

V L A A M S P A R L E M E N T



Zitting 2005-2006

28 april 2006

GEDACHTEWISSELING

**over de resultaten van het onderzoek naar etnische discriminatie
op de arbeidsmarkt in Vlaanderen en Brussel**

VERSLAG

**namens de Commissie voor Economie, Werk en Sociale Economie
uitgebracht door mevrouw Anissa Tamsamani**

Samenstelling van de commissie:

Voorzitter: mevrouw Trees Merckx-Van Goeij.

Vaste leden:

de heren Johan Deckmyn, Freddy Van Gaever, Roland Van Goethem, John Vrancken, Frans Wymeersch;

de heer Jan Laurys, mevrouw Trees Merckx-Van Goeij, de heren Koen Van den Heuvel, Eric Van Rompuy;

de heer Louis Bril, mevrouw Annick De Ridder, de heer Jul Van Aperen;

mevrouw Anissa Tamsamani, de heren Joris Vandenbroucke, André Van Nieuwkerke.

Plaatsvervangers:

de heer Thieu Boutsen, mevrouw Kathleen Martens, de heren Jan Penris, Stefaan Sintobin, mevrouw Marleen Van den Eynde;

de heer Carl Decaluwe, mevrouw Kathleen Helsen, de heer Frans Peeters, mevrouw Miet Smet;

mevrouw Patricia Ceysens, de heer Jaak Gabriels, mevrouw Vera Van der Borgh;

mevrouw Caroline Gennez, de heren Chokri Mahassine, Robert Voorhamme.

Toegevoegde leden:

mevrouw Vera Dua;

de heer Jan Peumans.

INHOUD

	Blz.
I. Toelichting door professor Albert Martens en zijn medewerkers.....	4
II. Discussie	8

DAMES EN HEREN,

De Commissie voor Economie, Werk en Sociale Economie organiseerde op 30 maart 2006 een gedachtewisseling met professor Albert Martens en de onderzoekers Marjan Van de Maele en Sara Vertommen (Afdeling Arbeids- en Organisationsociologie, KU Leuven) over de resultaten van het onderzoek naar etnische discriminatie op de arbeidsmarkt in Vlaanderen en Brussel. Rond dat probleem circuleren er voorstellen van resolutie in het kader van de bespreking van het meerbanenplan en voorstellen van decreet en worden er ook geregeld vragen gesteld. In dat licht vond de commissie het nuttig het onderzoek van professor Martens en zijn medewerkers te bespreken.

1. TOELICHTING DOOR PROFESSOR ALBERT MARTENS EN ZIJN MEDEWERKERS

Professor Albert Martens: Dat we de onderzoeksresultaten van onze studie voor de Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsvoorziening (BGDA) hier kunnen voorstellen, toont de belangstelling van de wetgevende instanties voor ons wetenschappelijk werk. Dat was ook de bedoeling: we willen het probleem goed in kaart brengen, opdat beleidsbeslissingen met kennis van zaken kunnen worden genomen.

Ons onderzoek voor de BGDA bestaat uit drie delen. Allereerst hebben we informatie ingewonnen bij de Kruispuntbank Sociale Zekerheid en die gekoppeld aan het rijksregister, om de herkomst van de werknemers in juni 2001 vast te leggen. Dat is nieuw: de traditionele statistieken houden immers enkel rekening met de nationaliteit. Dat concept is echter ontoereikend voor een goede analyse van de arbeidsmarkt. Ten tweede hebben Marjan Van de Maele en Sara Vertommen drie maanden lang allochtone werkzoekenden en een controlegroep van Belgen systematisch opgevolgd. Zij konden de houding van werknemers en werkgevers ten aanzien van sollicitanten in kaart brengen. Ten derde werd, vooral door ULB-onderzoekers, geanalyseerd waar mensen die tien jaar geleden in het Brussel Gewest afgestudeerd zijn, nu op de arbeidsmarkt staan.

Vandaag stellen we de belangrijkste conclusies van de studie van Brussel voor. Maar we hebben ook de gegevens van de Kruispuntbank Sociale Zekerheid voor Vlaanderen kunnen analyseren. We hebben ons

daarvoor gebaseerd op het databestand van een half miljoen individuen die in heel België op 30 juni 2001 door de sociale zekerheid of de werkloosheid gekend waren. Ons bestand is samengesteld uit drie populaties: de vreemdelingen, een steekproef van 50 percent ‘nieuwe Belgen’ – die we konden achterhalen door een kruising van de gegevens uit de sociale zekerheid met die uit het rijksregister – en de autochtone Belgen. We kunnen tot op het niveau van het arrondissement analyseren, met als referentiepunt 2001. Een en ander zou moeten geactualiseerd worden maar dat zal vanaf 2002 wat moeilijker worden door de snel-Belgwet.

Mevrouw Sara Vertommen: De analyses die we voor Brussel hebben uitgevoerd, hebben we nu summier overgedaan voor Vlaanderen. Onze databank bestaat uit een koppeling van gegevens van het rijksregister, RSZ, provinciale en plaatselijke overheden (PPO) en de RVA. Ze geeft alleen informatie over loontrekken, niet over zelfstandigen. In de databank zitten een aantal variabelen. De persoonlijke variabelen zijn: leeftijd, geslacht, nationaliteit, herkomst en woonplaats. De werkgerelateerde variabelen zijn: het gemiddelde dagloon, het statuut van de werknemer, de sector van tewerkstelling en de grootte en het statuut van de onderneming waar de werknemer werkt. Voor de werklozen hebben we het opleidingsniveau, de duur van de werkloosheid en de eerste inschrijving bij de RVA. Dankzij de herkomst kunnen we een statistisch onderscheid maken tussen Belgen, nieuwe Belgen en niet-Belgen.

De groep Noord- en West-Europeanen is de grootste herkomstgroep in Vlaanderen. Daarop volgen de Marokkanen, de Turken en de Zuid-Europeanen. Oost-Europeanen, Afrikanen en Aziaten zijn eerder kleine groepen. Per herkomstgroep hebben we ook gekeken naar het aandeel nieuwe Belgen en niet-Belgen. Bij Marokkanen, Turken en Afrikanen is het aandeel nieuwe Belgen groter, bij Noord- en West-Europeanen, Italianen en Zuid-Europeanen kleiner.

Belgen hebben een werkzaamheidsgraad van 92 percent. Bij Marokkanen en Turken ligt die werkzaamheidsgraad gevoelig lager. Bij de Marokkaanse en Turkse vrouwen is maximum 50 percent tewerkgesteld. Jongere Marokkanen en Turken hebben dan weer een hogere werkzaamheidsgraad.

Op basis van verschillende analyses bevestigen we de hypothese van de etnostratificatie van de arbeidsmarkt: de arbeidsmarkt is opgedeeld in verschillende

etnische lagen. In de sterkste laag van de arbeidsmarkt bevinden zich de Belgen en de Noord- en West-Europeanen. Ze hebben een hoge werkzaamheidsratio en zijn vooral tewerkgesteld in de tertiaire en de quataire sector. Vrouwen zijn voor meer dan vijftig percent tewerkgesteld in de tertiaire sector: gezondheidszorg, openbare besturen en onderwijs. Mannen zijn goed vertegenwoordigd in de quataire sector maar bevinden zich ook in de tertiaire sector. Belgen en Noord- en West-Europeanen zijn ook sterk vertegenwoordigd in de hogeloonsectoren. We vinden hen vooral terug in een statuut van kader, bediende of ambtenaar.

De volgende laag bestaat uit Zuid-Europeanen: Italianen, Spanjaarden, Grieken en Portugezen. Vooral de mannen zijn sterker vertegenwoordigd in de secundaire sector. Ze hebben veel meer het statuut van arbeider, bediende en lagere ambtenaar. Ze zijn in mindere mate vertegenwoordigd in de quataire sector.

De laag die in de meest precaire sectoren van de arbeidsmarkt tewerkgesteld is, zijn de Turken, de Marokkanen en de Sub-Sahara-Afrikanen. Bij hen ligt de werkloosheidsgraad veel hoger, we vinden ze terug in het statuut van arbeider en lagere bediende. Ze zijn vooral in de secundaire sector oververtegenwoordigd.

Marokkaanse mannen zijn twintig keer sterker vertegenwoordigd dan de Belgen in de industriële reiniging, vrouwen acht keer. Ook in de landbouw, tijdelijke tewerkstelling en interimkantoren, recuperatie van recycleerbaar afval en de horeca vinden we relatief meer Marokkanen dan autochtone Belgen.

Voor de Turken komen grotendeels dezelfde sectoren terug. We zien bij de vrouwen een heel hoge concentratie-index voor de landbouw: ze zijn er meer dan veertig keer sterker vertegenwoordigd dan de autochtone Belgen. Bij de Sub-Sahara-Afrikanen komen nagenoeg dezelfde sectoren terug, voornamelijk lage-loonsectoren.

In de sector openbaar bestuur – justitie, defensie en openbare veiligheid en verplichte sociale verzekering – hebben we de percentages per herkomstgroep berekend. De autochtone Belgen zijn er het sterkst vertegenwoordigd: tien percent van hen werkt in deze sector. De andere herkomstgroepen zijn minder sterk vertegenwoordigd. In vergelijking met de nieuwe Belgen, hebben de vreemdelingen nog een lager aandeel. Sub-Sahara-Afrikanen scoren relatief goed binnen

de openbare sector. Turken en Marokkanen zijn het zwakst vertegenwoordigd.

We hebben ook de gemiddelde bruto dagloonklassen bekeken. De Belgen zitten in dagloonklasse 20: ze verdienen gemiddeld tussen de 91 en 95 euro per dag. Alleen Noord- en West-Europese vreemdelingen zitten in een hogere gemiddelde dagloonklasse. De Zuid-Europeanen verdienen gemiddeld al minder. Turken en Marokkanen, en dan vooral de vreemdelingen, verdienen gemiddeld tussen de 71 en de 75 euro.

We hebben de dagloonklasse in vier clusters opgedeeld: van 1 tot 60 euro, van 61 tot 90 euro, van 91 tot 140 euro en meer dan 140 euro. Daarbij hebben we de Belgen als referentiegroep genomen. Tien percent van de autochtone Belgen verdient 1 tot 60 euro, nog eens 10 percent meer dan 140 euro. De Aziaten, de Sub-Sahara-Afrikanen, Marokkanen en Turken – en dan vooral de niet-Belgische populatie daarvan – zijn oververtegenwoordigd in de laagste dagloonklasse. Als we de twee laagste dagloonklassen bekijken, zijn er vier clusters van groepen zichtbaar. De eerste clusters zijn de Belgen en de ‘vreemde’ Noord- en West-Europeanen. De helft van die loontrekkende populatie verdient minder dan 90 euro per dag. De volgende cluster wordt gevormd door de Zuid-Europeanen, de Italianen en de Noord-West-Europese Belgen. Daar zien we 60 percent van de populatie in de laagste dagloonklasse. Daarna volgen de Oost-Europeanen en de Belgische Marokkanen, Turken, Sub-Sahara-Afrikanen en de Aziaten, met 70 percent loontrekkenden die minder dan 90 euro verdienen. De zwakste groep zijn de Marokkaanse, Turkse en Sub-Sahara-Afrikaanse vreemdelingen, met meer dan 80 percent van hun populatie in de laatste dagloonklassen.

De vorige grafieken zijn redelijk beschrijvend. We hebben als afhankelijke variabele het dagloon genomen en een controle uitgevoerd voor wat betreft gender, leeftijd, statuut, sector van tewerkstelling, bedrijfsgrootte en woonplaats. Marokkanen en Afrikanen bleken een duidelijk lager dagloon te hebben. Autochtone Belgen en West-Europeanen staan aan de top van de loonhiërarchie. Nieuwe Belgen doen het iets beter dan hun niet-Belgische tegenhangers.

Mevrouw Marjan Van de Maele: De vorige cijfers hadden betrekking op Vlaanderen. Het onderdeel dat ik zal bespreken heeft betrekking op de situatie in Brussel.

Het doel van dit onderdeel bestaat erin om inzicht te geven in de wijze waarop de discriminatie gebeurt.

Ik heb de resultaten van twee verschillende onderdelen die professor Martens daarnet heeft aangehaald, geïntegreerd. We hebben drie maanden lang een groep van jonge allochtone werkzoekenden opgevolgd. We hebben hun sollicitaties vergeleken met jonge autochtone werkzoekenden.

Daarnaast hebben we een aantal respondenten opnieuw ondervraagd die tien jaar geleden ook reeds ondervraagd werden. Tien jaar geleden werden de jongeren gedurende 23 maanden gevolgd, toen ze pas op de arbeidsmarkt kwamen. Er werd toen vastgesteld dat het voor allochtone jongeren moeilijker was om toegang te krijgen tot de arbeidsmarkt. Er werd nu nagegaan of deze moeilijkheden tijdelijk van aard waren.

Er werden twee groepen ondervraagd: de hooggeschoolden en de personen die na 23 maanden nog steeds geen job hadden gevonden.

We hebben vastgesteld dat de sollicitatieprocedures voor laaggeschoolde functies vaak heel ongestructureerd verlopen. Drie personen solliciteerden bijvoorbeeld bij een snackbar. De eerste werd aan de telefoon uitgevraagd. De tweede werd uitgenodigd voor een gesprek. De derde moest per sms solliciteren.

Er wordt zeer veel spontaan gesolliciteerd. Recent onderzoek toont aan dat 13 percent van de aanwervingen gebeurt op basis van spontane sollicitaties. Het blijkt zeer moeilijk te zijn om discriminatie objectief vast te stellen.

Op welke manier uit discriminatie zich? Ik heb de resultaten ingedeeld in twee groepen. Voor een eerste groep waren we absoluut zeker dat er discriminatie in het spel was. Bij een tweede groep bestond er wel een vermoeden, dat echter niet volledig kon worden geobjectiveerd.

In de eerste groep werden de kandidaten meestal geconfronteerd met een leugenachtige verklaring van de werkgever. Meestal verklaarde de werkgever dat de vacature reeds ingevuld was. Toen wij later naar de werkgever belden, bleek de vacature wel degelijk nog open te staan.

In andere gevallen werd een bepaalde werkervaring geëist. Deze werkervaring werd echter niet gevraagd toen wij later zelf belden naar de werkgever. Er werd zelfs uitdrukkelijk gezegd dat ervaring niet nodig was.

Soms was er sprake van een uitdrukkelijke weigering op basis van huidskleur, afkomst of het dragen van een hoofddoek. Een Marokkaans meisje dat zonder hoofddoek solliciteerde als winkelbediende werd bijvoorbeeld afgewezen omdat de winkelier een meer Europees uiterlijk verkoos.

In een aantal gevallen was er sprake van een sterk vermoeden. Dit blijkt uit het feit dat de autochtone en de allochtone kandidaat anders werden behandeld. Een allochtone kandidaat werd bijvoorbeeld gevraagd een cv met foto op te sturen. Achteraf hoorde ze niets meer. Een autochtone kandidaat werd wel onmiddellijk uitgenodigd.

De allochtone kandidaat wordt zeer vaak onvriendelijk behandeld. Een meisje met verzorgd uiterlijk dat solliciteerde als winkelbediende kreeg bijvoorbeeld te horen dat ze niet binnen het bedrijf paste.

In nogal wat gevallen verliep een telefonische sollicitatie zeer vlot, tot de kandidaat zijn of haar naam vermeldde. Dan werd het gesprek afgebroken met de belofte dat later opnieuw contact zou worden opgenomen met de kandidaat. Dit gebeurde echter niet.

In een laatste geval voldeed de allochtone kandidaat perfect aan de vereisten van de jobaanbieding. Bij aanmelding werden plots nieuwe eisen gesteld. Voor een sollicitatie bij een snackbar werd bijvoorbeeld de kennis van Frans en Nederlands gevraagd. Een tweetalig allochtoon meisje dat solliciteerde kreeg te horen dat ze niet voldoende Engels sprak.

Uit ons onderzoek blijkt dat er in een derde van de sollicitatieprocedures sprake is van ofwel een vermoede, ofwel een werkelijk vastgestelde discriminatie. De helft van de respondenten werd geconfronteerd met een discriminerende situatie.

Hooggeschoolde allochtone vrouwen werden in het bijzonder getroffen door discriminatie. Deze bevinding is tegengesteld aan eerder onderzoek van het Internationaal Arbeidsbureau. Deze vrouwen krijgen vaker expliciet kritiek op hun allochtoon zijn. Ook vrouwen zonder hoofddoek kregen kritiek.

Een tweede conclusie is dat het zeer moeilijk is om discriminatie vast te stellen. De allochtone kandidaten worden vaak afgescheept met de melding dat de vacature al ingevuld is. Dat kan moeilijk geverifieerd worden. Vaak wordt beloofd dat er later opnieuw contact zal worden opgenomen met de kandidaat. In werkelijkheid laat de werkgever vaak niets meer van

zich horen. Sommige kandidaten bellen zelf drie of vier keer terug, en krijgen dan pas te horen dat de vacature zou zijn ingevuld.

Allochtone kandidaten worden ook vaak geweigerd om min of meer objectieve redenen, zoals het niet hebben van de Belgische nationaliteit, talenkennis, of gebrek aan werkervaring.

Allochtone kandidaten worden soms geconfronteerd met eisen die ze niet kunnen waarmaken. In een aantal gevallen werd gevraagd dat ze hun naam zouden veranderen of hun hoofddoek zouden afzetten.

Belgen beschikken over een sterker sociaal netwerk. Ze hebben relaties, al dan niet via hun ouders. Daarbij is de vaststelling belangrijk dat 14 percent van de aanwervingen gebeurt via eigen personeel of via relaties van het bedrijf. 28 percent van de vacatures is derhalve vooraf reeds afgesloten voor allochtonen, als gevolg van het ontbreken van een sociaal netwerk.

Allochtonen die dan toch werk vinden, komen vaak terecht in functies die contacten met allochtonen vereisen, zoals crèches met een sterk allochtoon doelpubliek, of waarbij het van belang is dat problemen met allochtonen kunnen worden geremedieerd, bijvoorbeeld badmeesters, buurtwachters, security enzovoort. Het gaat vaak om tijdelijke, onzekere, slecht betaalde jobs in het kader van werkervaringscontracten.

Het verschil in inschakeling tussen allochtonen en Belgen wordt groter naarmate het scholingsniveau stijgt. Belgen krijgen sneller een contract van bepaalde duur en komen terecht in de betere sectoren. Allochtonen aanvaarden sneller een job beneden hun niveau. Dat heeft te maken met het feit dat een periode van werkloosheid op hun cv een slechte indruk geeft. Bovendien kunnen ze het zich financieel vaak minder goed permitteren om te wachten op de job die ze wensen. Bovendien zien ze dit als een strategie om door te groeien binnen het bedrijf.

We hebben een aantal hypothesen geformuleerd waarom allochtonen het moeilijker hebben bij de inschakeling. Mogelijk speelt het feit dat de betere sectoren nog wit zijn een rol, zodat er sprake is van een gewinningseffect. Het is ook mogelijk dat er een aantal vooroordelen bestaan over het opleidingsniveau en de taalkennis van allochtone kandidaten. Een stoutere hypothese is dat ervan wordt uitgegaan

dat allochtonen 'hun plaats moeten kennen'. Deze hypothesen moeten verder worden onderzocht.

Op het werk gebeuren vaak minder fraaie zaken. Contracten van bepaalde duur worden vaak misbruikt. Aan de kandidaat wordt beloofd dat het contract mogelijk zal worden verlengd. Zo blijft de werknemer gemotiveerd. In werkelijkheid wordt het contract echter niet verlengd.

In sommige gevallen wordt de wetgeving flagrant met voeten getreden. Bijvoorbeeld in het kader van leercontracten en interimcontracten, die eindeloos verlengd worden. Discriminatie wordt vaak doorgeschoven naar interimkantoren. De werkgever discrimineert zelf niet, maar laat aan het interimkantoor weten dat enkel Belgische kandidaten gewenst zijn.

We hebben ook een 'vazalisatie' van de arbeidsverhouding vastgesteld. De werkgever neemt een houding aan van 'je moet al blij zijn dat ik je heb aangeworven, dus mag je ook wel wat extra's doen'.

Geregeld worden kandidaten geweigerd omdat ze nog niet in aanmerking komen voor statuten zoals WEP+, Rosetta enzovoort. Dat soort tewerkstellingsmaatregelen leidt vaak slechts tot tewerkstelling van korte duur. Een WEP+'er wordt na een jaar vaak vervangen door een andere WEP+'er. Eigenlijk gaat het hier gewoon om goedkope tewerkstelling, en niet om het begin van een inschakelingstraject. De tewerkstellingsmaatregelen lokken bovendien vaak concurrentie uit tussen de werknemers.

Allochtonen hebben op de werkvloer vaak het gevoel dat ze zich meer moeten bewijzen, dat ze meer gecontroleerd worden en vaker opmerkingen krijgen, en dat ze zich meer moeten verantwoorden voor allerlei gebeurtenissen in de media.

Hoe gaan allochtonen hiermee om? Een groot deel van de allochtonen, zeker de hooggeschoolden, pogen zich nog verder bij te scholen. Hooggeschoolden gaan vaak werken beneden hun opleidingsniveau, met de idee om op te klimmen binnen het bedrijf. Sommige allochtonen laten zich naturaliseren. Een aantal allochtonen gaat zwartwerken. Sommigen verhuizen naar een andere stad, of zelfs naar Frankrijk. Veel kandidaten ontwijken sollicitaties door te dromen van zelfstandig worden. Anderen vluchten in dromen van terugkeer naar hun vaderland.

De moeilijkheden op de arbeidsmarkt vormen niet het enige probleem voor allochtonen. Er zijn ook

problemen met de toegang tot huisvesting enzovoort. Dit heeft serieuze gevolgen. Het leidt tot stress, demotivatie en zelfs depressies. De mensen verliezen hun zelfvertrouwen. Dit leidt tot een vorm van auto-discriminatie. Kandidaten beslissen bijvoorbeeld om niet te solliciteren, omdat er een foto wordt gevraagd. De moeilijkheden leiden ook vaak tot familiale spanningen. Sommige kandidaten krijgen een diffuus gevoel van onzekerheid. Ze voelen zich gestigmatiseerd en hebben het gevoel dat ze zich voortdurend moeten verantwoorden. Een en ander leidt tot medische kosten als gevolg van mentale en fysieke gezondheidsproblemen.

Het brengt ook maatschappelijke kosten mee. Mensen verliezen hun houvast in de maatschappij. Ze ondervinden dat hun pogingen tot integratie nooit voldoende zijn. Ze voelen zich soms aan hun lot overgelaten door overheidsinstanties zoals de BGDA. Sommigen verliezen hun geloof in een democratische samenleving. Ze trekken zich terug op zichzelf. Dit kan leiden tot geweld tegen zichzelf, de familie en de maatschappij.

Een en andere leidt ook tot hoge economische kosten. Er is een lage activiteitsgraad. Men gaat zwartwerken. Het 'human capital' van hogergeschoolden wordt onderbenut. Hogergeschoolden hebben bovendien een voorbeeldfunctie voor andere allochtonen. De komende generaties worden hierdoor ontmoedigd.

II. DISCUSSIE

Mevrouw Anissa Tamsamani: Ik heb vandaag niets nieuws gehoord. Ik was al pessimistisch, maar wordt het nu nog meer.

Positief is dat dit onderzoek het cliché dat allochtonen geen moeite doen om werk te vinden, ontkracht.

U hebt aangegeven dat hooggeschoolde allochtonen vaak een job vinden beneden hun kwalificaties. Hebt u er enig idee van of deze allochtonen later doorstromen? Hoe lang blijven ze in de job beneden hun kwalificaties hangen?

Het betreft een studie in Brussel. Mag ik hieruit afleiden dat het in Vlaanderen nog erger is, gelet op de verschillende bevolkingssamenstelling?

Hebt u beleidsaanbevelingen?

De heer Joris Vandenbroucke: U beschrijft een fenomeen waarvan we allen weten dat het bestaat. Nu

blijkt ook hoe hardnekkig dit probleem is. Noch de tijd, noch een eventuele naturalisatie, noch de hogere kwalificaties, hebben blijkbaar enig effect op de arbeidskansen van allochtonen. Dat is verbijsterend.

In de nieuwe beheersovereenkomst met de VDAB staat letterlijk dat er meer aandacht moet worden besteed aan groepen die ondervertegenwoordigd zijn in de arbeidsmarkt. De werkgevers zijn in gang geschoten, met de creatie van Jobkanaal.

Nu ik uw onderzoek lees, vraag ik me af wat het allemaal zal uithalen. U zegt dat alle betrokken partijen bijna unaniem meer dwingende maatregelen afwijzen. U zegt dat er nood is aan een structurele aanpak op een ander niveau, en dat de wetgever momenteel terughoudend lijkt te zijn om regels op te leggen die zorgen voor meer rechtvaardigheid en die tegelijk voor meer sociale vrede zouden zorgen. Mag ik hieruit afleiden dat u wel pleit voor dwingende maatregelen? Welke?

In hoeverre heeft een sterker inburgeringsbeleid zin als er geen dwingende maatregelen zijn om de discriminatie op de arbeidsmarkt op te lossen? Ik heb de indruk dat het inburgeringsbeleid vooral de negatieve gevolgen van de discriminatie op de arbeidsmarkt moet bestrijden. Ik wil die stelling staven door te verwijzen naar het boekje van Maarten Van Craen en Johan Ackaert 'De veiligheidsscan'. Ze onderzoeken het integratiemodel van Limburg. In de mijn gemeenten waar de activiteitsgraad van de migranten vroeger merkbaar hoger was, waren er geen samenlevingsproblemen. De onderzoekers stellen vast dat er nu meer en meer, ook in gemeenten met een niet extreem hoge concentratie van niet-autochtone Belgen, twee werelden ontstaan. Professor Martens heeft in 1990 in een artikel over de loopbaanontwikkeling van jonge Turkse, Belgische en Italiaanse ex-mijnwerkers in Genk geschreven: "De kans bestaat dat de concurrentie tussen de verschillende bevolkingsgroepen op de arbeidsmarkt een aanleiding zal zijn voor nieuwe discriminaties." De professor stelde daarbij de vraag in hoeverre de mijnsluiting het einde zou inluiden van het zo geroemde Limburgse integratiemodel. De heren Van Craen en Ackaert zeggen nu dat ze niet geneigd zijn een optimistisch antwoord te geven op die vraag.

De tendensen die de onderzoekers beschrijven, zijn deels het gevolg van de economische evoluties. De werkgelegenheid in de secundaire sector daalt. De bevolkingsgroep die door discriminatie vooral in die sector werk vindt, zal dus alleen maar meer problemen ondervinden. Zijn dwingende maatregelen al

dan niet nodig en hoe dringend en dwingend zijn die dan?

Mevrouw Annick De Ridder: Belgen van allochtone afkomst hebben het meest onder discriminatie te leiden omdat ze verder staan in onze maatschappij, door hun opleiding enzovoort. Discriminatie is voor hen behoorlijk demotiverend.

In Antwerpen zijn er verschillende projecten waarbij topsporters van allochtone afkomst enkele uren per week in sporthallen of op pleintjes aanwezig zijn. Hoe kunnen hoogopgeleide jongeren van allochtone afkomst meer zichtbaar gemaakt worden voor hun eigen gemeenschap?

De VLD wil oplossingen die bedrijven motiveren om mensen van allochtone afkomst aan te werven, maar is tegen quota. Wat denken de onderzoekers daarover? Pleiten ze voor quota of dwingende maatregelen of zien ze meer heil in het stimuleren van bedrijven bijvoorbeeld via VOKA en de kamers van koophandel?

De heer Roland Van Goethem: Op pagina 3 van de studie staat dat uit het onderzoek van Veenman van 1995 blijkt dat tien percent van de ondervraagde personeelsfunctionarissen in de toekomst geen allochtonen meer zou aanwerven. Hebben de onderzoekers bij werkgevers geïnformeerd naar de redenen van dergelijke uitspraken?

Zwartwerk is blijkbaar een overlevingsstrategie. Waarom wordt er in dat circuit blijkbaar veel minder gediscrimineerd?

De heer Jan Laurys: De cijfers van de studie waren al bekend, ik had eigenlijk iets meer verwacht, een diepgaandere analyse en zelfs beleidsvoorstellen. In de krant stond dat er over de definitie van allochtonen zelfs een communautaire rel ontstaan is. Hoe maakt men het onderscheid en hoe kan men dat verfijnen?

De industriële sector doet meer en meer beroep op interimcontracten en werkt zelfs bijna niet meer met proefcontracten. Anderzijds biedt de interimsector wegens zijn laagdrempeligheid wel wat mogelijkheden voor de tewerkstelling van allochtonen.

In de studie is er maar een paar keer verwezen naar het verschil tussen mannen en vrouwen. Er wordt zelfs gezegd dat de discriminatie groter wordt bij hoger geschoolde vrouwen. Wij hebben echter de indruk dat vrouwelijke allochtonen minder gediscrimi-

mineerd worden. Dat is gebleken uit een aantal hoorzittingen. Het onderzoek gaat daar echter niet op in en onderzoekt de redenen ervoor niet.

Werkgevers sloven zich uit om mensen te vinden en importeren mensen uit nieuwe Europese landen, terwijl ze aan de groep van Marokkanen en Turken voorbijgaan. Wat is daar, behalve de loonkost, de reden voor?

In kleinere sectoren verlopen de sollicitaties ongestructureerd en vaak informeel. De vrees dat het informele circuit versterkt, is trouwens een argument tegen het anoniem solliciteren. Dat brengt de doelgroep waarvoor het anoniem solliciteren bedoeld is, nog meer in de verdrukking. Ze hebben minder informele contacten, waardoor anoniem solliciteren precies het omgekeerde effect zou hebben.

Het slachtoffergevoel en het verlies van zelfvertrouwen werkt radicalisering en terugplooiën op de eigen gemeenschap in de hand. Hoe kan die negatieve spiraal doorbroken worden? Ik denk dat werkgevers vaak discrimineren door vooroordelen op basis van negatieve ervaringen die ze gaan veralgemenen. Dat werkt het slachtoffergevoel in de hand. Klopt die observatie?

De heer Jef Tavernier: Werkt voor de vrouwelijk hogeschoolden het dubbele plafond, én vrouw én allochtoon? Ik had de indruk dat de discriminatie van mannelijke allochtonen groter was. Waarom staan er geen Oost-Europeanen bij de etnostratificatie? Is de groep te klein of zijn er andere redenen? Speelt het al dan niet hebben van de Belgische nationaliteit een rol bij de aanwerving van werknemers van allochtone afkomst? Hoe groot is het percentage werkonwilligen, om welke redenen dan ook?

Dwingende maatregelen worden nogal snel verengd tot quota. Zijn andere wettelijk dwingende maatregelen efficiënter?

Mevrouw Trees Merckx-Van Goey: Van welke personen of organisaties hebben de geënuqueterden hulp gekregen bij het werk zoeken? Hebben de ondervraagden gesolliciteerd bij de overheid? Zo ja, wat zijn hun ervaringen? Zijn er werkgevers die gelijke kansen in hun doelstellingen opnemen? Ondervinden de sollicitanten daar effecten van?

Is er een verschil tussen Vlaanderen of Brussel? Evoluëert Vlaanderen tot Brusselse toestanden? Is dat een verbetering?

Mevrouw Anissa Tamsamani: Is er een verschil bij de aanwerving door grote en kleine bedrijven? Ik vernem dikwijls dat grotere bedrijven iets meer moeite doen om mensen van allochtone afkomst aan te werven. De vertegenwoordiging van allochtonen op de arbeidsmarkt is in Vlaanderen laag. Wat zijn daar de redenen van? Hebben de onderzoekers vergeleken met andere landen en steden?

Professor Albert Martens: Nergens in Europa zijn er cijfers over de nieuwe genaturaliseerden. Die zijn nodig voor de implementatie van de Europese richtlijnen (2048 en 2078). Vlaanderen weet tenminste al over wie het gaat, geen van de andere Europese landen staat al zo ver. In die zin biedt onze studie heel wat nieuwe gegevens. De nieuwe Belgen zijn hoofdzakelijk Turken, Marokkanen en mensen uit de Sub-Sahara. Die informatie is in andere landen niet beschikbaar. Vanaf 2002 en 2003 zal de snel-Belgwet de inzameling van gegevens parten spelen. Dan zal er geen informatie meer zijn over de derde generatie. Een beleid kan enkel gestoeld zijn op een constante monitoring van de etnische bevolking. Dat zal in Europa een probleem vormen.

Dergelijk onderzoek vraagt geld maar ook de wettelijke toelating. Door de privacywet is het voor onderzoekers alsmaar moeilijker om aan die informatie te geraken. Alle gegevens zijn nochtans anoniem, desalniettemin heeft het ons tien jaar en 20.000 euro gekost om de databank te vormen.

Als de cijfers geen nieuwe gegevens opleveren, is dat goed. Waarom is er een instituut voor Weerkunde nodig? Men kan toch gewoon buiten kijken wat het weer is. Dagelijks worden echter miljoenen cijfers verzameld. Het is gewoon een kwestie van politieke wil.

Ik ben noch voor noch tegen quota. Ik stel alleen maar vast dat als men niet ingrijpt de situatie erger zal worden. Miet Smet heeft dat begrepen. Ze heeft na jaren gebakkelei tussen werkgevers en werknemers een wet tegen seksuele intimidatie gemaakt, en dat bracht een zekere koelte in de relaties. We hebben de cijfers onderzocht en daaruit blijkt dat het slechter gaat.

Politici hoeven onze werkwijze niet te aanvaarden, maar we hebben de cijfers voor Brussel op drie verschillende manieren voorgesteld. Het vergt een enorme inspanning om een groep werkzoekenden gedurende drie maanden te volgen en elke sollicitatie in kaart te brengen.

Het is de eerste maal dat er zo systematisch cijfers verzameld zijn. Dat biedt mogelijkheden om verder te gaan. Het zijn echter cijfers van 2001. De evoluties moeten permanent gemonitord worden. Dat gebeurt trouwens in Nederland. We kunnen ons inspireren op Canada, de Verenigde Staten en een deel van Nederland. Het komt erop aan om nulmetingen te doen. Op arrondissementeel niveau kan dat problemen opleveren, maar een alternatief is nulmetingen per sector.

Toen Machiavelli de prins raad moest geven of hij huurlingen of mensen van eigen bodem in dienst zou nemen, zei hij: “Werk met eigen mensen want die zullen u trouw blijven, huurlingen kunnen altijd gekocht worden.” Ook ik raad u aan om de voorkeur te geven aan de huidige bevolking en ze te scholen. Zo kunnen de meeste knelpuntvacatures ingevuld worden.

De hierboven genoemde landen gaan vrij eenvoudig te werk. Ze maken een nulmeting en vragen aan de bedrijven in welke mate die een afwijking vaststellen van de samenstelling van de bevolking – in Canada wordt bijvoorbeeld gekeken naar het percentage vrouwen, gehandicapten, vertegenwoordigers van de oorspronkelijke bevolking en van de ‘colored minorities’. De bedrijven moeten nagaan hoe hun populatie is samengesteld, wie het laatst is aangeworven, wie promotie heeft gekregen, welke functie en loonclassificatie het personeel heeft. De bedrijven moeten per provincie dan een plan maken en zeggen binnen welke termijn ze voor een evenredige arbeidsdeelname zullen zorgen. Elk jaar moeten ze ook een rapport opstellen om na te gaan in welke mate hun sociale balans al dan niet vooruit gaat. Wat in Frankrijk onmogelijk zou zijn voor bedrijven als Air France of Banque Nationale de Paris, kan in Canada wel omdat de wetgeving dat voorschrijft.

Meer dan wat nu in Canada gebeurt, vragen we op dit ogenblik niet maar het moet bij wet ingevoerd worden, zodat alle bedrijven over dezelfde kam geschoren worden. Ik heb niet de optimale oplossing voor de zogenaamde etnische registratie. Er zijn verschillende voorstellen. Ik pleit er niet voor in te gaan op dat van de PS: dat is politiek onverantwoordelijk. Een nulmeting, kijken in welke mate er een verschil is, een plan opmaken en een jaarlijks verslag indienen: als dat al zou gebeuren, zouden we in staat zijn de zaken te monitoren. Dat is volgens mij perfect realiseerbaar. Dat kan voor een deel nog verscherpt worden door te bepalen dat overheidsbestellingen enkel worden toegekend aan bedrijven die die ‘employment act’ scrupuleus nakomen.

Mevrouw Marjan Van de Maele: De Oost-Europeanen zitten wel in het statistisch materiaal maar waren inderdaad wel heel weinig vertegenwoordigd in onze steekproef omdat ze nog een relatief kleine groep vormden. Ik vind het daarom gevaarlijk om er uitspraken over te doen.

Mevrouw Sara Vertommen: Uit de statistieken die we hebben, blijkt wel een duidelijk onderscheid tussen de Oost-Europeanen met een Belgische nationaliteit en diegenen die zich niet naturaliseren. De vreemde Oost-Europeanen zitten in de categorie van de Marokkaanse, Turkse en Sub-Sahara-Afrikaanse loontrekkenden; de Belgische Oost-Europeanen zitten een stratum hoger en situeren zich bij de Zuid-Europeanen.

Mevrouw Marjan Van de Maele: Bij mijn weten was er één sollicitatie bij de overheid: de RVA. De jongen in kwestie is geweigerd omdat hij de Belgische nationaliteit niet had.

We hebben inderdaad weinig zicht op de werkgevers bij wie gesolliciteerd is. Dat is een terechte opmerking. Maar dat behoorde niet tot onze onderzoeksopdracht. Op de vraag waarom men geen allochtonen wil aannemen, kunnen we op basis van dit onderzoek niet echt een antwoord geven. Ik ga er mee akkoord dat het gaat om een veralgemening van slechte ervaringen, ook van horen zeggen. Dat speelt in de twee richtingen en geldt dus voor een stuk ook voor de allochtone kandidaten. De situatie gaat inderdaad steeds erger worden, precies wegens die negatieve spiraal.

Er was een vraag naar het percentage van personen die werkelijk werkonwillig zijn. Ik durf daar geen percentage op plakken. Alle mensen die we gezien hebben, wilden wel werk. Maar de afstand die een aantal kandidaten tot de arbeidsmarkt hebben, is ondertussen wel vrij groot.

Mevrouw Sara Vertommen: Althans de afstand tot de reguliere arbeidsmarkt. Wie werkonwillig was, deed wel zwartwerk, om te overleven.

Mevrouw Marjan Van de Maele: Een aantal mensen zitten ondertussen ook in zo'n moeilijke situatie dat ze een traject nodig hebben voor ze weer beschikbaar zijn op de arbeidsmarkt.

Ik spreek me niet uit voor of tegen quota: dat is het voorwerp van een politieke beslissing. Maar als men

quota oplegt, moet men ook zorgen dat er mensen zijn die kunnen instromen. Anders geeft men nog een extra argument aan de werkgevers die beweren dat ze geen allochtonen vinden. Dat is een argument dat niet per se klopt maar op dit moment is de afstand tussen beide partijen zo groot dat men elkaar inderdaad niet meer vindt. Quota kunnen daar een oplossing voor zijn, als ze geflankeerd worden door andere maatregelen, zoals Jobkanaal. Maar dat moet dan wel een stuk performanter worden dan het nu is. Het heeft op dit moment niet voor niets enorme problemen om kandidaten te vinden. Mensen hebben absoluut geen vertrouwen meer in de VDAB, denk ik.

Mevrouw Sara Vertommen: In Brussel is men nog veel pessimistischer ten opzichte van de BGDA.

Mevrouw Marjan Van de Maele: De stap om weer naar die instellingen te gaan waar men al zo vaak tevergeefs is gaan aankloppen, is voor velen enorm groot. Het vergt dus echt wat meer inspanningen om mensen opnieuw te gaan zoeken. Maar ze moeten dan ook wel een kans hebben. Want anders loop je het risico dat je mensen lokt om ze dan andermaal teleur te stellen.

De arbeidsmarktsituatie is in Vlaanderen pakken minder mistroostig dan in Brussel. Bovendien worden in Vlaanderen meer inspanningen geleverd: met de diversiteitsplannen, Jobkanaal en de acties van de vakbonden. Op dit moment is het effect nog beperkt maar het zijn al wel stappen in de goede richting.

Als men dit probleem echt wil aanpakken, dan moet men het correct analyseren: discriminatie is daar een zijde van, ontmoediging, niet echt beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt is een ander probleem, obstructies bij de arbeidsbemiddeling horen daar ook bij. Elke partner moet daar zijn verantwoordelijkheid in nemen. Maar die mag niet vrijblijvend zijn. Zo lang iedereen de hete aardappel doorschuift, gebeurt er niets. Er zijn nu vier allochtone toeleiders aangeworven bij allochtone verenigingen, dat is belachelijk weinig. Ze kunnen wel een functie van onschatbare waarde vervullen, als ze daar in ondersteund worden. De mensen die ik heb gezien, kregen geen enkele steun van de zogenaamde 'buddies'. Zeker niet bij instanties als de BGDA, integendeel.

Professor Albert Martens: Het Limburgse integratiemodel was natuurlijk wel een voorbeeld: in de ondergrond was iedereen zwart en bestond er een enorme solidariteit. Limburg scoort nu nog altijd goed, met

bedrijven als Ford. Maar de automobielnijverheid is bedreigd. En herstructurering werkt altijd opnieuw discriminerend. Dat hebben we ook gezien bij de Gentse textielindustrie, waar in de gouden jaren zestig heel wat Turkse arbeiders werkten. 18 maanden na de sluiting van de Limburgse steenkoolmijnen hebben we onderzoek gedaan: 80 percent van de Belgische werknemers had opnieuw werk, 80 percent van de Turken had nooit meer gewerkt. Dat is het gevaar van mensen die binnen een bepaald bedrijf een zekere positie hebben kunnen verwerven: bij herstructurering komen zij opnieuw veel vlugger op de laagste trap terecht.

In de Verenigde Staten en Canada is bijvoorbeeld gebleken dat deze werknemers zich beter beginnen te organiseren. Een van de sterkst groeiende vakbonden is deze van de diensten. Het betreft bewakingsdiensten, conciërgediensten, verpleegdiensten in ziekenhuizen enzovoort.

Ik heb bij de vakbonden vastgesteld dat het met name het interprofessioneel niveau is dat zich met deze problematiek bezig houdt. In de sterkeloonsectoren wordt dit probleem zonder meer van de tafel geveegd.

Bepaalde zaken worden noch opgelost door werkgevers, noch door vakorganisaties. De volksvertegenwoordigers kunnen daarbij een rol spelen. Er komt al voor een stuk een signaal vanuit Europa. Vlaanderen heeft twee richtlijnen geïmplementeerd, maar de kous is niet af. De regelgever moet een initiatief nemen.

De voorzitter: Er werd nog een vraag gesteld over de clichés. Bent u deze clichés tegengekomen? Er wordt wel eens gezegd dat het voor een stuk ook gaat om de basishouding en de werkcultuur van de allochtonen. Hebt u in dat kader iets vastgesteld?

Mevrouw Marjan Van de Maele: Bij een klein aandeel allochtonen kloppen deze clichés mogelijk wel. Dat heeft echter te maken met andere factoren, zoals huisvestingsproblemen, het feit dat men in het zwart werkt enzovoort.

Mevrouw Sara Vertommen: Dezelfde clichés komen ook voor bij de controlegroep van Belgen.

Mevrouw Marjan Van de Maele: Ik kan geen cijfers geven voor wat betreft de allochtone hoger opgeleide vrouwen. Bij de groep waarvan we het inschakelings-traject over een periode van tien jaar hebben kunnen volgen, is wel gebleken dat deze vrouwen het moeilijk

hebben om door te stromen naar een hoger niveau, en zelfs om een vaste job te vinden. Men blijft zitten in de tijdelijke contracten.

Mevrouw Anissa Tamsamani: Wat bedoelt u met hoger opgeleid?

Mevrouw Marjan Van de Maele: Een universitair of graduaatsniveau.

Mevrouw Annick De Ridder: Hebt u voorbeelden van de voorbeeldfunctie van hooggeschoolden?

Mevrouw Marjan Van de Maele: Van zodra deze mensen een job vinden volgens hun diploma zullen ze automatisch een voorbeeldfunctie hebben binnen hun gemeenschap.

Nu geldt het omgekeerde. Een meisje had een graduaatsdiploma. Haar zussen hadden een universiteitsdiploma. Haar broers waren technisch geschoold. De broers vonden werk, maar de meisjes niet. Mensen krijgen zo het signaal dat een opleiding geen zin heeft. Een hogere opleiding maakt ook een belangrijke kost uit.

Het Internationaal Arbeidsbureau had vastgesteld dat allochtone vrouwen het gemakkelijker hadden. Als hypothese werd toen gesteld dat Nabela Benaïssa een zeer goede indruk had gemaakt in de media. Hierdoor zou er een positieve houding ten opzichte van vrouwen met een hoofddoek zijn ontstaan.

Nu is dat niet langer het geval. Wel integendeel.

Een meisje met een diploma boekhouden had, ondanks haar hoofddoek, zonder problemen gedurende een vijftal jaar opeenvolgende tijdelijke contracten gevonden. Nu vindt ze geen werk meer. Ze kreeg meermaals te horen dat bepaalde collega's het moeilijk zouden kunnen hebben met de hoofddoek. De beeldvorming is veranderd. De media hebben daar mogelijk een belangrijke rol bij gespeeld.

De voorzitter: Een andere vraag heeft betrekking op het feit dat de sollicitaties ongestructureerd verlopen. Moeten we daar iets aan doen?

Mevrouw Marjan Van de Maele: Anoniem solliciteren kan zinvol zijn bij interimkantoren of bij overheidsfuncties. Voor de meeste andere functies werkt dit echter niet. Het is bijvoorbeeld niet mogelijk om telefonisch te solliciteren zonder je naam te vermelden.

Het is jammer dat de sollicitaties zo ongestructureerd verlopen. Er wordt geen functieprofiel opgesteld. Daardoor wordt het allemaal wat flou.

Mevrouw Trees Merckx-Van Goey: Hebt u effecten vastgesteld van de grotere beleidsmatige aandacht voor inburgeringscursussen.

Mevrouw Marjan Van de Maele: Inburgering richt zich vooral op de nieuwkomers. De groep allochtonen die al langer in ons land verblijven, vallen zo uit de boot.

De voorzitter: Een andere vraag had betrekking op interimwerk en zwartwerk.

Mevrouw Sara Vertommen: Allochtonen zijn goed vertegenwoordigd in de interimsector. De vraag is of deze sector kan bijdragen tot de instroom van allochtonen.

Ik heb zelf een jaar op een interimkantoor gewerkt. De cao lag op tafel, maar de werkgevers vermelden op hun aanvraag vaak de code BBB. Dit betekent Blanc, Bleu, Belge. Er werd dus codetaal gebruikt om allochtonen te weren.

Er worden vaak ook excuses gebruikt. Een Afrikaanse man met een Frans accent mocht ik niet eens inschrijven.

De heer Jan Laurys: Maar er werd nu toch een erecode vastgesteld voor de interimbureaus?

Professor Albert Martens: In dit kader rijst een probleem van monitoring. Zonder jaarverslag is het onmogelijk om een en ander te achterhalen.

Mevrouw Marjan Van de Maele: In sommige interimkantoren wordt alleen van allochtonen een bewijs van goed zedelijk gedrag gevraagd om zich in te schrijven.

Mevrouw Sara Vertommen: De computer van het interimkantoor waar ik werkte zat vol met allochtonen. Er werd alleen nooit contact mee opgenomen.

Mevrouw Marjan Van de Maele: Het zou interessant zijn om te onderzoeken wie doorstroomt en wie in interimcontracten blijft hangen.

Mevrouw Anissa Tamsamani: Professor Martens heeft opgemerkt dat het moeilijk zal worden om een en ander te onderzoeken als gevolg van de snelbelgwet.

Maar het is toch mogelijk om op basis van etniciteit te zoeken?

Professor Albert Martens: De derde generatie zal ons statistisch ontsnappen.

De gegevens zouden eventueel kunnen worden gekoppeld aan die van het rijksregister. Er zou ook kunnen worden gewerkt met de informatie op gemeentelijk niveau. Er kan gewerkt worden met bijvoorbeeld geboorteplaats of nationaliteit. Er zal dus in elk geval een beroep moeten worden gedaan op andere gegevensbestanden. Dit zal moeilijker zijn en zal ook duurder uitvallen.

Indien de privacywet zoals ze nu bestaat op het wetenschappelijk onderzoek wordt toegepast, zullen er problemen rijzen. De onderzoekers worden schakmat gezet. We hadden het jaren geleden veel gemakkelijker om informatie te verwerven. Hier moet iets aan gedaan worden.

Het heeft heel wat moeite gekost om de toelating te krijgen om de gegevens te gebruiken.

De heer Jan Laurys: De ruimere toegankelijkheid van gegevens zou ook op andere terreinen administratieve rompslomp vermijden. De privacycommissie, waarin ook wetenschappers zitting hebben, is echter nogal strikt.

De voorzitter: We zullen het probleem aankaarten. Vlaanderen is bevoegd voor wetenschapsbeleid, dat heeft gegevens nodig.

Professor Albert Martens: Vlaanderen kan niet alles oplossen.

Zoals Machiavelli vind ook ik het beter om mensen van eigen bodem te werven en dus voorkeur te geven aan mensen van allochtone afkomst die hier al wonen. Ze hebben vaak de Belgische nationaliteit en dus de wil tot integratie getoond.

De heer Jan Peumans: In mijn gemeente geeft het par- ket de toestemming om Belg te worden zonder enige vorm van onderzoek.

Mevrouw Annick De Ridder: In Antwerpen ligt dat anders.

De heer Jan Laurys: Hoe zijn de ervaringen met de BGDA?

De voorzitter: Er is een samenwerkingsakkoord tussen Vlaanderen en Brussel over werkgelegenheid. Hebben de onderzoekers tips voor vragen op de hoorzitting daarover?

Professor Albert Martens: Als onderzoekers hebben we goed samengewerkt met de BGDA. We hebben wel gemerkt dat de interne werking en doorstroming efficiënter kon. Dat hebben we niet systematisch onderzocht.

Mevrouw Marjan Van de Maele: Ze werken wel met een moeilijk doelpubliek, daarenboven is er de eis van tweetaligheid.

Professor Albert Martens: Het is niet gemakkelijk voor een overheidsorganisatie omdat die voortdurend rekening moet houden met beleidsopties en beperkt wordt door de middelen. De Begeleidingsdienst Limburgs Mijngedebied had bijvoorbeeld, met Europese middelen, een efficiëntere databank opgebouwd dan de VDAB. De VDAB kon dergelijke investering niet opbrengen. Toen de VDAB de databank overnam, moest hij een en ander afslanken waardoor het minder efficiënt werd.

De heer Joris Vandenbroucke: Het is belangrijk discriminatie vast te stellen en te bestraffen. Discriminatie gebeurt echter subtieler en is dus moeilijker te bewijzen. Wat denken de onderzoekers over de praktijktests?

Professor Albert Martens: Praktijktests is een mogelijke maatregel in een totaalpakket met onder meer anoniem solliciteren. Dat is echter niet aan onderzoekers maar aan het Centrum voor Gelijkheid van Kansen. In ieder geval is discriminatie moeilijk vast te stellen, veel zal afhangen van de interpretatie van de rechter. Veel klachten worden geseponeerd. De efficiëntie is drie tot vier percent van de klachten.

Mevrouw Marjan Van de Maele: Er bestaat een Nederlands rapport waarin een aantal maatregelen voorgesteld worden. Wie wil, kan dat rapport krijgen.

De Vlaamse en Brusselse administraties hebben een onderzoek gedaan over de voorbeeldrol van de overheid. Ook dat kan als inspiratiebron dienen.

De heer Jan Peumans: Heeft het onderzoek ook aandacht besteed aan de Italiaanse immigranten? De derde en vierde generaties zijn volledig geïntegreerd.

Er bestaat een interessant boekje over Vlamingen die in de 19e eeuw in Wallonië werkten, Rue des Flamands van Guido Fonteyn. Vlamingen werden toen als uitschot behandeld. Bestaat er geen hoop dat de tijd de huidige discriminatie uitvlakt?

Profesor Albert Martens: Die vragen moeten niet enkel aan arbeidsmarktsociologen maar ook aan antropologen gesteld worden. Ook zij hebben de Italiaanse gemeenschap bestudeerd. Het is, ook bij Turken en Marokkanen, duidelijk dat mensen afkomstig uit steden, in ons land beter hun weg vonden dan diegenen afkomstig van het platteland. Dat is bestudeerd door onder meer Johan De Man. Informatie daarover is op het web terug te vinden.

Mevrouw Marjan Van de Maele: Italianen staan nog altijd niet op het stratum van de Belgen en de Noord- en West-Europeanen, ook in Limburg niet. Ze werken vaak nog in een beperkt aantal sectoren zoals de automobielsector.

In Brussel is de werkzaamheidsgraad van allochtone vrouwen heel laag. 75 percent van de werkende allochtone vrouwen werkt in de industriële reiniging.

De voorzitter: De conclusie is dat de zaak moeilijk maar niet onmogelijk is. Slechts door het debat te voeren kan er vooruitgang geboekt worden. Ook bij herstructureren kan al dan niet discrimineren als een punt op de checklijst opgenomen worden. Ik dank de sprekers.

Professor Albert Martens: Het gebeurt zelden dat politici zoveel aandacht besteden aan onze studies. Dank daarvoor.

De verslaggever

Anissa
TEMSAMANI

De voorzitter

Trees
MERCKX-VAN GOEY