

Gelijk brood voor gelijk zweet?

Over de arbeidsmarktpositie van Belgen en migranten

Sandra Rosvelts en Albert Martens

Departement Sociologie KUL

Migranten komen om allerlei redenen niet op dezelfde manier als de doorsnee Belg aan de bak op de arbeidsmarkt. Om meer gelijke kansen af te kunnen dwingen, zijn beleidsingrepen nodig. Op dat vlak werd de laatste jaren serieuze vooruitgang geboekt.

In 1992 werd de arbeidsmarktpositie van Belgen en allochtonen in het arrondissement Gent en Antwerpen door twee onderzoeksgroepen (KUL en RIAT) onderzocht [1]. Dit onderzoek werd gefinancierd door de Diensten voor Programmatie van het Wetenschapsbeleid in het kader van de Migrantenstudies van het Programma Maatschappelijk Onderzoek. Het opzet van het onderzoek was dubbel: enerzijds het verwerven van basisgegevens over de positie van de respectieve werknemerscategorieën aan de hand van bestaand cijfermateriaal (NIS, Simona-VDAB, enz.) - ook dat van de Kruispuntbank Sociale Zekerheid, wat voor het arbeidsmarktonderzoek een nieuwigheid was [2] - en anderzijds op ondernemingsniveau en met de medewerking van ABVV-vakbondsafgevaardigden, concreet gaan nagaan waar en onder welke voorwaarden Belgen en migranten tewerkgesteld zijn (d.w.z. in welke afdelingen (productie, onderhoud, magazijn, algemene diensten of elders) in welke sub-afdelingen en in welke functies).

De achterliggende stelling was: het voorkomen van en de strijd tegen de etnostratificatie van de arbeidsmarkt; m.a.w. de ongelijke verdeling van banen en functies in de bedrijven op grond van etnische kenmerken is maar mogelijk indien: (a) deze toestand bekend en duidelijk wordt gemaakt; (b) de werknemers en hun res-

pectieve organisaties dit op een zeer duidelijke wijze kunnen waarnemen; en (c) bespreekbaar maken binnen (de organen van) arbeidsverhoudingen op ondernemingsvlak.

Een 'gelijke kansen'-beleid (zoals dat voor vrouwen, jongeren en andere ongelijk behandelde groepen) heeft maar kans op slagen als het ook in de ondernemingen voet aan de grond krijgt. En om dit te bereiken moet zo'n onderzoek samen met de vakbondsafgevaardigden uitgevoerd worden. Dit impliceert dan ook een aangepaste methode. Voor dit onderzoek werd een praktisch werkinstrument (check-list) ontworpen.

Wij geven eerst de bijzonderste besluiten en resultaten van dit onderzoek, en meer bepaald hun meerwaarde t.o.v. arbeidsmarkttheorieën, de onderzoeksmethoden en het te voeren beleid. Vervolgens gaan wij na wat sinds 1992 m.b.t. het gelijke kansenbeleid veranderd is en in welke mate deze besluiten nog altijd geldig zijn.

De belangrijkste onderzoeksresultaten worden in drie domeinen gegroepeerd: (a) de etnostratificatietheorie van de arbeidsmarkt, (b) de methodologische moeilijkheden en (c) de interventie- en actiemogelijkheden.

De vele facetten van de etnostratificatie

De posities die migranten (buitenlandse werknemers of allochtonen) op de arbeidsmarkt inne-

men of toegemeten krijgen, zijn duidelijk meetbaar. Dat die posities ook minder gunstig zijn dan die van de autochtonen is even duidelijk. Dit is zowel aanwijsbaar voor de werkenden als voor de werklozen. Men kan zich de vraag stellen hoe dit in de toekomst gaat evolueren. Het is zeker dat zowel de wettelijke en de institutionele regulering van de vreemdelingenwerkgelegenheid, het zoeken naar steeds goedkopere arbeid, de beperkte 'human capital' van de allochtonen, de arbeidsmarktsegmentatie en de discriminatie op basis van vooroordelen bijgedragen hebben om die ongunstige positie te 'stollen' in vaste, onwrikbare toestanden die aan de volgende generaties opnieuw opgelegd zullen worden. Dit komt duidelijk tot uiting wanneer wij de situatie van de jongere allochtonen bekijken. Ten opzichte van de voorgaande generatie gaan zij er niet op vooruit. De verkokering in het 'secundair segment van de arbeidsmarkt' is nog versterkt. Voor de jongere migranten - alhoewel zij meestal in België geboren zijn, onderwijs gevolgd hebben en een betere kennis van de taal verworven hebben - is de situatie nog erger. De waaier van sectoren en functies waarin zij toegelaten worden is, in vergelijking met de oudere migranten of met de jongere Belgen, nog nauwer geworden. In Antwerpen hebben zij bv. nog toegang tot de horeca, de dienstverlening ten behoeve van ondernemingen, de vervaardiging van metalen, de reinigingsdiensten en de automobielsector. Voor de chemische sector, de groothandel, het vervoer (en verwante activiteiten), de reparatie en de bouwsector komen zij niet in aanmerking. Voor migrantenvrouwen is de keuze nog beperkter: horeca, reinigingsdiensten, diensten voor volksgezondheid en dierengeneeskunde, schoen- en kledingnijverheid. De concentratie in enkele sectoren (en anderzijds de totale afwezigheid in andere sectoren), voor bepaalde nationaliteiten (Marokkanen en Turken) is bijzonder hoog. In Gent treft men een analoge situatie aan: hun tewerkstellingsmogelijkheden vinden zij vnl. in de steen- en cementvervaardiging, de metaalproductie, de voedings- en textielnijverheid, de horeca, het wegvervoer, de dienstverlening aan ondernemingen en de recreatie. En de jongerentewerking is zowel bij de Belgen als bij de migran-

ten nog meer tot slechts enkele specifieke sectoren beperkt.

In vergelijking met de Belgische werknemers beschikken de migranten toch over duidelijke troeven die zij zouden kunnen uitspelen: een jongere leeftijd, een opleidingsniveau die wel zwakker is dan die van de Belgen, maar die met de jaren toch blijft stijgen, een kortere (gemiddelde) werkloosheidsduur (en minder langdurige en blijvende werkloosheid), een steeds langere verblijfsduur in België, een tewerkstelling in de produktie-afdelingen van bedrijven. Men kan veronderstellen dat deze voordelen in de toekomst blijven bestaan. Hiermee zou de etnostratificatie van de arbeidsmarkt doorbroken kunnen worden.

Maar wegen deze voordelen op tegen een reeks toestanden en ontwikkelingen? Hieronder zetten we de belangrijkste ontwikkelingen op een rij.

- De beperkte toegang tot slechts enkele bedrijfssectoren, -afdelingen en -functies geeft aanleiding tot 'hoge concentraties' van migranten in enkele bedrijfstakken (metaalproductie, horeca, bouw, diensten aan bedrijven, huispersoneel, reinigingsdiensten, voedings- en genotsmiddelen) en de radicale uitsluiting uit strategische sectoren (energie, scheikunde, haventransport voor de arbeiders; banken, verzekeringen, groothandel voor bedienden).

- Deze respectieve concentraties en uitsluiting zijn nog groter voor de buitenlandse vrouwen en voor de jongeren (niettegenstaande hun betere uitgangspositie m.b.t. onderwijs, opleiding, verblijfsduur, taalkennis, e.d.m.).

- De grote moeilijkheid of bijna onmogelijkheid is: arbeidservaring (human capital) opbouwen. De blijvende tewerkstelling in een beperkt aantal functies en afdelingen in steeds dezelfde sectoren enerzijds, de frequente doch vaak korte werkloosheid belet de opbouw van ervaring, kennis en kunde. De beperkte human capital waarover ze beschikken maakt van hen een 'non competitive group'.

- Op vorming, opleiding en bijscholing binnen of buiten de onderneming moeten zij nauwelijks hopen. Hun ondervertegenwoordiging in de opleidingsprogramma's van de VDAB moet niet

meer bewezen worden.

- Zolang de werving en selectie van bedrijven grotendeels op informele wijze verloopt, zodat eerst en vooral de familieleden, vrienden of kennissen van de reeds tewerkgestelden in kennis worden gesteld van de vacatures, zullen de migranten niet in aanmerking komen voor betere banen.

- De kansen en de mogelijkheden om door collectieve mobilisatie en acties, hetzij onder elkaar hetzij samen met de autochtone werknemers, hierin verandering te brengen zijn gering. Ten eerste: de migranten werken meestal voor kleine of middelgrote ondernemingen. De vakbond is hier duidelijk minder aanwezig. Ten tweede: ze worden vaak in afzonderlijke afdelingen en/of functies tewerkgesteld. De groepsvorming met allochtonen wordt hierdoor bemoeilijkt. Ten derde: hun flexibiliteit is hoog. Tewerkgesteld door uitzendkantoren of door andere ondernemingen van de sector 'diensten aan privé-bedrijven' worden ze niet tot de 'kernarbeiders' (van de 'kernsectoren') gerekend en kunnen zij niet rekenen op (vakbonds)solidariteit.

- Een zwakke uitgangspositie - die toch met de jaren minder zwak wordt - en de zeer grote moeilijkheid om tijdens de aangeboden werkgelegenheid een koerswijziging door te voeren, bevestigt de etnische verdeling en toedeling van banen en functies. Een kentering van de etnische stratificatie van de arbeidsmarkt ligt vooralsnog niet in het verschiet.

Een eigen methodologische aanpak

Het bronnenmateriaal voor deze studie werd door vier verschillende kanalen geleverd: de Simona-databank van de VDAB, een enquête bij werkloze migranten, de Kruispuntbank Sociale Zekerheid (KSZ) en een onderzoek naar de arbeidsmarktpositie van Belgen en migranten in de bedrijven. Deze verscheidenheid laat toe om zowel een statistische analyse als een analyse van de houdingen en gedragingen van een bepaalde subgroep op de arbeidsmarkt te maken en dit op zowel het microniveau als het mesoniveau.

Op mesoniveau werden de arbeidsmarkten van Antwerpen en Gent onderzocht op de kenmerken van de werklozenpopulatie en op de

tewerkstelling van Belgen en buitenlanders op sectorieel niveau. Het eerste deel werd uitgevoerd door het RIAT op basis van de Simona-databank van de VDAB. Het tweede deel werd door de KUL waargenomen en betrof de analyse van de tewerkstellingsgegevens afkomstig van de KSZ, waarbij in elke regio de verdeling van de werknemers per nationaliteit en geslacht over de sectoren werd bekeken. Ook op microniveau was er een cijfermatige benadering van de arbeidsmarkt waarbij de hoofdafdelingen, afdelingen en functies in de bedrijven als analyse-eenheid dienden. Daarnaast was er nog een onderzoek bij werkloze migranten naar hun houdingen en gedragingen op de arbeidsmarkt, uitgevoerd door het RIAT.

Wanneer alle puzzelstukken in elkaar worden gepast, levert dat een zeer gedifferentieerd beeld op van twee lokale arbeidsmarkten in Vlaanderen. Zwakke schakel in deze analyse is de kwaliteit van de statistieken die we als onderzoeker slechts gedeeltelijk onder controle hadden. Meer hierover bij de beleidsaanbevelingen.

De manier waarop de samenwerking met de beroepscentrales van het ABVV verliep, was vrij uniek. Via een voortdurende samenwerking tussen vakbond en universiteit werd de vragenlijst ontworpen, de steekproef van bedrijven samengesteld, de vragenlijst verspreid, geassisteerd bij het invullen van de vragenlijst en werd de vragenlijst ingezameld. Talrijke vergaderingen en bijeenkomsten met vakbondsafgevaardigden gingen hiermee gepaard waarbij alle niveaus van het Vlaams ABVV werden betrokken, beginnende bij de nationaal secretaris, de gewestelijke secretarissen van Gent en Antwerpen tot de secretarissen van de verschillende beroepscentrales. De vakbond werd niet alleen actief betrokken bij het verzamelen van het materiaal, maar werd verder ook ingeschakeld bij de valorisatie en implementatie van de onderzoeksresultaten. Ten eerste werden de onderzoeksresultaten reeds besproken met de vakbondsafgevaardigden en secretarissen voor het afronden van het onderzoek, zodat enige feedback op de resultaten nog mogelijk was. Ten tweede werd er een werkinstrument ontwikkeld in overleg en samenspraak met de leden van de Commissie Etnische Minderheden,

het VCIM, vormingscoördinatoren, secretarissen en afgevaardigden met de bedoeling om de vakbondsmilitanten van de bedrijven een bruikbaar instrument aan te bieden om het thema 'etnische gelijkheid op de arbeidsmarkt' op ondernemingsniveau bespreekbaar te kunnen maken. Bovendien zou het instrument als eerste stap kunnen dienen in de richting van een meer systematisch registratiebeleid, in navolging van de Canadese *Employment Equity Act*. Een systematische registratie van de tewerkstellingsstructuur op bedrijfsniveau biedt immers het voordeel dat de evolutie van de tewerkstelling, in het kader van positieve actie voor vrouwen en migranten, jaar na jaar bekeken en zonodig bijgestuurd kan worden.

Een probleem dat nog niet uitgeklaard is, is het niveau waarop men etnische gelijkheid moet nastreven. Wanneer kunnen we spreken van etnische gelijkheid in de tewerkstelling? Bij evenredige vertegenwoordiging in de actieve beroepsbevolking in vergelijking met de vertegenwoordiging in de totale beroepsbevolking op regionaal niveau? Of op sectorieel niveau? Of moeten we verder gaan en ernaar streven dat de werknemers van etnische afkomst evenredig aanwezig zijn in alle afdelingen en binnen de afdelingen op alle functieniveaus? Volgens het onderzoek is een evenredige vertegenwoordiging op bedrijfsniveau en zelfs op afdelingsniveau onvoldoende omdat ze geen garanties biedt over etnische gelijkheid op het niveau van de functies. De kans blijft dan immers bestaan dat migranten de laagstbetaalde en laagstgewaardeerde functies toegewezen krijgen.

Actiemogelijkheden en beleidsaanbevelingen

Maatregelen ter bevordering van de 'etnische gelijkheid' op het domein van de werkgelegenheid en de tewerkstelling moeten in een geheel van maatregelen passen. In dat kader moeten de volgende, algemene institutionele doelstellingen nagestreefd worden: de gelijke behandeling van allochtonen en autochtonen, het bekomen van de Belgische nationaliteit, het bestrijden en voorkomen van achterstelling in huisvesting en onderwijs, het bestrijden van discriminatie bij middel van burgerlijke, administratieve en strafmaatregelen en -wetten, het verwerven van politieke

rechten en het deelnemen aan politieke activiteiten.

In de verschillende rapporten van het Koninklijk Commissariaat voor het Migrantenbeleid wordt de werkgelegenheid als een prioriteit vooropgesteld om tot een harmonische samenleving te komen. Deze prioriteit moet nu ook op systematische wijze in de bedrijfssectoren en de ondernemingen doorgedrukt worden. Op enkele uitzonderingen na is er tot nu toe weinig of geen belangstelling, laat staan enige inspanning, om van het 'recht op etnische gelijkheid' in de werkgelegenheid, een prioritaire doelstelling te maken. Acties op sectorieel- en bedrijfsniveau moeten nu opgezet en opgevolgd worden.

In de Nationale Arbeidsraad (NAR) werd op 29 oktober 1991 over de problematiek van de integratie van migranten een eenparig advies uitgebracht. Twee CAO's, met name CAO 9bis (informatie-aanvraag over de nationaliteit van de werknemers door de werknemersafvaardiging in de ondernemingsraad) en CAO 38bis (verbod om sollicitanten op een discriminerende wijze te behandelen, m.a.w. een onderscheid op grond van ras, huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming is niet toegelaten), werden toen afgesloten. Tot nu toe werd door de NAR geen enkel onderzoek ingesteld over het gevolg dat aan deze twee CAO's werd gegeven. Dergelijk onderzoek is gewenst.

Bepaalde bedrijfssectoren kennen een hoge tewerkstelling van migranten. Dit is ondermeer het geval in de dienstverlening aan ondernemingen en in de schoonmaaksector. Met de onlangs opgerichte 'Confederatie van Nieuwe Industriële Diensten' (37ste VBO-lid) moet onderzocht worden welke acties ter bevordering van de etnische gelijkheid bij de aangesloten bedrijven opgezet kunnen worden. Analoge initiatieven zouden eveneens in de bouw-, metaal- en textielnijverheid overwogen kunnen worden. Bepaalde sectoren en ondernemingen blijken geen migranten in dienst te hebben of te nemen. Aan de respectievelijke werkgevers- en werknemersorganisaties moet gevraagd worden waarom dit zo is en onder welke voorwaarden zij migranten kunnen aanwerven.

De vooruitgang m.b.t. tot de etnische gelijk-

heid moet op systematische wijze gerecenseerd worden. De Canadese *Employment Equity Act* voorziet hiervoor een registratieformulier dat jaarlijks door de bedrijven ingevuld wordt en naar het ministerie van tewerkstelling wordt opgestuurd. In dit onderzoek werd samen met werknemersafgevaardigden een registratie-instrument ontworpen. Dergelijk instrument moet nu in omloop gebracht worden.

Om ongewenst seksueel gedrag op het werk te voorkomen, te bestrijden en te bestraffen (KB van 18/09/1992, BS 7/10/1992) worden een reeks procedures en maatregelen aan de ondernemingen opgelegd: (a) een beginselverklaring over ongewenst seksueel gedrag op het werk, (b) het aanduiden van een vertrouwenspersoon belast met het opvangen, helpen en ondersteunen van de slachtoffers, (c) een procedure voor het behandelen van klachten en (d) strafmaatregelen die opgelegd kunnen worden. Het arbeidsreglement moet hiervoor aangepast worden en de ondernemingsraad moet hierbij betrokken worden. Er moet overwogen worden om ten aanzien van raciale misbruiken en andere ongelijke behandelingen van etnische minderheden, analoge maatregelen te nemen.

De kwaliteit van statistische gegevens laat in België veel te wensen over. Vooral op het niveau van de dataverzameling gebeuren er veel fouten en onnauwkeurigheden, met soms grote gevolgen. Bij de VDAB bijvoorbeeld heeft het onnauwkeurig noteren van het opleidingsniveau van buitenlanders tot gevolg dat zij noch voor een aantal vacatures noch voor de opleidingsprogramma's van de VDAB zelf, waarbij een bepaald opleidingsniveau wordt gevraagd, in aanmerking kunnen komen.

De ervaring met de Kruispunbank Sociale Zekerheid leert ons dat foutieve aangiften vanwege de werkgever het opmaken van statistieken bemoeilijkt. De systematische verzameling van gegevens moet met kwaliteitsverbetering gepaard gaan.

Op bedrijfsniveau kan verondersteld worden dat werkgevers zonder de medewerking van de vakbonden maar in beperkte mate geneigd zullen zijn om de etnische gelijkheid onder hun werknemers te promoten. Zonder de uitdruk-

kelijke goedkeuring van de werknemersvertegenwoordiging zullen dergelijke voorstellen dode letter blijven. Om de werknemers hiertoe te bewegen is het in kaart brengen van de werkgelegenheid van autochtonen en allochtonen, per functie, afdeling of werkplaats aanbevolen.

Wat na de beleidsaanbevelingen?

In het onderzoeksrapport werden destijds een aantal beleidsaanbevelingen geformuleerd. Zij hadden betrekking op: het treffen van een aantal algemene institutionele maatregelen; acties op bedrijfs- en sectorieel niveau ter bevordering van het recht op etnische gelijkheid; de evaluatie van de CAO's 9bis en 38bis door de NAR; de bevraging van werkgevers- en werknemersorganisaties over de geringe tewerkstelling van migranten in bepaalde sectoren en ondernemingen; de registratie van tewerkstellingscijfers van migranten; de aanpassing van het arbeidsreglement met een clause over ongewenst discriminerend gedrag op het werk; het verbeteren van de kwaliteit van de statistische gegevens in België, zowel bij de VDAB als bij de Kruispunbank Sociale Zekerheid; het promoten van etnische gelijkheid op de werkvloer met de hulp van de vakbonden.

Nu, tweeënhalf jaar later, is het aangewezen om na te gaan in welke mate deze en/of andere (beleids)aanbevelingen werden omgezet in de praktijk. Daarbij kan onderscheid gemaakt worden naar de instantie of organisatie die de maatregel getroffen heeft, met name de overheid, de sociale partners of meer specifiek de vakbonden.

Federale overheid

Het bestrijden van racisme en discriminatie, het wijzigen van de naturaliteitsprocedure en het al dan niet toekennen van politieke rechten aan migranten behoren tot de bevoegdheden van de federale overheid. Met het eerste doel voor ogen werd in 1993 het Koninklijk Commissariaat voor het Migrantenbeleid omgevormd tot het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding. De belangrijkste opdrachten van dit Centrum zijn aanbevelingen formuleren ter verbetering van de reglementering en optreden in rechtsgeschillen in het kader van de wet van 30

juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden. Een van de eerste verwezenlijkingen van het Centrum is trouwens een wijziging van deze anti-racismewet met een verzwaring van de straffen en een uitbreiding van het toepassingsgebied naar de arbeidsmarkt. Dit betekent dat voortaan discriminatie omwille van het ras, de huidskleur, de afstamming, de afkomst of de nationaliteit bij de arbeidsbemiddeling, de beroepsopleiding, het aanbieden van banen, de aanwerving, de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of het ontslag van werknemers verboden is. De werknemers- en werkgeversorganisaties kunnen daarbij optreden in alle geschillen waartoe de toepassing van dit artikel aanleiding kan geven.

De naturaliteitswetgeving werd de laatste jaren enkele malen gewijzigd: op 1 januari '92 kwam er een versoepeling voor de tweede en derde generatie en in april '95 kwam er een wijziging met als doel de termijnen in te korten waarbinnen de naturalizatie-procedure moet afgewerkt worden. Het dossier rond stemrecht voor migranten is echter van de politieke agenda verdwenen.

Vlaamse Gemeenschap

Vanuit de Vlaamse overheid, en meer concreet de minister van tewerkstelling en sociale aangelegenheden, en in uitvoering van het Protocol van de Vlaamse Werkgelegenheidsconferentie, werd de Begeleidingscel Werkgelegenheid Migrant (BWM) opgericht. Deze Begeleidingscel werd aangehecht bij het Vlaams Centrum Integratie Migrant (VCIM), maar kreeg een eigen opdracht mee, met name het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van migranten via projecten op drie verschillende actieterreinen. Het eerste actieterrein is het opzetten van verankerde projecten met als voornaamste doel het wegwerken van structurele belemmeringen (bv. garageproject in Gent is een samenwerking tussen El Paso en de VDAB). Het tweede terrein is een inhaalbeweging in de non-profitsector (bv. verpleegkundige opleiding voor migrantenvrouwen in Limburg) en het derde actieterrein is meer specifieke aandacht voor de overgang tussen school en arbeidsmarkt (bv. via het zoeken van coaches voor

de begeleiding van migrantenjongeren in het deeltijds onderwijs).

Naast een aantal concrete verwezenlijkingen heeft de Begeleidingscel ook een verdienstelijke rol gespeeld bij de conceptontwikkeling en procedurebepaling voor initiatieven van Nederlands op de werkvloer. Dankzij haar bemiddelende rol tussen de VDAB en VOVB (Vlaams Overlegcentrum Basiseducatie) hebben beide instanties een uniforme procedure en concept aanvaard voor het opstarten van zulke initiatieven.

De Vlaamse overheid voert ook ten aanzien van haar eigen administraties en openbare instellingen een doelgroepenbeleid. Met als doel de tewerkstelling van vrouwen, gehandicapten en migranten bij de overheid te bevorderen, werden hen sinds februari '93 de volgende verplichtingen opgelegd: het bevorderen van een evenredige participatie; het opstellen van een jaarlijks doelgroepenplan; het overmaken van een jaarlijks rapport. Eén van de knelpunten die in het Voortgangsrapport 1994 aangehaald wordt, is de moeilijkheid om de migranten te registreren en de doelgroep af te bakenen. Wat dit laatste betreft werd er alvast een voorstel uitgewerkt in functie van het beleid dat gevoerd wordt (wat is de doelgroep van het onthaalbeleid, het integratiebeleid, het gelijke kansen beleid en het beleid gericht op culturele ontplooiing). Het onderzoek naar een registratiemethode staat jammer genoeg nog niet ver.

VDAB

Ook de VDAB heeft heel wat inspanningen geleverd om de positie van migranten op de arbeidsmarkt te verbeteren. Zoals hiervoor reeds vermeld zal de VDAB, in onderlinge afspraak met Basiseducatie, op vraag van een werkgever taalcursussen geven aan migranten die op maat gesneden zijn van de behoeften in het bedrijf. Hiervoor werden reeds een aantal lesgevers aangesteld. Daarnaast heeft de VDAB negen migrantenbegeleiders (voordien gefinancierd door het Impulsfonds) in dienst genomen, wiens taak erin bestaat de intake van werkzoekende migranten te verzorgen, een netwerk te vormen en te onderhouden met de migrantenorganisaties, werkgevers te bezoeken en alle betrokken partijen te

sensibiliseren. Op termijn zullen zij ook ingeschakeld worden in de opleiding van het VDAB-personeel. Ten derde werkt de VDAB actief aan een procedure voor de behandeling van discriminerende vacatures. Zij worden hierbij ondersteund door de Begeleidingscel Werkgelegenheid Migranten, waar momenteel een 10-stappenplan wordt uitgewerkt voor arbeidsbemiddelaars. Tot slot zijn er nog een aantal andere maatregelen te vermelden, zoals de oprichting van een Permanente Werkgroep Risicogroepen binnen elk STC, maatregelen ter bevordering van de evenredige vertegenwoordiging van migranten in de tewerkstellings- en opleidingsprogramma's en maatregelen binnen het VDAB-Beheerscontract. Slechts bij één element uit het onderzoeksrapport, met name de registratie van het studieniveau van migranten met een in het buitenland behaald diploma onder de algemene noemer 'studieniveau onbekend', werd geen vooruitgang geboekt.

Kruispuntbank Sociale Zekerheid

De werking van de Kruispuntbank Sociale Zekerheid (KSZ) stond ten tijde van het onderzoek nog in zijn kinderschoenen. Een aantal verbeteringen drongen zich op, zoals het elektronisch verzamelen van de aangiften door werkgevers, de oprichting van een permanent raadpleegbare selectie van gegevens uit de LATG-databank (Loon- en ArbeidsTijdGegevens van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid) en een versoepeling van de relatie met het Rijksregister. Wat destijds kinderziekten leken, heeft intussen echter een meer structureel karakter aangenomen: de aangiften van werkgevers gebeuren nog steeds niet volledig elektronisch, een meer specifiek en bruikbaar deelbestand van de LATG-databank is nog steeds niet operationeel en de relatie met het Rijksregister is er niet noemenswaardig op verbeterd.

Nationale Arbeidsraad

In de NAR werden op 29 oktober 1991 twee CAO's afgesloten betreffende de integratie van migranten op de arbeidsmarkt. Hoewel CAO 9bis en 38bis niet afdwingbaar zijn, werden ze destijds toch ervaren als een belangrijk signaal vanwege de sociale partners. In het onderzoeks-

rapport werd de wens uitgesproken dat de NAR ook een onderzoek zou instellen over het gevolg dat aan deze twee CAO's werd gegeven. Nu heeft de NAR het thema opnieuw aan de agenda geplaatst. Maar uit de eerste gesprekken is al gebleken dat de werkgeversorganisaties geen heil zien in een CAO-wijziging en enkel willen gaan naar een algemene aanbeveling. Een meer concrete invulling daarvan is nog niet aan de orde geweest.

De vakbonden

Ook de vakbonden hebben intussen niet stilgezeten. Hun meest recente en gemeenschappelijke actie is de campagne 'Ieder zijn kleur', waarin militanten worden opgeroepen om na de sociale verkiezingen van mei '95 werk te maken van de integratie van migranten op de werkvloer. Via een brochure worden hen drie concrete tips aangereikt om dit aan te pakken. Ten eerste wordt voorgesteld om aan het arbeidsreglement een anti-discriminatie-clausule toe te voegen, naar analogie met de wet tegen ongewenst seksueel gedrag op het werk. De procedure voor een wijziging van het arbeidsreglement kan immers via de ondernemingsraad opgestart worden. Een tweede mogelijkheid bestaat erin het bedrijf en zijn personeelsbezetting en personeelsbeleid door te lichten aan de hand van een controlelijst, ooit opgemaakt in het kader van het hiervoor besproken onderzoek. En ten derde kunnen er acties ondernomen worden t.a.v. de anderstaligen in het bedrijf door lessen Nederlands op de werkvloer te organiseren. Ook hier kunnen de vakbondsafgevaardigden het voortouw nemen.

Bij de voorbereidingen van de sociale verkiezingen werd evenwel een veel principiëlere beslissing genomen. De drie vakbonden gaan akkoord om leden, militanten en personeelsleden, die *eveneens actief zijn in extreem-rechtse groeperingen*, uit te sluiten uit de vakbond. Beide ideologieën zijn immers onverzoenbaar met elkaar.

Het ACV

Los van deze gemeenschappelijke initiatieven hebben de vakbonden ook eigen acties gevoerd. Zo heeft het ACV bv. de afgelopen jaren heel

wat vormingsinitiatieven ontplooid t.a.v. haar militanten en personeelsleden, haar standpunten over integratie, extreem-rechts en vluchtelingen verder uitgewerkt en uitgediept en deze ondersteund met affichecampagnes ('Geef extreem-rechts geen kans'), brochures ('Migratie eeuwenoud'), een tentoonstelling, een tweetal TV-uitzendingen over integratie van migranten op de werkvloer en in de vakbond en uitzendingen over sociale uitsluiting.

Tot besluit

Sinds de beleidsaanbevelingen van 1993 is het duidelijk dat een hele weg is afgelegd. Ook op het domein van arbeid en werkgelegenheid staan gelijkheid en (on)gelijke behandeling op de agenda. Bovendien weet men nu hoe dit thema op de geëigende beslissingsniveaus kan aange-

bracht worden. Het wordt dus bespreekbaar. Rest nu oplossingen voor te stellen of uit te vinden. Maar deze opgave is verre van eenvoudig, al was het maar omdat de migrant als sociale categorie zijn statistische waarneembaarheid traag maar zeker aan het verliezen is. Op zichzelf geen kwade ontwikkeling als hij er maar beter van wordt.

Noten

- [1] Rosvelds, S., Martens, A., Ben Abdeljelil, Y. Arryn, P. (1993) *Zelfde zweet, ander brood*. Onderzoek naar de arbeidsmarktpositie van Belgen en migranten op twee lokale arbeidsmarkten: Gent en Antwerpen. Brussel: Diensten voor Programmatie van het Wetenschapsbeleid.
- [2] Rosvelds, S. en H. Dejonckheere (1993) *Zelfde zweet, ander brood*. Relas van de eerste aanvraag van gegevens bij de Kruispuntbank Sociale Zekerheid. Nieuwsbrief Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming, Leuven, 3de jaargang, eerste nummer, april 1993.