



DIVERSITEITS- BAROMETER Werk

CENTRUM VOOR
GELIJKHEID
VAN KANSEN
EN VOOR RACISME
BESTRIJDING







DIVERSITEITS- BAROMETER **Werk**



1 Het Centrum: een kennis- en expertisecentrum	6
1. Situering en doelstellingen	9
1.1. Bouwstenen uit het wettelijk kader omtrent discriminatie	9
1.1.1. <i>Het Belgische wettelijke kader</i>	9
1.1.2. <i>De supranationale verplichtingen</i>	9
1.2. Doelstellingen uit het Strategische Driejarenplan 2011-2013	10
1.2.1. <i>Kenniscentrum</i>	10
1.2.2. <i>Het ijsbergeffect verminderen</i>	11
1.3. Andere doelstellingen	11
1.3.1. <i>De rol van statistieken in de rechtspraak</i>	11
1.3.2. <i>De promotie van gelijke kansen</i>	11
1.3.3. <i>Benchmarks</i>	11
2. Concrete initiatieven	12
2.1. De diversiteitsbarometer	12
2.2. De socio-economische monitoring	12
2.3. Thematische onderzoeken	13
2.4. Deelname aan begeleidingscomités	13
3. Kritiek ten aanzien van het verzamelen van persoonsgegevens	15
2 De diversiteitsbarometer	16
1. De functie van een barometer	18
1.1. Wat schuilt er achter de term 'barometer'?	18
1.2. Meten is weten	19
1.3. Meten, weten, voorspellen en ... ingrijpen of ombuigen	19
2. Historiek	21
2.1. Tienpuntenplan	21
2.2. Haalbaarheidsstudie	21
2.3. De Tolerantie-enquête	21
2.4. Verbreding van de scope van de barometer	22
3. Opzet van de diversiteitsbarometer: een driedimensionaal kader	23
3.1. De doelgroepen	23
3.1.1. <i>Wettelijk kader en indicaties uit de meldingen</i>	23
3.1.2. <i>Beleidsdefinities</i>	24
3.1.3. <i>Sociaalwetenschappelijke definities</i>	24
3.2. Het toepassingsgebied	25
3.3. Methodologie	27
3.3.1. <i>Meten van gedrag</i>	27
3.3.2. <i>Meten van attitudes</i>	29
3.3.3. <i>Meten van reële participatie</i>	31

3 De Diversiteitsbarometer Werk	34
1. Partners	36
2 . Barometer Werk scope	37
3. De onderzoekopzet	38
3.1. De geaggregeerde gedragstesten	38
3.1.1. <i>De onderzoeksvraag</i>	38
3.1.2. <i>De opzet</i>	38
3.1.3 <i>De database</i>	39
3.1.4. <i>Twee maatstaven voor het kwantificeren van discriminatie</i>	42
3.1.5. <i>Samenvatting</i>	44
3.2. <i>Gatekeepers</i> op de arbeidsmarkt	45
3.3. Ongelijke verdelingen op de arbeidsmarkt	46
4. De resultaten	48
4.1. Resultaten per discriminatiegrond	48
4.1.1. <i>Leeftijd</i>	48
4.1.2. <i>Origine</i>	72
4.1.3. <i>Personen met een handicap</i>	89
4.1.4. <i>Seksuele geaardheid</i>	100
4.2. Resultaten over werving, selectie en duurzame tewerkstelling	105
4.2.1. <i>Werving en selectie</i>	106
4.2.2. <i>Duurzame tewerkstelling</i>	112
4.2.3. <i>Diversiteitsbeleid</i>	115
4.2.4. <i>Rol, profiel en attitudes van de gatekeepers</i>	118
5. De impact van de economische crisis	121
5.1. Leeftijd	121
5.2. Nationale herkomst	122
5.3. Handicap	124
6. Conclusies en aanbevelingen	125
6.1. Conclusies	125
6.1.1. <i>Participatie</i>	125
6.1.2. <i>Tolerantie</i>	125
6.1.3. <i>Discriminatie</i>	126
6.1.4. <i>Diversiteit</i>	126
6.2. Aanbevelingen	127

Bijlagen	128
1. Onderzoek naar discriminatie in historisch perspectief	130
2. Indicatoren	142
Bibliografie	170



01 | Het Centrum: een kennis - en expertisecentrum





INLEIDING

Juridische instrumenten zijn essentiële bouwstenen in de strijd tegen discriminatie en voor de realisatie van de gelijkheid van kansen. Ondanks een sterk uitgebouwd juridisch instrumentarium, waarvan de eerste steen werd gelegd met de invoering van de Antiracismewet in 1981, blijft discriminatie zowel in België als in de ons omringende landen een maatschappelijk probleem. Sterker nog, discriminatie is nog steeds een van de meest voorkomende schendingen van de mensenrechten in Europa. Elk jaar nog worden (te) veel mensen het slachtoffer van discriminatie. Daarnaast zijn er ook de vele mensen die wegens discriminatieangst geremd worden in hun deelname aan het gewone leven.

Juridische instrumenten zijn broodnodig maar volstaan niet. Ook een politiek engagement en duidelijke beleidskeuzes zijn nodig om discriminatie op een efficiënte manier te bestrijden en gelijke kansen te garanderen voor alle burgers. Er zijn bijkomende inspanningen nodig zoals de monitoring en evaluatie van bestaande beleidsmaatregelen, de identificatie en analyse van (onderliggende) mechanismen van discriminatie in de verschillende domeinen van het maatschappelijk leven, de gerichte opvolging van inbreuken op de anti-discriminatiewetten, de ontwikkeling van informatie- en sensibilisatiecampagnes, maatregelen van positieve actie die de gelijke kansen garanderen voor een specifieke benadeelde groep, enzovoort.

Al die acties en maatregelen hebben een gemeenschappelijke noemer, ze veronderstellen een onderbouwde wetenschappelijke kennis van de mate waarin de maatschappij gelijke kansen kan garanderen aan elke burger. Informatie uit (bevolkings-) statistieken en wetenschappelijk onderzoek zijn een eerste middel om de vaak onzichtbare, onderliggende processen van discriminatie bloot te leggen. Discriminatie wordt daardoor op een meer efficiënte, gerichte en vooral onderbouwde manier aangepakt.

Het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (Centrum) wil hier een voortrekkersrol spelen. Vanuit de overtuiging dat beleidsmakers nood hebben aan betrouwbare data, zet het Centrum in op een multidisciplinaire aanpak. Inzichten uit verschillende sociaalwetenschappelijke disciplines worden hier samengebracht.

1. SITUERING EN DOELSTELLINGEN

1.1. Bouwstenen uit het wettelijke kader met betrekking tot discriminatie

1.1.1. Het Belgische wettelijke kader

De opdrachten van het Centrum staan beschreven in zijn oprichtingswet van 15 februari 1993. Het Centrum heeft onder meer als opdracht het bevorderen van de gelijkheid van kansen en het bestrijden van elke vorm van onderscheid, uitsluiting, beperking of voorkeur op grond van nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming, leeftijd, seksuele geaardheid, handicap, geloof of levensbeschouwing, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, politieke overtuiging, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een fysieke of genetische eigenschap en sociale afkomst.

Het derde artikel van de oprichtingswet omschrijft op welke wijze en met welke instrumenten het Centrum aan zijn wettelijke opdracht moet voldoen:

Het Centrum is in de uitoefening van zijn opdracht volkomen onafhankelijk. Het Centrum is bevoegd:

1. om alle studies en onderzoeken uit te voeren die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van zijn opdracht;

2. om adviezen en aanbevelingen te richten tot de overheid ter verbetering van de reglementering, met toepassing van artikel 2 van deze wet;

3. om aanbevelingen te richten aan de overheid, privépersonen of instellingen naar aanleiding van de resultaten van de sub 1° vermelde studies en onderzoeken; (...)

Deze wettelijke bepalingen vormen de fundamentele voor de rol die het Centrum wil spelen in de uitbouw en de verspreiding van kennis en expertise over discriminatie en gelijke kansen. Daarnaast wijzen ze op de noodzaak van objectieve data die de bouwstenen vormen van een op feiten gebaseerd beleid.

1.1.2. De supranationale verplichtingen

→ EU

In het jaar 2000 nam de Europese Raad unaniem twee richtlijnen¹ aan inzake racisme en discriminatie. Alle Lidstaten van de Europese Unie dienden die richtlijnen om te zetten in nationale wetgeving. Volgens de 'rasrichtlijn' moet elke lidstaat een of meerdere organen aanduiden voor de bevordering van gelijke behandeling.² Die instanties zijn bevoegd voor *het verrichten van onafhankelijk onderzoek over discriminatie*.

→ Internationale verdragen

Net als alle andere Europese lidstaten ratificeerde België verschillende internationale verdragen waaronder het VN-Verdrag inzake uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen, het Internationaal Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van rassendiscriminatie en ten slotte het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap. De ratificering van die verdragen impliceert dat België de uitvoering van die verdragen streng moet opvolgen en daarover moet rapporteren.

→ Internationale organisaties

Hoewel België over uitgebreide statistieken beschikt, werd ons land al meermaals op de

¹ Richtlijn 2000/78/CE en Richtlijn 2000/43/CE.

² Richtlijn 2000/43/CE, Hoofdstuk III organen voor de bevordering van gelijke behandeling, Art. 13.

vingers getikt wegens de gebrekkige kwaliteit van de beschikbare cijfers over specifieke minderheidsgroepen. Zo stelde de ECRI in een rapport uit 2009 dat er in België slechts een fragmentarisch beeld kan worden opgemaakt van de situatie met betrekking tot discriminatie en gelijke kansen.³

1.2. Doelstellingen uit het Strategisch Driejarenplan 2011-2013

1.2.1. Kenniscentrum

In het Strategisch Driejarenplan 2011-2013 van het Centrum worden vier strategische doelstellingen naar voren geschoven. Eén daarvan behelst de verdere uitbouw van het Centrum als een kennis- en expertisecentrum. Die doelstelling wordt als volgt omschreven:

Om een beleid te kunnen voeren op middellange en lange termijn en de resultaten van dit beleid te kunnen evalueren, is het noodzakelijk te weten waarover men spreekt. In het kader van zijn bevoegdheden is het Centrum van plan om het volgende te (laten) produceren en verspreiden: informatie, gegevens, statistieken, analyses om de overheid, maar ook academische spelers en gespecialiseerde instanties te informeren over de werkelijkheid en de complexiteit van discriminatie, over diversiteit (...).⁴

Die doelstelling vertaalt zich in de eerste plaats in de uitwerking van verschillende onderzoeksprojecten, zoals:

→ *de diversiteitsbarometer (in samenwerking met de federale overheid, de gemeenschappen en de gewesten),*

→ *de coördinatie en uitwerking van het project socio-economische en arbeidsmarktmonitoring,*

→ *publicaties van bijkomende onderzoeken over thema's zoals bijvoorbeeld meervoudige discriminatie, de psychologische en sociale gevolgen van discriminatie, praktijken van redelijke aanpassingen, en meer specifieke thema's waar weinig over bekend is zoals de discriminatie van laaggeschoolde holebi's op de werkvloer.*

Al die projecten dienen eenzelfde doel: het verkrijgen van essentiële kennis over discriminatie en gelijke kansen in alle hoeken van de samenleving en het meten van de evoluties op lange en middellange termijn. Ten slotte geven ze beleidsmakers de kans om op basis van die kennis, het geïmplementeerde beleid te evalueren, af te toetsen en bij te sturen. In een op kennis gebaseerde samenleving wordt idealiter bij elke stap van het beleidsproces een beroep gedaan op informatie en analyse uit statistieken en onderzoek.

In de tweede plaats wijst de bovenvermelde strategische doelstelling op het voornemen om bestaande partnerschappen te consolideren of nieuwe partnerschappen aan te gaan om zo de expertise van het Centrum samen te brengen met die van de zusterorganisaties. In België doen verschillende gouvernementele en niet-gouvernementele instituties en organisaties onderzoek naar discriminatie, gelijke kansen, tolerantie, diversiteit enzovoort. Het onderzoek op meerdere fronten tegelijk valt zeker toe te juichen, maar in de huidige situatie draagt dat ongetwijfeld bij tot het gefragmenteerde beeld waar ECRI op wijst. Daarom wil het Centrum nog meer investeren in de samenwerking met verenigingen op het terrein, met universiteiten en met onderzoeksinstituten. De bedoeling is om de reeds verzamelde informatie samen te brengen, te structureren en toegankelijk te maken. Er zullen onderzoeken, seminars en programma's georganiseerd worden voor de uitwisseling van informatie en praktijkervaring.

³ ECRI report on Belgium, 2009, p.46. A number of studies, surveys – particularly among potential victims of racism – and statistics relate to these issues. This information gives some idea of the situation, but is too fragmentary and insufficient to give an overall picture of the situation in the country.

ECRI is het acroniem voor the European Commission against Racism and Intolerance.

⁴ Strategisch Driejarenplan 2011-13, p.67, raadpleegbaar op de website van het Centrum www.diversiteit.be

Samen met de publicatie van de eerste barometer zal het Centrum ook een website lanceren waar informatie, onderzoek en statistieken over bepaalde thema's zullen worden samengebracht en ter beschikking gesteld.

1.2.2. Het ijsbergeffect verminderen

Het is zeer moeilijk om een correct cijfer te geven over de werkelijke discriminatiegraad in de samenleving. Het aantal discriminatiemeldingen dat behandeld wordt door het Centrum maakt slechts een fractie uit van de werkelijke discriminatie in de samenleving. Er is sprake van een zogenaamd ijsbergeffect. De vermindering van dat ijsbergeffect is ook een doelstelling van het *Strategisch Driejarenplan 2011-2013*. Dat betekent dat de registratie van de meldingen moet verbeteren, maar ook dat de bevolking beter geïnformeerd moet zijn over wat discriminatie is en over waar iemand terecht kan om discriminatie te melden.

Het Centrum investeerde al in een nieuw elektronisch dossierbeheersysteem voor de behandeling van meldingen. Ook de Vlaamse 'Meldpunten Discriminatie' gebruiken dat systeem. De database die op die manier ontstaat, is vrij groot en interessant voor verder (kwalitatief) onderzoek. Het Centrum stelt de database op een geaggregeerd niveau ter beschikking voor universiteiten en onderzoekscentra.

1.3. Andere doelstellingen

1.3.1. De rol van statistieken in de rechtspraak

Betrouwbare statistieken over de participatiegraad van minderheidsgroepen en over de mate van discriminatie zijn ook in een juridische context van (groeïend) belang. De mogelijkheid van de verschuiving van de bewijslast

die door de wetgever werd voorzien in de discriminatiewetgeving is daarvan een voorbeeld. Indien men elementen aandraagt die kunnen doen vermoeden dat er sprake is van discriminatie, kan de rechter in burgerzaken beslissen om de bewijslast te verschuiven van het mogelijke slachtoffer naar de mogelijke dader. Een van de 'elementen die discriminatie kunnen doen vermoeden' zijn statistische gegevens die een sterke ondervertegenwoordiging aantonen.

1.3.2. De promotie van gelijke kansen

Kwantitatief en kwalitatief onderzoek is ook nodig als basis voor sensibilisatiecampagnes ter bevordering van gelijke kansen. Een goede kennis en een goed begrip van discriminatie, vooroordelen, tolerantie enzovoort, dragen bij tot het voeren van een genuanceerd publiek debat over die thema's.

1.3.3. Benchmarks

Ten slotte betekent de beschikbaarheid van degelijke statistieken over specifieke doelgroepen een hulp voor organisaties, bedrijven en overheidsinstellingen die een onderbouwd en efficiënt diversiteitsbeleid willen voeren. Een bedrijf of organisatie kan dergelijke statistieken gebruiken als een benchmark waarmee het de interne diversiteit vergelijkt.



2. CONCRETE INITIATIEVEN

Hierna volgt een kort overzicht van de verschillende onderzoeksprojecten die onder impuls van het Centrum werden opgestart. Er zijn twee grote projecten – de diversiteitsbarometer en de socio-economische monitoring – die al geruime tijd lopen en waarvoor al heel wat werk is verricht. Daarnaast zijn er tal van kleinschalige onderzoeken die worden gerealiseerd in opdracht van het Centrum. In die meer gerichte onderzoeken kunnen specifieke vraagstukken, nichethema's, maar ook nieuwe en actuele tendensen verder onderzocht worden. Ten slotte zetelt het Centrum ook in verschillende begeleidingscomités van onderzoeken en expertengroepen.

2.1. De diversiteitsbarometer

De opzet van het project van de diversiteitbarometer is de realisatie van een structureel langetermijnmeetinstrument dat op wetenschappelijk onderbouwde wijze het gedrag (= discriminatiegraad), de attitudes (= tolerantiegraad) en de reële participatie (= participatiegraad) in de Belgische samenleving in kaart wil brengen. De resultaten en de rapportering van de barometer zijn in de eerste plaats gericht aan de beleidsverantwoordelijken. Daarnaast zijn ze gericht aan de sociale partners en het middenveld. Ze zijn ten slotte ook bedoeld voor de supranationale instanties om zo de verplichtingen van monitoring en evaluatie uit mensenrechtenverdragen na te komen.

De concrete opbouw, uitwerking en langetermijnplanning van de barometer worden uitvoerig behandeld in het volgende hoofdstuk.

2.2. De socio-economische monitoring

Sinds 2006 werkt het Centrum samen met diverse institutionele en politieke partners aan een project dat in juli 2005 het licht zag naar aanleiding van de Interministeriële Conferentie Tewerkstelling. Dat project wil de situatie van mensen van buitenlandse afkomst op de Belgische arbeidsmarkt in kaart brengen.

Het project gebruikt daarvoor objectieve, anonieme en officieel erkende gegevens uit bestaande administratieve databanken. De nationale herkomst van personen en van hun ouders vormen de basis voor het monitoringsysteem. Het systeem zorgt voor een output van gegevens over de stratificatie van de arbeidsmarkt. Daarbij worden de gegevens uit het Rijksregister – nationaliteit en nationale afkomst – gekruist met de klassieke sociaaleconomische variabelen uit de databank van de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid.

In 2010 werden de eerste voorafgaande tests uitgevoerd met gegevens uit het Rijksregister. De resultaten die in mei 2010 werden vrijgegeven, toonden aan dat over de actieve bevolking (20 tot 59 jaar) informatie kan worden verstrekt op basis van variabelen die voor 90% van die groep in kaart worden gebracht. Naarmate het Rijksregister meer gegevens over de bevolking registreert, zal dat percentage in de komende jaren zeker nog toenemen. De eerste resultaten zijn bemoedigend en bevestigen dat de ontwikkelde methode de vooropgestelde doelstellingen kan realiseren.

Verskillende aspecten moeten nog verder worden uitgewerkt. Het gaat dan zowel over het structureel ter beschikking stellen van aansluitingsgegevens uit de databank van de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid, als over de financiering en besteding van het project zelf.

2.3. Thematische onderzoeken

De diversiteitsbarometer en de socio-economische monitoring zijn erop gericht om de algemene tendensen in de Belgische samenleving op te volgen en te analyseren. Daarnaast zijn er nog heel wat specifieke fenomenen en nieuwe trends die de aandacht verdienen. Het Centrum laat regelmatig meer gerichte onderzoeken uitvoeren die tot doel hebben de bestaande kennis en expertise uit te breiden en het maatschappelijke debat te voeden. Onder andere:

→ Werk

→ Het Centrum liet twee studies uitvoeren over holebi's op de arbeidsmarkt. De eerste studie *Discriminatie van holebi's op de werkvloer* dateert van 2008 en werd uitgevoerd door wijlen Prof. John Vincke. De studie leverde heel wat interessante resultaten op, hoewel er in de steekproef sprake was van een oververtegenwoordiging van hoogopgeleide holebi's. Laagopgeleide holebi's werden maar moeilijk bereikt, vermoedelijk omdat deze groep veel minder geaffilieerd is met holebiverenigingen en er in hun (werk)omgeving waarschijnlijk nog een taboe rust op hun seksuele geaardheid. Een tweede exploratieve studie werd uitgevoerd in 2010. Die studie richtte zich specifiek op laagopgeleide holebi's in technische beroepen en in handenarbeid. Het was enorm moeilijk om voldoende respondenten te vinden wat zich vertaalde in de keuze voor een kwalitatieve aanpak met diepte-interviews.

→ Een studie in verband met de culturele diversiteit op de werkvloer onderzocht de draagwijdte van het begrip van de redelijke aanpassing (*reasonable accommodations*) omwille van religie of cultuur. Het begrip *reasonable accommodations*, is afkomstig uit de Angelsaksische landen, vooral uit Canada. Het verwijst naar uiteenlopende

vormen van maatregelen waar werknemers een beroep op kunnen doen om tegemoet te komen aan hun culturele of religieuze achtergrond. Typevoorbeelden zijn de vraag om een gebedsruimte te voorzien op de werkvloer of een snipperdag op specifieke religieuze feestdagen. Tijdens interviews konden werkgevers aanduiden hoe zij met dergelijke vragen omspringen. Daarnaast werden de bestaande maatregelen en afspraken in kaart gebracht.

→ Huisvesting

Het Centrum bestelde een exploratieve studie over het concept 'sociale mix'. Binnen de sociale huisvesting duikt het concept 'sociale mix' meer en meer op als antwoord op de kwestie van de (reële of gepercipieerde) concentratie van bepaalde bevolkingsgroepen in sommige wijken. De opzet van de studie was om te komen tot een duidelijke afbakening van het concept 'sociale mix' om zo een serene en onderbouwde politieke discussie over dat onderwerp mogelijk te maken.

2.4. Deelname aan begeleidingscomités

Het Centrum is betrokken bij verscheidene onderzoeken die worden uitgevoerd door derden. Meestal gaat het over een deelname aan het begeleidingscomité, soms betreft het een intensievere samenwerking en uitwisseling van expertise. Onder andere:

→ Handilab

Het Federaal Wetenschapsbeleid subsidieert en begeleidt dit project. Het heeft tot doel de socio-economische positie van personen met een handicap beter in kaart te brengen. Er wordt enerzijds gewerkt met een vragenlijst en anderzijds worden de gegevens van de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid kritisch bekeken. Het Centrum zetelt in de begeleidende stuurgroep.

▸ **Het kaderprogramma *Samenleving en Toekomst van het Federaal Wetenschapsbeleid***

Het Centrum is lid van het begeleidingscomité voor de projectoproepen. Dat programma is opgebouwd rond de behoeften aan kennis – in het kader van de bevoegdheden van de federale staat – waarvoor de sociale wetenschappen antwoorden kunnen aanreiken. Het programma wil onderzoek bevorderen dat aan de volgende drie criteria beantwoordt: relevant voor de besluitvorming, hoog wetenschappelijk niveau en betrokkenheid van de burgers.

▸ **Staten-Generaal Inburgering en Integratie Vlaanderen**

Het Centrum maakte deel uit van de werkgroep voor de Staten-Generaal Inburgering en Integratie die werd georganiseerd door het Vlaams

Agentschap voor Binnenlands Bestuur. De Staten-Generaal Inburgering en Integratie bracht een tweehonderdtal vertegenwoordigers uit het middenveld, de integratie- en inburgeringssector, de onderwijswereld, werkgeversorganisaties, vakbonden, organisaties van nieuwe Vlamingen, lokale besturen, beleidsmakers en academici samen rond het thema ‘integratie is een gedeelde verantwoordelijkheid’. De Vlaamse overheid wil met de geformuleerde aanbevelingen verder aan de slag om de lijnen voor de toekomst verder uit te zetten. Het verslagboek van de Staten-Generaal vormt daarbij een van de elementen.



3. KRITIEK TEN AANZIEN VAN HET VERZAMELEN VAN PERSOONSgegevens

Het in kaart brengen van de situatie van de verschillende minderheidsgroepen is geen onschuldig onderwerp. De vraag naar eventueel misbruik van dat soort gegevens steekt regelmatig de kop op. *The European Handbook on Equality Data* zet de belangrijkste kritieken op een rij.⁵ Ze worden hieronder vertaald naar de Belgische context.

– ***Persoonsgegevens verzamelen is in principe een aantasting aan het privéleven zoals gedefinieerd door de wet voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens.***

In België geldt, net zoals in de overige Europese lidstaten, een bescherming van de persoonlijke levenssfeer en van gevoelige persoonsgegevens zoals bijvoorbeeld iemands origine. Niettegenstaande die bescherming heeft de wetgever ruimte gelaten om in bijzondere gevallen toch dat soort gegevens te verzamelen. De privacycommissie moet in dat geval haar goedkeuring geven.

– ***De informatie kan misbruikt worden tegen de groepen in kwestie.***

In onze hedendaagse informatie- en kennismaatschappij worden heel veel gegevens verwerkt en ter beschikking gesteld. Dat is niet zonder risico. De beschikbare gegevens kunnen immers net zo goed voor kwaadwillige doeleinden worden aangewend. De vraag is of het verbieden van dergelijke dataverzameling de beste optie is. Degelijke statistieken over de verschillende minderheidsgroepen zijn immers noodzakelijk in de strijd tegen discriminatie en de realisatie van gelijke kansen. Hoe kan een maatregel van positieve actie anders bepaald worden, en welke alternatieven zijn er om de etnostratificatie van de arbeidsmarkt te monitoren en op te volgen? In plaats van een verbod op de verzameling van persoonsgegevens zou de focus eerder moeten liggen op de preventie van misbruik.

– ***Dataverzameling en onderzoek versterken enkel de verschillen en de stereotypes.***

Met dat argument baseren tegenstanders van dataverzameling zich op een eerder gedateerde

interpretatie van gelijkheid waarbij alle burgers zoveel mogelijk op gelijke voet moeten worden behandeld. Hedendaagse opvattingen over gelijke kansen en diversiteit vertrekken net van de erkenning of zelfs de waardering van de verschillen. De implicatie van concepten zoals redelijke accommodatie, positieve actie en indirecte discriminatie is dat er moet worden ingespeeld op de specificiteit van de minderheidsgroepen. Discriminatie betekent niet enkel dat men personen die in dezelfde situatie verkeren op een verschillende wijze behandelt; het kan ook betekenen dat men personen in een verschillende situatie toch op een identieke wijze behandelt.

Stereotypen zijn vaak het product van een gebrekkige en ongenueanceerde kennis van een groep of een fenomeen. Degelijk onderzoek laat toe om zaken te nuanceren en beter in beeld te brengen. De voorstanders van dataverzameling hebben dus hetzelfde doel voor ogen: met betrouwbare data vooroordelen en stereotypen ontmaskeren om zo discriminatie te voorkomen en gelijke kansen te creëren.

– ***Dataverzameling is zeer duur.***

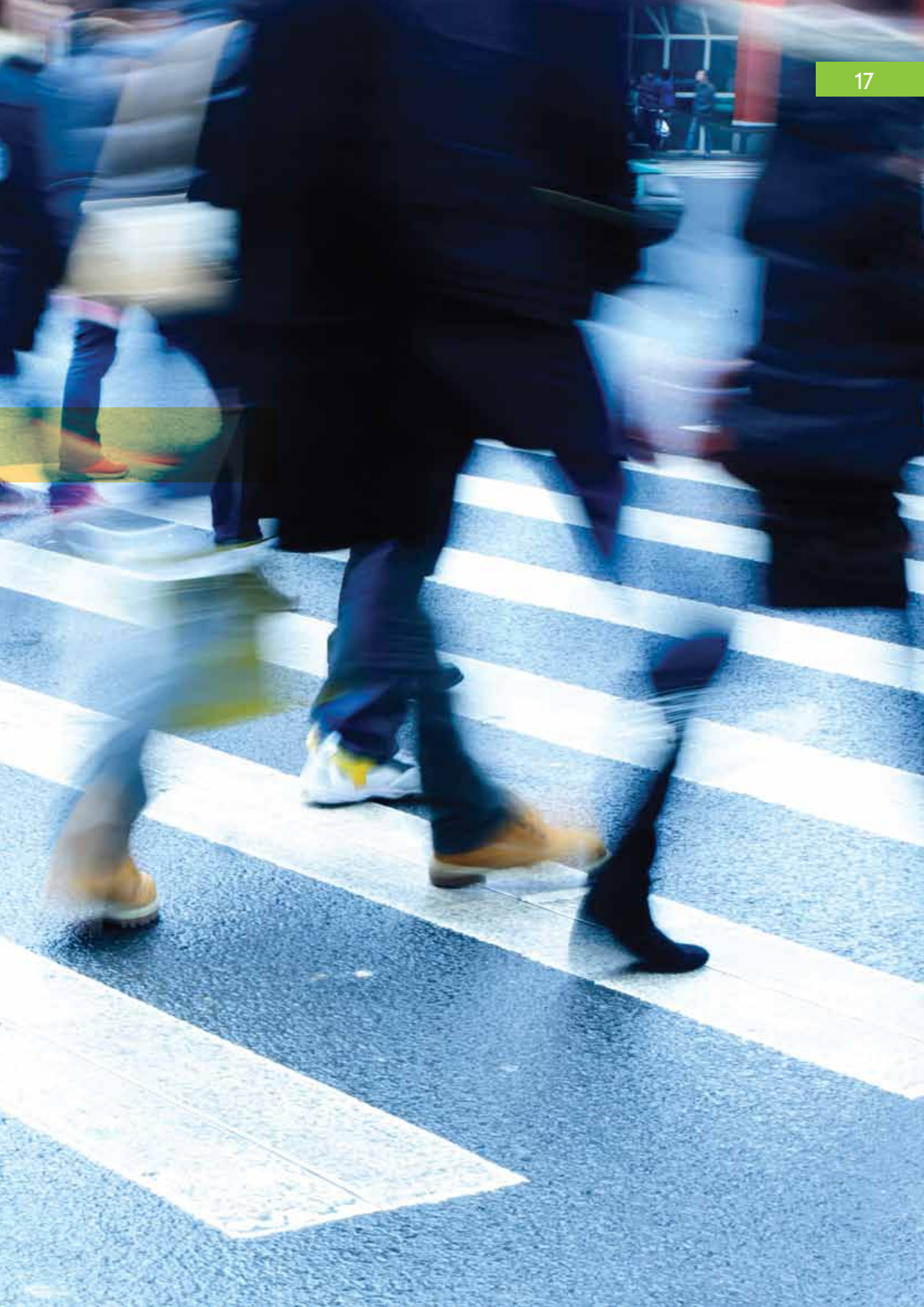
Dataverzameling is zeer duur, zeker wanneer het niet om een eenmalige maar om een structurele inspanning gaat. Anderzijds zijn er ook kosten verbonden aan het niet-verzamelen van data, zowel materieel als immaterieel. Discriminatie kost de maatschappij handen vol geld. Betrouwbare statistieken over de socio-economische positie van de verschillende minderheidsgroepen en over hun participatiegraad of discriminatiegraad in de samenleving zijn belangrijke middelen in de strijd tegen discriminatie. Er moet dus een kosten-batenanalyse gemaakt worden.

⁵ EC Directoraat-Generaal voor Werkgelegenheid, Sociale Zaken en Inclusie, Timo Makkonen, *European Handbook on Equality Data*, 2006.

A blurred photograph of a crowd of people in motion, with various colors like red, green, and blue visible. The image is overlaid with a green bar at the bottom.

2 | De diversiteits- barometer

A photograph of a crosswalk on a street. Two people's feet and lower legs are visible. One person is wearing white sneakers and the other is wearing black sneakers. The crosswalk has white stripes on a grey asphalt surface.



In dit deel wordt de architectuur van de diversiteitbarometer toegelicht. Eerst reflecteert professor emeritus Albert Martens over de functie van een barometer. Vervolgens worden de historiek en de evolutie van het project geschetst, om te besluiten met de actuele invulling en de doelstellingen.

1. DE FUNCTIE VAN EEN BAROMETER

(bijdrage door Prof. Em. Albert Martens)

1.1. Wat schuilt er achter de term 'barometer'?

Indien het weer met behulp van betrouwbare meetinstrumenten perfect zou kunnen voorspeld worden, dan zouden de landbouwers met kennis van zaken kunnen ploegen, zaaien, mesten en oogsten zonder dat er schade optreedt of nutteloze risico's worden gelopen. De toeristische industrie zou reizen, uitstappen en cruises kunnen aanbieden en de consumenten op voorhand kunnen zeggen welke kledij ze moeten meenemen...

Tot op heden blijft het weer, tenzij het maar voor enkele dagen is, echter zeer moeilijk voorspelbaar. Nochtans worden omvangrijke inspanningen geleverd en talloze metingen en opnamen uitgevoerd. Dagelijks vinden er duizenden metingen plaats van de luchtdruk, de windkracht, de temperatuur, de vochtigheidsgraad, de neerslag ... met behulp van een uitgebreid en goed uitgerust instrumentarium: barometers, thermometers, windmeters, hygrometers enzovoort. Ondanks al die instrumenten, hoe betrouwbaar (reliability) ze ook mogen zijn (tot op een duizendste van een millimeter, van een

gram enzovoort), kunnen geen geldige (validity) uitspraken worden gedaan over het weer van morgen, overmorgen, volgende maand of volgend jaar. Om het weer van de komende jaren te voorspellen, wordt zelfs een beroep gedaan op statistieken. Klimatologen gebruiken gegevens van metingen die door de jaren heen werden verzameld, om met behulp van wiskundige modellen de kansen en risico's te berekenen.

Het gebruik van de term 'barometer' om de 'diversiteit' van of binnen de arbeidsmarkt vast te stellen en te observeren, is niet zomaar gekozen. De metafoor 'barometer' verwijst enerzijds naar een permanente zoektocht naar de wetenschap en de kennis over een onvoorspelbaar gebeuren, een zoektocht naar een betrouwbaar instrument om die metingen te kunnen uitvoeren, en anderzijds naar een geldig antwoord op de vraag naar toekomstige arbeidsmarktontwikkelingen.

Om de grillen en de moeilijke voorspellingen van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in kaart te brengen, de discrepanties en de mismatch tussen vraag naar en aanbod van arbeid en tussen vereiste

en aangeboden kwalificaties te meten, zou het gebruik van een ‘barometer’ nuttig zijn. Dergelijke ‘barometer’ kan dienstig zijn om de grillen van de arbeidsmarkt te observeren, om trends aan te duiden en om voorspellingen te doen, zodat risico’s als mismatch en werkloosheid tot een minimum worden herleid?

De arbeidsmarkt is immers even grillig en onvoorspelbaar als het weer, ondanks de vele metingen: loonanalyses, functie- en jobbeschrijvingen, werkloosheidscijfers en activiteitsgraden, en dat voor verschillende werknemerscategorieën, opgedeeld naar leeftijd, geslacht, verblijfplaats, herkomst, scholing enzovoort.

1.2. Meten om te weten

Vragen die onmiddellijk opduiken zijn: ‘Wat kunnen we meten?’ en ‘Hoe geldig en betrouwbaar zijn de metingen en de meetinstrumenten?’

Op de arbeidsmarkt zijn de meest gekende en vaakst gebruikte kenmerken (variabelen) voor de identificatie van werknemers het geslacht en de leeftijd.

1. De variabele gender kent momenteel maar twee posities: man en vrouw. In de toekomst zullen nieuwe categorieën, opsplitsingen en posities moeten worden voorzien voor transgenders en wanneer de seksuele geaardheid als arbeidsmarktkenmerk in de tellingen zal moeten worden opgenomen.

2. De leeftijd biedt eveneens vaste identificatiemogelijkheden. Zolang er in de hele wereld met een kalender wordt gewerkt waarin een jaar gelijk is aan 365 dagen kan de leeftijd van iemand nauwkeurig worden berekend. Dat is van belang voor de bepaling van de leeftijd waarop iemand kan werken, op pensioen kan gaan enzovoort.

3. Kwalificatieniveaus zijn moeilijker te bepalen, vast te stellen en op te vragen. Vaak wordt het aantal jaren opleiding en studie als referentie genomen. De

vraag blijft hoe door ervaring opgedane kennis kan worden gemeten en (h)erkend?

4. Ook bij het bepalen en identificeren van de herkomst van de werknemer (m/v) duiken er talrijke moeilijkheden op bij het afbakenen van duidelijke categorieën.

1.3. Meten, weten, voorspellen en ... ingrijpen of ombuigen

Wat we meten, hoe en waarom we meten verwijst ontegenzeggelijk naar een bepaald doel of een bepaalde intentie. Het gaat erom een afstand, een spanwijdte vast te stellen tussen de behaalde resultaten die bepaalde categorieën – mannen, vrouwen, jongeren, volwassenen, ouderen enzovoort – kunnen voorleggen met betrekking tot werk (of niet (meer) werken), inkomen (loon) en functie (geschoold, ongeschoold). Indien er voor die categorieën duidelijke (significante) verschillen worden vastgesteld, moet de vraag gesteld worden of die verschillen ook niet de kiem van ongelijkheid, van een gewilde of ongewilde ‘ongelijke behandeling’, of met andere woorden van discriminatie, in zich dragen. Het gaat dus om een ‘normatief begrip’: het vastleggen (bepalen) van wat de ‘norm’ is, van wat aanvaardbaar (behoorlijk) en wat niet (meer) aanvaardbaar (onbehoorlijk) is.

Indien de metingen duidelijk verschillende resultaten opleveren voor ‘welomschreven’ groepen, dan is de vraag in de eerste plaats of dit al dan niet aan het toeval te wijten is. Indien het geen toeval is, duiken nieuwe vragen op: aan welke factoren is dit dan wel te wijten en hoe lang zal die ongelijke behandeling in de toekomst nog worden waargenomen?

Als de behandeling ‘onaanvaardbaar’ blijkt te zijn en in de toekomst nog altijd even voorspelbaar is, dan moeten dergelijke metingen worden uitgevoerd tot kan worden vastgesteld dat er geen verschillen meer zijn.

Het verhaal van deze 'meet-weet-geschiedenis' is niet onbelangrijk om meer duidelijkheid te krijgen over de verschillende vormen en uitdrukkingen van de ongelijke behandeling, die o.a. door J. Wrench werden beschreven.

Tabel 1. Discriminatiemogelijkheden opgesomd door J. Wrench

<i>Type</i>	<i>Definitie</i>	<i>Voorbeelden</i>
<i>Racistische discriminatie</i>	"Directe" discriminatie van een persoon op basis van zogenaamde "etnische" kenmerken.	Ongelijke behandeling, weigering van aanwerving of van toewijzing van huisvesting omdat de persoon een andere huidskleur of een ander "ras" heeft.
<i>Statistische discriminatie</i>	Bijzondere of ongelijke behandeling omdat de persoon beschouwd wordt als behorende tot een sociale groep van dewelke men verwacht dat die een negatief effect heeft op de manier waarop deze mensen zullen functioneren.	Weigering om enkele voordelen toe te kennen of ongelijke behandeling van personen die "behoren tot" een bepaalde buurt, gender, religie, etnie,...
<i>"Maatschappelijke" discriminatie</i>	Bijzondere of ongelijke behandeling van een persoon omdat men veronderstelt dat anderen deze persoon niet zullen appreciëren of negatief zullen beoordelen.	Klassieke case van een werkgever die een kandidaat weigert op basis van de (mogelijke) weigering van zijn klanten, zijn patiënten, enz.
<i>Indirecte discriminatie</i>	Hoewel de behandeling of de maatregel op het eerste zicht "neutraal" lijkt, kan men (bv. aan de hand van statistieken) vaststellen dat sommige sociale groepen of categorieën benadeeld worden (in vergelijking met anderen of met de gehele bevolking) door deze maatregelen.	Wanneer men een collectief ontslag met de "last in first out" regel afhandelt: indien de laatste personen die werden aangeworven voornamelijk vrouwen of immigranten zijn (bijvoorbeeld omdat er geen arbeidskrachten meer waren), dan heeft deze schijnbaar "neutrale" regel nefaste effecten op deze categorieën.
<i>Discriminatie "van het verleden die aanhoudt" (past-in-present)</i>	Ongelijke behandeling op basis van het "historisch verleden". Indien bepaalde categorieën systematisch werden afgezonderd in bepaalde functies of jobs, kan men zich niet langer voorstellen om aan die categorieën andere betrekkingen toe te vertrouwen in een andere sector.	Enkele klassieke voorbeelden zijn: vrouwen voor beroepen in huishoudelijke taken, in de zorgsector, in de confectie,... of migranten in ongeschoolde functies in de bouwsector,...
<i>Discriminatie die overloopt in andere sectoren (side-effect)</i>	De ongelijke behandeling die in één sector wordt toegepast (onderwijs, werk, huisvesting, gezondheid) heeft zijn terugslag op andere sectoren.	Discriminatie op de huisvestingsmarkt heeft zijn terugslag op een andere sector zoals de gezondheid, het werk ... en vice versa.
<i>"Opportunistische" discriminatie</i>	De zwakkere positie van een groep wordt 'systematisch' misbruikt om deze groep ongelijk te behandelen.	Een persoon wordt met minder respect behandeld omdat men weet dat ze zwakker is.
<i>Wettelijke discriminatie</i>	De wet stelt dat sommige categorieën geen aanspraak mogen maken op bepaalde goederen, diensten, jobs, enz.	Het klassieke voorbeeld zijn de publieke betrekkingen die "gereserveerd" worden voor "nationalen". Of ook: sommige nachtelijke jobs die verboden worden voor vrouwen.
<i>Institutionele discriminatie</i>	De ongelijke behandeling is het gevolg van een specifieke en routinematige werking vanwege de institutie.	De politie, de scholen, de ziekenhuizen,... schepen 'systematisch' personen af op basis van hun origine, hun gender, enz.

2. HISTORIEK

2.1. Tienpuntenplan

In juli 2004 stelde de federale regering een tienpuntenplan voor in de strijd tegen xenofobie en racisme. Het tiende en laatste punt ging over de oprichting van een barometer.

“Er zal een overeenkomst worden opgesteld met de universitaire onderzoekscentra om een instrument te ontwikkelen om de kwantitatieve en kwalitatieve evolutie te meten van de racistische, antisemitische en xenofobe gevoelens in ons land.”

Het Centrum werd belast met de opdracht om dat punt uit te voeren. Omdat elk bouwwerk nood heeft aan een goed plan en een stevig fundament werd als eerste stap de opdracht gegeven voor een haalbaarheidsstudie.

2.2. Haalbaarheidsstudie

In 2006 werd in opdracht van het Centrum een haalbaarheidsstudie uitgevoerd door de KULeuven en de ULB (het consortium IPSO & GERME). Die haalbaarheidsstudie werkte een drieluiksmethode uit voor het ontwikkelen van een barometer.

“1. Een kwantitatieve enquête, uitgevoerd bij een representatieve steekproef van de Belgische bevolking, over de attitudes van tolerantie ten opzichte van etnische minderheden en met betrekking tot etnoculturele en religieuze diversiteit in België.

2. Het meten van discriminatie, uitsluiting en racisme, met behulp van geaggregeerde gedragstesten.

3. Het meten van de omvang van sociale uitsluiting van groepen die het slachtoffer zijn van racisme en discriminatie in bepaalde domeinen van de

samenleving, met behulp van statistische analyses van bestaande databestanden.”

Een dergelijke meervoudige, multidisciplinaire benadering wordt ook vooropgesteld in sleutelpublicaties zoals *Measuring Racial Discrimination, the European Handbook on Equality Data* of *Common Measures for Discrimination*.⁶ De methodologie die in de haalbaarheidsstudie werd uitgestippeld, vormt nog steeds het uitgangspunt voor de huidige diversiteitsbarometer.

In een eerste fase heeft het Centrum een kwantitatief luik gerealiseerd, zoals voorgesteld door de haalbaarheidsstudie. De enquête werd uitgevoerd door het onderzoeksbureau Ipsos en gepubliceerd op 21 maart 2009.

2.3. De Tolerantie-enquête

Ipsos voerde, in opdracht van het Centrum, een studie uit over de tolerantie van Belgen t.o.v. etnische minderheden. Die studie werd voorgesteld op de *Internationale Dag tegen Racisme* in 2009. De volgende minderheidsgroepen werden betrokken in het onderzoek: Maghrebijnen, Turken, Zwart-Afrikanen en Oost-Europeanen. De studie, gebaseerd op een kwantitatieve enquête bij 1.393 personen, registreerde in een eerste fase de houding van de Belgen t.o.v. een etnoculturele diversiteit. Daarnaast werden gevoelens, gedrag en negatieve (racistische, xenofobe, etnocentrische) of positieve (tolerantie, vertrouwen enzovoort) opvattingen t.o.v. etnische minderheden gemeten. De studie bevestigde de hardnekkigheid van negatieve gevoelens en van etnocentrische, xenofobe en racistische vooroordelen onder de Belgische bevolking.

⁶ – Panel on Methods for Assessing Discrimination. Rebecca M. Blank, Marilyn Dabady, and Constance F. Citro, *Measuring racial discrimination*, Committee on National Statistics and the National Research Council 2004.

– Timo makkonen, *European handbook on equality data*; EC Directoraat-Generaal voor Werkgelegenheid, Sociale Zaken en Inclusie, 2006.

– Eero Olli and Birgitte Kofod Olsen, *Towards Common Measures for Discrimination - exploring possibilities for combining existing data for measuring discrimination*, 2005.

– Eero Olli and Birgitte Kofod Olsen, *Common Measures for Discrimination II - Recommendations for Improving the Measurement of Discrimination*, 2006.

Op 21 maart 2010 werd, mede in het kader van de *Ronde Tafels van de Interculturaliteit* van de vice-eersteminister en minister van Gelijke Kansen, de resultaten van een vervolgonderzoek gepubliceerd. In dat onderzoek werden de rollen omgekeerd en werden etnisch-culturele minderheden bevraagd over hun attitudes ten aanzien van de Belgische meerderheidsgroep en ten aanzien van elkaar. Dat onderzoek werd uitgevoerd door het onderzoeksbureau IRB.

Deze eerste stap in de realisatie van de barometer werd positief geëvalueerd. De tolerantie-enquête zal ook in de toekomst herhaald worden om de evolutie van tolerantie, vooroordelen en stereotypen bij de Belgische bevolking in kaart te brengen. Mede dankzij het positieve resultaat werd er intern nagedacht over de verdere uitbouw van de barometer met de bedoeling de scope van de enquête te verbreden. Het Centrum is immers niet alleen bezig met de attitudes van en ten aanzien van etnische minderheden, maar ook met de houding tegenover holebi's en personen met een handicap.

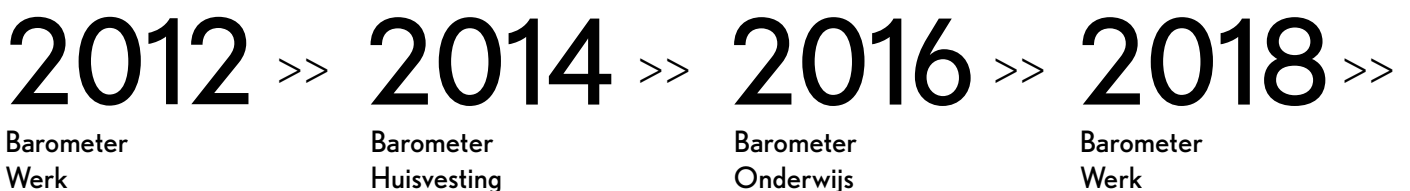
2.4. Verbreding van de scope van de barometer

Na de eerste tolerantiestudie besluit het Centrum om de scope van de barometer zoals beschreven in het tienpuntenplan, te verbreden. Drie belangrijke argumenten liggen daarbij aan de basis. Ten eerste is met de Antidiscriminatiewet van 2003 het

werkveld van het Centrum aanzienlijk uitgebreid. Het Centrum is voortaan bevoegd voor nieuwe discriminatiegronden, zoals leeftijd, handicap en seksuele geaardheid. Ook voor die gronden wenst het Centrum verder expertise en kennis uit te bouwen. Ten tweede is er, vanwege de Europese Unie en andere supranationale instellingen zoals de VN en de OESO, een toenemende vraag naar advies en monitoring van andere fenomenen dan racisme, zoals discriminatie op basis van leeftijd, handicap en seksuele geaardheid. Ten derde stelt het Centrum lacunes vast op nationaal niveau bij de structurele monitoring van discriminatie, gelijke kansen en diversiteit. Er is met andere woorden nood aan indicatoren die op een regelmatige basis een stand van zaken weergeven.

Wegens de aanzienlijke verbreding van de doelstelling is er nood aan een duidelijke afbakening. Het Centrum besluit om op geregelde tijdstippen te rapporteren over de meest diversiteitsrelevante sectoren, met name werk, huisvesting en onderwijs. Zo zal het Centrum tweejaarlijks een barometerrapport publiceren over één maatschappelijk domein. De eerste barometer handelt over werk. De volgende barometer zal verschijnen in 2014 en zal de problematiek van de huisvesting behandelen. In 2016 verschijnt dan een barometer die de focus legt op het onderwijs. In 2018 herbegint de cyclus en zal werk weer centraal staan. Dan kan de vergelijking gemaakt worden tussen de bevindingen uit 2018 en die uit 2012.

Het langetermijnschema ziet er als volgt uit:



3. OPZET VAN DE DIVERSITEITSBAROMETER

Het Centrum wil met de diversiteitsbarometer een stand van zaken geven over verschillende minderheidsgroepen in verschillende relevante domeinen van het samenleven. Hiervoor is er nood aan een multidisciplinaire aanpak die toelaat om zowel gedrag, attitudes als participatie te meten. Voor de barometer wordt dan ook een beroep gedaan op verschillende sociaalwetenschappelijke methodes, met name surveys, geaggregeerde gedragstesten en databankanalyses. De barometer bouwt daarbij verder op het methodologische kader dat al in diverse publicaties m.b.t. (evidentie)discriminatie en gelijke kansen werd ontwikkeld en waarvan de legitimiteit werd bevestigd in de haalbaarheidsstudie voor een tolerantiebarometer die het Centrum in 2006 bestelde.

Er zijn dus drie assen:

1. De doelgroepen: de zes criteria die beschermd zijn door de Europese richtlijnen, eventueel aangevuld met andere gronden die zijn opgenomen in de Belgische antidiscriminatiewetgeving.

2. Het maatschappelijk domein: werk, huisvesting en onderwijs.

3. De methodologie: de discriminatiegraad (gedrag), de tolerantiegraad (attitudes) en de participatiegraad (geaggregeerde feiten op macroniveau).

3.1. De doelgroepen

Er bestaan verschillende manieren om de doelgroepen te omschrijven en te definiëren.

→ Ten eerste kan een beroep worden gedaan op het wettelijke kader voor discriminatie. Het aantal discriminatiemeldingen dat het Centrum binnenkrijgt, kan dienen als een prioriteitsindicator.

→ Ten tweede kan worden gekeken naar de beleidsdefinities die de verschillende overheidsinstanties hanteren.

→ Ten slotte biedt de sociaalwetenschappelijke literatuur zelf een aantal definities.

3.1.1. Wettelijk kader en indicaties uit de meldingen

De Belgische wetgever is op zeer exhaustieve wijze te werk gegaan en heeft een ruime lijst van discriminatiegronden vooropgesteld. Daarom is het nodig om een aantal prioriteiten te bepalen. Uitgangspunt daarbij zijn de discriminatiegronden die worden opgesomd in de Europese richtlijnen. Die gronden zijn:

→ *Geslacht (in samenwerking met het Instituut voor de gelijkheid tussen vrouwen en mannen)*

→ *Raciale gronden*

- Origine
- Nationaliteit

→ *Niet-raciale gronden*

- Handicap (en gezondheidstoestand)
- Leeftijd
- Seksuele geaardheid
- Geloof of levensbeschouwing

De gronden geloofsovertuiging, seksuele geaardheid en handicap zijn, vergeleken met de overige gronden, veel moeilijker in kaart te brengen omdat die persoonskenmerken vaak moeilijk zichtbaar zijn of omdat er weinig informatie over bestaat. Bovendien raken ze sterk aan de privésfeer.

Verder moet men ook rekening houden met de specifieke context van elk van de vooropgestelde maatschappelijke domeinen. Zo komt discriminatie op basis van fortuin (de bestaansmiddelen) heel vaak voor binnen het domein huisvesting. De grond fortuin zal dan ook mee in beschouwing worden genomen bij de realisatie van de barometer huisvesting.

Een andere belangrijke kanttekening is dat de bovenstaande gronden elkaar vaak overlappen of samengaan. Dan spreekt men van multipele of gekruiste discriminatie. Zo kunnen geloof en levensbeschouwing en origine elkaar raken: als een fitnessclub een vrouw met een hoofddoek weigert, kan dat met één van beide dan wel met allebei te maken hebben.

3.1.2. Beleidsdefinities

Het is niet de bedoeling hier een exhaustief overzicht van de beleidsdefinities te geven. Het is wel zo dat er meerdere definities bestaan om de bovenstaande categorieën van personen te beschrijven. De specifieke Belgische context met de bevoegdheidsverdeling tussen federaal, gewesten en gemeenschappen speelt daarbij ook een rol aangezien elke entiteit eigen definities aanneemt. Daarenboven is er een discrepantie tussen de meetbaarheid enerzijds en de volledigheid anderzijds.

▸ Meetbaarheid

De definitie van de Vlaamse VESOC⁷ voor ‘allochtoon’ verwijst naar een persoon die geen nationaliteit heeft uit een van de landen van de Europese Economische Ruimte of waarvan minstens één ouder of minstens twee grootouders een nationaliteit hebben van buiten de EER. Hoewel die definitie verdedigbaar is, kan ze tot nog toe zeer moeilijk geoperationaliseerd worden, omdat er onvoldoende data beschikbaar zijn.

▸ Volledigheid

Personen met een handicap hebben recht op een inkomensvervangende vergoeding wanneer ze op basis van medische attesten kunnen voorleggen dat hun lichamelijke of psychische gesteldheid voor meer dan een derde beperkt is in vergelijking met een ‘gezond persoon’. Die definitie van handicap is van belang omdat ze in België ook gehanteerd wordt om het aantal personen met een handicap te tellen. In de praktijk worden de verleende uitkeringen geteld. Twee opmerkingen zijn daarbij van belang. Ten eerste is het niet zo dat elke gerechtigde persoon in de praktijk een uitkering geniet. Ten tweede is de eenderde regel misschien wel een noodzakelijke, maar ook een arbitraire grens. Er zijn heel wat mensen die niet voldoen aan de strenge medische voorwaarden, maar die toch beperkingen ondervinden vanwege een handicap. Zij vallen echter buiten de vooropgestelde beleids categorieën en komen niet voor in de statistieken. Toch hebben zij een handicap zoals gedefinieerd in de Europese richtlijnen of het VN-Verdrag voor de Rechten van Personen met een Handicap.

3.1.3. Sociaalwetenschappelijke definities

Het Belgische wettelijke kader definieert geen enkele discriminatiegrond. Wie vanuit

⁷ VESOC: Vlaamse Economisch Sociaal Overleg Comité

een perspectief van sociaalwetenschappelijk onderzoek kijkt, stelt vast dat er nood is aan een werkdefinitie en een operationalisatie van de concepten zodat duidelijk is wat er precies onderzocht wordt en wat niet. Het heeft echter weinig zin om in deze tekst strakke definities van de bovenstaande gronden voorop te stellen. Het gaat immers steeds over concepten die op het inhoudelijke vlak eerder dynamisch en evolutief van aard zijn en die vaak worden omschreven in functie van de maatschappelijke context en de actualiteit. Daarenboven worden in de verschillende sociaalwetenschappelijke benaderingen ook andere invullingen en operationalisaties van dezelfde concepten gehanteerd.

3.2. Het toepassingsgebied

De diversiteitsbarometer wordt toegepast op drie maatschappelijke domeinen: werk, huisvesting en onderwijs. Vanuit een gelijkekansperspectief is de keuze voor die drie domeinen evident. Het zijn immers cruciale *hefbomen* voor de realisatie van het individu en/of de groep waartoe zij of hij behoort, in het maatschappelijke leven. De overheid moet aan ieder individu de garantie kunnen bieden dat hij of zij over dezelfde kansen beschikt om aan die maatschappelijke domeinen deel te nemen en er zich verder te ontplooiën.

De drie domeinen worden als volgt omschreven:

↪ Werk

In eerste instantie onderzoekt de barometer de sleutelmomenten aanwerving en ontslag, zowel in de privésector als in de openbare sector. Daarnaast is er aandacht voor de relaties op de werkvloer, voor de engagementen op het vlak van diversiteit (plan, beleid, label e.d.m.) en ten

slotte ook voor de (discriminatoire) pesterijen op het werk.

↪ Huisvesting

De barometer onderzoekt de toegang tot de private en tot de openbare huisvestingsmarkt, zowel voor de huurder als voor de potentiële koper. Er gaat ook aandacht naar de rol die de verschillende intermediairen spelen, met name de immobiliënkantoren, de sociale huisvestingsmaatschappijen en de sociale verhuurkantoren.

↪ Onderwijs

Het onderzoek spitst zich toe op de toegang tot het onderwijs en op het verloop van de studiercarrière. Hoewel onderwijs een recht is, ondervinden vele minderheidsgroepen nog steeds moeilijkheden bij de inschrijving op een school. Diverse studies, zoals bijvoorbeeld de longitudinale studie *Wit krijgt schrijft beter*,⁸ hebben aangetoond dat er sprake is van een zekere gelaagdheid of etnostratificatie van het onderwijs. Die gelaagdheid wordt vaak verklaard door de zwakke sociale positie van de ouders en de specifieke moeilijkheden waarmee het integratieproces gepaard gaat. De structurele ongelijkheden wekken toch ook het vermoeden dat er sprake is van vormen van structurele en/of institutionele discriminatie.

De keuze voor deze drie domeinen wordt ondersteund door het volgende schema uit de publicatie *Measuring Racial Discrimination*. Het geeft een duidelijk overzicht van de sleutelmomenten in de verschillende maatschappelijke domeinen die in de sociale wetenschappen geïdentificeerd worden als risicozones voor discriminatie.

⁸ Nils Duquet, Ignace Glorieux, Ilse Laurijssen en Yolis Van Dorsselaer, *Wit krijgt schrijft beter. Schoolloopbanen van allochtone jongeren in beeld, Antwerpen, Garant, 2006.*

Tabel 2. Measuring Racial Discrimination

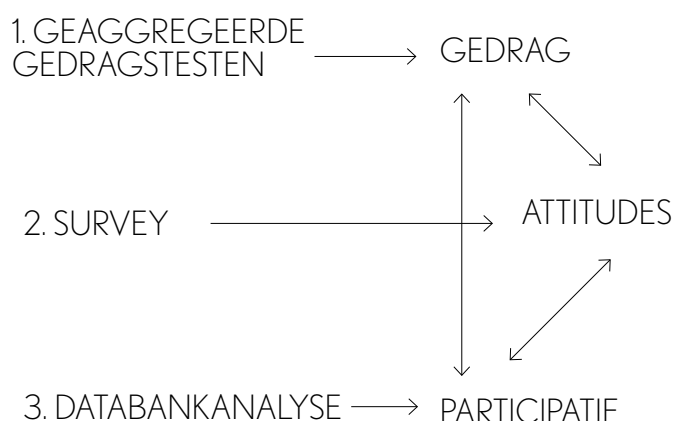
A Map of potential points of discrimination within five domains

<i>Source Points for Discrimination</i>	<i>Labor Markets</i>	<i>Education</i>	<i>Housing/Mortgage Lending</i>	<i>Criminal Justice</i>	<i>Health Care</i>
<i>Access to institutions or procedures</i>	Hiring	Acceptance	Steering	Policing behaviors	Access to care
	Interviewing	Into college	Mortgage redlining	Arrests	Insurance
	Unemployment	Into special education programs			
		Financial aid			
<i>While functioning within a domain</i>	Wages	Track placement	Loan pricing	Police treatment	Quality of care
	Evaluation	Ability regrouping		Quality of legal representation	Price
	Work environment	Grades & evaluations			
		Learning environment			
		Per-pupil expenditure			
		Special education placement			
<i>Movement through a domain</i>	Promotion	Promotion & graduation	Resale value	Parole	Referrals
	Layoffs	Retention	Wealth accumulation	Sentencing	
	Rehiring				
<i>Key actors</i>	Employers	Teachers	Landlords	Police	Health care workers
	Customers	Administrators	Sellers	Prosecutors	Administrators
	Coworkers	Fellow students	Lenders	Judges	Insurance companies
			Neighbors	Juries	
				Parole boards	

Bron: Committee on National Statistics⁹⁹ R. Blank, M. Dabady en C. Citro, *Measuring Racial discrimination*, Committee on National Statistics, 2004.

3.3. Methodologie

Zoals reeds werd aangegeven in de korte historiek voerden de KULeuven en de ULB (met name het consortium IPSO & GERME) in 2006, in opdracht van het Centrum, een haalbaarheidsstudie uit. Die haalbaarheidsstudie werkte drie methoden uit voor het ontwikkelen van een barometer. Het onderstaande schema geeft de doelstelling weer van elk van de methodes en hun onderlinge samenhang.



→ Meten van gedrag

De geaggregeerde gedragstesten meten het niveau van discriminatie, bijvoorbeeld bij de aanwerving. Dat kan in wisselwerking staan met bepaalde attitudes van wie discrimineert, bijvoorbeeld de werkgever, en met de sociale positie of specifiek de arbeidsmarktpositie van het slachtoffer en bij uitbreiding van de minderheidsgroep waartoe het slachtoffer behoort.

→ Meten van attitudes

De doelstelling van surveyonderzoek is het meten van attitudes van de meerderheidsgroep ten aanzien van minderheidsgroepen en vice versa. Het geeft een beeld van de tolerantiegraad in de Belgische samenleving.

→ Meten van participatie

De statistische analyse van bestaande gegevens over minderheidsgroepen kan aanvullende informatie verschaffen over de sociale positie en de (reële) participatie van die groepen. De sociale positie van een persoon of groep heeft ook een impact op de perceptie van die persoon of groep. Omgekeerd is al herhaaldelijk aangetoond hoe attitudes via processen zoals de *selffulfilling prophecy*,¹⁰ een impact kunnen hebben op de identiteit en de sociale positie die personen en groepen aan zichzelf toeschrijven en/of als vanzelfsprekend ervaren.

3.3.1. Meten van gedrag

De Amerikaanse journalist John Howard Griffin publiceerde in 1961 het boek *Black like me*, waarin hij het relaas geeft van zijn reiservaring van zes weken doorheen de zuidelijke staten van Amerika die toen nog in grote mate gesegregeerd waren.¹¹ Het bijzondere aan het verslag is het gegeven dat de journalist volledig vermomd was als zwarte, wat hem toeliet om het gedrag van de blanken door de ogen van een zwarte te zien en te ervaren. Griffin beschrijft vele vernederende situaties waar hij op grond van zijn huidskleur in terechtkwam.

In dit boek staat het gestelde gedrag centraal. In tegenstelling tot Griffin koos het Centrum voor een wetenschappelijke benadering in de vorm van geaggregeerde gedragstesten.

Om gedrag te meten, doen wetenschappers vaak een beroep op een experimenteel onderzoeksopzet. Een experiment verloopt normaal gezien in een gecontroleerde setting zoals een laboratorium waar de onderzoekers alle mogelijke factoren die een invloed kunnen hebben op het resultaat onder controle houden. Experimenten in laboratoriumomstandigheden zijn weliswaar bij

¹⁰ Robert K. Merton, *Social Theory and Social Structure*, Free Press, 1968.

Tropp, Linda R. 'The Psychological Impact of Prejudice: Implications for Intergroup Contact' *Group Processes & Intergroup Relations*, 2003 Vol. 6 (2), pp. 131- 149.

¹¹ John Howard Griffin: *Black like me*, 1961 Houghton Mifflin.

uitstek geschikt om precieze metingen van causaliteit toe te laten, maar ze bieden niet of slechts in geringe mate de mogelijkheid om te veralgemenen naar de werkelijkheid. Daarom zijn sociale wetenschappers begonnen met het voeren van experimenten in de sociale realiteit, de zogenaamde ‘veldexperimenten’. Geaggregeerde gedragstesten zijn een voorbeeld van dergelijke veldexperimenten.

De techniek om zorgvuldig gecontroleerde experimenten te gebruiken om discriminatie te meten op verschillende domeinen, waaronder de arbeidsmarkt, is inmiddels meer dan 40 jaar oud. De oorspronkelijke methodologische ontwikkeling gebeurde door de Britse socioloog Daniel (1968). Hij gebruikte gematchte paren acteurs om discriminatie op de huur- en de arbeidsmarkt te testen. Jowell en Prescott-Clarke (1970) introduceerden op hun beurt de geschreven tests. Ook de International Labour Organization (ILO) heeft zich op het pad van de gedragstesten begeven en verschillende studies uitgevoerd, waaronder ook een studie in België¹². Er bestaat dus een omvangrijke literatuur over onderzoeken die discriminatie aantonen in werk, huisvesting en in andere domeinen. Het onderzoek gebeurt voornamelijk op het vlak van geslacht en ras. Geaggregeerde gedragstesten voor leeftijd of handicap zijn veel minder voor handen. In die zin is het onderzoek op basis van geaggregeerde gedragstesten in het kader van de diversiteitsbarometer (zeker voor wat België betreft) vernieuwend.

Het meten van gedrag en meer bepaald van discriminatoir gedrag is zeker de moeilijkste uitdaging binnen de opzet van de barometer. Bij de methode van de geaggregeerde gedragstesten zijn ook een aantal kanttekeningen te maken:

- Het experiment in kwestie wordt niet afgenomen in het labo en bijgevolg is het onmogelijk om alle invloeden te controleren.

- Een gedragstest belicht een specifieke fase die deel uitmaakt van een ruimer proces: de uitnodiging voor een sollicitatiegesprek vormt slechts een deel van de hele selectieprocedure. Hoewel men conclusies kan trekken over die specifieke fase, kunnen er nooit conclusies getrokken worden over het gehele proces, zoals (in het voorbeeld) over de discriminatiegraad bij aanwerving:

- Het is een zeer dure en tijdrovende onderzoeksmethode.

- Hoewel de methode veel toepassingen heeft, kan ze wegens zowel praktische als ethische overwegingen niet worden gebruikt in de context van het onderwijs.

Er zijn twee belangrijke types van gedragstesten: de audit-tests en de correspondentietests. Beide worden verder toegelicht.

I. Audit-tests¹³

Bij audit-tests selecteren en matchen onderzoekers nauwgezet echte werkzoekenden of echte personen die op zoek zijn naar een woonst. Een andere mogelijkheid is om te werken met acteurs die dan opgeleid worden om een rol als bijvoorbeeld werkzoekende te spelen. Door twee personen die zoveel mogelijk gelijklopende kwalificaties hebben, maar bijvoorbeeld verschillend zijn qua origine, naar een sollicitatie te sturen, kan men een idee krijgen van de discriminatie ten aanzien van origine. Wat de arbeidsmarkt betreft, hebben vele studies op basis van deze aanpak het bestaan van discriminatie al aangetoond (voor een overzicht, zie o.m. Pager, 2007). Desondanks is er heel wat kritiek geformuleerd ten aanzien van de audit-tests. De voornaamste hebben betrekking op de interne validiteit, veralgemeenbaarheid en ethische bezwaren. Met de interne validiteit wordt verwezen naar het gebrek aan controle over de invloed die men met de test uitoefent op de situatie. De veralgemeenbaarheid is

¹² Nayer et al. *Etnische discriminatie bij de aanwerving, Federale dienst voor wetenschappelijke, technische en culturele aangelegenheden, 1997. Deze studie is gebaseerd op de methodologie van Bovenkerk waarbij er gebruik werd gemaakt van acteurs om testings uit te voeren.*

¹³ *Bewerking van tekst uit de voorstudie voor discriminatietesten uitgevoerd door het HIVA in opdracht van het Centrum. Yves De Weerd, Bénédicte Fonteneau, Maxime Loose, Miet Lamberts, Steven Groenez, Bart Capéau, Albert Martens, Voorstudie ter voorbereiding van een studie over discriminatie op de arbeidsmarkt, 2009.*

een beperking van audit-tests die te maken heeft met de hoge kostprijs en het arbeidsintensieve karakter ervan, die in de meeste gevallen een rem zijn op het aantal uitgevoerde tests. Die kleinschaligheid laat niet toe om statistisch betrouwbare veralgemenende uitspraken te doen.

Naar inhoudelijke reikwijdte kunnen audit-tests enkel ingezet worden op beslissende momenten in de aanwerving, niet voor wat er nadien in de loopbaan nog gebeurt (opleidingskansen, promotie). Audit-tests kunnen ook alleen maar ingezet worden voor instapniveaujobs aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Het verbreden van de toepassing naar sollicitaties voor hogere functies is praktisch gezien bijna niet te realiseren. De kandidaten zouden immers moeten beschikken over een expertise en een kennis die aansluiten bij de vacante functie, een probleem dat zich minder stelt bij de correspondentietests.

II. Correspondentietests ¹⁴

Bij correspondentietests wordt er niet gewerkt met acteurs maar wel met cv's en een aansluitende motivatiebrief. Er worden, al dan niet paarsgewijs, kandidaturen (cv's) opgestuurd, zodat verschillen in de reactie op die kandidaturen kunnen geanalyseerd worden. Het al dan niet uitgenodigd worden op een gesprek vormt daarbij de indicator voor discriminatie. De onderzoekers ontwerpen gebalanceerde cv's die nauwkeurig op elkaar worden afgestemd. Er is geen verschil in de productieve kenmerken zoals scholingsgraad of werkervaring. De cv-paren verschillen echter wel voor één specifiek persoonskenmerk zoals origine of leeftijd. Door op grote schaal cv's te versturen is het mogelijk om een berekening te maken van de gemiddelde uitnodigingskans voor een specifiek profiel. Correspondentietests focussen slechts op een beperkt deel van het aanwervingsproces, namelijk de uitnodiging tot een gesprek. Uiteraard

kan discriminatie ook plaatsvinden in het verdere aanwervingsproces en in de verdere loopbaan.

Vergeleken met audit-tests hebben correspondentietests twee voordelen. Zoals aangegeven, is het bij audit-tests moeilijk om geloofwaardige kandidaturen voor hogere functies te realiseren. Bij correspondentietests is dat veel minder een probleem. Men kan het cv immers vrij opstellen, zolang het maar geloofwaardig is. Een ander voordeel is de strikte controle die de onderzoekers kunnen uitoefenen over alle andere gegevens in het cv buiten de onderzochte variabele (i.e. de discriminatiegrond). De onderzoekers hebben dus veel meer controle over de mogelijke factoren die een beslissing beïnvloeden om iemand al dan niet uit te nodigen.

3.3.2. Meten van attitudes

In het wetenschappelijk onderzoek bestaan er een aantal onderzoeksmethodes die toelaten om attitudes te meten en in kaart te brengen. Wat denken we over elkaar? Hoe draagt dit bij tot de verstandhouding tussen minderheidsgroepen onderling en tussen minderheid- en meerderheidsgroepen in onze samenleving? In welke mate is er sprake van een waarheidsgetrouwe perceptie of van het bestaan van vooroordelen en stereotypen? Wat is de invloed van die houdingen op de tolerantie-, discriminatie- en participatiegraad in onze samenleving?

Op voorwaarde dat aan de methodologische vereisten van betrouwbaarheid, validiteit en representativiteit is voldaan, bieden de resultaten van dit type onderzoek een betere kijk op deze fenomenen dan enkel de cijfers over meldingen. Daarenboven bieden deze onderzoeksmethodes ook de mogelijkheid om achterliggende processen, oorzaken en gevolgen onder de loep te nemen en ze dus beter te begrijpen en te kaderen. Hierna wordt een (niet-exhaustief) overzicht

¹⁴ *Bewerking van tekst uit de voorstudie voor discriminatietesten uitgevoerd door het HIVA in opdracht van het Centrum.*

gegevens van de verschillende types attitudeonderzoek waar het Centrum gebruik van maakt in het kader van de diversiteitsbarometer.

I. Selfreport surveys

Dit type survey richt zich op het meten van de attitudes, de opinies, en/of het gedrag van de respondenten. De tolerantiesurvey uitgevoerd door Ipsos (zie infra) is hier een goed voorbeeld van. Attitudeonderzoeken worden ofwel uitgevoerd op een steekproef die representatief is voor de gehele bevolking, ofwel zijn ze gericht op een specifieke subcategorie. Tijdens de eerste Diversiteitsbarometer Werk wordt bijvoorbeeld HR-personeel van verschillende bedrijven bevraagd over hun houding ten aanzien van verschillende minderheidsgroepen. Het kan uiteraard ook interessant zijn om specifieke minderheidsgroepen zoals ‘nieuwe Belgen’, personen met een handicap of holebi’s op die manier te bevragen.

In het kader van de *Ronde Tafels van de Interculturaliteit* werd een soortgelijke studie uitbesteed waarin Belgische burgers met Noord-Afrikaanse, Turkse, Zwart-Afrikaanse en Oost-Europese roots werden bevraagd over hun attitudes en opinies tegenover de Belgische meerderheidsgroep en tegenover elkaar. Wanneer dat type surveys herhaaldelijk wordt uitgevoerd kan men zicht krijgen op de (veranderende) attitudes. In die zin kunnen de onderzoeken dienen als knipperlicht.

Op basis van attitudeonderzoek kan men weinig concluderen over het gedrag op het individuele niveau. Iemand die blijk geeft van een racistische attitude zal daarom niet noodzakelijk daadwerkelijk discrimineren, omdat zij/hij bijvoorbeeld de wet niet wil overtreden. Aan de andere kant kan een stijging

in de prevalentie van vooroordelen een indicator zijn voor een samenleving waar het risico op discriminatie in het algemeen toeneemt.

Ten slotte kunnen *selfreport surveys* ook vragen bevatten die meer ingaan op praktijken en gesteld gedrag. Maar zoals bij negatieve attitudes en vooroordelen het geval is, zijn respondenten vaak minder geneigd om daarop openlijk te antwoorden. Het geven van sociaal wenselijke antwoorden is waarschijnlijk een van de belangrijkste redenen waarom onderzoeksresultaten in sommige gevallen vertekend zijn. Een sterke garantie van confidentialiteit en het gebruik van uitgekende vragenlijsten die toelaten om sociaal wenselijke antwoorden te detecteren zijn hier de beste oplossingen.

II. Victim surveys

Dit type survey richt zich in eerste instantie op de slachtoffers van discriminatie met als doel data te verzamelen rond de ervaring en de beleving van discriminatie. Het gaat hier uiteraard over een subjectieve beleving die niet altijd strookt met wat er werkelijk gebeurd is. Men kan immers foutief denken slachtoffer te zijn van discriminatie, of zich er niet van bewust zijn dat er gediscrimineerd wordt. In die zin zijn de resultaten van dat type onderzoek minder betrouwbare indicatoren voor de werkelijke discriminatiegraad. Desondanks bieden ze een zeer interessante kijk op hoe mechanismen van stereotypering een impact hebben op de perceptie en uiteindelijk ook op het gedrag van slachtoffers van discriminatie. Daarenboven kunnen soms onzichtbare of onbekende obstakels worden blootgelegd die een gelijke participatie aan de maatschappij belemmeren. De Diversiteitsbarometer huisvesting die wordt gepubliceerd in 2014 zal ten dele bestaan uit een *victim survey*.

III. Kwalitatief onderzoek

Kwalitatieve onderzoeksmethodes zoals diepte-interviews, focusgroepen en casestudies zijn zeer waardevol, omdat ze toelaten om data verkregen uit meer kwantitatieve onderzoeksmethodes te contextualiseren. Er wordt ook veelal geopteerd voor een combinatie van kwantitatieve en kwalitatieve methodes voor het uitvoeren van onderzoek. De tolerantie-enquête die werd uitgevoerd door Ipsos bestond uit een kwalitatief en een kwantitatief luik. Ook in de studie naar de attitudes en houdingen van HR-personeel werden er naast een enquête op basis van een vragenlijst ook diepte-interviews afgenomen.

3.3.3. Meten van reële participatie

Het derde onderzoeksluik van de diversiteitsbarometer maakt gebruik van gegevens uit bestaande databanken om een beeld te krijgen over de (reële) participatie van de verschillende doelgroepen aan het maatschappelijke leven.

I. Methode

Om de sociale positie en de reële participatiegraad van de verschillende doelgroepen te meten op basis van gegevens uit bestaande databanken kan men louter beschrijvend te werk gaan. De verdeling of vertegenwoordiging van de verschillende minderheidsgroepen in specifieke sectoren van de samenleving wordt vergeleken met de gemiddelde verdeling voor de gehele samenleving. Zo laat een blik op bijvoorbeeld de beschikbare tewerkstellingsstatistieken toe vast te stellen dat er verhoudingsgewijs veel 50-plussers een werkloosheidsuitkering genieten. Die ongelijkheid doet vermoeden dat de groep moeilijkheden ondervindt bij de toegang tot de arbeidsmarkt. Een beschrijvende analyse laat echter niet toe om de oorzaken van de vastgestelde ongelijkheden te

achterhalen. Met behulp van statistische technieken is het mogelijk om een aantal verklaringen of oorzakelijke verbanden te testen. Daarbij wordt het louter beschrijvende niveau ingeruild voor een meer verklarende of analytische benadering met de bedoeling onderliggende, latente informatie bloot te leggen.

Om discriminatie te meten gebruiken we onder meer de Blinder-Oaxaca-decompositiemethode (zie bv.: Dickinson & Oaxaca, 2005). In die methode trachten de onderzoekers zoveel mogelijk verklarende factoren te controleren voor een bepaalde ongelijkheid die uit de statistieken naar voren komt. Een dergelijke ongelijkheid kan bijvoorbeeld een verschil in loon zijn tussen mannen en vrouwen die dezelfde job uitvoeren. De hypothese is dat wanneer de impact van de verschillende verklarende factoren¹⁵ gemodelleerd wordt en er toch nog een deel (het zogenaamd residu) van de vastgestelde ongelijkheid¹⁶ niet verklaard wordt door het model, het residu (ten dele) verklaard kan worden door discriminatie.

Het grootste probleem bij die benadering is de moeilijkheid om andere mogelijke en relevante oorzaken van de ongelijke uitkomsten te kunnen inschatten. Daardoor blijft de mogelijkheid bestaan dat de ongelijkheden die toegeschreven worden aan discriminatie eigenlijk door andere, ongemeten oorzaken verklaard moeten worden. Statistische modellen zijn dus erg belangrijk om een zicht te krijgen op de verschillen in uitkomsten tussen de doelgroepen. Maar ze kunnen enkel met zeer sterk voorbehoud als causale verklaring modellen gehanteerd worden.

¹⁵ In het voorbeeld kan dat de opleiding, werkervaring, netwerk, mobiliteit,... zijn.

¹⁶ In ons voorbeeld het salarisverschil tussen mannen en vrouwen voor dezelfde job.

II. Databronnen

Equality statistics kunnen worden samengesteld op basis van uiteenlopende types van databronnen. Hierna worden een aantal bronnen kort toegelicht.

A. Officiële statistieken

Officiële statistieken worden door overheidsinstanties verzameld in belangrijke domeinen zoals onderwijs, werk, huisvesting, gezondheidszorg enzovoort. Er zijn twee belangrijke bronnen van officiële statistieken:

- het Rijksregister,
- de administratieve gegevensbanken.

Ten eerste kan men er niet uithalen wat er niet inzit. Dat lijkt evident, maar toch zijn sommige basisvariabelen slechts beperkt of helemaal niet beschikbaar. Een voorbeeld zijn de gefragmenteerde data over personen met een handicap. Daardoor zijn slechts in beperkte mate uitspraken mogelijk over de socio-economische status van deze minderheidsgroep.

Ten tweede heeft de analyse vaak betrekking op gevoelige persoonsgegevens die beschermd worden door het recht op privacy. In sommige gevallen impliceert dit dat de gegevens niet worden verzameld. Een voorbeeld is seksuele geaardheid. In andere gevallen worden de gegevens wel verzameld, maar zijn ze niet beschikbaar voor publiek gebruik, tenzij men beschikt over een speciale goedkeuring van de privacycommissie.¹⁷ Een voorbeeld is de beperkte toegang tot data over de oorspronkelijke origine van een Belgische burger en zijn (groot)ouders. Die data worden wel degelijk verzameld, maar men kan ze niet zomaar gebruiken voor onderzoek. Bovendien is er sprake van een aanzienlijke vertekening in de huidige Belgische statistieken met betrekking tot de socio-economische status van Belgen van vreemde

origine. Aan de basis van die vertekening ligt het feit dat de tweede en derde generatie niet in beeld worden gebracht. Het project socio-economische monitoring (zie infra) beoogt hier op termijn wel verandering in te brengen door die gegevens, zij het onder strenge voorwaarden, toch te ontsluiten.

België beschikt over het zogenaamde Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming dat gekoppeld is aan de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid. Dat instrument laat toe om gegevens uit de verschillende databanken te kruisen en te analyseren. Die koppeling van administratieve databanken is uniek in Europa en een zeer waardevolle bron van informatie.¹⁸ Om arbeidsindicatoren op te stellen in het kader van de Diversiteitsbarometer Werk gebruikt het Centrum dit datawarehouse. Daarenboven zal het Centrum de resultaten van de socio-economische monitoring in de toekomst kunnen integreren in dit derde luik van de barometer.

B. Officiële surveys

Zowel de federale als de regionale overheden verzamelen bijkomende informatie over de burgers aan de hand van verschillende surveys. Ook hier is het voordeel dat die surveys op regelmatige tijdstippen worden uitgevoerd en dat men dus ook langetermijntrends in de analyse kan betrekken. In tegenstelling tot de bovenstaande gegevensbronnen zijn surveys steeds gebaseerd op een steekproef wat een zekere foutenmarge impliceert.

Veel van de surveys, zoals de SILC-enquête, de EAK-enquête en de ESS-enquête zijn het resultaat van Europees beleid. Er wordt dan ook streng toegezien op de manier waarop de data worden verzameld, op de (vertaling van) de vraagstelling en op andere aspecten die de uiteindelijke resultaten beïnvloeden. Dat laat toe om de resultaten van de verschillende lidstaten onderling te vergelijken.

¹⁷ Wet van 8 december 1992 voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens (Privacywet).

Zie ook <http://www.privacycommission.be/nl/legislation/national/>

¹⁸ Voor meer info verwijzen we naar de website van de Kruispuntbank Sociale Zekerheid : www.ksz.fgov.be

De enquêtes zijn van onschatbare waarde voor de Diversiteitsbarometer omdat ze tal van gegevens verzamelen over de verschillende maatschappelijke domeinen. Ze bevragen ook persoonsvariabelen die betrekking hebben op de verschillende discriminatiegronden.

C. Meldingen

Voor de meting van discriminatie kan men zich ook baseren op statistieken over discriminatiemeldingen. Die cijfers moeten echter met grote voorzichtigheid worden gehanteerd. Het is immers bekend dat discriminatie zeer weinig gemeld wordt en dat die cijfers slechts het topje van de ijsberg weergeven. Het is niet aangewezen om op basis daarvan conclusies te trekken over de discriminatiegraad in de samenleving. Men kan hoogstens een trendanalyse maken: zo kende het aantal internetgerelateerde meldingen in België een enorme stijging, waaruit een toename van hatespeech op het internet blijkt.

De meldingen zijn ook waardevol vanuit een kwalitatief oogpunt. Kwalitatieve analyse van een aantal casussen kan leiden tot interessante inzichten over hoe discriminatiegedrag in zijn werk gaat en hoe het dus beter kan worden bestreden of zelfs voorkomen. Een beter begrip van de onderliggende processen kan ook bijdragen tot het scherper formuleren van beleidsmaatregelen die gelijke kansen en diversiteit bevorderen.

D. Diversiteitsmonitoring

Diversiteitsmonitoring verwijst naar de inspanningen die een bedrijf of een publieke instantie doet om de verschillende minderheidsgroepen op de werkvloer op te volgen. Naast het in kaart brengen van het aantal werkrachten uit minderheidsgroepen, houdt een diversiteitsmonitoring ook rekening met de impact van het gevoerde diversiteitsbeleid en hoe dat beleid eventueel kan worden bijgestuurd en verbeterd.

Met uitzondering van Groot-Brittannië vindt diversiteitsmonitoring vooralsnog minder ingang in Europa, omdat in vele landen restricties gelden omwille van de bescherming van het privéleven. In België doet de Vlaamse overheid inspanningen op dat vlak.





3 | De Diversiteits- barometer Werk



De Diversiteitsbarometer Werk is het eerste rapport in een reeks van barometerrapporten. Meteen is het startschot gegeven voor een structurele rapportage over discriminatie, tolerantie en participatie in verschillende domeinen van de samenleving. De resultaten in dit rapport zijn het kristallisatiepunt van drie grote onderzoeken die werden uitgevoerd in opdracht van het Centrum. Dit rapport is echter geen eindpunt. De gegevens en analyses worden in de toekomst zoveel mogelijk opgevolgd en geactualiseerd. Maar het is ook de bedoeling om het gevoerde onderzoek in de toekomst te herhalen om zo de evoluties op langere termijn te monitoren. In 2018 staat de publicatie van de tweede Diversiteitsbarometer Werk op de agenda.

1. PARTNERS

De barometer wordt gebouwd op de resultaten uit verschillende types van onderzoek. Een van de drie onderzoeken betreft de geaggregeerde gedragstesten. In het kader van de Diversiteitsbarometer Werk werden er op grote schaal correspondentietesten uitgevoerd. Voor het luik van de gedragstesten werd een samenwerking gerealiseerd tussen het Centrum en:

- het Instituut voor gelijkheid vrouwen en mannen,
- de Minister van Werk en Gelijke Kansen van de federale regering,
- de Minister van Werk van de Vlaamse regering,
- de Minister van Werk van het Waalse Gewest,
- de Minister van Werk van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Het Centrum verheugt er zich op dat de verschillende overheden door hun steun te geven erkennen dat dergelijk onderzoek noodzakelijk is en ook in de toekomst moet kunnen worden voortgezet. De samenwerking met de verschillende ministers bevoegd voor Werk is ook een teken van politieke wil om een breder draagvlak te creëren voor dat type onderzoek.

2. DIVERSITEITSBAROMETER WERK

‘De arbeidsmarkt’ is een begrip dat vele ladingen dekt. De term verwijst enerzijds naar het geheel van de sectoren, de verschillende statuten, de verschillende wervingskanalen en het algemene jobaanbod, maar anderzijds ook naar de verschillende fases in een loopbaan, namelijk de aanwerving, de promotie en het ontslag. De Diversiteitsbarometer Werk is in essentie gebaseerd op drie onderzoeken die zich elk toespitsen op een of meerdere deelaspecten van de arbeidsmarkt. De meeste aandacht gaat naar het proces van werving en selectie omdat dit nog steeds een struikelblok is voor de verschillende doelgroepen.

Die drie studies uitgevoerd in opdracht van het Centrum zijn:¹⁹

- “Wie heeft voorrang: jonge Turken of prille grijsaards? Een experimenteel onderzoek naar discriminatie op basis van persoonskenmerken bij de eerste selectie van sollicitanten”
- “Gatekeepers op de arbeidsmarkt: Een bevraging van HR-personeel”
- “Ongelijke verdelingen op de arbeidsmarkt: indicatoren voor leeftijd, nationaliteit en handicap”.

De drie onderzoeken werden uitgevoerd door twee gerenommeerde onderzoeksploegen in België.

- Het HIVA (Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving) verbonden aan de KULeuven voerde de eerste twee genoemde onderzoeken.
- Metices (Migrations, Espaces, Travail, Institutions, Citoyenneté, Epistémologie, Santé) verbonden aan de ULB voerde het laatstgenoemde onderzoek.

Het Centrum presenteert eerst en vooral de gegevens en de resultaten uit die onderzoeken.

Daarna worden de resultaten in perspectief gezet door ze te confronteren met cijfers en data uit ander onderzoek:

- Onderzoek gevoerd in opdracht van het Centrum.
- Onderzoek gevoerd door derden.

- Analyses die instanties zoals de FOD Economie, het Steunpunt Werk en Sociale Economie (Verder ‘Steunpunt WSE’), Actiris, VDAB, Forem en anderen, opstellen op basis van de beschikbare administratieve gegevens over de arbeidsmarkt.

Hierna volgt eerst een korte omschrijving van de onderzoeksvragen en de opzet van elk van de onderzoeken die het Centrum liet uitvoeren in het kader van de Diversiteitsbarometer Werk. Daarna worden de resultaten besproken. Het rapport is opgesteld vanuit de optiek van de discriminatiegronden. Per grond worden de discriminatiegraad, participatiegraad en tolerantiegraad belicht aan de hand van de resultaten uit het onderzoek en uit de analyses van administratieve data. De optiek van de discriminatiegronden wordt vervolgens verlaten om een meer algemeen beeld te geven van de praktijken van diversiteit op de werkvloer. Daarna wordt nagegaan wat de impact is van de economische crisis, om ten slotte te eindigen met een aantal globale conclusies en aanbevelingen.

Bijlage 1 achteraan in dit rapport bevat een externe bijdrage van prof. em. Albert Martens waarin een korte historiek wordt gegeven van onderzoek naar discriminatie.

¹⁹ Al deze studies zijn beschikbaar op de website van het Centrum www.diversiteit.be, rubriek ‘Publicaties’.

3. DE ONDERZOEKSOPZET

3.1. De geaggregeerde gedragstesten

3.1.1. De onderzoeksvraag

In het onderzoek *Wie heeft voorrang: jonge Turken of prille grijsaards? Een experimenteel onderzoek naar discriminatie op basis van persoonskenmerken bij de eerste selectie van sollicitanten* staat de volgende onderzoeksvraag centraal:

“Houden organisaties of hun HR-personeel bij een eerste selectie van schriftelijke sollicitaties rekening met de persoonskenmerken leeftijd, nationale herkomst (...) of een fysieke beperking van de kandidaat?”

De geaggregeerde gedragstesten laten toe na te gaan of er een verschil bestaat in behandeling tijdens de eerste fase van het selectieproces op de arbeidsmarkt, namelijk bij de uitnodiging op een sollicitatiegesprek.

De methode van geaggregeerde gedragstesten is nog steeds sterk gecontesteerd en roept bij sommige belangenorganisaties veel weerstand op. Het is echter wel een geijkte methode om discriminatie op een wetenschappelijk onderbouwde wijze in kaart te brengen.

3.1.2 De opzet

De geaggregeerde gedragstesten worden uitgevoerd onder de vorm van correspondentietesten.²⁰

Publiek verschenen vacatures uit de periode tussen juli 2010 en mei 2011 worden op toevallige wijze geselecteerd. Per geselecteerde vacature zijn

er twee fictieve kandidaten. De eigenschappen van de fictieve sollicitanten worden, behoudens een aantal persoonskenmerken, zo identiek mogelijk gehouden en afgestemd op de vereisten van de vacatures. Zo hebben beide sollicitanten bijvoorbeeld eenzelfde of vergelijkbaar studietraject gevolgd dat overeenstemt met de opleidingsvereisten voor de vacature. Ze beschikken ook over dezelfde talenkennis. De kleine verschillen zoals lay-out en schrijfstijl van de sollicitatiebrief en het cv, hobby's en interesses, die de onderzoekers introduceren om te vermijden dat het duidelijk wordt dat het niet om echte sollicitanten gaat, worden op toevallige wijze afgewisseld tussen de sollicitanten. De persoonskenmerken die doelbewust wel verschillend zijn voor beide kandidaten worden geselecteerd uit de set van dimensies waarop de onderzoekers discriminatie willen toetsen: leeftijd, nationale herkomst, een fysieke beperking, geslacht en zwangerschap.

‘Zwangerschap’ en geslacht werden meegenomen in het onderzoek. Het Instituut voor gelijkheid tussen vrouwen en mannen gaat echter niet akkoord met de methodologie en eindanalyse van het onderzoek, toch worden ze hier vermeld om een zo volledig mogelijke weergave te geven van de studieopzet. Het Centrum zal zich in de verdere bespreking van de resultaten beperken tot de gronden waarvoor het bevoegd is.

De onderzoekers construeren op basis van die set van dimensies 58 verschillende sollicitantentypes:

²⁰ Voor meer informatie over wat deze correspondentietests inhouden zie *Metten van gedrag* in het tweede hoofdstuk.

↪ 48 types van sollicitanten met verschillen naar nationale herkomst, leeftijd en geslacht, met name:

- acht types van sollicitanten van Belgische herkomst met Belgische nationaliteit: vier leeftijdscategorieën (23, 35, 47 en 53 jaar) per geslacht;
- acht types van sollicitanten van Italiaanse herkomst met Belgische nationaliteit: vier leeftijdscategorieën per geslacht;
- acht types van sollicitanten van Congolese herkomst met Belgische nationaliteit: vier leeftijdscategorieën per geslacht;
- acht types van sollicitanten van Turkse herkomst met Belgische nationaliteit: vier leeftijdscategorieën per geslacht;
- acht types van sollicitanten van Marokkaanse herkomst met Belgische nationaliteit: vier leeftijdscategorieën per geslacht;
- acht types van sollicitanten van Marokkaanse herkomst met Marokkaanse nationaliteit: vier leeftijdscategorieën per geslacht;

↪ acht types van sollicitanten met een fysieke beperking, met name:

- acht types van sollicitanten van Belgische herkomst met Belgische nationaliteit en vermelding van fysieke beperking: vier leeftijdscategorieën per geslacht;

↪ twee types van sollicitanten die op het moment van sollicitatie vermelden dat ze zwanger zijn, met name:

- vrouwen van Belgische herkomst met Belgische nationaliteit die behoren tot de jongste twee leeftijdscategorieën.

De onderzoekers evalueren de reactie van de werkgever of de selectieverantwoordelijke op de sollicitaties van de bovenstaande profielen. De ruime variatie in sollicitantentypes op verschillende dimensies tegelijk (geslacht, leeftijd, herkomst of

fysieke beperking) is niet bedoeld om een vergelijking per type te maken, maar wel om meer algemene uitspraken te kunnen doen over discriminatie op één bepaalde dimensie, bijvoorbeeld op leeftijd, ongeacht de andere persoonskenmerken van de sollicitant.

Voor elke vacature behoort één van de twee sollicitanten tot een vast referentietype, namelijk een 35-jarige man van Belgische herkomst zonder fysieke beperking. Daardoor is het onder meer mogelijk het eventuele verschil in uitnodigingsgedrag van de selectieverantwoordelijken ten opzichte van de sollicitantentypes scherper in beeld te brengen. Er wordt nagegaan of zij een onderscheid maken tussen de twee sollicitanten, en zo ja, in welke richting.

3.1.3. De database

Eerst worden 854 bruikbare vacatures op de Belgische arbeidsmarkt geselecteerd. Daarop worden 1.708 kandidaturen ingediend. Vacatures waarbij de selectie gebeurt door een interim- of selectiebureau en vacatures uit de primaire sector (land- en mijnbouw) worden niet geselecteerd. Gegeven deze uitzonderingen, streven de onderzoekers naar een representatieve weergave van de Belgische arbeidsmarkt. De vacatures zijn zoveel mogelijk gespreid over *de vier hoofdsectoren* (secundaire sector; tertiaire sector 1: handel, transport en verschaffen van accommodatie en maaltijden; tertiaire sector 2: communicatie, financiële activiteiten en administratie; en quataire sector, namelijk de niet-commerciële dienstverlening), *de vier beroepsgroepen* (ongeschoolde en geschoolde arbeider, bediende, kader) en *de drie Gewesten* (Vlaanderen, Wallonië, Brussel), om zo het gemiddelde gedrag van een representatieve selectieverantwoordelijke te kunnen detecteren. Tabel 3 geeft een overzicht van het aantal vacatures per sector, per beroepsgroep en per gewest.

Tabel 3. Verdeling van de vacatures naar gewest, sector en beroep

Sector	Beroep				Totaal
	Ongeschoolde arbeider	Geschoolde arbeider	Bediende	Kader	
Brussels-Hoofdstedijk Gewest					
Secundaire sector	12	16	10	11	49
Tertiaire sector 1 (handel, transport, accommodatie en maaltijden)	18	15	14	13	60
Tertiaire sector 2 (communicatie, financieel en administratie)	8	7	24	22	61
Quartaire sector	14	15	20	26	75
Totaal	52	53	68	72	245
Vlaanderen					
Secundaire sector	20	26	15	16	77
Tertiaire sector 1 (handel, transport, accommodatie en maaltijden)	31	17	17	16	81
Tertiaire sector 2 (communicatie, financieel en administratie)	20	18	20	22	80
Quartaire sector	13	17	25	13	68
Totaal	84	78	77	67	306
Waals Gewest					
Secundaire sector	25	35	23	16	99
Tertiaire sector 1 (handel, transport, accommodatie en maaltijden)	31	19	16	14	80
Tertiaire sector 2 (communicatie, financieel en administratie)	13	10	15	18	56
Quartaire sector	17	16	21	14	68
Totaal	86	80	75	62	303

De tabellen 4, 5 en 6 geven een overzicht van de frequentieverdelingen van de sollicitantentypes, respectievelijk naar geslacht, leeftijd, nationale herkomst, personen met een fysieke beperking en zwangerschap. Behalve voor het referentietype (een 35-jarige man van Belgische herkomst) wordt een gelijke spreiding van de sollicitanten over alle subcategorieën binnen de hoofddimensies vooropgezet. Zo kan het aantal observaties per

hoofddimensie en de spreiding tussen de dimensies gemaximaliseerd worden. De oververtegenwoordiging van vrouwen en 23-jarigen ten opzichte van het oorspronkelijke design is noodzakelijk om een even groot aantal zwangere vrouwen te kunnen uitsturen als personen met een fysieke beperking en personen uit de verschillende nationale herkomstscategorieën. Correlaties tussen geslacht, leeftijd en zwangerschap zijn onvermijdelijk.

Tabel 4. Frequentieverdeling database naar geslacht

<i>Geslacht</i>	<i>Aantal</i>	<i>Percent</i>
Man	1.227	71,84
Vrouw	481	28,16

Tabel 5. Frequentieverdeling database naar leeftijd

<i>Leeftijd</i>	<i>Aantal</i>	<i>Percent</i>
23	240	14,05
35	1.084	63,47
47	191	11,18
53	193	11,30

Tabel 6. Frequentieverdeling database naar nationale herkomst/fysieke gesteldheid

<i>Nationale herkomst</i>	<i>Nationaliteit of fysieke gesteldheid</i>	<i>Aantal</i>	<i>Percent</i>
Belgisch	Belg	948	55,55
Belgisch	Met handicap	112	6,56
Belgisch	Zwanger	101	5,91
Congolees	Belg	109	6,38
Italiaans	Belg	109	6,38
Marokkaans	Belg	109	6,38
Marokkaans	Marokkaan	112	6,56
Turks	Belg	108	6,32

3.1.4. Twee maatstaven voor het kwantificeren van discriminatie

Deze studie analyseert de respons van de werkgever of de selectieverantwoordelijke op de sollicitaties die door de onderzoekers werden verstuurd. Een positieve respons betekent dat de sollicitant wordt geselecteerd voor een volgende stap in de selectieprocedure, meestal is dat een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek. Antwoorden zoals een vraag om verdere informatie, een expliciete afwijzing of het uitblijven van een antwoord binnen de twee maanden na de sollicitatiedatum worden beschouwd als een negatieve respons. Voor de analyse van de gegevens stelt het HIVA twee mogelijke modellen van kansberekening voor. Het eerste model maakt een kansberekening per profiel. Het tweede model maakt ook een kansberekening per profiel, maar houdt ook rekening met de uitkomst van het referentieprofiel. Hierna volgt een beschrijving van beide. Voor de verdere bespreking van de onderzoeksresultaten wordt enkel gerefereerd naar het tweede model dat als fijnmaziger wordt beschouwd. De resultaten van het eerste model zijn opgenomen in het onderzoeksrapport van de geaggregeerde gedragstesten.²¹

Het eerste analysemodel gaat na of leeftijd, nationale herkomst of fysieke gesteldheid gemiddeld gezien de uitnodigingskans beïnvloeden. De vraag is of een selectieverantwoordelijke bij de behandeling van de twee cv's wel of niet rekening houdt met de onderscheidende kenmerken in de cv's. Indien niet dan wordt verondersteld dat de selectieverantwoordelijke voor elk van beide cv's op een (voor de onderzoekers) toevallige wijze tot het besluit is gekomen om de persoon al dan niet uit te nodigen voor een interview. In dat geval hebben alle nepsollicitanten dezelfde uitnodigingskans. Er wordt eigenlijk verondersteld dat de selectieverantwoordelijke impliciet een soort van score construeert om de kandidaten te rangschikken. Daarna worden de personen met de hoogste score uitgenodigd voor een interview.

Het tweede analysemodel gaat na in hoeverre de leeftijdskenmerken, de nationale herkomst en de fysieke

gesteldheid van een sollicitant hem of haar een comparatief voordeel opleveren ten opzichte van de andere kandidaat voor die vacature. Er wordt nu van uitgegaan dat de selectieverantwoordelijke de twee cv's met elkaar vergelijkt. In het onderzoek wordt nagegaan of een van de discriminatiegronden in deze vergelijking een rol speelt of niet. Ook hier is het alsof de selectieverantwoordelijke een score toekent aan de sollicitanten. Een hoge score voor de ene sollicitant en een lagere voor de andere vergroot de kans dat de selectieverantwoordelijke de ene selecteert en de andere niet. Wanneer de scores in elkaars buurt liggen zal de kans vergroten dat ze allebei wel of allebei niet geselecteerd worden.

Die laatste maatstaf werpt een andere blik op dezelfde data dan de eerste maatstaf. In de eerste benadering wordt elke uitnodiging van een sollicitant op dezelfde manier geïnclassificeerd. Alle uitgenodigden belanden in categorie A terwijl de niet-uitgenodigden in categorie B belanden. In de tweede benadering zal de categorisering afhangen van de selectie van de andere kandidaat. Indien een kandidaat als enige wel (of niet) wordt uitgenodigd en de andere niet, zal men besluiten dat deze kandidaat een kenmerk draagt dat hem een comparatief voordeel oplevert (of comparatief nadeel indien hij als enige niet wordt uitgenodigd). Maar met deze methode belanden de kandidaten van duo's waarin beide kandidaten wel (of niet) geselecteerd worden, in dezelfde tussencategorie.

Een fictief voorbeeld illustreert de draagwijdte van de twee modellen en toont meteen aan dat het tweede model een meer fijnmazige analyse voorstaat.

Stel dat er 320 sollicitaties verstuurd worden naar 160 vacatures. Er zijn drie kandidaat-profielen opgesteld: A, B en C. De drie fictieve kandidaten hebben een volledig identiek cv, behalve voor één welbepaalde dimensie. Een persoon uit groep A solliciteert voor alle vacatures. Er zijn dus 160 sollicitanten van groep A. Een persoon uit groep B solliciteert op de helft van de vacatures (80 sollicitaties). Ten slotte solliciteert een persoon uit groep C op de andere helft (ook 80 sollicitaties). De volgende tabel geeft de fictieve uitnodigingsaantallen weer.

²¹ Het onderzoeksrapport staat op de website van het Centrum: www.diversiteit.be

Tabel 7. Fictieve uitnodigingsaantallen

Groep	Aantallen			
	Beiden uitgenodigd	Alleen A wordt uitgenodigd	Alleen andere (B of C) wordt uitgenodigd	Geen van beiden uitgenodigd
A en B	20	5	0	55
A en C	15	0	5	60

Groep	Discriminatie-voordeel alleen uitgenodigd	Discriminatie-nadeel zelf niet uitgenodigd, andere wel	Neutraal (beiden wel of niet uitgenodigd)	Uitnodigingskans
A	5	5	150	40/160
B	0	5	75	20/80
C	5	0	75	20/80

→ Voor de vacatures waarop personen uit de groepen A en B solliciteren, worden beiden in 20 van de 80 gevallen uitgenodigd. In nog eens 5 gevallen wordt enkel de sollicitant uit groep A uitgenodigd. In de overige 55 gevallen wordt niemand uitgenodigd.

→ Van de 80 vacatures waarop personen uit de groepen A en C solliciteren, worden beide sollicitanten in 15 gevallen uitgenodigd. In nog eens 5 gevallen wordt enkel de sollicitant uit groep C uitgenodigd. In de overige 60 gevallen wordt niemand uitgenodigd.

→ Van de 160 sollicitaties van personen uit groep A resulteren er 40 (= 20 + 15 keer samen met de andere sollicitant + 5 keer alleen) in een uitnodiging.

→ Voor de 80 sollicitaties van personen uit groep B zijn er 20 positieve antwoorden (20 keer samen uitgenodigd met een persoon van groep A, geen enkele keer alleen).

→ Personen uit groep C worden ook in 20 van de 80 sollicitaties uitgenodigd (15 keer samen met een persoon uit groep A, 5 keer alleen).

→ De uitnodigingskansen zijn voor alle drie de groepen dus gelijk aan 25%. Toch is hier sprake van een discriminatievoordeel voor groep A en C. Groep C wordt 5 keer uitgenodigd terwijl groep A niet wordt uitgenodigd. Ook groep A wordt 5 keer uitgenodigd terwijl groep B niet wordt uitgenodigd.

Het tweede analysemodel leidt dus tot een meer fijnmazige analyse dan de meer gebruikelijke eerste benadering. Zij meet de impact van de vermelding van leeftijd, nationale herkomst of van een fysieke beperking in de sollicitatiebrief op de mate van discriminatiekwetsbaarheid van een sollicitant. Dat is de mate waarin de persoon op grond van die kenmerken een hoger risico loopt om na een schriftelijke sollicitatie niet geselecteerd te worden.

3.1.5. Samenvatting

In figuur 1 wordt weergegeven hoe de 1.708 sollicitanten over de verschillende mogelijke uitkomstcategorieën verdeeld zijn volgens het eerste (Y1) en volgens het tweede (Y2) model.

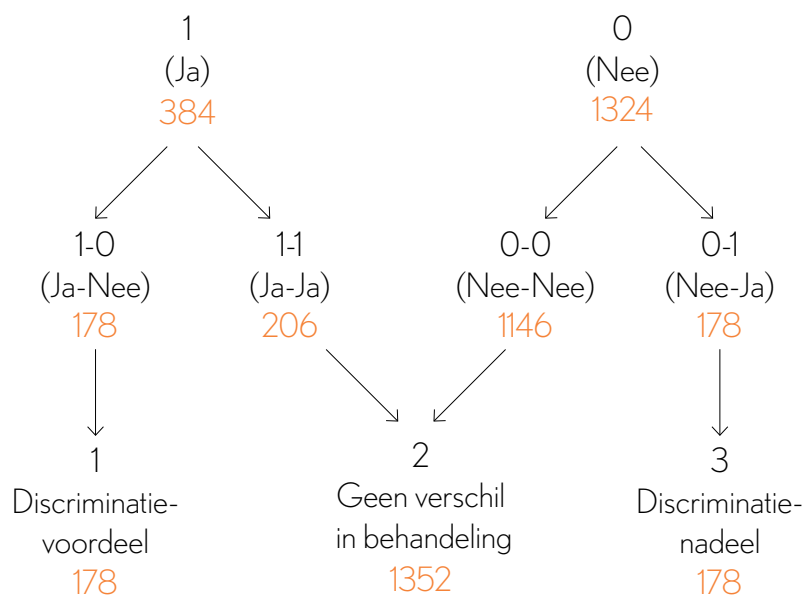
Figuur 1. Verdeling van de sollicitanten over de mogelijke uitkomstcategorieën

1708 sollicitanten werden uitgestuurd

Y1 uitnodigingskansen per sollicitant

Uitnodigingskans per sollicitant met info over medekandidaat

Y2 Verschil in behandeling per sollicitant



De eerste uitkomstenmaatstaf (Y1) heeft twee mogelijke waarden (0: de sollicitant wordt niet uitgenodigd en 1: de sollicitant wordt wel uitgenodigd). Op basis van die maatstaf kunnen de uitnodigingskansen van verschillende types sollicitanten berekend of geschat worden en kunnen ook onderlinge verschillen tussen types vergeleken worden.

De tweede uitkomstenmaatstaf (Y2) kan drie mogelijke waarden aannemen:

- indien een sollicitant wordt uitgenodigd en de medesollicitant niet, dan heeft die persoon een *discriminatievoordeel*;

- indien geen van beiden wordt uitgenodigd of allebei wel, dan is er sprake van gelijke behandeling of van *afwezigheid van discriminatie*;
- in het geval slechts een van beide sollicitanten wordt uitgenodigd, ondervindt diegene die niet wordt uitgenodigd een *discriminatie-nadeel*.

Die maatstaf laat toe om de kansen van de verschillende types sollicitanten op discriminatievoordeel of -nadeel te berekenen of te schatten, en met elkaar te vergelijken.

De verdere bespreking van de onderzoeksresultaten is gebaseerd op het meer fijnmazige tweede analysemodel.

3.2. Gatekeepers op de arbeidsmarkt

Het onderzoek *Gatekeepers op de arbeidsmarkt* neemt het wervings- en selectieproces onder de loep op basis van een gestratificeerde steekproef van Belgische organisaties. De onderzoekers focussen op de rol van de zogenaamde *gatekeepers*, dat zijn de personen die verantwoordelijk zijn voor het wervings- en selectieproces en die daardoor de toegang voor werkzoekenden tot de organisatie mee bepalen. In het onderzoek worden 450 openbare en private organisaties en bedrijven telefonisch bevestigd en worden 23 cases meer in de diepte onderzocht. Bij de bespreking van de onderzoeksresultaten verwijst de term ‘organisaties’ naar zowel private als openbare bedrijven en organisaties.

Een deel van het selectiegedrag van de werkgever wordt in kaart gebracht aan de hand van de geaggregeerde gedragstesten. Met de gedragstesten wordt gekeken naar de eventuele verschillen in selectiekansen voor bepaalde doelgroepen. De bevraging van *gatekeepers* daarentegen dient om meer zicht te krijgen op het totale achterliggende wervings- en selectiegebeuren en om de attitude en het gedrag van selectieverantwoordelijken in kaart te brengen. Eerder onderzoek (Nievers & Andriessen, 2010) toont aan dat discriminatie op basis van afkeer of antipathie op het moment van de selectie zelden voorkomt. Er zijn wel statistische aanwijzingen dat discriminatie een rol kan spelen.

Dit onderzoek focust op het profiel van de *gatekeepers* of selectieverantwoordelijken, omdat zij de cruciale actoren zijn in het proces van werving en selectie. Zijn de *gatekeepers* zich bewust van de centrale rol die ze spelen? Welke beslissingsbevoegdheid hebben ze binnen de selectieprocessen? Zijn er duidelijke richtlijnen vanuit het management om hen te

ondersteunen? Welke houding hebben zij ten opzichte van de doelgroepen? Kan hun persoonlijke houding ten aanzien van doelgroepen al dan niet een rol spelen bij de beslissingsprocessen?

Ook de wervings- en selectieprocedure in de organisatie wordt doorgelicht. In organisaties die een eerder beperkte selectieprocedure toepassen, is de selectiebeslissing immers vaker gebaseerd op onvolledige informatie over de sollicitant. Een gebrek aan valide instrumenten of duidelijke richtlijnen verhoogt de kans dat de ontbrekende informatie verder wordt ingevuld op basis van de persoonlijke houding of de ervaringen van de selectieverantwoordelijken. Omwille van het belang van deze procedure focust het onderzoek op de manier waarop organisaties hun werving en selectie vormgeven. Hoe verloopt die procedure? Hoe tracht men dat op een objectieve manier vorm te geven? Zijn selectieverantwoordelijken zich bewust van de aanwezigheid van drempels voor bepaalde doelgroepen? Nemen de *gatekeepers* specifieke maatregelen voor kandidaten uit bepaalde doelgroepen? Worden de procedures aangepast in het kader van een diversiteitsbeleid?

De studie heeft ook oog voor het ruimere diversiteitsbeleid in organisaties en voor de invloed daarvan op de instroom en duurzame tewerkstelling van personen uit de omschreven doelgroepen. Een diversiteitsbeleid kan drempelverlagend werken voor bepaalde doelgroepen. Welke acties worden ondernomen om de duurzaamheid van de tewerkstelling van doelgroepen te bevorderen? Bestaat er een gelijkebehandelingsbeleid binnen de organisatie? Wordt er flexibel ingespeeld op de diverse noden en wensen van de werknemers? Wordt het belang en de meerwaarde van diversiteit ervaren en gecommuniceerd binnen de organisatie?

3.3. Ongelijke verdelingen op de arbeidsmarkt

Het doel van dit onderzoek is om een reeks indicatoren voor te stellen die toelaten om ongelijkheden vast te stellen voor de categorieën leeftijd, handicap en etnische afkomst. Deze zogenaamde 'factualisation of inequalities'-indicatoren zijn samengesteld door de Europese Commissie.²²

Aangezien deze indicatoren bedoeld zijn als instrumenten voor monitoring, is het belangrijk dat ze zo betrouwbaar en nauwkeurig mogelijk zijn. Daarom hebben de onderzoekers het Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming, beheerd door de Kruispuntbank Sociale Zekerheid, als bron voor het onderzoek gekozen.²³ De administratieve gegevens hebben als voordeel dat ze betrekking hebben op de volledige bevolking, meer bepaald op diegenen die bekend zijn bij minstens één instelling van de Belgische sociale zekerheid. De volledigheid van deze bron voorkomt problemen – met name de foutenmarge – die zich kunnen voordoen bij steekproefonderzoek. De kwaliteitsvolle en gedetailleerde informatie in de Kruispuntbank maken dat die bron een stevige basis vormt voor de uitwerking van de geselecteerde indicatoren en voor de toekomstige evaluatie van de verwezenlijkte vooruitgang. Een ander voordeel

is de toegankelijkheid van de gegevens dankzij de basistoepassingen en de webtoepassing die de Kruispuntbank ontwikkelde. Dat geldt evenwel niet voor alle gegevens. Voor de indicatoren die gelinkt zijn aan personen met een handicap is er minder informatie beschikbaar. Ook voor origine zijn er belangrijke lacunes. De cijfers die in het onderzoek worden gepresenteerd hebben louter betrekking op nationaliteit. Tweede en derde generatie Belgen van vreemde herkomst zijn dus niet in de cijfers opgenomen.

De indicatoren zijn berekend op basis van de gegevens die op het einde van het vierde trimester van 2007 werden verzameld.

Het schema hieronder geeft een overzicht van de 'factualisation of inequality'-indicatoren die naar voren worden geschoven door de Europese Commissie. Naargelang de discriminatiegrond die wordt geanalyseerd variëren de gebruikte indicatoren die worden uitgewerkt. Er moet immers niet alleen rekening gehouden worden met de specifieke context van elk van de gronden, maar ook met de mate waarin data beschikbaar zijn voor elk van de gronden. Het is belangrijk op te merken dat er twee grote groepen van indicatoren zijn. De eerste groep geeft informatie over de toegang tot werk, de tweede groep is gericht op de arbeidsvoorwaarden en de werkcondities.

²² De definitie en de lijst met indicatoren kan teruggevonden worden in het volgend werk: European Commission, *The fight against discrimination and the promotion of equality – How to measure progress done*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 2008.

²³ Voor meer informatie over deze bron, zie: http://www.bcsc.fgov.be/nl/bcss/nodepage/content/websites/belgium/statistics/statistics_01.html

Tabel 8. Typology A : ‘Factualisation of inequalities’ indicators

<i>Type of indicator</i>	<i>Illustrative list of indicators: For type of grounds, in comparison with the national average reference population</i>
<i>(a) Job access conditions</i>	
A.1. Overall indicators	Employment rate Unemployment rate
A.2. Difficulties in accessing jobs	Percentage of long-term unemployed among job-seekers Length of job search Frequency of postponed appointments or job interviews for individuals exposed to discrimination and the overall population
A.3. Job visibility: public representation	Presence of main minority groups in media and culture Representation in high positions of authority in public administration and government agencies Percentage of elected officials – nationally, locally Presence in community life and service sector Make-up of boards of large corporations
A.4. Job visibility: working in key sectors of public administration	Percentage among education professionals: schools, universities (administrators, teachers, researchers) Percentage among law-enforcement professionals (according to rank and position) Percentage among justice professionals
<i>(b) Labour and working conditions</i>	
A.5. Job insecurity: length of work	Percentage of individuals working part time (less than 30 hours/week)
A.6. Job insecurity: type of work	Percentage of workers in insecure work (temporary workers, substitute and day workers, seasonal workers, informal work, domestic labour)
A.7. Job insecurity: job status	Type of employment contract (insecure or not) Seniority Percentage of salaried employees among groups subject to discrimination Percentage of self-employed workers
A.8. Horizontal segregation	Distribution of jobs via sector of activity
A.8. Vertical segregation: professional status; ‘glass ceiling’	Distribution of jobs: according to professional category percentage of executives by target group percentage of senior executives
A.9. Compensation	Hourly salary/groups subject to discrimination Annual salary Average position in the salary and income structures
<i>(c) Affiliation with an organisation</i>	
A.10. Affiliation with a trade union or professional organisation	Percentage of individuals from groups subject to discrimination compared with national average
A.11. Affiliation with a political party	Proportion of political-party members from a minority group considered to be discriminated against

Bron : *The fight against discrimination and the promotion of equality: How to measure progress done*. Europese Commissie, Maart 2008.

4. DE RESULTATEN

4.1. Resultaten per discriminatiegrond

4.1.1. Leeftijd

In de volgende paragrafen is sprake van ‘oudere’ en ‘jongere’ leeftijdscategorieën. Die categorieën verwijzen niet altijd naar dezelfde leeftijdsgroep. Zowel in het onderzoek van de geaggregeerde gedragstesten, als in de bevraging van de zogenaamde *gatekeepers* wordt de groep van 45-plussers als de oudere categorie op de werkvloer gezien. In het deel over de participatiegraad verwijst ‘oudere categorie’, afhankelijk van de bron, naar de 50-plussers of zelfs de 55-plussers. Voor de jongere leeftijden is de indeling evenmin consequent. De scope en het doel van het onderzoek in kwestie bepalen mee welke leeftijdsindeling er wordt gehanteerd. Als ‘ouder’ gepercipieerd worden op de arbeidsmarkt of op de werkvloer betekent nog niet dat diezelfde perceptie bestaat binnen het kader van vrijetijdsbesteding. Omwille van de scope zal in het arbeidsmarktonderzoek ipso facto een andere definitie van jong en oud worden gehanteerd dan bijvoorbeeld in het onderzoek naar vrijetijdsbesteding. Maar ook de onderzoeksdoelstelling heeft een invloed op de afbakening van de leeftijdscategorieën. Zo blijkt dat de instroom op de arbeidsmarkt voor 45-plussers al stroef verloopt. Onderzoek naar discriminatie of naar stereotypen en vooroordelen kan dus best rekening houden met die leeftijdscategorieën. Onderzoek naar de uitstroom van ‘oudere werknemers’ daarentegen zal zich eerder richten op categorieën van mensen met de pensioengerechtigde leeftijd. Ook bij jongeren is

er een gelijkaardige trend. Door de stijgende leeftijd waarop (hoger opgeleide) jongeren toetreden tot de arbeidsmarkt, wordt met de categorie ‘jongeren’ soms zelfs verwezen naar de groep van 18 tot 30 jaar in plaats van bijvoorbeeld 18 tot 25 jaar.

In verschillende surveys over perceptie van leeftijd wordt gepeild naar hoe de respondenten ‘jong’ en ‘oud’ definiëren en categoriseren. Een eerste belangrijke vaststelling is dat de eigen leeftijd een belangrijke impact heeft. Die vaststelling staat onder meer te lezen in het onderzoeksrapport *Ageism in Europe – findings from the European Social Survey* van de onderzoeksgroep EURAGE die verbonden is aan de universiteit van Kent.²⁴ In datzelfde rapport vindt de gemiddelde (Belgische) respondent dat de ‘oudere’ leeftijd ingaat vanaf het 64e levensjaar. Het Europese gemiddelde is 62 jaar. De categorie ‘jong’ eindigt volgens de Belgische respondent op het 43e levensjaar. Het Europese gemiddelde is 40 jaar. In de *Special Eurobarometer 378 over Active Ageing* die verscheen in 2011 worden die resultaten bevestigd.²⁵

Deze perceptie of categorisering is een algemeen verschijnsel en geldt dus niet enkel voor de arbeidsmarkt.

²⁴ *Ageism in Europe – Findings from the European Social Survey; EURAGE research group commissioned by Age UK 2011.*

²⁵ *Idem.*

I. Discriminatiegraad leeftijd

Factsheet

– Uit de geaggregeerde gedragstesten blijkt dat 45-plussers een aanzienlijk risico lopen gediscrimineerd te worden bij de uitgenodiging voor het sollicitatiegesprek. De oudere kandidaat heeft 7 à 8 procentpunt meer kans op een discriminatienadeel. In dat geval wordt de oudere kandidaat niet uitgenodigd voor het sollicitatiegesprek, maar de jongere kandidaat wel. Bovendien heeft de oudere kandidaat 4 procentpunt minder kans op een discriminatievoordeel. In dat geval wordt hij wel uitgenodigd, maar de jongere tegenkandidaat niet.

– Bijna de helft van het bevroagde HR-personeel zegt dat de leeftijd van een kandidaat een impact heeft op de uiteindelijke selectiebeslissing, dus ook na de uitnodiging voor een eerste sollicitatiegesprek.

– 15% van de selectieverantwoordelijken meent dat oudere sollicitanten zich meer moeten bewijzen dan jongere sollicitanten. Hoewel daaruit niet zomaar kan afgeleid worden dat die kandidaten gediscrimineerd worden op basis van leeftijd, doet dat resultaat toch vermoeden dat de selectieverantwoordelijken oudere kandidaten verschillend behandelen.

– Discriminatie doet zich niet enkel voor bij de aanwerving, maar ook tijdens de uitvoering van het arbeidscontract. Respectievelijk 12% en 6% van de werknemers zegt zelf getuige en slachtoffer te zijn geweest van leeftijdsdiscriminatie op de werkvloer gedurende de laatste twee jaar.

– Leeftijdsdiscriminatie kan verschillende vormen aannemen, gaande van een gebrek aan respect tot een werkelijk verschil in behandeling wegens de leeftijd.



Hierna volgt een overzicht van een aantal cijfers die een indicatie geven van de mate waarin personen op de arbeidsmarkt het slachtoffer zijn (geweest) van leeftijdsdiscriminatie. De cijfers zijn in eerste instantie afkomstig uit de onderzoeken die werden uitgevoerd in opdracht van het Centrum in het kader van de Diversiteitsbarometer Werk. Daarnaast wordt ook gekeken naar bevindingen uit andere onderzoeken. Omdat de geaggregeerde gedragstesten de meest aangewezen onderzoeksmethode zijn voor het meten van discriminatie, komen de resultaten over leeftijd uit dit onderzoek eerst aan bod. Daarna volgt de bespreking van een aantal resultaten over werving- en selectiepraktijken afkomstig uit de enquête bij HR-personeel. Ten slotte wordt stilgestaan bij een aantal resultaten over ervaringen met leeftijdsdiscriminatie uit de *Eurobarometer* en de *European Social Survey*.

A. Getest op de arbeidsmarkt

De resultaten uit de gedragstesten tonen aan dat de oudere leeftijdscategorieën significant minder kans maken op een uitnodiging voor een eerste sollicitatiegesprek in vergelijking met het referentieprofiel (een blanke Belgische man van 35 jaar, zonder handicap.)²⁶ Voor de jongere leeftijdscategorieën worden geen significante verschillen gevonden.

Ter herinnering: discriminatievoordeel en discriminatienadeel op basis van leeftijd

Grafiek 1 (p.52) illustreert in hoeverre de leeftijd van een sollicitant hem of haar een comparatief voordeel oplevert ten opzichte van de andere kandidaat voor die vacature.

Het onderzoek gaat na of, bij de vergelijking van de cv's, de leeftijd van de kandidaten een rol speelt. Men gaat ervan uit dat de selectieverantwoordelijke een score toekent aan de sollicitanten. Een hoge score voor de ene sollicitant en een lagere voor de andere vergroot de kans dat de selectieverantwoordelijke de ene selecteert en de andere niet. Wanneer de scores in elkaars buurt liggen, is de kans groter dat ze allebei wel of allebei niet geselecteerd worden.

De categorisering hangt dus af van het feit of de andere kandidaat ook geselecteerd wordt of niet. Indien de andere kandidaat ook uitgenodigd wordt, wordt de sollicitant gerangschikt in de middengroep. Indien de andere niet uitgenodigd wordt, wordt de sollicitant beschouwd als iemand met een leeftijd die hem of haar een voordeel oplevert ten opzichte van de andere sollicitant. Vice versa wordt de andere (niet-geselecteerde) sollicitant in het tweede geval beschouwd als iemand met een leeftijd die een comparatief nadeel oplevert.

Een fictief voorbeeld illustreert de draagwijdte van de concepten van discriminatievoordeel en discriminatienadeel.

Stel dat er 320 sollicitaties verstuurd worden naar 160 vacatures. Er zijn drie kandidaat-profielen opgesteld: A, B en C. De drie fictieve kandidaten hebben een volledig identiek cv, behalve voor één welbepaalde dimensie (in dit geval hun leeftijd). Een persoon uit groep A solliciteert voor alle vacatures. Er zijn dus 160 sollicitanten van groep A. Een persoon uit groep B solliciteert op de helft van de vacatures (80 sollicitaties). Ten slotte solliciteert een persoon uit groep C op de andere helft (ook 80 sollicitaties). De volgende tabel geeft de fictieve uitnodigingsaantallen weer.

²⁶ Zie het vorige deel *Onderzoeksopzet voor een meer gedetailleerde beschrijving van de verschillende profielen die werden gehanteerd voor de gedragstesten*.

Tabel 9. Fictieve uitnodigingsaantallen

<i>Aantallen</i>				
<i>Groep</i>	<i>Beiden uitgenodigd</i>	<i>Alleen A wordt uitgenodigd</i>	<i>Alleen andere (B of C) wordt uitgenodigd</i>	<i>Geen van beiden uitgenodigd</i>
A en B	20	5	0	55
A en C	15	0	5	60

<i>Groep</i>	<i>Discriminatie-voordeel alleen uitgenodigd</i>	<i>Discriminatie-nadeel zelf niet uitgenodigd, andere wel</i>	<i>Neutraal (beiden wel of niet uitgenodigd)</i>	<i>Uitnodigingskans</i>
A	5	5	150	40/160
B	0	5	75	20/80
C	5	0	75	20/80

→ Voor de vacatures waarop personen uit de groepen A en B solliciteren, worden beiden in 20 van de 80 gevallen uitgenodigd. In nog eens 5 gevallen wordt enkel de sollicitant uit groep A uitgenodigd. In de overige 55 gevallen wordt niemand uitgenodigd.

→ Van de 80 vacatures waarop personen uit de groepen A en C solliciteren, worden beide sollicitanten in 15 gevallen uitgenodigd. In nog eens 5 gevallen wordt enkel de sollicitant uit groep C uitgenodigd. In de overige 60 gevallen wordt niemand uitgenodigd.

→ Van de 160 sollicitaties van personen uit groep A resulteren er 40 (= 20 + 15 keer samen met de andere sollicitant + 5 keer alleen) in een uitnodiging.

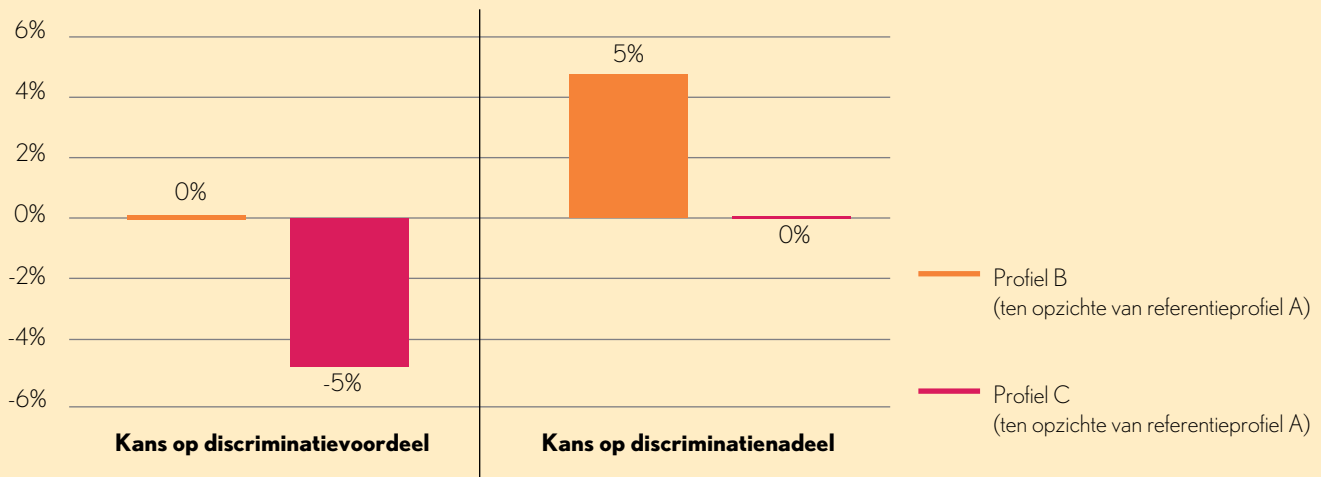
→ Voor de 80 sollicitaties van personen uit groep B zijn er 20 positieve antwoorden (20 keer samen uitgenodigd met een persoon van groep A, geen enkele keer alleen).

→ Personen uit groep C worden ook in 20 van de 80 sollicitaties uitgenodigd (15 keer samen met een persoon uit groep A, 5 keer alleen).

→ De uitnodigingskansen zijn voor alle drie de groepen dus gelijk aan 25%. Toch is hier twee keer sprake van een discriminatievoordeel. Groep C wordt 5 keer uitgenodigd terwijl groep A niet wordt uitgenodigd. Ook groep A wordt 5 keer uitgenodigd terwijl groep B niet wordt uitgenodigd.

Op basis van dit fictief voorbeeld zou men volgende grafiek verkrijgen:

Grafiek 1. Kans voor profielen B en C om een discriminatievoordeel of een discriminatie-nadeel te hebben ten opzichte van het referentieprofiel A



Dit analysemodel meet dus de impact van de vermelding van leeftijd in de sollicitatiebrief op de mate van discriminatiekwetsbaarheid van een sollicitant. Dat is de mate waarin de persoon op grond van dit kenmerk een hoger risico loopt om na een schriftelijke sollicitatie niet geselecteerd te worden.

De kans dat een 47- of een 53-jarige niet uitgenodigd wordt voor een eerste gesprek, terwijl de andere sollicitant wel wordt uitgenodigd, is 7 à 8 procentpunten hoger dan diezelfde kans voor 35-jarigen. Omgekeerd is de kans dat een 47- of een 53-jarige wel wordt uitgenodigd terwijl dat niet het geval is voor de andere sollicitant ruim 4 procentpunten lager dan diezelfde kans voor 35-jarigen. Tussen 35- en 23-jarigen en tussen 47- en 53-jarigen zijn er geen verschillen.

De resultaten tonen duidelijk een verschil in behandeling op basis van leeftijd. Vergeleken met het onderzoek van de andere discriminatiegronden krijgt leeftijd zelfs de 'slechtste' score. Een opvallend resultaat omdat de verstuurde cv's perfect overeenstemmen wat betreft functievereisten en competenties. De (fictieve) kandidaat beantwoordt volledig aan het profiel waar de werkgever naar op zoek is. De enige reden waarom de kandidaat niet wordt uitgenodigd is

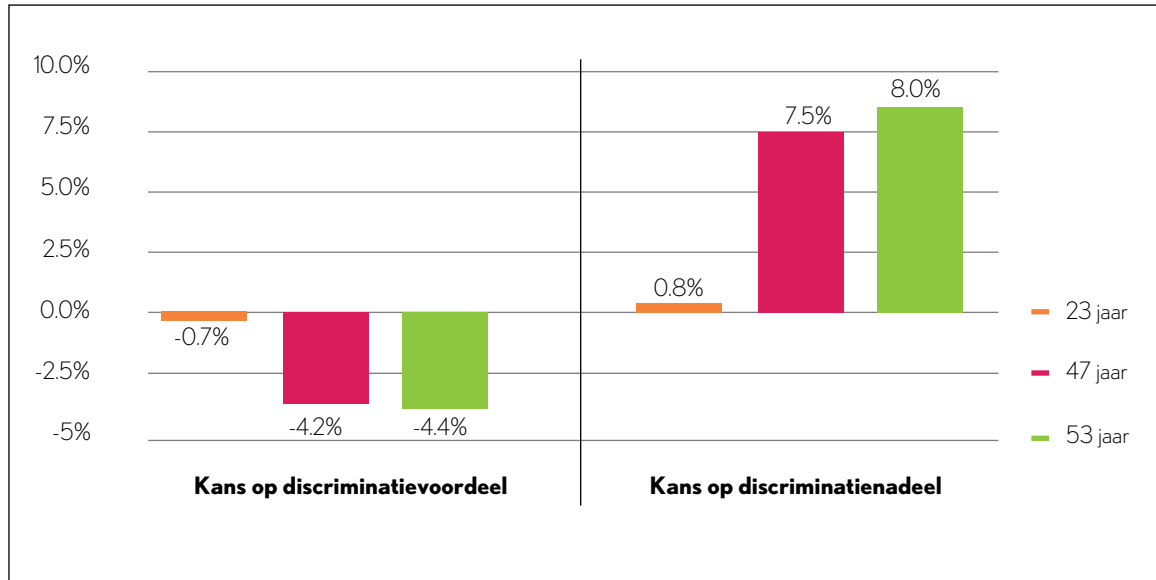
het verschil in leeftijd met de referentiekandidaat. Daarenboven gaat het hier over de allereerste fase in het aanwervingsproces, met name de uitnodiging op een persoonlijk gesprek. Er zijn geen harde cijfers voorhanden over de kans die 45-plussers verderop in het sollicitatieproces maken, vergeleken met de jongere tegenkandidaten. De actuele tendens dat 45-plussers maar moeilijk (terug) instromen op de arbeidsmarkt doet vermoeden dat discriminatie ook verderop in het selectieproces nog een rol speelt.

Met het actuele debat rond vergrijzing en *active aging* in het achterhoofd stemmen de resultaten tot nadenken.

B. Invloed op de selectie

Het onderscheid dat HR-personeel maakt op basis van de leeftijd van kandidaten komt nog sterker naar voren in de tweede enquête. Deze enquête onder

Grafiek 2. Kans voor personen van een bepaalde leeftijd om een discriminatievoordeel of een discriminatienadeel te hebben ten opzichte van een persoon van 35 jaar



HR-personeel, de zogenaamde *gatekeepers*, bevat een aantal vragen over de aanwervingspraktijk van 45-plussers.

Zo wordt bijvoorbeeld gevraagd in welke mate de respectievelijke discriminatiegronden een impact hebben in de loop van het selectieproces. Er wordt met andere woorden gepeild naar de impact van een persoonsgebonden eigenschap zoals de leeftijd of de huidskleur van een kandidaat op de uiteindelijke selectiebeslissing. 44,9% van de bevroegde *gatekeepers* stelt dat de leeftijd van de kandidaat invloed heeft op de selectiekansen voor arbeidersfuncties. De leeftijd van een sollicitant heeft dus een enorme invloed op zijn selectiekansen. De resultaten doen ook vermoeden dat leeftijdsdiscriminatie zich ook verderop in het aanwervingsproces voordoet en niet enkel bij de eerste uitnodiging voor een gesprek zoals reeds eerder werd vastgesteld. De geschetste resultaten uit de gedragstesten zijn wellicht een onderschatting van de

reële discriminatiegraad ten aanzien van leeftijd bij de aanwerving. Kandidaten worden uitgenodigd voor een gesprek op basis van hun objectieve competenties, zoals diploma's en ervaring. De discriminatie op basis van leeftijd doet zich pas voor bij de keuze tussen de laatst overblijvende kandidaten, wanneer gekozen wordt voor de jongere kandidaat.

De volgende bevinding uit de *gatekeepersstudie* lijkt die hypothese te bevestigen. Maar liefst 14,4% van de bevroegde *gatekeepers* verklaart dat oudere werkzoekenden meer moeite zullen moeten doen dan jongere werkzoekenden om hen te overtuigen van hun capaciteiten. Wervingsverantwoordelijken geven daarmee toe dat ze personen verschillend behandelen op grond van hun leeftijd. Het bevroegde HR-personeel onderbouwt dat verschil in behandeling door te wijzen op een aantal 'objectieve' obstakels die een rol spelen bij de aanwerving van een 45-plusser. Beantwoorden deze drempels aan de realiteit of zijn ze net het product van foute veronderstellingen en

veralgemeningen, of van vooroordelen? Deze vraag krijgt een antwoord in het volgende deel over de tolerantiegraad.

Bevindingen uit ander onderzoek

De *Special Eurobarometer* rond *Active Ageing* die werd gepubliceerd in januari 2012 bevat een vraag over leeftijdsdiscriminatie.²⁷ Gemiddeld geeft een op de vijf burgers aan gedurende de laatste twee jaar zelf al eens slachtoffer te zijn geweest van leeftijdsdiscriminatie op de werkvloer, of het van dichtbij te hebben meegemaakt. Het percentage voor België ligt iets onder het Europese gemiddelde en bedraagt 18%, waarbij 12% getuige is geweest van discriminatie en 6% zelf slachtoffer.

De onderzoeksgroep EURAGE, verbonden aan de universiteit van Kent in Groot-Brittannië, doet ruimer onderzoek naar *ageism* in de samenleving, onder meer op basis van gegevens uit de *European Social Survey* (= ESS).²⁸ In het onderzoeksrapport *Ageism in Europe - Findings from the European Social Survey* wordt een analyse gemaakt van gegevens afkomstig van een module uit de ESS 2008-09 die specifiek betrekking heeft op leeftijd.²⁹ Naast vragen over stereotypen en vooroordelen, wordt ook de vraag gesteld naar ervaringen met leeftijdsdiscriminatie. De resultaten verwijzen naar leeftijdsdiscriminatie in het algemeen en niet specifiek naar leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt. De gebruikte definitie van discriminatie is bijvoorbeeld ruimer dan de definitie voor de Eurobarometer. Niettemin blijkt uit deze studie dat leeftijdsdiscriminatie zich ook situeert op de arbeidsmarkt.

Een volgende vraag peilt naar ervaringen met discriminatie. In Europa is 34,5% van

de respondenten gedurende het laatste jaar al minstens eenmaal slachtoffer geweest van leeftijdsdiscriminatie. De Belgische resultaten steken hier scherp tegen af. 44% van de respondenten zegt minstens eenmaal slachtoffer te zijn geweest van leeftijdsdiscriminatie gedurende het laatste jaar. België behoort hiermee tot de top vijf van de slechts scorende landen in Europa wat betreft leeftijdsdiscriminatie.

Ten slotte geven de respondenten aan dat leeftijdsdiscriminatie zich vooral manifesteert in de vorm van *een gebrek aan respect* en *een slechte behandeling*. Met een gebrek aan respect doelen de onderzoekers vooral op situaties waarin de persoon in kwestie niet serieus wordt genomen, genegeerd of betutteld wordt op grond van zijn/haar leeftijd. *Een slechte behandeling* slaat op beledigd worden, misbruikt of verschillend behandeld worden op grond van de leeftijd.³⁰ In België geeft 36% van de respondenten aan dat zij leeftijdsdiscriminatie al hebben ervaren onder vorm van *een gebrek aan respect*. 24% zegt dat het ging over een vorm van *slechte behandeling*. De Europese gemiddelden zijn respectievelijk 39% en 29%. Die resultaten wijzen op een realiteit van discriminatie op de werkvloer zelf en niet enkel bij de aanwerving. Verder in dit hoofdstuk zal blijken dat de instroom van 50-plussers effectief laag en problematisch is, maar dat ook het behoud van 50-plussers op de werkvloer geen evidentie is (*Leeftijd-participatiegraad*). Concrete cijfers over het gewicht dat discriminatie daarin heeft zijn niet voorhanden. Er bestaan wel cijfers over vooroordelen en stereotypen waar oudere werknemers mee geconfronteerd worden op de werkvloer (zie *Leeftijd-tolerantiegraad*). In dat deel komen ook de uiteenlopende maatregelen die organisaties treffen om deze leeftijdsgroep te behouden aan bod.

²⁷ *Special Eurobarometer 378: Active Ageing, in opdracht van het Directoraat-Generaal Werk, Sociale Zaken en Inclusie van de Europese Commissie, januari 2012.*

²⁸ *Het concept 'ageism' verwijst naar het hebben van stereotypen en vooroordelen ten aanzien van bepaalde leeftijdscategorieën. Het Van Dale woordenboek vertaalt de term als leeftijdsdiscriminatie.*

²⁹ *Ageism in Europe - Findings from the European Social Survey; EURAGE research group commissioned by Age UK 2011. <http://www.ageuk.org.uk/documents/en-gb/id10704%20ageism%20across%20europe%20report%20interactive.pdf?dtrk=true>*

³⁰ *De begrippen werden vertaald uit het Engels: 'lack of respect' (e.g. ignored and patronised) en 'treated badly' (e.g. insulted and abused).*

II. Tolerantiegraad leeftijd

Factsheet

Algemeen

↪ De algemene perceptie over oudere leeftijdscategorieën op de arbeidsmarkt steunt op een aantal negatieve stereotypen over vooral de competenties en de fysieke conditie van oudere werknemers. Onderzoek wijst uit dat individuele verschillen veel bepalender zijn voor de competenties en de fysieke toestand dan het (wel bestaande) leeftijdseffect.

↪ Er bestaan ook een aantal 'positieve stereotypen' over oudere werknemers. Ze worden steeds als vriendelijk en mild omschreven. Ook dat zijn veralgemeningen die finaal bijdragen tot een incorrect beeld van categorieën van werknemers.

↪ Leeftijdscriminatie verdient niettemin de aandacht van de overheid omdat het een belangrijk maatschappelijk probleem is.

Organisatieniveau

↪ Ook het HR-personeel ziet dezelfde drempels bij de aanwerving van 45-plussers. Competenties, fysieke conditie en loonkost zijn steeds weerkerende negatieve argumenten.

↪ Paradoxaal beweren diezelfde selectieverantwoordelijken op zoek te zijn naar ervaring en expertise die ze maar moeilijk vinden.

↪ De organisaties krijgen vragen naar aanpassingen om oudere leeftijdscategorieën zo efficiënt mogelijk te blijven inzetten. Slechts minder dan de helft van de organisaties gaat hier ook daadwerkelijk op in.

↪ Slechts een derde van de organisaties zegt te investeren in opleiding en competentieontwikkeling van de 45-plussers die ze tewerkstellen.

↪ Driekwart van de bevroagde organisaties geeft aan dat ze de laatste drie jaar een of meerdere 45-plussers hebben aangeworven.



Hoe is het gesteld met de tolerantie op de Belgische arbeidsmarkt? Die vraag kan op verschillende niveaus beantwoord worden. Bijvoorbeeld door op de werkvloer naar de attitudes tussen de werknemers te peilen, maar ook tussen de werknemers en hun oversten. Of men kan naar de bedrijfscultuur peilen en de mate waarin een bedrijf inspanningen levert om de verschillende doelgroepen te verwelkomen en te behouden op de werkvloer. Ten slotte kan men de vraag stellen naar de perceptie die de Belgen hebben over de doelgroepen die zich op de arbeidsmarkt bevinden en vice versa. Al deze elementen geven een indicatie van de tolerantiegraad op de arbeidsmarkt.

Eerst worden een aantal bevindingen uit het *gatekeeperonderzoek*³¹ van naderbij bekeken. Vervolgens worden deze resultaten vergeleken met resultaten uit ander onderzoek.

A. Stereotypen en vooroordelen

Uit de studie uitgevoerd in opdracht van het Centrum blijkt dat de zogenaamde poortwachters (*gatekeepers*) een aantal drempels zien bij de aanwerving van kandidaten die behoren tot een oudere leeftijdsgroep. 45-plussers zijn mogelijk minder flexibel en fysiek minder sterk. Ook de te verwachten hogere loonkosten vormen een rem om die groep actief te rekruteren.

35,8% van de *gatekeepers* gaat (eerder of helemaal) akkoord met de uitspraak dat niet zozeer de leeftijd maar wel de hoge loonkost zorgt voor een drempel bij de aanwerving van oudere werkzoekenden. De bevraagde Vlaamse en Brusselse organisaties gaan hier vaker mee akkoord dan de Waalse organisaties.

Meer dan een kwart van de *gatekeepers* is akkoord met de uitspraak dat de meeste oudere

werkzoekenden die solliciteren over onvoldoende kennis beschikken wat betreft de nieuwste ontwikkelingen (29,6%) of niet voldoen aan de fysieke vereisten die gesteld worden (27,1%). De *gatekeepers* uit de bouwsector en de industrie zijn het hier significant vaker mee eens dan de *gatekeepers* uit de dienstensector.

22,5% van de *gatekeepers* is akkoord met de uitspraak dat oudere werkzoekenden niet voldoen aan de gestelde vereisten qua flexibiliteit en aanpasbaarheid. Deze beoordeling is weliswaar gebonden aan de leeftijd van de *gatekeeper* zelf: slechts 15,1% van de oudere *gatekeepers* kan zich vinden in die uitspraak, terwijl dit bij de jongere *gatekeepers* 29,3% is. Ook na regressieanalyse bleef dat verband standhouden.

Een kleinere minderheid van de *gatekeepers* vindt dat oudere werkzoekenden doorgaans minder dynamisme en creativiteit dan gevraagd aan de dag leggen (14,6%), of dat oudere werkzoekenden niet beschikken over de vereisten qua opleiding (11,6%).

De bovenstaande resultaten tonen aan dat HR-personeel drempels ziet bij de aanwerving en de aanwezigheid van oudere werknemers op de werkvloer. Opmerkelijk is dat de eerste stelling gebaseerd lijkt op een objectief gegeven, terwijl de overige drempels veel meer aanleunen bij een subjectief beeld van de leeftijdsgroep in kwestie.

Bevindingen uit ander onderzoek

Antwoord op de stereotypen betreffende de oudere werknemer is een interessant onderzoek uit 2006 van de FOD Werkgelegenheid en is gebaseerd op het zogenaamde CAPA³² onderzoek. Stereotypen met betrekking tot leeftijd, zoals onder andere een gebrek aan dynamisme en mindere fysieke conditie worden geconfronteerd met de resultaten uit medische testen.³³ Hoewel er in zekere mate correlaties

³¹ In de *Gatekeepersstudie* werden in totaal 450 openbare en private organisaties en bedrijven telefonisch bevraagd en werden 23 cases meer in de diepte onderzocht. Bij de bespreking van de onderzoeksresultaten zullen we met de term 'organisaties' verwijzen naar zowel private als openbare bedrijven en organisaties.

³² Het CAPA-project is onderzoek naar de 'evolutie en de lichamelijke en fysiologische capaciteiten volgens de leeftijd van de actieve bevolking' dat liep gedurende 2004-05 met steun van het Europees sociaal fonds en de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

³³ FOD werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg: Algemene Directie Humanisering van de Arbeid: *Antwoord op de stereotypen betreffende de oudere werknemer*. 2006.

bestaan tussen onder meer de fysiologische capaciteit en de leeftijd, blijkt in veel gevallen dat andere factoren zoals gezonde voeding, sport en roken een belangrijke invloed hebben op de fysieke en cognitieve gesteldheid van een persoon en dat ongeacht de leeftijd. De bovengenoemde drempels wijzen erop dat er vaak een amalgaam gemaakt wordt van ‘de’ oudere werknemer. In die zin is er dus sprake van vooroordelen, omdat het HR-personeel voorbij gaat aan de individuele verschillen.

Ook uit het rapport *Ageism in Europe* van de EURAGE onderzoeksgroep blijkt dat 44,4% van de Europeanen leeftijdsdiscriminatie als een ernstig maatschappelijk probleem ervaart. In schril contrast daarmee geeft slechts 6,4% van de respondenten aan dat leeftijdsdiscriminatie niet bestaat in hun land. In België meent 41% van de respondenten dat leeftijdsdiscriminatie een probleem vormt in de samenleving, zowel bij de levering van goederen en diensten als op de arbeidsmarkt. De antwoorden i.v.m. de perceptie van de problematiek van leeftijdsdiscriminatie verschillen weinig naargelang de leeftijd van de respondenten.

In een *Analytical Report* van een *Flash Eurobarometer* over intergenerationele solidariteit uit 2009 staat dat 31% van de Belgische respondenten in deze survey akkoord gaat met de stelling dat een bedrijf met voornamelijk oudere werknemers minder goed zal draaien in vergelijking met een bedrijf dat hoofdzakelijk jonge werknemers tewerkstelt.³⁴

Het bestaan van stereotypen en vooroordelen over leeftijd duikt steeds weer op in verschillende onderzoeken. In de samenleving in het algemeen, en dus niet specifiek op de werkvloer, kijkt de meerderheid van de respondenten met respect naar

‘oudere’³⁵ personen. De categorie wordt eerder als positief omschreven. Anderzijds schrijven diezelfde respondenten de eigenschap van ‘competentie’ veel minder toe aan die groep en verwacht men ook niet dat die groep ‘op de hoogte is van de laatste nieuwe technieken’.

Onderzoek naar de perceptie over oudere werknemers op de werkvloer levert in grote mate overeenkomstige bevindingen op. In de *Special Eurobarometer 378 Active Ageing* die hierboven al werd aangehaald, wordt aan 55-plussers, in vergelijking met hun jongere collega’s, veel meer ervaring (90 procentpunt meer) en betrouwbaarheid (67 procentpunt meer) toegedicht. 55-plussers nemen ook gemakkelijker beslissingen en vinden sneller oplossingen voor problemen. Aan de andere kant staan 55-plussers veel minder open voor nieuwe ideeën en zijn ze veel minder op de hoogte van de nieuwste technieken en werkmethodes.

Hoewel er ook positieve vooroordelen zijn ten aanzien van oudere werknemers, nemen de negatieve vooroordelen vaak de overhand, zeker op momenten waar een afweging wordt gemaakt en waar er sprake is van een zeker discriminatierisico, zoals bij de aanwerving bijvoorbeeld. Analooq aan vooroordelen ten aanzien van andere beschermde criteria zijn het vaak de schijnbaar objectieve opvattingen zoals verlaagde productiviteit, laag aanpassingsvermogen en loonkost die in een soort van kosten-batenanalyse worden gegoten om dan uiteindelijk te kiezen voor de veiligste oplossing.

In datzelfde onderzoek geeft 68% van de Belgische respondenten aan dat de oudere werknemers vaak negatief worden bekeken door hun werkgever. Die bevinding lijkt aan te sluiten op het discours dat oudere werknemers minder productief zijn, of misschien wel even productief als jongere werknemers

³⁴ *Intergenerational Solidarity, Analytical Report; 2009, in opdracht van het Directoraat-Generaal van Werk, Sociale Zaken, en Inclusie.*

³⁵ *Hoe wordt ‘ouder’ gedefinieerd? Wie behoort tot deze groep van mensen en wie niet? Ook deze vraag kwam in verschillende surveys aan bod. Gemiddeld worden personen vanaf hun 65e levensjaar tot de categorie van ‘oudere’ personen gerekend (in België bedroeg de leeftijd 67,9 jaar volgens de Special Eurobarometer 378, p. 11, en 64,3 jaar voor het EURAGE-onderzoek gebaseerd op de ESS). Opnieuw gemiddeld wordt men in België niet langer als jong beschouwd na 45,5 jaar (EB) of na 43,8 jaar (ESS).*

maar dan wel veel duurder. Dergelijke vooroordelen zijn nochtans gemakkelijk te weerleggen: een 55-plusser aanwerven is voor een werkgever in veel opzichten een veiliger investering dan het aanwerven van een 25-jarige. De kans dat de 25-jarige binnen de 5 jaar van job verandert, is veel groter.³⁶

B. Praktijken van redelijke aanpassingen voor 45-plussers

Uit de bevraging van het HR-personeel blijkt dat een aantal organisaties maatregelen neemt die tegemoetkomen aan bepaalde noden van oudere werknemers.

In bijna de helft (48,7%) van de bevraagde organisaties bestaat de mogelijkheid om de jobinhoud aan te passen voor oudere werknemers. Dat is vaker mogelijk en vermoedelijk meer noodzakelijk in de bouw en de industrie dan in de dienstensector. Ook in grotere organisaties en in organisaties met een diversiteitsbeleid gebeurt dat vaker.

40,2% van de organisaties geeft aan dat ook een aanpassing van werktempo mogelijk is voor oudere werknemers. Dat is significant vaker zo in de bevraagde Brusselse en Waalse organisaties dan in de Vlaamse organisaties en in de organisaties met een diversiteitsbeleid.

De helft van de bevraagde organisaties zegt een beleid te voeren gericht op aangepaste loopbaanmogelijkheden en wijst op de aanwezigheid van 'landingsbanen' binnen hun organisatie. De laatste mogelijkheid is minder vaak aanwezig in de kleinste organisaties, vaker in Waalse en Brusselse dan in Vlaamse organisaties, vaker in de dienstensectoren dan in de bouw en de industrie en vaker in organisaties met een diversiteitsbeleid.

Eén derde (36,9%) van de organisaties heeft specifieke aandacht voor de aanwezige competenties en de competentieontwikkeling van oudere werknemers. Dat is vaker het geval in grote organisaties en in organisaties met een diversiteitsbeleid.

Een aantal van de bovenstaande maatregelen doet denken aan het begrip van *redelijke aanpassingen ten aanzien van personen met een beperking*, dat voorzien is in de Antidiscriminatiewet. De analogie is interessant omdat ze aansluit bij een discussie over de toepassingsgrenzen van het begrip van de redelijke aanpassing.³⁷

De bovenstaande vaststellingen tonen ook aan dat een aantal organisaties geconfronteerd wordt met het leeftijdsvraagstuk en met concrete vragen van het personeel. De vraag stelt zich in welke mate de oplossingen die worden aangereikt het product zijn van sociaal overleg, en/of ze ingebed zijn in een ruimer diversiteitsbeleid. Organisaties die op een structurele manier investeren in een beleid voor oudere werknemers zorgen er in elk geval voor dat iedere werknemer die behoort tot de leeftijdscategorie in kwestie aanspraak kan maken op die maatregelen.

Ten slotte is er de vaststelling dat slechts een derde van de organisaties zegt te investeren in verdere opleiding en competentieontwikkeling voor de 45-plussers op de werkvloer. Die vaststelling lijkt de absolute negatie te zijn van het debat over actieve vergrijzing en het langer moeten werken. Tussen 45 en 65 jaar ligt nog 20 jaar werktijd. Het lijkt erop dat het mechanisme van de *'self-fulfilling prophecy'* een rol speelt. Enerzijds gaan organisaties uit van een minder dynamisch en vastgeroest personeelskorps dat moeilijk om kan gaan met nieuwe technieken en werkmethodes.

³⁶ VRT, "50+ en afgeschreven", in Koppen, 2/2/2012.

³⁷ Op dit moment is dit begrip gekoppeld aan de discriminatiegrond handicap. Omwille van de waaier aan realiteiten die achter deze grond schuilgaan is er in de Antidiscriminatiewet geen definitie voorzien. Het vragen van een redelijke aanpassing kent hierdoor een brede toepassing. Het achterliggende idee is om aan een beperkende situatie een einde te maken door het voorzien van een redelijke (i.e. praktisch en financieel haalbaar) maatregel zoals bv het aanpassen van een uurrooster, of het voorzien van een aangepast computerscherm.

Anderzijds berusten de ‘oudere’ werknemers in die perceptie en gaan ze ervan uit dat de organisaties sowieso niet openstaan voor vragen over opleiding en competentieontwikkeling. De impact daarvan op de algemene perceptie, en dus op de stereotypes en vooroordelen over 45-plussers op de werkvloer, kan niet genegeerd worden. Dit komt de tolerantiegraad ten aanzien van die categorie werknemers zeker niet ten goede.

Bevindingen uit ander onderzoek

In de verschillende bovenvermelde surveys, halen heel wat bevindingen de nood aan om de werkplek of de werkomstandigheden aan te passen voor 45-plussers. De meerderheid van de respondenten beschouwen het ontbreken van dergelijke aanpassingen als een belangrijke barrière en tegelijk als een hoofdoorzaak voor de uitstroom van 45-plussers nog voor ze de gerechtigde pensioenleeftijd bereiken. Die bevindingen worden hier aangehaald, omdat ze een zekere vorm van tolerantie weerspiegelen die in meeste organisaties ontbreekt.

In de *Special Eurobarometer 378* geven de respondenten aan wat volgens hen de belangrijkste oorzaken zijn waarom 55-plussers besluiten te stoppen met werken. 51% van de Belgische respondenten zegt dat de werkplek niet voldoende aangepast is aan de noden van 55-plussers. Daarenboven stelt 70% van de respondenten dat 55-plussers worden uitgesloten van training en opleiding, waardoor ze de kans niet krijgen om te leren werken met nieuwe technieken en ze zich niet meer genoeg gewapend voelen voor nieuwe uitdagingen. De motivatie om te blijven werken gaat daardoor sterk naar beneden. 64% vindt dat de 55-plussers vaak niet voldoende *skills* hebben om te kunnen meedraaien op de ‘moderne’ werkplek.

79% van de respondenten gaat akkoord met de stelling dat er te weinig mogelijkheden zijn voor 55-plussers om een graduele transitie te maken naar het pensioen door geleidelijk aan de werktijd in te korten.

C. Actuele situatie op de werkvloer

In het *gatekeepersonderzoek* wordt ook gepolst naar de actuele situatie op de werkvloer. Driekwart van de bevraagde organisaties geeft aan gedurende de laatste drie jaar een of meerdere 45-plussers aangeworven te hebben. Dat blijkt significant vaker het geval in de grotere organisaties en in de organisaties met een diversiteitsbeleid. Er zijn daarbij geen verschillen naar sector of regio vastgesteld. Daarenboven zeggen verschillende personeelsverantwoordelijken dat zij op zoek zijn naar kandidaten met ervaring maar dat ze die heel moeilijk aantrekken. Als reden geven zij aan dat deze groep niet de meest mobiele groep op de arbeidsmarkt is.

Ondanks de beperkte steekproefgrootte geven deze resultaten een eerste beeld van wat in het volgende deel wordt behandeld. Onder de titel *participatiegraad* wordt op basis van de gegevens uit de Kruispuntbank Sociale Zekerheid een beeld geschetst van de arbeidsmarktpositie van de verschillende leeftijdscategorieën.



III. Participatiegraad leeftijd

Factsheet

Toegang tot arbeid

↪ *In België kennen de uiterste leeftijdscategorieën (18-24 jaar en 55-64 jaar) een zeer lage werkzaamheidsgraad in vergelijking met de middelste leeftijdscategorieën.*

↪ *De werkzaamheidskloof tussen 55-plussers en 25- tot 54-jarigen is een van de grootste van Europa. Een samenspel van lage instroom, hoge uitstroom en een beperkte doorstroom zorgt ervoor dat weinig 55-plussers aan het werk zijn.*

↪ *Terwijl er wel sprake is van een hoge activiteitsgraad van de 50- tot 54-jarigen, geldt voor dezelfde leeftijdscategorie een werkloosheidsgraad die hoger ligt dan de algemene werkloosheidsgraad.*

↪ *Het aandeel 50-plussers is zeer hoog in de groep die langer dan twee jaar werkloos is. Dat wijst ten dele op een moeilijke herintrede op de arbeidsmarkt.*

↪ *De activiteitsgraad van de 18- tot 24-jarigen is laag vanwege het grote aantal jongeren die nog studeren op die leeftijd. Zij die wel actief zijn, kampen met een aanzienlijke werkloosheidsgraad. Dat doet vermoeden dat laaggeschoolde jongeren moeilijker toegang hebben tot werk.*

Arbeidscondities

↪ *Bij deeltijdse tewerkstelling is het aandeel vrouwen veel groter dan het aandeel mannen. Het aandeel vrouwen met een deeltijdse baan is vrijwel constant voor de verschillende leeftijdscategorieën. Er is wel een stijgend aandeel van mannelijke 50-plussers met deeltijdse tewerkstelling.*

↪ *Zowel de oudste als de jongste categorieën zijn oververtegenwoordigd in deeltijdse jobs met een arbeidsduur lager dan 50%. Daarenboven is er een sterke vertegenwoordiging van de categorie van 18- tot 24-jarigen in 'speciale' arbeidsregimes met minder standvastige arbeidsvoorwaarden.*



In de delen *Discriminatiegraad* en *Tolerantiegraad* zijn vooral het gedrag en de attitudes ten aanzien van bepaalde leeftijdscategorieën aan bod gekomen. In dit deel wordt een beeld geschetst van de arbeidsmarktpositie die de jongere en oudere leeftijdscategorieën bekleden. In welke mate zijn ze tewerkgesteld? In welke type statuten bevinden ze zich? Enzovoort. De cijfers zijn louter beschrijvend, maar door ze samen te brengen en naast elkaar te zetten, krijgt men een beter beeld en een beter begrip van de ongelijkheden op de arbeidsmarkt. Bovendien tonen ze ook waar die ongelijkheden zich bevinden en wie daarmee geconfronteerd wordt. Door enerzijds de percentages van de verschillende extreme leeftijdscategorieën te vergelijken met de ‘gemiddelde’ leeftijdscategorie van werkenden rond de 35 jaar, en anderzijds de cijfers waar mogelijk in een Europees perspectief te plaatsen, ontstaat een beeld van de relatieve positie die deze leeftijdscategorieën bekleden op de arbeidsmarkt.

De onderstaande lijst geeft een overzicht van de ‘factualisation of inequalities’-indicatoren die het meest geschikt lijken om de ongelijke verdelingen op grond van leeftijd vast te stellen.³⁸ Die indicatoren zijn ook gekozen omdat ze op een betrouwbare manier geoperationaliseerd kunnen worden. Sommige indicatoren betreffen zowel jongeren als personen vanaf 50 jaar, terwijl andere enkel relevant zijn voor een van de twee groepen. Hierna worden de indicatoren uitvoerig beschreven.

Toegang tot werk

A.1 Algemene indicatoren

A.2 Moeilijkheden met de toegang tot werk

Arbeidscondities

A.5 Kwetsbaarheid: arbeidsduur

A.6 Kwetsbaarheid: aard van het werk

De bijbehorende tabellen met de cijfers vindt u in bijlage 2, achteraan in dit rapport.

A. De toegang tot werk

1. Algemene arbeidsmarktindicatoren (A.1)³⁹

Een eerste indicatie over de verdeling op de arbeidsmarkt verkrijgt men door de algemene arbeidsmarktindicatoren activiteitsgraad, werkzaamheidsgraad en werkloosheidsgraad te bekijken volgens leeftijdscategorie.

Activiteitsgraad⁴⁰

Tabel 2 toont de activiteitsgraad volgens leeftijd. De activiteitsgraad is lager bij de jongeren (18 tot 24 jaar – 43,3%) en bij de ouderen (55 tot 64 jaar – 41%) vergeleken met het geheel van de bevolking op arbeidsleeftijd (64,2%). Voor de categorie van 35- tot 44-jarigen ligt het potentieel op 81,6%.

Terwijl een lage activiteitsgraad bij jongeren vooral te maken heeft met het voortzetten van de studies, wijst dat bij de oudere categorieën op het bestaan van drempels om actief te blijven op de arbeidsmarkt. Ten dele worden de percentages ook beïnvloed door de bestaande regelingen voor vervroegd pensioen. Hoewel 77% van de groep van 50 tot 54 jaar nog tot de actieve bevolking behoort, bedraagt dat percentage slechts 41% voor de ouderen van 55 tot 64 jaar.

Werkzaamheidsgraad⁴¹

In tabel 3 wordt de werkzaamheidsgraad volgens leeftijd weergegeven. De zeer grote verschillen tussen de extreme en de middelste leeftijdscategorieën zijn typerend voor België. 37,9% van de 18- tot 24-jarigen en 37,8% van de 55-plussers is werkzaam, terwijl de

³⁸ Zie overzichtstabel in het deel *Onderzoeksopzet*.

³⁹ Zie de tabellen als bijlage vanaf p. 142.

⁴⁰ De activiteitsgraad van een specifieke groep (hier een leeftijdscategorie) komt overeen met het aandeel van de beroepsbevolking (de werkzame beroepsbevolking en de werkloze beroepsbevolking) van deze groep, in de totale bevolking van deze groep (uitgedrukt in percentages). Hij meet dus het deel van de bevolking dat het potentieel heeft een professionele activiteit uit te voeren.

⁴¹ De werkzaamheidsgraad baseert zich op dezelfde noemer als de activiteitsgraad (namelijk de totale bevolking), maar zijn teller houdt enkel rekening met de werkzame beroepsbevolking. De werkzaamheidsgraad is dus per definitie altijd lager dan de activiteitsgraad, aangezien de werkzoekenden niet opgenomen zijn in de teller. De werkzaamheidsgraad meet de frequentie tewerkstelling in een leeftijdscategorie.

35- tot 44-jarigen een werkzaamheidsgraad van 76,1% kennen. Het gemiddelde voor alle leeftijdscategorieën ligt op 58,9%. De werkzaamheidsgraad van de uiterste leeftijdscategorieën ligt systematisch hoger in de andere Europese lidstaten. België scoort zeer slecht op dat vlak.

Ten slotte is er een groot verschil tussen de activiteitsgraad (68%) en de werkzaamheidsgraad (58%) van vrouwen tussen 50 en 54 jaar. Dat wijst op een hoge werkloosheid in die categorie.

Werkloosheidsgraad⁴²

Tabel 4 geeft de werkloosheidsgraad weer voor de bevolking op actieve leeftijd. De algemene werkloosheidsgraad voor de bevolking van 15 tot 64 jaar is 8,3%. De werkloosheidsgraad van de jongeren van 18 tot 24 jaar is hoger en ligt op 12,5%. Hetzelfde geldt voor de categorie van 50 tot 54 jaar met een werkloosheidsgraad van 10,6%. De 55-plussers hebben een lagere werkloosheidsgraad (7,7%), maar dat is te wijten aan het snel slinkende aandeel actieven in die leeftijdsgroep. Bij de jongeren moet de hoge werkloosheid in verband gebracht worden met de activiteitsgraad. Ze zijn in relatief kleine getale aanwezig op de arbeidsmarkt, maar zij die zich daar bevinden, worden in grote mate blootgesteld aan het risico op werkloosheid. Dat doet vermoeden dat vooral laaggeschoolde jongeren moeilijker toegang hebben tot werk. De hoge werkloosheidsgraad bij de 50-plussers wijst, zeker ten dele, op drempels en moeilijkheden bij de professionele re-integratie.

Werkzaamheidskloof

Een indicator die toelaat om een beter beeld te krijgen van de afstand tussen de verschillende categorieën is de zogenaamde werkzaamheidskloof. De werkzaamheidskloof drukt, in het geval van leeftijd, de verhouding uit van de werkzaamheidsgraad van de leeftijdscategorie 25- tot 54-jarigen over de

werkzaamheidsgraad van personen die behoren tot de categorie van de 55-plussers. Op basis van de cijfers uit de Kruispuntdatabank bedraagt de werkzaamheidskloof tussen de 25- tot 54-jarigen en de 55-plussers 1,93. De 25- tot 54-jarigen zijn in 2007 dus 1,93 keer meer tewerkgesteld dan de 55-plussers.

Cijfers uit de *Enquête naar de Arbeidskrachten* (EAK) wijzen erop dat die kloof in 2010 2,14 bedroeg. In datzelfde jaar bedroeg deze kloof voor de EU27 1,68. België scoort hier heel slecht vergeleken met de overige lidstaten.

Bevindingen uit ander onderzoek

In een artikel uit het tijdschrift *Over Werk*, wordt voor heel België een overzicht gegeven van de evolutie van de werkzaamheidsgraad van verschillende doelgroepen, onder wie de 55-plussers, en dat vanaf 2000 tot en met 2010.⁴³ Anders dan de cijfers hierboven, die afkomstig zijn uit de Kruispuntdatabank Sociale Zekerheid, komen deze gegevens uit de EAK die jaarlijks in alle Europese lidstaten wordt afgenomen.⁴⁴ Volgens de EAK bedraagt de werkzaamheidsgraad van de 55-plussers 26,1% in het jaar 2000 en 37,3% in 2010. Het Europese gemiddelde ligt respectievelijk op 36,8% en 46,3%. De werkzaamheidsgraad is met andere woorden wel gestegen maar blijft sterk onder het Europese gemiddelde. Daarenboven zit België zeer ver onder de in 2000 geformuleerde Lissabondoelstellingen waaronder het objectief van een werkzaamheidsgraad van minimaal 50% voor de 55-plussers. Zoals hierboven al aangestipt, wordt ook in dit rapport gewezen op de slechte beurt die België maakt vergeleken met de EU27, voor wat betreft de werkzaamheidsgraad van de uiterste leeftijdscategorieën. In 2010 is er een verschil van 9 procentpunt (PP) tussen de Belgische werkzaamheidsgraad van de 55-plussers en de gemiddelde werkzaamheidsgraad van

⁴² De werkloosheidsgraad wordt gedefinieerd uitgaande van het geheel van de beroepsbevolking. Het betreft het verband, uitgedrukt in procent, tussen het aantal werkzoekenden die geïdentificeerd worden in deze groep en het totaal van de beroepsbevolking (de werkzame beroepsbevolking en de werkloze beroepsbevolking) van deze groep.

⁴³ R. Boey, "De arbeidsdeelname herstelt, maar niet iedereen profiteert mee", *Over Werk*, magazine van het steunpunt WSE, 2011, nr.4, Acco.

⁴⁴ In België wordt deze enquête uitgevoerd in opdracht van de FOD Economie, Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie. Alle gegevens zijn ook terug te vinden op www.statbel.fgov.be.

de 55-plussers voor EU27. Daarmee staat België achteraan, zeker in vergelijking met de naburige lidstaten en met Scandinavië. In België zelf zijn de verschillen tussen de gewesten niet zo uitgesproken. In 2010 bedraagt de werkzaamheidsgraad van de 55-plussers 38,2% in Vlaanderen, 35,1% in Wallonië, en 40,6% in Brussel. Ook de werkzaamheidsgraad van jongeren vertoont een aanzienlijk verschil van 9,1 PP tussen België (25,2%) en de EU27 (34,1%).

In een interessant rapport van het Expertisecentrum Leef tijd en Werk⁴⁵ uit 2008: *Positie van 50+ op de arbeidsmarkt. Een omgevingsanalyse* wordt de werkzaamheidsgraad van de 50-plussers nader bekeken.⁴⁶ Op basis van een *boordtabel eindeloopbaan* wordt gekeken welke factoren bepalend zijn voor de werkzaamheidsgraad van de groep van de 55-plussers.⁴⁷

De boordtabel geeft een overzicht van drie clusters van factoren die een impact hebben op de werkzaamheidsgraad, met name de instroom, de doorstroom en de uitstroom van de 50-plussers op de arbeidsmarkt.⁴⁸ Er zijn uiteraard nog andere factoren die een invloed uitoefenen op de werkzaamheidsgraad, maar die zijn niet in de boordtabel opgenomen. De boordtabel is interessant omdat ze de achterliggende dynamieken van de werkzaamheidsgraad bij de 50-plussers weergeeft. De uitgebreide beschrijving en analyse die daarbij gemaakt wordt, valt buiten de scope van dit rapport. Belangrijk is de conclusie die stelt dat een samenspel van lage instroom, hoge uitstroom en een beperkte doorstroom ervoor zorgt dat weinig 50-plussers aan het werk zijn.

Boordtabel eindeloopbaan

Instream

(2)

1. 50+ in aanwervingen (+)
2. 50+ in uitzendarbeid (+)
3. 50+ in (succesvolle) trajectwerking (+)
4. 50+ in starterspopulatie zelfstandigen (+)

Doorstroom

(3)

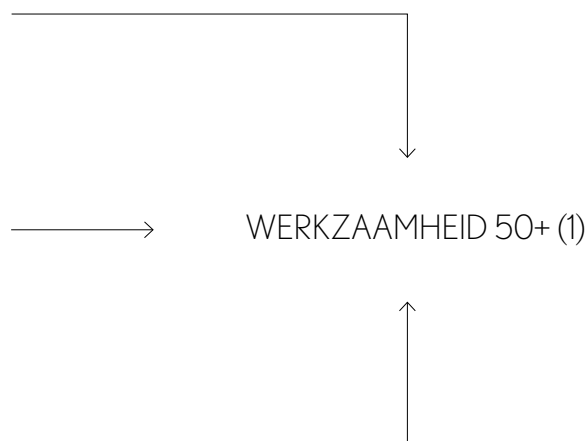
5. Werkende 50+ in opleiding (+)
6. 50+ in loopbaandienstverlening (+)
7. Jobmobiliteitsgraad 40-49 jaar (+)
8. Werkbaarheidsgraad 50+ (+)

Uitstroom

(4)

9. Gemiddelde uittreedleeftijd (+)
10. Geplande uittreedleeftijd 50+ (+)
11. 50+ in uittredestatuten (-)
12. 50+ in NWWZ (-)
13. 50+ in (deeltijdse) onderbrekingen (-)

RESULTAAT



⁴⁵ Het Expertisecentrum Leef tijd en Werk is verbonden aan het Departement Werk en Sociale Economie van de Vlaamse overheid.

⁴⁶ Het rapport is terug te vinden op de site van het Expertisecentrum Leef tijd en Werk: www.leeftijdenwerk.be/html/pdf/08_Positie_van_50+_op_de_arbeidsmarkt.pdf In tegenstelling tot de hierboven staande cijfers komen de data uit dit rapport uit de EAK, de enquête naar de arbeidskrachten, die in elke Europese lidstaat wordt afgenomen.

⁴⁷ Dit analysekader of zogenaamde boordtabel werd ontwikkeld door Sels e.a. in een WSE publicatie uit 2008: *Over rode, oranje en groene lichten in het eindeloopbaanbeleid*. Deze tabel wordt geactualiseerd. Op de website van steunpunt WSE zijn alle actuele cijfers voor België en de drie gewesten terug te vinden, of via de site van het steunpunt www.steunpuntwse.be, of direct via de volgende link: <http://www.steunpuntwse.be/download/nl/5413348/xls>

⁴⁸ Instream verwijst naar de mate van aanwerving van 50-plussers, uitstroom naar de mate waarin 50-plussers stoppen met werken en doorstroom naar het geheel van maatregelen die de inzetbaarheid van oudere werknemers wil bevorderen.

2. Moeilijkheden bij de toegang tot werk (A.2)

Langdurige werkloosheid

De tabellen 5 en 6 (ter herinnering: de tabellen zijn in bijlage 2 opgenomen) stellen de verdeling voor van werkzoekenden volgens de duur van de werkloosheid, de leeftijdscategorie en het geslacht. Uit een analyse van de cijfers blijkt dat bij een toename van de leeftijd, de verhouding tussen langdurig werklozen (meer dan 12 maanden) en het geheel van de werkzoekenden in dezelfde leeftijdscategorie verhoogt. Als 44% (vrouwen) en 42% (mannen) van de werkzoekenden van 18 tot 24 jaar al minstens één jaar werkloos is, dan is die verhouding twee keer zo hoog bij de oudste leeftijdscategorieën: 89% (vrouwen) en 86% (mannen) bij de 50- tot 54-jarigen en 92% (vrouwen) en 88% (mannen) bij de 55- tot 64-jarigen. Meer dan 80% van de werkzoekende vrouwen van 50 jaar en ouder is al minstens twee jaar werkloos. Het overeenkomstig cijfer voor de mannen is nauwelijks lager (77%).

B. Arbeidscondities

1. Kwetsbaarheid: arbeidsduur (A.5)

Deeltijds werk

Tabel 7 toont in eerste instantie de sterke ongelijke verdeling naar geslacht bij deeltijds werkenden. Er is ook een stijgende trend van het relatief aantal deeltijds werkenden bij de oudere categorieën. Hoewel deeltijds werk bij mannen relatief weinig verspreid is, komt het toch twee keer meer voor bij mannen van 50 jaar en ouder vergeleken met de jongste groep. Dat is waarschijnlijk te verklaren door het opnemen van tijdskrediet, en door andere maatregelen bedoeld om de eindeloopbaan te verlichten in het vooruitzicht van het pensioen. Anderzijds kan dit ook betekenen dat mannen van 50 jaar en ouder moeilijkheden ondervinden om een voltijdse job te behouden of er opnieuw één te vinden.

Deeltijds werk [≤ 45% van een voltijdse]

Tabel 8 bespreekt de verdeling van werknemers die een deeltijdse job met korte arbeidsduur uitoefenen, volgens leeftijdscategorie en geslacht. Korte arbeidsduur betekent maximaal 45% van een fulltime vergeleken met werknemers in dezelfde activiteitssector. Voor mannen zowel als voor vrouwen geldt dat de oudste en vooral de jongste groepen die in deze situatie verkeren het grootst zijn. Problemen bij de professionele integratie leggen uit waarom dit voor jongeren geldt. Voor de oudsten is dat waarschijnlijk te wijten aan hetzelfde probleem als voor deeltijds werk in het algemeen, namelijk de overgang naar het pensioen of problemen bij het behouden of opnieuw vinden van een voltijdse baan.

2. Kwetsbaarheid: aard van het werk (A.6)

In het Datawarehouse is de variabele 'werkregime' samengesteld uit drie categorieën: voltijds, deeltijds en 'speciaal' regime. Die laatste categorie omvat interimwerkers⁴⁹ en seizoen- en gelegenheidswerkers in de land- en tuinbouw en in de horeca.

Tabel 9 toont het relatieve aantal werkers in het 'speciale' regime. Deze categorie daalt met de leeftijd. Het feit dat meer dan een op de tien arbeiders in de leeftijdscategorie van 18 tot 24 jaar zit, laat zien dat dit regime nauw geassocieerd is met de aanvang van het beroepsleven en met de moeilijkere instroom van jongeren op de arbeidsmarkt of althans toch de instroom naar vast werk.

De situatie van de Brusselse jongeren op de arbeidsmarkt verdient speciale aandacht. Deze groep wordt immers gekenmerkt door een bijzonder hoge werkloosheidsgraad. We vroegen aan Stéphane Thys coördinator van het Brussels observatorium voor de werkgelegenheid om een bijdrage over deze specifieke problematiek.

⁴⁹ Behalve de interimwerkers die een deeltijds contract hebben, waarvoor het aantal gepresteerde uren door de 'referentie' persoon in de sector niet gekend is. Die personen bevinden zich in de categorie 'onbekend', die op het einde van 2007 0,03% van de loondienst uitmaakt.

Externe bijdrage Jongeren en werkloosheid in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest tegen de achtergrond van de territoriale ongelijkheden

*Brussels Observatorium voor de
Werkgelegenheid - maart 2012*



Inleiding

Met deze bijdrage willen we een statistische balans opmaken van de situatie van de Brusselse jongeren en in het bijzonder van werkzoekende jongeren. De economische en maatschappelijke ongelijkheden die we in Brussel zien, zijn niet typisch voor het Brussels Gewest, maar komen voor in veel grote Europese steden. Toch kent het Brussels Gewest een hoog werkloosheidscijfer (17,4%), dat onder jongeren nog zorgwekkender blijkt (39,7%).

Voor we de elementen die verband houden met de werkloosheid van jongeren in het Brussels gewest onder de loep nemen, moeten we er misschien aan herinneren dat er, volgens de *Enquête naar de Arbeidskrachten*, in 2010 zo'n 133.000 Brusselse jongeren tussen 15 en 24 jaar leefden, wat goed is voor 12,1% van de totale Brusselse bevolking. Bijna drie vierde daarvan (72,5% of zo'n 97.000 jongeren) is inactief. En hoewel de meeste inactieve Brusselse jongeren nog in de schoolbanken zitten (ongeveer 86.000 studenten), moeten we toch – zonder ons uit te spreken over de oorzaken – opmerken dat bijna 11.000 jongeren (11,3%) noch studeert, noch werkt, noch een werkloosheidsuitkering heeft in de betekenis van het Internationaal Arbeidsbureau (IAB). Zo heeft een deel van hen zich teruggetrokken van de arbeidsmarkt, terwijl een ander deel wordt ondergebracht in werkloosheidscategorieën die niet vallen onder de internationale definities. De actieve jonge bevolking maakt dan weer slechts

27,5% van de totale bevolking van deze leeftijdsgroep uit. Ze omvat, voor drie vijfde, de personen met werk (60,3%) en voor de rest de personen die op zoek zijn naar werk (39,7%).

Waar vinden we de jongeren in Brussel?

In Brussel, een stad met meer dan één miljoen inwoners, is meer dan één persoon op tien tussen 15 en 24 jaar oud. De vrouwen zijn iets talrijker dan de mannen.

Bepaalde gemeenten zijn jonger dan andere, met een jongerenaantal dat boven het gemiddelde ligt. Dat is vooral het geval voor Sint-Joost-ten-Noode, Sint-Jans-Molenbeek, Schaarbeek, Brussel en Anderlecht. Al die gemeenten maken deel uit van de arme sikkels, de zogenaamde 'kansarme' wijken, van het centrum en de eerste kroon van het Brussels Gewest, die meer gebukt gaan onder armoede en bestaansonzekerheid, maar ook een overconcentratie van een bevolking die voortvloeit uit de immigratie.

Als men daarentegen rekening houdt met de schaal van de wijken (kleinere en preciezere ruimtelijke eenheden), dan verschijnen er verschillen, onder meer, binnen dezelfde gemeente. De wijken met de grootste verhouding jongeren komen niet noodzakelijk overeen met de gemeenten met de grootste verhouding jongeren. De jongste wijk is Kapelleveld in Sint-Lambrechts-Woluwe. In die wijk vinden we sociale woningen en een universitaire campus (UCL).

Dan komen de wijken van de arme sikkels: Kuregem (Anderlecht), Weststation (Sint-Jans-Molenbeek) en de Brabantwijk (Schaarbeek), de zogenaamde 'jonge' gemeenten.

Het Brussels Gewest ondervindt een verjonging van de bevolking, terwijl de twee andere gewesten een vergrijzing van de bevolking doormaken. Die verjonging is het gevolg van verschillende factoren: de migratiefenomenen, de natuurlijke groei en een grotere vruchtbaarheid dan in Vlaanderen en Wallonië.

Brussel is immers de voornaamste toegangspoort voor de internationale immigratie. Eén persoon op drie heeft een buitenlandse nationaliteit.⁵⁰ De ruimtelijke verdeling is bijzonder heterogeen. Brussel kent een opvallende sociale splitsing tussen zijn verschillende gemeenten, maar ook tussen de verschillende wijken waaruit die bestaan.

De meeste buitenlanders die in België en meer bepaald in Brussel verblijven, zijn afkomstig uit Europa. Van 1989 tot 2007 werden er in het Brussels Gewest meer dan 207.000 personen genaturaliseerd. Meer dan 90% van die naturalisaties betreft burgers uit landen buiten de EG.⁵¹ Die nationaliteitswijzigingen veranderen de samenstelling van de bevolking aanzienlijk. De voorbije jaren zijn de Afrikaanse onderdanen en onderdanen van buiten de EG bijvoorbeeld steeds minder talrijk in Brussel. Dat is een van de gevolgen van de naturalisatie. Net als bij de jongeren zien we veranderingen omdat de jongeren uit de immigratie voor een groot deel Belgisch zijn.

Tabel 10. Verdeling van de Brusselse bevolking per nationaliteit volgens de gemeente (2006)

<i>Europa</i>		<i>Noord-Afrika</i>		<i>Zwart Afrika</i>		<i>Aandeel vreemdelingen (totaal)</i>	
<i>Gemeente</i>	<i>%</i>	<i>Gemeente</i>	<i>%</i>	<i>Gemeente</i>	<i>%</i>	<i>Gemeente</i>	<i>%</i>
Elsene	25,3	Molenbeek	10,1	Sint-Joost	2,5	Sint-Gillis	40,5
Sint-Gillis	24,9	Sint-Joost	7,7	Elsene	2,0	Elsene	39,3
Etterbeek	21,6	Sint-Gillis	6,7	Molenbeek	2,0	Etterbeek	34,6
SPW	20,6	Brussel	6,3	Brussel	1,8	Sint-Joost	32,4
Ukkel	18,8	Schaarbeek/Anderlecht	6,0	Anderlecht/Etterbeek	1,7	Brussel	28,6
BHG	14,3		4,4		1,5		26,8

Bron: BISA

De meeste vreemdelingen komen uit Europa. De gemeenten waarin ze in grotere aantallen voorkomen, zijn deze in de buurt van de Europese instellingen, maar ook het centrum van de stad. Voor wat de onderdanen van buiten de Europese Unie betreft, wijkt de woonplaats nogal sterk af van die van de Europeanen. De gemeenten waar deze onderdanen wonen, behoren alle tot de eerste kroon en voor het

grootste deel tot de 'arme sikkels', langs het Kanaal. De overconcentratie van kansarme bevolkingsgroepen die vaak voortkomen uit de immigratie werd belicht, met name via een werkloosheidscartografie, terwijl de welgestelde bevolkingsgroepen zich eerder vestigen in de rijkere wijken in het zuidwesten. Daarom zien we in de tabel twee gemeenten van de tweede kroon voor de lokalisatie van de Europese bevolking.

⁵⁰ We hebben geen statistieken over de herkomst van de bevolking. De enige beschikbare statistieken zijn deze opgesteld op basis van de nationaliteit.

⁵¹ Europese onderdanen hebben veel minder nood aan de Belgische nationaliteit dankzij het vrije verkeer binnen de EU.

Brusselse jongeren: schoolparcours en arbeidsmarkt

Het opleidingsniveau beïnvloedt de inschakeling van de jongeren op de arbeidsmarkt en vooral de snelheid ervan. In Brussel zijn de eisen op het vlak van scholing heel hoog en onder meer te verklaren door de uitbreiding van de tertiaire sector, een fenomeen dat kan worden opgemerkt in de meeste internationale steden.

Volgens de *Enquête naar de Arbeidskrachten* studeren de meeste jongeren tussen 15 en 24 jaar nog. Iets minder dan één jongere op drie is zogenaamd actief op de arbeidsmarkt. Hij is dus ofwel aan het werk, of krijgt een werkloosheidsuitkering. Dit verklaart dus het lage tewerkstellingscijfer van jongeren onder de 25 jaar (16,6%).

Hoewel het opleidingsniveau van de Brusselse bevolking over het algemeen toeneemt en het aandeel laaggeschoolden onder de jonge bevolking neigt af te nemen, verlaat een groot aantal jongeren de schoolbanken zonder diploma om dan ook vroegtijdig op de arbeidsmarkt te verschijnen. De jongeren die de school zonder diploma verlaten, doorliepen doorgaans een moeilijk schoolparcours, wat kan worden afgeleid uit gegevens over de schoolachterstand, die in Brussel hogere scores vertonen. En hoewel de schoolachterstand volgens het Brussels rapport over de staat van de armoede⁵² kan duiden op een tegenvaller, verhoogt de accumulatie van achterstand de risico's om geen diploma van het secundair onderwijs te behalen.

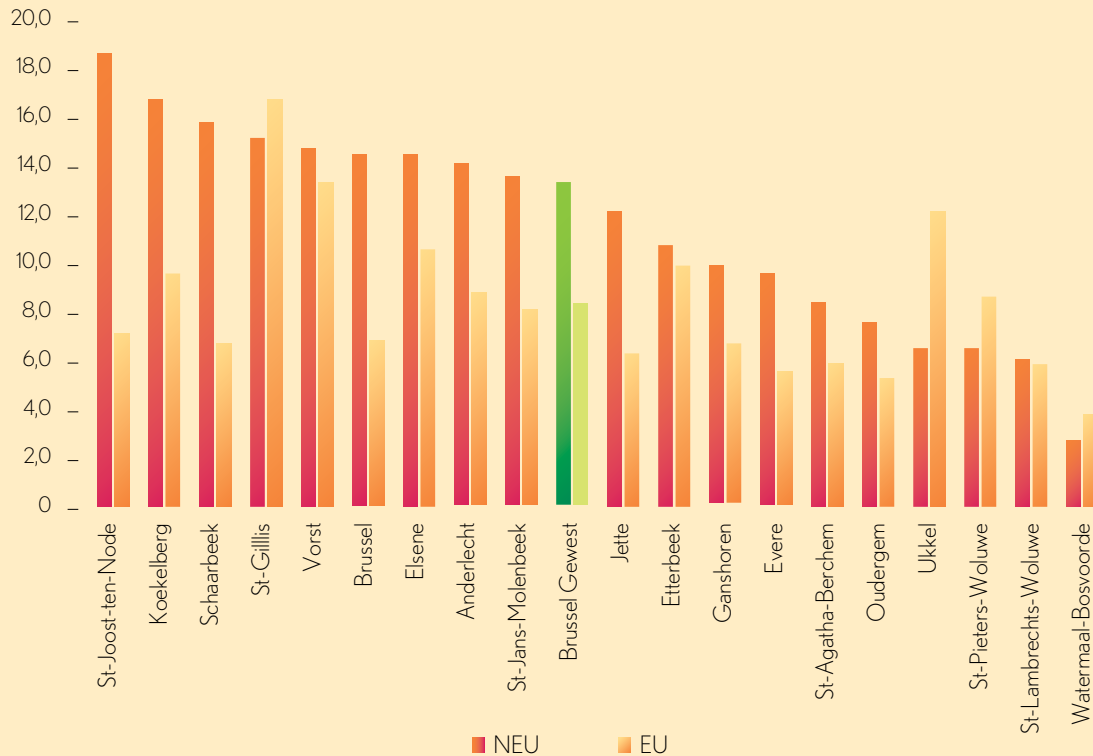
Jonge Brusselse werkzoekenden

Het aantal jonge werkzoekenden (15-24 jaar), ingeschreven bij Actiris, bedraagt jaarlijks gemiddeld 14.871 voor 2011. Ze vertegenwoordigen 13,9% van alle werkzoekenden.

De sociaalruimtelijke tegenstellingen zijn in het Brussels Gewest heel opvallend en gelden ook voor Brusselse jongeren op zoek naar werk. Zo leven de laaggeschoolde werkzoekende jongeren met een nationaliteit van buiten de Europese Unie en/of met een inactiviteitsduur van meer dan een jaar eerder in de gemeenten van de eerste kroon. De hoogst geschoolde werkzoekende jongeren met een korte inactiviteitsduur leven daarentegen vaker in de gemeenten van de tweede kroon.

Bijna 20,0% van de jonge niet-werkende werkzoekenden (NWWZ) heeft niet de Belgische nationaliteit. Onderstaande grafiek illustreert de verdeling van deze jongeren binnen de 19 gemeenten.

⁵² *Observatorium voor Gezondheid en Welzijn Brussel-Hoofdstad (2011). Sociale barometer 2011. Brussel: Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie.*

Grafiek 3. Aandeel jonge NWWZ volgens nationaliteit en gemeente (2011)

Bron: Actiris, berekeningen Brussels Observatorium voor de Werkgelegenheid

Afhankelijk van hun nationaliteit zijn de jonge vreemdelingen niet gelijkmatig verdeeld over de verschillende gemeenten. Het enige toenaderingspunt is de neiging van vreemdelingen om zich eerder in de gemeenten van de eerste kroon te vestigen. De jonge werkzoekende onderdanen van buiten de EG leven in de gemeenten van de eerste kroon, eerder in het noorden van Brussel, die deel uitmaken van de arme sikkkel. De jonge Europeanen wonen dan weer in de gemeenten van de eerste kroon, meer in het zuiden van Brussel, die niet tot de arme sikkkel behoren.

De vaststellingen gedaan voor de hele bevolking blijken ook op te gaan voor de jonge NWWZ. Vergeet echter niet dat wat de jongeren betreft, een groot deel afkomstig uit de immigratie de

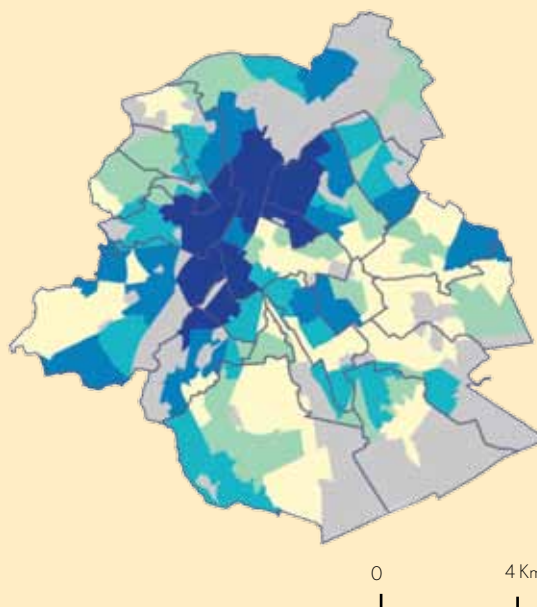
Belgische nationaliteit heeft omdat ze hier zijn geboren.

Hoewel het werkloosheidscijfer van de Brusselaars pieken bereikt, is dat van de jonge Brusselaars des te zorgwekkender. De volgende kaart toont veel hogere aantallen werkzoekende jongeren in de wijken van de arme sikkkel, die wordt gekenmerkt door heel sterke concentraties van armoede en bestaansonzekerheid. Maar ze wijst ook op hoge aantallen in bepaalde randwijken, waar vooral universiteiten, hogescholen en/of sociale woningen zijn. De wijken in het zuiden van de stad vertonen tot slot algemeen lagere werkloosheidscijfers dan die in het noorden. We zien hier de kloof die niet alleen de Brusselse gemeenten, maar ook de wijken kenmerkt.

Kaart 1. Aantal werkloze jongeren in 2008

- < 24.60 %
- 24.60 - 28.21 %
- 28.21 - 31.01 %
- 31.01 - 38.91 %
- > 38.91 %

- Industrie, parken en kerkhoven
- Gemeentegrenzen



Bron: BISA - Wijkmonitoring; Cartografie:
Brussels Observatorium voor de
Werkgelegenheid 2011

Volgens de administratieve gegevens is iets minder dan twee werkzoekenden op drie in Brussel laaggeschoold (30,5% heeft hoogstens een diploma van het lager secundair onderwijs en 35% heeft andere studies gedaan⁵³). De opleidingsstructuur van de werkzoekenden varieert echter naargelang de leeftijd en bevestigt de algemene stijging van de scholingsgraad van de Brusselse bevolking in haar geheel.

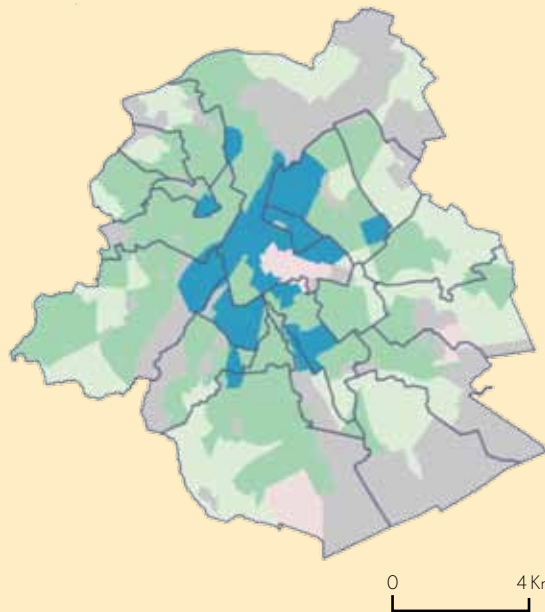
Het relatief grote aandeel laaggeschoolden (60,6%) onder de jongeren onder de 25 jaar kan vooral worden toegeschreven aan de langere duur van hogere studies. Het schoolprobleem in Brussel is trouwens dat van de kloof met een maatschappelijke polarisatie van de bevolking tussen de rijke wijken en de arme wijken, met een sterke verhouding mensen afkomstig uit de immigratie. Mensen uit de

‘kansarme’ wijken hebben een moeilijkere toegang tot het hoger diploma. De verhouding mensen met een hoog diploma varieert van enkelvoudig tot dubbel tussen de ‘welgestelde’ en ‘kansarme’ wijken.

Onderstaande kaart toont een ander fenomeen, namelijk dat van mensen met een diploma dat niet in België werd afgeleverd.

⁵³ Met ‘andere studies’ bedoelen we studies gevolgd in het buitenland zonder gelijkwaardig diploma in België.

Kaart 2. Aandeel jonge NWWZ die hun opleiding in het buitenland volgden (zonder een gelijkwaardig diploma) - 2010



Bron: Actiris; Cartografie en berekeningen: Brussels Observatorium voor de Werkgelegenheid 2011

De erkenning van een diploma behaald in het buitenland is een procedure die enige tijd kan duren en leidt tot een dekwalificatiefenomeen. Het aantal personen met een dergelijk diploma is in Brussel groter dan in de twee andere gewesten. Bovenstaande kaart illustreert het aandeel jonge NWWZ met een buitenlands diploma zonder equivalent. We vinden ze vooral terug in de arme sikkkel en de eerste kroon.

Naast het diploma, dat een zeker voordeel biedt voor de inschakeling op de arbeidsmarkt, is ook talenkennis in Brussel – meer dan in de twee andere gewesten – een groot pluspunt. In 2010 bevestigde echter slechts zo'n 13% jonge werkzoekenden onder de 25 jaar over een gemiddelde mondelinge kennis van de andere landstaal te beschikken. Bovendien bestaat er een positief verband tussen het opleidingsniveau en de talenkennis. De onderscholing weerspiegelt doorgaans een zwakke

talenkennis. En die talenkennis is in Brussel een relatief doorslaggevende factor om sneller aan werk te geraken ...

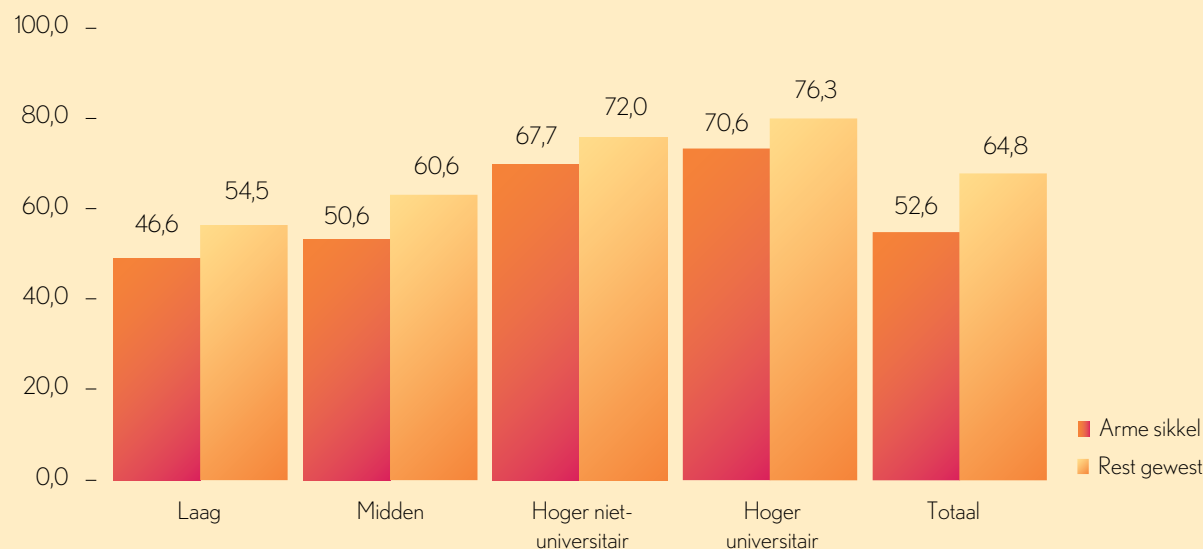
Begin van het parcours van jongeren in het actieve leven

Om informatie te bemachtigen over de doorstroom naar het actieve leven van jongeren moeten we de personen volgen die de aanvankelijke opleiding hebben verlaten in België en zich hebben ingeschreven bij Actiris, dankzij een longitudinale aanpak.⁵⁴ Dit type van analyse schept inzicht in de overgang van opleiding naar werk volgens het opleidingsniveau en de woonplaats van de jongeren.

De volgende grafiek illustreert de ongelijkheden in de uitstroom naar werk met een gelijk opleidingsniveau, en daarmee een hoger risico om verstrikt te raken in de werkloosheid voor een deel van de bevolking.

⁵⁴ Voor die aanpak doet men gedurende één jaar een longitudinale opvolging van jongeren die zich zijn komen inschrijven bij Actiris na hun studies (2009 en 2010). Zo berekent men cijfers van de uitstroom naar werk op één jaar (na hun inschrijving). Opgelet: er werd in deze analyse geen rekening gehouden met jongeren die meteen werk hebben gevonden en die zich dus niet hebben ingeschreven bij Actiris.

Grafiek 4. Cijfers van de uitstroom naar werk van jongeren na hun studies - sociaalruimtelijke verdeling (2009-2010)



Bron: Actiris, berekeningen Brussels Observatorium voor de Werkgelegenheid

De verschillen zijn groter voor de laag en gemiddeld geschoolde jongeren. Afkomstig zijn uit de immigratie blijkt hier des te 'nadelig' wanneer de jongeren geen diploma hebben. Naarmate het opleidingsniveau stijgt, verminderen de ongelijkheden.

We zien trouwens dat er verschillen in cijfers voor de uitstroom naar werk tussen de arme sikkels en de rest van het Gewest bestaan, ongeacht de scholingsgraad van de jongeren. Het is zelfs zo dat jongeren uit de arme sikkels die hogere studies volgden minder kans maken op werk dan hun tegenhangers uit de rest van het Gewest.

Besluit

Hoewel de destabilisatie van een groot deel van de bevolking een fenomeen is waaraan de andere grote Belgische en Europese steden evenmin ontsnappen, blijft deze gezien haar snelheid en omvang en de opvallende sociaalruimtelijke tegenstellingen op het grondgebied toch zorgwekkend in Brussel.

De redenen voor de werkloosheid van jongeren kent veel factoren en beperkt zich niet enkel tot scholingsproblemen. Er zijn bepaalde factoren die meer specifiek zijn voor de jongeren, zoals zittenblijven, de onderwijskloof en hun grote gevoeligheid voor conjuncturele schommelingen. Er zijn trouwens nog andere, meer algemene factoren die spelen bij de jongeren, zoals de sociaalruimtelijke kloof, de residentiële kloof, de polarisatie van de opleidingen, etnische discriminatie in de aanwerving, de grote concurrentiële druk op de Brusselse arbeidsmarkt, de wedersamenstelling van de tewerkstelling in Brussel en individuele factoren die het onderzoek bemoeilijken.

In de toekomst zal de demografische groei waarschijnlijk een invloed uitoefenen op de professionele inschakeling van jongeren. Hoewel de verjonging van de bevolking voor Brussel zeker een troef is, vergroot ze ook de uitdagingen – die nauw samenhangen met de jongerenproblematiek –, namelijk die met betrekking tot opleiding, de strijd tegen de werkloosheid, de toegang tot hoogwaardig werk en discriminatie in de aanwerving.

4.1.2. Origine

Van de verschillende discriminatiegronden die in dit rapport aan bod komen, is origine waarschijnlijk de meest gedocumenteerde en onderzochte discriminatiegrond. Er is al heel wat geschreven over de (lagere) sociale positie die de verschillende etnische minderheden bekleden alsook over de redenen hiervoor. Er is hiervoor echter geen eenduidige verklaring: het gaat om een complex samenspel van verschillende factoren. Discriminatie en tolerantie spelen hier een rol maar verklaren niet alles.

Discriminatie op basis van origine is moeilijk in kaart te brengen omdat ze vaak subtiele vormen aanneemt. Discriminatie op de werkvloer bestaat zeker, maar ze is moeilijk vast te stellen. Men is er zich immers van bewust dat raciale discriminatie op de werkvloer niet door de beugel kan.

Een belangrijke opmerking voor wat betreft discriminatie op basis van origine is dat het moeilijk is om een duidelijke lijn te trekken tussen verschil in behandeling op basis van religie en een verschil in behandeling op basis van origine. De volledige afkeer van uiterlijke religieuze symbolen is in sommige gevallen gestoeld op racistische motieven.

Het Centrum wil ten slotte wijzen op het ontbreken van specifieke cijfers over de interimsector in dit rapport. De cijfers van de meldingen van het Centrum, maar bijvoorbeeld ook de Volt-reportage van 15 september 2010⁵⁵ (in deze reportage gingen 6 van de 8 interimkantoren in op de vraag om geen personen van vreemde origine te sturen), doen vermoeden dat personen van vreemde origine wel vaker het slachtoffer zijn van discriminatie in deze sector. Het Centrum meent dat de interimsector bijkomend gericht onderzoek verdient.

⁵⁵ VRT, 'Discriminatie in de uitzendsector', Volt, 15/09/2010.

I. Discriminatiegraad origine

Factsheet

– Uit de geaggregeerde gedragstesten blijkt dat personen van vreemde origine gediscrimineerd worden bij de uitnodiging op een sollicitatiegesprek. Een kandidaat van vreemde origine heeft 6,6 procentpunt meer kans op een discriminatienadeel en 4,5 procentpunt minder kans op een discriminatievoordeel in vergelijking met een kandidaat van Belgische herkomst.

– Bijna 10% van het bevroagde HR-personeel zegt dat de origine van de kandidaat invloed heeft op de uiteindelijke selectiebeslissing. 5% geeft aan dat ook huidskleur meespeelt. Ook na de uitnodiging voor een eerste sollicitatiegesprek speelt origine of huidskleur dus een rol.

– 45% van het HR-personeel geeft aan dat specifieke religieuze uiterlijkheden zoals de hoofddoek een impact hebben op de uiteindelijke selectiebeslissing. De vraag stelt zich of het hier om een onderscheid louter op basis van godsdienst of ook van etnische achtergrond gaat.

– 8% van het HR-personeel geeft aan dat kandidaten die behoren tot een etnische minderheid zich meer zullen moeten bewijzen tijdens een sollicitatie. Opnieuw wordt duidelijk dat discriminatie zich ook voordoet in latere fasen van het aanwervingsproces en niet uitsluitend bij de eerste uitnodiging voor een gesprek.

– 75% van de bevroagde personen van vreemde herkomst geven aan minstens één keer slachtoffer te zijn geweest van discriminatie tijdens hun zoektocht naar werk.

– Personen van Marokkaanse herkomst vormen de grootste etnische minderheid in België. 20% van

die groep zegt gedurende het laatste jaar slachtoffer geweest te zijn van discriminatie bij aanwerving. 10% geeft aan gediscrimineerd te zijn op de werkvloer. Deze cijfers zijn respectievelijk 10% en 9% voor personen van Turkse origine. Hoewel deze cijfers geen werkelijk gesteld gedrag weergeven, vormen ze toch een indicatie voor discriminatie op de arbeidsmarkt.

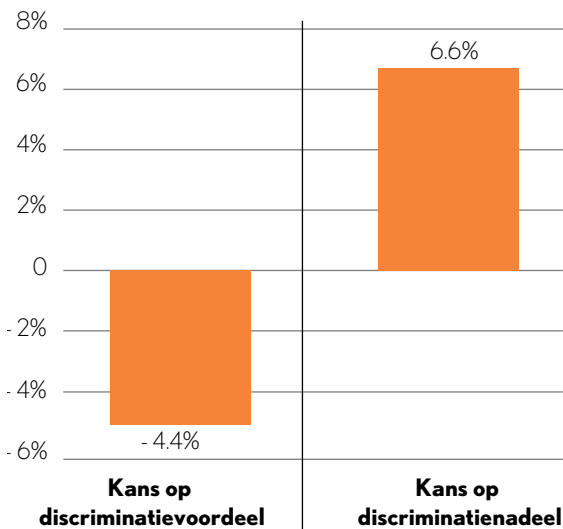


In welke mate zijn personen omwille van hun origine het slachtoffer geweest van discriminatie op de arbeidsmarkt? Eerst komen de resultaten van de geaggregeerde gedragstesten aan bod. Vervolgens gaat de aandacht naar bevindingen uit andere onderzoeken.

A. Getest op de arbeidsmarkt⁵⁶

De kans dat een persoon van vreemde origine niet wordt uitgenodigd op een sollicitatiegesprek en een 'Belgische' kandidaat wel is 6,6 procentpunt hoger dan de kans dat ze beiden niet worden uitgenodigd. Omgekeerd is de kans dat een gemiddeld profiel van vreemde origine wel geselecteerd wordt terwijl het Belgische referentieprofiel niet geselecteerd wordt 4,5 procentpunt lager dan diezelfde kans voor het Belgische referentieprofiel.

Grafiek 5. Kans voor personen van vreemde origine om een discriminatievoordeel of een discriminatienadeel te hebben ten opzichte van een Belgische persoon



Origine leidt dus tot een verschil in behandeling bij de uitnodiging op een sollicitatiegesprek, al is dat verschil minder uitgesproken dan bij leeftijd.

De bovenstaande cijfers zijn globale cijfers voor origine. In het onderzoek van de geaggregeerde gedragstesten werkten de onderzoekers met vijf verschillende origineprofielen (vier profielen met Belgische nationaliteit en een Turkse, een Congolese,

een Italiaanse en een Marokkaanse herkomst en één profiel met Marokkaanse nationaliteit), maar de resultaten laten niet toe om per profiel eenduidige conclusies te trekken. De resultaten geven wel dezelfde tendens weer, zij het in mindere of meerdere mate.

Personen van vreemde origine krijgen duidelijk een verschil in behandeling bij de uitnodiging op een sollicitatiegesprek. De profielen met een Italiaanse of een Congolese origine lijken er het slechtst aan toe vergeleken met alle andere profielen, inclusief het profiel voor leeftijd en het profiel met een functiebeperking. Globaal beschouwd heeft origine niettemin een iets betere ofwel lagere score dan leeftijd.

Onderzoek in binnen- en buitenland heeft reeds eerder het bestaan aangetoond van discriminatie bij aanwerving op basis van origine.⁵⁷ De verschillen in uitnodigingskansen die blijken uit de gedragstesten lijken op het eerste gezicht niet zo uitgesproken. Er zijn echter een aantal kanttekeningen die hiermee in beschouwing moeten worden genomen:

- Met de correspondentietesten wordt enkel gekeken naar het momentum van 'de uitnodiging voor een sollicitatiegesprek'. Het selectieproces is uiteraard veel ruimer dan die ene uitnodiging en de risico's op discriminatie situeren zich ook verder in het proces. In dat opzicht hebben de bovenstaande cijfers slechts betrekking op een deel van de werkelijkheid.
- Daarenboven werden de productieve kenmerken zoals bv de opleiding en werkervaring van de profielen afgestemd op de vereisten van elke vacature. Hierbij werd geoopteerd om deze productieve kenmerken zoveel mogelijk naar boven toe gelijk te schakelen. Elke sollicitant beschikt dus over een (vergelijkbaar) sterk profiel (vlekkeloos onderwijsparcours, geen periodes van langdurige werkloosheid, enz.). De kans dat dergelijke profielen worden uitgenodigd ligt uiteraard op zich al veel hoger.

B. De invloed op de selectie

In de enquête bij het HR-personeel is er opnieuw de vraag naar de gepercipieerde invloed van de discriminatiegrond op het verloop van het wervingsproces en de impact op de uiteindelijke

⁵⁶ Voor een goed begrip van de concepten discriminatievoordeel en discriminatienadeel verwijzen we graag naar het deel Onderzoeksopzet van de geaggregeerde gedragstesten waar het analysemodel aan de hand van een illustratie wordt uitgelegd.

⁵⁷ Zie ook om maar een paar voorbeelden te noemen: de bijdrage van Albert Martens in dit rapport; het ILO-rapport uit 1997 etnische discriminatie bij de aanwerving A. Nayer e.a.; de VDAB analyses op basis van naamherkenning in de kissetdatabank; een studie van de Brusselse arbeidsmarkt van A. Martens uit 2005: Etnische discriminatie op de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest; in opdracht van het Brussels observatorium van de arbeidsmarkt en kwalificaties.

selectie. Zowel bij de vacatures voor arbeiders en bedienden als voor kaderfuncties stelt ongeveer 9% van de bevroegde *gatekeepers* dat de nationaliteit of origine van de kandidaat een invloed heeft tijdens de selectie. De huidskleur speelt voor 5% van de *gatekeepers* een beperkte rol op het moment van de selectie. Die cijfers verbleken in vergelijking met de percentages die worden vastgesteld bij de bevraging naar de invloed van leeftijd. Niettemin is er een vermoeden dat er bij de bevraging naar de invloed van origine meer sociaal wenselijke antwoorden worden gegeven. Dat vermoeden wordt bevestigd door de resultaten van analoge vragen over het dragen van een hoofddoek. In het onderzoek wordt ook gepeild of religieuze overtuiging en specifieke uiterlijkheden zoals het dragen van een hoofddoek de selectie beïnvloeden. Daaruit blijkt dat niet zozeer de religieuze overtuiging, maar wel het dragen van specifieke uiterlijkheden zoals een hoofddoek, een sterke invloed heeft op de uiteindelijke selectiebeslissing. 44,2% van de *gatekeepers* stelt dat dit invloed heeft op de selectiebeslissing bij arbeiders en de helft van de *gatekeepers* geeft aan dat dit een impact heeft op de selectiekansen van bedienden en kaderleden. Die percentages werpen toch een ander licht op de bovenstaande cijfers gezien het feit dat de grote meerderheid van de personen die een hoofddoek dragen in België ook van vreemde origine zijn.⁵⁸

Naast de bovenstaande vaststellingen met betrekking tot het selectieproces zegt 8% van de *gatekeepers* dat sollicitanten met een vreemde herkomst meer moeite zullen moeten doen om hen te overtuigen van hun capaciteiten bij hun sollicitatie. De bevroegde Vlaamse organisaties zijn het hier vaker mee eens dan de Brusselse en Waalse organisaties.

Bevindingen uit ander onderzoek

In 2010 wordt in het kader van de *Ronde tafels van de Interculturaliteit* van de federale Minister van Gelijke Kansen een studie uitgevoerd waarbij vier etnische minderheden worden bevroegd enerzijds over hun percepties van en ervaringen met de Belgische meerderheid en anderzijds over hun percepties en ervaringen onderling. De vier minderheden zijn Maghrebijnen, Turken, Zwart-Afrikanen en Oost-

Europeanen. De survey behandelt heel wat thema's waaronder ook de vraag naar mogelijke ervaringen met discriminatie. 75% van de bevroegden rapporteert al ervaring met discriminatie te hebben gehad bij hun zoektocht naar werk. Over de hele lijn van de studie blijkt dat zowel Afrikanen als Maghrebijnen in vergelijking met de twee andere groepen, vaker geconfronteerd worden met vooroordelen bij bepaalde belangrijke contacten zoals bij het zoeken naar werk. Dat wil uiteraard niet zeggen dat Oost-Europeanen en Turken helemaal geen slachtoffer zijn geweest van discriminatie.

In een survey in opdracht van de FRA⁵⁹ worden in de 27 EU-lidstaten respondenten bevroegd over hun ervaringen met discriminatie. De zogenaamde EU-Midis survey wordt gericht afgenomen bij de grootste etnische minderhe(i)d(en) binnen elke lidstaat. In België worden Noord-Afrikanen en Turken bevroegd. In vergelijking met de lidstaten waar Noord-Afrikanen ook de grootste etnische groep uitmaken, heeft België de tweede hoogste percentages voor discriminatie bij het zoeken naar werk; alleen Italië scoort nog slechter.⁶⁰ Iets meer dan één derde van de respondenten uit België zegt de laatste vijf jaar slachtoffer te zijn geweest van discriminatie bij de aanwerving. Dat cijfer valt terug tot 18% wanneer men kijkt naar een ervaring tijdens het voorbije jaar. Naast discriminatie bij aanwerving wijzen de respondenten ook op discriminerende situaties op de werkvloer zoals bijvoorbeeld het mislopen van een promotie op grond van de etnische achtergrond. 10% van de respondenten uit België rapporteert slachtoffer te zijn geweest van een dergelijke situatie in de loop van het laatste jaar.

De scores van de Turkse minderheidsgroep in België liggen beduidend lager. Ook in vergelijking met de overige lidstaten zoals Duitsland en Denemarken liggen de percentages lager. Dat heeft zeker te maken met het feit dat in laatstgenoemde landen de Turkse minderheid de grootste minderheidsgroep is, wat niet het geval is in België. Niettemin is er een percentage van 10% dat aangeeft gediscrimineerd te zijn bij de aanwerving gedurende het laatste jaar. Daarnaast zegt 9% slachtoffer te zijn geweest van een discriminerende situatie op de werkvloer.

⁵⁸ Volgens de grootschalige EU-Midis survey van de FRA (zie ook verder in de tekst) geeft een op de drie moslimrespondenten aan het slachtoffer te zijn geweest van discriminatie en racisme gedurende het laatste jaar. Vooral (maar niet alleen) in het domein van de tewerkstelling. Zowel bij de aanwerving (18%) als op de werkvloer (13%) is discriminatie en racisme een probleem. Moslims tussen 16 en 24 jaar ervaren het meest discriminatie in vergelijking met andere leeftijdscategorieën. http://fra.europa.eu/fraWebsite/eu-midis/eumidis_muslims_en.htm

⁵⁹ FRA: Fundamental Rights Agency; agentschap voor de grondrechten van de Europese Unie.

⁶⁰ De studie is terug te vinden op <http://fra.europa.eu/fraWebsite/eu-midis>.

Er zijn vijf lidstaten waar Noord-Afrikanen (een van) de grootste etnische groep(en) uitmaken: Nederland, Frankrijk, Spanje, Italië, België.

Er zijn zes lidstaten waar Turken (een van) de grootste etnische groep(en) uitmaken: Duitsland, Nederland, Oostenrijk, Bulgarije, Denemarken en België.

II. Tolerantiegraad origine

Factsheet

Algemeen

↪ 40% van de Belgische bevolking vindt dat de aanwezigheid van minderheidsgroepen in België een negatieve impact heeft op de Belgische arbeidsmarkt en wil dat deze mensen teruggestuurd worden naar hun land indien het aantal arbeidsplaatsen vermindert.

Op de werkvloer

↪ 20% van de Belgen wil liever geen persoon van vreemde origine als collega, laat staan als baas. Een op de drie personen van vreemde herkomst zegt dat de Belgische collega's het moeilijk aanvaarden als hij/zij carrière maakt in de onderneming.

↪ Twee derden van de Belgen vindt het storend dat collega's van vreemde herkomst niet de voertaal spreken op de werkvloer. De helft van de Belgische respondenten vindt dat zelfs tijdens de pauzes Nederlands, Frans of Duits moet worden gesproken.

↪ De helft van de Belgen kant zich tegen de voorziening van een gebedsruimte op de werkvloer. De vraag stelt zich in welke mate we hier kunnen spreken van tolerantie louter op grond van godsdienst dan wel op grond van etnische achtergrond.

Organisatieniveau

↪ 65% van de organisaties zegt minstens één werknemer afkomstig van buiten de EU te hebben aangeworven.

↪ Bijna 10% van het HR-personeel zegt dat het aanwerven van personen van vreemde origine meer risico inhoudt. Verder geeft een kwart van het HR-personeel aan dat kandidaten van vreemde origine vaak niet voldoen aan de taal- en opleidingsvereisten.

↪ Voor bijna 5% van de organisaties was de aanwerving van een persoon van vreemde origine uiteindelijk een slechte ervaring.

↪ Een derde van de organisaties die werknemers van vreemde herkomst tewerkstelt neemt daarvoor ook specifieke maatregelen. Die maatregelen zijn: rekening houden met religieuze feestdagen, investeren in de werknemers door middel van specifieke opleidingen, enz.



Hoe is het gesteld met de tolerantie ten aanzien van etnische minderheden op de Belgische arbeidsmarkt? En wat met de tolerantie van die minderheden ten aanzien van andere minderheden of ten aanzien van de meerderheid? Er wordt gepeild naar attitudes op de werkvloer, maar ook naar het bestaan van specifieke maatregelen ten aanzien van etnische minderheden op bedrijfsniveau. Ten slotte wordt de vraag gesteld naar de perceptie die de Belg heeft over de etnische minderheden die zich op de arbeidsmarkt bevinden, en vice versa. Al die elementen geven een indicatie van de tolerantiegraad op de arbeidsmarkt.

Wat volgt, steunt in hoofdzaak op een aantal bevindingen uit het *gatekeepersonderzoek*⁶¹ die specifiek betrekking hebben op origine. Vervolgens worden die resultaten vergeleken met resultaten uit ander onderzoek waaronder ook de *Tolerantie-enquête* uit 2009 en het minderhedenonderzoek in het kader van de *Ronde tafels van de Interculturaliteit* uit 2010.

A. Drempels

Het geïnterviewde HR-personeel zegt dat er een aantal drempels zijn om een persoon die behoort tot een etnische minderheid aan te werven. Het meest frappante resultaat is dat 8,7% van de *gatekeepers* aangeeft dat een aanwerving van sollicitanten met een vreemde herkomst volgens hen meer risico's inhoudt dan een andere aanwerving. De Brusselse en Vlaamse organisaties zijn het hier vaker mee eens dan de Waalse organisaties.

Meer in het algemeen gaat een kwart van de *gatekeepers* akkoord met de uitspraak dat de meeste personen van vreemde origine die solliciteren niet voldoen aan de gestelde vereisten qua ervaring (26,2%) of qua opleiding (24,0%). Die argumentatie wordt ook naar voren geschoven ten aanzien van de 45-plussers. Daar zegt 30%

van het HR-personeel dat kandidaten ouder dan 45 jaar vaak niet vertrouwd zijn met de nieuwste ontwikkelingen en ook niet voldoen aan de fysieke vereisten.

Een andere barrière die bij de aanwerving van een persoon van vreemde origine wordt vernoemd, is het onvoldoende beheersen van de taal. Eén derde van de *gatekeepers* (31,8%) gaat akkoord met de uitspraak dat de meeste sollicitanten van vreemde herkomst niet voldoen aan de gestelde vereisten inzake taalkennis. Met elkaar kunnen communiceren op de werkvloer is uiteraard van groot belang. Het bevordert niet alleen de collegialiteit, maar het is op verschillende werkvloeren ook essentieel voor de veiligheid van elke werknemer. De taalvereiste moet echter wel in verhouding staan tot de inhoud van het werk. Niet alle functies vragen om een uitgebreide woordenschat.

Het HR-personeel identificeert een aantal drempels. Maar vergeleken met de drempels ten aanzien van de 45-plussers, zijn deze meer van algemene aard en minder gelinkt aan vooroordelen. Niettemin meent bijna 10% van het HR-personeel dat het aanwerven van personen van vreemde origine meer risico's inhoudt. Dit soort opvattingen zijn in veel gevallen het gevolg van een negatieve ervaring uit het verleden. In dat geval is er wel degelijk sprake van onterechte en grove veralgemeningen.

B. Invloed van vorige ervaringen op de selectie

De ervaringen met de tewerkstelling van personen van vreemde origine zijn veeleer positief (65,1%). 4,7% van de organisaties met werknemers van buiten de EU15 beschreef de ervaringen met deze groep medewerkers als negatief. Een groter aandeel organisaties uit de Vlaamse steekproef (10,6%) had significant meer negatieve ervaringen met

⁶¹ In de *Gatekeepersstudie* werden in totaal 450 openbare en private organisaties en bedrijven telefonisch bevraagd en werden 23 cases meer in de diepte onderzocht. Bij de bespreking van de onderzoeksresultaten zullen we met de term 'organisaties' verwijzen naar zowel private als openbare bedrijven en organisaties.

tewerkgestelde personen van vreemde herkomst (niet-EU15), in vergelijking tot de Waalse (2,3%) of Brusselse (1,0%) bevraagde organisaties.

Ook al zijn de ervaringen positief, daarom verloopt de tewerkstelling niet altijd probleemloos. Een kwart van de bevraagde organisaties (24,0%) waar personen van vreemde origine (niet-EU15) aan het werk zijn, stelt dat dit tot een aantal problemen heeft geleid. Dat blijkt significant vaker het geval in de bevraagde Vlaamse organisaties (34% meldt problemen) dan in de bevraagde Brusselse (17,7%) of Waalse organisaties (20,0%). Voorbeelden van dergelijke problemen zijn communicatieproblemen, problemen met collega's enzovoort.

Nochtans heeft één derde (36,9%) van de bevraagde organisaties waar personen van vreemde origine (niet-EU15) aan het werk zijn, bepaalde maatregelen getroffen om de tewerkstelling succesvol te maken. Opnieuw zijn er significante verschillen naar regio. Daar waar 56,4% van de Vlaamse organisaties zegt maatregelen genomen te hebben, is dat slechts het geval in 28,4% van de Brusselse en in 24,7% van de Waalse organisaties. Het is opvallend dat de Vlaamse organisaties enerzijds het meest maatregelen nemen om de etnische minderheden op de werkvloer te brengen en te houden, maar dat zij anderzijds ook het vaakst geconfronteerd worden met problemen en hun ervaringen als negatief omschrijven.

Bevindingen uit ander onderzoek

In de studie *Hoe tolerant zijn Belgen ten opzichte van etnische minderheden?* uit 2009, uitgevoerd in opdracht van het Centrum, vinden we een aantal merkwaardige resultaten. Doorheen de studie blijkt dat gemiddeld een derde van de bevraagde steekproef er intolerante attitudes op nahoudt. Anderzijds blijkt ook dat de meerderheid

van de mensen zich in een grijze zone bevindt waarin ze voorwaarden stellen aan de mate waarin ze personen van vreemde origine kunnen aanvaarden in de samenleving of niet. Een laatste algemene vaststelling heeft betrekking op de geringe mate van contact tussen de meerderheid en minderheidsgroepen, maar ook tussen de minderheidsgroepen onderling. Daarenboven stellen de onderzoekers vast dat de zogenaamde contacthypothese, de omgekeerde correlatie tussen contacten en het hebben van vooroordelen, nogmaals wordt bevestigd.⁶²

In de studie wordt ook een aantal vragen gesteld over de attitudes en de percepties van de gemiddelde Belg tegenover de etnische minderheden op en rond de werkvloer. De hierboven opgesomde algemene conclusies uit de *Tolerantie-enquête* gelden ook voor die vragen. In de volgende paragrafen wordt een overzicht gegeven van de belangrijkste resultaten uit de *Tolerantie-enquête*, aangevuld met resultaten uit het vervolgonderzoek alsook uit andere relevante publicaties.

1. Algemene attitudes en opvattingen over etnische minderheden op de arbeidsmarkt

Over het algemeen meent 40% van de Belgen dat het slecht is voor de Belgische arbeidsmarkt dat Maghrebijnen, Turken en Oost-Europeanen in België komen wonen. Die negatieve attitude is minder sterk ten aanzien van Afrikanen. 'Slechts' één op drie vindt de Afrikaanse aanwezigheid slecht voor de Belgische arbeidsmarkt. In dezelfde lijn is ook 30% van de Belgen van mening dat België geen van de bovengenoemde minderheidsgroepen zou moeten toelaten om hier te komen werken. Ten slotte heerst dezelfde tendens wanneer aan de respondenten gevraagd wordt of etnische minderheden moeten worden teruggestuurd naar hun eigen land

⁶² De contacthypothese werd al meerdere malen naar voren geschoven en bevestigd op basis van onderzoek in binnen- en buitenland. Zie Allport, G. W. (1954). *The nature of prejudice*. Cambridge, MA: Perseus Books, maar ook recenter Whitley, B.E., & Kite, M.E. (2010). *The Psychology of Prejudice and Discrimination*. Belmont, CA: Wadsworth.

wanneer het aantal arbeidsplaatsen in ons land vermindert. Circa 40% is van mening dat zij in dat geval teruggestuurd moeten worden. Die bevindingen worden bevestigd in de bevraging van de minderheden zelf, waarin de helft van de ondervraagden aangeeft dat sommige Belgen de perceptie hebben dat mensen van vreemde origine een bedreiging zijn voor de werkgelegenheid en de jobs komen inpikken.

Een kwart van de Belgische bevolking denkt dat de gemiddelde lonen over het algemeen lager liggen doordat personen van vreemde herkomst in België komen wonen en werken. Een kleine helft van de Belgen zijn het niet eens met die stelling en de overige 35% heeft geen mening.

2. Tolerantie op de werkvloer

In de *Tolerantie-enquête* hebben een aantal vragen betrekking op tolerantie op de werkvloer en tussen de collega's onderling. Zo wordt aan de respondenten gevraagd of zij een persoon die deel uitmaakt van een etnische minderheidsgroep zouden aanvaarden als een collega op het werk. Maar liefst 21% antwoordt negatief op die vraag. Ook wanneer de relatie tussen werknemers en hun baas wordt bevraagd komen er interessante resultaten uit de bus. Op een schaal van 0 tot 10 waarbij '0' staat voor 'helemaal niet storend' en '10' voor 'zeer storend' komt een gemiddelde score van 3.8 uit de bus voor het aanstellen van een persoon die deel uitmaakt van een etnische minderheidsgroep als baas. Wanneer de etnische minderheden daarover zelf worden bevraagd geven zij gelijklopende antwoorden. Een op de drie van de respondenten zegt dat de Belgen het moeilijk aanvaarden dat etnische minderheden carrière maken in de onderneming.

Naast het beantwoorden van de hypothetische vraag over het al dan niet aanvaarden van een

collega of baas die behoort tot een etnische minderheid wordt aan de respondenten uit de *Tolerantie-enquête* ook gevraagd naar hun attitude ten aanzien van het gebruik van een vreemde (moeder)taal op de werkvloer. In het algemeen vindt 62% van de Belgen het storend dat collega's die tot een etnische minderheidsgroep behoren onderling hun moedertaal spreken tijdens de werkuren. Respondenten uit Brussel en de andere grotere steden delen in mindere mate die mening. Daarentegen aanvaardt één op twee Belgen wel dat hun collega's uit een etnische minderheidsgroep de eigen taal spreken tijdens de middagpauze.

3. Perceptie en opvatting over etnische discriminatie op de arbeidsmarkt

Bijna zeven Belgen op tien (68%) vinden het erg dat een bedrijf een voor een bepaalde functie gekwalificeerde persoon als werknemer weigert omdat hij tot een etnische minderheidsgroep behoort. Daarenboven zegt 52% van de Belgen dat mensen van een etnische minderheidsgroep meer problemen hebben dan Belgen om werk te vinden. Slechts 14% van de bevolking is van mening dat deze personen gemakkelijker een baan vinden dan Belgen.

Bij een vraag die betrekking heeft op het ontslaan van werknemers omwille van saneringen in een bedrijf zijn meer dan zes Belgen op tien (63%) van mening dat men geen enkel onderscheid mag maken tussen twee werknemers die exact dezelfde kenmerken bezitten behalve hun afkomst. 10% van de bevolking is echter van oordeel dat de Belgische werknemer moet ontslagen worden terwijl 26% van de bevolking meent dat het de allochtone werknemer moet zijn.

In de enquête, dat werd gevoerd in het kader van de *Ronde tafels van de Interculturaliteit* bij vier minderheidsgroepen heeft een aantal van

de vragen ook betrekking op de perceptie van discriminatie. Twee op de drie respondenten denken dat ze in hun zoektocht naar werk benadeeld zijn geweest tegenover Belgen. De respondenten gaven aan dat ze in dat domein meer vooroordelen ervoeren dan bijvoorbeeld bij het zoeken naar een woning, de bediening aan het loket in de gemeente of in het contact met de ordemachten.

C. Praktijken van redelijke aanpassing voor werknemers van vreemde herkomst.

Sommige organisaties spelen in op de culturele diversiteit op de werkvloer en komen tegemoet aan vragen en verzuchtingen die voortvloeien uit de culturele/religieuze achtergrond van de werknemers. Bij 30% van de bevroegde organisaties is een afwijking van de arbeidsuren tijdens de Ramadan mogelijk. Dat komt significant vaker voor bij Brusselse dan bij Waalse en Vlaamse organisaties. In 15,8% van de organisaties bestaat ook de mogelijkheid om tijdens de Ramadan lichter werk uit te voeren. Ook dat komt significant vaker voor bij Brusselse dan bij Waalse en Vlaamse organisaties en in organisaties met een diversiteitsbeleid.

In 29,3% van de organisaties wordt ook aandacht besteed aan andere dan de wettelijke feestdagen, bijvoorbeeld aan het Suikerfeest.

27,8% van de bevroegde organisaties heeft specifieke aandacht voor de aanwezige competenties en de competentieontwikkeling van allochtone medewerkers. 15,3% organiseert specifieke opleidingen voor haar werknemers van vreemde origine, bijvoorbeeld taalopleidingen. Dat gebeurt vaker in grotere organisaties en in Vlaamse en Brusselse organisaties.

Bevindingen uit ander onderzoek

1. Redelijke 'aanpassingen'

Het onderzoek *Culturele diversiteit op de werkvloer*, in 2010 uitgevoerd in opdracht van het Centrum, gaat na welke praktijken van aanpassing er bestaan op de Belgische werkvloeren. Er is sprake van twee belangrijke tendensen. Ten eerste blijken heel wat organisaties al te beschikken over 'redelijke aanpassingen' zonder er zich bewust van te zijn of toch minstens zonder de praktijk bij naam te noemen. Ten tweede valt de beslissing over die aanpassingen meestal op een 'informele' manier, onderaan op de organisatieladder. In die zin wordt de problematiek binnen de organisaties niet zozeer op een ideologische, maar veeleer op een pragmatische wijze benaderd. Er wordt steeds een afweging gemaakt of een bepaalde aanpassing compatibel is met de werking van de dienst of met de economische vereisten van de onderneming. De reacties van de werkgevers wijzen bovendien op een grote consensus omtrent de grenzen van de aanpassingen. De bevroegde organisaties aanvaardden geen vragen die in strijd zijn met andere fundamentele rechten, zoals het recht op gelijkheid tussen mannen en vrouwen.

De meest voorkomende types aanvragen in de 417 situaties van redelijke aanpassingen die voor deze studie zijn geregistreerd, zijn in volgorde:

- verlof op grond van religie;
- verlengd verlof omwille van bezoek aan familie in het land van herkomst, wat geen verband heeft met het geloof;
- aanpassing kledingcode, voornamelijk de hoofddoek;
- toelating om te bidden op de werkvloer.

In de *Tolerantie-enquête* uit 2009 wordt aan de gemiddelde Belg gevraagd wat hij of zij er zou vinden als organisaties in België infrastructuur

voorzien die moslims toelaten om er te bidden. Net iets meer dan de helft van de Belgen vindt dat geen goede zaak. 28% van de Belgen gaat hier wel mee akkoord.

2. Gerichte inspanningen

Op de algemene vraag of men voor of tegen specifieke maatregelen is die personen uit een etnische minderheidsgroep aan een job helpen, antwoorden bijna evenveel Belgen voor (40%) als tegen (35%). Wanneer de proef op de som wordt genomen en een aantal specifieke maatregelen worden voorgelegd, valt de verdeling van de scores anders uit. Slechts 15% van de Belgische bevolking vindt dat men fiscale voordelen moet toekennen aan organisaties die een persoon aannemen uit een etnische minderheidsgroep. 65% van de Belgische bevolking is tegenstander van die maatregel. Daarentegen vindt 29% van de respondenten dat organisaties zich meer moeten inspannen om hogeropgeleiden die deel uitmaken van een etnische minderheidsgroep aan te werven.

69% van de Belgen keuren positieve discriminatie volledig af. In dat geval wordt bij de aanwerving voorrang gegeven aan een persoon uit een etnische minderheidsgroep zonder dat daarbij naar de competenties van de persoon in kwestie wordt gekeken. Opmerkelijk is dat 11% wel akkoord gaat met dergelijke maatregelen, die nochtans een duidelijke inbreuk vormen op de antidiscriminatiewet. Niettemin geeft diezelfde wet wel de mogelijkheid om een maatregel van positieve actie te ondernemen teneinde structurele ongelijkheden weg te werken. Zo kan men bijvoorbeeld bij een aanwerving tijdelijk voorrang geven aan kandidaten die behoren tot een specifieke doelgroep wanneer er sprake is van een *ex aequo*. In dit geval kijkt men namelijk in eerste instantie naar de competenties van de persoon in kwestie.

Slechts 8% van de respondenten blijkt echter voorstander van dergelijke voorrangstelling. Een zeer ruime meerderheid, namelijk 64%, is er tegen. Ten slotte is de helft van de Belgische bevolking tegen het opleggen van aanwervingsquota ten gunste van personen behorend tot een etnische minderheidsgroep. Een kwart van de bevolking is er voor.

D. Actuele situatie op de werkvloer

Het HR-personeel geeft in de *gatekeepersenquête* aan hoeveel personen van vreemde afkomst op dat moment tewerkgesteld zijn op hun werkvloer. De registratie van de herkomst van personen is echter niet zo eenvoudig. Bovendien doet deze kwestie ook vragen rijzen in verband met het recht op de bescherming van de private levenssfeer. Vaak wordt het criterium 'nationaliteit' gehanteerd waardoor de groep Belgen van vreemde herkomst onzichtbaar blijft in de statistieken. Het merendeel van de bevroegde organisaties (65,3%) heeft medewerkers van vreemde herkomst in dienst (niet-EU15). Dat is significant vaker het geval in de cluster van grotere organisaties. Ook speelt de samenstelling van de regionale arbeidsmarkt een belangrijke rol. In vergelijking met de steekproef uit Wallonië en Vlaanderen, heeft een groter aandeel van de bevroegde Brusselse organisaties werknemers van vreemde herkomst in dienst (niet-EU15). Vier op de vijf bevroegde Brusselse organisaties (81,8%) heeft de laatste drie jaar minimaal één medewerker van vreemde herkomst aangeworven (al dan niet buiten EU15).

Die laatste bevindingen uit de bevestiging van het HR-personeel zijn een goede inleiding voor het volgende hoofdstuk waar dieper ingegaan wordt op de positie die personen van vreemde herkomst op de arbeidsmarkt innemen.



III. Participatiegraad origine

Factsheet

Over de hele lijn zien we een bevestiging van de etnostratificatiehypothese, die stelt dat groepen van vreemde origine zich consequent meer in een precare positie bevinden op de arbeidsmarkt. Deze etnostratificatie zien we zowel voor wat betreft de socio-economische positie (werkend, werkzoekend of niet-beroepsactief) als voor wat betreft de arbeidsmarktpositie (de sector) en -omstandigheden (het statuut en de verloning).

Toegang tot werk

↪ Zoals ook voor leeftijd het geval is, scoort België, in vergelijking met de overige Europese lidstaten, slecht voor wat betreft de drie socio-economische basisindicatoren: de activiteits-, de werkzaamheids- en de werkloosheidsgraad.

↪ Het verschil tussen de werkzaamheidsgraad van personen met de Belgische nationaliteit en van personen van vreemde nationaliteit is bijzonder groot. Er is duidelijk sprake van een rangschikking of stratificatie waarbij de Belgen de hoogste werkzaamheidsgraad hebben, de Europeanen de middenmoot en de Turkse, Marokkaanse en Congolese minderheden de laagste.

↪ Het verschil tussen de activiteitsgraad van personen met de Belgische nationaliteit en de activiteitsgraad van niet-Belgen is ook bijzonder groot. Daarenboven verloopt de instroom veel moeilijker voor de etnische minderheden die zich wel op de arbeidsmarkt begeven. Er is dus sprake van een aanzienlijk hogere werkloosheidsgraad.

↪ Binnen de Turkse en Marokkaanse etnische minderheden kennen vrouwen een zeer lage activiteits- en werkzaamheidsgraad. Verschillende onderzoeken wijzen onder meer in de richting van een traditionele rolverdeling tussen mannen en vrouwen. Ten slotte hebben vooral Turkse vrouwen te kampen met een opvallend hoge werkloosheidsgraad.

↪ Turkse en Marokkaanse jongeren (ook van de tweede en derde generatie) hebben het aanzienlijk moeilijker dan hun Belgische leeftijdsgenoten om in te stromen op de arbeidsmarkt. Wanneer het hen toch lukt, moeten ze zich vaker tevreden stellen met minder goede arbeidsvoorwaarden en met een functie onder hun scholingsgraad.

↪ Het aandeel van personen met de Turkse, de Marokkaanse of de Congolese nationaliteit in de langdurige werkloosheid ligt rond een vijfde.

Arbeidscondities

↪ Zowel mannen als vrouwen van vreemde origine zijn veel minder voltijds tewerkgesteld in vergelijking met de meerderheidsgroep. Ze combineren daarentegen vaak meerdere deeltijdse jobs tot een voltijdse.

↪ Er is een sterke oververtegenwoordiging van personen met een nationaliteit van buiten de EU in de zogenaamde 'speciale' werkregimes, met name de interim-, gelegenheids- en seizoensarbeid.

↪ De groepen met een nationaliteit van buiten de EU zijn, in vergelijking met de personen met een Belgische nationaliteit, sterk oververtegenwoordigd in de moeilijke activiteitsectoren in termen van arbeidsvoorwaarden en verloning.



In dit deel wordt opnieuw ingezoomd op de feitelijke positie die personen behorende tot een etnische minderheid innemen op de Belgische arbeidsmarkt. ‘Feitelijk’ moet hier begrepen worden als datgene wat uit de voor handen zijnde administratieve gegevensbanken kan worden afgeleid. Dergelijke data vragen om een kritische lezing, ze lenen zich immers tot uiteenlopende maar vaak ook plausibele interpretaties. De onderstaande gegevens zijn louter beschrijvend. Het samenbrengen en naast elkaar zetten van deze gegevens laat wel toe om een aantal onderliggende tendensen vast te stellen. De gegevens die we hieronder presenteren zijn zoals bij het criterium leeftijd opnieuw afkomstig uit de Kruispuntbank Sociale Zekerheid en dateren ook van 2007.

Een belangrijke kanttekening bij de onderstaande gegevens is het feit dat ze enkel betrekking hebben op de nationaliteit. In die zin schetsen ze slechts ten dele een beeld van de arbeidsmarktpositie van personen van vreemde origine. Er bevinden zich immers tal van tweede en derde generatie Belgen van vreemde origine in de categorie ‘Belgen’. Er zijn indicaties dat die personen nog vaak geconfronteerd worden met dezelfde barrières die migranten ervaren op de arbeidsmarkt. Zo wordt in de *Tolerantie-enquête* (IPSOS), in 2009 uitgevoerd in opdracht van het Centrum, nogmaals bevestigd dat de doorsnee Belg een amalgaam maakt van ‘nieuwkomers’ enerzijds en van personen die hier geboren zijn en behoren tot de tweede of derde generatie anderzijds. Om een beter zicht te krijgen op die realiteit lijkt de registratie en analyse van de origine toch een noodzakelijk kwaad.⁶³ Cijfers over de tweede en derde generatie nieuwe Belgen zullen wel beschikbaar zijn met de verwezenlijking van het project socio-economische monitoring dat het Centrum realiseert, in samenwerking met de FOD Werk en de Kruispuntbank Sociale Zekerheid.⁶⁴ Door de gegevens uit het bevolkingsregister te

kruisen met de gegevens uit de Kruispuntbank Sociale Zekerheid zal een proxy kunnen gemaakt worden over iemands origine, via de gegevens over de origine van de ouders of zelfs van de grootouders. Wanneer die proxy gekoppeld wordt aan de socio-economische gegevens uit de Kruispuntbank, verschijnt een correct beeld van de socio-economische positie van de tweede en derde generatie.

De onderzoekers maken zoals bij het leeftijds criterium een selectie van indicatoren uit de voorgestelde indicatorenset⁶⁵ waarover gegevens kunnen worden teruggevonden.

Toegang tot werk

A.1 Algemene indicatoren

A.2 Moeilijkheden met de toegang tot werk

Arbeidscondities

A.5 Kwetsbaarheid: arbeidsduur

A.6 Kwetsbaarheid: aard van het werk

A.8 Horizontale segregatie

A.9 Loon

De bijbehorende tabellen met de cijfers vindt u in bijlage 2, achteraan in dit rapport.

A. Indicatoren volgens nationaliteit

De zwakkere positie van etnische minderheden op de arbeidsmarkt kenmerkt zich vooral door twee grote problemen. Enerzijds is er een hoge werkloosheid (instroom), anderzijds is er een concentratie in de lagere en een afwezigheid in bepaalde hogere segmenten van de arbeidsmarkt. De Turkse en Marokkaanse etnische minderheden vormen in België de grootse groep die niet uit de EU komen en die het daarenboven het moeilijkst hebben op de Belgische arbeidsmarkt.

⁶³ De registratie van gevoelige persoonsgegevens zoals de origine is zeker niet vanzelfsprekend en botst (terecht) op kritiek. ‘Tweede en derde generatie Belgen van vreemde origine’ zijn immers gewoon ‘Belgen’ en niets meer of minder dan dat. In de algemene inleiding worden een aantal punten met betrekking tot het spanningsveld tussen monitoring en bescherming van de private levenssfeer op een rij gezet.

⁶⁴ De eerste resultaten van deze socio-economische monitoring worden verwacht in de loop van 2012.

⁶⁵ Zie de onderzoeksopzet bespreking van dit onderzoek in voorgaande hoofdstuk. U vindt er ook de complete lijst met indicatoren zoals voorgesteld door de DG Werk en Gelijke Kansen van de Europese Commissie.

B. De toegang tot werk

1. Algemene arbeidsmarktindicatoren (A.1)

Deze indicatoren werpen een blik op de hiërarchie op de arbeidsmarkt van werknemersposities volgens nationaliteit. Belgen hebben de beste positie, vreemdelingen van EU-origine bekleden een middenpositie en vreemdelingen van niet-EU-herkomst hebben de meest nadelige positie.

Activiteitsgraad

Uit de gegevens van de Kruispuntbank Sociale Zekerheid is af te lezen dat de Belgische bevolking de hoogste activiteitsgraad bezit (68,7%), terwijl de Congolezen-Burundezen-Rwandezen (33,4%), de Marokkanen (38,7%) en de Turken (39,2%) de laagste cijfers vertonen. Het is opvallend dat ook de Noord-Europeanen een bijzonder lage activiteitsgraad hebben (37,2%). De activiteitsgraad van de in België verblijvende Europeanen uit de overige lidstaten ligt er tussenin. Oost-Europeanen hebben een activiteitsgraad van 45,9%, Zuid-Europeanen van 57,3%. Ten slotte bedraagt de activiteitsgraad van personen uit onze buurlanden die in België verblijven 44,4%. Er zijn verschillende en vaak uiteenlopende oorzaken en verklaringen voor deze soms grote verschillen in activiteitsgraad. Zo wonen bijvoorbeeld veel Nederlanders in België die nog in Nederland werken, waardoor ze hier als niet-actief geregistreerd staan. Dat verklaart hun lage activiteitsgraad.

Uit tabel 15 (ter herinnering: de tabellen zijn in bijlage 2 opgenomen) kan worden afgeleid dat de afstand tussen de activiteitsgraad van mannen en van vrouwen sterk verschilt volgens nationaliteit: 9 procentpunten (PP) bij de mensen uit Congo, Rwanda en Burundi; 11 PP bij Belgen; 17 PP bij mensen van Zuid-EU-origine; 21 PP bij mensen met een Oost-EU-herkomst; 38 PP bij Marokkanen en 41 PP bij Turken.

Werkzaamheidsgraad

De groep met de Belgische nationaliteit heeft met 62,2% de hoogste werkzaamheidsgraad. De laagste werkzaamheidsgraden zijn die van de Congolezen 28%, de Marokkanen 28,6% en de Turken 29,3%.

De verdeling van de werkzaamheidsgraad volgens geslacht leert dat 67,8% van de Belgische mannen en 56,6% van de Belgische vrouwen tewerkgesteld is. Uit tabel 16 blijkt dat voor alle nationaliteitsgroepen de mannen een hogere werkzaamheidsgraad vertonen dan de vrouwen. De afstanden tussen de werkzaamheidsgraden van mannen en vrouwen verschillen echter sterk per nationaliteit. Zo hebben de Turkse mannen een werkzaamheidsgraad van 46,5%, terwijl de werkzaamheidsgraad van de Turkse vrouwen slechts 11,9% bedraagt. Er is een verschil van 34,6 procentpunten (PP) bij de Turken, 28 PP bij de Marokkanen, 21,8 PP bij mensen met Oost-EU-herkomst, 17,9 PP bij mensen van Zuid-EU-origine en 11 PP bij Belgen.

Werkloosheidsgraad

Tabel 17 laat zien dat de werkloosheidsgraad hoger is bij niet-EU-vreemdelingen: 25,8% voor de Marokkanen en 25,1% voor de Turken. Dat is bijna 3,5 keer hoger dan voor de Belgen. Bij de vrouwen hebben Turkse vrouwen met een percentage van 35,8% een hogere werkloosheidsgraad dan het gemiddelde (9,9%). Zij worden gevolgd door de Marokkaanse vrouwen (25,3%) en de Zuid-EU-vrouwen (20,7%). Dit is beduidend hoger dan het nationale gemiddelde (8,3%) en dan die van de Belgische vrouwen (9,9%).

Bij de mannen vertonen de Marokkaanse mannen met 26% een werkloosheidsgraad die bijna 4 keer hoger is dan het gemiddelde (7%). Zij worden gevolgd door de Turkse mannen (21,8%) en de Congolese-Burundese-Rwandese mannen (15,9%). Dat wil zeggen dat hun werkloosheidsgraad twee keer hoger is dan het gemiddelde en dan die van de Belgische mannen.

Bevindingen uit ander onderzoek i.v.m. de algemene indicatoren

In het rapport *De arbeidsmarktsituatie van migranten en hun nakomelingen in Vlaams en Europees perspectief*⁶⁶ van het departement WSE uit 2011 wordt, op basis van cijfers uit de enquête naar de arbeidskrachten, een vergelijking gemaakt tussen de arbeidsmarktposities van niet-EU-migranten in België en in de andere Europese lidstaten. Uit het rapport blijkt dat de groep niet-EU-migranten tussen 15 en 64 jaar die in België verblijft een zeer lage werkzaamheidsgraad heeft in vergelijking met de andere lidstaten. België neemt hier de laatste plaats in. Wanneer de werkloosheidsgraad onder de loep wordt genomen, scoort België opnieuw het slechtste in vergelijking met de overige lidstaten. Dat betekent dat de niet-EU-migranten in België een achtergestelde arbeidsmarktpositie hebben ten opzichte van niet-EU-migranten in de overige Europese lidstaten. Enkel Frankrijk, Finland en Zweden scoren ook onder het Europese gemiddelde van de werkloosheids- en werkzaamheidsgraad, maar ze bevinden zich toch ruim boven de Belgische score.

Een lage werkzaamheidsgraad en/of een hoge werkloosheidsgraad kan wijzen op een grote achterstand van niet-EU-migranten, maar het kan ook te maken hebben met een globaal zwak presterende arbeidsmarkt in een bepaalde EU-lidstaat. Cijfers die toelaten om hier een beter beeld van te krijgen, zijn de zogenaamde *ongelijkheidskloven*. De ongelijkheidskloof voor werkzaamheid drukt de verhouding uit van de werkzaamheidsgraad van personen geboren in de EU over de werkzaamheidsgraad van personen geboren buiten de EU. Die kloof bedroeg 1,32 in België in 2008. Dat betekent dat de werkzaamheidsgraad van personen geboren in de EU 1,32 keer hoger ligt dan die van niet-EU-migranten in België. De ongelijkheidskloof voor werkloosheid drukt een omgekeerde relatie uit. Het gaat meer bepaald om de verhouding van de

werkloosheidsgraad van personen geboren buiten de EU over de werkloosheidsgraad van personen geboren in de EU. Die kloof bedroeg 3,44 in België in 2008. Dat betekent dat de werkloosheidsgraad van personen geboren buiten de EU 3,44 keer hoger ligt dan die van personen geboren in de EU. Volgens deze cijfers is België de lidstaat met de grootste ongelijkheidskloven binnen Europa.

Bevindingen uit ander onderzoek i.v.m. de instroom op de arbeidsmarkt van jongeren van Marokkaanse en Turkse origine

In het onderzoeksrapport *Zwart op wit. De intrede van allochtonen op de arbeidsmarkt*⁶⁷ van I. Glorieux et al. wordt, op basis van een longitudinale dataset, de arbeidsmarktpositie van allochtone jongeren in Vlaanderen in kaart gebracht en wordt er gekeken naar het gewicht van etnische en sociale achtergrond enerzijds en het (behaalde) onderwijsniveau anderzijds als verklarende factoren. Het rapport bevestigt de vaststelling dat allochtone jongeren minder vaak en minder snel werk vinden. Ze dreigen ook vaker in langdurige werkloosheid terecht te komen. De onderzoekers stellen vast dat met name de jongeren van Noord-Afrikaanse en van Turkse origine tot tweemaal toe minder kans maken op het vinden van werk in vergelijking met de Belgische jongeren. Als die jongeren toch werk vinden, zijn ze vaker tewerkgesteld in een arbeidersstatuut, werken ze tegen een lager loon. Ze werken vaker onder hun behaalde diploma en opleidingsniveau. Ook de arbeidsomstandigheden waarin allochtone jongeren hun professionele carrière starten, zijn vaak kwalitatief minder gunstig. Er is sprake van minder gezonde omstandigheden, minder geestelijke uitdaging en minder autonomie en variatie, om maar een paar elementen op te noemen.

De onderzoekers gaan na in welke mate het onderwijsniveau en de sociale achtergrond

⁶⁶ F. Djait, W. Herremans et D. Bousé, *De arbeidsmarktsituatie van migranten en hun nakomelingen in Vlaams en Europees perspectief*, Departement WSE, 2011.

⁶⁷ I. Glorieux, I. Laurijssen & Yolis van Dorsselaer (2009). *Zwart op wit. De intrede van allochtonen op de arbeidsmarkt. Garant. De dataset werd oorspronkelijk verzameld in het kader van het interuniversitair onderzoeksproject SONAR (kort voor Studiegroep van ONderwijs en ARbeidsmarkt). Deze dataset omvat gegevens van drie verschillende geboortecohorten (1976, '78, '80, N=9010) die herhaaldelijk bevestigd werden op 23, 26, en 29 jarige leeftijd.*

van de allochtone jongeren een impact hebben op de langere werkloosheidsduur waarin ze terecht komen.⁶⁸ Er wordt bijna geen effect gevonden. Indien de sociale achtergrond en het onderwijsniveau van een autochtone en een allochtone jongere identiek zijn, dan nog zou de jongere van Noord-Afrikaanse of van Turkse origine tweemaal minder kans maken om na de studies binnen een redelijke termijn werk te vinden. De verklaring ligt volgens de onderzoekers enerzijds eerder bij discriminatie (aan de vraagzijde) en anderzijds bij culturele verschillen (aan de aanbodzijde).

De onderzoekers gaan ook na of het onderwijsniveau en de sociale achtergrond een effect hebben op de arbeidsomstandigheden van de eerste baan. Hier komt het effect van de scholingsgraad en in mindere mate van de sociale achtergrond sterk naar boven. De onderzoekers wijzen vooral op de scholingsgraad als verklarende factor. Een positief punt omdat dit wijst op een arbeidsmarkt die (kandidaat) werknemers beloont op hun merites. Er wordt wel onmiddellijk de kanttekening gemaakt dat het onderwijssysteem in België zelf niet vrij is van discriminatie. De scholingsgraad als verklarende factor is in dat opzicht dus niet neutraal omdat ze zelf al het product van discriminatie kan zijn.

2. Moeilijkheden met de toegang tot werk (A.2)

Langdurige werkloosheid

Tabellen 18 en 19 stellen de verdeling voor van werkzoekenden volgens de werkloosheidsduur en de nationaliteit, en dat per geslacht. Daaruit blijkt duidelijk dat het aandeel van landurig werklozen (meer dan 12 maanden) hoger is bij vreemdelingen. De percentages van Belgische werkzoekenden die al minstens één jaar werkloos zijn, bedragen 14,5% bij de vrouwen en 15,8% bij de mannen. Bij de Turken is die verhouding groter: 20,5% bij de vrouwen en 18,5% bij de mannen. Bij de

Marokkanen is dat 23,8% bij de vrouwen en 17,9% bij de mannen. Bij de Congolezen-Burundezen-Rwandezen bedragen de cijfers 23,3% bij de vrouwen en 16,9% bij de mannen. Deze cijfers getuigen van grotere moeilijkheden voor niet-EU-vreemdelingen bij de toegang tot werk.

C. Arbeidscondities

De onderstaande cijfers bevestigen de theorie van de *Etnostratificatie op de arbeidsmarkt*.⁶⁹ Wanneer de cijfers worden uitgesplitst volgens leeftijd en vooral ook volgens geslacht zijn er ook nog eens grote verschillen merkbaar binnen de etnische minderheden zelf.

1. Kwetsbaarheid: arbeidsduur (A.5)

Deeltijds werk

De verschillende etnische minderheden en ook de vrouwen zijn sterk vertegenwoordigd in het deeltijds werk (zie tabel 22). Marokkaanse vrouwen zijn het meest vertegenwoordigd (54,2%), gevolgd door vrouwen van Oost- (53,4%) en Zuid-EU-landen (50,8%). Dat wil zeggen dat meer dan een op de twee vrouwen uit deze groepen een deeltijdse job heeft. Hoewel deeltijds werk minder vaak voorkomt bij mannen, is het aandeel Marokkaanse mannen die deeltijds werken toch 2 keer hoger dan het gemiddelde (21,1% tegen 11,2%). Ook het aandeel Congolezen-Burundezen-Rwandezen ligt 1,8 keer hoger dan het gemiddelde.

Deeltijds werk [≤ 45% van een voltijdse]

Tabel 23 toont de verdeling van de werknemers die een job hebben met een arbeidsduur die kleiner of gelijk is aan 45% van de arbeidsduur van een voltijdse job, en dit volgens nationaliteit en geslacht. Het aandeel van de personen met deeltijds werk ≤45% vertegenwoordigt gemiddeld 10,2% in de hele groep van deeltijds werkenden. Dat aandeel is net

⁶⁸ De "sociale achtergrond" werd geoperationaliseerd als het opleidingsniveau van beide ouders en het tewerkstellingsstatuut van de vader.

⁶⁹ De etnostratificatiehypothese of -theorie stelt dat etnische minderheden in een maatschappij voornamelijk omwille van hun afkomst meer risico lopen om terecht te komen in een specifiek segment van de arbeidsmarkt, met name in sectoren en banen die gekenmerkt worden door een hogere werkonzekerheid en slechtere arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden (bijvoorbeeld lagere lonen). Een typerend voorbeeld hiervan is de overrepresentatie van personen van Noord-Afrikaanse en Turkse origine in de sector van de (industriële) schoonmaak. De etnostratificatiehypothese van de arbeidsmarkt werd al meermaals naar voor gebracht en bevestigd. Zie onder meer Martens et al., 2005; Vertommen et al., 2005; Verhoeven, 2000; Tratsaert, 2004.

iets hoger bij de mannen (12%) dan bij de vrouwen (9,6%). Turkse (31,5%), Marokkaanse (26,3%) en Afrikaanse (20,9%) vrouwen hebben een aandeel van respectievelijk 3 keer, 2,5 keer en 2 keer hoger dan het gemiddelde van de vrouwen. Aziatische mannen (27,7%), Turken (16,6%), Marokkanen (17,7%) en Afrikaanse mannen (15,6%) hebben een hoger aandeel dan het gemiddelde van de mannen (10,2%) en dan dat van de Belgische mannen (11,4%).

2. Kwetsbaarheid: aard van het werk (A.6)

Interim-, gelegenheds- en seizoenwerk

Tabel 24 toont hoe de relatieve deelname aan het 'speciale' werkregime varieert volgens nationaliteit. Het betreft hier zes keer meer Turkse vrouwelijke werknemers dan Belgische vrouwen, vijf keer meer Afrikaanse dan Belgische en vier keer meer Marokkaanse dan Belgische. Bij de mannen hebben Afrikanen (18,7%), Marokkanen (14,7%) en Turken (10,1%) een verhouding die 5 tot 6 keer hoger is dan die van de Belgische mannen (2,5%).

3. Horizontale segregatie (A.8)

De segregatie-indicator geeft de positie van de loontrekkenden op de arbeidsmarkt weer. Horizontale segregatie verwijst naar de positie binnen de activiteitssectoren, terwijl verticale segregatie inzicht geeft in de beroepsverhoudingen of de functies.

De concentratie-index binnen de activiteitssectoren volgens nationaliteit en geslacht

De concentratie-index (CI) van de loontrekkenden binnen de activiteitssectoren geeft weer in welke mate een bepaalde bevolkingsgroep vertegenwoordigd wordt binnen een bepaalde activiteitssector. Het betreft het verschil in percentage tussen werknemers van vreemde

origine en het globale aantal werknemers binnen een bepaalde activiteitssector. Indien de waarde van de indicator 1 bedraagt, dan is de bepaalde bevolkingsgroep in gelijke mate vertegenwoordigd als alle andere groepen. Als de indicator meer dan 1 bedraagt, dan is er een oververtegenwoordiging van de groep en als de indicator minder dan 1 bedraagt, dan is er sprake van ondervertegenwoordiging.

Tabel 26 geeft een overzicht van de concentratie-indexen en het percentage loontrekkenden per activiteitssector en per bevolkingsgroep. De vijf belangrijkste activiteitssectoren werden weerhouden voor elke nationaliteit en binnen deze activiteitssectoren kon een opvallend verschil in CI naar geslacht en naar nationaliteit geobserveerd worden. De gegevens wijzen op een sterke segregatie naar geslacht en naar nationaliteit op de arbeidsmarkt. Zo zijn vreemdelingen van niet-Europese-origine veelal tewerkgesteld in de 'moeilijke' activiteitssectoren, in termen van arbeidsvoorwaarden en salaris.

Voor de Belgen ligt de CI zowel voor mannen als voor vrouwen binnen de grootste vijf activiteitssectoren dichtbij de waarde 1. Die loontrekkenden zijn vooral terug te vinden in de publieke sector en in de bankinstellingen.

We zien een uitgesproken hoge concentratie index voor zowel Turkse als Marokkaanse mannen en vrouwen in de sector van de industriële schoonmaak. Voor zowel Turkse als Marokkaanse vrouwen zien we een lichte oververtegenwoordiging in de sectoren 'restaurants' en 'selectie en ter beschikking stellen van personeel'.

De Turkse mannen zijn sterk oververtegenwoordigd in het bouwrijp maken van terreinen, in de vleesindustrie en in de land- en tuinbouw. De Marokkaanse mannen zijn sterk oververtegenwoordigd in de land- en tuinbouw en in mindere mate in restaurants.

Bij de Afrikaanse vrouwen is er een oververtegenwoordiging in de selectie en de terbeschikkingstelling van personeel, de industriële reiniging en in minder mate in restaurants. De Afrikaanse mannen zijn oververtegenwoordigd in de tuin- en landbouw, in hotels en in de selectie en de terbeschikkingstelling van personeel.

4. Compensatie (Loon) (A.9)

Deze indicator verwijst naar de berekening van het uurloon en de gemiddelde positie die de gediscrimineerde groep inneemt met betrekking tot loonschaal en inkomen. De Kruispuntbank Sociale Zekerheid verstrekt geen informatie over het uurloon, maar hanteert 11 verschillende klassen voor het dagloon. De term 'dagloon' slaat op het loon dat de werknemer zou ontvangen voor één dag voltijds werk.⁷⁰ De waarden zijn gehergroepeerd binnen drie looncategorieën: 0-100 euro, 100-150 euro, > 150 euro.

Tabel 29 geeft de verhouding loontrekkenden per nationaliteit en geslacht weer voor elk van de drie categorieën. Daaruit blijkt duidelijk dat de Afrikanen, de Marokkanen, de Aziaten, de Turken en de Oost-Europeanen oververtegenwoordigd zijn in de looncategorie 0-100 euro. Zij vertonen een afwijking van respectievelijk 39,9 PP, 39,6 PP, 36,1 PP, 28,9 PP en 30,1 PP. De Belgische loontrekkenden leunen dicht aan tegen het gemiddelde. De vrouwelijke loontrekkenden van Marokkaanse (91,1%), Turkse (84,3%), Afrikaanse (86%), Aziatische (82,3%) en Oost-Europese (81,8%) herkomst vormen grotendeels de meerderheid binnen de categorie met de laagste lonen. Zij zijn, binnen elk van deze groepen, oververtegenwoordigd ten aanzien van de mannen en ten aanzien van het gemiddelde van de loontrekkende vrouwen (50,3%). Opmerkelijk is ook dat de mannelijke loontrekkenden van Marokkaanse (79%), Turkse (67,8%), Afrikaanse (80,3%), Aziatische (75,5%) en Oost-

Europese (61,7%) herkomst ook grotendeels de meerderheid vormen binnen die looncategorie en hun percentages veel hoger liggen dan het gemiddelde voor de mannen (35,7%). In de hoogste looncategorie van meer dan 150 euro, komt het gemiddeld aantal loontrekkenden overeen met 17,4%, terwijl Marokkaanse (1,5%), Turkse (2,4%), Afrikaanse (2,3%), Aziatische (6,5%) en Oost-Europese (6%) loontrekkenden in grote mate onder dat gemiddelde terug te vinden zijn.

⁷⁰ De ONSS berekent deze waarde op basis van het loon na aftrek van de patronale bijdragen, terwijl deze waarde voor het ONSSAPL berekend wordt voor de aftrek van de patronale bijdragen.

4.1.3. Personen met een handicap

Vooraleer de onderzoeksresultaten te presenteren over personen met een handicap wordt even stilgestaan bij een aantal aspecten van deze discriminatiegrond. Eerst en vooral is het onmogelijk om een eenduidige definitie te geven van het begrip 'handicap'.⁷¹ Een persoon kan om heel verschillende redenen of oorzaken een beperking of handicap ondervinden. Het operationaliseren van het begrip in functie van een gestandaardiseerde vragenlijst of van een meer experimenteel onderzoek zoals de gedragstesten, impliceert dat er een keuze wordt gemaakt over de begripsomschrijving. Zo wordt in het kader van de gedragstesten gekozen voor een operationalisering waarbij in het cv onder de rubriek 'varia' wordt vermeld dat de sollicitant een fysieke beperking heeft: "Ik heb een fysieke beperking. Deze staat mijn zelfstandigheid echter niet in de weg". Strikt genomen meten de tests dus de kans dat een werkgever (niet) kiest voor een persoon met een fysieke handicap maar wel voor een Belgische man van 35 jaar die niet aangeeft een fysieke handicap te hebben.⁷² De resultaten zullen dus noodgedwongen slechts een gefragmenteerd beeld geven.

Een tweede punt is de relatief beperkte beschikbaarheid van data over de arbeidsmarktsituatie van personen met een handicap. Die gegevens worden vaak gewoonweg niet verzameld of ze zijn

eerder summier. In sommige gevallen zijn ze moeilijk toegankelijk en niet gecentraliseerd.⁷³

Ook wetenschappelijk onderzoek naar deze doelgroep, zeker als het gaat over de problematiek van discriminatie, is maar beperkt voorhanden. Er zijn niettemin interessante initiatieven. We willen in dit verband graag wijzen op het zogenaamde HANDILAB-project dat parallel aan de ontwikkeling van de eerste diversiteitsbarometer door de POD wetenschapsbeleid werd uitbesteed in het kader van haar AGORA-programma. Dit project omvat twee centrale doestellingen. De eerste doelstelling is de analyse van het socio-economische profiel van personen met een (arbeids)handicap, de tweede behelst de evaluatie van de effectiviteit van de tegemoetkomingen aan personen met een handicap. De eerste doelstelling wordt bereikt door een analyse van de administratieve data die via het *Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming* beschikbaar zijn en wordt uitgevoerd door de onderzoeksequipe van het Centrum voor Sociologisch Onderzoek (CESO). De tweede vraag, meer bepaald naar de effectiviteit van de tegemoetkomingen aan personen met een handicap, wordt beantwoord door een survey waarin de financiële situatie en de leefomstandigheden van personen met een handicap worden onderzocht. Indien mogelijk wordt ook een koppeling gemaakt van die data aan de IMA-gegevens omtrent medisch zorggebruik.⁷⁴ De tweede doelstelling wordt

⁷¹ Er zijn verschillende bronnen die het begrip handicap toch trachten te definiëren:

Het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap omschrijft 'handicap' niet, maar ziet personen met een handicap (van een kijk op handicap vanuit "het sociaal model") als "personen met langdurige fysieke, mentale, verstandelijke of zintuiglijke beperkingen die hen in wisselwerking met diverse drempels kunnen beletten volledig, daadwerkelijk en op voet van gelijkheid met anderen te participeren in de samenleving".

Een meer pragmatische benadering vinden we terug in de overheidsstatistieken over personen met een handicap. Deze statistieken zijn gebaseerd op de definitie of set van voorwaarden die worden gehanteerd om van bepaalde rechten zoals een vervangingsinkomen, of/ en sociale en fiscale voordelen, te kunnen genieten. Ook deze definitie is niet alomvattend immers heel wat personen die niet voldoen aan deze voorwaarden, maar niettemin toch een beperking ondervinden komen niet voor in deze statistieken.

⁷² Het gaat hier dus om een fysieke handicap en dus niet een andere vorm van handicap zoals een mentale of psychische beperking. Daarenboven wordt voor de fysieke handicap in kwestie expliciet geen redelijke aanpassing gevraagd, omdat de onderzoekers een zo sluitend mogelijke test wilden uitvoeren. De invloed van modaliteiten zoals bijvoorbeeld de kostprijs van een dergelijke redelijke aanpassing werden zo uitgesloten.

⁷³ In de WSE-publicatie *Handicap en arbeid - deel I* wordt een overzicht gegeven van de verschillende officiële enquête-bronnen waaruit informatie kan gehaald worden over (de arbeidsmarktsituatie van) personen met een handicap. Het gaat uiteraard in eerste instantie over de arbeidsmarktpositie van personen met een handicap op de Vlaamse arbeidsmarkt, maar veel van de aangehaalde bronnen betreffen surveys die worden uitgevoerd op het nationale niveau. *Handicap en arbeid Deel I Definities en Statistiek over de arbeidsdeelname van personen met een handicap (update december 2010)* Erik Samoy departement Werk en Sociale economie. <http://www.vaph.be/vlafo/download/nl/1114928/bestand>

⁷⁴ Het Intermutualistisch Agentschap (IMA) centraliseert gegevens van de verschillende ziekteverzekeringsinstellingen ('mutualiteiten') in een databank. Deze bank bevat enerzijds informatie over de verzekerden (woonplaats, geslacht, leeftijd, terugbetalingsregeling, ...) en anderzijds over de medische prestaties (consultaties, medische onderzoeken, labo-analyses, terugbetaalde geneesmiddelen, ...).

uitgevoerd door de onderzoeksgroep van LUCAS, Centrum voor Zorgonderzoek & Consultancy. Het Centrum zetelt, samen met experts uit een aantal verenigingen voor personen met een handicap en uit de bevoegde overheidsdiensten, in de stuurgroep van dit project. Het Centrum kijkt alvast uit naar de resultaten die worden verwacht in de loop van 2012.

Het Centrum is sinds midden 2011 aangewezen als onafhankelijk mechanisme in het kader van het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap. Als gevolg van deze nieuwe bevoegdheid is er een nieuwe dienst opgericht binnen het Centrum. Het onafhankelijk mechanisme heeft drie grote doelstellingen: bijdragen tot de bekendmaking van het verdrag, de erin opgenomen rechten beschermen en het beleid structureel opvolgen en evalueren via adviezen en aanbevelingen.

I. Discriminatiegraad handicap

Factsheet

↪ *Uit de geaggregeerde gedragstesten blijkt dat personen met een handicap gediscrimineerd worden bij de uitnodiging voor het sollicitatiegesprek. De kandidaten die aangeven een fysieke handicap te hebben maken 3 procentpunt minder kans op een discriminatievoordeel. In dat geval wordt de kandidaat met fysieke beperking wel uitgenodigd, in tegenstelling tot de kandidaat zonder beperking. De kandidaat met een fysieke beperking heeft daarenboven 4 procentpunt meer kans op een discriminatienadeel, waarbij z/hijzelf niet wordt uitgenodigd terwijl de kandidaat zonder fysieke handicap wel wordt uitgenodigd.*

↪ *70% van het HR-personeel zegt dat de gezondheidstoestand van de kandidaat invloed heeft op de uiteindelijke selectiebeslissing. Ook na de uitnodiging voor een eerste sollicitatiegesprek kan de gezondheidstoestand van de kandidaat een negatieve invloed hebben op de selectie.*

↪ *In totaal geeft 10% van de bevroagden aan ofwel zelf slachtoffer (4%) te zijn geweest van discriminatie op grond van hun handicap ofwel getuige (6%) te zijn geweest van een discriminerende situatie ten aanzien van een persoon met een handicap.*

↪ *47% van de Belgen denkt dat de handicap van een kandidaat een negatieve invloed zal hebben op de aanwerving.*

Hierna komen eerst en vooral de resultaten uit het onderzoek van de geaggregeerde gedragstesten aan bod. De resultaten uit de testen zijn enkel representatief voor personen met een fysieke handicap. Verder worden enkele bevindingen uit de *gatekeepersstudie*⁷⁵ en uit de *Special Eurobarometer 317* besproken. Al bij al zijn er (te) weinig onderzoekdata voorhanden om discriminatie ten aanzien van personen met een handicap op de arbeidsmarkt goed te kunnen documenteren. Dat vraagt om verder onderzoek.

A. Getest op de arbeidsmarkt⁷⁶

Personen die in hun cv aangeven dat ze een fysieke beperking hebben, hebben bijna 4 procentpunt meer kans op een discriminatienadeel en 3 procentpunt minder kans op discriminatievoordeel. Met andere woorden de kans dat een kandidaat die vermeldt een fysieke beperking te hebben, niet geselecteerd wordt door een selectieverantwoordelijke, terwijl de andere sollicitant wel wordt geselecteerd, is 4 procentpunt hoger dan diezelfde kans voor de kandidaat zonder beperking. Omgekeerd, is de kans dat een persoon die vermeldt een fysieke beperking te hebben zelf geselecteerd wordt, terwijl de andere sollicitant niet wordt geselecteerd ruim 3 procentpunt lager dan diezelfde kans voor de kandidaat zonder beperking.

Opgelet: het 95%-betrouwbaarheidsinterval omvat ook positieve waarden en daarom zijn bovenstaande resultaten statistisch iets minder betrouwbaar. Niettemin kan men die resultaten zeker niet zomaar naast zich neerleggen. Er zijn veel individuele

casussen binnen de steekproef waar er sprake is van discriminatie. De conclusie dat de problematiek op het terrein niet zou bestaan, zou de waarheid absoluut onrecht aandoen.

Enerzijds vragen die resultaten om verder onderzoek, omdat bekend is uit andere bronnen dat de instroom van personen met een handicap ontzettend laag is en dat discriminatie hier zeker een rol in speelt. Anderzijds moet de vraag gesteld worden of de gebruikte operationalisatie wel sterk genoeg is. De motieven van de werkgever om een persoon met een handicap niet aan te werven zijn, zoals bij leeftijd het geval is, vaak economisch van aard.⁷⁷ De belangrijkste drempel is de veronderstelling dat deze werknemer minder productief zal zijn dan een andere werknemer of bijvoorbeeld ook de kostprijs van een redelijke aanpassing. Door in het cv aan te geven dat *de fysieke beperking de zelfstandigheid niet in de weg staat* zal de selectieverantwoordelijke misschien oordelen dat er geen of niet voldoende sprake is van de bovengenoemde drempels.

B. De invloed van de algemene gezondheidstoestand op de selectie

In de enquête bij het HR-personeel geeft ongeveer 7 op 10 aan dat een slechte gezondheidstoestand een invloed heeft op de kansen van de kandidaten om geselecteerd te worden. Vooral bij arbeidersfuncties blijkt dat vaak een doorslaggevend criterium.⁷⁸ Het hoeft geen betoog dat dit cijfer te hoog is, zeker in het licht van het beleid van competentiegerichte werving en selectie. Een ziekte of beperking hoeft, mits het

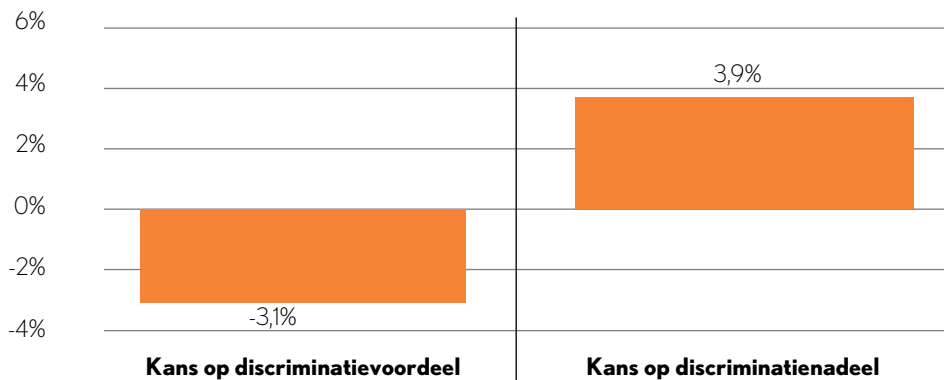
⁷⁵ In de *gatekeepersstudie* werden in totaal 450 openbare en private organisaties en bedrijven telefonisch bevestigd en werden 23 cases meer in de diepte onderzocht. Bij de bespreking van de onderzoeksresultaten zullen we met de term 'organisaties' verwijzen naar zowel private als openbare bedrijven en organisaties.

⁷⁶ Voor een goed begrip van de concepten discriminatienadeel en discriminatievoordeel verwijzen we graag naar het deel *Onderzoeksopzet van de geaggregeerde gedragstesten waar het analysemodel aan de hand van een illustratie wordt uitgelegd*.

⁷⁷ Zoals hierboven al werd uiteengezet, zijn dergelijke economische motieven vaak geen legitieme rechtvaardiging voor een onderscheid op basis van een beschermd criterium.

⁷⁸ Het begrip 'algemene gezondheidstoestand' verwijst enerzijds naar een chronische ziekte of een handicap, maar is anderzijds ook gerelateerd aan het leeftijds criterium waarbij de veronderstelling wordt gemaakt dat de gezondheidstoestand (vooral in functie van de fysieke arbeid) te veel achteruit gaat met het ouder worden om nog aan de functievereisten te voldoen. Merk ook op dat het aandeel personen met een (arbeids)handicap aanzienlijk veel groter is bij de oudere leeftijdscategorieën (zie ook deel *participatiegraad hierna*).

Grafiek 6. Kans voor personen die een handicap vermelden om een discriminatievoordeel of een discriminatienadeel te hebben ten opzichte van een persoon zonder handicap



eventueel voorzien van een redelijke aanpassing, immers niet noodzakelijk een belemmering te zijn van de competenties van een persoon. De veralgemening wordt (opnieuw) wel snel gemaakt, terwijl zeker in het geval van een beperking of een chronische ziekte er zoveel mogelijk moet naar gestreefd worden om op basis van selectie-, competentie-, en indien nodig, medische tests een individuele beoordeling te maken van de geschiktheid van elke kandidaat.

Bevindingen uit ander onderzoek

Zoals reeds werd aangegeven, is het aantal wetenschappelijke studies over discriminatie op de arbeidsmarkt ten aanzien van personen met een handicap eerder beperkt. In wat volgt worden enkele resultaten besproken uit de *Special Eurobarometer 317 Discrimination in the EU* uit 2009.⁷⁹

Aan de respondenten wordt gevraagd of ze het laatste jaar al slachtoffer zijn geweest van discriminatie onder meer op basis van hun handicap.⁸⁰ 4% van de Belgische respondenten gaf aan gediscrimineerd te zijn op grond van zijn of haar handicap, en nog eens 6% gaf aan getuige te zijn geweest van discriminatie ten aanzien van iemand anders op grond van diens handicap. Die vragen waren echter niet specifiek gerelateerd aan discriminatie bij de aanwerving of op de werkplek.

Ten slotte moesten de respondenten ook aangeven in welke mate zij dachten dat een persoonskenmerk gerelateerd aan een discriminatiegrond een impact zou hebben op de selectie. 47% van de Belgische respondenten heeft de perceptie dat de handicap van een kandidaat een negatieve invloed zal hebben op de selectie. Het Europese gemiddelde is hier 37%.

⁷⁹ http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_317_en.pdf

⁸⁰ In de survey komen vragen over verschillende discriminatiegronden aan bod.

II. Tolerantiegraad handicap

Factsheet

Algemeen

↪ 81% van de Belgen gaat akkoord met specifieke maatregelen op en rond de werkvloer ten aanzien van personen met een handicap, bijvoorbeeld aangepaste werkuren, specifieke wervingprocedures enzovoort.

Organisatieniveau

↪ Het HR-personeel staat op het eerste zicht positief tegenover de aanwerving van personen met een handicap, maar er blijken toch tal van voorwaarden en drempels:

- *Functie-specifiek: het HR-personeel acht niet alle functies geschikt voor personen met een handicap.*
- *Eigen aan de handicap: het HR-personeel ziet geen drempels ten aanzien van personen met een lichte fysieke handicap. Een zwaardere fysieke handicap, alsook een mentale of psychische stoornis vormen echter wel grote drempels.*

↪ 30% van de bevroegde organisaties heeft de laatste drie jaar een persoon met een handicap in dienst genomen. Vooral grotere organisaties in de dienstensector scoren hier het hoogst. De organisaties met een diversiteitsbeleid hebben ook significant meer personen met een handicap in dienst.

↪ 16,7% van de organisaties geven aan dat de tewerkstelling van personen met een handicap tot bepaalde problemen heeft geleid. Die negatieve ervaringen vormen ook een drempel voor de verdere aanwervingen in de toekomst.

↪ 68% van de organisaties die personen met een handicap in dienst hebben, hebben daarvoor specifieke maatregelen genomen zoals het toegankelijk maken van de werkplek, het voorzien van begeleiding, het aanpassen van de concrete jobinhoud, het aanpassen van de werkinstrumenten, het aanpassen van de werkomstandigheden en de arbeidsuren, overleg met de collega's enzovoort.



Welke drempels ziet het HR-personeel bij de aanwerving van personen met een handicap? Hoe tolerant is men op de werkvloer zelf ten aanzien van personen met een handicap?

In het volgende deel worden de belangrijkste resultaten uit de *gatekeepersstudie* op een rij gezet.

A. Drempels

Personeelsverantwoordelijken staan doorgaans positief tegenover een eventuele instroom van personen met een handicap. De handicap op zich is geen belemmering, maar ze zien wel enkele voorwaarden vooraleer er tot een succesvolle aanwerving kan worden overgegaan. In eerste instantie hangt veel af van het type functie. Niet voor elke functie bestaat de mogelijkheid om personen met een handicap aan te nemen. Voor bediendefuncties zien verantwoordelijken het eerder mogelijk om personen met een handicap aan te nemen en eventuele aanpassingen hiervoor te doen op de werkplek. Arbeidersfuncties houden vaak fysiek zwaar werk in, waardoor de verwachting ontstaat dat het hier moeilijker zal zijn. Ook de strikte veiligheidsvoorschriften die soms van kracht zijn voor arbeidersfuncties, laten het niet altijd toe om hier personen met een handicap voor aan te nemen.

Ook het soort handicap is mee bepalend. Bij de term 'handicap' denken personeelsverantwoordelijken in de eerste plaats aan een fysieke beperking. Zeker voor bediendefuncties, en soms voor arbeidersfuncties, geven de cases aan dat een lichte, fysieke beperking meestal geen drempel tot aanwerving vormt. Twee *gatekeepers* drukken wel expliciet uit dat een psychologische of verstandelijke handicap voor hen niet mogelijk is.

Het is uiteindelijk de combinatie van beide factoren die van belang is. Er wordt gekeken of de handicap die de persoon meebrengt, verenigd kan worden met de in te vullen functie. Wanneer de persoon de functie, mits eventuele aanpassingen, kan uitvoeren, is er meestal geen probleem.

In de *gatekeepersenquête* hebben 227 van de 450 bevroegde organisaties reeds ervaring met de aanwerving van personen met een handicap. Voor het merendeel van de 227 organisaties (68,3%) blijkt het noodzakelijk om bepaalde maatregelen te treffen om de tewerkstelling succesvol en duurzaam te maken. Dat blijkt significant vaker het geval in de bevroegde organisaties die werken rond gelijke kansen en diversiteit.⁸¹ Van de organisaties met een gelijkemansbeleid heeft 77% maatregelen ondernomen. Van de organisaties zonder gelijkemansbeleid heeft 62,9% maatregelen getroffen. De onderzoekers vinden geen verschil naar grootte van de organisatie, sector of regio. Voorbeelden van dergelijke maatregelen zijn de werkplek toegankelijk maken, begeleiding en/of een specifieke controle voorzien, de concrete jobinhoud aanpassen, de werkinstrumenten aanpassen, de werkomstandigheden en de arbeidsuren aanpassen, structureel overleg met de collega's invoeren enzovoort.

16,7% van de organisaties geven aan dat de tewerkstelling van personen met een handicap tot bepaalde problemen heeft geleid. Voorbeelden van problemen die het vaakst vermeld worden, zijn: te traag werken, niet alle gevraagde taken aankunnen, vaker ziek zijn of uitvallen door emotionele problemen, communicatieproblemen, problemen met collega's enzovoort.

Bevindingen uit ander onderzoek

In de reeds eerder genoemde *Special Eurobarometer 317* peilen de onderzoekers naar de opinie over specifieke maatregelen op en rond de

⁸¹ Vermoedelijk is het precies daarom dat deze organisaties zich ook zo omschrijven, maar de richting van het oorzakelijk verband kan niet afgeleid worden. Heeft het gelijkemansbeleid geleid tot de tewerkstelling van personen met een beperking of omgekeerd?

werkvloer, zoals aangepaste werkuren, specifieke wervingprocedures enzovoort, ten aanzien van personen met een handicap. 81% van de Belgische respondenten gaat ermee akkoord, 17% is ertegen, tegenover Europese gemiddelden van respectievelijk 81% en 13%. Een grote meerderheid van de respondenten gaat dus akkoord met de idee van redelijke aanpassingen voor personen met een handicap. Redelijke aanpassingen ten aanzien van personen met een handicap zijn dan ook wettelijk verankerd in de Antidiscriminatiewet van 2007.

B. Actuele situatie op de werkvloer

Tot slot komen nog enkele bevindingen uit de *gatekeepersstudie* aan bod met betrekking tot de aanwezigheid van personen met een handicap op de werkvloer. De helft van de bevroegde organisaties zegt personen met een beperking in dienst te hebben. Net zoals bij origine stelt zich voor de meeste organisaties ook hier het probleem van definitie en registratie. Wanneer kan iemand ingedeeld worden bij de groep van personen met een handicap en gaat de betrokken persoon daarmee akkoord? Behoren mensen met een chronische ziekte ook tot die categorie of niet? En welke methode moet er gebruikt worden om het aantal personen met een handicap te tellen?

Uit de enquête bij het HR-personeel blijkt dat ongeveer 30% van de bevroegde organisaties de laatste drie jaar een persoon met een beperking in dienst heeft genomen. Dat blijkt significant vaker het geval in de grotere dan in kleinere organisaties en in organisaties met een gelijkheidskansenbeleid. Ook naar sector zijn er significante verschillen. Van de bevroegde organisaties uit de industrie en de bouw geeft 18,7% aan recent een of meerdere personen met een beperking in dienst te hebben genomen. In de dienstensector stijgt dat aandeel tot 34,8% van de bevroegde organisaties.

Uit dezelfde enquête blijkt ook een verschil naar regio. Daar waar minder dan de helft van de bevroegde organisaties in Brussel (46,8%) en Wallonië (47,4%) personen met een beperking tewerkstellen, is er wel een aanwezigheid van die groep in 60,4% van de bevroegde Vlaamse organisaties. Dat laatste kan ook te maken hebben met het feit dat organisaties in Vlaanderen zich meer inschrijven in de traditie van het monitoren van de werkvloer en dus vanzelf beschikken over meer en vollediger cijfers over het personeel.

De bevroegde organisaties met een diversiteitsbeleid hebben significant vaker personen met een beperking in dienst dan organisaties zonder dat expliciete beleid. Zij hebben ook vaker maatregelen getroffen om de tewerkstelling succesvol te maken. Die analyse kan echter ook worden omgedraaid. De bevroegde organisaties met minimaal één persoon met een beperking in dienst, geven significant vaker aan actief te werken rond gelijke kansen en diversiteit dan de organisaties zonder personen met een beperking in dienst.

Ten slotte geven sommige organisaties te kennen dat ze specifiek op zoek zijn naar een medewerker met een fysieke of een andere beperking. Dat blijkt zo te zijn voor 25 organisaties, voornamelijk uit de dienstensector (sociale economie). Het zijn ook meestal organisaties die actief werken rond gelijke kansen. De organisaties komen uit alle regio's en het zijn zowel kleine als grotere organisaties. Enkele organisaties melden gerichte acties, omdat ze de streefcijfers willen halen.

III. Participatiegraad handicap

Factsheet

Toegang tot werk

↪ Een handicap of een chronische aandoening heeft een negatief effect op de arbeidsdeelname.

↪ De activiteitsgraad van personen met een handicap is met 40,1% (anno 2011) zeer laag. Er is een kloof van 31 procentpunten in vergelijking met de activiteitsgraad van personen zonder handicap.

↪ De werkzaamheidsgraad van personen met een handicap ligt op 34,6% (anno 2011) en ligt 22 procentpunten verwijderd van de werkzaamheidsgraad van personen zonder handicap.

↪ De werkloosheidsgraad van personen met een handicap is enorm hoog. 14% van de personen met een handicap die actief zijn op de arbeidsmarkt is werkloos. Dat is 7 procentpunten meer dan de gemiddelde werkloosheidsgraad van personen zonder handicap.

↪ Een opvallende trend sinds 2002 is een daling van de activiteitsgraad en de werkzaamheidsgraad van personen met een handicap, terwijl er een omgekeerde beweging merkbaar is voor de referentiegroep. De werkloosheidsgraad van personen met een handicap daalt ook.

↪ De lage activiteits- en werkzaamheidsgraden en de relatief hoge werkloosheidsgraad maken dat slechts een minderheid van de personen met een handicap tewerkgesteld is.

↪ Er is een positieve correlatie tussen handicap en leeftijd. Daardoor is er een duidelijk effect van leeftijd en handicap samen op de werkzaamheidsgraad. Werkzoekende 50-plussers met een arbeidshandicap hebben het bijzonder moeilijk om terug in te stromen op de arbeidsmarkt.

Hoe doen personen met een handicap het op de arbeidsmarkt? Zoals uit de bovenstaande resultaten blijkt, staan organisaties eerder positief ten aanzien van de aanwerving van personen met een handicap. Tegelijk zien de selectieverantwoordelijken ook tal van drempels. Feit is dat de (beschikbare) gegevens met betrekking tot de positie die personen met een handicap bekleden op de arbeidsmarkt weinig aan de verbeelding overlaten. Er is sowieso een zeer lage activiteitsgraad, maar daarenboven is er ook een zeer hoge werkloosheidsgraad.

Het objectief is om, zoals bij de voorgaande gronden, een aantal arbeidsmarktindicatoren naast elkaar te leggen om de belangrijkste ongelijkheden tussen de groep van personen met een handicap en de meerderheidsgroep bloot te leggen. De basistoepassingen en de webtoepassing van de Kruispuntbank Sociale Zekerheid laten op dit moment nog niet toe om de algemene indicatoren voor personen met een handicap te berekenen. Daarom wordt enkel gekeken naar de voorhanden zijnde resultaten van de enquête naar de arbeidskrachten. In die enquête wordt anno 2002 een speciale module over handicap ingebouwd. Die module wordt herhaald in 2011, maar enkel de resultaten uit de eerste drie kwartalen zijn beschikbaar. De resultaten uit het laatste kwartaal moeten nog geanalyseerd worden door de FOD Economie. Er zijn dus geen jaargemiddelden voor 2011, waardoor de vergelijking met de cijfers uit 2002 niet helemaal opgaat. Daarenboven moet er omzichtig worden omgesprongen met de resultaten. Een module legt extra nadruk op het onderwerp in kwestie, wat vermoedelijk leidt tot een (lichte) overrapportage. Er zullen waarschijnlijk meer gezondheidsproblemen gemeld zijn in de module dan wanneer er drie vragen op het einde van de standaard EAK gesteld worden.

Naast de cijfers uit de module krijgen Vlaamse respondenten in de jaren 2007 (enkel het 2e kwartaal), 2009 en 2010 (enkel het 2e kwartaal) echter wel een aantal vragen met betrekking tot handicap. Zo kunnen ze aangeven of ze wegens een handicap of een chronische ziekte hinder ervaren *in de dagelijkse*

activiteiten. In een tweede vraag kunnen dezelfde respondenten aangeven in welke mate ze beroep moeten doen op een ondersteuning voor het uitoefenen van hun job en over welke ondersteuning het precies gaat. Hoewel de data voorlopig enkel beschikbaar zijn voor Vlaanderen, leveren ze een overtuigend bewijs dat een handicap of een langdurige gezondheidsaandoening de arbeidsdeelname sterk negatief beïnvloedt.⁸² Met de verwachte resultaten uit de enquête naar de arbeidskrachten uit 2011 zal dergelijke analyse ook op nationaal niveau mogelijk zijn.

Volgende indicatoren worden nader toegelicht.

Toegang tot werk

A.1 Algemene Indicatoren

De bijbehorende tabellen met de cijfers vindt u in bijlage 2, achteraan in dit rapport.

A. De toegang tot werk

1. Algemene arbeidsmarktindicatoren (A.1)⁸³

Activiteitsgraad

Tabel 13 (ter herinnering: de tabellen zijn in bijlage 2 opgenomen) beschrijft de activiteitsgraad, de werkzaamheidsgraad en de werkloosheidsgraad van personen met een handicap op basis van de enquête naar de arbeidskrachten uit 2002 en uit 2011. In 2002 bedraagt de activiteitsgraad 49,9% voor de groep van 15- tot 64-jarigen met een chronische aandoening of een handicap. In 2011 bedraagt de activiteitsgraad 40,1%.

De activiteitsgraad ligt in 2002 bijna 20 procentpunten onder de activiteitsgraad van de personen zonder handicap tussen 15 en 64 jaar (69,5%). In 2011 is die kloof alleen maar groter geworden. De activiteitsgraad van personen zonder handicap bedraagt dan 71,2%, wat een verschil betekent van 31 procentpunten.

De activiteitsgraad van personen met een handicap is zeer laag. De meerderheid van die groep die op beroepsactieve leeftijd is, begeeft zich niet op de arbeidsmarkt.

⁸² Analyse uit *Handicap en Arbeid van het Steunpunt WSE, 2010*. Erik Samoy, p.4

⁸³ De cijfers uit de EAK 2011 zijn gebaseerd op drie kwartalen van dat jaar.

Werkzaamheidsgraad

De werkzaamheidsgraad voor de groep van 15- tot 64-jarigen met een chronische aandoening of een handicap ligt in 2002 op 38,1% ten opzichte van 62,7% voor de groep van 15- tot 64-jarigen zonder handicap. In 2011 is de werkzaamheidsgraad voor personen met een handicap gedaald met bijna 4 procentpunten tot 34,6% vergeleken met een gestegen werkzaamheidsgraad tot 66,5% van personen zonder handicap.

Werkloosheidsgraad

De werkloosheidsgraad ligt hoog bij personen met een handicap. In 2002 is 23,6% van de 15- tot 64-jarigen met een chronische aandoening of een handicap werkloos tegenover 9,9% van diezelfde leeftijdsgroep zonder handicap. In 2011 is de werkloosheid van personen met een handicap gedaald met 10 procentpunten tot 13,7%. De werkloosheidsgraad van de groep personen zonder een handicap is in 2011 gedaald tot 6,6%. Dat wil zeggen dat vandaag meer dan een op de tien van de (kleine) groep van personen met een handicap die wel actief is op de arbeidsmarkt zich in de werkloosheid bevindt. De relatief hoge werkloosheidsgraad is ongetwijfeld deels te wijten aan het beperkte aanbod van aangepaste jobs.

Bevindingen uit ander onderzoek

Het is mogelijk om met gegevens uit de *European Social Survey (ESS)* een internationale vergelijking te maken van de werkzaamheidsgraad van 'personen met hinder'. Door de geringe omvang van de steekproef is

er voor België geen onderscheid mogelijk volgens de 'mate van hinder' (beperkt of erg). Uit de vergelijking blijkt dat ons land, volgens de survey 2006-2007, aan de lage kant zit, met een lagere werkzaamheidsgraad (43,8%) bij de personen met hinder, in vergelijking met de buurlanden Duitsland, Frankrijk en Nederland (werkzaamheidsgraad telkens tussen 50% en 52%). Maar Denemarken (55%) en vooral de Scandinavische landen (tussen 57% en 66%) scoren veel hoger. Die landen hebben ook globaal een hogere werkzaamheidsgraad. Enkel het Verenigd Koninkrijk situeert zich op het lage niveau van België.⁸⁴

In de WSE publicatie *Handicap en arbeid* wijst men erop dat het aandeel personen met een handicap vanaf 50 jaar enorm toeneemt, terwijl de werkzaamheidsgraad van die groep sterk afneemt. Het is duidelijk dat leeftijd en handicap samen een effect hebben op de werkzaamheidsgraad, maar er zijn uiteraard ook andere factoren zoals geslacht en opleidingsniveau die hier een rol spelen.⁸⁵ Het is in elk geval duidelijk dat werkzoekende 50-plussers met een arbeidshandicap het bijzonder moeilijk hebben om werk te vinden.

Een andere interessante vaststelling uit dezelfde publicatie is dat 20% van de inactieven en 15% van de werklozen, personen met een handicap zijn. Die conclusie werd getrokken op basis van gegevens uit de EAK 2009 en is wel enkel geldig voor Vlaanderen.

⁸⁴ Analyse uit *Arbeidsgehandicapten op de Vlaamse arbeidsmarkt*, Studiedienst VDAB, juli 2010. http://vdab.be/trends/kik/doc/KiK_Arbeidsgehandicapten201007.pdf

⁸⁵ Analyse uit *Handicap en Arbeid van het steunpunt WSE, 2010*. Erik Samoy, p. 16 (Zie ook voetnoot 45).
Over de relatie tussen al deze kenmerken en de werkzaamheid kunnen de volgende vaststellingen worden gemaakt op basis van de EAK-2009 voor de 20-64 jarigen:

- De werkzaamheidsgraad is hoger bij mannen (77,2%) dan bij vrouwen (65,7%).
- Bij 20-49 jarigen is de werkzaamheid veel hoger (81,5%) dan bij 50+ ers (50,9%).
- Bij hooggeschoolden is de werkzaamheid veel hoger (78,1%) dan bij laaggeschoolden (52,6%).

Maar diezelfde factoren staan ook in relatie tot het ervaren van hinder door handicaps of langdurige gezondheidsaandoeningen.

- Hinder komt iets meer voor bij vrouwen (12,9%) dan bij mannen (12,0%).
- Onder de 50-64 jarigen ervaart 19% hinder, onder de 20-49 jarigen slechts 7,8%.
- Onder de laaggeschoolden ervaart 21,6% hinder, onder de hooggeschoolden slechts 7,9%.

Als we vaststellen dat de werkzaamheid van mensen die hinder ondervinden door een handicap veel lager is dan die van niet-gehandicapten, hoe kunnen we dan in het kluwen van determinerende kenmerken de aparte invloed van handicaps onderscheiden? Om die vraag te beantwoorden werd een (binair) logistische regressie uitgevoerd op de kans om te werken versus niet te werken, met sekse (M/V), leeftijd (20-49/50-64), opleidingsniveau (laag, hoog) en handicap (neen/ja) als voorspellende variabelen. In dit model zijn de $Exp(B)$ coëfficiënten respectievelijk 0.52 of 1.9 / 0.29 of 3.4 / 0.46 of 2.7 / 0.25 of 3.9. Die coëfficiënten geven aan hoe sterk de invloed is van een van deze variabelen wanneer de andere constant worden gehouden, en dus geen invloed kunnen hebben. De handicap heeft de sterkste invloed, maar wordt heel nabij gevolgd door leeftijd. Wanneer we in het model niet alle handicaps opnemen, maar enkel de zware handicaps die erge hinder veroorzaken, dan wordt dit de sterkste voorspellende variabele ($Exp(B)=7.9$). Eenvoudig geformuleerd betekent dit dat de kans dat iemand zonder handicap aan het werk is bijna acht keer zo groot is als dan dat iemand met een zware handicap aan het werk is. Eenzelfde analyse op andere enquêtes in Vlaanderen heeft eveneens een grote onafhankelijke invloed van de handicaps op de werkzaamheid aangetoond (zie o.a. Samoy, 2005).

4.1.4. Seksuele geaardheid

In dit deel worden een aantal bevindingen over holebi's gepresenteerd. In de onderzoeken die worden uitgevoerd in het kader van de Diversiteitsbarometer Werk wordt seksuele geaardheid niet onderzocht. Uitzondering daarop is één vraag in de *gatekeepersquête*.⁸⁶ In vergelijking met de andere onderzochte gronden, behoort deze discriminatiegrond volledig tot de privésfeer. Vanuit methodologisch opzicht brengt dat een aantal moeilijkheden met zich mee. Hoe kan iemands seksuele geaardheid bijvoorbeeld op een geloofwaardige manier worden geoperationaliseerd in een cv? Ook op ethisch vlak zijn er een aantal overwegingen die meespelen. Wegens het privé karakter kan men immers niet zomaar iemands seksuele geaardheid registreren of monitoren. In tegenstelling tot andere discriminatiegronden is die persoonseigenschap niet zichtbaar.⁸⁷ Deze discriminatiegrond vraagt dus om een specifieke benadering.

In wat volgt stellen we drie onderzoeken voor alsook de aanbevelingen die eruit volgen.

I. De onderzoeken

1) Verkennend onderzoek naar de vertegenwoordiging van homoseksualiteit in het Belgische overheidsapparaat⁸⁸

Deze studie wil de stereotypes en vooroordelen ten opzichte van homo's en lesbiennes in kaart brengen en het homofobe klimaat op de Federale Overheidsdiensten (FODs) meten.

Er werd gekozen voor twee methodologische benaderingen.

Een eerste, kwantitatieve methode bestond uit de verzending, via mail, van een vragenlijst om de stereotypes en vooroordelen ten opzichte van homoseksuele personen te meten, de concrete

vormen van verbale discriminatie te bepalen en het homofobe klimaat onder het personeel van de FOD's te beoordelen.

Een tweede, kwalitatieve methode bestond uit de vorming van focusgroepen om een beter inzicht te krijgen in de relaties tussen heteroseksuele en homoseksuele personen op het werk.

853 personen, afkomstig uit 3 FOD's, namen deel aan het kwantitatieve luik en er werden 5 focusgroepen van 4 tot 6 personen gevormd. Uit de kwantitatieve gegevens blijkt dat de gemiddelde homofobiescore voor alle respondenten 27,6 bedraagt op een schaal van 10 tot 70.

De resultaten tonen aan dat de menselijke werkomgeving van het overheidsapparaat niet alle homoseksuele personen in staat stelt om probleemloos uit te komen voor hun seksuele geaardheid. 62% van de respondenten durft zijn seksuele geaardheid niet te onthullen op het werk. 30% vreest dat een coming-out in de federale overheid negatieve gevolgen zal hebben voor zijn professionele loopbaan. 46% van de respondenten hoort grapjes over homoseksuele personen en 16% van die grapjes wordt gemaakt tegen homoseksuele personen. 37% van de respondenten heeft ook al pejoratieve woorden of beledigingen gehoord. De respondenten die zelf homo's of lesbiennes uit hun nabije omgeving kennen, lijken minder geneigd om zich homofob te gedragen dan de personen die geen enkel contact hebben met homoseksuele personen.

De kwalitatieve gegevens onthullen dat de meeste respondenten weinig vertrouwd zijn met de concepten 'seksisme' en 'homofobie'.

De waarden die de overheid uitdraagt, eisen gedragingen en houdingen die stroken met een stilzwijgende norm. De niet-naleving van

⁸⁶ 2,5% van de gatekeepers geeft aan dat de selectiebeslissing beïnvloed wordt door de (vermeende) seksuele geaardheid van de kandidaat (en dit zowel voor arbeiders-, bediende- als voor kaderfuncties).

⁸⁷ Er zijn uiteraard nog gronden waar dit het geval is. Niet alle handicaps of ziektes zijn zomaar zichtbaar.

⁸⁸ Verkennend onderzoek naar de vertegenwoordiging van homoseksualiteit in het Belgische overheidsapparaat, Cap - Sciences humaines, 2007.

die stilzwijgende norm berooft het individu van zijn geloofwaardigheid en kan leiden tot een echte stigmatisering. Praten over het eigen privéleven wordt gezien als een manier om vriendschapsbanden te smeden. Er niet over praten, is een vorm van bescherming tegen spotternij en uitsluiting. Zwijgen over zijn seksuele geaardheid is zelfbescherming. Toch wordt de coming-out beschouwd als een integratiefactor zolang die 'soft' verloopt. Heteroseksuele personen zien een niet-integratie van homoseksuele personen als iets dat inherent is aan hun persoonlijkheid. De clichés en vooroordelen ten opzichte van homoseksuele personen blijven pregnant.

In het geval van problemen komen verbale discriminaties het meest voor. Ze nemen de vorm van roddels, grappen en spotternij aan. Meer uitzonderlijk zien we ook disfunctioneel gedrag ten opzichte van het werk van homoseksuele personen, zoals buitensporig veel werk of werk dat systematisch wordt afgewezen of moet worden overgedaan. Tot slot zijn er de gevallen van pestgedrag.

Vertrouwenspersonen lijken niet in staat om de gevallen van discriminatie ten opzichte van homoseksuele personen te behandelen. De vertrouwenspersoon wordt gezien als een onzichtbare en onbekende persoon die dicht bij de directie staat en dus weinig vertrouwen waard is en niet beschikt over de concrete middelen om de gediscrimineerde persoon doeltreffend te helpen.

2) Discriminatie van holebi's op de werkvloer⁸⁹

In een eerste luik analyseerde dit onderzoek via een enquête per mail onder homoseksuele werknemers de ervaringen met homofobie op de werkvloer en de mogelijke gevolgen daarvan. In een tweede luik werden de verkregen gegevens vergeleken met die van de algemene demografische studie *Study on*

Income and Living Conditions 2005 van Eurostat, voor België.

2497 personen vulden de online-enquête in. Uit de enquête blijkt dat, voor drie vierde van de deelnemers aan de enquête, de seksuele geaardheid helemaal geen criterium is waarop ze hun loopbaankeuze baseren. De hoogst opgeleide werknemers zijn echter meer geneigd om te kiezen voor een bedrijf in een omgeving die toleranter is ten opzichte van homoseksualiteit (bijvoorbeeld een grote stad) dan de minder hoogopgeleide personen. In kleine bedrijven vinden we meer werknemers die al nagedacht hebben over de oprichting van hun eigen bedrijf om homofobie te vermijden.

Op de werkvloer zijn het vooral post-universitairen, vrouwen en Franstaligen die het moeilijk vinden om openlijk over hun seksuele voorkeuren te praten en dus eerder kiezen voor de strategie van de zwijgzaamheid. Het is gemakkelijker om openhartig te zijn tegen collega's en de hiërarchische overste. Op de werkvloer een 'coming-out' doen, had vooral positieve gevolgen voor mannen en Franstaligen, terwijl de geschoolde werknemers vaak geen verandering opmerkten. Zij die gewag maken van een regressie beweren dat vooral te hebben ervaren in de vorm van een ongemakkelijk gevoel in de dagelijkse omgang met collega's en oversten.

Over het algemeen tekenen we meer negatieve ervaringen op bij oudere werknemers dan bij hun jongere collega's: ontslag, misgelopen interne promotie, opzichthuiven om organisatorische redenen, een lager loon voor hetzelfde werk, herplaatsing, re-affectatie of overplaatsing, gedwongen ontslag, ... Er zijn meer mannen die niet werden weerhouden tijdens een selectieprocedure en naast een interne promotie grepen. Wat de seksuele geaardheid betreft, zien we dat 12% van de respondenten niet heeft kunnen genieten van de mogelijkheden tot promotie omwille van hun

⁸⁹ *Discriminatie van holebi's op de werkvloer: over inkomensverschillen, sectorsegregatie en het 'roze' plafond, Universiteit Gent, 2008.*

homoseksualiteit. De scores van mannen zijn hoger voor alle vormen van discriminatie, en deze vorm van discriminatie komt vaker voor in grote en middelgrote ondernemingen.

Maar discriminatie neemt ook andere vormen aan. De enquête maakt een onderscheid tussen impliciete en expliciete discriminatie. De eerste neemt de vorm van roddels, toespelingen en spotternijen aan. Dit vermeldt meer dan 65% van de respondenten. De daders zijn hoofdzakelijk collega's, hiërarchische oversten en hogere kaderleden, vooral in de grote ondernemingen. Hoewel expliciete homofobie minder vaak voorkomt, maakt 12% van de respondenten – meer Franstaligen, werknemers van grote bedrijven, laaggeschoolde arbeiders en 45-plussers – er melding van. Het gaat dan om homofobe grappen en persoonlijke beledigingen, zowel verbaal als schriftelijk. 6% van de Franstaligen zegt zelfs al verbaal te zijn bedreigd, terwijl 7,6% van de Nederlandstaligen al lichamelijk en seksueel geweld heeft ondervonden. Ook hier worden collega's, hiërarchische oversten en hogere kaderleden met de vinger gewezen.

De studie trachtte tot slot de gevolgen van die discriminaties in kaart te brengen, of de persoon er nu zelf het slachtoffer of eerder een getuige van was. Bijna drie vierde van de respondenten reageerde met een grotere waakzaamheid in het ter sprake brengen van hun privéleven. Andere vaak voorkomende gevolgen zijn gevoelens van angst en stress, woede en depressie. Franstaligen vermelden het vaakst reacties van angst, woede en waakzaamheid, terwijl 45-plussers vaker ten prooi vallen aan depressieve gevoelens. Vrouwen zijn iets meer geneigd om tussen te komen wanneer iemand anders het mikpunt wordt van homofobie.

Holebi's van beide geslachten kiezen er relatief vaker voor om carrière te maken in het onderwijs,

de overheidssector, de tertiaire sector, intellectuele beroepen en bepaalde wetenschappelijke en medische sectoren. Het gevolg daarvan is dat ze oververtegenwoordigd zijn in de overheidssector, waar meer vaste loonbarema's worden gehanteerd. We zien verhoudingsgewijs meer homoseksuelen dan heteroseksuelen in toezichthoudende functies, met als gevolg een hoger brutoloon. De vrouwen uit de SILC-steekproef kiezen talrijker voor deeltijds werk dan de vrouwen van de enquête.

Om de effectieve loonverschillen te kunnen bestuderen, deed de studie een regressieve analyse met heteroseksuele mannen als referentiegroep. Factoren zoals meer werkuren, een grotere onderneming, een toezichthoudende functie en een grotere anciënniteit hebben een positieve weerslag op het loon. De homoseksuele en biseksuele mannen hebben een hoger brutoloon dan de heteroseksuelen. De lesbische en biseksuele vrouwen verdienen net zoveel als de mannen uit de SILC-steekproef. De redenen voor dat loonverschil moeten echter niet worden gezocht in de seksuele geaardheid, maar eerder in factoren waarmee hier nog geen rekening werd gehouden, zoals het opleidingsniveau en de sectorkeuze, met de lonen die er gehanteerd worden.

3) Arbeidssituaties van holebi's die handenarbeid of een technische functie uitoefenen⁹⁰

Deze verkennende studie probeert de positieve en/of negatieve situaties die homoseksuele personen die handenarbeid of een technische functie verrichten op het werk ondervinden in kaart te brengen. De gegevens werden verzameld aan de hand van gesprekken met een duur van 1.30 u tot 3 u, met respondenten die reageerden op een oproep gelanceerd via de homo- en lesbiennenetwerken en de vakbondsnetwerken.

Er werden 23 respondenten geïnterviewd.

⁹⁰ *Arbeidssituaties van holebi's die handenarbeid of een technische functie uitoefenen, HIVA, 2010.*

Die gesprekken leverden enkele grote vaststellingen op:

→ De eerste houdt verband met een psychologische conditionering veroorzaakt door situaties die homoseksuele arbeiders ondervinden. In de getuigenissen van de respondenten bemerken we duidelijke gevoelens van angst en anticipatie, die zich uiten in een waakzaamheid en een continu aftasten van de werkomgeving. De respondenten hanteren waakzaamheidsstrategieën om het hoofd te bieden aan situaties waarin hun seksuele geaardheid direct of indirect het voorwerp vormt van discriminerende opmerkingen die het bijzondere karakter van de homoseksualiteit onderstrepen. Die situaties worden niet noodzakelijk slecht ervaren door de respondenten (sommigen zeggen zelfs er begrip voor te hebben), maar het repetitief en soms slecht bedoeld en zelfs agressieve karakter ervan leidt tot een vermoeidheid en dus een gevoel van onbehagen op het werk, en soms zelfs meer (depressie, fobieën enz.). Deze aanpassingstrategieën vertolken de aanwezigheid van subtiele en minder gemakkelijk detecteerbare vormen van homofobie waartegen het ook moeilijker is te handelen.

→ Op de werkvloer krijgen de respondenten heel vaak te maken met toespelingen, opmerkingen en grappen over hun homoseksuele geaardheid. We merkten ook dat de respondenten zelf soms hun toevlucht nemen tot dit type van grappen om eventuele opmerkingen over hun seksuele geaardheid door collega's te voorkomen of af te zwakken. De inhoud van de grappes die de respondenten horen (of maken), weerspiegelen bijna altijd stereotypes over homoseksuele personen: verwijfde mannen, mannelijke vrouwen en alles wat niet strookt met de vermeende normen van heteroseksuele mannen en vrouwen, hyperseksualiteit, een losbandig privéleven, seksueel overdraagbare aandoeningen enz.

Zonder het bestaan ervan te demoniseren, zou men kunnen stellen dat de frequentie van die grappes en hun systematische stereotype inhoud niet bepaald bijdragen tot het welzijn van homoseksuele personen op de werkvloer.

→ In functies waar fysieke kracht een professionele meerwaarde kan zijn en in een collectieve professionele cultuur waar mannelijke kenmerken gevaloriseerd worden (vooral via de viriliteit), ervaren mannen een zekere druk tot het stellen van machogedrag. De waakzaamheidsstrategieën die de respondenten (mannen) hanteren (om te voorkomen dat hun seksuele geaardheid aan het licht komt en/of het beklemtonen van hun seksuele geaardheid te vermijden), uiten zich vaak in een gedrag dat moet voorkomen dat die 'eigenschappen' in vraag worden gesteld (vooral door 'meer te doen dan nodig') en zelfs – voor sommigen – moeten geruststellen over het feit te beschikken over de kenmerken die een 'mannelijke' man zagezegd moet hebben. De nood die homoseksuele arbeiders voelen om zulke strategieën aan de dag te leggen, wijst niet op een gevoel van welzijn en integratie in de werkomgeving.

→ Discriminerende situaties met betrekking tot de seksuele geaardheid en pestgedrag op de werkvloer zijn niet typisch voor de maatschappelijke groep die centraal staat in deze studie. Toch geven de aangehaalde gevallen van discriminatie en pestgedrag voor het merendeel blijk van een expliciet karakter en een bijzonder sterk symbolisch en verbaal geweld dat in andere studies rond het onderwerp 'homoseksualiteit en werk' minder naar boven kwam. Dit is een zorgwekkende vaststelling omdat ze kan wijzen op een toegelaten en gedecomplexeerde homofobie in sommige werkomgevingen.

II. Vijf aanbevelingen op basis van deze studies

- Werkgevers en vakbonden kunnen een reflectie en een gesprek aangaan over normen en waarden op de werkvloer. Stereotypes en vooroordelen van medewerkers die ingaan tegen bepaalde normen, moeten minstens ter discussie gesteld worden.
- Discriminatie moet proactief aangepakt worden. Dat kan via een soepele procedure voor meldingen van discriminatie die door iedereen gekend is en die de anonimiteit en vertrouwelijkheid van de werknemers respecteert. In dit verband kunnen ook de rol van de vertrouwenspersoon en van de preventieadviseur worden versterkt.
- Een coming-out is vaak moeilijk voor werknemers. Daarom moeten ondernemingen het initiatief nemen voor een inclusief beleid dat de zichtbaarheid van holebi's bevordert (folders; affiches; mededelingen; acties; seminars; opleidingen; aanpassing van documenten met betrekking tot contracten, voorwaarden en organisatie van het werk; uitnodigingen; ...).
- De seksuele geaardheid wordt vaak gezien als een gevoelig onderwerp dat tot het privéleven en niet het professionele leven behoort. Daarom vergeet men maar al te vaak dit discriminatiecriterium op te nemen in diverse acties voor de bevordering van de diversiteit (diversiteitscharter, diversiteitsplannen, mandaten van de diensten die instaan voor de diversiteit, ...). Het zou bijvoorbeeld interessant zijn dat de overheid de seksuele geaardheid opneemt als vierde diversiteitspijler in het kader van haar acties.
- De organisatie van werkgroepen of interne holebinetwerken kan een meerwaarde vormen in de werkomgeving. Dit geeft een signaal dat holebi's een plaats hebben in deze omgeving. Zo kunnen ze ook steun bieden aan slachtoffers van discriminatie.

4.2. Resultaten over werving, selectie en duurzame tewerkstelling

Zoals reeds werd aangegeven in “Diversiteitsbarometer Werk scope” bespreken we in dit laatste deel nog een aantal resultaten en bevindingen uit het *gatekeepersonderzoek* die niet specifiek betrekking hebben op één doelgroep. De onderstaande resultaten komen uit het *gatekeepersonderzoek* en gaan dieper in op de inspanningen die organisaties voeren om personen die behoren tot de verschillende doelgroepen binnen te halen in de organisatie en binnen te houden. Verder kijken de onderzoekers ook naar de rol die het HR-personeel daarin speelt.

Het *gatekeepersonderzoek* werd gevoerd op basis van een telefonische bevraging van de HR-verantwoordelijken. In totaal werden 450 openbare en private organisaties en bedrijven afkomstig uit zowel de profit- als de non-profitsector telefonisch bevraged en werden 23 cases meer in de diepte onderzocht.

4.2.1. Werving en selectie

Factsheet

Algemeen

↪ Ruim 40% van de organisaties, voornamelijk kleinere, beschikt niet over gestandaardiseerde wervings- en selectieprocedures.

Wervingskanalen

↪ Organisaties beroepen zich vooral op informele wervingskanalen.

↪ Grotere organisaties met meer middelen gebruiken ook de formele wervingskanalen.

↪ Wervingskanalen gericht op specifieke doelgroepen worden zelden gebruikt.

↪ Organisaties ontvangen wel regelmatig sollicitaties van kandidaten die behoren tot een doelgroep.

Selectiemethode

↪ De eerste selectie en uitnodiging voor een gesprek gebeurt op basis van objectieveerbare kenmerken zoals diploma en werkervaring. ('hard skills')

↪ Het sollicitatiegesprek is meer gericht op de competenties, de vaardigheden en de persoonlijkheid van de kandidaat. ('soft skills')

↪ Grotere organisaties gebruiken wervingsproeven afgestemd op het functieniveau.

↪ Kleinere organisaties baseren zich vaker op het buikgevoel wat leidt tot een groter risico op willekeur en discriminatie.

Specifieke maatregelen

↪ De meeste organisaties treffen geen specifieke maatregelen voor werving en selectie van kandidaten uit de doelgroepen.

↪ Het HR-personeel geeft aan dat er nood is aan een objectiever verloop van de selectieprocedure.

↪ Het HR-personeel geeft aan dat er nood is aan sensibilisering en opleiding van directe leidinggevenden en HR-personeel over diversiteit en non-discriminatie.

Selectiecriteria

↪ 15% van het HR-personeel zegt dat het geslacht van een kandidaat de uiteindelijke selectiebeslissing beïnvloedt.⁹¹

↪ De houding en de motivatie van de kandidaat tijdens het sollicitatiegesprek heeft een zeer grote invloed op de uiteindelijke selectie.

↪ Verder spelen ook de opleiding en het opleidingspotentieel en de werkervaring, de sociaal-communicatieve vaardigheden en het algemeen voorkomen, de zelfstandigheid, de flexibiliteit, het werkverleden en de talenkennis een belangrijke rol.

⁹¹ Uit de onderzoeksresultaten blijkt ook dat andere discriminatiegronden een impact hadden op de selectie. Zie de vorige hoofdstukken over leeftijd, origine, handicap en seksuele geaardheid voor een uitgebreide bespreking.

De bevraging van het HR-personeel geeft een interessant overzicht van de gehanteerde werving- en selectieprocedures in kleine, middelgrote en grote organisaties. Opvallend is dat 57,5% van de bevroagde organisaties gestandaardiseerde procedures hanteert en over een draaiboek beschikt voor werving en selectie. Ruim 40% volgt geen dergelijke procedure wat het risico op discriminatie aanzienlijk in de hand werkt. Nader onderzoek van de antwoorden leert dat vooral grotere organisaties over vaste procedures beschikken terwijl in kleinere organisaties de wervings- en selectieprocedures eerder ad hoc ingevuld worden. Ook bestaat er vaker een meer formele en gestandaardiseerde uitwerking van de wervings- en selectieprocedures in Vlaanderen dan in Brussel en Wallonië.

I. Werving

De onderzoekers gaan na op welke wervingskanalen de bevroagde organisaties een beroep doen: publieke kanalen zoals VDAB, Actiris of Forem, meer commerciële wervingskanalen zoals de selectiebureaus of informele kanalen zoals kennissen en vrienden van het personeel. Er wordt ook gekeken of de organisaties gebruikmaken van advertenties in dag- en weekbladen en op het internet.

De bevroagde organisaties gebruiken blijkbaar vooral het informele netwerk van het personeel, de publieke bemiddelingsdiensten en het internet.

De grotere organisaties hanteren vaker een meer uitgebreide mix van wervingskanalen. Ze beschikken doorgaans over meer middelen en een groter netwerk voor de werving. De kleinere organisaties maken het meest gebruik van informele kanalen en van de openbare bemiddelingsdiensten VDAB, Forem of Actiris.

Kanalen die zich richten op specifieke doelgroepen worden slechts beperkt gebruikt. Die kanalen

worden vaker ingezet voor de werving van kandidaten voor arbeiders- en bediendefuncties dan voor de werving van kandidaten voor kaderfuncties. Ook blijken het voornamelijk de grotere organisaties en de organisaties uit de dienstensector te zijn die zich richten tot deze specifieke kanalen. Organisaties met een diversiteitsbeleid doen significant vaker een beroep op specifieke wervingskanalen.

Organisaties met knelpuntvacatures gebruiken vaker de eerder traditionele wervingskanalen zoals advertenties, website, werving via het eigen personeel en de bedrijfscommunicatie, vergeleken met de andere organisaties. Opmerkelijk is dat organisaties met knelpuntvacatures de kanalen die zich richten naar specifieke doelgroepen niet significant meer gebruiken.

Verschillen naar regio

De wervingspraktijk verschilt sterk in de verschillende landsgedeelten. Brusselse organisaties maken significant vaker gebruik van informele kanalen via het personeel van de organisatie dan de Vlaamse en de Waalse organisaties. De Vlaamse respondenten maken in vergelijking met de Waalse en de Brusselse organisaties, significant vaker gebruik van contacten met scholen, van een werfreserve, van commerciële selectie- of outplacementkantoren, van publieke bemiddelingsdiensten, van contacten met organisaties gericht op de tewerkstelling van laaggeschoolden of langdurig werklozen, van advertenties en van het internet. De Brusselse of de Vlaamse organisaties maken ten slotte significant vaker dan de Waalse organisaties gebruik van de bedrijfskrant of de interne mail, van contacten met organisaties van allochtonen of met organisaties die gericht zijn op de tewerkstelling van personen met een beperking.

Algemeen kan gesteld worden dat organisaties zelden gerichte maatregelen nemen om doelgroepen aan te zetten tot solliciteren. Het merendeel van de bevroagde organisaties (82%) doet niets om specifieke doelgroepen te bereiken.

In de weinige gevallen dat de *gatekeepers* zich toch bewust zijn van mogelijke drempels worden er wel specifieke acties ondernomen om de doelgroepen te bereiken en een diverse instroom te garanderen. Ofwel worden er dan andere kanalen ingeschakeld, ofwel worden de deuren expliciet en laagdrempelig opgezet naar bepaalde doelgroepen om een wederzijdse kennismaking te bevorderen. Er worden ook stages of laagdrempelige opleidingen georganiseerd om werkzoekenden meer kansen te geven en meer aan hen te binden. Ten slotte worden er ook contacten gelegd met organisaties en opleidingsinstanties die zich richten op die doelgroepen.

Ondanks de vaststelling dat de organisaties weinig gebruikmaken van gerichte wervingskanalen voor specifieke doelgroepen en dat ze zelden inspanningen doen in hun wervingsbeleid om bepaalde groepen aan te zetten tot solliciteren, is het wel zo dat de meeste organisaties geregeld sollicitaties ontvangen van allochtone en oudere kandidaten. Sollicitaties van kandidaten met een beperking of arbeidshandicap zijn eerder zeldzaam. Vooral de grotere organisaties ontvangen regelmatig sollicitaties van 45-plussers. De Waalse en de Brusselse organisaties geven vaker aan dat ze sollicitaties van allochtonen ontvangen in vergelijking met de bevraagde Vlaamse organisaties. Organisaties met een diversiteitsbeleid ontvangen meer sollicitaties van allochtonen, van arbeidsgehandicapten en van ouderen dan organisaties zonder diversiteitsbeleid.

II. Selectie

A. De selectiebevoegdheden van het bevraagde HR-personeel

De beslissingsbevoegdheid van de bevraagde *gatekeepers* is groter in de fases die voorafgaan aan de uiteindelijke selectiebeslissing. Meestal hebben ze inspraak in het vastleggen van de

vacature, in de keuze van de wervingsstrategieën en in het vastleggen van de selectiemethode. De invloed op de uiteindelijke selectiebeslissing lijkt in de meeste organisaties eerder beperkt. Meestal speelt de personeelsdienst dus wel een centrale rol in het selectiegebeuren, terwijl de uiteindelijke selectiebeslissing doorgaans de eindverantwoordelijkheid is van de betrokken manager. Die beslissing wordt niettemin wel in overleg met HR genomen die hier een adviserende rol opneemt. De meeste personeelsverantwoordelijken geven aan dat bij onenigheid de eindbeslissing bij de manager ligt.

Uit de cases blijkt dat het selectieproces zowel gedecentraliseerd als gecentraliseerd kan verlopen. Ook bij een gedecentraliseerde procedure blijft de rol van de *gatekeeper* belangrijk. Verschillende *gatekeepers* zijn zich bewust van de rol die ze te spelen hebben in het hanteren van een non-discriminatiebeleid in de organisatie en bij de selectie. Ze blijven van nabij betrokken bij het selectieproces om te waarborgen dat er zowel tijdens de selectie als bij de uiteindelijke beslissing niet gediscrimineerd wordt en grijpen in wanneer ze problemen hieromtrent vaststellen.

B. De selectiemethode

De resultaten tonen aan dat de bevraagde organisaties het vaakst mensen screenen op basis van het cv en de motivatiebrief en hen vervolgens uitnodigen voor een interview. Dat geldt zowel voor arbeiders-, bediende- als voor kaderfuncties. Tijdens die eerste selectie op basis van het cv en de motivatiebrief worden voornamelijk de 'hard skills' zoals opleiding en ervaring geëvalueerd. Op basis van het cv wordt nagegaan of de kandidaat over het vereiste diploma en de gewenste ervaring, technische kennis en talenkennis beschikt. De *gatekeepers* geven aan dat de mate waarin die harde criteria belangrijk zijn sterk afhankelijk is van het specifieke functieprofiel. Voldoet de kandidaat aan

de vooropgestelde criteria dan komt hij of zij in aanmerking voor de verdere selectie. In sommige gevallen volgt er dan nog een telefonisch gesprek rond motivatie, verwachtingen enzovoort, alvorens iemand uit te nodigen voor een gesprek.

Tijdens het eigenlijke sollicitatiegesprek ligt de nadruk op de competenties en vaardigheden van de kandidaat en op de meer ‘zachte criteria’ zoals persoonlijkheid, motivatie en de eventuele match met de waarden van de organisatie.

Er worden verschillende testbatterijen gebruikt naargelang het niveau van de openstaande betrekking. Voor arbeidersfuncties wordt een arbeidsproef (praktische proef) of vaardigheidstest opgelegd. Intelligentietesten en persoonlijkheidstesten komen vaker voor in de selectieprocedure voor bediende- en kaderfuncties. Daarbij wil men nagaan of het subjectieve gevoel dat men tijdens het sollicitatiegesprek heeft bij een kandidaat overeenkomt met de analyse van de persoonlijkheid op basis van de test. Ook vaardigheidstesten, taaltesten en simulatieoefeningen maken in ongeveer een kwart tot één derde van de bevroegde organisaties deel uit van de selectieprocedure voor bediende- of kaderfuncties. Ten slotte is een opmerkelijke vaststelling dat ongeveer vier op de tien van de bevroegde organisaties aangeven zowel bij de selectie van arbeiders- en bediendefuncties als bij kaderfuncties ook terug te vallen op hun intuïtie en buikgevoel.

De bevroegde kleinere organisaties maken minder gebruik van testen en baseren zich vaker op de mening van één interviewer of beoordelaar, terwijl ze ook vaak vertrouwen op hun buikgevoel. Daardoor bestaat de kans dat in de kleinere organisaties veel nog ontbrekende informatie door de wervingsverantwoordelijke moet ingevuld worden. Tegelijk bestaat het risico dat diens persoonlijke houding en attitude ten aanzien van de

specifieke doelgroepen een belangrijkere rol kan spelen.

Verschillen naar regio

De selectiepraktijk in de Vlaamse organisaties verschilt soms van de selectiepraktijk in de bevroegde Waalse en Brusselse organisaties. Zo maken de Vlaamse organisaties significant vaker gebruik van interviews met meerdere interviewers na elkaar (serie-interview), van simulatieoefeningen, intelligentietesten, een biografische vragenlijst en vaardigheidstesten. Ze werken ook vaker met een assessmentcenter en controleren vaker de referenties.

C. Specifieke maatregelen

Meer dan drie op de vier organisaties nemen geen specifieke maatregelen om doelgroepen gelijke kansen te bieden bij de selectie. Grotere organisaties ondernemen wel significant vaker actie dan de kleine organisaties. Organisaties in Vlaanderen en in Brussel nemen ook vaker maatregelen, in vergelijking met organisaties uit Wallonië. Ten slotte nemen organisaties die een diversiteitsbeleid voeren ook significant vaker maatregelen dan andere organisaties.

Indien er maatregelen getroffen worden, hebben die te maken met de investering in een uitvoerige en objectieve selectiemethode of met het voorzien van aangepaste selectiemethoden voor personen met een beperking. Vooral het HR-personeel van grotere organisaties is zich bewust van mogelijke drempels in de selectieprocedure en waakt erover dat dit proces zo objectief mogelijk verloopt om gelijke kansen te waarborgen. Het HR-personeel werkt vanuit vastgelegde competentieprofielen die tegelijk ook dienen als basis voor de selectiecriteria die tijdens de selectieprocedure worden gebruikt. Enkele voorbeelden:

- oog hebben voor motivatie, potentieel en talenten,
- het gebruik van gestandaardiseerde en gestructureerde interviewschema's,

- het toetsen van subjectieve conclusies uit de interviews aan objectieve en relevante testresultaten op basis van cultuurvrije testprocedures,
- het anoniem solliciteren,
- het realiseren van aanpassingen voor personen met een handicap.

De uitwerking van een objectieve selectieprocedure is één aspect dat kan bijdragen om gelijke kansen te bieden aan kandidaten uit doelgroepen. Daarnaast spelen ook de personen die de selectieprocedure moeten uitvoeren een belangrijke rol. Enkele *gatekeepers* zijn er zich van bewust dat medewerkers van de personeelsdienst of de betrokken leidinggevendenden diegenen zijn die aan de deur van de organisatie staan en die de deur kunnen openzetten of de deur kunnen dichtdoen. De *gatekeepers* geven aan dat het belangrijk is om te investeren in mensen van de personeelsdienst en in de direct leidinggevendenden, en hen te wijzen op het diversiteits- en antidiscriminatiebeleid. Daarom wordt er geïnvesteerd in de opleiding van HR-personeel en direct leidinggevendenden over hoe zij hun werving en selectie op een non-discriminatoire manier kunnen voeren. Dergelijke vormingen kunnen bovendien bijdragen tot een beter inzicht in de wijze waarop vooroordelen een rol spelen en in de manier waarop hiermee kan omgegaan worden.

D. Selectiecriteria

De onderzoekers gaan na wat de gepercipieerde invloed is van een aantal aspecten op de selectiebeslissing. Er zijn vooreerst kenmerken die niet behoren tot de zogenaamde productieve kenmerken en waar de persoon in kwestie weinig of niets kan aan veranderen, met name geslacht, leeftijd, nationaliteit, huidskleur enzovoort. Die kenmerken behoren doorgaans niet tot de kenmerken met een sterke invloed, maar enkele bevindingen zijn toch belangwekkend. Omdat een aantal kenmerken reeds eerder besproken zijn, wordt hier enkel stilgestaan bij het kenmerk

‘geslacht’. Dat kenmerk wordt ook door het HR-personeel aangehaald.

20,5% van de bevroegde *gatekeepers* geeft aan dat geslacht een zekere rol speelt bij selectie voor arbeidersfuncties. Zowel voor bediende- als voor kaderfuncties stelt 10,9% van de bevroegde *gatekeepers* dat het geslacht van de kandidaat een beperkte tot sterke invloed heeft.

Gelukkig hebben andere persoonseigenschappen veel vaker een doorslaggevende invloed op de selectiebeslissing. De eigenschappen die worden getoetst zijn sterk afhankelijk van het functieprofiel dat men zoekt. De competenties die in de functiebeschrijvingen zijn opgenomen, vormen in eerste instantie de basis voor de criteria die getoetst worden in de selectieprocedure.

Bijna alle *gatekeepers* zijn het erover eens dat de houding die kandidaten aannemen tijdens het sollicitatiegesprek en hun motivatie een zeer grote invloed hebben op het al dan niet geselecteerd worden. Ook opleiding (spotentieel), werkervaring, sociaal-communicatieve vaardigheden, algemeen voorkomen, zelfstandigheid, flexibiliteit, werkverleden en talenkennis spelen een belangrijke rol in de selectiebeslissing.

Verschillen naar sector

Een onderzoek naar sector leidt naar een aantal opmerkelijke verschillen. Die verschillen houden stand na regressieanalyse waarbij gecontroleerd wordt voor verschillen naar regio, bedrijfsgrootte, leeftijd, geslacht en opleidingsniveau van de *gatekeeper*:

- opleiding en werkervaring spelen voor arbeidersfuncties in de bouw en de industrie vaker een rol bij de selectiebeslissing dan in de dienstensector;
- algemeen voorkomen is meer van belang bij de selectie voor arbeidersfuncties in de dienstensector;

- ↪ looneisen of loonverwachtingen en de leeftijd beïnvloeden vaker de selectiebeslissing in de bouw en de industrie dan in de dienstensector, en dit zowel voor arbeiders- en bediendefuncties als voor kaderfuncties;
 - ↪ hetzelfde geldt voor geslacht bij selectie voor arbeidersfuncties;
 - ↪ de religieuze overtuiging van de kandidaat beïnvloedt vaker de selectiebeslissing voor arbeiders- en bediendefuncties in de dienstensector dan in de bouw en de industrie.
- Verschillen naar regio**
- Ook het onderzoek naar regio wijst opnieuw op het bestaan van een aantal opmerkelijke verschillen. Die verschillen houden stand na regressieanalyse waarbij gecontroleerd wordt voor verschillen naar sector, bedrijfsgrootte, leeftijd, geslacht en opleidingsniveau van de *gatekeeper*:
- ↪ looneisen en loonverwachtingen blijken vaker in Vlaanderen dan in Brussel en Wallonië een invloed te hebben op de selectiebeslissing. Dit zowel voor arbeiders- en bediendefuncties als voor kaderfuncties;
 - ↪ dialect spreken heeft in Vlaanderen vaker dan in Wallonië en Brussel een invloed op de kans die bedienden en kaderleden hebben om geselecteerd te worden;
 - ↪ sociaal-communicatieve vaardigheden en algemeen voorkomen spelen daarentegen vaker een rol in de selectiebeslissing voor arbeiders in Wallonië dan in Brussel en Vlaanderen;
 - ↪ spreken met een buitenlands accent is vaker van invloed voor bediende- en kaderfuncties in Brussel en Vlaanderen dan in Wallonië;
 - ↪ kennis van andere talen dan de omgangstaal is ook vaker in Brussel en Vlaanderen van invloed op de selectiebeslissing voor bediende- en kaderfuncties dan in Wallonië. Voor arbeidersfuncties is een uitgebreide talenkennis vaker van invloed op de selectiebeslissing in Brussel dan in de andere regio's;
 - ↪ het afgelegde opleidingsparcours heeft in Wallonië en Brussel vaker dan in Vlaanderen een invloed op de selectiebeslissing voor arbeiders-, bediende- en kaderfuncties. Ook de opleiding en de bereidheid en het potentieel van arbeiders om bij te leren is vaker van invloed op de selectiebeslissing in Wallonië en Brussel dan in Vlaanderen;
 - ↪ de flexibiliteit inzake werkuren die kandidaten voor bediende- en arbeidersfuncties kunnen bieden, zijn vaker van invloed op de selectiebeslissing in Vlaanderen en Wallonië dan in Brussel. In Vlaanderen is dan weer de algemene gezondheidstoestand van de kandidaat vaker dan in Brussel en Wallonië van invloed;
 - ↪ specifieke uiterlijkheden zoals het dragen van een hoofddoek hebben vaker in Vlaanderen dan in Wallonië en Brussel een invloed bij de selectie van bedienden en kaderleden. De religieuze overtuiging van een kandidaat voor een bediendefunctie is vaker van invloed op de selectiebeslissing in Vlaanderen dan in Wallonië en Brussel.
- Opnieuw blijkt dus dat niet enkel de selectiemethode, maar ook het belang dat gehecht wordt aan bepaalde selectiecriteria verschilt in de bevraagde organisaties uit de verschillende landsgedeelten.

4.2.2. Duurzame tewerkstelling

Factsheet

HR-Beleid

↪ *Indien de organisaties de doelgroepen op hun werkvloer willen behouden zullen ze een beleid moeten voeren dat tegemoet komt aan de specifieke noden. Er zullen dus specifieke maatregelen moeten worden genomen.*

↪ *Een uitgebouwd diversiteitsbeleid zorgt ervoor dat organisaties vragen vanuit een specifieke doelgroep ombuigen naar algemene maatregelen waar alle werknemers van kunnen genieten. Die aanpak weerspiegelt de essentie van een diversiteitsbenadering waarin zoveel mogelijk ingespeeld wordt op individuele verschillen en behoeften.*

Bewustzijn van het personeel

↪ *Het HR-personeel geeft aan dat het essentieel is voor het slagen van een diversiteitsbeleid dat zowel het hogere kader als het middenkader dezelfde waarden uitdraagt naar de medewerkers.*

↪ *Enkel communiceren over diversiteit is niet voldoende. De boodschap die uitgedragen wordt, moet ook blijken in de dagelijkse werking. Wanneer die twee elementen in strijd zijn met elkaar zal de sensibilisering elk effect missen.*

↪ *De meest voorkomende acties en maatregelen hebben te maken met algemene vorming en opleiding over multiculturaliteit voor het management en de werknemers. Opleidingen over een leeftijdsbewust personeelsbeleid komen minder aan bod.*



I. HR-Beleid

A. Specifieke maatregelen

De onderzoekers polsen bij de bevraagde *gatekeepers* naar eventuele inspanningen en praktijken voor de doelgroepen, ook na aanwerving. Het is niet omdat er werknemers in dienst zijn die behoren tot een doelgroep dat hun tewerkstelling van duurzame aard is. Het voorgaande onderzoek toont aan dat verdere inspanningen nodig zijn om van de tewerkstelling van die groep werknemers een duurzame succesformule te maken, met name op het vlak van opleiding en loopbaanbegeleiding, doorstroommogelijkheden en kwaliteit van de arbeid. Daarnaast wordt er ook nagegaan in welke mate de organisaties flexibel (kunnen) inspelen op een grotere diversiteit en dus ook op de verschillende noden van de verschillende doelgroepen.

Vanuit de cases komen er heel wat voorbeelden:

- een gericht onthaalbeleid voorstellen;
- aanbieden van opleiding en doorgroei mogelijkheden voor het personeel in lagere functies;
- opleidingen aanpassen zodat ook anderstaligen of laaggeschoolden ze makkelijk kunnen volgen;
- documentatie voor die doelgroepen aanpassen;
- loopbaangesprekken invoeren voor oudere werknemers;
- de werkplek voor personen met een beperking aanpassen, alsook voor personen die een arbeidsongeval hebben gehad of voor personen die omwille van ziekte of ouderdom een aangepaste werkplek vragen;
- flexibele arbeidsvoorwaarden aanbieden (verlof, arbeidstijden ...).

B. Algemene maatregelen

In sommige gevallen kunnen vragen die komen vanuit een specifieke doelgroep op de werkvloer leiden tot meer algemene maatregelen

waar alle werknemers van kunnen genieten. Die aanpak weerspiegelt de essentie van een diversiteitsbenadering waarin zoveel mogelijk ingespeeld wordt op individuele verschillen en behoeften. De volgende voorbeelden illustreren dat:

▸ **Combinatie privéleven en arbeid**

In driekwart (73,3%) van de organisaties is een afwijking van de arbeidsuren mogelijk voor jonge moeders die borstvoeding geven (dat komt significant vaker voor in de bevraagde Brusselse en Waalse organisaties dan in Vlaamse organisaties).

▸ **Deeltijds werk**

In het merendeel van de bevraagde organisaties (93,3%) bestaat meestal voor alle werknemers de mogelijkheid om deeltijds te werken. Die mogelijkheid is significant vaker aanwezig in de dienstensectoren dan in de bouw en de industrie en minder vaak aanwezig in de kleinste organisaties. Toch maakt slechts een kwart van de bevraagde organisaties (24,2%) duidelijk dat deeltijds werk ook makkelijk mogelijk is voor mensen in een leidinggevende functie. Dat is significant vaker het geval in de Vlaamse dan in de Waalse en de Brusselse organisaties. Daarenboven heeft 42,9% van de organisaties werk gemaakt van (meer) doorgroei- en ontwikkelingsmogelijkheden voor werknemers die deeltijds werken. Dat gebeurt significant minder vaak in de kleine organisaties en vaker in de Brusselse dan in de Waalse en de Vlaamse organisaties.

▸ **Flexible werkuren**

Flexibele werkuren zijn mogelijk in driekwart van de bevraagde organisaties. In de helft van de organisaties bestaat die mogelijkheid voor iedereen. Dat is significant vaker het geval in de dienstensector dan in de bouw en de industrie en significant vaker in de Brusselse dan in de

Waalse en de Vlaamse organisaties. In een kwart van de organisaties wordt die mogelijkheid beperkt tot een selectie van functies.

→ Vakantieregelingen

In het merendeel van de organisaties bestaat voor de meeste functies de mogelijkheid om drie weken vakantie na elkaar op te nemen. Dat is significant vaker het geval in de Brusselse organisaties en in de organisaties met een diversiteitsbeleid.

II. Bewustzijn

Een derde pijler die, naast het openen van deuren (werving en selectie) en het openen van praktijken (beleid), vaak kadert in een diversiteitsbeleid is het openen van ogen (bewustzijn). Daarbij worden initiatieven genomen om het personeel binnen de organisatie te sensibiliseren rond diversiteit. Werknemers en leidinggevendenden worden zich bewust van de onderlinge verschillen en leren die te waarderen. Ze krijgen ook tools om hiermee op een positieve manier om te gaan.

Er werd reeds gewezen op het belang van een breed draagvlak voor diversiteit en de preventie van discriminatie in de organisatie en zeker bij de leidinggevendenden en het HR-personeel. Daarenboven blijkt uit de resultaten dat verschillende werknemers diverse vragen hebben waarop de organisatie vaak flexibel en op maat een antwoord moet kunnen bieden om een duurzame tewerkstelling van zijn personeel te bevorderen. Die vragen komen meestal eerst bij de direct leidinggevende terecht. Enkele *gatekeepers* zijn er zich dan ook van bewust dat het belangrijk is om te investeren in dat middenkader zodat zij met al die verschillende vragen kunnen omgaan en er een dialoog over aangaan.

Zowel het hogere kader als het middenkader moet dus op dezelfde lijn zitten wat diversiteitsbeleid betreft en ze moeten die boodschap ook uitdragen naar de medewerkers. Vanuit de cases blijkt hoe organisaties die hier actief rond werken dat aanpakken. Enerzijds communiceren organisaties over hun diversiteitsbeleid via verschillende kanalen naar de werknemers toe. Daarnaast zetten verschillende organisaties ook specifieke acties op touw om een bewustzijn inzake diversiteit te creëren of ze richten voor het personeel een specifieke opleiding daarover in. Enkel communiceren rond diversiteit is echter niet voldoende. De boodschap die uitgedragen wordt, moet ook blijken uit de dagelijkse werking. Wanneer die twee dingen in strijd zijn met elkaar, zal de sensibilisering elk effect missen.

Opnieuw wordt er bij de telefonisch bevroegde organisaties gepolst naar de aanwezigheid van een aantal acties en maatregelen die tot het bewustzijn zouden kunnen bijdragen.

- De meest voorkomende acties en maatregelen hebben betrekking op de algemene vorming en opleiding over diversiteit en multiculturaliteit voor het management en de werknemers. Dit wordt minder vaak georganiseerd in de kleine organisaties.
- Opleidingen over leeftijdsbewust personeelsbeleid komen minder aan bod. Die opleidingen worden wel significant vaker georganiseerd in Vlaanderen dan in Brussel en Wallonië.
- Organisaties met een diversiteitsbeleid richten significant vaker alle bovenvermelde opleidingen en vormingen in dan organisaties zonder diversiteitsbeleid.

4.2.3. Diversiteitsbeleid

Factsheet

Stand van zaken

– Nog geen derde van de bevroegde organisaties zegt een diversiteitsbeleid te voeren. Vooral de grotere organisaties voeren een dergelijk beleid.

– In sommige van de organisaties is er sprake van een latent diversiteitsbeleid. Het is niet zichtbaar en er wordt slechts sporadisch over gecommuniceerd.

– Het diversiteitsbeleid is in sommige gevallen louter windowdressing, en soms zelfs een ‘lege doos’. Er worden geen middelen voor vrij gemaakt en er wordt geen rekening gehouden met diversiteitsaspecten in de procedures van werving en selectie.

– De redenen voor organisaties om te investeren in een diversiteitsbeleid zijn uiteenlopend: om maatschappelijk verantwoord te ondernemen, omwille van problemen met het invullen van bepaalde vacatures of om een positief imago van de organisatie uit te dragen.

– Bijna tweederde van het HR-personeel geeft aan dat ze het overheidsbeleid terzake niet kennen.

Impact

– De aanwezigheid van een persoon of een dienst verantwoordelijk voor het voeren van een diversiteitsbeleid biedt nog geen garanties op de realisatie ervan. Het is noodzakelijk dat het management van de onderneming achter de idee van diversiteit staat.

– Bijna de helft van de organisaties zegt dat het gevoerde diversiteitsbeleid geleid heeft tot een hogere instroom van doelgroepen.

– Meer dan de helft van de organisaties is het eens met de stelling dat het gevoerde diversiteitsbeleid geleid heeft tot meer duurzame tewerkstelling van doelgroepen of dat daardoor de inzetbaarheid van doelgroepen gestegen is.

– Een derde van de organisaties is het ermee eens dat de doorstroom van doelgroepen in de organisatie gestegen is.

– Een vijfde van de organisaties gaat ermee akkoord dat de uitstroom van werknemers dankzij het diversiteitsbeleid ingedijkt is.

– Bijna een derde van de organisaties zegt dat de kwaliteit van het werk van de doelgroepen dankzij het gevoerde diversiteitsbeleid gestegen is.

– Meer dan de helft van de bevroegde organisaties zegt dat het gevoerde diversiteitsbeleid de houding van het management ten aanzien van doelgroepen positief veranderd heeft.

– Meer dan de helft van de bevroegde organisaties zegt dat het gevoerde diversiteitsbeleid de houding van de werknemers ten aanzien van de doelgroepen positief veranderd heeft.

– Meer dan de helft van de organisaties zegt dat dankzij het gevoerde diversiteitsbeleid de meerwaarde van de doelgroepen meer tot uiting komt in de organisatie.

I. Stand van zaken

Slechts 29,3% (n=132) van de bevroegde organisaties geeft te kennen dat ze in hun organisatie effectief bezig zijn met een diversiteitsbeleid. Dat is vaker het geval in grote dan in kleine ondernemingen, vaker in organisaties uit de dienstensector dan uit de bouw en de industrie. Naar regio zegt een groter aandeel van de bevroegde organisaties bezig te zijn met een bepaalde vorm van diversiteitsbeleid in Vlaanderen en Brussel dan in Wallonië.

In een aantal organisaties met een diversiteitsbeleid blijkt het te gaan om een eerder latent aanwezig beleid waarover niet altijd gecommuniceerd wordt. Maar opnieuw zijn er signalen dat het zogenaamde diversiteitsbeleid in een aantal van de bevroegde organisaties eerder een lege doos is. Er wordt tijd noch geld in geïnvesteerd, het wordt niet in het (personeels)beleid of in eender welke procedure geïmplementeerd.

Uit de bevindingen blijkt dat de belangrijkste motivatie om van start te gaan met een diversiteitsbeleid niet zozeer terug te vinden is in eventuele bestaande problemen met de reeds aanwezige diversiteit in de organisaties. De meest vermelde reden is dat de organisaties handelen vanuit het idee van maatschappelijk verantwoord ondernemen. Daarnaast blijkt het ook van belang voor het imago van de organisatie om zich te profileren als een organisatie met een divers samengesteld personeelsbestand. Andere beweegredenen zijn de noodzaak om zich te richten tot andere wervingsgroepen: de aanwezigheid van knelpuntvacatures, vooral bij de Vlaamse organisaties, en de nood aan bepaalde vaardigheden en competenties.

Ten slotte zegt 6 op 10 van de bevroegde organisaties dat ze het overheidsbeleid terzake

niet kennen. Dat is vaker het geval in organisaties behorende tot de bouw en de industrie dan in de dienstensector.

II. Impact

Het beschikken over een dienst of personen die instaan voor het bewaken van het goede beheer van diversiteit, geeft geen garantie dat er ook effectief sprake is van een gevoerd beleid ter zake. Enkele *gatekeepers* uit de cases geven aan dat het noodzakelijk is dat het management van de onderneming achter het gevoerde beleid staat. Zonder die steun is het voor hen moeilijk om een diversiteitsbeleid te voeren. Zij trachten het werken rond diversiteit ook te verankeren in de hele onderneming en nemen vaak verschillende initiatieven om de organisatie te sensibiliseren.

Wat is nu volgens de *gatekeepers* de reële impact van een diversiteitsbeleid op de hierboven genoemde processen van werving, selectie en duurzame tewerkstelling?

A. Werving en selectie

De onderzoekers gaan na, bij de organisaties die zeggen dat ze een actief diversiteitsbeleid voeren, of de instroom van doelgroepen gestegen is dankzij het gevoerde diversiteitsbeleid. De meningen zijn verdeeld: 45,5% is het hier wel eerder tot helemaal mee eens, 21,2% heeft geen mening of kan het niet beoordelen en een derde van de betrokken organisaties was het hiermee eerder of helemaal oneens.

B. Duurzame tewerkstelling

Er wordt aan de *gatekeepers* ook gevraagd of het gevoerde diversiteitsbeleid geleid heeft tot meer duurzame tewerkstelling van de doelgroepen. Meer dan de helft van de organisaties is het

eerder of helemaal eens met de stelling dat het diversiteitsbeleid geleid heeft tot meer duurzame tewerkstelling van doelgroepen (52,3%) of dat daardoor de inzetbaarheid van doelgroepen gestegen is (51,5%). Een derde van de organisaties (31,8%) is het ermee eens dat de doorstroom van doelgroepen in de organisatie gestegen is. En ten slotte gaat 18,2% van de respondenten er (enigszins) mee akkoord dat de uitstroom van doelgroepwerknemers dankzij het diversiteitsbeleid ingedijkt is.

De onderzoekers stellen ook de vraag of in deze organisaties de kwaliteit van de arbeid van de doelgroepen gestegen is dankzij het gevoerde diversiteitsbeleid. 28% van de organisaties kan hier (enigszins) mee akkoord gaan, 36,4% is het hier (eerder) mee oneens.

C. Attitudes

Ten slotte wordt er gepeild naar de impact van het gevoerde beleid op de houding van het management en de collega's ten opzichte van doelgroepen.

Steeds is meer dan de helft van de bevraagde organisaties het eens met de uitspraken dat dankzij het diversiteitsbeleid de houding van het management ten aanzien van de doelgroepen positief veranderd is en dat dankzij het diversiteitsbeleid de meerwaarde van de doelgroepen meer tot uiting komt in de organisatie.

57,6% is het eerder of helemaal eens met de uitspraak dat dankzij het diversiteitsbeleid de houding van de werknemers ten aanzien van de doelgroepen positief veranderd is.



4.2.4. Rol, profiel en attitudes van de gatekeepers

Factsheet

Profiel

↪ *De bevroagde gatekeepers zijn overwegend hooggeschoolde vrouwen ouder dan 35 jaar.*

Rol HR-personeel

↪ *De beslissingsbevoegdheid van de gatekeepers is groter in de fases die voorafgaan aan de uiteindelijke selectiebeslissing. Ze hebben vooral inspraak bij het vastleggen van de vacature, de keuze van de wervingsstrategieën en het vastleggen van de selectiemethode.*

↪ *De rechtstreekse impact van de gatekeepers op de selectieprocedure is minder groot bij een gedecentraliseerd selectieproces.*

↪ *De realisatie van een diversiteitsbeleid is nog in sterke mate afhankelijk van het individuele initiatief en de goodwill van het HR-personeel.*

↪ *In sommige gevallen neemt het HR-personeel de rol van 'waakhond' op zich en blijft het nauw betrokken bij het selectieproces om te waarborgen dat er zowel tijdens de selectie als bij de uiteindelijke beslissing niet gediscrimineerd wordt.*

↪ *De meerderheid van het HR-personeel ziet absoluut geen meerwaarde in een divers werknemerspubliek. Ze staan eerder onverschillig ten aanzien van diversiteit.*

↪ *De gatekeepers zijn zich niet bewust van de drempels die daardoor voor de doelgroepen ontstaan, noch van de modererende rol die zij daarin zouden kunnen spelen.*



Binnen de organisaties die een bewust diversiteitsbeleid voeren, staan de meeste *gatekeepers* positief tegenover diversiteit. Zij staan open voor een divers werknemerspubliek en zien daar ook de voordelen van in. Diversiteit draagt voor hen onder andere bij tot een open communicatie, een verrijking aan ideeën en een creatieve innovatie. De verschillen tussen werknemers zijn daarbij geen obstakel, maar vormen net een meerwaarde.

Deze personeelsverantwoordelijken zijn zich ook bewust van de maatschappelijke rol die ze ten opzichte van doelgroepen te spelen hebben en ondernemen acties om deze groepen aan te trekken in hun organisatie.

Daarnaast zijn er ook *gatekeepers* die in hun diversiteitsbeleid voornamelijk focussen op de preventie van discriminatie. Het bevorderen van diversiteit omwille van de meerwaarde is geen primair doel voor hen. Zij proberen in de eerste plaats te zorgen dat hun selectieprocedure zo objectief mogelijk verloopt zodat iedereen een gelijke kans krijgt. Zij zien het niet direct als hun sociale rol om doelgroepen te werk te stellen, maar willen voornamelijk geen kandidaten uitsluiten die toch over de competenties beschikken.

De mate waarin *gatekeepers* positief staan ten opzichte van diversiteit en zich bewust zijn van de mogelijke drempels bij de aanwerving is van belang voor het rekruteringsbeleid dat zij voeren en de maatregelen die ze in dat verband nemen voor doelgroepen. De realisatie van een diversiteitsbeleid op de werkvloer is in die zin nog (steeds) sterk afhankelijk van het individuele initiatief en de goodwill van het bevoegde HR-personeel.

Voor de realisatie van een diversiteitsbeleid is het dus belangrijk dat de *gatekeepers* en de centrale

personen in het personeelsbeleid overtuigd zijn van het non-discriminatie- en diversiteitsbeleid. Een aantal *gatekeepers* is zich expliciet bewust van de rol die zij, samen met de HR-dienst, te spelen hebben in het voeren van een niet-discriminatoire selectieprocedure. Ze erkennen dat ze de ingang tot de organisatie bewaken en het rekruteringsbeleid kunnen sturen om de deur te openen naar doelgroepen toe. Daarin hebben ze een voorbeeldfunctie voor de rest van de organisatie en een modererende rol naar leidinggevendenden die (mee) de selecties doen. Hun visie en houding zullen dan ook een impact hebben op de beslissingen die zij in dat verband nemen.

Gegeven het feit dat de uiteindelijke selectiebeslissing meestal door de betrokken leidinggevende wordt genomen, nemen verschillende *gatekeepers* dan ook maatregelen om een objectieve selectie te garanderen en te voorkomen dat de persoonlijke houding van de wervingsverantwoordelijke ten opzichte van doelgroepen een rol gaat spelen in het selectieproces. Enkele *gatekeepers* zijn er zich van bewust dat de persoonlijke attitude van de wervingsverantwoordelijke op dat moment een invloed kan hebben op de uiteindelijke beslissing. Vandaar dat enkele *gatekeepers* ervoor kiezen om gedurende het hele selectieproces zelf van nabij betrokken te blijven of om de personeelsdienst hierin een centrale rol te geven. De mate waarin zij betrokken zijn, is afhankelijk van de manier waarop de selectieprocedure georganiseerd wordt.

Het uitwerken van een objectieve selectieprocedure is één aspect dat kan bijdragen om aan kandidaten uit doelgroepen gelijke kansen te bieden. Enkele *gatekeepers* zijn er zich van bewust dat het de medewerkers van de personeelsdienst of de betrokken leidinggevendenden zijn die de toegang tot de organisatie bewaken.

Daarom is het nodig te investeren in de opleiding van die personen zodat ze de werving en de selectie op een non-discriminatoire manier kunnen organiseren. Dat kan bijdragen tot inzicht in de wijze waarop vooroordelen een rol kunnen spelen en hoe hiermee kan worden omgegaan.

Een aantal *gatekeepers* heeft in het kader van het diversiteitsbeleid er bewust voor geopteerd om de hele wervings- en selectieprocedure te centraliseren op de personeelsdienst. Op die manier willen ze een structuur creëren waarin zij en de personeelsdienst een leidinggevende rol innemen in het selectieproces om de non-discriminatie te garanderen.

Anderzijds heerst er in een aantal organisaties een soort onverschilligheid ten opzichte van diversiteit. De *gatekeepers* zien de voordelen of de meerwaarde van een divers werknemerspubliek niet in. Diversiteit vormt voor hen geen meerwaarde, maar ook geen minwaarde. Het gaat om de juiste persoon voor de juiste job. Wie die job uitvoert, speelt geen rol. Ze zijn op zoek naar werknemers met de juiste competenties om het werk te doen.

De *gatekeepers* lijken zich niet altijd bewust te zijn van de drempels die daardoor voor doelgroepen kunnen gecreëerd worden en van de modererende rol die zij hierin zouden kunnen spelen. Zo geeft één *gatekeeper* aan dat ze afdelingen kent waar diversiteit moeilijker ingeburgerd geraakt en dat ze daaraan enigszins tegemoet komt door gericht “personen te selecteren met wie het wel zal lukken”, in plaats van daartegen actie te ondernemen. Een dergelijke houding biedt echter geen garanties voor een vlotte instroom van doelgroepen in de organisatie.



5. DE IMPACT VAN DE ECONOMISCHE CRISIS

In de volgende paragrafen wordt kort stilgestaan bij de impact van de actuele economische crisis op de arbeidsmarktpositie van de verschillende doelgroepen die in dit rapport al aan bod gekomen zijn. Concreet wordt de evolutie van de werkzaamheidsgraad bekeken op basis van de gegevens uit de enquête naar de arbeidskrachten. Hoewel de algemene teneur is dat de impact van de crisis op de Belgische arbeidsmarkt *relatief meevalt*, mogen de consequenties niet zomaar geminimaliseerd worden. Sommige (delen) van de doelgroepen bevinden zich immers al in zwakkere posities op de arbeidsmarkt. De gevolgen van de economische crisis zijn dus in eerste instantie voelbaar voor hen.

Tabel 11. Algemene werkzaamheidsgraad 20- tot 64-jarigen 2000-2010

2000	2008	2009	2010
65,8%	68,0%	67,1%	67,6%

Bron: FOD Economie, Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie. Enquête naar de arbeidskrachten.

De bovenstaande tabel geeft de evolutie weer van de algemene werkzaamheidsgraad in België. Sinds 2008 is er een daling ingezet, die in 2009 op 0,9 procentpunten uitkwam, maar die in 2010 al terug

gecompenseerd wordt met 0,5 procentpunten. In totaal is er een daling van 0,4 procentpunten over de periode van 2008 tot 2010.

5.1. Leeftijd

Tabel 12. Werkzaamheidsgraad (20 tot 64 jaar) naar leeftijd (2000-2010)

	2000	2008	2009	2010
20-49 jaar	75,7%	77,3%	75,6%	75,5%
50-64 jaar	40,4%	48,0%	49,1%	50,9%
55-64 jaar	26,3%	34,5%	35,3%	37,3%

Bron: FOD Economie, Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie. Enquête naar de arbeidskrachten.

De Belgische werkzaamheidsgraad neemt sterk af met de leeftijd. Belgen tussen 20 en 49 jaar hebben, volgens de EAK, in 2008 een werkzaamheidsgraad van 77,3%. De werkzaamheidsgraad van de 20- tot 49-jarigen is er na de bankencrisis en de daarop volgende economische crisis met 2 procentpunten op achteruit gegaan. De 50-plussers hebben in

2010 een werkzaamheidsgraad van 50,9%, de 55-plussers van 37,3%. De werkzaamheidsgraad van beide leeftijdscategorieën is sinds 2008 met 3 procentpunten gestegen. Er is dus zeker geen sprake van een negatieve impact van de crisis op de werkzaamheidsgraad van de 50- tot 54-jarigen en van de 55-plussers.

5.2. Nationale herkomst

Tabel 13. Werkzaamheidsgraad (20 tot 64 jaar) naar origine (2000-2010)

	2000	2008	2009	2010
België	67,6%	69,9%	69,4%	69,9%
EU27	56,6%	63,6%	61,2%	63,5%
Niet-EU27	47,4%	50,8%	49,6%	48,8%

Bron: FOD Economie, Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie. Enquête naar de arbeidskrachten.

In 2010 bedraagt de werkzaamheidsgraad van personen met een nationaliteit van buiten de EU27, 48,8%. In vergelijking met 2008 daalt de werkzaamheidsgraad met 2 procentpunten. De werkzaamheidsgraad van de Belgen is in 2010 al terug op het niveau van 2008. De werkzaamheidsgraad daalt tussen 2008 en 2009 voor allebei de groepen, maar de intensiteit van de daling is veel minder uitgesproken voor de Belgen (0,4 PP) dan voor de personen geboren buiten de EU27 (1,2 PP).

De volgende tabel geeft een meer gedetailleerd beeld van de evolutie van de werkzaamheidsgraad van de personen met

een nationaliteit van buiten de EU-27. De schommelingen in de werkloosheidsgraad bekeken per persoonskenmerk tonen aan dat de crisis zich vooral heeft laten voelen in de categorie van de 50-plussers. In vergelijking met 2008 gaat de werkzaamheidsgraad van die categorie met 1,2 procentpunten naar beneden, terwijl de werkzaamheidsgraad van de 50-plussers met Belgische nationaliteit met 3,6 procentpunten stijgt gedurende dezelfde periode. De jongeren ondervinden geen effect van de crisis. Integendeel, in 2009 stijgt hun werkzaamheidsgraad met 3,9 procentpunten ten opzichte van 2008, om dan weer met 3,3 procentpunten te zakken tot 43,8% in 2010.



Tabel 14. Evolutie van de werkzaamheidsgraad (15- tot 64-jarigen) volgens geboorteland en persoonskenmerken, 2008-2010

	2010		2009		2008	
	Geboren in België	Geboren buiten EU27	Geboren in België	Geboren buiten EU27	Geboren in België	Geboren buiten EU27
Geslacht						
Mannen	68,5%	56,5%	68,1%	57,1%	69,2%	60,2%
Vrouwen	58,7%	36,9%	58,2%	37,4%	58,2%	36,6%
Totaal	63,6%	46,5%	63,2%	47,1%	63,8%	48,1%
Leeftijdsgroep						
15-24	25,6%	19,2%	25,8%	19,4%	27,8%	19,7%
15-24 (exclusief studenten)	69,4%	43,8%	63,2%	47,1%	74,5%	43,2%
25-49	85,0%	54,4%	84,9%	54,7%	85,6%	56,3%
50-64	52,2%	39,2%	50,1%	41,2%	48,8%	40,8%
Totaal	63,6%	46,5%	63,2%	47,1%	63,8%	48,1%
Onderwijsniveau						
Laag	39,6%	33,1%	39,2%	34,1%	40,1%	34,2%
Midden	66,9%	51,8%	66,7%	51,6%	68,1%	53,7%
Hoog	83,5%	66,0%	83,4%	66,8%	84,3%	68,4%
Totaal	63,6%	46,5%	63,2%	47,1%	63,8%	48,1%

Bron: FOD Economie, Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie. Enquête naar de arbeidskrachten.

Bekeken vanuit de opleidingsgraad zijn het vooral de midden- en de hogeschoolden van buiten de EU die getroffen zijn door de crisis, met een daling in de werkzaamheidsgraad van respectievelijk 1,9 en 2,1 procentpunten in 2010 vergeleken met 2008.

Naar geslacht is de werkzaamheidsgraad van de mannen van buiten de EU27 in 2010, 3,7 procentpunten lager dan in 2008. Voor de vrouwen van die doelgroep is er daarentegen een lichte stijging met 0,3 procentpunten voor dezelfde periode. Er moet onmiddellijk op gewezen worden dat de werkzaamheidsgraad van die vrouwen sowieso zeer laag ligt.⁹²

De crisis heeft dus een sterke impact gehad op de werkzaamheidsgraad van mensen met een nationaliteit van buiten de EU-27. Een vergelijking met de jaren voor de crisis leert dat de werkzaamheidsgraad van die groep tussen 2000 en 2008 aanzienlijk gestegen was. De hoogconjunctuur in combinatie met een tekort aan arbeidskrachten heeft werkgevers aangemoedigd om meer beroep te doen op het arbeidspotentieel van personen afkomstig van buiten de EU27. Het feit dat niet-EU-migranten meer dan de Belgen aangewezen zijn op jobs in de industrie en in de bouw, alsook vaker tijdelijke jobs uitoefenen, maakt echter dat zij de eerste slachtoffers zijn geworden van de economische crisis.

⁹² Zie ook de cijfers onder het deel Participatiegraad origine.

5.3. Handicap

Er zijn enkel cijfers beschikbaar voor Vlaanderen wat betreft de arbeidsdeelname in 2010 van personen met een handicap. Die cijfers tonen een sterke daling van de werkzaamheidsgraad vergeleken met 2009, van 37,5% naar 33,5%, maar er is tegelijk ook een forse stijging voor 2011. De cijfers voor 2011 zijn gebaseerd op de eerste drie kwartalen van dat jaar. De gegevens van het laatste kwartaal zijn nog niet beschikbaar.

In het artikel *De arbeidsmarkt herstelt maar niet iedereen profiteert mee* van het tijdschrift *over.Werk* wijzen de auteurs dat er voor de cijfers vanuit de EAK mogelijk een enquête-effect speelt, en dat de schommeling van de cijfers is toe te schrijven aan een andere samenstelling van de bevroegde groep van personen met een arbeidshandicap.

Tabel 15. Werkzaamheidsgraad (20 tot 64 jaar) naar achtergrondkenmerken (2000-2010)

		2000	2008	2009	2010	2011*
Vlaams Gewest	Met handicap	nb	nb	37,5%	33,5%	38,6%
	Zonder handicap	nb	nb	76,0%	77,3%	76,9%
België	Met handicap	nb	nb	nb	nb	35,4%
	Zonder handicap	nb	nb	nb	nb	73,1%

(*) Gemiddelde van de 1ste drie kwartalen van 2011. De cijfers van het laatste kwartaal zijn nog niet beschikbaar.
Bron: FOD Economie, Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie. Enquête naar de arbeidskrachten.



6. CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN

6.1. Conclusies

6.1.1. Participatie

↪ De verschillende doelgroepen die aan bod komen in dit rapport doen het steeds minder goed dan gemiddeld op het vlak van de activiteits-, werkzaamheids- en werkloosheidsgraad.

↪ Wanneer de arbeidsmarktindicatoren bekeken worden vanuit Europees perspectief blijkt dat België slechte resultaten voorlegt voor deze doelgroepen. België hangt aan de staart van het peloton. Voor het leeftijds criterium draagt België zelfs de rode lantaarn. Daartegenover staat een aanzienlijk hoge werkzaamheidsgraad van de Belgische man tussen 25 en 50 jaar.

6.1.2. Tolerantie

↪ Voor elk van de doelgroepen bestaan er heel wat drempels bij de instroom op de arbeidsmarkt. De evaluatie die organisaties maken, wordt steevast beïnvloed door stereotypen en vooroordelen van het personeel ten aanzien van de betrokken doelgroepen. Werkgevers gebruiken echter economische argumenten om een verschil in behandeling te rechtvaardigen. De inzetbaarheid, de productiviteit en/of de flexibiliteit van de kandidaat worden geëvalueerd in functie van leeftijd, origine, gezondheidstoestand of fysieke beperkingen.

↪ Ook op de werkvloer worden doelgroepen geconfronteerd met vooroordelen en stereotypen.

Werkgevers zullen minder gemakkelijk investeren in een werknemer die behoort tot een van de doelgroepen. Ze krijgen minder opleidingskansen, minder uitdagende opdrachten en maken minder kans op promotie. Maar ook collega's handelen soms volgens stereotype beelden of vooroordelen.

↪ Anderzijds gaan werknemers die zelf deel uitmaken van een van de doelgroepen zich soms gedragen naar het stereotype dat over hen bestaat. Ze profileren zich minder en besluiten zichzelf alvast uit te sluiten van een aantal mogelijkheden die toch voor de anderen zijn weggelegd.

↪ Werkgevers zijn zich veel minder bewust van stereotypen en vooroordelen ten aanzien van leeftijd dan van vreemde origine. Bij iemand van vreemde origine is er zelfs een sterke terughoudendheid en een tendens om sociaal wenselijk te antwoorden. Werkgevers vinden het ook eerder evident dat personen met een mentale of psychische aandoening of met een zware fysieke handicap niet inzetbaar zijn op de werkvloer.

↪ Veruiterlijkingen van religieuze overtuigingen vormen zowel voor werkgevers als voor werknemers een heikel punt. Het actuele hoofddoekendebat onderstreept dat alleen maar. Er is echter sprake van een eerder ambigue grens tussen vooroordelen louter ten aanzien van (een) religie en vooroordelen ten aanzien van origine. Het hoofddoekendebat in de Belgische context treft in elk geval vooral personen van Marokkaanse of Turkse afkomst.

6.1.3. Discriminatie

– In een aantal gevallen leiden vooroordelen en stereotypen ook tot daadwerkelijke discriminatie. Uit het onderzoek op basis van de correspondentietesten blijkt dat al in de eerste fase van het selectieproces in bijna een op de tien gevallen gediscrimineerd wordt op grond van een niet relevant persoonskenmerk. De sollicitatie van een (fictieve) kandidaat die behoort tot een doelgroep, maar waarvan het profiel volledig overeenstemt met de functievereisten mondt in dat geval niet uit in een sollicitatiegesprek.

– De meerderheid van het HR-personeel zegt dat ook in de verdere fases van de selectie persoonlijke kenmerken zoals leeftijd, gezondheidstoestand, geslacht, origine en huidskleur in meer of mindere mate een impact hebben op de uiteindelijke selectiebeslissing. Hoewel we, in tegenstelling tot de correspondentietesten, uit deze bevraging niet dezelfde besluiten kunnen trekken over het gestelde gedrag, geven deze resultaten toch een belangrijke indicatie voor het bestaan van discriminatie ook na die eerste fase van de aanwerving.

6.1.4. Diversiteit

– Veel bedrijven en organisaties investeren niet of nauwelijks in de professionalisering van hun wervings- en selectieprocedure, noch in een selectieprocedure die kadert binnen een diversiteitsbeleid. Het gebrek aan objectieve gestandaardiseerde selectieprocedures verhoogt het risico op willekeur en discriminatie bij de aanwerving.

– Het succes van een diversiteitsbeleid binnen een organisatie is nog te vaak afhankelijk van het initiatief van enkelingen. Daarenboven is de draagwijdte van dergelijke initiatieven sterk afhankelijk van de houding van het hoger en het middenkader. Een diversiteitsbeleid moet dus structureel worden ingebed waardoor het succes ervan minder afhankelijk is van individuen. Verder moeten zowel het management als de directe leidinggevenden het diversiteitsbeleid onderschrijven en promoten zodat er ook bij de werknemers voldoende draagvlak wordt gecreëerd.

– Ook na de werving en de selectie moeten alle werknemers kunnen rekenen op een duurzame tewerkstelling. Werknemers die behoren tot een doelgroep moeten daarvoor soms een beroep kunnen doen op specifieke maatregelen. Slechts een deel van de bedrijven en organisaties die investeren in een diversiteitsbeleid geven aan dat dergelijke maatregelen werkelijk worden getroffen. De organisaties die tegemoetkomen aan specifieke vragen zeggen dat dit de duurzame tewerkstelling van de doelgroepen op de werkvloer bevordert.

– De professionalisering van het personeelsbeleid en het voeren van een diversiteitsbeleid is een investering. Uit het onderzoek blijkt echter dat grote bedrijven en organisaties daarvoor meer middelen (kunnen) opzijzetten. Tegelijkertijd blijkt dat maar een minderheid van de werkgevers op de hoogte is van de maatregelen en de middelen die van overheidswege aan bedrijven en organisaties beschikbaar worden gesteld om te investeren in een diversiteitsbeleid.

6.2. Aanbevelingen

↪ *Werkgevers en vakbonden kunnen een reflectie en een gesprek aangaan over normen en waarden op de werkvloer. Stereotypes en vooroordelen van medewerkers die ingaan tegen bepaalde normen, moeten minstens ter discussie gesteld worden.*

↪ *Discriminatie moet proactief aangepakt worden. Dat kan via een soepele procedure voor meldingen van discriminatie die door iedereen gekend is en die de anonimiteit en vertrouwelijkheid van de werknemers respecteert. In dit verband kunnen ook de rol van de vertrouwenspersoon en van de preventieadviseur worden versterkt.*

↪ *Een diversiteitsbeleid staat of valt met een antidiscriminatieclausule die expliciet ondersteund wordt door de leidinggevenden. Zolang discriminatie bij aanwerving, promotie en ontslag blijft bestaan, hebben andere acties weinig zin.*

↪ *Bij het aanspreken van wervingskanalen zouden bedrijven en organisaties zich meer kunnen richten op de formele kanalen die ter beschikking staan. Daarenboven kan men zich meer wenden tot de wervingskanalen die op specifieke doelgroepen gericht zijn.*

↪ *De selectieprocedures kunnen verder geprofessionaliseerd en gestandaardiseerd worden. Dat impliceert dat bedrijven en organisaties investeren in:*

- *de sensibilisatie en opleiding van HR-personeel en leidinggevenden;*
- *een competentiegerichte selectieprocedure;*
- *het gebruik van competentie- en psychotechnische tests die de selectieprocedure kunnen objectiveren;*
- *het wegwerken van etnische of culturele vertekening bij dergelijke tests.*

↪ *De specifieke werkgeversorganisaties worden uitgenodigd voor een reflectie rond het wervings- en selectiebeleid in KMO's met het oog op een verdere professionalisering.*

↪ *Bedrijven en organisaties kunnen investeren in een diversiteitsbeleid met het oog op een duurzame tewerkstelling van de werknemers.*

↪ *Een meer doorgedreven leeftijdsbewust personeelsbeleid zal een gunstig effect hebben op zowel de arbeidssfeer als de resultaten.*

The background of the page is a blurred photograph of a group of people in what appears to be a meeting or office environment. The image is out of focus, showing motion blur. There are several horizontal bars of different colors (orange, purple, red) overlaid on the image. The text 'Bijlagen' is written in white, sans-serif font, with a vertical line to its left.

| Bijlagen



1. ONDERZOEK NAAR DISCRIMINATIE IN HISTORISCH PERSPECTIEF

Externe bijdrage van Prof. Em. Albert Martens

Het ILO-onderzoek (Smeesters et al., 1996) zorgde voor een belangrijke kentering in het onderzoek over de discriminatie van vreemdelingen en allochtone Belgen. Wat voordien alleen in "genderstudies" kon, werd nu ook mogelijk gemaakt in het onderzoek met betrekking tot etniciteit. Die 'ommekeer' willen we hier graag kort even schetsen.

A. De vrouwen op kop

De koplopers wat de gevoeligheid voor en de bewustwording van de discriminatie op het werk betreft, waren de vrouwen. Dit is een lang verhaal, dat al in 1957 begon. Enkele mijlpalen zijn hierbij van belang.

A.1. Het Verdrag van Rome (25 maart 1957): de lont in het kruitvat

Artikel 119 van dat Verdrag bepaalt het volgende:

"Iedere Lid-Staat verzekert gedurende de eerste etappe en handhaaft vervolgens de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijke arbeid.

Onder beloning in de zin van dit artikel dient te worden verstaan het gewone basis- of minimumloon of-salaris, en alle overige voordelen in geld of in natura die de werkgever direct of indirect aan de werknemer uit hoofde van zijn dienstbetrekking betaalt.

Gelijkheid van beloning zonder onderscheid naar kunne houdt in:

- *dat de beloning voor gelijke arbeid in stukloon wordt vastgesteld op basis van een zelfde maatstaf,*
- *dat de beloning voor arbeid in tijdloon dezelfde is voor een zelfde functie."*

Er werd gelijke beloning voor gelijke arbeid vooropgesteld voor mannelijke en vrouwelijke werknemers. Een termijn van vijf jaar werd voorzien om die gelijkheid van beloning in te voeren. Het zou echter wel nog een tijd duren voor dit beginsel in de praktijk werd omgezet...

A.2. De staking van de vrouwen in de Fabrique Nationale (FN) (1966)

Na negen jaar was de loongelijkheid nog niet ingevoerd. In 1965 verdienden de vrouwen bij FN nog altijd gemiddeld 25% minder dan hun mannelijke collega's.

Op 16 februari 1966 gingen 3.000 vrouwen in staking voor "gelijk loon voor gelijk werk". De voornaamste

reden voor de staking was het feit dat de vrouwen als gespecialiseerde arbeidsters wilden worden erkend en bijgevolg ook als dusdanig wilden worden verloond. Ze eisten een herwaardering van hun functie: “gelijk loon voor gelijkwaardig werk” (RoSa).

De staking duurde 12 weken (tot 5 mei 1966), maar er werd slechts weinig resultaat geboekt (Coenen, 1991; Peltier, 2005).

A.3. De eerste systematische onderzoeken over de vrouwenlonen (1977)

Op verzoek van het bestuur van het ACV werd professor R. Leroy, arbeidseconoom aan de UCL, belast met de uitvoering van een wetenschappelijke en objectieve studie over de “duizenden vormen van (loon)discriminatie” (Leroy, 1976, 1977). Het is enigszins verbazingwekkend hoe de blauwdruk van de verschillende vormen van discriminatie 35 jaar geleden al zo helder en duidelijk kon worden geschetst. De studie kon zeker als model dienen voor latere onderzoeken over de ongelijke behandeling van andere categorieën van werknemers. Dat was uiteindelijk ook het geval.

Tabel 1. Schematische voorstelling van het discriminatiemechanisme

<i>Gebieden Proces</i>	<i>Loon</i>		<i>Functie</i>
I. Differentiatie	I a. Verschillende loonstelsels Systematische differentiatie van de loonstelsels		I b. Apartheid De arbeidsters werken in andere sectoren, afdelingen, functies
II. Discriminatie	II a. Loondiscriminatie Zuivere loondiscriminatie (geringere betaling voor identieke functie)	II b. Loondiscriminatie via apartheid (segregatie) Vrouwen voeren andere taken uit	II c. Functiediscriminatie Ongewaardeerde taken zonder opleidings- en promotiekansen
I + II. Verantwoording	III a. Verhulde loondiscriminatie Geen gemengde functies waaruit discriminatie zou kunnen worden afgeleid		III b. De functiediscriminatie geldt als normaal Gewoonte om vrouwen in ondergeschikte functies te plaatsen

Bron: R. Leroy, De vrouwenlonen. Zele : D.A.P. Reinaert Uitgaven, 1977, p. 56.

De strijd die op verschillende fronten tegelijk moest worden gevoerd, werd duidelijk op de voorgrond geplaatst: het ging hierbij zowel om de bezoldiging en de (ongelijke) bezoldigingssystemen als om de functie (ongelijke toegang, vorming, promotie, enz.). De arbeid(splaats) en de verloning moesten gezamenlijk worden behandeld om de ongelijkheid te kunnen vaststellen, meten en ombuigen. Het lag voor de hand dat dit schema als model

voor andere arbeidsmarktcategoryen kon worden gebruikt en overgenomen. De stap naar het onderzoek over de discriminatie van vreemdelingen en buitenlanders was dus klein.

Tegenwoordig beschikken we over een uitgebreide permanente analyse van de loonkloof tussen vrouwen en mannen (Samenvatting loonkloof 2011, MTA).

De loonkloof verklaren?

48% van het loonverschil kan worden verklaard op basis van gekende factoren, terwijl 52% niet kan worden verklaard.

Van het verklaarde deel kan 54% worden toegeschreven aan kenmerken die naar de positie van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt verwijzen. Het beroep staat voor 12% van de verklaarde loonkloof en de sector voor 8%.

De gezinssituatie is goed voor 15% van de verklaarde loonkloof. Vooral het al of niet hebben van kinderen is hier van belang.

Van het verklaarde deel van de loonkloof kan slechts 25% worden toegeschreven aan individuele kenmerken, zoals opleiding, werkervaring of anciënniteit in de onderneming.

Bron: http://igvm-iefh.belgium.be/nl/binaries/Samenvatting%20loonkloof%202011_tcm336-120816.pdf

B. De waarneming van discriminatiekansen: loon- en functieversillen bij buitenlanders, vreemdelingen en 'allochtonen'

De moeilijkheid die onderzoekers ondervinden om dit probleem te duiden, heeft in belangrijke mate te maken met het zoeken naar een afgebakende en onweerlegbare definitie van het individu. Er bestaat geen eenduidig criterium voor de waarneming van het fenomeen 'vreemdeling', 'buitenlander' of 'allochtoon'. Soms gaat het om vreemdelingen of buitenlanders (met andere woorden personen die geen Belg zijn), soms om mensen die al dan niet tot de Europese Unie (vroeger de EEG) behoren, soms om Belgen waarvan de ouders of grootouders geen Belg zijn, of om Belgen die in het buitenland geboren zijn enz... Telkens moeten de onderzoekers duidelijk nagaan hoe de cijfergegevens werden

verzameld, hoe het individu en de groepen werden gedefinieerd (Perrin, 2008).

Een kort historisch overzicht van de gebruikte gegevens en bronnen geeft een goed inzicht in de manier waarop onderzoekers te werk zijn gegaan.

B.1. De nationaliteit of de nationale herkomst

Dit is de eenvoudigste parameter. Iedereen draagt de stempel van het land waartoe hij of zij behoort. Dit kenmerk is gekend en onderzoekbaar. Wie geen 'vaderland' (meer) heeft, is statenloos, welke ook een goed omschreven categorie is.

Vreemdelingen en buitenlanders genieten niet noodzakelijk dezelfde rechten. Naargelang van de internationale verdragen die werden gesloten, beschikken zij over minder of meer rechten met betrekking tot de toegang tot de arbeidsmarkt, het vrij verkeer van personen, de rechtsbescherming, de voordelen van de sociale zekerheid, de mogelijkheid tot gezinsvorming, het verblijf, enz. De opdeling in clusters van landen waarvan de onderdanen over dezelfde rechten beschikken, is dus zinvol om eventuele discriminaties en de door de wet bepaalde 'ongelijke behandeling' te meten. De klassieke opdeling EEG/niet-EEG of EU/niet-EU vindt men vaak terug in de statistieken, zonder dat naar de nationaliteit van de betrokken werknemer wordt verwezen.

Cijfergegevens over de nationaliteit van de werknemers en hun respectieve loon- en arbeidsvoorwaarden vinden we terug in talrijke studies die naar aanleiding van volkstellingen of arbeidsmarktonderzoeken werden uitgevoerd (bij wijze van voorbeeld: NIS-Volkstellingen; Haex, 1976; Feld, 1994; Martens, 1991).

Dit zijn momentopnames die informatie geven over de toestand of de 'kleur' van de tewerkstelling, de werkloosheid, de activiteitsgraad, enz. volgens

sector, gemeente, gewest, enz. Wanneer die gegevens over meerdere jaren worden ingezameld, kan een zekere evolutie van het fenomeen worden geschetst: de concentratie of afwezigheid van bepaalde nationale categorieën in bepaalde sectoren, functies, geografische gebieden en hun respectieve loon, leeftijd, anciënniteit, enz. Deze gegevens kunnen in zekere mate al informatie geven over de aanwezigheid of afwezigheid van mogelijke ongelijkheden tussen bepaalde nationale groepen. Het gaat hier wel om vermoedens en hypothesen die naderhand nog aan de reële situatie moeten worden getoetst.

B.2. De arbeidskaarten

Om in België te kunnen worden tewerkgesteld, moet een buitenlandse werknemer (vreemdeling) over een arbeidskaart beschikken. Dat is de algemene regel. Elk jaar wordt het aantal toegekende arbeidskaarten per nationaliteit, per bedrijfssector en per gewest bekendgemaakt. Op basis van die gegevens kunnen evoluties in de spreiding van werknemers van buitenlandse herkomst over de diverse sectoren en gewesten worden vastgesteld. Dit werd in het verleden al meermaals onderzocht (Martens, 1973, 1985). Databestanden over de toegekende arbeidskaarten worden zowel op gewestelijk als op federaal niveau ingezameld.

B.3. Het probleem van het gebruik van die twee variabelen om het fenomeen van discriminatie en ongelijke behandeling vast te stellen

Zowel (a) de tellingen van de arbeidskaarten als (b) de identificatie van de nationaliteit stellen heel wat methodologische problemen.

(a) Zodra de onderdanen van een land het stelsel van het vrij verkeer van werknemers genieten, kunnen ze zonder arbeidskaart worden tewerkgesteld in landen die tot het gebied behoren

waarin dit vrij verkeer is toegelaten. De werknemers die uit die landen afkomstig zijn, hoeven dan geen arbeidskaart meer te hebben en worden niet meer in de tellingen opgenomen. Hoewel ze nog altijd het statuut van vreemdeling hebben, ‘verdwijnen’ ze uit die bestanden.

(b) De kans bestaat dat een vreemdeling van nationaliteit verandert en door optie, naturalisatie enz. een andere nationaliteit verwerft. Sinds de hervorming van het wetboek van de Belgische nationaliteit, die op 1 januari 2005 werd goedgekeurd, zijn meer dan 700.000 vreemdelingen Belg geworden (Perrin, 2008, 136 e.v.).

Het gebruik van beide indicatoren (arbeidskaart en nationaliteit) stelt dus belangrijke identificatieproblemen voor het onderzoek van de arbeidsmarkt. ‘Buitenlandse’ werknemers ‘verdwijnen’ of verschijnen plots in andere categorieën, zonder dat hun statuut (werknemer, werkloos ...) of hun loon- en arbeidsvoorwaarden zijn veranderd. Wat in een bepaalde periode werd vastgesteld, geldt niet meer voor een volgende periode.

Om dat te voorkomen, werden twee oplossingen bedacht. De eerste is de empirische vaststelling door middel van tests, de tweede de koppeling van bestaande demografische en economische bestanden.

C. De doorbraak van het ILO-onderzoek: de vaststelling van de ongelijke behandeling aan de hand van ‘praktijktests’

De impact van de resultaten van dit onderzoek - via praktijktests (testing) waarmee het gedrag van bemiddelaars en werkgevers bij de aanwerving van autochtone en allochtone kandidaat-werknemers in kaart wordt gebracht - werd al meermaals beschreven (Jacobs et al.; 2004; Adam, 2004).⁹³

⁹³ “Het Belgische ILO-onderzoek legt per Gewest bloot in hoeverre allochtonen - in concreto jongeren van Marokkaanse origine - in België worden gediscrimineerd bij de zoektocht naar halfgeschoold werk” (Jacobs et al., 2004, p. 288).

“Met abstractie van de concrete cijfers en de specifieke onderzoekscontext (sector, type, job enz.) bewijzen de Belgische studies hoe dan ook op overtuigende wijze dat er ook in de verschillende Gewesten van België een probleem van discriminatie bij de aanwerving bestaat, ondanks de beschikbaarheid van een wettelijk arsenaal dat dit probleem wil bestrijden. Het Belgische deel van het ILO-onderzoek wordt voorgesteld als een eerste belangrijke stap in de aanpak van de problematiek” (idem, p. 290).

Dankzij dergelijk experimenteel onderzoek kon eindelijk worden afgestapt van opinieonderzoeken, die meningen in kaart brengen zonder rekening te houden met het effectieve gedrag tegenover bepaalde categorieën van personen. Sindsdien wordt “testing” - zij het meer onrechtstreeks - nog altijd gebruikt. (Vertommen, S. et al., 2004; Martens, A., 2005: 27-36).

D. Het gebruik van databestanden: de statistische vaststelling van ‘etnische discriminatie’

De grote aanwezigheid van bepaalde (soorten) werknemers in de ‘betere’ segmenten van de arbeidsmarkt (hogere lonen, betere arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden) en de geringere aanwezigheid van andere soorten werknemers in diezelfde segmenten, evenals de grote aanwezigheid van andere (soorten) werknemers in minder voordelige segmenten roepen vragen op bij de onderzoekers. Zijn die concentraties aan het toeval te wijten, of kan die grotere/geringere aanwezigheid van bepaalde “etnische” categorieën worden toegeschreven aan het (gewilde of ongewilde, bewuste of onbewuste) gedrag van strategische actoren? Daardoor ging “statistisch materiaal” deel uitmaken van het debat over de juridische discriminatie (Bayart, 2004: 343, 151-178).

Naar analogie met de verdeling van de vrouwelijke werkgelegenheid binnen de arbeidsmarkt, groeide bij onderzoekers de belangstelling om deze

verdeling naar etnische herkomst ook in kaart te brengen. De hypothese van de ‘etnostratificatie’ van de arbeidsmarkt was al sinds de jaren zeventig herhaaldelijk onderzocht (Haex, 1976; Nayer, 1991). De dichotomie om de categorieën A en B te duiden, was de nationaliteit. Er deed zich nochtans een wezenlijk methodologisch probleem voor bij de hantering van deze ‘index’ (nationaliteit). De schotten om de groepen te lokaliseren, bleken niet meer ‘empirisch waterdicht’ te zijn. Om de te onderzoeken categorie in kaart te brengen, moest niet alleen naar de nationaliteit worden gekeken, maar ook naar de buitenlandse origine: ondermeer de buitenlandse geboorteplaats en/of de nationaliteit van de betrokkenen, hun ouders (en hun grootouders). Zo ontstonden de volgende drie categorieën: (a) vreemdelingen/buitenlanders, (b) Belgen van allochtone origine (eerst zonder specificatie van de oorspronkelijke nationaliteit, vervolgens met informatie over het land van herkomst en de nationaliteit) en (c) Belgen (van autochtone herkomst).

D.1. Een eerste doorbraak: systemen van naamherkenning, zelfidentificatie en analyse van het selectiegedrag van werkgevers bij de VDAB

Om deze moeilijkheid te overstijgen, bedacht de studiedienst van de VDAB de oplossing om de ‘nieuwe Belgen’ van Maghrebijnse en Turkse afkomst te identificeren door middel van een analyse van de voor- en familienamen (Van den Broeck, 1998). In de nota van de Interministeriële Conferentie wordt dat uitvoerig toegelicht

Tabel 2. Schematische voorstelling van de arbeidsmarktsegmentatie

<i>Werknemers</i>	<i>Primair segment Sterke sectoren en beroepen</i>	<i>Secundair segment Zwakke sectoren en beroepen</i>
Categorie A	+++	---
Categorie B	---	+++

(Centrum voor Gelijke Kansen en voor Racismebestrijding, 2006, Bijlage 4): sinds 1999 publiceert de VDAB statistische gegevens naar etniciteit die zich baseren op nationaliteit, zelfidentificatie en naamherkenning.

D.1.1. Naamherkenning

De naamherkenning van de VDAB screent de 7 eerste posities van de voornaam en de familienaam van de werkzoekende en vergelijkt die met namenlijsten. De voornamenlijst omvat 9.400 namen en de lijst met familienamen 17.200. Wanneer de voornaam en de familienaam in de lijst voorkomen, worden ze onder de rubriek ‘Maghrebijnen en Turken’ ondergebracht. Hierdoor kunnen werkzoekenden met een Belgische nationaliteit, maar van Magrebijnse of Turkse herkomst, toch als ‘allochtoon’ worden gedetecteerd.

De VDAB-naamherkenning is echter niet sluitend:

- De naamherkenning focust enkel op Maghrebijnen en Turken. De recente migratiegolf uit de voormalige Sovjetrepublieken, Afrika, Zuid-Amerika en Azië blijft buiten het gezichtsveld.
- Autochtonen kunnen ook worden gedetecteerd. Namen als Sarah en Myriam hebben zowel een autochtone als een allochtone connotatie.
- De namenlijsten moeten constant worden aangevuld.
- In Arabische landen worden ook Franse namen gebruikt.
- Naamherkenning vormt een zware administratieve belasting (o.a. selecteren via naamprogramma, aanschrijven van herkende werkzoekenden, registreren van weigeringen).

D.1.2. Vrijwillige registratie/zelfidentificatie

De argumenten voor een vrijwillige registratie worden in het onderzoek van Frank Caestecker ‘Voorstellen tot registratie van allochtonen’⁹⁴

opgesomd. Zelfidentificatie wordt als sluitstuk van de registratie van afkomst naar voren geschoven. “Ook de migranten van de derde, vierde... generatie kunnen worden geïdentificeerd, voor zover de (kandidaat-)werknemer dit relevant vindt.” en “Het systeem van zelfidentificatie erkent het subjectieve karakter van de toewijzing aan of het behoren tot de maatschappelijke groep.”

“Het is niet de organisatie die individuen in een bepaalde categorie plaatst, maar het is het individu zelf dat bepaalt waartoe hij/zij behoort. Beleidsorganisatorisch kan dit tot problemen leiden, wanneer (voor de meerderheid ‘herkenbare’) minderheden zich niet identificeren met de minderheidsgroep waar de meerderheid hen aan toewijst. De geldigheid van de registratie kan hierdoor in vraag worden gesteld. Om de breuk tussen meerderheid en minderheid te minimaliseren is het noodzakelijk dat:

- de logica van de categorisatie duidelijk wordt geëxpliciteerd in de algemene richtlijnen, waarbij wordt vooropgesteld dat het betrokken individu centraal staat bij de identiteitsbepaling;
- de (kandidaat-)werknemers afkomstig uit de immigratie maximaal worden aangezet om hun afkomst te ontsluiten door aan te sluiten op hun identificatiemodellen en de buitenlandse afkomst een positieve waarde toe te kennen.”

Non-respons is de achillespees van deze piste. Uit de ervaring van de VDAB blijkt dat zelfregistratie op dit ogenblik weinig oplevert. De inschrijving van werkzoekenden bij de regionale diensten voor arbeidsbemiddeling gebeurt meestal online. De

⁹⁴ Caestecker Frank, *Voorstellen tot registratie van allochtonen, een beleidsvoorbereidend onderzoek ter ondersteuning van het positieve-actiebeleid voor allochtonen, EHSAL, september 2001.*

zelfregistratie van de etnische achtergrond vereist verduidelijking en motivering. De inschrijving als werkzoekende via online tools is echter niet het geschikte moment noch het geschikte medium om veel verduidelijking/argumenten te leveren bij de zelfregistratie. Specifiek voor allochtonen is er ook vaak een taalprobleem.

D.1.3. Het KISS-onderzoek van de VDAB

Het KISS-systeem van de VDAB biedt werkgevers de mogelijkheid om via het internet selecties te maken in het aanbod van kandidaten die hun curriculum vitae via de VDAB ter beschikking stellen. Een onderzoek van die selecties levert onthutsend materiaal op omtrent de discriminatie bij de aanwerving. Elke zoekopdracht van de werkgever in KISS levert een aantal *'geselecteerde' werkzoekenden* op die aan de jobvereisten voldoen. Daarbij verschijnt in eerste instantie *enkel de naam en de voornaam* op het scherm van de werkgever. De cv's die achter die namen steken, kunnen al of niet worden 'bekeken' of aangeklikt. Het 'percentage bekeken' geeft dus weer welke kans op een eerste contact met de werkgever de a priori gelijkwaardige kandidaten hebben (ze beantwoorden immers allen aan de ingevoerde vereisten). In principe zouden de bejijkkansen voor elke groep dus gelijk moeten zijn.

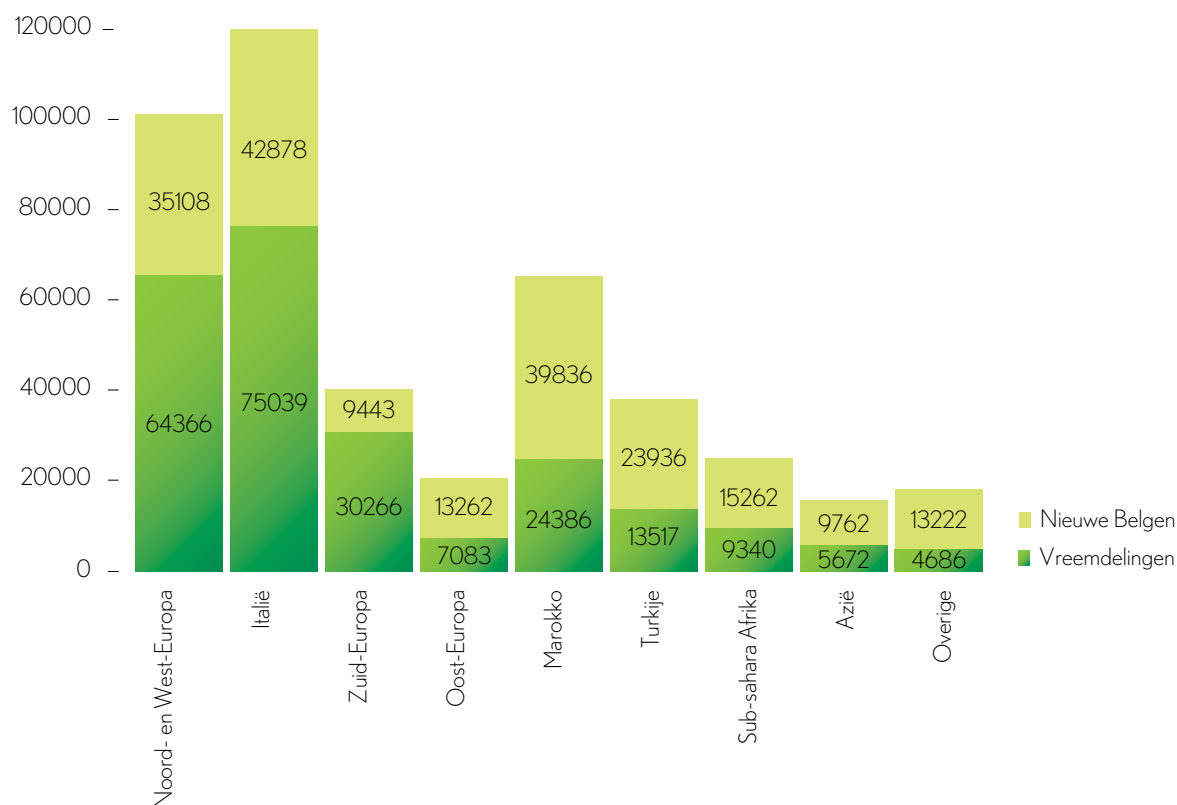
Uit de analyse van de gegevens blijkt dat de kansen op een eerste contact met een werkgever sterk worden beïnvloed door de naam van de kandidaat. Voor de drie etnische groepen (Maghrebijnen-Turken, Zuid-Europeanen en Belgen) bleken de eerste en in mindere mate de tweede groep beduidend minder kansen te hebben dan de Belgen om door een werkgever te worden geselecteerd (Van de Broucke, 1999, p. 10).

D.2. Het gebruik van administratieve databestanden van de Kruispuntpank van de Sociale Zekerheid (KSZ) en het Rijksregister (RG)

De opdeling van de voornoemde drie categorieën: (a) vreemdelingen/buitenlanders, (b) Belgen van allochtone origine (eerst zonder specificatie van de oorspronkelijke nationaliteit, vervolgens met informatie over het land van herkomst en de nationaliteit) en (c) Belgen (van autochtone herkomst) kwam voor het eerst aan bod in een onderzoek van de arbeidsmarktgegevens in juni 1997 (Verhoeven, 2000, p. 33-35). De gegevens van de Kruispuntpank van de Sociale Zekerheid (KSZ) konden hiervoor worden gebruikt, indien ze met de informatie van het Rijksregister konden worden gekruist. De oorspronkelijke nationaliteit van de allochtone Belgen kon later worden opgespoord in de context van een volgend onderzoek. (Vertommen, 2006a en 2006b).

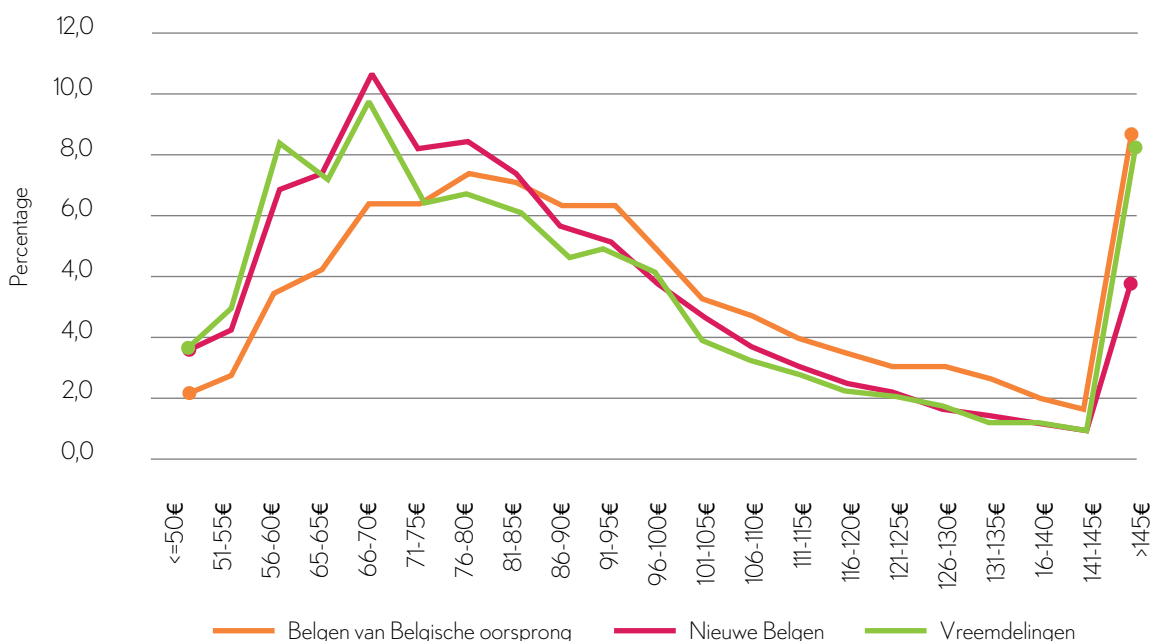
Figuur 1 hierna laat duidelijk zien hoe belangrijk de 'winst' voor bepaalde categorieën is. De meerderheid van de werknemers uit Marokko, Turkije en Sub-Saharaans Afrika hadden in 2001 al de Belgische nationaliteit verworven. Zonder die statistische verwerking had bijvoorbeeld nooit kunnen worden vastgesteld dat de loonspreiding van de 'allochtone Belgen' weinig verschilt van die van de 'vreemdelingen', maar zeer sterk van die van de 'autochtone Belgen' (Figuur 6).

Grafiek 1. Aantal nieuwe Belgen en vreemdelingen per origine, België, juni 2001



Bron: Central Social Security Bank (CSSB), operations by Center of Sociological Research (CeSR), KULeuven.

Grafiek 2. Spreiding van de onderzoekspopulatie naar origine en dagelijks loon (detail), België, juni 2001



Bron: Vertommen, Martens (2006b)

Hoe relevant die gegevens ook mogen zijn, in de toekomst zullen uit de bestanden van de ‘allochtone Belgen’ opnieuw de allochtonen ‘verdwijnen’ die bij de geboorte het statuut van Belg hebben (met name de ‘derde’ generatie, sinds de goedkeuring van het wetboek van de Belgische nationaliteit in 1981). De vaststelling van (eventuele) statistische discriminaties van deze categorie op de arbeidsmarkt is slechts mogelijk voor zover de ‘historiek van de nationaliteit van het individu’ mogelijk is en wordt toegelaten.

De optimalisering van de statistische informatie

Op de Interministeriële Conferentie van 7 maart 2007 werd besloten dat het Centrum de *socio-economische monitoring op basis van nationale herkomst om discriminatie op de arbeidsmarkt beter te kunnen bestrijden*, verder moest uitbouwen. Sindsdien werden zowel met de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid, de Commissie voor de Bescherming van de Persoonlijke Levenssfeer (sectoraal comité voor de Sociale Zekerheid) als het Rijksregister onderhandelingen gevoerd om deze monitoring te realiseren. Daaruit blijkt dat op grond van gecodeerde gegevens geanonimiseerde bestanden kunnen worden samengesteld, waarbij de (nationale) herkomst en het geboorteland van de werknemer gekend zijn.

In de nabije toekomst zullen onderzoekers nu kunnen nagaan hoe lang (over meerdere generaties en bij een lange verblijfsduur) de (statistische) discriminatie op grond van de herkomst kan doorwerken.

In dit opzicht is deze benadering een uitzonderlijke wetenschappelijke innovatie voor de studie van discriminatie op de arbeidsmarkt.

Misschien is dit wel een voorbeeld dat door de andere lidstaten van de Europese Unie zou kunnen worden gevolgd.

E. Besluit

“La statistique, étymologiquement, c’est la connaissance de l’Etat...” schrijft Michel Foucault.⁹⁵ Een staat die op grond van cijfergegevens kan doen vaststellen hoe bepaalde categorieën van mensen op verschillende wijze worden behandeld, bevoordeeld of benadeeld, is ook geoorloofd om de gegrondheid van deze verschillen te bevragen en die zo nodig ter discussie te stellen. Het overzicht van de methoden die sinds meerdere jaren werden ontwikkeld om de verschillen tussen autochtone en allochtone werknemers te kunnen vaststellen, toont hoe betrouwbaar en geldig de meting van die verschillen geworden is. De Belgische staat beschikt nu over de kennis en de knowhow om daadwerkelijk en efficiënt te kunnen ingaan op de talrijke aanbevelingen van de Europese Unie met betrekking tot directe en indirecte discriminatie en de ongelijke behandeling van werknemers.⁹⁶ Die wetenschap kan zeker met de andere Europese landen worden gedeeld, die er alleen moeten van worden overtuigd dat die methode uitvoerbaar is en op efficiënte wijze kan worden getoetst.

⁹⁵ M. Foucault, *Dits et écrits*, Paris, Gallimard, 2001.

⁹⁶ “Het is bekend dat statistieken in verschillende rechtsstelsels een prominente rol hebben gespeeld bij de vaststelling van indirecte discriminatie. Zoals hierna uitvoeriger wordt toegelicht, verlangde het Hof in het Europese geslachtsdiscriminatierecht in de regel statistisch materiaal om indirecte discriminatie te bewijzen.

Het gebruik van statistisch bewijsmateriaal werkt ook erg overtuigend. Aan de hand van statistieken kan de feitelijke behandeling van een bepaalde groep, die het gevolg is van een ‘neutrale behandeling’, in cijfers worden vastgesteld” (Bayart, 2004: 151-152.)

Bibliografie

- Adam, I. Les personnes d'origine étrangère et l'emploi au niveau fédéral et bruxellois, in Brans, M., Jacobs, D, Martiniello, M. (et al.) (2004) *Onderzoek en beleid: de gevalstudie van immigratie in België*. Gent: Academia Press. (195- 242).
- Arriijn, P., Feld, S., Nayer, A. (1997) *Discrimination à l'embauche*. Bruxelles: SSTC.
- Bayart, C. (2004) *Discriminatie tegenover differentiatie. Arbeidsverhoudingen na de discriminatiewet. Arbeidsrecht na de Europese Ras- en Kaderrichtlijn*. Brussel: Larcier.
- Bovenkerk, F. (1992) *A manual for international comparative research on discrimination on the grounds of "race" and ethnic origin*. Geneva: ILO.
- Coenen, (1991) *La grève des femmes de la F.N. en 1966. Une première en Europe*. Bruxelles: POLHIS.
- De Schutter, O. (2004) *Report on Measures to combat discrimination Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC. Country report Belgium*. December 2004. European network of Legal Experts in the non-discrimination field.
- Foucault, M. (2004) *Sécurité, territoire, population*. Paris : Gallimard, Seuil.
- Feld, S., Biren, P. (1994) *La main-d'oeuvre étrangère sur le marché du travail en Belgique*. Bruxelles : Services Fédéraux des Affaires scientifiques, techniques et culturelles. Juin 1994.
- Haex, J., Martens, A., Wolf, S. (1976) *Arbeidsmarkt, discriminatie, gastarbeid*. Leuven: S.O.I-reeks, Sociologische studies en documenten.
- Jacobs, D. Van der Straeten, T., Brans, M., Swyngedouw, M. (2004) De impact van het ILO-onderzoek naar discriminatie bij de aanwerving op het Vlaams beleid m.b.t. de tewerkstelling van allochtonen. Een gevalstudie. In Brans, M., Jacobs, D, Martiniello, M. (et al.) (2004) *Onderzoek en beleid: de gevalstudie van immigratie in België*. Gent: Academia Press. (286-317).
- Leroy, R. (1976) *Les salaires féminins. Les mille formes de la discrimination*. Bruxelles: Editions Vie ouvrière.
- Leroy, R. (1977) *De vrouwenlonen*. Zele: D.A.P. Reinaert Uitgaven
- Martens, A. (1973) *25 jaar wegwerparbeiders. Het Belgische immigratiebeleid na 1945*. Leuven: K.U.L. Sociologisch onderzoeksinstituut. Rapport 1973/2. (doctoraat).
- Martens, A. & F. Moulaert (red.) (1985) *Buitenlandse Minderheden in Vlaanderen-België*. De Nederlandsche Boekhandel, 17-30; 169-181.
- Martens, A., Ouali, N., Van de maele, M., Vertommen, S., Dryon, Ph., Verhoeven, H. (2005) *Etnische discriminatie op de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Onderzoek in het kader van het Sociaal Pact voor de Werkgelegenheid van de Brusselaars. Syntheserapport*. Brussel: BGDA, Brussels Observatorium van de arbeidsmarkt en de kwalificaties, ULB, KULeuven (27-36).
- Martens, A. (2009) Le "monitoring" de la diversité et l'usage de statistiques, in *Dépasser les peurs, construire un monde commun. Diversité culturelle et écologie politique*. Namur: Editions Etopia, 191-207. http://www.etopia.be/IMG/pdf/Livre_interculturalite.pdf

- Nayer, A., Beauchesne, M-N, Nys, M., Zinbi, T (1991) *La discrimination dans l'accès à l'emploi et l'intégration professionnelle en Région bruxelloise*. Bruxelles: CeRP, Institut de Sociologie.
- Peltier, J. (2005) "Gelijk loon voor gelijk werk". De staking van de vrouwen van FN-Herstal in 1966. <http://www.socialisme.be/marxisme/1966herstal.html>
- Perrin, N. (2008) *Migrations et populations issues de l'immigration en Belgique*. Rapport statistique et démographique 2007. Centre pour l'Egalité des chances et la lutte contre le racisme. Bruxelles, avril 2008.
- RoSa: <http://www.rosadoc.be/site/onderwijs/bh7.htm>. Samenvatting%20loonkloof%202011_dev
- Van den Broeck, D. (1998) Werkloosheid en tewerkstelling in het Vlaamse Gewest. Brussel: *werknota VDAB*.
- Van den Broeck, D. (1999) Werkzoekende allochtonen in Vlaanderen. Nieuw methoden om allochtone werkloosheid en discriminatie in kaart te brengen. Brussel: *Maandverslag arbeidsmarkt*.
- Verhoeven, H (2000) *De vreemde eend in de bijt, arbeidsmarkt en diversiteit*. Leuven: WAV Dossier - VIONA-Stuurgroep Strategisch Arbeidsmarktonderzoek.
- Vertommen, S., Van de maele, M., Verhoeven, H., Martens, A. (2004) *Etnische discriminatie op de Brusselse arbeidsmarkt. Studie in kader van het Sociaal Pact voor de werkgelegenheid van de Brusselaars*. (De frequentie en de mate waarin jongere werkzoekenden met discriminatie worden geconfronteerd en de mechanismen die zij als reactie hierop ontwikkelen); Leuven: Katholieke Universiteit.
- Vertommen, S. Martens, A., Ouali, N. (2006a) *Topography of the Belgian labour market by origin. Employment: gender, age and origin*. Research within the framework of the Interuniversity Consortium on Immigration and Integration. King Baudouin Foundation. Leuven: Centrum voor Sociologisch Onderzoek. http://www.kbs-frb.be/files/db/NL/PUB_1629_Ullens_TopogrBelgianLabourMarket.pdf
- Vertommen, S., Martens, A. (2006b) Ethnic minorities rewarded: ethnostratification on the wage market in Belgium. *FEEM Working Paper No 61.2006* .http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=897866
- Wrench, J.(2007) *Diversity management and discrimination. Immigrants and ethnic minorities in the EU*. Aldershot: Ashgate.



2. INDICATOREN

Tabel 2. Activiteitsgraad volgens leeftijdsgroep en geslacht van de bevolking op arbeidsleeftijd (15-64 jaar) in het 4^e trimester van 2007

3.1-leeftijd (A1) 4^e T 2007 Activiteitsgraad

<i>Leeftijd</i>	<i>V</i>	<i>M</i>	<i>Totaal</i>
15-17	3,7%	4,9%	4,3%
18-24	40,9%	45,7%	43,3%
25-34	77,3%	83,1%	80,2%
35-44	76,7%	86,3%	81,6%
45-49	73,3%	86,8%	80,2%
50-54	67,6%	85,6%	76,6%
55-64	32,5%	49,6%	41,0%
Totaal	58,9%	69,4%	64,2%

Bron: KSZ/BCSS, Appl_5 : "btp5e_074_1", calcul METICES

Tabel 3. Werkzaamheidsgraad volgens leeftijdsgroep en geslacht (15-64 jaar) in het 4^e trimester van 2007

3.2-leeftijd (A1) 4^{ffl} T 2007 Werkzaamheidsgraad

<i>Leeftijd</i>	<i>V</i>	<i>M</i>	<i>Totaal</i>
15-17	3,7%	4,9%	4,3%
18-24	35,2%	40,6%	37,9%
25-34	69,7%	76,8%	73,3%
35-44	70,6%	81,3%	76,1%
45-49	67,4%	81,6%	74,6%
50-54	58,4%	78,5%	68,5%
55-64	28,9%	46,8%	37,8%
Totaal	53,0%	64,6%	58,9%

Bron: KSZ/BCSS, Appl_5 : "btp5e_074_1", calcul METICES

Tabel 4. Werkloosheidsgraad volgens leeftijdsgroep en geslacht (15-64 jaar) in het 4^e trimester van 2007

3.3-leeftijd (A1) 4^e T 2007 Werkloosheidsgraad

<i>Leeftijd</i>	<i>V</i>	<i>M</i>	<i>Totaal</i>
15-17	0,0%	0,0%	0,0%
18-24	13,8%	11,3%	12,5%
25-34	9,8%	7,6%	8,6%
35-44	7,9%	5,8%	6,8%
45-49	8,1%	6,1%	7,0%
50-54	13,5%	8,3%	10,6%
55-64	11,0%	5,5%	7,7%
Totaal	9,9%	7,0%	8,3%

Bron : KSZ/BCSS, Appl_5: "btp5e_074_1", calcul METICES

Tabel 5. Werkloosheidsduur volgens leeftijd voor vrouwen in het 4^e trimester van 2007 (werkelijke aantallen en percentages)

9.5-leeftijd (A2) 4^e T 2007 Vrouwen. Werkloosheidsduur

<i>Leeftijd</i>	<i>Vrouwen</i>							
	<i>Werkloosheidsgraad (in maanden)</i>							
	<i>0-11</i>	<i>%</i>	<i>12-23</i>	<i>%</i>	<i>24 en +</i>	<i>%</i>	<i>Totaal</i>	<i>%</i>
18-24	14 570	55,86%	6 030	23,12%	5 482	21,02%	26 082	100,00%
25-34	20 571	38,57%	9 994	18,74%	22 775	42,70%	53 340	100,00%
35-44	13 643	28,16%	7 095	14,65%	27 706	57,19%	48 444	100,00%
45-49	4 895	20,38%	2 701	11,24%	16 424	68,38%	24 020	100,00%
50-54	3 665	10,69%	2 958	8,63%	27 650	80,68%	34 273	100,00%
55-64	1 904	8,18%	1 892	8,13%	19 483	83,69%	23 279	100,00%
Onbekend	150	25,34%	118	19,93%	324	54,73%	592	100,00%
Totaal	59 398	28,28%	30 788	14,66%	119 844	57,06%	210 030	100,00%

Bron : KSZ/BCSS Online socio-economische statistieken, calcul METICES

Tabel 6. Langdurig werklozen volgens leeftijd voor mannen in het 4^e trimester van 2007
(werkelijke aantallen en percentages)

Leeftijd	Mannen							
	Werkloosheidsduur (in maanden)							
	0-11	%	12-23	%	24 en +	%	Totaal	%
18-24	14 225	57,60%	5 683	23,01%	4 789	19,39%	24 697	100,00%
25-34	18 671	40,48%	9 003	19,52%	18 446	40,00%	46 120	100,00%
35-44	12 878	30,70%	6 542	15,60%	22 525	53,70%	41 945	100,00%
45-49	4 745	21,64%	2 626	11,98%	14 551	66,38%	21 922	100,00%
50-54	3 361	12,47%	2 714	10,07%	20 875	77,46%	26 950	100,00%
55-64	2 089	11,92%	1 875	10,70%	13 558	77,38%	17 522	100,00%
65-69	1	8,33%	4	33,33%	7	58,33%	12	100,00%
Onbekend	650	25,73%	447	17,70%	1 429	56,57%	2 526	100,00%
Totaal	56 620	31,16%	28 894	15,90%	96 180	52,94%	181 694	100,00%

Bron : webtoepassing, calcul METICES

Tabel 7. Werkregime volgens leeftijdsgroep en geslacht in het 4^e trimester van 2007 (werkelijke aantallen en percentages)

4-leeftijd (A5-3) 4^e T 2007 Werkzame beroepsbevolking, Werknemers

<i>Werkregime</i>	<i>Leeftijd</i>	<i>Geslacht *</i>				<i>Totaal</i>	
		<i>V</i>	<i>%</i>	<i>M</i>	<i>%</i>		
Deeltijds	18-24	60 541 39,0%	72,9%	22 456 10,3%	27,1%	82 997 8,0%	100%
	25-34	174 951 38,8%	80,9%	41 311 8,5%	19,1%	216 262 23,1%	100%
	35-44	258 534 52,6%	86,0%	42 063 7,8%	14,0%	300 597 29,1%	100%
	45-49	125 142 52,8%	84,9%	22 328 8,3%	15,1%	147 470 29,1%	100%
	50-54	106 875 57,0%	73,5%	38 472 16,2%	26,5%	145 347 34,2%	100%
	55-64	79 768 55,4%	65,5%	42 029 20,0%	34,5%	121 797 34,4%	100%
	> 64	3 084 81,7%	34,7%	5 803 66,0%	65,3%	8 887 70,7%	100%
	Andere	4 695 51,0%	51,5%	4 422 26,5%	48,5%	9 117 35,2%	100%
Totaal		813 590 48,4%	78,8%	218 884	21,2% 11,2%	1 032 474	100% 28,5%

*Er ontbreken hier 2.314 werkelijke cijfers met "geslacht onbekend", En 1.077 waarvoor het werkregime onbekend is

***Nota : De verticale 100% is berekend uit de werknemers in die leeftijdscategorie. Zo heeft bijvoorbeeld 39% van de vrouwen, in de leeftijdscategorie 18-24 jaar deeltijds werk.

Bron : KSZ/BCSS "Basistoepassing" "btp2e_074_117".

Tabel 8. Verdeling van deeltijdse werknemers met korte arbeidsduur [$\leq 45\%$ van een voltijdse] volgens leeftijd en geslacht in het 4^e trimester van 2007 (werkelijke aantallen en percentages)

2-leeftijd (A5-1) 4^e T 2007 Werknemers

% arbeidsduur van voltijds	Leeftijd	Geslacht *				Totaal	%
		V	%	M	%		
0-45%	18-24**	15 442 9,9%	65,4%	8 171 4,5%	34,6%	23 613 7,0%	100%
	25-34	12 166 2,7%	69,8%	5 254 1,1%	30,2%	17 420 1,9%	100%
	35-44	18 639 3,8%	82,2%	4 027 0,7%	17,8%	22 666 2,2%	100%
	45-49	10 626 4,5%	83,0%	2 171 0,8%	17,0%	12 797 2,5%	100%
	50-54	8 987 4,8%	82,7%	1 880 0,8%	17,3%	10 867 2,6%	100%
	55-64	11 043 7,7%	68,2%	5 147 2,5%	31,8%	16 190 4,6%	100%
	> 64	2 448 64,8%	34,1%	4 725 53,8%	65,9%	7 173 57,1%	100%
	Andere	3 280 35,6%	60,8%	2 112 12,7%	39,2%	5 392 20,8%	100%
Totaal		82 631 4,9%	71,2% % op het total	33 487 1,7%	28,8%	116 118 3,2%	100%

*Er ontbreken 2.314 werkelijke cijfers met "geslacht onbekend"

Bron: KSZ/BCSS Basistoepassing : btp2e_074_117

**Nota: De verticale 100% is berekend uit de werknemers in die leeftijdscategorie. Zo heeft bijvoorbeeld 9,9% van de vrouwen, in de leeftijdscategorie 18-24 jaar, deeltijds werk : : 45%. Voor de mannen is dit 4,5% .

Tabel 9. Relatief aantal werknemers in het 'speciaal' werkregime van elke leeftijdscategorie volgens geslacht

4-leeftijd (A5-3) 4^e T 2007 Werkzame beroepsbevolking, Werknemers

<i>Speciaal werkregime</i>	<i>Leeftijd</i>	<i>Geslacht</i>				<i>Totaal</i>	
		<i>V</i>	<i>%</i>	<i>M</i>	<i>%</i>		
Speciaal	18-24*	15.211 9,8%	41,6%	21.362 11,8%	58,4%	36.573 10,9%	100%
	25-34	12.157 2,7%	39,3%	18.762 3,9%	60,7%	30.919 3,3%	100%
	35-44	8.093 1,6%	43,2%	10.662 2,0%	56,8%	18.755 1,8%	100%
	45-49	3.025 1,3%	48,0%	3.283 1,2%	52,0%	6.308 1,2%	100%
	50-54	1.808 1,0%	49,4%	1.853 0,8%	50,6%	3.661 0,9%	100%
	55-64	1.207 0,8%	45,9%	1.425 0,7%	54,1%	2.632 0,7%	100%
	> 64	237 6,3%	36,8%	407 4,6%	63,2%	644 5,1%	100%
	Andere	1.373 14,9%	45,2%	1.667 10,0%	54,8%	3.040 11,7%	100%
Totaal		43.111 38,4%	42,0%	59.421 35,0%	58,0%	102.532 35,7%	100%

Bron : KSZ/BCSS: Webtoepassing, calcul METICES.

* De verticale 100% is berekend uit de werknemers van de werkzame beroepsbevolking in die bepaalde leeftijdscategorie. Zo heeft bijvoorbeeld 9,8% van de vrouwen in de leeftijdscategorie 18-24 jaar, een speciaal werkregime.

Tabel 10. Verdeling van zelfstandigen volgens leeftijd en geslacht in het 4^e trimester van 2007 (werkelijke aantallen en %)

2-leeftijd (A4c) 4^e T 2007 Socio-economische positie van de werkzame beroepsbevolking

<i>Werkzame beroepsbevolking</i>	<i>Leeftijd</i>	<i>Geslacht*</i>				<i>Totaal</i>	<i>%</i>
		<i>V</i>	<i>%</i>	<i>M</i>	<i>%</i>		
Zelfstandigen en helpers	18-24	7 378 4,5%	37,8%	12 136 6,3%	62,2%	19 514 5,5%	100%
	25-49	145 149 10,9%	34,4%	276 536 17,5%	65,6%	421 685 14,5%	100%
	50-64	74 381 18,2%	33,2%	149 387 24,9%	66,8%	223 768 22,2%	100%
	> 64	16 169 55,2%	28,1%	41 469 61,6%	71,9%	57 638 59,7%	100%
Totaal		243 077 12,6%	33,6%	479 528 19,7%	66,4%	722 605 16,5%	100%

*Er ontbreken 4.356 werkelijke cijfers met "onbekend geslacht". Werkers die zowel zelfstandigen als werknemers zijn, werden hier niet meegeteld.

Bron: KSZ/BCSS "Basistoepassing" btp2e_074_12

Tabel 11. Vrouwelijke werknemers volgens sector en leeftijdscategorie1.2-leeftijd (A8) 4^e T 2007 Vrouwelijke werknemers, sector: 5 NACE -cijfers

<i>Activiteitssector (NaceBel 2003)</i>	<i>Leeftijd</i>										
	<i>18-24</i>	<i>%</i>	<i>25-44</i>	<i>%</i>	<i>45-54</i>	<i>%</i>	<i>55-64</i>	<i>%</i>	<i>Andere</i>	<i>%</i>	<i>Totaal</i>
74.502 Interimkantoren en tijdelijke tewerkstelling (m.u.v. human resources management voor niet-tijdelijke tewerkstelling)	15 034 9,70%	26,70%	32 313 3,40%	57,30%	7 127 1,70%	12,60%	1 311 0,90%	2,30%	588 4,50%	1,00%	56 373 3,40%
52.421 Detailhandel in bovenkleding voor heren, dames en kinderen (algemeen assortiment)	4 540 2,90%	25,50%	9 244 1,00%	52,00%	2 671 0,60%	15,00%	815 0,60%	4,60%	510 3,90%	2,90%	17 780 1,10%
55.301 Restaurants van het traditionele type	4 069 2,60%	23,50%	7 778 0,80%	44,90%	3 149 0,70%	18,20%	1 339 0,90%	7,70%	998 7,70%	5,80%	17 333 1,00%

Bron : KSZ/BCSS webtoepassing, calcul METICES

Tabel 12. Mannelijke werknemers volgens sector en leeftijdscategorie1.3-leeftijd (A8) 4^e T 2007 Mannelijke werknemers, sector: 5 NACE-cijfers

<i>Activiteitssector (NaceBel 2003)</i>	<i>Leeftijd</i>										
	<i>18-24</i>	<i>%</i>	<i>25-44</i>	<i>%</i>	<i>45-54</i>	<i>%</i>	<i>55-64</i>	<i>%</i>	<i>Andere</i>	<i>%</i>	<i>Totaal</i>
74.502 Interimkantoren en tijdelijke tewerkingstelling (m.u.v. human ressources management voor niet-tijdelijke tewerkingstelling)	20 378 11,30%	30,10%	35 374 3,40%	52,30%	8 545 1,70%	12,60%	2 225 1,10%	3,30%	1 087 4,30%	1,60%	67 609 3,50%
52.114 Supermarkten (verkoopsopp. tussen 400 m ² en minder dan 2500 m ²)	4 069 2,30%	17,40%	12 597 1,20%	53,70%	4 960 1,00%	21,20%	1 546 0,70%	6,60%	275 1,10%	1,20%	23 447 1,20%
55.301 Restaurants van het traditionele type	5 453 3,00%	24,50%	11 653 1,10%	52,30%	2 784 0,50%	12,50%	1 019 0,50%	4,60%	1 359 5,30%	6,10%	22 268 1,10%
50.200 Onderhoud en reparatie van motorvoertuigen	3 624 2,00%	16,90%	11 351 1,10%	52,80%	3 914 0,80%	18,20%	1 630 0,80%	7,60%	963 3,80%	4,50%	21 482 1,10%

Bron: webtoepassing, calcul METICES

Tabel 13. Activiteitsgraad, werkzaamheidsgraad en werkloosheidsgraad van personen die verklaren te lijden aan een chronische aandoening of een handicap (België, 2002)

	<i>Aanwezigheid van een chronische aandoening of handicap</i>		
	<i>Ja</i>	<i>Nee</i>	<i>Totaal</i>
Activiteitsgraad	49,9%	69,5%	65,7%
Werkzaamheidsgraad	38,1%	62,7%	57,9%
Werkloosheidsgraad	23,6%	9,9%	11,9%

Bron : Eurostat, LFS, calcul METICES

Tabel 14. Percentage gehandicapte werknemers volgens geslacht, leeftijd en professionele categorie (4^e trimester 2007)

<i>Vrouwen en mannen</i>		
<i>Leeftijdscategorieën</i>	<i>% gehandicapte bedienden</i>	<i>% gehandicapte arbeiders</i>
18-24	0,01%	1,07%
25-49	0,04%	1,85%
50-64	0,08%	1,88%
Totaal	0,04%	1,75%

<i>Vrouwen</i>		
<i>Leeftijdscategorieën</i>	<i>% gehandicapte bedienden (v)</i>	<i>% gehandicapte arbeiders (v)</i>
18-24	0,01%	1,54%
25-49	0,03%	2,22%
50-64	0,06%	2,00%
Totaal	0,03%	2,10%

<i>Mannen</i>		
<i>Leeftijdscategorieën</i>	<i>% gehandicapte bedienden (m)</i>	<i>% gehandicapte arbeiders (m)</i>
18-24	0,02%	0,90%
25-49	0,05%	1,67%
50-64	0,10%	1,82%
Totaal	0,06%	1,60%

Bron: Webtoepassing KSZ/BCSS, calcul METICES

Tabel 15. Activiteitsgraad volgens nationaliteit en geslacht van de bevolking op arbeidsleeftijd (15-64 jaar) in het 4^e trimester van 2007

2.1-nat (A1) 4^e T 2007 Activiteitsgraad volgens Geslacht

<i>Nationaliteit</i>	<i>V</i>	<i>M</i>	<i>Totaal</i>
België	63,2%	74,1%	68,7%
Buurlanden	37,2%	50,4%	44,4%
Zuid-EU	47,8%	64,9%	57,3%
Noord-EU	29,4%	44,5%	37,2%
Oost-EU	34,7%	56,0%	45,9%
Andere Europese landen	26,2%	43,7%	34,5%
Turkije	18,7%	59,5%	39,2%
Marokko	19,3%	57,3%	38,7%
Congo-Kinshasa, Burundi, Rwanda	28,9%	38,0%	33,4%
Overige Afrikaanse landen	27,2%	47,8%	38,7%
Overige Aziatische landen	28,1%	43,1%	35,6%
Zuid- en Midden-Amerika	32,9%	44,4%	37,4%
Noord-Amerika/Oceanië	17,5%	30,1%	23,5%
Andere-onbepaald	19,5%	42,1%	32,2%
Totaal	58,9%	69,4%	64,2%

Bron: KSZ Appl_5, "btp5e_074_1" eigen bewerkingen METICES

Tabel 16. Werkzaamheidsgraad volgens nationaliteit en geslacht (15-64 jaar) in het 4^e trimester 2007

2.2-nat (A1) 4^e T 2007 Werkzaamheidsgraad

<i>Nationaliteit</i>	<i>V</i>	<i>M</i>	<i>Totaal</i>
België	56,6%	67,8%	62,2%
Buurlanden	32,6%	46,4%	40,1%
Zuid-EU	37,7%	55,6%	47,6%
Noord-EU	27,4%	41,6%	34,7%
Oost-EU	33,0%	54,8%	44,5%
Andere Europese landen	23,4%	37,5%	30,0%
Turkije	11,9%	46,5%	29,3%
Marokko	14,4%	42,4%	28,6%
Congo-Kinshasa, Burundi, Rwanda	24,3%	31,8%	28,0%
Overige Afrikaanse landen	23,4%	40,2%	32,8%
Overige Aziatische landen	26,6%	39,8%	33,2%
Zuid- en Midden-Amerika	30,1%	40,8%	34,3%
Noord-Amerika/Oceanië	16,6%	28,0%	22,1%
Andere-onbepaald	14,7%	27,5%	21,8%
Totaal	53,0%	64,6%	58,9%

Bron: KSZ Appl_5, "btp5e_074_1" eigen bewerkingen METICES

Tabel 17. Werkloosheidsgraad volgens nationaliteit en geslacht (15-64 jaar) in het 4^e trimester van 2007

2.3-nat (A1) 4^e T 2007 Werkloosheidsgraad

<i>Nationaliteit</i>	<i>V</i>	<i>M</i>	<i>Totaal</i>
België	9,5%	6,5%	7,9%
Buurlanden	11,3%	6,1%	8,1%
Zuid-EU	20,7%	13,3%	16,1%
Noord-EU	6,3%	4,3%	5,1%
Oost-EU	4,8%	2,0%	3,0%
Andere Europese landen	10,7%	13,5%	12,4%
Turkije	35,8%	21,8%	25,1%
Marokko	25,3%	26,0%	25,8%
Congo-Kinshasa, Burundi, Rwanda	15,9%	15,9%	15,9%
Overige Afrikaanse landen	13,9%	15,7%	15,1%
Overige Aziatische landen	5,3%	7,4%	6,6%
Zuid- en Midden-Amerika	8,3%	8,0%	8,2%
Noord-Amerika/Oceanië	4,4%	3,3%	3,7%
Andere-onbepaald	7,8%	11,0%	10,1%
Totaal	9,9%	7,0%	8,3%

Bron: KSZ Appl_5, "btp5e_074_1" eigen bewerkingen METICES

Tabel 18. Langdurige werkloosheid bij vrouwen volgens nationaliteit in het 4^e trimester van 20078.60-nat (A2) 4^e T 2007 Vrouwen

<i>Nationaliteit</i>	<i>Duur van de werkloosheid, aantal maanden</i>						<i>Totaal</i>	<i>%</i>
	<i>0-11</i>	<i>%</i>	<i>12-23</i>	<i>%</i>	<i>>= 24</i>	<i>%</i>		
België	53.216	28,1%	27.376	14,5%	108.499	57,4%	189.091	100,0%
Zuid-EU	1.922	21,4%	1.118	12,4%	5.952	66,2%	8.992	100,0%
Turkije	313	28,9%	222	20,5%	549	50,6%	1.084	100,0%
Marokko	574	37,5%	364	23,8%	592	38,7%	1.530	100,0%
Congo-Kinshasa Burundi Rwanda	190	49,1%	90	23,3%	107	27,6%	387	100,0%
Overige Afrikaanse landen	293	48,3%	128	21,1%	186	30,6%	607	100,0%
Zuid- en Midden-Amerika	99	46,9%	53	25,1%	59	28,0%	211	100,0%
Totaal	56.607	28,0%	29.351	14,5%	115.944	57,4%	201.902	100,0%

Bron: KSZ Online statistieken, eigen bewerkingen METICES

Tabel 19. Langdurige werkloosheid bij mannen volgens nationaliteit in het 4^e trimester van 20078.61-nat (A2) 4^e T 2007 Mannen

<i>Nationaliteit</i>	<i>Duur van de werkloosheid, aantal maanden</i>						<i>Totaal</i>	<i>%</i>
	<i>0-11</i>	<i>%</i>	<i>12-23</i>	<i>%</i>	<i>>= 24</i>	<i>%</i>		
België	47.562	31,2%	24.041	15,8%	80.951	53,1%	152.554	100,0%
Zuid-EU	2.411	25,0%	1.292	13,4%	5.952	61,6%	9.655	100,0%
Turkije	715	34,0%	389	18,5%	1.000	47,5%	2.104	100,0%
Marokko	1.544	31,9%	865	17,9%	2.426	50,2%	4.835	100,0%
Congo-Kinshasa Burundi Rwanda	215	43,2%	84	16,9%	199	40,0%	498	100,0%
Overige Afrikaanse landen	613	40,1%	365	23,9%	551	36,0%	1.529	100,0%
Zuid- en Midden- Amerika	73	42,0%	31	17,8%	70	40,2%	174	100,0%
Totaal	53.133	31,0%	27.067	15,8%	91.149	53,2%	171.349	100,0%

Bron: KSZ Online statistieken, berekeningen METICES

Tabel 20. Vrouwelijk personeel van het federaal openbaar ambt volgens nationaliteit en kwalificatieniveau in het 4^e trimester van 2007

2-nat (A3) 4^e kwartaal 2007

<i>Nationaliteit</i>	<i>Vrouwen</i>				
<i>Kwalificatieniveau</i>	<i>A</i>	<i>B</i>	<i>C</i>	<i>D</i>	<i>Totaal van de vrouwen</i>
Belgen	6812	7144	15042	14012	43010
	15,8%	16,6%	35,0%	32,6%	100%
Vreemdelingen	66	17	49	198	330
	20,0%	5,2%	14,8%	60,0%	100%
Totaal	6878	7161	15091	14210	43340
	15,9%	16,5%	34,8%	32,8%	100%

Bron: FOD P&O, Pdata, eigen bewerkingen METICES

Tabel 21. Mannelijk personeel van het federaal openbaar ambt volgens nationaliteit en kwalificatieniveau in het 4^e trimester van 2007

1-nat (A3) 4^e kwartaal 2007

<i>Nationaliteit</i>	<i>Mannen</i>				
<i>Kwalificatieniveau</i>	<i>A</i>	<i>B</i>	<i>C</i>	<i>D</i>	<i>Totaal van de mannen</i>
Belgen	10816	8153	9913	11283	40165
	26,9%	20,3%	24,7%	28,1%	100%
Vreemdelingen	88	12	28	41	169
	52,1%	7,1%	16,6%	24,3%	100%
Totaal	10904	8165	9941	11324	40334
	27,0%	20,2%	24,6%	28,1%	100%

Bron : FOD P&O, Pdata, eigen bewerkingen METICES

Tabel 22. Aandeel van deeltijdse werknemers volgens nationaliteit en geslacht in het 4^e trimester van 2007

3-nat (A5-3) 4e T 2007 Deeltijdse werknemers

<i>Nationaliteit</i>	<i>Geslacht</i>				<i>Totaal</i>	
	<i>V</i>	<i>%</i>	<i>M</i>	<i>%</i>		
België	763 229 48,6%	79,50%	197 113 11,2%	20,50%	960 342 28,8%	100%
Zuid-EU	15 410 50,8%	74,60%	5 235 10,6%	25,40%	20 645 25,8%	100%
Oost-EU	3 667 53,4%	92,00%	321 5,5%	8,00%	3 988 31,3%	100%
Marokko	2 348 54,2%	47,00%	2 646 21,1%	53,00%	4 994 29,5%	100%
Turkije	841 48,7%	51,40%	796 12,7%	48,60%	1 637 20,4%	100%
Congo-Kinshasa Burundi Rwanda	852 43,1%	66,20%	435 18,3%	33,80%	1 287 29,6%	100%
Overige Afrikaanse landen	1 666 46,7%	58,70%	1 170 15,2%	41,30%	2 836 25,2%	100%
Zuid- en Midden- Amerika	1 203 55,6%	78,80%	323 19,3%	21,20%	1 526 39,8%	100%
Subtotaal	813 590 48,4%	78,80%	218 884 11,2%	21,20%	1 032 474 28,5%	100%

*Nota : De verticale 100% is berekend uit de werknemers binnen die bepaalde nationaliteit. Zo heeft bijvoorbeeld, 48,6% van de Belgische vrouwen een deeltijds werk.

Bron: KSZ Online statistieken, eigen bewerkingen METICES

Tabel 23. Deeltijdse werknemers met korte arbeidsduur [$\leq 45\%$ van een voltijdse] volgens nationaliteitsgroep en geslacht in het 4^e trimester van 2007

6.1B-nat (A5-3) 4^e T 2007 Werkzame beroepsbevolking, Werknemers, werkregime: geslacht, nationaliteit en Leeftijd

<i>% Arbeidsduur Van voltijds</i>	<i>Nationaliteit</i>	<i>Vrouwen</i>	<i>%</i>	<i>Mannen</i>	<i>%</i>	<i>Totaal</i>	<i>%</i>
0-45%	België*	72 442 9,1%	72,4%	27 663 11,4%	27,6%	100 105 9,6%	100%
	Zuid-EU	2 336 14,4%	71,2%	947 14,1%	28,8%	3 283 14,3%	100%
	Oost-EU	639 15,9%	91,3%	61 7,5%	8,7%	700 14,5%	100%
	Turkije	339 31,5%	58,8%	238 16,6%	41,2%	577 23,0%	100%
	Marokko	713 26,3%	47,3%	794 17,7%	52,7%	1507 20,9%	100%
	Afrika	652 20,9%	54,5%	545 15,6%	45,5%	1197 18,1%	100%
	Zuid - en Midden - Amerika	287 22,0%	76,9%	86 18,6%	23,1%	373 21,1%	100%
	Azië	933 30,4%	59,3%	640 27,7%	40,7%	1573 29,2%	100%
	Andere	4 290 17,0%	63,1%	2 513 15,6%	36,9%	6 803 16,5%	100%
	Subtotaal	82 631 9,6%	71,2%	33 487 12,0%	28,8%	116 118 10,2%	100%

* Nota : Het verticale percentage is berekend uit de totaliteit van deeltijds werk met arbeidsduur < 95% per nationaliteitsgroep.

Bron: KSZ Online statistieken, eigen bewerkingen METICES

Tabel 24. Relatief aantal werknemers in het 'speciaal' werkregime van elke leeftijdscategorie volgens geslacht

4.3N-nat (A5-3) 4^e T 2007 Werkzame beroepsbevolking, Werknemers, werkregime

<i>Arbeidsregime: Speciaal</i>			
<i>Nationaliteit</i>	<i>Vrouwen</i>	<i>Mannen</i>	<i>Totaal</i>
België	36 683	45 409	82 092
	2,3%	2,6%	2,5%
Zuid-EU	842	1 458	2 300
	2,8%	2,9%	2,9%
Oost-EU	345	493	838
	5,0%	8,4%	6,6%
Turkije	236	637	873
	13,7%	10,1%	10,9%
Marokko	368	1 850	2 218
	8,5%	14,7%	13,1%
Afrika	600	1 878	2 478
	10,8%	18,7%	15,9%
Zuid - en Midden - Amerika	103	139	242
	4,8%	8,3%	6,3%
Azië	466	629	1 095
	8,3%	8,6%	8,4%
Andere	3 468	6 928	10 396
	6,7%	7,8%	7,4%
Subtotaal speciaal werkregime	43 111	59 421	102 532
	2,6%	3,0%	2,8%
Totaal van de werknemers	1 679 318	1 949 400	3 628 718

Bron: KSZ Online statistieken, eigen bewerkingen METICES

Tabel 25. Aandeel van zelfstandigen en helpers in de werkzame beroepsbevolking per nationaliteit en geslacht in het 4^e trimester van 2007

1.3-nat (A4-C) Zelfstandigen en helpers

<i>Nationaliteit</i>	<i>Geslacht *</i>				<i>Totaal</i>	<i>%</i>
	<i>V</i>	<i>%</i>	<i>M</i>	<i>%</i>		
België	224 144 12,6%	34,6%	423 546 19,7%	65,4%	647 690 16,5%	100%
Zuid-EU	3 981 11,6%	23,2%	13 150 21,2%	76,8%	17 131 17,8%	100%
Marokko	170 3,77%	12,6%	1 179 8,57%	87,4%	1 349 7,39%	100%
Oost-EU	2 246 25,1%	17,2%	10 838 65,8%	82,8%	13 084 51,5%	100%
Afrika	244 4,2%	23,6%	792 7,3%	76,4%	1 036 6,2%	100%
Turkije	208 10,8%	14,1%	1 264 16,7%	85,9%	1 472 15,5%	100%
Zuid - en Midden - Amerika	152 6,6%	31,7%	327 16,3%	68,3%	479 11,1%	100%
Andere	11 932 17,6%	29,6%	28 432 24,2%	70,4%	40 364 21,8%	100%
Totaal zelfstandige/ helper	243 077 12,7%	33,6%	479 528 20,2%	66,4%	722 605 16,9%	100%
Totaal werkende bevolking	1 908 281	44,5%	2 379 527	55,5%	4 287 808	100%

Bron: KSZ Online statistieken, eigen bewerkingen METICES

Tabel 26. De concentratie-index van werknemers binnen de activiteitssectoren volgens nationaliteit en geslacht in het 4^e trimester van 2007

4.1-IC (A8) 4^e T 2007 Concentratie-index, België, Loontrekkend : Activiteitssector, Nationaliteit

<i>Vrouwen</i>			<i>Mannen</i>		
<i>Sector</i>	<i>% sector</i>	<i>CI</i>	<i>Sector</i>	<i>% sector</i>	<i>CI</i>
Algemene overheidsdiensten	1,90%	1,06	Algemene overheidsdiensten	5,10%	1,09
Verplichte sociale verzekering	1,30%	1,05	Vervoer per spoor	2,00%	1,09
Voortgezet onderwijs	13,50%	1,05	Voortgezet onderwijs	4,90%	1,08
Algemeen, economisch en sociaal bestuur	12,50%	1,03	Posterijen en koeriers	1,50%	1,07
Geldscheppende financiële instellingen	2,30%	1,03	Geldscheppende financiële instellingen	2,10%	1,06

Bron: KSZ Online statistieken, eigen bewerkingen METICES

4.2-IC (A8) 4^e T 2007 Concentratie-index, Zuid-EU, Loontrekkend : Activiteitssector, Nationaliteit

<i>Vrouwen</i>			<i>Mannen</i>		
<i>Sector</i>	<i>% sector</i>	<i>CI</i>	<i>Sector</i>	<i>% sector</i>	<i>CI</i>
Industriële reiniging	4,30%	3,03	Vervaardiging van ijzer en staal en van ferrolegeringen	4,20%	4,82
Overige diensten	2,80%	2,28	Vervaardiging van stoomketels	1,10%	4,24
Restaurants	3,50%	2,09	Vervaardiging van lucht- en ruimtevaartuigen	1,20%	4,21
Overige gespecialiseerde kleinhandel in nieuwe artikelen in winkels	6,60%	1,71	Vervaardiging van glas en glaswerk	1,60%	3,96
Detailhandel in niet-gespecialiseerde winkels	5,50%	1,56	Vervaardiging van overige machines voor specifieke doeleinden	2,20%	3,7

Bron: KSZ Online statistieken, eigen bewerkingen METICES

4.3-IC (A8) 4^e T 2007 Concentratie-index, Oost-EU, Loontrekkend : Activiteitssector, Nationaliteit

Vrouwen			Mannen		
Sector	% sector	CI	Sector	% sector	CI
Selectie en terbeschikkingstelling van personeel	33,60%	6	Binnenvaart	1,90%	51,4
Restaurants	4,30%	2,57	Landbouw, jacht en diensten in verband met deze activiteiten	3,70%	14,04
Hoger onderwijs	2,40%	2,45	Productie, verwerking en conservering van vlees en vleesproducten	3,60%	7,07
Industriële reiniging	2,90%	2,06	Diensten in verband met de landbouw; exclusief veterinaire dienstverlening; aanleg en onderhoud van tuinen en parken	1,80%	4,36
Advies en bijstand aan de bedrijfswereld	4,10%	1,54	Afwerking van gebouwen	7,40%	3,81

Bron: KSZ Online statistieken, eigen bewerkingen METICES

4.4-IC (A8) 4^e T 2007 Concentratie-index, Turkije, Loontrekkend : Activiteitssector, Nationaliteit

Vrouwen			Mannen		
Sector	% sector	CI	Sector	% sector	CI
Industriële reiniging	31,00%	21,67	Het bouwrijp maken van terreinen	4,60%	13,79
Restaurants	4,40%	2,66	Industriële reiniging	8,30%	11,7
Selectie en terbeschikkingstelling van personeel	14,60%	2,62	Productie, verwerking en conservering van vlees en vleesproducten	4,30%	8,44
Overige diensten	2,70%	2,19	Landbouw, jacht en diensten in verband met deze activiteiten	1,90%	7,32
Vervaardiging van overige voedingsmiddelen	1,90%	1,59	Diensten in verband met de landbouw; exclusief veterinaire dienstverlening; aanleg en onderhoud van tuinen en parken	1,30%	3,13

Bron: KSZ Online statistieken, eigen bewerkingen METICES

4.5-IC (A8) 4^e T 2007 Concentratie-index, Marokko, Loontrekkend : Activiteitssector, Nationaliteit

Vrouwen			Mannen		
Sector	% sector	CI	Sector	% sector	CI
Industriële reiniging	23,50%	16,41	Industriële reiniging	10,00%	14,06
Selectie en terbeschikkingstelling van personeel	18,60%	3,32	Landbouw, jacht en diensten in verband met deze activiteiten	3,00%	11,13
Restaurants	4,40%	2,64	Restaurants	7,00%	4,67
Overige diensten	1,90%	1,56	Kantines en catering	1,30%	4,04
Algemeen, economisch en sociaal bestuur	11,90%	0,98	Selectie en terbeschikkingstelling van personeel	14,40%	3,82

Bron: KSZ Online statistieken, eigen bewerkingen METICES

4.6-IC (A8) 4^e T 2007 Concentratie-index, Afrika, Loontrekkend : Activiteitssector, Nationaliteit

Vrouwen			Mannen		
Sector	% sector	CI	Sector	% sector	CI
Selectie en terbeschikkingstelling van personeel	23,80%	4,25	Landbouw, jacht en diensten in verband met deze activiteiten	2,00%	7,73
Industriële reiniging	5,00%	3,46	Hotels	1,90%	4,86
Restaurants	2,80%	1,7	Selectie en terbeschikkingstelling van personeel	18,20%	4,83
Maatschappelijke dienstverlening	16,00%	1,61	Industriële reiniging	3,00%	4,27
Algemeen, economisch en sociaal bestuur	16,80%	1,39	Sport	1,30%	4,23

Bron: KSZ Online statistieken, eigen bewerkingen METICES

4.7-IC (A8) 4^e T 2007 Concentratie-index, Azië, Loontrekkend : Activiteitssector, Nationaliteit

Vrouwen			Mannen		
Sector	% sector	CI	Sector	% sector	CI
Restaurants	16,30%	9,87	Restaurants	19,20%	12,89
Hoger onderwijs	3,50%	3,58	Huishoudens als werkgever van huishoudelijk personeel	1,10%	11,2
Overige diensten	3,80%	3,11	Landbouw, jacht en diensten in verband met deze activiteiten	2,70%	10,19
Selectie en terbeschikkingstelling van personeel	14,20%	2,54	Hotels	2,50%	6,22
Industriële reiniging	3,00%	2,08	Hoger onderwijs	5,00%	5,83

Bron: KSZ Online statistieken, eigen bewerkingen METICES

Tabel 27. Hoge kaderleden van het openbaar bestuur per nationaliteit en geslacht in het 4^e trimester van 2007

Beroep		Geslacht		Totaal
		M	V	
Hogere kaderleden van het openbaar bestuur				
Belgen	Personeelsbestand	41	16	57
	% horizontaal	71,9%	28,1%	100,0%
	% verticaal*	0,3%	0,1%	0,2%
	% van het totaal**	0,2%	0,1%	0,2%
UE27	Personeelsbestand	4	3	7
	% horizontaal	57,1%	42,9%	100,0%
	% verticaal	0,5%	0,3%	0,4%
	% van het totaal	0,2%	0,2%	0,4%
Buiten UE27	Personeelsbestand	1	0	1
	% horizontaal	100,0%	0,0%	100,0%
	% verticaal	0,3%	0,0%	0,1%
	% van het totaal	0,1%	0,0%	0,1%
Totaal	Personeelsbestand	14332	14589	28921
	% horizontaal	49,6%	50,4%	100,0%
	% verticaal	100,0%	100,0%	100,0%
	% van het totaal	41,3%	32,9%	37,0%

* Percentage vergeleken met het totaal aantal werknemers van die nationaliteit.

** Percentage vergeleken met het totaal aantal werknemers.

Bron: Enquête naar de arbeidskrachten 2007, eigen bewerkingen METICES

Tabel 28. Directeurs, managers en kaderleden in een privébedrijf per nationaliteit en geslacht in het 4^e trimester van 2007

Beroep		Geslacht		Totaal
		M	V	
<i>Managers op administratief en commercieel gebied, Managers op het gebied van productie en gespecialiseerde diensten</i>				
Belgen	Personeelsbestand	789	400	1189
	% horizontaal	66,4%	33,6%	100,0%
	% verticaal*	6,0%	3,1%	9,1%
	% van het totaal**	5,5%	2,7%	4,1%
UE	Personeelsbestand	94	50	144
	% horizontaal	65,3%	34,7%	100,0%
	% verticaal	0,7%	0,4%	1,1%
	% van het totaal	0,7%	0,3%	0,5%
Buiten UE	Personeelsbestand	15	3	18
	% horizontaal	83,3%	16,7%	100,0%
	% verticaal	0,1%	0,0%	0,1%
	% van het totaal	0,1%	0,0%	0,1%

* Percentage vergeleken met het totaal aantal werknemers van die nationaliteit.

** Percentage vergeleken met het totaal aantal werknemers.

Bron: Enquête naar de arbeidskrachten 2007, eigen bewerkingen METICES

Tabel 29. Werknemers volgens looncategorie per nationaliteit en geslacht in het 4^e trimester van 2007

**Aandeel van de Belgen volgens looncategorie en geslacht in het 4^e trimester van 2007
(werkelijke aantallen en percentages)**

1.2b-nat (A9) 4^e T 2007 Werknemers België : Personeelsbestand en percentages per geslacht

<i>Dagloon</i>	<i>Geslacht</i>				<i>Totaal</i>	<i>%</i>
	<i>V</i>	<i>%</i>	<i>M</i>	<i>%</i>		
0-100 €	772 318	49,1%	601 836	34,1%	1 374 154	41,2%
100-150 €	544 614	34,7%	734 231	41,5%	1 278 845	38,3%
>150 €	205 466	13,1%	389 569	22,0%	595 035	17,8%
Onbekende	49 283	3,1%	41 499	2,3%	90 782	2,7%
Totaal	1 571 681	100,0%	1 767 135	100,0%	3 338 816	100,0%

Bron: KSZ Online statistieken, eigen bewerkingen METICES

**Aandeel van de Zuid-Europeanen volgens looncategorie en geslacht in het 4^e trimester van 2007
(werkelijke aantallen en percentages)**

1.3b-nat (A9) 4^e T 2007 Werknemers Zuid-EU: Personeelsbestand en percentages per geslacht

<i>Dagloon</i>	<i>Geslacht</i>				<i>Totaal</i>	<i>%</i>
	<i>V</i>	<i>%</i>	<i>M</i>	<i>%</i>		
0-100 €	20 495	67,5%	18 942	38,2%	39 437	49,3%
100-150 €	6 345	20,9%	21 660	43,7%	28 005	35,0%
>150 €	2 103	6,9%	6 510	13,1%	8 613	10,8%
Onbekende	1 400	4,6%	2 486	5,0%	3 886	4,9%
Totaal	30 343	100,0%	49 598	100,0%	79 941	100,0%

Bron: KSZ Online statistieken, eigen bewerkingen METICES

Aandeel van de Oost-Europeanen volgens looncategorie en geslacht in het 4^e trimester van 2007 (werkelijke aantallen en percentages)

1.4b-nat (A9) 4^e T 2007 Werknemers Oost-EU: Personeelsbestand en percentages per geslacht

<i>Dagloon</i>	<i>Geslacht</i>				<i>Totaal</i>	<i>%</i>
	<i>V</i>	<i>%</i>	<i>M</i>	<i>%</i>		
0-100 €	5 611	81,8%	3 630	61,7%	9 241	72,5%
100-150 €	785	11,4%	1 773	30,1%	2 558	20,1%
>150 €	340	5,0%	424	7,2%	764	6,0%
Onbekende	127	1,9%	57	1,0%	184	1,4%
Totaal	6 863	100,0%	5 884	100,0%	12 747	100,0%

Bron: KSZ Online statistieken, eigen bewerkingen METICES

Aandeel van de Turken volgens looncategorie en geslacht in het 4^e trimester van 2007 (werkelijke aantallen en percentages)

1.5b-nat (A9) 4^e T 2007 Werknemers Turkije : Personeelsbestand en percentages per geslacht

<i>Dagloon</i>	<i>Geslacht</i>				<i>Totaal</i>	<i>%</i>
	<i>V</i>	<i>%</i>	<i>M</i>	<i>%</i>		
0-100 €	1 457	84,3%	4 259	67,8%	5 716	71,3%
100-150 €	108	6,3%	1 637	26,0%	1 745	21,8%
>150 €	39	2,3%	151	2,4%	190	2,4%
Onbekende	124	7,2%	239	3,8%	363	4,5%
Totaal	1 728	100,0%	6 286	100,0%	8 014	100,0%

Bron: KSZ Online statistieken, eigen bewerkingen METICES

Aandeel van de Marokkanen volgens looncategorie en geslacht in het 4^e trimester van 2007 (werkelijke aantallen en percentages)

1.6b-nat (A9) 4^e T 2007 Werknemers Marokko : Personeelsbestand en percentages per geslacht

<i>Dagloon</i>	<i>Geslacht</i>				<i>Totaal</i>	<i>%</i>
	<i>V</i>	<i>%</i>	<i>M</i>	<i>%</i>		
0-100 €	3 948	91,1%	9 925	79,0%	13 873	82,1%
100-150 €	184	4,2%	2 146	17,1%	2 330	13,8%
>150 €	36	0,8%	211	1,7%	247	1,5%
Onbekende	166	3,8%	288	2,3%	454	2,7%
Totaal	4 334	100,0%	12 570	100,0%	16 904	100,0%

Bron: KSZ Online statistieken, eigen bewerkingen METICES

Aandeel van de Afrikanen volgens looncategorie en geslacht in het 4^e trimester van 2007 (werkelijke aantallen en percentages)

1.7b-nat (A9) 4^e T 2007 Werknemers Afrika : Personeelsbestand en percentages per geslacht

<i>Dagloon</i>	<i>Geslacht</i>				<i>Totaal</i>	<i>%</i>
	<i>V</i>	<i>%</i>	<i>M</i>	<i>%</i>		
0-100 €	4 769	86,0%	8 071	80,3%	12 840	82,3%
100-150 €	554	10,0%	1 612	16,0%	2 166	13,9%
>150 €	81	1,5%	271	2,7%	352	2,3%
Onbekende	142	2,6%	99	1,0%	241	1,5%
Totaal	5 546	100,0%	10 053	100,0%	15 599	100,0%

Bron: KSZ Online statistieken, eigen bewerkingen METICES



BIBLIOGRAFIE

Abrams D. et al., *Ageism in Europe : Findings from the European Social Survey*. Age UK © 2011

Allport, G. W., *The nature of prejudice*. Cambridge, MA: Perseus Books 1954

Arriijn, P., Feld, S., Nayer, A., & Smeesters, B., *Etnische discriminatie bij de aanwerving. Belgische deelname aan het internationaal vergelijkend onderzoek van het Internationaal Arbeidsbureau*. Brussel: Federale diensten voor Wetenschappelijke, Technische en Culturele Aangelegenheden. 1997

Boey R, "De arbeidsdeelname herstelt, maar niet iedereen profiteert me", in *Over:Werk*, tijdschrift van het steunpunt WSE, 2011, nr.4, Acco

De Lathouwer L., *Positie van 50+ op de arbeidsmarkt: Een omgevingsanalyse*, 2008 Expertise Centrum Leef tijd & Werk

http://www.leeftijdenwerk.be/html/pdf/08_Positie_van_50+_op_de_arbeidsmarkt.pdf

De Weerd Y., et al., *Voorstudie ter voorbereiding van een studie over de discriminatiegraad op de arbeidsmarkt*. HIVA 2009

Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities ; *The fight against discrimination and the promotion of equality : How to measure progress done* ; Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities. 2008

Djait, F., *De arbeidsmarktsituatie van migranten en hun nakomelingen in Vlaams en Europees perspectief*, Departement WSE, 2011

Flash Eurobarometer 269: Intergenerational solidarity. Analytical report, 04/2009;

http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_269_en.pdf

Fonteneau B. et al.; *Situations au travail des personnes homosexuelles exerçant une fonction manuelle, technique ou ouvrière*. HIVA K.U.Leuven ; 2010

http://www.diversiteit.be/diversiteit/files/File//studies/2010/Arbeidssituaties%20van%20holebis_NL.pdf

FOD werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg: Algemene Directie Humanisering van de Arbeid, *Antwoord op de stereotypen betreffende de oudere werknemer*. 2006

FRA. EU-Midis. 2009

<http://fra.europa.eu/fraWebsite/eu-midis>.

Glorieux, I. *Zwart op wit. De intrede van allochtonen op de arbeidsmarkt*, Garant 2009

Griffin J.H., *Black like me*. Signet, 1961

IPSOS pour le Centre ; *Dans quelle mesure les Belges sont-ils tolérants par rapport aux minorités ethniques?* 2009

http://www.diversiteit.be/diversiteit/files/File//studies/2009/Tolerantiebarometer_NL_online%20versie.pdf

IRB in opdracht van het Centrum, *Hoe beleven etnische minderheden hun situatie in België?* 2010

<http://www.diversiteit.be/diversiteit/files/File//studies/2010/Hoe%20beleven%20etnische%20minderheden%20hun%20situatie.pdf>

Makkonen T., *European handbook on equality data*. Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities. 2007

Martens A.: *Etnische discriminatie op de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. In opdracht van het Brussels observatorium van de arbeidsmarkt en kwalificaties*. 2005

Nievers E. & Andriessen I. (red.) *Discriminatiemonitor niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt 2010*, Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag, 2010

Olli E. and Kofod Olsen B. (eds), *Towards common measures for discrimination I & II*, The Norwegian Equality and Anti-discrimination Ombud and Danish Institute of Human Rights. 2005 and 2006

Pager, D. "The Use of Field Experiments for Studies of Employment Discrimination: Contributions, Critiques and Directions for Future Research", *The Annals of the American Association of Political and Social Science*, Vol. 609, januari 2007

Rebecca M. Blank, Marilyn Dabady, Constance Forbes Citro, National Research Council (U.S.). *Panel on Methods for Assessing Discrimination*. Washington DC : National Academies Press, 2001

Rodgers III W. M. (Editor) *Handbook on the Economics of Discrimination*. Edward Elgar Publishing, 2006

Samoy E. , *Handicap en arbeid (update december 2010)*. Departement WSE 2010

<http://www.vaph.be/vlafo/download/nl/1114928/bestand>

Sels L. e.a., *Over rode, oranje en groene lichten in het eindeloopbaanbeleid*, WSE-rapport. 2008

http://www.leeftijdenwerk.be/html/pdf/boordtabel_steunpunt_WSE.pdf

Geactualiseerde cijfers (2012) :

<http://www.steunpuntwse.be/download/nl/5413348/xls>

Special Eurobarometer 317: Discrimination in the EU in 2009 ; 11/2009:

http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_317_en.pdf

Special Eurobarometer 378: Active Ageing, 01/2012.

http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_378_en.pdf

Vandezande V. et al., *Haalbaarheidsstudie voor een tolerantiebarometer*; ongepubliceerd, maar raadpleegbaar bij het Centrum voor Gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding. 2006

VDAB; *Arbeidsgehandicapten op de Vlaamse arbeidsmarkt*, Studiedienst VDAB 2010

http://vdab.be/trends/kik/doc/KiK_Arbeidsgehandicapten201007.pdf

Veenman, J. *Onbekend maakt onbemind. Over selectie van allochtonen op de arbeidsmarkt*. Assen : Van Gorcum. 1995

Verhoeven H., *De vreemde eend in de bijt - WAV dossier*. Leuven : K.U.Leuven, Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming. 2000

Vertommen, S., et al., *Topography of the Belgian Labour Market*, Koning Boudewijnstichting, Brussel. 2006

Vincke J. et al.; *Discriminatie van holebi's op de werkvloer: over inkomensverschillen, sectorsegregatie en het 'roze' plafond*, Universiteit Gent, 2008



Diversiteitsbarometer > Werk Brussel, september 2012

Uitgever en auteur:

Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding
Koningsstraat 138, 1000 Brussel
T: 02 212 30 00
F: 02 212 30 30
epost@cntr.be
www.diversiteit.be

Vertaling: Locordia

Grafisch concept en opmaak: Page In Extremis

Druk: Impresor

Fotografie: www.fotolia.com, Cover : Steeve Roche ; Inside : SVLuma (p.6-7/ p.124-125), Christian Mueller (p.34-35), Pan Xunbin (p.16-17).

Bijdragen: Albert Martens, Stephane Thys, HIVA-KULeuven en ULB-METICES

Eindredactie: Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding en Mieke Verminck

Verantwoordelijke uitgever: Jozef De Witte, Directeur van het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding.

Deze Barometer kwam tot stand met de steun van de federale en gewestelijke Ministers van Werk.

Cette publication est aussi disponible en français.

Het Centrum juicht de verspreiding van kennis toe, maar dringt aan op respect voor de samenstellers en auteurs van alle bijdragen in deze publicatie. Gebruik van teksten uit deze publicatie als informatiebron is enkel toegestaan met vermelding van de auteur en de bron.

De gehele of gedeeltelijke reproductie, verkoop, publicatie, aanpassing van de teksten, foto's, tekeningen of andere auteursrechtelijk beschermde elementen in deze publicatie is niet toegelaten zonder de voorafgaande schriftelijke toelating van het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding.

Voor gebruik van het beeldmateriaal dient contact te worden opgenomen met het Centrum of rechtstreeks met de copyrightgebruiker vermeld in het colofon.

Hoe kan u deze publicatie bestellen?

U kan deze publicatie bestellen bij

– *het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding*
Koningsstraat 138, 1000 Brussel
T: 02 212 30 00
F: 02 212 30 30
epost@cntr.be

Deze publicatie kan u terugvinden op de website van het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding: www.diversiteit.be.

– *Infoshop.be*
Kanselarij van de Eerste Minister
Wetstraat 18, 1000 Brussel
T: 02 514 08 00
F: 02 512 51 25
info@infoshop.belgium.be

Vermeld duidelijk de titel van deze publicatie “Barometer van de Diversiteit – Werk”, de gewenste taal en het aantal exemplaren. Deze publicatie wordt u gratis aangeboden, enkel de verzendingskosten worden aangerekend.



Deze publicatie werd gedrukt op FSC-papier C004965 / FSC-mixed.



**DIVERSITEITS-
BAROMETER**
Werk

