



**ETNISCHE DISCRIMINATIE OP DE ARBEIDSMARKT
IN HET BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST**

Onderzoek K.U.Leuven - ULB

Perscommuniqué

PERSCONFERENTIE VAN 16 MAART 2005

Sinds de studie van het Internationaal Arbeidsbureau in 1997 wordt algemeen aangenomen dat discriminatie op de arbeidsmarkt een fenomeen is dat observeerbaar en zelfs meetbaar is. Deze studie toonde immers aan dat, bij gelijke kwalificaties, kandidaten van vreemde afkomst vaker geweigerd werden dan hun collega's van Belgische afkomst. De discriminatiegraad bedroeg 34% voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, 39% voor het Vlaams Gewest en 27% voor het Waals Gewest.

Toch blijft het erg moeilijk om het belang van dit fenomeen vast te stellen. De Brusselse overheid en de sociale partners beslisten in het kader van het '*Sociaal Pact voor de Tewerkstelling van de Brusselaar*' om een aantal concrete maatregelen te nemen. Eén van deze maatregelen betrof het uitvoeren van een nieuwe studie over discriminatie bij de aanwerving in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

De resultaten van deze studie worden hier kort voorgesteld.

1. De toegevoegde waarden van de studie van de KUL-ULB

Deze studie onderscheidt zich doordat meerdere methodes gelijktijdig gebruikt werden om het bestaan van discriminaties aan te tonen. Enerzijds werd gebruik gemaakt van een *kwantitatieve analyse* van een grote steekproef van personen afkomstig uit administratieve databanken. Anderzijds werd ook een *kwantitatieve analyse* uitgevoerd van het parcours van werkzoekenden op de arbeidsmarkt. Het volledige onderzoek werd samengesteld uit vier luiken.

In een **eerste luik** worden de gegevens van de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid (KSZ) geanalyseerd. Voor alle personen die tewerkgesteld zijn en voor de uitkeringsgerechtigde werklozen die in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest wonen, werden zowel de demografische kenmerken (geslacht, leeftijd, studieniveau en kwalificatieniveau) als die van hun tewerkstelling (tewerkstellingssector, statuut, loon enz.) geanalyseerd. Met deze gegevens werden 'concentratiepercentages' opgesteld voor de verschillende categorieën naargelang van de nationale herkomst. De berekening van de kansen van die verschillende groepen om de ene of andere baan vast te krijgen, stelt ons in staat om een precieze inhoudelijke invulling te geven aan het concept '*statistische discriminatie*': de verdeling van arbeidsplaatsen (en hun specifieke eigenschappen zoals het statuut, het loonniveau, enz.) over personen met verschillende socio-culturele en etnische achtergrond is helemaal niet toevallig.

In een **tweede luik** werden de *sollicitatiestappen van werkzoekenden* gedurende een periode van drie maanden gevolgd, geïnventariseerd en minutieus geanalyseerd. Wanneer het mogelijk was om een kandidaat van Belgische afkomst te vinden, solliciteerde deze voor een betrekking waarvoor voordien een kandidaat van buitenlandse afkomst had gesolliciteerd. Meer dan driehonderd (321) sollicitaties werden aldus zowel kwalitatief als kwantitatief geanalyseerd.

In het **derde luik** werd een vergelijkbare werkwijze gebruikt voor de *inschakelingstrajecten en -strategieën* van mensen die tien jaar geleden het onderwijssysteem hadden verlaten. De opname van een tijdsvariabele in de analyse geeft een mogelijkheid om de veranderingen van situaties en gedragingen doorheen de tijd te bekijken.

In een **vierde luik** worden de vertegenwoordigers van de actoren op de arbeidsmarkt bevestigd: werkgevers, vakbonden, opleidings- en begeleidingsinstellingen voor werkzoekenden. Deze actoren gaven hun visie op het fenomeen discriminatie en over de maatregelen die genomen werden om discriminatie te voorkomen en te bestrijden.

2. De omvang, de intensiteit en de duurzaamheid van de ongelijke verdeling van de banen

a. Voor de tewerkgestelden

Luik 1 toont de omvang van het verschijnsel van de 'etnische' verdeling van de *banen*, de statuten en de lonen aan. Dit is wat wij de 'etnostratificatie' van de arbeidsmarkt noemen. **In het Brussels Gewest hebben de verschillende categorieën van werknemers en werklozen duidelijk niet dezelfde 'statistische' kansen om toegang te krijgen tot de tewerkstelling noch tot de beste banen.** De werknemers van Marokkaanse en Turkse afkomst (ongeacht het feit of ze Belg zijn geworden of niet) bevinden zich vaker dan de anderen (Italianen, Zuid-Europeanen, personen uit de buurlanden van België en autochtone Belgen) in enkele welbepaalde tewerkstellingssectoren (diensten aan ondernemingen, interimkantoren, schoonmaakbedrijven, bouw, horeca, gezondheidszorg), terwijl ze praktisch volledig afwezig (uitgesloten?) zijn in andere banen en zeker in banen waar de gemiddelde lonen het hoogst liggen (financiële diensten, informatica, water-gas-elektriciteit, post- en telecommunicatie, chemie, studie- en consultantsbureaus, openbare diensten ...). In de sectoren van de industriële reiniging en van het interimwerk hebben sommige etnische categorieën, in vergelijking met het geheel van de bevolking, 'concentratie-indexen' van 10 tot 20 (en meer) (waarbij de index 1 een proportionele verdeling aangeeft). In de financiële diensten, de informatica, de productie en verdeling van water, gas en elektriciteit, de chemische nijverheid, de post- en telecommunicatiesector en de studiebureaus hebben de werknemers van Marokkaanse en Turkse afkomst (zelfs als ze de Belgische nationaliteit hebben) 'concentratie-indexen' die nog altijd lager liggen dan 1, namelijk tussen 0,5 en 0.

De grote meerderheid van deze werknemers van Marokkaanse en Turkse afkomst wordt 'begiftigd' met een arbeidersstatuut en een tewerkstelling in de sectoren met lage lonen.

Minder benadeeld zijn de personen afkomstig uit de 'andere' landen van Afrika (Zwart-Afrika), tenminste als ze een baan kunnen vast krijgen. Daarna komen de werknemers van Italiaanse en Zuid-Europese afkomst. De 'oorspronkelijke' Belgen (autochtonen) en de allochtonen afkomstig uit de buurlanden (Nederland, Frankrijk, Luxemburg, Duitsland, Verenigd Koninkrijk) genieten in ruime mate alle voordelen: een bediendestatuuut als ambtenaar of kaderlid veeleer dan een arbeidersstatuuut, in de tertiaire en quataire sector, met de hoogste looncategorieën enz.: Op basis van de statistische analyses van de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid (KSZ) van juni 2001 dienen drie belangrijke opmerkingen te worden gemaakt:

- De *duurzaamheid van de ongelijke verdeling doorheen de tijd*.
- De verwaarloosbare impact van de verwerving van de *Belgische nationaliteit* op de verdeling van de tewerkstelling.
- Het statuut van Belg heeft geen invloed op de oorspronkelijke positie van werknemers van Marokkaanse of Turkse afkomst, terwijl het *statuut van vreemdeling* geenszins de meer voordelige posities van de onderdanen van de buurlanden en de personen uit Zuid-Europa vermindert.

Deze drie opmerkingen zijn belangrijk omdat, met ondersteuning van cijfers, de overtuiging of het argument kan worden verworpen dat deze ongelijke verdeling van de tewerkstelling tussen de sociaal-culturele en 'etnische' categorieën na verloop van tijd zou kunnen afstompen en verdwijnen zodra de werknemer 'Belg zou zijn geworden'.

b. Voor de werklozen

Wat de werkloosheid betreft, ten slotte, kunnen wij vaststellen dat deze zowel in aantal als qua duur voor de jonge Marokkaanse en Turkse mannen (meer dan voor de andere categorieën) het aanzienlijkst is. Zelfs personen met een hoger kwalificatieniveau komen vaker in de werkloosheid terecht. Deze vaststelling geldt ook voor de personen uit Zwart-Afrika. Het geringere percentage werkloze jonge Marokkaanse en Turkse vrouwen, dat lager ligt dan dat van de mannen, net als voor de personen afkomstig uit Zwart-Afrikaanse landen, zou kunnen worden verklaard door de minder groter activiteitsgraad in deze categorieën. Het is immers geweten dat de activiteitsgraad van de Turkse en Marokkaanse vrouwen en van de werknemers uit Zwart-Afrika op dit ogenblik bijzonder laag is, wat zich ook kan weerspiegelen in een geringe werkloosheidsgraad. Hier moeten we opnieuw vaststellen dat het studie- en kwalificatieniveau amper een invloed hebben op de onverbiddelijkheid noch op de duurzaamheid van de etnostratificatie van de arbeidsmarkt.

3. De duizend gezichten van ongelijke behandeling en discriminatie

Het onderzoek getuigt over de *brute vormen* van discriminatie, die gekend en zelfs erkend zijn als wettelijke discriminatie. **Er bestaan echter ook veel *subtielere vormen van discriminatie, die moeilijk te ontmaskeren zijn en alleen door middel van een statistische analyse kunnen worden ontdekt. Dit zijn de 'bastions' van functies, departementen, ondernemingen en beroepssectoren met een algemeen bekende afwezigheid van werknemers van sommige allochtone groepen.*** Het zijn voor het merendeel sectoren met hoge lonen en goed georganiseerde vakbonden. De situatie van de Belgen van afkomst, die in de 'goede' banen in de 'beste' sectoren zijn ingeschakeld, en de afwezigheid van buitenlandse werknemers en werknemers van buitenlandse afkomst in deze banen en sectoren, staven de statistische vaststelling van de *etnostratificatie* van banen. Het klassieke argument dat de kwalificaties niet voldoen en dat er dus een tekort aan arbeidskrachten is, is onaanvaardbaar gezien de toename van het aantal universitair gediplomeerden, zowel bij de oude als bij de nieuwe migranten, in het bijzonder uit Zwart-Afrika.

Op basis van de opvolging van de sollicitaties van werkzoekenden, kunnen volgende vaststellingen gedaan worden:

- dat 50 % van de werkzoekenden die gedurende 3 maanden werden gevolgd minstens eenmaal tijdens een sollicitatie te maken hebben gekregen met discriminerend gedrag
- dat in 27% van de in totaal 115 sollicitatieprocedures een discriminerende reactie is voorgekomen. Dit cijfer stijgt tot 45% wanneer het effectief mogelijk is te vergelijken tussen twee kandidaten – de ene van buitenlandse afkomst en de andere niet – die zich voor dezelfde baan hebben aangeboden-

- ten slotte kunnen we vaststellen dat de discriminatie zowel betrekking heeft op vrouwen als op mannen en zowel op hoog- als op laaggekwalificeerde werknemers, en in het bijzonder op vrouwen die hogere studies volgden.

De transversale analyse van de 37 beroepstrajecten bevestigt deze tendensen. Meer dan de helft van de personen van buitenlandse afkomst krijgt tijdens hun loopbaan te maken met discriminerende houdingen en gedragingen.

4. De inschakelingsstrategieën om de talrijke valstrikken en hinderpalen te overwinnen

De minutieuze analyse van het tewerkstellingsparcours van tewerkgestelde en werkloze vreemdelingen, autochtone Belgen en allochtone Belgen (genaturaliseerde Belgen) onthulde de volgende punten:

- *De toegang tot de tewerkstelling*, het vinden van een interessante en kwaliteitsvolle betrekking, de mogelijkheden om geschikte opleidingen te volgen en promotie te krijgen, de kansen om een duurzame betrekking te vinden enz. hangen in grote mate af van vier belangrijke factoren: (a) het diploma en de kwalificatie, (b) het geslacht, (c) de leeftijd en (d) de nationaliteit of de (etnische) afkomst. De impact van deze factoren (en de vaststelling ervan) neemt over een langere periode gezien nog toe naarmate de loopbaan van de werknemer voortduurt.
- *De inschakelingsstrategieën* krijgen op een andere wijze vorm naargelang de werknemer hoog- of laaggekwalificeerd is. **Personen die een diploma hebben behaald en over kwalificaties beschikken, of ze nu van Marokkaanse, Turkse of Zwart-Afrikaanse afkomst zijn, zijn vaker verplicht een betrekking te aanvaarden die niet meteen overeenstemt met hun studie- of kwalificatieniveau.** De laaggeschoolde allochtonen hebben weinig kans om werk te vinden, wat voor werk het dan ook is.
- Het aantal *moeilijkheden* waarmee sommige werknemers en werkzoekenden van buitenlandse afkomst kunnen worden geconfronteerd is indrukwekkend. Door gedurende een periode van drie maanden dag na dag het parcours van en de stappen ondernomen door jonge werkzoekenden van Belgische en buitenlandse afkomst te volgen, en, het beroepstraject gedurende meer dan tien jaar van personen van Belgische en buitenlandse afkomst te reconstrueren, hebben wij het samengaan van een heel aantal moeilijkheden kunnen optekenen: familiale, sociale, administratieve, enz.

5. Demotivatie en een inefficiënte (suboptimale) werking van de arbeidsmarkt

Terwijl de hoogst gekwalificeerde personen aan deze situatie het hoofd kunnen bieden door een of meer van de bovenvermelde strategieën te volgen, leidt het voorkomen van discriminatie bij laaggekwalificeerde personen tot betreurenswaardige gevolgen: totale ontmoediging, pessimisme, enz. Dit kan leiden tot autodevalorisatie, autodiscriminatie, ziekte of zelfs geweld dat zich tegen zichzelf, het gezin of de maatschappij keert. In economische termen kan verondersteld worden dat deze effecten aanzienlijke sociale, medische en financiële kosten met zich mee brengen, die door de gehele maatschappij moeten gedragen worden.

We moeten echter ook een aantal *andere gevolgen* onderstrepen:

- Discriminatie leidt tot een *lage activiteitsgraad en een onderbenutting van het human capital*. Het voorkomen van discriminatie bij de aanwerving en tijdens de tewerkstelling bevordert zeker de belangstelling voor en de aantrekkelijkheid van het bezoldigde werk niet. Het toepassen van autodiscriminatie en het zich afkeren van de arbeidsmarkt kunnen gedeeltelijk de lage activiteitsgraad van bepaalde categorieën van personen van vreemde herkomst verklaren. Er bestaan immers goede redenen om niet of niet meer te trachten bezoldigd werk te vinden.

- Discriminatie, die systematisch deze werknemers onderschat, leidt ook tot een *onderbenutting van hun productiecapaciteiten*.
- Discriminatie leidt, op de lange duur, tot een *verlies van het geloof in ons democratisch systeem* en een afnemen van het vertrouwen in een rechtvaardige, eerlijke en gelijke welzijnsmaatschappij.

6. De standpunten van de sociale partners en de instellingen voor beroepsinschakeling

De standpunten van de sociale partners, de instellingen voor beroepsinschakeling en organisaties voor racismebestrijding werden systematisch geïnventariseerd, met name: de hinderpalen bij de aanwerving, de beleidsmaatregelen ter bestrijding van discriminatie, en de beleidsmaatregelen van de overheid.

Allen erkennen ze de *complexiteit van het probleem en de grote moeilijkheden waarmee men wordt geconfronteerd als men dit wil verhelpen*. Volgens hen bestaan er zowel voor de werkzoekenden als voor de werkgevers talrijke objectieve als subjectieve hinderpalen bij de aanwerving.

De verschillen tussen de gesprekspartners worden echter duidelijk in de 'dosering' en in de beoordeling van het belang van die (subjectieve en objectieve) hinderpalen.

Voor de *werkgevers* vormt de gebrekkige afstemming tussen aanbod en vraag het grootste probleem. Op een 'vrije' markt tellen alleen de waarde van de kandidaten, hun bekwaamheid en hun kwaliteiten. Bij de *vakorganisaties* is het verschijnsel van discriminatie niet alleen gekend, maar wordt het ook als verontrustend, gevaarlijk zelfs, erkend. Alhoewel het belang van de verantwoordelijkheid wordt aanvaard, zowel van degenen die discrimineren, als ook van de verschillende actoren die hierin tussenkomen (schoolstelsel, wijk, werkgevers, omkaderingssysteem, opleidingssystemen enz.), weigeren ze toch om de schuld voor de feiten expliciet bij bepaalde personen of groepen te leggen. In tegenstelling tot de instellingen voor beroepsinschakeling en voor racismebestrijding, zijn de sociale partners het erover eens dat *een radicalere, dwingendere aanpak* verworpen moet worden. Deze maatregelen zouden tot nieuwe moeilijkheden leiden, die, op termijn, de spanningen en de tegenstellingen tussen de verschillende socio-culturele en etnische herkomstgroepen alleen zouden doen toenemen.

De *instellingen voor beroepsinschakeling en de organisaties voor racismebestrijding* zijn het er ten slotte over eens dat discriminatie ontegensprekelijk bestaat, maar dat het moeilijk is om dat toe te geven en nog moeilijker om het te bewijzen.

Op twee punten bestaat er consensus : enerzijds over de noodzaak en de efficiëntie van de genomen maatregelen om discriminatie te bestrijden, om de opleidingen en de troeven van de werkzoekenden te versterken, om hen beter te omkaderen, om de werkgevers te overtuigen enz.; anderzijds over de noodzaak om deze maatregelen verder te ontwikkelen, te versterken en te veralgemenen. Over het belang van de middelen die daaraan moeten worden besteed of over het ritme waarmee dit moet gebeuren, lopen de meningen echter uiteen.

Inlichtingen:

Luc Schingtienne
 Speciaal afgevaardigde
 Territoriaal Pact voor de werkgelegenheid
 in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest
 Tel : 02/505.14.39
 Fax : 02/505.30.52
 e-mail : lschingtienne@bgda.be