

Naar een inclusieve arbeidsmarkt

Aan het einde van het schooljaar komen heel wat schoolverlaters op de arbeidsmarkt. De arbeidsmarkt in België geeft helaas niet voor iedereen dezelfde kansen en staat al jaren bekend voor de achterstelling van kwetsbare werknemers. De eerdere economische hoogconjunctuur tot 2020 heeft niet geleid tot een sterke verbetering. Bovendien heeft de coronacrisis die uitsluiting en achterstelling alleen maar vergroot. Daadkrachtig streven naar inclusie is de enige manier om structurele uitsluiting van kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt aan te pakken, zo stellen LEVL, Handicap & Arbeid en het Netwerk tegen Armoede in de nota 'Naar een inclusieve arbeidsmarkt'.

Inclusie is meer dan integratie

Inclusie is een belangrijk sleutelbegrip. Het is een mensenrecht opgenomen in het VN-Verdrag voor de Rechten van Personen met een Handicap. De gedachte is dat we moeten evolueren naar een samenleving waar inclusie de norm is en waar mensen volwaardig kunnen participeren. Bij inclusie neemt de samenleving achtergestelde of kwetsbare groepen op en sluit ze in op alle levensdomeinen. Inclusie legt zo de nadruk en verantwoordelijkheid bij de samenleving, en niet zozeer bij de individuele persoon of bij kwetsbare groepen. De samenleving is aansprakelijk om elke structurele uitsluiting te achterhalen en weg te werken, waardoor iedereen mee kan, los van herkomst, handicap, gender, seksuele geaardheid, socio-economische status, geloof of levensbeschouwing.

Expliciet kiezen voor inclusie van kwetsbare groepen

Een inclusieve arbeidsmarkt detecteert uitsluitingsmechanismen, werkt ze weg en kiest expliciet voor de insluiting van kwetsbare groepen. Zo streeft de arbeidsmarkt een representatieve afspiegeling van de bevolking op beroepsactieve leeftijd na, met als doelstelling evenredige en evenwaardige arbeidsparticipatie. De mogelijkheid om te werken in een job naar keuze is een mensenrecht, opgenomen in de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens. Daarbij wordt geen onderscheid gemaakt. In de praktijk zien we echter dat in de samenleving, en meer bepaald op de arbeidsmarkt, niet iedereen dit recht kan waarmaken. De arbeidsmarkt is onvoldoende inclusief.

De cijfers in België tonen dat de meest kwetsbaren weinig toegang hebben tot de arbeidsmarkt. De werkzaamheidsgraad bedraagt +/- 50% voor personen geboren buiten de EU (de laagste score van alle Europese landen), 45,6% in 2019 voor personen met een arbeidshandicap (tegenover 81,2% zonder arbeidshandicap) en 24,1% in 2019 voor mensen met een armoederisico. (Bronnen: EU-SILC, Hoge Raad voor de Werkgelegenheid en Steunpunt Werk)

Nog te veel drempels

De coronacrisis heeft de kloof voor kwetsbare groepen nog versterkt en vergroot:

- De **digitale kloof** is groter dan ooit.
- Kwetsbare mensen ervaren ook **fysieke drempels**. Werkwinkels en opleidingscentra, maar ook bedrijven, zijn nog onvoldoende toegankelijk. Verder zijn mensen vaak afhankelijk van het openbaar vervoer of beschikken niet over een eigen wagen.

- De **financiële impact bij de overstap van werkloosheid naar werk** kan groot zijn op het totale gezinsinkomen. Werken is niet automatisch financieel het meest voordelig. Door hogere inkomsten via werk verliezen mensen bijvoorbeeld hun recht op sociaal energietarief, goedkoper openbaar vervoer ... Ze hebben ook extra kosten, zoals voor kinderopvang.
- Bovendien dreigt de al **zwakke arbeidsmarktpositie** van kwetsbare groepen nog te verslechteren. Ze zijn immers vaak aan de slag in zware jobs of onvoldoende beschermd, door deeltijdse contracten, tijdelijke en preciaire statuten, week- of dagcontracten ...

“Vaak hoor je zeggen dat werk hét middel is om uit armoede te raken, maar die visie beperkt armoede tot een louter inkomensprobleem. In realiteit is het een veel complexer verhaal. Er is nood aan een integrale beleidsaanpak”, aldus Tine Claes van het Netwerk tegen Armoede.

"Heel wat werkzoekenden met migratieachtergrond zitten nog steeds op de reservebank van de arbeidsmarkt. Met positieve acties trek je dus niet alleen een uiterst scheefgetrokken realiteit recht. Je trekt als werkgever heel gericht medewerkers aan, die je anders misschien niet of veel minder zou bereiken", aldus Kathianna Oppenhuizen van LEVL.

“We moeten weg van de stereotypen. Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt kunnen werken zoals andere mensen, als er voldoende ondersteuning is”, aldus Jos Wouters van Handicap & Arbeid.

Wat helpt de meest kwetsbaren vooruit? Enkele voorstellen:

- **Voer positieve acties in:** tijdelijke, op een specifieke groep gerichte maatregelen om de ongelijkheid van kwetsbare groepen te corrigeren, zoals jobs of stageplaatsen voorbehouden voor kansengroepen, quota bij aanwerving ...
- **Geef grotere prioriteit aan werkplekieren** binnen de trajectbepaling. Het is een extra duwtje in de rug, maar is nog te vaak weggelegd voor sterkere profielen. Daardoor ontstaat een afomingseffect en ervaren veel werkzoekenden een gebrek aan kansen. Ze hopen zich te kunnen bewijzen bij een werkgever.
- **Voorzie een laagdrempelige en discrete ondersteuningsfiguur die aandacht heeft voor niet-arbeidsgerelateerde zaken op de werkvloer.** Een arbeidshandicap, een migratieachtergrond of de complexiteit van een leven in armoede verdwijnen immers niet wanneer iemand werkt.
- Haal niet enkel drempels weg, maar **schenk minstens evenveel aandacht aan het ondervangen van mogelijke nadelen bij de transitie van werkzoekende naar werknemer.**
- **Zet in op sensibilisering en vorming** over inclusieve tewerkstelling. Werkgevers leren obstakels bij werknemers te herkennen en ermee aan de slag te gaan. Zo kunnen ze het draaideureffect vermijden en meer duurzame tewerkstelling creëren.

Een inclusieve samenleving én arbeidsmarkt vergt ambitieuze maatregelen in nauwe samenwerking met het beleid, andere tewerkstellingssectoren (vakbonden, werkgevers) en kwetsbare groepen. De hoogconjunctuur van de voorbije jaren bracht immers amper tot geen beterschap voor de tewerkstelling van kwetsbare groepen, én de huidige coronacrisis heeft een bijzonder negatieve impact op de reeds enorme kloof op de Vlaamse arbeidsmarkt. Willen we effectief af van structurele uitsluiting op de arbeidsmarkt en streven we naar een inclusieve arbeidsmarkt, dan kunnen we alleen slagen als we er samen overtuigd voor gaan.

Meer informatie

[Nota 'Naar een inclusieve arbeidsmarkt'](#) beschikbaar op de websites van de organisaties

Voor vragen kan je terecht bij:

- Tine Claes, Netwerk tegen Armoede, tine.claes@netwerktegenarmoede.be,
gsm 0476 34 58 70, www.netwerktegenarmoede.be
- Kathianna Oppenhuizen, LEVL www.levl.be
- Jos Wouters, Handicap & Arbeid, www.handicapenarbeid.be