

13 dec 2017 -13:01

Ook bij gelijke opleiding blijft origine de arbeidsmarktpositie bepalen

De derde Socio-economische Monitoring toont aan dat origine nog steeds sterk bepalend is voor iemands kansen op de arbeidsmarkt. De kloof tussen personen met Belgische en vreemde origine blijft groot. Een betere opleiding vergroot weliswaar bij alle groepen de deelname aan de arbeidsmarkt, maar het rapport toont aan dat zelfs bij gelijke scholing er hardnekkige ongelijkheden tussen origines blijven bestaan.

Het rapport 'Socio-economische Monitoring – Arbeidsmarkt en Origine' is het resultaat van een tweejaarlijkse samenwerking tussen de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en Unia, met de steun van de Kruispuntbank Sociale Zekerheid en het Rijksregister. De combinatie van administratieve gegevens levert een vrij unieke verzameling arbeidsmarktcijfers op. Het rapport brengt de volledige bevolking van 18 tot 64 jaar in kaart, waarbij gegevens over de origine en de migratieachtergrond (verblijfsduur, verwerving van de nationaliteit...) worden gecombineerd met informatie over de arbeidsmarktpositie in de periode 2008-2014.

Een aanhoudende achterstand

De Socio-Economische Monitoring 2017 bevestigt andermaal de vaststelling dat de achterstand van personen van vreemde origine op de arbeidsmarkt in geen enkel ander EU-land zo groot is als in België. De werkgelegenheidsgraad bedroeg in 2014 73,0% voor personen van Belgische origine, tegenover slechts 42,5% voor de personen die uit Sub-Sahara-Afrika afkomstig zijn, 42,2% voor personen uit niet-EU-Europa, 44,3% voor wie een origine in de Maghreb heeft, en 46,0% voor wie afkomstig is uit de Kandidaat-EU-landen (voornamelijk Turkije).

Onderwijs volstaat niet

Het rapport brengt echter ook een aantal nieuwe elementen aan het licht. Zo kon voor het eerst het opleidingsniveau in kaart gebracht worden, voor het grootste deel van de bevolking.

De zeer moeizame integratie van laaggeschoolden is het grootste probleem van de Belgische arbeidsmarkt. Maar hoewel we wel degelijk zien dat onderwijs werkt als een factor van arbeidsmarktintegratie, kan het niet alle ongelijkheden tussen werkenden van Belgische origine en van andere origines uitwissen.

Zo hebben hoogopgeleiden met een niet-EU-origine gemiddeld een werkzaamheidsgraad die 10 procentpunten lager ligt dan die van hoogopgeleide personen met een EU-origine (uitgezonderd personen van Belgische origine).

Ook vinden we nog steeds veel meer laaggeschoolden van Belgische origine in de hoogste looncategorieën dan laaggeschoolden van andere origines (12,3% tegenover bv. 4,2% voor de laaggeschoolden van Maghrebijnse origine) – en blijken recent ingeweken hoogopgeleide EU-burgers gemiddeld slechts ongeveer dezelfde werkgelegenheidskansen te hebben als laagopgeleiden van Belgische origine.

Dit alles wijst erop dat we er niet in slagen om ieders competentie optimaal in te zetten in onze economie. *"Zelfs bij gelijke scholing doen personen van Belgische origine het door de band genomen veel beter op de arbeidsmarkt dan anderen,"* stelt Jan Vanthuyne, voorzitter a.i. van de FOD Werkgelegenheid vast. *"Dat neemt niet weg dat de integratie van laaggeschoolden van alle origines één van de grote uitdagingen voor ons arbeidsmarktbeleid blijft."*

Vrouwen van vreemde origine hebben een dubbele achterstand

Verder toont de Monitoring 2017 aan dat gezin en gender een belangrijke rol spelen. Tussen 2008 en 2014 verkleinde de genderkloof weliswaar, zowel op vlak van werkgelegenheid als op vlak van verloning. Maar het blijft substantieel, en varieert bovendien sterk per origine. Dat is het meest frappant in het geval van vrouwen met kinderen. Ter illustratie: alleenstaande vrouwen van Maghrebijnse origine hebben een

hogere werkgelegenheid dan alleenstaande mannen, maar vrouwen in een koppel met kind(eren) hebben nog slechts een werkzaamheidsgraad van 30,6% tegenover 66,2% bij mannen.

We vinden vrouwen van vreemde origine – zelfs wanneer deze hoogopgeleid zijn – bovendien vaker terug in de lagere loondecielen, en ze zijn oververtegenwoordigd in de werkloosheidscijfers.

"De genderverschillen op onze arbeidsmarkt zijn algemeen gesproken kleiner dan in andere EU-landen," stelt Els Keytsman, directeur van Unia, vast, "maar dat geldt zeker niet voor alle origines. De ondervertegenwoordiging van vrouwen van vreemde origine in de werkgelegenheid blijft zorgwekkend."

Daarnaast keek het rapport voor het eerst naar de migratiemotieven van wie naar België komt. Personen die om arbeidsmarktrede naar hier komen werken niet verrassend het meest, maar ook de erkende asielzoekers lijken zich na de onvermijdelijk erg moeilijke start vrij goed op de arbeidsmarkt te integreren.

"Ook hieruit blijkt dat we meer aandacht moeten schenken aan vrouwen van vreemde origine. Wie in het kader van een gezinshereniging naar hier komt, in de meerderheid van de gevallen vrouwen, integreert moeizamer op de arbeidsmarkt, zelfs al zien we na enige tijd een verhoging van hun werkzaamheidsgraad" legt Els Keytsman uit.

De openbare sector

De Monitoring focuste dit jaar ook op de publieke sector, die haar potentiële voorbeeldrol nog niet blijkt waar te maken. Ondanks verschillen tussen de gewesten en enkele positieve evoluties, blijkt de openbare sector vaak nog sterk gedomineerd door personen van Belgische afkomst. *"Zeker bij de statutaire ambtenaren blijven personen van Belgische origine sterk oververtegenwoordigd,"* volgens Jan Vanthuyne, *"en een inhaalbeweging is noodzakelijk."*

Verklaringen: ongelijke kansen en een gesegmenteerde arbeidsmarkt

De oorzaken voor de blijvende achterstand zijn complex. *"Discriminatie op de arbeidsmarkt is uiteraard een belangrijke factor,"* stellen Jan Vanthuyne en Els Keytsman vast, *"maar ook de hoge drempels bij intrede, de beperkte professionele mobiliteit, ongelijke onderwijskansen en de moeilijkheid om de vicieuze cirkel van gezinnen waarin niemand werkt te ontgroeien spelen een rol"*.

Bovendien wijst het rapport erop dat nogal wat personen van vreemde origine aan de slag gaan in het meer dynamische maar vaak meer onzekere segment van de arbeidsmarkt, met banen van beperkte duur, lagere lonen, meer onzekerheid en minder goede opvangstatuten voor wie niet werkt. Zo nam deeltijdwerk toe, en gingen ook heel wat personen van vreemde origine als zelfstandige aan de slag. Daarnaast valt de oververtegenwoordiging binnen de dienstencheques, de uitzendsector, de bouw, de schoonmaaksector en de horeca op.

Geïntegreerd beleid nodig

Aangezien deze ongelijkheden onder meer verklaard worden door discriminerende praktijken, pleit Unia voor de versterking van de middelen om toezicht te houden op de effectieve toepassing van de antidiscriminatiewetgeving. De vooruitgang in Brussel en, in de toekomst, op federaal niveau zijn ook welkom: *"Praktijktests kunnen aanzienlijk bijdragen aan de objectivering van discriminerend gedrag",* aldus Els Keytsman. *"Meer toezicht door de overheid stimuleert automatisch zelfregulering in bedrijven en sectoren."* concludeert Keytsman.

Het rapport brengt een fenomeen met veel dimensies aan het licht, en Unia en de FOD Werkgelegenheid pleiten dan ook voor een geïntegreerde aanpak. *"De aanzet daarvoor zou moeten worden gegeven met een interministeriële conferentie waar niet alleen de ministers bevoegd voor de werkgelegenheid, maar ook de ministers van onderwijs en van gelijke kansen zich samen buigen over de arbeidsmarktachterstand"* volgens Els Keytsman en Jan Vanthuyne. Daarnaast moet de integratie van personen van vreemde origine ook prioritair op de agenda van het sociaal overleg komen.

Het volledige rapport kan samen met gedetailleerde bijkomende cijfergegevens gedownload worden op de [website van de FOD Werkgelegenheid](#).

Contacten

FOD Werkgelegenheid

Tom Bevers

Adviseur-generaal

Algemene Directie Werkgelegenheid en Arbeidsmarkt

02/233 46 69

Tom.bevers@werk.belgie.be

Unia

Bram Sebrechts

Persattaché

0498 27 31 91

Bram.sebrechts@unia.be

FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

Ernest Blerotstraat1

1070 Brussel

België

02 233 41 11

<http://www.emploi.belgique.be>

Sandy Deseure

Diensthofd Directie van de communicatie

0485 83 70 57

Sandy.deseure@werk.belgie.be

Anne-Cécile Wagner

Attachée Direction de la communication

0494 69 32 01

anne-cecile.wagner@emploi.belgique.be