

WAT ALS... DIVERSITEIT DE ECHTE KRACHT VAN ONS GEWEST WERD?

BRUSSELSE MONITORING VAN DE ARBEIDSONGELIJKHEID

VOOR EEN
DEGELIJKE
JOB NIET
ZOMAAR
EEN JOB

ABVV-FGTB
Brussel-Bruxelles

ABW-Brussel waardeert de diversiteit van de Brusselse bevolking. De vakbond vertegenwoordigt en verdedigt alle werknemers en werknemsters met en zonder baan.

Alle standpunten in deze tekst hebben betrekking op zowel vrouwen als mannen, en zijn gericht op de collectieve verbetering van de levens- en werkomstandigheden van zo veel mogelijk mensen.



1. EDITO	1
2. DE BEVOLKING VAN BUITENLANDSE ORIGINE IN BRUSSEL	4
3. DE TEWERKSTELLING VAN PERSONEN VAN BUITENLANDSE ORIGINE IN BRUSSEL	8
EEN MOEIZAMERE INSCHAKELING OP DE ARBEIDSMARKT	8
HET OPLEIDINGSNIVEAU VERKLAART NIET ALLES	11
MINDER TOEGANG TOT KWALITATIEVE TEWERKSTELLING	13
EEN GEGENDERDE ARBEIDSVERDELING IN HET NADEEL VAN VROUWEN	17
JONGEREN LANGER IN BEROEPSINSCHAKELINGSTIJD EN LANGER WERKLOOS	21
EEN VARIABELE IMPACT VAN VERBLIJFSREDEN OP TEWERKSTELLING	22
4. WAT ONTHOUDEN WE UIT DE BRUSSELSE MONITORING VAN DE ARBEIDSONGELIJKHEID?	24
5. CONCLUSIES	26
6. DE EISEN VAN ABVV-BRUSSEL	28
LEXICON	30

1 | EDITO



Brussel is momenteel de op een na meest kosmopolitische stad ter wereld. Brussel komt op de tweede plaats na Dubai, maar vóór megasteden als New-York, Londen en Parijs. Honderdvierentachtig nationaliteiten leven er samen op een grondgebied van nauwelijks 160 km². ABVV-Brussel ziet deze smeltkroes niet alleen als een echte uitdaging op het vlak van integratie en wederzijds begrip, maar ook als een onbetwistbare meerwaarde inzake diversiteit.

Toch moeten we vaststellen dat de ongelijkheid op de arbeidsmarkt een specifiek probleem blijft voor welbepaalde lagen van de Brusselse bevolking.

Mensen van buitenlandse origine hebben het op de Belgische arbeidsmarkt doorgaans moeilijker dan in eender welk ander land van de Europese Unie. Dit is geen nieuwe vaststelling: Unia en de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg publiceren sedert verscheidene jaren een Socio-Economische Monitoring¹ waarin de situatie van verschillende herkomstgroepen in België aan een gedetailleerde vergelijkende analyse wordt onderworpen. De recentste Monitoring, die in 2017 verscheen (op basis van gegevens uit de periode van 2008 tot 2014²), geeft aan dat mensen van vreemde origine aanzienlijk zwakker staan op de arbeidsmarkt. Daarmee bevestigt de Monitoring de trends van de voorgaande jaren. De zwakke positie van deze

personen is toe te schrijven aan factoren die verband houden met de werking en de structuur van de Belgische arbeidsmarkt maar ook aan specifieke problemen waarmee mensen van vreemde origine af te rekenen krijgen: discriminatie bij aanwerving, discriminatie op het werk en 'structurele' ongelijkheid op andere domeinen zoals huisvesting, gezondheidszorg en vooral het onderwijs.

Voor deze monitoring heeft ABVV-Brussel de gegevens onderzocht die Unia en de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg specifiek over Brussel verzamelden in het kader van hun rapport. Dit is een heuse première! Deze Brusselse gegevens zijn namelijk nog nooit in detail geanalyseerd geweest.

De toestand in het Brussels Gewest verschilt op een aantal punten weliswaar van die in Wallonië en Vlaanderen – vooral wat betreft het aandeel van mensen van vreemde origine –, maar toch zien we dat Brussel geen toonbeeld van gelijkheid is. De discriminatiepraktijken en de ongelijkheid onder werknemers en werknemsters zijn er namelijk evengoed aanwezig.

Het is tijd dat iedereen deze sombere realiteit op de arbeidsmarkt onder ogen ziet. De politieke, economische en sociale actoren moeten van de strijd tegen de ongelijkheid op de arbeidsmarkt en daarbuiten een centrale prioriteit maken voor de volgende legislatuur.

Auteurs
Met medewerking van
Vertaling
Lay-out
Verantwoordelijk uitgever

Thaddée D'HAEGELEER, Samantha SMITH
Eric BUYSENS, Samuel DROOLANS, Stéphane LALOUX, Paola PEEBLES,
Fabian MEULENYSER
Marie-Eve COSEMANS
Julie FLAM
Estelle CEULEMANS

Met bijdragen van Unia en FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.
Met bijzondere dank aan Louise CALLIER (Unia) voor haar waardevolle hulp.

1. Socio-Economische Monitoring 2017, arbeidsmarkt en origine, <https://www.unia.be/nl/publicaties-statistieken/publicaties/socio-economische-monitoring-2017-arbeidsmarkt-en-origine>

2. Op basis van gegevens van de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid en het Rijksregister

Deze Brusselse monitoring van de arbeidsongelijkheid vormt een aanvulling op de Brusselse barometer van de kwaliteit van het werk die ABVV-Brussel in december vorig jaar publiceerde¹. We belichten allereerst de positie op de arbeidsmarkt van verscheidene groepen van buitenlandse origine in Brussel, zowel in de privé als in de overheidssector. Daarna buigen we ons over de factoren die deze situatie kunnen verklaren. Tot slot stellen we de eisen voor die ABVV-Brussel onderschrijft om de vastgestelde problemen aan te pakken.

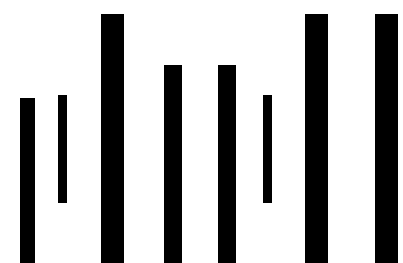
Bij ABVV-Brussel zetten we de strijd tegen elke vorm van discriminatie onvermoeibaar voort. Zo blijven we actief betrokken bij het promoten van diversiteit en het bestrijden van discriminatie en ongelijkheid in de Brusselse bedrijven en openbare diensten. Daarnaast blijven we ook vechten tegen de ongelijkheid die mensen van vreemde origine buiten de arbeidsmarkt ondervinden, omdat we ervan overtuigd zijn dat de echte kracht van ons gewest precies in onze diversiteit schuilt.

Estelle CEULEMANS,
Algemeen Secretaris van ABVV-Brussel

1. <http://www.fgtbbruxelles.be/nl/barometer-van-de-kwaliteit-van-het-werk/>



BRUSSEL IS MOMENTEEL DE OP EEN NA MEEST KOSMOPOLITISCHE STAD TER WERELD. BRUSSEL KOMT OP DE TWEDE PLAATS NA DUBAI, MAAR VÓÓR MEGASTEDEN ALS NEW-YORK, LONDEN EN PARIJS.



2 | DE BEVOLKING VAN BUITENLANDSE AFKOMST IN BRUSSEL

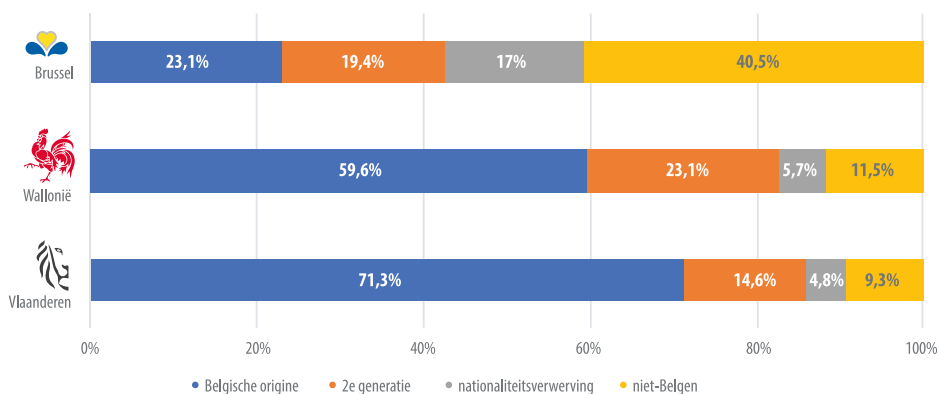
Brussel is een kosmopolitisch en divers stadsgewest. Een situatie die de identiteit van het Brussels gewest vormgeeft en die wezenlijk verschillend is van die van de twee andere gewesten van het land.

Als we de migratiegeschiedenis van de Brusselaars bekijken, zien we het volgende:

- 40,5% van de Brusselse bevolking heeft niet de Belgische nationaliteit;
- 17% heeft de nationaliteit verworven;
- 9,4% is Belgisch bij de geboorte maar heeft geen twee ouders van Belgische afkomst (waaronder ouders van onbekende oorsprong) = 2e generatie;
- 23% is geboren in België, met twee Belgische ouders geboren in België (Belgische afkomst);

GRAFIEK 1

DE BEVOLKING VOLGENS MIGRATIEACHTERGROND, PER GEWEST (18-64 JAAR, 2014)



3ron : Socio-economische monitoring – Arbeidsmarkt en origine 2017 ; op basis van gegevens van Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ

De Brusselse bevolking wordt gekenmerkt door een groter aandeel mensen die van niet-Belgische afkomst zijn dan in de andere twee gewesten. Uiteraard speelt de stedelijkheid van het Brussels Gewest een belangrijke rol in dit verschil. Ook de grote Waalse of Vlaamse steden zijn zeer divers. Ter vergelijking, in 2016 telde Antwerpen 48,1% personen van buitenlandse afkomst. Brussel blijft echter de meest kosmopolitische stad van België en zelfs van Europa volgens de cijfers van de Internationale Organisatie voor Migratie (IOM). In het IOM-verslag van 2015 over de staat van migratie in de wereld staat Brussel op de tweede plaats op de lijst van de meest kosmopolitische steden ter wereld, met 62% inwoners die in het buitenland zijn geboren. Brussel laat hiermee Toronto (46%) ver achter zich, en ook andere Europese hoofdsteden zoals

Londen (37%), Amsterdam (28%) en Parijs (25%)¹.

Als we kijken naar de herkomst van de Brusselse bevolking, stellen we vast dat van de 77% mensen die niet van Belgische afkomst zijn, 4% van onbepaalde herkomst is (Belgen in België geboren met één of beide ouders van onbepaalde herkomst). De andere 73% zijn als volgt verdeeld: personen afkomstig inde eerste plaats uit landen die lid werden van de EU vóór 1995, die vooral West-Europese landen zijn (EU-14, 30%), uit de Maghreb (26%), EU-lidstaten van na 1995, die vooral landen uit Centraal- en Oost-Europa zijn (EU-13, 12%), Sub-Saharaans Afrika (9%), kandidaat-lidstaten (6%, vnl. Turkije) en andere Europese landen (5%)².

1 Lokale Inburgerings- en Integratiemonitor editie 2018

2. Een persoon van buitenlandse origine is iemand die 1) ofwel de Belgische nationaliteit niet heeft 2) ofwel niet Belg is bij de geboorte 3) ofwel van wie de twee ouders niet Belg bij hun geboorte zijn.

BEVOLKINGSGROEPEN VAN BUITENLANDSE ORIGINE IN DE MONITORING VAN UNIA VAN 2017

- EU-14: landen die lid werden van de Europese Unie vóór 1995. Vnl. West-Europese landen
- EU-13: landen die lid werden van de Europese Unie na 1995. Landen van Centraal- en Oost-Europa.
- EU-kandidaten: Kandidaat-lidstaten van de Europese Unie. Het gaat om Turkije, vroegere Joegoslavische Republiek Macedonië, Albanië en Montenegro
- Andere Europese landen: Zwitserland, Servië, Bosnië-Herzegovina, Oekraïne, Wit-Rusland, Rusland, Moldavië, Noorwegen, IJsland...
- Maghreb: Tunesië, Marokko, Algerije, Mauritanië en Libië. Egypte bevindt zich in de groep Nabije/Midden-Oosten
- Sub-Saharaans Afrika: Afrikaanse landen die zich niet in de groep "Maghreb" bevinden.

Een gedetailleerde lijst van de klassering van de landen in groepen is te vinden op pagina 30.

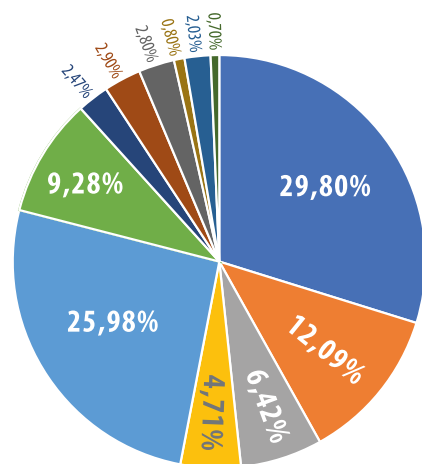
De Europeanen zijn dus de meest vertegenwoordigde groep (ten minste 47%) in de bevolking van buitenlandse afkomst, nog voor personen van Maghrebijnse en Sub-Saharaanse afkomst. Deze onderverdeling van de bevolking van vreemde origine weerspiegelt enerzijds de functie van hoofdstad van Europa, die heel wat werknemers in de Europese instellingen en de eraan verbonden organisa-

ties met zich meebrengt. Anderzijds weerspiegelt dit het actieve arbeidsmigratiebeleid van België van de jaren 1950 tot de jaren 1970, en zijn bilaterale akkoorden met Italië, Spanje, Marokko en Turkije en de gezinsherengingen die hier het gevolg van waren. **Onze analyse richt zich daarom vooral op drie groepen: Europeanen, Maghrebijnen en Sub-Saharaanse Afrikanen.**

73%

IN BRUSSEL IS 73% VAN DE BEVOLKING VAN BUITENLANDSE AFKOMST. DE EUROPEANEN ZIJN DE MEEST VERTEGENWOORDIGDE GROEP (47%), VÓÓR MAGHREBIJNEN (26%) EN SUB-SAHARAANSE AFRIKANEN (9%).

GRAFIEK 2
VERDELING VAN DE BRUSSELSE BEVOLKING VAN BUITENLANDSE HERKOMST VOLGENS ORIGINE (18-64 JAAR, 2014)



- EU-14
- EU-13
- Kandidaat-landen EU
- Andere Europeanen
- Maghrebijnen
- Afrikanen
- Nabije/Midden-Oosten
- Andere Aziaten
- Andere Zuid-&Centraal-Amerikanen
- Noord-Amerikanen
- Oceanië/Verre Oosten
- Onbepaald

Bron: Socio-economische monitoring – Arbeidsmarkt en origine 2017; op basis van gegevens van Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ

Sedert 2008 is de onderverdeling van de bevolking van buitenlandse bevolking licht gewijzigd: de personen afkomstig uit de EU-13 landen zijn meer vertegenwoordigd in 2014 dan in 2008 (8,3% in 2008), terwijl personen

uit Oost-Europa (EU-14) minder vertegenwoordigd zijn dan in 2008 (32,6% in 2008). De vertegenwoordiging van personen afkomstig uit de Maghreb en Sub-Saharaans Afrika is wel stabiel gebleven.



3 | DE TEWERKSTELLING VAN PERSONEN VAN BUITENLANDSE AFKOMST IN BRUSSEL

EEN MOEIZAMERE INSCHAKELING OP DE ARBEIDSMARKT

Origine speelt een dominerende rol in de toegang tot tewerkstelling in Brussel (grafiek 3).

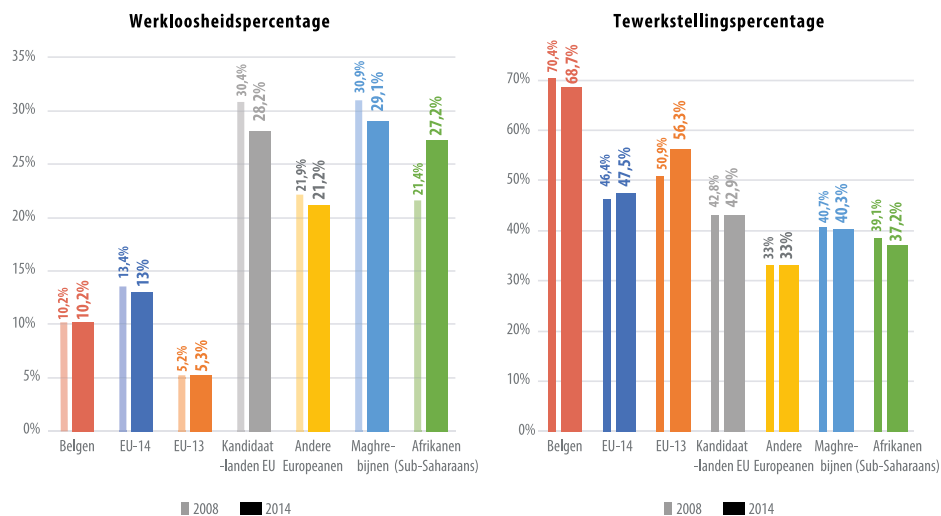
De werkloosheidsgraad¹ van mensen van Belgische afkomst is over het algemeen

veel lager en hun tewerkstellingsgraad² is veel hoger dan die van mensen van buitenlandse origine.

1. Aandeel werklozen in de beroepsbevolking

2. Aandeel van de werknemers in de beroepsbevolking (20-64 jaar)

GRAFIEK 3
WERKLOOSHEID EN TEWERKSTELLINGSGRAAD IN HET BRUSSELS
GEWEST VOLGENS ORIGINE (20-64 JAAR, 2008-2014)



Bron: Socio-economische monitoring – Arbeidsmarkt en origine 2017; op basis van gegevens van Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ

Tussen mensen van buitenlandse afkomst zijn er onderling grote verschillen naargelang herkomst. Zo was in 2014 het werkloosheidspercentage bij personen van Belgische afkomst 2,8 keer lager dan bij personen van Maghrebijnse afkomst en 2,7 keer lager dan bij personen van Sub-Saharaanse afkomst. Personen uit West-Europa (EU-14) daarentegen hebben een werkloosheidscijfer dat haast gelijkaardig is aan dat van personen van Belgische afkomst. Personen uit de EU-13-landen hebben zelfs een werkloosheidspercentage dat twee keer zo laag is als dat van personen van Belgische afkomst.

We zien dat de situatie op de arbeidsmarkt dus heel verschillend is voor wie afkomstig is uit Afrika en de Maghreblanden of voor wie uit een EU-lidstaat afkomstig is...³

De tewerkstellingsgraad toont minder ongelijkheid tussen Belgische en niet-Belgische origine. In 2014 hadden personen van Maghrebijnse en Sub-Saharaanse origine desalniettemin een tewerkstellingsgraad die respectievelijk 1,7 en 1,8 keer lager was dan die van personen van Belgische origine. Anderzijds hebben personen uit de landen van de Europese Unie (EU-14 en EU-13) een relatief hoge tewerkstellingsgraad in vergelijking met andere groepen van buitenlandse afkomst, maar nog steeds lager dan de personen van Belgische afkomst.

Sinds 2008 is deze ongunstige situatie op het vlak van tewerkstelling licht verbeterd voor mensen met Maghrebijnse origine en mensen uit de kandidaat-lidstaten van de EU. Voor mensen van Sub-Saharaanse afkomst is de situatie echter verslechterd.

3. Zoals wordt aangetoond op pagina 22, moet deze realiteit in verband gebracht worden met de verblijfsrechten.



3X

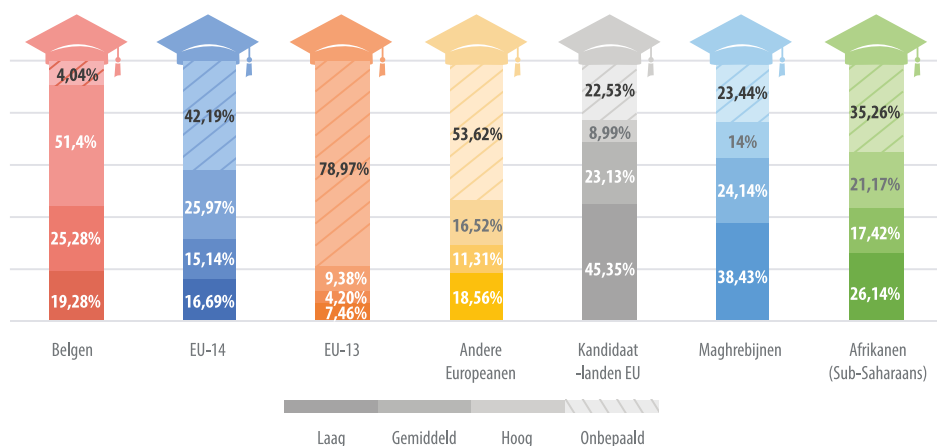
IN 2014 WAS HET WERKLOOSHEIDSPERCENTAGE VAN MENSEN VAN BELGISCHE AFKOMST 3X LAGER DAN DAT VAN MENSEN VAN MAGHREBIJNSE EN SUB-SAHARAANSE AFKOMST.

De ongelijkheid die personen van buitenlandse origine ondergaan in andere domeinen dan tewerkstelling vormen waarschijnlijk een belangrijke oorzaak voor hun nadelige positie op de arbeidsmarkt. Dit is vooral duidelijk in het onderwijs. Het opleidingsniveau is ho-

ger bij Brusselaars van Belgische afkomst dan van Maghrebijnse en Sub-Saharaanse afkomst (grafiek 4). Het opleidingsniveau is echter een bepalende factor voor de toegang tot kwalitatieve tewerkstelling⁴.

4. Laag opleidingsniveau = geen schoolopleiding, basisonderwijs of lager secundair onderwijs. Gemiddeld opleidingsniveau = hoger secundair onderwijs en postsecundair niet-tertiair onderwijs. Hoog opleidingsniveau = eerste cyclus van het hoger onderwijs en tweede cyclus van het hoger onderwijs

GRAFIEK 4
OPLEIDINGSNIVEAU VOLGENS ORIGINE, BRUSSEL (20-64 JAAR, 2014)



Bron : Socio-economische monitoring – Arbeidsmarkt en origine 2017 ; op basis van gegevens van Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ

VOOR ABVV-BRUSSEL IS ONGELIJKHEID IN HET ONDERWIJS, WAT TEN KOSTE GAAT VAN BEVOLKINGSGROEPEN VAN BUITENLANDSE ORIGINE, EEN BELANGRIJKE VERKLARENDE FACTOR VOOR ARBEIDSONGELIJKHEID.

HET OPLEIDINGSNIVEAU VERKLAART NIET ALLES...

Hoewel thuistaal, afwezigheid van beroepservaring en de niet-erkenning van diploma's de niveauverschillen gedeeltelijk kunnen verklaren, is in de eerste plaats het Belgische onderwijs in vraag te stellen.

In vergelijking met de andere Europese landen zijn de verschillen in onderwijsresultaten volgens origine in België uitzonderlijk hoog. Het onderwijs in Franstalig België staat bekend als één van de meest ongelijke onderwijssystemen in Europa.

Een ongelijk onderwijssysteem kan zijn rol als sociale lift niet vervullen en biedt aan sociaal achtergestelde groepen onvoldoende kansen om het patroon van sociale ongelijkheid te doorbreken, dat vervolgens wordt doorgegeven aan de jongere generaties.

Verschillen in opleidingsniveau alleen zijn echter geen verklaring voor de achtergestelde positie van mensen van buitenlandse afkomst. **Bij gelijk diploma hebben personen van Belgische afkomst nog steeds een hogere tewerkstellingsgraad dan personen van buitenlandse afkomst.** (grafiek 5)

Deze verschillen zijn nog groter tussen hooggeschoolde Belgen en niet-Belgen (grafiek 5). **Met andere woorden, deze verschillen tonen aan dat in Brussel een hoger onderwijsdiploma voor mensen van buitenlandse afkomst heel wat minder perspectieven op de arbeidsmarkt biedt dan voor personen van Belgische afkomst.**

Bovenop de structurele ongelijkheid die personen van buitenlandse origine ondergaan in Brussel komen andere factoren waaronder discriminatie bij aanwerving.

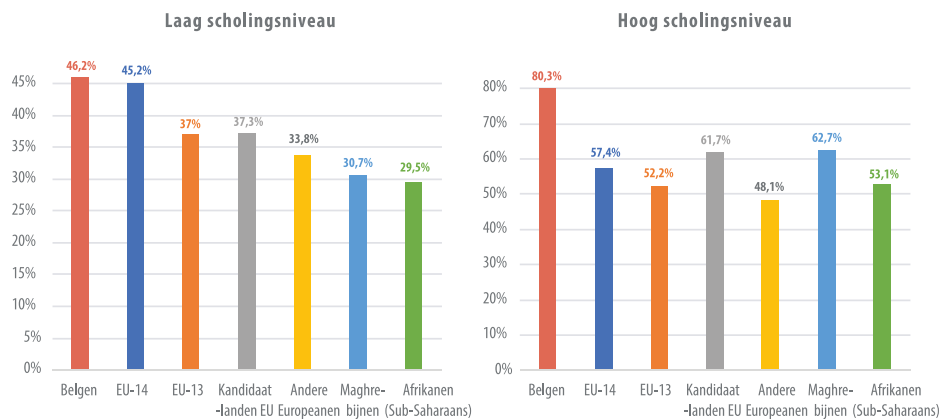
HOE KUNNEN DEZE VERSCHILLEN OP VLAK VAN TEWERKSTELLINGS- EN WERKLOOSHEIDSCIJFERS TUSSEN MENSEN VAN BELGISCHE EN BUITENLANDSE AFKOMST VERKLAARD WORDEN?

De verklaring ligt in een combinatie van factoren:

- Mensen van buitenlandse origine lijden sterker onder bepaalde "**structurele**" ongelijkheden op het vlak van huisvesting, gezondheidszorg en openbare dienstverlening, wat vervolgens als domino-effect hun integratie op de arbeidsmarkt beïnvloedt. De ongelijkheid volgens origine die in het onderwijs een rol speelt, heeft natuurlijk ook gevolgen voor de inschakeling van jongeren op de arbeidsmarkt.
- **De aanhoudende discriminatie** van personen van buitenlandse afkomst is zeker een belangrijke factor die deze ongunstige positie verklaart.
- **Nog andere factoren, zoals het ontbreken van een professioneel netwerk, het niet valoriseren van kwalificaties of het niet erkennen van diploma's, de gebrekkige toegang tot arbeidsbemiddelingsdiensten voor sommige migranten, financiële onzekerheid, enz.** komen bovenop de andere factoren, wat een reële belemmering vormt voor echte sociale mobiliteit en een kwalitatieve tewerkstelling in de weg staat.

GRAFIEK 5

TEWERKSTELLINGSGRAAD VOLGENS ORIGINE EN OPLEIDINGSNIVEAU IN BRUSSEL (20-64 JAAR)



Bron : Socio-economische monitoring – Arbeidsmarkt en origine 2017 ; op basis van gegevens van Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ

MINDER TOEGANG TOT KWALITATIEVE TEWERKSTELLING

Toegang tot werk is één ding, maar tot kwalitatieve tewerkstelling is nog wat anders. Ook hier merken we grote verschillen die te wijten zijn aan origine (grafieken 6-7-8-9).

GRAFIEK 6

MATE VAN AFHANKELIJKHEID TUSSEN ORIGINE EN PARITAIR COMITÉ, VOLGENS ORIGINE, IN BRUSSEL (ODDS RATIO, 2014)

POSITIEVE AFHANKELIJKHEID[1]

	Belg	EU-14	EU-13	Kandidaat-landen EU	Maghrebijn	Sub-Saharaanse Afrikaan
Zeer hoog	NAR	Vastgoedbeheer, immobiliëagent	Uitzendarbeid en Dienstencheques	Schoonmaak	Schoonmaak	Gezins- en bejaardenhulp
Hoog	Gas en elektriciteit	Stoffering en houtbewerking	Textielverzorging	Kleding- en confectie-bedrijf	Stads- en streekvervoer	Gezondheid
Gemiddeld	Verzekeringen	Bouw	Voedingsindustrie	Bouw	Transport en Logistiek	Hotelwezen
Zwak	Banken	Kappers en schoonheidszorgen	Kleding- en confectie-bedrijf	Transport en logistiek	Voedingsindustrie	Transport en Logistiek

NEGATIEVE AFHANKELIJKHEID[3]

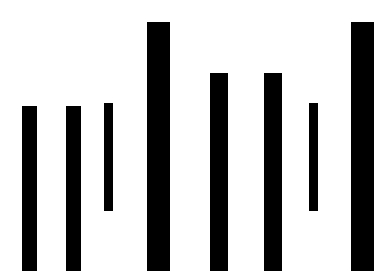
	Belg	EU-14	EU-13	Kandidaat-landen EU	Maghrebijn	Sub-Saharaanse Afrikaan
Hoog	Schoonmaak	NAR	Verzekeringen	Banken	Banken	Bedienden in de metaalnijverheid
Gemiddeld	Dienstencheques	Staatsloterij	Transport	Gas en elektriciteit	Bedienden in de metaalnijverheid	Voedingsindustrie
Zwak	Kleding- en confectie-bedrijf	Gezins- en bejaardenhulp	Gas en elektriciteit	Bedienden in de metaalnijverheid	Voedingsindustrie	Gas en elektriciteit

[1] Betekent dat mensen van origine X vaker worden gevonden in deze Paritaire Comités (PC) dan de groepen van andere origines.
 [2] De NAR is bevoegd voor PC 300. Een Paritair Comité (PC) voor restcategorieën waarin een collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) kan worden gesloten voor een bedrijfstak waarvoor geen PC bestaat of waarvoor het PC niet werkt.
 [3] Betekent dat mensen van origine X minder vaker worden gevonden in deze Paritaire Comités (PC) dan de groepen van andere origines.

Bron : Socio-economische monitoring – Arbeidsmarkt en origine 2017 ; op basis van gegevens van Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ



PERSONEN VAN BUITENLANDSE AFKOMST WERKEN OVER HET ALGEMEEN IN SECTOREN MET LAGE LONEN EN MINDER ZEKERHEID, EN ZIJN UITGESLOTEN VAN SECTOREN MET BETER BETAALDE EN STABIELERE BANEN. DEZE KWALITATIEVE TEWERKSTELLING IS MEESTAL VOORBEHOUDEN AAN PERSONEN VAN BELGISCHE AFKOMST.



Grafiek 6 illustreert het verband tussen de origine van werknemers en de beroepssectoren waarin ze regelmatig actief zijn in vergelijking met werknemers van andere origines. Personen van Maghrebijnse origine en van kandidaat-lidstaten werken vaker dan anderen in de schoonmaak, en wie afkomstig is uit de EU-13 (nieuwe EU-leden uit Centraal-Europa) in uitzendwerk en dienstenchequeverband. Anderzijds wer-

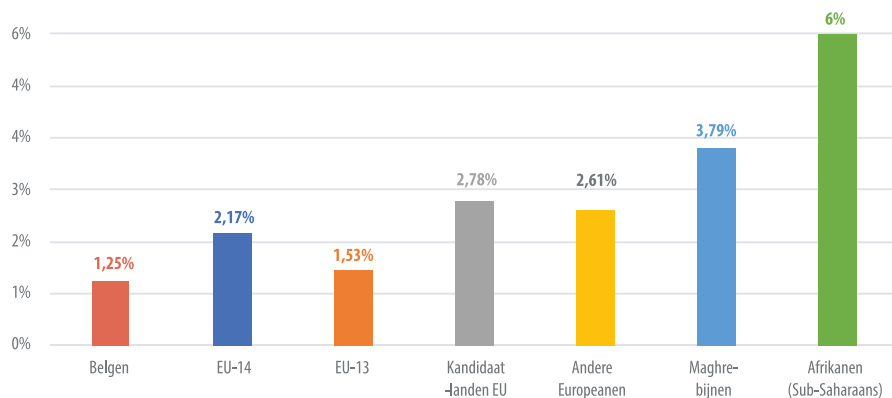
ken mensen van Belgische origine minder vaak in deze sectoren en vinden we ze vaker in het Paritair Comité ondergebracht in de NAR (PC300), het PC bevoegd voor gas en elektriciteit, en het PC voor verzekeringen en banken, juist daar waar er relatief minder werknemers zijn afkomstig uit EU-13, kandidaat-EU en de Maghreb-landen.

Conclusie: personen van buitenlandse afkomst werken over het algemeen in sectoren met lage lonen en minder zekerheid, en zijn uitgesloten van sectoren met beter betaalde en stabielere banen. Deze kwalitatieve tewerkstelling is meestal voorbehouden aan personen van Belgische afkomst.

Grafiek 7 bevestigt de vaststelling dat loontrekkenden van buitenlandse afkomst veel vaker aan het werk zijn met een uitzendcontract dan loontrekkenden van Belgische afkomst. Deze precare situatie treft meer in het bijzonder de werknemers

van Sub-Saharaanse afkomst (ongeveer 5 keer meer dan de werknemers van Belgische origine) en van Maghrebijnse origine (ongeveer 3 keer meer dan werknemers van Belgische origine).

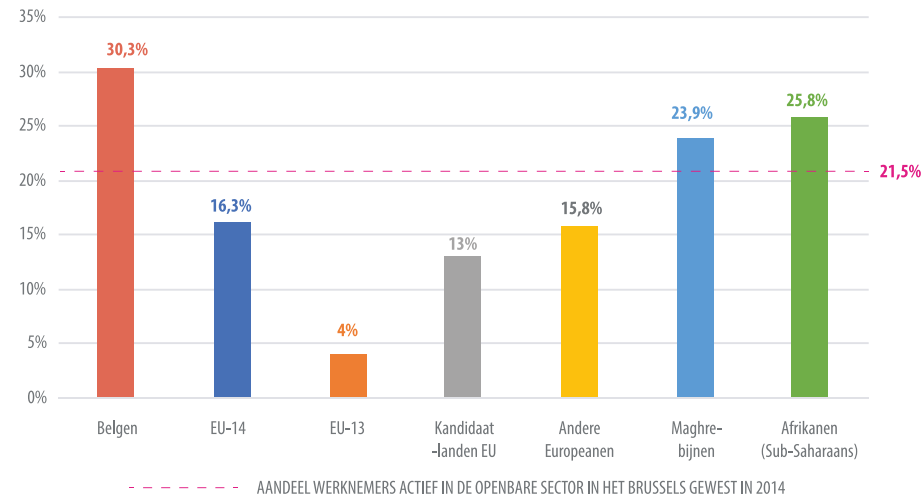
GRAFIEK 7
AANDEEL LOONTREKKENDEN IN DE UITZENDECTOR
PER ORIGINE IN BRUSSEL (20-64 JAAR, 3E TRIMESTER 2014)



Bron : Socio-economische monitoring – Arbeidsmarkt en origine 2017 ; op basis van gegevens van Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ

Een groot deel Brusselaars van Maghrebijnse en Sub-Saharaanse origine zijn werkzaam in de openbare sector (grafiek 8).

GRAFIEK 8
AANDEEL VAN DE WERKNEMERS IN DE OPENBARE
SECTOR VOLGENS ORIGINE IN BRUSSEL (18-64 JAAR, 2014)



Bron : Socio-economische monitoring – Arbeidsmarkt en origine 2017 ; op basis van gegevens van Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ

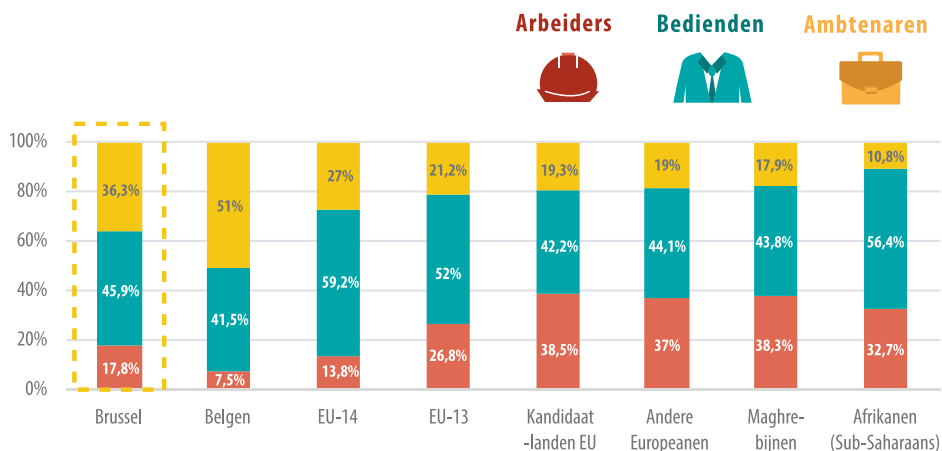


5X
WERKNEMERS VAN SUB-SAHARAANSE
AFKOMST HEBBEN 5 KEER MEER TIJD-
LIJKE CONTRACTEN DAN WERKNEMERS
VAN BELGISCHE ORIGINE.

Maar deze vaststelling wordt genuanceerd door het feit dat de **statutaire contracten die meer werkzekerheid bieden voornamelijk weggelegd blijven voor personen van**

Belgische origine. Personen van Maghrebijnse en vooral van Sub-Saharaanse origine zijn sterk ondervertegenwoordigd in dit type arbeidsstatuut (grafiek 9).

GRAFIEK 9
OPSPLITSING VAN DE WERKNEMERS IN DE OPENBARE SECTOR VOLGENS TYPE VAN OVEREENKOMST IN BRUSSEL (18-64 JAAR, 2014)



Bron : Socio-economische monitoring – Arbeidsmarkt en origine 2017 ; op basis van gegevens van Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ

Conclusie : de cijfers bewijzen dat de ongelijkheid op de arbeidsmarkt niet eindigt bij de aanwerving. Op de werkvloer zelf bevinden de werknemers van buitenlandse origine zich over het algemeen in een minder gunstige positie dan de werknemers van Belgische origine. Vaak zitten ze vast in minder stabiele contracten en ongunstigere statuten, en in sectoren met lagere lonen en slechtere arbeidsomstandigheden.

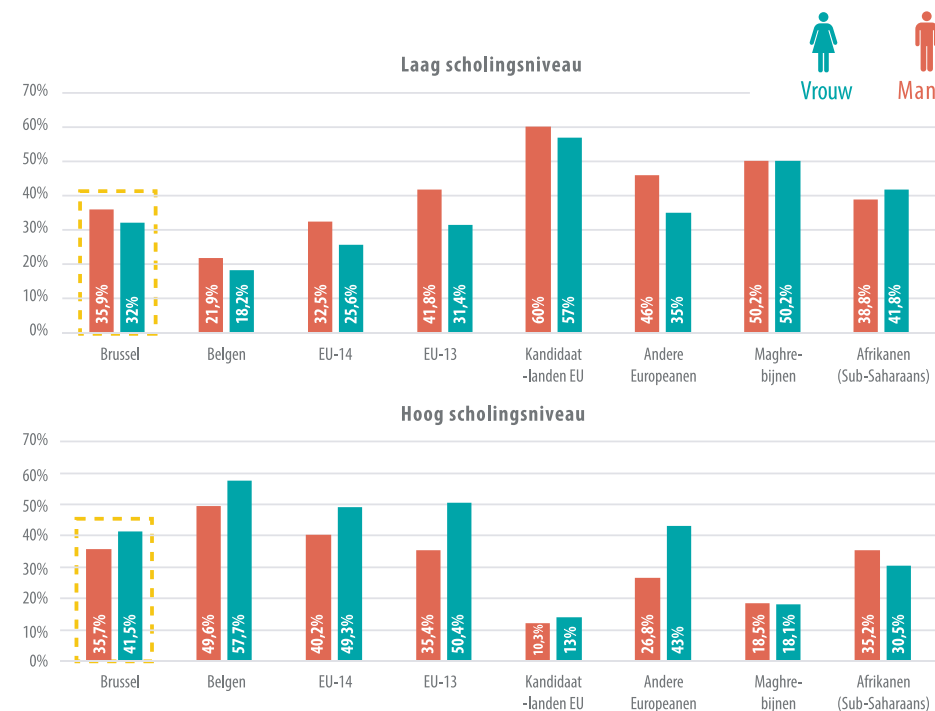


EEN GEGENDERDE ARBEIDSVERDELING IN HET NADEEL VAN VROUWEN

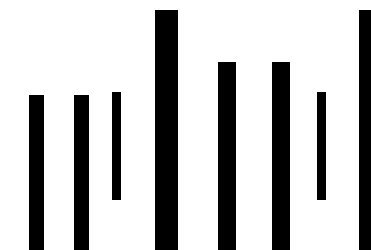
De Brusselse barometer van de kwaliteit van het werk van het ABVV-Brussel (dec. 2018) heeft aangetoond dat vrouwen in het algemeen een ongunstigere positie op de arbeidsmarkt hebben dan mannen. Deze ongelijkheid is meer uitgesproken naargelang de origine.

Ondanks een opleidingsniveau dat bij vrouwen globaal hoger ligt dan bij mannen (grafiek 10), is in België bij eenzelfde laag opleidingsniveau de tewerkstellingsgraad bij mannen altijd hoger dan die van vrouwen, ongeacht de origine (grafiek 11).

GRAFIEK 10
OPLEIDINGSNIVEAU VOLGENS ORIGINE EN GESLACHT IN BRUSSEL (20-64 JAAR, 2014)



Bron : Socio-economische monitoring – Arbeidsmarkt en origine 2017 ; op basis van gegevens van Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ



Maar in bepaalde groepen verkleint de kloof, en verdwijnt hij zelfs bij eenzelfde hoog opleidingsniveau: het verschil in tewerkstelling tussen mannen en vrouwen met een hoog opleidingsniveau is bijna onbestaande bij mensen van Belgische afkomst en

EU-14, en is zelfs omgekeerd ten voordele van vrouwen bij de Sub-Saharaanse vrouwen. Het verschil blijft echter relatief groot bij mensen van Maghrebijnse afkomst, EU-kandidaten, EU-13 en andere Europeanen.

GRAFIEK 11
TEWERKSTELLINGSGRAAD VOLGENS GESLACHT EN OPLEIDINGSNIVEAU IN BELGIË (20-64 JAAR, 2014)

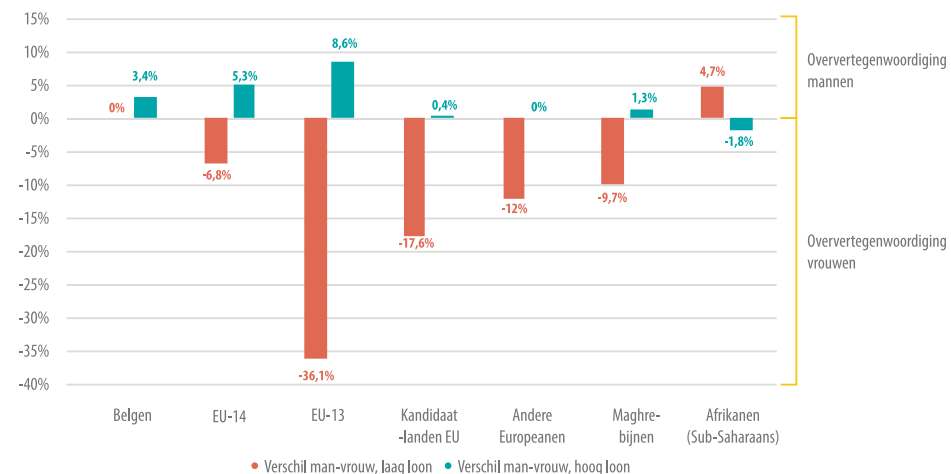


Bron : Socio-economische monitoring – Arbeidsmarkt en origine 2017 ; op basis van gegevens van Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ

Afgezien van deze ongelijke toegang tot werk hebben vrouwen ook minder vaak toegang tot kwaliteitsbanen. Maar deze ongelijkheid is variabel volgens origine: zo zijn vrouwen sterk oververtegenwoordigd in het lage loonsegment van bepaalde groepen (grafiek 12), meer bepaald

uit de landen van EU-14, EU-13, kandidaat-lidstaten en andere Europese landen, maar ook van Maghrebijnse afkomst. Voor vrouwen afkomstig uit EU-13 ligt de verklaring gedeeltelijk in het feit dat ze massaal tewerkgesteld zijn met dienstencheques (grafiek 13).

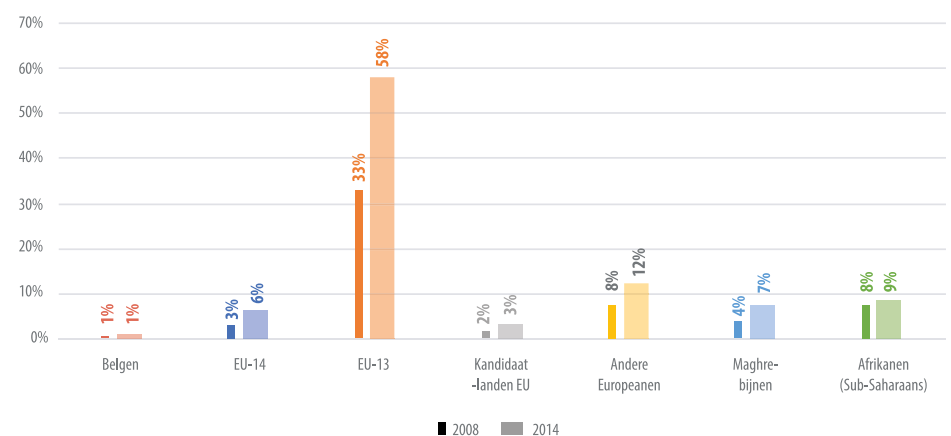
GRAFIEK 12
KLOOF TUSSEN MANNEN EN VROUWEN VOLGENS LOON EN ORIGINE IN BRUSSEL ⁽¹⁾ (20-64 JAAR, 2014)



(1) Een waarde van +10 voor hoge lonen betekent dat er in de hoge looncategorie 10 procentpunten meer mannen dan vrouwen zijn. Een negatief verschil betekent dat er meer vrouwen dan mannen in de betreffende categorie zitten.

Bron : Socio-economische monitoring – Arbeidsmarkt en origine 2017 ; op basis van gegevens van Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ

GRAFIEK 13
AANDEEL VAN LOONTREKKENDE VROUWEN ACTIEF MET DIENSTENCHEQUES BIJ LOONTREKKENDE VROUWEN, VOLGENS ORIGINE, IN HET BRUSSELS GEWEST (20-64 JAAR, 2008-2014)

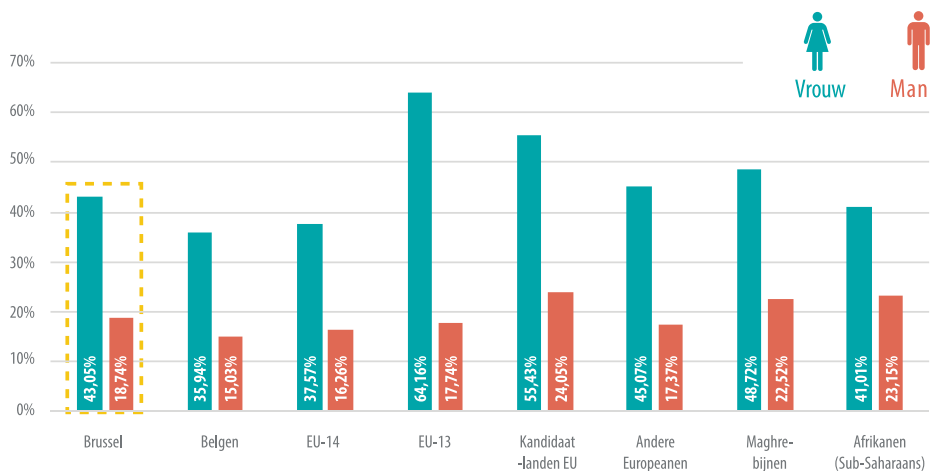


Bron : Socio-economische monitoring – Arbeidsmarkt en origine 2017 ; op basis van gegevens van Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ

Vrouwen van alle origines zijn ook oververtegenwoordigd in deeltijds werk, met nuances volgens origine (figuur 14). Deze oververtegenwoordiging van vrouwen in deeltijdwerk is

bijzonder uitgesproken bij vrouwelijke werknemers van EU-13 afkomst, maar is relatief laag bij vrouwen van Sub-Saharaans Afrika.

GRAFIEK 14
AANDEEL DEELTIJDS WERKENDE LOONTREKKENDEN IN HET TOTAAL AANTAL LOONTREKKENDEN IN BRUSSEL VOLGENS GESLACHT EN ORIGINE (2014)



Bron: Socio-economische monitoring – Arbeidsmarkt en origine 2017; op basis van gegevens van Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ

JONGEREN LANGER IN BEROEPSINSCHAKELINGSTIJD EN LANGER WERKLOOS



De Brusselse barometer van de kwaliteit van het werk van ABVV-Brussel toonde eveneens de moeilijkheden aan die jongeren ondervinden om een kwaliteitsvolle baan te vinden. Al te vaak hebben ze tijdelijke jobs (56,6% van de tewerkgestelde Brusselse jongeren in 2017). Jongeren van buitenlandse afkomst hebben daarbovenop nog bijkomende moeilijkheden op de arbeidsmarkt. Zo is de mediane duur¹ van de inschakelingstijd van Brusselse jonge-

ren van buitenlandse afkomst minstens twee keer zo lang als die van Brusselse jongeren van Belgische afkomst (grafiek 15). Ook het aandeel van de jonge langdurig werklozen, d.w.z. degenen die tijdens hun inschakelingstijd (12 maanden) geen werk hebben gevonden, ligt veel hoger bij de groepen van buitenlandse afkomst, meer bepaald bij de groepen van Sub-Saharaanse afkomst (tweemaal zo hoog als bij die van Belgische afkomst).

1. De mediaan is de middenwaarde van een statistische reeks waarvan de geobserveerde waarden in stijgende volgorde werden geklasseerd. De waarde die de bestudeerde groep in twee gelijke onderdelen verdeelt, is de mediaan. Hier gaat het om de tijd die de helft van de groep nodig heeft om een eerste baan te vinden.

GRAFIEK 15
MEDIANE DUUR VAN HET ZOEKEN NAAR EEN EERSTE BAAN VANAF DE INSCHRIJVING EN PERCENTAGE LANGDURIGE WERKLOOSHEID⁽¹⁾ BIJ JONGEREN VAN 18 TOT 29 JAAR INGESCHREVEN ALS WERKZOEKENDEN IN HET 3E TRIMESTER 2013 TE BRUSSEL, VOLGENS ORIGINE

	EERSTE BAAN	LANGDURIG WERKLOOS
	Brussel	Brussel
Belg	6 maanden	35,0%
EU-14	12 maanden	44,6%
EU-13	>12 maanden	58,8%
Kandidaat EU	>12 maanden	55,0%
Andere Europeaan	>12 maanden	60,4%
Maghrebijn	>12 maanden	58,2%
Sub-Saharaans Afrikaan	>12 maanden	70,8%

(1) Betekent dat deze jongeren na 12 maanden (de duur van de inschakelingsperiode) geen werk hebben gevonden

Bron: Socio-economische monitoring – Arbeidsmarkt en origine 2017; op basis van gegevens van Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ



58%

MEER DAN ÉÉN OP TWEE VROUWEN UIT DE EU-13-LANDEN WERKT IN DE SECTOR VAN DE DIENSTENCHEQUES.

EEN VARIABELE IMPACT VAN VERBLIJFSREDEN OP TEWERKSTELLING

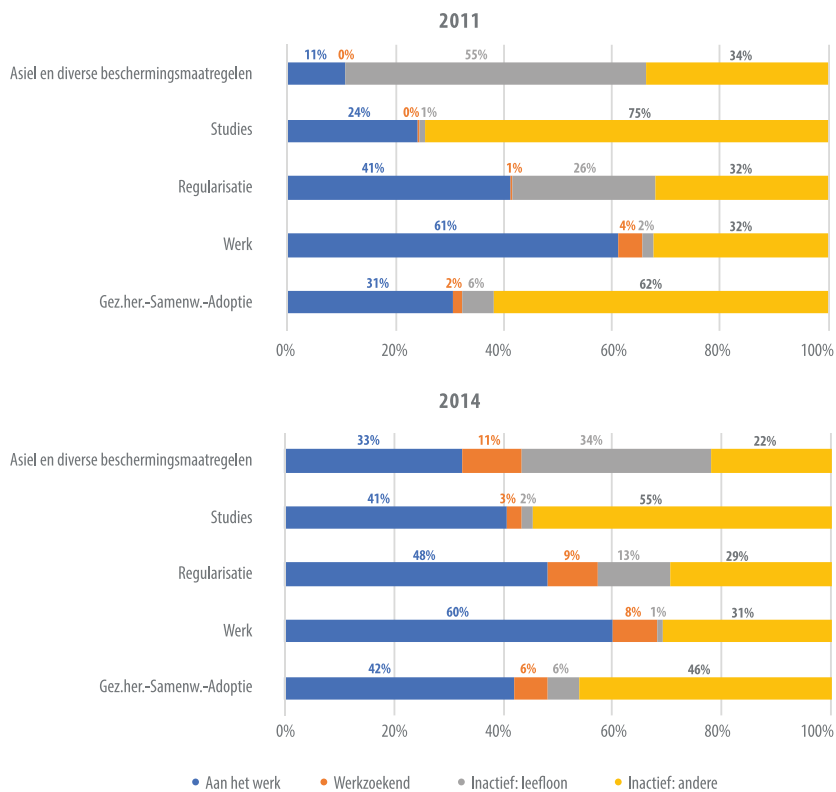
De analyse van de sociaal-economische situatie van nieuw ingeschreven personen in het Rijksregister (RR) per verblijfsreden biedt een extra verklaring voor de ongunstige situatie van personen van buitenlandse herkomst op de arbeidsmarkt.

Het aandeel van de personen die in 2010 in het RR werden ingeschreven en in 2011 werkzaam waren is namelijk twee keer zo hoog indien de verblijfsgrond arbeidsgerelateerd is ten opzichte van een gezinsgerelateerde verblijfsgrond (gezinshereniging, samenwonen of adoptie) en bijna drie keer zo hoog als het

om een asielprocedure gaat. Deze verschillen verkleinen bij het verstrijken van de tijd door de regularisatie van deze personen (grafiek 16). Bij wijze van illustratie: het aandeel van personen ingeschreven in het RR in 2010 die aan het werk zijn in 2011 en 2014:

- voor het motief "arbeid": stagnatie van 61% naar 60% ;
- om gezinsredenen: stijging van 31% naar 42% ;
- in het kader van een asielprocedure: stijging van 11% naar 33% ;

GRAFIEK 16
SOCIALECONOMISCHE SITUATIE IN 2011 EN 2014 VAN PERSONEN DIE IN 2010 IN HET RIJKSREGISTER ZIJN INGESCHREVEN VOLGENS REDEN VAN VERBLIJF

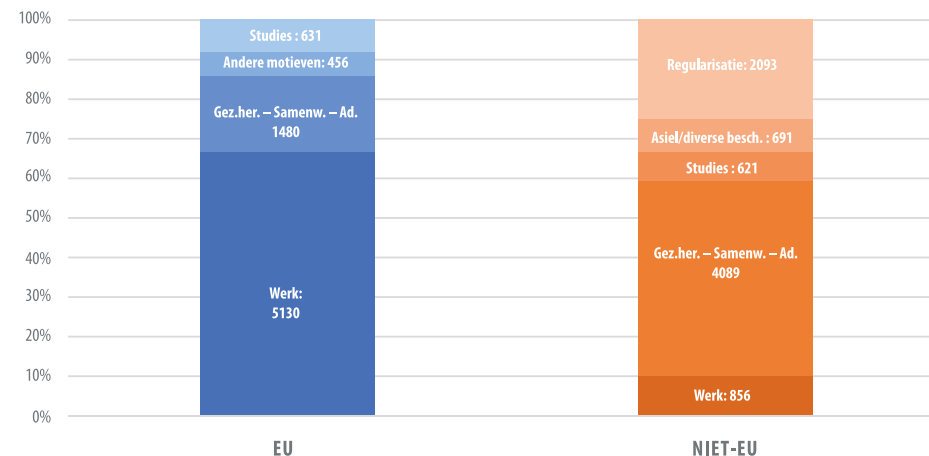


Bron : Socio-economische monitoring – Arbeidsmarkt en origine 2017 ; op basis van gegevens van Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ

In Brussel varieert de verblijfsredenen over het algemeen naargelang de origine (grafiek 17). De nieuwkomers uit EU-landen migreren voornamelijk naar Brussel om arbeidsgerelateerde redenen, terwijl de anderen meer migreren om gezinsredenen

(gezinshereniging, samenwonen, adoptie) of ze migreren "irregulier". Deze vaststelling kan bijkomend verklaren waarom personen van Maghrebijnse en Sub-Saharaanse afkomst globaal meer moeilijkheden hebben om werk te vinden (grafiek 3 - pagina 8).

GRAFIEK 17
REDELEN VAN VERBLIJF VAN NIEUW INGESCHREVEN PERSONEN IN HET RIJKSREGISTER IN 2010 IN BRUSSEL



Bron : Socio-economische monitoring – Arbeidsmarkt en origine 2017 ; op basis van gegevens van Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ



4 | WAT ONTHOUDEN WE UIT DE BRUSSELSE MONITORING VAN DE ARBEIDSONGELIJKHEID?

- **Brussel is een zeer kosmopolitisch stadsgewest:** 23,3% van de inwoners is van Belgische origine en 73% van vreemde origine. De bevolking van vreemde origine bestaat in hoofdzaak (88%) uit mensen afkomstig uit Europese landen (voornamelijk landen die al vóór 1995 tot de Europese Unie behoorden), uit de Maghreb en uit Sub-Saharaans Afrika;
- **Bepaalde groepen van vreemde origine hebben het moeilijker om toegang te krijgen tot werk:** de werkloosheidsgraad bij mensen die afkomstig zijn uit Sub-Saharaans Afrika en mensen van Maghrebijnse origine is respectievelijk 2,7 en 2,8 keer zo hoog als bij mensen van Belgische origine;
- Het opleidingsniveau van mensen van vreemde origine is over het algemeen lager dan dat van mensen van Belgische origine, wat aangeeft dat de ongelijkheid binnen ons onderwijssysteem nog steeds

te groot is. We merken echter op dat er ook **bij een gelijkwaardig opleidingsniveau grote verschillen in tewerkstellingsgraad bestaan tussen mensen van Belgische en vreemde origine.** Dit is vooral het geval voor de hoge opleidingsniveaus;

- **Werknemers van vreemde origine zijn sterk oververtegenwoordigd in sectoren die minder gunstige arbeidsomstandigheden aanbieden en lagere lonen uitbetalen** (schoonmaak, dienstencheques, dienstverlening aan personen, ...);
- **Werknemers van vreemde origine** (in het bijzonder uit de Maghreb en Sub-Saharaans Afrika) **zijn veel vaker aan de slag met een uitzendcontract** dan mensen van Belgische origine;
- **Bepaalde groepen van vreemde origine** – vooral uit de Maghreb – **zijn goed vertegenwoordigd in de overheids-**

sector in Brussel, maar zijn ondervertegenwoordigd binnen de groep van ambtenaren met een (gunstiger) statutair contract (Maghrebijnen: 18%; Sub-Saharaanse Afrikanen: 11%; Belgen: 51%);

- **De ongelijkheid die vrouwen op de Brusselse arbeidsmarkt treft, varieert naargelang van de herkomst van deze vrouwen:**
 - Bij eenzelfde laag opleidingsniveau ligt de tewerkstellingsgraad bij vrouwen lager dan bij mannen, ongeacht hun herkomst.
 - Bij eenzelfde hoog opleidingsniveau verdwijnt het verschil in tewerkstellingsgraad tussen mannen en vrouwen bij mensen van Belgische origine en bepaalde groepen van vreemde origine, terwijl het bij andere groepen van vreemde origine blijft bestaan.
 - Vrouwen uit bepaalde groepen van vreemde origine zijn sterk oververtegenwoordigd in de lage salarisklassen. Vooral vrouwen die uit de EU13-landen afkomstig zijn, zijn massaal aan de slag in de sector van de dienstencheques.

- De ongelijkheid die jongeren ondervinden, verschilt naargelang van hun herkomst: **jongeren van vreemde origine hebben het moeilijker om zich in te schakelen op de arbeidsmarkt dan jongeren van Belgische origine.** Hun beroepsinschakelingstijd duurt over het algemeen langer en bij sommige groepen van jonge werkzoekenden van vreemde origine kan het percentage jonge langdurig werklozen tot twee keer hoger liggen dan bij jonge werkzoekenden van Belgische origine;
- **Of mensen die in het Belgisch rijksregister worden ingeschreven zich vlot op de arbeidsmarkt kunnen integreren, hangt samen met hun verblijfsredenen.** Het zal niemand verbazen dat mensen die met de verblijfsredenen 'werk' worden ingeschreven, zich doorgaans sneller en beter op de arbeidsmarkt weten te integreren dan mensen die om familiale redenen of vanwege hun regularisatie worden ingeschreven. In Brussel komen migranten die uit EU-landen afkomstig zijn voor het merendeel om werkgerelateerde redenen naar hier, terwijl mensen uit andere landen meestal om familiale redenen naar hier migreren of hier op irreguliere wijze verblijven.



5 | CONCLUSIE: DIVERSE OBSTAKELS IN DE TOEGANG TOT KWALITATIEVE TEWERKSTELLING

De ongunstige situatie van mensen van vreemde origine op de arbeidsmarkt zoals uit deze monitoring blijkt, volgt uit het samengaan van verschillende factoren die met het **economisch systeem** en de **kenmerken van de Belgische arbeidsmarkt** verband houden, maar die ook te maken hebben met diverse **vormen van structurele sociale ongelijkheid en directe discriminatie** die deze bevolkingsgroepen treffen. Hierbij vermelden we in het bijzonder de vastgestelde ongelijkheid in het onderwijs.

De "Brusselse Barometer van de Kwaliteit van het Werk" van ABVV-Brussel belichtte eerder al welke moeilijkheden bepaalde groepen ondervinden om toegang te krijgen tot kwalitatieve tewerkstelling. Het moet gezegd dat werkgevers binnen de huidige economische context waarin werkloosheid heerst en er dus een overaanbod aan werkkrachten is, de neiging hebben om zich bij het rekruteren veeleisender op te stellen. **Sociale groepen die als 'risicogroepen' gelden** – zoals jongeren, ouderen, laaggeschoolden en langdurig werkzoekenden –, **krijgen dus moeilijker een baan of een stabiel contract aangeboden**. De barometer toont dit aan met cijfers en verwijst naar het grote percentage Brusselse jongeren dat met een uitzendcontract werkt (meer dan de helft). Daar staat tegenover dat heel wat kosten die aan een baan verbonden zijn – zoals de kosten voor kinderopvang en mobiliteit – werkzoekenden kunnen ontmoedigen, zoals blijkt uit het cijfermateriaal over de redenen waarom vrouwen voor deeltijdwerk kiezen (34% verwijst naar familiale redenen of de zorg voor personen ten laste). **Bovenop deze moeilijkheden om toegang**

te krijgen tot de arbeidsmarkt komt nog het bestaan van twee vrij afgesloten segmenten binnen de arbeidsmarkt. Aan de ene kant bestaat er een primaire arbeidsmarkt met stabiele banen, hoge lonen en statuten met een degelijke bescherming, en aan de andere kant een secundaire markt met contracten van bepaalde duur, lage lonen en minder goede beschermingsstatuten. **Als mensen uit de groepen die als 'risicogroepen' gelden er al in slagen om toegang te krijgen tot de arbeidsmarkt, dan belanden ze doorgaans op de secundaire markt en krijgen ze het moeilijk om door te stoten naar de primaire markt**.

In deze monitoring komen we tot de vaststelling dat mensen van vreemde origine het in Brussel over het algemeen niet alleen moeilijker hebben om toegang te krijgen tot de arbeidsmarkt (hogere werkloosheid, langere beroepsinschakelings-tijd voor jongeren), **maar ook om tot de primaire markt door te dringen** (ondervertegenwoordiging bij de statutaire contracten en in de sectoren met hoge lonen, oververtegenwoordiging bij uitzendcontracten en in de sectoren met lage lonen).

Maar wat verklaart de ongunstige situatie waarin mensen van vreemde origine op de Brusselse arbeidsmarkt verkeren?

Er lijken verscheidene factoren in het spel te zijn.

Ten eerste zijn **mensen van vreemde origine het slachtoffer van structurele ongelijkheid op diverse domeinen buiten de arbeidsmarkt** zoals gezond-

heidszorg, huisvesting en onderwijs. Dit bemoeilijkt hun inschakeling op de arbeidsmarkt. Vooral op het vlak van onderwijs werd vastgesteld dat mensen van vreemde origine over het algemeen een minder hoog diploma bezitten dan mensen van Belgische origine, terwijl het opleidingsniveau een essentiële factor is om een kwaliteitsbaan te kunnen krijgen. Deze verschillen zijn in hoofdzaak toe te schrijven aan de kansongelijkheid in het onderwijs (het onderwijs in België is een van de meest ongelijke onderwijsystemen van Europa), maar houden ook verband met specifieke redenen zoals de thuistaal, de ontoereikende integratie in de kinderopvang en het kleuteronderwijs, en het niet erkennen van diploma's.

Daarnaast vertoont **de structurele ongelijkheid de neiging om van generatie op generatie te worden doorgegeven**. Ouders zonder diploma of met een buitenlands diploma hebben het moeilijker om hun kinderen in het Belgisch onderwijssysteem te helpen. Werkloze ouders ondervinden meer problemen om de inschakeling van hun kinderen op de arbeidsmarkt te ondersteunen, omdat zij hun kinderen de noodzakelijke 'codes' niet kunnen bijbrengen en niet over een eigen professioneel netwerk beschikken dat ze kunnen aanspreken. De achterstand waarmee de migranten van de eerste generatie worstelen, worden zo aan de volgende generaties doorgegeven. Deze achterstand kan bovendien samenhangen met het Belgische migratiebeleid en de verblijfsredenen. We zien dan ook een groot verschil tussen de tewerkstellingsgraad bij mensen van vreemde origine die naar België komen om een arbeidsgerelateerde reden en bij mensen die om een andere reden naar België komen, ook al wordt

dit verschil na een langdurig verblijf kleiner. De handicaps van de eerste generatie kunnen ook verband houden met de taalbarrière, het ontbreken van een netwerk of het feit dat netwerken tot bepaalde sectoren beperkt blijven.

Bovenop deze moeilijkheden komt nog de **discriminatie op basis van irrationele stereotypes die aan iemands herkomst worden gekoppeld**. Dit is helaas een realiteit in ons gewest, die ongenadig aan het licht komt wanneer we kijken naar het verschil in tewerkstellingsgraad tussen mensen van vreemde origine en mensen van Belgische origine met een identiek opleidingsniveau. Deze discriminatie is een probleem bij de aanwerving maar ook tijdens de hele verdere loopbaan. **Over het algemeen krijgen mensen van vreemde origine niet dezelfde carrièrekansen als mensen van Belgische origine en blijven hun competenties onderbenut**.

Deze toestand leidt tot een vicieuze cirkel: jongeren van vreemde origine zijn, door de discriminatie die ze ondervinden, sneller ontmoedigd om hun best te doen op school of zien af van inspanningen – die naar hun gevoel toch nutteloos zijn – om zich op de arbeidsmarkt te integreren.

De verschillende situaties waarin de diverse groepen van vreemde origine verkeren, wijst ontgensprekelijk op een verschil in behandeling, niet alleen in vergelijking met mensen van Belgische origine, maar ook tussen de verschillende herkomstgroepen onderling. Dit bewijst hoe groot de impact is van de stereotypes en vooroordelen over al deze groepen.



6 | DE EISEN VAN ABVV-BRUSSEL

De vaststelling dat mensen van vreemde origine het moeilijker hebben op de Brusselse arbeidsmarkt, vereist volgens ABVV-Brussel een passend antwoord. Het is belangrijk dat de oorzaken van hun ongunstige situatie op een concrete manier worden aangepakt.

In dit verband is de strijd tegen discriminatie van essentieel belang. Discriminatie is gebaseerd op hatelijke stereotypes zonder rationale basis. Het zou ronduit gevaarlijk zijn om dergelijke ideeën zonder meer te aanvaarden en te banaliseren. Deze stereotypes zijn bedoeld om de werknemers te verdelen en de aandacht af te leiden van de sociale problemen, zodat alles vanuit het identitaire denken kan worden geanalyseerd. Door deze verdeeldheid kunnen werknemers tegen elkaar uitgespeeld worden wat zorgt voor neerwaartse druk op ieders arbeidsvoorwaarden en bestaanszekerheid. Het ABVV beschouwt eenheid en solidariteit tussen

alle werknemers, ongeacht hun origine, als een absolute voorwaarde voor hun emancipatie.

In deze tijden waarin op de eigen identiteit wordt teruggeplooid en de ideeën van extreemrechts opgang maken, is het belangrijk dat we ons niet van vijand vergissen en ons niet tegen elkaar laten uitspelen: we moeten onze pijlen wel degelijk op de ongelijke economische machtsverhoudingen en op de ongelijke verdeling van rijkdom richten.

ABVV-Brussel gelooft in de absolute noodzaak om de strijd aan te binden met discriminatie als proces dat werknemers marginaliseert en precariseert, ongeacht de 'oorzaken' ervan en de vorm die het aanneemt. Wanneer we discriminatie in de praktijk kunnen aanpakken, helpen we niet alleen wie er slachtoffer van is. Het welzijn van alle werknemers en werknemers op de arbeidsmarkt vaart er wel bij.

Voor ABVV-Brussel is de strijd tegen discriminatie noodzakelijk maar niet toereikend om de toestand van mensen van buitenlandse origine op de Brusselse arbeidsmarkt te kunnen verbeteren. Tegelijk moet een grote inspanning worden geleverd om de strijd aan te binden met de klassenongelijkheid die deze mensen treft (los van hun herkomst) en met de mechanismen die deze ongelijkheid generatie na generatie in stand houden. De welvaartsstaat moet met andere woorden zelf het initiatief nemen en moet alle mannen en vrouwen dezelfde kansen aanreiken om zich op de arbeidsmarkt in te schakelen, in functie van hun behoeften. Hiervoor moet de overheid onder meer opnieuw gaan investeren in onderwijs, sociale huisvesting, gezondheidszorg,...

INZAKE DE STRIJD TEGEN DISCRIMINATIE FORMULEERT ABVV-BRUSSEL DE VOLGENDE EISEN:

- **Alle ondernemingen met meer dan 100 werknemers die steun, premies en subsidies van het gewest ontvangen, moeten worden verplicht om een diversiteitsplan op te stellen.** Dit diversiteitsplan moet gericht zijn op de verwezenlijking van een centrale doelstelling: de bevordering van een personeelsbeleid op basis van echte

gelijkheid binnen de onderneming. Er moet een evolutie in de werkgeverspraktijken op gang worden gebracht door middel van sensibiliserings- en begeleidingsacties, maar indien nodig ook met controlemaatregelen en sancties voor discriminerende praktijken. Tot slot moeten ook resultaatindicatoren en cijferdoelstellingen worden opgesteld;

- **De diversiteit bij de openbare diensten moet verder worden bevorderd** zodat zij op dit vlak het goede voorbeeld geven. Niet alleen moeten de inspanningen worden voortgezet om jobs bij de overheid voor alle mannen en vrouwen toegankelijk te maken, alle werknemers en werknemers bij de overheid moeten ook de kans krijgen om een loopbaan uit te bouwen (het glazen plafond doorbreken);
- **De gewestelijkewerkgelegenheidsinspectie moet de effectieve uitvoering van discriminatietests garanderen** (praktijktests en mystery callings), conform de ordonnantie van 16 november 2017 inzake het bestrijden van discriminatie op het vlak van tewerkstelling in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Het gaat hier om de naleving van de bestaande wetgeving door het vaststellen en bestraffen van inbreuken op de wetten ter bestrijding van discriminatie;
- **De antidiscriminatiecampagnes van Actiris moeten een sectorgerichte aanpak krijgen.** De gebruikte praktijken en actiemiddelen moeten in functie van de specifieke eigenheden van elke activiteitensector worden bekeken en bijgestuurd, zodat ze optimaal op de realiteit van het terrein afgestemd zijn. Over deze sectorale aanpak moeten kaderakkoorden worden gesloten tussen de overheid en de werkgevers- en vakbondsvertegenwoordigers van de verschillende Brusselse activiteitensectoren;
- **Slachtoffers van discriminatie moeten een stem krijgen.** Mensen uit gediscrimineerde groepen krijgen zeer zelden de kans om hun stem te laten horen en uit te leggen hoe zij de discriminatie en de economische uitbuiting waarvan ze het slachtoffer zijn, ervaren en begrijpen. Omdat ze geen gehoor vinden bij de overheidsinstanties die geacht worden hun verdediging op te nemen, ontwikkelen ze een sterke frustratie die zonder

enige twijfel gerechtvaardigd is maar contraproductief werkt. Er is dus absoluut nood aan een regelmatig dialoog tussen de sociale partners en de groepen die het slachtoffer van discriminatie zijn, zodat er maatregelen kunnen worden uitgewerkt die een doeltreffend antwoord bieden op wat deze mensen ervaren. Het Antidiscriminatieoket van Actiris zou hierin ook een rol kunnen spelen. Het zou de ervaringen kunnen bundelen van mensen die het slachtoffer werden van discriminatie bij aanwerving of op het werk.

- **Er moet een ambitieus Brussels plan tegen racisme** worden aangenomen dat de werknemers en de volledige samenleving verenigt voor de bescherming en de effectieve uitoefening van ieders grondrechten.

INZAKE DE TOEGANG TOT ONDERWIJS

Het ABVV verheugt zich over de verlenging van het gemeenschappelijk leerprogramma (de 'gemeenschappelijke stam') waar het sinds lang voorstander van is. Het ABVV is er namelijk van overtuigd dat dit zal helpen om de impact van de sociale afkomst en een aantal watervaleffecten op de studiekeuze van jongeren te beperken. Toch kan deze maatregel pas ten volle renderen wanneer de verschillende scholen, van welke zuil ook, over voldoende mensen, toereikende financiële middelen en aangepaste infrastructuur beschikken om kwaliteitsonderwijs te kunnen verstrekken. Het ABVV dringt erop aan om middelen vrij te maken voor de noodzakelijke initiatie van de technische beroepen.

INZAKE TOEGANG TOT HUISVESTING EN GEZONDHEIDSZORG

ABVV-Brussel zal specifieke eisen formuleren in zijn volgende analyse die gewijd is aan het 'recht op de stad'.

LEXICON

De socio-economische monitoring van UNIA en FOD Werkgelegenheid, Arbeid en sociaal Overleg brengt nationaliteit in volgende groepen onder:

- **EU-14:** Frankrijk, Duitsland, Italië, Nederland, Luxemburg, Ierland, Verenigd Koninkrijk, Denemarken, Griekenland, Spanje, Portugal, Finland, Zweden en Oostenrijk;
- **EU-13:** Tsjechische Republiek, Estland, Cyprus, Letland, Litouwen, Hongarije, Malta, Polen, Slovenië, Slowakije, Bulgarije, Roemenië en Kroatië;
- **Andere Europeanen:** IJsland, Andorra, Liechtenstein, Monaco, Noorwegen, San-Marino, Zwitserland, Rusland, Staat Vaticaanstad, Wit-Rusland, Oekraïne, Moldavië, Bosnië-Herzegovina, Servië, enz.
- **Kandidaat EU:** Turkije, vroegere Joegoslavische Republiek Macedonië, Albanië en Montenegro;
- **Maghreb:** Algerije, Libië, Marokko, Tunesië en Mauritanië;
- **Sub-Saharaans Afrika:** Zuid-Afrika, Angola, Benin, Botswana, Burkina Faso, Burundi, Centraal-Afrikaanse Republiek, Comoren, Congo, Democratische Republiek Congo, Equatoriaal-Guinea, Eritrea, Ethiopië, Gabon, Gambia, Ghana, Guinee,

Guinee-Bissau, Ivoorkust, Kaapverdië, Kameroen, Kenia, Lesotho, Liberia, Madagaskar, Malawi, Mali, Mauritius, Mozambique, Namibië, Niger, Nigeria, Nigeria, Oeganda, Rwanda, Sao Tomé en Principe, Senegal, Seychellen, Sierra Leone, Somalië, Swaziland, Tsjaad, Togo, Zambia, Zimbabwe;

- **Nabije/Midden-Oosten:** Iran, Israël, Palestijnse Gebieden, Jordanië, Irak, Syrië, Libanon, Saoedi Arabië, Jemen, Oman, Verenigde Arabische Emiraten, Qatar, Bahrein, Koeweit, Egypte, Pakistan en Afghanistan;
- **Oceanië/Verre-Oosten:** China, India, Japan, Taiwan, Oceanië (Australië, Nieuw-Zeeland, ...).
- **Andere Aziatische landen:** Thailand, Maleisië, Vietnam, Filipijnen, Indonesië, Cambodja, Nepal, Sri Lanka, enz.
- **Noord-Amerika:** Canada, Verenigde Staten van Amerika;
- **Zuid- en Centraal-Amerika:** Cuba, Guatemala, Mexico, Nicaragua, Argentinië, Bolivia, Brazilië, Chili, Colombia, Ecuador, Peru, Venezuela, enz.

De resultaten in deze monitoring zijn gebaseerd op deze indeling.



Het ABVV-Brussel heeft een Cel Gelijkheid die als specifieke opdracht heeft om de werknemers bewust te maken en op te leiden in de strijd tegen discriminatie op het werk, de afgevaardigden van bedrijven die betrokken zijn bij een diversiteitsplan te adviseren en positieve actie te ondernemen met de werknemers.

De Cel Gelijkheid van het ABVV-Brussel:

Diversiteitsconsulenten

Youssef BEN ABDELJELIL – 0499 51 04 32 - youssef.benabdeljelil@abvv.be
Paola PEEBLES – 02 545 76 96 - paola.peebles@fgtb.be

Beleidsmedewerker “gendermainstreaming”

Vroni LEMEIRE – 02 552 03 60 - vroni.lemeire@abvv.be

Beleidsmedewerker “Racisme en migratie”

Paola PEEBLES – 02 545 76 96 - paola.peebles@fgtb.be

Deze eisen vormen slechts een deel van het samenlevingsproject dat het ABVV voor het Brussels Gewest verdedigt.

Een overzicht van het volledige eisenpakket van ABVV-Brussel is te vinden op www.abvvbrussel2019.be

