

COVID-19
EN DE IMPACT OP DE TEWERKSTELLING
VAN PERSONEN MET EEN MIGRATIEACHTERGROND
Context en (beleids)aanbevelingen van het Minderhedenforum

Minderhedenforum
Sophia Honggokoesoemo
September 2020

COVID-19 EN DE IMPACT OP DE TEWERKSTELLING VAN PERSONEN MET EEN MIGRATIEACHTERGROND

INHOUDSTAFEL

- 1. De etnische kloof**
- 2. Hoe de etnische kloof dichten?**
 - 2.1. Activeringsbeleid
 - 2.2. Positieve acties
 - 2.3. Bestrijding arbeidsgerelateerde discriminatie
 - 2.4. Flankerend beleid mbt kinderopvang
 - 2.5. Levenslang leren
 - 2.6. Betere erkenning van buitenlandse kwalificaties
en competenties
- 3. Besluit**

1. DE ETNISCHE KLOOF

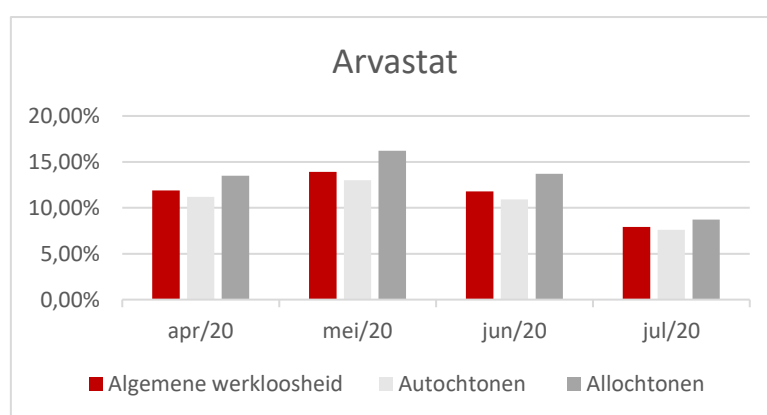
De positie van personen met een migratieachtergrond op de arbeidsmarkt is al meer dan een decennium zeer ongunstig. De werkzaamheidsgraad van personen met een niet-EU nationaliteit schommelt **al jaren rond de 50%**. Hiermee scoort **België met de laagste werkzaamheidsgraad voor personen met een niet-EU nationaliteit van alle Europese landen**.

Ondanks dat Vlaanderen geconfronteerd werd met een van de grootste arbeidskraptes in Europa, daalden de werkloosheidscijfers de afgelopen legislatuur veel trager, in mindere mate tot in bepaalde periodes niet voor personen met een migratieachtergrond. De **werkzaamheidsgraad** van personen met een migratieachtergrond bleef **structureel laag in tijden van economische hoogconjunctuur**. Vaak komen kwetsbare groepen niet eens in aanmerking voor de zogenaamde 'War for Talent' door uiteenlopende uitsluitingsmechanismen.

Door de **komst van COVID-19** is de positie van personen met een migratieachtergrond op de arbeidsmarkt nog meer onzeker.

- Werkenden met een migratieachtergrond bevinden zich **in de precaire en kortgeschoolde jobs met interimcontracten, dagcontracten en andere tijdelijke jobs of ze voldoen niet aan de vereiste arbeidsdagen om in aanmerking te komen voor (tijdelijke) werkloosheid**. Na arbeidskrapte zijn ze door de recente ontwikkelingen en de last in, first out principes extra kwetsbaar. **Tijdelijke werkloosheid en talloze ontslagen leiden tot heel wat (financiële) onzekerheid**.
- Werkzoekenden met een migratieachtergrond, die ver van de arbeidsmarkt staan, zien hun kansen nog meer verkleinen op (duurzaam) werk.

De voorbije maanden werden de pijnpunten versterkt door het verschil in kansen op de arbeidsmarkt. Arvastat toont aan dat de werkloosheid in hogere mate steeg bij werkzoekenden met een migratieachtergrond tav werkzoekenden zonder migratieachtergrond..



Arvastat, VDAB, jaarverschil, (VDAB hanteert de termen autochtonen -allochtonen) , bewerking door het Minderhedenforum, 2020

Uit de vorige crisis als gevolg van de financiële crisis in 2008, is bovendien het herstel in de werkzaamheidsgraad voor personen met migratieachtergrond veel trager verlopen. Uit de cijfers van

Vlaanderen binnen Europa¹ weten we dat voor personen geboren buiten de EU het tot 2018 duurde vooraleer het werkzaamheidspeil werd bereikt van 2008 terwijl voor de personen van Belgische origine deze al in 2010 terug hoger lag dan in 2008.

Het gebrek aan inkomen vanuit arbeid en het gebrek aan financiële middelen hebben rechtstreekse gevolgen voor **hun huisvesting, welzijn, onderwijs van hun kinderen en leiden tot een groeiende gekleurde armoede.**

2. HOE DE ETNISCHE KLOOF DICTEN?

Gezien de achterstelling van personen met een migratieachtergrond op de Vlaamse arbeidsmarkt tijdens arbeidskrapte amper beterschap bracht en met de komst van COVID-19 nog meer een neerwaartse beweging zou kunnen maken, is het nodig de inclusiegedachte concreet te maken door een ambitieus en inclusief tewerkstellingsbeleid te ontwikkelen met een focus op personen met een migratieachtergrond

Een inclusieve arbeidsmarkt is een arbeidsmarkt, die bewust vorm krijgt door uitsluitingsmechanismen te detecteren, te verwijderen én door expliciet te kiezen om groepen, die achtergesteld zijn op de arbeidsmarkt, mee te nemen en in te sluiten. Dit is nodig om een representatieve afspiegeling van de bevolking op beroepsactieve leeftijd na te streven. **Een evenredige arbeidsdeelname moet daarom topprioriteit zijn voor het beleid.**

Zo'n beleid werkt bestaande drempels weg en neemt heel bewust deze (sub)groepen op. Een inclusieve arbeidsmarkt nastreven kan namelijk niet gerealiseerd worden vanuit een kleurenblind beleid. Een kleurenblind beleid gaat voorbij aan de structurele drempels en achterstellingsmechanismen die de positie van personen met een migratieachtergrond nog te veel bepalen. Om zo'n transitie naar een inclusieve arbeidsmarkt te realiseren, dienen de bestaande kloven op de arbeidsmarkt structureel weggewerkt te worden. **De overheid kan een concreet beleidskader aanreiken om die transitie te bespoedigen.**

Het doel van 80% werkzaamheidsgraad kan vervolgens maar slagen mits er extra beleidsaandacht gaat naar het wegwerken van de vandaag **ondervertegenwoordigde kansengroepen. Een concrete en meetbare target is noodzakelijk** om het beleid gefocust te houden. Het zal bovendien de uitdaging zijn om een relance zo inclusief mogelijk te hervatten door de sociale uitsluiting van deze bepaalde groepen weg te werken.

De afgelopen jaren is het beleid er niet in geslaagd de etnische kloof te dichten. Het zal in de huidige (post)-corona-context sterke ambities moeten tonen.

Er is nood aan een ambitieus tewerkstellingsbeleid, met een focus op groepen, die structureel het verst van de arbeidsmarkt staan. Het vraagt om een betrokkenheid en verantwoordelijkheid van de overheid, sociale partners, kansengroepen en andere betrokken actoren (op het niveau van onderwijs, welzijn, huisvesting, samenleven, ...).

¹ <https://www.steunpuntwerk.be/vlaanderen-binnen-europa>

In deze nota schuiven we onze prioritaire aanbevelingen naar voren gerelateerd aan het activeringsbeleid, positieve acties, bestrijding van discriminatie, flankerend beleid en levenslang leren.

2.1. ACTIVERINGSBELEID

DIGITALISERING

De digitalisering van de dienstverlening voor werkzoekenden werd reeds eerder ingezet. Op deze manier kon de burger op elk moment van de dag gebruik maken van de dienstverlening van VDAB. Ook konden werkzoekenden gebruik maken van verscheidene digitale tools (chat, Hangout, apps, sms, mail, ...) om de loopbaan en de zoektocht naar werk in eigen handen te nemen en dit in interactie met de bemiddelaar. Bijkomende aandacht kon op die manier in face 2 face gesprekken meer gaan naar werkzoekenden in een kwetsbare positie en met bijkomende noden.

Een eerdere evaluatie van de digitale dienstverlening (VDAB, 2018) benadrukt dat bepaalde groepen, waaronder (anderstaligen, langdurig werkzoekenden, kortgeschoolden) uit de boot zullen vallen, indien geen uitzonderlijk aandacht gaat naar deze groepen binnen de digitale dienstverlening.

Met de komst van COVID-19 heeft de digitalisering van de dienstverlening zich verder kunnen ontwikkelen. Ze werd verder versneld en verscherpt ingezet. Ook bedrijven zullen verder inzetten op virtuele contacten.

Het recente onderzoek “Barometer digitale inclusie” (KBS, 2020) toont aan dat kwetsbare groepen momenteel nog meer geïsoleerd zijn dan voordien. De digitalisering veroorzaakt door Covid-19 zorgt naast deze uitsluiting ook voor een verdere digitale uitsluiting van de meest kwetsbaren. Er moet vermeden worden dat de voordelen van de toenemende digitalisering van onze samenleving vooral te beurt vallen aan groepen die reeds bevoordeeld zijn, waardoor de kloof tussen sociale groepen dieper wordt. Bijna drie huishoudens op tien met een laag inkomen beschikken thuis niet over een internetverbinding. In vergelijking met onze buurlanden en het Europese gemiddelde vertoont België inzake internettoegang volgens het inkomen de grootste ongelijkheid.”²

Sommige kwetsbare groepen hebben beperkte digitale vaardigheden, zijn laaggeletterd, kortgeschoold en/of spreken weinig Nederlands. Zelfs met een aangepast leeraanbod zullen sommigen nooit zelfstandig komen tot digitaal reserveren, aanmaken van account, bijhouden van wachtwoorden, opzoeken van informatie. Voor kwetsbare groepen is het niet vanzelfsprekend om complexe, en vaak tijdrovende, digitale toepassingen te doorworstelen. Dergelijke toepassingen houden vandaag te weinig rekening met specifieke drempels voor kwetsbare groepen zoals een gebrekkige taalkennis, een gebrek aan computervaardigheden, een gebrek aan het nodige materiaal (internetverbinding, pc, ...) en een gebrek aan zelfvertrouwen. **Voor vele kwetsbare groepen creëert online dienstverlening vaak een extra uitsluiting.**

Ook willen we wijzen op een risico waarbij de data tot een verkeerde beoordeling van de werkzoekende leidt. Niet alle vacatures lopen via VDAB en wie klikt er online niet al eens op iets waarover hij of zij achteraf niet enthousiast blijkt. Kijken naar de eigenlijke kwaliteit van het zoekgedrag kan voor een veel

² <https://www.kbs-frb.be/nl/Activities/Publications>

vruchtbaarder gesprek zorgen. De screening van het zoekgedrag gebeurt steeds met het oog op een betere dienstverlening en mag niet in functie staan van controle en sanctionering.

Aandacht dient te gaan naar enkele randvoorwaarden:

- Digitalisering kan 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.
- **Thuis toegang hebben tot een computer met internet blijft prioritair.** Evidente factoren als openingsuren, mobiliteitsproblemen, weinig oefenmogelijkheden, gebrek aan privacy, eventuele kosten, enz. maken deze optie echter vaak ontoereikend. Als deze ruimtes echter op laagdrempelige wijze worden uitgebouwd met kwalitatieve begeleiding, kunnen ze ook fungeren als eerste lijn voor digitale en andere vragen. Opleiding en opvolging van deze begeleiding is hierbij belangrijk. De huidige begeleiders hebben niet altijd de achtergrondkennis en competenties om dit soort vragen te beantwoorden. Het e-inclusie opleidingsaanbod moet rekening houden met specifieke leerdrempels van kwetsbare groepen zoals het niet beheersen van taal, een gebrek aan zelfvertrouwen.
- **Laagdrempelige, bereikbare en persoonlijke kwalitatieve dienstverlening moet blijvend beschikbaar zijn voor werkzoekenden (eventueel via afspraken),** die daar nood aan hebben en die dit wensen. We mogen immers niet vergeten dat een groep mensen die zelfs met een aangepast leeraanbod nooit zelfstandig zal komen tot digitaal reserveren, aanmaken van accounts, bijhouden van wachtwoorden, opzoeken van informatie... Voor deze groep creëert online dienstverlening extra uitsluiting.
- VDAB vertrekt vanuit het **gebruikersperspectief** bij digitaliseringsprocessen en voorziet maatregelen die de bruikbaarheid van de diensten voor kwetsbare groepen garandeert. Digitalisering van dienstverlening kan niet zonder investering in een aangepast e-inclusie aanbod om het voor kwetsbare groepen toegankelijk te maken.
- **VDAB vermijdt dat informatie en dienstverlening enkel digitaal toegankelijk is.** Inzetten op verschillende informatiekkanalen blijft een belangrijk vertrekpunt.
- **Investeer in een gebruiksvriendelijke en toegankelijke website en gebruikersplatform op maat van kwetsbare groepen.** Bijvoorbeeld: Beperk de neiging tot extra controlemechanismen (extra gegevens, paswoorden, rijksregisternummer, ...) en breid de zoektermen uit en vermijd vage omschrijvingen van filter-criteria (voorbeeld: laat selectie toe op vereiste kennis en niveau op vlak van taal).

TEWERKSTELLINGSMAATREGELEN

Het recente onderzoek, *‘Wegwijs naar werk, een longitudinale analyse en evaluatie van inburgeringstrajecten en activeringstrajecten in Vlaanderen’ (2019)*³, toont aan dat werkzoekenden met een migratieachtergrond onvoldoende doorstromen naar succesvollere activeringsmaatregelen met een rechtstreekse link met een werkgever, zoals werkplekleren, beroepsgerichte opleidingen met een stage of IBO-contracten. Nochtans leiden deze acties net meer tot stabiele jobs.⁴ **Concrete targets per maatregel en positieve acties zijn nodig voor een beter bereik in instrumenten zoals IBO, beroepsopleidingen en andere vormen van werkplekleren.**

Zoals ook de SERV adviseert is het noodzakelijk dat bij het streven naar een duurzame inclusieve groei er aandacht gaat naar het bereik van kansengroepen, waaronder personen met een migratieachtergrond bij tewerkstellingsmaatregelen. De activeringsmaatregelen moeten prioritair ondersteuning bieden aan zij die ze het meest nodig hebben. Momenteel gaan ze nog te veel naar sterkere profielen, waarvan de kansen op doorstromen naar de arbeidsmarkt reeds hoger liggen.

KPI's kunnen opgenomen worden om cijfermatig het aantal werkzoekenden met een migratieachtergrond te doen toenemen in activeringsmaatregelen, die rechtstreeks leiden tot tewerkstelling.

2.2. POSITIEVE ACTIES

Positieve acties zijn programma's en maatregelen, van tijdelijke aard, om de feitelijke ongelijkheid van een achtergestelde groep weg te werken. Positieve acties zijn dus zowel een uitzondering op het non-discrimatieverbod als een manier om een substantiële of materiële gelijkheid te realiseren. Een effectieve volledige feitelijke gelijkheid betekent op de arbeidsmarkt een evenredige participatie van alle groepen en op de verschillende functieniveaus. Vanuit mensenrechtenperspectief worden positieve acties niet gezien als vrijblijvend maar als een verplichting. Die vindt haar rechtsbasis onder andere in art 2 (2) van het VN-Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van rassendiscriminatie uit 1965.

De federale wet en het KB dat in februari 2019 werden goedgekeurd, stelt dat positieve acties bij privé bedrijven deze geen discriminatie inhouden wanneer ze voldoen aan vier voorwaarden:

- er moet een kennelijke ongelijkheid vastgesteld zijn
- het wegwerken van deze ongelijkheid moet te bevorderen doelstelling zijn
- de maatregelen moeten tijdelijk van aard zijn en worden opgeheven zodra de doelstelling is bereikt
- de maatregelen mogen andermans rechten niet onnodig beperken.

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

³ Neels K., Wood, J., *Wegwijs naar werk: Longitudinale analyse en evaluatie van Inburgerings- en activeringstrajecten in Vlaanderen, 2005-2016*, UAntwerpen (2020)
<https://ucsia.org/home/themalijnen/ethiek-en-economie/nieuws/vdab-targets-nodig-voor-effectief-activeringsbeleid/>

⁴ Neels K., Wood, J., *Wegwijs naar werk: Longitudinale analyse en evaluatie van Inburgerings- en activeringstrajecten in Vlaanderen, 2005-2016*, UAntwerpen (2020)

verantwoordelijkheid kan opnemen **om een uiterst scheefgetrokken realiteit recht te trekken op niveau van sectoren, personeel van de Vlaamse overheid, binnen de dienstverlening van VDAB.**

Het Minderhedenforum heeft de voorbije jaren sterk ingezet op positieve acties om bedrijven juridische zekerheid te geven, bracht good practices in beeld (Engie, Stad Antwerpen, De Wingerdbloei, PNB Paribas, enz.), stimuleerde bedrijven om concreet aan de slag te gaan, zorgde voor netwerken rond innovatie en inspiratie en reikte expertise aan individuele bedrijven.⁵

2.3. BESTRIJDING ARBEIDSGERELATEERDE DISCRIMINATIE

Daarnaast gaat het realiseren van inclusie gepaard met het kordaat bestrijden van racisme en discriminatie op de arbeidsmarkt door inspectiediensten in te zetten om doeltreffend en **proactief discriminatie op te sporen en te bestrijden.**

Het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt stelt ons voor een dubbele opdracht: enerzijds proberen we via ons impulsbeleid om een evenredige participatie op de arbeidsmarkt van de kansengroepen te realiseren, maar anderzijds moet als sluitstuk van het EAD of diversiteitsbeleid ook opgetreden worden tegen elke vorm van discriminatie die zich in de arbeidscontext voordoet.

Hoewel het EAD-decreet uitdrukkelijk een anti-discriminatie-decreet is dat de EU-Richtlijnen van 2000 omzet voor de Vlaamse arbeidsmarkt, bleef het anti-discriminatiebeleid grotendeels dode letter. Weliswaar heeft de inspectie een handhavingsrol gekregen inzake anti-discriminatie en voorziet het decreet in straffen en administratieve boetes, maar dat blijft in de praktijk een slag in het water.

In 2018 vonden er bijvoorbeeld 106 anti-discriminatiecontroles plaats door de Vlaamse Sociale Inspectie. Daarvan gebeurden 17 na een klacht en 89 op eigen initiatief. In 2019 leverde geen enkele Pro Justitia op inzake discriminatie, wel 18 waarschuwingen en 3 PV's van inlichtingen. Deze cijfers staan in schril contrast met academisch onderzoek. Vergelijkende correspondentietesten van Prof. Stijn Baert toonden aan dat schoolverlaters met een Turkse naam dubbelzovaak moeten solliciteren dan Vlaamse jongeren om uitgenodigd te worden voor een jobgesprek (voor een niet - knelpuntfunctie).

Econoom en arbeidsmarktspecialist, Prof. Stijn Baert, ziet met COVID-19 een omslag op de arbeidsmarkt, waarbij werkgevers meer keuze zullen hebben. Hierdoor zal de reeds bestaande ongelijkheid toenemen. Discriminatie zal meer meespelen in de aanwerving en selectie en kansengroepen krijgen het extra moeilijk (VRT, 04/04/2020). Prof. Ive Marx is bezorgd om kansengroepen, waaronder personen met een migratieachtergrond en hun huidige arbeidsmarktpositie, gezien zij de eerste zijn die uit de boot vallen. (Commissie Werk 30/04/2020).

- Praktijktesten slagen er wel in om het probleem in kaart te brengen in zijn volle omvang, zo blijkt uit academisch onderzoek. Teneinde racisme en discriminatie effectief te bannen van de Vlaamse arbeidsmarkt, moet ook de **inspectie gebruik kunnen maken van proactieve en reactieve praktijktesten**, waar nodig met inzet van derden, zoals de

⁵ Brochure en infofiche van het Minderhedenforum (2019)

mystery shopping van de FSMA. Het uitblijven van sectorale paritair beheerde zelfreguleringsystemen die gebruik maken van mystery calls en praktijktesten, ondanks het herhaaldelijk aandringen van de overheid via het parlement, de sectorconvenanten van 2016, van 2018 en ESF-oproepen, toont aan dat de Vlaamse Sociale Inspectie deze controle-instrumenten zelf moet uitbouwen.

- **Voor professionele intermediaren die getuige zijn van discriminatie, komt er een externe meldingsplicht.** De actualisering van de deontologische code voor de Vlaamse overheid is de gelegenheid om de meldingsplicht te expliciteren voor VDAB-consultanten die geconfronteerd worden met discriminerende vragen of praktijken. Deze wordt doorgetrokken naar de tenders en VDAB-partners. Dat vanuit de interimsector nog nooit meldingen werden doorgeseind aan de inspectie, toont aan dat ook hier een externe meldingsplicht noodzakelijk is.
- **De Vlaamse Sociale Inspectie werkt datamining uit om verdachte discriminatiepatronen te detecteren.** De Beleidsnota Werk en Sociale Economie beloofde immers na de positieve resultaten op vlak van fraudedetectie binnen de dienstenchequesector om verder te investeren in datamining voor andere maatregelen door nieuwe databronnen te koppelen en nieuwe technologieën en tools te implementeren. Bij de VDAB beschikbare data over zoekgedrag, sollicitatiefeedback en aanwervingspatronen van werkgevers, moet hiervoor zowel reactief als proactief worden ingezet.
- **Bij openbare aanbestedingen, vergunningen, premie- en subsidieregelingen wordt de bestaande Vlaamse non-discriminatieclausule versterkt.** Vandaag is die gebaseerd op een verklaring op eer. In de toekomst kan de naleving ervan gecontroleerd worden door middel van praktijktesten. Ook op die manier zet de Vlaamse overheid haar koopkracht in voor de transitie naar een inclusieve arbeidsmarkt. Er komt een kader om deze clausule ook ingang te laten vinden bij de lokale besturen.
- De recent uitgewerkte sectorale non-discriminatiecodes hebben een rechtsbasis nodig en een ministeriële bekrachting door middel van een Ministerieel Besluit, zoals in de uitzendsector. Op die manier haalt de overheid deze codes uit de sfeer van vrijblijvendheid, worden ze bindend voor elke onderneming en kan de overheid de naleving ervan gaan handhaven.

2.4. FLANKEREND BELEID MBT KINDEROPVANG

Deze regering heeft terecht een bijzonder aandacht voor de integratie en tewerkstelling van vrouwen met een migratieachtergrond, een groep waarvan de tewerkstellingsgraad uitzonderlijk laag is. Momenteel wordt voornamelijk naar VDAB gekeken om een strategie uit te werken. VDAB heeft in samenwerking met het Minderhedenforum en andere betrokken partners concrete acties en projecten uitgewerkt (2018-2019). Toch is er nood aan meer structurele maatregelen op beleidsniveau. Dit om te komen tot een coherente aanpak tussen de verschillende beleidsdomeinen met als einddoelstelling een betere positie van vrouwen met een migratieachtergrond in de samenleving en arbeidsmarkt.

Tewerkstelling als hefboom komt sterk naar voren in het huidige Vlaamse regeerakkoord. Daarnaast vraagt de emancipatie van vrouwen met een migratieachtergrond een bredere beleidsoverschrijdende en structurele samenwerking tussen de beleidsdomeinen huisvesting, welzijn, integratie en inburgering, onderwijs, mobiliteit e.a. om structurele uitsluitingsmechanismen weg te werken. Een betere arbeidsmarktpositie kan enkel door werk te maken van andere hefbomen. Hiervoor verwijst het Minderhedenforum graag naar het advies 'laaggeschoolde vrouwen met een migratieachtergrond' van

de Commissie Diversiteit van de SERV (2018), waaraan het zelf ook meewerkte. Het Minderhedenforum heeft daarnaast een uitgebreid rapport 'kortgeschoolde vrouwen met een migratieachtergrond en tewerkstelling (2019)⁶ opgemaakt. Voor concrete adviezen verwijst het Minderhedenforum naar dit rapport. Ondanks de multi-pele drempels en de meervoudige discriminatie bij vrouwen met een migratieachtergrond, waarmee vrouwen met een migratieachtergrond mee worden geconfronteerd, wordt in dit advies ingezoomd op een van de voornaamste drempels, nl. combinatie privé en werk.

Het recente VDAB-onderzoek, Elk talent telt (2019) toont aan dat voor vrouwen met een migratieachtergrond één van de voornaamste drempels de moeilijke combinatie privé en gezin is. Hun beperkt sociaal netwerk, weinig toegang tot kinderopvang en de huidige verlofstelsels gerelateerd aan ouderschap, maken de combinatie met werk zeer moeilijk. Om talrijke profielen aan te trekken en om voor hen de combinatie werk en gezin te kunnen combineren, is het zeer positief dat kinderopvang flexibel en betaalbaar georganiseerd zal worden. Een flexibele, betaalbare en occasionele kinderopvang is nodig, zo ook voor vrouwen met een migratieachtergrond, die spijtig genoeg nog te vaak belanden in de jobs, die moeilijker te combineren zijn met een gezin (weekendwerk, avondshiften, werk met onregelmatige uren). Aan de andere kant is tegelijkertijd werken aan een betere arbeidspositie van vrouwen met een migratieachtergrond essentieel. Een betere arbeidspositie leidt namelijk tot meer gebruik van de formele kinderopvang.⁷ Er moet maw worden ingezet op beide pisten en in beide richtingen. Omdat er een specifieke aandacht gaat naar de integratie en de tewerkstelling van vrouwen met een migratieachtergrond in het regeerakkoord en de combinatie werk en privé als een van de grootste drempels wordt ervaren, zijn bijkomend inclusieve maatregelen nodig mbt kinderopvang en verlofstelsels.

- Naast een voorrang mbt kinderopvang voor werkenden of voor zij, die in opleiding zitten, worden ook deze werkzoekenden opgenomen, **die ingeschreven zijn bij VDAB of agentschap inburgering en intensief op zoek zijn naar werk** (los van opleiding).
- Nieuwkomers zitten nog te vaak in lineaire trajecten (maatschappelijke oriëntatie, NT2, vooropleiding VDAB, professionele opleiding, intensieve begeleiding naar werk, enz.) In afwachting van een volgende (oriënterende of professionele) opleiding of tijdens de zoektocht naar werk, wensen werkzoekenden ook nog eens Nederlands bij te studeren. **Kinderopvang wordt voorzien in hun ganse traject naar werk om de focus op werk niet te onderbreken, maar net te optimaliseren.**
- Ouderschapsverlof, tijdskrediet en de aanmoedigingspremie hangen momenteel af van de arbeidsmarktpositie. Een opeenstapeling van verschillende contracten van korte duur maken het voor vrouwen in preciaire statuten zeer moeilijk om van dergelijke stelsels gebruik te maken. **In overeenstemming en overleg met het federaal niveau wordt bekeken hoe ouderschapsverlof, tijdskrediet en de aanmoedigingspremie een algemeen recht kan worden dat niet langer afhangt van je anciënniteit bij eenzelfde werkgever** (zie ook Scandinavische landen).
- Arbeidsbemiddelaars **kunnen kwetsbare vrouwen actief ondersteunen bij de zoektocht naar kinderopvang. Afspraken tussen partners gerelateerd aan kinderopvang worden structureel gemaakt, op centraal en lokaal niveau.**
- Naar analogie van de Actiris-crèches, kunnen **specifieke en flexibele kinderopvang een snelle tijdelijke mogelijkheid bieden om kinderen op te vangen voor werkzoekenden, die op korte termijn met een opleiding of een job kunnen opstarten, maar nog geen opvang hebben.** Op deze manier hebben ze meer ruimte en tijd om kinderopvang op langer termijn te vinden. De crèches verdienen navolging zodat er ook een tijdelijke oplossing komt voor solliciterende moeders, ook de eerste maanden na het vinden van een job.

⁶ <https://www.minderhedenforum.be/wat-doen-wij/werk>

⁷ Nil, T., Neels K., *Het gebruik van verlofstelsels bij moeders met een migratieachtergrond*, Cello, UAntwerpen (2016)

2.5. LEVENSLANG LEREN

Deze regering wil terecht inzetten op loopbaanzekerheid. Loopbaanzekerheid geven aan iedereen is garanties bieden op duurzaamheid in loopbanen, zeker voor kansengroepen. Gezien Vlaanderen niet goed scoort op levenslang leren tav de omringende buurlanden, dient loopbaanzekerheid structureel ook gegarandeerd en versterkt te worden voor de meest kwetsbaren **om allerlei matteüeffecten te vermijden**. De focus dient te gaan naar hoe werkenden en werkzoekenden met een migratieachtergrond **duurzaam aan het werk kunnen gaan en blijven met aandacht voor retentie, doorstroom, betere kwalificaties en behalen van certificaten en/of diploma's, enz.** Ook hier hebben streefcijfers en positieve acties een belangrijke plaats op het niveau van opleidingscheques, vorming en opleiding o.a. via sectorfondsen.

2.6 BETERE ERKENNING BUITENLANDSE KWALIFICATIES EN COMPETENTIES

Vele nieuwkomers blijven botsen op de moeizame erkenning van hun buitenlandse kwalificaties en werkervaring. Hierdoor verliezen ze kostbare tijd en worden ze geconfronteerd met deskilling. Daarom is ook hier een structurele beleidsswitch noodzakelijk. Vandaag worden nog teveel diploma's niet erkend of onder hun niveau. Omwille van ontbrekende documenten, opleidingsonderdelen of stage... . De procedures moeten daarom verder worden verbeterd, onder meer voor mensen die niet (alle) documenten kunnen voorleggen.

Onder andere zou NARIC een voorwaardelijke erkenning moeten invoeren, waarbij het concreet benoemt welke opleidingsonderdelen of competenties ontbreken. Zo kan de aanvrager deze tekorten op korte termijn nog ophalen of alsnog bewijzen via opleiding of stage, EVC, IBO of een andere werkervaring.

Er moet werk worden gemaakt van een meer geïntegreerde aanpak van diploma-erkenning, erkenning van werkervaring en competenties en professionele erkenning noodzakelijk voor toegang tot het beroep.

De overheid moet een kader creëren voor stages die dienst doen als assessment op de werkvloer en kunnen worden ingezet in procedures voor academische of professionele erkenning of EVC.

Tot slot moeten nieuwkomers ook prioritair zijn bij de uitrol van duaal leren in het volwassenen en hoger onderwijs. Deze toepassing zorgt immers voor re- en upskilling én concrete werkervaring én een inkomen.

De vergoedingen dienen wel aangepast te worden aan de doelgroep (volwassenen, vaak met gezinslasten etc). Voor knelpuntberoepen kunnen specifieke NT2 trajecten duaal leren opgezet worden die taalverwerving met beroepsopleiding en een werkplek combineren.

BESLUIT

Indien Vlaanderen zich wil verbeteren en **effectief een inclusieve arbeidsmarkt wil nastreven is een ambitieus tewerkstellingsbeleid nodig, gericht op personen met een migratieachtergrond nodig, met de betrokkenheid van alle partners.**

Niet alleen in tijden van arbeidskrapte, maar zeker ook in andere tijden. De uitdagingen zullen namelijk in deze (post)-corona tijdperk des te groter zijn. We kunnen de toekomst van deze generatie en de volgende generaties niet langer hypothekeren. Laten we de etnische kloof voorgoed dichten.

Een warme oproep om de relance-maatregelen af te stemmen op het concreet en ambitieus realiseren van inclusie op onze arbeidsmarkt van morgen, en bij uitbreiding in de samenleving.