

Buitenlandse arbeidskrachten en de beheersing van de arbeidsvoorziening

J. Haex

Dit opstel geeft een verslag van enkele markante resultaten en bevindingen van een onderzoek waarin de aandacht ging naar de ongelijke verdeling van arbeidstaken en arbeidsvoorwaarden over de beroepsbevolking. De focus van waaruit tegen die ongelijkheidsproblematiek werd aangekeken, vormde een categorie arbeidskrachten die in de verdeling van deze schaarse goederen een bijzonder kwetsbare positie inneemt, de buitenlandse arbeidskrachten.

Door het onderzoeksthema te richten op deze problematiek wordt een onderwerp behandeld dat in het (sociologisch) arbeidsmarktonderzoek tot nog toe niet veel aandacht heeft gekregen. Die geringe belangstelling heeft haar gronden in de euforie van de economische groei en de materiële welvaartsproductie. Tegelijkertijd wordt een hypothese gelicht die op arbeidsmarkt-onderzoek rust: een a-historisch korte termijn benadering. Om naar de kern van die ongelijke verdeling door te dringen moeten immers de verdelingsmechanismen worden bevraagd. Die mechanismen liggen ingebed in de voortdurende de- en restructuratie van het arbeidsproces en in de ontwikkeling van het globale economisch bestel.

Het probleem en de uitgangspunten die hier in enkele zinnen zijn geschetst worden in paragraaf 1 uitgewerkt, gevolgd door een summier overzicht van de onderzoeksmethoden in dezelfde paragraaf. Daarna volgt een verslag van de onderzoeksbevindingen zonder dat evenwel uitvoerig adstruerend cijfermateriaal wordt aangebracht; daarvoor wordt verwezen naar de publikatie van het onderzoeksverslag.¹

1 Probleemstelling, uitgangspunten, onderzoeksmethoden

a Het probleem — De arbeidskrachten afkomstig uit de minder geïndustrialiseerde landen van het Europees continent, uit Noord-Afrika en Azië werden geleidelijk in het Belgisch (Westeuropes) productieproces ingeschakeld om niet-gekwalficeerde, weinig interessante en bovendien weinig beloonde taken uit te voeren, zo kan men lezen in boeken die problemen omtrent bui-

tenlandse arbeidskrachten behandelen. De schaarste aan arbeidskrachten voor dergelijke taken is zich steeds uitdrukkelijker gaan manifesteren als gevolg van de mobiliteit van groepen Belgische werknemers uit functies die onverenigbaar worden geacht met de toegenomen levensstandaard en de in ruimer mate benutte opleiding. Die mobiliteit krijgt een extra impuls mee in deze laat-industriële samenleving met haar omvangrijke uitbouw van de dienstensector (banken, verzekeringsmaatschappijen, overheidsdiensten) waar witte-boorden-functies de bovenhand hebben.

Die laat-industriële samenleving en haar samenhang met de arbeidsvoorziening lijkt een zo evidente zaak, dat er geen aandacht (meer) naar toegaat. Nochtans liggen aan de ontwikkeling ervan belangrijke processen ten grondslag. Wanneer men in de geschiedenis terugblijkt merkt men dat het voortschrijden van de industrialisatie onder meer is gepaard gegaan met de geleidelijke recrutering van arbeidskrachten van erg verschillende origine. In de beginjaren van de industriële ontwikkeling met de afbraak van het artisanat en de opkomst van de manufactuur, was de behoefte aan meestal niet-gekwalficeerde arbeidskrachten voor het industrieel arbeidsproces, gemakkelijk op te lossen door een beroep te doen eerst op thuisarbeiders uit de industriële kernen en vervolgens door de ruime potentiële arbeidskrachtenreserve uit rurale streken aan te spreken. De industrialisering heeft zich verder cyclisch uitgebreid onder impuls van de concurrentie en dank zij de gerealiseerde meerwaarde. Die uitbreiding doet zich voor als een vernieuwing van vast kapitaal, telkens op een hoger technisch niveau (fabrieken, machines) waarmee een ander organisatorisch kader (groot-industrie naast kleine ondernemingen) en een geleidelijke verzelfstandiging van de intermediaire taken (in banken en verzekeringsmaatschappijen) gepaard ging.² Deze ontwikkeling heeft een diversiteit aan arbeidsposten gecreëerd met een verhoogde behoefte aan (technisch) gekwalificeerde taken, maar heeft de weinig gekwalificeerde taken niet opgeheven, integendeel, er is een voortdurend proces van kwalificatie-dekwalificatie. Tot voor de tweede wereldoorlog schiep die ontwikkeling niet zoveel moeilijkheden bij de arbeidsvoorziening. Maar na de tweede wereldoorlog is de historisch bekende en onuitputtelijk geachte reserve van weinig of niet gekwalificeerde arbeidskrachten beginnen leeg te lopen, doordat steeds meer arbeidskrachten het (groter geworden) stuk, dat in de georganiseerde arbeidersstrijd om de toeëigening van meerwaarde werd gerealiseerd, voor opleiding konden benutten. Die voortekenen werden geleidelijk steeds manifester naarmate die laat-industriële samenleving (een samenleving waarin een door-industrialisering van alle takken van het economisch bestel van landbouw tot diensten optreedt³) vorm kreeg. Sociaal-economisch zwakken uit de volksbuurten van industriële centra, potentiële arbeidskrachten in rurale streken, jongeren, vrouwen, bleken niet in voldoende mate aanwezig om de wei-

nig interessante functies tegen de gestelde voorwaarden uit te voeren. Buitenlandse arbeidskrachten kregen die taak toebedeeld.

Volgens de jongste volkstelling waren in België 225.000 buitenlandse arbeidskrachten (arbeiders en arbeidsters, mannelijke en vrouwelijke bedienden) in dienstverband tewerkgesteld op een totale vreemdelingenbevolking van 696.000 (7,2 % van de totale bevolking) en op een totale actieve bevolking van 256.000 vreemdelingen (7,0 % van de totale actieve bevolking). Hun aantal is in stijgende lijn gegaan: in 1947 telde men 160.000 buitenlandse arbeidskrachten in dienstverband op een totale vreemdelingenbevolking van 367.600, in 1961 waren er 138.000 buitenlandse arbeidskrachten in dienstverband op een totale vreemdelingenbevolking van 453.500.⁴ Men treft hen zowel aan in arbeidsexpansieve als in arbeidsregressieve sectoren, zowel in de be- en verwerkende nijverheid als in de dienstensector.

Vertrekkend van al deze vaststellingen en vooral met de ervaring voor ogen, die uit het voorgenoemd ontwikkelingsproces werd geput, dat de sociale ongelijkheid structureel is ingebouwd, kunnen meer specifieke onderzoeksvragen worden geformuleerd.

Een eerste vraag die rijst is *welke* specifieke rol die buitenlandse arbeidskrachten krijgen toegewezen, welke plaats zij op die arbeidsmarkt bekleden (een plaats die wordt gedefinieerd aan de hand van karakteristieken als kwalificatie, loon, bedrijfstype . . .).

Een tweede reeks vragen houdt verband met *hoe* die plaats wordt toegewezen; het zijn vragen naar het strategisch optreden van de marktpartijen.

De derde reeks vragen betreffen het *waarom* 'nieuwe' inferieure groepen arbeidskrachten uit minder geïndustrialiseerde landen worden aangevoerd in plaats dat wordt ingegrepen in de arbeidstaak en de arbeidsvoorwaarden.

b Uitgangspunten — Om een antwoord te zoeken op de hoger geformuleerde vragen kan niet worden volstaan met de omkadering te gebruiken die in talrijke onderzoeken en rapporten gewijd aan buitenlandse arbeidskrachten, wordt aangehouden. Daarin staat te lezen dat ze een aanbodsgroep vormen voor zwaar, vuil, ongeschoold werk, maar het probleem is niet in een beleidsrelevant kader geplaatst en arbeidsmarkttheoretisch is aansluiting gezocht bij theorieën die wel een niet homogene aanbodsgroep en het bestaan van non-competing groups onderkennen, doch opgesloten blijven in de bestudering van kenmerken van het arbeidsaanbod, sui generis beschouwd. Daarmee wordt eveneens onvoldoende de complexiteit en de diversiteit van het probleem onderkend.⁵ Dergelijke beschrijvingen vormen eigenlijk een eerste fase, de eerste 'palier en profondeur' om met Gurvitsch te spreken, voor verder onderzoek. Vragen naar de complexiteit van de plaats van buitenlandse arbeidskrachten in het productieproces, vragen waarom een dergelijke plaats

aan buitenlandse arbeidskrachten wordt toegewezen en hoe dat gebeurt, zijn in laatste instantie vragen naar de ongelijkheidsmechanismen.

Ons uitgangspunt is dat de maatschappelijke ongelijkheidsproblematiek van de arbeidsmarkt essentieel vorm krijgt in de spanningsrelatie tussen produktiewijze (organisatie van de produktie) en tewerkstelling (organisatie van de tewerkstelling) waarbij verschillende actoren en factoren op verschillende niveaus betrokken zijn en waarbij sociaal onevenwicht en ongelijkheid in stand worden gehouden en bevorderd. Het eerste moment is de technologisch-organisatorische component, het tweede de arbeidsvoorzieningscomponent. Beide zijn aan een historisch ontwikkelingsproces onderworpen, niet in afzonderlijke ontwikkelingslijnen, want de band wordt gelegd doorheen het strategisch optreden van belanghebbende marktpartijen op verschillende niveaus.

De dubbele arbeidsmarkttheorie heeft tot op zekere hoogte die wisselwerking onderkend, bij haar zoeken naar het bestaan van inferieure groepen werknemers en het uitoefenen van inferioriserende praktijken door de werkgevers.

De verklaringsgronden worden gelegd in het ontwikkelingsproces van de technologisch-organisatorische component, gekoppeld aan de organisatie van de afzetmarkt. Doorheen dit proces wordt een dualisme in de industriële structuur gecreëerd en ontstaat tegelijkertijd een tweedeling van de arbeidstaken en arbeidsvoorwaarden in een primair en een secundair segment. Bij de toewijzing van functies worden bepaalde groepen werknemers blijvend naar taken met secundaire kenmerken toegewezen en krijgen andere gunstiger perspectieven toegemeten.⁶

Het gaat hier om een historisch segmenteringsproces 'whereby political-economic labor forces encourage the division of the labor market into separate submarkets, or segments, distinguished by different labor market characteristics and behavioral rules',⁷ dat als een dynamisch proces moet worden beschouwd. Wat vandaag primaire werkgelegenheid is, kan morgen secundaire zijn en omgekeerd. Dit geldt eveneens voor het onderscheid tussen intern en extern.⁸

De dubbele arbeidsmarkttheorie mag daarom niet opgevat worden als een zoektocht naar goede en slechte banen. Dat is een oversimplificatie, daar primaire en secundaire taken, gezien het segmenteringsproces, extremen zijn van een continuum. En de kern van deze theorie ligt in het *strategisch optreden* van de marktpartijen.

Tot nog toe heeft de dubbele arbeidsmarkttheorie dat optreden sterk geaccentueerd op het ondernemingsniveau en meer specifiek gericht naar het marktmoment (het concurrentievermogen bij verkoop van produkten) en weinig naar het produktiemoment (realisering van meerwaarde, accumulatie

van kapitaal). Het technologisch-organisatorisch stramien is met name permanent in beweging in een poging het productieproces te beheersen, waardoor ook het arbeidsproces voortdurend wordt gedestructureerd en dat ligt complexer dan de dualistische economische structuur.⁹ Ondernemingen beschikken over alternatieve keuzemogelijkheden. Er is substitutie mogelijk tussen wijzigingen aanbrengen op technisch-organisatorisch vlak en ingrijpen in de arbeidsvoorziening: toepassing van nieuwe technieken of beroep doen op nieuwe arbeidskrachten, produceren onder eigen beheer of afvoeren van een deel van de produktie in onderaanneming (ook bijvoorbeeld confectiebedrijven doen dat door in het buitenland werk uit te besteden), sluiting van bedrijven en nieuwe vestiging van bedrijven. Bovendien ligt de arbeidsvoorzieningsbeheersing vast in machtsstructuren waarin ook partijen betrokken zijn die het ondernemingsniveau overstijgen. De aanwezigheid van buitenlandse arbeidskrachten in het productieproces is daarvan een typisch exponent. Die reserve werd aangeboord door het op elkaar ingrijpen van het immigratiebeleid (een confrontatie van machtsposities op ondernemingsoverstijgend niveau) en het ondernemersbeleid.

c Onderzoeksmethoden – Het zojuist gestelde uitgangspunt heeft een weerslag op de methodologische aanpak: de wisselwerking productieproces-te-werkstelling moet daadwerkelijk in het onderzoek worden ingebouwd. Dat wil zeggen dat gegevens moeten worden verzameld op ondernemingsniveau omdat daar de concrete impact van het productieproces kan worden geanalyseerd. Dat wil natuurlijk niet zeggen dat de analyse tot dat niveau moet beperkt blijven.

Wegens het erg intensief karakter van het onderzoek werd één regio met name de stedelijke agglomeratie Brussel-Halle-Vilvoorde uitgekozen omdat: 1 in deze regio een grote diversiteit van bedrijfstakken en arbeidssituaties aanwezig is; 2 het maatschappelijk problematisch worden van de gastarbeidersproblematiek nauw verbonden is met de ontwikkeling van de situatie in deze regio: grote toevloed van immigranten sinds 1961 door de aantrekkingskracht van een expansieve werkgelegenheid zodat nu 35 % van de buitenlandse arbeidskrachten er werkzaam zijn.

Uit de daar gevestigde bedrijven met meer dan 200 werknemers werd in elke sector een 25 % steekproef genomen. In elk bedrijf werd een driedelig onderzoek doorgevoerd: 1 interview met de bedrijfsleiding door middel van een gestructureerd vragenschema, 2 registratie van een reeks relevante gegevens voor elke arbeider en arbeidster (zowel Belg als vreemdeling), 3 bedrijfsbezoek om de onderneming te kunnen typeren naar de aard van het productieproces, de arbeidsomstandigheden, de arbeidsorganisatie. Dit veldwerk heeft gegevens opgeleverd van 66 ondernemingen en 43.000 arbeiders en ar-

beidsters (31.500 tewerkgestelden op 31 december 1972 en 11.500 bedrijfsverlaters gedurende 1972).

Het onderzoek in de bedrijven heeft plaats gegrepen op een wel bepaald tijdstip en heeft dus niet heel het technologisch-organisatorisch ontwikkelingsproces meegenomen in de analyse. Wel zijn aan dit intensief onderzoek twee andere fasen voorafgegaan, om het probleem in zijn situationele context te kunnen plaatsen. De eerste fase bekeek de evolutie van de tewerkstellingsituatie in Brussel-Halle-Vilvoorde in de periode 1961–1971. De tweede fase heeft de tewerkstellingsstructuur van buitenlandse arbeidskrachten in vergelijking met Belgen in het betrokken gewest geschetst en dit voor dezelfde periode, op basis van een schriftelijke bevraging bij een steekproef uit *alle* bedrijven van alle grootteklassen (overheidsdiensten uitgezonderd).

De historische analyse van het immigratiebeleid maakte reeds voorwerp uit van een vroegere studie.¹⁰

2 Types van bedrijven ten aanzien van de beheersing van de arbeidsvoorziening

Het gewest Brussel-Halle-Vilvoorde weerspiegelt op bijzonder typische wijze de laat-industriële samenleving. In 1971 waren 28,3 % van de arbeidskrachten tewerkgesteld in de verwerkende nijverheid, respectievelijk 7,5 % en 3,6 % in de bouwnijverheid en de transportsector en 60,6 % in de diensten (groot- en kleinhandel, banken en verzekeringsmaatschappijen, horeca en persoonsverzorging, overheidsdiensten). Dat gaf globaal bekeken een verhouding van 40,9 % arbeiders en arbeidsters en 59,1 % mannelijke en vrouwelijke bedienden.

Het aantal arbeidsplaatsen in de verwerkende nijverheid van Brussel-Halle-Vilvoorde was in 1971 lager dan in 1962; een aanvankelijke stijging was in 1967 reeds teloor gegaan. De tertiaire sector daarentegen was voortdurend in expansie. De daling van de verwerkende nijverheid is uitsluitend toe te schrijven aan de afname van het aantal arbeidsplaatsen voor arbeiders en arbeidsters (met als basis 1962 = 100, is de index respectievelijk 90.3 en 81.6). In de tertiaire sector evenwel stijgt het aantal arbeidsplaatsen voor arbeiders en arbeidsters (met als basis 1962 = 100, is de index respectievelijk 119.1 en 135.9). Globaal bekeken helt de balans toch nog licht naar het verlies over.

De werkgelegenheid voor bedienden vermeerderd in de verwerkende nijverheid zowel bij mannen als bij vrouwen (met als basis 1962 = 100 is de index respectievelijk 121.7 en 130.0), maar meer nog in de tertiaire sector (met als basis 1962 = 100 is de index respectievelijk 144.2 en 164.3 voor mannen en vrouwen zonder de openbare diensten mee te rekenen).

De grote toevloed van buitenlandse arbeidskrachten gebeurde nochtans bij-

na uitsluitend naar de taken voor arbeiders en arbeidsters. Het klein aantal buitenlandse bedienden is hoofdzakelijk afkomstig uit de buurlanden.* Buitenlandse arbeidskrachten worden zowel in de verwerkende nijverheid als in de expansieve dienstensector, zowel in arbeidsregressieve als in arbeidsexpansieve sectoren tewerkgesteld. Men kan twee groepen sectoren onderscheiden: de sectoren waarin de groei van de proportie buitenlanders zich zowel in de periode 1962–1965 (hoogconjunctuur) als in de periode daarna (dalende conjunctuur) situeert en de sectoren waarin de groei van het aandeel der buitenlanders hoofdzakelijk in de periode 1962–1965 voorkomt. Het is opvallend dat de sectoren die in 1962 reeds het hoogste aandeel der buitenlanders tewerkstelden tot het eerste type behoren: huiden- en lederindustrie, textielnijverheid, gieterijen en smederijen, bouwnijverheid, horeca en private huisdiensten. Het intensief onderzoek heeft toegelaten die inzichten verder uit te diepen.

Buitenlandse arbeidskrachten zijn vooral ongeschoolde arbeidskrachten: op 100 ongeschoolde arbeiders zijn er 26 buitenlandse arbeiders en op 100 geschoolde nauwelijks 5; op 100 ongeschoolde arbeidsters zijn er 36 buitenlandse arbeidsters en op 100 geschoolde slechts 7,5. De concentratie van buitenlandse arbeidskrachten in een reeks bedrijven verwijst dan ook naar de *lage kwalificatiegraad* van de arbeidsfuncties in deze bedrijven. Omgekeerd betekent dit, dat sommige bedrijven bijna uitsluitend arbeidskrachten aanwerven met kenmerken die op de arbeidsmarkt inferieur worden gewaardeerd, en dat andere bedrijven groepen werknemers aanwerven die gunstiger perspectieven krijgen toegemeten. Men kan zoals Gordon stellen 'a separate market appeared to emerge in which both secondary workers and secondary employers were forced to operate'.¹¹

Buitenlandse arbeidskrachten vormen een categorie waarop een beroep kan gedaan worden naast andere groepen werknemers. De hoofdsegmentering is in feite getrokken tussen mannen en vrouwen. Vrouwen bekleden bijna uitsluitend functies die niet uitwisselbaar zijn met functies die door mannen worden bekleed. De taken voor vrouwen situeren zich op het laagste uitvoerend niveau en/of behoren tot de zogenaamde typische vrouwelijke functies. Binnen die hoofdsegmenten vormen de buitenlandse arbeidskrachten een subsegment. Die scheidingslijnen worden doorgetrokken in de beloning: buitenlandse arbeiders verdienen 86 % van het loon dat Belgische arbeiders verdienen, Belgische arbeidsters krijgen 79 % en buitenlandse arbeidsters 62 % van het loon dat Belgische arbeiders krijgen.**

* In de verdere uiteenzetting wordt de bediendengroep niet in de analyse betrokken.

** Over de arbeidstaken en de arbeidsvoorwaarden wordt uitvoerig gehandeld in paragraaf 3.

Uit de onderzoeksgegevens hebben we, door de bevraging van de verhouding tussen loonkosten en totale kosten, bovendien kunnen afleiden dat ondernemingen met een hoge loonkost, arbeidsintensieve bedrijven dus, relatief meer buitenlandse arbeidskrachten tewerkstellen dan ondernemingen waarin de loonkosten een geringer aandeel hebben in de totale kosten. Wat Maillat heeft vastgesteld voor de Zwitserse situatie: 'Pour les petites et moyennes entreprises l'intégration continue du progrès technique est beaucoup plus couteuse à cause de leur faible volume de productions. Elles ne se maintiennent, si elles ne sont pas spécialisées, que si le facteur main-d'oeuvre est abondant car leur appareil de productions est en général et presque nécessairement capital saving',¹² blijkt dus ook hier op te gaan. Dat wil zeggen dat vooral arbeidsintensieve bedrijven en bedrijven met een verouderd produktieapparaat een massaal beroep hebben gedaan op buitenlandse arbeidskrachten. Als goedkope arbeidskrachten zorgen zij voor het in stand houden van deze anders deficitaire bedrijven of bedrijven die niet in concurrentie kunnen treden met rijke kapitaalintensieve bedrijven. In deze technologisch sterk ontwikkelde produktie-eenheden zijn ook buitenlandse arbeidskrachten tewerkgesteld, doch daar zijn ze (later) ingeschakeld in de laaggekwalificeerde massa-productie; zij vormen er een flexibel hanteerbare groep voor bandwerk en/of arbeid in ploegensystemen.

Bedrijven met een lage kwalificatiegraad van de arbeidstaken waarvoor daarenboven lage lonen worden betaald — buitenlanders en vrouwen worden daarvoor in relatief grote mate aangetrokken — zijn ook gekenmerkt door een grote mate van instabiliteit. De verloopcijfers* van de werknemers brengen daarvan een bewijs. Helemaal bovenaan staat de schoonmaaksector met een extreem percentage van 66 %, gevolgd door de hotels, de textielnijverheid, de voedingsindustrie en de leder- en confectienijverheid met een verloopcijfer binnen de marge van 33 % — 26 %; daartussen ligt de bouwnijverheid, die eigenlijk een apart geval is qua verloop gezien de steeds wisselende werven met een verlooppercentage van 38 %. Aan het andere uiteinde staan de gas- en elektriciteitssector (3,6 %), gevolgd door de groothandel, de metaalnijverheid, de grafische nijverheid en de scheikundige nijverheid met een verloopcijfer in de marge van 19 %—17 %.

Uitgaande van de hoofdsegmentering-subsegmentering, waarmee niet alleen naar de kwalificatiegraad van de bedrijven wordt verwezen, maar ook naar de lonen, de stabiliteit van het personeel, de arbeidsintensiviteit versus de

* Voor de berekening van het verloop werd gebruik gemaakt van volgende formule:

$$\text{verlooppercentage} = \frac{\text{verloop gedurende 1972} \times 100}{\text{aantal tewerkgestelden op 1 jan. 1972} + \text{alle indiensttredingen gedurende 1972}}$$

kapitaalintensiviteit, konden vier types van bedrijven worden geconstrueerd.* Deze typologie doorkruist de indeling van bedrijven in bedrijfstakken. De traditionele indeling in sectoren heeft trouwens niet voldoende verklaringsgronden in een onderzoek waarin strategisch gedrag centraal staat. De bedrijven uit de gas- en elektriciteitssector, de grafische nijverheid en het vervoer behoren in hun geheel tot het eerste type. Tot dat type behoren ook sommige metaalbedrijven (deze met een gespecialiseerde productie niet-bandwerk) en sommige bedrijven uit de groothandel (herstelling en levering). Hotels, klinieken, bedrijven uit de schoonmaak-, de textiel- en de voedingsnijverheid behoren tot het vierde type. Daartoe behoren ook de farmaceutische bedrijven (scheikundige sector). Grootwarenhuizen behoren tot type III, ook nog nauwelijks de leder- en confectiebedrijven, die duidelijk naar type IV tenderen. Tot het tweede type behoren de bedrijven uit de bouwsector, de metaalnijverheid (zware constructie, smederijen en gieterijen), de zware scheikundige nijverheid, hout- en papierbedrijven en sommige bedrijven uit de sector groothandel (deze waarin magazijnarbeid de hoofdactiviteit is). In tabel 1 is deze typologie in tabel gebracht.

Tabel 1:

	minder dan 16 % buitenlanders	meer dan 16 % buitenlanders
meer dan 71,5 % mannen	TYPE I (26 bedrijven)	TYPE II (19 bedrijven)
	gas-elektriciteitsbedrijven	bouwbedrijven
	grafische bedrijven	scheikundige bedrijven (zware nijverheid)
	vervoersbedrijven	hout-papier bedrijven
	metaalbedrijven (gespecialiseerde productie)	groothandel (magazijnarbeid)
minder dan 71,5 % mannen	groothandel (herstelling en levering)	metaalbedrijven (zware constructie, smederijen en gieterijen)
	TYPE III (10 bedrijven)	TYPE IV (11 bedrijven)
	grootwarenhuizen	hotels
	leder- en confectiebedrijven	klinieken
		schoonmaakbedrijven
		voedingsbedrijven
		farmaceutische bedrijven

Alhoewel moet worden gewaarschuwd dat binnen elk van de genoemde types, primaire en secundaire arbeidsmarkt naast elkaar bestaan en dat destructureertie van het arbeidsproces gedurig om zich heen grijpt, kan toch worden ge-

* Als grenzen werden de gemiddelden van de totale onderzoekspopulatie genomen: 71,5 % voor de mannelijke arbeidskrachten, 16 % voor de buitenlandse arbeidskrachten.

steld dat sommige bedrijven zich in hoofdzaak op de secundaire arbeidsmarkt (deze van type IV) en andere zich vooral op de primaire arbeidsmarkt (deze van type I) bewegen.

Bedrijfstype IV groepeerde de bedrijven die het minst aantrekkelijk werk bieden: laag gekwalificeerde arbeidstaken (3/4 ongeschoolde taken) en minder benijdenswaardige arbeidsvoorwaarden (lage lonen, grote instabiliteit). De bedrijven van het eerste type betalen veruit de hoogste lonen, kennen een gering verloop en hebben 1/4 van de taken op het niveau van geschoolde en de helft op het niveau van geoefende.

Tabel 2:

	bedrijfstype IV	bedrijfstype I
kwalificatie:		
— % ongeschoolden	78,0	19,2
— % geschoolden	6,5	24,3
lonen (BF bruto/uur op 31 december 1972 — gemiddelde	64,9	102,1
— mediaan	54,8	104,0
anciënniteit (in maanden):		
— gemiddelde	50,5	100,6
— mediaan	27,6	67,2
% jongeren (— 21 jaar)	15,0	7,9

In het type dat 'mannen'-bedrijven met veel buitenlandse arbeidskrachten groepeerde, zijn de lonen een heel eind hoger (gemiddelde 91,7 BF bruto/uur, mediaan 91,0 BF bruto/uur) dan in type IV, maar hier treft men bijzondere werkomstandigheden aan: zwaar werk en ploegenarbeid in de scheikundige bedrijven, zwaar buitenwerk en onregelmatige werkplaatsen (werven) in de bouwnijverheid.

In type III tenslotte, waarin vrouwen, hoofdzakelijk van Belgische nationaliteit zijn tewerkgesteld, bedragen de gemiddelde lonen 78,2 BF bruto per uur (mediaan 74,3 BF bruto/uur). De leder- en confectiebedrijven van dit type met hun zogenaamde vrouwelijke functies, stellen reeds een zeer groot aantal buitenlandse arbeidsters te werk; de grootwarenhuizen hebben vooral Belgische arbeidsters in dienst, wegens het contact met het publiek.

3 Kenmerken van de secundaire arbeidstaken en arbeidsvoorwaarden die door buitenlandse arbeidskrachten worden ingenomen

Uit de vorige paragraaf is gebleken dat buitenlandse arbeidskrachten niet om het even welke (secundaire) arbeidstaken verrichten. Zij vervullen in eerste

instantie taken in bedrijven die gekenmerkt zijn door een lage kwalificatiegraad, lage lonen, hoge instabiliteit. Dit brengt mee dat buitenlandse *arbeiders* in vergelijking met Belgische arbeiders oververtegenwoordigd* zijn in de functie van schoonmaker in schoonmaakbedrijven (63 %), vervolgens in de functies van hotelpersoneel (34 %), handlanger (29 %) en gieterijarbeider (27 %) en tenslotte bij de bouwvakkers, de secundaire machinearbeiders, de inpakkers en de schoonmakers in bedrijven (tussen 19 % en 17 %). Daarentegen zijn zij ondervertegenwoordigd — en dit in een des te groter mate naargelang de taak een groter kwalificatie en/of verantwoordelijkheid in zich bergt — bij het gekwalificeerd onderhoudspersoneel (6,5 %), de machineoperators (6 %), ... controle-arbeiders (3,4 %), gekwalificeerde drukkerijarbeiders (2 %), meestergasten (1,5 %).

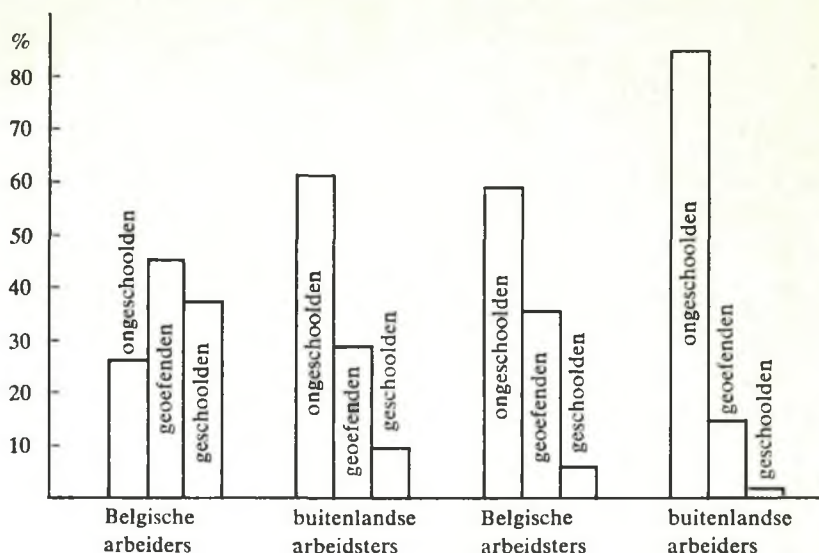
Buitenlandse *arbeidsters* zijn in vergelijking met Belgische arbeidsters oververtegenwoordigd* bij de schoonmaaksters in schoonmaakbedrijven (59 %), de secundaire machinearbeidsters (41 %), de strijksters (36 %), de schoonmaaksters in bedrijven (30 %), de inpaksters (25,3 %) en het hotelpersoneel (22,3 %). Zij zijn ondervertegenwoordigd bij de stiksters (11,3 %), het keukenpersoneel in bedrijven (6,2 %), ... magazijnarbeidsters (3,8 %), verkooppersoneel (2,6 %), ... en meestergasten (geen buitenlandse arbeidsters). Wanneer deze sterke bedrijfs- en sector gebonden toewijzing van taken globaal wordt belicht, wanneer met name een dwarsdoorsnede doorheen de functiestructuur van buitenlandse arbeidskrachten wordt gemaakt, kan het beeld worden vervolledigd.

De voornaamste taken — kwantitatief gezien — die buitenlandse *arbeiders* uitoefenen zijn in deze volgorde: handlanger, bouwvakker, schoonmaker (in schoonmaakbedrijven), secundaire machinearbeider, magazijnarbeider. In de genoemde taken zijn 72 % van de buitenlandse arbeiders tewerkgesteld tegen 40 % van de Belgische arbeiders.

In tegenstelling tot de arbeiders bevinden de *arbeidsters* zich globaal op een erg laag uitvoerend functieniveau en dat geldt a fortiori voor buitenlandse arbeidsters. Zij komen weinig in productiebedrijven terecht; 45 % van hen zijn schoonmaaksters in schoonmaakbedrijven en 6 % behoort tot het hotelpersoneel. Een klein aantal dat wel in productie-eenheden terecht komt, oefent vooral nevenactiviteiten uit, functies van inpakster, schoonmaakster en secundaire machinearbeidster (tesamen 27 % van de functies van buitenlandse arbeidsters).

Wat dit betekent, gemeten naar de driedelige kwalificatiestructuur, wordt geschetst door onderstaand functiehistogram.

* De cijfers tussen haakjes duiden de vertegenwoordigingsgraad aan. Bij de arbeiders zijn er gemiddeld 14 % buitenlanders; bij de arbeidsters zijn er gemiddeld 18 % buitenlanders.



Een dergelijke functietoewijzing bewerkt ook een grote inferioriteit van buitenlandse arbeidskrachten bij de verdeling van het totale loonpakket. Bovendien komt de reeds gemelde hoofdsegmentering—subsegmentering duidelijk bij de loonverdeling naar voren. Wanneer men een loonhiërarchie zou opstellen, komen de Belgische arbeiders op de eerste plaats, gevolgd door de buitenlandse arbeiders, de Belgische arbeidsters en de buitenlandse arbeidsters. De onderstaande tabel, die het relatieve loon per nationaliteit en geslacht weergeeft illustreert deze verdeling (als basis voor deze berekening werd het gemiddeld loon van de Belgische arbeider genomen; dat bedroeg 97,45 BF bruto/uur op 31 december 1972).

Tabel 3:

	arbeiders	arbeidsters
Belgen	—	0.79
E.E.G.-ers zonder Italianen	0.92	0.76
alle andere nationaliteiten samen	0.86	0.62
Italianen	0.88	0.65
Spanjaarden en Portugezen	0.90	0.62
Grieken	0.89	0.66
Turken	0.83	0.56
Noordafrikanen	0.81	0.59

Deze inferieure positie is het gevolg van de cumulatieve inwerking van een reeks factoren, die elkaar overlappen en gecombineerd voorkomen.

1 Buitenlandse arbeidskrachten (en vrouwen) komen eerder terecht in:

a bedrijven/bedrijfssectoren waarin lage lonen worden betaald. De scheikundige sector die wel veel buitenlanders in dienst heeft genomen, betaalt vrij hoge lonen aan mannen, die echter zware arbeid moeten verrichten en meestal continu moeten werken (zie tabel 4).*

b functies waarvoor lage lonen worden betaald. Bij de arbeiders gaan de uiterste loongrenzen van BF 54,1 (schoonmaker), over BF 87,4 (handlanger) naar BF 105 (meestergast en gekwalificeerd onderhoudspersoneel) en BF 115 (machineoperators). Bij de arbeidsters gaan de uiterste loongrenzen van BF 54,0 (schoonmaakster), over BF 70,6 (handlangster) en BF 73,3 (stikster) naar BF 78,1 (verkoopspersoneel) en BF 89,2 (meestergast).*

2 Gelijksortige functies worden ongelijk beloond. Deze verschillen manifesteren zich voornamelijk tussen mannen- en vrouwenfuncties en dat zowel binnen als tussen de sectoren, zoals onderstaande tabel voor enkele functies aantoont.*

Tabel 4:

	voeding/ drank/tabak	scheikunde	grafische nijverheid	hout/ papier	leder/ confectie	textiel	gas/ elektriciteit	metaal	groothandel	groot- warenhuizen
handlanger	84,4	101,5	76,6	80,2	75,0	76,6	119,0	84,4	80,6	77,4
handlangster	69,6	73,0	—	79,7	54,3	76,0	—	66,7	73,4	76,3
magazijnarbeider	90,2	96,2	97,5	88,6	63,0	83,0	120,7	98,5	90,0	77,9
magazijnarbeidster	72,5	61,6	—	—	58,2	71,5	—	76,0	68,5	72,7
inpakker	77,9	64,2	103,1	81,1	—	74,0	—	85,2	70,7	67,4
inpakster	70,0	53,1	77,1	60,6	63,7	—	—	67,4	68,0	66,2
gemiddeld mannen	89,9	100,7	111,9	87,6	80,0	84,9	123,1	98,7	89,0	85,8
brutoloon vrouwen	71,3	63,9	72,2	68,1	60,8	67,3	104,9	89,2	73,6	77,9

De verschillen in beloning voor gelijksoortige taken, tussen Belgische arbeiders en buitenlandse arbeiders enerzijds en tussen Belgische arbeidsters en buitenlandse arbeidsters anderzijds zijn vrij gering binnen een zelfde bedrijf of bedrijfssector, maar zijn toch ten nadele van de buitenlandse arbeidskrachten, vaak ten gevolge van het bekleden van de laagste trap in de functieclassificatie; hier is eerder de ongelijke beloning voor gelijksoortige taken tussen bedrijfssectoren doorslaggevend. Dit bewerkt dat buitenlandse arbeiders en buitenlandse arbeidsters in bijna alle functies een lager loon krijgen dan respectievelijk Belgische arbeiders en Belgische arbeidsters.

* Bruto-uurlonen op 31 december 1972

Een groepering van de functies per kwalificatieniveau, gerelateerd aan de lonen, kan het resultaat van de inwerking van deze factoren belichten. In tabel 5 is het relatief loon van buitenlandse arbeiders, Belgische en buitenlandse arbeidsters per kwalificatieniveau weergegeven (het gemiddeld brutouurloon van de Belgische arbeider was de basis voor deze berekening; dat was respectievelijk BF 85,86 voor de ongeschoolde, BF 102,77 voor de geoefende, BF 106,05 voor de geschoolde op 31 december 1972).

Tabel 5:

	buitenlandse arbeiders	Belgische arbeidsters	buitenlandse arbeidsters
ongeschoolde	0.89	0.76	0.68
geoefende	0.92	0.80	0.63
geschoolde	0.89	0.73	0.68

De in deze paragraaf genoemde scheidingslijnen zijn bijzonder hardnekkig: buitenlandse arbeidskrachten en vrouwen worden blijvend toegewezen naar gescheiden segmenten: functies, ondernemingen, sectoren. Het bewijs van die muurvaste segmentering brengt het feit dat buitenlandse arbeidskrachten en vrouwen ondanks een langere aanwezigheid in het productieproces en ondanks een hogere anciënniteit dezelfde inferieure plaats blijven bekleden (bij gelijke anciënniteit zijn de lonen van buitenlandse arbeidskrachten lager dan deze van Belgische arbeidskrachten en is het loon van vrouwen lager dan dit van mannen; dat verschil is even groot bij lage als bij hoge anciënniteit). Dit betekent dat als er mobiliteit is, deze beperkt blijft binnen de vrij strakke grenzen van gescheiden deelmarkten. Buitenlandse arbeidskrachten zitten met andere woorden in een marginaliserende kringloop van secundaire taken die aanwendbaar zijn in elk bedrijf.

Dat wordt nog eens beklemtoond doordat jongeren (-21 jaar) er evenmin in slagen die grenzen te doorbreken. Want ook bij werkende jongeren worden de buitenlanders naar gescheiden segmenten verwezen. Hun situatie die reeds relatief ongunstig was door het 'jong-zijn', wordt nog verder in negatieve zin geaccentueerd door het 'vreemdeling-zijn'. Van de jonge buitenlandse arbeiders zijn er 65 % als ongeschoolde tewerkgesteld, terwijl de jonge Belgische arbeiders minder als ongeschoolde (32,8 %), maar meer als geoefende (42,7 %) een arbeidsplaats hebben gevonden. Van de jonge buitenlandse arbeidsters zijn er 78 % ongeschoolden, tegen 50,5 % van de Belgische arbeidsters. Jonge buitenlanders bekleden niet alleen in hoofdzaak ongeschoolde taken, maar bezetten die ongeschoolde functies die daarenboven weinig kansen op verbetering inhouden. De eerste intrede in het productieproces is im-

mers een belangrijke aangelegenheid die de verdere loopbaan beïnvloedt. Uit het overzicht in deze paragraaf blijkt dat er strakke grenzen worden getrokken inzake arbeidstaken en arbeidsvoorwaarden tussen bedrijven en zelfs tussen ganse activiteitssectoren en dat groepen werknemers (blijvend) worden toegewezen naar secundaire arbeidssegmenten. Een dergelijke plaatsaanduiding van arbeidskrachten in het productieproces wordt in aanzienlijke mate beïnvloed door de wijze van arbeidsvoorziening op ondernemingsvlak. Dit aspect van het probleem wordt hieronder van nabij onderzocht.

4 Arbeidsvoorziening op het vlak van de onderneming

In de vorige paragrafen is aangetoond dat 'secundaire werknemers' in veel gevallen bij 'secundaire werkgevers' terecht komen. Deze structurering wordt mede bepaald door de wijze waarop arbeidskrachten worden gerecruteerd en geselecteerd.

Al naar gelang bedrijven zich op de primaire of op de secundaire arbeidsmarkt bewegen, hanteren ze verschillende *recruteringsmethoden*. Voor functies waarvoor geen enkele opleiding is vereist, zijn dat middelen die vrijwel geen kosten opleveren: vastgesteld is dat bedrijven met veel buitenlanders in dienst minder via kranten recruterend en meer langs familie en vrienden van reeds tewerkgestelde werknemers, op eigen initiatief van de werknemer, via borden aan de poort van het bedrijf en door bemiddeling van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA). Voor het aanwerven van personeel voor gekwalificeerde taken worden meer actieve recruteringsmiddelen aangewend: vooral aankondigingen in kranten en weekbladen. In een onderzoek over de arbeidsmarkt van Chicago kwamen Rees en Schultz tot gelijkaardige bevindingen: '... in three of the four white collar occupations, formal sources are more important than informal and in the fourth they are of almost equal importance. The contrast, for the blue collar occupations informal sources are three or four times more important than formal sources'.¹³

Inzake *selectie* worden voorwaarden gesteld aan arbeidskrachten die gekwalificeerde taken willen bekleden: proefstuk, diploma, psychologische bekwaamheidstesten, interview met personeelschef en/of afdelingshoofd, terwijl aan arbeidskrachten die niet-gekwalificeerde taken zullen bezetten — buiten een wat strenger medisch onderzoek voor handlangers-zwaar-werk — geen taakvereisten worden gesteld.

Bedrijven spelen derhalve bewust in op het bestaan van een mobiele aanbodsgroep van werknemers die geen bedrijfsmatige banden hebben en die vaak van werkkring wisselen. Die groep wordt gevormd door arbeidskrachten die werken in secundaire omstandigheden (aangevuld met jongeren die pas de

arbeidsmarkt betreden); van alle arbeidskrachten die een bedrijf hebben verlaten, behoren er 56 % tot de ongeschoolden en nauwelijks 5,4 % tot de geschoolden en dit terwijl hun aandeel bij de tewerkgestelden respectievelijk 34,3 % en 15,8 % bereikt. Vooral secundaire bedrijven 'moeten' een beroep doen op een dergelijke instabiele aanbodsgroep, om hun produktiefunctie tegen de gestelde voorwaarden te verzekeren. Het lijkt wel een vicieuze cirkel secundaire arbeidsomstandigheden-instabiliteit, die vooralsnog niet doorbroken wordt, want de aanwezigheid van buitenlandse arbeidskrachten verhoogt en bestendigt deze flexibele en instabiele aanbodsgroep.

Ter illustratie vergelijken we in tabel 6 vier bedrijven die in dezelfde zone van het industriegebied van Vilvoorde zijn gevestigd: twee scheikundige bedrijven S1 en S2, twee metaalbedrijven M1 en M2. Deze bedrijven hebben volgende kenmerken:

Tabel 6:

	bedrijf S1	bedrijf S2	bedrijf M1	bedrijf M2
aard activiteit	scheikundige produkten	scheikundige produkten	draad-trekkerij, gieterij, walserij	constructie radiatoren en ketels
aantal arbeiders en arbeidsters	367	412	1030	285
percentage arbeidsters	3,0	3,4	1,6	2,1
percentage buitenlandse arbeidskrachten	33,5	28,0	29,9	10,2
arbeidsstelsel	twee-, drie-ploegenstelsel en continu stelsel	twee-, drie-ploegenstelsel en continu stelsel	twee-, drie-ploegenstelsel	dagstelsel
recruteringskanalen	RVA familie en vrienden werknemer, krantenaankondigingen	familie en vrienden werknemer, RVA	eigen initiatief werknemer, familie en vrienden werknemer RVA	krantenaankondigingen
lonen:				
minimum-maximum (bruto-uurloon)	79-146	81-185	51-194	64-174
gemiddeld bruto-uurloon	94	118	95	104
percentage ongeschoolden	53	73	20	14
percentage geschoolden	34	20	27	30
verlooppercentage	10,3	12,2	24,5	14,2

Deze gegevens bevestigen de eerder gedane bevindingen: buitenlandse arbeidskrachten worden in hoofdzaak aangetrokken voor bedrijven met minder gunstige arbeidsomstandigheden. In de ondernemingen met een ploegenstelsel (S1, S2 en M1) zijn er heel wat meer buitenlanders tewerkgesteld dan in het bedrijf met uitsluitend dagwerk (M2). Dit laatste bedrijf heeft trouwens ook de hoogste kwalificatiegraad. In de bedrijven met veel buitenlandse arbeidskrachten gebeurt de aanwerving vooral langs familieleden en werknemers om, via RVA of op eigen initiatief van de werknemer. In M2 werft men op basis van aankondigingen in kranten.

Wanneer men zo alle bedrijven afzonderlijk zou belichten, zou blijken dat ieder bedrijf een zekere marge heeft om zich op de arbeidsmarkt strategisch op te stellen, om zich te bewegen binnen een reeks alternatieve mogelijkheden. Dat maakt het ondernemersoptreden vaak erg ondoorzichtig te meer daar de reden voor elke keuze niet altijd even klaar is (ervaringen van bedrijfsleiders, traditie van het bedrijfsbeleid, ligging van het bedrijf, intern personeelsbeleid . . .).

De twee automontagebedrijven uit ons onderzoek bij voorbeeld stellen respectievelijk 1,3 % en 7,9 % buitenlandse arbeidskrachten te werk, hetgeen een vrij gering aantal is, als men de vergelijking maakt met de automontagebedrijven in andere landen, andere regio's van België, maar zelfs binnen dezelfde regio en als men weet dat andere bedrijven waar bandwerk wordt uitgevoerd een relatief groot aantal buitenlandse arbeidskrachten tewerkstellen. De twee genoemde automontagebedrijven leveren dan wel grote inspanningen om mensen te recruteren (uitgebreide wervingscampagnes, eigen buslijnen, veel extra-legale voordelen, hoge lonen: gemiddeld BF 110 bruto/uur op 31 december 1972) en beginnen geleidelijk vrouwen aan de band in te schakelen (het eerst genoemde van de twee stelt 13,6 % arbeidsters te werk, het tweede 9,5 %).

Bedrijven waar in ploegen wordt gewerkt, ervaren moeilijkheden om (Belgische) arbeidskrachten te vinden, vooral wanneer continu en in drie ploegen wordt gewerkt. Bijna alle ondernemingen uit de steekproef waar werk in ploegendienst wordt verricht, behoren tot de groep van bedrijven met een relatief groot aantal buitenlandse arbeidskrachten. Er zijn nochtans uitzonderingen: in de grafische bedrijven (drukken van kranten) wordt er dag en nacht gewerkt. Deze bedrijven doen vrijwel geen beroep op buitenlandse arbeidskrachten, behoudens voor enkele niet-gekwificeerde taken (binderij of schoonmaak). Voor het grootste deel van de taken zijn geschoolde mensen vereist, aan wie men hoge lonen uitbetaalt. Er is een brouwerij die voortdurend een beroep deed op Vlaamse arbeidskrachten uit eenzelfde streek. Doch toen vanaf 1973 daar niet meer voldoende personeel kon gevonden worden, werden de eerste buitenlanders aangeworven.

Bedrijven hebben nog andere mogelijkheden om in te grijpen in de arbeidsvoorziening. Verschillende bedrijven doen een beroep op uitzendbureaus, gaande van bouwbedrijven waar van deze mogelijkheid vaak wordt gebruik gemaakt (men sprak daar zelfs van een 'noodzakelijk kwaad') tot een farmaceutische firma en metaalbedrijven (vooral voor schoonmaakactiviteiten, maar soms ook om tijdelijke produktiespanningen op te lossen). Daarnaast is er nog een variatie met name het werk uitbesteden in onderaanneming. Ook dat komt vaak voor in bouwbedrijven: uitbesteden van taken aan kleine aannemers; maar ook in andere bedrijven wordt daarvan gebruik gemaakt: maken van gespecialiseerde produkten door andere firma's, uitbesteden van eenvoudige taken aan beschermde werkplaatsen, of zoals de gespecialiseerde vervoersfirma die contracten heeft afgesloten met zelfstandige vervoerders en het opslaan, lossen en laden laat verrichten door loontrekkenden die ze zelf in dienst heeft, of zoals het bedrijf dat industriële gassen vervaardigt en bestelt maar haar verhuurde installaties laat plaatsen door gekwalificeerd personeel dat tot een ander bedrijf behoort. Het afschuiven van taken naar arbeiders die niet aan de onderneming zelf gebonden zijn is een ingrijpend optreden om het arbeidsproces verder te segmenteren.

Binnen deze alternatieve keuzemogelijkheden vormen buitenlandse arbeidskrachten een groep waarop een beroep kan gedaan worden. Ze zijn tenminste als flexibele aanbodsgroep aanwezig waaruit bedrijven kunnen putten. Daarvoor werden zij trouwens (kunstmatig) aangeboord met behulp van een immigratiebeleid dat inspeelt op het ondernemersbeleid.

5 De arbeidsvoorziening door immigratie

De effectieve uitbouw van de secundaire arbeidsmarkt met buitenlandse arbeidskrachten wordt mogelijk gemaakt door het op elkaar ingrijpen van ondernemingspersoneelsbeleid en immigratiebeleid in de mate namelijk dat dit immigratiebeleid het aanbrengen van arbeidskrachtenreserves voor deze markt heeft mogelijk gemaakt. Alhoewel buitenlandse arbeidskrachten permanent zijn ingeschakeld in het produktieproces, is het immigratiebeleid steeds een conjunctureel tewerkstellingsbeleid geweest met name het verzekeren van een 'voldoende' hoge arbeidsreserve voor de secundaire arbeidsmarkt naargelang de behoeften van de economische conjunctuur: het aantrekken van goedkope arbeidskrachten tijdens de hoogconjunctuur; stopzetting van de immigratie en/of uitwijzingen bij stijgende werkloosheid.¹⁴

Aanvankelijk beperkt, heeft de destructuratie van het arbeidsproces door immigratie snel om zich heen gegrepen. Na 1945 is de arbeidskrachtenvoorziening van de secundaire arbeidsmarkt door migranten op drie manieren en in drie fasen verlopen:

- 1 het contingentensysteem (1936—1963/1964);
- 2 de regularisatie van de tewerkstelling van buitenlandse toeristen (1962/1963—1967);
- 3 de illegale tewerkstelling van buitenlanders (clandestienen) (1967 tot heden).

Het contingentensysteem werd na de tweede wereldoorlog op systematische wijze uitgebouwd voor de aanwerving in de steenkolenmijnen, waar dringend behoefte was aan goedkope arbeidskrachten om aan de industrie goedkope steenkolen te kunnen leveren en aldus de nationale wederopbouw te verzekeren.

Al vlug rezen uit aanverwante sectoren aanvragen om contingenten buitenlandse arbeidskrachten in het produktieproces in te schakelen. Wat aan de steenkolennijverheid werd toegekend, werd ook aan de ijzer- en staalnijverheid toegestaan bij het begin van de vijftiger jaren.

Doch pas de hoogconjunctuur van de jaren zestig deed de immigratie ruime verspreiding kennen. In vrijwel alle activiteitssectoren was er een schaarste aan arbeidskrachten. De werkgevers hebben daarvan gebruik gemaakt om het systeem verder te destructureren: in verschillende bedrijven werden buitenlanders aan het werk gezet die niet in het bezit waren van een arbeidskaart en dit met de oogluikende toestemming van de vreemdelingenpolitie en het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid; de afschaffing van de verplichting van de voorafgaande werkvergunning werd verkregen, zodat al wie met een toeristenpaspoort naar België kwam tewerkgesteld kon worden; de regularisatie volgde vaak achteraf. Het werd dus volledig aan de beslissing van de werkgevers overgelaten om te stellen hoe ruim de aanwerving zou zijn.¹⁵

Met de vertraging van de economische groei vanaf 1966/1967 werd voornamelijk door de arbeidersorganisaties de stopzetting van de immigratie geëist. Die is echter nooit volledig gebeurd: gezinsleden van reeds tewerkgestelde buitenlanders mogen volgens de wetgeving naar België overkomen en krijgen dezelfde arbeidsvergunning; in bepaalde gevallen kunnen werkgevers steeds aanvragen indienen (voor gespecialiseerde arbeidskrachten). Daarenboven wordt het aanwervingssysteem verder gedestructureerd: de tewerkstelling van sinds 1967 nieuw aangekomen buitenlandse 'toeristen' en van niet geregulariseerden uit de vorige periode maakt van deze buitenlandse arbeidskrachten, door de weigering hen te regulariseren, clandestiene werknemers. In talrijke landen wordt van deze clandestiene tewerkstelling een ruim gebruik gemaakt om secundaire arbeidsfuncties van arbeidskrachten te voorzien. De financiële voordelen zijn zo gunstig dat werkgevers niet zo vlug van dit systeem zullen afzien.¹⁶ Het vindt vooral aanwending in talrijke kleine bedrijven (horeca, personenverzorging, schoonmaaksector . . .). De vraag is of de regularisatie die in augustus 1974 in België werd doorgevoerd (waarbij 7000 buitenlandse

arbeidskrachten een arbeidskaart kregen, maar vele andere niet van die maatregel genoten een aantal dat zal stijgen als het systeem uitbreiding vindt) en de andere maatregelen (verzwaring van de straffen) dit systeem zal kunnen tegenhouden.

Om te weten hoe die respectievelijke systemen samenhangen bij het optreden van marktpartijen in het immigratiebeleid, verwijzen we naar een eerder verschenen studie van Martens.¹⁷

6 Besluiten

In het onderzoek is naar voren gekomen dat ondernemingen hun greep op de arbeidsmarkt trachten te behouden of te verruimen ondermeer door een beroep te doen op arbeidscategorieën die al dan niet op kunstmatige wijze moeten gecreëerd worden. Sommige bedrijven, zelfs ganse activiteitssectoren zitten in hun geheel op de secundaire arbeidsmarkt. Ze kunnen, willen of moeten een beroep doen op inferieure arbeidskrachten om hun productie te verzekeren. De schoonmaaksector, de horecabedrijven, de textielsector, voedingsbedrijven, leder- en confectiebedrijven, farmaceutische firma's, verkeren in dat geval. Andere bedrijven zitten in hun geheel op de primaire markt: gas- en elektriciteitsbedrijven, grafische bedrijven, gespecialiseerde metaalbedrijven. Dit zijn de twee extreme types.

Al naargelang bedrijven zich op de primaire of secundaire markt bewegen, hanteren ze verschillende recruiters- en selectiemethoden en een andere politiek ten aanzien van het personeel in de onderneming. Op de primaire arbeidsmarkt wordt een veel actiever en uitgebreider recruitersbeleid gevoerd, dat gericht is op een bedrijfsinterne binding van het personeel. Op de secundaire markt wordt duidelijk ingespeeld op de instabiliteit van groepen werknemers. Middels recruiting, selectie en personeelsbeleid wordt de ongelijkheid verder ingebouwd.

Bepaalde groepen werknemers met inferieur gewaardeerde eigenschappen komen steeds op de secundaire arbeidsmarkt terecht. Zij zijn blijkbaar definitief op minder interessant werk aangewezen. De hoofdsegmentering van het aanbod is getrokken tussen mannen en vrouwen. Vrouwen bekleeden bijna uitsluitend functies die niet verwisselbaar zijn met functies die door mannen bekleed worden, het gaat om zogenaamde typische vrouwelijke beroepen: stikster, montagearbeidster in de elektrotechniek, verkoopster, inpakster, schoonmaakster. Het zijn functies met een residueel karakter die alleszins lager worden beloond dan de functies van mannen.

Binnen de hoofdsegmenten vormen de buitenlandse arbeidskrachten een subsegment. Buitenlandse arbeiders vindt men in een reeks ongeschoolde functies: handlanger, secundaire machinearbeider, magazijnarbeider, schoonma-

ker, hotelpersoneel. Buitenlandse arbeidsters zitten werkelijk in het laagste stratum. Zo ze in productiebedrijven terecht komen — maar dat is zelden daar hun voornaamste taak schoonmaakster is in schoonmaakbedrijven — is dat in erg residuele functies met name schoonmaakster, inpakster en soms handlangster. De segmentering houdt daarmee niet op; men kan er nog aan toe voegen dat jongeren en in het algemeen sociaal-economisch zwakken naar de secundaire arbeidsmarkt worden gedraineerd.

Buitenlandse arbeidskrachten vormen een buffer waarmee de secundaire arbeidsmarkt van de primaire kan worden afgeschermd. De competitie tussen functies wordt immers uitgeschakeld en voor dat 'non competing' maken of houden van functies is een voldoende grote arbeidskrachtenreserve nodig. Indien die er niet is, wordt ze kunstmatig aangeboord.

De allocatie, de vraag naar arbeidskrachten op ondernemingsvlak wordt op nationaal vlak bestendigd, verstevigd en uitgewerkt door een immigratiebeleid dat steeds verder werd gedestructureerd (zie de drie fasen). Lambrechts heeft aangetoond dat ook ten aanzien van vrouwelijke arbeidskrachten een dergelijk beleid gevoerd werd: bevorderen van hun tewerkstelling bij hoogconjunctuur, afremmen ervan bij laagconjunctuur.¹⁸

De versplintering van de arbeidsmarkt wordt mede in de hand gewerkt en bestendigd door het geïnstitutionaliseerd overleg van ons sociaal-economisch bestel. Vakbonden en werkgeversorganisaties hebben de ongelijkheid tussen sectoren in hun organisatie structureel bevestigd; bij het paritair overleg worden verschillen tussen sectoren inzake loon, promotiekansen, werkzekerheid, enz. zeker niet weggewerkt. Een uitgebreider onderzoek naar deze positionele elementen die de versplintering van de arbeidsmarkt mede bepalen, is gewenst.

Er zijn nog ander mechanismen om het arbeidsproces te structureren en te destructuren, waarop we in de loop van deze studie hebben gewezen, met name de tussenkomst van uitzendbureaus en onderaanneming, waardoor ook het arbeidsaanbod verder wordt gesegmenteerd. Paci schrijft aan de uitbesteding en onderaanneming een drietal functies toe:

een technologisch-organisatorische functie, door de bewerkingen die arbeidsintensief en moeilijk te mechaniseren zijn, te decentraliseren;

een politieke functie door de arbeidersklasse te verdelen en het syndicalisme tegen te werken;

een economische functie door de cyclische tewerkstellingsschommelingen zachter op te vangen.¹⁹

Deze vormen van arbeidsde- en reorganisatie bieden op hun beurt een ruime kans voor de wettelijke en onwettelijke tewerkstelling van buitenlandse arbeidskrachten.

De mechanismen die de gespletenheid van de arbeidsmarkt mede bepalen

zijn dus velerlei en de werking ervan kadert in de machtsuitoefening van marktpartijen op verschillende niveaus.

Noten

- 1 Haex, J., A. Martens en S. Wolf, *Arbeidsmarkt, discriminatie, gastarbeid*, Leuven (Sociologisch Onderzoeksinstituut), 1976.
- 2 Mandel, E., *Het laatkapitalisme*, Amsterdam 1976.
- 3 Mandel, E., *op. cit.*
- 4 De laatste volkstelling was deze van 31 december 1970. Het aantal buitenlandse arbeidskrachten in dienstverband (arbeiders en arbeidsters, mannelijke en vrouwelijke bedienden) bedroeg einde 1975 ongeveer 250.000.
- 5 Er zijn studies die bewijzen dat het anders kan en moet: Castles, S. en G. Kosack, *Immigrant workers and class structure in Western Europe*, Londen 1973. Cinanni, P., *Emigration und Imperialismus*, München 1967. Martens, A., *25 jaar wegwerparbeiders; Het Belgisch immigratiebeleid na 1945*, Leuven (Sociologisch Onderzoeksinstituut) 1973.
- 6 De dubbele arbeidsmarkttheorie wordt in dit nummer uitvoerig behandeld door Vissers e.a.
- 7 Reich, M., D. Gordon en R. Edwards, 'A theory of labor market segmentation', in *American Economic Review*, nr. 2, mei 1973, p. 359-365.
- 8 Mok, A. en J. Bracke, 'De arbeidsmarkt: een poging tot integratie van economische en sociologische gezichtspunten', in *Economisch en Sociaal Tijdschrift*, no. 4, p. 551-623.
- 9 Zie in ditzelfde nummer de bijdrage van Martens A.
- 10 Martens, A., *op. cit.*
- 11 Gordon, D., *op. cit.*
- 12 Maillat, D., *Structure des salaires et immigration*, Parijs 1968.
- 13 Rees, A. en G. Schultz, *Workers and wages in an urban labor market*, Chicago 1970.
- 14 Martens, A., *op. cit.*
- 15 Tussen 1962 en 1966 werden 125.000 (nieuwe) arbeidsvergunningen bij immigratie toegekend (waarvan 40.000 voor de mijnen, 20.000 voor de metaalnijverheid, 15.000 voor de bouwnijverheid, 11.000 voor de persoonsverzorging, enz.).
- 16 Tapinos, G., *L'économie des migrations internationales*, Parijs 1974. Warzazi, H., *Exploitation de la main-d'oeuvre par un trafic illicite et clandestin*, Nations Unies, Conseil Economique et Social, Commission des Droits de l'Homme, E/CN.4/sub. 2/352, 14 augustus 1974.
- 17 Martens, A., *op. cit.*
- 18 Lambrechts, E., *Vrouwenarbeid in België. Een analyse van het tewerkstellingsbeleid inzake vrouwelijke arbeidskrachten sinds 1930*. Leuven (K.U., Faculteit Sociale Wetenschappen) 1975.
- 19 Paci, M., *Mercato del lavoro et classi sociali in Italia*, Bologna 1973.