

CONCLUSIES WERK GROEP 3 :
« MOEDER, WAAROM STUDEREN WIJ ? »
OVER DE UITSTROOM NAAR DE ARBEIDSMARKT

plenair goedgekeurd op het congres van 31 maart 2007

1. PROBLEEMSTELLING

Jongeren beginnen aan studies hoger onderwijs om volgende redenen: naast persoonlijke interesse in het onderwerp van de studies vooral ook om hun kansen op een (goede) job later te verhogen, om het beroep van hun keuze te kunnen uitoefenen en om een goed loon te kunnen verdienen. Studeren blijkt inderdaad te lonen. Een diploma hoger onderwijs levert een maandloon op dat een stuk hoger ligt dan een secundair onderwijsdiploma. Pasafgestudeerde hooggeschoolden zoeken minder lang naar een eerste job en hebben betere doorgroeimogelijkheden en promotiekansen. Ook verder in de arbeidsloopbaan blijkt een diploma hoger onderwijs een goede verzekering te zijn tegen werkloosheid. Wel werken hooggeschoolden soms onder hun kwalificatieniveau en zorgen zo voor een neerwaartse verdringing van de lager geschoolde werkzoekenden. Maar al bij al is verder studeren dus een zeer interessante zet voor een rooskleurige arbeidsmarktsituatie.

De vraag is evenwel of dit succesverhaal ook geldt voor alle groepen van hooggeschoolden en of het profijt van hoger onderwijs even hoog ligt voor alle kansengroepen. Uit onderzoek blijkt helaas dat het inkomen van individuen in belangrijke mate wordt bepaald door verschillen die niet verklaarbaar zijn door menselijk kapitaal maar wel door sociale herkomst etc. Dezelfde onderwijsinvestering rendeert dus aanzienlijk minder voor mensen uit sociaal zwakkere milieus. Allochtonen hebben een lagere activiteits- en tewerkstellingsgraad, moeten langer naar werk zoeken en werken vaker met tijdelijke arbeidsovereenkomsten, zelfs na correctie naar opleidingsniveau! Naturalisatie verandert omzeggens niets aan hun arbeidsmarktsituatie. Van alle allochtonen worden deze van Turkse of Marokkaanse origine het vaakst met discriminatie op de arbeidsmarkt geconfronteerd, ook als ze een diploma hoger onderwijs op zak hebben. Ook vrouwen hebben ondanks hun scholingsniveau nog steeds niet dezelfde arbeidsmarktkansen: ze werken vaker deeltijds, ze zijn ondervertegenwoordigd in bepaalde sectoren, ze botsen op een glazen plafond wanneer ze hogerop willen en hun brutoloon ligt nog steeds gevoelig lager. Deze loonkloof kan niet volledig worden verklaard door persoonskenmerken, functiemarkten of sectorkenmerken, wat wijst op seksediscriminatie in de functiewaarderingsystemen en classificaties. Ook personen met een functiebeperking zijn niet evenredig vertegenwoordigd op de arbeidsmarkt. Zelfs met een diploma hoger onderwijs blijven ze een groep die minder vlot werk vindt, lagere promotiekansen heeft etc. Ook minder zichtbare groepen, zoals holebi's, lopen een verhoogd risico op ongelijke behandeling bij werving, selectie, promotie en ontslag. Ze ondervinden vaker problemen met het welzijn op het werk....

2. DEMOCRATISERING VAN DE UITSTROOM UIT HET HOGER ONDERWIJS EN DE INSTROOM OP DE ARBEIDSMARKT

Als hoger onderwijs daadwerkelijk een hefboom wil worden voor sociale mobiliteit, zijn de ongelijke uitstroomkansen naar de arbeidsmarkt onaanvaardbaar. Vanuit onderwijsperspectief is het wraakroepend dat verschillen in tewerkstellingskansen en verloning niet alleen kunnen verklaard worden in functie van opleidingsniveau en ervaring maar nog steeds worden bepaald door sociale afkomst, etnisch-culturele achtergrond, geslacht of geaardheid, irrelevante functiebeperking... Kansengroepen die ondervertegenwoordigd zijn in het hoger onderwijs, vallen veel moeilijker te overhalen om toch de stap te zetten om verder te studeren, als ze na afronding van hun studies nog steeds met discriminaties op de arbeidsmarkt en werkloosheid worden geconfronteerd. Ook vanuit maatschappelijk perspectief is het weinig doelmatig om veel te investeren in een verhoogde in- en doorstroom van kansengroepen in het hoger onderwijs, als de samenleving en economie vervolgens deze talenten niet benut.

De democratisering van het hoger onderwijs mag zich daarom niet beperken tot het realiseren van gelijke kansen bij de in- en doorstroom in het hoger onderwijs, maar moet tegelijkertijd streven naar gelijke kansen bij de uitstroom naar de arbeidsmarkt. Als eenzelfde investering in onderwijs, eenzelfde diploma, minder rendeert voor de zwakkere groepen in de samenleving, dan faalt het onderwijs als middel om sociale mobiliteit te realiseren. Onderwijsdemocratisering is daarom weinig zinvol als het niet samengaat met het bestrijden van discriminaties op de arbeidsmarkt. Een democratiseringsbeleid is maar effectief als het ook de ongelijke kansen bij de uitstroom en op de arbeidsmarkt aanpakt. Democratisering van onderwijs en arbeidsmarkt zijn daarom onlosmakelijk met elkaar verbonden. Ongelijke onderwijskansen bemoeilijken niet alleen de evenredige arbeidsmarktparticipatie. Discriminaties op de arbeidsmarkt bemoeilijken op hun beurt ook de onderwijsdemocratisering. Het uitstroomperspectief moet daarom een essentieel onderdeel uitmaken van een daadwerkelijk democratiseringsbeleid voor het hoger onderwijs.

VVS heeft daarom nagedacht over maatregelen die gelijke kansen op de arbeidsmarkt bevorderen en discriminaties helpen bestrijden. Hoewel het probleem van discriminatie op de arbeidsmarkt wijd verspreid is, ligt de focus van dit standpunt vooral op de ongelijke kansen van hooggeschoolde kansengroepen - al komen veel van de voorgestelde oplossingen ook hun lager geschoolde lotgenoten ten goede. In wat volgt lichten we enkele algemene maatregelen toe

die de overheden bevoegd voor arbeid en tewerkstelling moeten treffen. Dit kader komt ten goede van de verschillende kansengroepen die vandaag slachtoffer zijn van discriminaties op de arbeidsmarkt. Vervolgens gaan we wat dieper in op de tewerkstellingsmaatregelen voor afgestudeerden met een functiebeperking. Tenslotte raken we kort de verantwoordelijkheid van de onderwijsoverheid aan. De lijst van voorgestelde maatregelen heeft zeker niet de bedoeling van exhaustief te zijn. VVS benadrukt dat elke maatregel op zich ook weinig verbetering zal kennen als ze niet wordt gekaderd in een breder beleid om gelijke kansen op de arbeidsmarkt te realiseren.

3. OVERHEIDSMATREGELEN TER BESTRIJDING VAN DISCRIMINATIES OP DE ARBEIDSMARKT

3.1. PRAKTIJKTESTS

De antidiscriminatiewet is een goede zaak maar dreigt een maat voor niets te worden zolang er geen praktijktest plaatsvinden die tot blijvende gedragsveranderingen aanzetten bij de werkgevers. VVS is dus een voorstander van praktijktests om de verschillende types discriminaties op te sporen (directe, indirecte discriminatie, het ontbreken van redelijke aanpassingen, het opdracht geven tot discriminatie en pesterijen) en dat voor alle kansengroepen. De uitvoering van deze praktijktests is een belangrijke plicht voor de overheid die het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding (CGKR) hiervoor kan inschakelen. Omdat de huidige middelen nogal beperkt zijn en het nochtans vijf voor twaalf is voor gelijke kansen op de arbeidsmarkt (bepaalde discriminaties nemen nog steeds toe ipv af), moeten ook middenveldorganisaties (zoals allochtone zelforganisaties) en individuen praktijktests kunnen afnemen. Immers, zoals in de geest van de wet, blijft het nog steeds de rechter die oordeelt over de objectiviteit en bruikbaarheid van het verzamelde bewijsmateriaal. Om ervoor te zorgen dat deze praktijktests op een methodologisch verantwoorde manier worden afgenomen zodat ze een kans maken om als bewijslast in aanmerking te komen en er juridisch gevolg aan kan worden gegeven, dient het CGKR een handleiding op te stellen: een draaiboek als leidraad voor het uitvoeren van praktijktest.

3.2. ANONIEME SOLLICITATIES

VVS is een voorstander van anonieme sollicitaties om discriminaties tenminste in de eerste fase van het selectieproces onmogelijk te maken. Immers blijkt al bij de eerste, schriftelijke contactname in de vorm van de sollicitatiebrief, dat bij gelijke kwalificaties, kansengroepen duidelijk minder vaak worden uitgenodigd voor een eerste gesprek. In de Kiss-database van de VDAB worden allochtone kandidaten veel minder bekeken door werkgevers. Anonieme sollicitaties bemoeilijken discriminatie op basis van nationaliteit, geslacht, etnische afkomst of functiebeperking aanzienlijk. Het principe van anoniem solliciteren moet worden ingevoerd bij de overheid, de VDAB, maar ook bij privé arbeidsbemiddelaars en interimkantoren. Natuurlijk is deze maatregel niet zaligmakend: anoniem solliciteren verhindert niet dat er nog steeds wordt gediscrimineerd in de verdere fasen van het selectieproces. Maar het is een eerste belangrijke stap die ervoor zorgt dat bepaalde groepen toch een kans krijgen om hun competenties te bewijzen. Anderzijds brengt het werkgevers in contact met sollicitanten uit kansengroepen, wat kan helpen om hun vooroordelen bij te stellen. Anoniem solliciteren geeft een duidelijk en niet mis te verstaan signaal dat discriminatie onaanvaardbaar is. Als structurele maatregel kan het op lange termijn bijdragen tot een mentaliteitswijziging.

3.3. VERDERE STAPPEN IN HET SELECTIEPROCES

3.3.1. doelgroepneutrale vacatures en functieprofielen

Vaak bevatten ze criteria die eigenlijk irrelevant zijn voor de functie en bovendien niet doelgroepneutraal. Vacatures en functieprofielen moeten worden onderworpen aan een diversiteitstoets opdat ze geen bewuste of onbewuste discriminerende bepalingen bevatten. De arbeidsbemiddelende instanties hebben hierin een belangrijke verantwoordelijkheid.

3.3.2. motivatierecht voor de niet weerhouden sollicitant

Een niet weerhouden sollicitant moet het recht krijgen op een degelijke motivatie voor de afwijzing door de werkgever. Enerzijds omdat feedback en tips belangrijk zijn voor de werkzoekende om zijn strategie of sollicitatiegedrag bij te stellen. Anderzijds omdat het de werkgever verplicht om zijn keuze te verantwoorden en zo bijdraagt tot aanwervingen op basis van objectieve in plaats van subjectieve criteria.

3.3.3. diversiteitstoets voor selectiecriteria en -methodes

Ook selectiecriteria en selectiemethodes moeten worden gescreend en onderworpen aan een diversiteitstoets. Zoals met alle *assessments* geldt ook hier dat deze niet steeds gender-, klasse-, of etnisch neutraal zijn, of dat redelijke aanpassingen en faciliteiten voor mensen met functiebeperkingen ontbreken. Denk maar aan de typische intelligentietesten op basis van lettercombinaties uit ons eigen alfabet, die problemen stellen voor anderstaligen of

dyslectici... In eerste instantie moet de overheid de eigen selectiemethodes en -technieken en deze van de door haar ingeschakelde selectiebureaus, doorlichten. De bevindingen hiervan moeten worden gedeeld en verspreid onder de private aanbieders en selectiebureaus. De overheid heeft hier een belangrijke vormende rol te spelen.

3.3.4. taalvereisten gekoppeld aan functieniveau

Een poetsvrouw hoeft bijvoorbeeld niet perfect drietalig te zijn en dat zowel mondeling als schriftelijk. Taalvereisten dienen daarom duidelijk gekoppeld te worden aan het functieniveau van de job. Ze moeten verwijzen naar de gekende niveautests die opleidingsverstrekkers hanteren. Zo worden taalvereisten transparanter en wordt ook duidelijk op welke manier een sollicitant eraan kan voldoen. Deze transparante en concrete omschrijving van taalvereisten moet uitgebreid worden naar de volledige arbeidsmarkt. Uiteraard moet het aanbod voor taalopleidingen ook tegemoet komen aan de vraag en toegankelijk zijn.

3.4. STREEFCIJFERS

Om evenredige arbeidsmarktparticipatie te realiseren is er nood aan streefcijfers. Deze moeten verplicht zijn voor de overheid aangezien deze als grootste tewerksteller vandaag haar voorbeeldfunctie helemaal niet waarmaakt. Voor de private ondernemingen moeten per sector streefcijfers in overleg worden bepaald. Diversiteitsplannen moeten streefcijfers bevatten alsook concrete strategieën waarop men deze wil realiseren. Zolang de overheid zelf in gebreke blijft, is ze slecht geplaatst om bindende streefcijfers aan anderen op te leggen. Om de streefcijfers bij private ondernemingen kracht bij te zetten, dient ze wel positieve stimuli te geven zoals bijkomende subsidies bij het behalen van de vooropgestelde streefdoelen en vermindering van werkgeversbijdragen bij de aanwerving van kansengroepen.

3.5. SENSIBLISERING

Naast de hoger beschreven dwingende maatregelen en de juridische stok achter de deur in de vorm van de anti-discriminatiewet, is er ook nood aan een positief sensibiliseringsbeleid naar werkgevers. Ook hier maakt de overheid haar voorbeeldfunctie niet waar en zijn er weinig tot geen overheidscampagnes.

VVS denkt dat de meest efficiënte manier om te sensibiliseren, vooroordelen te bestrijden en mentaliteitswijzigingen in gang te zetten, het bevorderen van rechtstreeks contact is tussen werkgevers en kansengroepen enerzijds en klanten en kansengroepen anderzijds. Allochtone studentenorganisaties die als promoteteam naar bedrijven stappen zijn een goed voorbeeld hiervan.

4. SPECIFIEK VOOR PERSONEN MET EEN FUNCTIEBEPERKING

Personen met een functiebepervingen doen uiteraard ook hun voordeel met de hoger beschreven maatregelen, maar hun discriminatie vergt nog een aantal bijkomende maatregelen opdat ze daadwerkelijk evenredig kunnen participeren op de arbeidsmarkt.

4.1. ARBEIDSGEHANDICAPT

De definitie van arbeidsgehandicapten luidt als volgt: 'personen voor wie het uitzicht op het verwerven en behouden van een geschikte arbeidsplaats en op vooruitgang op die plaats langdurige en aanzienlijk beperkt is, als gevolg van een aantasting van de mentale, psychische, lichamelijke of zintuiglijke mogelijkheden'. Helaas laat de concrete operationalisering ervan vaak te wensen over. Bijvoorbeeld sluit die hogeschoolden uit: om als arbeidsgehandicapte te worden gezien mag je maximaal een diploma van het Buitengewoon secundair onderwijs hebben. Dat staat haaks op het streven naar inclusief onderwijs dat jongeren met een functiebeperving net zolang mogelijk mits zorgverbreding in het reguliere onderwijs wil houden. Bovendien moet je om als arbeidsgehandicapte te worden erkend, ook een Vlaams fondsnummer hebben. Het Vlaams fonds (tegenwoordig Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap) richt zich echter doorgaans op ernstige auditieve, visuele en motorische beperkingen en veel minder op chronische en langdurige ziekten, gedrags- en leerstoornissen en geestelijke gezondheidsproblemen.

VVS wil dat alle functiebepervingen in aanmerking kunnen komen voor de definitie van arbeidsgehandicapten en dat ook hooggeschoolde afgestudeerden met een ernstige functiebeperving als dusdanig kunnen worden erkend.

4.2. INVALIDITEIT EN ACTIVITEITSVALLEN

Een ander specifiek probleem voor de groep van functiebepervingen is dat ze bij de verschillende instanties snel het etiket opgeplakt krijgen van arbeidsongeschikt en dat de uitkering weinig rekening houdt met flexibiliteit inzake hun werkcapaciteit (mensen zijn zelden 100% arbeidsongeschikt maar kunnen vaak wel een deeltijdse job aan) en de evolutie van hun functiebeperving. Het uitkeringsinstrument moet daarom worden geflexibiliseerd.

Anderzijds is de tewerkstellingsgraad van deze kansengroep ook erg laag (50% is inactief) als gevolg van inactiviteitsvallen. Financiële tegemoetkomingen van verschillende overheidsinstanties (het RIZIV, het ministerie van sociale zaken, van volksgezondheid, het fonds voor beroepsziekten, de arbeidsongevallenverzekering...) vallen vaak weg als je gaat werken. In combinatie met lage lonen betekent dit dat het financieel verschil tussen gaan werken of thuis blijven bijzonder klein is. Werken moet voor deze groep dus aantrekkelijker worden gemaakt door te zorgen dat gaan werken meer loont dan thuis blijven en een werknemer met een functiebeperving er meer aan over kan houden.

4.3. REDELIJKE AANPASSINGEN

Redelijke aanpassingen zijn alle maatregelen, voor zover redelijk, die ertoe bijdragen dat de persoon met een handicap geen schadelijke weerslag ondervindt van de omgevingsfactoren. Budget en mogelijkheden van arbeidsassistentie moeten als voorbeeld van redelijke aanpassingen in het kader van tewerkstelling van de doelgroep van personen met een functiebeperving, dringend worden uitgebreid. Deze faciliteit moet voor alle soorten functiebepervingen mogelijk zijn en afgestemd worden op de concrete assistentiebehoefte.

4.4. TEWERKSTELLINGSMAATREGELEN

Er bestaan verschillende tewerkstellingsmaatregelen voor deze doelgroep. Zo heb je op federaal niveau CAO 26 die een financiële tegemoetkoming is aan de werkgever voor het verminderd rendement van de tewerkgestelde persoon met functiebeperving. Het gaat om een variabele tegemoetkoming voor maximaal één jaar (maar verlengbaar). Op Vlaams niveau heb je de Vlaamse Intergratie Premie, een tegemoetkoming in de vorm van een vast percentage van 30% van het referteloon, en dat voor onbepaalde duur. Deze is eveneens bedoeld als tussenkomst voor het rendementsverlies, maar ook in de door de werkgever gemaakte kosten voor de inschakeling of professionele begeleiding. Verder bestaan er nog premies voor de aanpassing van de arbeidspost of het gereedschap en tussenkomsten in de verplaatsingskosten voor het woon-werkverkeer.

Er is een betere afstemming nodig van de verschillende, vaak overlappende maatregelen. Compensaties voor het rendementsverlies moeten gebeuren volgens de gradatie van de beperking. De tewerkstellingsmaatregelen mogen niet beperkt blijven tot de groepen met een Vlaams Fondsnummer maar openstaan voor alle soorten functiebepervingen.

Daarnaast zijn er ook positieve stimuli nodig in de vorm van beloningen bij het halen van streefcijfers en kortingen op de werkgeversbijdragen. Deze moeten duidelijk worden gecommuniceerd naar werkgevers en werknemers die ook moeten worden ondersteund bij de aanvraag ervan.

5. ONDERWIJSMAATREGELEN

Aangezien de gediscrimineerde afgestudeerde hogeschoolden al zwaar zijn ondervertegenwoordigd door de gebrekkige in- en doorstroom in het hoger onderwijs en de hoge drop out, zijn op dat niveau ook preventieve maatregelen nodig om meer kansengroepen tot een diploma te brengen. Uiteraard begint de uitdaging hier al in de kleuterklas maar dit ontslaat het hoger onderwijs niet van de plicht om democratiserende in- door en uitstroommaatregelen te treffen. Om ook de verloren generaties terug op te vissen en hun tewerkstellingskansen en arbeidsmarktpositie te versterken, moet het aanbod van levenslang leren toegankelijker en democratischer worden.

Met een stagebeleid dat oog heeft voor de specifieke noden en arbeidsmarktdrempels van de verschillende kansengroepen, kan het onderwijs ook een bijdrage leveren aan een evenredigere arbeidsmarktparticipatie en aan het sensibiliseren van de werkgevers. VVS eist dan ook dat de hoger beschreven algemene non-discriminatiebepalingen en stimulerende maatregelen ook van toepassing worden voor de stageplaatsen en stageaanbieders.

Uiteraard moet de evenredige arbeidsmarktparticipatie ook worden waargemaakt binnen het onderwijsoverheid als belangrijke werkgever. De overheid moet de onderwijsinstellingen belonen die de vooropgestelde streefcijfers voor de verschillende doelgroepen bereiken.

Tenslotte slijten alle toekomstige werknemers, werkgevers en klanten jaren van hun leven op de schoolbanken. Het onderwijs moet dan ook een belangrijke sensibiliserende rol vervullen en alle jongeren gevoelig maken voor de diverse realiteit in de samenleving en op de arbeidsmarkt.