Contributed by M. Lievens & Chris Den Hond
dinsdag, 24 mei 2005 - Last Updated vrijdag, 25 mei 2007

In januari 2005 werden de resultaten gepubliceerd van een breedvoerig onderzoek naar de etnische discriminatie op de arbeidsmarkt in Brussel. Rood had een gesprek met Albert Martens, professor emeritus in de arbeidssociologie (KULeuven), die het onderzoek mee leidde.

We lijken geconfronteerd met een contradictorisch discours: enerzijds is er de discriminatie bij de aanwervingen, anderzijds pleiten werkgevers voor nieuwe immigratie met het oog op de toekomstige krapte op de arbeidsmarkt.

Martens: We zien op basis van onze onderzoeksresultaten dat de ongelijke behandeling van bepaalde groepen op de arbeidsmarkt een omvang neemt die we niet hadden verwacht. Bepaalde categorieën worden systematisch geweerd, al zouden zij perfect die job kunnen uitoefenen waarvoor zij solliciteren. Zelfs zij die de Belgische nationaliteit hebben aangenomen, worden onder alle mogelijke voorwendselen aan de kant gezet: het feit dat de klanten of de patiënten in gezondheidsinstellingen het niet zouden appreciëren, dat ze één van beide talen niet goed kennen, dat ze een vreemde naam hebben enzovoort.

Wat doen die mensen dan wanneer zij geweerd worden? Twee dingen. Ofwel zijn ze hooggekwalificeerd, en aanvaarden ze om onder hun kwalificatie te werken, om toch maar aan een job te geraken, vaak met tijdelijke of interimcontracten. Wie echter niet gekwalificeerd is, wordt gewoonweg uit de markt geprezen, men doet op hen geen beroep. De werkgevers vertikken het, toch zeker in grote mate, die kandidaten serieus te nemen. Zij verzanden in langdurige werkloosheid, geraken ontmoedigd, revolteren.

De stelling van de werkgevers, die menen dat er een tekort is aan arbeidskrachten, en dat we mensen moeten aantrekken uit Centraal- en Oost-Europa of van om het even waar - informatici uit Pakistan, India enzoverder - is voor mij larie en apekool. Dat heeft geen enkele zin, want de arbeidskrachten zijn hier beschikbaar: het zijn er duizenden in Brussel alleen al, ook hooggekwalificeerden die, omdat ze van Marokkaanse, Turkse of Afrikaanse afkomst zijn, niet aanvaard worden! Mits eventuele scholing zouden ze perfect inschakelbaar zijn op de arbeidsmarkt. De kreten van de werkgevers zijn dus helemaal niet gefundeerd. In dergelijke omstandigheden zou ik als minister van werkgelegenheid stellen: 'werkgevers, ik kan alleen maar vaststellen dat de arbeidskrachten beschikbaar zijn, u moet ze maar op een of andere wijze aanwerven, en we kunnen u niet tevreden stellen met een nieuwe immigratie!'

De laatste periode hebben we enorm veel banenplannen gezien die nauwelijks iets opleverden. In de periode 1999-2003 bezorgden 510 banenplannen slechts 860 allochtonen werk. Welke maatregelen moeten we in de plaats naar voor schuiven?

Martens: Ik pleit voor empirisch realisme in deze zaak. Ik zeg niet dat de maatregelen die tien jaar geleden genomen werden, niet efficiënt konden zijn, maar de geschiedenis heeft uitgemaakt dat dit niet het geval is. We staan nu voor de empirische werkelijkheid dat de kloof, ondanks al die maatregelen, nog altijd groter en groter wordt. En dus moeten we stilaan op een andere snelheid overschakelen. Hetzelfde gold eertijds voor de maatregel tegen ongewenst seksueel gedrag op het werk. Vakbonden en patroons hebben daar meer dan tien jaar over gebakkeleid. Het probleem werd geminimaliseerd, onder stoelen en tafels geveegd. Er werd gesteld dat de vrouwen maar tegen een stootje moesten kunnen. Die situatie heeft geduurd tot op het ogenblik dat Miet Smet, minister van Arbeid, een wet heeft uitgewerkt die het probleem oploste. Nu moeten de werkgevers een verklaring afleggen dat pesten niet mag en kan, er moet iemand aangesteld worden die klachten ontvangt, die moeten onderzocht worden en sancties getroffen. De hele boel is daarmee gekalmeerd. Niemand ontkent nog dat er sprake kan zijn van ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Nu is er ongewenst raciaal gedrag op het werk. En we zien opnieuw dat de sociale partners de zaak willen oplossen met een aantal goodwill-maatregelen. In 1997 hebben we nog een mooi rapport

gemaakt over de interimbedrijven en hun federatie, Federgon. Zij hadden een cao over non-discriminatie afgesloten. Nooit heeft de patroonsfederatie nadien een serieus onderzoek gedaan over de draagkracht van de cao, de effectieve toepassing ervan, welke bedrijven ze al dan niet toepassen, de eventuele klachten en sancties enzovoort. De overeenkomst werd nooit operationeel. Ze hebben het materiaal maar ze doen er niets mee. En nu zijn ze kwaad en klagen ze steen en been dat wij hen zouden aanvallen omdat ze de mensen in kwestie zouden declassificeren - wat ze trouwens ook effectief doen!

Nederland, gidsland

In Nederland is het ganse boeltje op gang gekomen met een treinkaping door Molukkers. Men heeft nadien een ganse reeks plannen gelanceerd: 1986: '1000-banenplan Molukkers'; 1987: 'Etnische Minderheden bij de Rijksoverheid'; 1994: 'Wet Bevordering Evenredige Arbeidsdeelname Allochtonen', 1998: 'Wet Stimulering Arbeidsdeelname Etnische Minderheden', enz. De wetgever heeft dus moeten ingrijpen! Eén van de belangrijkste werkgevers waren de openbare diensten. Daar zijn ze in eerste instantie tussengekomen. En nu ziet men in de statistieken dat de werkloosheidscijfers van Molukkers het werkloosheidspeil van de autochtonen halen. Maar Turken en Marokkanen zijn nog steeds drie keer zoveel werkloos en Surinamers en Antillanen zijn toch nog meer werkloos dan de autochtone Nederlander. Momenteel stapt men in Nederland af van die regeling, maar dat betekent niet dat België ze daarom niet moet invoeren. Als de werkloosheid van Marokkanen en Turken bij ons zomaar eventjes vijf maar hoger ligt, dan kunnen we niet aan die maatregelen ontsnappen. Zoals ook Canada, met de Employment Equity Act, en de Verenigde Staten dergelijke maatregelen moeten nemen.

Je kunt de zaken niet blijven negeren. Als er morgen rellen uitbreken in Brussel, zal dat voor een stuk te wijten zijn aan het feit dat de mensen het kotsbeu zijn en ontmoedigd geraken. De tweede en derde generaties doen geen enkele inspanning meer. Waarom spijbelen ze? Omdat de investering die ze op school doen, gewoonweg niet rendeert. Waarom zouden ze nog naar school gaan? Ze verkopen drugs en ik weet niet wat nog allemaal. Ja, word artiest, zanger, of theater- en voetbalspeler: daar is er nog een toekomst, maar die is enkel weggelegd voor de happy few.

Maar welke politici verdedigen het soort maatregelen dat u voorstaat? Hoe kunnen we die afdwingen? De positie die etnisch-culturele minderheden innemen binnen de arbeidersbeweging is bijvoorbeeld heel geïsoleerd.

Martens: Eerst en vooral, over welke maatregelen gaat het? De maatregelen in Nederland, Canada en de VS gaan niet heel ver hoor. Wat vragen we? Eén, dat we eindelijk een serieuze analyse maken van de stand van de arbeidsmarkt op regionaal en lokaal niveau. We weten wel dat de arbeidsmarkt in Veurne en Diksmuide anders ligt dan in Antwerpen, Hasselt of Gent. We moeten een doorlichting maken van de etnische samenstellling van de arbeidsmarkt op arrondissementeel niveau, dus vrij gedetailleerd. De tweede zaak die we vragen is dat in de bedrijven, zowel in openbare bedrijven als in de privé, een etnische registratie wordt opgemaakt van de werknemers. Dat hangt in zekere mate af van een subjectieve definitie: erkent u zich als een Marokkaan of als Belg met Turkse afkomst enzovoort? Ik durf mijn hand ervoor in het vuur te steken dat niet meer dan 5 % van de mensen zullen weigeren zich in een bepaalde categorie in te schrijven. Dan weten we tenminste hoe in het bedrijf de etnische samenstelling van het personeel eruit ziet. Als je dan de stand van de lokale arbeidsmarkt vergelijkt met de stand van het bedrijfspersoneel, kun je eventuele afwijkingen vaststellen. De horeca zal daar waarschijnlijk geen probleem mee hebben, evenmin als pakweg de verhuisbedrijven. Dat zal wel eventjes anders zijn bij banken, verzekeringsmaatschappijen, de chemie, spoorwegen enzovoort. Daar is er een grote kloof met de etnische samenstelling van de bevolking.

Vervolgens vragen we dat het bedrijf een plan maakt om de achterstand in te halen binnen een bepaalde termijn, onder akkoord met de vakbonden en migrantenorganisaties, het centrum voor gelijke kansen enzoverder. Net zoals een bedrijf een plan moet maken voor de vrouwen: in de

sociale balans die elke erkende onderneming moet neerleggen bij de Centrale Bank, moet de situatie van de vrouw in kaart worden gebracht. En eens dit plan klaar is moet jaarlijks een rapport worden opgemaakt met de stand van zaken en de vorderingen die gemaakt zijn. Er moet bijvoorbeeld bij een herstructurering aangetoond worden dat niet systematisch eerst alle Marokkanen en Turken werden ontslagen.

Is dat een dwingende maatregel? Dat is gewoon een modus vivendi. Het gaat niet om verplichte quota's. Niemand wil quota's. Maar ik wil wel objectiveerbare gegevens die laten zien dat we te maken hebben met witte en zwarte bedrijven.

Bij bepaalde bedrijven is het toch al lang geweten dat die discrepantie er is. Neem nu volkswagen, waar maar een handvol allochtonen werken. Iedereen weet dat, maar dat verandert niet veel.

Martens: De zaken zijn nog wat complexer natuurlijk. Er wordt bijvoorbeeld ontzettend veel met onderaanneming gewerkt. In Cockerill-Luik, waar enkele jaren geleden bij grote ontploffingen doden zijn gevallen, zien we een systeem van onderaanneming in de zevende graad! De eerste besteedt werk uit aan een tweede firma, die het dan doorgeeft aan nog een andere firma enzovoort. In de zevende graad zijn de mensen helemaal niet opgeleid om in de staalsector te werken, ze kennen de ontploffingsgevaren niet. Het gaat voornamelijk om Polen, Letten enzovoort die in dat soort omstandigheden werken.

Vakbond

Maar het zijn toch de vakorganisatie die erop moeten toezien dat de arbeidsvoorwaarden van die werknemers verdedigd worden! Zij beperken zich echter tot de 'happy few', hun eigen leden. Zowel in de staalnijverheid als in de sector van gas, water en electriciteit, de verzekeringsmaatschappijen, banken, noem maar op, werken tal van mensen die niet van de cao's van die hoge sectoren afhangen. Ik ben een groot aanhanger van de vakorganisaties, maar vraag me soms toch af waarmee ze bezig zijn… Op gewestelijk en interprofessioneel niveau zijn ze het roerend met je eens. Maar van zodra er een beslissing genomen moet worden en ze komen op het terrein van de beroepscentrales, dan halen ze hun slag niet meer thuis. Maatregelen tegen de discriminiatie van allochtonen zijn niet bespreekbaar in bepaalde sectoren, die wij de hogeloonsectoren noemen. Je kunt ze zo afleiden uit ons onderzoek: daar werken 0,0 percent enzovoort allochtonen - wel EU'ers uiteraard, ook al behouden zij hun vreemdelingenstatuut. Er zijn tal van mensen die inspanningen hebben geleverd om Belg te worden, tegen wie we tien jaar geleden duidelijk gezegd hebben: jullie krijgen geen stemrecht op gemeentelijk vlak tenzij je Belg wordt, en eens je Belg wordt, zal al de discriminatie weggewerkt zijn. Wel, we hebben nu voor de eerste keer kunnen aantonen dat dit niet klopt!

Of je nu Belg bent geworden, en zelfs je naam hebt verandert, je wordt nog steeds beschouwd als een typische Marokkaan, Turk of Congolees. Punt aan de lijn.

De snel-Belg wet, waarmee de VLD op de proppen kwam, heeft dus niet gefunctioneerd. We konden het nooit controleren, omdat de arbeidsmarktstatistieken de herkomst van die nieuwe Belgen nooit in kaart brengen.

Het heeft me zes-zeven jaar gekost en 20.000 euro, maar ik ben er nu toch in geslaagd hieraan te verhelpen.

Het feit dat dit soort kwesties heel moeilijk ligt bij de vakbonden, heeft uiteraard ook te maken met de bredere context van werkloosheid. De common sense is dat de stimulering van allochtone tewerkstelling ten koste gaat van jobs voor autochtonen. Moeten we niet tegelijk werk maken van de creatie van jobs via publieke investeringen, arbeidsherverdeling enzovoort?

Martens: Dat wordt moeilijk, omdat de publieke investeringen aan de Europese wetgeving

onderhevig zijn. Bolkestein is daar een mooi voorbeeld van. De overheid moet dus goed opletten. De Europese constructie die men uit de grond aan het stampen is, maakt dat het steeds moeilijker wordt om daar greep op te hebben.

Maar wat wel al ingevoerd kan worden, is een systeem van contract compliance, zoals Canada en de VS kennen. Wat houdt dat in? Bedrijven die werken voor de overheid, zoals luchtvaartmaatschappijen, banken, verzekeringsmaatschappijen enz., moeten de wetgeving over de non-discriminatie op de voet volgen. In Canada gaat men daar heel ver in. Franse bedrijven bijvoorbeeld die met de Canadese overheid werken, zijn verplicht jaarlijks informatie te geven over wie ze aangeworven hebben, wie ontslagen is, welke promoties ze hebben toegekend, welke looncategorieën ze hanteren. Ze moeten dit doen voor een hele reeks groepen: vrouwen, gehandicapten, minderheden, en wat ze hun 'autochtonen' noemen, dat zijn de Indianen, de Inuït enzovoort. De staat kan dat opleggen! En de bedrijven die niet aan contract compliance doen, worden gewoonweg niet geselecteerd. Hetzelfde geldt uiteindelijk voor de milieunormen bij overheidsbestellingen.

Er zijn duizend en één verschillende mogelijkheden om het probleem aan te pakken. We moeten ze niet meer uitvinden, maar alleen coherent zijn met onze uitgangspunten. We weten natuurlijk wel dat in Canada maar 6 % van de tewerkstelling onder het systeem van de contract compliance valt. 94 % werkt niet met overheidscontracten. De impact moet dus ook niet overdreven worden.

Maar weet u, in de tijd waren werkgevers gekant tegen het aanwerven van vrouwen omdat de installaties daartoe aangepast moesten worden. Er moesten toiletten gebouwd worden voor vrouwen en sommige werkgevers vonden dat dit kosten waren die de spuigaten uitliepen. Tot op het moment dat gescheiden toiletten verplicht werden. Werk je nu met 100 % mannen of 100 % vrouwen, er moeten in het bedrijf dergelijke toiletten aanwezig zijn.

Het is gewoon een kwestie van politieke wil! Ik ga niet beweren dat ik zomaar 50 maatregelen uit mijn mouw kan schudden. Maar ik kan er toch wel een aantal opsommen. Het wordt wel een hele klus om die door te drukken natuurlijk. Maar de voorstellen zijn er. En het statistisch materiaal om die te monitoren stilaan ook.

Enkele fragmenten uit het onderzoeksrapport:

"Aan Rachid werd door een interimkantoor een betrekking als elektricien geweigerd onder het voorwendsel dat ze net voor hij aankwam aan iemand anders was toegekend. 's Anderendaags werd dezelfde werkaankondiging echter opnieuw aangeplakt."(...)"In het begin van de beroepsloopbaan van Rizlaine wierf een interimkantoor mensen aan om via de telefoon verzekeringscontracten te verkopen. Ze spreekt goed Frans en lijkt over de vereiste vaardigheden te beschikken. De verantwoordelijke van het interimkantoor deelde haar mee dat haar aanwerving niet allen afhing van het feit dat ze geen hoofddoek mocht dragen, maar dat ze ook haar voornaam moest veranderen. Ze mocht de naam Rizlaine niet meer gebruiken, maar moest zich Valérie noemen. Dat heeft Rizlaine categoriek geweigerd. Ze was wel nog bereid om haar hoofddoek af te laten, maar zeker niet om haar identiteit te veranderen". (...)

"Mehmet voelt zich niet meer nuttig in de samenleving. Hij ontwikkelt een gevoel van onveiligheid, van verstoting en zelfs van racisme tegenover illegale buitenlanders die hem op de arbeidsmarkt komen beconcurreren door oneerlijke concurrentie, wat bijdraagt tot zijn professionele en maatschappelijke declassering. Hij koestert dan ook een hardnekkige wrok tegen Oost-Europeanen en eist van de regering dat prioriteit zou worden verleend aan de tewerkstelling van kinderen van migranten die in België geboren zijn." (...)"We werden getroffen door de houding van sommige werkgevers, hiërarchische meerderen of collega's tegenover vrouwen van allochtone afkomst. Nora, Rizlaine en Souad hebben de arbeidsverhoudingen beschreven als autoritair en minachtend. Van hen

werd absolute toewijding en dankbaarheid geëist." (...)

“De eis vanwege de werkgevers om van nationaliteit en/of van naam te veranderen alsook de ervaring om nooit te beantwoorden en dus nooit te voldoen aan de criteria die op de markt worden vereist, leidden niet allen tot een grote frustratie, maar op termijn ook tot identiteitsstoornissen en tot een verregaande zelfvervreemding.” (...)

"Een van de manieren waarop de discriminatie op de arbeidsmarkt tegenwoordig tot uiting komt, is dat men het 'vuile' werk laat doen door interimkantoren. De werkgever werft de werknemers dus niet langer zelf aan, maar wel het interimkantoor, dat om het contract in de wacht te slepen, ingaat op de desiderata van de werkgever en een aantal illegale selectiecriteria hanteert (wit, blauw, Belg)."

Martens, A., & Ouali, N., Etnische discriminatie op de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Onderzoek in het kader van het Sociaal Pact voor de Werkgelegenheid van de Brusselaars. Syntheserapport, ULB-KUL, januari 2005.