

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

BUITENGEWONE ZITTING 2014

6 oktober 2014

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

**betreffende het invoeren van
een streefcijfer voor werknemers
van buitenlandse origine**

(ingediend door de dames Nahima Lanjri
en Sonja Becq en de heer Stefaan Vercamer)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

SESSION EXTRAORDINAIRE 2014

6 octobre 2014

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

**relative à l'instauration d'un objectif
chiffré en ce qui concerne les travailleurs
d'origine étrangère**

(déposée par Mmes Nahima Lanjri
et Sonja Becq et M. Stefaan Vercamer)

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie
PS	:	Parti Socialiste
MR	:	Mouvement Réformateur
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten
sp.a	:	socialistische partij anders
Ecolo-Groen	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
cdH	:	centre démocrate Humaniste
VB	:	Vlaams Belang
PTB-GOI	:	Parti du Travail de Belgique – Gauche d'Ouverture
FDF	:	Fédéralistes Démocrates Francophones
PP	:	Parti Populaire

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:

DOC 54 0000/000: Parlementair document van de 54^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
 QRVA: Schriftelijke Vragen en Antwoorden
 CRIV: Voorlopige versie van het Integraal Verslag
 CRABV: Beknopt Verslag
 CRIV: Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)

PLEN: Plenum
 COM: Commissievergadering
 MOT: Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

Abréviations dans la numérotation des publications:

DOC 54 0000/000: Document parlementaire de la 54^e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
 QRVA: Questions et Réponses écrites
 CRIV: Version Provisoire du Compte Rendu intégral
 CRABV: Compte Rendu Analytique
 CRIV: Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)

PLEN: Séance plénière
 COM: Réunion de commission
 MOT: Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

Bestellingen:
 Natieplein 2
 1008 Brussel
 Tel.: 02/ 549 81 60
 Fax: 02/549 82 74
 www.dekamer.be
 e-mail: publicaties@dekamer.be

De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd papier

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

Commandes:
 Place de la Nation 2
 1008 Bruxelles
 Tél.: 02/ 549 81 60
 Fax: 02/549 82 74
 www.lachambre.be
 courriel: publications@lachambre.be

Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Dit voorstel neemt de tekst over van voorstel DOC 53 3338/001.

De situatie van allochtonen op de arbeidsmarkt is gekend. Er bestaat zowel een kwantitatief, als een kwalitatief probleem. Een pioniersstudie uit 2004 gaf al aan dat de werkgelegenheidsgraad van allochtonen veel lager ligt dan die van autochtonen, dit ongeacht het opleidingsniveau. Anderzijds zijn allochtonen oververtegenwoordigd in sectoren met een lager gemiddeld loon en een overheersend arbeidersstatuut, zoals de industrie, landbouw en uitzendarbeid. Ook zijn zij vaker aangewezen op de noodzakelijke combinatie van verschillende deeltijdse jobs om te komen tot voltijdse tewerkstelling¹.

De arbeidssituatie van etnische minderheden is sinds 2002 op bepaalde punten licht verbeterd². De economische crisis van 2009 maakte de geboekte vooruitgang echter grotendeels ongedaan. De werkzaamheidsgraad van etnische minderheden steeg de afgelopen tien jaar lichtjes maar de nationaliteitskloof bleef vrijwel constant. De herkomstkloof daalde lichtjes, en in belangrijke mate voor vrouwen. Vrouwen geboren buiten de EU haalden een stuk van hun achterstand inzake werkzaamheid in. Echter, in het algemeen en internationaal gezien scoren België en Vlaanderen nog steeds zeer slecht inzake werkzaamheid van etnische minderheden. De nationaliteitskloof inzake werkzaamheid is hier drie keer zo groot is als het EU-gemiddelde. Ook voor werkloosheid bleef de nationaliteits- en herkomstkloof groot. Vlaanderen is hierin de zwakste leerling van de Belgische en van de hele EU-klas.

In tien jaar steeg het aandeel “allochtonen” onder de werkzoekenden tot bijna één op vier in 2010. De herkomstkloof in de werkzaamheid is het grootst voor de jongeren en het kleinst voor de 50-plussers. Schoolverlaters uit etnische minderheden vinden

¹ Diversiteit in de Federale overheid. Studie naar tewerkstelling van vreemdelingen en personen met een vreemde afkomst binnen het federaal administratief openbaar ambt, C. Ceulemans, H. Verhoeven, A. Valkeneers, N. Ouali en B. Cambre, Afdeling Arbeid en Organisatie van de KULeuven, in samenwerking met het Instituut voor de overheid (KULeuven) en het *Centre de sociologie du travail, de l'emploi et de la formation* (TEF, ULB), Leuven, 2004, pagina 12-13.

² Minderhedenforum, Rapport 10 jaar evenredige arbeidsdeelname, 2012.

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La présente proposition reprend le texte de la proposition DOC 3338/001.

Personne n'ignore la situation des allochtones sur notre marché du travail. Le problème est à la fois quantitatif et qualitatif. D'une part, le taux d'emploi des allochtones est de loin inférieur à celui des autochtones, quel que soit le niveau de formation et, d'autre part, les allochtones sont surreprésentés dans les secteurs où les salaires moyens sont moins élevés et où le statut d'ouvrier prédomine, comme dans les secteurs de l'industrie, de l'agriculture et du travail intérimaire. Ils sont aussi plus souvent contraints de combiner plusieurs emplois à temps partiel pour être occupés à plein temps¹.

La situation de l'emploi des minorités ethniques s'est légèrement améliorée sur certains points depuis 2002². La crise économique de 2009 a cependant annihilé une grande partie des progrès enregistrés. Le taux d'emploi des minorités ethniques a légèrement progressé au cours des dix dernières années mais l'écart dû à la nationalité est resté pour ainsi dire constant. L'écart dû à l'origine s'est légèrement réduit, et essentiellement en faveur des femmes. Les femmes nées en dehors de l'Union européenne ont résorbé une partie de leur retard au niveau de l'emploi. Toutefois, d'un point de vue global et international, la Belgique et la Flandre présentent encore de très mauvais résultats en ce qui concerne l'emploi des minorités ethniques. L'écart dû à la nationalité en matière d'emploi y est trois fois plus important que la moyenne de l'Union européenne. L'écart dû à la nationalité et à l'origine est resté important pour le chômage également. Dans ce domaine, la Flandre est le moins bon élève de la classe belge et même de l'ensemble de l'Union européenne.

En dix ans, le nombre d'“allochtones” parmi les demandeurs d'emploi a augmenté pour atteindre près de 25 % en 2010. L'écart dû à l'origine en matière de taux d'emploi est le plus important pour les jeunes et le plus réduit pour les plus de cinquante ans. Les jeunes

¹ Diversité dans l'administration fédérale. Étude sur l'emploi d'étrangers et de personnes d'origine étrangère dans la fonction publique fédérale, C. Ceulemans, H. Verhoeven, A. Valkeneers, N. Ouali et B. Cambre, *Afdeling Arbeid en Organisatie van de KULeuven*, en collaboration avec l'Institut voor de overheid (KULeuven) et le Centre de sociologie du travail, de l'emploi et de la formation (TEF, ULB), Louvain, 2004, p. 12-13.

² *Minderhedenforum, Rapport 10 jaar evenredige arbeidsdeelname*, 2012.

minder snel werk, minder snel vast werk en minder snel werk dat aansluit bij hun opleiding. Eén op vijf van de schoolverlaters van Turkse of Maghreb-afkomst belandt rechtstreeks in de langdurige werkloosheid. Personen uit etnische minderheden die wel aan het werk zijn, verdienen bovendien gemiddeld minder. Ook hier gaapt een grote nationaliteitskloof. Bijvoorbeeld verdienen personen uit Afrikaanse of Maghreb-landen gemiddeld ongeveer een kwart minder dan de Belgen. De moeilijke doorstroom van jongeren uit etnische minderheden naar de arbeidsmarkt houdt verband met de hoge ongekwalificeerde uitstroom. Vier op tien jongens uit etnische minderheden, verlaten de schoolbanken zonder diploma of getuigschrift op zak. De kansenongelijkheid in het onderwijs, vertaalt zich in kansenongelijkheid op de arbeidsmarkt. Daar geldt immers: hoe hoger het scholingsniveau, hoe groter de arbeidsdeelname.

Oorzaken

Maar verschillen in opleidingsniveau volstaan niet om de verschillen in werkzaamheid te verklaren. De nationaliteitskloof in werkzaamheid is groter voor hoog- dan voor laaggeschoolden. Dat wijst vooral op de problematische toegang van hooggeschoolde nieuwkomers tot de Vlaamse arbeidsmarkt. Maar ook de herkomstkloof daalt niet naarmate het onderwijsniveau stijgt. De slechte positie van etnische minderheden op de arbeidsmarkt ligt niet louter aan het gemiddeld lagere scholingsniveau van de groep.

Ook taalachterstand verklaart slechts een deel van het probleem. Uiteraard speelt het de groep nieuwkomers parten op de arbeidsmarkt. Maar het kan de kwetsbare positie van de tweede generatie op de arbeidsmarkt niet verklaren. Evenmin kunnen vaak aangehaalde “culturele” verklaringsgronden uitleggen waarom etnische minderheden in Vlaanderen zoveel slechter scoren dan in alle andere EU-lidstaten.

Een belangrijke oorzaak van de slechte arbeidsmarktpositie van etnische minderheden is discriminatie in al haar facetten. In een recent onderzoek verklaart zeven op tien werkgevers liever geen allochtonen aan te werven. Vier op tien Vlamingen vindt dat origine mag meespelen als reden om iemand al dan niet aan te nemen. Veertien procent vindt dat ook van godsdienst. Eén op vijf Vlamingen wil wel een poetsvrouw, maar niet als ze van allochtone origine is. Discriminatie is helaas

issus des minorités ethniques qui quittent l'école prématurément trouvent moins vite du travail, un emploi stable et un emploi correspondant à leur formation. Un cinquième des jeunes d'origine turque ou maghrébine qui quittent l'école prématurément entrent directement dans la catégorie des chômeurs de longue durée. En moyenne, les travailleurs issus des minorités ethniques sont en outre moins bien rémunérés. Un important écart dû à la nationalité existe également dans ce domaine. Par exemple, la rémunération des travailleurs originaires des pays d'Afrique ou du Maghreb est inférieure de près d'un quart à celle des Belges. Les difficultés relatives à l'entrée des jeunes issus des minorités ethniques sur le marché de l'emploi sont liées au grand nombre de ces jeunes qui quittent l'école sans qualification. Quatre garçons sur dix issus des minorités ethniques quittent l'école sans diplôme, ni attestation. L'inégalité des chances dans l'enseignement se reflète sur le marché du travail, où la règle est en effet que le taux d'emploi est proportionnel au niveau d'études.

Causes

Les différences liées au niveau de formation ne suffisent pas pour expliquer les différences de taux d'emploi. En ce qui concerne le taux d'emploi, l'écart dû à la nationalité est plus important pour les personnes très qualifiées que pour les personnes peu qualifiées. Cela souligne surtout les difficultés d'accès des nouveaux arrivants très qualifiés au marché de l'emploi flamand. L'écart dû à l'origine ne se réduit toutefois pas non plus proportionnellement au niveau d'études. La situation défavorable des minorités ethniques sur le marché de l'emploi n'est pas seulement liée au niveau d'études des intéressés, lequel est inférieur à la moyenne.

La méconnaissance de la langue n'explique, elle non plus, qu'une partie de ce problème. Il va de soi que cette méconnaissance défavorise les nouveaux arrivants sur le marché de l'emploi. Cependant, elle n'explique pas la vulnérabilité de la deuxième génération sur le marché du travail. Les explications “culturelles” souvent évoquées ne peuvent pas non plus expliquer pourquoi les résultats des minorités ethniques sont à ce point plus mauvais en Flandre que dans les autres États membres de l'Union européenne.

Une cause majeure du mauvais positionnement des minorités ethniques sur le marché de l'emploi réside dans la discrimination sous toutes ses formes. Selon une étude récente, sept employeurs sur dix déclarent qu'ils préfèrent éviter de recruter un allochtone. Quatre Flamands sur dix estiment que l'origine peut être prise en considération pour recruter quelqu'un ou non. Quatorze pour cent sont du même avis en ce qui concerne la religion. Un cinquième des Flamands

nog steeds wijdverspreid en algemeen aanvaard in Vlaanderen. Tal van undercoverreportages tonen aan dat uitzendkantoren en andere arbeidsmarktbemiddelaars maar al te gemakkelijk ingaan op discriminerende vragen van klanten. Ook kleine en grote ondernemingen zwichten voor de zogenaamde economische druk van de klant. Discriminaties bij sollicitatie, werving en op de werkvloer zijn verantwoordelijk voor de kwetsbaarheid van etnische minderheden op de arbeidsmarkt. Daarnaast zijn er nog tal van onbedoelde indirecte discriminerende belemmeringen die hun jobkansen kosten.

Ook de VDAB concludeerde in een studie³ uit 2012 het volgende:

In Vlaanderen zijn personen met Belgische nationaliteit en geboren in België (20-64 jaar) met voorsprong het meest werkzaam (73,5 %). De genaturaliseerde allochtonen volgen op ruime afstand (58,6 %), bij de niet-genaturaliseerden werkt minder dan de helft (44,4 %). Vlaanderen bengelt hier samen met het Brussels Gewest (40,8 %) en Wallonië (32,8 %) helemaal achteraan het Europese peloton. Het verschil in werkzaamheid tussen autochtonen en allochtonen (de nationaliteitskloof) is in België ook bij de hoogste van Europa.

De lage werkzaamheid bij allochtonen wordt voor een groot stuk verklaard doordat allochtonen zich proportioneel veel minder aanbieden op de arbeidsmarkt (41 % van de niet-genaturaliseerde allochtonen is niet beroepsactief). En degenen die zich wel aanbieden kampen met heel wat barrières in hun zoektocht naar een (duurzame) en behoorlijk betaalde job. De werkloosheidsgraad lag in 2010 in Vlaanderen bij personen met niet-EU nationaliteit (24,7 %) maar liefst vijf maal hoger dan bij personen met Belgische nationaliteit (4,7 %).

Er zijn tal van redenen waarom migranten zich minder aanbieden (lagere activiteitsgraad) op de arbeidsmarkt, minder werkzaam zijn (lagere werkzaamheidsgraad) en meer werkloos (hogere werkloosheidsgraad). Hierin spelen vooreerst het lage onderwijsniveau (ook veroorzaakt door beperktere onderwijskansen in het land van oorsprong) en de taalachterstand een grote rol. Vervolgens zijn er een aantal socioculturele factoren zoals het negatievere zelfbeeld, het vasthouden aan het kostwinnersmodel (met een zeer lage vrouwelijke werkzaamheidsgraad als gevolg) en het gebrek aan een efficiënt netwerk. Belangrijke institutionele factoren

veulent bien d'une femme de ménage mais pas si elle est d'origine étrangère. La discrimination est malheureusement encore largement répandue et généralement acceptée en Flandre. De nombreux reportages réalisés en caméra cachée montrent que les agences d'intérim et d'autres intermédiaires du marché de l'emploi accèdent facilement aux demandes discriminatoires de leurs clients. Les petites et les grandes entreprises cèdent également sous la "pression économique" exercée par leurs clients. Les discriminations en matière de candidature et de recrutement et les discriminations sur le lieu de travail expliquent la vulnérabilité des minorités ethniques sur le marché de l'emploi. À cela s'ajoutent aussi de nombreuses formes de discrimination indirecte involontaires qui réduisent leurs perspectives d'emploi.

Dans une étude de 2012³, le VDAB est également arrivé aux conclusions suivantes:

En Flandre, les Belges nés en Belgique (de 20 à 64 ans) sont de loin les plus actifs (73,5 %). Les allochtones naturalisés les suivent de loin (58,6 %) et moins de la moitié des allochtones non naturalisés ont un emploi (44,4 %). La Flandre se trouve ainsi en queue du peloton européen avec la Région de Bruxelles-Capitale (40,8 %) et la Wallonie (32,8 %). En Belgique, la différence entre les autochtones et les allochtones en matière de taux d'emploi (l'écart dû à la nationalité) est également parmi les plus élevées d'Europe.

Dans une large mesure, la faiblesse du taux d'emploi des allochtones découle du fait que les allochtones se présentent proportionnellement beaucoup moins sur le marché de l'emploi (41 % des allochtones non naturalisés ne travaillent pas). Quant à ceux qui, à l'inverse, cherchent un emploi, ils rencontrent de très nombreux obstacles au cours de leur recherche d'un emploi (durable) et correctement rémunéré. En 2010, en Flandre, le taux de chômage des non-Européens (24,7 %) était cinq fois plus élevé que le taux de chômage des Belges (4,7 %).

De nombreuses raisons expliquent pourquoi les migrants sont moins nombreux sur le marché de l'emploi (taux d'activité plus faible), moins actifs (taux d'emploi plus faible) et plus du chômage (taux de chômage plus élevé). À cet égard, le faible niveau de scolarité (qui résulte également de perspectives plus restreintes en matière d'éducation dans leur pays d'origine) et le retard linguistique sont les deux principaux facteurs. Ensuite, une série de facteurs socioculturels interviennent, tels qu'une image de soi plus négative, l'attachement au modèle du soutien de famille (qui se traduit par un taux d'emploi très faible parmi les femmes) et l'absence

³ *Allochtonen op de Vlaamse arbeidsmarkt*, VDAB Studiedienst, 2012.

³ *Allochtonen op de Vlaamse arbeidsmarkt*, VDAB Studiedienst, 2012.

zijn de soms moeilijke erkenning van buitenlandse diploma's, de werkloosheidsval en het migratiebeleid. Aan de vraagzijde tenslotte zijn er het (te) beperkte aanbod aan laaggeschoolde arbeid, met ook een verdringing door hoger geschoolde profielen, en de discriminatie bij aanwerving.

Allochtonen zijn traditioneel oververtegenwoordigd in sectoren en beroepen met zwaar en ongezond werk (bijvoorbeeld de bouwsector) en/of minder gunstige arbeidsvoorwaarden op vlak van statuut, loon en arbeidstijdregelingen (bijvoorbeeld land- en tuinbouw, horeca). Dit beeld is sindsdien weinig veranderd hoewel de waaier van sectoren en beroepen waarin allochtonen tewerkgesteld zijn, uitgebreid is.

Bijna een kwart (24,3 %) van de Vlaamse werkzoekenden is van allochtone origine, waarbij Marokko en Turkije samen zowat de helft voor hun rekening nemen (46,4 %). Zowat zes van de tien (57,8 %) allochtone werkzoekenden heeft de Belgische nationaliteit.

Door de sterke toestroom van migranten uit de voormalige Sovjetunie, ex-Joegoslavië en Oost-Europa is het aandeel allochtonen en niet-Belgische EU-werkzoekenden aanzienlijk gestegen: respectievelijk van 19,7 % naar 24,9 % en van 7,2 % naar 8,8 % tussen 2007 en 2011. Als die trend zich de volgende jaren doorzet, kan verwacht worden dat het aandeel autochtone Belgen in de werkloosheid de volgende jaren geleidelijk aan zal terugvallen naar ongeveer 60 % (nu nog 66 %).

De werkzoekende allochtonen tellen in vergelijking met de autochtonen relatief meer mannen (56 % t.o.v. 49,8 %), meer laaggeschoolden (54,5 % t.o.v. 48,7 %), en veel meer personen die een arbeidersberoep aspireren (71,5 % t.o.v. 50,5 %). De werkzoekende autochtonen tellen relatief veel meer 50-plussers (31,2 % t.o.v. 12,2 %).

De werkzoekende allochtonen zijn iets minder lang werkloos dan de werkzoekende autochtonen omdat ze meer in tijdelijke jobs en uitzendarbeid zijn tewerkgesteld, waardoor ze sneller wisselen tussen werkloosheid en werk. (...)

Uiteraard zorgt een lagere arbeidsmarktparticipatie voor een moeizamere integratie en een minder vlotte aanpassing aan de talen en cultuur van ons land. Bovendien wordt de lage werkzaamheidsgraad van allochtonen misbruikt. Paradoxaal genoeg bestaan de

de netwerk efficace. D'autres facteurs institutionnels importants sont la reconnaissance parfois difficile de diplômes étrangers, le piège à l'emploi et la politique migratoire. Du côté de la demande, enfin, il y a l'offre (trop) restreinte de travail peu qualifié, avec également une éviction par des profils plus qualifiés, et la discrimination à l'embauche.

Traditionnellement, les allochtones sont surreprésentés dans des secteurs et des professions impliquant des travaux lourds et insalubres (le secteur de la construction, par exemple) et/ou des conditions de travail moins favorables en matière de statut, de rémunération, d'horaires de travail (par exemple, l'agriculture, l'horticulture et l'horeca). Cette situation a peu évolué, bien que l'éventail des secteurs et professions occupant des allochtones soit étendu.

Près d'un quart (24,3 %) des demandeurs d'emploi flamands sont d'origine étrangère, le Maroc et la Turquie représentant près de 50 % (46,4 %). Près de 6 demandeurs d'emploi d'origine allochtone sur 10 (57,8 %) possèdent la nationalité belge.

En raison de l'afflux massif d'immigrants issus de l'ancienne Union soviétique, de l'ex-Yougoslavie et d'Europe de l'Est, la part d'allochtones et de demandeurs d'emploi UE non belges a considérablement augmenté, passant de respectivement 19,7 % à 24,9 %, et de 7,2 % à 8,8 %, entre 2007 et 2011. Si cette tendance se poursuit dans les années à venir, l'on peut s'attendre à ce que la part des Belges autochtones dans le chômage retombera progressivement autour de 60 % (contre 66 % aujourd'hui) dans les prochaines années.

Par rapport aux autochtones, les demandeurs d'emploi allochtones comptent relativement plus d'hommes (56 % contre 49,8 %), plus de travailleurs faiblement qualifiés (54,5 % contre 48,7 %), et beaucoup plus de personnes aspirant à une profession d'ouvrier (71,5 % contre 50,5 %). Les plus de 50 ans, en revanche, sont nettement plus nombreux parmi les demandeurs d'emploi autochtones (31,2 % contre 12,2 %).

Les demandeurs d'emploi allochtones restent un peu moins longtemps au chômage que les demandeurs d'emploi autochtones, car ils sont davantage engagés dans des emplois temporaires ou intérimaires, et ils alternent donc plus rapidement les périodes de chômage et de travail. (...)

Il va de soi qu'une participation moindre à la vie active rend plus difficiles l'intégration et l'adaptation aux langues et à la culture de notre pays. De plus, l'on constate que le faible taux d'activité des allochtones est invoqué abusivement. L'on relève également une coexistence

clichés over “ze nemen ons werk af” en “ze profiteren van onze sociale zekerheid” naast elkaar. De indieners zijn van oordeel dat er dringend op alle niveaus actie moet worden ondernomen om de positie van allochtonen op de arbeidsmarkt te versterken. Dit zal zowel de allochtone bevolking zelf als de autochtone bevolking en de financiering van de sociale zekerheid ten goede komen. Het is dan ook van groot belang dat deze problematiek wordt aangepakt

Europese en internationale instellingen dringen al langer aan op een versterkte actie ter verbetering van de arbeidsmarktpositie van werknemers van vreemde origine:

Aanbeveling van de Raad over het nationale hervormingsprogramma 2012 van België⁴: (...) *en bij de ondersteuning van de werkgelegenheid en het activeringsbeleid sterker het accent te leggen op kwetsbare groepen, en met name mensen met een migrantenachtergrond.*

Aanbeveling van de Raad over het nationale hervormingsprogramma 2013 van België⁵: In considerans (14): *België heeft te lijden van een ondergemiddelde en stagnerende arbeidsparticipatie en grote verschillen qua werkgelegenheid en werkloosheid tussen de gewesten en bepaalde subgroepen van de bevolking. De bevolkingsgroepen waarvan de arbeidsparticipatie in alle gewesten het laagst is, zijn onder meer mensen met een migrantenachtergrond, ouderen en laaggeschoolde jongeren. Deze groepen lopen ook een groter risico op armoede en sociale uitsluiting. (...) Hoewel de maatregelen ten behoeve van laaggeschoolde jongeren naar alle waarschijnlijkheid ook migranten ten goede zullen komen, is een alomvattende strategie vereist die specifiek op deze doelgroep is toegespitst. Verder in aanbeveling (6): Alomvattende strategieën uit te stipelen met het oog op de sociale inclusie van mensen met een migrantenachtergrond.*

OESO working paper 1009⁶: (...) *Enhance the labour market performance of immigrants.*

Om concrete en efficiënte beleidsmaatregelen te kunnen nemen, is het uiteraard van belang dat de positie van allochtonen op onze arbeidsmarkt goed gekend is. De Interministeriële Conferentie van 25 oktober 2006 stelde vast dat er nog steeds sprake was van discriminatie op de arbeidsmarkt van buitenlandse werkwilligen en Belgen van vreemde afkomst, en dat er nood was aan een evaluatie en monitoring van hun werksituatie.

paradoxe des clichés selon lesquels “ils nous prennent notre travail” et “ils profitent de notre sécurité sociale”. Nous estimons qu’il faut prendre d’urgence des initiatives à tous les niveaux pour renforcer la situation des allochtones sur le marché du travail. De telles actions profiteront autant à la population allochtone proprement dite qu’à la population autochtone et au financement de la sécurité sociale. Il est dès lors capital de s’attaquer à ce problème.

Plusieurs institutions européennes et internationales appellent depuis longtemps déjà à une action renforcée en vue d’améliorer la situation des travailleurs d’origine étrangère sur le marché du travail:

Recommandation du conseil concernant le programme national de réforme de la Belgique pour 2012⁴: (...) *et à recentrer davantage les politiques de soutien et d’activation de l’emploi sur les groupes défavorisés, en particulier les personnes d’origine immigrée.*

Recommandation du conseil concernant le programme national de réforme de la Belgique pour 2013⁵. Dans le considérant (14): *La Belgique souffre d’une participation au marché du travail stagnante et inférieure à la moyenne, ainsi que de fortes disparités en matière d’emploi et de chômage entre régions et entre sous-groupes de population. Les groupes de population affichant la plus faible participation au marché du travail sont les personnes issues de l’immigration, les personnes plus âgées et les jeunes peu qualifiés dans toutes les régions. Ces groupes sont aussi exposés à des risques plus élevés de pauvreté et d’exclusion sociale. (...) Bien que les mesures visant les jeunes peu qualifiés soient susceptibles de bénéficier aussi aux personnes issues de l’immigration, une stratégie globale spécifique à ce dernier groupe-cible est préconisée. Plus loin, dans la recommandation (6): à mettre au point des stratégies globales d’inclusion sociale pour les personnes issues de l’immigration.*

Document de travail 1009 de l’OCDE⁶: (...) *Enhance the labour market performance of immigrants.*

Il va sans dire que, pour pouvoir prendre des mesures politiques concrètes et efficaces, il faut d’abord connaître la situation des allochtones sur notre marché du travail. La Conférence interministérielle du 25 octobre 2006 a constaté que les demandeurs d’emploi étrangers et belges d’origine étrangère subissaient toujours des discriminations sur le marché du travail et qu’il était nécessaire d’évaluer leur situation professionnelle et

⁴ Brussel, 30.05.2012, COM (2012), 314 Final.

⁵ Brussel, 29.05.2013, COM (2013), 351 Final.

⁶ *Enhancing the inclusiveness of the labour market in Belgium, ECONOMICS DEPARTMENT WORKING PAPER N° 1009.*

⁴ Bruxelles, 30.05.2012, COM (2012), 314 Final.

⁵ Bruxelles, 29.05.2013, COM (2013), 351 Final.

⁶ *Enhancing the inclusiveness of the labour market in Belgium, ECONOMICS DEPARTMENT WORKING PAPER N° 1009.*

De Conferentie gaf de opdracht aan een werkgroep om een eventuele monitoring uit te werken. De werkgroep kwam tot de conclusie dat de monitoring moet uitgaan van “objectieve, anonieme en samengevoegde gegevens die uitgaan van een bestaande, administratieve databank of databanken”. Om een succesvolle monitoring te bekomen, lijkt het van belang dat de werkgevers zo weinig mogelijk bijkomende lasten worden opgelegd. Ook moet de persoonlijke levenssfeer van eenieder worden beschermd; zo mag er geen sprake zijn van een mogelijke heridentificatie. Deze basisprincipes voor een socio-economische *monitoring* worden door verschillende organisaties ondersteund (zo onder meer door het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding — dat deel uitmaakte van de werkgroep, het Minderhedenforum en de Sociaal-economische Raad van Vlaanderen).

In 2006 begonnen het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding en de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg met de ontwikkeling van een nieuw, duurzaam meetinstrument: de “Socio-economische *monitoring*” — in samenwerking met de Kruispuntbank van de sociale zekerheid, het rijksregister, de ministers van Werk en tal van experts.

Pas zeven jaar later, in september 2013, werd het eerste rapport van de socio-economische *monitoring* voorgesteld. Dit is om meerdere redenen een belangrijk rapport:

- om te beginnen brengt de socio-economische *monitoring* de positie op onze arbeidsmarkt in kaart van werknemers naargelang hun Belgische, Europese of niet-Europese origine. Ze bevestigt ontegensprekelijk de hypothese dat die positie met name afhangt van hun nationaliteit of land van herkomst. En dat er, anders gezegd, sprake is van een etnostratificatie van de arbeidsmarkt;

- het rapport is, vervolgens, gebaseerd op exhaustieve gegevens van het rijksregister en de Kruispuntbank, en niet op een peiling of steekproef;

- ten slotte houdt de socio-economische *monitoring* — voor het eerst — niet alleen rekening met de nationaliteit van werknemers en hun ouders, maar ook met hun herkomst. Tot dusver beschikten onze beleidsmakers en specialisten alleen over gefragmenteerde en onvolledige gegevens over de sociaaleconomische positie van migranten van de tweede of derde generatie. Het nieuwe rapport bevestigt en verfijnt de hypothese dat die groep werknemers wordt geconfronteerd met structurele

de procéder à un monitoring. La Conférence a chargé un groupe de travail de mettre en place un monitoring éventuel. Le groupe de travail est arrivé à la conclusion que le monitoring devait partir de “données objectives, anonymes et agrégées, issues d’une ou de plusieurs banques de données administratives existantes”. Pour faire de ce monitoring une réussite, il semble important de n’imposer aux employeurs qu’un minimum de charges supplémentaires. Il convient également de garantir le respect de la vie privée et d’empêcher par conséquent toute identification. Ces principes de base pour un monitoring socioéconomique sont soutenus par différentes organisations (notamment par le Centre pour l’égalité des chances et la lutte contre le racisme, qui faisait partie du groupe de travail, le Forum des minorités et le Conseil économique et social de Flandre).

En 2006, le Centre pour l’égalité des chances et la lutte contre le racisme et le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale ont entamé, en collaboration avec la Banque-carrefour de la sécurité sociale, le Registre national, les ministres en charge de l’Emploi et de nombreux experts, le développement d’un nouvel instrument pérenne de mesure: le “*monitoring* socioéconomique”.

Ce n’est que sept années plus tard, en septembre 2013, que le premier rapport du *monitoring* socio-économique a été présenté. Ce rapport est important pour plusieurs raisons:

- pour commencer, le monitoring socio-économique détermine la position des travailleurs sur notre marché du travail en fonction de leur origine belge, européenne ou non européenne. Ce *monitoring* confirme incontestablement l’hypothèse selon laquelle cette position dépend notamment de la nationalité ou du pays d’origine du travailleur et qu’autrement dit, il est question d’une etnostratification du marché du travail;

- ensuite, le rapport se base sur des données exhaustives du Registre national, de la Banque Carrefour et non sur les résultats d’un sondage ou sur un échantillon;

- enfin, pour la première fois, le *monitoring* socio-économique ne tient pas seulement compte de la nationalité des travailleurs et de leurs parents, mais également de leur origine. Jusqu’à présent, nos responsables politiques et nos spécialistes disposaient uniquement de données fragmentées et incomplètes sur la position socio-économique des immigrés de deuxième ou troisième génération. Le nouveau rapport confirme et affine l’hypothèse selon laquelle ce groupe

barrières. Die zijn gelinkt aan de structuur van onze arbeidsmarkt, en aan directe en indirecte discriminatie.

De voornaamste conclusies kunnen als volgt worden omschreven:

Grote verschillen in activiteitsgraad

Over alle groepen heen is de gemiddelde activiteitsgraad 72 %. Dit gemiddelde verbergt grote verschillen tussen de origine-categorieën: de hoogste graad vinden we bij personen van Belgische origine (79 %), terwijl bij verschillende andere groepen minder dan de helft actief is ("andere Europeanen", "andere Afrikanen" en "Aziaten").

Voor vrouwen ligt in elke groep de activiteitsgraad lager dan voor mannen. Bovendien zijn de verschillen tussen vrouwen van verschillende afkomst nog aanzienlijk groter: een activiteitsgraad van 75 % voor vrouwen van Belgische oorsprong, contrasterend met een activiteitsgraad tussen de 40 en 45 % voor vrouwen afkomstig uit kandidaat-EU-lidstaten, andere Europese landen, de Maghreb, andere Afrikaanse landen en Azië. Wordt gekeken naar de migratieachtergrond, dan is de activiteitsgraad bij een EU-achtergrond steeds hoger dan bij personen met een niet-EU-achtergrond. Personen die de Belgische nationaliteit verwierven, scoren vrij goed: hun activiteitsgraad is hoger dan deze van Belgen, geboren als Belg, van wie tenminste één ouder van buitenlandse nationaliteit is. Personen met de nationaliteit van een niet-EU land en geboren in België hebben een duidelijk lagere activiteitsgraad. De resultaten voor deze groep zijn trouwens in gans het rapport eerder zwak. Het gaat weliswaar om een kleine groep, met een zeer afwijkende gendersamenstelling en afwijkende leeftijds piramide.

Sterk uiteenlopende werkgelegenheidsgraden

Over alle groepen heen is de gemiddelde werkgelegenheidsgraad 66 %. Opnieuw schuilen er achter dit gemiddelde grote verschillen: de hoogste graad vinden we bij personen van Belgische origine (74,2 %), terwijl bij verschillende andere groepen de werkgelegenheidsgraad rond de 40 % ligt: juist boven 40 voor personen afkomstig uit kandidaat-EU-lidstaten, de Maghreb en Azië, en juist onder 40 % bij personen afkomstig uit andere Europese landen en uit andere Afrikaanse landen. Voor vrouwen ligt in elke groep de werkgelegenheidsgraad lager dan voor mannen. Bovendien zijn de verschillen tussen vrouwen van verschillende afkomst nog aanzienlijk groter: een werkgelegenheidsgraad van 70 % voor vrouwen van Belgische oorsprong, contrasterend

de travailleurs est confronté à des barrières structurelles, liées à la structure de notre marché du travail ainsi qu'à une discrimination directe et indirecte.

Les principales conclusions peuvent être détaillées comme suit:

De grandes différences dans le taux d'activité

Pour l'ensemble des groupes, le taux d'activité moyen est de 72 %. Selon l'origine, cette moyenne masque de grandes différences: nous trouvons le taux le plus élevé chez les personnes d'origine belge (79 %), tandis que dans plusieurs autres groupes, moins de la moitié de la population est active (autres Européens, autres Africains et Asiatiques).

Si nous prenons uniquement les femmes, qui affichent du reste dans chaque groupe un taux d'activité inférieur à celui des hommes, les différences sont encore plus prononcées: le taux d'activité s'élève à 75 % pour les femmes d'origine belge, contrastant avec un taux de 40 à 45 % pour les femmes originaires de pays candidats à l'UE, d'autres pays européens, du Maghreb, d'autres pays africains et d'Asie. En ce qui concerne l'historique migratoire, le taux d'activité des personnes ayant un historique migratoire au sein de l'UE est toujours plus élevé que celui des personnes ayant un historique migratoire hors UE. Les personnes qui ont acquis la nationalité belge obtiennent un bon score: leur taux d'activité est plus élevé que celui des Belges, nés belges, dont l'un des parents au moins est de nationalité étrangère. Le groupe des personnes ayant la nationalité d'un pays non-UE et nées en Belgique présente un taux d'activité sensiblement inférieur. Du reste, les résultats de ce groupe sont plutôt faibles dans l'ensemble du rapport. Il s'agit, il est vrai, d'un groupe de taille réduite avec une répartition hommes-femmes et une pyramide des âges très atypiques.

Des taux d'emploi très variés

Pour l'ensemble des groupes, le taux d'emploi moyen est de 66 %. À nouveau, cette moyenne masque des écarts importants: le taux le plus élevé apparaît chez les personnes d'origine belge (74,2 %), tandis que dans différents autres groupes, il oscille autour de 40 %, avec un peu plus de 40 % pour les personnes originaires de pays candidats à l'UE, du Maghreb et d'Asie, et un peu moins de 40 % pour les personnes originaires d'autres pays européens et d'Afrique hors Maghreb. Si nous prenons uniquement les femmes, qui affichent du reste dans chaque groupe un taux d'emploi inférieur à celui des hommes, les différences sont encore nettement plus marquées. Le taux d'emploi s'élève à 70 % pour les femmes d'origine belge, contrastant avec un taux

met een werkgelegenheidsgraad in de buurt van 30 % voor vrouwen afkomstig uit kandidaat-EU-lidstaten, andere Europese landen en de Maghreb. Vrouwen van vreemde origine worden bovendien met een dubbele discriminatie geconfronteerd: deze om “vrouw” te zijn, en deze om van vreemde afkomst te zijn, waarbij deze laatste het grootst is.

Sterk uiteenlopende werkloosheidsgraden en werkloosheidsduur

Over alle groepen heen is de gemiddelde werkloosheidsgraad 8,4 %. Alweer verbergt het gemiddelde grote verschillen: de laagste graad vinden we bij personen van Belgische origine (5,9 %), terwijl voor personen afkomstig uit kandidaat-lidstaten en de Maghreb de werkloosheidsgraad rond de 25 % ligt. In Brussel is de werkloosheidsgraad bij personen met EU-12 origine de laagste, zelfs de helft lager dan voor personen van Belgische origine. Wat de werkloosheidsgraad betreft is het niet zo dat vrouwen systematisch slechter scoren dan mannen: met name bij personen afkomstig uit andere Europese landen en Azië is de werkloosheidsgraad van mannen ongeveer 1 procentpunt hoger dan deze van vrouwen. Veruit het grootste genderverschil inzake werkloosheidsgraad vinden we terug bij personen afkomstig uit kandidaat-EU-lidstaten, op afstand gevolgd door personen met een Noord-Afrikaanse afkomst.

Wat de migratieachtergrond betreft, geldt voor de werkloosheidsgraad hetzelfde als wat net vermeld werd over de activiteitsgraad. Het aandeel van werklozen dat langer dan 1 jaar werkloos is, verschilt niet veel naargelang de origine. Dit geldt zowel voor mannen als voor vrouwen. De erg langdurige werkloosheid van minstens 5 jaar is het hoogst bij personen van Belgische origine en bij die van EU-14 origine. Qua werkloosheidsduur zijn de verschillen tussen gewesten en deze tussen de verschillende leeftijdscategorieën veel belangrijker dan de verschillen tussen afkomstgroepen. Voor sommige oorsprongen (“andere Europeanen”, “andere Afrikanen” en “Aziaten”) heeft het opleidingsniveau quasi geen invloed op het aandeel werklozen van meer dan één jaar, terwijl dit bij personen van Belgische origine wel een belangrijke factor is. Het aandeel dat meer dan één jaar werkloos is, getoetst aan de migratieachtergrond, geeft iets grotere verschillen dan op basis van origine. Personen die Belg zijn van bij de geboorte hebben gemiddeld een minder lange werkloosheid dan personen die een vreemde nationaliteit hebben of hadden bij de geboorte.

d’emploi de l’ordre de 30 % pour les femmes originaires de pays candidats à l’UE, d’autres pays européens et du Maghreb. Les femmes d’origine étrangère sont en outre confrontées à une double discrimination: l’une basée sur le statut de “femme” et l’autre sur l’origine étrangère, ce dernier facteur étant le plus important.

Des taux de chômage et des durées de chômage très variés également

Pour l’ensemble des groupes, le taux de chômage moyen est de 8,4 %. Une fois de plus, nous constatons que cette moyenne masque des écarts importants: le taux le plus bas se retrouve chez les personnes d’origine belge (5,9 %), tandis que chez les personnes originaires de pays candidats à l’UE et du Maghreb, le taux de chômage est de l’ordre de 25 %. À Bruxelles, c’est parmi les personnes originaires de l’UE-12 que le taux de chômage est le plus bas; il est même inférieur de moitié à celui des personnes d’origine belge. Si nous prenons uniquement les femmes, nous observons que leur situation, cette fois, n’est pas systématiquement moins bonne que celle des hommes: parmi les personnes originaires d’autres pays européens et d’Asie, le taux de chômage chez les hommes dépasse d’environ 1 point de pourcentage celui des femmes. Ce sont les personnes originaires d’un pays candidat à l’UE, suivies par les personnes d’origine maghrébine, qui affichent de loin la plus grande différence de genre au niveau du taux de chômage.

Si l’on observe l’historique migratoire, les conclusions mentionnées plus haut en ce qui concerne le taux d’activité se vérifient également pour le taux de chômage. La part des chômeurs qui sont au chômage depuis plus d’un an ne varie pas fortement en fonction de l’origine. Cela vaut aussi bien pour les hommes que pour les femmes. C’est parmi les personnes d’origine belge et celles originaires de l’UE-14 que le chômage de très longue durée, à savoir plus de 5 ans, est le plus élevé. En ce qui concerne la durée du chômage, les différences entre régions et entre les différentes catégories d’âge sont nettement plus marquées que les différences entre les origines. Pour certaines origines (“autres Européens”, “autres Africains” et “Asiatiques”), le niveau de formation n’a quasiment aucune influence sur la proportion de personnes au chômage depuis plus d’un an, alors que chez les personnes d’origine belge, ce facteur joue un rôle important. Le pourcentage de personnes au chômage depuis plus d’un an en fonction de l’historique migratoire fait apparaître des différences un peu plus grandes qu’en fonction de l’origine. Les personnes qui sont belges de naissance ont une durée de chômage plus courte que les personnes qui sont de nationalité étrangère ou qui l’étaient à la naissance.

Waar zitten de inactieven?

Bij jongeren van minder dan 25 jaar is de meest voorkomende vorm van inactiviteit natuurlijk studeren, behalve bij hen met een EU-12 origine of een afkomst uit een ander Europees land. Jongeren van Belgische origine zitten na hun studies zelden in de niet-vergoede inactiviteit (10,7 %), terwijl dit aandeel voor alle andere groepen tussen de 30 en 60 % ligt. Opvallend is verder dat meer dan 20 % van de jongeren met een origine van andere Europese landen en andere Afrikaanse landen een leefloon ontvangt, en dat het aandeel van jongeren dat arbeidsongeschikt is voor jongeren afkomstig uit kandidaat-lidstaten ongeveer 3 maal hoger is dan voor andere origines. Bij 25 tot 60-jarige inactieven is voor alle origines de meest voorkomende vorm van inactiviteit de niet-vergoede inactiviteit, variërend van 53 % bij personen van Belgische origine tot 84 % bij personen afkomstig uit de EU-12 en Azië. Personen van Belgische origine zijn oververtegenwoordigd in de stelsels die het nauwst aansluiten bij werk, zoals loopbaanonderbreking, brugpensioen, pensioen en arbeidsongeschiktheid. Dit laatste geldt ook voor personen met een origine uit kandidaat-lidstaten. Net als bij jongeren zijn personen afkomstig uit een ander Europees of een ander Afrikaans land oververtegenwoordigd in het leefloon.

Uiteenlopende kenmerken van tewerkstelling

Niet enkel het percentage dat aan het werk is varieert sterk volgens afkomst en migratieachtergrond, ook het type arbeid, de stabiliteit en de sector van de tewerkstelling, het type van arbeidsovereenkomst, het arbeidsregime en het loonniveau tonen grote verschillen, waarbij een niet-EU afkomst een duidelijke negatieve invloed heeft op de kwaliteit van het werk.

Algemeen samenvattend:

— de toegang tot de werkgelegenheid is beperkter voor groepen van vreemde origine;

— bij degenen die werk hebben gevonden, kan een ongelijkheid worden vastgesteld wat de kwaliteit van de werkgelegenheid betreft. De werkgelegenheid is meestal discontinu en onzekerder. Vooral wat de niet-EU'ers betreft, bevinden personen die werk hebben zich vaak in specifieke sectoren die worden gekenmerkt door het minder voordelige statuut van arbeider en door lonen die systematisch lager liggen. Bovendien is het zo dat voor vrouwen de contracten vaker de vorm aannemen van korte tijdelijke arbeid;

Où sont les inactifs?

Chez les jeunes de moins de 25 ans, ce sont évidemment les études qui constituent la forme d'inactivité la plus fréquente, excepté parmi ceux qui sont originaires de l'UE-12 et d'autres pays européens. Les jeunes d'origine belge sont peu nombreux, après leurs études, à se retrouver dans l'inactivité non rémunérée (10,7 %), alors que pour tous les autres groupes, ce taux oscille entre 30 et 60 %. Notons encore comme faits marquants que parmi les personnes originaires d'autres pays européens et d'autres pays africains, plus de 20 % des jeunes perçoivent un revenu d'intégration, et que la part des jeunes en incapacité de travail est environ 3 fois plus élevée chez les jeunes originaires d'un pays candidat à l'UE que dans les autres groupes d'origine. En ce qui concerne les personnes de 25 à 60 ans qui sont inactives, toutes origines confondues, la forme d'inactivité la plus fréquente est l'inactivité non rémunérée, avec des taux allant de 53 % pour les personnes d'origine belge à 84 % pour les personnes originaires de l'UE-12 et d'Asie. Les personnes d'origine belge sont surreprésentées dans les régimes qui sont le plus étroitement liés au travail, comme l'interruption de carrière, la prépension, la pension et l'incapacité de travail. Ce dernier point concerne aussi les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE. Comme pour les jeunes, les personnes originaires d'autres pays européens et d'autres pays africains sont surreprésentées dans le revenu d'intégration.

Des emplois aux caractéristiques très diverses

Si le pourcentage de personnes au travail varie fortement selon l'origine et l'historique migratoire, le type de travail, la stabilité et le secteur d'emploi, le type de contrat de travail, le régime de travail et le niveau de salaire présentent aussi de grandes différences, une origine non-UE ayant clairement une influence négative sur la qualité du travail.

En résumé:

— l'accès à l'emploi est plus limité pour les groupes d'origine étrangère;

— une fois que ceux-ci acquièrent un emploi, des inégalités se marquent en termes de qualité d'emploi. Celui-ci n'est guère continu et est plus précaire. Il se déroule dans des secteurs spécifiques, caractérisés par le statut moins avantageux d'ouvrier et par des salaires systématiquement inférieurs. De plus, on constate clairement que pour les femmes, les contrats prennent plus souvent la forme d'emploi à durée déterminée à court terme;

— daarnaast is het werkloosheidsrisico voor die groepen groter en de uitstroom uit de werkloosheid beperkter;

— tot slot is het eveneens belangrijk vast te stellen dat het feit dat een persoon in België is geboren, de Belgische nationaliteit heeft verworven of langer op het grondgebied verblijft wel degelijk een invloed heeft op zijn of haar positie op de arbeidsmarkt en de verschillen met personen van Belgische afkomst ietwat kleiner maakt, maar de verdeling van de posities op de arbeidsmarkt niet ingrijpend wijzigt. Aan de hand van de variabelen origine en migratiegeschiedenis kan de ongelijkheid en de hiërarchisering van de socio-economische posities op basis van de herkomst dus duidelijk worden aangetoond. In sommige gevallen overstijgt dit de gender- en leeftijdsverschillen en de verschillen in woonregio. “Niet-EU’ers” zijn oververtegenwoordigd in de onderste lagen van de arbeidsmarkt en personen van Belgische origine in de bovenste lagen. Personen van EU-origine nemen meestal een tussenpositie in.

Bestaande oplossingen

— in het verleden werden reeds verschillende initiatieven genomen. De wet ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie van 10 mei 2007 (antidiscriminatiewet) en de wet tot versterking van de wetgeving tegen het racisme van 20 januari 2003 (antiracismewet) waren pogingen om de discriminatie van allochtonen, onder andere op de arbeidsmarkt, tegen te gaan. Meer specifiek kunnen we verwijzen naar artikel 5, § 2, van de eerstgenoemde wet, die bepaalt dat elke vorm van discriminatie verboden is met betrekking tot: “1° de voorwaarden voor toegang tot arbeid [...]; 2° de bepalingen en de praktijken met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en beloning [...]; 3° de bepalingen en de praktijken inzake de beëindiging van de arbeidsbetrekking [...]”. Over deze arbeidsbetrekkingen stelt artikel 8, § 1, van de antidiscriminatiewet dat een “direct onderscheid op grond van leeftijd, seksuele geaardheid, geloof of levensbeschouwing” “uitsluitend gerechtvaardigd [kan] worden op grond van wezenlijke en bepalende beroepsvereisten”.

— op 8 mei 2002 keurde het Vlaams Parlement het decreet evenredige participatie (EAD) op de arbeidsmarkt goed. Dat streeft naar een arbeidsmarkt waaraan alle groepen deelnemen in verhouding tot hun aandeel in de beroepsbevolking. Om die evenredige arbeidsdeelname van kansengroepen (personen van allochtone origine, met een arbeidshandicap en ouderen) te waarborgen, wordt het beginsel van gelijke behandeling decretaal verankerd. Directe, indirecte discriminatie en intimidatie worden verboden voor alle bevoegdheden van het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid. Het

— de plus, le risque de chômage est plus fréquent et la sortie du chômage plus limitée pour ces groupes;

— enfin, il est également important de constater que le fait d’être né en Belgique, le fait d’avoir obtenu la nationalité belge ou de résider plus longtemps sur le territoire, a certes un impact sur la position sur le marché du travail en atténuant quelque peu les écarts avec les personnes d’origine belge mais ne modifie pas notablement la distribution des positions sur le marché du travail. Les variables origine et historique migratoire permettent donc de mettre valablement en avant les inégalités et la hiérarchisation des positions socioéconomiques sur base des origines, et ceci, dans certains cas, au-delà des différences de genre, d’âge ou de régions d’habitation. Les “non- Union européenne” sont surreprésentés dans les strates inférieures du marché du travail et les personnes d’origine belge dans les strates supérieures. Les personnes d’origine UE occupant le plus souvent une position intermédiaire.

Les solutions existantes

— Plusieurs initiatives ont déjà été prises par le passé. La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (loi antidiscrimination) et la loi du 20 janvier 2003 relative au renforcement de la législation contre le racisme (loi antiracisme) visaient à combattre la discrimination des allochtones, entre autres sur le marché du travail. Nous pouvons renvoyer plus spécifiquement à l’article 5, § 2, de la première loi citée, qui dispose que toute forme de discrimination est interdite en ce qui concerne: “1° les conditions pour l’accès à l’emploi [...]; 2° les dispositions et pratiques concernant les conditions de travail et la rémunération [...]; 3° les dispositions et pratiques en matière de rupture des relations de travail [...]”. À propos de ces relations de travail, l’article 8, § 1^{er}, de la loi antidiscrimination dispose qu’“une distinction directe fondée sur l’âge, l’orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique [...] peut uniquement être justifiée par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes”.

— le 8 mai 2002, le Parlement flamand a approuvé le décret relatif à la participation proportionnelle sur le marché de l’emploi (ci-après décret EAD), dont l’objectif était d’obtenir, pour chaque groupe, une représentation sur le marché de l’emploi qui soit proportionnelle à la part qu’il représente dans la population active. Pour garantir cette participation proportionnelle des catégories défavorisées (personnes d’origine étrangère, personnes affectées d’un handicap professionnel et personnes âgées), le principe d’égalité de traitement a été ancré dans un décret interdisant la discrimination

eigenlijke EAD-decreet bevat vooral bepalingen over directe en indirecte discriminatie en intimidatie. Het stimulansbeleid inzake evenredige participatie wordt vooral verder uitgewerkt in opeenvolgende besluiten van de Vlaamse regering. Via stimulerende maatregelen zoals diversiteitsplannen en Jobkanaal probeert de Vlaamse overheid de ondervertegenwoordiging van etnisch-culturele minderheden op de arbeidsmarkt aan te pakken. Deze vrijblijvende stimuleringsmaatregelen hebben de werkzaamheidskloof tussen het allochtone en autochtone deel van de beroepsbevolking verkleind, maar niet afdoende. Blijkbaar zijn te weinig bedrijven overtuigd van de voordelen van diversiteit. Minder dan 10 % van de bedrijven die meer dan 5 mensen tewerkstellen heeft sinds 1999 een diversiteitsplan afgesloten. Ook Jobkanaal haalt zijn doelstelling van 5 000 door kansengroepen ingevulde vacatures niet. Bovendien blijken kansengroepen de eerste slachtoffers van de economische crisis.

Naar een nieuwe oplossing

We moeten echter vaststellen dat men tot op heden slechts weinig vooruitgang heeft kunnen boeken op een efficiënte manier. De arbeidsmarktsituatie van allochtonen blijft penibel. Uit het voorgaande blijkt dat de oorzaken veelvuldig zijn: lagere opleiding, taalproblematiek en ook bewuste of onbewuste discriminatie. Dit laatste blijkt uit de vaststelling dat ook van hooggeschoolde allochtonen de werkgelegenheidsgraad aanzienlijk lager is dan die van hooggeschoolde autochtonen.

De uitdagingen zijn dus groot. Om de achterstelingspositie van werknemers van vreemde origine structureel te verbeteren is er een beleid nodig dat minder vrijblijvend is. Het verleden toont overduidelijk aan dat er grenzen zijn aan een beleid dat louter gericht is op sensibilisering.

Zowel in de private als de publieke sector moet er een divers en niet-discriminerend personeels- en aanwervingsbeleid gevoerd worden waarvan het resultaat gemeten kan worden aan de hand van streefcijfers die in de richting gaan van een weerspiegeling van het aandeel van de etnisch-culturele minderheden in de actieve bevolking.

Twee kernwoorden zijn belangrijk: “streefcijfers” en een “beleid”. Het één kan niet zonder het ander. Belofte voor een diversiteitsbeleid die niet zijn gekoppeld aan streefcijfers blijven vaak dode letter. Streefcijfers zijn

directe of indirecte en intimidatie voor het ensemble des compétences relevant de la politique flamande de l'emploi. Le décret EAD proprement dit comporte surtout des dispositions relatives à la discrimination directe ou indirecte et à l'intimidation. La politique visant à stimuler une participation proportionnelle est principalement développée dans des arrêtés successifs du gouvernement flamand. Les autorités flamandes s'efforcent de lutter contre la sous-représentation des minorités ethniques et culturelles sur le marché de l'emploi en prenant des mesures incitatives telles que les plans de diversité et le *Jobkanaal*. Ces mesures non contraignantes ont permis de réduire l'écart existant en matière d'emploi entre les membres allochtones et autochtones de la population active, mais pas de manière suffisante. Manifestement, trop peu d'entreprises sont convaincues des bienfaits de la diversité. Depuis 1999, moins de 10 % des entreprises employant plus de 5 personnes ont conclu un plan de diversité. Le *Jobkanaal* n'a pas non plus réalisé son objectif de veiller à ce que 5 000 emplois vacants soient pourvus par des personnes issues de catégories défavorisées. De plus, les catégories défavorisées s'avèrent être les premières victimes de la crise économique.

Vers une nouvelle solution

Force est néanmoins de constater que peu de progrès ont pu être efficacement réalisés jusqu'à présent. La situation des allochtones sur le marché du travail reste difficile. Il ressort de ce qui précède que les causes en sont multiples: formation peu qualifiée, problématique des langues mais aussi discrimination délibérée ou non. Cette dernière est attestée par le constat que le taux d'emploi des allochtones hautement qualifiés est, lui aussi, bien moindre que celui des autochtones hautement qualifiés.

Les défis sont donc importants. Une politique plus volontariste s'impose pour améliorer de manière structurelle la position défavorable des travailleurs d'origine étrangère. Le passé montre très clairement qu'une politique purement axée sur la sensibilisation a ses limites.

Tant dans le secteur privé que dans le secteur public, il convient de mener une politique diversifiée et non discriminatoire en matière de personnel et de recrutement, dont le résultat pourra être mesuré au moyen d'objectifs chiffrés tendant à refléter la proportion des minorités ethnoculturelles dans la population active.

Deux mots clés sont importants: “objectifs chiffrés” et “politique”. L'un ne va pas sans l'autre. Les promesses d'une politique de diversité qui ne sont pas liées à des objectifs chiffrés restent souvent lettre morte. Les

nodig omdat ze een duidelijk eindresultaat vooropstellen. Idealiter komen deze streefcijfers overeen met de samenstelling van de bevolking (evenveel procent werknemers als het aandeel van de etnisch culturele minderheden in de actieve bevolking).

Streefcijfers zonder een duidelijk diversiteitsbeleid zijn echter ook zinloos. Er moet een duidelijk stappenplan worden gemaakt voor een beter aanwervings- en personeelsbeleid met de nodige ondersteunende maatregelen en dit plan moet zichtbaar zijn in de begroting.

De indieners willen geen quota invoeren. Vooreerst kan dit geen oplossing bieden aangezien quota onvoldoende fijnmazig zijn en aldus hun doel zouden kunnen voorbijschieten. Daarenboven kunnen bij tewerkstellingsquota vragen worden gesteld, zowel in termen van bedrijfseconomische efficiëntie als in termen van integratiebeleid. Het kan immers ook stigmatiserend zijn dat men is aangeworven omdat men allochtoon, gehandicapt, ... is. De indieners zijn ervan overtuigd dat vandaag de bestaande kwalitatieve arbeidsreserve van ongeschoolde en geschoolde allochtone werknemers door de werkgevers nog te weinig wordt aangeboord. Een dergelijke situatie is maatschappelijk én economisch onhoudbaar, zeker in het licht van de vergrijzing met mogelijke arbeidskrapttes. Het voorstel strekt er dus niet toe werknemers aan te werven op basis van andere dan hun arbeidsgerelateerde vaardigheden, maar om door de kennis die werd bijgebracht door de socio-economische monitoring werkgevers te laten inzien dat hun personeelsbeleid, meestal onbewust, ertoe leidt dat zij deze categorieën werknemers net minder kansen geven.

Om te weten of het streefcijfer wordt gehaald, moet men eerst weten wat het huidig aantal personeelsleden is. Een eenvormige telmethode is bijgevolg absoluut noodzakelijk. Met de socio-economische monitoring is er nu een stabiel meetinstrument voorhanden.

De federale overheid moet hier het voortouw nemen naar het voorbeeld van de Vlaamse overheid waar het algemeen streefcijfer voor personen van allochtone afkomst op dit moment 4 % is. Eind 2012 bereikte men 3 %. Voor personeelsleden met een migratieachtergrond gebruikt de Vlaamse overheid naast de vrijwillige registratie nog een andere telmethode. In 2013 heeft de dienst Emancipatie de anonieme en geautomatiseerde telling (= socio-economische *monitoring*) opgestart als proefproject, met respect voor de privacy van eenieder.

objectifs chiffrés sont nécessaires, parce qu'ils prévoient clairement un résultat final. Idéalement, ces objectifs chiffrés correspondent à la composition de la population (un pourcentage de travailleurs conforme à la proportion des minorités ethnoculturelles dans la population active).

Des objectifs chiffrés n'ont toutefois pas non plus de sens sans une politique claire de diversité. Il convient d'élaborer un plan clair par étapes pour améliorer la politique en matière de recrutement et de personnel, en prévoyant les mesures de soutien nécessaires, et ce plan doit apparaître dans le budget.

Nous ne souhaitons pas introduire des quotas. D'abord, cela ne serait pas une bonne solution étant donné que la situation des allochtones sur le marché du travail n'est pas suffisamment connue et que les quotas pourraient donc manquer leur but. De plus, l'instauration de quotas d'embauche peut susciter des interrogations, tant en termes d'efficacité économique qu'en ce qui concerne la politique d'intégration. En effet, il peut également s'avérer stigmatisant d'être embauché précisément parce que l'on est une personne allochtone, handicapée, etc. Nous sommes convaincus qu'à l'heure d'aujourd'hui, les employeurs ne puisent pas encore suffisamment dans la réserve qualitative existante de travailleurs allochtones qualifiés et non qualifiés. Une telle situation n'est pas tenable d'un point de vue socio-économique, surtout si l'on songe au vieillissement de la population et aux possibles pénuries de main-d'œuvre. La proposition ne vise donc non pas à faire engager des travailleurs sur la base de compétences autres que celles en relation avec le travail, mais à faire comprendre aux employeurs, grâce aux connaissances apportées par le monitoring socio-économique, que leur politique du personnel a justement pour effet, souvent à leur insu, de moins favoriser ces catégories de travailleurs.

Pour savoir si l'objectif chiffré est atteint, il faut tout d'abord connaître le nombre actuel de membres du personnel. Une méthode de comptage uniforme est par conséquent indispensable. Le monitoring socio-économique offre désormais un instrument de mesure stable.

Les autorités fédérales doivent prendre les devants, à l'instar des autorités flamandes, dont l'objectif général concernant les personnes d'origine étrangère est actuellement de 4 %. Fin 2012, une proportion de 3 % a été atteinte. Pour les membres du personnel issus de l'immigration, les autorités flamandes utilisent une autre méthode, en plus de l'enregistrement volontaire. En 2013, le service Émancipation a lancé le comptage automatisé (= *monitoring* socio-économique) dans le cadre d'un projet-pilote, dans le respect de la vie privée de chacun.

De eerste resultaten van de anonieme en geautomatiseerde telling die de dienst Emancipatiezaken van de Vlaamse overheid in september 2013 bekend maakte, zijn veelbelovend. Volgens deze telmethode werken er 3,8 % personeelsleden met een migratieachtergrond bij de Vlaamse overheid (cijfers 31 december 2012). Dat is opvallend meer dan de 3 % geteld met het systeem van vrijwillige registratie. Niet iedereen registreert zich vrijwillig, vandaar de onderschatting. De nieuwe telmethode is objectief en dus nauwkeuriger. En het reële cijfer ligt zelfs nog hoger: de KSZ heeft onvoldoende gegevens om van 14,3 % medewerkers tot op het niveau van de grootouders te achterhalen of ze al dan niet een migratieachtergrond hebben.

De sociale partners moeten gestimuleerd worden om via de methode van socio-economische monitoring een duidelijk beeld te krijgen per sector of per paritair comité. Op basis van deze gegevens kunnen er dan concrete, gedragen en realistische streefcijfers worden afgesproken.

Een overheid die goed bestuur wil voeren heeft de plicht om sociale, economische en ecologische overwegingen op te nemen als ze contracteert met openbare middelen. Geschat wordt dat ruim 10 procent van het bbp bestaat uit aankopen en aanbestedingen van diverse overheden. Daarnaast besteden overheden miljarden aan hun eigen personeelsbeleid. Deze fenomenale bedragen kunnen worden aangewend voor het creëren van een sociale meerwaarde. Overheden in ons land doen steeds meer inspanningen voor een goed ontwikkeld personeelsbeleid. Diversiteit op de werkvloer is daarbij een belangrijk aandachtspunt. Naarmate de overheid zijn voorbeeldrol waarmaakt, is het logisch dat deze logica wordt doorgetrokken naar de leveranciers en dienstverleners waarmee in zee wordt gegaan.

Nahima LANJRI (CD&V)
Sonja BECQ (CD&V)
Stefaan VERCAMER (CD&V)

Les premiers résultats du comptage anonyme et automatisé publiés par le service Émancipation des autorités flamandes, en septembre 2013, sont prometteurs. Selon cette méthode de comptage, 3,8 % de membres du personnel des autorités flamandes sont issus de l'immigration (chiffres 31 décembre 2012). C'est nettement plus que les 3 % comptabilisés par le système de l'enregistrement volontaire. Tout le monde ne s'enregistre pas volontairement, d'où la sous-estimation. La nouvelle méthode de comptage est objective, et donc plus précise. Et le chiffre réel est même encore supérieur: la BCSS ne dispose pas de données suffisantes concernant 14,3 % des collaborateurs pour vérifier, au niveau des grands-parents, s'ils sont issus de l'immigration.

Il faut inciter les partenaires sociaux à réaliser, par la méthode du monitoring socioéconomique, une cartographie claire par secteur ou par commission paritaire. Ces données permettront alors de fixer des objectifs concrets, étayés et réalistes.

L'autorité qui poursuit un objectif de bonne gouvernance a le devoir d'intégrer les dimensions sociales, économiques et écologiques lorsqu'elle engage des deniers publics. L'on estime que plus de 10 % du PIB correspondent aux achats et aux adjudications des divers pouvoirs publics. Par ailleurs, les autorités affectent des milliards d'euros à leur propre politique du personnel. Ces montants phénoménaux peuvent être utilisés pour créer une valeur ajoutée sur le plan social. Les pouvoirs publics de notre pays redoublent d'efforts pour développer leur politique du personnel. La diversité sur le lieu de travail constitue un élément important de cette politique. Si les autorités remplissent leur fonction d'exemple, ces pratiques s'étendront logiquement à leurs partenaires fournisseurs et prestataires de services.

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

DE KAMER VAN VOLKSVERTEGENWOORDIGERS,

A. overwegende dat de situatie van allochtonen op de arbeidsmarkt problematisch blijft, wat treffend wordt aangetoond door de resultaten van de eerste studie over de socio-economische *monitoring*⁷;

B. overwegende dat diverse internationale en Europese instellingen België oproepen om dringend werk te maken van de structurele verankering van werknemers van vreemde origine op de arbeidsmarkt;

C. overwegende dat er zonder gegevens van de arbeidsmarktsituatie van allochtonen geen concrete en efficiënte beleidsmaatregelen kunnen worden genomen tegen discriminatie op de arbeidsmarkt en voor het waarborgen van gelijke kansen;

D. overwegende dat overheidsdiensten- en bedrijven een voorbeeldfunctie dienen te vervullen met betrekking tot diversiteit op de werkvloer;

E. overwegende dat de federale overheid op dit moment geen accuraat beeld heeft van de diversiteit binnen haar personeelsbestand;

F. overwegende dat binnen de Vlaamse overheid een proefproject via de socio-economische *monitoring* succesvol werd afgerond met respect voor de persoonlijke levenssfeer en anonimiteit van de betrokkenen waarbij de kostprijs en planlast lager liggen alsook het bekomen cijfer de realiteit nauwkeurig weergeeft;

G. overwegende dat de Vlaamse overheid een algemeen streefcijfer heeft voor personen met een vreemde origine van 4 % (te bereiken tegen uiterlijk 2015) plus een set van "entiteitsspecifieke" streefcijfers waarbij een per entiteit een eigen doel wordt gekozen dat gemiddeld genomen uitkomt op het algemene streefcijfer;

VRAAGT DE FEDERALE REGERING:

1. de methode van de socio-economische *monitoring* verder te zetten op sectorniveau of op het niveau van de paritaire comités, met respect voor de persoonlijke levenssfeer en anonimiteit van de betrokkenen en in samenwerking met de sociale partners;

⁷ Socio-economische *monitoring*, FOD Werkgelegenheid, arbeid en sociaal overleg en Centrum voor Gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, september 2013.

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

LA CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS,

A. considérant que la situation des allochtones sur le marché du travail demeure problématique, ce qui est clairement attesté par les résultats de la première étude relative au *monitoring* socioéconomique⁷;

B. considérant que diverses institutions internationales et européennes exhortent la Belgique à s'atteler d'urgence à l'ancrage structurel des travailleurs d'origine étrangère dans le marché de l'emploi;

C. considérant qu'en l'absence de données relatives à la situation des allochtones sur le marché du travail, il est impossible de prendre des mesures politiques concrètes et efficaces contre la discrimination sur le marché du travail et visant à garantir l'égalité des chances;

D. considérant que les services et les entreprises publics doivent remplir une fonction d'exemple en termes de diversité sur le lieu de travail;

E. considérant qu'à l'heure actuelle, le pouvoir fédéral n'a pas une idée précise de la diversité dans son effectif de personnel;

F. considérant qu'un projet-pilote a été mené à bonne fin au sein de la fonction publique flamande via le *monitoring* socioéconomique, dans le respect de la vie privée et de l'anonymat des intéressés, le coût et la charge de travail étant réduits et le résultat obtenu offrant un reflet plus précis de la réalité;

G. considérant que la fonction publique flamande poursuit un objectif de 4 % pour les personnes d'origine étrangère (à atteindre en 2015 au plus tard) ainsi qu'un ensemble d'objectifs "spécifiques par entité", chaque entité choisissant un objectif propre correspondant, en moyenne, à l'objectif général;

DEMANDE AU GOUVERNEMENT FÉDÉRAL:

1. de poursuivre la méthode du *monitoring* socioéconomique au niveau sectoriel ou au niveau des commissions paritaires, dans le respect de la vie privée et de l'anonymat des intéressés et en collaboration avec les partenaires sociaux;

⁷ *Monitoring* socio-économique, SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, septembre 2013.

2. een nulmeting uit te voeren over het volledige personeelsbestand van de federale overheid via de methode van de socio-economische *monitoring*;

3. een realistisch en gedragen algemeen streefcijfer uit te werken voor de federale overheid met een concreet stappenplan om dit te bereiken;

4. de sociale partners te stimuleren om een standaard hoofdstuk “diversiteit” binnen het IPA uit te werken (en bij ontstentenis van interprofessioneel akkoord in een cao van de NAR), waarin een algemeen streefcijfer voor de private sector kan worden bepaald, dat sectoraal, regionaal en bedrijfsvlak verder dient te worden verfijnd;

5. de nodige initiatieven te nemen naar de sociale partners om de gedragscode voor werving en selectie van de Nationale Arbeidsraad, tot stand gekomen in uitvoering van het interprofessioneel akkoord voor 2007-2008, uit te breiden tot alle fasen van de arbeidsrelatie;

6. de wenselijkheid en haalbaarheid van de invoering van sociale clausules bij overheidsopdrachten ten voordele van bedrijven die inzetten op diversiteit te onderzoeken;

7. de sociale partners te vragen hun werkzaamheden inzake de anonieme vacatures bij de Nationale Arbeidsraad af te ronden en daaraan als federale overheid de nodige conclusies te verbinden.

30 juni 2014

Nahima LANJRI (CD&V)
Sonja BECQ (CD&V)
Stefaan VERCAMER (CD&V)

2. de procéder à une évaluation de référence de l'ensemble du personnel de l'administration fédérale en recourant à la méthode du *monitoring* socioéconomique;

3. d'établir un objectif chiffré général réaliste et assumé pour l'administration fédérale ainsi qu'une feuille de route concrète pour l'atteindre;

4. d'inciter les partenaires sociaux à élaborer un chapitre standard “diversité” dans le cadre de l'AIP (et en l'absence d'un accord interprofessionnel, dans une CCT du CNT), dans lequel il est possible de fixer un objectif chiffré général pour le secteur privé, objectif qui doit être affiné au niveau des secteurs, des Régions et des entreprises;

5. de prendre les initiatives nécessaires à destination des partenaires sociaux afin d'étendre le code de conduite en matière de recrutement et de sélection du Conseil national du travail, élaboré en exécution de l'accord interprofessionnel de 2007-2008, à toutes les phases de la relation de travail;

6. d'examiner l'opportunité et la faisabilité de l'instauration, dans le cadre des marchés publics, de clauses sociales en faveur des entreprises qui misent sur la diversité;

7. de demander aux partenaires sociaux de clôturer leurs travaux sur les candidatures anonymes au Conseil national du travail et d'en tirer les conclusions qui s'imposent en tant qu'autorité fédérale.

30 juin 2014