

Discriminatie op de arbeidsmarkt

Evenredige arbeidsdeelname als dam tegen apartheid

Albert Martens

Professor aan het departement sociologie, KULeuven

Allochtonen worden geweerd uit de arbeidswereld. Dat gebeurt op een systematische manier, zodat structurele onevenwichten groeien tussen de verschillende bevolkingsgroepen. Er ontstaat apartheid en apartheid baart geweld, waarschuwt Albert Martens. De overheid moet door het opleggen van evenredige arbeidsdeelname deze gevaarlijke ontwikkeling tegengaan.

Er gaat geen week voorbij of men hoort een stem die werk en arbeid uitroept tot het onontbeerlijke middel om maatschappelijke integratie te verzekeren. Wie van arbeidsdeelname wordt uitgesloten bevindt zich aan de rand van de samenleving. Zijn 'val' is nabij, onontkoombaar. Van al deze pathetische oproepen is die van de 'Groep van Leuven' - samengesteld uit de hoogste verantwoordelijken van de werkgevers- en werknemersorganisaties - een van de meest duidelijke: "De ondertekenaars herbevestigen dat uitsluiting uit het arbeidsproces het grootste sociaal risico van deze eeuwende blijft. Onderzoek van de toestand en van de wegen om daarin verandering te brengen, hebben hen gesterkt in de overtuiging dat een nieuwe en ruimere visie op arbeid nodig is en dat meer gedrevenheid en creativiteit nodig zijn om de sociale uitsluiting en de werkloosheid terug te dringen" (Programma van de Groep van Leuven, 1997: 15).

Wat beleidsmensen bij hoog en bij laag verkondigen, wordt door onderzoekers ook empirisch bevestigd. Werkloosheid, zeker wanneer die herhaaldelijk voorkomt en lang duurt, ontbindt de maatschappelijke verbondenheid, dompelt de werkloze in een oeverloze ruimte- en tijdloosheid, zodat hij/zij verder wegdrijft naar de

periferie van de samenleving (Elchardus, 1989).

Deze vaststellingen zijn niet nieuw. Meer dan een halve eeuw geleden, in de crisis van de jaren dertig, kwamen onderzoekers reeds tot die conclusie in een Oostenrijks dorp, Marienthal (Jahoda, Lazarsfeld, Ziesel, 1933). Helaas moeten hun bevindingen nog steeds bevestigd worden: dat leert o.a. de Willy D'Havé-prijs, die in 1996 nog werd toegekend aan een onderzoek naar het leven van werklozen (Glorieux, 1995).

In die omstandigheden zou men kunnen verwachten dat de overheid een actief, curatief en preventief werkgelegenheidsbeleid gaat voeren tegen uitsluiting en hoge werkloosheid, waarbij de meest bedreigden het snelst worden verzorgd. Maar zo logisch werkt de samenleving niet. Soms werkt ze zelfs andersom. Eén categorie van de bevolking blijkt, buiten alle proporties, de lasten van de huidige werkloosheid te moeten dragen: de allochtonen (migranten en/of vreemdelingen). In het jaarboek 1996 over de arbeidsmarkt in Vlaanderen, vindt men de volgende passage: "De officiële werkloosheidsstatistiek wijzen op een zeer hoge werkloosheid bij de allochtone bevolking. Tegenover een aandeel van 4,5% à 5% van vreemdelingen in de Vlaamse bevolking, staat een aandeel van 9%

van vreemdelingen (niet-Belgen) in de werklozenpopulatie in 1994. In 1989 bedroeg dit aandeel 7,2%. In de groep van de niet-Belgische niet-werkende werkzoekenden is 62% afkomstig uit landen buiten de Europese Unie. De groep van Turkse en Marokkaanse origine vertegenwoordigen daarbinnen het overgrote deel (77%)". (Stuurgroep Strategisch Arbeidsmarktonderzoek en Steunpunt WAV, 1996: 481). De Vlaamse overheid is zich daar overigens terdege van bewust. In het jaarrapport 1996 van de Interdepartementale Commissie Etnische minderheden, lees ik het volgende: "Ook voor de integratie van etnisch-culturele minderheden dient de arbeidsmarktpositie beschouwd te worden als een centrale factor voor verandering van hun globale leefsituatie. Niet voor niets is 'het bevorderen van de werkgelegenheid voor de etnisch-culturele minderheidsgroepen die hier legaal verblijven' in het strategisch plan voor het Vlaams beleid naar etnisch-culturele minderheden als een CSF (kritische succesfactor) geformuleerd" (Ministerie van de Vlaamse gemeenschap, 1997: 43).

Vlaanderen boven?

De waakzaamheid van de Vlaamse overheid is positief. Maar er is meer nodig. Om de scheefgegroeide situatie recht te trekken, moeten de aanwervingskansen van allochtonen groter worden. Uit recent onderzoek blijkt dat dit minder dan ooit het geval is.

Het meest spraakmakend is wel het onderzoeksrapport Etnische discriminatie bij de aanwerving van de Federale Diensten voor wetenschappelijke, technische en culturele aangelegenheden (DWTC) en van het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (CGKR), dat in oktober 1997 werd gepubliceerd. In het kader van een internationaal vergelijkend onderzoek van het Internationaal Arbeidsbureau (IAB, Genève) werd de discriminatie van allochtonen bij de aanwerving 'gemeten'. De ongelijke behandeling op grond van ras of huidskleur van allochtonen werd vergeleken met de behandeling van autochtone Belgen (DWTC, 1997). Het rapport is bijzonder duidelijk: de netto-discriminatiegraden (van allochtone Belgen van Marok-

kaanse herkomst) liggen hoger dan de kritische waarde. Er bestaat met andere woorden discriminatie bij de aanwerving in de drie gewesten van het land (DWTC, 1997: 119).

De discriminaties die allochtone Belgen moeten ondergaan, lopen als een rode draad doorheen het hele aanwervingsproces, vanaf de eerste contactname of de voorstelling van de kandidaten, over het in overweging nemen van de beroepskwalificaties, tot aan de definitieve aanwervingsbeslissing. Bij evenwaardige kwalificatie en beroepservaring liggen de kansen van de Belgische allochtoon (van Marokkaanse herkomst) systematisch lager dan die van de Belgische autochtoon (in het onderzoek ging het allemaal om Belgen). Daarbij komt nog een weinig benijdenswaardige vaststelling: vergeleken met het Brussels en het Waals gewest, scoort Vlaanderen, wat discriminatie betreft, het hoogst: 39,2% tegenover 27% (Waals gewest) en 34,1% (Brussels gewest).

Discriminatie baart apartheid

Het onderzoek zegt veel over het aanwervingsgedrag van werkgevers. De gebruikte strategieën om valabele (evenwaardige) allochtone werknemers stapsgewijze uit te schakelen, worden er op zorgvuldige wijze in beschreven. Hier toe behoren: de wijziging van de aanwervingsprocedure (bijkomende beroepseisen die aan de autochtone Belgische kandidaat niet worden opgelegd), de leugenachtige verklaring (de aanwerving zou reeds gebeurd zijn), het opleggen van verschillende arbeidsvoorwaarden (minder gunstige of minder valoriserende arbeidsvoorwaarden), het aannemen van bijzondere attitudes (afstandelijk, misprijzend of paternalistisch), het aanvoeren van een argumentatie gebaseerd op de etnische herkomst van de kandidaat (inboezemen van schrik bij mogelijke klanten). Wie in de toekomst allochtonen zou willen discrimineren vindt in deze studie een overzichtelijk en volledig arsenaal van 'gepaste' houdingen en gedragingen.

Men moet er zich bewust van zijn dat de opzetsom van de individuele discriminerende gedragingen van vele werkgevers, dag na dag, collectieve, structurele situaties doet ontstaan. De marginalisering van allochtonen, hetzij door aanwervingsweigering, hetzij door uitstoting uit het

Tabel 1

Kansen om (18 maanden) na een bedrijfssluiting opnieuw te worden tewerkgesteld (sluiting KS en Delacre-Vilvoorde)

	KS	Delacre
Belgische mannen	87%	96%
Belgische vrouwen		76%
Italiaanse mannen	76%	
Marokkaanse mannen		50%
Marokkaanse vrouwen		40%
Turkse mannen	22%	

Bron: Denolf, Martens (1991); De Pauw, Martens (1995)

arbeidsproces, is een echt systeem geworden. Welke de inspanningen van de betrokkenen ook mogen zijn, zij stoten op een muur. Volgens Van Dale heet "een opgelegde scheiding tussen de verschillende rassen en kleurgroepen, zich uitstrekkend op alle gebieden van het maatschappelijk leven (sociaal, cultureel, politiek)" apartheid (1992: 195).

In Vlaanderen is dit fenomeen vrij verspreid. Studies over bedrijfssluitingen hebben dat vroeger al aangetoond. Na bedrijfssluitingen - de getroffen werknemers hebben toch allemaal reële werkervaring opgedaan en zijn allemaal voor arbeid goed bevonden - treden er duidelijke verschillen op tussen de wedertewerkstellingsmogelijkheden van Belgen en allochtonen. De Belgische (autochtone) ontslagen werknemers hebben twee- à viermaal meer kans om terug aan de slag te raken dan de Marokkaanse of Turkse ontslagenen. Dat is duidelijk gebleken bij de sluiting van de Kempense Steenkolenmijnen (Limburg) of van het koekjesbedrijf Delacre (Vilvoorde). Achttien maanden na de sluiting zijn 87% à 96% van de Belgische mannen terug aan het werk. De meeste allochtonen daarentegen vinden geen werk (zie tabel 1).

De hogere werkloosheid, de uitstoting uit het arbeidsproces zonder kans op nieuw werk en ten slotte de aanwervingsweigeringen hebben zware gevolgen gehad voor de werkgelegenheidsstructuur van de autochtone bevolking. Migranten en dan voornamelijk niet-EU-migranten hebben een behoorlijke structurele achterstand

opgelopen. Voor Vlaanderen kan dit tekort op meer dan 30.000 arbeidsplaatsen worden geraamd, althans bij evenredige verdeling van de werknemers volgens de huidige bevolkingsaantallen (zie tabel 2 op de volgende bladzijde).

Opvallend is het zeer grote verschil - zeker bij niet-EU-migranten - tussen hun bevolkingsaandeel (2,2%) en hun tewerkstellingsaandeel (van arbeiders-bedienden-ambtenaren: 0,93%). Dit ondermaatse resultaat is ondermeer het gevolg van een accumulatie van individuele handelings (discriminerende aanwervingsstrategieën). Allochtonen (vreemdelingen én zij die intussen al Belg geworden zijn), leven in een apartheidssysteem.

Structurele maatregelen

De omvang van deze achterstand (meer dan 30.500 jobs) is het resultaat van een reeks ontwikkelingen die ik hieronder kort zal schetsen.

De bedrijfssectoren die vroeger op grote schaal buitenlandse werknemers hebben aangeworven, boeren achteruit en stoten die werknemers nu af. In de *golden sixties* hebben de werkgevers in bepaalde sectoren de ongeschoolde arbeidsplaatsen met een groot aantal buitenlanders 'opgevuld': de steenkool-, de textiel-, en de automobielnijverheid, subsectoren van de bouwnijverheid (afbraak- en grondwerken...), de personenverzorging, het vervoer (laden en lossen), de schoonmaak-, de bewakingsdiensten. In deze sectoren hebben (eerste-generatie-)migranten veel en vast werk kunnen vinden. Maar de

Tabel 2

Arbeidsplaatsenverschil bij evenredige arbeidsdeelname (EAD) buitenlanders volgens hun bevolkingsaandeel in Vlaanderen (01.01.1996)

	totaal arbeiders + bedienden + ambtenaren	in %	aandeel bevolking (%)	EAD banen	verschil
	(a)	(b)	(c)	(d=a*c)	(e=d-a)
Belgen	1 865 321	96.79	95.20	1 834 636	-30 685
EU-onderdanen	43 872	2.28	2.60	50 106	6 234
niet-EU-onderdanen	17 946	0.93	2.20	42 397	24 451
totaal	1 927 139	100.00	100.00	1 927 139	0

Bron: WAV-jaarboek 1996. NIS. Eigen berekeningen

herstructureringen (sluitingen, automatiseringen, uitbestedingen) tijdens de jaren zeventig veroorzaakten een onophoudelijk verlies van arbeidsplaatsen (KS, Citroën, Michelin, Delacre - om er maar een paar te noemen). De kansen die migranten hebben om door hun kinderen in die sectoren te worden afgelost zijn tot nul herleid. En in de sectoren waar er expansie heerst (scheikunde, gezondheid, maatschappelijke dienstverlening, diensten aan ondernemingen en personen) is het aanbod van geschoolde en ongeschoolde autochtonen vaak ruim voldoende om geen allochtonen te moeten aanwerven.

Er is een algemene klassenconsensus om geen of zo weinig mogelijk allochtonen aan te werven. Op enkele lovenswaardige pogingen, zoals 'bedrijven zonder racisme' of 'management van de diversiteit' na, bestaat er zowel bij publieke als bij privé-ondernemingen, zowel bij de werkgevers als bij de (autochtone) werknemers, een brede overeenstemming om liefst geen allochtonen aan te werven. Tegen deze algemene gang van zaken wordt weinig of geen weerstand geboden, en waar die weerstand er wel is, heeft hij het hard te verduren. Deze algemeen gedeelde consensus zal en kan niet (meer) door stapsgewijze maatregelen worden omgebogen.

De maatregelen die tot nu toe zijn genomen om de tewerkstellingsachterstand van allochtonen op te heffen, zijn onvoldoende efficiënt ge-

weest. De overheid geeft het slechte voorbeeld en de privé-sector laat betijen. Zowel voor de werknemers als voor de werkgevers is arbeid een typisch 'publiek goed', een gemeengoed dat iedereen wel wil, zolang hij daar zelf niet moet toe bijdragen. De meeste werkgevers wensen geen ongelijke behandeling van bepaalde werknemers. Maar op het ogenblik dat zij die gelijke behandeling willen (of zouden moeten) realiseren, op het ogenblik dat zij er niet meer collectief, maar individueel moeten toe bijdragen, dan zakken hun moed en engagement. Van de overheid - van wie velen een voorbeeldfunctie verwachten - valt weinig te verhoppen. Hoewel België recent nog door het Europees Hof van Justitie veroordeeld werd, blijven de overheidsdiensten de nationaliteitsvereiste gebruiken om niet-Belgen de toegang tot die overheidsdiensten te ontzeggen (Vermeulen, 1997: 303). In het Federaal Administratief Openbaar Ambt (federale departementen, federale wetenschappelijke inrichtingen, federale instellingen van openbaar nut) werken 58.103 ambtenaren (telling van 1 januari 1996). Slechts 116 daarvan (of 0,199%) zijn allochtonen. En daarvan komen er slechts negen van buiten de Europese Unie (Vermeulen, 1997: 311).

Na onderzoek van de antwoorden op een parlementaire vraag van senator Sabine De Bethune concludeert Vermeulen: "1. de huidige tewerk-

stelling van allochtonen in de federale openbare diensten is te verwaarlozen; 2. wordt zeker niet gestimuleerd; 3. er is geen centrale strategie terzake; 4. wordt in hoofdzaak beperkt tot de burgers van de Europese Unie; 5. heeft enkel betrekking op de uitvoeringstaken; en 6. staat in schril contrast met de werkelijke vertegenwoordiging van deze allochtonen" (Vermeulen, o.c.: 316).

Vlaanderen doet het zeker niet beter, hoewel de Vlaamse Interdepartementale Commissie Migranten het volgende urbi et orbi verkondigt: "de Vlaamse overheid moet het gevoerde doelgroepenbeleid ten aanzien van allochtonen, waarbij zij streeft naar een evenredige participatie (gelijke-kansenbeleid) en waar nodig positieve actie voert, verderzetten en versterken. Zij moet niet alleen bijkomende kansen scheppen voor de tewerkstelling van allochtonen en deze tevens aanmoedigen (stimulerende rol van de overheid) maar moet ook instaan voor de coördinatie van diverse initiatieven (coördinerende rol van de overheid); tevens moet zij als overheid ook een voorbeeldfunctie vervullen". De Vlaamse resultaten zijn ronduit bedroevend. In 1995 telde men bij de departementen van het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap en bij de Vlaamse openbare instellingen op een totaal van 33.582 tewerkgestelden precies 141 (of 0,4%) allochtonen (Voortgangsrapport, 1996). Om de vooropgestelde en aangekondigde evenredige participatie van 4,8% te bereiken, zouden binnen afzienbare tijd niet minder dan 1.611 allochtonen moeten worden aangeworven. Dat is elfmaal meer dan er nu in dienst zijn!

In de privé-sector is de situatie even erg. Op 21 oktober 1995 hebben de sociale partners van Europa, tijdens de top voor Sociale Dialoog in Firenze, een gemeenschappelijke verklaring aangenomen betreffende de preventie van rassendiscriminatie en xenofobie en de bevordering van gelijke behandeling op de werkplek (UNICE, EVV, CEEP, 1995). Daar staat uitdrukkelijk vermeld dat bedrijven en organisaties "garanderen dat de selectiebeslissingen en -beleidsmaatregelen gebaseerd zijn op objectieve criteria en niet op discriminatie, vooroordeel en onbillijke veronderstellingen" (blz. 5).

Tot op heden heeft welgeteld één bedrijfs-

sector, met name het Paritair Comité voor de Uitzendarbeid, een gedragscode ter preventie van de rassendiscriminatie bekrachtigd (CAO van 7 mei 1996, BS 6.11.1996). Geen enkele van de andere 120 Paritaire Comités heeft de Firenze-verklaring op zijn agenda gezet. Een paar bedrijven hebben een anti-discriminatieclausule in het arbeidsreglement opgenomen, maar noch de werkgeversorganisaties, noch de werknemersorganisaties hebben hun aangesloten leden ertoe verplicht deze maatregelen voor een welbepaalde datum in te voeren (Martens, Sette, 1997). De checklisten die de vakbonden (ACV, ABVV) bij hun verschillende beroepscentrales verspreiden om de inkleuring van de arbeidsplaatsen op bedrijfsniveau te 'meten', worden maar in zeer zeldzame gevallen ingevuld, laat staan opgevolgd. Niemand denkt dat een stapsgewijze, progressieve verbetering van de situatie nog mogelijk is. Het wordt een heuse droom, een waanzinnige hoop die nooit werkelijkheid kan worden.

Nochtans zouden Vlamingen uit ervaring beter moeten weten. De vernederlandsing van de bedrijven in Vlaanderen was er zonder wettelijke verbods- en gebodsregels nooit gekomen. En in de overheidsadministratie, het leger, de diplomatie, moest de paritaire of de evenredige vertegenwoordiging van Vlaamstaligen eveneens van hogerhand worden opgelegd. Wanneer individuele beslissingen, die voor herhaling vatbaar zijn, in collectieve structurele tekorten omslaan, moet de overheid een evenwichtsherstellend beleid opleggen. Een kwalitatieve sprong in de beleidsvoering dringt zich dan ook op, wil men het geweld dat in de apartheid verscholen ligt, voorkomen of ontcrachten. De 'raciale' vrede hangt ervan af.

Het Nederlandse voorbeeld: een eerste stap

Toen in 1993 in Nederland werd vastgesteld dat de arbeidsmarktpositie van migranten in bedrijven vergeleken met 1991 en 1992 niet wezenlijk was veranderd, en dit niettegenstaande de vele rapporten, aansporingen, verklaringen, enzovoort, besloot de overheid om in te grijpen. Op 27 juni 1994 werd de 'wet bevordering evenredige arbeidsdeelname allochtonen' (WBEEA) gestemd. Sinds 1 oktober 1994 is ze van kracht. Deze wet bepaalt dat:

Tabel 3

Verdeling werkgelegenheid en instroom per sector (EAD). Toepassing 30%-regel (Vlaanderen, 1996)

sectoren	tot. werkge- l. arb. + bed. + ambtenaren	EAD banen (4,8%)	instroom algemeen	EAD instroom (4,8%)	instroom 30%-regel
land-, bosbouw en visvangst	71 932	3 453	1 462	70	439
winning delfstoffen	4 392	211	500	24	150
industrie	541 321	25 983	18 654	895	5 596
distributie elektriciteit, gas, water	17 348	833	343	16	103
bouw	158 152	7 591	3 942	189	1 183
groot- en kleinhandel	354 760	17 028	14 404	691	4 321
hotels en restaurants	76 417	3 668	5 776	277	1 733
vervoer en communicatie	189 870	9 114	5 335	256	1 601
financiële inst., verz. dienst	229 985	11 039	12 134	582	3 640
openbare besturen, gezondh., recreatie	686 423	32 948	26 161	1 256	7 848
particuliere huishoudens	7 965	382	356	17	107
totaal	2 338 565	112 251	89 067	4 275	26 720

aantal tewerkgestelde buitenlanders (1991): 53 466

EAD: evenredige arbeidsdeelname

Bron: NIS, Bevolking op 01.01.1996 en NIS, Enquête huishoudens

- de werkgevers (met minstens 35 werknemers) en de rijksoverheid onveranderd moeten blijven streven naar een personeelsbestand dat een afspiegeling is van de regionale beroepsbevolking. De WBEAA bepaalt de volgende norm: 4,3% van de voltijdse arbeidsplaatsen in een bedrijf moeten door werknemers van allochtone afkomst bezet worden;

- de werkgevers en de overheid een jaarverslag en een taakstellend werkplan moeten opmaken waarin hun personeelsbeleid en de positie van allochtonen in hun bedrijf wordt beschreven. Ook moeten zij aangeven welke belemmeringen er voor allochtonen bestaan en hoeveel procent van hun allochtone werknemers op welk functieniveau zit. In het plan moeten ook streefcijfers worden opgenomen en maatregelen die men denkt te nemen om een evenredige arbeidsdeelname van allochtonen te bereiken (vergeleken met het aandeel allochtonen in de regionale beroepsbevolking);

- het werkplan niet openbaar is, maar wordt vastgesteld na overleg met de ondernemingsraad of

met vergelijkbare overlegorganen bij de overheid;

- het plan aan het Regionaal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening (RBA) wordt gestuurd (Snelle berichtgeving - HB Minderheden).

In 1995 bleek dat 14% van de werkgevers aan alle verplichtingen van de wet heeft voldaan. In de jaren 1991 tot en met 1995 zijn bij de rijksoverheid 1.833 personen in dienst getreden die behoren tot een minderheidsgroepering. Hiermee is 73% gerealiseerd van de 2.497 personen die volgens het beleidsplan (EMO-2) eind 1992 in dienst moesten zijn genomen.

Ik beweer niet dat de invoering en de toepassing van deze wet zonder slag of stoot is gebeurd. Ik zeg ook niet dat het voldoende is geweest, want velen, onder meer het Landelijk Bureau ter Bestrijding van Rassendiscriminatie (LBR), dringen aan op een verlenging van de WBEAA. Toch is het een eerste stap. Daarbij wil ik drie dingen onderstrepen: 1. alle ondernemingen, zowel privé- als publieke, worden verplicht de overheidsbeslissing uit te voeren; 2. het voorkeerbeleid moet ervoor zorgen dat op alle functie-

niveaus een zodanige instroom van allochtonen wordt voorzien dat (op termijn) op alle bedrijfsniveaus een evenredige deelname wordt bereikt (overeenkomstig hun aandeel in de regionale beroepsbevolking). Dit voorkeurbeleid duurt zolang de achterstandspositie van de betrokken groepen allochtonen wordt vastgesteld; 3. de uitvoering wordt gecontroleerd.

Onlangs werd deze wet vereenvoudigd en meer op de praktijk afgestemd. Ze is van naam veranderd en heet nu: Wet Stimulering Arbeidsdeelname Minderheden (wet SAMEN van Minister Melkert (SZW)).

Is zo'n toepassing in Vlaanderen haalbaar?

Om een analoge aanpak van de achterstandspositie van allochtonen in Vlaanderen door te voeren, moeten eerst twee vragen beantwoord worden: is de instroom op de arbeidsmarkt voldoende om de opgelopen achterstand weg te werken (kwantitatief tekort); en hoe kunnen de aangeboden kwalificaties (van de allochtonen) met de gevraagde kwalificaties (van de bedrijven) in overeenstemming worden gebracht (kwalitatieve discrepantie)?

Het wegwerken van de achterstand is kwantitatief haalbaar op voorwaarde dat op drie aanwervingen twee vrouwen en één allochtoon (m/v) in dienst worden genomen. Jaarlijks wordt de instroom op de arbeidsmarkt in Vlaanderen op 90.000 tot 100.000 werknemers geschat (Stuurgroep Strategisch Arbeidsmarktonderzoek, 1996, 1997). In 1995 was dat 103.000 (of ongeveer 5% van de werkende beroepsbevolking); in 1996 was dat 98.000. Om de evenredige arbeidsdeelname van allochtonen te bereiken moeten er 30.600 allochtonen méér worden tewerkgesteld (zie tabel 2). Op een instroom van 100.000 komt dit neer op iets meer dan een vierde. Het is dus perfect mogelijk om dit in één à twee jaar te realiseren. Voor een wat ruimere zekerheidsmarge zou het aandeel tot 30% kunnen worden opgetrokken (30%-regel). Wegens het grote mannenoverwicht (1,35 miljoen werkende mannen voor 0,87 miljoen vrouwen) doet men er best aan om tweederde van de vacatures voor vrouwen te voorzien. Naargelang van de uitstroom van allochtone en autochtone werknemers, moet

dan gedurende enkele opeenvolgende jaren onderzocht worden of de voorkeursmaatregel aangepast en/of behouden moet worden.

Ter illustratie wordt in tabel 3 voor het jaar 1996 en per sector de totale werknemerswerkgelegenheid, de effectieve instroom, de evenredige arbeidsdeelname (EAD) en de beoogde instroom (30%-norm) voorgesteld.

Op de 2,338 miljoen tewerkgestelden in Vlaanderen zouden er 112.251 allochtonen moeten zijn. Op grond van de gegevens waarover we kunnen beschikken zou hun huidig aandeel de 54.000 tewerkgestelden niet overstijgen. Dit betekent een tekort van ongeveer 58.000. In 1996 was de instroom van loon- en weddetrekkenden 89.067. Bij evenredige arbeidsdeelname zouden hiervan 4.275 jobs (of 4,8%) aan allochtonen moeten toekomen. Maar daarmee wordt de totale achterstand nooit ingehaald. Met een 30%-regel gebeurt dat wel, in twee jaar tijd (en voor zover de uitstroom van allochtonen onbestaande zou zijn).

Ik heb net aangetoond dat de kwantitatieve haalbaarheid van dit voorstel door de cijfers zeker niet tegengesproken wordt. Maar is dit voorstel ook kwalitatief haalbaar? Dat is het zeker, voor zover de bedrijven zich willen aanpassen en de nodige opleidingen voorzien. De geschiedenis van het bedrijfsleven staat vol van voorbeelden van werknemers die in de kortste keren een beroep of kwalificatie moesten aanleren. Tijdens de tweede wereldoorlog moesten Britse vrouwen, die voordien nooit een draaibank van ver of van dichtbij hadden gezien, op massale wijze wapens en munitie fabriceren. Na een korte opleiding bleken zij het werk aan te kunnen. Onmiddellijk na de tweede wereldoorlog hebben de Belgische steenkoolmijnen zowat 70.000 Italiaanse werklozen en landbouwarbeiders gerecrueteerd. Niemand van hen had ooit een mijn van dichtbij gezien. Na enkele weken opleiding hielden zij steenkool. Bij de inplanting van een staalbedrijf in het Gentse (Sidmar-Zelzate) moesten duizenden landbouwarbeiders tot staalarbeiders worden 'omgevormd'. Dit bleek ook niet bijzonder moeilijk. Toen in 1956 6.000 Hongaarse vluchtelingen naar België overkwamen, zorgden de toenmalige RVA-diensten

voor hun opleiding en begeleiding, zodat ze enkele maanden na hun aankomst konden worden tewerkgesteld. En zo zijn er nog andere voorbeelden te geven.

Wel moet duidelijk zijn dat slechts bedrijfsopleidingen (en liefst nog individuele bedrijfsopleidingen) voor deze resultaten kunnen zorgen. Onderzoek toont immers aan dat slechts bedrijfsopleidingen een effectieve doorstroming naar werk verzekeren. Het sociaal overleg moet daar rekening mee houden (Van Geertsom, 1997).

Besluit

Als werk en niet het basisinkomen het sleutelbegrip wordt voor de sociale integratie, dan mag de toegang tot werk niet meer afhangen van de autonome beslissing van individuen. Bedrijven, zowel van de privé- als van de publieke sector, spelen een cruciale rol in het bedelen en verdelen van het *public good* dat werkgelegenheid toch is. Om tot evenredige arbeidsdeelname te komen zullen de tot nu toe zeer vrije aanwervingsinitiatieven van de werkgevers moeten ingebed worden in een strakker, door de overheid ondersteund en gecontroleerd aanwervingsbeleid. Hiervoor kunnen we kiezen uit de bestaande en zeer verschillende systemen die in vele West-Europese industriële landen reeds worden toegepast. Er is keuze genoeg. Als dit niet op zeer korte termijn in ons overlegsysteem gerealiseerd kan worden, dan zal de overheid op veel strakkere wijze moeten ingrijpen. Ook de georganiseerde werkgevers en werknemers kunnen niet ontsnappen aan hun verantwoordelijkheid voor het behoud van de openbare rust. Het huidige aanwervingssysteem leidt immers tot regelrechte apartheid en apartheid baart geweld.

Bibliografie

ABVV-Vlaams Intergewestelijk (1992), *Kontrolelijst over de werksituatie op jou bedrijf*, Brussel: Vlaams ABVV.

ABVV-Vlaams Intergewestelijk Komitee (1992), *Voorsprong nemen. Werkdocument voor een gelijk kansenbeleid*, 14/2/1992, Antwerpen, Brussel: Vlaams ABVV.

ACV (1993), *Integratie van migranten. Een syndicaal werkboek voor de onderneming*, Brussel: ACV.

Denolf L., A. Martens (1991), *Van "mijn" werk naar ander werk. Onderzoeksrapport over de arbeidsmarktpositie van ex-mijnwerkers*, Permanente

Werkgroep Limburg, Brussel.

De Pauw, M., A. Martens (1995), *Delacre-Vilvoorde opgedoekt - onderhandelingsethiek* zoek, Leuven: KU.Leuven, Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming (Dossier 11).

Elchardus, M., I. Glorieux (1989), De ontvruchting van het levensritme: de effecten van werk en werkloosheid, *Mens en Maatschappij*, 64, 2:115-141.

Federale Diensten voor wetenschappelijke, technische en culturele aangelegenheden (DWTC) en Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (CGKR) (1997), *Etnische discriminatie bij de aanwerving. Belgische deelname aan het internationaal vergelijkend onderzoek van het Internationaal Arbeidsbureau*, Brussel.

FNV (1993), *Non-discriminatiecode voor FNV en bonden. Richtlijnen voor de vereniging en werkorganisatie*, Amsterdam, april 1993.

Glorieux, I. (1995), *Arbeid als Zingever. Een onderzoek naar de betekenis van arbeid in het leven van mannen en vrouwen*, Brussel: VUBPress.

Jahoda, M., P.F. Lazarsfeld, H. Zeisel (1933,1972), *Marienthal: the sociology of an unemployed community*, London: Tavistock Publications.

Martens, A. & K. Sette (1997), *Belgische gevallenstudies voor het opmaken van een compendium van betekenisvolle voorbeelden van bestrijding van racisme op de werkplaats*, Europese Stichting voor de verbetering van de levens- en arbeidsvoorwaarden, Leuven: Departement Sociologie, KU.Leuven.

Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, Departement Welzijn, Volksgezondheid en Cultuur (1997), *Het Vlaamse beleid naar etnisch-culturele minderheden, Jaarrapport 1996*, Brussel: Interdepartementale commissie etnisch-culturele minderheden.

Programma van de Groep van Leuven (1997), *Vijf-sprongen-programma ter bestrijding van de werkloosheid op basis van het verdrag van Leuven*, Brussel: Welzijnszorg.

Stuurgroep Strategisch Arbeidsmarktonderzoek, Steunpunt WAV (1996), *De arbeidsmarkt in Vlaanderen, Jaarboek 1996*, Leuven: Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming.

Stuurgroep Strategisch Arbeidsmarktonderzoek, Steunpunt WAV (1997), *De arbeidsmarkt in Vlaanderen, Jaarboek 1997*, Leuven: Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming.

UNICEF, EVV, CEEP (1995), *Gemeenschappelijke verklaring betreffende de preventie van rassendiscriminatie en xenofobie en bevordering van gelijke behandeling op de werkplek. Gemeenschappelijke verklaring aangenomen door de Top voor Sociale Dialoog te Florence op 21 oktober 1995*, Brussel: Europese Commissie, DG V, Sociaal Europa.

Van Geertsom, J. (1997), En de tijdbom tikt... De Morgen, 18/11/1997.

Vermeulen, Ph. (1997), De toegang van niet-Belgen tot de overheidsdiensten. Het probleem van deelname aan de staatsmacht als beslissend criterium, *Tijdschrift voor Vreemdelingenrecht*, 1996, nr.4: 303-316.

Vooruitgangsrapport inzake doelgroepenbeleid voor personen met een handicap en allochtonen, Editie 1996, Ontwerp, Dienst Emancipatiezaken, Brussel.