

De socio-economische monitoring

Arbeidsmarktparticipatie van
personen met een vreemde origine

28 januari 2014



CENTRUM VOOR
GELIJKHEID
VAN KANSEN
EN VOOR RACISME
BESTRIJDING



CENTRE POUR L'
ÉGALITÉ
DES CHANCES
ET LA LUTTE CONTRE
LE RACISME

DE S.E.-MONITORING?

WAT : Een instrument dat toelaat om de arbeidsmarktparticipatie van personen met een vreemde origine te meten

HOE : 2 nieuwe variabelen

- ORIGINE
- MIGRATIEACHTERGROND

WAAROM :

- Moeilijke toegang tot de arbeidsmarkt en de lage werkzaamheidsgraad van personen met een vreemde origine
- Onzichtbare 2e en 3e generaties
- De impact van de verwerving van de Belgische nationaliteit

→ Exacte data voor doelgerichte beleidsmaatregelen

GESCHIEDENIS VAN EEN CONCEPT

“de voorspelbaarheid van de etnische bezetting van de arbeidsmarkt steunt op een tweeledig vooruitzicht : het risico dat een “inferieure” baan bij voorkeur en/of sneller wordt ingevuld door personen die tot een specifieke etnische groep behoren, en het risico dat leden van een bepaalde etnische afkomst een “inferieur” beroep uitoefenen of inferieure baan invullen”.

GESCHIEDENIS VAN EEN CONCEPT

“In eerste instantie onderzoeken we de “etnische samenstelling” van een bepaald segment van de arbeidsmarkt (...), in tweede instantie nemen we voor alle categorieën de relatieve over- of ondervertegenwoordiging van bepaalde beroepen of arbeidsmarktsegmenten onder de loep”.

GESCHIEDENIS VAN EEN CONCEPT

- Etnische discriminatie bij de aanwerving – O.I.T. - 1997
- A.I.P. 2001-2002 : plan Rosetta
- De Commissie voor Interculturele Dialoog (2004)
- Raadpleging over de opmaak van gegevens over de origine met het oog op een gerichtere bestrijding van discriminatie bij de indienstneming en op het werk (2005)
- Interministeriële vergadering van 2 mei 2006
- De interministeriële Conferentie van 7 maart 2007
- Eerste publicatie : 5 september 2013

RESULTATEN VAN DE SOCIO-ECONOMISCHE MONITORING

Valérie Gilbert



CENTRUM VOOR
GELIJKHEID
VAN KANSEN
EN VOOR RACISME
BESTRIJDING



CENTRE POUR L'
ÉGALITÉ
DES CHANCES
ET LA LUTTE CONTRE
LE RACISME

ORIGINE EN MIGRATIEACHTERGROND

CONCEPTEN

ORIGINE

Bevolking van 18 tot 60 jaar
6.269.742

Belgische origine
3.774.490
(60,2%)

*personen met de
Belgische
nationaliteit, geboren
als Belg en waarvan
ook de ouders als
Belg geboren zijn*

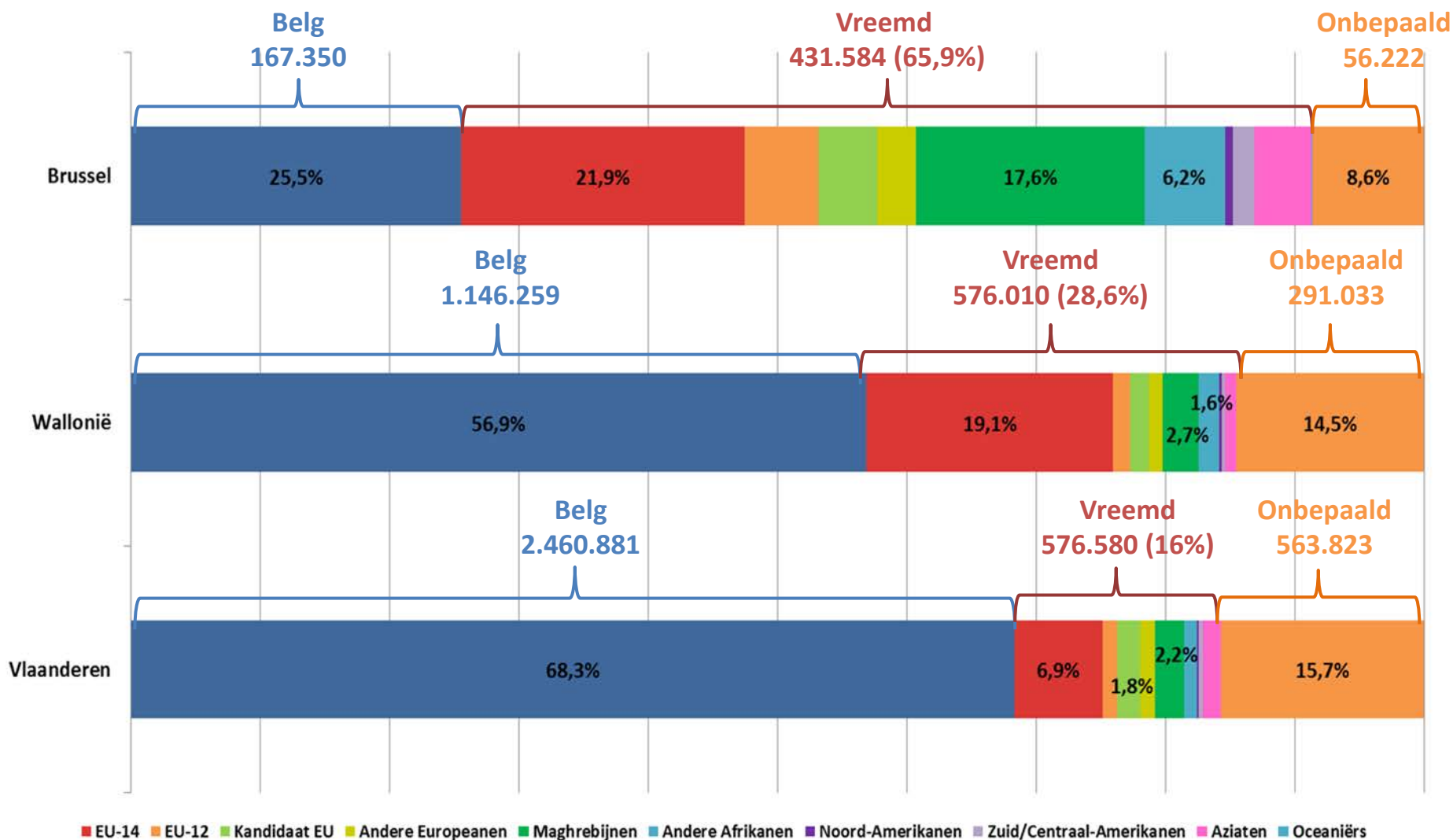
Vreemde origine
1.584.174
(25,3%)

→ EU-14	774.146 (12,3%)
→ EU-12	103.833 (1,7%)
→ Kandidaat EU	123.666 (2,0%)
→ Andere Europeanen	83.993 (1,3%)
→ Maghrebijnen	251.083 (4,0%)
→ Andere Afrikanen	108.388 (1,7%)
→ Noord-Amerikanen	12.588 (0,2%)
→ Zuid/Centraal-Amerikanen	27.296 (0,4%)
→ Aziaten	98.139 (1,6%)
→ Oceaniërs	1.042 (0,02%)

Onbepaalde origine
911.078
(14,5%)

→ Belg, geboren als Belg, één van de ouders Belg geboren, de andere onbepaald	507.568 (8,1%)
→ Belg, geboren als Belg, ouders onbepaald	397.985 (6,3%)
→ Andere	5.525 (0,1%)

Bevolking van 18 tot 60 jaar per gewest, volgens origine



MIGRATIEACHTERGROND

BEVOLKING VAN 18 TOT 60 JAAR WAARVOOR EEN MIGRATIEACHTERGROND KON GEÏDENTIFICEERD WORDEN

5.261.880

BELGISCHE NATIONALITEIT

4.596.601 (87,4%)

VREEMDE NATIONALITEIT

665.279 (12,6%)

3de generatie
3.653.658 (79,5%)

2de generatie
301.016 (6,5%)

Verwerving van de nationaliteit
641.927 (14%)

Inschrijving in het Rijksregister
665.279 (100%)

BE, geboren als BE, ouders als BE geboren GO als BE geboren	928.240 (25,4%)
BE, geboren als BE, ouders als BE geboren min 1 van de GO in elke lijn als BE geboren	612.605 (16,8%)
BE, geboren als BE, ouders als BE geboren min 1 van de GO EU	94.376 (2,6%)
BE, geboren als BE, ouders als BE geboren min 1 van de GO niet-EU	5.148 (0,1%)
BE, geboren als BE, ouders als BE geboren origine van de GO onbepaalde	2.013.289 (55,1%)

BE, geboren als BE, ouders BE min 1 ouder als EU geboren	206.433 (68,6%)
BE, geboren als BE, ouders BE min 1 ouder als niet-EU geboren	42.014 (14,0%)
BE, geboren als BE min 1 ouder EU nationaliteit	49.214 (16,3%)
BE, geboren als BE min 1 ouder niet-EU nationaliteit	3.355 (1,1%)

EU	234.530 (36,5%)
sinds > 5jaar	207.586 (32,3%)
sinds <= 5jaar	26.944 (4,2%)
niet-EU	407.397 (63,4%)
sinds > 5jaar	291.111 (45,3%)
sinds <= 5jaar	116.286 (18,1%)

EU geboren buiten België	375.397 (56,4%)
sinds > 5jaar	210.188 (31,6%)
sinds <= 5jaar	165.209 (24,8%)
niet-EU geboren buiten België	199.388 (29,9%)
sinds > 5jaar	79.495 (11,9%)
sinds <= 5jaar	119.893 (18,0%)
EU geboren in België	83.978 (12,6%)
niet-EU geboren in België	6.516 (1,0%)

Belg, geboren als Belg,
Belgische ouder(s) geboren als EU/niet-EU
of nationaliteit van ouder(s) EU/niet EU

Belg geworden buitenlanders

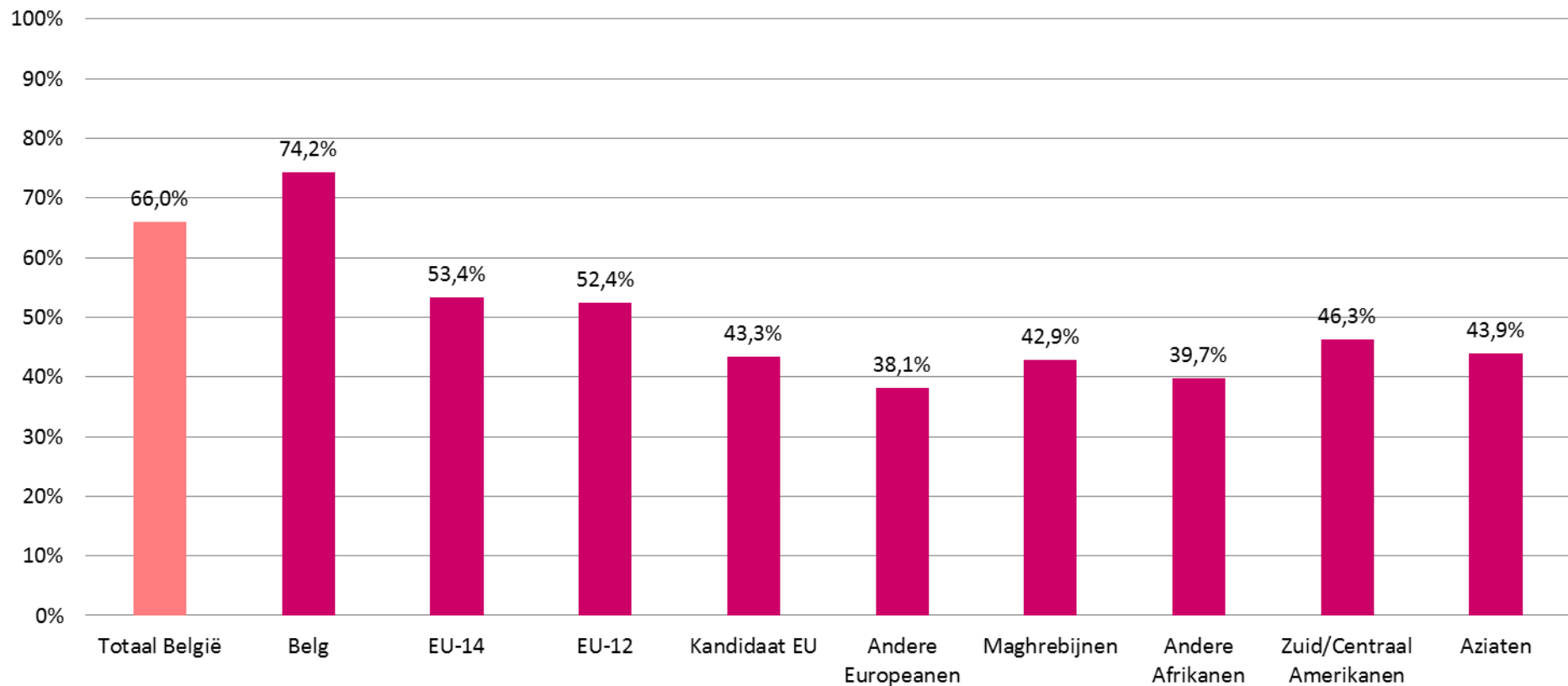
Niet-Belgen

Belg geboren als Belg
Belgische ouders geboren als Belg

RESULTATEN

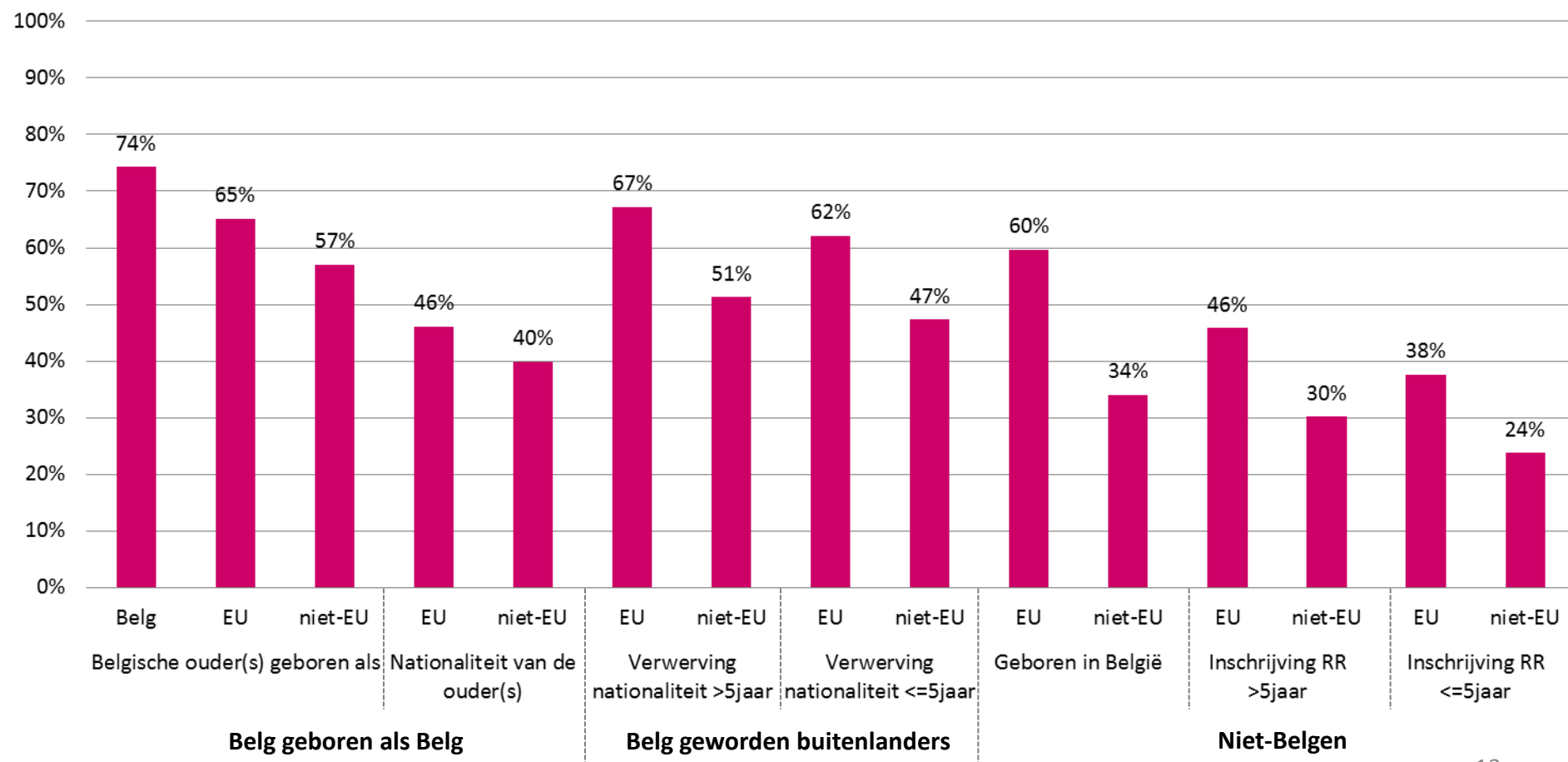
WERKGELEGENHEIDSGRAAD

naar origine



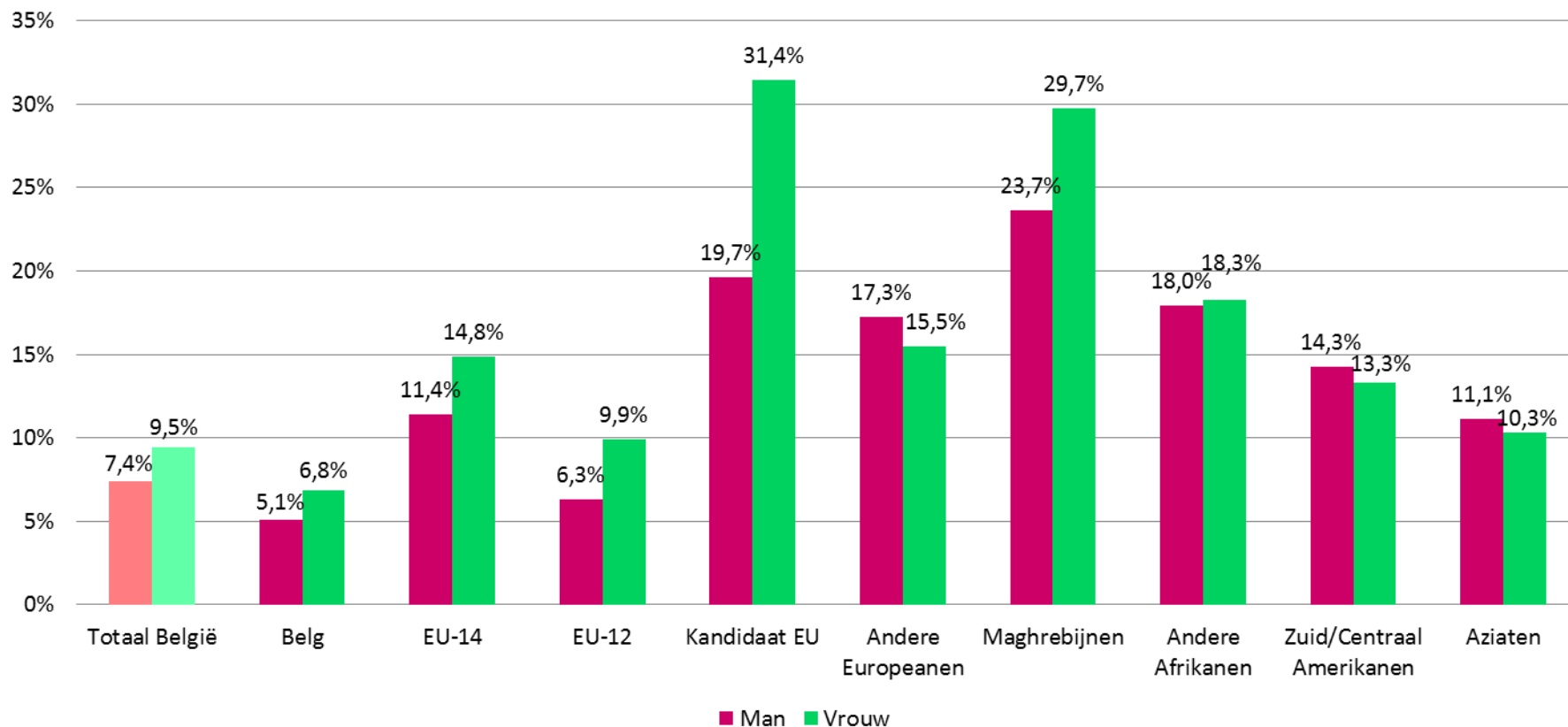
WERKGELEGENHEIDSGRAAD

naar migratieachtergrond

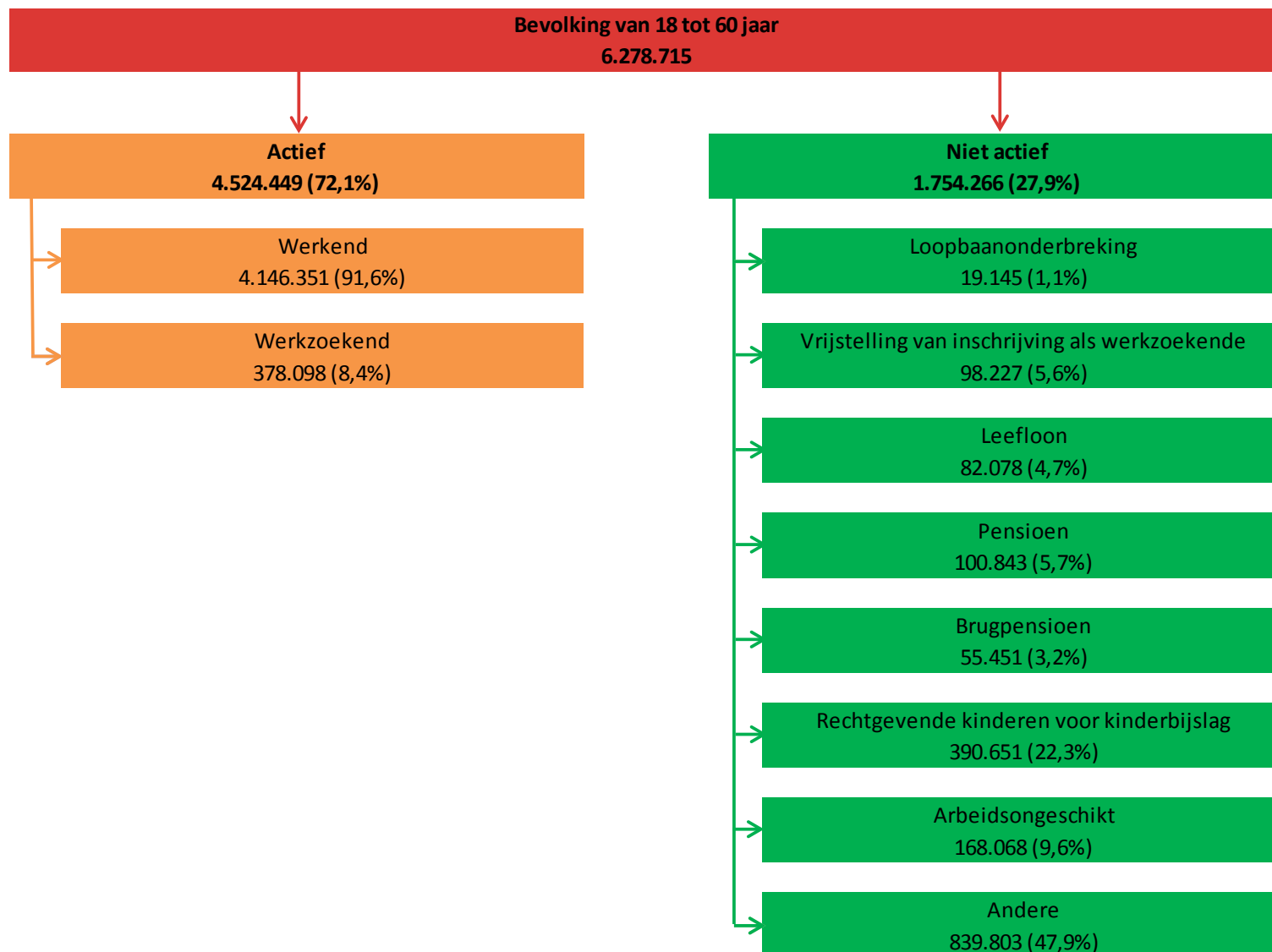


WERKLOOSHEIDSGRAAD

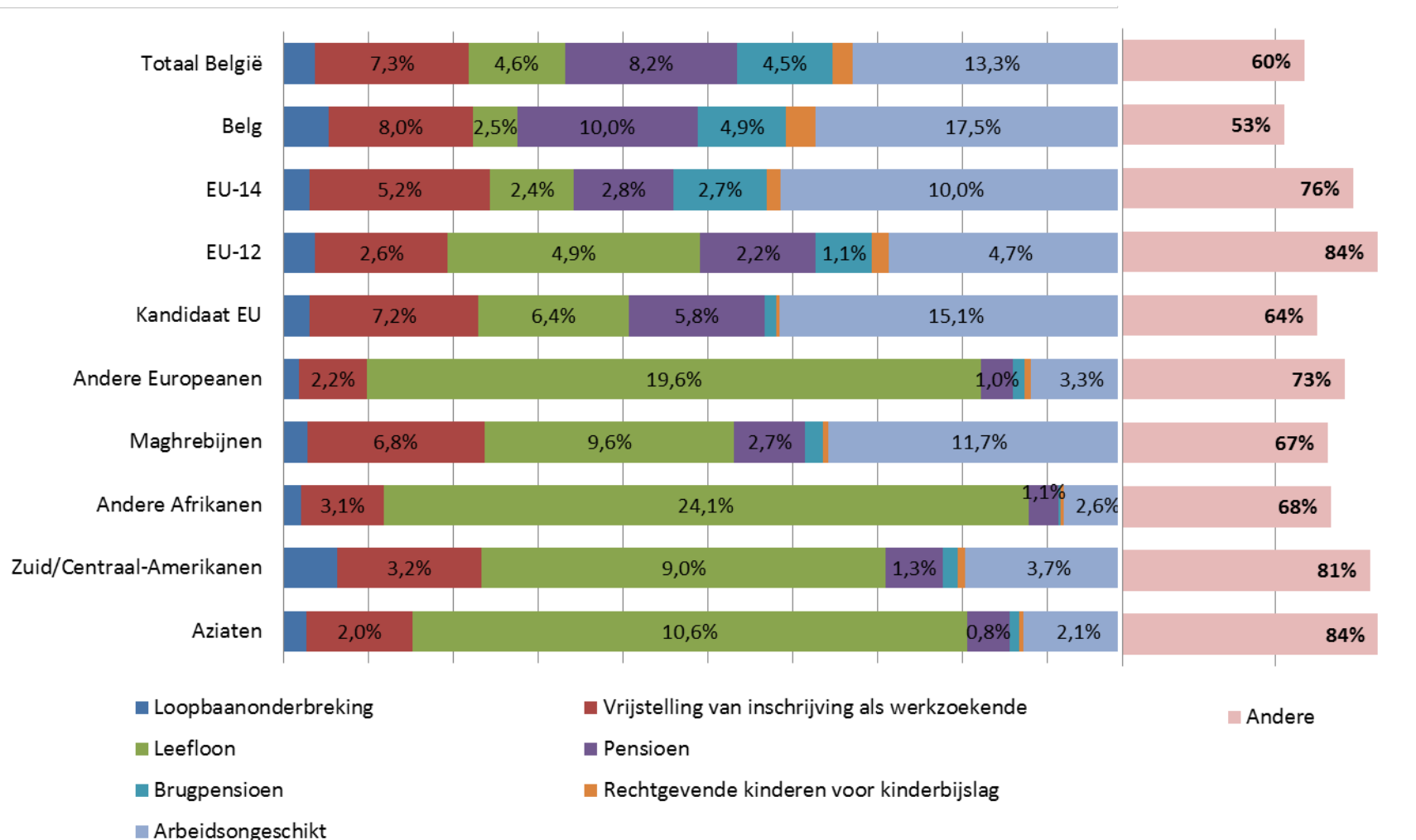
naar origine en geslacht



INACTIVITEIT



Soort inactiviteit (25 tot 60 jaar)



Kenmerken van tewerkstelling: Sector

naar origine en geslacht

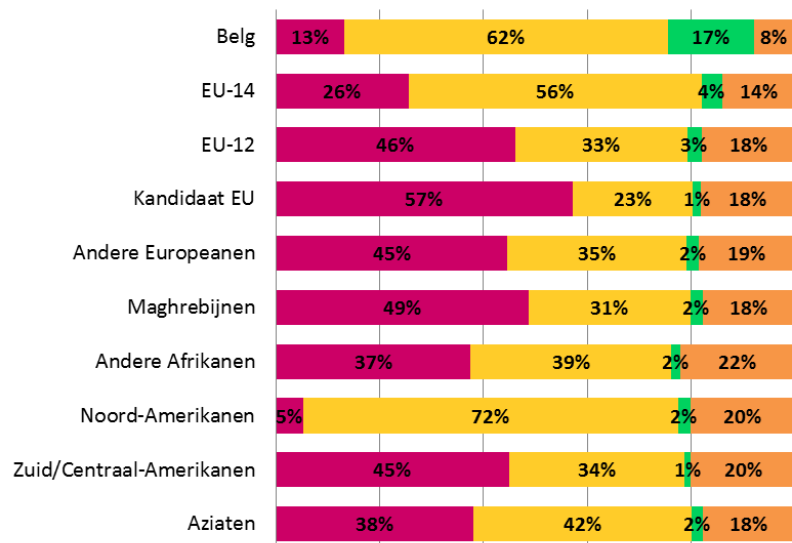
Sectoren met de grootste kloof ten opzichte van personen met Belgische origine:

	+++	++
MANNEN		
EU-14	Horeca	Bouwnijverheid
EU-12	Bouwnijverheid	Horeca
Kandidaat EU	Administratieve diensten	Bouwnijverheid
Andere Europeanen	Horeca	Administratieve diensten
Maghrebijnen	Administratieve diensten	Horeca
Andere Afrikanen	Administratieve diensten	Horeca
Aziaten	Horeca	Groot-en detailhandel
VROUWEN		
EU-14	Horeca	Administratieve diensten
EU-12	Administratieve diensten	Horeca
Kandidaat EU	Administratieve diensten	Horeca
Andere Europeanen	Administratieve diensten	Horeca
Maghrebijnen	Administratieve diensten	Horeca
Andere Afrikanen	Gezondheidszorg	Administratieve diensten
Aziaten	Horeca	Administratieve diensten

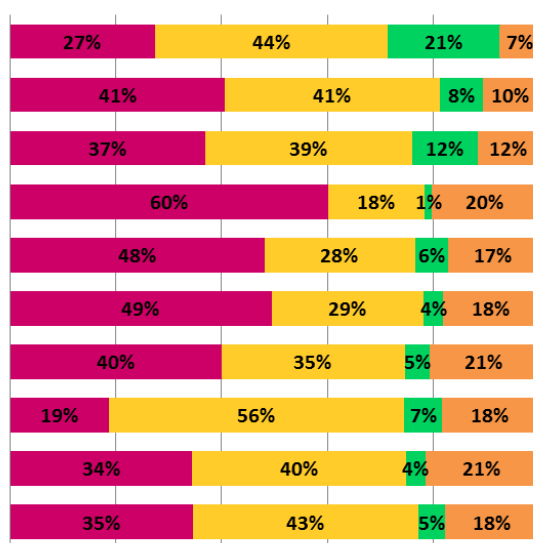
Kenmerken van tewerkstelling: Type arbeidsovereenkomst

naar origine en gewest

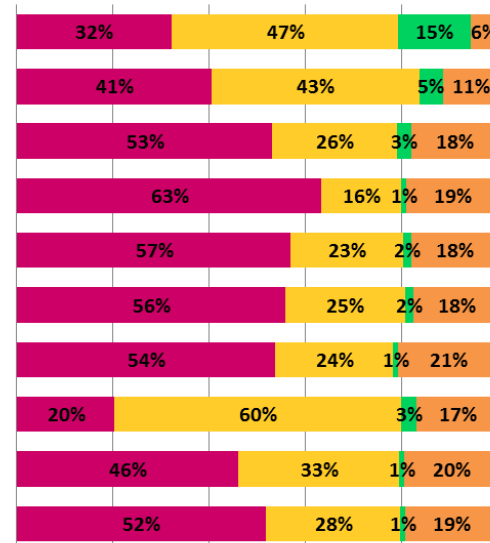
Brussel Hoofdstedelijk Gewest



Waals Gewest



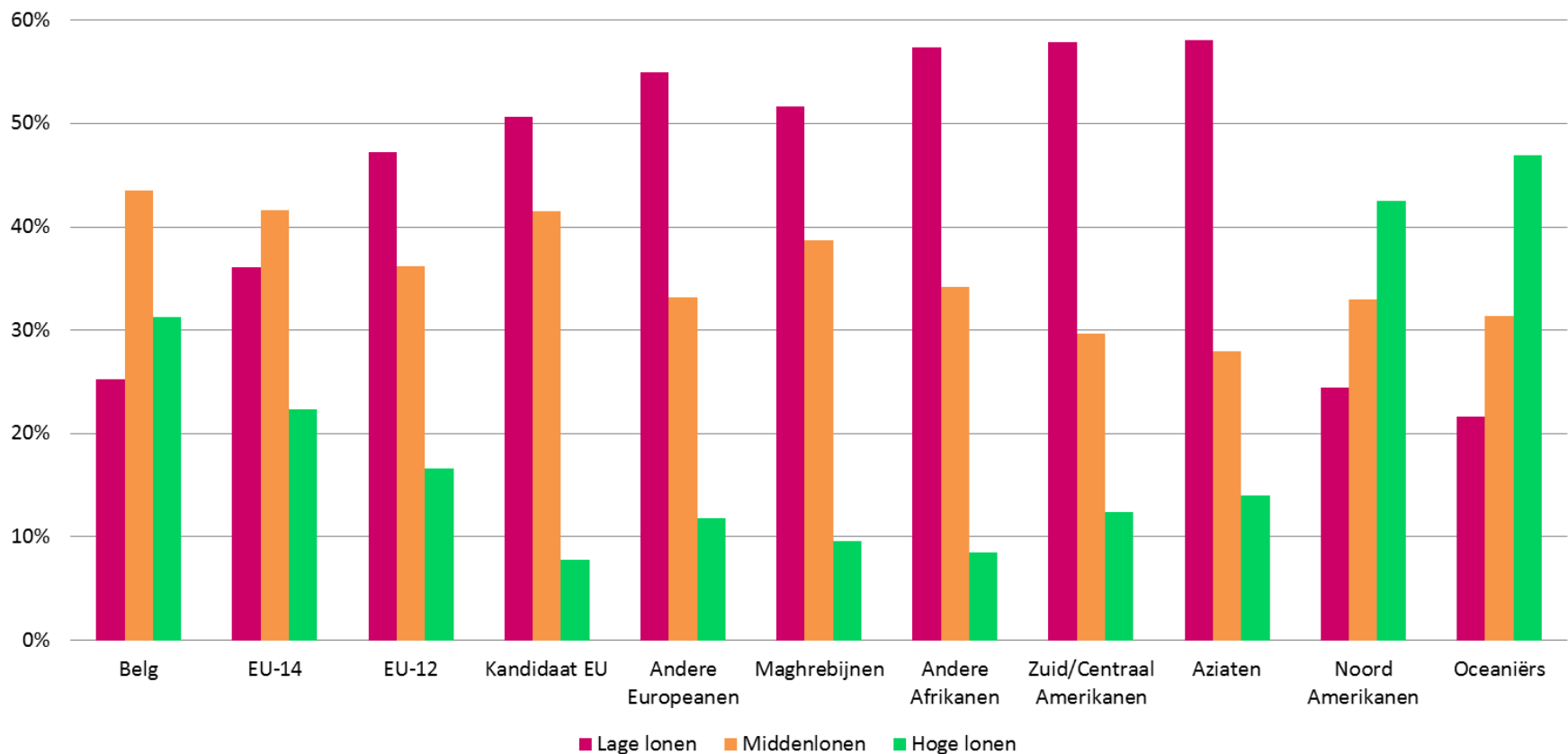
Vlaams Gewest



Arbeider Bediende Ambtenaar Andere

Kenmerken van tewerkstelling : Dagloon

naar origine



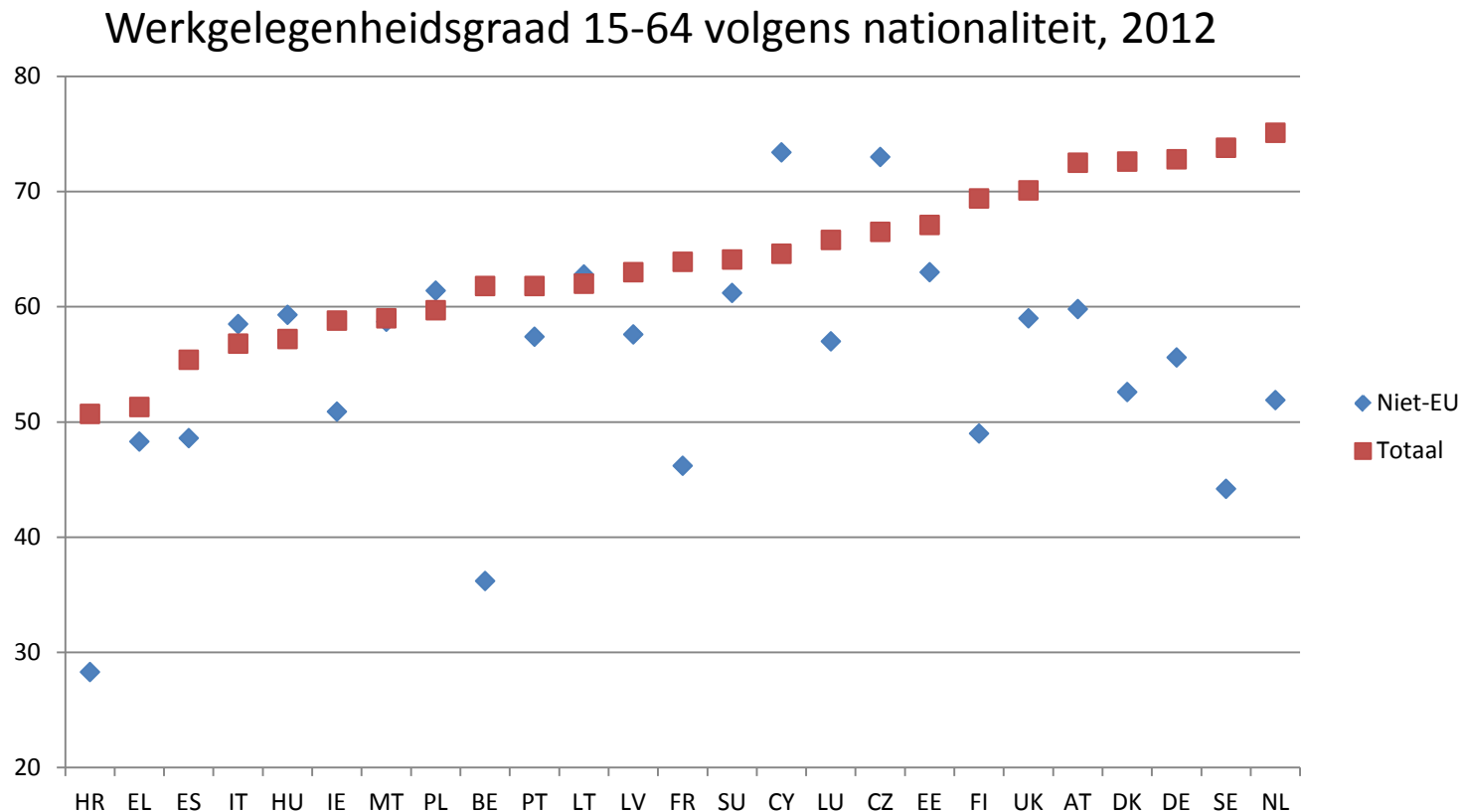
Herkomst en de arbeidsmarkt

Tom Bevers



Ondermaatse resultaten

- Op basis van nationaliteit doen we het slecht...



- ...en nationaliteit is lang niet het hele verhaal.

Verschillende verklaringen

- Verschillen in wetgeving en geschiedenis rond nationaliteit en migratie
- Directe discriminatie – Zeker, maar wellicht niet meer dan elders...
- Indirecte discriminatie in samenhang met de werking van de arbeidsmarkt

Moeilijk toegankelijke arbeidsmarkt

Weinig mobiliteit op de arbeidsmarkt :

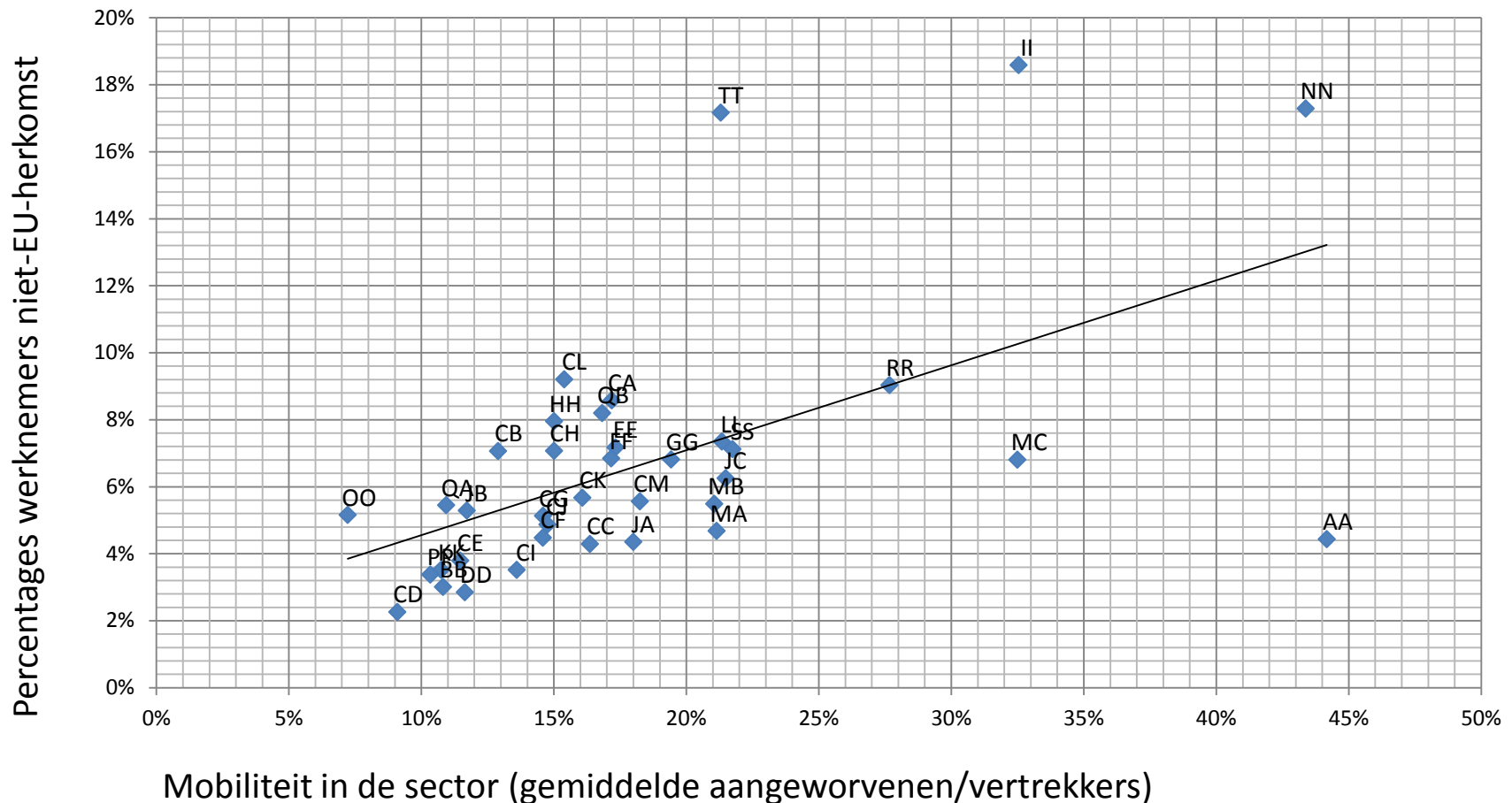
- De “juiste persoon” raakt niet op de “juiste plaats”
- Weinig toegangskansen voor bepaalde groepen :
 - Laaggeschoolden (onder meer jongeren)
 - Langdurig werklozen
 - Ouderen
 - Werknemers van vreemde herkomst

Kortom : voor iedereen waarvan de werkgever zou kunnen vrezen dat loon en kosten > productiviteit

Risicoloos en **kieskeurig** aanwervingsbeleid

Mobiliteit = kansen

Mobiliteit en herkomst per sector (bron : DWH AMSB – DyNam)



De gesegmenteerde arbeidsmarkt

- Velen raken niet binnen
- Wie wel binnen raakt :
 - Beweeglijke sectoren (interim, horeca, handel...)
 - Deeltijdse banen, minder goed betaalde jobs, arbeidersstatuut...
 - Zonder sterke valschermen (werkloosheid, leefloon...)
- Veel minder goed bereikbaar :
 - Onbeweeglijke sectoren (industrie, financiële sector, overheid)
 - Bediendenstatuut
 - Banen met sterke valschermen (tijds krediet, brugpensioen, tijdelijke werkloosheid...)

Vraag en aanbod

Iedereen rekent

- Werkgever vermijdt risico
- Werknemer wil vooruitgaan :
 - Werken moet interessanter zijn dan niet-werken
 - “Reservation wage” :
 - Uitkeringen (en link met gezinstoestand)
 - Extra kosten (kinderopvang, transport...)
 - Referentiekader (concentratie in bepaalde stelsels)
 - Werk moet ook gevonden worden
 - Matching
 - Activering, opleiding, ...

Elk antwoord gaat ook via onderwijs

- Belangrijkste horizontale risicogroep : laaggeschoolden : uit die groep wegblijven is cruciaal
- Maar : zeer grote verschillen in onderwijs (PISA)
- De **viciëuze cirkel** doorbreken
 - Ouders geen werk...
 - ...kinderen niet gemotiveerd op school...
 - ...kinderen ook geen werk.Soms nog versterkt door genderrolpatroon

Goed en slecht nieuws

- Integratie wérkt...
Nationaliteit, langer verblijf... verhogen kansen op de arbeidsmarkt
- ...maar het gaat heel traag
 - Nog een nieuwe doelgroepmaatregel ?
 - Quota ?
- Een gecombineerde aanpak ?
 - Aanwerving van iedereen bevorderen : korte en lange termijnkosten aanpakken
 - Mobiliteit bevorderen : segmentatie aanpakken
 - Inzetten op onderwijs en vorming
 - Matching en activering versterken
 - Discriminatie aanpakken

Probleem is géén
nichefenomeen

Conclusies en aanbevelingen

**Jozef De Witte, Directeur,
Centrum voor gelijkheid van kansen en voor
racismebestrijding**

Het beleidsinstrument

- De socio-economische monitoring is een feit
 - Overheden?
 - Sociale Partners?
 - Middenveld?
- Jaarlijkse afspraak!

Mijn afkomst, mijn werk?

- >> Hypothese van 'ethnostratificatie' is **bevestigd**:
'disproportionele' deelname aan de arbeidsmarkt
- *MAAR*: proportionele deelname van etnisch-culturele minderheden is essentieel voor
henzelf // arbeidsmarkt // economie // samenleving
- *DUS*: concrete maatregelen nodig om
proportionele deelname te bereiken.

Ongelijke participatie

- Ook vast te stellen op andere domeinen:
onderwijs // huisvesting // gezondheid // armoede // ...

→ Meerdere en met elkaar verbonden oorzaken:

- Hindernissen op individuele vlak:
discriminatie // moeilijker toegang // ...
- Opeenstapeling van ongelijkheden:
onderwijs // huisvesting // ...
- Reproductie van deze ongelijkheden over de verschillende generaties heen

Aanbevelingen

- Instrumenten om participatie te bevorderen:
 - ‘Positive Duties’: KB positieve actie; ...; ...
- Structurele wijzigingen zijn nodig:
 - Op de arbeidsmarkt? Zeer zeker: ‘mainstreaming’!
 - MAAR tot waar? → over naar de sociale partners
 - Op andere domeinen? Even zeker
 - Onderwijs, wonen, gezondheid, sport en vrije tijd, ...
- Globale aanpak is nodig: ‘sense of urgency’
- Effecten van beleid meten: verankeren!

Dank voor uw aandacht !



CENTRUM VOOR
GELIJKHEID
VAN KANSEN
EN VOOR RACISME
BESTRIJDING



CENTRE POUR L'
ÉGALITÉ
DES CHANCES
ET LA LUTTE CONTRE
LE RACISME