

# B A R E E L



Migranten op de arbeidsmarkt

Mei 1992,  
jaargang 13 nummer 49  
Bareel is een driemaandelijks  
tijdschrift over migranten,  
uitgegeven door het Vlaams  
Centrum Integratie Migrant  
v.u. Emiel Veroliet, Diesseghemlei  
104, 2640 Mortsel



## Editoriaal

Dit is het eerste nummer van BAREEL sinds juli 1990. Voor zo'n langdurige afwezigheid zijn nauwelijks verontschuldigungen te bedenken. De redactie kan dan ook niet meer doen dan beterschap beloven: vanaf nu verschijnt BAREEL opnieuw 4 keer per jaar!

Intussen is er heel wat veranderd. In juli 1990 legde de Vlaamse regering de basis voor een netwerk van regionale en lokale integratiecentra. Recente verkiezingsuitslagen hebben tot een inflatie van de publieke belangstelling voor het migrantenvraagstuk geleid. Een en ander heeft tot gevolg dat in de integratiecentra, het opbouwwerk, de kansarmoede-bestrijding,... nu al een paar honderd beroepskrachten werken.

Wij willen van BAREEL opnieuw een algemeen informatieblad maken, bestemd voor iedereen die interesse heeft voor de achtergronden en de verschillende aspecten van de migratie in Vlaanderen.

Het concept van de nieuwe BAREEL blijft in grote lijnen gelijk aan vroeger. Er komen vaste rubrieken: migrantenbeleid, historiek van de migratie, het portret van een migrant en de voorstelling van een migrantenorganisatie, documentatie en literatuur, nieuws uit het buitenland en uit Wallonië. En omdat goede gewoontes behouden mogen blijven, voorzien we elke keer een dossier. In dit nummer handelt dat over werkgelegenheid.

Om het blad verteerbaar te houden, streven wij naar een evenwicht tussen het diepgaande werk in het dossier en in sommige rubrieken en een vlotte en aangename berichtgeving in interviews en korte echo's.

De redactie kiest van in het begin voor een duidelijke afbakening van het werkterrein. BAREEL schrijft over migranten en laat het aangrenzende werkterrein van de vluchtelingen en de asielzoekers over aan andere organisaties. Dat thema staat immers bijna volledig los van de problematiek van de migranten. De geschiedenis van die groep, de oorzaken van hun emigratie, maar ook hun juridisch statuut en hun specifieke socio-economische plaats maken dat zij weinig of niets gemeen hebben met die andere groep, de asielzoekers en de vluchtelingen. Rond die thematiek is trouwens FUGA op de markt, uitgegeven door het Overlegcentrum voor de Integratie van Vluchtelingen (OCIV). Met deze strikte scheiding willen wij ingaan tegen de bestaande (gewilde?) verwarring tussen vluchtelingen, illegalen en migranten.

De nieuwe redactie is met veel enthousiasme en een boel goede voornemens aan het tweede leven van BAREEL begonnen. Zij hoopt dat het resultaat bij haar lezers in de smaak valt. U, lezer, kan ons daarbij helpen door uw mening kenbaar te maken, opbouwende kritiek te leveren, suggesties voor artikels te geven, en de reclame voor het blad te maken. Doen!

Emiel Vervliet

### De redactie

Emiel Vervliet, Els Van den Buys, Eliane Peytier, Francine Moonen, Mark Maes, Christel Grieten, Luc Deschamps, Franco De Gregorio, Mohamed Chakkar, Frank Caestecker, Frieda Bex.

### Werken nog mee aan dit nummer

Christel Cuypers, Altay en Ural Manco, Ruth Stoks, Michiel Vandevoorde

### Eindredactie

Frieda Bex

### Lay-out

Chris Lenaerts

### Druk

De Wriker, Patriottenstraat 29, Berchem

### Redactie en administratie

Bareel, Rogierlaan 58, 1030 Brussel  
tel 02/245.70.50  
fax 02/245.71.35

### Abonnement

Per jaargang, door overschrijving van 300 Bfr op 001-0967311-06 van VCIM vzw, 1030 Brussel  
Prijs voor een los nummer: 95 Bfr, inclusief verzending

### v.a.

Emiel Vervliet, Dieseghemlei 104, 2640 Mortsel

# Beleid

## Migrantenbeleid onder druk van verkiezingsuitslagen

De kiezer heeft op 24 november 1991 zijn tanden laten zien. Het Vlaams Blok behaalde in Vlaanderen 10,4% van de stemmen voor de Kamer. De partij brak niet alleen door in de grote steden, maar scoorde ook in landelijke kantons en gemeenten. Er zijn daarvoor heel wat verklaringen in omloop, want het is te simpel om deze stemmenverschuiving alleen te verbinden met allergieën voor migranten. Maar dat volgens opiniepeilingen 70 tot 80% van de Vlaams Blokstemmers zich (ook) laat leiden door het migrantenstandpunt van die partij, stemt tot nadenken.

In vroegere regeringsverklaringen moest men vaak met een vergrootglas zoeken naar duidelijke uitspraken over het migrantenbeleid. Na de laatste verkiezingen nemen meer dan alleen de ingewijden met belangstelling kennis van wat politieke verantwoordelijken zeggen en schrijven over het migrantenbeleid. Daarom dit overzicht van de verschillende regeringsverklaringen, met commentaar.

### Het nationale regeerakkoord

In het regeerakkoord van de ploeg Dehaene vinden we nogal wat echo's van het "Contract met de Burger" van informateur Wathélet. Wathélet wou het vertrouwen tussen de staat en de burgers herstellen en deed daarom nogal wat voorstellen voor een betere rechtsbedeling: de burger beter inlichten over rechten en plichten, de burger die in aanraking komt met politie of gerecht beter opvangen, aan alle burgers een gelijke toegang tot het gerecht waarborgen, en het burgerlijk en familierecht moderniseren.

In dat kader stelt de regering ook een "Centrum voor gelijkheid van Kansen" voor. Blijkbaar wil de regering een centrum dat niet alleen openstaat voor migranten. Het blijft een vraag aan welke groepen nog gedacht wordt. Paula D'Hondt stelde al eerder een Centrum voor Etnische Gelijkheid voor; daarbij werd dikwijls verwezen naar de bureaus en wetten voor racisme-bestrijding in Groot-Brittannië en Nederland.

Voor de rest legt de nationale regeringsverklaring sterk de nadruk op het "beheersen" van de immigratie, door inpassing van vreemdelingen die hier op legale wijze verblijven en door een verscherpte strijd tegen illegaal verblijf.

De nota bevestigt het integratie-

concept van het Koninklijk Commissariaat voor het Migrantenbeleid: volledig respect voor de wet van zowel Belgen als migranten, inpassing volgens de democratische beginselen van het gastland als moderne Westerse staat, respect voor culturele diversiteit als verrijking en als bevordering van de betrokkenheid van mensen uit migrantenmiddens bij de activiteiten van de overheid. Daaraan wordt nog toegevoegd: objectieve informatie en communicatie tussen de verschillende bevolkingsgroepen, en versterking van de strijd tegen racisme en xenofobie.

Concrete maatregelen om al die goede voornemens te realiseren worden enkel genoemd als het gaat over de strijd tegen de clandestiene immigratie: de handhaving van de immigratiestop, strengere controles op illegaal verblijf en tewerkstelling, strengere sancties tegen werkgevers die illegalen tewerkstellen, tegen verhuurders die misbruik maken van illegaal verblijf en tegen vervoerders en koppelbazen. Er is ook sprake van maatregelen tegen vrouwen- en kinderhandel, en van het sluiten van bilaterale akkoorden met de landen van herkomst voor de terugname van clandestiene migranten. De regering wil ook voorkomen dat misbruik wordt gemaakt van OCMW-uitkeringen. De verwijdering van

illegalen zal strikter toegepast worden: de termijn voor administratieve hechtenis zal op 60 dagen gebracht worden en in Zaventem komt daarvoor een (al lang gepland) gesloten centrum.

Voor de politieke vluchtelingen komen er ook duidelijke regels: de termijnen voor het onderzoek zouden strikt gerespecteerd worden (twee maanden voor de ontvankelijkheid en zes maanden voor de definitieve beslissing). Asielzoekers worden verplicht om in specifieke centra te verblijven tijdens het onderzoek naar de ontvankelijkheid van de aanvragen.

Sinds de staatshervorming is de nationale regering vooral bevoegd voor alles wat de openbare orde en veiligheid betreft. Dat komt natuurlijk tot uiting in de inhoud van de regeerverklaring, maar we hebbende indruk dat de klemtoon nogal sterk op beteugeling en repressie ligt. Men moet oppassen om niet te verglijden naar een samenleving van "verkrampes", met een overheid die de cursussen collectieve zelfverdediging levert. De regeerverklaring-Dehaene zou al heel wat genietbaarder zijn als er duidelijker nadruk lag op het principe van humaniteit naast legaliteit, op het verstevigen van de democratie en het bevorderen van de verdraagzaamheid. Akkoorden met de landen van herkomst



over het terugsturen van illegalen, zouden met minder argwaan begroet worden als er tegelijkertijd ook stevige beloftes zouden gedaan worden over de verhoging van de economische hulp aan die landen. Want economische groei in de emigratielanden is noodzakelijk voor het afremmen van de migratie.

#### *Het integratiebeleid van de Vlaamse Regering*

Bij de Vlaamse regering is er een duidelijke koppeling tussen kansarmoede en migrantenbeleid. De twee worden in één hoofdstuk behandeld.

Een grote groep Belgen en migranten dreigt de aansluiting met derest van de samenleving te verliezen. De cumulatie van problemen inzake inkomen, huisvesting en woonomgeving, onderwijs, opleiding en tewerkstelling, welzijn en gezondheid, vinden we vooral in de steden. De regering wil ze te lijf gaan met een "sociaal urgentieprogramma" in de Vlaams Fonds voor Integratie van Kansarmen (VFIK)-gemeenten. Dat programma zal uitgebouwd worden tot op het wijkniveau. Er komt dertig miljard extra voor sociale huisvesting en ook het Onderwijsbeleid voor migranten (15 mei 1991) zal uitgevoerd worden. Kind en Gezin moet zijn werking sterker naar kansarme buurten oriënteren.

Het migrantenbeleid zal een voortzetting zijn van de beleidsnota van de Vlaamse regering en van de voorstellen van Paula D'Hondt. Om dat beleid mogelijk te maken, wordt van de nationale regering een restrictief immigratiebeleid verwacht en een eigen categoriaal werkprogramma uiteengezet:

- meer Nederlandse taallessen, via de Centra voor Basiseducatie en de beroepsopleiding;
- steun aan de zelforganisaties van migranten;
- een bijzondere aandacht voor Brussel;
- de verdere uitbouw van het VCIM en van de lokale en regionale integratiecentra, met de klemtoon op jongeren- en vrouwenwerking;
- het aanmoedigen van de tewerk-

stelling van migranten in de tewerkstellingsprogramma's, de openbare besturen en de bedrijven;

- de integratie van migrantenvrouwen door het voorkomen van het vroegtijdig verlaten van de scholen, het uitbouwen van het vormingswerk voor vrouwen en het bevorderen van de contacten met het Vlaamse vrouwenwerk.

Over de krachtlijnen van het Vlaamse migrantenbeleid kan men behoorlijk tevreden zijn, maar de vraag hoe dit alles gefinancierd zal worden, blijft.

We hebben nog wel andere vragen, met name over de koppeling van kansarmoede en migrantenproblematiek (zie verder) en bij de exclusiviteit van het Vlaams Fonds Integratie Kansarmen. Wat ons betreft moet er een evenwicht zijn tussen de normale middelen voor integratiebeleid en de projectmiddelen.

#### *Kansarmoede en/of migrantenbeleid*

We stellen vast dat het migrantenbeleid in toenemende mate gekoppeld wordt aan het kansarmoedebeleid. In de Vlaamse regeerverklaring wordt gezegd: "Deze samenhang is een essentiële voorwaarde voor een betere wederzijdse verstandhouding en het wegwerken van wrevel". Dit politiek-promotioneel argument kan nog aangevuld worden met een ander: het migrantenprobleem is voor een heel groot deel een vraagstuk van sociale ongelijkheid, en vanuit ethisch standpunt moet elke kansarmoede bestreden worden, ongeacht de etnische achtergrond van de kansarmen.

Er zijn nochtans heel wat argumenten

tegen exclusieve koppeling. Om te beginnen zijn er specifieke migrantenproblemen op het gebied van de rechtspositie, het racisme, de taalkennis en de religieuze identiteit. Ten tweede moeten politici zich niet alleen laten leiden door wat de publieke opinie denkt, maar zij moeten de moed hebben om rationele beleidsmaatregelen voor te stellen, die wellicht doeltreffender zijn als ze kaderen in een aangepast specifiek migrantenbeleid. Ten derde geeft een specifieke benadering aan dat migranten in zekere zin ernstig worden genomen, zeker nu de band met het beleid niet op een andere manier bestaat (via stemrecht, bij voorbeeld!). Ten vierde zorgt een exclusieve koppeling tussen kansarmoede en migranten voor een verdergaande stigmatisering en marginalisering; migranten willen dat zelf niet. En tenslotte kan de koppeling in tijden van budgettaire krapte ertoe leiden dat despoeling voor het integratiebeleid wel erg dun wordt.

Samengevat lijken de argumenten tegen exclusieve vermenging van kansarmoede- en migrantenbeleid sterker, op voorwaarde dat er een geïntegreerd sociaal beleid is, dat ook de kansarmoedeproblematiek fundamenteel wordt aangepakt en dat iedereen in gelijke situaties een gelijke behandeling krijgt.

Mark Maes  
Emiel Veroliet



© photonews

Een nieuwe BAREEL, nieuwe Vlaamse ministers, een nieuw beleid (!), nieuwsgierige Bareelredacteurs: redenen genoeg voor een "kennismakingsinterview" met de ministers Demeester, in dit nummer, en Detiège, in het tweede nummer. Ze zijn allebei bevoegd voor het migrantenbeleid in Vlaanderen.

## WIVINA DEMEESTER, MINISTER VAN WELZIJN EN GEZIN

**B: U komt uit Antwerpen: zal dit invloed hebben op uw toekomstige beleid?**

**W. Demeester:** Wanneer je een beleid voert, hou je altijd rekening met degenen voor wie je dat beleid voert. In die zin is het niet zo belangrijk of ik nu uit Aalst, mijn geboortestad, of uit Antwerpen kom. Maar het heeft wel degelijk invloed op mijn beleid: toen ik de verkiezingen inging, ben ik vertrokken vanuit Antwerpse situatie met zijn specifieke migrantenproblematiek. Daarom heb ik voor deze thematiek gekozen, wat misschien niet het geval zou geweest zijn als ik uit een streek kwam waar deze problematiek zich wat minder scherp stelt. Dus het heeft geen invloed op wie ik ben en op welke wijze ik aan politiek doe, maar wellicht wel op de specifieke accenten die ik ga leggen.

**B: U bent belast met de coördinatie van het migrantenbeleid: wat betekent dit voor u?**

**W. Demeester:** In het regeerakkoord van de Vlaamse regering zijn twee belangrijke accenten gelegd die migranten aanbelangen: een plan voor de kansarmoede enerzijds en een goed plan voor de integratie van migranten anderzijds. Die twee zijn in het regeerakkoord sterk verweven. Daarom zijn mevrouw Detiège en ik zelf uitdrukkelijk overeengekomen dat we deze twee thematieken met elkaar zullen bespreken en een gecoördineerd beleid zullen voeren.

Maar het is niet de bedoeling de integratie van migranten te gaan omhullen of omfloersen door het kansarmoedebeleid. In die zin

doen wij een aantal zaken samen, maar heeft zij specifiek de coördinatie van het kansarmoedebeleid en ik de coördinatie van het migrantenbeleid. Trouwens, het migrantenbeleid is een beleid dat bij veel collega's terecht komt: het heeft te maken met huisvesting, onderwijs, welzijn en gezondheid...

**B: De vrees bij velen dat de hele migrantenproblematiek onder de kansarmoede zou geschoven worden, is dus onterecht?**

**W. Demeester:** Tot een jaar of drie geleden was ik er ook van overtuigd dat migrantenproblematiek onder de noemer kansarmoede moest geplaatst worden. Velen zijn nog steeds die mening toegedaan. Maar indien ik iets geleerd heb - en veel dingen moet je leren - door contacten en door te kijken waar de moeilijkheden zitten, dan is het wel dat je die twee niet mag wegsteken achter elkaar.

**B: In hoeverre hecht u belang aan de daadwerkelijke "coördinatie" van het Vlaams migrantenbeleid?**

**W. Demeester:** Ik heb die heel uitdrukkelijk zelf gewild en dit dan nog eens expliciet laten bevestigen door de Vlaamse regering. Van daaruit is ook de opdracht gegeven aan al de departementen in de Vlaamse administratie om een stand van zaken op te maken van wat al gebeurd is en van wat nog moet gebeuren. Op basis daarvan ga ik een nota maken voor de Vlaamse Executieve met een plan voor de volgende twee à drie jaar op het vlak van huisvesting, onderwijs, gezondheid, enz... In het ene geval, bijvoorbeeld huisvesting, zal er

nog veel moeten gebeuren, in het andere, bijvoorbeeld onderwijs, worden dat misschien enkel een aantal nieuwe accenten. Integratie op het vlak van gezondheid gebeurt misschien het best door vorming en bewustmaking van de migrantenvrouwen; daarvoor moeten wij de juiste kanalen zoeken.

Wat ik ook expliciet wil, zijn voorwaarden om migranten zelf aan alles te laten participeren. Ik heb immers in de korte periode dat ik minister ben al vastgesteld dat er nog te veel over migranten gehandeld en gesproken wordt en te weinig met en door. Daarom wou ik van in den beginne ook expliciet dat er hier op het kabinet iemand is, Nahima Langhiri, die als migrant het beleid mee bepaalt.

**B: Waarom krijgen de migrantenvrouwen in uw beleid speciale aandacht en niet, bijvoorbeeld, de jongeren?**

**W. Demeester:** Natuurlijk zijn jongeren belangrijk, maar toch moeten we veel aandacht schenken aan volwassenen en volwassenenonderwijs. Er zijn immers heel veel mensen die zich onvoldoende kunnen integreren omdat hun vorming onvoldoende was. Ik meen ook dat het een stuk moeilijker is voor de volwassenen om zich te integreren. En is het ook niet belangrijk dat er langs de vrouwen om gewerkt wordt om bijvoorbeeld de spanning die er voor veel jongeren bestaat tussen het school-werkmilieu en het thuismilieu te minderen?

Bovendien merk je dat in onze maatschappij vrouwen meer en meer een belangrijke rol gaan spelen. En ik denk dat we dit ook



stap voor stap aan de migranten-vrouwen moeten overbrengen. Of dit de goede weg is, en hoe dat bewustwordingsproces bij die vrouwen tot stand kan gebracht worden, daarvoor zal ik nog veel naar hen moeten luisteren. Maar ook dat is een reden waarom ik met die vrouwen wil werken; het moet immers een aanpassen zijn langs beide kanten: ik moet mij aanpassen aan de migranten-populatie, maar ook zij moeten zich aanpassen.

**B:** Daarbij moet toch opgelet worden dat er niet volledig langs de vaders om gewerkt wordt. De "buitenwereld" is immers een "mannenwereld". Vooral in deze tijd van onzekerheid na de verkiezingsuitslagen mag je dat niet veronachtzamen.

**W. Demeester:** Ik ben het volledig met je eens, dat zou nefast kunnen zijn. Maar het gaat hierom: hoe kunnen we het inpassingsbeleid langs beide kanten laten slagen.

**B:** We hebben het al eerder gehad over uw overleg met mevrouw Detiège, onder meer in verband met het Vlaams Fonds Integratie Kansarmen. Welke rol moet volgens u het VFIK spelen op lokaal vlak?

**W. Demeester:** Die VFIK-projecten zijn beperkt tot 15 gemeenten, geloof ik. Er is daarbij nadrukkelijk gesteld dat 30% moet besteed worden aan migranten, voor het overige is dat aan kansarmoede. Wat ik belangrijk vind en waar wij mee bezig zijn, - en dat geldt ook voor het Vlaams Fonds Integratie Achtergestelden (VFIA) en het Bijzonder Fonds Maatschappelijk Welzijn - is in eerste instantie de efficiëntie nagaan van die projecten, de overlappings eruit halen en ze misschien een andere oriëntering geven. Nu zitten er in die VFIK-middelen veel begeleidingsprojecten, maar ik geloof zeer sterk dat er vooral structurele verbeteringen moeten komen. Daarom ook dat er een coördinatie moet zijn met huisvesting en met de andere departementen. Neem nu de onvrede die er in bepaalde buurten in Antwerpen bestaat, die

heeft veel te maken met het niet goed gestructureerd zijn van de buurt, met de zichtbare armoede,.... Die buurten zouden mooier en schoner moeten worden gemaakt en de veiligheid - of beter: het gevoel van veiligheid - verhoogd. Daarom ook lijkt mij dat project in Amsterdam, waarover ik in de krant heb gelezen, en waarin men aan jonge migranten die uit de kleine criminaliteit komen, vraagt om in te staan voor de controle op de veiligheid, zo'n boeiend idee.

**B:** Is dat niet aanvullen wat de politie zou moeten doen? Zou het niet beter zijn politiemensen van vreemde herkomst aan te werven?

**W. Demeester:** Het was maar een idee, maar dat is ook mijn uitgangspunt: je kan pas slagen indien je overal, in alle projecten, dus ook in de begeleiding meer en meer migranten inbrengt.

Alle projecten zouden moeten aangeven dat ze migranten inzetten vooraleer ze nog middelen zouden kunnen krijgen. Dat is algemeen, dat geldt niet alleen voor het VFIK. Maar ik zou daar wel een voorwaarde van willen maken.

**B:** Wat gaat er gebeuren met de VFIA-projecten? Zal er voor bepaalde projecten - zoals het "Ondersteuningsteam" in Antwerpen - een structurering komen?

**W. Demeester:** Daar kan ik nu nog niet op antwoorden, omdat we die projecten nog aan het ontleden zijn. Sommige moeten trouwens nog opstarten. Algemeen kan je stellen dat specifieke projecten geïntegreerd moeten worden in de sector waarin ze thuishoren: zo bijvoorbeeld dat project uit Antwerpen - maar ik ken het niet zo goed - in de Bijzondere Jeugdzorg. Je moet beginnen met specifieke aandacht om dan een effectieve integratie te krijgen.

**B:** Komt er een nieuw Impulsfonds?

**W. Demeester:** Dat weten we niet, dat moet in overleg met de nationale regering beslist worden. Het enige dat ik kan zeggen is dat

aan het Koninklijk Commissariaat werd gevraagd om de effecten van het impulsfonds te meten. Ik kan natuurlijk niet voor hen spreken, maar ik geloof niet dat ze erg enthousiast zijn over de efficiëntie van het gebruik van de middelen van het vorige Impulsfonds. Ik heb ook de indruk dat men op het nationale niveau zegt: "De start is gegeven, nu is het aan de Gemeenschappen om te zorgen voor de verdere invulling, en om erop toe te zien dat het echt projecten zijn voor, met en door migranten". Maar eerst moet er een evaluatie van het voorbije gebeuren.

**B:** U bent wel van plan daarin een rol te spelen?

**W. Demeester:** Zeker, ik ben ook samen met mevrouw Detiège aangeduid om deel uit te maken van de Interministeriële Conferentie voor het Migrantenbeleid.

**B:** Die Interministeriële Conferentie: is die belangrijk? Wat is uw rol daarin?

**W. Demeester:** Die is belangrijk voor zover er altijd een goed overleg moet zijn tussen het nationale niveau en de gewesten en gemeenschappen, om geen tegengesteld beleid te voeren. Indien de nationale regering beslist om een nieuw Impulsfonds mogelijk te maken, dan zal mijn rol erin bestaan ervoor te zorgen dat die middelen zo efficiënt mogelijk worden besteed.

**B:** Er was heel wat kritiek op het Impulsfonds vanuit de migrantenorganisaties: de laattijdige bekendmaking van afsluitdatum en criteria, enz.... Gaan er in de toekomst andere criteria gelden, of is dit nog niet uitgemaakt?

**W. Demeester:** Dat is nog niet uitgemaakt, omdat mevrouw D'Hondt de opdracht heeft gekregen uit te zoeken of die 500 miljoen - want zoveel was het - wel goed zijn gebruikt. Daarbij zijn we allen wel op de hoogte van de kritische bedenkingen die u maakt. Pas na die evaluatie kunnen we zeggen of we nieuwe middelen moeten hebben, of daar iets anders mee moet gebeuren, enz.... Dit heeft ook

te maken met mijn bekommernis voor al het geld dat we beheren. Ik wil zoveel mogelijk geld inzetten, maar dan moet het zo efficiënt mogelijk gebruikt worden. We hebben hier een optelsom gemaakt hoeveel geld er de laatste jaren in de kansarmoede en het migrantenbeleid geïnvesteerd werd: meer dan 4 miljard!

**B:** Gaat u bij de evaluatie van wat er al bestaat voor migranten en bij de voorbereiding van uw beleidsnota ook de migrantensector - het VCIM - consulteren?

**W. Demeester:** Die evaluatie zal gebeuren door de administraties, de Interdepartementale Commissie voor Migranten onder de leiding van de heer Hertecant. Die moeten alles aan gegevens verzamelen en ik ga eruit halen wat past in het plan dat ik wil opstellen. Via de Administratie wordt ook de migrantensector geconsulteerd.

**B:** Wat gaat er gebeuren met de vroegere "Hoge Raad voor Migranten"?

**W. Demeester:** Dat ben ik nog aan het uitzoeken. Ik weet niet wat het beste is: ofwel één grote Hoge Raad met verschillende subcommissies, waarbij er dan uiteraard een Subcommissie Migranten is, dan wel verschillende Hoge Raden met een specifieke Hoge Raad voor Migranten. We moeten nagaan wat het meest efficiënt is.

**B:** Hoe is uw relatie met het Koninklijk Commissariaat?

**W. Demeester:** Zeer goed. Voor ik begon, heb ik met mevrouw D'Hondt en de heer Leman een gesprek gehad. Ik heb trouwens haar werk altijd goed gevolgd en zal optimaal haar aanbevelingen volgen.

**B:** Was u op de manifestatie "Hand in Hand" van 22 maart?

**W. Demeester:** Nee, er was een afspraak gemaakt onder de beleidsverantwoordelijken om zelf niet te participeren, en ik heb me aan die afspraak gehouden. Een tweede belangrijke reden was dat

Hugo Ongena, één van de organisatoren, gezegd heeft dat dit geen manifestatie mocht zijn waar de politici zich als politici manifesteren. Uiteraard ondersteun ik de manifestatie ten volle, maar ik vond dat ik mijn ideeën beter kon formuleren in een "Vrije Tribune" in de Standaard. Ik deel ook de mening van de manifestanten die zeker na 24 november zeggen: "politici, plaats jullie niet altijd in het middelpunt van de belangstelling, maar luister eens vanop de achtergrond naar ons".



**B:** In die "Vrije Tribune" schrijft u dat migranten "onze algemeen heersende waarden en normen (moeten) waarderen en toepassen". Wat bedoelt u hiermee?

**W. Demeester:** Ik heb een groot respect voor iemands religie, voor zijn cultuur, voor de wijze waarop hij optreedt - en dat geldt ten aanzien van iedereen -, maar met dit alles moet hij zich in de maatschappelijke normen, bijvoorbeeld op sociaal of cultureel vlak, inpassen. We moeten onze eigenheid kunnen blijven bewaren, maar terzelfdertijd moet die eigenheid ingepast worden in een structuur. Als je werkt van acht tot vijf, dan moet je je daar ook aan houden, anders komen er

moeilijkheden in de bedrijfsstructuur. Respect en waardering voor de andere kan er maar zijn als de normen aan beide zijden gerespecteerd worden.

**B:** U spreekt ook over "positieve discriminatie". Hoe ziet u dat?

**W. Demeester:** Minderheden moeten vaak positief gediscrimineerd worden om ze uit die afhankelijkheidssituatie, die minderkanzenpositie te halen. Ik ben er sterk van overtuigd dat je voor bepaalde groepen, bijvoorbeeld vrouwen of gehandicapten of migranten, gedurende een bepaalde periode een positieve discriminatie moet inbouwen. Anders zal ten gevolge van een bepaald systeem de weg die moet worden afgelegd veel langer duren. De eisen die je aan de mensen stelt moeten dezelfde blijven, alleen ga je zorgen voor een iets gunstiger situatie, voor een voorkeursbehandeling. Toen ik op Volksgezondheid zat, wilde ik voor de Hoge Raad voor de Volksgezondheid, waarin enkel professoren zaten, een vrouwelijke voorzitter. Iedereen zei dat ik niemand zou vinden, men kwam steeds met mannelijke kandidaten. Ik heb iemand gevonden die een vrouw was en professor en de Raad kon leiden. Je moet alleen wat langer zoeken. Dit is een echt typische positieve discriminatie.

**B:** Nog een laatste vraag die ons beroepshalve en persoonlijk erg bezighoudt: hoe staat u tegenover zelforganisaties?

**W. Demeester:** Ik sta er zeer positief tegenover, alleen weet ik nog niet hoe ik het in het beleid ga inbouwen. Het komt er immers op neer dat je moet laten groeien wat er van onderaan komt en dat je dat dan positief gaat ondersteunen.

Mohamed Chakkar  
Eliane Peytier



# Historiek

*Onze samenleving wordt voortdurend geconfronteerd met nieuwelingen. Net zoals vandaag werd er in het verleden heel verschillend gereageerd op deze nieuwe burens. Waar ze ook vandaan kwamen, er waren telkens reacties van onthaal en van afkeer. In de volgende nummers van BAREEL zullen we de houding tegenover specifieke groepen migranten die zich op een bepaald moment van onze geschiedenis bij ons vestigden, illustreren.*

Vijftig jaar geleden, 1939, de oproep tot het opzetten van een KONINKLIJK COMMISSARIAAT VOOR DE MIGRANTEN

In de Brusselse krant Le Soir van 14 augustus 1939 zei de socialistische senator Albert François (1879-1946) in een interview dat het dringend nodig was dat de overheid een beleid ontwikkelde om de integratie van migranten te ondersteunen. Hij sprak toen wel van "assimilatie van vreemdelingen". Het woordgebruik is veranderd, maar de oproep blijft even actueel.

*"Het spijt mij dat de overheid de vreemdeling enkel ziet als een verdachte, die alleen een zaak van de vreemdelingenpolitie is... Nochtans is het aantal misdrijven dat deze vreemdelingen plegen klein in aantal; en dit ondanks de marginale situatie waarin ze gedwongen leven. Men zou de vreemdelingen, zonder uitzondering, moeten beschouwen als permanente toeristen en als consumenten. De overheid moet zeker geen repressief statuut opleggen aan alle vreemdelingen. Wij staan hier immers niet voor een politiep probleem, zelfs niet voor een politiek probleem. Het gaat hier om een sociaal en economisch probleem. De vreemdelingen moeten geassimileerd worden... Men hoort deze assimilatie te organiseren. De Openbare Veiligheid is niet de aangewezen instantie voor een dergelijke taak. De overheid moet zich beperken tot een controle- en een ondersteuningsfunctie. Het zal dan ook nodig zijn een instelling te creëren - een "Koninklijk Commissariaat" of een "gouverneur" van deze tiende provincie - die zich zal moeten bezighouden met alle vreemdelingen die onder ons leven, en haar taak zal zeker niet alleen politiek zijn". Deze opmerkelijke oproep van François vraagt een schets van de tijdgeest, maar ook van de opmerkelijke figuur van François.*

Deze jurist was veeleer een progressieve liberaal dan een socialistische militant. Hij kwam uit een milieu van bankiers en industriëlen en zetelde ook zelf in het bestuur van verschillende banken. Zijn maatschappelijk engagement uitte zich in zijn partijpolitieke activiteiten, maar ook in belangrijke functies in het Belgische Rode Kruis en de Internationale Migratieorganisatie. Hij vertolkte een progressief liberale visie op de toenmalige maatschappij. Hij zocht ondermeer naar een antwoord op één van de nieuwe uitdagingen van zijn tijd, namelijk de toenemende marginalisering van migranten en vluchtelingen. Hij was hiermee een buitenbeentje binnen de toenmalige politieke klasse, want weinigen

hadden toen inzicht in de uitdaging die deze groep aan de maatschappij stelde. Dat men deze mensen niet zomaar aan de rand van de samenleving mocht laten, maar dat men hen moest ondersteunen bij hun integratie in het nieuwe vaderland, stond voor François als een paal boven water. Hij werkte daarvoor samen met internationale organisaties zoals de Volkerenbond en het Internationaal Arbeidsbureau.

François was ervan overtuigd dat daarvoor niet alleen op internationaal vlak richtlijnen moesten uitgewerkt worden, maar dat ook op het nationale vlak een beleid moest ontwikkeld worden. Hij ijverde voor een beter statuut voor de vluchtelingen. Binnen het Rode Kruis, toen de enige organisatie die zich het lot van de vreemdelingen, los van hun religieuze of politieke overtuiging, aantrok, richtte hij een Commissie voor de Vreemdelingen op. Maar zijn ambities rijkten duidelijker verder. Zijn voorstel tot het oprichten van een Koninklijk Commissariaat voor deze tiende provincie wijst op zijn inzicht in de (toekomstige) migrantenproblematiek. Dit inzicht werd evenwel niet gedeeld door zijn tijdgenoten. Hij was nog een roepende in de woestijn. Slechts 50 jaar later begon men hem te begrijpen.

Niet dat men toen geen aandacht had voor deze nieuwe burgers. Het vreemdelingen- of het migrantenthema stond op het einde van de jaren '30 voor het eerst in onze vaderlandse geschiedenis hoog op de politieke agenda. De aanwezigheid van vluchtelingen uit Nazi-Duitsland, maar ook van vele Poolse, Noordafrikaanse en Italiaanse migranten, die in de jaren '20 zonder enig probleem een broodwinning hadden gevonden in België, werd toen in steeds scherper bewoordingen gecontesteerd. Politici van verschillende strekkingen lieten zich niet onbetuigd in het anti-migrantendiscours dat toen opgeld maakte.

De eerste schepen van Brussel, Coelst, stelde het onverbloemd in La Libre Belgique van 1 mei 1939: "Brussel, stad van 190.000 inwoners, heeft in zijn inschrijvingsregister meer dan 20.000 vreemdelingen... dat is veel, dat is te veel..."

*Indien een land zijn ziel niet wil verliezen en zijn basiskarakteristieken wil behouden, moet het zich wapenen tegen een te grote toevloed van heterogene elementen. Het is een kwestie van dosering, ons absorptievermogen mag niet aangetast worden".*

Frank Caestecker

## Migranten op de arbeidsmarkt

### De arbeidsmarktpositie van migranten in Vlaanderen: een situatieschets

*Migranten betreden de arbeidsmarkt nog altijd vanuit een achterstands- en achterstellingspositie. Met alleen het bestaande instrumentarium van algemene en categoriale overheidsmaatregelen, is een inhaalbeweging om de arbeidsmarktpositie van migranten op korte termijn beduidend te verbeteren onwaarschijnlijk, en zelfs uitgesloten. Toch zijn er enkele tekenen dat werkgevers en vakbonden meer belangstelling voor deze problematiek beginnen tonen; die belangstelling moet in acties omgezet worden.*

#### migranten op de arbeidsmarkt

De arbeidsmarktpositie van migranten in Vlaanderen blijft zeer precair, zelfs met WeerWerk op kruissnelheid. Recent onderzoek<sup>1</sup> toont aan dat die zwakke arbeidsmarktpositie tot stand komt door interferentie van een aantal factoren, zoals etnische afkomst en het gebrek aan begeleiding.

Als de huidige tendensen doorzetten, belooft dat weinig goeds voor de toekomst:

- In de secundaire sector blijken migranten de eerste slachtoffers van herstructureringen en rationalisaties; in de tertiaire sector blijven ze schrikbarend afwezig. Al te vaak treft men de migranten trouwens aan op de secundaire arbeidsmarkt, waar de jobs de volgende kenmerken hebben: korte arbeidsperiodes, veelvuldig ontslag, laag loon en weinig promotiekansen.
- De werkloosheid bij migranten blijft bijzonder hoog en bij jonge vrouwen kan zelfs van een dramatische situatie gesproken worden.

Migranten blijven ondervet tegenwoordig in de tewerkstellings- en opleidingsprogramma's van de VDAB: 15% van de werklozen zijn vreemdelingen, maar zij bezetten slechts 3% van de plaatsen in de tewerkstellingsprogramma's. Een "categoriale" aanpak door "derden" in samenwerking met WeerWerk bereikt een te klein percentage van de doelgroep om iets wezenlijks te kunnen veranderen.

- Na het beëindigen van een beroepsopleiding bij de VDAB blijken migranten een immense achterstand op te lopen bij het vinden van werk.

#### een inhaalbeweging?

Kan met het bestaande instrumentarium van algemene en categoriale maatregelen een inhaalbeweging gerealiseerd worden? Er zijn redenen om daaraan te twijfelen: recente maatregelen, zoals het Vlaamse onderwijsvoorrangsbepaalde voor migranten, zullen pas na verloop van vijf à tien jaar resultaten opleveren. Voor de

huidige tweede (en derde) generatie jongeren komen deze maatregelen te laat. Andere concrete, maar algemene maatregelen voor risicogroepen, zetten voor migranten weinig zoden aan de dijk.

We illustreren dit met het voorbeeld van de zogenaamde 0,18 en 0,25%. Sinds 1988 storten de werkgevers 0,18% van de loonmassa in een Nationaal Tewerkstellingsfonds om hiermee projecten voor de opleiding en tewerkstelling van risicogroepen te ondersteunen. Die werkgeversbijdrage werd in 1991 verhoogd tot 0,25% van de loonmassa. De bedoelde risicogroepen zijn: langdurig werklozen, laaggeschoolde werklozen, mindervaliden, leerlingen uit het deeltijds onderwijs, herintreedsters en personen die het bestaansminimum trekken.

Heeft deze maatregel het gewenste effect gehad voor migranten? In principe kan met de 0,25%-projecten een arbeidsmarktgerichte bijscholing voorzien worden, wat een unieke kans biedt aan migranten: vele van de voor hen bedoelde opleidingsinitiatieven realiseerden immers tot op heden geen effectieve doorstroming naar de arbeidsmarkt.



## Migranten op de arbeidsmarkt

Maar ook in dit stelsel komen migranten nauwelijks aan bod. Enkele oorzaken daarvan zijn vrij nauwkeurig vast te stellen:

- 75% van de middelen van het Tewerkstellingsfonds werden rechtstreeks in de sectoren besteed. Hoewel een sectorinitiatief meestal wel enige ruimte laat voor initiatieven van derden, zijn er in de praktijk weinig samenwerkingssakkoorden afgesloten met organisaties die de know-how bezitten om met succes in te spelen op de specifieke noden en behoeften van migranten.

- Veel sectoren hebben met de VDAB een samenwerkingsverband afgesloten om de beroepsopleiding af te stemmen op de risicogroepen. Migrantten zijn traditioneel sterk ondervertegenwoordigd in de VDAB-cursussen; binnen dit initiatief verging het hen niet anders.

- Werkgevers en vakbonden (de sociale partners) waren van oordeel dat Belgen en migranten gelijk moesten behandeld worden. De aanwezigheid van migranten zou eigenlijk "automatisch" gerealiseerd kunnen worden, omdat er heel wat laaggeschoold en/of langdurig werkloos zijn. In realiteit vonden migranten nauwelijks de weg naar de 0,18- en 0,25-initiatieven.

Samengevat kunnen we zeggen dat de inhaalbeweging er tot nu toe niet gekomen is. Sterker nog, de achterstand van migranten neemt relatief toe, behalve in die initiatieven waarin specifiek aandacht aan de toegankelijkheid voor migranten werd besteed.

Einde 1991 hebben de sociale partners in twee overlegorganen, de Nationale Arbeidsraad (NAR) en de Sociaal-Economische Raad voor Vlaanderen (SERV), stappen ondernomen om de integratie van migranten op de arbeidsmarkt te bevorderen. De adviezen en akkoorden geven aan dat men werk wil maken van een "gelijke-kansenbeleid": er is sprake van mogelijke registratie van de tewerkstelling van migranten op vraag van de vakbonden; en verder werd de mogelijkheid van positieve actie voor migranten onder bepaalde omstandigheden mogelijk geacht.

Maar de teksten blijven vaag, en migranten worden nog steeds niet als specifieke risicogroep op de arbeidsmarkt erkend. Het is nog een lange weg naar "Geen woorden, maar banen!".

### somber met nuances

Het globale tewerkstellingsbeeld is dus nogal somber. Toch zijn er lichtpunten in de duisternis. Sommige WeerWerkprojecten bewijzen dat normale tewerkstelling bereikbaar is als de opleiding gekoppeld wordt aan individuele begeleiding en arbeidsbemiddeling. Er is verder een grote groep van sterk gemotiveerde jonge migranten (vooral vrouwen) die ernstige inspanningen wil leveren om de achterstand in te halen, als er tenminste een perspectief is op "echt werk": de ervaringen met de VCIM-projecten in de gezondheidszorg en in de verzorgingssector zijn hiervoor afdoende bewijzen.

Sinds begin 1992 zijn er ook bij de sociale partners aanwijzingen dat

er ernstig nagedacht wordt over de concretisering van vroeger ingenomen standpunten.

De gemeenschappelijke vakbondscampagne "Rassenscheiden ons niet" krijgt een vervolg: vormingsprogramma's voor migranten, een brochure voor migranten in ondernemingsraad en in de syndicale delegatie over het gelijke-kansenbeleid, en een vormingsdossier voor propagandisten.

Ook aan werkgeverszijde zijn er hoopvolle signalen op te vangen: dit kan gaan van participatie in een lokaal integratiecentrum (Verbond van Christelijke Werkgevers en Kaderleden) tot concrete verbintenissen bij het realiseren van een opleiding- en tewerkstellingsplan in de verzorgende sector.

En tenslotte lijkt nu ook de Vlaamse Minister van Tewerkstelling en Sociale Aangelegenheden werk te willen maken van een doelgroepenbeleid dat gericht is op evenredige vertegenwoordiging van specifieke groepen, waaronder migranten.

Michiel Vandevoorde

<sup>1</sup> MARTENS, A., e.a., *De arbeidsmarktpositie van migranten in Vlaanderen - een onderzoek op twee lokale arbeidsmarkten*, KUL, Departement Sociologie, lopend onderzoek.

<sup>2</sup> DENOLF, L. en MARTENS, A., *Aspecten van de werkgelegenheid van migranten: loonstructuur, loopbaanontwikkeling na de mijnsluiting en kansen bij het interprofessioneel overleg*, KUL, Sociologisch Onderzoeksinstituut, 1990.

## Migranten op de arbeidsmarkt

### De Nationale Arbeidsraad over de tewerkstelling van migranten

De NAR is een nationaal overlegorgaan, waarin vakbonden en werkgevers akkoorden kunnen afsluiten die geldig zijn voor het hele land.

In oktober 1991 keurde de NAR een advies goed over de integratie van migranten. Daarin wordt beslist om wijzigingen aan te brengen in twee bestaande Collectieve Arbeidsovereenkomsten:

1. CAO nr. 9 voorziet dat informatie moet gegeven worden over de structuur en de ontwikkeling van de tewerkstelling in de onderneming; deze informatie moet nu ook uitgesplitst worden volgens de nationaliteit van de werknemers. Dit zou een eerste stap kunnen zijn naar een volwaardig registratiebeleid. Jammer genoeg moet de informatie alleen gegeven worden als de vakbonden er uitdrukkelijk om vragen en "wanneer de gevraagde gegevens relevant zijn, rekening houdend met de betrokken onderneming, de streek waarin ze zich bevindt en de sector waartoe zij behoort".

2. CAO nr. 38 werd ook aangevuld. Artikel 10 van deze overeenkomst bepaalt nu dat "de werkgever de sollicitanten niet op een discriminerende wijze mag behandelen".

In de commentaren bij dit artikel wordt duidelijk gezegd dat er ook geen discriminatie mag zijn "op grond van ras, huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming". Helaas is de NAR niet ingegaan op de vraag van het Koninklijk Commissariaat voor het Migranttenbeleid om dit artikel afdwingbaar te maken. Daardoor blijft het bij een aanbeveling, hoewel alle partijen hun steun toegezegd hebben.

Verder gaf de NAR nog een reeks aanbevelingen, waarvan we de belangrijkste hier vermelden:

1. Door middel van prioritaire acties moeten migranten recht krijgen op een vlotte toegang tot de arbeidsmarkt, dankzij een aangepast basisvorming en opleiding.

2. De partijen worden opgeroepen om initiatieven te nemen en te ondersteunen om de arbeidsvoorwaarden van migranten te bevorderen.

3. Aan de werkgevers wordt gezegd dat het "aanbeveling verdient" erop toe te zien dat binnen het bestaande wettelijke en conventionele kader aandacht wordt besteed aan migranten bij onthaal, opleidings- en tewerkstellingsinitiatieven voor risicogroepen en binnen positieve acties voor vrouwen.

4. Aan de vakbonden wordt aanbevolen erop toe te zien dat migranten hun plaats vinden op de lijsten voor de verkiezingen van ondernemingsraden en veiligheidscomités en in de samenstelling van de syndicale afvaardigingen.





### POSITIEVE ACTIE VOOR MIGRANTEN OP DE ARBEIDSMARKT ? (1)

#### Uitgangspunt : etnische stratificatie (2)

Migranten nemen op de arbeidsmarkt een inferieure positie in.

Ze zijn hoofdzakelijk tewerkgesteld op de secundaire arbeidsmarkt, dus in die tewerkstellingsplaatsen en -sectoren die gekenmerkt worden door minder interessante arbeidsvoorwaarden en door werkonzekerheid. Deze

achterstandspositie op de arbeidsmarkt hangt samen met hun relatieve achterstand op andere domeinen, zoals inkomen, huisvesting en onderwijs.

Op die manier ontstaat een etnische stratificatie van de samenleving : een opdeling van de samenleving in verschillende lagen

(strata) op basis van het etnische kenmerk. Deze stratificatie heeft tot gevolg dat de achterstandspositie van migranten op de arbeidsmarkt wordt versterkt en bestendigd. De achterstand van migranten vormt zo een vicieuze cirkel die zonder een efficiënt overheidsingrijpen niet kan doorbroken worden.

#### Mogelijke beleidsmaatregelen

Beleidsmaatregelen om de arbeidsmarktpositie van migranten te verbeteren, kunnen in vier types (3) worden opgedeeld

Schema : Typologie van maatregelen

| Type | Definiëring van het probleem                                                                          | Beleidsdoel                                                                 | Beleidsinstrumentarium                                                                                                                                                                                                                                    |
|------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| I    | Insufficiëntie van de betrokken groep of categorie                                                    | Versterken van de concurrentiepositie van de betrokkenen op de arbeidsmarkt | Scholing en training                                                                                                                                                                                                                                      |
| II   | Directe discriminatie                                                                                 | Bestrijden van directe discriminatie                                        | Strafbaar stellen van discriminerende handelingen                                                                                                                                                                                                         |
| III  | Indirecte discriminatie, institutioneel racisme, systeemdiscriminatie                                 | Gelijke kansen ('Equal opportunities')                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Verwijderen van alle elementen die toegang tot de arbeidsmarkt belemmeren</li> <li>- Introductie van procedures die de kansen van de betrokken categorie verhogen</li> </ul>                                     |
| IV   | Retrospectief : rectificatie van historisch onrecht of<br>Prospectief : voorkomen van rassenproblemen | Proportionele vertegenwoordiging                                            | <p>Voorkeur voor lid van een minderheid ('preferential treatment') via :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Quotering (gelijke kwaliteitsnorm)</li> <li>- positieve discriminatie ('reverse discrimination') (lagere kwaliteitsnorm)</li> </ul> |

De types III en IV vallen onder de noemer positieve actie.

Positieve actie als maatregel geeft een antwoord op de systeemdiscriminatie : "een procedure - ook al is deze op zichzelf neutraal en is er misschien geen sprake van kwaad opzet - leidt in feite tot nadelige gevolgen voor minderheden".

Het gaat er dus om dat voor een aantal maatschappelijke feitelijkheden, de kansen van migranten worden beperkt (4). Deze beperking kan vele vormen aannemen : het kan zowel gaan om discriminerende rechtsregels als om geijkte procedures en vaste gewoonten.

Maatregelen om systeemdiscriminatie te doorbreken, kortweg positieve-actiemaatregelen, kunnen volgende vormen aannemen :

#### Gelijke-kansenbeleid (type III)

Dergelijke maatregelen zijn erop gericht gelijke kansen te scheppen en zo ongerechtvaardigd nadeel voor migranten op te heffen. In het domein van de arbeidsmarkt kunnen twee soorten maatregelen onderscheiden worden. Een eerste soort maatregelen is erop gericht

alle elementen die de toegang tot de arbeidsmarkt belemmeren, te verwijderen. Zo kunnen de sollicitatieprocedures gecorrigeerd worden door bijvoorbeeld de psychometrische tests grotendeels te ontdoen van hun etnische 'bias' (vooringenomenheid).

Daarnaast kan men specifieke procedures ontwikkelen om zoveel mogelijk migranten te bereiken, door bijvoorbeeld vacatures openbaar te maken via kanalen die (ook) migranten bereiken of door speciale wervingsrondes te organiseren langs scholen met veel migrantenleerlingen.

Een gelijke-kansenbeleid is een voorbeeld van een geheel van procedurele maatregelen die erop gericht zijn de kansen van migranten te verhogen. Maar deze formele gelijkheid van kansen garandeert nog niet dat het gewenste resultaat bereikt wordt.

#### Proportionele

#### vertegenwoordiging (type IV)

Er kan ook een voorkeursbehandeling toegepast worden via materiële maatregelen. Die werken op het resultaat, met name op de gelijke vertegenwoordiging van etnische minderheden op de

arbeidsmarkt.

Een middel om deze vorm van positieve actie te realiseren is quotering : "het reserveren van een vaststaand aantal of een percentage van de functies voor leden van de betreffende groep(en) met de bedoeling om binnen een welomschreven termijn een bepaald streefgetal te bereiken"(5). Belangrijk is dat in deze gevallen de bestaande functie-eisen behouden blijven.

Dit is niet het geval bij positieve discriminatie : "een vorm van voorkeursbehandeling ten gunste van bepaalde categorieën op zodanige manier dat daardoor de tot nu toe gebruikte kwalificatiestandaard wordt verlaagd"(6). Het komt er op neer dat bij een daadwerkelijke keuze de voorkeur uitgaat naar migranten. In de meeste gevallen betekent dit dat bij (ongeveer) gelijke kwalificatie de migrantenkandidaat gekozen wordt.

Een nog verdergaande vorm van voorkeursbehandeling is het aanwerven van een kandidaat die niet volledig aan de eisen voldoet, maar die het wel op korte tijd kan leren via een interne bedrijfsopleiding.

#### Positieve actie op de Belgische arbeidsmarkt

In België is de bestaande positieve actie uitsluitend op vrouwen gericht. Omdat bij vrouwen en migranten de achterstandspositie vanuit een gelijksoortige problematiek kan verklaard worden, is de koppeling van het beleid inzake vrouwen en migranten op dit vlak verantwoord. Deze koppeling kan trouwens een beleid van positieve actie voor migranten alleen maar versnellen.

Bij een beleid van positieve actie voor vrouwen en migranten moet rekening gehouden worden met het specifiek Belgische systeem van arbeidsverhoudingen. Sociaal-economische thema's zijn

traditiegetrouw in een apart sociaal overlegcircuit ondergebracht en als dusdanig aan de controle van het parlement onttrokken. Daarom lijkt de vakbeweging de meest aangewezen bondgenoot voor het afdwingen en controleren van een dergelijk beleid.

Bij de nog korte geschiedenis van het beleid van positieve actie voor vrouwen is trouwens een evolutie merkbaar van de bedrijfsgerichte aanpak, via contracten van positieve actie, naar het sociaal overleg. De techniek van contracten afsluiten heeft immers een te besloten karakter. Een plan van positieve actie dat deel uitmaakt van

een sectoriële CAO of een ondernemings-CAO kan bij niet-naleving door de werkgever een strafrechtelijk gevolg krijgen.

De inpassing van een beleid van positieve actie binnen de Belgische context van het sociaal overleg, lijkt het best mogelijk via CAO nr. 9 over de ondernemingsraden. Naast financieel-economische informatie moet de ondernemingsraad jaarlijks inlichtingen krijgen over de structuur, de evolutie en de vooruitzichten van de tewerkstelling in de onderneming. Hierbij is de indeling volgens geslacht van de werknemers verplicht; gegevens volgens



nationaliteit worden enkel verstrekt op verzoek van de werkne-  
mersafgevaardigden. Een ver-  
plichting om informatie te leveren  
over de tewerkstelling van migran-  
ten in de onderneming - wat deel  
zou uitmaken van een programma  
van positieve actie - veronderstelt  
dus een wijziging van deze  
nationale CAO.

Op basis van deze informatie kan  
de onderneming een gelijke-  
kansenplan opstellen, waarbij de  
werkgever zich engageert om  
binnen een bepaalde termijn een  
aantal doelstellingen te realiseren.  
Voor de controle van deze intenties  
kunnen de Paritaire Comités en  
de Nationale Arbeidsraad (NAR)  
ingeschakeld worden. De rappor-  
tering aan de Paritaire Comités  
laat toe een beeld te verkrijgen  
over de toestand in de sector. De  
NAR kan een evaluatie opmaken  
voor de gehele Belgische arbeids-  
markt en sanctionerend optreden  
tegen sectoren die nalatig zijn in  
het uitvoeren van het gelijke-  
kansenplan.

Lieven Denolf  
Christel Grieten

### De Canadese Employment Equity Act

De Canadese Employment Equity Act (EEA)  
heeft tot doel tegelijkertijd voor migranten,  
vrouwen en gehandicapten, op alle niveaus van  
het personeelsbestand van ondernemingen, een  
afspiegeling te krijgen van de relevante  
beroepsbevolking. De wet eist van de werkgevers  
dat ze, met consultatie van de werknemer-  
svertegenwoordiging,

- barrières voor evenredige tewerkstelling in  
het personeelsbeleid opsporen en elimineren;
- positieve praktijken en regelingen doorvoeren,  
opdat achterstanden versneld worden  
ingelopen.

De werkgever moet een 'employment equity  
planning' opstellen, waarvan de doelstellingen  
en termijnen jaarlijks schriftelijk worden  
vastgesteld. De overheid dwingt geen eenzijdige  
inspanningen af, bijvoorbeeld door het opleggen  
van quota aan werkgevers. De enige verplichting  
voor werkgevers is dat ze jaarlijks een gedetailleerd  
cijfermatig overzicht presenteren van  
hun personeelssamenstelling, waaruit kan  
worden afgeleid of de gewenste resultaten bereikt  
werden.

Er wordt hier meer verwacht van indirecte  
maatschappelijke druk. De minister van  
tewerkstelling en immigratie maakt jaarlijks de  
rapporten aan het parlement kenbaar. Verder  
worden ze gestuurd naar de Canadian Human  
Rights Commission. Deze commissie en de  
publieke opinie vormen de spil van de sanctio-  
nering. Het publiek kan werkgevers in het  
openbaar ter verantwoording roepen voor hun  
beleid en hen aanklagen bij de commissie.  
Wanneer de gegevens in de jaaroverzichten  
aanleiding geven tot een gegrond vermoeden  
van overtreding van de wet, kan de commissie  
een procedure starten. Hierbij is het aan de  
werkgever om te bewijzen dat het vermoeden  
ongegrond is. Slaagt hij daar niet in, dan kan  
uiteindelijk een veroordeling volgen.  
Vernieuwend bij deze wetgeving is dat de  
bewijslast voor discriminatie wordt omgekeerd.  
De werkgever moet aantonen dat de ongelijke  
vertegenwoordiging op diverse niveaus van de  
onderneming en de verloningsverschillen niet  
het gevolg zijn van systematische discriminatie  
van één groep tegenover een andere. Er wordt  
gepeild naar systeemdiscriminatie.

1 Deze tekst is een samenvatting van ons  
artikel *Positieve acties voor vrouwen,  
ook voor etnische minderheden?*, in het  
themanummer over etnische  
minderheden van het *Tijdschrift voor  
Sociologie*, jg. 11 (1991), nr. 5-6, p. 7  
495-535.

2 Dit theoretische kader is ontleend aan  
F. Bovenkerk, *Een eerlijke kans*.

3 Deze typologie beantwoordt aan een  
historische ontwikkeling in zowel de  
Angelsaksische landen (USA, Canada,  
Groot-Brittannië) als in Nederland en  
België. Bovendien zijn de verschillende  
fasen cumulatief, d.w.z. dat in elke fase  
een sterkere vorm van beleid wordt  
toegevoegd aan het reeds bestaande  
repertoire.

4 F. Bovenkerk, *Een eerlijke kans*, p. 50-  
54.

5 F. Bovenkerk, *Een eerlijke kans*, p. 21.

6 F. Bovenkerk, *Een eerlijke kans*, p. 21.

### ik werk, jij werkt, werkt zij?

#### migrantenvrouwen op de arbeidsmarkt in Limburg

*Wat is de arbeidsmarktpositie van migrantenvrouwen? Wat kunnen zij als kwalificaties op de arbeidsmarkt aanbieden? Hoe staan ze tegenover buitenshuis werken? Wat zijn hun wensen, behoeften en tekorten enerzijds, en hoe groot zijn hun kansen op tewerkstelling anderzijds? Hoe kunnen vraag en aanbod beter op elkaar afgestemd worden? Hoe kan je vrouwen motiveren om een arbeidsmarktgerichte opleiding te volgen? In welke sectoren kan bijkomende werkgelegenheid gecreëerd worden?*

*Deze vragen wil de Provinciale Onthaaldienst voor Gastarbeiders (POG) in Limburg kunnen beantwoorden. Ze starten daarvoor een actie-onderzoek migrantenvrouwen in een cofinanciering met de Sociale Investeringsmaatschappij voor Limburg (SIM) en de Europese Gemeenschap. Bedoeling is dat de resultaten van het onderzoek kunnen uitmonden in voorstellen voor acties die de tewerkstellingskansen van deze vrouwen daadwerkelijk verhogen.*

*Het onderzoek loopt van juli 1991 tot januari 1993. Zopas presenteerde Christel Cuypers de resultaten van het eerste deel van dit onderzoek.*

#### Enquête

In het najaar van 1991 werd in vijf  
Limburgse gemeenten een en-  
qu  te gehouden bij 250 vrouwen  
van vreemde herkomst, geboren  
in 1962, 1967 en 1972. Het doel van  
de enquête was hun scholings-  
niveau en werkervaring in kaart  
brengen en zicht te krijgen op  
mogelijke knelpunten bij hun  
toegang tot de arbeidsmarkt.

De oorspronkelijke steekproef  
bevatte Turkse, Marokkaanse,  
Italiaanse, Spaanse, Griekse,  
Portugese en tot Belg genatura-  
liseerde vrouwen. Met de vragen-  
lijst werden hoofdzakelijk vrou-  
wen van Turkse en Zuid Europese  
oorsprong bereikt. Door verschil-  
lende factoren ligt de respons van  
de Marokkaanse vrouwen merke-  
lijk lager. Daardoor kunnen hun  
onderzoeksresultaten niet veralgemeend  
worden tot de totale Ma-  
rokkaanse bevolkingsgroep van  
die leeftijd en worden ze bijgevolg  
niet als aparte categorie opgeno-  
men.

De resultaten maken het alvast  
mogelijk om in de totale groep  
vrouwen van vreemde origine  
enige differentiatie aan te brengen  
en een aantal probleemgebieden  
in de relatie migrantenvrouw -  
arbeidsmarkt op te sporen.

#### Tewerkstellingsgraad

Op het ogenblik van de enquête  
waren 67 van de bevraagde  
vrouwen aan het werk. Dit is een  
tewerkstellingsgraad van 31%. Dit  
cijfer ligt echter heel wat lager bij  
de Turkse vrouwen dan bij de  
Zuid Europese vrouwen (resp. 16%  
en 42%). Bijna de helft van deze  
groep heeft een job als arbeidster,  
   n op vijf werkt als bediende. De  
anderen zijn verkoopster, poets-  
vrouw, of hebben een zelfstandige  
zaak. Een groot deel van deze  
groep deed ook elders werk-  
ervaring op en veranderde min-  
stens één maal van werkgever.  
Over hun huidige arbeidsplaats  
zijn deze vrouwen over het  
algemeen tevreden. Informele  
kanalen blijken de beste manier  
om aan een job te geraken. Eén op  
twee werkende vrouwen is aan  
werk geraakt via familie en  
kennissen of door zich spontaan  
op het bedrijf te gaan aanbieden.

#### Schoolverlaatsters

De tewerkstellingsgraad is het  
laagst bij de jonge schoolver-  
laatsters zowel bij de Turkse als bij  
de Zuid Europese vrouwen. Slechts  
   n meisje van Turkse origine en  
zeven van Zuid Europese oor-  
sprong zijn aan het werk (resp. 4%

en 39%). De meesten onder hen  
hebben, sinds ze de schoolbanken  
met of zonder diploma verlieten,  
ook niet gewerkt. Deze groep botst  
duidelijk op hindernissen bij het  
betreden van de arbeidsmarkt.  
Toch willen deze meisjes over het  
algemeen graag werken, onder  
meer om materieel wat meer  
armslag te krijgen. Sommigen  
onder hen vinden geen werk op  
hun niveau. Anderen ambiëren  
een betere job maar ervaren een  
kloof tussen hun kwalificaties en  
hun kansen op beter werk.

#### Kinderen

Naast de schoolverlaatsters bestaat  
de groep vrouwendie als werkloos  
ingeschreven staat (101 in totaal)  
vooral uit jonge vrouwen die  
vrijstelling van stempelcontrole  
om familiale redenen kregen. Deze  
vrouwen hebben vaak zeer jonge  
kinderen.

#### Scholingsniveau

Het scholingsniveau van de  
bevraagde vrouwen ligt laag. Meer  
dan de helft van de vrouwen die  
in België middelbaar onderwijs  
volgden, behaalden hooguit een  
diploma lager secundair. Dit geldt  
voor 68% van de vrouwen van  
Turkse origine, maar ook voor 58%



## Migranten op de arbeidsmarkt

van de Zuideuropese vrouwen. Slechts 12% beëindigde algemeen vormend onderwijs.

Bij de richtingen die ze volgden, overwegen snit en naad en haartooi. Deze richtingen geven - zo is geweten - de minst gunstige kansen op de arbeidsmarkt nadien. Pragmatische argumenten gaven vaak de doorslag bij de studiekeuze. De school die kortst bij huis is, biedt alleen deze richtingen aan, voor een meisje is het altijd nuttig en bovendien gaat het grootste deel van de klas van de lagere school die richting uit. Tegen de stroom invaren blijft in die omstandigheden moed vragen.

Slechts acht van de vrouwen volgden met succes een vorm van hoger onderwijs, onder wie twee Turkse, één Marokkaanse en vijf Zuideuropese meisjes. De vaakst gekozen richtingen waren secretariaat-talen, informatica en toerisme.

### Voorbeeldfunctie

Een aantal gegevens wijzen op het bestaan van een verband tussen scholing en kans op tewerkstelling nadien. Bij de werkloze vrouwen behaalde 70% hooguit een diploma lager secundair onderwijs, terwijl in de groep van de werkende vrouwen meer dan de helft minstens hoger secundair afgemaakt heeft. Bovendien hebben alle vrouwen die een opleiding op hoger niveau tot een goed einde brachten, momenteel werk.

Deze vaststellingen onderstrepen het belang van voldoende en goed gekozen onderwijs in de kansen op werk nadien. Jammer genoeg is verder studeren voorlopig nog geen evidente zaak voor meisjes van vreemde herkomst in België. De enkelingen die wel doorstoten en slagen kunnen wel op termijn een voorbeeldfunctie voor de hele groep vervullen;

### Nieuwe migranten

Een ander groep die met specifieke kenmerken uit de enquête tevoor-

schijn is gekomen, zijn de vrouwen die in hun land van herkomst opgegroeid zijn en omwille van gezinsvorming naar België gekomen zijn. Met 39 van de 109 Turkse vrouwen (36%), vormen zij een behoorlijk grote groep. Eigenlijk zijn zij opnieuw eerste-generatiemigranten, die in België met specifieke problemen te kampen hebben. Zij komen uit een samenleving die "moderner" en "vooruitstrevender" is dan de Turkse gemeenschap hier. Om hun gezin hier mee te helpen onderhouden, is een deel van hen op zoek naar werk. Ze zijn bereid om alle jobs te aanvaarden, maar een taalbarrière vormt een belangrijke struikelblok bij hun zoektocht naar werk. De jobs waarvoor ze aangenomen worden, zijn meestal weinig aantrekkelijk en/of weinig stabiel: seizoenarbeid, zwartwerk, onregelmatige uren, weinig benijdenswaardige arbeidsomstandigheden, ... Anderen stellen zich momenteel wel tevreden met een rol als huisvrouw, maar de kans is groot dat er een moment komt waarop ze zich niet meer in die rol zullen schikken. Om deze vrouwen kansen op werk en kansen op goed werk te geven, zijn specifieke opvang- en bijscholingsprogramma's nodig.

### Vragen

De vermoedens over bestaande struikelblokken bij het betreden van de arbeidsmarkt worden door de enquête voor een deel hard gemaakt: de moeilijkheden van jonge werklozen met een lage scholingsgraad en van allochtone vrouwen die onvoldoende het Nederlands beheersen. Deze enquête is evenwel slechts een aanzet in het onderzoek naar de arbeidsmarktpositie van vrouwen van vreemde herkomst. Vragen die voorlopig open blijven, zijn: stuiten deze vrouwen ook op andere dan enkel formele weerstanden bij hun stap naar de arbeidsmarkt? en: wat zal de

houding van werkgevers zijn, als allochtone vrouwen met voldoende taalkennis en kwalificaties zich voor een vacature aanbieden? Diepte-interviews bij de betrokken groepen, een analyse van de arbeidsmarkt en toetsing van ervaringen van werkgevers en werkneemsters zullen op deze vragen allicht antwoord geven. In overleg met verschillende partners, waaronder VDAB, SIM, BLM, Vrouwen naar Werk, ACV, ABVV, LiSO en POG, kan nadien een opleidingspakket samengesteld worden dat voldoende garanties biedt om kansen op tewerkstelling voor allochtone vrouwen daadwerkelijk te verhogen.

Christel Cuypers

### De steekproef

|                       |     |
|-----------------------|-----|
| <i>herkomst</i>       |     |
| Turks                 | 109 |
| Zuideuropees          | 110 |
| Marokkaans            | 31  |
| <i>geboorteplaats</i> |     |
| België                | 166 |
| Turkije               | 73  |
| Zuid-Europa           | 9   |
| Marokko               | 2   |
| <i>statuut</i>        |     |
| werkend               | 67  |
| werkloos              | 101 |
| huisvrouw             | 42  |
| schoolgaand           | 34  |
| andere                | 6   |

## Migranten op de arbeidsmarkt

### In de voorhoede

Het syndicaal engagement heeft in het verleden voor heel wat migranten een opening in de arbeidersklasse van het gastland geboden. De namen van een aantal verantwoordelijken binnen de vakbonden getuigen van dit belangrijke kanaal voor integratie: Fernandez (ABVV - Hout en Bouw), Camarata (ACV - Metaal), Pravata (CNE), ...

Momenteel, door de ingrijpende veranderingen op de arbeidsmarkt, lijkt dit kanaal tot integratie in het gedrang te komen. Als er al sprake is van tewerkstelling van migranten, lijkt dit vooral in kleine en middelgrote ondernemingen en in sectoren met een lage syndicalisatiegraad te zijn.

In een aantal grote fabrieken is dit historische kanaal tot integratie nog altijd aanwezig. We interviewden twee bevoorrechte getuigen: Giovanni Cusumano, vakbondsafgevaardigde in Ford Genk, en Ayse Cevigi, vakbondsafgevaardigde in Philips Hasselt.

**B: Giovanni Cusumano, hoe ben je in België terecht gekomen?**

**GC:** Ik ben in 1972 in België aangekomen. Ik was twintig en wilde net als zoveel migranten snel veel geld verdienen en dan terug naar huis. Maar dan loop je een lief tegen het lijf en twintig jaar later ben je nog hier. Mijn vrouw is hier opgegroeid.

In het begin was het hier moeilijk, maar via veel avondonderwijs, ook Nederlands, heb ik mij opgewerkt.

**B: Je werkt op Ford Genk. Kan je dat bedrijf situeren?**

**GC:** Ik ben bij Ford bijna onmiddellijk na mijn aankomst in België begonnen. Ford Genk is het grootste bedrijf van Limburg, zeker nu, na de mijnsluitingen. Er werken 12.706 werknemers, het ontwikkelingscentrum van Lommel inbegrepen, waaronder ongeveer 11.500 arbeiders. Daarvan zijn een 2.000 tal van vreemde origine. De helft van hen zijn Italianen. Slechts 94 werknemers zijn Marokkaan, terwijl er 455 Turken tewerkgesteld zijn op Ford. In het bedieningskader zijn er 8 Italianen, 7 Nederlanders, 3 Duitsers en 18 andere nationaliteiten (Fransen, Amerikanen). Tussen haakjes, het aantal mensen van vreemde afkomst in het bedrijf ligt hoger als je ook de genaturaliseerden meetelt. Ik schat het op zeker een duizendtal meer. Dat betekent dat meer dan 1 op 4 arbeiders van vreemde afkomst is.

**B: Hoe zit het met de aanwezigheid van de vakbonden in Ford**

**Genk?**

**GC:** Bij Ford is er een sterke syndicale delegatie die bestaat uit 15 ACV-, 8 ABVV-, en 7 ACLVB-afgevaardigden. Er is 1 hoofdafgevaardigde en er zijn 2 fractieleiders (1 ACV - 1 ABVV). Ik ben voor het ACV verkozen tot fractieleider of woordvoerder. Die functie gaat in op 1 april '92.

**B: Hoe lang zit je al in de kern van de syndicale delegatie?**

**GC:** Al 13 jaar.

**B: Hoe verklaar je je verkiezing tot fractieleider?**

**GC:** Ik werd verkozen voor de Ondernemingsraad met 5.600 voorkeurstemmen. Hoe verklaar ik deze steun? In een groot bedrijf als Ford moet je eerst hard werken en je voor iedereen inzetten. Bovendien moet je ook in het verenigingsleven actief zijn. Zo zit ik bijvoorbeeld in het Oudercomité van de school van de kinderen, de COASCIT, ... Indirect heeft dat veel invloed.

Het is noodzakelijk dat je voor iedereen thuis bereikbaar bent. En de mensen moeten voelen dat je hun probleem oplost. Ook moet je je collega's duidelijk kunnen maken wat kan en niet kan. Als je de mensen duidelijk zegt waar het om gaat, hen verwittigt, dan weet je dat ze achter je staan als er actie gevoerd moet worden. Daarnaast is het ook duidelijk dat de directie apprecieert dat je opkomt voor de groepen niet voor je eigen belang.

**B: De groep, wat is dat dan voor jou: alleen de Italianen, of alleen de Belgen, of...?**

**GC:** Je kan en mag nooit een onderscheid maken tussen Belgen en migranten. Als ik alleen voor de Italianen opkwam, dan zou dat sterk bestraft worden, en niet alleen door de militanten. Ook mijn geloofwaardigheid bij de directie werd dan geschaad.

**B: Hoe zie je je opdracht als fractieleider?**

**GC:** Het is geen gemakkelijke opgave. Belangrijk is dat ik erin slaag met de andere vakbondsafgevaardigden een ploeg te vormen. Een "blok" - een woord dat je niet langer zomaar mag gebruiken - is een noodzaak. De juiste informatie doorspelen naar de vakbondsmilitanten en leden lijkt me van levensbelang.

De fractieleider heeft ook de opdracht nieuwe militanten te vinden, ze op tevangen en op te leiden. De situatie op Ford is delicaat. Hier staan veel belangen op het spel. Een fractieleider zonder steun van de groep is niet veel waard. Bovendien merkt de baas het onmiddellijk als je je mandaat te buiten gaat.

Bij de vorige CAO-onderhandelingen was het noodzakelijk dat je bijna 24 uur op 24 op het bedrijf was. Dat was dan ook zo. De mensen appreciëren dat. Dat we er toen in geslaagd zijn de tijdelijke contracten om te zetten naar vaste contractuele, maakt dat de mensen nu gemotiveerd zijn om zich in te zetten voor de vakbondsoptelling



## Migranten op de arbeidsmarkt

en -actie. Zij zien daarvan het resultaat.

**B:** De cijfers die je in het begingaf, geven aan dat Ford de tewerkstellingsgegevens ter beschikking stelt. Hoe zit het met het aanwervings- en promotiebeleid?

**GC:** In het promotiebeleid wordt de vakbondsafvaardiging niet betrokken. Maar we stellen wel vast dat als je eenmaal in het bedrijf werkt, het bedrijf geen onderscheid maakt. Capaciteiten worden beloond met een aangepaste taak.

Het probleem zit 'm in de aanwerving. Het bedrijf stelt dat de arbeidsmarkt geen spieren meer vraagt, maar hersens. Voor Ford geldt het hebben van kwalificaties. Dat is een probleem voor de migranten.

**B:** Vind je de integratie op Ford geslaagd?

**GC:** Ja, hoewel het ook inzet vraagt. Het is wel een goede zaak dat op Ford een massa sociale activiteiten plaatsvinden, zoals sport, schaakclub,.... Dat is zeer belangrijk. Mensen hebben zo ook andere contacten dan alleen maar via het werk. Ford investeert hier veel tijd en geld in.

Wat het samenleven ook bevordert, zijn de kwaliteitskringen. Arbeiders komen samen om suggesties te doen om het werk te verbeteren. Ze luisteren dan naar elkaar, dus ook naar de meningen van de migranten. Dit wordt door iedereen gewaardeerd.

**B:** Ayse Cevigi, hoe ben je aangeworven door Philips Hasselt?

**AC:** We zijn met z'n veertigen getest op onze werksnelheid. Er was in die groep nog een Turks meisje dat heel graag wilde beginnen, maar dat op basis van de test niet aangeworven is. Philips nam alleen maar de besten aan. Ik was toen achtien.

**B:** Geeft Philips cijfers vrij over de tewerkstelling van migranten?

**AC:** Neen. Philips geeft alleen cijfers vrij over de verhouding mannen/vrouwen en bedienden/arbeiders;

Ik weet zeker dat er hier vijf Turkse vrouwen werken, met mij erbij. Dat waren er vroeger meer, maar bij de herstructurering van goed anderhalf jaar geleden heeft men de tijdelijke contracten, waaronder die van veel jongeren, niet verlengd. Er zijn ook werknemers van andere nationaliteiten bij Philips, maar ik kan niet precies zeggen met hoeveel ze zijn.

**B:** Je werd verkozen tot vakbondsafgevaardigde

**AC:** Ja, tegen mijn verwachting in, eigenlijk. Ik ben opgekomen voor de jongeren. En hier in het bedrijf zijn niet zoveel jongeren, zelfs niet na het optrekken van de leeftijdsgrens van 21 tot 25 jaar. Er werken hier maar een tachtigtal jongeren op een totaal van ongeveer 2.000 werknemers. Vroeger, toen hier veel meer mensen werkten, waren er ook meer jongeren. Maar zij zijn de eersten die vertrokken of ontslagen werden.

**B:** Heb je op je verkiezing veel commentaar en reacties gehad?

**AC:** Bij ons in de hal wel. Ik ben toen ook door heel de fabriek rondgeleid en werd overal voorgesteld omdat ik effectief verkozen was. Dus iedereen weet wel dat ik verkozen ben.

**B:** Spreken ze je daarna ook aan?

**AC:** Ja, bij mij in de hal, de printersafdeling, wel. Dat begint stilaan. Het gebeurt wel eens dat mensen met werkloosheidspapieren of zo op me afkomen. Ik vind dat wel fijn. Ik heb altijd wel willen helpen. En als ik het antwoord op hun vragen niet weet, dan bespreek ik het verder met collega's die meer ervaring hebben.

**B:** Je bent ook in de kern-ondernemingsraad terecht gekomen. Hoe is dat gebeurd?

**AC:** Romain Cuyx, de hoofd-afgevaardigde, heeft het mij gevraagd. Ik interesseer mij wel voor de Belgische wetgeving. Ik zou graag weten hoe de reglementeringen in mekaar zitten.

**B:** Ben je betrokken bij de andere werkingen van de vakbond?

**AC:** Nee, ik hou me alleen bezig met de ondernemingsraad en de militantenkern, met de dingen die rechtstreeks met mijn werk te maken hebben. Ik zal later wel zien wat ik er nog kan bijnemen. Ik wil eerst zien hoe alles in elkaar zit

**B:** Krijg je soms reacties op je Turkse herkomst?

**AC:** Ik hoor wel dikwijls: "Waren alle Turken maar zoals jij...". Als de mensen dat zeggen, dan antwoord ik: "Je moet wel wonen in een buurt waar alleen maar slechte Turken wonen, anders zou je zo niet spreken".

Andere commentaar krijg ik weinig. Iets van racisme of zo, dat merk ik niet.

Franco De Gregorio



## Migranten op de arbeidsmarkt

### Je pasje voor de arbeidsmarkt: enkele gegevens op een rijtje

Een werknemer van vreemde nationaliteit moet over een arbeidskaart beschikken als hij in België wil werken. En zijn werkgever hier moet een arbeidsvergunning bezitten. Op deze regel bestaat een groot aantal uitzonderingen: voor onderdanen van een lidstaat van de EG, journalisten van buitenlandse kranten, bedienaars van erediensten, sportlui enz. zijn deze documenten niet nodig. Alle anderen moeten deze papieren wel hebben.

#### Arbeidsvergunning

Dit document laat een werkgever toe een bepaalde werknemer van vreemde nationaliteit te werk te stellen voor een periode van maximum één jaar (hernieuwing mogelijk). Als de vergunning wordt toegekend, wordt automatisch de arbeidskaart B aan de werknemer toegekend.

De arbeidsvergunning is niet nodig als de werknemer al een arbeidskaart A heeft, of een arbeidskaart B die geldt voor de bedrijfstak waartoe de werkgever behoort.

#### Arbeidskaart B

Dit document laat een vreemde werknemer toe gedurende een periode van maximum één jaar voor een bepaalde werkgever of in een bepaalde bedrijfstak te werken (hernieuwing is mogelijk). In principe wordt elke aanvraag voor een arbeidsvergunning of een arbeidskaart B geweigerd omwille van de immigratiestop en omdat er genoeg arbeidskrachten beschikbaar zijn op de nationale arbeidsmarkt. Enkel bijzondere groepen vormen hier een uitzondering op, zoals hooggeschoold personeel, gedetacheerden, schouwspelartiesten en muzikanten, erkende politieke vluchtelingen, au-pairs, en enkele andere.

In 1990 werden in het Vlaams Gewest 5020 arbeidskaarten B afgeleverd<sup>1</sup>. 66,5% van de arbeidskaarten B werden uitgereikt aan werkelijk migrerende<sup>2</sup>. Veel arbeidskaarten gingen naar Amerikanen (433) en Japanners (354), die hier als hooggeschoold perso-

neel of gedetacheerden tijdelijk komen werken in multinationals. Aan 'schouwspelartiesten' werden 1430 B-kaarten toegekend, dit is 28,5% van alle afgeleverde arbeidskaarten B. In deze groep zitten ook beduidend veel Latijns-amerikaanse en Aziatische vrouwen die als 'exotische danseresjes' onze striptiseusemarkt komen vervoegen...

De immigratiestop heeft de aanwervingen uit traditionele recrutingsgebieden (Marokko, Turkije,...) sterk verminderd. Enkel voornoemde groepen genieten nog van de mogelijkheid naar België te kunnen komen om er legaal te werken. Zelfs een korte analyse van deze feiten is voldoende om te zien hoe de wetgever zich door bepaalde belangen laat verleiden.

#### Arbeidskaart A

Dit document laat een vreemde werknemer toe te werken bij om het even welke werkgever gedurende een onbeperkte periode. Deze kaart zal slechts worden toegekend wanneer er een hechte band bestaat tussen de werknemer en België. Die band kan blijken uit een ononderbroken en regelmatig verblijf in België van in principe vijf jaar of wel uit familiale banden met een werknemer die zelf over een arbeidskaart A beschikt of geen arbeidskaart nodig heeft.

In 1990 werden 4103 arbeidskaarten A afgeleverd. Het merendeel van deze kaarten kwam terecht bij Turken (1298) en Marokkanen (1304) van tweede en derde generatie. In tegenstelling

tot de B-kaarten gaat slechts 16% (663) van de afgeleverde A-kaarten naar echt migrerende.

Buiten dit alles bestaat er nog een systeem van 'voorlopige toelatingen' tot werken. Onder bepaalde voorwaarden kunnen de kandidaat-politieke vluchtelingen en degenen met bijlage 15-bis (gezinshereniging) hiervan genieten. Van deze groep zijn ons geen cijfers bekend, maar het is een niet te verwaarlozen aantal.

Niet alleen werknemers van vreemde nationaliteit, maar ook vreemde zelfstandigen moeten een speciale toelating hebben om in België te werken. Zij moeten een beroepskaart aanvragen, die enkel wordt toegekend aan personen die regelmatig in België verblijven. Deze kaart is voor vijf jaar geldig. In 1990 kregen 5.774 allochtone zelfstandigen deze kaart. Sinds 1983 is het aantal uitgereikte beroepskaarten evenwel met 16% gedaald. Hier tegenover staat een bestendige stijging van de afgeleverde arbeidskaarten (werknemers) van 41% tussen 1985 en 1990.

Ruth Stokx

<sup>1</sup> Cijfers voor het Vlaams Gewest. Bron: Administratie Werkgelegenheid.

<sup>2</sup> Er wordt een onderscheid gemaakt tussen enerzijds personen die werkelijk migreren naar België en anderzijds personen van vreemde nationaliteit die reeds in België verblijven en die zonder feitelijke migratie toch een arbeidskaart moeten aanvragen. Aan de eerste categorie wordt vooral arbeidskaart B afgeleverd, aan de tweede categorie arbeidskaart A.



### Niet gelezen... wel uitgevoerd ?

*In de eerste twee rapporten van het Koninklijk Commissariaat voor het Migrantenbeleid (november '89, mei '90) staan zo'n 25 voorstellen betreffende arbeid en tewerkstelling. Deze voorstellen beslaan het institutionele kader van de tewerkstelling, de arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding, het sociaal overleg en de overheid als werkgever. In het derde rapport, december 1990, worden alle voorstellen herhaald en wordt aangegeven wat al gerealiseerd is, welke intenties bekend gemaakt zijn, en waar nog geen resultaat geboekt is. In 1991 is op dit vlak niet veel nieuws gebeurd.*

*Een stand van zaken voor Vlaanderen.*

#### Het kader

Een eerste reeks voorstellen betreft het kader, de voorwaarden waarbinnen een buitenlandse werknemer hier aan de slag kan.

Het Koninklijk Commissariaat voor het Migrantenbeleid (KCM) pleit o.a. voor een vlottere toegang tot de arbeidsmarkt voor kandidaat-vluchtelingen (voorlopige vergunning) en voor migranten die hier legaal voor onbepaalde duur verblijven (afschaffing arbeidskaart), voor een verscherping van de controle op illegale tewerkstelling door werkgevers, voor inspraak van de paritaire comités en/of de subregionale tewerkstellingscomités bij het aanvragen van contingenten buitenlandse werknemers, en voor harmonisering van het regionaal beleid in het toepassen van de reglementering bij de tewerkstelling van buitenlandse werknemers.

Deze voorstellen waren het onderwerp van een uitgebreide bespreking in de werkgroep Arbeidskaarten van het KCM. De werkgroep, samengesteld uit vertegenwoordigers van de gewesten en de regering, stelde een lijst van knelpunten op, besprak ze, en presenteerde in juli 1990 een voorlopig eindrapport. De concrete voortellen uit dat eindrapport zijn terug te vinden in een ontwerp-KB dat op initiatief van de Minister van Arbeid en Tewerkstelling werd opgesteld. Hiermee is verder nog niets gebeurd.

De Minister wees intussen ook op de immigratiedruk uit Oost-

Europa en de toenemende vraag om contingenten vanuit de bouwsector. Hij pleit voor een beperkte en gecontroleerde tijdelijke immigratie in het kader van samenwerkingsakkoorden met Oost-Europese landen. Zo is er bijvoorbeeld een akkoord met Polen waarbij jongeren tussen 18 en 30 voor maximaal 1 jaar naar België kunnen komen, opdat zij naderhand met de opgedane kennis in eigen land de economie kunnen helpen heropbouwen.

Maar er wordt ook een strengere en meer sluitende controle op de illegale tewerkstelling gepland en uitgevoerd.

In Vlaanderen nam de Gemeenschapsminister, op grond van een advies van de Socio-Economische Raad voor Vlaanderen (SERV), enkele initiatieven om tot een betere en coherentere toepassing van de reglementering inzake immigratiestop en contingenten te komen: het voorafgaande arbeidsmarktonderzoek moet kwalitatief verbeteren, de contingentaanvragen moeten getoetst worden aan de wet van 24/7/87 betreffende de tijdelijke arbeid en de uitzendarbeid, de aanwezige arbeidsreserve moet gevaloriseerd worden door opleidings- en tewerkstellingsinitiatieven vanuit de werkgever, en de toekenning van contingenten wordt gekoppeld aan het akkoord van de ondernemingen om mee te werken aan de vorming van kansarme jongeren. De Gemeenschapsminister wees

ook op de noodzaak van een overlegplatform van nationale en Vlaamse inspectiediensten en -instellingen om de strijd tegen de illegale tewerkstelling te kunnen coördineren. Intussen wil Vlaanderen niet alleen repressief optreden, maar wil ook oplossingen zoeken voor problemen die soms aanleiding geven tot illegale tewerkstelling. In dat verband verwijst het KCM in zijn derde rapport naar de besprekingen tussen Boerenbond en vakbonden.

Een aantal andere overheidsmaatregelen zouden de effectieve ongelijkheid bij tewerkstelling moeten verhelpen.

Het KCM stelt voor, naar analogie met de wet op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen (4/8/78), een wet gelijke behandeling van migranten en autochtonen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de beroepsopleiding, promotiekansen, en toegang tot een zelfstandig beroep te stemmen. In de wet op de arbeidsovereenkomsten van 3/7/78 zou een verbod op ontslag wegens ras, huidskleur, afkomst of nationale of etnische motieven moeten komen. In navolging van het KB van 14/7/87 dat maatregelen ter bevordering van gelijke kansen voor mannen en vrouwen in de privésector, wil het KCM een reglementering inzake positieve actie en het instellen van plannen voor gelijke kansen voor migranten. En "Contract Compliance" (1) en een positief-actiebeding in

overeenkomsten met overheden, moeten de privésector simuleren tot actie.

Deze voorstellen resulteerden nog niet in wetgevend werk. Wel werden de CAO's 9 en 38 begin '91 door de Nationale Arbeidsraad gewijzigd: een stapje in de richting van een registratiebeleid en een niet-afdwingbare aanbeveling aan de werkgever om niet te discrimineren (2). En de SERV stelde einde '91 dat in bepaalde omstandigheden aan positieve actie voor migranten kan worden gedacht (3).

#### Overheid als werkgever

In de grondwet staat (art. 6, tweede zin) dat de Belgen gelijk zijn voor de wet, en dat zij alleen tot de burgerlijke en militaire bedieningen benoembaar zijn, behoudens uitzonderingen voor bijzondere gevallen die door een wet gesteld worden. Het KCM stelt voor dit te herzien. Het KCM bepleit de daadwerkelijke toegang tot betrekkingen in overheidsdienst voor EG-onderdanen, voor verruiming van de toegang, onder bepaalde voorwaarden, voor vreemdelingen die voor onbeperkte duur tot het verblijf toegelaten zijn, en voor toelating tot functies waaruit door de publieke werking erkenningen waardering blijkt.

Ook de gemeenten wordt gevraagd dit laatste te doen, bij het daadwerkelijk aanwerven van vreemdelingen in contractuele functies. Daarnaast wordt hen gevraagd de nationaliteitsvoorwaarde in hun reglementen voor het aanwerven van gesco's te schrappen en migranten aan te nemen in intercomunales en gemeentelijke vzw's.

Artikel 6 van de grondwet werd voor herziening vatbaar verklaard, en is dat ook in deze legislatuur. Intussen werd in het KB van 22/11/91, op advies van de Raad van State, de Belgische nationaliteit als toelaatbaarheidsvereiste behouden voor de statutaire ambten. De Raad van State vult daarbij aan

dat door de uitspraak van het Hof van Justitie deze voorwaarde niet geldt voor EG-onderdanen, behalve wanneer de functie al dan niet rechtstreekse deelname aan de uitoefening van het openbaar gezag of bescherming van de algemene belangen van de staat inhoudt. Voor contractuele ambten is er geen nationaliteitsvoorwaarde.

Het aantal functies dat door (een deel van de) migranten ingevuld kan worden, blijft dus beperkt. Het zijn ook niet de functies waaruit de hoogste publieke erkenning en waardering spreekt. Ook blijft de vraag in hoeverre er effectie migranten in deze functies aangenomen worden, hoewel er op lokaal vlak zeker enige vooruitgang geboekt werd. Het ontbreken van een actief positieve-actiebeleid voor overheidsfuncties geeft trouwens aan de privésector een alibi om zelf niets te ondernemen.

#### Arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding

Eerst en vooral moeten migranten volgens het KCM hun rechtmatig deel krijgen in de opsloringsprogramma's en in voldoende aantal opgenomen zijn in de beroepsopleidingen van de VDAB. Maar ook permanente samenspraak tussen particulier initiatief en de overheid voor de beroepsopleidingen en samenwerking tussen overheid en privé-initiatieven die een intensieve jobbemiddeling voor migranten opzetten, is wenselijk.

Daarnaast moet nog de bestaande verplichting van aangifte van vacatures toegepast worden, en actief bemiddeld worden door de bemiddelaars onder meer ten voordele van werkloze migranten. Het overheids personeel moet trouwens gevormd worden voor het werken met werkloze migranten.

Vlaanderen zou streven naar een quotum van 4 % migranten in de opsloringsprogramma's tegen einde '91. Dit werd niet gehaald.

Intussen onderzoekt de VDAB de optimalisatie van de meldingsplicht voor vacatures en breidde de Weerwerkactie (trajectbegeleiding voor langdurig werklozen) uit over heel Vlaanderen.

Er werden ook 6 speciale weerwerkconsulenten in regio's met hoge migrantenconcentraties aangeworven. Het VCIM was hierin indirect betrokken, door het verzorgen van vorming voor deze consulenten.

Helaas is er intussen nog steeds een, zij het lichte, ondervetgenwoordiging van migranten in de weerwerkprogramma's. En de grote kritiek blijft dat deze eenjarige projecten vaak geen koppeling aan de normale arbeidsmarkt verzorgen.

#### Sociaal overleg

Als migranten in het sociaal overleg als specifieke risicogroep uit de werkzoekenden erkend worden, als er werk gemaakt wordt van aanwerving, opleiding en promotie van migrantenwerknemers, en als de aanwezigheid van migranten in de ondernemingsoverlegorganen gestimuleerd wordt, dan zijn de voorstellen van het KCM op dit terrein gerealiseerd.

De Minister van Arbeid en Tewerkstelling richtte in dit verband een omzendbrief aan de werknemersorganisaties om op de kandidatenlijsten voor de sociale verkiezingen van 12/11/90 de proportionele aanwezigheid van migranten te verzekeren. Maar hij opteerde om migranten niet als aparte risicogroep te definiëren omdat werkloze migranten de facto meestal onder de definitie van de bestaande risicogroepen (4) vallen. Dat valt te betreuren: de noodzaak van die erkenning als aparte risicogroep blijkt voldoende uit de andere bijdragen in dit dossier. Wel toe te juichen is dat projecten ten voordele van de inschakeling van migranten door de evaluatiecommissie van het



## Migranten op de arbeidsmarkt

tewerkstellingsfonds (de 0,18- en 0,25-maatregelen) met een positieve instelling beoordeeld worden, hoewel ze tot nu toe(5) weinig zoden aan de dijk brachten.

Frieda Bex

1 De overheid stelt als voorwaarde dat het bedrijf of de instelling aan wie zij opdrachten of subsidies verleent of van wie zij goederen of diensten betreft, niet discrimineert bij aanwerving en ontslag.

2 Zie : De arbeidsmarktpositie van migranten in Vlaanderen : een situatieschets.

3 Ibidem.

4 De erkende risicogroepen zijn : de langdurige en de laaggeschoolde werklozen, de deeltijds leer-plichtige jongeren, en de (her-)intreders op de arbeidsmarkt.

5 Zie : De arbeidsmarktpositie van migranten in Vlaanderen : een situatieschets.

## Oplapwerk, of... ?

Uit de voorgaande schets van de arbeidsmarktpositie van migranten in Vlaanderen blijkt duidelijk een aantal knelpunten. Die knelpunten hebben gevolgen voor de acties die in deze sector voor migranten ondernomen kunnen worden.

### Categoriale maatregelen

Het is overduidelijk dat bijkomende categoriale maatregelen noodzakelijk zijn. Migrantten hebben nauwelijks kansen op de primaire arbeidsmarkt. Dit wordt nog geaccentueerd door de diverse vormen van indirecte discriminatie<sup>1</sup> waarvan ze het slachtoffer worden bij werving en selectie, promotie en ontslag.

De te nemen maatregelen kunnen niet los staan van de Belgische socio-economische realiteit : ze moeten gedragen worden door de sociale partners en kunnen rekenen op de actieve steun van de (beroepscentrales van de) vakbonden. Maar de huidige standpuntbepalingen binnen de NAR en de SERV geven al meteen een probleem aan : concrete, normatieve bepalingen (een Vlaamse versie van de Canadese Employment Equity Act, bijvoorbeeld) maken op dit ogenblik weinig of geen kans; en nieuwe aanbevelingen die (relatief) vrijblijvend zijn, zetten geen bijkomende zoden aan de dijk.

Om op zeer korte termijn deze impasse te doorbreken, biedt eigenlijk alleen het einde '92 te onderhandelen Interprofessionele Akkoord (IPA) een ernstige mogelijkheid. Wanneer daarin expliciet een normatief bepaling met de erkenning van migranten als

specifieke risicogroep op de arbeidsmarkt wordt opgenomen, opent dit de mogelijkheid om doelgerichte acties in sectoren en bedrijven op te zetten, onder andere met behulp van de sectoriële 0,18%- en 0,25%-fondsen. Niet dat hier een wondermiddel voor het grijpen ligt. Zonder normatieve actieplannen in de sectoren op het vlak van werving en selectie, onthaal in de onderneming, en zonder het opstellen van (verplichte) gelijke-kansenplannen per onderneming, zullen de resultaten van deze IPA-bepaling uiterst bescheiden zijn. Een tweede bedenking die hier gemaakt wordt, is de "pathologische" benadering van migranten : worden ze niet teveel als patiënten behandeld, als mensen waaraan iets ontbreekt dat moet verholpen worden ? Deze bedenking geldt uiteraard voor alle risicogroepen, en inderdaad : ze is gegrond; zeker wanneer we de IPA-bepaling als doel op zich zouden zien. Maar we zien het zo niet : een dergelijke bepaling is slechts een voorlopig ankerpunt; een sokkeltje dat als basis kan dienen voor verdere gestructureerde actie, zowel door de migrantensector als door de vakbonden. Met deze "vliegwielfunctie" voor ogen is het wel zinvol om serieus te ijveren voor deze bepaling, mits aan een aantal voorwaarden wordt voldaan; we komen daar straks op terug.

### Oplapwerk ?

Wanneer aan categoriale maatregelen wordt gedacht, is de verleiding vaak groot om oplapwerk als uitgangspunt te nemen. Al te dikwijls gaat men dan louter "verhelpen". Natuurlijk worden daarmee resultaten behaald. Maar beperkt, zowel in tijd als in kwantiteit. "Education cannot compensate for society" : structureel verandert er niets door. Het risico op verdringingseffecten is groot, de reële kans op een volwaardige job op de primaire arbeidsmarkt blijft meestal een illusie.

De veel te schaarse middelen die worden ingezet voor het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van migranten zullen anders moeten worden gebruikt, in de eerste plaats gericht op structurele verandering. Dit veronderstelt : een integrale aanpak van het probleem.

### De voorwaarden

Waarmee we opnieuw terecht komen bij de erkenning van migranten als specifieke risicogroep : wat zijn de voorwaarden, opdat deze bepaling kan gebruikt worden voor structurele verbetering van de kansen op "echt werk" van migranten ? Op papier lijkt het simpel : de zaak integraal

## Migranten op de arbeidsmarkt

aanpakken. Dus een nauwe en gecoördineerde samenwerking tussen :

- de migrantensector en de VDAB, die aangepaste anderssoortige arbeidsbemiddeling, individuele trajectbegeleiding en opleiding "op maat" moeten realiseren;
- de vakcentrales van de vakbonden, die moeten instaan voor een aangepast onthaal in de onderneming, het opsporen van drempels van indirecte discriminatie, en voor een volgehouden vormingsinspanning naar hun militanten en leden toe, vooral over anti-racisme;
- werkgevers, die zich concreet verbinden tot gelijke-kansenplannen, en daartoe de nodige etnische registratie en opleiding van hun leidinggevend personeel moeten voorzien.

Zoals gezegd, dit lijkt vooral op papier haalbaar. Toch lopen er al een aantal proefprojecten in deze geest, die perspectief op veralgemening bieden, zeker wanneer de IPA-bepaling een feit zou worden. Het tewerkstellings- en

opleidingsplan voor migranten in de verzorgende sector is hiervan een uitstekend voorbeeld.

### Tewerkstellings- en opleidingsplan in de verzorgende sector

VCIM bracht in juli 1991 staf-medewerkers en verantwoordelijken van de onderwijskoepels en van de verzorgende sector samen. Doel van die bijeenkomst was het formuleren van een concreet tewerkstellings- en opleidingsplan in de verzorgende sector, gericht op risicogroepen op de arbeidsmarkt en met een bijzondere inspanning voor de migranten (vrouwen).

VCIM wou hierin twee urgente maatschappelijke problemen met elkaar verbinden : enerzijds de grote nood aan verzorgend personeel (als deel van de globale problematiek van de verpleegkundigen); anderzijds de zeer lage participatiegraad van migranten in die sector en in het onderwijs dat hierop voorbereidt.

Vandaar dat volgende doelstellingen werden geformuleerd :

- Een betekenisvolle participatie van migranten in de sector kan slechts worden bereikt via een aangepaste toeleidingsstrategie.
- De aanwezigheid van migranten als "gebruiker" maar ook als personeelslid moet een normale zaak worden. Direct contact op positieve wijze tussen twee culturen kan zo bevorderd worden.
- Het project richt zich (in de eerste plaats) naar migrantenvrouwen. Hen kansen bieden op een betere opleiding gekoppeld aan een overeenkomstig betaalde job, zal belangrijke emancipatorische gevolgen hebben - niet alleen voor hen zelf, maar ook voor hun kinderen. Daarom moet er gestreefd worden naar erkende diploma's, die doorstromingsmogelijkheid naar verdere opleidingen bieden, bijvoorbeeld via Onderwijs Sociale Promotie.

Wat de financiering in de opleidingsfase betreft, daarvoor zou een beroep gedaan worden op het nationale en sectoriële Tewerkstellingsfonds.





Het project vertrekt daarom van twee aangrijpingspunten; één op korte termijn, één op langere termijn:

### - Langere termijn:

vanaf schooljaar '92-'93 wordt een opleiding opgezet binnen het kader van deeltijds onderwijs, waardoor ± 100 jonge migranten en/of kansarme Belgen van + 18 jaar de mogelijkheid krijgen een job in de sector uit te oefenen. Het profiel van de functie vloeit voort uit de noden van de sector: textielbehandeling; opdieners, afruimen en maaltijdbegeleiding; ondersteuning van animatie; onderhoud; patiëntentransport;... Tewerkstellingspremies voor deeltijds werkende cursisten worden gedragen door het nationale tewerkstellingsfonds; het begeleidingsprogramma wordt gefinancierd door het sectoriële tewerkstellingsfonds - dat is het uitgangspunt waarover nu met de sociale partners onderhandeld wordt.

### - Korte termijn:

we voorzien de aanwerving van ± 40 jonge allochtone vrouwen, in het kader van de beslissing van de Interministeriële Conferentie Migrantenbeleid (juni '91). Daar werd immers bepaald om op korte termijn 700 jobs te creëren voor jonge migranten met geld van het nationaal tewerkstellingsfonds; nadruk ligt op de koppeling van werk en opleiding. Voor Vlaanderen worden 9 VDAB-consulenten aangeworven, die deze jongeren begeleiden naar werk en instaan voor opvolgingen hulp. De tussenkomst van het tewerkstellingsfonds bedraagt 30.000 Bfr/maand, gedurende 1 jaar.

Het korte-termijnluik bestaat ook uit twee delen:

- Recruitering in een beperkt aantal centra van het deeltijds onderwijs van een tiental allochtone vrouwen van ± 18 jaar. Deze groep is begin februari '92 in rusthuizen aangeslag gegaan met een 3/5-contract. De 2 overige dagen wordt les gevolgd in het Centrum Deeltijds Onderwijs. Dit laat ons toe het opleidingsprogramma voor het schooljaar '92-'93 grondig voor te bereiden, in de praktijk en met kleine groepen cursisten.
- De opleiding werd bij een eerste en zeer voorlopige evaluatie einde maart door alle betrokkenen als zeer positief ervaren.

- Jongeren die alle banden met school hebben "doorgeknapt" willen we recruter en opleiden langs VDAB-kanalen en integratiecentra. In het voorjaar '92 start een VDAB-beroepsopleiding in 3 centra (Antwerpen, Gent en Hasselt), telkens voor een 10-tal cursisten. Een reeds bestaande opleiding wordt daarvoor omgebouwd, en aangevuld met een stage in de instellingen waar de cursisten tussen augustus en september '92 zullen tewerkgesteld worden. Wie de cursus met succes afrondt, is zeker van tewerkstelling. Ook hier bestaat het opleidingsprogramma uit de drie genoemde modules; de concrete invulling door de VDAB gebeurt in overleg met de instellingen (rusthuizen).

### Tot besluit

De arbeidsmarktpositie van migranten wordt relatief slechter, en

de instrumenten om daaraan te verhelpen zijn op dit ogenblik ontoereikend. Nochtans staat ons binnen dit sombere kader een aantal mogelijkheden ter beschikking om een aantal eerste stapjes te zetten naar structurele verandering. Daarmee wordt het probleem niet opgelost. Volwaardige gelijke kansen op de arbeidsmarkt veronderstellen brede maatschappelijke veranderingen. Die worden niet afgedwongen met gelijke-kansenplannen alleen. Voor de migrantenorganisaties, overheidsinstellingen zoals de VDAB, het onderwijs en vooral voor de vakbonden ligt hier nog veel werk in het verschiet. Meer migranten die actief militeren binnen de vakbonden lijkt een essentiële voorwaarde hiervoor.

Michiel Vandevoorde

### Enkele vaak aangehaalde voorbeelden:

- persoonlijkheidstests die in selectieproeven voorkomen, zijn nooit cultureel neutraal;
- dikwijls wordt gevraagd naar "referenties binnen het bedrijf";
- werving gebeurt vaak op informele wijze, via het bestaande personeelsbestand;
- soms wordt een (overbodige) schriftelijke beheersing van het Nederlands gevraagd;
- aangepast onthaal voor migranten in de onderneming is in bijna alle gevallen onbestaand.

# Binnenste Buitenland

Wallonië en Brussel: nog binnenland, maar erg ver weg. Welk migrantenbeleid wordt er gevoerd? Waarvan liggen de beleidsmakers en de publieke opinie er wakker? Welk onderzoek gebeurt er? De eerste bijdrage in deze rubriek beschrijft een Luiks onderzoek uit 1990, dat aansluit bij ons dossier arbeidsmarkt en nog niet eerder in het Nederlands gepubliceerd werd. Het was het eerste onderzoek van die omvang in het franssprekende deel van ons land.

## De inschakeling van jongeren van de tweede generatie in de opleidingsstructuren en op de arbeidsmarkt<sup>1</sup>

De sociologische "enquête onder jongeren van de tweede generatie over de inschakeling in de opleidingsstructuren en op de arbeidsmarkt" onderzocht 1.000 jongeren van vreemde afkomst, representatief voor die bevolking tussen 16 en 26, in 32 gemeenten in Wallonië en Brussel. De groep bevatte ook 4% genaturaliseerde Belgen. Door de variabele leeftijd, geslacht, huidige woonplaats, nationaliteit, verblijfsduur, plaats en volgorde van geboorte, en sociaal statuut te onderzoeken, werden de verbanden tussen de familie, de scholingsgraad en de socio-professionele inschakeling uitgediept.

### Doelstellingen en uitgangshypothesen

De drie belangrijkste doelstellingen van het onderzoek waren:

- het beschrijven van de toestand van de inschakeling van jongeren van vreemde afkomst in de opleidingsstructuren;
- het verklaren van die toestand en de vastgestelde discrepanties;
- het aan het licht brengen van de concrete problemen van jonge buitenlanders bij hun scolaire en professionele inschakeling.

De deelname aan de politieke,

economische en sociale structuren werd als definitie van inschakeling beschouwd.

De belangrijkste hypothese van het onderzoek stelde dat de socio-culturele omgeving, het niveau van het huishoudelijk leven, de migratiegeschiedenis van de familie en de persoonlijke geschiedenis worden bepaald door een veelheid van sociale factoren die zowel de scholingsgraad als de inschakeling op de arbeidsmarkt kunnen beïnvloeden.

### 1. Toestand van de scholingsgraad van de jongeren van vreemde afkomst

Van de steekproef jongeren van vreemde afkomst ging 100% naar de lagere school, en ongeveer 70% naar hoger middelbaar onderwijs, waar 4 op 10 erin geslaagd zijn een diploma te behalen.

Rekening houdend met de 35% jongeren die op het ogenblik van het onderzoek nog middelbaar onderwijs volgden, is het percentage jongeren dat afhaakte voor een diploma behaald werd, ongeveer 25% van de totale steekproef.

Vertrekkende van het percentage van hen die een diploma van hoger secundair behaalden, kunnen 3 sporen omschreven worden:

- Degenen die komen van het noorden van de EEG, uit andere ontwikkelde landen, en de genaturaliseerde Belgen volgen een "hoog spoor". De helft van hen heeft een diploma hoger secundair, en 10 tot 20% zit nog op school. Er vallen in deze groepen dus heel weinig jongeren voortijdig af.
- De groep Spanjaarden, Grieken, Portugezen en Italianen volgt een "gemiddeld spoor" met 35 tot 40% gediplomeerden en 20 tot 30% jongeren die nog op de middelbare school zitten.
- Het derde en "lage" spoor wordt gevolgd door Turken en jongeren uit Maghreblanden. Slechts 20% behaalde een diploma hoger secundair en zo goed als niemand zit nog op school. De scholingsgraad van de jonge Turken is nog gebrekiger dan die van de Maghrebjongeren. In het lager middelbaar onderwijs haalt ternauwernood 40% van hen een getuigschrift.

### Familiale factoren voor het slagen

Vier algemene factoren verklaren het slagen op school en de socio-professionele inschakeling:

- de scholingsgraad van de ouders;



- desocio-professionele categorie van de ouders;
  - het niveau van het Frans dat thuis gesproken wordt;
  - de nationaliteit van de ouders.
- In de Belgische migratiecontext is de laatste factor de belangrijkste. De drie ander worden er voor een groot deel door samengevat. Naast de klassieke, bekende effecten van de nationaliteit en van de sociale stratificatie op de scolaire en professionele inschakeling, brengt het onderzoek twee andere, meer originele hypothesen aan het licht.

Het gaat enerzijds om het effect van de factor tijd, dit wil zeggen het aantal generaties van een familie die in België verbleven, en, anderzijds, om het effect van de graad van "verankering" van de familie in het gastland, met name het niveau van socio-psychologische en materiële investering in dit land.

Absoluut gesteld, lijken de effecten van die twee factoren op de slagingsgraad op school en de intrede van de jongeren op de arbeidsmarkt beslissend: families die al lang verblijven en goed verankerd zijn in het gastland, hebben kinderen die "goed slagen". Maar als deze factoren gecombineerd worden met de socio-culturele achtergrond van de familie, dan hebben beide verklaringsgronden een dubbelzinnige invloed.

Volgens de gepresenteerde onderzoeksresultaten, kunnen personen van dezelfde generatie van migranten of van eenzelfde niveau van verankering in het gastland slagen of mislukken op school afhankelijk van hun socio-culturele groep.

Jongeren uit families met een hoge scholingsgraad slagen perfect op school, zelfs als ze pas heel kort in België verblijven of in België verblijven alvorens naar een ander land te migreren. Aan de andere kant, jongeren van niet geschoolde, werkloze ouders beleven een problematische schoolcarrière, zelfs als ze uitsluitend in België gewoond hebben en hier ook willen blijven.



De sociale conditionering domineert dus het proces van de inschakeling op school en, in zekere mate, op de arbeidsmarkt: de individuele en culturele variabelen lijken er allemaal door bepaald.

## 2. De socio-professionele inschakeling en zijn factoren

De inschakeling van jongeren van de tweede generatie op de arbeidsmarkt is grotendeels afhankelijk van het proces van aanpassing aan de opleidingsstructuren. Beide zijn trouwens sterk verbonden met de attitudes en strategieën van de individuen en hun families inzake de materiële en psychologische investering in het gastland.

Het is opvallend dat de jongeren die willen terugkeren naar het land van hun ouders of willen emigreren naar een ander land, vooral te vinden zijn bij de Spanjaarden, de Portugezen en bij andere Europeanen. Degenen die in België willen blijven met behoud van de eigen nationaliteit, zijn hoofdzakelijk Italianen. En, tenslotte, in tegenstelling tot wat algemeen aangenomen wordt, de jongeren die Belg willen worden, zijn de Turken en de Maghrebjongeren, namelijk 21 tot 29%. Het percentage Turken en Maghrebjongeren dat naar hun land van oorsprong wil terugkeren, ligt nauwelijks hoger dan 13 tot 14%.

Ook de macro-economische factoren mogen niet verwaarloosd

worden: de studie toont een voortdurende dualiteit tussen Brussel, dynamisch centrum met vele mogelijkheden voor jongeren van vreemde afkomst, en de provinciale centra in economische regressie, wat werkloosheid genereert, aan.

Maar het model van economische inschakeling door culturele assimilatie en scholing lijkt geen exclusief model te zijn. Er kunnen namelijk tegelijkertijd parallelle vormen van economische aanpassing bestaan in de gastmaatschappij.

Dat is het geval met de inschrijving in een commerciële activiteit van familiale of etnische aard. Deze werknemers, die vaak gerecruteerd worden in de onmiddellijke leefomgeving, zijn soms tewerkgesteld zonder (schriftelijk) contract. Deze tewerkstellingsmogelijkheid vereist geen bijzondere kwalificaties en biedt eventueel mogelijkheid tot promotie (de hulp kan op zijn beurt baas van de familiezaak worden).

De verschillende modellen van economische inschakeling zijn waarschijnlijk niet in hun pure vorm op de arbeidsmarkt aanwezig: personen aangeworven met een contract kunnen tegelijkertijd een bijkomende "in het zwart" betaalde activiteit hebben, die bijvoorbeeld uitgeoefend kan worden in het kader van een familiale handel, ... Trouwens, de personen die in de loop van hun beroepsloopbaan achtereenvol-

gens van het ene model van inschakeling in de arbeidsmarkt in het andere terechtkomen, zijn talrijk.

## Jongeren van vreemde afkomst en arbeidsmarkt

Door het onderzoek konden we de respectievelijke aanwezigheid van de verschillende wijzen van inschakeling in de arbeidsmarkt evalueren:

- Bijna 60% van de jonge werknemers kon een gekwalificeerde betrekking bemachtigen: 36% is bediende of kader, 23% is geschoolde arbeider.
- 10% van de werkende jongeren is op leercontract of hulp, 10% anderen is zelfstandig, meestal in een familiaal of etnisch kader.
- De helft van de actieven uit de steekproef heeft een professionele nevenactiviteit, 48% van degenen met een vervangingsinkomen werkt toch, op regelmatige basisen zonder contract.

De analyses tonen aan dat de jongsten, net als de vrouwen, zich heel vaak in de minst gunstige socio-economische situaties bevonden.

De genaturaliseerde Belgen en de Italianen zijn het hoogst gekwalificeerd binnen degenen met toegang tot de arbeidsmarkt; maar zij tellen ook het grootste aantal werklozen en de langste werkloosheidsduur. De andere Europese groepen, ook al hebben ze een hoog niveau van opleiding, hebben bescheiden weddes en de belangrijkste neiging tot een professionele nevenactiviteit. De jongeren uit Maghreblanden en de Turken, weinig gevormd, hebben de laagste weddes, maar blijven nooit lang werkloos. Zij hebben de laagste syndicalisatiegraad.

## Generatie-evolutie

De vergelijking van de huidige situatie van de actieve jonge buitenlanders met de socio-economische toestand van hun ouders (in 1977 was 2/3 van de

actieve allochtone bevolking arbeider) toont twee tegenstrijdige tendenzen bij de inschakeling op de arbeidsmarkt van de migrantenbevolking:

- De arbeiders maken niet meer dan de helft uit van de jonge werknemers van vreemde afkomst; de bedienden en de kaders maken een derde van deze substeekproef uit.
- Een nieuwe heterogene categorie niet-klassificeerbaren duikt op: ze groepeerde 16% van de jongeren. In deze groep zitten de "occasionele" werknemers, maar ook de thuiswerkers, seizoenarbeiders en interimkrachten; in elk geval geeft deze weinig vaste categorie een beeld van een gedeeltelijke en hachelijke deelname aan de arbeidsmarkt.

## Werkloosheid en jonge migranten

De arbeidssituatie van de jongeren van de tweede generatie is globaal onzekerder dan die van hun ouders. Maar de economische situatie van bepaalde lagen van de migrantenbevolking is nog veel onzekerder; die groep maakt hoofdzakelijk de "nieuwe niet-klassificeerbare professionele categorie" uit.

Uit de enquête blijkt dat onder de personen "die gewerkt hebben" 60% al werkloos geweest is en 28% op het ogenblik van het onderzoek werkloos was.

De verschillende nationaliteiten worden niet gelijk geraakt door werkloosheid: de jonge Turken, bij voorbeeld, die het hoogste activiteitsniveau uit de steekproef hebben, tellen ook het hoogste percentage van personen "die werkloos geweest zijn".

## Evaluatie van de sociale inschakeling

In de hoop hun gevoelens van inschakeling of uitsluiting te kunnen preciseren, werd aan de onderzochte personen gevraagd om te zeggen of ze in vergelijking met jongeren van andere nationaliteiten de indruk hadden

beter, slechter of op dezelfde manier behandeld te worden.

Het blijkt dat de meerderheid van de ondervraagde jongeren (55%) denken dat ze op dezelfde manier behandeld worden, een derde vindt dat ze beter behandeld worden en 12% voelt zich uitgesloten. Het onderzoek toonde een sterke band aan tussen dat gevoel, de oorspronkelijke nationaliteit en het sociaal statuut, met name de gemakkelijke of moeilijke toegang tot de arbeidsmarkt. De personen die hun "uitsluiting" betreuen, zijn hoofdzakelijk Maghrebijnse jongeren. Het is ook symptomatisch dat in die groep de werkloosheidsuitkeringstrekkers en de huisvrouwen zeer sterk aanwezig zijn.

A. en U. Manco

<sup>1</sup> De "ENQUETE ONDER JONGEREN VAN DE TWEEDE GENERATIE OVER DE INSCHAKELING IN DE OPLEIDINGSSTRUCTUREN EN OP DE ARBEIDSMARKT; poging tot actualisatie van de gegevens over de levensvoorwaarden van migranten", werd gerealiseerd in het kader van het programma "Universitair onderzoek ter ondersteuning van de politieke besluitvorming" van de programmadiensten van de Politieke Wetenschap (1989-1991) onder leiding van professor Serge FELD, door A. en U. Manco, van de Groupe de Recherche Economique et Sociale sur la Population, van de Universiteit van Luik.

Het volledige onderzoek is allen in het Frans beschikbaar. Een samenvatting, uitgebreider dan dit artikel, is in het Nederlands ook op het VCIM beschikbaar.



# Voorgesteld

## Turkse Studentenvereniging Gent (TSVG)

Het idee om een vereniging voor Turkse studenten op te richten aan de Gentse universiteit ontstond vier jaar geleden. Toen nodigde prof. Van Daele de zeldzame Turkse universiteitsstudenten uit op de Pedagogische Faculteit om de maatschappelijke werkers in opleiding iets te vertellen over hun cultuur, over wie ze waren, hoe ze naar hier gekomen waren en wat ze studeerden.

Ercan Casmeli, voorzitter van de TSVG, vertelt.

**B : Wat ligt er dan aan de basis van jullie vereniging ?**

EC : Door ons verhaal te vertellen, begonnen we ook zelf over onze situatie hier, in België, na te denken. We stelden vast dat die eigenlijk niet zo goed was. De overgrote meerderheid van ons studeert niet, heeft een beperkte kennis van het Nederlands, en onze ouders hebben de slechtste jobs omdat ze ongeschoold zijn. Zelf hebben wij ook problemen gehad bij het studeren. Wij hebben zelf onze weg moeten zoeken. Na een paar gedachtenwisselingen vonden wij dat er eigenlijk iets moest gedaan worden voor diegenen die na ons kwamen, opdat zij het makkelijker zouden hebben. Daarbij komt nog dat ik zelf al veel vroeger iets wou ondernemen voor de laatstejaarsstudenten.

**B : Dat klinkt allemaal nogal ambitieus. Hoe zijn jullie uiteindelijk te werk gegaan ?**

EC : Wij zijn eerst gaan zoeken naar de Turkse intellectuele laag van Gent, die we uiteraard niet vonden. We vonden wel leerkrachten die uit Turkije kwamen, maar die hadden geen echte feeling met de Turkse gemeenschap van Gent, omdat zij maar 4

of 5 jaar hier bleven.

Wij kwamen tot de vaststelling dat de Turken hier, in tegenstelling tot bijvoorbeeld in Duitsland, geen dichters hebben, geen auteurs, geen regisseurs en ook geen intellectuele bovenlaag. Dat zal wel te maken hebben met het feit dat zij al 35 jaar in Duitsland zijn, terwijl wij hier maar een goede 20 jaar geleden zijn overgekomen. Uiteindelijk contacteerden we alle Turken die hogere studies waren begonnen, en 3 jaar geleden, we waren toen met 10 tot 15 mensen, hebben wij dan onze doelstellingen op papier gezet. Nu telt onze vereniging al een veertigtal leden.

**B : Wat houden jullie doelstellingen in ?**

EC : In de eerste plaats zijn wij studenten, dus moeten wij studentikoos zijn en blijven. Maar als Turkse student vonden wij dat wij iets meer moesten doen. Wij voelen ons namelijk sterk maatschappelijk en sociaal verantwoordelijk, zodat de inhoud van de gesprekken die wij vroeger hadden, uiteindelijk onze doelstellingen werden : sociaal actief zijn zonder aan politiek te doen, geen religieuze accenten leggen en geen winstbejag nastreven.

**B : Concreter betekent dat ?**

EC : Het sociaal actief zijn, is te beschouwen als een zuivere morele steun op 3 terreinen. Op het terrein van het onderwijs vinden wij dat degenen die achter ons komen ook de kans moeten krijgen om universitaire studies te volgen. Daarom trachten wij - in de mate van het mogelijke - humaniorastudenten te helpen met hun problemen. Wij denken hier in het bijzonder aan problemen op school, met leraars, voor bepaalde vakken en met de ouders (motiveren,...). Wij denken ook aan studieoriëntatie en -begeleiding. Ook sportactiviteiten zijn voor ons belangrijk.

Verder werden de culturele activiteiten voor de eigen gemeenschap in onze doelstellingen opgenomen. Het brengen van de Turkse cultuur naar de Belgische bevolking, en omgekeerd, is voor ons belangrijk. Het is inderdaad zo dat er nog een andere Turkse cultuur bestaat dan die wij hier in België zien. Je mag niet vergeten dat de Turken die naar België kwamen, meestal plattelandsbewoners zijn. Door het brengen van wat de Turkse cultuur werkelijk is, beogen wij een wederzijds respect.

Wij streven ook naar een soort "brugfunctie" tussen de stedelijke initiatieven en de Turkse bevolking. Er wordt inderdaad heel wat door de stad Gent gedaan, maar dat bereikt volgens ons niet de hele Turkse bevolking. Men weet ook niet hoe de problemen overkomen, men kent onze gevoeligheden niet. De lokale integratiecentra zijn immers meestal geen Turkse verenigingen.

**B : Kregen jullie van iemand steun.**

EC : Het is al gezegd, wij zijn nogal ambitieus. Toch hebben we bijna alles zelf moeten doen, met een minimale steun van de Belgen. En dat ondanks het feit dat wij al drie jaar bestaan. Het heeft zeer veel lobbywerk gevraagd om erkend te worden en over een lokaal te kunnen beschikken.

**B : Lobbywerk, hoezo ?**

EC : Naar aanleiding van een klein stukje in een plaatselijk krantje voor maatschappelijk werkers uit Limburg, kregen wij een artikel in Knack. Daarin stond dat het onze bedoeling was en is de Turkse mensen te sensibiliseren en bewust te maken dat ze toch hier blijven, dat ze hun kinderen moeten steunen bij hun studies. De Turkse Studentenvereniging wenst hun daarbij te helpen, ze willen zelfs als een soort tussenpersoon, als een "tolk" tussen de overheid en de eigen mensen fungeren.

Terloops, wij schreven ook veel lezersbrieven in De Morgen, Humo,... als wij vonden dat er ergens op gereageerd moest worden. Het waren trouwens soms reacties op absurde zaken. Waarschijnlijk is het door die groeiende pers aandacht dat wij een vijftal maanden geleden een lokaal toegewezen kregen.

**B : Krijgen jullie veel financiële steun ?**

EC : Wij krijgen minimale geldelijke steun van de stad en van de universiteit. Dit impliceert uiteraard dat wij daarvoor activiteiten moeten organiseren. Voor het inrichten van ons lokaal hebben wij alles zelf moeten doen, soms zelfs "brossen".

**B : Komen jullie studies hierdoor niet in het gedrang ?**

EC : Ja en nee ! Wij waren ons er toen van bewust dat we maximaal ver moesten gaan, maar het studeren stond en staat nog steeds op de eerste plaats. Wij moeten zeker slagen, en goed slagen ook, want anders worden wij door onze eigen mensen als idioten beschouwd. En toch besteden wij veel tijd aan de TSVG.

**B : Als ik het zo hoor, hebben jullie heel wat moeilijkheden gehad ?**

EC : De moeilijkheden die wij hebben gehad bij het opstarten, vinden wij helemaal niet erg. Wij weten trouwens dat wij nogal ambitieus zijn gestart; juist daarvoor voelen wij ons nog meer verplicht bepaalde dingen te doen.

**B : Wat is jullie visie over een aantal knelpunten bij de integratie van de Turkse gemeenschap ?**

EC : Wij hebben goede contacten met de moskeeën. Daar is men van mening dat een kloof bestaat tussen de lokale integratiecentra en de Turkse gemeenschap. Verder zijn er de problemen rond de concentratiescholen : elke klas zou moeten streven naar een minimum aantal migrantenkinderen per klas, om een evenwichtige spreiding over de scholen te krijgen. De problemen rond onderwijs slepen al jarenlang aan, zonder dat er echt iets gebeurt. In verband hiermee doen wij zelf ook kleine onderzoekjes. Verder is er bij de studieoriëntatie een acute nood aan begeleiding van laatstejaarscholieren. Daarom vatten wij het plan op in de volgende maanden een permanentie te organiseren.

Dagelijks worden wij geconfronteerd met heel wat problemen waarvoor de Turkse mensen niet naar de individuele hulpverlening durven gaan. Ook hieraan kan die permanentie verhelpen. Wij beschouwen trouwens de lokale integratiecentra als een overgangsfase. Op lange termijn moet de Turkse gemeenschap zelf alles overnemen. Maar hiervoor is het nog te vroeg. Misschien is er wel een periode van 15 tot 20 jaar nodig om alle gevoeligheden te kennen.





# Documentatie

## Structurele implicaties van een sociaal beleid inzake huisvesting

Rapport van het Koninklijk Commissariaat voor het Migrantenbeleid, Brussel, februari 1992, 77 p. te bestellen bij Inbel, Kunstlaan 3, 1040 Brussel, tel. 02/217.11.11.

Het KCM vindt dat iedereen, ongeacht nationaliteit of inkomen, recht heeft op een degelijke huisvesting, ook als men over onvoldoende middelen beschikt om een woning te kunnen kopen of huren. De studie gaat dus niet enkel over migranten.

De problemen moeten structureel aangepakt worden door de verbetering van de woonomgeving en een groter aanbod van goedkope, kwalitatief goede gezinswoningen. Inzake woonomgeving heeft het KCM in haar vorige rapporten al een aantal voorstellen geformuleerd.

Deze studie spitst zich toe op de analyse van de financiële en structurele aspecten van de sociale huisvestingssector in België.

Er wordt een raamwerk voorgesteld waarin de ruime problematiek van een te voeren sociaal-huisvestingsbeleid kan worden behandeld.

## De werkgelegenheid van migranten. Deel III : De toegang tot de betrekkingen in overheidsdienst en de nationaliteitsvoorwaarde

Elmouden, A., Leuven, K.U. Leuven, Departement Sociologie, 1990, 83 p. en bijlagen (Verslag van het beleidsvoorbereidend wetenschappelijk onderzoek over de

werkgelegenheid van migranten i.o.v. de Minister van Wetenschapsbeleid)

De studie begint met een schets van het vrije verkeer van werknemers en de doelstellingen van het Verdrag van Rome. Vervolgens komt de toegankelijkheid tot de betrekkingen in overheidsdienst ter sprake, zoals deze benaderd wordt door het Hof van Justitie en de Commissie van de EG. In het derde hoofdstuk wordt de Belgische nationale situatie geanalyseerd. Het geheel wordt tenslotte getoetst aan de tewerkstellingsmogelijkheid bij de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten.

## Inventaris categoriale migrantenwerkingen

Provinciale welzijnscommissie Antwerpen (PWCA), Provinciaal Migrantenbeleid, 1991, 14 p. Te bestellen bij: Stichting Welzijnszorg Provincie Antwerpen, Lange Lozanastraat 223 bus 2, 2018 Antwerpen, tel. 03/240.69.59.

De PWCA deed een uitgebreide bevraging op bijwerkingen die zich exclusief richten tot of in belangrijke mate werken met migranten. Het doel van deze raadpleging was de leemtes en eventuele overlappings tussen de bestaande migrantenwerkingen te inventariseren, en voorstellen te formuleren aan het provinciebestuur.

Om de informatie uit deze bevraging voor een zo ruim mogelijk publiek ter beschikking te stellen, werd deze bevattelijke inventaris opgesteld. Het is de bedoeling de gegevens uit deze inventaris permanent aan te passen en te verspreiden.

## Inventaris van de VFIA-projecten in de provincie Antwerpen

Stichting Welzijnszorg Provincie Antwerpen, 1991, 71 p. Te bestellen bij: Stichting Welzijnszorg Provincie Antwerpen, Lange Lozanastraat 223 bus 2, 2018 Antwerpen, tel. 03/240.69.59.

Omdat bij de 'Lenssens-projecten' (Vlaams Fonds ter Integratie van Achtergestelden) herhaaldelijk de nood geuit werd tot onderlinge ervaringsuitwisseling en communicatie, werd in april '91 een bevraging georganiseerd bij de 74 VFIA-projecten.

Uit de bevraging werd deze inventaris gedistilleerd die in de eerste plaats een werkingsinstrument is voor projectpromotoren en -uitvoerders.

Elke projectbeschrijving begint met volgende identificatiegegevens: naam, adres, telefoonnummer en contactpersoon. De projecten werden gerangschikt volgens gemeente. Ook wordt een indeling gemaakt van de 4 werksorten: wonen, weten, werken of welzijn in het algemeen.

Tenslotte worden de adressen van nuttige instanties of van organisaties die een bijdrage kunnen leveren bij de projectverwezenlijking vermeld.

## Strategisch plan voor de persoonsgebonden materies van de Vlaamse Gemeenschap in Brussel. Fase I : Probleemverkenning. Samenvatting

Raymakers, P., e.a., Brussel, Mens en Ruimte, 1991, 223 p., prijs: 600

fr (Onderzoek in opdracht van Hugo Weckx, Gemeenschapsminister van Volksgezondheid en Brusselse Aangelegenheden). Te bestellen bij: Mens en Ruimte, Aarlenstraat 44, 1040 Brussel, tel.: 02/230.67.75-230.68.29.

Door de tweede fase van de staatshervorming werd de institutionele context van Brussel sterk gewijzigd. Hoofdbedoeling van dit strategisch plan is de Brusselse welzijns- en gezondheidsproblematiek te exploreren en beleidsprioriteiten aan te geven, met het oog op de uitbouw van een Vlaams beleid voor de persoonsgebonden zaken in Brussel.

Het onderzoek verloopt in 3 fasen: 1) Het opsporen en analyseren van de behoeften van de Vlaamse Brusselaars; 2) het inventariseren van het aanbod en het formuleren van beleidsvoorstellen, en 3) het formuleren van prioritaire beleidsdoelstellingen en strategische planalternatieven.

In de eerste fase werden 8 deelstudies uitgevoerd. Een eerste rapport geeft een algemene situering van de persoonsgebonden materies in Brussel. In de 7 andere rapporten komen achtereenvolgens aan bod: gezondheidszorg, gezinsbeleid en kinderopvang, algemeen maatschappelijk welzijn, migranten, gehandicaptenbeleid, bejaardenbeleid, en bijzondere jeugdbijstand. De analyse in de eerste fase is gebaseerd op basis van secundair bronnenmateriaal.

## Kansarm op de arbeidsmarkt. Kansrijk op de opleidingsmarkt?

Initiatieven, doelgroepen, evaluatie en coördinatie van opleidingen voor kansarme groepen. Wouters, MK, Struyven, L., Brussel, Koning Boudewijnstichting, 1992, 199 p., prijs 350 fr, ISBN 90-5130-089-1.

Te bestellen bij de KBS, Brederodestraat 21, 1000 Brussel, tel.: 02/511.18.40.

In dit rapport wordt een overzicht gegeven van het bestaande opleidingsaanbod voor kansarmen in Vlaanderen.

Het gaat hier enerzijds om drie grote, gevestigde opleidingsvoorzieningen: het Onderwijs voor Sociale Promotie (OSP), de Middenstandsopleiding en de VDAB.

Anderzijds worden ook de nieuwe paritaire initiatieven en de snel aangroeiende lokale opleidingsinitiatieven (publiek en privé) onder de loupe genomen.

De initiatieven worden geanalyseerd in functie van hun toegankelijkheid voor kansarme groepen. Tevens werd aandacht besteed aan de effectiviteit van de voorgestelde opleidingsprogramma's.

In het tweede deel van het rapport komt vooral de problematiek van organisatie en coördinatie van de opleidingsinitiatieven aan bod.

De KBS wil met dit rapport het debat hierover stofferen en stimuleren. De nadruk ligt hierbij op de noodzakelijke coördinatie en afstemming op alle niveaus en met alle betrokken factoren.

## Macht, mobilisatie en moskee. De diversiteit van de islam.

Sumier, T., Termeulen, A.J., (red.), Brussel, NCOS, 1991, 166 p., prijs: 650 fr., ISBN 90-263-1065-6.

De islam wordt in het Westen vaak voorgesteld als een uniform fenomeen, dat alle facetten van het openbare leven beheerst. Wie de situatie in de verschillende landen en gebieden van de islamitische wereld nader beschouwt, zal echter onmiddellijk de grote onderlinge verschillen gewaarworden. Uiteenlopende historische, economische, sociale en culturele omstandigheden hebben hun sporen nagelaten in de beleving en de rol van de islam. Dat geldt zeker ook met betrekking tot de invloed van de islam op de politiek.

In Macht, mobilisatie en moskee wordt de diversiteit die de islam in grote delen van Azië, Afrika en Zuidoost-Europa vertoont, duidelijk in kaart gebracht.

De bundel bestaat uit een 26-tal landenhoofdstukken, geschreven door bijna evenveel auteurs die in meerderheid deel uitmaken van het Amsterdamse onderzoeks- en informatiecollectief MERA (Middle East Research Associates) en die allen deskundig zijn in het land of gebied dat zij beschrijven. Gezamenlijk geven zij een helder overzicht van de politieke en sociale betekenis van de islam in de grote verscheidenheid die 'de' islamitische wereld kenmerkt.

## Opvang nieuwkomers. Een werkmodel voor gemeenten

Rijswijk, Ministerie van Welzijn, Volksgezondheid en Cultuur, Directie vluchtelingen, Minderheden en Asielzoekers, 1991, 16 p. Te bestellen bij het Ministerie van WVC, hoofdafdeling minderheden, Postbus 5406, 2280 HK Rijswijk, tel.: 00-31-70-340.52.64.

Jaarlijks komen er ongeveer 30.000 nieuwe immigranten uit Turkije, Marokko, de Antillen en Suriname naar Nederland. De verwachting is dat deze immigratie de komende jaren in omvang gelijk zal blijven. Tot voor kort is er in het Nederlandse minderhedenbeleid nauwelijks rekening gehouden met de binnenkomst van nieuwe, niet meer leerplichtige immigranten. Steeds meer blijkt de noodzaak om voorzieningen beter te laten samenwerken om de omvang van nieuwkomers op een betere wijze gestalte te geven.

Het Ministerie van Welzijn, Volksgezondheid en Cultuur heeft hiervoor een model ontwikkeld dat een handreiking biedt aan gemeenten voor het opzetten van opvang voor deze nieuwkomers. In de twee gemeenten, Tilburg en Den Haag, wordt dit model reeds als experiment gehanteerd bij de opvang.



## Aangekondigd

**VIA - Vrijwillige Internationale Actie**  
is de Vlaamse tak van SCI (Service Civil International), een wereldwijd netwerk waarin internationale solidariteit centraal staat. VIA organiseert werkvakanties in binnen- (min. 17 jaar) en buitenland (min. 18 jaar) voor mensen die in sociale projecten ondersteunend willen werken. De zomerbrochure '92, met meer dan 600 werkvakanties, is verkrijgbaar bij VIA, Draakstraat 37 in 2018 Antwerpen.  
Tel.: 03/235.94.19.

### **Theater Zuidpool speelt "Brieven aan Taranta Babu"**

"Brieven aan Taranta Babu" zijn de brieven geschreven door een Abessiniër in Rome aan zijn vrouw Taranta Babu in Abessinië - het huidige Ethiopië. De Abessiniër schetst de Italiaanse situatie van 1935 en geeft een aangrijpende indruk van het opkomende fascisme.

De voorstelling van Theater Zuidpool put haar kracht uit haar tweetaligheid: een Turkse actrice en een Nederlandstalige acteur dringen elkaars wereld binnen. Zo wordt de voorstelling een pleidooi voor verdraagzaamheid en uitwisseling van culturen.

18 tot 20 mei Arca, Gent

21 tot 23 mei Theater de Korre, Brugge

5 juni Studio Theater, Sint-Gillis-Waas

25 tot 30 augustus Rubenshuis, Antwerpen

### **Zoeloes op den tram ??**

Hei Pasoep, het bekende strijddoer uit Deurne bij Antwerpen, viert z'n vijftienjarige bestaan met een totaal nieuw, multicultureel programma. Op 29 mei '92 om 20.30 u en op 30 mei '92 om 20.00 u zingen zij in Hof ter Lo (Antwerpen) dat zij geen Blok aan iemands been verdragen. VVK: Wereldwinkel Sint-Jacobs-markt Antwerpen

### **Infolijn Jongerenrechten**

heeft een nieuw telefoonnummer vanaf 1 april 1992: 070/233.100

### **Tradities uit Turkije**

In het kader van de tentoonstelling "Tradities uit Turkije" organiseert het integratiecentrum De Poort-Beraber uit Gent een lezingenreeks over Turkije:

6 mei Algemene inleiding in de Turkse traditionele en klassieke muziek (Nermin

Gültek)

13 mei Mevlana: het ritueel van de draaiende derwisjen en de mevlavi muziek (Nermin Gültek)

20 mei Mesik: de specifieke overleveringsmethode van de traditionele Turkse muziek (Nermin Gültek)

5 juni Turkije als brug tussen Oost en West (Ronny Vos)

12 juni Turkse volkeren in de Balkan en de ex-Sovjetunie (Freddy De Pauw)

19 juni Turks: een heel originele taal! (Johan Vandewalle)

Deze avonden gaan telkens door om 20 uur in de Sint-Pietersabdij, Sint-Pietersplein 9 te 9000 Gent. Toegang: 50 Bfr. Meer informatie: De Poort-Beraber, 091/23.02.54.

### **Nationaliteitsbrochure**

Sinds 1 januari '92 is de nationaliteitswetgeving veranderd ten voordele van migranten die een stevige verankering in de Belgische samenleving hebben. Concreet wil dat zeggen dat derde-generatiemigranten de Belgische nationaliteit op een eenvoudige manier kunnen aanvragen, als ze aan de in de wet gestelde voorwaarden voldoen.

Naar aanleiding van deze verandering in de wet gaf het VCIM een volledige brochure over de nationaliteitswetgeving in België uit. In deze brochure vind je alle mogelijkheden om Belg te worden terug, en niet alleen de laatste aanpassingen.

De brochure kost 30 Bfr. (excl. verzendingskosten) en is te bestellen bij het VCIM, Rogierlaan 58 in 1030 Brussel (02/245.70.50).

Binnenkort zal er ook een Turkse en een Arabische vertaling beschikbaar zijn.

### **Vooroordelen**

De brochure "Twintig vooroordelen en hun weerlegging" werd op vraag van de Administratie van Gezin en Maatschappelijk Welzijn door het VCIM aangepast en herschreven.

In de brochure worden twintig veelgehoorde vooroordelen over migranten met stevige argumenten en cijfers en in begrijpbare taal weerlegd.

Deze brochure is gratis, en kan verkregen worden bij de Administratie Gezin en Welzijn, Markiesstraat 1, 1000 Brussel (02/507.31.11) en bij het VCIM, Rogierlaan 58, 1030 Brussel (02/245.70.50).