

**ALGEMENE EN SPECIFIEKE
AANBEVELINGEN VOOR EEN EVENREDIGE
ARBEIDSDEELNAME VAN PERSONEN MET
EEN MIGRATIEACHTERGROND (2018)**

MINDERHEDEN
F R U M

INHOUD

1. INLEIDING	3
2. AANBEVELINGEN: FEDERAAL NIVEAU	4
2.1. POSITIEVE ACTIES EN DISCRIMINATIE	4
2.2. WERK EN MAATREGELEN	5
3. AANBEVELINGEN: VLAAMS NIVEAU	6
3.2. ACTIVERINGSBELEID	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
3.3. VORMING EN OPLEIDING EN COMPETENTIEBELEID	7
3.4. DISCRIMINATIE	8
3.5. AANSLUITING INBURGERING – ARBEIDSMARKT	9
3.6. WERK EN GEZIN	10
3.7. OPENBAAR AMBT	11
3.8. ONDERNEMERSCHAP	12

1. INLEIDING

De positie van personen met een migratie-achtergrond op de arbeidsmarkt is al vele jaren ongunstig. De etnische kloof is ondanks de vele acties en maatregelen opvallend groot in vergelijking met andere Europese landen. In mei 2018 wees de Europese Commissie België er nogmaals op dat de **werkzaamheidskloof tussen autochtonen en personen met een migratieachtergrond één van de grootste is in vergelijking met andere Europese landen**. De werkzaamheidsgraad voor de leeftijd 20-64 jaar was in 2016 49.1% in vergelijking met autochtonen 70.2%.¹ Ook de OESO benadrukte in 2017 deze zorgwekkende blijvende kloof en pleit om o.a. in te zetten op een specifiek beleid ten aanzien van personen met een migratieachtergrond.²

Internationaal staat België, maar ook haar afzonderlijke regio's ervoor bekend om haar **slechte prestaties inzake personen met een migratieachtergrond op de arbeidsmarkt**. Volgens het EAK-survey (2016) lag in het Vlaamse gewest de werkzaamheidsgraad van personen tussen 20 en 64 jaar met een Belgische nationaliteit op 73% en met een niet-EU nationaliteit op 46%. De etnische kloof schommelt al meer dan een decennium tussen de 24 en 30 procentpunten.³ Deze dramatische cijfers vragen om drastische maatregelen.

Het Minderhedenforum vraagt aandacht voor de preciaire positie van etnisch-culturele minderheden op de arbeidsmarkt. Het wil bijdragen tot de **evenredige en volwaardige arbeidsparticipatie** van etnisch-culturele minderheden door aanbevelingen te formuleren op federaal en Vlaams niveau.

¹ Recommendation for a COUNCIL RECOMMENDATION on the 2017 National Reform Programme of Belgium and delivering a Council opinion on the 2017 Stability Programme of Belgium

² https://read.oecd-ilibrary.org/economics/oecd-economic-surveys-belgium-2017_eco_surveys-bel-2017-en#page58

³ Zie ook *Migratie-en intgratiemonitor 2018*

2. AANBEVELINGEN: FEDERAAL NIVEAU

2.1. POSITIEVE ACTIES EN DISCRIMINATIE

Positieve acties zijn **tijdelijke en proportionele voorrangmaatregelen om de feitelijke ongelijkheid van personen met migratieachtergrond te corrigeren**. Positieve acties zijn noodzakelijk vanuit mensenrechtenperspectief en omwille van de enorme en bijzonder hardnekkige etnische kloof op onze arbeidsmarkt.

Om de achterstelling van een groep op de arbeidsmarkt weg te werken, moeten **concrete maatregelen van tijdelijke aard onder de noemer van positieve acties op micro-, meso- en macroniveau opgenomen** worden. Er zijn talrijke vormen van positieve acties mogelijk waar de overheid haar verantwoordelijkheid kan opnemen **om een uiterst scheefgetrokken realiteit recht te trekken**. Voorbeelden van positieve acties zijn o.a. voorbehouden jobplaatsen voor kansengroepen, voorrangbeleid bij gelijkwaardigheid, vacatures enkel verspreiden naar werkzoekenden die behoren tot kansengroepen, quota voor sollicitanten in de verschillende stadia van de selectieprocedures en quota bij aanwerving, mentorprojecten voorbehouden voor kansengroepen, stageplaatsen voorbehouden voor kansengroepen.

- ❖ Positieve acties worden verplicht **voor overheden, autonome overheidsbedrijven, bedrijven die intekenen op overheidsaanbestedingen en organisaties die voor meer dan 50% aan overheidssubsidies** ontvFduaal langens. Ze moeten bindende streefcijfers formuleren, positieve acties treffen, hierover jaarlijks rapporteren en kunnen bijkomend worden onderworpen aan een audit. Sancties zijn mogelijk in de vorm van het inhouden van een deel van de dotatie, subsidies of uitsluiting van overheidsaanbestedingen.
- ❖ De overheid voorziet een kwalitatieve ondersteuning voor de ondernemingen en organisaties die **verplicht of op eigen initiatief werk willen maken van positieve acties** en van een diversiteitsbeleid.
- ❖ Een wettelijk kader **verplicht sectoren om streefcijfers** te formuleren voor de prioritaire kansengroepen die het **zwaarst ondervertegenwoordigd** zijn. Op basis van de sectorale realiteit kiezen ze uit een lijst van **legale positieve acties** welke ze op sectorniveau treffen en welke bindend worden voor de ondernemingen van het paritair comité. Rapportering is verplicht en sancties mogelijk bij niet-naleving of niet-behalen van de targets. Positieve acties worden om de 5 jaar **geëvalueerd** en waar nodig bijgesteld.
- ❖ Toezicht Sociale Wetten **behandelt discriminatie op de arbeidsmarkt als absolute prioriteit en moet praktijktesten hiertoe proactief** en ambtshalve kunnen inzetten op basis van het eigen appreciatierecht. Ze moet ook derden kunnen inschakelen om deze uit te voeren. De vele bijkomende voorwaarden die de wet mystery calling vandaag onuitvoerbaar maken, worden geschrapt. (Momenteel kan dat enkel na klacht of melding én gestaafd door datamining, slechts als laatste instantie en na toestemming van de arbeidsauditeur, met ontoereikende vrijstelling van strafvordering en slechts voor raciale en gender-criteria).

- ❖ **Datamining wordt** via de koppeling van databanken (federaal én gewestelijke, zoals deze van de VDAB en Actiris) **ingezet voor de handhaving van non-discriminatie** op de arbeidsmarkt. Zo worden verdachte discriminatiepatronen blootgelegd die verder kunnen worden onderzocht en waar nodig worden bestraft.
- ❖ Arbeidsauditoraten en inspectiediensten moeten ook in burgerlijke discriminatiegeschillen informatie of inlichtingen kunnen opeisen of voorleggen die kunnen helpen de waarheid te achterhalen, en dit niet enkel bij overheidsinstanties maar ook bij private instanties (zoals interimkantoren, sectororganisaties die aan mystery calling doen).

2.2. WERK EN MAATREGELEN

- ❖ De notie **passende dienstbetrekking** dient herbekeken te worden. De mobiliteits-of opvangmogelijkheden zijn voor kwetsbare groepen waaronder kwetsbare vrouwen met migratieachtergrond niet altijd haalbaar. Ze moeten veelal rekening houden met mobiliteits- of opvangmogelijkheden en zeker ook met de kostprijs van kinderopvang.
- ❖ **Ouderschapsverlof en tijdskrediet** hangen momenteel af van je arbeidsmarktpositie. Een opeenstapeling van verschillende contracten van korte duur (waaronder ook interimcontracten), maken het voor vrouwen in precaire statuten zeer moeilijk om van dergelijke stelsels gebruik te maken. Ouderschapsverlof en tijdskrediet moeten daarom een recht worden dat niet langer afhangt van je anciënniteit bij eenzelfde werkgever.
- ❖ Jongeren onder de 21 jaar en zonder diploma of getuigschrift (met uitzondering van leertijd en getuigschrift beroepsonderwijs) hebben geen recht meer op een beroepsinschakelingsuitkering. Vele kwetsbare jongeren met een migratieachtergrond verdwijnen zo onder de radar en zonder enig perspectief in kunnen ze in de armoede verzeilen. Ze moeten opnieuw toegang krijgen tot de **beroepsinschakelingsuitkering** en positief worden gestimuleerd om toch nog een (onderwijs)kwalificatie te behalen.
- ❖ Het **recht op studeren met behoud van leefloon** moet ook voor +25 jarigen worden verankerd en gegarandeerd.
- ❖ Er komen **minimumquota voor jobstudenten** met een migratieachtergrond voor bedrijven die veel gebruik maken van de korting op de normale werkgeversbijdrage om te voorkomen dat deze enkel gaan naar de kinderen van personeelsleden.
- ❖ **Sectorfondsen zijn verplicht om extra inspanningen te doen naar risicogroepen**, waaronder personen met migratieachtergrond. De overheid koppelt deze aan verplichte positieve acties en volgt de naleving op via socio-economische monitoring.

3. AANBEVELINGEN: VLAAMS NIVEAU

3.1. EVENREDIGE ARBEIDSDEELNAME

Evenredige arbeidsdeelname veronderstelt een Vlaamse arbeidsmarkt die een **afspiegeling is van de samenstelling van de beroepsbevolking**. Ondanks de dramatische cijfers, blijft een gerichte aanpak van de ondervertegenwoordiging van personen met een migratieachtergrond uit. België hangt al te lang aan de onderkant van het Europees peloton. De participatiegraad van personen met een migratieachtergrond op de arbeidsmarkt ligt in België ver onder het gemiddelde.

Evenredige arbeidsdeelname dient opnieuw het uitgangspunt te worden van een toekomstgericht arbeidsmarktbeleid. De focus op kansengroepen is noodzakelijk. Een doelgroepenbeleid is vereist met bijkomende krachtdadige en doorgedreven versterking. Om een grotere impact te hebben op macroniveau is een minder vrijblijvend kader nodig. Ook voor de intermediaire organisaties, overheidsdiensten, onderwijsinstellingen, lokale overheden en sectoren betekent dit dat er bindende streefcijfers, jaarlijkse actieplannen en voortgangsrapporten komen met positieve acties, een kwantitatieve en kwalitatieve analyse van de inspanningen en knelpunten.

- ❖ De middelen van het beleid voor evenredige arbeidsdeelname (EAD) worden herbestemd naar waar ze oorspronkelijk voor waren bedoeld
- ❖ Arbeidsbemiddelingsdiensten (publieke en private) lanceren een programma waarbij werkgevers hun vacatures de eerste drie weken **exclusief verspreid zien onder kansengroepen** en koppelen dit aan een actieve begeleiding van de betrokken kandidaten.
- ❖ Praktische ondersteuning, opvolging, begeleiding en taalondersteuning dient voorzien te worden binnen de verschillende facetten van het **stelsel van tijdelijke werkervaring**. Dit moet meer mogelijk gemaakt worden binnen o.a. opleidingsstage, beroepsverkennde stage, e.a. Vermits dat Wijk-werken voor sommige werkzoekenden vooraf gaat aan dit stelsel, dient een minstens **even intensieve vorm van opvolging en begeleiding** in een laagdrempelige omgeving daar ook deel van uit te maken.
- ❖ Controle en sanctionering binnen VDAB: **VDAB dient rekening te houden met gezinslast en beperkte mobiliteits- of opvangmogelijkheden in haar sanctioneringsbeleid**. Daarnaast dient ook het discriminatierisico in rekening gebracht te worden. Discriminatie zorgt ervoor dat werkzoekenden minder kans hebben op een antwoord van werkgevers, waardoor het niet de bedoeling mag zijn dat werkzoekenden zich meer moeten verantwoorden tav de dienst sanctionering.
- ❖ In de toenemende digitale wereld, kan digitalisering een ondersteuning bieden aan tal van de werkzoekenden om hun eigen loopbaan vorm te geven. Ze kan een **hulpmiddel** zijn om vanop een afstand gebruik te kunnen maken van de dienstverlening van VDAB, maar is in **geen geval**

een **controlemiddel** om werkzoekenden af te straffen met betrekking tot de nieuwe bevoegdheid van VDAB binnen het kader van controle en sanctionering.

Bovendien heeft niet iedereen onmiddellijke toegang tot de digitale wereld. Computers en bijhorende **concrete ondersteuning en individuele begeleiding** met betrekking tot de zoektocht naar werk dient **voldoende gefaciliteerd te worden en zeer bereikbaar** te zijn voor de werkzoekenden.

- ❖ Face to face gesprekken en begeleidingen op maat zijn een blijvende nood. Het gebruik van kwaliteitsvolle data-mining kan de face to face gesprekken optimaliseren. Indien van werkzoekenden verwacht wordt om steeds meer **zelfstandig hun dossier op te stellen, te beheren en up to date te houden**, moet **de nodige aandacht en ondersteuning** gaan naar **kwetsbare groepen die omwille van hun zwakkere digitale vaardigheden dit niet kunnen**. Digitalisering is ook hier **een tool**. Men mag niet de indruk geven aan werkzoekenden dat digitalisering een einddoelstelling is, duurzaam werk wel.
- ❖ Werkzoekenden kunnen niet blijven hangen in oriënterende opleidingen, IT-cursussen en opleidingen gerelateerd aan soft skills. Aandacht dient te gaan naar professionalisering (beroepsopleidingen, IBO (-T), ...)

3.2. VORMING EN OPLEIDING EN COMPETENTIEBELEID

- ❖ Duaal leren moet ongekwalificeerde uitstroom voorkomen en remediëren. **Voorwaarde is dat jongeren met migratieachtergrond niet blijven hangen in de aanloopfase of ongekwalificeerd uitstromen omdat ze geen werkplek vinden**. Een werkplek dient gegarandeerd te worden. Non-discriminatie wordt voor leerbedrijven een erkenningsvoorwaarde die ook wordt gecontroleerd.
- ❖ **Duaal leren biedt een interessante kans voor nieuwkomers** die nu vaak geen opleiding kunnen volgen omwille van hun nood aan een inkomen. Een voldoende hoge verloning en uitbreiding van het stelsel naar volwassenen en hoger onderwijs is nodig. Taalcoaching om de opleidings- en werkvloer moet een recht worden.
- ❖ **Opleidingsincentives (opleidingsverlof, -cheques en -krediet) moeten selectiever worden** en zich sterker richten op laag- en middengeschoolden, mensen zonder erkend diploma, mensen in preciaire statuten en onstabiele jobs en laaggeletterden. Dat betekent bijvoorbeeld dat ze in aanmerking moeten komen voor meer verlofuren of een hogere tussenkomst in de opleidingskost of voor het gederfde inkomen.
- ❖ Om erkend te worden als opleidingen die in aanmerking komt voor het Vlaams opleidingskrediet, gelden **bindende streefcijfers voor het bereik van personen met migratieachtergrond**. Omkadering van kansengroepen is een kwaliteitscriterium.
- ❖ **Opleidingsincentives** voor werknemers moeten ook toegankelijk zijn voor wie in preciaire statuten werkt (kortere interim, vervangingscontracten, art 60...)
- ❖ Opleidingsverstrekkers in gesubsidieerde sleutelsectoren zoals de zorgopleidingen, geneeskundeopleiding, de lerarenopleidingen, de politie school, VDAB- of ondernemeropleidingen of door de VDAB erkende opleidingen werken **met voorbehouden plaatsen om de participatie van personen met migratieachtergrond te vergroten**. Als ze deze niet ingevuld krijgen, vertaalt zich dat in een financiële sanctie.

- ❖ Er is nood aan een meer **integrale, holistische aanpak die EVC, diploma-erkenning, werkervaring, taal- en beroepsopleiding combineert**. Het EVC en competentiebeleid mag zich niet beperken tot competenties die op de arbeidsmarkt werden verworven.
- ❖ **Nieuwe EVC- methodieken moeten worden ontwikkeld op basis van work place assessments**. Zo kan de betrokkene werkervaring opdoen, in een realistische setting zijn competenties bewijzen of opkrikken en deze certificeren zodat ze ook door andere werkgevers worden erkend. De werkgever kan een werkracht uittesten of opleiden en krijgt hiervoor subsidies. Dit kan onder de vorm van stages, ibo's en beroepsinlevingstages e.a.
- ❖ **EVC-bewijzen zijn algemeen geldend zowel voor arbeidsmarkt- als onderwijsgebruik**. Er is een aanbod nodig voor alle scholingsniveaus en niet louter voor laag- en middengeschoolde knelpunctfuncties of tot verder studeren in het hoger onderwijs. Sectoren moeten hun verantwoordelijkheid nemen in de verdere uitbouw van het aanbod. VDAB dient een duidelijk rol te krijgen inzake valideringsbeleid van competenties.
- ❖ **EVC-procedures moeten in de toekomst kosteloos zijn en toegankelijk voor anderstaligen**.

3.3. DISCRIMINATIE

De talrijke cijfers uit verscheidene onderzoeken tonen aan dat er noch gelijke kansen, noch van gelijke uitkomsten is gerealiseerd voor personen met een migratieachtergrond op de arbeidsmarkt. Structurele uitsluitingsmechanismen en discriminatie blijven eigen aan de Belgische arbeidsmarkt. Onderzoek van Stijn Baert toont aan dat jonge schoolverlaters met een 'vreemde naam' gemiddeld twee keer zoveel sollicitatiebrieven moeten uitsturen voordat ze een positieve reactie krijgen. Voor laaggeschoolde niet-knelpunctfuncties zelfs 3,6 keer zoveel. Uit de laatste Socio-Economische Monitoring blijkt dat burgers van Belgische origine gemakkelijker een job vinden, ook als zij exact hetzelfde diploma hebben dan iemand van een andere origine. Ook voor hooggeschoolde jongeren met een migratieachtergrond in beroepsinschakelingstijd duurt het tot vier keer zo lang in vergelijking met hooggeschoolde jongeren zonder migratieachtergrond voordat ze een job vinden.⁴ Het argument dat mensen met een migratieachtergrond 'de skills of know-how niet hebben' gaat dus niet op. De Belgische arbeidsmarkt wordt al gekenmerkt door etnostratificatie: iemands etnische origine bepaalt in grote mate zijn/haar kans op werk, werkloosheid, (de hoogte van) zijn inkomen, de sector waarin hij werkt, zijn statuut en de kwaliteit van zijn tewerkstelling. Nochtans is directe en indirecte discriminatie op basis van onder meer raciale kenmerken verboden.

- ❖ De Afdeling Toezicht en Handhaving voert zelf **proactief en ambtshalve praktijktesten** uit om discriminatie vast te stellen en te sanctioneren. Ze mag daarvoor ook derden inschakelen. De uitbesteding aan Federgon of de werkgeverskoepel in de dienstencheques wordt stopgezet.

⁴ Unia en FOD WASO, Socio-economische monitoring 2107

- ❖ Sectorale gedragscodes inzake discriminatie worden in een sectorale cao gegoten en/of door de Minister van Werk bekrachtigd zodat ze voorwerp worden van overheidshandhaving. Ze zoomen in op de verschillende vormen en gronden en de verschillende fases van het arbeidsproces: selectie en aanwerving, promotie, op de werkvloer, tussen collega's, in de omvang met klanten en discriminatoire klantenvragen. Zo worden ze ook bindend op ondernemingsniveau en maken ze het mogelijk discriminatie op de werkvloer aan te pakken.
- ❖ Het Minderhedenforum is voorstander van **een meldingsplicht voor al het personeel** van VDAB die in een professionele context getuige zijn van vragen en handelingen van racistische en discriminatoire aard en dit zowel intern als extern. We pleiten ervoor deze ook op te nemen in de bestekken van tenders.
- ❖ Er komt een **beschermend statuut voor klokkenluiders** die discriminatie binnen VDAB willen melden. Dit zorgt ervoor dat melders niet worden geïntimideerd, gesanctioneerd of ontslagen.
- ❖ Gezien het beperkte kader van het decreet van 2001 voor de VDAB klachtenbehandelaar, worden meldingen systematisch doorgegeven aan de bevoegde inspectie en Unia. **Formele afspraken worden gemaakt met Unia, Afdeling Handhaving en Toezicht van WSE en Toezicht Sociale Wetten.**
- ❖ Datamining wordt ingezet in de strijd tegen discriminatie. Verdachte **zoek- en aanwervingspatronen van werkgevers worden doorgeseind aan de bevoegde arbeidsinspectiediensten voor verder onderzoek.**
- ❖ Als arbeidsmarktregisseur neemt de VDAB haar verantwoordelijkheid op om discriminatie zelf te melden aan de bevoegde inspectiediensten. Daarnaast zet VDAB datamining in van bijvoorbeeld zoek- en aanwervingsgedrag, sollicitatiefeedback van werkzoekenden en werkgevers, om discriminatie in kaart te brengen en door te seinen aan inspectiediensten voor verder onderzoek. VDAB werkt mee aan het centrale registratiesysteem van klachten en meldingen door Unia. Hardnekkig discriminerende werkgevers worden uitgesloten van de dienstverlening.
- ❖ Elke dienstencheque en klantencontract bevat een non-discriminatieclausule. De dienstenchequeondernemingen spreken klanten aan over hun discriminatoir gedrag en bij recidief gedrag seinen ze verplicht discriminatoire klanten door aan de overheid die tot intrekking en schorsing van de toegang tot dit gesubsidieerde en fiscaal voordelige systeem kan overgaan en zelfs tot terugvordering.
- ❖ Het **actieplan arbeidsgerelateerde discriminatie wordt opgewaardeerd tot een twejaarlijks plan**, met concrete indicatoren, een grondige cijfermatige evaluatie van het aantal meldingen, inspectieacties, PV's alsook over verdere strafvervolging, eventuele seponeringen of sancties. Het ABAD wordt overlegd in de Commissie Diversiteit van de SERV en gerapporteerd aan het parlement.

3.4. AANSLUITING INBURGERING – ARBEIDSMARKT

Slechts 40-45% van de nieuwkomers heeft na een verblijf van vijf jaar betaald werk. Een gecoördineerde en gestructureerde aanpak om de aansluiting inburgering en arbeidsmarkt te versterken is vereist.

- ❖ Inburgeraars dienen vanuit de transitie inburgering –werk voldoende georiënteerd en ondersteund en begeleid te worden naar gepaste professionele beroepsopleidingen, werkplekleren e.a. en niet noodzakelijk te snel geleid te worden naar kortgeschoolde en tijdelijke jobs zonder verder toekomstperspectief. **Duurzaam werk staat centraal.** Er is nood aan kennisoverdracht van VDAB naar het Agentschap Integratie en Inburgering naar diverse beroeps -en opleidingsmogelijkheden.
- ❖ De **strikte opsplitsing tussen een professioneel, educatief of sociaal perspectief moet worden verlaten.** Elk inburgeringstraject moet informeren over de arbeidsmarkt, kinderopvangmogelijkheden en gevolgen van het kostwinnersmodel op lange termijn. Vrouwelijke gezinsvormers die pas in een latere fase de stap willen zetten naar de arbeidsmarkt moeten ook worden versterkt.
- ❖ Nieuwkomers en inburgeraars hebben gedurende hun hele traject naar werk één **contactpersoon** die hen ondersteund en hun vragen beantwoord. Het Minderhedenforum merkt op dat er nog een grote nood is aan een duidelijkere afsprakenkader ten voordele van de werkzoekende. Adviezen van trajectbegeleiders van het Agentschap Integratie en Inburgering, CVO/CBE, OCMW en VDAB stemmen niet altijd overeen. Keuzes inzake trajectbepaling en jobdoelwit die tussen een werkzoekende en een trajectbegeleider vanuit een reguliere instantie wordt gemaakt, kan verschillen met de afspraken met een andere instantie. De nieuwkomer neemt zelf de regie op voor zijn eigen traject en bij een professioneel perspectief ondersteunt en informeert VDAB.
- ❖ De Huizen van het Nederlands moeten in de toekomst ook **getuigschriften NT2 kunnen afleveren. Taaltesten dienen kosteloos te blijven wanneer ze een voorwaarde zijn voor toegang tot jobs, naturalisatie of grondrechten.**
- ❖ Taalvoorwaarden mogen **geen manier worden om mensen uit te sluiten**, bijvoorbeeld van professionele erkenning. De door de gemeenschappen uitgereikte NT2 getuigschriften moeten hier volstaan.
- ❖ **Diplomaerkenning dient te gebeuren met nauwe betrokkenheid van sectoren en werkgeversorganisaties omdat ze meestal gebeurt in functie van arbeidsdeelname.**
- ❖ Via **gedeeltelijke diplomaerkenning** moet het mogelijk zijn voor de **aanvrager om al te kunnen starten met uitoefening** van de job mits binnen bepaalde periode de doelstellingen worden bereikt.

3.5. WERK EN GEZIN

Het Minderhedenforum benadrukt het belang van een ondersteunend flankerend beleid. Laagdrempelige kinderopvang heeft aandacht voor de noden van personen met een migratieachtergrond en hun gezin. Een gebrek aan social vangnet, financiële middelen, b e.a. maken

dat het bestaande aanbod aan **kinderopvang ontoereikend is en voornamelijk gericht is op de groep die reeds een sterkere positie hebben op de arbeidsmarkt.**

- ❖ Het **voorrangsbeleid voor kinderopvang** wordt herzien zodat alle kwetsbare ouders verzekerd zijn van een plaats. Uit onderzoek van de Vrouwenraad blijkt dat maar liefst 44% van de meest kwetsbare alleenstaande moeders geen gebruik kan maken van de bestaande voorrangsregels. Bijgevolg vindt 20% van de alleenstaande moeders geen opvang voor één of meerdere kinderen.
- ❖ De kosten voor kinderopvang (inclusief extra's en boetes) worden onderworpen aan een **armoedetoets**. In 2016 zijn de minimumtarieven verdrievoudigd. Dat werpt financiële drempels op, in het bijzonder voor kwetsbare (alleenstaande) ouders.
- ❖ **Kinderopvang moet niet alleen uitgebreider en betaalbaarder maar ook toegankelijker.** Flexibiliteit is bovendien zeer belangrijk om werk en gezin optimaal te kunnen combineren.
- ❖ Het **systeem van de Actiris-crèches** waarbij werkzoekenden op flexibele wijze terecht kunnen tijdens hun traject naar werk (bv. ook opleiding) maar ook de eerste maanden van de start van hun nieuwe job, wordt uitgerold over gans Vlaanderen.
- ❖ Ook **niet-werkenden in ondernemerschapstrajecten** en alle professionele beroepsopleidingen, die al dan niet erkend zijn door VDAB, moeten recht krijgen op kinderopvang.

3.6. OPENBAAR AMBT

In Vlaanderen is er nood aan een inhaaloperatie om de etnische kloof op de arbeidsmarkt te dichten. De overheid heeft een **voorbeeldrol** naar hun burgers en naar andere werkgevers toe. Bovendien wordt ook op deze manier de dienstverlening geoptimaliseerd en meer toegankelijk gemaakt door af te stemmen op het eigen cliënteel, namelijk de 'superdiverse burger'.

- ❖ Indien de Vlaamse overheid haar voorbeeldfunctie wil waarmaken dient diversiteit, met prioritaire aandacht voor etnisch-culturele minderheden, een topprioriteit te zijn binnen het algemeen beleid en gedragen te worden door alle leidend ambtenaren.
- ❖ Het **huidige streefcijfer** voor personeelsleden binnen de Vlaamse overheid van buitenlandse herkomst is geen vertegenwoordiging van de samenstelling van de beroepsbevolking en dient **herbekeken** te worden. Een **demografische analyse** is nodig om een nieuw streefcijfer te bepalen. Bovendien is de definitie van personen met een buitenlandse herkomst, die de Vlaamse overheid hanteert niet een weerspiegeling van de personen die het verst van de arbeidsmarkt staan. De focus van het beleid dient telkens te gaan naar de meest kwetsbare groepen. Een specifieke monitoring en beleid betreffende deze kwetsbare groepen dienen hand in hand te gaan.
- ❖ De Vlaamse en Federale overheid **erkennen getuigschriften Nederlands afgeleverd door regionale overheden in het kader van NT2- onderwijs als voldoende bewijs van**

taalvaardigheid voor toegang tot het openbaar ambt. Enkel indien die niet voorhanden zijn is een SELOR-taalexamen nodig. Het niveau hiervan wordt realistischer en afgestemd op het Europees referentiekader talen.

- ❖ **Diplomavereisten worden de uitzondering in plaats van de algemene regel.** Ze kunnen enkel nog voor gereguleerde beroepen. Selectieprocedures worden zo ingericht dat bijkomende EVC-procedures niet nodig zijn en de selectie niet onnodig vertragen of bemoeilijken.
- ❖ Er komen **quota of voorbehouden plaatsen voor jobstudenten en stagiairs met een migratieachtergrond.**
- ❖ De Vlaamse overheid zet in op **IBO(-taal) en BIO voor personen met migratieachtergrond om deze een opleidings- en aanwervingskans te geven.** Onderdeel van het opleidingsplan vormt de voorbereiding op de vergelijkende examens.
- ❖ De Vlaamse overheid koppelt alternatieve instroomkanalen (zoals stages, studentenjobs, IBO's en tijdelijke contacten) aan mentorprojecten ifv doorstroom naar een vaste job. Ook voor doorstroom naar leidinggevende functies wordt mentoring opgezet voor personen met migratieachtergrond.
- ❖ De Vlaamse overheid nodigt verplicht **minstens één voldoende gekwalificeerde kandidaat met migratieachtergrond uit voor de interviewfase van de selectie.** Daarom zijn bindende streefcijfers nodig voor het aantal kandidaten met migratieachtergrond dat deelneemt aan de selectieprocedure en werkt hiertoe nauw samen met VDAB en gespecialiseerde aanbieders. Het systeem van voorrang bij gelijke geschiktheid zolang de streefcijfers niet worden behaald, wordt een standaardprocedure.
- ❖ De Vlaamse overheid legt een **specifieke wervingsreserve aan voor personen met een migratieachtergrond die slaagden voor de vergelijkende examens.** Entiteiten die hun streefcijfers niet halen worden verplicht om hieruit te putten voor soortgelijke functies.
- ❖ Inclusieve neutraliteit wordt ook de norm bij de overheid. De focus mag niet liggen op levensbeschouwelijke tekenen, maar op de **gelijke en kwaliteitsvolle dienstverlening.**

3.7. ONDERNEMERSCHAP

- ❖ Er komen **bindende streefcijfers voor personen met migratieachtergrond in SYNTRA-trajecten** en het bereik van kansengroepen wordt gemonitord in ondernemersinitiatieven en projecten. Het Syntra-aanbod wordt inclusiever en afgestemd op een superdivers doelpubliek. Syntra voert NODO (Nederlands op de opleidingsvloer) in voor degene die daar nood aan heeft.
- ❖ **Alle uitkeringsgerechtigde deelnemers aan ondernemerschapstrajecten worden vrijgesteld van sollicitatieverplichtingen** door VDAB en OCMW gedurende de looptijd van het traject.
- ❖ Startkapitaal is een zwaar onderschat probleem. Startersbegeleiding moet zich meer toespitsen op het probleem van startkapitaal en borgstellingen organiseren voor nieuwkomers, al dan niet in combinatie met mentorschap. Daarnaast is een publiek investeringsfonds voor starters met **bijzondere aandacht voor kansengroepen.** De

transitiepremie voor 45+ers die een zaak willen opstarten, moet uitgebreid worden naar personen met een migratieachtergrond.

- ❖ **Praktijktesten zijn nodig om bij de kredietverstrekkers discriminatoire behandeling** bloot te leggen en te bestraffen.
- ❖ Daarnaast verdienen **internationale voorbeelden zoals de Zweedse Trial Opportunity navolging** waarbij nieuwkomers een bezoldigde stage kunnen volgen ter voorbereiding van de stap naar ondernemerschap.