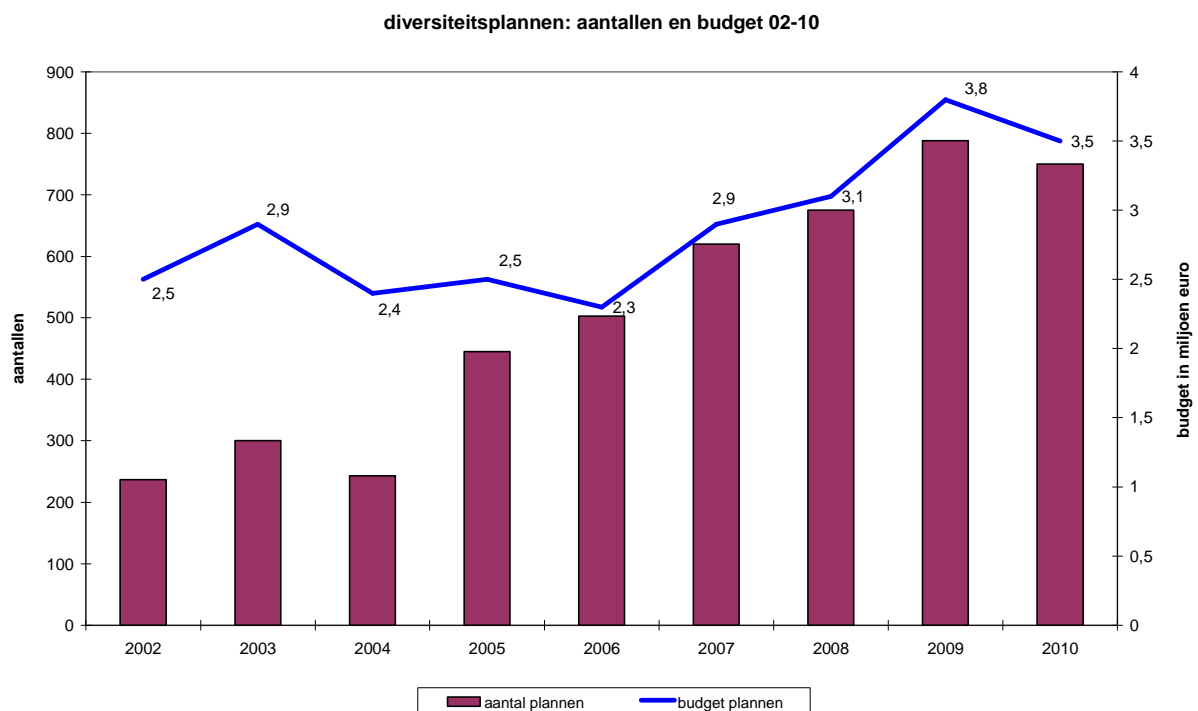
### 4.2.3 Onderwijspersoneel

Hoewel het decreet van 2002 haar actieradius uitdrukkelijk ook uitbreidt naar het onderwijspersoneel, kwam het beleid inzake evenredige arbeidsdeelname hier niet echt van de grond.

- In tegenstelling tot de Vlaamse overheid vond hier nooit een nulmeting of monitoring plaats.
- Slechts 2% studenten van allochtone oorsprong vangt een lerarenopleiding aan (*Bron: HIVA onderzoek 2005*)
- Uit een rapport van Minderhedenforum uit 2007 blijkt dat naar schatting amper 1% van het onderwijspersoneel afkomstig is uit etnisch-culturele minderheden. Ondanks de foutenmarge bij de meetmethode op basis van voornamen, geeft dit cijfer wel een indicatie.

## 4.3 MICRONIVEAU

### 4.3.1 Diversiteitsplannen

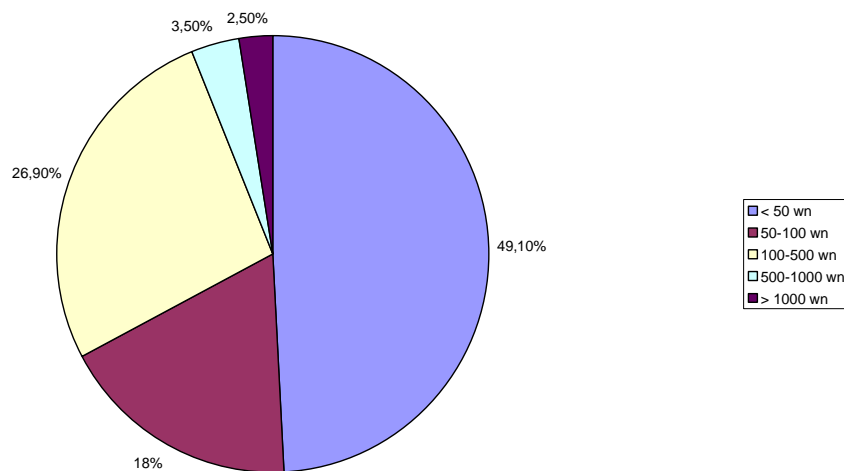


*Bron: departement WSE.*

- Het budget voor diversiteitsplannen verdubbelde op tien jaar tijd en bedroeg 3,5 miljoen euro in 2010.
- Een instap-diversiteitsplan wordt de helft van de kost gesubsidieerd met een plafond van 2.500 euro. Een klassiek diversiteitsplan is voor 2/3<sup>de</sup> gesubsidieerd met een maximum van 10.000 euro. Een groeidiversiteitsplan dekt de helft van de kosten met een plafond van 2.500. Maximaal kan een bedrijf dus 10.000 euro krijgen voor diversiteitsplannen.
- Clusterdiversiteitsplannen zijn er voor meerdere bedrijven of bedrijfseenheden in een groep, regio of sector en dekken 2/3<sup>de</sup> van de kosten met een plafond van 2.500 euro.
- Het aantal diversiteitsplannen steeg van 160 in 2001 tot 758 in 2011.

- In 2007 had slechts 2% van alle Vlaamse bedrijven (2700 bedrijven). Kijken we enkel naar bedrijven met minstens 10 werknemers dan ging het om 8%. (Bron: *krachtlijnennota EAD 2008*)
- Van de invoering van de diversiteitsplannen in 1999 tot eind 2011 hebben 5.500 bedrijven een diversiteitsplan opgestart.

diversiteitsplannen naar ondernemingsgrootte (2010)



Bron: departement WSE

- De helft van de diversiteitsplannen werden in 2010 afgesloten door bedrijven en organisaties met minder dan 50 werknemers. Slechts 2,5% van de plannen werden afgesloten voor bedrijven met meer dan 1000 werknemers. Diversiteitsplannen zijn voor de kleinere KMO's vaak een opstap naar een HR-beleid.
- In 2010 telden 83% van de plannen acties met betrekking op competentie-, opleidings- en loopbaanbeleid. De helft belooft zich ook te richten op onthaalbeleid en 39% op het wervings- en selectiebeleid.
- De diversiteitsplannen die werden afgesloten in 2010 beloofden alles samen een instroom te realiseren van 2762 personen van 'allochtone' afkomst.
- De verdeling van diversiteitsplannen over de sectoren is erg ongelijk. In 2010 was de verdeling als volgt: meer dan 28% van de nieuwe plannen afgesloten in de social profit. Vervolgens komt de bediendensector (anpc 218) en dan de metaalindustrie, diensten aan ondernemingen en personen en lokale besturen. Het aandeel van de distributiesector en horeca is daarentegen met minder dan 3% erg bescheiden.

Bron: Departement WSE

## 5 DIVERSITEITSTOETS

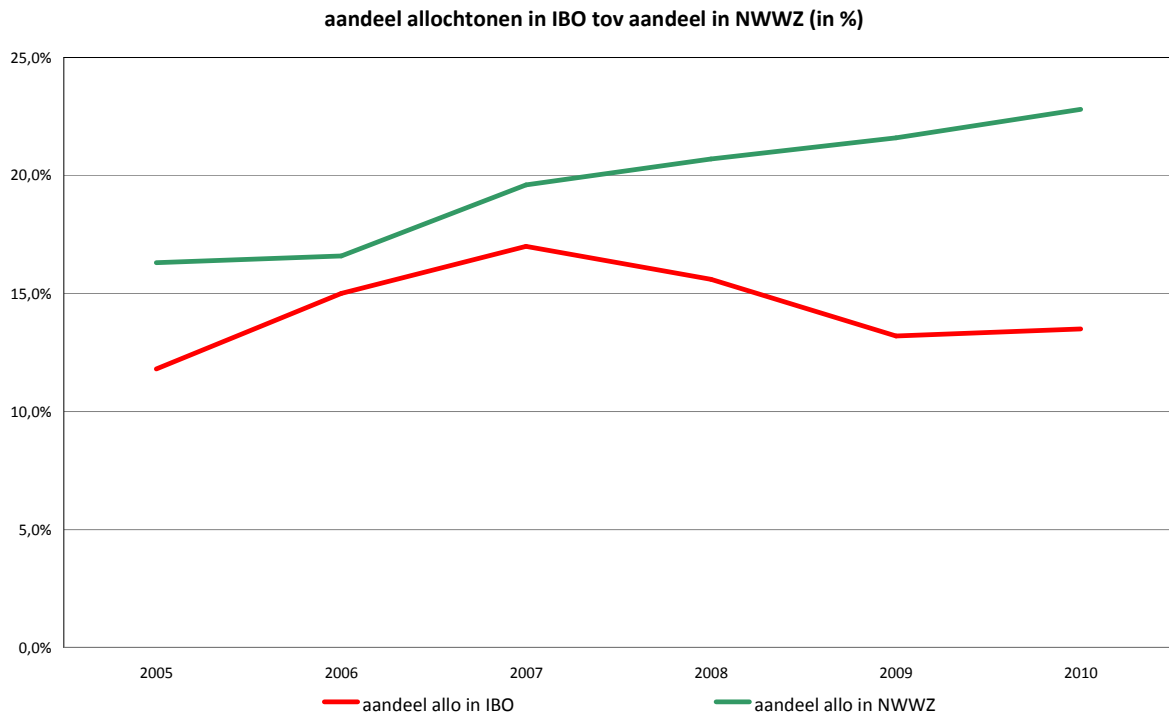
### 5.1 Tewerkstellingsmaatregelen

Gezien de sterke ondervertegenwoordiging van de allochtone populatie in de werkzaamheid, is het van belang dat tewerkstellingsmaatregelen de etnische minderheden wél bereiken. Verhoudingsgewijs zouden zelfs meer ‘allochtonen’ en kansengroepen van deze tewerkstellingsmaatregelen gebruik moeten maken opdat ze hun achterstand op de arbeidsmarkt kunnen bijbenen.

Voor de belangrijkste maatregelen bekijken we daarom of het aandeel van etnische minderheden hierin evenredig is. Als het gaat om tewerkstellingsmaatregelen kijken we uiteraard naar het aandeel ‘allochtonen’ in de populatie werkzoekenden. Gaat het om loopbaaninstrumenten, dan vergelijken we met het aandeel etnische minderheden onder de werkende bevolking.

#### IBO

Een IBO of individuele beroepsopleiding is een opleiding van een werkzoekende op de werkvloer door een werkgever uit de private of openbare sector. De werkzoekende krijgt een premie boven op zijn uitkering, de werkgever betaalt geen loon of RSZ. Na de opleiding van 1 tot 6 maanden is de werkgever in principe verplicht om de werkzoekende een contract van onbepaalde duur te geven. Het beleid zet sterk in op IBO in de hoop dat dit instrument kansengroepen aan een duurzame job helpt.



Bron: departement WSE + VDAB

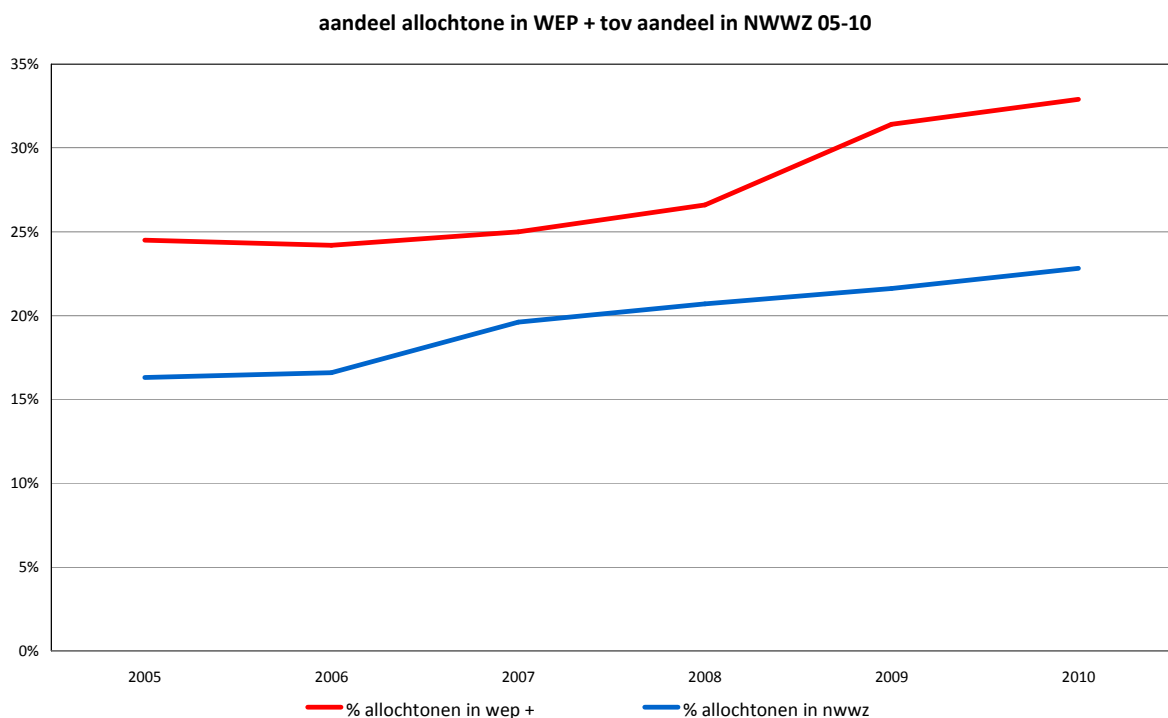
- Het aandeel ‘allochtonen’ in IBO steeg lichtjes tussen 2005 en 2010 van 11,8 tot 13,5%. Gezien hun aandeel in de totale populatie werkzoekenden betekent dit een sterke



ondervertegenwoordiging. De ondervertegenwoordiging verdubbelde de laatste vijf jaar (van 4,5 tot 9,3 procentpunten).

## WEP +

Deze werkervaringsprojecten richten zich op langdurig werklozen. Ze bestaan uit een inschakelingsmodule en een werkervaringsmodule en willen langdurig werklozen klaarstomen voor de reguliere arbeidsmarkt. De financiering gebeurt door de activering van werkloosheidsuitkering of leefloon. Ook worden de promotoren gesubsidieerd.

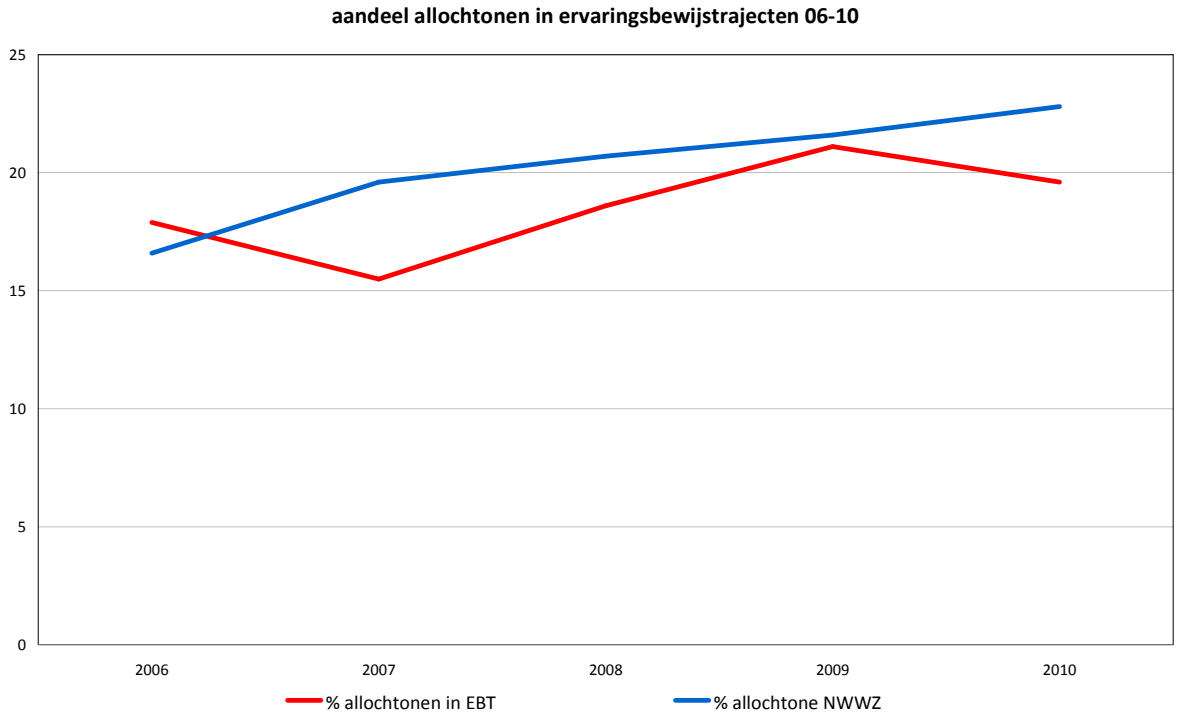


Bron: WSE + VDAB

- Het aandeel 'allochtonen' met een WEP + zit in de lift en steeg op zes jaar tijd 8,4 procentpunt. Anno 2010 is bijna één op drie van de wep plussers van 'allochtone' origine.
- In vergelijking met het aandeel 'allochtonen' in de werkzoekenden, realiseert WEP + dus een duidelijke oververtegenwoordiging. Deze steeg van 8,2 procentpunt naar 10,1.

## Ervaringsbewijzen

Mensen zonder de juiste diploma's kunnen sinds 2006 op basis van praktijktests en een portfolio hun elders verworven competenties laten erkennen. De lijst van beroepen waarvoor de Vlaamse overheid ervaringsbewijzen uitreikt telt vooral technische knelpuntberoepen. De verwachting is dat deze maatregel onder meer nieuwkomers ten goede komt maar ook 'allochtonen' die de schoolbanken zonder diploma verlieten.



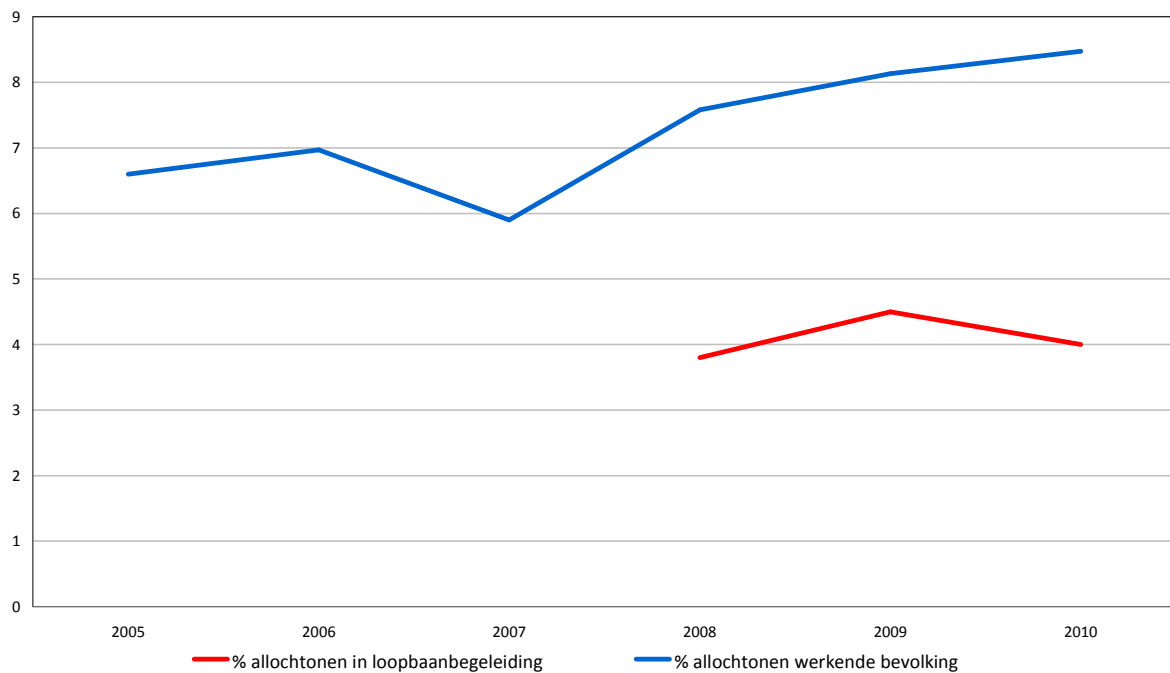
Bron: departement WSE + VDAB

- Het aandeel 'allochtonen' in de trajecten om een ervaringsbewijs te halen steeg sinds de invoering van het instrument en bedroeg 21,1% in 2009. In vergelijking met de populatie werkzoekenden benadert dit de evenredige vertegenwoordiging van 'allochtonen'. In 2011 bedroeg het aandeel 'allochtonen' onder werkzoekenden echter reeds 24,3%.

## Loopbaanbegeleiding

Sinds 2005 subsidieert de Vlaamse overheid de VDAB en een 20-tal erkende centra voor loopbaanbegeleiding voor werknemers en zelfstandigen. Doelstelling is zorgen dat mensen uitgerust zijn met de juiste competenties om hun werkzekerheid ook in de toekomst te verzekeren. Anderzijds wil men zo vraag en aanbod op de sterk veranderende arbeidsmarkt beter matchen. Tot juli 2010 moest de helft van de mensen in loopbaanbegeleiding uit een kansengroep komen. Dat streefdoel werd pas in 2010 behaald. Het aantal kansengroepen werd hier echter ruim gedefinieerd. We bekijken hier het bereik naar 'allochtone' werknemers en zelfstandigen

aandeel allochtonen in loopbaanbegeleiding 05-10



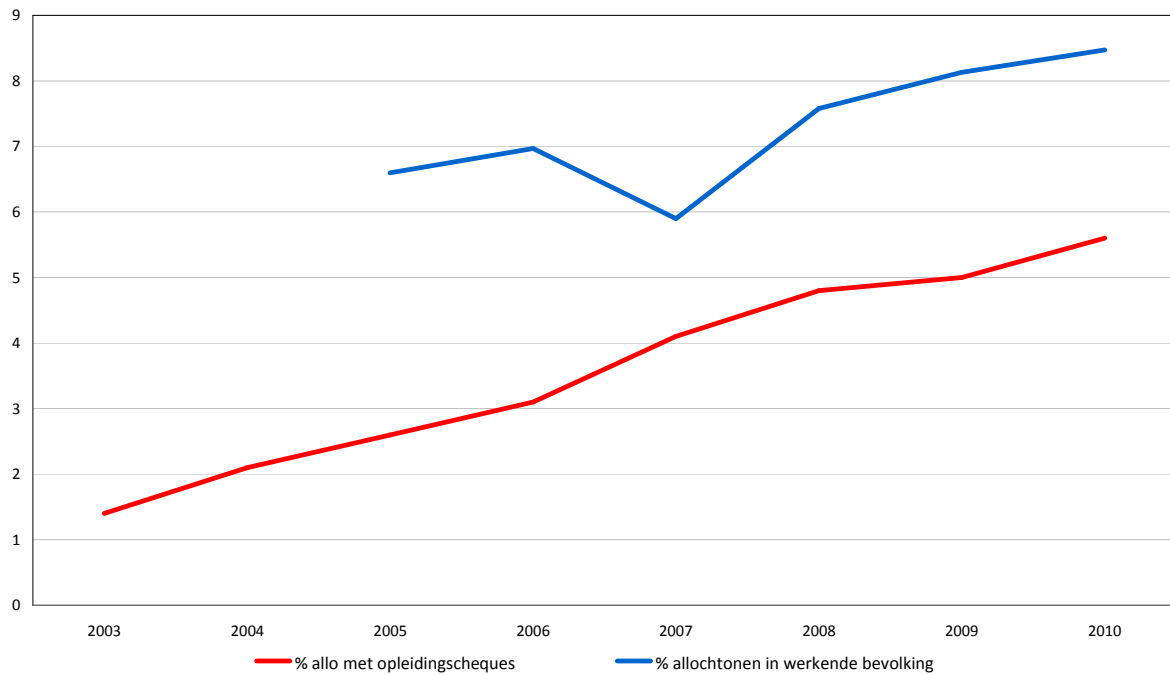
Bron: departement WSE + EAK: allochtonen in loopbaanbegeleiding = personen met huidige of vorige niet-EU- nationaliteit; allochtonen in werkende bevolking = geboorteland niet België.

- Van de werkenden die in 2010 loopbaanbegeleiding volgden was slechts 4% van 'allochtone' origine. In datzelfde jaar bedroeg – volgens het VRIND- rapport - het totale aandeel van 'allochtonen' onder de werkende bevolking reeds meer dan 8%. In vergelijking met het aandeel werkenden dat niet in België werd geboren, is dat een sterke ondervetegenwoordiging.

## Opleidingscheques

Opleidingscheques zijn een systeem voor werknemers die op eigen initiatief zich willen bij- of omscholen of loopbaanadvies en begeleiding volgen. In 2009 werd het aantal financierbare opleidingen beperkt. Je kan maximaal tot 250 euro opleidingscheques per jaar krijgen (waarvan de helft overheidssubsidie is). We bekijken of dit instrument voor levenslang leren ook verhoudingsgewijs evenveel 'allochtonen' bereikt.

### aandeel allochtonen in opleidingscheques 03-10



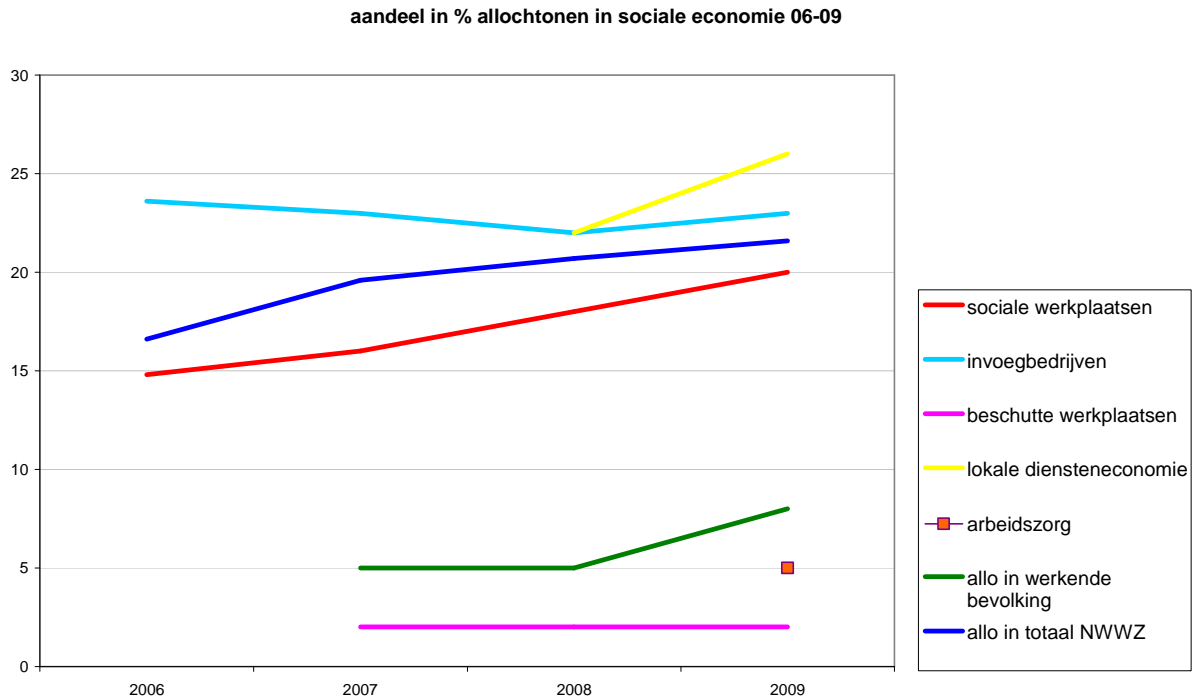
Bron: departement WSE + EAK: allochtonen in loopbaanbegeleiding = personen met huidige of vorige niet-EU- nationaliteit; allochtonen in werkende bevolking = geboorteland niet België.

- Het aandeel werkende 'allochtonen' dat opleidingscheques ontvangt, steeg van 2003 tot 2010 van 1,3% naar 5,6% maar is nog steeds niet evenredig met het aandeel 'allochtonen' in de werkende bevolking. Volgens VRIND bedroeg dat rees 8% in 2009.
- In vergelijking met het aandeel mensen met niet-Belgische herkomst, blijkt ook nog steeds een ondervertegenwoordiging.

Bron: departement WSE + EAK

## 5.2 Sociale Economie

Naast het reguliere economische circuit, heeft ook de sociale economie een opdracht inzake evenredige arbeidsdeelname.



Bron: VRIND- rapporten 2007-2011

- 'Allochtonen' zijn in 2009 behoorlijk goed vertegenwoordigd in sociale werkplaatsen (met 20%), invoegbedrijven (23%) en de lokale diensteneconomie (26%). Dat jaar bedroeg het allochtone aandeel onder werkzoekenden 21,6%. In de sociale werkplaatsen zit hun aandeel in stijgende lijn.
- In beschutte werkplaatsen en in arbeidszorg zijn etnische minderheden sterk ondervertegenwoordigd met respectievelijk 2 en 5%. Dat verwondert gezien 'allochtone' jongeren in het BUSO oververtegenwoordigd zijn.