# De allochtoon wordt gediscrimineerd

Hendrik Delagrange en Reinhard Stoop
*Arbeidsociologen*

**Twee auteurs gaan elk afzonderlijk op zoek naar de draagwijdte en bewijzen van de discriminatie van allochtonen op de arbeidsmarkt. Beide onderzoeken vertrekken vanuit een ander gezichtspunt maar komen tot dezelfde conclusie: de discriminatie is zeer reëel en heeft een grotere omvang dan verwacht.**

Het eerste onderzoek gebeurde aan de hand van de populatiegevens van de volkstellingen. Hierbij werd uitgegaan van een simpele methodologische oefening. Wat zou de arbeidsmarktpositie van Belgische jongeren zijn in vergelijking met de jonge allochtonen indien de Belgische jongeren hetzelfde profiel aangemeten zouden krijgen als de jonge allochtonen? Wat blijft er over van de kloof tussen migrant en Belg als het deficitair onderwijsniveau, hun minder goede lokatie op de lokale arbeidsmarkten en hun relatief jonge leeftijdsverdeling worden weggecijferd? Deze eerste simpele test legt de omvang en de veralgemeenbaarheid van het probleem bloot. Verder brengt het enige nuances aan bij enkele algemene opvattingen over dit onderwerp. Is de tweede generatie effectief beter geschoold en presteert ze hierdoor ook beter op de arbeidsmarkt of niet?

Het tweede onderzoek richt zich op het oorzakelijke verband. Wat gebeurt er als een 'autochtone' Belg en een 'allochtone' Belg met een exact gelijke waarde voor dezelfde job solliciteren? Voor het eerst wordt hier onderzocht hoe het mechanisme op de arbeidsmarkt zelf precies werkt. Dit onderzoek was het Belgische luik van een programma van het Internationaal Arbeidsbureau.

**Onderzoek I: de cijferdans**

In welke mate de slechte beroepspositie van de allochtone jonge mannen te wijten is aan een deficit (opleiding, arbeidsmarkt) dan wel aan discriminatie, is aan de hand van de volkstellingen vrij eenvoudig na te gaan. We berekenden voor de jonge Belgische mannen naar opleiding, woonplaats en leeftijd de kans dat ze een bepaalde beroepspositie innemen. We maakten hierbij een onderscheid tussen werkloosheid, ongeschoolde arbeid, geschoolde arbeid en een beroep van een hoger statusniveau. Omdat die laatste categorie bij de allochtone populatie nauwelijks voorkomt, werd deze ter wille van de overzichtelijkheid niet verder opgedeeld in o.a. hogere en lagere bedienden. De kansen van

Hendrik Delagrange is arbeidssocioloog. Hij is auteur van het Vlaamse luik van het onderzoek over de etnische discriminatie bij aanwervingen (toen werkzaam aan het Interuniversitair Instituut voor de Studie van de Arbeid).
Reinhard Stoop is arbeidssocioloog en werkzaam als projectleider bij Dimarso. Voordien was hij wetenschappelijk medewerker aan het Centrum voor Sociologie (VUB).

De volledige gegevens van de twee studies zijn:
*Social Mobility and Equal Opportunities. Working Paper.* Steunpunt Demografie, VUB, 1998.
Federale Diensten voor Wetenschappelijke, Technische en Culturele Aangelegenheden en Centrum voor gelijkheid van kansen en racismebestrijding (1997). *Etnische discriminatie bij de aanwerving.* Belgische deelname aan het internationaal vergelijkend onderzoek van het Internationaal Arbeidsbureau.

Tabel 1

Tewerkstelling en beroepsposities van Turkse en Marokkaanse jongeren. Geobserveerde cijfers en verwachte percentages volgens de kansen van de Belgische jongerenpopulatie qua onderwijsniveau, leeftijd en woonplaats (volkstellingen '91) (in %, behalve 'tot. N')

| beroepspositie mannen, 18-29j. (census 1991) | hoger | | geschoolde arbeid | | half&ongesch. arbeid | | werkloos | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | obs. | verw. | obs. | verw. | obs. | verw. | obs. | verw. | tot. N [*] |
| Turken | 9,2 | 22,5 | 33,2 | 38,8 | 21,6 | 24,0 | 36,0 | 14,6 | 6719 |
| eerste gen. | 6,9 | 23,8 | 30,0 | 39,6 | 28,2 | 24,2 | 34,9 | 12,4 | 1426 |
| tussengen. | 8,8 | 22,2 | 36,6 | 38,7 | 21,8 | 24,2 | 32,8 | 15,0 | 1974 |
| tweede gen. | 10,5 | 22,4 | 32,4 | 38,6 | 18,6 | 23,6 | 38,4 | 15,3 | 3319 |
| Marokkanen | 15,2 | 31,5 | 24,6 | 33,2 | 23,2 | 21,8 | 36,9 | 13,5 | 7698 |
| eerste gen. | 18,6 | 31,9 | 20,9 | 34,6 | 31,2 | 23,7 | 29,3 | 9,8 | 1309 |
| tussengen. | 13,5 | 30,1 | 27,7 | 33,5 | 25,9 | 21,5 | 33,0 | 15,0 | 2211 |
| tweede gen. | 15,1 | 33,5 | 24,2 | 32,3 | 19,4 | 21,4 | 41,4 | 12,8 | 4178 |
| Belgen [**] | 39,3 | 39,3 | 31,2 | 31,2 | 19,6 | 19,6 | 9,9 | 9,9 | 7532 |

[*] Diegenen waarvan de aard van het beroep niet gekend is, zijn niet opgenomen, evenmin als alle Turkse en Marokkaanse mannen waarvan het vestigingsjaar in België ongekend is.

[**] De verwachte verdeling voor de Belgen is uiteraard gelijk aan de geobeserveerde.

jonge Belgen op een bepaalde beroepspositie werden vervolgens toegepast op de marginale verdeling van de allochtonen naar onderwijs, woonplaats en leeftijd. Op die wijze werd de verwachte verdeling van de allochtone populatie over de beroepsposities berekend, in de veronderstelling dus dat zij dezelfde kansen krijgen op de arbeidsmarkt.

Deze herberekening werd ook uitgevoerd voor de verschillende jongerengeneraties die we qua verblijfsduur bij de Turken en Marokkanen kunnen onderscheiden. Allochtone jongeren van de beide etnische minderheden in België vormen immers qua verblijfsduur geen homogene groep. Hierbij is het zinvol een onderscheid te maken tussen de tweede generatie, de tussengeneratie en de jonge eerste generatie. De tweede generatie bestaat uit de jonge migranten die voor hun zesde levensjaar naar België kwamen of hier geboren zijn. Zij konden hun volledige schoolloopbaan in België afronden en hebben in dit opzicht potentieel dezelfde mogelijkheden gekregen als de Belgen. De tussengeneratie bestaat uit degenen die tussen hun zesde en achttiende levensjaar naar België kwamen. De jonge eerste generatie ten slotte bestaat uit de jonge migranten die na hun achttiende levensjaar naar België migreerden. Dit gebeurde grotendeels via een huwelijk met een reeds in België verblijvende vrouw.

De verwachting is dat de tweede generatie minder achterstand vertoont en geconfronteerd wordt met een lagere discriminatiegraad. Althans, dit effect is te verwachten, als we ervan uitgaan dat een Belgisch diploma, een betere kennis van één van de landstalen en een betere kennis van de Belgische arbeidsmarkt door een langer verblijf in België factoren zijn die de kansen op succes op de arbeidsmarkt verhogen.

**Discriminatie bewezen**

In tabel 1 worden de geobserveerde en ver-

wachte verdelingen van de allochtonen over de beroepsposities voorgesteld. De verwachte verdeling gaat ervan uit dat allochtonen met gelijke achtergrondkenmerken als de Belgen ook dezelfde kansen hebben om bepaalde beroepsposities te verwerven. Volgens deze hypothese verwachten we voor de Turken een werkloosheidspercentage van 14.6% en voor de Marokkanen 13.5%. Een groot deel van de Turkse jonge mannen zou een job vinden als geschoold arbeider (T: 38.8%;M: 33.2%). Maar het zouden voornamelijk de Marokkaanse jonge mannen zijn die doorstromen naar hogere functies (T: 22,5%;M: 31.5%), dit wil zeggen indien ze dezelfde kansen op de arbeidsmarkt (op basis van: opleidingsniveau, lokale arbeidsmarkt en leeftijd) zouden krijgen als de Belgen.

#### Deficit

De mate waarin de verwachte verdeling verschilt met de *geobserveerde beroepsverdeling van de Belgen* (laatste rij in tabel 1) geeft het deficit aan. Deze achterstand toont aan in welke mate het lagere scholingsniveau, de leeftijd en de minder goede positionering op de lokale arbeidsmarkten oorzaak is van de hogere werkloosheid en/of minder goede beroepsposities van de allochtone jonge mannen.

In tabel 2 wordt dit verschil tussen de verwachte beroepsposities en de geobserveerde beroepsposities van de Belgen weergegeven onder de noemer 'deficit'. De Belgische werkloosheid bedraagt 9.9%. De verwachte werkloosheid van de Turkse jonge mannen 14.6% (zie tabel 1). Dit maakt dat slechts 4.7% (zie tabel 2 onder 'deficit') van het 'extra' aantal Turkse werklozen kan worden toegeschreven aan lagere scholing, situatie van de arbeidsmarkt en een jongere leeftijdsstructuur. Voor de Marokkaanse jongeren bedraagt dit verschil 3.6%. De achterstand door een hogere werkloosheid is voor de allochtone jonge mannen niet zo groot en verschilt niet sterk volgens nationaliteit. Turkse jonge mannen zouden echter in het geval van gelijke kansen een achterstand of deficit van -16% vertonen in de doorstroming naar hogere beroepscategorieën. Bij de Marokkaanse jonge mannen is de achterstand in hogere beroepscategorieën beduidend lager (-7.9%). Turkse jonge mannen zouden, gezien hun kenmerken van scholing en positie op de arbeidsmarkt en volgens de hypothese van gelijke Belgische kansen voornamelijk tewerkgesteld worden in geschoolde arbeidsplaatsen.

#### Discriminatie

De mate waarin de verwachte verdeling verschilt met de *geobserveerde verdeling bij de al-*

Tabel 2

Graad van deficit en discriminatie van Turkse en Marokkaanse jongeren (volkstellingen 1991)(in %)

| beroepspositie mannen, 18-29j. (census 1991) | hoger | | geschoolde arbeid | | half&ongesch. arbeid | | werkloos | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | deficit | discr. | deficit | discr. | deficit | discr. | deficit | discr. |
| Turken | **-16,8** | **13,3** | **7,6** | **5,6** | **4,4** | **2,4** | **4,7** | **-21,4** |
| eerste generatie | -15,5 | 16,9 | 8,4 | 9,6 | 4,6 | -4,0 | 2,5 | -22,5 |
| tussen generatie | -17,1 | 13,4 | 7,5 | 2,1 | 4,6 | 2,4 | 5,1 | -17,8 |
| tweede generatie | -16,9 | 11,9 | 7,4 | 6,2 | 4,0 | 5,0 | 5,4 | -23,1 |
| Marokkanen | **-7,8** | **16,3** | **2,0** | **8,6** | **2,2** | **-1,4** | **3,6** | **-23,4** |
| eerste generatie | -7,4 | 13,3 | 3,4 | 13,7 | 4,1 | -7,5 | -0,1 | -19,5 |
| tussen generatie | -9,2 | 16,6 | 2,3 | 5,8 | 1,9 | -4,4 | 5,1 | -18,0 |
| tweede generatie | -5,8 | 18,4 | 1,1 | 8,1 | 1,8 | 2,0 | 2,9 | -28,6 |

*lochtonen* als groep geeft de discriminatiegraad weer. Het betreft hier immers het verschil tussen de berekening van de allochtone beroepsposities volgens normen die gelden voor de Belgen en hun geobserveerde kansen. Dit is dan de - brede - operationalisering van de discriminatie of achterstelling.

Het deel van de werkloosheid dat kan worden toegeschreven aan verschillende vormen van discriminatie is zowel voor de Turken als voor Marokkanen zeer hoog (T: 21.4%;M: 23.4%) (zie 'discr.' in tabel 2). Turkse jonge mannen zouden in het geval van non-discriminatie tot 13.3% meer hogere functies betrekken en tot 5.6% meer geschoolde arbeid verrichten. Bij Marokkaanse mannen is het discriminatiepercentage nog hoger: 16.3% voor hogere beroepscategorieën en 8.6% voor geschoolde arbeid.

Over het algemeen kunnen we besluiten dat de achterstelling van de Marokkaanse en Turkse jongeren vrij groot is. Dit geldt zeker als de zeer hoge werkloosheidscijfers in beschouwing worden genomen. Qua werkloosheid kon niet vastgesteld worden dat deze in grote mate te wijten is aan een deficit van de kwaliteiten van de allochtone jongeren. Althans niet zoals deze door ons op basis van de volkstellinggegevens werd geoperationaliseerd. De lage doorstroming naar hogere functies is wel in zekere mate toe te schrijven aan een lagere scholing, aan de woonplaats en aan de leeftijdsverdeling. Dit geldt echter voornamelijk voor de Turkse jongeren en in mindere mate voor de Marokkaanse jongeren. Die laatste groep wordt over de hele lijn meer achtergesteld dan de potentiële (verwachte) prestaties op de arbeidsmarkt doen vermoeden. Er dringt zich dus een negatieve conclusie op: de betere potentiële positionering van de Marokkaanse jongeren, zoals we die uit hun betere verwachte beroepsposities kunnen afleiden, leidt niet tot een effectief betere prestatie in het vinden van een goede job. De deficitthese biedt dus globaal gezien weinig verklaringskracht.

#### Generatie

In vergelijking met de Turkse eerste generatie sluit de feitelijke beroepspositie van de Turkse tweede generatie beter aan bij de verwachte allocatie van hogere beroepscategorieën. Dit komt overeen met onze hierboven geformuleerde stelling, namelijk dat tweede-generatie-migrantenjongeren er mogelijk beter in slagen achterstellingsmechanismen te omzeilen. Voor de Marokkaanse tweede generatie geldt echter het omgekeerde. De verwachte verdeling van hun beroepsposities verschilt slechts minimaal van die van de geobserveerde verdeling bij de Belgen. De achterstelling die zij ondervinden is dan ook des te groter. De eerste generatie Marokkaanse jongeren daarentegen slaagt er relatief goed in om hogere beroepsposities te bereiken en om te ontsnappen aan de werkloosheid. De verklaring voor dit laatste kan waarschijnlijk gevonden worden in de selectieve onderwijs-migratie die er bij de Marokkaanse eerste generatie bestaat [1]. Het Marokkaanse onderwijssysteem heeft onvoldoende capaciteit, zodat 'Franstalige' Marokkaanse studenten hun toevlucht zoeken in onze universiteiten. Hiervan hebben waarschijnlijk de meer succesvolle studenten een hogere kans om hun verblijf te bestendigen.

#### Besluit

De achterstand die niet verklaard kon worden door de scholing, woonplaats en leeftijd van de jongere migrant werd hierboven als de graadmeter van discriminatie beschouwd. Of die discriminatie of achterstelling voortkomt uit het zich inefficiënt aanbieden op de arbeidsmarkt of uit een actieve of passieve achterstelling door de werkgevers valt uit bovenstaande gegevens niet te achterhalen. Feit is in ieder geval dat de verschillen ontzettend groot zijn. Zouden de Belgen Marokkanen zijn qua leeftijdsverdeling, onderwijsniveau en geografische spreiding, dan zou hun werkloosheid 13% bedragen; die van de Marokkanen bedraagt er 37%. Het tweede onderzoek geeft een causale analyse die het verschil van de andere kant benadert.

#### Onderzoek 2: de regendans

De uitvoerige studie van de achterstand van de migranten op de arbeidsmarkt zou kunnen doen vermoeden dat de migranten zelf dringend wat aan hun situatie moeten gaan doen. Misschien is dat wel zo, maar bij velen leeft het ver-

moeden dat dit niet voldoende zal zijn. Ook het Internationaal Arbeidsbureau (International Labour Office) was deze mening toegedaan en heeft een internationaal programma opgezet om dit op een wetenschappelijke manier te onderzoeken [2].

Het ILO heeft een methode voorgeschreven [3] die erg rigoureus is en daardoor in verschillende landen op precies dezelfde wijze kan toegepast worden. De bedoeling is om wetenschappelijk te bewijzen of er *wel of geen* discriminatie is. Dat kan wanneer men een niveau van discriminatie vaststelt dat te groot is om toevallig te zijn. Meer bepaald wordt de discriminatie bewezen wanneer de *netto discriminatie* die in de reeks testen wordt gevonden hoger ligt dan de '*kritische waarde*'. Alle andere gegevens zijn bijkomstig.

De *kritische waarde* is een statistisch begrip. Ze is afhankelijk van het aantal eenheden waarvoor ze moet gelden en de gewenste graad van zekerheid (standaard 95%). Het al dan niet overschrijden van deze waarde zegt niets over de waarde van de steekproef of over representativiteit. Ze drukt enkel uit dat een bepaalde waarneming voldoende groot is om niet meer toevallig te kunnen zijn. De *netto discriminatie* wordt bepaald door praktijktesten. Deze testen bestaan uit het uitvoeren van een werkelijke sollicitatie, door een Marokkaan en een Belg, die verder precies hetzelfde profiel hebben. Ze zijn even oud, hebben dezelfde opleiding genoten, zijn beiden Belg en spreken goed Nederlands (zoals dat van Nederlandstaligen met hun profiel kan verwacht worden). Ze solliciteren beiden op dezelfde manier en geven dezelfde antwoorden op dezelfde vragen. Daarvoor zijn ze uitvoerig getraind. Hun etnische afkomst is het dus het enige verschil.

We beschouwden een test als bruikbaar wanneer de potentiële werkgever de mogelijkheid heeft gehad om wel of niet te discrimineren. Dat houdt in dat hij voor minstens één van de twee testers voldoende informatie moet hebben om te beoordelen of hij de kandidaat verder wil zien of niet. Dat kan inhouden dat hij van beiden een brief leest, of met een van de twee aan de telefoon een gesprek(je) voert. Wordt hierbij één van de twee testers anders behandeld dan de andere, dan is er sprake van discriminatie. Wanneer we alle gevallen nemen waarbij de migrant werd benadeeld en we trekken er alle gevallen af waar de Belg werd benadeeld, dan geeft dat de netto discriminatie.

Tabel 3
Overzicht resultaat discriminatietesten

| variabele | netto discriminatie (in %) | kritische waarde ($1.96\sqrt{n}$) |
|---|---|---|
| **Vlaanderen** | | |
| horeca | 60,9 | 30,6 |
| handel | 42,8 | 28,0 |
| industrie | 11,4 | 33,1 |
| diensten | 37,5 | 26,2 |
| **Totaal** | **39,2** | **14,0** |
| Gewogen totaal | 26,2 | 14,5 |
| **Andere regio's** (wereldwijd: 33,0) | | |
| Wallonië (totaal) | 27,0 | 13,8 |
| Brussel (totaal) | 34,1 | 12,2 |
| **Visueel contact** | | |
| met visueel contact | 47,6 | 21,4 |
| zonder visueel contact | 31,9 | 19,9 |

Bron: RSZ (1996), indeling van de inrichtingen en werknemers naar activiteitstak op 30 juni 1995, mannelijke handarbeiders.

#### Discriminatie bewezen bis

Op basis van 181 [4] geldige testen kon de netto discriminatie vastgesteld worden op 39.2% voor Vlaanderen, 27% in Wallonië en 34,1% in Brussel. Het cijfer voor Vlaanderen ligt hoger dan voor de twee andere regio's. Deze cijfers moeten echter gerelativeerd worden. In de eerste plaats omdat het gemiddelde cijfer in alle landen waar dit onderzoek al is afgewerkt ongeveer 33% is. In de tweede plaats omdat dit cijfer erg gevoelig is voor de steekproef (al is er hier strikt genomen geen sprake van een steekproef). Tijdens de testen werd geregistreerd in welke sector of clusters van sectoren het betrokken bedrijf

kan geplaatst worden. Dit geeft een aantal belangrijke resultaten. De discriminatie bleek veel hoger te zijn in de horeca en enigszins hoger in de handel. De meer klassieke diensten liggen dicht bij het algemeen gemiddelde. In de industrie komt de waargenomen discriminatie niet boven de kritische waarde uit en kan ze dus niet bewezen worden. Wanneer we de verhouding tussen de sectoren in onze reeks testen herstellen tot de verhouding in de populatie, zakt de netto discriminatie tot ruim 26%.

Dit onderzoek heeft ondanks al zijn beperkingen wetenschappelijk bewezen dat migranten met dit profiel op de arbeidsmarkt gediscrimineerd worden, louter en alleen op basis van het feit dat ze een migrant zijn. Alle andere factoren, zoals opleiding, ervaring, manier van solliciteren, talenkennis, enzovoort, werden buitenspel gezet. Dit heeft belangrijke implicaties. Voor het eerst is onomstotelijk aangetoond dat er ook aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt een probleem is. Van het deficit, dat het eerste onderzoek zo duidelijk aantoonde, kan men nu niet meer zeggen dat het enkel te wijten is aan de migranten zelf.

Verder wijst de stijging van de discriminatie bij een functie met (visueel) contact met klanten erop dat werkgevers niet in het luchtledige werken. Zij vertrekken ook van een idee over hoe hun klanten tegenover migranten staan. De algemene beeldvorming komt hier rechtstreeks binnensluipen.

#### Het integratiebeleid: dansen om de hete brij

Naast bovenstaande onderzoeken werd er op vraag van het ILO ook nog onderzoek [5] verricht naar anti-discriminatieopleidingen voor *gatekeepers*, mensen die vanuit hun functie invloed hebben op de selectie van personeel. Dat kunnen personeelsverantwoordelijken zijn, selectiebureaus, in sommige omstandigheden de vakbonden, of de VDAB. Dergelijke opleidingen komen niet voor in Vlaanderen.

Het ILO had graag geweten hoe dat komt, zodat we getracht hebben om het beleid in kaart te brengen. We zijn daarvoor gaan praten met verschillende spelers: vakbonden, integratiecentra, vormingswerkers. We hebben ook getracht om de schaarse initiatieven die in de richting gingen van wat het ILO bedoelt te ontleden.

Het ontbreken van dergelijke opleidingen betekent niet dat er geen migrantenbeleid is. Integendeel, het aantal mensen dat zich al dan niet professioneel bezig houdt met 'de migrantenproblematiek' is groot, getuige het sterk uitgebouwde netwerk van integratiecentra en de 'migrantenwerking' in verschillende organisaties. Zelfs een aantal positieve acties, onder impuls van de Koning Boudewijn Stichting, liggen voor sommigen nog vers in het geheugen. Deze zijn na verloop van tijd doodgebloed, wat een relatief succes is, want er zijn heel wat projecten die niet eens tot leven komen.

Het scherpe contrast tussen de energie die er besteed wordt aan de integratie van migranten en de totale afwezigheid van 'harde' arbeidsmarktmaatregelen is erg treffend. Waar komt dat vandaan? Het antwoord kan allicht gevonden worden door terug te gaan in de tijd. De migranten zijn naar België gekomen als 'gastarbeiders'. Zij waren hier 'slechts op bezoek' voor zolang als nodig voor de heropbouw. Er was toen helemaal geen arbeidsmarktprobleem voor migranten, integendeel, migranten werden geruild voor de kolen die ze uit de grond haalden. Na verloop van tijd bleek het toch niet zo eenvoudig om de treinladingen gastarbeiders hier naar behoren op te vangen. De culturele verschillen begonnen op te spelen en men werd er zich van bewust dat de gastarbeiders van toen niet allemaal zouden terugkeren. Daar liggen de wortels van onze integratiecentra: het cultureel en maatschappelijk integreren van migranten. Niet het integreren op de arbeidsmarkt.

Blijkbaar doet dit nu de acties om migranten op weg te zetten op de arbeidsmarkt de das om. De initiatiefnemers dragen voor velen een ouderwets aureool, en dat straalt af op de problematiek. De verkiezingsuitslag van 'zwarte zondag' heeft dat alleen maar erger gemaakt. De erg actieve tegenreactie heeft - allicht ongewild - een taboesfeer gecreëerd. Vele getuigen in ons onderzoek vertelden dat bedrijven niet graag over deze problematiek benaderd worden. Men heeft schrik om slapende honden wakker te maken. Men vreest dat de 'etnocentrische onder-

stroom', die door de opkomst van het Vlaams Blok plots veel groter bleek dan verwacht, erg zou kunnen opspelen wanneer de problematiek wordt aangebracht.

Ook voor de vakbonden is dit een lastig thema. De grote bonden hebben in het verleden altijd een migrantenwerking gehad, opgebouwd volgens principes die in de loop der jaren werden bijgesteld. Maar beide vakbonden voelen goed aan dat ze het thema nooit ongestraft open en bloot kunnen aankaarten. Bovendien keert de extreem-rechtse filosofie zich rechtstreeks tegen hen, zodat ze zich noodgedwongen meer op dit thema hebben geconcentreerd.

En zo danst iedereen rond de hete brij. De effectieve, rechtstreekse, naakte discriminatie op basis van een naam die niet klinkt 'zoals van hier', wat dat ook moge betekenen, wordt niet besproken. Degenen die op een positie zitten waar ze vinden dat ze migranten op de arbeidsmarkt kunnen steunen, doen dat clandestien. Het beleid rond de migranten op de arbeidsmarkt zit daardoor muurvast. De integratiecentra krijgen het deksel op de neus als boodschappers van slecht nieuws, de vakbonden moeten zich - op glad ijs - haasten om zich te weren tegen het rechts-extremisme. De bedrijven zelf vrezen dat de boel op stelten gaat staan wanneer er maatregelen voor migranten worden genomen.

**Wat nu?**

Beide onderzoeken hebben ten overvloede aangetoond dat de situatie van de migranten op de arbeidsmarkt problematisch is en dat die enerzijds veroorzaakt wordt door kenmerken van de migranten zelf, zoals scholing, maar ook dat een substantieel deel ervan veroorzaakt wordt door rechtstreekse discriminatie. Dat de discriminatie (ondanks de mondiale tendens waar ons land zich bij aansluit) varieert volgens een aantal kenmerken, zowel van de markt (sectoren, aard van de functie) als van de gediscrimineerden zelf (generatie, opleiding) leidt tot de conclusie dat een algemeen beleid zal moeten geflankeerd worden door een klassiek doelgroepenbeleid.

Een goede opleiding is voor iedereen een goede ingang op de arbeidsmarkt, ook voor de migranten. Extra inspanningen om hen door ons onderwijssysteem te loodsen dringen zich op. Professionele vorming achteraf moet hen een zekere 'voorsprong' geven zodat ze terug gelijke tred kunnen houden. Zelfs sollicitatietrainingen kunnen vruchten afwerpen. In principe wijken onze laaggeschoolde migranten wat dat betreft niet af van laaggeschoolde 'autochtone' Belgen. Maar alle maatregelen om de migranten zelf aan te zetten tot actie dreigen geneutraliseerd te worden door de discriminatie die ze ervaren. Deze discriminatie is duidelijk het gevolg van een complexe beeldvorming waardoor migranten 'probleemgevallen' zijn geworden die door 'racisten', zelf ook probleemgevallen, worden gediscrimineerd. Niet bepaald een thema met uitstraling.

De verpakking van de problematiek zal daarom meer aandacht moeten krijgen dan in ons land de gewoonte is. De boodschapper kan belangrijker zijn dan de boodschap. Elke moraliserende inslag kan een averechts effect hebben. De inspanningen om de migranten op de arbeidsmarkt te krijgen, zullen zich daarom in eerste instantie moeten richten op sectoren met een hoge 'zichtbaarheid': media, loketfuncties, en, uiteraard, de overheid. Het aanwerven van migranten moet aangemoedigd worden omdat dit een - niet eens uit de lucht gegrepen - strategisch voordeel voor een bedrijf kan opleveren. Eens dat achter de rug is, ontstaat er misschien een klimaat waarin zelfs positieve acties terug aanvaardbaar worden.

Misschien is het ijzer nu heet genoeg om het te smeden. De rapporten over de discriminatie stapelen zich op, recent nog leverde ook de VDAB overtuigend cijfermateriaal. Naar aanleiding daarvan is het VEV schoorvoetend over de brug gekomen, een signaal dat niet mis te verstaan is. In Nederland is extreem-rechts terug naar huis gestuurd, wat ons hoop kan geven dat het zwarte gedachtengoed niet onoverwinnelijk is. En niet alleen daarom kan een studiereis naar Nederland interessant zijn: onze noorderburen hebben intussen een traditie opgebouwd waarbij management van de diversiteit het voorwerp is van druk bijgewoonde, dure managementopleidingen. De Wet bevordering evenredige ar-

beidsdeelname allochtonen (WBEAA) [6] is hier allicht niet vreemd aan. Hoe dan ook: een actief beleid op meerdere fronten tegelijk is noodzakelijk. Men kan de migranten niet straffeloos kansloos laten.

---

[1] *Social Mobility and Equal Opportunities. Working Paper*, Steunpunt Demografie, VUB.

[2] Het ILO heeft daartoe in verschillende landen plaatselijke fondsen gezocht. In België is dat gebeurd dankzij het Centrum voor Gelijkheid van Kansen, dat bij de Federale Diensten voor Wetenschappelijke, Technische en Culturele Aangelegenheden heeft bemiddeld om dit onderzoek in een lopend programma op te nemen. Het Interuniversitair Instituut voor de Studie van de Arbeid voerde dit onderzoek in Vlaanderen uit; de Créations et Recherche Pluridisciplinaire aan de ULB in Brussel en de Groupe de Recherche Economiques et Sociales de la Population aan de Universiteit van Luik in Wallonië.

[3] Bovenkerk, Frank, *A manuel for international comparative research on discrimination on the grounds of race and ethnic origin*. International Labour Office, Genève, 1992.

[4] Om een geldige uitspraak te kunnen doen voor een gegeven set van parameters in een gegeven regio moeten er minstens 175 geldige testen worden uitgevoerd. Wil men een andere parameter in het onderzoek opnemen, zoals een andere leeftijdsklasse of een ander geslacht, dan moeten er opnieuw 175 testen worden uitgevoerd. Budgettaire beperkingen lieten enkel toe om de reeks testen drie maal uit te voeren, voor elke regio in België.

[6] Ook op basis van een internationaal gehanteerde handleiding: Wrench, J., en Taylor, P., *A research manual on the evalution of antidiscrimination training activities*. International Labour Office, Genève, 1993.

[7] Voor een actuele bespreking hiervan zie Martens, A., Discriminatie op de arbeidsmarkt. In: *Samenleving en politiek*, jg. 5/98, nr. 3, blz. 3-11.