

Stimuleren of imponeren

De evenredige arbeidsdeelname van allochtonen in Vlaanderen vraagt om een urgentieprogramma

Een recente studie van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) meldt dat allochtonen in Vlaanderen 6,2 keer meer werkloos zijn dan Belgen. Intussen blijven de respectieve actoren van het arbeidsmarktbeleid (werkgevers, vakbonden en de overheid) zweren bij werk/arbeid om de maatschappelijke integratie mogelijk te maken. Zo ontstaat er een belangrijke kloof tussen de 'creed' om (meer) arbeid en het vastgestelde tekort aan arbeid voor allochtonen. Deze kloof wordt hier verder aan de hand van verschillende deelstudies onderzocht. Hieruit blijkt dat om de achterstand van allochtonen weg te werken en in de toekomst te voorkomen, een meer drastische activering van het werkgelegenheidsbeleid noodzakelijk wordt.

Inleiding

Er gaat geen maand of week voorbij of men hoort een stem die werk en arbeid uitroept tot het onontbeerlijk middel om de maatschappelijke integratie te verzekeren. Wie van arbeidsdeelname wordt uitgesloten bevindt zich aan de rand van de samenleving. Zijn 'val' is nabij, onontkoombaar. Onder 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 onderteekenaars 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).

En heel recentelijk nog, in de regeringsver-

klaring van 28 april 1998, (naar aanleiding van de ontsnapping van M. Dutroux) verklaart de Eerste Minister J.L. Dehaene in het parlement: *'Herstel van vertrouwen vereist ook dat alle burgers kansen krijgen om zich maatschappelijk actief in te zetten. Werk hebben is en blijft één van de belangrijkste wegen tot maatschappelijke integratie'*.

Wat de beleidsmensen bij hoog en bij laag verkondigen, wordt door de onderzoekers ook empirisch vastgesteld. 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 naar de periferie van de samenleving verder wegdrijft (Elchardus, 1989).

Deze vaststellingen zijn al meer dan een halve eeuw oud. Ze werden in de crisisjaren van de jaren dertig, in een Oostenrijks dorp, Marienthal, met veel fijngevoeligheid waargenomen (Jahoda, Lazarsfeld & Ziesel, 1933). Dat deze rampzalige toestand nog steeds onze aandacht moet trekken werd nog onlangs beves-

* De auteur is werkzaam op het Departement Sociologie van de KU Leuven (België) waar hij onderzoek naar allochtonen en arbeidsmarkt sinds geruime tijd coördineert. Tevens doceert hij sociologie van de arbeidsverhoudingen aan de Faculteit Sociale Wetenschappen van de KU Leuven.

tigd, toen een onderzoeker voor zijn analyses over het leven van werklozen, in 1996 met de Willy D'Havéprijs werd gehonoreerd (Glo-rioux, 1995).

In dergelijke omstandigheden kan men verwachten dat situaties van uitsluiting en hoge werkloosheid het voorwerp van een actief, curatief en preventief werkgelegenheidsbeleid zullen worden. De meest bedreigden moeten het snelst worden verzorgd.

Maar zo logisch werkt de samenleving niet. Soms wel andersom. Dat blijkt goed te illustreren aan de hand van de groep die in dit artikel centraal staat, de allochtonen.

In dit artikel willen wij de op de volgende vragen ingaan:

- hoe omvangrijk is de werkloosheid van allochtonen? Waarom is die van blijvende aard, ook voor hen die hoger opgeleid zijn en/of de Belgische nationaliteit hebben verworven (twee kenmerken waarvan men denkt dat zij de arbeidsmarktpositie van allochtonen zullen verbeteren)?
- vermeerderd de hogere opleiding de tewerkstellingskansen van de allochtonen?
- hoe groot is de kloof als de evenredige arbeidsdeelname wordt vooropgesteld en welke factoren kunnen deze kloof verklaren?
- wat is de haalbaarheid van het beleid als in Vlaanderen het Nederlands voorbeeld (wet bevordering evenredige arbeidsdeelname en wet 'samen') zou gevolgd worden?

De werkloosheid van allochtonen in het Vlaamse Gewest

Een 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 nog de volgende passage: *'De officiële werkloosheidsstatistieken 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 nietwerkende 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).

Deze situatie is zeker niet aan de waakzaamheid van de Vlaamse overheid ontsnapt. In het jaarrapport 1996 van de Interdepartementale Commissie Etnische minderheden, lezen we 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 etnischculturele minderheden als een CSF (kritische succesfactor) geformuleerd'* (Ministerie van de Vlaamse gemeenschap, 1997: 43).

In een recente studie van de VDAB (1998) werd voor het eerst een poging ondernomen om de werklozen niet alleen op grond van de nationaliteit maar ook op grond van hun etnische herkomst te onderscheiden. De situatie van de in België verblijvende Maghrebijnen en Turken (met of zonder Belgische nationaliteit) wordt zo veel duidelijker omlind (VDAB, 1998: 1-11). In deze studie komen de volgende vaststellingen aan bod:

- 1 Het overgrote deel (81%) van de allochtone nietwerkende werkzoekenden (nwwz)¹ bestaat uit Maghrebijnen en Turken, die al dan niet de Belgische nationaliteit hebben. Vooral bij de jeugdigen overweegt hun aandeel: van de 25jarige allochtone nwwz is 91.2% afkomstig uit de Maghreb of Turkije, bij de 50plus-sers is dat slechts 59.8%.
- 2 De mannelijke werkloosheidsgraad in% van de bevolking bedraagt 32.3% voor Maghrebijnen en Turken, tegen slechts 5.2% voor de Belgen. De allochtone werkloosheidsgraad is dus 6.2 keer hoger. Wél is de situatie voor de jeugdigen minder erg: zij zijn 'slechts 3.6 keer meer werkloos dan Belgen.
- 3 Dat de scholing niet de voornaamste oorzaak is van de sterke stijging van de allochtone werkloosheid blijkt uit het feit dat de werkloosheid van laaggeschoolde EU'ers (mannen 50 jaar) sinds 1993 sterk daalde (-10%), daar waar ze voor de allochtonen sterk steeg (+22% tegenover 1993).
- 4 De werkloosheidsgraad bij de 'allochtonen'

(nwwz niet EUBuitenlanders en Belgen die uit nietEUlanden afkomstig zijn samengenomen) is hoger dan wanneer men uitgaat van de nationaliteit (+36%).

5 Sinds 1993 daalt het aantal EUwerklozen (nwwz mannen, jonger dan 50 jaar). Maar deze gunstige evolutie vindt men bij de allochtone nietEUMannen niet terug. De mannelijke allochtone werkloosheid reageert op de verbeterde conjunctuur hooguit met een vertraging van de toename van de werkloosheid.

6 Een analoge ongunstige evolutie treft de allochtone nwwz vrouwen. Sinds 1997 daalt de werkloosheid van EUvrouwen met 7.3%. Bij de allochtone vrouwen stijgt die met 4.2%.

De oorzaak van de ondermaatse beroepspositie van allochtonen: deficit en discriminatie

Aan de hand van de populatiegegevens van de volkstellingen heeft Stoop kunnen vaststellen of de slechte beroepspositie van de jong allochtone jonge mannen te wijten is aan een deficit (opleiding, arbeidsmarkt) dan wel aan discriminatie te wijten is (Delagrangé & Stoop, 1998, 47; Stoop, 1998). Stoop berekende voor de jonge Belgische mannen naar opleiding, woonplaats en leeftijd de kans dat ze een bepaalde beroepspositie innemen. Hij maakte 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 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 hij qua verblijfsduur bij de Turken en Marokkanen kon onderscheiden. Hierbij is het zinvol een onderscheid te maken tussen de tweede generatie, de tussengeneratie en de jonge eer-

ste generatie. De tweede generatie bestaat uit de jonge migranten die voor hun zesde levensjaar naar België kwamen of daar 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.

De verwachting is dat de tweede generatie minder achterstand vertoont en geconfronteerd wordt met een lagere discriminatiegraad. Althans, dit effect is te verwachten, als ervan uitgegaan wordt 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.

In Tabel 1 worden de geobserveerde en verwachte 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.

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 on-

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 1991) (in %, behalve 'tot. N')

beroepspositie mannen. 18-29j. (census 1991)	hoger		geschoolde arbeid		half & ongesch. arbeid		werkloos		tot. N*
	obs.	verw.	obs.	verw.	obs.	verw.	obs.	verw.	
<i>Turken</i>	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	15.2	3319
<i>Marokkanen</i>	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
<i>Belgen**</i>	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 geobserveerde.

Bron: Delagrange, Stoop (1998): 5.

der de noemer 'deficit'. De Belgische werkloosheid bedraagt 9.9%. De verwachte werkloosheid van de Turkse jonge mannen 14.6% (zie Tabel 1). Het deficit bedraagt dus 4.7%. 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 beroeps categorieën. Bij de Marokkaanse jonge mannen is de achterstand in ho-

gere beroeps categorieën beduidend lager (7.8%). Turkse jonge mannen zouden, gezien hun kenmerken van scholing en positie op de arbeidsmarkt en vervolgens de hypothese van gelijke Belgische kansen voornamelijk tewerkgesteld worden in geschoolde arbeidsplaatsen.

De mate waarin de verwachte verdeling verschilt met de *geobserveerde verdeling bij de allochtonen* 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.

Tabel 2 Graad van deficit en discriminatie van Turkse en Marokkaanse jongeren (Volkstellingen 1991) (in %)

beroepspositie mannen. 18-29 j. (census 1991)	hoger		geschoolde arbeid		half & ongesch. arbeid		werkloos	
	deficit	discr.	deficit	discr.	deficit	discr.	deficit	discr.
<i>Turken</i>	-16.8	13.3	7.6	5.6	4.4	2.4	4.7	-21.4
eerste gen.	-15.5	16.9	8.4	9.6	4.6	-4.0	2.5	-22.5
tussengen.	-17.1	13.4	7.5	2.1	4.6	2.4	5.1	-17.8
tweede gen.	-16.9	11.9	7.4	6.2	4.0	5.0	5.4	-23.1
<i>Marokkanen</i>	-7.8	16.3	2.0	8.6	2.2	-1.4	3.6	-23.4
eerste gen.	-7.4	13.3	3.4	13.7	4.1	-7.5	-0.1	-19.5
tussengen.	-9.2	16.6	2.3	5.8	1.9	-4.4	5.1	-18.0
tweede gen.	-5.8	18.4	1.1	8.1	1.8	2.0	2.9	-28.6

Bron: Delagrange, Stoop (1998): 6.

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 nondiscriminatie 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 beroeps-categorieën en 8.6% voor geschoolde arbeid.

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 die uit hun betere verwachte beroepsposities kan worden afgeleid, leidt niet tot een effectief betere prestatie in het vinden van een goede job. De deficit-thesen biedt dus globaal gezien weinig verklaringskracht.

In vergelijking met de Turkse eerste generatie sluit de feitelijke beroepspositie van de Turkse tweede generatie beter aan bij de verwachte allocatie van hogere beroeps-categorieën. Dit komt overeen met de hierboven geformuleerde stelling, namelijk dat tweedegenera-

tiemigrantenjongeren er mogelijk beter in sla-gen 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 onder-vinden is dan ook des te groter. De eerste gene-ratie Marokkaanse jongeren daarentegen slaagt er relatief goed in om hogere beroeps-po-sities te bereiken en om te ontsnappen aan de werkloosheid. De achterstand die niet ver-klard kan worden door de scholing, woon-plaats en leeftijd van de jongere migrant werd hierboven als de graadmeter van discriminatie beschouwd.

Etnische discriminatie bij de aanwerving: zeker in Vlaanderen

Onlangs kreeg het onderzoeksrapport *Etnische discriminatie bij de aanwerving* van de Federa-le Diensten voor wetenschappelijke, techni-sche en culturele aangelegenheden (DWTC) en van het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (CGKR) enige ruchtbaarheid. In het kader van een internationaal vergelijkend onderzoek van het Internationaal Arbeidsbureau (IAB, Genève) werd de discriminatie van allochtonen bij de aanwerving 'gemeten' (met name, de ongelijke behandeling op grond van ras of huidskleur

Tabel 3 Overzicht resultaat discriminatietesten

variabele	netto discriminatie (in %)	kritische waarde (1.96an)
<i>Vlaanderen</i>		
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
<i>Andere regio's (wereldwijd: 33.0)</i>		
Wallonië (totaal)	27.0	13.8
Brussel (totaal)	34.1	12.2
<i>Visueel contact</i>		
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 (Delagrangé & Stoop, 1998).

van allochtone Belgen werd vergeleken met de behandeling van autochtone Belgen (DWTC, 1997). Op grond van een door het ILO voorgeschreven methode (Bovenkerk, 1992) – en die in verschillende landen werd toegepast – wou men wetenschappelijk bewijzen of bij aanwervingen 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*'.

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. Hun etnische afkomst is het dus het enige verschil.

Op basis van 181 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). 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 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 vorig onderzoek zo duidelijk aantoonde, kan men nu niet meer zeggen dat het slechts te wijten is aan de migranten zelf.

Het hier besproken onderzoek (DWTC, 1997) 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. Hiertoe 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.

Maar men moet zich nu van het feit bewust zijn dat de optelsom van één individueel discriminerend gedrag van vele werkgevers, na dagelijkse herhalingen, tot *collectieve, structurele situaties* aanleiding geeft. De marginalisering van allochtonen, hetzij door de aanwervingsweigering, hetzij door de uitstoting uit het arbeidsproces, is een waar *systeem* geworden. Welke de inspanningen van de betrokkenen ook mogen zijn, zij stoten op een muur. En *'een opgelegde scheiding tussen de verschillende rassen en kleurgroepen, zich uitstrekend op alle gebieden van het maatschappelijk leven (sociaal, cultureel, politiek)'* heet volgens van Dale's groot woordenboek der Nederlandse Taal, *apartheid* (1992: 195).

Dat deze situatie in Vlaanderen een vrij verspreid fenomeen is geworden, hebben wij naar aanleiding van studies over bedrijfssluitingen vroeger vastgesteld. Na een bedrijfssluiting – waar de getroffen werknemers toch allen reële werkervaringen hadden opgedaan en voor arbeid goed werden bevonden – treden er duidelijke verschillen op tussen de wedertewerkstellingsmogelijkheden van Belgen en allochtonen. De Belgische (autochtone) ontslagen werknemers hebben twee à viermaal meer

Tabel 4 Kansen om (18 maanden) na een bedrijfssluiting opnieuw te worden tewerkgesteld (Kempense Steenkoolmijnen KS en DelacreVilvoorde)

	<i>Kempense Steenkoolmijnen</i>	<i>Delacre</i>
Belgische mannen	87%	96%
Belgische vrouwen		76%
Italiaanse mannen	76%	
Marokkaanse mannen		50%
Marokaanse vrouwen		40%
Turkse mannen	22%	

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

kansen om terug aan de slag te geraken dan de Marokkaanse of Turkse ontslagenen. Na de bedrijfssluitingen van de Kempense Steenkoolmijnen (KS) (Limburg) of van het koekjesbedrijf Delacre (Vilvoorde) kan eenzelfde fenomeen worden waargenomen. Achttien maanden na de sluiting zijn 87% à 96% van de Belgische mannen terug aan het werk. De meeste allochtonen daarentegen, vinden geen werk.

Een evenredige arbeidsdeelname in Vlaanderen: een verschil van 30.000 banen

De hogere werkloosheid, de uitstoting uit het arbeidsproces zonder kans op nieuw werk en ten slotte de aanwervingsweigeringen hebben zware gevolgen voor de werkgelegenheidsstructuur van de allochtonen gehad. Migranten en dan voornamelijk de nietEUMigranten hebben een behoorlijke structurele achterstand opgelopen.

Voor Vlaanderen kan dit tekort op meer dan 30.000 arbeidsplaatsen worden geraamd, althans bij evenredige verdeling van werknemers volgens de huidige bevolkingsaantallen.

Wat hier moet worden onderstreept is het

zeer groot verschil zeker bij niet-EU-migranten – tussen hun bevolkingsaandeel (2.2%) en hun tewerkstellingsaandeel (van arbeiders, bedienden en ambtenaren) (0.93%). Dit ondermaats resultaat is onder meer het gevolg van een accumulatie van individuele handelingen (discriminerende aanwervingsstrategieën).

De omvang van deze achterstand (meer dan 30.500 jobs) is het resultaat van een reeks ontwikkelingen die wij hier kort zullen schetsen:

- a de achteruitgang van sectoren die vroeger op grote schaal op buitenlandse arbeiders een beroep hebben gedaan;
- b een algemene klasseconsensus zowel bij werkgevers als bij werknemers om geen of zo weinig mogelijk allochtonen aan te werven;
- c de inefficiëntie van de tot nu toe genomen maatregelen om deze achterstand op te heffen.

a De bedrijfssectoren die buitenlandse werknemers hebben aangeworven, boeren achteruit en stoten ze nu af

Tijdens de 'golden sixties' hebben de werkgevers in bepaalde sectoren, de ongeschoolde arbeidsplaatsen met een groot aantal buitenlanders 'opgevuld': de steenkool, de textiel en de

Tabel 5 Arbeidsplaatsenverschil bij evenredige arbeidersdeelname (EAD) buitenlanders volgens hun bevolkingsaandeel in Vlaanderen (1/1/1996)

	<i>Totaal arb. + bedienden + ambtenaren</i>	<i>in%</i>	<i>Aandeel bevolking (%)</i>	<i>EAD banen</i>	<i>Vershil</i>
	(a)	(b)	(c)	(d=a*c)	(e=d - a)
Belgen	1865321	96.97	95.20	1834636	-30685
E.U. onderdanen	43872	2.28	2.60	50106	6234
niet-E.U. onderdanen	17946	0.93	2.20	42397	24451
Totaal	1927139	100.00	100.00	1927139	0

Bron: WAVjaarboek 1996, NIS. Eigen berekeningen.

automobielenijverheid, subsectoren van de bouwnijverheid (afbraak en grondwerken...), de personenverzorging, het vervoer (laden en lossen), de schoonmaak, de bewakingdiensten, enz.

In deze sectoren hebben (eerste) generatiemigranten, veel en vast werk kunnen vinden. Maar de herstructureringen (sluitingen, automatiseringen, uitbestedingen, enz.) 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.

b de klasseconsensus over de selectieve aanwerving en uitstoting

Op enkele lofwaardige pogingen na zoals 'bedrijven zonder racisme' of 'management van de diversiteit', bestaat er zowel bij publieke als bij privéondernemingen, zowel bij de werkgevers als bij de (autochtone) werknemers, een brede overeenstemming om liefst geen allochtonen aan te werven (zie verder). Tegen deze algemene gang van zaken wordt weinig of geen weerstand geboden en daar waar het toch gebeurt, heeft de weerstand het hard te verduren. Deze algemeen gedeelde consensus zal en kan niet (meer) door stapsgewijze maatregelen worden omgebogen.

c de zeer beperkte impact van de tot nu toe genomen maatregelen: de overheid toont het slechte voorbeeld en de privésector laat maar betijen.

Zowel voor de werknemers als voor de werkgevers is arbeid een typisch 'public good', een gemeengoed dat iedereen wel wil indien hij hier toe zelf niet moet bijdragen. Het is zeker dat de meeste werkgevers een ongelijke behandeling van bepaalde werknemers niet wensen. Maar op het ogenblik dat zij deze wens willen (of zouden moeten) vervullen (met name de gelijke behandeling), dat zij niet meer collectief maar individueel moeten bijdragen, dan zakken moed en engagement.

Bij de *overheid* – van wie velen een voorbeeldfunctie verwachten – is er weinig hoop te verwachten. Alhoewel België nog recent 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) zijn er voor de 58.103 ambtenaren (op het ogenblik van de telling: 1/1/1996) slechts 116 allochtonen tewerkgesteld of 0.199%, waarvan slechts negen van buiten de Europese Unie komen (Vermeulen, 1997: 311).

Zo concludeert Ph. Vermeulen, na onderzoek van de antwoorden op een parlementaire vraag van senator S. de Bethune:

- 1 *de huidige tewerkstelling 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. Alhoewel 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 (gelijkekansenbeleid) 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', zijn de resultaten bedroevend. In 1995 telt men bij de departementen van het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap en bij de Vlaamse openbare instellingen, op een totaal van 33.582 tewerkgestelden, juist geteld, 141 (of 0.4%) allochtonen (Voortgangsrapport, 1996). Om de vooropgestelde en aange-

kondigde evenredige participatie van 4,8% te bereiken, zou binnen afzienbare tijd niet minder dan 1.611 allochtonen moeten worden aangeworven (of elfmaal meer dan er nu in dienst zijn)!

Maar in de *privésector* is de situatie even erg.

Op 21 oktober 1995 hebben de sociale partners van Europa, tijdens de top voor Sociaal Dialoog te Florence, een *gemeenschappelijke verklaring betreffende de preventie van rassendiscriminatie en xenofobie en bevordering van gelijke behandeling op de werkplek*, aangenomen (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 is er maar wel geteld in één bedrijfssector, met name het Paritair Comité voor de Uitzendarbeid, een gedragscode ter preventie van de rassendiscriminatie bekrachtigd (CAO van 7 mei 1996, B.S. 6.11.1996). Geen enkele van de andere 120 Paritaire Comités heeft de Firenzeverklaring op zijn agenda gezet. Een paar bedrijven hebben een antidiscriminatieclausule in het arbeidsreglement opgenomen, maar noch de werkgevers noch de werknemersorganisaties hebben hun aangesloten leden verplicht deze maatregelen binnen een afgesproken kalender in te voeren (Martens & Sette, 1997).

En de checklisten die de vakbonden (ACV, ABVV) onder hun verschillende beroepscentrales verspreiden om de inkleuring van de arbeidsplaatsen op bedrijfsniveau te 'meten', worden slechts 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. Vlamingen weten dit reeds lang uit ervaring. De vernederlandsing van de bedrijven in Vlaanderen was er zonder wettelijke verbodsen gebodsregels nooit gekomen. En in de overheidsadministratie, het leger, de diplomatie, enz. moest de paritaire of de evenredige vertegenwoordiging eveneens van hogerhand worden opgelegd.

Wanneer individuele beslissingen, die voor

herhalingen vatbaar zijn, in collectieve structurele tekorten omslaan, dient de overheid een evenwichtsherstellend beleid op te leggen. Een kwalitatieve sprong in de beleidsvoering dringt zich op, wil men het geweld dat in de apartheid verscholen ligt, voorkomen of ontkrachten. De 'raciale' vrede hangt ervan af.

Voor een berekende en geplande evenredige arbeidsdeelname: een eerste stap

a) *Nederland (nogmaals) als voorbeeld*: de Wet bevordering evenredige arbeidsdeelname allochtonen (WBEAA) van 1 oktober 1994.

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, enz. besloot de Kamer om in te grijpen. Sinds 1 juli 1994 is de Wet bevordering evenredige arbeidsdeelname allochtonen (WBEAA) van kracht. De wet, die geldt voor zelfstandige vestigingen met tenminste 35 werknemers, verplicht werkgevers om te streven naar een evenredige arbeidsdeelname van allochtonen in hun arbeidsorganisatie, dat wil zeggen: evenredig aan de vertegenwoordiging van allochtonen op de regionale arbeidsmarkt. De wet geldt voor naar schatting 22.000 werkgevers.

De wet kent drie verplichtingen:

- werkgevers moeten een *registratie* bijhouden van de etnische afkomst van werknemers (afgemeten aan hun geboorteland en dat van hun ouders);
- werkgevers moeten met behulp van gegevens uit de registratie jaarlijks een *verslag* opstellen over de arbeidsdeelname van allochtonen in de arbeidsorganisatie en over de maatregelen die genomen zijn om de arbeidsdeelname van allochtonen te bevorderen. Dit verslag moet bij de Kamer van Koophandel worden gedeponereerd en is openbaar. Maatschappelijke organisaties kunnen verslagen opvragen en, eventueel met gebruikmaking van de publieke opinie, druk proberen uit te oefenen op werkgevers om serieus werk te maken van inschakeling van allochtone werknemers in hun bedrijf;
- werkgevers moeten een *taakstellend werkplan* maken met daarin maatregelen om

evenredigheid te bereiken. Het werkplan moet na overleg met het medezeggenschapsorgaan worden vastgesteld. Het is niet openbaar en kan alleen door het Regionaal Bureau voor de Arbeidsvoorziening (RBA) worden opgevraagd (Berkhout, 1997: 1).

In juni 1997 werd een onderzoek uitgevoerd naar bereik en effecten van de WBEAA, nu drie jaar na de invoering. Uit de meting onder ruim 1.000 werkgevers blijkt dat 54% de registratie uitvoert, 22% heeft een jaarverslag gedeponeerd en 13% heeft een werkplan gemaakt (o.c.:II). Bij de rijksoverheid wordt sinds 1987 eveneens een plan doorgevoerd: het plan Etnische Minderheden bij de Overheid (EMOplan). 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 taakstelling van 2.497 personen die volgens het beleidsplan (EMO2) eind 1995 moesten zijn in dienst genomen.

We beweren niet dat de invoering en de toepassing van de WBEAA zonder slag of stoot zijn gebeurd. En velen, onder meer het Landelijk Bureau ter Bestrijding van Rassendiscriminatie (LBR), dringen aan op verscherping van de WBEAA. Drie feiten dienen echter onderstreep te worden:

- 1 alle ondernemingen (met tenminste 35 werknemers), zowel privé als publieke, worden verplicht de overheidsbeslissing uit te voeren;
 - 2 het voorkeerbeleid moet er voor zorgen dat op alle functieniveaus 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 voorkeerbeleid 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 noemt nu: Wet Stimulering Arbeidsdeelname Minderheden (wet SAMEN van minister Melkert (SZW)).

b Is de toepassing op Vlaanderen haalbaar?

Om een analoge aanpak van de achterstandspositie van allochtonen in Vlaanderen door te voeren, moeten wij eerst twee vragen beant-

woorden:

- a is de instroom op de arbeidsmarkt voldoende om de opgelopen achterstand weg te werken? (kwantitatief tekort)
 - b hoe kunnen de aangeboden kwalificaties (van de allochtonen) met de gevraagde kwalificaties (van de bedrijven) in overeenstemming worden gebracht? (kwalitatieve discrepantie)
- *Het 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 de instroom 103.000 (of ongeveer 5% van de werkende beroepsbevolking); in 1996 was de instroom 98.000. Om de evenredige arbeidsdeelname van allochtonen te bereiken moeten er 30.600 allochtonen meer worden tewerkgesteld (zie Tabel 6). Op een instroom van 100.000 komt dit neer op (wat 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 milj. werkende mannen voor 0,87 milj. vrouwen) doet men er best aan om twee derde 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 deze voorkeursmaatregel aangepast en/of behouden moet worden.

Ter illustratie wordt in Tabel 6, voor het jaar 1996 en per sector, de totale werknemerswerkgelegenheid, de effectieve instroom, de respectieve evenredige arbeidsdeelname (EAD) en de beoogde instroom (30% norm) voorgesteld.

Op de 2,338 miljoen tewerkgestelden in Vlaanderen, zou het aandeel van allochtonen 112.251 tewerkgestelden moeten zijn. Op grond van de gegevens waarover we kunnen beschikken zou hun aandeel nu, 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 zou hiervan 4.275 (of 4,8%) de allochtonen moeten toekomen. Maar hiermee wordt de

Tabel 6 Verdeling van de werkgelegenheid en van de instroom per sector. EAD van de werkgelegenheid en de instroom. Toepassing 30% regel (Vlaanderen, 1996)

SECTOREN	Totale werkge- arb. + bed. + ambtenaren	EAD banen (4,8%)	instroom algemeen	EAD instroom (4,8%)	instroom 30% regel
land, bosbouw & vis winn.	71932	3453	1462	70	439
delfstoffen industrie	4392	211	500	24	150
dist. elek., gas, water	541321	25983	18654	895	5596
bouw	17348	833	343	16	103
	158152	7591	3942	189	1183
groot en kleinhandel	354760	17028	14404	691	4231
hotels en restaurants	76417	3668	5776	277	1733
vervoer en comm.	189870	9114	5335	26	1601
financiële inst., verz. dienst	229985	11039	12134	582	3640
openb. best., gezondh. recreat	686423	32948	26161	1256	7848
part. huishoud.	7965	382	356	17	107
Totaal	2338565	112251	89067	4275	26720

Aantal tewerkgestelde buitenlanders (1991): 53.499.

EAD: Evenredige arbeidsdeelname.

Bron: NIS Bevolking op 1.1.1996 en NIS Enquête huishoudens.

totale achterstand nooit ingehaald. Met een 30% regel gebeurt dit wel in twee jaar tijd (en voor zover de uitstroom van alloctonen onbestaande zou zijn).

De kwantitatieve haalbaarheid van dit voorstel wordt door de cijfers zeker niet tegengesproken. Maar is dit voorstel in zijn kwalitatieve aspecten ook haalbaar?

– Kwalitatief haalbaar 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 draai-bank van ver of van dichtbij hadden gezien, op massale wijze wapens en munities 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 landbouw-arbeiders gerecruteerd. 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 (SidmarZelzate) moesten duizenden landbouwarbeiders tot staalarbeiders worden 'omgevormd'. Dit bleek ook niet bijzonder

moelijk. Toen in 1956, 6.000 Hongaarse vluchtelingen naar België overkwamen, zorgden de toenmalige RVA-diensten voor opleiding en begeleiding zodat ze enkele maanden na hun aankomst konden worden tewerkgesteld.

Nog andere voorbeelden kunnen hieraan worden toegevoegd. Maar het moet duidelijk zijn dat slechts *bedrijfsopleidingen* (en liefst nog individuele bedrijfsopleidingen) deze resultaten kunnen halen (Stuurgroep Strategisch Arbeidsmarktonderzoek, Steunpunt WAV, 1997: 538.540). Onderzoek hierover toont aan dat bedrijfsopleidingen een effectieve doorstroming naar werk beter verzekert. Ten slotte kan er nog gewezen worden op het feit dat de hogergeschoolde Turkse en Marokkaanse jongeren, de grootste discriminatiecoëfficiënten moeten incasseren (zie eerder, Tabel 4).

Besluit

Als werk – en niet het basisinkomen – het sleutelbegrip van de sociale integratie wordt, dan kan men niet verwachten dat de toegang tot werk uiteindelijk van de autonome beslissing van individuen afhangt. Bedrijven zowel van de privé als van de publieke sector, spelen een cruciale rol in het bedelen en verdelen van dit algemeen voordeel (public good).

Om de beoogde doelstelling te bereiken zullen de tot nu toe zeer vrije aanwervingsinitia-

tieven van de werkgevers moeten kaderen in een strakkere, door de overheid ondersteund en gecontroleerd aanwervingsbeleid.

Als binnen het overlegstelsel dit niet op zeer korte termijn gerealiseerd kan worden, dan zal de overheid op veel strakkere wijze moeten ingrijpen. Ook de georganiseerde werkgevers en werknemers kunnen aan hun verantwoordelijkheid voor het behoud van de openbare rust niet ontsnappen.

Vele werkgevers en werknemersverantwoordelijken twijfelen aan de efficiëntie en de haalbaarheid van een wettelijke verplichting. Hun voorkeur gaat naar overtuiging en vrijwilligheid. Dit komt nogmaals aan bod in de laatste VESOC nota 'Tewerkstelling van Migranten. Engagements van de Vlaamse regering en de Vlaamse sociale partners' (juni 1998): alhoewel hier uitdrukkelijk wordt aangekondigd dat 'jaarlijks een concreet actieprogramma met meetbare objectieven' zal worden opgesteld (VESOC, 1998a en b). Hierop zou het volgende kunnen worden geantwoord: akkoord voor vrijwillige initiatieven, op voorwaarde dat:

- 1) een 'nulmeting' nu wordt doorgevoerd;
- 2) een termijn wordt bepaald (bijv. 2 jaar) waarbinnen een vooraf bepaald resultaat wordt vastgelegd (bijv. 8% à 10% van de aanwervingen);

- 3) bij het verstrijken van het termijn, de evaluatie van de op vrijwillige basis genomen maatregelen wordt doorgevoerd en

- 4) indien de beoogde resultaten niet worden bereikt, de evenredige arbeidsdeelname van allochtonen bij wet of decreet onmiddellijk verplicht wordt.

De opgelopen achterstand moet bij hoogdringendheid worden ingehaald.

Noot

1 In de rest van deze tekst worden 'nietwerkende werkzoekenden' afgekort als nwwz.

Literatuur

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

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

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

Berkhout, A. (1997) *Allochtonenbeleid op de grens van WBEAA en Wet Samen, Bereik en effecten WBEAA 1997 en aangrijpingspunten voor allochtonenbeleid. Eindrapport*. Regioplan Onderzoek Advies en Informatie B.V. in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Bovenkerk, F. (1992) *A manuel for international comparative research on discrimination on the grounds of race and ethnic origin*. Genève: International Labour Office.

Delagrang, H. & R. Stoop (1998) De allochtoon wordt gediscrimineerd. *Samenleving en politiek*, 5(5), 4-11.

Denolf, L. & A. Martens (1991) *Van 'mijn' werk naar ander werk*. Onderzoeksrapport over de arbeidsmarktpositie van exmijnwerkers. Permanente Werkgroep Limburg, Brussel.

De Pauw, M. & A. Martens (1995) *DelacreVilvoorde opgedoekt onderhandelingsethiek zoek*, Leuven: K.U.Leuven, Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming (Dossier 11).

Elchardus, M. & I. Glorieux (1989) De ontwrichting 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) *Nondiscriminatiecode 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, K.U.Leuven.

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

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

Stoop, R. (1998) *Social mobility and equal opportunities*. Working Paper. Steunpunt Demo-

- grafie, Brussel: VUB.
- 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 Sociaal 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, p. 2.
- VDAB (1998) *Werkloosheid en tewerkstelling van allochtonen in het Vlaamse Gewest (werknota)*. Brussel, Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding.
- Vermeulen, Ph. (1997) De toegang van nietBelgen tot de overheidsdiensten. Het probleem van deelname aan de staatsmacht als beslissend criterium. *Tijdschrift voor Vreemdelingenrecht*, 1996, nr.4, 303-316.
- VESOC (1998a) *De tewerkstelling van migranten. Engagements van de Vlaamse regering en de Vlaamse sociale partners*. Brussel.
- VESOC (1998b) *Elementen voor een Vlaams Actieplan '9899*. Brussel.
- Vooruitgangsrapport inzake doelgroepenbeleid voor personen met een handicap en allochtonen, Editie 1996, Ontwerp, Dienst Emancipatiezaken, Brussel.