
ADVIES

Werkgelegenheidsconferentie van 14 en 15 juni 2022 betreffende de arbeidsmarktintegratie van personen met een herkomst buiten de EU

Aanvrager

Minister Bernard Clerfayt

Aanvraag ontvangen op

29 april 2022

Aanvraag behandeld door

Commissie Economie - Werkgelegenheid - Fiscaliteit -
Financiën

Commissie Diversiteit - Gelijke kansen - Armoede

Advies aangenomen door de Plenaire vergadering van 19 mei 2022

BRUPARTNERS

Bischoffsheimlaan 26 - 1000 Brussel

Tel: 02 205 68 68 - brupartners@brupartners.brussels - www.brupartners.brussels

Vooraf

In België ondervinden personen van buitenlandse herkomst belemmeringen bij de toegang tot de arbeidsmarkt. Terwijl de gemiddelde tewerkstellingsgraad in 2020 voor het hele land 70% bedroeg, viel deze terug tot 40,1% voor personen met een herkomst buiten de Europese Unie (EU). Dit ligt ver onder het Europees gemiddelde, dat 57,6% bedroeg. Er zijn grote inspanningen nodig om hun integratie op de arbeidsmarkt, en als gevolg daarvan de globale tewerkstellingsgraad, te verbeteren. Daarom zal de Werkgelegenheidsconferentie op 14 en 15 juni 2022 zich toespitsen op « de arbeidsmarktintegratie van personen met een herkomst buiten de EU ».

De federale minister van Economie en Werk heeft de gewestelijke minister van Werk verzocht om, in samenwerking met de sociale partners, een bijdrage aan de Werkgelegenheidsconferentie te leveren door de Brusselse uitdagingen met betrekking tot de integratie van personen met een herkomst buiten de EU op de arbeidsmarkt en de passende maatregelen om deze aan te gaan, met elkaar te delen.

Aldus heeft de Brusselse minister van Werk Brupartners gevraagd om de uitdagingen op de voorgrond te stellen die hij op dit gebied het belangrijkste acht, evenals de passende maatregelen/aanbevelingen om deze aan te gaan, met bijzondere aandacht voor de genderdimensie.

Advies

1. Algemene beschouwingen

Brupartners is verheugd over de keuze van het thema voor de komende Werkgelegenheidsconferentie 2022. De problematiek van de arbeidsmarktintegratie van personen met een herkomst buiten de EU is van fundamenteel belang, in het bijzonder in het Brussels Gewest. **Brupartners** heeft zich in verschillende adviezen uitgesproken over aanverwante kwesties, zoals :

- de eenoudergezinnen¹ ;
- de bestrijding van racisme² ;
- de impact van COVID-19 op de ongelijkheden tussen vrouwen en mannen in Brussel³.

In het kader van het onderhavige advies herhaalt **Brupartners** dat de rijkdom van Brussel voortkomt uit zijn multiculturaliteit en dat dit een troef is voor de arbeidsmarkt. Versterking van de arbeidsmarktintegratie van personen van buitenlandse herkomst is dan ook van fundamenteel belang voor het behoud van deze diversiteit en rijkdom.

Brupartners vraagt om op de hoogte gehouden te worden van de resultaten van de Werkgelegenheidsconferentie en de opvolging ervan.

¹ Adviezen inzake eenoudergezinnen ([A-2020-047-BRUPARTNERS](#), [A-2020-049-BRUPARTNERS](#), [C-2021-007-BRUPARTNERS](#)).

² Initiatiefadvies inzake bestrijding van racisme ([A-2021-003-BRUPARTNERS](#)).

³ Initiatiefadvies inzake het verslag van de RGVM : De impact van COVID-19 op de ongelijkheden tussen vrouwen en mannen in Brussel ([A-2021-051-BRUPARTNERS](#)).

1.1 Definitie van het doelpubliek

Brupartners plaatst vraagtekens bij de precieze definitie van de doelgroep, die in de geformuleerde aanvraag niet erg nauwkeurig is. Hij gaat uit van het idee dat het begrip « niet-Europese onderdanen » betrekking heeft op onderdanen van landen buiten de Europese Unie, en met name ook vluchtelingen uit de Russisch-Oekraïense oorlog omvat. Zelfs binnen het kader van deze definitie omvat het begrip vele realiteiten. Sommige personen blijven getekend door hun herkomst, bijvoorbeeld door hun huidskleur, hun naam, hun godsdienst, enz., ook al zijn zij in België geboren en bezitten zij de Belgische nationaliteit. De maatregelen die moeten worden genomen om hun arbeidsmarktintegratie te verbeteren, hoewel deze op een gemeenschappelijke basis kunnen berusten, in de operationalisering ervan kunnen verschillen. Een duidelijke definitie van de doelgroep is een essentiële voorwaarde om oplossingen te vinden en deze doeltreffend te maken.

Brupartners benadrukt het belang van gelijke behandeling ten aanzien van personen met een herkomst buiten de EU, waarbij ervoor gezorgd moet worden dat er geen gedifferentieerde integratie naargelang van het land van herkomst wordt ingesteld.

1.2 Gekruiste discriminatie

Brupartners wijst erop dat verschillende discriminatiecriteria kunnen samengaan - ook wel intersectionaliteit genoemd - waardoor ongelijkheden nog worden versterkt. Er moet bijzondere aandacht worden besteed aan deze gekruiste effecten voor met name vrouwen en bepaalde achtergestelde groepen, waaronder personen met een herkomst buiten de EU.

1.3 Budget

Wat de arbeidsomstandigheden betreft, benadrukt **Brupartners** dat het van belang is om de middelen van de sociale inspecties te versterken. Dit is eigenlijk een steeds terugkerende eis die voor heel België geldt, maar die in Brussel bijzonder gevoelig ligt. Ook de Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie en de diensten voor het diversiteitsbeleid moeten over voldoende middelen beschikken in termen van budget en personeel.

2. Bijzondere beschouwingen

Brupartners wil een aantal belangrijke thema's benadrukken en een aantal standpunten herhalen die hij al in eerdere adviezen heeft ingenomen.

2.1 Problematiek van mensen zonder papieren

Allereerst vestigt **Brupartners** de aandacht op het feit dat bij de kwestie van de arbeidsmarktintegratie van personen met een herkomst buiten de EU rekening moet worden gehouden met de situatie van mensen zonder papieren. Een groeiend probleem is dat mensen die uitgewezen worden of geen verblijf krijgen, snel in de illegaliteit kunnen verdwijnen. Wanneer mensen het bevel krijgen het grondgebied te verlaten, moet België ook de repatriëring garanderen. Indien niet, kan het leiden tot een ontwrichting van de reguliere arbeidsmarkt (ook via de platformeconomie), deloyale concurrentie en armoede. Op zijn minst verwijst **Brupartners** naar zijn eerdere adviezen, waarin hij voorstelde om werkvergunningen B af te leveren aan personen die niet rechtmatig in België verblijven. Dit is een noodzakelijke voorwaarde om deze personen sociale rechten te waarborgen, door met name

arbeidsongevallen te dekken⁴. Hiermee zou ook uitvoering worden gegeven aan het voornemen, dat unaniem werd uitgesproken door de beheerscomités van Actiris en Bruxelles Formation, om « mensen zonder papieren » toe te staan om zich als werkzoekende in te schrijven en om van beroepsopleidingen te genieten⁵.

2.2 Het aanleren van talen

Voor **Brupartners** is het aanleren van één van de landstalen, waaraan Engels kan worden toegevoegd, een noodzakelijke voorwaarde om personen met een herkomst buiten de EU toe te laten om zich op de arbeidsmarkt te integreren.

Brupartners stelt voor om, bij zoveel mogelijk operatoren, cursussen in te voeren die met « taalcheques » worden gefinancierd. De Duitstalige Gemeenschap heeft geraamd dat het aanleren van een taal 1000 uur intensieve opleiding voor een volwassene vereist. Deze maatregel moet, voor zover mogelijk, worden uitgevoerd in het kader van een plan dat met acties voor het vinden van werk wordt gecombineerd.

Brupartners is van mening dat een gepast (digi-)taal opleidingsaanbod « vanaf dag één » toegankelijk en beschikbaar moet zijn, en in voorkomend geval verplicht, los van een meer gerichte (knelpunt)beroepsopleiding.

Brupartners herinnert ook aan het aanbod inzake taalopleiding en alfabetisering dat beschikbaar is via de actoren van de sector voor sociaal-professionele inschakeling. De graad van analfabetisme in Brussel blijft hoog en vormt een belemmering voor de toegang tot de arbeidsmarkt.

Tot slot herinnert **Brupartners** aan de « Bureaux d'accueil pour Primo-Arrivants » (BAPA), en de “Brussels Onthaal Bureaus” (BON) die met name een sociale ondersteuning en een sociaal-professionele oriëntatie in de gewenste taal aanbieden, alsook initiatieven op het gebied van het aanleren van talen.

2.3 Gelijkwaardigheid van diploma's

Brupartners wijst erop dat het verkrijgen van een gelijkwaardig diploma nog al te vaak een hindernisparcours is, in het bijzonder voor personen van sub-Sahara-herkomst, zoals door de Socio-economische monitoring⁶ wordt bevestigd en zoals hijzelf dit bij verschillende gelegenheden heeft herhaald. Deze procedures moeten minder ingewikkeld worden gemaakt, in het bijzonder in de Franse Gemeenschap.

De cijfers in Brussel zijn in dit verband onthutsend - van 36000 van de 85000 niet-werkende werkzoekenden (NWWZ) is er geen gelijkwaardigheid met een Belgisch diploma (er is wel een onderscheid tussen hoger of lager diploma, maar zonder dat dit erkend kan worden)⁷.

⁴ De wettelijke bescherming van werknemers bij een arbeidsongeval is in de Belgische regelgeving gelijk ongeacht hun verblijfsstatuut. Voor personen met een onwettig of precair verblijf, of met een verblijf dat afhankelijk is van tewerkstelling, zijn de drempels om van deze bescherming te kunnen genieten vaak te hoog (referentie : <https://www.fairworkbelgium.be/wp-content/uploads/2021/10/20211009-Werkboek-meer-FAIRWORK-in-Belgium.pdf> - www.fairworkbelgium.be).

⁵ Initiatiefadvies betreffende de economische migratie en tewerkstelling van buitenlandse werknemers in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest ([A-2016-045-ESR](#)).

⁶ Unia en FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, « Socio-economische monitoring : arbeidsmarkt en origine », 2019.

⁷ https://viewstat.actiris.brussels/viewstat_werkloosheid_basisstatistieken.html

2.4 Validatie van vaardigheden

De validatie van vaardigheden biedt deze personen ook opportuniteiten om in het kader van hun zoektocht naar werk hun verworvenheden te laten erkennen en valoriseren. **Brupartners** is van mening dat het noodzakelijk is om enerzijds het doelpubliek en de jobcoaches te informeren over en bewust te maken van het bestaan van deze voorziening, en om anderzijds de voorziening te versterken. Over beroepen zoals kinderopvang, kinderverzorging, thuisopvang of gezinshulp zou samen met de betrokken sectoren moeten worden nagedacht.

2.5 Aandachtspunten in verband de genderproblematiek

Wat de genderproblematiek betreft, vindt **Brupartners** het belangrijk om aandacht te besteden aan problemen die zich buiten de arbeidsmarkt stellen en die van invloed zijn op de arbeidsmarktintegratie van vrouwen van buitenlandse herkomst. Zo is een toegankelijke kinderopvang voor deze groep van fundamenteel belang om de toegang tot de arbeidsmarkt te vergemakkelijken.

Daarnaast is Verdrag nr. 190 van de Internationale Arbeidsorganisatie betreffende geweld en intimidatie ook een instrument dat kan bijdragen tot een betere integratie, door vrouwen op de arbeidsmarkt te beschermen. **Brupartners** roept op tot een ratificatie van dit Verdrag.

Tot slot wil **Brupartners** dat er specifieke aandacht aan eenoudergezinnen zou worden besteed en herinnert hij eraan dat hij in het verleden in dit verband al verschillende aanbevelingen heeft gedaan⁸.

2.6 Voorlichting, bewustmaking en preventie

Brupartners beveelt aan om, althans in eerste instantie, de voorkeur te geven aan een preventieve boven een repressieve aanpak.

In dit verband benadrukt **Brupartners** het belang van voorlichting, bewustmaking en vorming (van het doelpubliek, werkgevers, werknemers, zelfstandigen, overheidsinstanties) inzake de kwesties van discriminatie bij tewerkstelling en inzake de instrumenten die het toelaten om dit verschijnsel te bestrijden (diversiteitsplannen in ondernemingen, ...).

Daarnaast moeten de sociale partners ook voldoende en structurele middelen krijgen om verschillende preventie- en ondersteuningsacties te doen slagen, die bijdragen tot de bewustmaking van de verschillende doelgroepen.

2.7 Goede praktijken

Brupartners stelt voor om zich te inspireren op goede praktijken die al bestaan in bepaalde sectoren zoals uitzendarbeid, bouwwezen, vervoer en logistiek, ...

*
* *

⁸ Advies betreffende het Brussels gewestelijk actieplan ter ondersteuning van eenoudergezinnen ([A-2021-049-BRUPARTNERS](#)).