



Etnostratificatie van de arbeidsmarkt & Covid-19

Jeanne Uwas · 12/2021

Zwedenstraat 45,
1060 Brussel

ABVV-FGTB
Brussel-Bruxelles

CEPAG
BXL

1 Inleiding

Ondanks wetten die elke vorm van discriminatie en ongelijke behandeling verbieden, blijven mensen van buitenlandse afkomst bijzonder kwetsbaar op de arbeidsmarkt.¹ Uit verschillende studies en onderzoeken blijkt duidelijk dat de discriminatie die werknemers van vreemde afkomst ondervinden, te wijten is aan hun etnische origine.¹

Ethnostratificatie is één van de talrijke gevolgen van de structurele discriminatie die al heel lang bestaat op de Belgische arbeidsmarkt. Arbeid en de toegang tot (kwalitatieve) tewerkstelling zijn voor personen van vreemde afkomst² een hindernissenparcours waarover al decennialang tal van analyses en onderzoeken zijn gevoerd.

De coronacrisis maakte de verschillende vormen van ongelijkheid die het hele land treffen zichtbaar. Uit verschillende rapporten blijkt dat groepen die het al voor de gezondheids crisis zwaar te verduren hadden, er het meest door werden getroffen. Volgens de OESO (Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling) *"verschilt de manier waarop de pandemie werd ervaren sterk naargelang leeftijd, geslacht, etniciteit, evenals job, loon en competenties. De crisis verergerde ook de bestaande sociale, economische en ecologische uitdagingen"*³.

Deze analyse heeft als doel om het fenomeen van ethnostratificatie te belichten, en de gevolgen ervan op de Belgische arbeidsmarkt en meer in het bijzonder in onze hoofdstad, die één van de meest diverse is qua afkomst en nationaliteit.

Met deze analyse willen we het fenomeen begrijpen en een reflectie openen over de impact van de pandemie in een maatschappij die doorkruist wordt door ongelijkheid en discriminatie op basis van origine in de arbeidsmarkt.

1 Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Etnische discriminatie <https://werk.belgie.be/nl/themas/gelijkheid-en-non-discriminatie/etnische-discriminatie>

2 Met 'persoon van vreemde origine' bedoelen we 'personen met de Belgische nationaliteit maar van buitenlandse afkomst' evenals 'personen van buitenlandse nationaliteit'

3 Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO), Data show how the COVID-19 pandemic has hit all aspects of people's well-being. November 2021 <https://www.oecd.org/newsroom/data-show-how-the-covid-19-pandemic-has-hit-all-aspects-of-peoples-well-being.htm>

2 Wat is 'etnostratificatie van de arbeidsmarkt'?

Definitie

De arbeidsmarkt bestaat uit verschillende lagen, verschillende 'strata'. Etnische origine van de werknemers en werkneemsters verklaart hun aanwezigheid in bepaalde sectoren.

Zo komt het dat we veel personen van vreemde origine terugvinden in de volgende sectoren⁴ :

- Gezondheidszorg (ziekenhuizen, rusthuizen)
- Schoonmaak
- Horeca (hotelwezen)
- Veiligheid
- Kleinhandel
- Bouw
- Vervoer en logistiek⁵

Mensen van buitenlandse afkomst hebben vaak meer onzekere en laagbetaalde banen⁶. Volgens de socio-economische monitoring 2019 van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (Federale Overheidsdiensten) zijn mensen van vreemde origine aan de slag in de minst gunstige sectoren en de jobs waarvoor het zeer moeilijk is geschikte kandidaten te vinden, omdat de kwaliteit van die jobs zo laag is⁷. Personen van Belgische afkomst daarentegen zijn grotendeels terug te vinden in de meest kwalitatieve banen⁷.

4 In deze sectoren zijn ook een groot deel werknemers zonder papieren aan de slag.

5 Meer bepaald vinden we mannelijke werknemers van vreemde afkomst in de sector openbaar vervoer.

6 UNIA, De arbeidsmarktparticipatie van personen van vreemde origine verbeterd, maar blijft nog steeds achter, maart 2020

7 Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg - UNIA – Interfederaal Gelijkekansencentrum, Socio-economische monitoring 2019: Arbeidsmarkt en origine. 2020. p. 290

We vinden hen terug in de volgende sectoren⁸ :

- Openbare sector
- Financiële en verzekeringssector

Er is weinig wisselwerking tussen deze twee segmenten, en dit is waarschijnlijk te wijten aan de lage mobiliteit op de Belgische arbeidsmarkt, aldus de monitoring. Mensen met een goede job zijn weinig geneigd om van werk te veranderen⁹.

Ook na de aanwerving blijft structurele discriminatie voortduren⁹. Zelfs al werken personen van vreemde afkomst in sectoren met hogere lonen, toch blijft hun loonniveau laag.

In de socio-economische monitoring van 2017 constateerde UNIA dat in de openbare sector het type arbeidsovereenkomst wezenlijk verschilt naargelang de origine. Personen van vreemde afkomst hebben in de meerderheid arbeiders- en werknemerscontracten. Personen van Belgische afkomst hebben daarentegen in 58,2% van de gevallen een ambtenarenovereenkomst. Onder personen van Maghrebijnse afkomst heeft 21,5% een ambtenarenovereenkomst. Dit cijfer daalt tot 15,2% voor mensen van andere Afrikaanse afkomst¹⁰.

Overkwalificatie van werknemers van buitenlandse oorsprong

Zonder stimulansen voor omscholingen of opleidingen hebben veel werknemers niet de juiste opleiding voor het werk dat ze doen, aldus de monitoring. Deze 'skill match' roept vragen op, zeker bij overkwalificatie. Dit fenomeen is het sterkst vertegenwoordigd bij personen van vreemde origine¹¹. In bepaalde sectoren volstaat het juiste diploma voor personen van vreemde origine om werk te vinden (bv. in de gezondheidszorg). In andere sectoren is het juiste diploma echter niet genoeg om een baan te vinden in het domein waarvoor hij of zij heeft gestudeerd. Afkomst vormt hier een hindernis (vb. rechten, onderwijs).¹²

Voor personen van vreemde origine vormt opleiding vaker een hindernis op de arbeidsmarkt dan voor personen van Belgische origine. De monitoring voegt eraan toe dat bij personen van vreemde afkomst, "de tewerkstellingsmogelijkheden ongelijk zijn verdeeld naargelang het diploma."¹³

De monitoring toont aan dat personen van Belgische origine erin slagen om met hun hoger onderwijsdiploma werk te vinden zowel in de sector van hun diploma als in een andere sector.

Personen van vreemde origine genieten niet van dezelfde mate van vrijheid op de arbeidsmarkt. In gelijke omstandigheden - te weten een diploma en een post in de overeenkomstige sector - "vinden ze over het algemeen een baan van minder goede kwaliteit" wanneer ze deze sector verlaten.¹³

Kortom, naargelang de context vormt origine een hinderpaal of net een springplank!

8 Bij de analyse van de paritaire comités blijkt dat personen van Belgische origine vooral werkzaam zijn in het paritaire comité 300 en het paritaire comité voor gas en elektriciteit.

9 Ibid. p. 291

10 UNIA – Interfederaal Gelijkekansencentrum, publicatie van de socio-economische monitoring 2017: Arbeidsmarkt en origine. December 2017.

11 Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg - UNIA – Interfederaal Gelijkekansencentrum, Arbeidsmarkt en origine 2019 – Socio-economische monitoring. 2020. p. 291

12 Bijvoorbeeld: de sector van de gezondheidszorg. Toch bestaat ook in deze sector een kloof die te wijten is aan origine.

13 Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg - UNIA – Interfederaal Gelijkekansencentrum, Arbeidsmarkt en origine 2019 – Socio-economische monitoring. 2020. p. 291

Gender-etnostratificatie

Het fenomeen van etnostratificatie is eveneens gendergelinkt. Vrouwen van buitenlandse afkomst werken onevenredig vaak in lageloonjobs, hoewel ze een hoger opleidingsniveau hebben dan mannen¹⁴.

Enkele cijfers over Brussel, ingezameld door View.Brussels over de situatie eind 2018¹⁵ :

- In de dienstencheques is 98,4% van de Brusselse werknemers van buitenlandse origine. Deze sector telt 75,8% vrouwen.
- In de interimsector is 82,6% van de Brusselse werknemers van buitenlandse origine¹⁶. De sector telt 53,9% vrouwen.
- In de kleinhandel is 74% van de Brusselse werknemers van buitenlandse origine, en is 56,6% vrouw.

Volgens Actiris zijn vrouwen van niet-Europese oorsprong driedubbel kwetsbaar op de arbeidsmarkt. Ze lopen een groter risico op:

1. werkloosheid
2. zonder vervangingsinkomen te vallen wanneer ze werkloos zijn
3. veroordeeld te zijn tot lageloonbanen die weinig voldoening schenken en fysiek veeleisend zijn

« Meer bepaald worden vrouwen van Afro-afkomst in grotere getale geconfronteerd met het nadeel van alleenstaand ouderschap op de arbeidsmarkt, terwijl vrouwen van Noord-Afrikaanse en Turkse afkomst specifieke belemmeringen voor tewerkstelling ondervinden op het kruispunt van geslacht, afkomst en zichtbare religieuze overtuiging.»¹⁷

Vrouwelijke werknemers zonder papieren worden nog zwaarder getroffen door de onzekerheid waarin ze gedwongen worden. Illegaal verblijf heeft voor hen een hele reeks dramatische gevolgen terwijl ze zich vaak bevinden in een situatie van arbeidsuitbuiting.

Het verslag van de Brusselse raad voor gelijkheid tussen vrouwen en mannen uit 2020 verklaart: "Ondernemerschap blijft niet gespaard van de gevolgen van etnostratificatie : 1 op de 5 vrouwelijke ondernemers is van buitenlandse afkomst, en deze vrouw heeft half zoveel kans om een bedrijf te beginnen als een man van dezelfde afkomst. »¹⁸

14 UNIA – Interfederaal Gelijkekansencentrum, Socio-economische monitoring. 2017: Arbeidsmarkt en origine. December 2017.

15 Actiris en View.brussels, Arme werknemers in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. April 2021

16 Volgens FOD Werkgelegenheid en Arbeid hebben personen van Subsaharaanse origine vaker een uitzendovereenkomst dan andere groepen in Brussel.

17 Actiris - Khadija Senhadji, Profiel en traject van de wer;zoekenden in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Monitoring volgens origine. Juni 2021

18 Brusselse raad voor gelijkheid tussen vrouwen en mannen, Rapport. COVID-19 en de impact op de ongelijkheden tussen Vrouwen en Mannen. Morgen mag niet slechter worden dan vandaag voor de gelijkheid, 2021, p. 33

Structurele discriminatie

Rechtstreekse en onrechtstreekse discriminatie draagt bij tot het fenomeen van etnostratificatie. Volgens de monitoring van de FOD Werkgelegenheid toont de etnostratificatie van de arbeidsmarkt aan hoe structurele discriminatie werkt.

- Structurele discriminatie komt tot uiting in regels en procedures, en dit doorheen ongeschreven gedragsregels en normen. De oververtegenwoordiging van Belgen van Belgische origine in de overheidssector vormt daar een goed voorbeeld van. De toegang tot de meeste banen in de publieke sector heeft niet langer beperkingen voor mensen van buitenlandse nationaliteit of afkomst, maar toch zijn personen van Belgische origine oververtegenwoordigd in de sector. Deze beperkingen hebben volgens de monitoring nog steeds een invloed op de toegang tot de sector van de overheid.¹⁹
- De gelijkwaardigheid van diploma's: de monitoring 2019 merkte op dat de buitenlandse diploma's die werden uitgereikt in Subsaharaans Afrika minder uitzicht op werk bieden dan buitenlandse diploma's uit andere regio's. De complexiteit van de procedures voor de erkenning van diploma's is een bijkomend obstakel voor personen van vreemde afkomst. Bovendien treft de niet-erkenning van buitenlandse diploma's sterker personen van Subsaharaanse origine, gevolgd door personen afkomstig uit andere landen van Afrika en de Maghreb.²⁰

Etnostratificatie wordt versterkt door andere gevolgen van discriminatie. De internalisering van discriminatie is daar een voorbeeld van. Als gevolg van directe of indirecte uitsluiting hebben mensen van buitenlandse afkomst stereotypen en overtuigingen over zichzelf geïnternaliseerd, wat een nieuwe hindernis toevoegt aan hun zoektocht naar werk. "Internalisering van discriminatie is een gevolg van de ondergang of vastgestelde directe discriminatie."²¹

19 Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg - UNIA – Interfederaal Gelijkekansencentrum, Arbeidsmarkt en origine 2019 – Socio-economische Monitoring. 2020. p. 292

20 Actiris - Khadija Senhadji, PROFIEL EN TRAJECT VAN DE WERKZOEKENDEN IN HET BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST. Monitoring volgens origine. Juni 2021

21 Pour La Solidarité – European Think & do tank, Dépasser l'intériorisation des discriminations face à la recherche d'emploi. Outil d'empowerment. 2017

3 Covid-19 en de groei van de ongelijkheid en discriminatie

Covid-19 heeft de ongelijkheid in de volledige samenleving blootgelegd. Of het nu gaat om werkgelegenheid, toegang tot gezondheidszorg of toegang tot fatsoenlijke huisvesting, de sociaal-economische ongelijkheid is nog groter geworden door de gezondheids- en economische crisis.

De huidige gegevens in België wijzen op de oververtegenwoordiging van mensen van vreemde origine in sectoren die vaak gekenmerkt worden door onzekerheid, zwaar werk en lage lonen. Dit dwingt hen in een kwetsbare positie bij economische crises. De pandemie heeft een grondige impact gehad op de werkgelegenheid en dit over het volledige land. Recent verklaarde de OESO dat in de landen waar de gegevens beschikbaar zijn, "de werknemers uit etnische minderheden meer kans hadden om hun baan te verliezen tijdens de pandemie."²²

In bepaalde sectoren waar werknemers en werkneemsters van vreemde afkomst oververtegenwoordigd zijn, zagen we de impact die Covid-19 op hen had.

- Een studie van Viewbrussels in 2021 focuste op de impact van de crisis op de horeca-sector in Brussel. Deze studie maakte een aantal opmerkingen, waaronder de volgende: Brusselaars bezetten drie vierde van de banen in de sector en zijn vaak jong, laag opgeleid en van buitenlandse afkomst. Deze groepen met de meest precaire statuten zijn "de eersten om algemeen de gevolgen van de economische crises te ondergaan"²³. De horeca-sector is een van de sterkst getroffen sectoren door de gezondheids crisis, door de lange sluitingen die de sector heeft ondergaan.
- Wij weten dat de personen van vreemde afkomst (en zeker vrouwen) oververtegenwoordigd zijn in de sector van de gezondheidssector en de rusthuizen. Net als verschillende andere sectoren stond (en staat) de gezondheidszorg in de frontlinie van de pandemie. In de ziekenhuizen en de rusthuizen stonden alle werknemers en werkneemsters onder druk tijdens de pandemie.

22 Organisation de Coopération et de Développement économiques (OCDE), Les données montrent que la pandémie de COVID-19 touche tous les aspects du bien-être. November 2021

23 Observatorium voor Gezondheid en Welzijn van Brussel-Hoofdstad (2020). Sociale barometer 2020. Brussel: Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie. p. 69

In 2020 analyseerde een Engelse studie de factoren die verband hielden met sterfgevallen in ziekenhuizen in Engeland en stelde vast dat, «...in vergelijking met witte mensen, mensen met een Aziatische of Afrikaanse etnische achtergrond een groter sterfterisico hadden.»²⁴ Dit verhoogde risico werd door andere onderzoekers gelinkt aan de hoge comorbiditeit die we in deze groepen konden vinden. Deze studie voegt er echter aan toe dat het besmettingsrisico werd verhoogd door hun oververtegenwoordiging in de «eerstelijns»-beroepen en door het feit dat zij vaak in huishoudens met een groter aantal personen woonden. De studie legt dus een verband tussen etnische origine, tewerkstelling in de eerstelijns en de woonsituatie van etnische minderheden.

De werknemers en werknemers zonder papieren zijn dubbel getroffen door de pandemie. Ze werken in de zwaarst getroffen sectoren, en vaak verloren ze hun werk zonder dat ze sociale bescherming genieten. Bovendien heeft Covid-19 de moeilijkheden en de ongelijke toegang tot gezondheidszorg voor mensen zonder papieren blootgelegd. Daar bovenop moeten ze het hoofd bieden aan specifieke problemen met huisvesting en werkgelegenheid die het risico op overdracht van het virus nog verhogen.²⁵

Discriminatie op grond van origine is eveneens toegenomen. UNIA stelde vast dat voor het jaar 2020 de pandemie een effect heeft gehad op de basisrechten. Het Interfederaal Gelijkheidscentrum heeft 3684 meldingen ontvangen van discriminatie in verband met "raciale" criteria, waarvan 483 te maken hadden met covid-19.²⁶ Deze cijfers vertegenwoordigen vaak het topje van de ijsberg omwille van de onderrapportage van discriminatie-meldingen. Denk maar aan de toegenomen agressie tegenover personen van Aziatische afkomst overal ter wereld tijdens de eerste pandemiemaanden. Het werd verweten het virus verder te verspreiden vanwege hun afkomst.

24 OpenSAFELY: factors associated with COVID-19-related hospital death in the linked electronic health records of 17 million adult NHS patients [online], p. 13-14

25 CIRE. Accès limité aux soins des personnes sans papiers. Analyse et perspectives. Assisen tegen Racisme - Brussels Parlement – juli 2021

26 UNIA – Interfederaal Gelijkheidscentrum, Cijfersverslag 2020. p. 9-10

Conclusie

De conclusie is onverbiddelijk. Op de arbeidsmarkt worden mensen beoordeeld op hun origine en niet op hun werkelijke competenties. Etnostratificatie van de arbeidsmarkt is een realiteit waarop structurele antwoorden moeten komen. De gevolgen van deze realiteit zijn rampzalig voor werkneemsters en werknemers die gediscrimineerd worden in hun zoektocht naar werk.

In een crisiscontext, in dit geval een economische crisis en een gezondheids crisis, wordt wie achtergesteld is op het vlak van werkgelegenheid, huisvesting en gezondheidszorg, nog sterker getroffen, en de variabele 'origine' blijft een doorslaggevende factor.

Daarbij mag niet vergeten worden dat een job niet het einde van discriminatie betekent. Ook op het vlak van loon, promotiekansen, enz... ervaren ze achterstelling. Werkneemsters en werknemers moeten beoordeeld worden op hun echte competenties en niet hun afkomst.

We onthouden verschillende vaststellingen en formuleren de volgende eisen:

- **Racisme en seksisme bestrijden:**
 - Werknemers verder bewust blijven maken van de antidiscriminatie wetgeving en de instrumenten erin, zodat wie geconfronteerd wordt met discriminatie, dit kan melden en indien nodig een klacht kan indienen.
 - Meldingen van racisme en seksisme op het werk bij slachtoffers en/of getuigen verzamelen, en zorgen voor de gerechtelijke opvolging ervan.
 - De doeltreffendheid van de instrumenten versterken: de procedure vereenvoudigen en de praktijktesten verbeteren zodat het op grotere schaal kan worden gebruikt en beter bekend is bij de werknemers.
- **Gelijkheid en inclusie van alle groepen in de samenleving in alle lagen van de arbeidsmarkt blijven bevorderen:**
 - Diversiteitsplannen, die verplicht zijn in Brusselse administraties, moeten verplicht worden voor bedrijven die overheidssubsidies ontvangen of steunmaatregelen krijgen.

- **Analyseren en bestrijden van discriminatie op het snijvlak van geslacht, afkomst en religieuze overtuiging om effectief te strijden tegen genderspecifieke etnostratificatie.**
- **Ontwikkelen van sectorspecifieke actieplannen met bijzondere aandacht voor de bestrijding van etnostratificatie:**
 - Animeren van sectorale workshops met vakbondsdelegaties om sectorspecifieke aanbevelingen en conclusies op te stellen die in de sectorale kaderakkoorden kunnen worden opgenomen.
- **Sociale dumping bestrijden.**
- **Toegang tot legaal werk beschermt werknemers zonder papieren in de context van gezondheids- en economische crisis.**
- **Wijzigen en vergemakkelijken van de procedure voor de gelijkstelling van diploma's zou het mogelijk maken de etnostratificatie te bestrijden en te komen tot meer gelijke kansen.**
- **Het politieke discours dat werknemers tegen elkaar opzet, leidt de aandacht af van de realiteit van de arbeidsmarkt en maakt mensen van buitenlandse afkomst tot zondebok. De context van economische crisissen leidt tot identitair terugplooiën en een toenemende normalisering van extreemrechts discours.**
- **De pandemie heeft ons nogmaals herinnerd aan het belang van solidariteit binnen een samenleving. Laten we dit vooral niet uit het oog verliezen.**

Bronnen :

1. Actiris en View.brussels, Arme werknemers in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. April 2021 <http://www.adviesraad-gelijke-kansen.irisnet.be/realisaties/verslagen-van-colloquia/>
2. Actiris - Khadija Senhadji, PROFIEL EN TRAJECT VAN DE WERKZOEKENDEN IN HET BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST. Monitoring volgens origine. Juni 2021 <http://www.parlement.brussels/assisen-tegen-racisme/?lang=nl>
3. CIRE. Accès limité aux soins des personnes sans papiers. Analyse et perspectives. Assisen tegen Racisme - Brussels Parlement Juli 2021 <http://www.parlement.brussels/assisen-tegen-racisme/?lang=nl>
4. Brusselse raad voor gelijkheid tussen vrouwen en mannen. Verslag. COVID-19 en de impact op de ongelijkheden tussen Vrouwen en Mannen Morgen mag niet slechter worden dan vandaag voor de gelijkheid, 2021 <http://www.adviesraad-gelijke-kansen.irisnet.be/realisaties/verslagen-van-colloquia/>
5. ABVV-Brussel, En wat als.... diversiteit de echte troef werd van ons gewest? Brusselse monitoring van de ongelijkheid in het werk. 2019
6. Organisation de Coopération et de Développement économiques (OCDE), Les données montrent que la pandémie de COVID-19 touche tous les aspects du bien-être. November 2021 <https://www.oecd.org/fr/presse/les-donnees-montrent-que-la-pandemie-de-covid-19-touche-tous-les-aspects-du-bien-etre.htm>
7. OpenSAFELY: factors associated with COVID-19-related hospital death in the linked electronic health records of 17 million adult NHS patients <https://doi.org/10.1101/2020.05.06.20092999>
8. Observatorium voor Gezondheid en Welzijn van Brussel-Hoofdstad (2020). Sociale barometer 2020. Brussel: Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie <https://www.ccc-ggc.brussels/nl/observatbru/publications/2020-welzijnsbarometer>
9. Pour La Solidarité – European Think & do tank, Dépasser l'intériorisation des discriminations face à la recherche d'emploi. Outil d'empowerment. 2017
10. Verslag over Discriminatie in de Rusthuissector in Brussel, Conclusies van de sectorale workshops (2019-2020) in BBTK, ABVV-Brussel, 2021.
11. Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg - UNIA – Interfederaal Gelijkekansencentrum, Arbeidsmarkt en origine 2019 – Socio-economische Monitoring. 2020.
12. Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg <https://emploi.belgique.be/fr/themes/egalite-et-non-discrimination/discrimination-en-rai-son-de-lorigine-ethnique>
13. UNIA – Interfederaal Gelijkekansencentrum, De arbeidsmarktparticipatie van personen van vreemde origine verbetert, maar blijft nog steeds achter, maart 2020 <https://www.unia.be/fr/articles/le-taux-demploi-des-personnes-dorigine-etrangere-same-liore-mais-reste-a-la-traine>
14. UNIA - Interfederaal Gelijkekansencentrum, Publicatie Socio-economische Monitoring, Arbeidsmarkt en origine December 2017 <https://www.unia.be/nl/artikels/socio-economische-monitoring-2017-origine-bepaalt-kans-op-werk-1>
15. UNIA – Interfederaal Gelijkekansencentrum, Cijfersverslag, 2020.

ABVV-FGTB
Brussel-Bruxelles

CEPAG
BXL