

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

25 novembre 2010

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

**relative au monitoring
de l'emploi
des travailleurs d'origine étrangère**

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

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

25 november 2010

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

**betreffende de monitoring
van de werkgelegenheid
van werknemers van buitenlandse origine**

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

N-VA : Nieuw-Vlaamse Alliantie PS : Parti Socialiste MR : Mouvement Réformateur CD&V : Christen-Democratisch en Vlaams sp.a : socialistische partij anders Ecolo-Groen! : Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales — Groen Open Vld : Open Vlaamse liberalen en democraten VB : Vlaams Belang cdH : centre démocrate Humaniste LDD : Lijst Dedecker PP : Parti Populaire	
<i>Abréviations dans la numérotation des publications:</i> DOC 53 0000/000: Document parlementaire de la 53^{ème} législature, suivi du n° de base et du n° consécutif QRVA: Questions et Réponses écrites CRIV: Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte) CRABV: Compte Rendu Analytique (couverture bleue) 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: couverture blanche; COM: couverture saumon) PLEN: Séance plénière COM: Réunion de commission MOT: Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	<i>Afkortingen bij de nummering van de publicaties:</i> DOC 53 0000/000: Parlementair document van de 53^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer QRVA: Schriftelijke Vragen en Antwoorden CRIV: Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft) CRABV: Beknopt Verslag (blauwe kaft) CRIV: Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen) (PLEN: witte kaft; COM: zalmkleurige kaft) PLEN: Plenum COM: Commissievergadering MOT: Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)
<i>Publications officielles éditées par la Chambre des représentants</i> Commandes: Place de la Nation 2 1008 Bruxelles Tél.: 02/ 549 81 60 Fax: 02/549 82 74 www.laChambre.be e-mail: publications@laChambre.be	<i>Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers</i> Bestellingen: Natieplein 2 1008 Brussel Tel.: 02/ 549 81 60 Fax: 02/549 82 74 www.deKamer.be e-mail: publicaties@deKamer.be

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La présente résolution reprend le texte du document 4-1263/001 déposé au Sénat durant la précédente législature.

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.

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, on constate que le faible taux d'activité des allochtones est invoqué abusivement. L'on relève également une coexistence paradoxale des clichés selon lesquels "ils nous prennent notre travail" et "ils profitent de notre sécurité sociale". L'auteur estime 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.

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. Or, à ce jour, il existe trop peu d'informations à ce sujet. La présente proposition entend remédier à ce manque.

Ci-après, nous commencerons par examiner les différents éléments qui peuvent expliquer la situation des allochtones sur notre marché du travail, puis nous nous pencherons sur les diverses mesures déjà prises et, enfin, nous exposerons le contexte et la finalité de la présente proposition, qui peut être résumée par l'expression "mesurer, c'est savoir".

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'*Instituut 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.

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Deze resolutie neemt de tekst over van stuk 4-1263/001 ingediend in de Senaat tijdens de vorige legislatuur.

De situatie van allochtonen op onze arbeidsmarkt is gekend. Er bestaat zowel een kwantitatief, als een kwalitatief probleem. Enerzijds ligt de werkgelegenheidsgraad van allochtonen veel lager 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 een voltijdse tewerkstelling¹.

Uiteraard zorgt een lagere arbeidsparticipatie voor een moeizamere integratie en een minder vlotte aanpassing aan de talen en de cultuur van ons land. Bovendien wordt de lage werkzaamheidsgraad van allochtonen misbruikt. Paradoxaal genoeg bestaan de clichés over "ze nemen ons werk af" en "ze profiteren van onze sociale zekerheid" naast elkaar. De indienster is 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.

Om concrete en efficiënte beleidsmaatregelen te kunnen nemen, is het uiteraard van belang dat de positie van allochtonen op onze arbeidsmarkt gekend is. Op dit ogenblik bestaat er evenwel te weinig informatie. Dit probleem wil dit voorstel verhelpen.

In wat volgt, wordt eerst ingegaan op de verschillende elementen die de positie van de allochtonen op onze arbeidsmarkt kunnen verklaren. Vervolgens wordt gekeken naar verschillende maatregelen die reeds werden genomen. Ten slotte wordt de context en de doelstelling van het voorstel geschetst, hetgeen kan worden gevat onder het adagium "meten is weten".

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.

Les causes

Pour donner à la problématique une réponse appropriée, il faut non seulement connaître avec précision la situation actuelle des allochtones sur le marché du travail mais aussi identifier les raisons pour lesquelles les allochtones sont désavantagés.

Différentes études² mettent en évidence un faisceau de problèmes, d'une part, du côté des allochtones eux-mêmes, et d'autre part, au niveau de la demande. Pour ce qui est des allochtones eux-mêmes, les problèmes qu'ils éprouvent concernent avant tout des matières régionales et communautaires: niveau de formation, connaissance insuffisante des langues nationales, utilisation de canaux de recherche d'emploi. Au niveau de la demande, les problèmes sont dus à une combinaison de plusieurs compétences fédérales et de la responsabilité partagée des employeurs que sont les pouvoirs publics.

Une étude menée par le VDAB sur la situation des jeunes diplômés sur le marché du travail (³) montre que les allochtones (définis comme n'étant pas d'origine européenne) sont surreprésentés parmi les personnes ayant un faible niveau de scolarisation (42,4 % contre 16,1 % chez les personnes d'origine européenne) et sous-représentés parmi les personnes ayant un niveau de scolarisation élevé (8,8 % contre 39,6 %). Le taux de jeunes diplômés toujours demandeurs d'emploi après un an varie de 30 à 50 % pour les filières peu qualifiées, alors qu'il n'est que de 10 à 20 % pour les filières très qualifiées. Les allochtones d'origine non européenne choisissent donc plus souvent un niveau d'études moins recherché par le marché. Et, à l'intérieur de ces niveaux d'études, ils privilégient presque systématiquement les filières moins bien cotées sur le marché du travail (dans l'enseignement professionnel, par exemple, ils choisissent plus souvent la section commerce que la section bois et construction). Indépendamment du niveau d'études ou de l'orientation, nous constatons que le pourcentage de jeunes diplômés toujours sans emploi après un an est systématiquement plus élevé chez les allochtones que chez les personnes d'origine européenne. On constate cependant que cet écart se réduit à mesure que le niveau d'études augmente.

À formation égale, les allochtones restent plus longtemps sans emploi — ou ont plus de difficultés à en trouver un — que les autochtones. Cela serait dû à de mauvaises méthodes de recherche (ainsi, rechercher un emploi grâce au réseau des relations personnelles

Oorzaken

Om een juist antwoord te bieden op de problematiek, is het niet alleen nodig een duidelijk beeld te schetsen van de huidige situatie van de allochtonen op de arbeidsmarkt, maar moeten ook de oorzaken van de nadelige positie van allochtonen worden opgespoord.

Verschillende studies² wijzen op een cluster van problemen aan de kant van de allochtonen zelf en anderzijds een cluster van problemen langs de vraagzijde. De problemen aan de kant van de allochtonen zelf behoren vooral tot de gewest- en gemeenschapsmateries: niveau van opleiding, onvoldoende kennis van de landstalen, gebruik van zoekkanalen naar werk. De problemen aan de kant van de vraagzijde zijn een combinatie van een aantal federale bevoegdheden en de gedeelde verantwoordelijkheid van alle overheden als werkgever.

Een onderzoek naar de arbeidsmarktpositie van schoolverlaters van de VDAB³ toont aan dat allochtonen (gedefinieerd als niet-etnische EU'ers) oververtegenwoordigd zijn bij laaggeschoolden (42,4 % t.o.v. 16,1 % bij EU'ers) en ondervertegenwoordigd bij hooggeschoolden (8,8 % t.o.v. 39,6 %). Terwijl de restpercentages van de lagere studierichtingen (na één jaar nog steeds werkzoekend) tussen 30 en 50 % schommelen, is dit bij hooggeschoolden slechts 10-20 %. Allochtone niet-EU'ers komen dus vaker terecht in studieniveaus die minder goed in de markt liggen. Ook binnen die studieniveaus kiezen zij haast systematisch meer voor die studierichtingen die niet zo goed liggen op de arbeidsmarkt (ze kiezen in het beroepsonderwijs bijvoorbeeld vaker voor handel en minder voor bijvoorbeeld hout en bouw). Ongeacht het studieniveau of de studierichting stellen we vast dat het restpercentage dat na één jaar nog steeds geen werk heeft gevonden, systematisch hoger ligt bij allochtonen dan bij EU'ers. Dit verschil neemt wel af naarmate het studieniveau stijgt.

Allochtonen met een gelijke opleiding als autochtonen blijven langer zonder werk of vinden het moeilijker. Dit blijkt het gevolg van slechte zoekmethoden (werk zoeken via persoonlijk netwerk zorgt voor een grotere kans op tewerkstelling in informele economie,

² Idem note en bas de page n° 1.

³ VDAB, Éd. 2004. "Fatima of Sil, een wereld van verschil. Een vergelijkend onderzoek naar de slaagkansen op de arbeidsmarkt tussen etnisch EU en allochtone schoolverlaters." *Arbeidsmarkt-Topic* n° 2, juin 2004, Bruxelles.

² Idem voetnoot nr. 1.

³ VDAB, ed. 2004. "Fatima of Sil, een wereld van verschil. Een vergelijkend onderzoek naar de slaagkansen op de arbeidsmarkt tussen etnisch EU en allochtone schoolverlaters." *Arbeidsmarkt-Topic* nr. 2 juni 2008.

augmente le risque d'en trouver un dans le secteur informel, par exemple) ou à une discrimination délibérée ou non de la part des employeurs (une analyse de la banque de données du VDAB révèle que les employeurs convoquent moins souvent les travailleurs qui portent un nom à consonance étrangère).

“Lorsque nous comparons le succès des chèques formation chez les Belges et chez les non-Belges, nous remarquons que la seconde catégorie ne représente que 2 % des demandeurs. Les non-Belges sont donc nettement sous-représentés par rapport à la part qu'ils représentent dans la population active (6,6 %).” (*Wie wordt slimmer van opleidingscheques?*, Steunpunt WAV, Arbeidsmarktflits, 22 mai 2006).

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”.

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

bijvoorbeeld), of van bewuste of onbewuste discriminatie door werkgevers (analyse van de VDAB-databank wijst uit dat werkgevers werknemers met een vreemde naam minder vaak een uitnodiging sturen).

“Wanneer we het succes van opleidingscheques bij Belgen en niet-Belgen vergelijken, merken we dat de laatste groep slechts 2 % van de aanvragers vormt. Niet-Belgen zijn dus duidelijk ondervetegenwoordigd in verhouding tot hun aandeel in de werknemerspopulatie (6,6 %).” (*Wie wordt slimmer van opleidingscheques?*, Steunpunt WAV, Arbeidsmarktflits, 22 mei 2006).

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”.

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

est, lui aussi, bien moindre que celui des autochtones hautement qualifiés, comme le confirment des articles de presse récents⁴. Le fait que le taux d'emploi des allochtones soit inférieur à celui des autochtones est parfaitement illustré par le taux d'activité⁵ en région flamande, tel qu'il figure dans l'Enquête sur les forces de travail (INS, EFT):

	Belges	Ressortissants UE	Non ressortissants UE
2001	64,0	64,6	34,0
2002	64,2	60,1	37,5
2003	63,7	58,6	35,5
2004	64,3	64,8	38,5
2005	64,9	65,4	40,6
2007	62,0	65,4	42,0

Mais ces chiffres ne permettent pas d'identifier les problèmes, ils confirment seulement leur réalité. Comme indiqué ci-avant, il convient d'analyser la situation des allochtones sur le marché du travail avant de prendre des initiatives politiques concrètes et efficaces. Un monitoring socioéconomique doit permettre de désigner, par exemple, les secteurs les plus ou les moins problématiques. Ce n'est que lorsque ces informations seront connues que l'on pourra prendre des mesures susceptibles de combler les retards ou de lutter contre les discriminations et de réaliser une réelle égalité des chances.

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 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.

⁴ Voir notamment "Werkloze steeds vaker allochtoon", *De Morgen*, 7 février 2008; "Allochtoon vaker afgewezen bij sollicitatie", *Het Laatste Nieuws*, 29 janvier 2008.

⁵ Pourcentage de personnes actives sur la population totale, dans la tranche d'âge des 15-64 ans.

is dan die van hooggeschoolde autochtonen. Recente persartikelen bevestigen deze problematiek⁴. Dat de werkgelegenheidsgraad van allochtonen lager ligt dan die van autochtonen wordt treffend geïllustreerd door de werkzaamheidsgraad⁵ in het Vlaams Gewest uit de Arbeidskrachtenenquête (NIS, EAK):

	Belgen	EU-onderdanen	Niet-EU-onderdanen
2001	64,0	64,6	34,0
2002	64,2	60,1	37,5
2003	63,7	58,6	35,5
2004	64,3	64,8	38,5
2005	64,9	65,4	40,6
2007	62,0	65,4	42,0

Deze cijfers schetsen de problematiek evenwel niet, ze geven enkel aan dat er een probleem bestaat. Zoals reeds gezegd, moet de arbeidsmarktsituatie van allochtonen in kaart worden gebracht vooraleer concrete en efficiënte beleidsinitiatieven worden genomen. Een socio-economische monitoring moet het mogelijk maken om bijvoorbeeld de sectoren aan te geven waar het probleem het grootst of het minst groot is. Pas indien deze informatie gekend is, kunnen maatregelen worden getroffen die de achterstand of achterstelling kunnen aanpakken en gelijke kansen moeten bieden.

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. 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.

⁴ Zie onder meer "Werkloze steeds vaker allochtoon", *De Morgen*, 7 februari 2008; "Allochtoon vaker afgewezen bij sollicitatie", *Het Laatste Nieuws*, 29 januari 2008.

⁵ Verhouding (in procent) van de werkenden tot de totale populatie in de leeftijdsgroep van 15-64 jaar.

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).

Il s'agirait donc d'un système de monitoring qui se baserait sur les données existantes et qui n'effectuerait pas d'enregistrement individuel. Le système doit garantir le respect de la vie privée et doit donc pouvoir préserver l'anonymat. Il importe qu'aucune identification ne soit possible. Autrement dit, l'essentiel n'est pas de savoir qui travaille dans quel secteur, mais est de vérifier dans quels secteurs les allochtones sont sous-représentés, et d'en déterminer toutes les causes possibles.

L'auteur ne souhaite 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 allochtone⁶, handicapée, etc. L'auteur est convaincue 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 socioéconomique, 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 réaliser d'abord une analyse de la situation des allochtones sur le marché du travail et à s'appuyer ensuite sur ses résultats pour faire comprendre aux employeurs que leur politique du personnel a justement pour effet, souvent à leur insu, de moins favoriser ces catégories de travailleurs.

Le monitoring de la situation des allochtones sur le marché du travail — et la force de sensibilisation d'un tel exercice — constitue un prérequis pour pouvoir contribuer réellement à l'augmentation des chances des allochtones de trouver un emploi, en dehors de toute discrimination positive ou de toute stigmatisation.

⁶ Voir l'article 96 de la nouvelle loi communale, qui prévoit notamment la rédaction d'un rapport communal annuel.

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 — die deel uitmaakte van de werkgroep, het Minderhedenforum en de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen).

Het zou aldus gaan om een systeem van monitoring op basis van bestaande gegevens en zonder dat er sprake is van een individuele registratie. Het systeem moet de naleving van de persoonlijke levenssfeer waarborgen en dus anonimiteit bieden. Heridentificatie mag niet mogelijk zijn. Het is met andere woorden niet van belang te weten wie in een bepaalde sector werkt, maar wel om na te gaan in welke sectoren allochtonen te weinig zijn vertegenwoordigd en rekening houdend met alle mogelijke verklaringen hiervoor.

De indienster wil geen quota invoeren. Vooreerst kan dit geen oplossing bieden aangezien de situatie van allochtonen op de arbeidsmarkt niet voldoende is gekend en de quota's hun doel dus zouden kunnen voorbij schieten. 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 allochtoon⁶, gehandicapte, ... is. De indienster is 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 enerzijds de arbeidsmarktsituatie van allochtonen in kaart te brengen én door deze resultaten de werkgevers te laten inzien dat hun personeelsbeleid, meestal onbewust, ertoe leidt dat zij deze categorieën werknemers net minder kansen geven.

De monitoring van de arbeidsmarktsituatie van allochtonen en de sensibiliserende kracht van een dergelijke oefening, is een noodzakelijk vertrekpunt om reëel te kunnen bijdragen tot de verhoging van de kansen van allochtonen op de arbeidsmarkt, zonder dat er sprake is van positieve discriminatie of stigmatisering.

⁶ Bijvoorbeeld in artikel 96 van de Nieuwe Gemeentewet, dat onder meer voorziet in de jaarlijkse opstelling van een gemeentelijk jaarverslag.

L'importance d'un monitoring a été soulignée dans un avis du Conseil économique et social de Flandre. Sans un tel monitoring, il est impossible d'évaluer la situation des groupes fragilisés sur le marché du travail et d'analyser l'impact des moyens politiques utilisés et des instruments stratégiques mis en œuvre.

Il ressort de la note de politique générale de la vice-première ministre et ministre de l'Emploi — partie "Emploi", que le gouvernement partage les préoccupations de l'auteur. Elle postule notamment la réalisation d'un monitoring socioéconomique.

Le monitoring socioéconomique

Le dispositif se base sur le principe d'un monitoring construit à partir de données objectives, anonymes, agrégées et issues d'une base de données administrative existante, où l'origine nationale des personnes et de leurs parents est la clé de voûte du système. Ce monitoring permettra d'analyser avec précision la discrimination sur le marché de l'emploi au niveau des secteurs.

Concrètement, l'objectif est d'obtenir des informations sur la stratification du marché du travail en croisant des données du Registre National, à savoir la nationalité et l'origine nationale des personnes avec des variables socioéconomiques classiques qui composent le *Data Warehouse* de la Banque Carrefour de la sécurité sociale. Le traitement de ces données permettrait de générer des indicateurs présentés sous forme de tableaux croisant les informations.

Le point a été discuté avec les entités fédérées et fait pour le moment l'objet de mise en place technique au SPF Emploi. Le processus sera lancé en mars 2009 et l'outil opérationnel sera prêt pour 2009. Dès lors, dans le cadre d'un protocole d'accord avec les Régions, il sera mis à leur disposition pour que celles-ci puissent mesurer l'effectivité de leur politique de promotion de la diversité.

L'accord de gouvernement du 15 mars 2008 précise formellement que le gouvernement attend de ses propres services et des entreprises publiques qu'ils montrent l'exemple en ce qui concerne notamment la diversité sur le lieu de travail. Il en ressort donc que le monitoring socioéconomique doit être effectué également, et peut-être en premier lieu, dans les services publics et les entreprises publiques.

In een advies van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen wordt het belang van een monitoring benadrukt. Zonder een degelijke monitoring kan geen evaluatie gebeuren van de arbeidsmarktpositie van de kansengroepen en kan de impact van de genomen beleidsmiddelen en ingezette beleidsinstrumenten niet in kaart worden gebracht.

Uit de algemene beleidsnota van de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen — deel "Werk" — blijkt dat de federale regering de bezorgdheid van de indienster deelt. Zo wordt onder meer de realisatie van een socio-economische monitoring voorop gesteld.

De socio-economische monitoring

Het systeem is gebaseerd op het principe van een monitoring aan de hand van objectieve, anonieme en geaggregeerde gegevens die afkomstig zijn van bestaande administratieve databanken en waarvan de nationale herkomst van personen en van hun ouders de hoeksteen zijn. Via deze monitoring zal men met precisie de discriminatie op de arbeidsmarkt op het niveau van de sectoren kunnen analyseren.

Meer bepaald is het de bedoeling om informatie te verkrijgen over de stratificatie van de arbeidsmarkt door de gegevens van het rijksregister, namelijk die over de nationaliteit en de herkomst van personen, te kruisen met klassieke socio-economische variabelen die het *Data Warehouse* van de Kruispuntbank van de sociale zekerheid bij elkaar brengt. Door deze gegevens te bewerken zouden indicatoren kunnen worden gecreëerd die in de vorm van tabellen worden gegoten, waar de informatie met elkaar wordt verbonden.

Deze monitoring werd besproken met de deelstaten en de technische details worden momenteel uitgewerkt door de FOD Werk. Het proces zal in maart 2009 worden opgestart en het operationele instrument zal af zijn tegen 2009. Het systeem zal bijgevolg, in het kader van een samenwerkingsprotocol met de Gewesten, te hunner beschikking worden gesteld zodat zij de effectiviteit van hun beleid ter bevordering van diversiteit kunnen meten.

In het federaal regeerakkoord van 15 maart 2008 staat uitdrukkelijk dat de regering van haar eigen diensten en ondernemingen verwacht dat zij het toonbeeld zijn van onder meer diversiteit op de werkvloer. Deze voorbeeldfunctie leidt dan ook tot de conclusie dat de socio-economische monitoring ook en misschien zelfs in de eerste plaats moet gebeuren in de overheidsdiensten en de overheidsbedrijven.

Avec le centre pour l'égalité des chances la Banque-carrefour de la sécurité sociale, la ministre de l'Emploi et le Service public de l'emploi (SPE) travaillent à l'élaboration d'une méthodologie permettant d'obtenir des données objectives, anonymes, agrégées et issues de bases de données existantes.

Samen met het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding werken de Kruispuntbank van de Sociale zekerheid, de minister van Werk en de Federale Overheidsdienst (FOD) Werkgelegenheid aan een werkwijze die uit de bestaande databanken een geheel van objectieve en anonieme gegevens haalt.

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

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

LA CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS,

A. considérant que la situation des allochtones sur le marché du travail est problématique, ce qui est clairement attesté par le fait que l'activité professionnelle des allochtones est de loin inférieure à celle des autochtones;

B. considérant qu'il n'est pas possible de prendre des mesures politiques concrètes et efficaces pour lutter contre la discrimination sur le marché du travail et pour garantir l'égalité des chances si l'on ne dispose pas des données nécessaires pour analyser la situation des allochtones sur le marché du travail;

C. considérant qu'il doit s'agir d'un monitoring général basé sur des données objectives existantes, qui n'effectue donc aucun enregistrement individuel;

D. considérant qu'il y a lieu de garantir le respect de la vie privée et l'anonymat et qu'il ne peut donc y avoir de possibilité d'identification;

E. considérant que les services publics et les entreprises publiques doivent remplir un rôle d'exemple en termes de diversité sur le lieu de travail,

DEMANDE AU GOUVERNEMENT FÉDÉRAL, EN CONCERTATION AVEC LES ENTITÉS FÉDÉRÉES:

1. de poursuivre la mise en place technique d'un monitoring socioéconomique uniforme afin d'analyser la situation des allochtones sur le marché du travail;

2. de lancer des projets pilotes pour ce monitoring dans tous les secteurs du marché du travail, aussi bien dans les entreprises privées que dans les parastataux et les institutions publiques;

3. de travailler en concertation avec la Banque-Carrefour de la sécurité sociale servant de base à un monitoring socioéconomique qui utilise les données existantes;

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

DE KAMER VAN VOLKSVERTEGENWOORDIGERS,

A. overwegende dat de situatie van allochtonen op de arbeidsmarkt problematisch is, wat treffend wordt aangetoond door de veel lagere beroepswerkzaamheid van allochtonen dan die van de autochtonen;

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

C. overwegende dat het moet gaan om een algemene monitoring op basis van bestaande, objectieve gegevens en er dus geen sprake is van een individuele registratie;

D. overwegende dat het respect voor de persoonlijke levenssfeer en anonimiteit moet worden gegarandeerd en er daarom geen mogelijkheid mag bestaan tot heridentificatie;

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

VRAAGT DE FEDERALE REGERING, IN OVERLEG MET DE DEELGEBIEDEN:

1. verder te gaan met de technische invoering van een uniforme socio-economische monitoring die de arbeidsmarktsituatie van allochtonen in kaart brengt;

2. voor deze monitoring proefprojecten op te starten in alle sectoren van de arbeidsmarkt, zowel in privéondernemingen als parastatalen en overheidsinstellingen;

3. samen te werken met de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid die de basis kan vormen voor een socio-economische monitoring die gebruik maakt van bestaande gegevens;

4. d'affiner les données de la Banque-Carrefour et de mieux les harmoniser en vue du monitoring;

5. de garantir l'anonymat et la protection de la vie privée lors de la réalisation d'un monitoring, tout en évitant de lui donner un effet stigmatisant.

23 novembre 2010

4. voor de monitoring de gegevens van de Kruispuntbank te verbeteren en ze beter op mekaar af te stemmen;

5. de anonimiteit en bescherming van de persoonlijke levenssfeer bij een monitoring te garanderen, alsook te vermijden dat de monitoring stigmatiserend zou werken.

23 november 2010

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