



Vlaams
Parlement

ingediend op **1534** (2017-2018) – Nr. 1
21 maart 2018 (2017-2018)

Verslag van de hoorzitting

namens de Commissie voor Economie, Werk, Sociale Economie,
Innovatie en Wetenschapsbeleid
uitgebracht door Güler Turan en Matthias Diependaele

over het rapport
'Socio-economische monitoring 2017:
arbeidsmarkt en origine'

Samenstelling van de Commissie voor Economie, Werk, Sociale Economie, Innovatie en Wetenschapsbeleid:

Voorzitter: Jos Lantmeeters.

Vaste leden:

Matthias Diependaele, Andries Gryffroy, Jos Lantmeeters, Grete Remen, Axel Ronse, Sabine Vermeulen;

Robrecht Bothuyne, An Christiaens, Sonja Claes, Peter Van Rompuy;

Emmily Talpe, Daniëlle Vanwesenbeeck;

Yasmine Kherbache, Bart Van Malderen;

Imade Annouri.

Plaatsvervangers:

Paul Cordy, Annick De Ridder, Lieve Maes, Lorin Parys, Miranda Van Eetvelde, Peter Wouters;

Jenne De Potter, Martine Fournier, Kathleen Helsen, Koen Van den Heuvel;

Willem-Frederik Schiltz, Martine Taelman;

Rob Beenders, Güler Turan;

Wouter Vanbesien.

INHOUD

I.	Inleidende uiteenzetting	4
1.	Methodologie en nieuwe variabelen	4
2.	Resultaten	6
3.	Conclusies en beleidsaanbevelingen	10
II.	Bespreking.....	12
1.	Vragen en opmerkingen van de leden	12
2.	Antwoorden.....	18
3.	Replieken.....	22
	Gebruikte afkortingen	25

Bijlage: zie [dossierpagina](#) van dit document op www.vlaamsparlement.be

De Commissie voor Economie, Werk, Sociale Economie, Innovatie en Wetenschapsbeleid hield op 22 februari 2018 een hoorzitting over het rapport 'Socio-economische monitoring 2017: arbeidsmarkt en origine' van het interfederale gelijkekansencentrum Unia en de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO).

De getoonde presentatie is terug te vinden op de [dossierpagina](#) van dit document op www.vlaamsparlement.be.

I. Inleidende uiteenzetting

Ann Coenen, attaché Analyse arbeidsmarkt van de FOD WASO, licht toe dat de socio-economische monitoring om de twee jaar wordt opgesteld door de FOD WASO en Unia, in samenwerking met de Kruispuntbank Sociale Zekerheid. Het is de grootste beschikbare dataverzameling over de positie van personen van verschillende origine op de arbeidsmarkt.

De derde editie is verschenen in december 2017 en bevat niet enkel de gebruikelijke demografische en arbeidsmarktgerelateerde variabelen (activiteits-status, sector, loonniveau, contracttype enzovoort), maar ook gegevens over het opleidingsniveau en de verblijfsreden. In de presentatie kan niet worden ingegaan op alle vaststellingen uit de bijna 200 pagina's en 700 bijlagen, maar zullen kort de methodologie en enkele van de meest opvallende bevindingen, conclusies en aanbevelingen worden toegelicht.

Hoofdstuk 1 van het rapport gaat in op demografie en onderwijsniveau. Het bevat een schets van de Belgische bevolking tussen 18 en 64 jaar en gaat ook in op het onderwijsniveau, een variabele die voor het eerst in het rapport wordt meegenomen.

Hoofdstuk 2 gaat over de werkzaamheidsgraad, werkloosheidsgraad en inactiviteit, uitgesplitst naar personen van verschillende origine en migratieachtergrond.

De volgende drie hoofdstukken komen voor het eerst voor in het rapport. Hoofdstuk 3 gaat over jongeren in de beroepsinschakelingstijd. Daarin wordt bekeken hoe lang het duurt vooraleer ze een eerste werkervaring opdoen. Hoofdstuk 4 gaat in op de openbare sector. Hoofdstuk 5 gaat in op de integratie op de arbeidsmarkt, opgesplitst naar de reden van verblijf.

Tot slot bevat het rapport nog conclusies en aanbevelingen.

1. Methodologie en nieuwe variabelen

De gegevens die werden gebruikt komen uit het Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming. Die databank bevat anonieme administratieve data van alle personen die gekend zijn door de Belgische socialezekerheidsinstellingen. Het betreft vrijwel de volledige populatie van 18- tot en met 64-jarigen. Die gegevens zijn beschikbaar voor de periode 2008 tot en met 2014.

In samenwerking met de Kruispuntbank Sociale Zekerheid werden in de voorliggende derde editie twee nieuwe variabelen ontwikkeld om tegemoet te komen aan de nood aan een beter concept dan nationaliteit of geboorteland. Een persoon met een Belgische nationaliteit kan om diverse redenen toch nog worden gediscrimineerd op de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld wegens de achternaam. De variabelen 'origine' en 'migratieachtergrond' maken het mogelijk om meer rekening te houden met de herkomst van de personen op de arbeidsmarkt.

Bevolking met buitenlandse origine

De eerste slides tonen de verdeling van de bevolking met buitenlandse origine (18- tot en met 64-jarigen) over de verschillende landengroepen in 2014. Voor de variabele 'origine' werd een algoritme geschreven dat de variabelen 'nationaliteit' van het individu, 'nationaliteit bij de geboorte' van het individu en 'nationaliteit van de ouders van het individu' combineert. Dit algoritme verloopt in vier fases, die het mogelijk maken om exhaustieve en onderling exclusieve groepen te bepalen. Het betreft in totaal 29,7 percent van Belgische bevolking. Daarvan heeft 62,3 percent een Belgische origine (geboren als Belg en met Belgische ouders). Van 8 percent is de origine niet bekend. De omvangrijkste groep zijn de personen met een origine van de oude EU-landen (EU-14), zij vertegenwoordigen 12,9 percent van totale Belgische bevolking. De personen met een origine van de Maghreblanden zijn goed voor 4,8 percent van de totale bevolking.

Deze gegevens zijn ook beschikbaar per gewest. Ook voor Vlaanderen geldt dat de personen met origine EU-14 en Maghreblanden de grootste groepen zijn. Het aandeel personen van vreemde origine in de totale bevolking is in Vlaanderen wel kleiner: 71,3 percent heeft een Belgische origine (als Belg geboren, met Belgische ouders), 20 percent een vreemde origine en 8,7 percent een onbekende origine. In het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest heeft meer dan de helft van de bevolking een vreemde origine.

Bevolking met buitenlandse origine, volgens migratieachtergrond

De tweede nieuw ontwikkelde variabele is de 'migratieachtergrond'. Deze nieuwe variabele combineert de volgende variabelen: 'nationaliteit van het individu', 'nationaliteit bij de geboorte' van het individu, 'nationaliteit bij de geboorte van de ouders van het individu', 'geboorteland' van het individu, 'nationaliteit bij de geboorte van de grootouders' van het individu (en deze laatste variabele enkel voor de personen met de Belgische nationaliteit, geboren als Belg uit ouders geboren als Belg). Het aantal personen in dat laatste geval is klein, maar wel significant voor de jongere generaties. De variabele houdt ook rekening met de 'inschrijvingsdatum in het Rijksregister' van het individu en de 'datum waarop de nationaliteit werd verkregen' door het individu.

Vijf fases in de toepassing van het algoritme maken het mogelijk om exhaustieve en onderling exclusieve groepen personen te bepalen. Op de volgende slide is origine gekruist met migratieachtergrond. De grootste groep (EU-14) bestaat voor 19,6 percent uit tweedegeneratiestaatsburgers (ouders geboren als Belg), 24,5 percent tweede generatie (ouders die geboren werden met buitenlandse nationaliteit), 5,8 percent die de buitenlandse nationaliteit verkregen hebben en voor 50,2 percent uit personen die ingeschreven staan in het Rijksregister maar nog niet de nationaliteit hebben verkregen.

In de totale populatie heeft 86,6 percent de Belgische nationaliteit. Deze groep bestaat voor 62,3 percent uit de derde generatie (Belgische grootouders), 17,8 percent tweede en 6,5 percent eerste generatie. De resterende 13,4 percent heeft een buitenlandse nationaliteit. In Vlaanderen is de verdeling gelijkaardig, maar is het aandeel personen met de Belgische nationaliteit nog hoger, met name 90,7 percent (bestaande uit 71,3 percent Belgen van de derde generatie, 14,6 percent tweede generatie en 4,8 eerste generatie).

Opleidingsniveau

Hannah Vermaut, beleidsmedewerker van Unia, legt uit dat in deze editie van de socio-economische monitoring voor de eerste keer voldoende data beschikbaar

zijn over het opleidingsniveau van personen. De variabele opleidingsniveau is gebaseerd op data uit de Census van 2011. Wanneer de Census 2011 lacunes bevatte, werden die waar mogelijk aangevuld met data over het opleidingsniveau afkomstig van de diensten voor arbeidsbemiddeling (waaronder de VDAB). Die diensten beschikken over gegevens inzake het opleidingsniveau van mensen die ooit werkloos of ingeschreven waren bij de arbeidsbemiddelingsdienst.

Een volgende grafiek toont het opleidingsniveau naar origine, en dit voor België. Voor 10,2 percent van de bevolking van 20 tot en met 64 jaar, is het opleidingsniveau nog steeds onbekend. Dat is aanzienlijk vaker het geval voor personen van vreemde origine. Voor de EU-13 (de nieuwe Oost-Europese lidstaten) geldt dat voor meer dan 60 percent van de populatie het opleidingsniveau onbekend is. De personen met een origine uit de kandidaat-EU-lidstaten kennen het grootste aandeel laagopgeleiden, net iets meer dan 45 percent, gevolgd door die uit de Maghreblanden en andere Aziatische landen. Het grootste aandeel hoogopgeleiden is terug te vinden bij de personen van Belgische origine.

Een andere grafiek toont het opleidingsniveau voor Vlaanderen, opgesplitst naar origine en migratieachtergrond. Die grafiek geeft een beeld van het verschil tussen generaties. Algemeen blijkt dat de meer 'recente' generaties (inschrijving in het Rijksregister meer of minder dan 5 jaar geleden) de grootste aandelen laagopgeleiden hebben. Dat heeft uiteraard ook te maken met een aantal niet-erkende diploma's die niet kunnen worden teruggevonden in de data. Personen met een origine uit de kandidaat-EU-landen, de Maghreblanden en de categorie 'andere Aziatische landen' hebben de hoogste aandelen laaggeschoolden. Voor de tweede generatie geldt dat hun opleidingsniveau duidelijk achterop hinkt tegenover personen van Belgische origine, ondanks het feit dat zij in België onderwijs hebben genoten. Dat geldt voor alle originegroepen van de tweede generatie en dat beeld strookt met de onderwijsachterstand die Unia in kaart liet brengen in de onlangs gepubliceerde Onderwijsbarometer.

2. Resultaten

Werkzaamheidsgraad en werkloosheidsgraad

Ann Coenen licht enkele resultaten toe. Een grafiek toont de kloof in de werkzaamheidsgraad ten opzichte van personen van Belgische origine (20- tot en met 64-jarigen) in 2014. De werkzaamheidsgraad van personen van Belgische origine bedraagt 73 percent. Voor alle andere originegroepen ligt de werkzaamheidsgraad lager. Voor de origine 'Nabije en Midden-Oosten' bijvoorbeeld bedraagt de werkzaamheidsgraad 37,7 percent. Voor de origine EU-13, vooral de Oost-Europese landen, is de werkzaamheid het grootst. Een belangrijke opmerking daarbij is dat Europese ambtenaren in de gegevens vaak foutief als inactief staan genoteerd. De cijfers voor EU-14 en EU-13 zijn dan wellicht een onderschatting van de realiteit. Dat geldt wellicht ook voor de kleine groep van Noord-Amerikanen, waarvoor de kloof verassend groot is. Een deel van hen zal wellicht toch actief zijn in internationale organisaties.

Twee grafieken geven de werkloosheids- en werkzaamheidsgraad weer bij 20- tot en met 64-jarigen in Vlaanderen in 2008 en 2014. Voor alle originegroepen geldt dat de werkzaamheidsgraad hoger ligt in Vlaanderen dan in België. De kloof ten opzichte van de personen van Belgische origine blijft wel even groot. De kloof is voor alle groepen in 2014 wel kleiner dan in 2008 wat de werkzaamheidsgraad betreft.

Dat geldt niet voor de werkloosheidsgraad. Daar is de kloof in een aantal gevallen verder gegroeid, met name voor de categorieën 'andere Europeanen', 'andere Afrikaanse landen' en het 'Nabije en Midden-Oosten'. Die laatste groep scoort ook

het laagst voor werkzaamheid. Het verschil tussen de werkloosheidsgraad en de werkzaamheidsgraad wordt verklaard door de groep inactieven.

Hannah Vermaut geeft toelichting bij de volgende grafieken, die de werkgelegenheidsgraad van 20- tot en met 64-jarigen naar origine en opleidingsniveau tonen en dat voor België en Vlaanderen (cijfers 2014). Meteen is duidelijk dat de werkgelegenheidsgraad stijgt wanneer het opleidingsniveau toeneemt. Voor elk opleidingsniveau kennen personen van Belgische origine de hoogste werkgelegenheidsgraad. Voor de laaggeschoolden is de werkgelegenheidsgraad over alle groepen heen laag (tussen de 35 en 52 percent). Ze is in het bijzonder laag voor de laaggeschoolden met een origine uit Maghreblanden, uit het 'Nabije en Midden-Oosten' en uit 'andere Afrikaanse landen'. Voor de midden- en hogeschoolden zijn het de personen met origine uit het Nabije en Midden-Oosten die de laagste werkgelegenheidsgraden kennen. Dat is een interessante vaststelling omdat er net in die groep veel hogeschoolden zijn in vergelijking met de andere originegroepen.

Ook voor Vlaanderen geldt dat de kloof tussen laag- en hogeschoolden het grootst is voor personen van Belgische origine. Algemeen blijkt dat er in Vlaanderen voor de andere origines kleinere verschillen zijn in de werkgelegenheidsgraad tussen de laaggeschoolden en de midden- en hogeschoolden. Met andere woorden, hoogopgeleid zijn loont het meest voor Vlamingen van Belgische origine.

De volgende grafiek toont op de horizontale as de werkloosheidsgraad en op de verticale as het aandeel personen in langdurige werkloosheid (twaalf maanden of langer werkloos). Er zijn aanzienlijke verschillen tussen de originegroepen. Personen uit de Maghreblanden en uit 'andere Afrikaanse landen' kennen de meest uitgesproken negatieve situatie. Zij combineren de hoogste werkloosheidsgraad met het grootste aandeel langdurig werklozen (tot 71 percent voor personen met Maghrebijnse origine). De groep EU-14 kent ook een relatief hoog aandeel in de langdurige werkloosheid, maar combineert dit met een lage algemene werkloosheidsgraad. Voor de groep EU-13 is het aandeel in de langdurige werkloosheid het laagst.

Beroepsinschakelingstijd

Els Keytsman, directeur Unia, licht toe dat in deze socio-economische monitoring voor het eerst ook wordt gefocust op jongeren die zich inschrijven in de beroepsinschakelingstijd en hun traject op de arbeidsmarkt. De tabel aan de linkerkant toont de mediane duur van de zoektocht naar een eerste baan en dit per origine. De mediane duur is hoe lang het duurt voor de 'snelste' helft van die jongeren om een baan te vinden: een duur van zes maanden wil bijvoorbeeld zeggen dat de helft van die groep binnen de zes maanden een eerste baan heeft gevonden. Uit de tabel wordt duidelijk dat hoogopgeleid zijn voor jongeren geen garantie biedt op een vlotte instroom in de arbeidsmarkt. Hogeschoolden van vreemde origine doen er veel langer over om een eerste baan te vinden dan hogeschoolden van Belgische origine. Dat geldt zeker voor jongeren met als origine 'andere Afrikaanse landen' en Nabije en Midden-Oosten (mediaan 12 maanden) en voor Zuid- en Centraal-Amerikanen (9 maanden).

Aan de rechterkant toont een grafiek het aandeel jongeren dat na 12 maanden, de normale duur van de beroepsinschakelingstijd, nog steeds geen enkele baan heeft uitgeoefend. Ofwel zijn deze jongeren werkloos, maar het kan ook zijn dat ze terug zijn gaan studeren of de arbeidsmarkt hebben verlaten. Ook hier blijkt dat laaggeschoolden vaker zonder baan blijven en dat hogeschoolden van vreemde origine veel vaker na 12 maanden nog niet aan de slag zijn.

Gezinssituatie

Er zijn ook cijfers over de werkzaamheidsgraad in België opgesplitst naar origine, geslacht en gezinssituatie. In het algemeen is het verschil in tewerkstellingsgraad tussen mannen en vrouwen het kleinst voor personen van Belgische origine. Uitgesplitst naar gezinstype zijn er nog enkele opvallende verschillen. Gemiddeld hebben de koppels met kinderen de hoogste werkzaamheidsgraad, alleen onder vrouwen met als origine 'kandidaat-EU-landen' of de Maghreblanden is dat niet het geval. De genderkloof in tewerkstelling is het grootst voor die twee laatste groepen. Uit onderzoek blijkt dat de zwakke arbeidsmarktpositie van die vrouwen voor ze aan kinderen beginnen daarin een belangrijke rol speelt. Ze zitten vaker in de werkloosheid maar ook vaker in preciaire, instabiele jobs waardoor ook de werkloosheidsval speelt, zeker eens er kinderen zijn.

Inactiviteit

Tom Bevers, adviseur-generaal van de FOD WASO, licht een grafiek toe over de inactiviteitsgraad van personen van 25 tot en met 64 jaar naar origine en opleidingsniveau. De jongeren onder de 25 jaar worden niet opgenomen omdat de meesten onder hen nog studeren. De inactiviteit is hoger bij de laaggeschoolden. Het verschil met de midden- en hoggeschoolden is het grootst bij mensen van Belgische origine, van de 'kandidaat-EU-landen' en de Maghreblanden, en opmerkelijk klein bij de Oost-Aziaten. De verschillen tussen personen van vreemde origine zijn ook het grootst bij de laaggeschoolden, maar de groep laaggeschoolden is ook de enige waar het verschil tussen sommige vreemde originen en de Belgische origine zo klein is. Dit bevestigt de eerder gedane vaststelling dat de positie van de laaggeschoolden van Belgische origine op de arbeidsmarkt niet goed is. Het opleidingsniveau is een belangrijke, maar niet de enige verklarende factor.

Wanneer verder wordt gekeken naar de types inactiviteit, zijn er opnieuw opmerkelijke verschillen, die de opdeling van de Belgische arbeidsmarkt bevestigen. Loopbaanonderbreking of tijdscrediet is een type van inactiviteit dat niet iedereen zich kan permitteren, en daar is dan ook het hoogste aandeel bij hoggeschoolden van Belgische origine terug te vinden. Het leefloon als type activiteit is dan weer het laatste vangnet en daarin zijn twee verschillende groepen terug te vinden: de recente immigranten, die niet in aanmerking komen voor werkloosheidsuitkeringen en die vaak erg snel het statuut van leefloongerrechtigde terug verlaten, en daarnaast een groep van personen die zich echt in de marge van de arbeidsmarkt bevinden. Opmerkelijk hier zijn de cijfers voor personen van andere Afrikaanse origine, die zich moeilijk laten duiden.

Zoals de loopbaanonderbreking is ook het brugpensioen of SWT een vrij gunstige inactiviteitsstatus, met een relatief hoge vergoeding en relatief beperkte verplichtingen. Ook hier bevestigen de cijfers de gesegmenteerde arbeidsmarkt, waarbij personen van Belgische origine oververtegenwoordigd zijn in goede banen met bovendien goede alternatieven als brugpensioen of SWT in geval van jobverlies.

Voor arbeidsongeschiktheid zijn de verschillen tussen originegroepen niet eenvoudig uit te leggen, al is een deel van de verklaring wellicht te zoeken in de sectoren waarin ze actief zijn. In bepaalde sectoren is het risico op arbeidsongevallen groter en dus ook de kans om in de arbeidsongeschiktheid terecht te komen.

Evolutie werkgelegenheid

De volgende grafieken tonen de evolutie van de werkgelegenheid per sector tussen 2011 en 2014. Het meest opvallende is de evolutie van de industrie (sector C), waar veel banen verloren gingen voor personen van Belgische en EU-14-origine, terwijl er voor de andere groepen netto banen bijkwamen. Een soortgelijke evolutie is te zien in de bouwsector (F), de handel (G) en de transportsector (H). Opmerkelijk is dat dat ook geldt in de financiële sector (K).

In de bouwsector is de toename van het aantal werknemers van EU-13-origine (voornamelijk Oost-Europeanen) opmerkelijk. Het gaat dan wel om personen die bij de Belgische sociale zekerheid zijn geregistreerd, niet om gedetacheerden. De toename in de bouw komt zo goed als uitsluitend voor rekening van mannen. Zoals recent nog in de pers werd gemeld, vonden vrouwen van EU-13-origine vaak werk in sector N (administratieve en ondersteunende diensten), waar ook de dienstencheques onder vallen. De lijst van sectoren (NACE-codes) is als bijlage bij het rapport opgenomen.

Een volgende grafiek voegt het opleidingsniveau toe, maar heeft het nadeel dat de personen van wie het opleidingsniveau onbekend is niet in de cijfers zijn opgenomen. Dat geldt bijvoorbeeld voor een groot deel van de personen uit de EU-13-landen. De grafiek nuanceert vooral het beeld voor de publieke sector (code O), waar het banenverlies voor de laaggeschoolde Belgen wordt gecompenseerd door extra banen voor hooggeschoolden.

Openbare sector

Els Keytsman vervolgt dat in deze socio-economische monitoring meer in detail wordt gekeken naar de tewerkstelling in de openbare sector. Twee grafieken tonen voor de openbare sector in België en in Vlaanderen het aandeel arbeiders, bedienden en ambtenaren per origine. In het algemeen is er een oververtegenwoordiging van personen van Belgische origine in de openbare sector. In Wallonië is de openbare sector iets diverser dan in Vlaanderen, en vooral in Brussel zijn er meer werknemers van vreemde origine. Bovendien is deze verdeling al enkele jaren stabiel, er is dus geen vooruitgang geboekt. Vooral Maghrebijnen zijn in Vlaanderen relatief zwak vertegenwoordigd. Voor heel België is er een relatief sterke ondervertegenwoordiging van de EU-13-origine.

In Vlaanderen zijn personen van Belgische origine oververtegenwoordigd als ambtenaar. Heel wat andere origines, zoals 'andere Europese', Maghrebijnse, 'andere Afrikaanse landen' en 'andere Aziatische landen', zijn telkens oververtegenwoordigd als arbeider. Er kan dus dezelfde etnostratificatie worden vastgesteld zoals die op de arbeidsmarkt in het algemeen te zien is: personen van vreemde origine zijn ondervertegenwoordigd in de openbare sector en ze zijn oververtegenwoordigd in de minder gunstige overeenkomsten van de sector.

Een gelijkaardige vaststelling geldt trouwens voor vrouwen: zij zijn oververtegenwoordigd in de openbare sector, en dat geldt voor de drie gewesten (nog het meest in Vlaanderen: 58,6 percent van het totaal). Maar vrouwen zijn minder vaak dan mannen terug te vinden in de ambtenarenstatuten en werken vaker als bediende.

Verblijfsredenen

Voor de eerste keer werden in deze socio-economische monitoring data geanalyseerd over de reden van verblijf: elke buitenlander die langer dan drie maanden in België wil verblijven, moet een reden van verblijf laten registreren in het Rijksregister. Personen die asiel aanvragen en die nog in een procedure

zitten, zijn dus niet in deze gegevens opgenomen. Een grafiek toont het aantal personen dat zich in 2010 nieuw heeft ingeschreven in het Rijksregister op basis van hun reden van verblijf, en dit voor EU-onderdanen en niet-EU-ers. De belangrijkste verblijfsredenen in 2010 was gezinshereniging (38 percent) gevolgd door werk (33 percent). Opgesplitst tussen EU- en niet-EU-origine, blijkt werk als verblijfsredenen vooral belangrijk te zijn voor de eerste groep (62 percent) en gezinshereniging voor de tweede (54 percent).

Een volgende grafiek toont de socio-economische positie van diezelfde personen in 2011 en in 2014. Voor elke verblijfsreden blijkt het percentage personen dat aan het werk is toe te nemen: voor 'gezinshereniging', 'regularisatie' en voor 'asiel en diverse bescherming' neemt het aandeel werkenden toe. Alleen personen die onder verblijfsredenen 'werk' zijn ingeschreven, gaan er licht op achteruit in tewerkstellingsgraad. Die vaststellingen gelden voor elke origine. Bij de personen die zijn ingeschreven met als reden van verblijf 'asiel en diverse bescherming' verdriedubbelt het aandeel tewerkgestelden tussen 2011 en 2014.

Bij de personen die onder de verblijfsredenen 'gezinshereniging' zijn ingeschreven, neemt het aandeel tewerkgestelden ook aanzienlijk toe en dit zowel bij vrouwen als bij mannen. Het is belangrijk daarbij aan te geven dat er onder gezinsherenigers meer personen van niet-EU-origine en meer vrouwen zijn, en daarvan is geweten dat hun toegang tot de arbeidsmarkt moeilijker is dan die van personen van EU-origine en van mannen.

3. Conclusies en beleidsaanbevelingen

Tom Bevers vat samen dat dit rapport de derde uitgave is van de socio-economische monitoring. In dit rapport wordt gefocust op een aantal specifieke aspecten, maar die kunnen uiteraard niet los worden gezien van het bredere verhaal dat in de twee eerste rapporten werd gebracht en van de analyses van de Belgische en Vlaamse arbeidsmarkt, die door onder meer de Europese Commissie en de OESO in de voorbije jaren werden uitgevoerd.

De spreker geeft vervolgens enkele conclusies mee. Het staat iedereen vrij om op basis van de cijfers andere conclusies te trekken. Het eerste doel van de monitoring is bij te dragen tot het debat en cijfers zijn nu eenmaal vatbaar voor interpretatie.

Een eerste vaststelling is dat België nog steeds de slechtste leerling van de klas is, want nergens is de achterstand op de arbeidsmarkt van personen van vreemde origine zo groot. Een deel van de verklaring is dat alle kansengroepen moeilijkheden hebben om zich op de Belgische arbeidsmarkt te integreren. Er zijn drempels langs de vraagzijde, zoals de loonkosten, en langs de aanbodzijde, zoals de werkloosheidsvallen. Enkele drempels zijn genderspecifiek en hangen samen met het traditionele rollenpatroon en de vaststelling dat zorgtaken al te vaak voor het grootste deel op de schouders van vrouwen terechtkomen. Er beweegt weinig op de Belgische arbeidsmarkt en dat gebrek aan arbeidsmarkt-mobiliteit maakt ook dat er maar een beperkte ruimte is voor nieuwkomers. Een andere vaststelling, die ook al werd gemaakt door Unia, is dat ook het onderwijssysteem voor ongelijkheden zorgt. De Belgische arbeidsmarkt is ook sterk gesegmenteerd: het is moeilijk om van een minder goede job door te groeien naar een betere job.

Al deze factoren treffen mensen van vreemde origine, zoals ze ook laaggeschoolden en jongeren treffen. Maar voor wie niet van Belgische afkomst is, komen er nog moeilijkheden bij. Er zijn ook factoren die te maken hebben met de afkomst zelf, met het sociaal en cultureel kapitaal dat ermee samenhangt, en die factoren zoals het gendereffect of de onderwijsachterstand versterken. Bijvoorbeeld dat

de ouders geen hogere studies gedaan hebben en soms hun weg niet vinden in het onderwijssysteem of dat frustraties over beperkte kansen op hun beurt leiden tot schoolmoeheid. Ook de historische invloed van het migratiebeleid speelt mee. Vele personen zijn niet in de eerste plaats naar hier gekomen met het oog op een baan, maar om andere redenen, die overigens zeer legitiem kunnen zijn. Verder speelt ook de factor discriminatie een belangrijke rol.

Aanbevelingen FOD WASO

In het vorige rapport werden reeds een aantal beleidsaanbevelingen gedaan. Tom Bevers toont een slide om die in herinnering te brengen. Enkele aanbevelingen daarvan zijn al aangehaald, enkele andere worden door Unia voorgesteld. Maar uiteraard heeft het gevoerde beleid op de verschillende niveaus ook al gedeeltelijke antwoorden geboden. Daarbij moet eraan worden herinnerd dat de gegevens in dit rapport tot 2014 gaan.

De aanbevelingen van de FOD WASO vallen in vier groepen uiteen. Wat betreft het migratiebeleid wordt opgeroepen om ook mensen die in het kader van gezinshereniging naar België komen de weg te wijzen naar de arbeidsmarkt, ook als ze zich niet als werkzoekende registreren. In het arbeidsmarktbeleid zelf moeten onnodige drempels worden vermeden. De overgang van school naar werk is daarbij uiteraard erg belangrijk. Maar ook allerlei andere verschillen in behandeling op de arbeidsmarkt, die zich vaak onbedoeld toch gaan enten op origineverschillen, moeten worden vermeden.

Het onderwijs is cruciaal. Een aanbeveling is bijvoorbeeld de vlottere erkenning van buitenlandse diploma's en kwalificaties.

Inzake discriminatie is het nuttig om erop te wijzen dat niet alleen mag worden gefocust op sectoren waar veel mensen van vreemde origine werken en die daar het slachtoffer kunnen zijn van discriminatie. Uiteraard moeten ook vragen worden gesteld bij sectoren waar zo goed als niemand van vreemde origine werkt.

Ten slotte wordt ervoor gepleit een geïntegreerd beleid uit te werken, op alle fronten tegelijk te werken. Eén maatregel op één beleidsniveau, hoe waardevol ook, gaat het verschil niet kunnen maken.

Aanbevelingen Unia

Els Keytsman gaat nog in op enkele aanbevelingen van Unia. Een eerste is het tot stand brengen van praktijktesten. Daarbij is het belangrijk te vermelden dat het voor Unia moet gaan om gerichte controles. Het is absoluut niet de bedoeling een heksenjacht te organiseren waarbij de arbeidsinspectie in het wilde weg iedereen gaat controleren. Daarvoor ontbreken de middelen en het zou ook veel tijdverlies meebrengen. Wanneer er echter sprake is van een melding van discriminatie of wanneer er objectieve aanwijzingen zijn, bijvoorbeeld op basis van datamining, is het belangrijk dat de inspectie kan optreden. Vaak wordt verwezen naar vormen van zelfregulering wanneer praktijktesten worden gevraagd, maar ook in die gevallen is controle door de overheid een essentieel sluitstuk. Bedrijven die herhaaldelijk worden betrapt op discriminatie moeten daarop worden aangesproken. Een sanctie moet mogelijk zijn als stok achter de deur. In het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest en op het federale niveau worden mystery calls mogelijk gemaakt. In Vlaanderen gebeuren er in de uitzend- en dienstenchequesector en is het begrip nu ook decretaal verankerd. Waar vroeger het begrip een absoluut taboe was, is er dus vooruitgang geboekt. Voor Unia is het een kwestie van tijd vooraleer Vlaanderen zijn verantwoordelijkheid neemt en mystery calls gaat zien als een belangrijk onderdeel in het bestrijden van discriminatie.

Een tweede aanbeveling betreft het verder uitwerken van een kader voor positieve acties. Voor Unia moet het dan gaan om tijdelijke maatregelen voor personen uit bepaalde kansengroepen met een grote, op basis van objectieve informatie aangetoonde achterstand op de arbeidsmarkt. Vlaanderen kent al enkele voorbeelden van positieve acties, zoals het Maatwerkdecreet en de voorbehouden betrekkingen voor personen met een handicap in de Vlaamse administratie. Unia krijgt geregeld vragen van bedrijven die vormen van positieve actie willen uitwerken en vaak moet Unia dan het advies geven dit niet te doen zolang het wettelijk kader niet is uitgewerkt.

Een derde aanbeveling betreft de erkenning van buitenlandse diploma's. Vlaanderen staat hier verder dan de andere regio's maar het blijft een ingewikkelde en dure procedure. Er is dus nog verbetering mogelijk.

De vierde aanbeveling op de slide is een aanbeveling voor de werkgevers, een heel belangrijke partner in het bevorderen van gelijke kansen en het bestrijden van discriminatie. Unia roept de werkgevers op om diversiteit als een business-case te benaderen. Uit onderzoek blijkt dat diverse teams vaak sterke teams zijn. Ondernemingen moeten diversiteit integraal bekijken. Het gaat niet enkel om gelijke kansen bij aanwervingen maar bijvoorbeeld ook om het omgaan met diversiteit op de werkvloer en bij andere werknemers.

Els Keytsman pleit tot slot voor het organiseren van een interministeriële conferentie over dit thema. Het is belangrijk dat de diverse beleidsmakers hierover regelmatig van gedachten wisselen en nagaan welke verdere stappen kunnen worden gezet in het beleid.

II. Bespreking

1. Vragen en opmerkingen van de leden

Tussenkomst van Matthias Diependaele

Matthias Diependaele zegt dat het een zeer lijvig rapport betreft met zeer veel cijfers. Dat is ook de meerwaarde van het rapport. De monitoring bevat wel maar cijfers tot 2014. Er zijn intussen heel wat maatregelen genomen, die natuurlijk niet alle onmiddellijk een effect zullen hebben op de arbeidsmarkt. Hoe komt het dat het zo lang duurt vooraleer de gegevens voor de monitoring beschikbaar zijn?

Het lid is overtuigd van het probleem van de lage werkzaamheidsgraad van allochtonen. Zijn fractie deelt die analyse. Het is in eerste instantie een probleem voor de personen van vreemde origine, omdat werk nog altijd het middel bij uitstek is om deel te nemen aan de samenleving en om een sociaal netwerk en sociale bescherming op te bouwen. Maar in tweede instantie is het ook een probleem voor de werkgevers en dus de economie, omdat die mensen nodig zijn op de arbeidsmarkt. Matthias Diependaele ziet er bijvoorbeeld geen probleem in dat er veel allochtonen aan het werk zijn in de dienstenchequesector. Dit neemt niet weg dat ook Belgen en Vlamingen moeten worden aangezet om daarin aan het werk te gaan. Volgens het lid kan dat door een beperking van de werkloosheidsuitkering in de tijd.

Er zijn veel openstaande vacatures, bijvoorbeeld in de regio rond de luchthaven, en dus zijn die arbeidskrachten van andere origine nodig. Dat sluit niet uit dat de arbeidskrachten die hier aanwezig zijn eerst worden geactiveerd. Ook de werkgevers hebben daarin een rol te spelen.

De FOD WASO en Unia formuleerden afzonderlijke beleidsaanbevelingen. De federale overheidsdienst pleit voor positieve acties, maar het lid veronderstelt dat positieve discriminatie daaronder niet wordt verstaan. Unia lijkt daar dan wel voor te pleiten. Wat wordt dan precies onder positieve acties begrepen? Welke invulling wordt daaraan gegeven?

Matthias Diependaele is overtuigd van het feit dat er discriminatie is op de arbeidsmarkt. Maar hoe groot is dat probleem juist? Dat blijkt niet duidelijk uit de monitoring, maar het is ook moeilijk wetenschappelijk te onderbouwen. Uit cijfers van Eurostat blijkt dat Vlaanderen, Wallonië en Brussel de drie regio's zijn die het slechtste scoren wat betreft tewerkstelling van allochtonen. Anderzijds is er onderzoek waaruit blijkt dat er geen enkele reden is om aan te nemen dat de Vlaming racistisch is. De federale overheidsdienst verwees ook naar de loonkosten en de werkloosheidsvallen. Wat is het belang van die factoren en wat is het aandeel van discriminatie? Sommigen zien discriminatie als een groot probleem, anderen relativeren het belang ervan. Is er een mogelijkheid om dit te objectiveren?

Tussenkoms van Andries Gryffroy

Andries Gryffroy sluit zich aan bij de vraag over de cijfers tot 2014. Het rapport is statistisch goed onderbouwd maar recente cijfers zouden het meer autoriteit geven.

Het lid vindt in het rapport niets terug over taalkennis. In welke mate vormt die een probleem om toegang te krijgen tot de arbeidsmarkt? Misschien is taalkennis moeilijk te meten, maar ook in de aanbevelingen is er niets over terug te vinden. Ook in landen als Duitsland en Frankrijk wordt de kennis van de landstaal als essentieel beschouwd om toegang te krijgen.

Andries Gryffroy vindt dat een grote verantwoordelijkheid wordt gelegd bij de werkgevers en het onderwijs om integratie mogelijk te maken, maar te weinig bij de personen die zich moeten integreren. Ook bij hen ligt er een verantwoordelijkheid. Zijn zij het Nederlands machtig? Hoe melden zij zich aan bij de werkgever? Misschien kan daarover ook een aanbeveling worden geformuleerd.

Tussenkoms van Güler Turan

Güler Turan zegt dat het niet altijd evident is om de vele cijfers te doorgronden, maar zij heeft toch een poging gedaan. Het lid voelt zich ook een ervaringsdeskundige. Daarom hecht ze veel belang aan de definities van personen van andere origine: eerste generatie, tweede generatie, EU-13, EU-14 enzovoort. Definities zijn essentieel om te weten over welke groep het precies gaat. Het is echter geruststellend als cijfers een bepaald aanvoelen en bepaalde ervaringen bevestigen. België is de slechtste leerling van de klas wat betreft tewerkstelling van personen met een migratieachtergrond.

Het zou inderdaad goed zijn om over recentere cijfers te beschikken om bepaalde tendensen te onderscheiden en om resultaten van beleidsmaatregelen in te schatten. Is er een schommeling sinds 2014 en welke richting gaat die uit?

Het lid waardeert de inspanningen die door beide instanties werden gedaan om een grondige analyse uit te voeren en ook de aanbevelingen worden geapprecieerd. De beleidsverantwoordelijken moeten die ernstig nemen er ermee aan de slag gaan. De bijdrage van Unia in de strijd tegen discriminatie is voor de fractie van Güler Turan van cruciaal belang. Echt racisme en echte discriminatie moeten worden benoemd om ook vooroordelen in de andere richting, waarbij ze te gemakkelijk als excuus worden gebruikt, weg te werken.

Het lid is het niet eens met de bewering dat de aanbevelingen vooral de verantwoordelijkheid bij de werkgevers zouden leggen. Een aanbeveling betreft bijvoorbeeld het verhogen van de inzetbaarheid en dat is ook de verantwoordelijkheid van de persoon die moet worden ingezet. Een ander aanbeveling betreft het verhogen van de arbeidsmarktintegratie en integratie is ook een verhaal dat van twee kanten moet komen. Het vraagt een individuele inspanning maar ook een bredere aanpak, zoals het sensibiliseren van werkgevers. Daarbij gaat het overigens zowel over de private werkgevers als over de overheid als werkgever. Güler Turan vindt de beleidsaanbevelingen van beide instanties dan ook evenwichtig en duidelijk. De uitvoering ervan kan ervoor zorgen dat België niet meer de slechtste leerling van de klas is.

Dat is ook in het belang van de economie. De vergrijzing is ingezet en indien het de bedoeling is bedrijven hier te houden, moet iedereen die beschikbaar is op de arbeidsmarkt worden geactiveerd. Het is anno 2018 niet meer te verantwoorden dat de tewerkstellingsgraad van personen met een Maghrebachtergrond of van Turkse origine ongeveer 45 percent bedraagt, terwijl dit voor de personen van Belgische origine 73 percent is. Dergelijke cijfers tonen aan dat de doelstellingen van Pact 2020 niet eenvoudig zullen worden gehaald.

Taalkennis wordt vaak als argument maar ook vaak als excuus gebruikt en dat geldt ook voor de opleidingsgraad. Het is daarom een goede zaak dat de opleidingsgraad als nieuwe variabele in de derde editie van de monitoring wordt geïntroduceerd. Bij gelijke diploma's ligt de tewerkstellingsgraad van mensen met een vreemde origine gemiddeld nog steeds 10 percent lager. Ook de loonvoorwaarden gekoppeld aan een hoger opleidingsniveau verschillen naargelang de origine van de werknemer. Overigens doen dezelfde fenomenen zich voor bij de tewerkstelling van vrouwen in vergelijking met die van mannen, oppert het lid.

De trend van achterstelling van mensen met een vreemde origine doet zich niet enkel voor op de arbeidsmarkt maar ook in het onderwijs en op de woningmarkt. Güler Turan wordt einde juni telkens gecontacteerd door ouders die vaststellen dat hun kind met dezelfde schoolresultaten een ander attest krijgt dan kinderen van Belgische origine. Ze geeft die ouders dan altijd de raad regelmatig naar het oudercontact te gaan en dit goed op te volgen. Maar ook uit de recente Diversiteitsbarometer Onderwijs blijkt dat in het onderwijs kinderen van vreemde origine met dezelfde studieresultaten drie maal vaker een C-attest krijgen. Dit doet geen afbreuk aan de inspanningen die duizenden leerkrachten en schooldirecteuren vandaag al doen. Ook de kandidaat-huurders van een andere origine worden door een op drie verhuurders geweigerd.

De uitdagingen zijn groot en complex maar toch kan de samenleving actie ondernemen. Unia verwees al naar de initiatieven in het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest en op het federale niveau. In Gent worden door de schepen van Gelijke Kansen praktijktesten uitgevoerd bij bedrijven die in onderaanneming voor de stad werken. In plaats van te wachten op de goodwill van werkgevers, die bij velen aanwezig is, gaat de stad zelf in gesprek met de bedrijven.

Güler Turan heeft nog enkele specifieke vragen aan Unia. Welke zijn voor Unia de meest in het oog springende resultaten van de drie edities van de socio-economische monitoring? Wat leert het rapport specifiek over discriminatie, naast de andere factoren die worden vermeld?

Komt er een volgende Diversiteitsbarometer Werk en wat is de verhouding tot de socio-economische monitoring?

De overheid blijft een van de grootste werkgevers. Er is een positieve evolutie inzake tewerkstelling van personen van een vreemde origine bij de overheid. Verontrustend is wel dat het enkel om bepaalde segmenten binnen de overheid gaat, met name de meer uitvoerende jobs, zoals buschauffeur of schoonmaker, vaak in een contractuele functie. De diversiteit wordt niet weerspiegeld in de A- en B-niveaus. Hoe is dit te verklaren? Het ligt niet aan de opleiding en volgens het lid ook niet aan discriminatie of racisme. Welke actie kan de overheid ondernemen?

Uit de cijfers blijkt dat de tewerkstellingsgraad voor vrouwen van alle origines lager ligt dan die van mannen. Dat is het meest uitgesproken voor vrouwen van kandidaat-EU-landen, de Maghreblanden en het Nabije en Midden-Oosten. Welke maatregelen kunnen worden genomen om deze dubbele achterstelling weg te werken? Wordt een te generiek beleid gevoerd? Ook voor de toekomstige generaties is het belangrijk deze genderkloof weg te werken, want gezinnen waar de moeders werken hebben een ander emancipatorisch effect op de kinderen.

Het lid heeft ook vragen voor de FOD WASO. De monitoring wordt steeds meer gedetailleerd. Activering betreft niet enkel de arbeidsmarkt maar ook het activeren voor ondernemerschap. Güler Turan heeft tevergeefs getracht cijfers te vinden over het ondernemerschap van mensen met een migratieachtergrond. Ze kreeg het antwoord van diverse ministers dat de cijfers niet onmiddellijk beschikbaar zijn. Indien er een monitoring voor de arbeidsmarkt gebeurt, zou die ook voor zelfstandig ondernemerschap moeten gebeuren. Het lid stelt tevreden vast dat daarover ook cijfers in het rapport zijn opgenomen. Ook inzake ondernemerschap moet een inclusief beleid worden gevoerd.

Kunnen er in de loop van de volgende jaren al cijfers worden vrijgegeven die het mogelijk maken tendensen te beoordelen? De kloof in de werkloosheidsgraad wordt kleiner in de periode tussen 2008 en 2014. Toch blijven personen van Maghrebijnse origine hoog scoren inzake werkloosheid, ondanks een lichte positieve evolutie. Of is die te verklaren door het grote jobverlies in de industriële sectoren, voornamelijk van jobs van personen van Belgische origine?

Tussenkomst van Robrecht Bothuyne

Robrecht Bothuyne bevestigt dat het om een indrukwekkende reeks cijfers gaat. Het is geen evidente opdracht om die te verzamelen en te interpreteren. De monitoring legt nogmaals de vinger op de wonde: de onvoldoende integratie op de arbeidsmarkt van een belangrijk deel van onze bevolking. Voor het lid is niet migratie het thema van de komende verkiezingen maar integratie. Daarover zou het debat toch moeten gaan.

Inzake taalverwerving laat het lid opmerken dat er bij de VDAB al jaren 35.000 werkzoekenden zijn die weinig of geen Nederlands spreken, ook bij de langdurig werkzoekenden. Zijn er daarover gegevens? Zijn er inzake taalverwerving verschillen tussen de originegroepen? Kunnen daaruit eventueel lessen worden getrokken voor het beleid?

Er is een verschil in tewerkstellingsgraad van personen van een andere origine maar met een gelijkwaardig diploma. Wellicht zit in dat verschil van gemiddeld 10 percent de discriminatie. Of zijn er andere factoren die deze achterstand verklaren?

Robrecht Bothuyne merkt tot slot op dat Vlaanderen al lang een diversiteits- en integratiebeleid voert. Inzake arbeidsmarktbeleid wordt zo goed mogelijk samengewerkt met sectoren. De bekendste voorbeelden zijn de dienstencheque-

en de interimsector. Zijn de effecten van het Vlaamse beleid merkbaar in de cijfers en kunnen daaruit lessen worden getrokken voor andere sectoren?

Tussenkomst van Bart Van Malderen

Bart Van Malderen verwijst naar de grafiek die de werkzaamheidsgraad weergeeft volgens origine, geslacht en gezinssituatie. Bestaan er ook cijfers over eenoudergezinnen? In Vlaanderen kennen eenoudergezinnen het grootste armoederisico. Bij die gezinnen is ook de werkloosheidsval nog het grootste. Een alleenstaande ouder die werkloos is, heeft 80 percent kans om in armoede te leven. Indien de origine dan nog eens de participatie op de arbeidsmarkt negatief beïnvloedt, verdient deze groep bijzondere aandacht. Het cijfermateriaal vraagt om antwoorden en concrete maatregelen.

Bij de start van het dienstenchequestelsel was er volgens het lid een vlotte instroom vanuit de werkloosheid en van mensen met een migratieachtergrond. De vrouwen zijn ook oververtegenwoordigd in de sector. Nu neemt de instroom van werklozen af en is van circa 33 percent van de instromers niet bekend wat hun statuut was het jaar voordien. Het kan dan bijvoorbeeld gaan om herintreders, geschorste werklozen, reguliere vluchtelingen enzovoort. Maar het kan ook gaan om personen uit andere Europese landen die hier in het dienstenchequestelsel werken, in het midden gelaten of ze speciaal daarvoor naar Vlaanderen zijn gekomen. Daarover was er al discussie in het Vlaams Parlement. Iedereen is voorstander van een meer diverse samenleving, ook in de dienstenchequesector. Maar de vraag is of de sector geen gesubsidieerd migratiekanaal is geworden. Heeft de FOD WASO meer zicht op de origine van de 'onbekende' instromers in de sector? Nog in dit verband, gelooft Bart Van Malderen niet in het beperken van de werkloosheidsuitkering in de tijd om een grotere arbeidsparticipatie te verkrijgen van personen van Belgische origine. Voorbeelden in het buitenland tonen aan dat het ondergraven van de sociaaleconomische positie van mensen hen sneller in de armoede brengt en geen stimulans is voor een grotere arbeidsmarktparticipatie.

Er werden door andere commissieleden al vragen gesteld over het aandeel van discriminatie als verklaring voor de cijfers. De monitoring maakt een soort foto van de positie op de arbeidsmarkt naargelang de origine. Volgens het lid kan de factor discriminatie het duidelijkst worden blootgelegd bij de hooggeschoolden. Een aantal barrières zoals taal en dergelijke zullen wellicht minder voorkomen bij hooggeschoolden. Het zou nuttig kunnen zijn om ook de factoren die de positie op de arbeidsmarkt verklaren te benchmarken. Nederland kent bijvoorbeeld een gelijkaardige sociale bescherming als België maar scoort beter wat betreft tewerkstelling van personen met een migratieachtergrond. Daarbij moet ook aandacht zijn voor de aard van de tewerkstelling, want in landen als Duitsland zijn veel zogenaamde mini-jobs gecreëerd. De sociaaleconomische positie van de personen die daarin zijn tewerkgesteld blijft precair.

Algemeen is er volgens het lid, naast de kwantitatieve analyse, nood aan meer kwalitatief onderzoek, zoals bijvoorbeeld naar taalkennis. Daarbij merkt Bart Van Malderen wel op dat niet voor elke job een goede kennis van de taal even belangrijk wordt geacht. Misschien moet ook worden nagegaan of bij de instrumenten om Nederlands te leren genoeg aandacht is voor de verschillende achtergrond van personen van een andere origine. Hetzelfde geldt voor de attitude bij het solliciteren en op de arbeidsmarkt in het algemeen.

Bart Van Malderen sluit zich aan bij de beleidsaanbeveling inzake het erkennen van diploma's. Er zijn misschien wel enkele stappen voorwaarts gezet, maar het blijft een grote barrière. Bij het homologeren van diploma's voor zorgberoepen is er bijvoorbeeld een verschil tussen Vlaanderen en Wallonië. Er is een betere

afstemming nodig en ook de procedures kunnen worden vereenvoudigd. Daarnaast is er ook de erkenning van verworven competenties, waarover er geen aanbeveling is. Met de voorbereiding daarvan is enkele jaren geleden gestart, maar intussen is het beleid ter zake volgens het lid stilgevallen. Meer nadruk op de competenties kan de toegang tot de arbeidsmarkt van bepaalde groepen verbeteren.

Tussenkomst van Emmily Talpe

Emmily Talpe vindt de verzamelde cijfers en een aantal van de geformuleerde beleidsaanbevelingen bijzonder waardevol. Ze sluit zich aan bij de aanbeveling om tot een geïntegreerde aanpak te komen.

Iedereen is het erover eens dat de werkzaamheidsgraad van personen met een migratieachtergrond te laag is en dat discriminatie onaanvaardbaar is en moet worden aangepakt. Daarvoor is een mentaliteitswijziging nodig, maar ook maatregelen die die mee sturen. Het is een goede aanbeveling om diversiteit als businesscase te benaderen, dat kan helpen de mentaliteitsomslag te bewerkstelligen.

De monitoring is gebaseerd op cijfers tot 2014 maar sindsdien is de arbeidsmarkt erg veranderd. Vandaag kent Vlaanderen een grote krapte op de arbeidsmarkt. Is dit geen grote opportuniteit om het probleem aan te pakken?

De arbeidsmobiliteit kwam ter sprake, maar is ook het gebrek aan gewone mobiliteit geen probleem? Mensen beschikken niet altijd over een voertuig en ook het openbaar vervoer is niet in elke regio goed uitgebouwd. Sommige mensen geraken gewoon niet op de plaats waar er een job voor hen is.

De genderkloof verkleint. Maar is het verschil in opvatting over de gelijkheid tussen man en vrouw in de verschillende culturen niet een van de factoren die de achterstand inzake tewerkstelling mee verklaart? Het is een complex probleem waarvoor niet onmiddellijk een oplossing bestaat, maar voor Emmily Talpe is het wel een belangrijk punt.

In de dienstenchequesector zijn er veel meer vrouwen dan mannen tewerkgesteld. Het lid pleitte al eerder voor meer mannen in de poetssector en voor het opkrikken van het imago van de poetshulp. In andere sectoren zoals de bouw en wetenschap en techniek zijn dan weer vooral mannen aan het werk. Ook daar moet het probleem van evenredige vertegenwoordiging worden aangepakt. Hebben de sprekers daar ideeën over?

De vluchtelingencrisis kwam al enkele keren ter sprake in de commissie. Er wordt vastgesteld dat vele vluchtelingen zich niet inschrijven bij de VDAB zolang dit niet verplicht is. Het is nochtans een eerste stap op weg naar de arbeidsmarkt. Zien de sprekers een mogelijkheid om de toeleiding naar de VDAB te verbeteren?

De interimsector is een belangrijk en laagdrempelig kanaal. Voor laaggeschoolden is het vaak de eerste stap richting arbeidsmarkt. Binnenkort wordt het ontwerp van decreet voorgelegd dat interimarbeid bij de overheid mogelijk maakt. De overheid is een van de slechtste leerlingen wat betreft tewerkstelling van mensen met een migratieachtergrond. Zal uitzendarbeid daarin verandering brengen en zal de overheid op die manier haar voorbeeldrol beter kunnen waarmaken?

2. Antwoorden

Tom Bevers, adviseur-generaal van de FOD WASO, antwoordt dat België het enige Europese land is dat over een databank als de Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming beschikt. Op dat vlak is het dus de beste leerling van de klas. Tientallen instellingen leveren periodiek hun gegevens aan de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid, die dubbele gegevens schrapt, koppelingen maakt en de socio-economische nomenclatuur toepast. Dat neemt tijd in beslag. Voor de monitoring komt daar de koppeling met het Rijksregister bij, die nodig is voor de gegevens over de nationaliteit, ook die van de ouders en grootouders. Die koppeling gebeurt de laatste jaren permanent en ze is ook voor alle onderzoekers beschikbaar. Voor deze versie van de monitoring is ook de koppeling met de Census gemaakt, de gegevensinzameling die de volkstelling vervangt, en daarvoor waren afzonderlijke toestemmingen van de Privacycommissie nodig. Het neemt tijd in beslag om al die gegevens te verzamelen en te verwerken. Dat proces versnelt wel voortdurend en binnen twee jaar moet het mogelijk zijn om extra gegevens te hebben over drie kalenderjaren. De gegevens zullen echter nooit heel recent zijn, dat is eigen aan de manier van werken met administratieve gegevens. Er zijn andere bronnen, zoals de Arbeidskrachten-enquête, die door Statbel wordt georganiseerd. Daar zit minder vertraging op maar de gegevens zijn ook beperkter. Uit die enquête blijkt dat de situatie inzake arbeidsmarkt en origine sinds 2014 niet noemenswaardig is gewijzigd. Omdat het een enquête is, moet wel voorzichtiger met de gegevens worden omgesprongen.

Dat de monitoring gebaseerd is op administratieve gegevens impliceert dat gegevens die niet worden bijgehouden ook niet bekend zijn. Taalkennis is daar een voorbeeld van, geen enkele administratie verzamelt daarover gegevens. Dit betekent niet dat taalkennis niet belangrijk zou zijn. In de volledige lijst van aanbevelingen in het rapport en in het vorige rapport wordt het belang van taalkennis onderlijnd. Uit ervaringen in andere lidstaten blijkt ook dat taalverwerving op de werkvloer een efficiënte methode is om een taal te leren.

Hoe groot is de factor discriminatie? Indien alle andere factoren zouden gekend zijn, zou men kunnen stellen dat de resterende factor zuivere discriminatie is. Maar nog niet alle andere factoren zijn in kaart gebracht. Zo ontbreken nog de gegevens over de sociaaleconomische achtergrond, naast de origine. Het opleidingsniveau is nu als variabele gehanteerd maar nog niet het type van studie. Het vermoeden is dat daar nog grote verschillen zitten, aangezien niet elk diploma gelijk wordt gewaardeerd op de arbeidsmarkt en het mogelijk is dat bepaalde groepen zich op een bepaald type studie toeleggen. Tom Bevers stelt dat zal worden getracht om zoveel mogelijk factoren in kaart te brengen. Toch zal het moeilijk blijven om zuivere discriminatie te kwantificeren, omdat werkgevers om diverse redenen kieskeurig kunnen zijn en ook aanwerven om andere reden zoals loonkost. De Belgische werkgevers focussen ook nog vaak op diploma en er is het fenomeen van statistische discriminatie: werkgevers kiezen gemakkelijk een profiel waarmee ze vertrouwd zijn. Er is ook een netwerkeffect, zo zullen ondernemers met een migratieachtergrond als eerste werknemer vaak iemand van dezelfde origine kiezen. Er is dus een grijze zone die moeilijk te kwantificeren zal blijven.

Er waren diverse vragen over de dienstenchequesector. De dienstenchequemaatregel werd aan de gewesten overgedragen, maar in de periode van de monitoring (tot 2014) was de federale overheid nog bevoegd. De diversiteit in deze sector is groot en het is een feit dat deze maatregel heeft gezorgd voor banen voor mensen van vreemde origine. Het is inderdaad ook een belangrijke maatregel geweest voor de inhaalbeweging die vrouwen op de arbeidsmarkt hebben gemaakt. Uit de cijfers over de instroom in de sector blijkt dat de instromers ook personen uit EU-13 zijn die recent in België toekwamen. Ook dit is moeilijk te

kwantificeren, maar er blijkt toch deels migratie met het oog op tewerkstelling in de dienstenchequesector te zijn.

Bart Van Malderen vraagt of het mogelijk is daar juistere cijfers over te krijgen.

Tom Bevers antwoordt dat het niet mogelijk is de betrokkenen te ondervragen over hun beweegredenen. Uit EU-13 zijn er ook mannen naar België gekomen om bijvoorbeeld in de bouwsector te werken. Mogelijk zijn hun partners meegekomen en hebben ze werk gevonden in de dienstenchequesector. Wel is duidelijk aan te tonen dat recente migranten uit EU-13 in die sector werk hebben gevonden. Dat is kwantificeerbaar, de beweegreden niet.

De meeste andere instanties die deze problematiek opvolgen, gebruiken intussen dezelfde definities als de socio-economische monitoring.

Wat betreft de tewerkstelling bij de overheid kan de spreker bevestigen dat de achterstand van personen van vreemde origine in de statutaire werkgelegenheid zeer groot is. Een algemene reden voor de achterstand op de arbeidsmarkt is het gebrek aan arbeidsmobiliteit en bij statutaire ambtenaren is die mobiliteit gering, zowel wat betreft de uitstroom als de instroom. Er worden weinig statutairen aangeworven, dat is vaak een bewuste beleidskeuze. Eenmaal aangeworven, zijn er weinig ambtenaren die vertrekken. De spreker laat het aan het beleid over na te gaan hoe dit kan worden rechtgetrokken.

Inzake genderbeleid doet Tom Bevers de suggestie dat het genderbeleid en het integratiebeleid nog beter op elkaar kunnen worden afgestemd.

De monitoring bevat cijfers over het aantal zelfstandige ondernemers volgens origine. Die kunnen in de bijhorende tabellen op de website worden opgezocht. Er zijn contacten met de FOD Economie, die het fenomeen van etnisch ondernemerschap beter in kaart wil brengen en daarbij gebruikmaakt van de monitoring. De FOD Economie is ook geïnteresseerd in de jobcreatie, het type onderneming en de levensduur ervan. Dat veronderstelt nog aangepaste informaticatoepassingen en toelatingen van onder meer de Privacycommissie. Er zijn ook cijfers beschikbaar over de federale maatregel inzake loonlastenvermindering voor de eerste en volgende werknemers. Er zijn opmerkelijke verschillen tussen groepen van verschillende origine.

Nederland doet het inderdaad beter dan België maar dat vindt vooral zijn oorzaak in een hogere algemene werkgelegenheidsgraad. De achterstand zelf is vergelijkbaar met die van België.

De opmerking inzake het erkennen van verworven competenties kan de spreker enkel onderschrijven, hoewel dit geen federale bevoegdheid is.

De krapte op de arbeidsmarkt is inderdaad een opportuniteit. In Vlaanderen is de werkloosheid bij personen van Belgische origine zo laag dat bijna alle nieuwe jobs naar mensen van een andere origine zullen gaan.

De geografische mobiliteit is in België erg beperkt in vergelijking met andere landen. Belgen zijn niet snel geneigd om te verhuizen om werk te vinden. De link met origine is echter niet onderzocht en dat lijkt ook moeilijk.

Dat personen die in het kader van een gezinshereniging naar België komen de weg naar de VDAB niet altijd vinden, is te betreuren. Uiteindelijk zijn die mensen nodig voor de arbeidsmarkt.

Els Keytsman, directeur van Unia, antwoordt op de vraag over het verschil in aanbevelingen tussen Unia en de FOD WASO. De twee instellingen zijn verschillend en hebben een andere opdracht. Unia legt de nadruk op de aanbevelingen die binnen zijn mandaat en opdracht als interfederaal gelijkemanscentrum vallen. De FOD WASO kan veel ruimere aanbevelingen inzake werk formuleren.

Inzake positieve acties wil Els Keytsman nogmaals verduidelijken wat daarmee wordt bedoeld. Er is een Europese richtlijn en rechtspraak van het Europees Hof van Justitie en van het Grondwettelijk Hof die dit duidelijk omschrijven. Het moet gaan om een tijdelijke maatregel om specifieke doelgroepen in specifieke domeinen gelijke kansen te geven. Een positieve actie kan enkel indien aan een aantal voorwaarden is voldaan. Zo moet er een duidelijke ongelijkheid zijn, die bijvoorbeeld op basis van statistische informatie werd vastgesteld. Het doel van de positieve actie moet het wegwerken van die ongelijkheid zijn. De maatregel moet tijdelijk zijn en worden ingetrokken wanneer het doel is bereikt. Hij mag de rechten van andere groepen niet nodeloos inperken. De voorwaarden zijn dus duidelijk bepaald, maar er ontbreekt volgens Unia nog bijkomende reglementering op federaal niveau die het mogelijk maakt om – naast de overheid, die al veel maatregelen nam – rechtszekerheid te bieden aan bedrijven die een actie willen ondernemen om de achterstand van bepaalde doelgroepen weg te werken.

Voorbeelden van bestaande positieve acties bij de overheid zijn de zogenaamde voorbehouden betrekkingen bij de Vlaamse overheid. Het nieuwe Gelijkekansen- en diversiteitsplan 2018 van de Vlaamse overheid vermeldt dat de dienst Diversiteitsbeleid zal onderzoeken hoe, met respect voor het gelijkheidsbeginsel en de gelijke toegang tot het openbaar ambt, de toegang tot voorbehouden betrekkingen tijdelijk kan worden verruimd tot het streefcijfer wordt behaald. Ook het streefcijfer op zich is een voorbeeld van een positieve actie. In haar inleidende uiteenzetting vermeldde Els Keytsman ook al het Maatwerkdecreet, dat de nieuwe regeling voor beschutte en sociale werkplaatsen bevat. Dat is ook een voorbeeld van positieve actie omdat een doelgroepmedewerker alleen toegang krijgt tot een maatwerkbedrijf of een maatwerkdienst na een screening door de VDAB. Op federaal niveau zijn er lagere sociaalezekerheidsbijdragen voor jonge schoolverlaters met of zonder diploma of voor het aanwerven van oudere werknemers. Een koninklijk besluit regelt de aanwerving van medewerkers met een handicap ten belope van 3 procent van het personeelsbestand. Selor hanteert een dubbele lijst voor de aanwerving van ambtenaren met een handicap en dat is ook een vorm van positieve actie. Een persoon met een arbeidshandicap die slaagt voor de selectietesten bij Selor kan ervoor kiezen in een aparte laureatenlijst te worden opgenomen. De overheidsdiensten die de 3 procentdoelstelling niet halen, zijn verplicht eerst de specifieke lijst te raadplegen. Het kabinet van federaal staatssecretaris van Gelijke Kansen Zuhal Demir onderzoekt of personen met een handicap kunnen worden aangeworven na een stage en zonder dat ze de generieke testen van Selor moeten afleggen. Er zijn dus diverse voorbeelden van overheden die positieve acties ondernemen. Wat Unia vraagt is de reglementering te verduidelijken zodat ook bedrijven dergelijke initiatieven kunnen nemen. Unia krijgt geregeld vragen van bedrijven en moet die adviseren dergelijke positieve acties niet te ondernemen omdat de wetgeving onvoldoende zekerheid biedt. Unia pleit dus niet voor positieve discriminatie, wel voor gereguleerde positieve acties.

Unia heeft een aantal beleidsaanbevelingen toegelicht, zonder daarbij volledig te willen zijn. De erkenning van eerder verworven competenties kan zeker worden meegenomen als aanbeveling. Els Keytsman herhaalt ook de aanbeveling om een interministeriële conferentie te organiseren met als thema arbeidsachterstand van personen van vreemde origine. Het kan een plaats zijn waar de verschillende overheden samenkomen en waar maatregelen kunnen worden besproken.

Er werd gevraagd wat Unia het meest heeft getroffen in deze monitoring. Els Keytsman antwoordt dat ze de vaststelling dat er zo weinig is veranderd sinds de eerste versie verontrustend vindt. Er is een achterstand in kansen op de arbeidsmarkt voor personen van vreemde origine en die is in geen enkel ander Europees land zo groot als in België. Dit moet een alarmbel doen rinkelen. Frappant is ook de vaststelling dat personen van Belgische origine met een diploma secundair onderwijs meer kans hebben op werk dan personen van vreemde origine met een masterdiploma. Een andere opmerkelijke vaststelling is dat vrouwen van vreemde origine oververtegenwoordigd zijn in de werkloosheidscijfers en in de lagere loondecielen.

Een andere opmerking ging over de individuele verantwoordelijkheid van werkzoekenden en kandidaat-werknemers. De monitoring legt structurele factoren bloot. Maar niemand ontkent dat zowel werknemers als werkgevers een individuele verantwoordelijkheid dragen.

Els Keytsman deelt de mening dat het heel belangrijk is dat de overheid haar voorbeeldfunctie waarmaakt en maatregelen neemt om de ongelijkheden, die ook in de openbare sector voorkomen, weg te werken.

De aanbeveling over de businesscasegerichte benadering van diversiteit is voor Unia belangrijk. Het centrum heeft instrumenten ontwikkeld om bedrijven daarbij te ondersteunen. Een daarvan is de onlinemodule eDiv voor hr-verantwoordelijken. Unia blijft die promoten en wil meer private bedrijven bereiken met dit instrument.

Unia heeft ook nagedacht over de impact die het kan hebben bij begeleiding, training en vorming. De vormingsactiviteiten over gelijke kansen en discriminatie worden voortgezet, maar het centrum wil meer inzetten op het begeleiden van organisaties en ondernemingen in het zoeken naar diversiteit. Er zijn enkele bemoedigende pilootprojecten, waaronder een project bij het OCMW van Leuven. Unia treedt daarbij op als facilitator en moderator, maar het eigenaarschap van het project blijft bij de organisatie zelf liggen. Het is belangrijk voor dergelijke projecten een draagvlak te hebben bij het management en personeel en daarom dienen alle stakeholders te worden betrokken. Het project in Leuven heeft geleid tot de goedkeuring van een visie- en missienota en een handelingskader diversiteit. Dat kader geeft duidelijkheid aan de betrokkenen en het hele proces heeft het thema ook bespreekbaar gemaakt.

Hannah Vermaut, beleidsmedewerker van Unia, bevestigt dat het aandeel van discriminatie als verklarende factor niet zwart op wit kan worden afgeleid uit de gegevens van de monitoring. Unia bracht in 2012 wel de Diversiteitsbarometer Werk uit. De KU Leuven deed toen testen met gelijkende cv's met verschillende namen, een internationaal gevalideerde methode. Daaruit bleek dat personen van vreemde origine meer brieven moeten sturen naar werkgevers om dezelfde respons te krijgen. Dergelijk onderzoek geeft informatie over de toegang tot werk en zegt nog niets over wat er op de werkvloer gebeurt. Datamining zou meer inzicht kunnen bieden over in welke sectoren en welke grote bedrijven er systematisch wordt gediscrimineerd. Datamining gebeurt al voor het opsporen van sociale fraude.

De socio-economische monitoring heeft wel het voordeel dat steeds meer stukjes van de puzzel worden gelegd. Uit de introductie van de variabele opleidingsniveau blijkt dat een hoge opleiding nog geen gouden ticket voor de arbeidsmarkt betekent. Er blijft informatie ontbreken maar een deel van de verklaring is wel degelijk discriminatie.

Hannah Vermaut kan verder beamen dat er nood is aan meer kwalitatief onderzoek. Recent werd een interessant VIONA-onderzoek gepubliceerd onder de titel 'Kritische succesfactoren in het activeringsbeleid naar mensen met een vreemde herkomst'. Het werd uitgevoerd door de KU Leuven en bevat een kwalitatief luik, met onder meer aandacht voor taalkennis, de landenspecifieke achtergrond, sociaal netwerk enzovoort. De activeringsmaatregelen blijken ook de tweede generatie migranten moeilijk te bereiken.

Er werd ook gevraagd of de Diversiteitsbarometer Werk zal worden herhaald. Unia publiceerde intussen ook diversiteitsbarometers over huisvesting en onderwijs. De bedoeling is de cyclus te herhalen maar momenteel worden eerst nog de meeste geschikte methodes om discriminatie in kaart te brengen bestudeerd.

Door de gegevens op langere termijn te bekijken, zoals met de monitoring gebeurt, kan het beeld van etnostratificatie worden verfijnd maar worden anderzijds ook de hardnekkige mechanismen in kaart gebracht, aldus Hannah Vermaut. Dat leidt tot het vermoeden dat die mechanismen nog niet zijn verdwenen.

Ann Coenen, attaché analyse arbeidsmarkt van de FOD WASO, antwoordt op de opmerking over de evolutie bij personen afkomstig van de Maghreblanden. Bij die groep en ook bij personen van de kandidaat-EU-landen is er een bescheiden positieve evolutie in de cijfers. De werkloosheidsgraad is licht gedaald en de werkzaamheidsgraad licht toegenomen. Dit kan hoopgevend zijn voor de cijfers van andere groepen.

In antwoord op de vraag over eenoudergezinnen verwijst Ann Coenen naar de grafiek over werkzaamheidsgraad volgens origine, geslacht en gezinssituatie. De eenoudergezinnen, zeker wanneer het om vrouwen gaat, hebben een lagere werkzaamheidsgraad. Vermoedelijk is er daar ook een groter risico op armoede. Er zijn wel uitzonderingen. Bij de groep 'andere Afrikanen' doen de vrouwen het bij de eenoudergezinnen relatief beter dan in andere groepen.

3. Replieken

Güler Turan ziet de monitoring als grondig voorbereidend werk. Het lid heeft het ondernemerschap van mensen met een migratieachtergrond opgevolgd en van nabij bestudeerd. Het valt haar op dat de aanbevelingen en adviezen inzake de arbeidsmarkt niet erg verschillen van die voor ondernemerschap. Alle ingrediënten lijken aanwezig om de trend te doorbreken en de kloof te dichten. Het is aan het beleid om te bekijken welke maatregelen worden genomen.

Andries Gryffroy meent dat het woord 'vermoeden' niet past in een context van cijfers en statistieken. Het is volgens het lid een gevaarlijke stelling dat het mechanisme dat in eerdere edities van de monitoring werd vastgesteld zich ook de komende jaren zal doorzetten.

Het lid begrijpt niet waarom er geen beleidsaanbeveling is over taalkennis. Als voormalig ondernemer beoordeelde hij sollicitanten op hun bekwaamheid en op kennis van de taal. Het ging dan wel om hoogopgeleide profielen, maar mensen met een migratieachtergrond boden zich bij zijn bedrijf niet aan als kandidaat. Andere bedrijven zoeken laaggeschoold personeel maar moeten ook vaststellen dat mensen met een migratieachtergrond zich niet aanbieden evenmin als personen van Belgische origine. In West-Vlaanderen rekruteert men nu Franse werknemers. Dat is toch niet de fout van de ondernemer? Is het niet deels de verantwoordelijkheid van de persoon die zich moet integreren? Of is het een probleem van taalkennis?

Indien de overheid een voorbeeldrol heeft, is het ook de vraag of zich daar kandidaten van vreemde origine aanbieden. Hoe is de situatie bij Unia en de FOD WASO?

Tom Bevers herhaalt dat verwerving van taalkennis wel degelijk in de volledige lijst van aanbevelingen staat. Tijdens de presentatie werd een selectie gemaakt uit de aanbevelingen. Ervaring leert dat een taal leren op de werkvloer de beste methode is.

De spreker is niet verantwoordelijk voor de aanwerving bij de FOD WASO, die is centraal geregeld bij de federale overheid. In het federale regeerakkoord is opgenomen dat een stand van zaken zou worden opgemaakt op basis van de methodologie van de monitoring. Daarover is er contact met het federale kabinet Ambtenarenzaken. De ondervertegenwoordiging van mensen met een migratieachtergrond bij de overheid is, zoals al vermeld, te verklaren door de statutaire tewerkstelling, waarin de laatste jaren zeer weinig beweegt. Er worden de laatste jaren relatief weinig ambtenaren aangeworven en dat geldt ook voor andere overheidsorganisaties. Het is moeilijk om een jarenlang scheefgegroeide situatie recht te trekken zonder personeelsverloop.

Andries Gryffroy vraagt hoe de FOD WASO dan haar voorbeeldrol kan vervullen.

Tom Bevers antwoordt dat dit een vraag is voor de federale minister van Ambtenarenzaken.

Els Keytsman wil eerst verduidelijken dat Unia geen administratie is en de medewerkers ervan geen ambtenaren zijn. Het centrum is opgericht via een samenwerkingsakkoord dat werd goedgekeurd door alle regeringen en parlementen in België en het heeft een sui-generisstatuut. De medewerkers hebben in de meeste gevallen een contract van onbepaalde duur. Voor Unia is diversiteit in de organisatie zeer belangrijk en het personeelsbestand is dan ook zeer divers. Bij het openstellen van vacatures worden mensen van vreemde origine en mensen met een handicap aangemoedigd zich kandidaat te stellen. De vacatures worden via zeer diverse kanalen verspreid, wat belangrijk is om verschillende doelgroepen te bereiken. Unia maakt in zijn vacatures ook duidelijk dat personen met een arbeidshandicap een zogenaamde redelijke aanpassing op de werkvloer kunnen vragen. Unia is gebonden aan een personeelskader en als interfederale instelling heeft ze ook een taalkader. De medewerkers spreken Nederlands en/of Frans. Niet iedereen is tweetalig, maar door een kantoor te delen, worden medewerkers met potentieel aangemoedigd de andere taal te leren. Er zijn enkele Duitstalige medewerkers, aangezien Unia ook bevoegd is voor de Duitstalige Gemeenschap. Bovendien zijn er medewerkers die de Vlaamse en Franstalige gebarentaal machtig zijn, omdat ook in die taal een klacht kan worden ingediend.

Toch merkt Unia dat de drempel voor sommigen nog te hoog ligt en daarom is het zelf ook gestart met het uitwerken van een formeel diversiteitsplan. Dat moet toelaten de voorbeeldrol nog duidelijker op te nemen.

Taalkennis is belangrijk en *Els Keytsman* wil dit zeker niet relativeren. Toch heeft Unia soms ook het vermoeden dat in concrete gevallen taalkennis als argument wordt gebruikt om mensen van een bepaalde origine of bepaalde religie niet aan te werven. Dit zijn geen wetenschappelijke bevindingen maar vaststellingen op basis van concrete meldingen, en dus casuïstiek. Meer kwalitatief onderzoek kan aangewezen zijn. Unia zal vanuit zijn mandaat werkgevers verder blijven ondersteunen in hun diversiteitsbeleid.

Hannah Vermaut zegt enkel te hebben willen benadrukken dat de gegevens steeds vollediger worden en dat er over de drie monitoringrapporten heel hardnekkige mechanismen inzake etnostratificatie op de arbeidsmarkt blijken. Met 'vermoeden' bedoelde ze dat het een onderzoekshypothese kan zijn dat de stratificatie zich doorzet. Ze zal met veel interesse uitkijken naar gegevens tot 2017 en 2018 die deze hypothese weerleggen of bevestigen.

Bart Van Malderen deelt de mening dat men voorzichtig moet zijn met een benadering op basis van casuïstiek enerzijds en al te gemakkelijke veralgemeningen anderzijds. De eerste grafieken van de presentatie tonen net de diversiteit in het begrip origine en migratieachtergrond aan.

De tussenkomst van *Andries Gryffroy* over de voorbeeldrol van de overheid bevat volgens *Bart Van Malderen* een scherpe kritiek op federaal minister van Ambtenarenzaken *Steven Vandeput* en federaal staatssecretaris voor Gelijke Kansen *Zuhal Demir*. Dat er te weinig instroom is in het openbaar ambt is in de eerste plaats een beleidskeuze en geen verantwoordelijkheid van de spreker van de FOD WASO. Het is aan de beleidsverantwoordelijken om conclusies te trekken uit het onderzoek.

Wat betreft taalkennis, verwijst *Bart Van Malderen* naar goede sectorale initiatieven inzake Nederlands op de werkvloer, bijvoorbeeld van het paritair comité voor de schoonmaak. Voor vele sectoren is taalkennis ook belangrijk vanuit veiligheidsoogpunt, bijvoorbeeld wanneer met gevaarlijke producten moet worden gewerkt. Ook in de zorgsector is het belangrijk dat een patiënt goed begrepen wordt door de zorgverlener. In de bouwsector, waar zowel een goed begrip van de taal als veiligheid belangrijk zijn, ziet het lid nog onvoldoende inspanningen. Net in de bouwsector is er een grote instroom van personen van een andere origine. Misschien kan worden voorgesteld om bij vacatures het gewenste taalniveau op te geven. De VDAB kan dan ook feedback geven indien de werkgever te hoge eisen stelt.

Andries Gryffroy merkt op dat er in de bouwsector vaak met onderaannemers wordt gewerkt, bijvoorbeeld een Pools bedrijf dat zijn eigen mensen meebrengt naar een Belgische werf.

Inzake de voorbeeldfunctie van de overheid begrijpt het lid uit het antwoord dat het systeem van statutaire betrekkingen vandaag een onvoldoende instroom tot gevolg heeft, waardoor er vandaag onvoldoende diversiteit is. De conclusie laat hij aan de wijsheid van anderen over.

Jos LANTMEETERS,
voorzitter

Güler TURAN
Matthias DIEPENDAELE,
verslaggevers

Gebruikte afkortingen

EU	Europese Unie
EU-13	Tsjechische Republiek, Estland, Cyprus, Letland, Litouwen, Hongarije, Malta, Polen, Slovenië, Slowakije, Bulgarije, Roemenië en Kroatië
EU-14	Frankrijk, Duitsland, Italië, Nederland, Luxemburg, Ierland, Verenigd Koninkrijk, Denemarken, Griekenland, Spanje, Portugal, Finland, Zweden en Oostenrijk
Eurostat	Statistical office of the European Union
FOD	Federale Overheidsdienst
hr	human resources
KU Leuven	Katholieke Universiteit Leuven
NACE	Nomenclature Générale des Activités Économiques dans les Communautés Européennes
OCMW	Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn
OESO	Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling
Selor	Selectie en Oriëntatie (selectiebureau van de federale overheid)
Statbel	Algemene Directie Statistiek van de FOD Economie
SWT	stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
VIONA	Vlaams Interuniversitair Onderzoeksnetwerk Arbeidsmarktrapportering
WASO	Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg