



POSITIEVE ACTIES VOOR VROUWEN, OOK VOOR ETNISCHE
MINDERHEDEN?

Lieven Denolf & Christel GRIETEN

In dit artikel geven de auteurs een richting aan voor een beleid van positieve actie voor etnische minderheden op de Belgische arbeidsmarkt. Uitgangspunt is de etnische stratificatie op de arbeidsmarkt, die zich uit in de achterstandspositie van etnische minderheden. Deze stratificatie heeft een bestendig karakter, omdat ze samenhangt met achterstand op andere maatschappelijke domeinen als inkomen, huisvesting en onderwijs. Om deze vicieuze cirkel te doorbreken, verdedigen de auteurs een beleid van positieve actie. Uitgaande van een typologie van mogelijke overheidsmaatregelen terzake, kiezen ze voor het model dat gehanteerd wordt in de Canadese 'Employment Equity Act'. Deze wetgeving lijkt hen interessant omdat de positieve actie betrekking heeft op verschillende groepen in een achterstandspositie op de arbeidsmarkt. Aangezien voor vrouwen op de Belgische arbeidsmarkt reeds een aantal initiatieven in die zin genomen zijn, wordt bij een implementatie van deze wetgeving, in een Belgische context, de koppeling van positieve actie voor etnische minderheden met deze voor vrouwen wenselijk geacht. De vakbeweging vormt een noodzakelijke bondgenoot om deze implementatie daadwerkelijk te realiseren. De sociale overlegstructuur is in België immers het juridisch kanaal bij uitstek om een beleid van positieve actie (voor vrouwen én etnische minderheden) kansen op slagen te geven.

1. Inleiding (1)

In dit artikel willen we een richting aangeven voor een beleid van positieve actie voor etnische minderheden. Ons uitgangspunt is de etnische stratificatie van de arbeidsmarkt die zich uit in een inferieure arbeidsmarktpositie van etnische minderheden. Om deze vicieuze cirkel te doorbreken is een beleid van positieve actie een geschikt middel. Uit een typologie van mogelijke overheidsmaatregelen terzake maken we een keuze aan de hand van een Canadees praktijkvoorbeeld. In deze wetgeving heeft positieve actie betrekking op verschillende groepen in een achterstandspositie op de arbeidsmarkt. Naar de Belgische arbeidsmarkt toe lijkt deze koppeling interessant omdat de Belgische overheid voor vrouwen reeds een aantal initiatieven in die zin genomen heeft.

2. Etnische stratificatie van de arbeidsmarkt

2.1. De inferieure arbeidsmarktpositie van etnische minderheden

2.1.1. Oververtegenwoordiging op de secundaire arbeidsmarkt

Werknemers van vreemde nationaliteit zijn hoofdzakelijk tewerkgesteld in de secundaire segmenten van de arbeidsmarkt, die gekenmerkt worden door oninteressante arbeidsvoorwaarden en werkonzekerheid.

De hoofdsegmentering op de arbeidsmarkt is getrokken tussen mannen en vrouwen. Binnen deze hoofdsegmenten vormen buitenlandse arbeidskrachten telkens een subsegment. Ze zitten dus werkelijk in het laagste stratum: resp. onderaan bij het mannelijke en het vrouwelijke subsegment.

Het feit dat bij de actieve beroepsbevolking de meeste personen behorend tot de etnische minderheidsgroep een arbeid(st)ersstatuut heeft, zowel in de industrie als in de dienstensector, is hiervan een eerste indicatie. In 1988 was bij de mannelijke vreemdelingen (2) 55,5 % een geschoold of ongeschoold arbeider, terwijl dit bij de

Belgen 29,5 %. bedroeg (Koninklijk Commissariaat, 1989: III, 276).

Bovendien zijn etnische minderheden geconcentreerd in bepaalde functies en beroepen (Martens, 1990: 127-135). Mannelijke vreemdelingen hebben zeer weinig functies die een opleiding vereisen en zijn ondervertegenwoordigd in leidinggevende functies. We vinden ze terug als huishoudelijk- of keukenpersoneel, schoonmaker in poetsbedrijven, handlanger. De vrouwelijke vreemdelingen vervullen ofwel 'typisch vrouwelijke' functies (schoonmaakster, strijkster, ...), ofwel niet geschoolde en/of restfuncties.

De vreemdelingen met een bediendenstatuut hebben over het algemeen functies met een gering kwalificatieniveau: ze zijn overwegend verkoop- en winkelpersoneel. Bij de vrouwelijke vreemdelingen zijn er ook heel wat laag gekwalificeerde kantoorbedienden.

Dit uit zich eveneens in de tewerkstelling van vreemdelingen in zeer specifieke sectoren. Traditioneel zijn ze terug te vinden in twee verschillende categorieën van sectoren, waar ze telkens een andere rol vervullen. In zwakke industrieën is het gebruik van gastarbeid een 'overlevingsstrategie': het maakt het mogelijk de produktiekost zo laag mogelijk te houden. In spitsindustrieën daarentegen is eerder sprake van een 'uitlevingsstrategie': nieuwe dure produktiemethodes moeten zo intensief mogelijk gebruikt worden, wat leidt tot de inschakeling van ploegen en overuren. Bovendien zijn er ongeschoolde arbeidskrachten nodig voor het onderhoud (Moulaert, 1979b: 199-200).

In de loop van de jaren '70 heeft zich een duidelijke tendens van tertiarisering voltrokken. Vooral in de sectoren handel, horeca en reparaties is de vreemdelingenconcentratie duidelijk toegenomen. Dit gaat echter niet noodzakelijk gepaard met een verbetering van hun arbeidsmarktpositie: deze arbeidsplaatsen vereisen geen hogere kwalificaties (Moulaert en Martens, 1982: 84; Martens, 1990: 135-149).

Op het vlak van de arbeidsvoorwaarden vertonen de meeste activiteitssectoren waarin vreemdelingen zijn tewerkgesteld fundamentele nadelen: een laag kwalificatieniveau, lagere lonen, hoge instabiliteit en geringe werkzekerheid (bv. seizoenarbeid), gepaard met een hoge werkloosheid en met zware, lastige en ongezonde arbeid. Bovendien werken vreemde arbeiders proportioneel meer in een ploegenstelsel. Uit de arbeidskrachtenenquête van het N.I.S. (1989) blijkt dat 24,5% van de Marokkanen en Turken en 21,5% van de Zuideuropeanen in ploeg werkt, terwijl dat bij de Belgen 13,5% bedraagt. Uit deze enquête blijkt eveneens dat vreemdelingen meer deeltijds werken dan Belgen: 14% van de Marokkanen en de Turken t.o.v. 11% van de Belgen. Daar waar bij de Belgen vooral de vrouwen deeltijds werken (slechts 11% van de deeltijds werkende Belgen zijn mannen), werken bij de Marokkanen en de Turken relatief veel mannen deeltijds: bijna de helft van de deeltijds werkende Marokkanen en Turken zijn mannen (42,5%) (3).

2.1.2. Een hoge werkloosheidsgraad

Tijdens de crisisperiode (1974-1985) is het percentage vreemde werklozen (4) vrij stabiel gebleven: gemiddeld ongeveer 14 % van de werklozen is van vreemde nationaliteit. Dit percentage is ongeveer dubbel zo hoog als het aandeel van de vreemdelingen in de actieve beroepsbevolking (R.V.A., 1985). Eenmaal de crisis voorbij lijkt de werkloosheid bij vreemdelingen minder snel te dalen dan bij de Belgen. Eind juni 1989 bedroeg het aandeel van de werkloze vreemdelingen 15,6% van het geheel van de werklozen in België (Koninklijk Commissariaat, 1990: III, 189).

Vreemdelingen zijn niet alleen meer maar ook langer werkloos dan Belgen. Sinds 1972 is vooral de groep met een werkloosheidsgraad tussen 2 en 5 jaar toegenomen. De laatste jaren is er een sterke stijging in de categorie met een werkloosheidsduur van meer dan 5 jaar (A.C.V., 1987: 57; Koninklijk Commissariaat, 1989: III, 279).

Tenslotte blijkt het relatieve aandeel van buitenlandse werklozen in de categorie van de voltijds tewerkgestelde werkzoekenden (5) systematisch lager dan bij de Belgische werklozen (Koninklijk Commissariaat, 1990: III, 174). Dit komt omdat vreemdelingen over het algemeen ondervertegenwoordigd zijn in de programma's ter bestrijding van de werkloosheid. De oorzaken hiervan zijn o.a.: hun gemiddeld lagere scholing en het hoger aandeel in de groep werkzoekenden die geen toegang hebben tot de programma's (bv. omwille van een onregelmatige loopbaan). Ook discriminatie moet niet worden uitgesloten, zeker in een periode met hoge werkloosheid. De lagere scholingsgraad, samen met hun relatief langere werkloosheid, verklaart anderzijds een vrij sterke vertegenwoordiging in het D.A.C.-statuut. In februari 1987 hadden 7,8% van alle D.A.C.-ers de vreemde nationaliteit, tegenover slechts 2,4% van alle Gesco's (Koninklijk Commissariaat, 1989: III, 280-281). De lage aanwezigheid van vreemdelingen bij de Gesco's kan ook verklaard worden door de nationaliteitsvoorwaarde die hiervoor door de meeste lokale overheden gesteld wordt (El Mouden, 1990).

2.1.3. Geringe sociale mobiliteit

De intra-generationale mobiliteit bij etnische minderheden is beperkt, aangezien ze nauwelijks de kans krijgen om binnen een zelfde onderneming door te stoten tot belangrijke functies. Daarbij komt dat ze er moeilijk in slagen een hoge anciënniteit te verwerven, aangezien ze hoofdzakelijk tewerkgesteld zijn in sectoren met een groot verloop (6).

Ook de inter-generationale mobiliteit is beperkt. De arbeidsmarktpositie van de jongeren uit de etnische minderheden verschilt niet wezenlijk van de geschetste arbeidsmarktpositie van de eerste generatie. Een eerste aanduiding is dat de activiteitsgraad bij de vreemdelingen in de leeftijdscategorieën onder de 25 jaar hoger ligt dan bij hun Belgische leeftijdsgenoten. Ze betreden dus vroeger de arbeidsmarkt. Dit betekent dat ze minder scholingskansen hebben gehad. Het is dan ook niet ver-

wonderlijk dat het arbeidersstatuut bij de jongeren uit de etnische minderheden overweegt. Binnen de arbeidersgroep hebben ze overwegend functies met geringe promotiemogelijkheden. Ze zijn veel meer dan Belgische jongeren terug te vinden bij de ongeschoolde arbeid(st)ers en veel minder in een functie waarvoor opleiding is vereist of die een zekere verantwoordelijkheid veronderstelt (Bastenier e.a., 1986: 24, 36-38).

2.2. Een complex van relatieve nadelen

De etnische factor is dus duidelijk één van de stratificerende elementen op de arbeidsmarkt. Tegelijk vormt de achterstandspositie van etnische minderheden op de arbeidsmarkt een onderdeel van een groter complex van relatieve nadelen en dit op het vlak van inkomen, huisvesting en onderwijs. Deze verschillende componenten, die de maatschappelijke positie van een individu of een groep in de samenleving bepalen, versterken elkaar.

2.2.1. Inkomen

Uit een loonmarktanalyse voor de Belgische werknemerspopulatie (privésektor 1980, uitgezonderd steenkoolnijverheid) blijkt dat de eerdere vaststellingen over de etnostratificatie binnen de loonmarkt van de regio Brussel (Haex e.a., 1976) nog steeds gelden (Denolf en Martens, 1990). De hoofdsegmentering van de loonmarkt blijft getrokken tussen mannen en vrouwen: mannen bekomen in elke sector hogere lonen, nl. \pm 15 à 35% meer dan de vrouwen. Dit onderscheid is zowel in de hoge als in de lage loonsectoren waarneembaar. Etnische minderheden scoren binnen resp. de mannen- en vrouwendeelmarkten lager dan hun Belgische collega's. De volgende loonhiërarchie blijkt constant aanwezig te zijn (van laag naar hoog loonniveau) (Denolf en Martens, 1990: 53-54):

- de Marokkanen en de Turken,
- de Zuideuropeanen,
- de Italianen,
- de onderdanen van de buurlanden en/of de Belgen.

Deze lagere loonpositie van etnische minderheden t.o.v. Belgen kan verklaard worden door de hierboven beschreven oververtegenwoordiging op de secundaire arbeidsmarkt. De hogere werkloosheidsgraad versterkt deze precaire inkomenssituatie.

2.2.2. Huisvesting

(a) De lokalisatie van de etnische minderheden vormt een geografische afspiegeling van hun sociale achterstelling (Kesteloot, 1985: 80-85; 1990: 179-185).

Dit kan in de eerste plaats vastgesteld worden wat hun lokalisatie op nationaal niveau betreft. Etnische minderheden wonen immers geconcentreerd in achtergebleven regio's waar traditionele industriële productiesectoren in moeilijkheden verkeren, zoals de mijnnijverheid (de Borinage, Limburg), staal & non-ferro (Luik, La Louvière, Antwerpen), textiel (Gent). Ze wonen ook in de centrale regio's waar een belangrijke secundaire arbeidsmarkt bestaat in sectoren als de bouw, transport, horeca en andere diensten (Brussel en Antwerpen).

Op stedelijk niveau wonen etnische minderheden geconcentreerd in welbepaalde stadsdelen. Ze zijn vooral terug te vinden in oude buurten, nl. in de oude mijncités en in de 19de-eeuwse gordel van de grootsteden. Het zijn ontvolkte of bejaarde buurten, met slechte woonomstandigheden en ontoereikende infrastructuur of sociale voorzieningen.

Deze situatie is te verklaren door de mechanismen die de werking van de woningmarkt bepalen. De sociaal-economische structuur van de bevolking houdt bepaalde lokalisatiebeperkingen in, m.n. het inkomen besteedbaar aan wonen gekoppeld aan het tijdsbudget besteedbaar aan woon-werk-verplaatsingen. Hierdoor ontwikkelen zich op de woningmarkt verschillende deelmarkten in verschillende stadsdelen. Net zoals op de arbeidsmarkt, bestaat er ook een secundaire huisvestingsmarkt. Achter deze marktprocessen gaan sociale verhoudingen schuil. De lage inkomenspositie is het gevolg van de positie in de so-

cio-economische structuur. De band met het herkomstland, waarnaar vele personen uit de etnische minderheidsgroep nog hopen terug te keren, maakt dat ze eerder sparen en geld versturen dan investeren in huisvesting. De verhuurders daarentegen willen ofwel hun woningen zo duur mogelijk verhuren - waardoor ze voor de meeste etnische minderheden niet toegankelijk zijn - ofwel wensen ze principieel geen etnische minderheden. In elk geval overstijgt de vraag kunstmatig het aanbod, waardoor personen behorend tot de etnische minderheidsgroep vaak hogere prijzen betalen dan Belgen voor gelijkaardige woningen.

De kwaliteit van de woningen zelf laat vaak te wensen over (Maes, 1983: 3-4; Moulaert, 1979a: 6-7). Etnische minderheden bewonen meer dan Belgen (onverbeterbare of verbeterbare) ongezonde woningen. Deze woningen zijn slecht voorzien van comfort (stromend water, WC, badkamer, C.V.). De woondensiteit is ook hoger.

(b) De organisatie van de ruimte speelt een rol in de reproductie van de maatschappelijke verhoudingen (Kesteloot, 1985: 86).

Deze woonomstandigheden van etnische minderheden hebben tot gevolg dat ze in ons economisch systeem niet uit hun functie van goedkope arbeidskrachten geraken. Dit speelt op twee vlakken.

Enerzijds kunnen de lonen laag blijven zolang hun slechte (goedkope) woonomstandigheden een feit blijven. De woonomstandigheden bepalen dus mede hun economische positie.

Anderzijds leidt hun relatieve isolatie in bepaalde buurten tot een scheiding met de Belgische sociale groepen die in gelijkaardige omstandigheden leven en werken en objectief dezelfde belangen tegenover dezelfde instanties te verdedigen hebben. De woonomstandigheden bepalen op die manier de politieke en ideologische positie van de etnische minderheden.

2.2.3. Onderwijs

De globale participatie van vreemdelingen aan het onderwijs ligt ongeveer even hoog als bij de Belgische bevolking.

Wel zijn er enkele belangrijke verschillen te constateren. Zo zijn de nog niet schoolplichtige kinderen ondervertegenwoordigd (Bastenier e.a., 1986: 15). Dit is een belangrijk feit, aangezien deze leeftijd vrij cruciaal is voor de taalontwikkeling van het kind.

De leerachterstand bij leerlingen van vreemde nationaliteit in het lager onderwijs is opmerkelijk groter dan bij Belgische kinderen (Bastenier e.a., 1986: 41-46; Verlot, 1990: 19). De achterstand neemt toe met de vordering van de studie jaren.

Een belangrijke verklarende factor hierbij is de leeftijd van aankomst in België. Kinderen die vóór hun eerste verjaardag naar België gekomen of hier geboren zijn, hebben veel minder achterstand (Marques Balsa, 1979: 297-298).

Daarnaast is er zeker een verband met het socio-cultureel niveau van de ouders, vooral wat scholingsgraad en taalkennis betreft. Kinderen van etnische minderheden komen uit gezinnen met weinig ondersteuningscapaciteit. Ze hebben te kampen met een dubbele achterstelling: van sociale en van culturele aard. De kinderen moeten vaak thuis helpen in het huishouden, uit werken gaan voor een bijkomend inkomen, als tolk optreden of er is gewoon een gebrek aan belangstelling vanwege de ouders (Bastenier e.a., 1986: 86-87).

Een andere belangrijke verklaring voor de achterstand bevindt zich in het onderwijssysteem zelf. Het is onvoldoende aangepast aan de specifieke situatie van kinderen van etnische minderheden in het onderwijs. De leerkrachten zijn er te weinig op voorbereid, vooral m.b.t. het taalverwervingsproces. Bovendien zijn etnische minderheden aanwezig in een beperkt aantal scholen of in concentratiescholen (Verlot, 1990: 7-31).

Dit proces van leerachterstand zet zich verder in het secundair onderwijs. Vreemdelingen zijn oververtegenwoordigd in korte en zwakkere studierichtingen. Er is een opvallend sterke oververtegenwoordiging in het beroepsonderwijs en een ondervertegenwoordiging in het algemeen vormend onderwijs (Martens, 1987: 6; Bastenier e.a., 1986: 18-19). In het deeltijds onderwijs (7) zijn de vreemdelingen sterk oververtegenwoordigd (Denolf, 1990: 4-7).

In het hoger onderwijs blijft de doorstroming van in België verblijvende vreemdelingen naar het universitair onderwijs beperkt. Als er in de statistieken al hoge aantallen vreemdelingen voorkomen, dan zijn dit vreemde studenten die in het buitenland wonen (Martens, 1987: 7-8).

Uiteindelijk maakt naar schatting 40 à 60 % van de vreemde leerlingen nooit het secundair onderwijs af en verlaat de school zonder diploma (Martens, 1987: 9-10).

2.3. Besluit

Deze kenmerken van de etnische stratificatie maken dat de achterstandspositie van de etnische minderheden op de arbeidsmarkt bestendig en gereproduceerd wordt. De achterstand van etnische minderheden op de arbeidsmarkt heeft dan ook een specifiek karakter. Etnische minderheden zijn er op de arbeidsmarkt systematisch slechter aan toe dan hun Belgische collega's.

Een overheidsbeleid moet erop gericht zijn deze vicieuze cirkel te doorbreken (8).

3. Een typologie van overheidsbeleid

Mogelijke overheidsmaatregelen ter verbetering van de arbeidsmarktpositie van etnische minderheden kunnen (aansluitend bij Bovenkerk, 1986) analytisch in vier types opgedeeld worden aan de hand van de volgende drie componenten (cfr. schema, p. 11):

- de definiëring van het probleem,

SCHEMA. Typologie van maatregelen

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

- het beleidsdoel,
- het beleidsinstrumentarium.

Deze typologie beantwoordt aan de historische ontwikkeling die zich heeft voorgedaan in zowel de Angelsaksische landen (U.S.A., Canada en Groot-Britannië), als Nederland en België. Bovendien zijn de onderscheiden fasen cumulatief, d.w.z. dat in elke fase een sterkere vorm van discriminatiebestrijding wordt toegevoegd aan het reeds bestaande repertoire.

Slechts wat de types III en IV betreft is er sprake van positieve actie. Het begrip kan als volgt omschreven worden: "alle vormen van personeelsbeleid die tot doel hebben minderheden meer kansen te verschaffen" (Bovenkerk, 1986: 19). Het gaat dus om maatregelen waarbij minderheden voordeel wordt gegund (9). In de U.S.A. en Canada staan deze bekend onder de naam 'affirmative action'. In Groot-Britannië heet dit 'positive action'.

3.1. Versterking van de concurrentiepositie (type I)

Een eerste soort maatregelen vertrekt vanuit de opvatting dat de achterstand van de etnische groep te wijten is aan gebreken en nadelen gesitueerd bij de betrokken groep zelf.

Het beleid zal er dan ook in eerste instantie op gericht zijn deze negatieve kenmerken te remediëren, om zo de maatschappelijke positie van de leden van de groep te verbeteren.

Bijgevolg zijn de maatregelen m.b.t. de arbeidsmarkt-positie vooral op vorming gericht. De initiatieven voor kinderen van etnische minderheden in het onderwijs zijn er het voorbeeld van (Verlot, 1990). Ook trainingen, die zeer specifiek gericht zijn op het aanleren van een aantal op de arbeidsmarkt wenselijke gedragsstandaarden, b.v. de sollicitatietraining, vallen hieronder.

3.2. Discriminatiebestrijding (type II)

Als echter het standpunt wordt ingenomen dat de achterstand te wijten is aan discriminatie jegens de etnische minderheidsgroep, zal het beleid er ook op gericht zijn deze discriminerende handelingen tegen te gaan. Discriminatie wordt hier enkel begrepen in de zin van directe discriminatie, d.w.z. de som van alle individuele daden van achterstelling.

Handelingen op de arbeidsmarkt die in deze optie strafbaar gesteld worden zijn b.v. de achterstelling van etnische minderheden bij recrutering, bevordering en ontslag. Elk mogelijk onderscheid in arbeidsvoorwaarden tussen autochtonen en etnische minderheden moet op basis van niet-discriminerende argumenten te verantwoorden zijn.

3.3. Positieve actie

3.3.1. Systeemdiscriminatie

Een belangrijke voorwaarde voor het tot stand komen van een beleid van positieve actie, is dat het achterstellingsprobleem niet louter gesteld wordt in termen van directe discriminatie, maar dat de effecten van indirecte of onbewuste discriminatie, of 'systeemdiscriminatie' in rekening worden gebracht. Systeemdiscriminatie of 'institutioneel racisme' kan het best als volgt omschreven worden: "een procedure - ook al is deze op zich zelf neutraal en is er misschien geen sprake van kwaad opzet - leidt in feite tot nadelige gevolgen ('reverse impact') voor minderheden". Het gaat er dus om dat door een aantal maatschappelijke feitelijkheden, de kansen voor etnische minderheden beperkt worden (Bovenkerk, 1986: 50-54).

Belangrijk in deze probleemdefinitie, is dat hier de bewijslast wordt omgekeerd: de werkgever moet nu bewijzen dat hij niet discrimineert.

Deze beperking van de maatschappelijke kansen voor etnische minderheden die wordt aangeduid met de term sys-

teemdiscriminatie, kan vele vormen aannemen. Hieronder worden de belangrijkste varianten besproken. Het kan hierbij zowel gaan om discriminerende rechtsregels als om geijkte procedures en vaste gewoonten.

(a) *Nepotisme* (of: nominatieve werving) bestaat erin dat het personeel gerecrueteerd wordt via een netwerk van persoonlijke relaties. De kans echter dat een persoon uit de etnische minderheidsgroep tot het netwerk van de bedrijfsdirectie behoort, is vrij klein. Omgekeerd worden etnische minderheden voor lagere functies betrokken via het netwerk van leden van minderheidsgroepen die er al werken.

(b) *Onnodige eisen*. Personeelsverantwoordelijken hanteren dikwijls een standaard die weliswaar beargumenteerbaar is, maar die leidt tot 'inverse impact' voor minderheden. Dit soort criteria werden in de U.S.A. het meest bekritiseerd m.b.t. psychometrische tests: ze bevatten culturele elementen die niet noodzakelijk zijn voor de functie of irrelevant voor het meten van het I.Q. Het bleek dan ook dat zwarten disproportioneel vaak worden afgewezen op grond van dergelijke testresultaten.

(c) *Verstrekken van onjuiste of onvolledige informatie*. Een voorbeeld hiervan is dat uitzendbureaus minderheden alleen doorsturen naar bedrijven waarvan geweten is dat ze minderheden accepteren.

(d) *Tokenisme* betekent dat één of enkele 'model-migranten' wel worden geaccepteerd, met de verborgen bedoeling werkelijke integratie te voorkomen. In de openbaarheid wordt niet gediscrimineerd, maar in feite gebeurt dat juist wel. Dat ene acceptabele lid van een minderheid fungeert immers als een alibi.

(e) *Stereotypering* is een bijzonder toewijzingsmechanisme via hetwelke leden van minderheden terechtkomen in functies die overeenstemmen met het etnische stereotype (cfr. de rolpatronen bij vrouwen). Een zeer duidelijk voorbeeld is het aanstellen van leden van etnische groepen als speciale ambtenaren voor minderheden. Het

discriminerende element hier is dat ze niet worden toegelaten tot de werkelijke machtsposities.

3.3.2. Maatregelen voor een beleid van positieve actie

De maatregelen om systeemdiscriminatie te doorbreken kunnen verschillende vormen aannemen.

(a) Gelijke kansen of 'equal opportunities' (type III)

De maatregelen onder deze categorie zijn erop gericht gelijke kansen te scheppen door ongerechtvaardigd nadeel voor minderheden op te heffen. De achterstelling van minderheden, die tot dan toe - bewust of onbewust - plaatsvond, wordt geëlimineerd. Deze formele gelijkheid van kansen garandeert echter nog niet dat dit leidt tot het gewenste resultaat.

Concreet kunnen op het domein van het arbeidsmarktbeleid twee soorten maatregelen onderscheiden worden.

Een eerste soort maatregelen is erop gericht alle elementen die de toegang tot de arbeidsmarkt belemmeren, te verwijderen. Zo kunnen de sollicitatieprocedures bijgesteld worden door b.v. psychometrische tests te ontdoen van hun etnische 'bias'.

Daarnaast bestaan er nieuwe procedures specifiek geïntroduceerd om de kansen van de betrokken groep te verhogen. Zo kan gestreefd worden naar een grotere bereikbaarheid van leden van etnische minderheden door vacatures zoveel mogelijk openbaar te maken en zelfs specifiek in minderhedenpers te publiceren, of door speciale wervingsrondes te organiseren langs scholen met veel leerlingen uit minderheidsgroepen.

Gelijke behandeling is een voorbeeld van procedurele maatregelen, die erop gericht zijn de kansen van de minderheden te verhogen.

(b) Proportionele vertegenwoordiging (type IV)

Er kan ook een voorkeursbehandeling of 'preferential treatment' gehanteerd worden via materiële maatregelen.

Die werken op het resultaat, nl. de gelijke vertegenwoordiging van etnische minderheden op de arbeidsmarkt.

Dit evenredigheidsbeginsel vertrekt vanuit het recht van iedereen op een evenredig aandeel ('fair share') in de welvaart en werkgelegenheid van de maatschappij.

Hierbij wordt een dubbele probleemdefinitie als motiveering gehanteerd.

Enerzijds wordt retrospectief geredeneerd, vanuit de geschiedenis van directe en structurele discriminatie van minderheidsgroepen: dit historisch onrecht moet rechtgezet worden.

Anderzijds duikt hier een prospectief argument op: het verbeteren van de maatschappelijke positie van de minderheidsgroepen zal het ontstaan van een rassenprobleem helpen voorkomen, of alleszins het verder afglijden in die richting beperken.

Concreet komt dit er op neer dat bij een daadwerkelijke keuze de voorkeur uitgaat naar leden van minderheidsgroepen. In de meeste gevallen betekent dit dat bij (ongeveer) gelijke kwalificatie de minderheidskandidaat gekozen wordt. Soms zal dit ertoe leiden dat het principe om de beste kandidaat te kiezen, verlaten wordt: het beantwoorden aan de kwalificatievereisten is voldoende. Een nog verder gaande vorm van voorkeursbehandeling is het aanwerven van etnische minderheden die niet volledig aan de eisen voldoen, maar het wel zouden kunnen leren via een interne bedrijfsopleiding. Belangrijk is dat in geen enkele van deze gevallen de functie-eisen verlaagd worden!

Een middel om deze vorm van positieve actie te realiseren is quotering: "het reserveren van een vaststaand aantal of een percentage van functies voor leden van de betreffende groep(en) met de bedoeling om binnen een welomschreven termijn een bepaald streefgetal te bereiken" (Bovenkerk, 1986: 21).

In de praktijk werkt quotering als volgt. Er wordt een streefgetal ('goal') vastgesteld en de tijdspanne waarin

dit dient te worden bereikt wordt vastgelegd in een tijdschema.

Dit kan op twee manieren gebeuren:

- De meest eenvoudige bestaat erin dat de werkgever zelf bepaalt hoe hij dat doel bereikt: hij zorgt dat binnen de vastgestelde periode een bepaald percentage van zijn personeel op de aangewezen functieniveau's tot de minderheden behoort.
- Een andere, striktere, mogelijkheid is 'ratio hiring': steeds wordt als één op de zoveel nieuwe werknemers een lid van een minderheid gekozen, totdat het streefgetal bereikt is.

Twee specifieke vormen van quotering, zijn in de U.S.A. met succes toegepast (Bovenkerk, 1986: 22-23, 50-61).

In het systeem van 'contract compliance' eist de overheid, bij elke overheidsaanbesteding, van de betreffende onderneming dat een bepaald percentage van het personeel op alle niveau's bestaat uit leden van etnische minderheden. Dit gebeurt vanuit de opvatting dat ze als koper van goederen en diensten tegelijk als voorwaarde kan stellen dat aan haar sociale doelstellingen wordt voldaan.

De doelstelling van de maatregel van 'business set-asides' is het stimuleren van het (kleine) etnische bedrijfsleven. De overheid stelt hier een bepaald percentage van haar aanbestedingen toegankelijk voor bedrijven waarvan meer dan 50 % in handen is van bepaalde etnische categorieën.

Er kan echter ook van de 'gelijke kwalificatie-regel' afgestapt worden d.m.v. positieve discriminatie of 'reverse discrimination'.

Positieve discriminatie is "een vorm van voorkeursbehandeling ten gunste van bepaalde categorieën (of individuen die daartoe behoren) op zodanige manier dat daardoor de tot nu toe gebruikte kwalificatiestandaard wordt verlaagd" (Bovenkerk, 1986: 21).

Deze situatie kan zich voordoen bij quotering op hogere functieniveau's. Het niveau van de functie of de oplei-

dings- en ervaringseis wordt verlaagd om een minderheidskandidaat te kunnen aanstellen.

Hier interfereert een derde variabele: het functieniveau. Naarmate het functieniveau hoger wordt, moet een steeds sterkere vorm van voorkeursbehandeling toegepast worden om hetzelfde resultaat te bereiken. Hoe hoger het niveau wordt, hoe groter de kans dat quotering leidt tot verlaging van de kwalificatie-eis.

4. De 'Employment Equity Act': een keuze uit de typologie

4.1. Een Canadees praktijkvoorbeeld

In Nederland is in het laatste rapport van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (W.R.R.) over het allochtonenbeleid een duidelijke keuze gemaakt in welke richting de positieve actie voor etnische minderheden op de arbeidsmarkt dient uit te gaan. Er wordt gekozen voor type III boven type IV (cfr. schema) omdat de W.R.R. geen voorstander is van het opleggen van 'ongespecificeerde evenredigheidsformules' of quota aan werkgevers. De W.R.R. opteert eerder voor een evenredige arbeidsparticipatie op basis van 'niet eenzijdige verplichtingen'. Daarvoor baseert de Raad zich op de Canadese 'Employment Equity Act' (1989; van der Veen, 1990). Bovendien kan positieve discriminatie verzet oproepen bij de meerderheid van de bevolking die zich in haar belangen geschaad ziet. Ook de mogelijke kwaliteits- en produktiviteitsverlaging die ermee gepaard gaat kan weerstand opwekken.

De bedoeling van de Employment Equity Act is om voor etnische minderheden, vrouwen en gehandicapten op alle niveaus van het personeelsbestand van bedrijven en instellingen een afspiegeling te krijgen van de relevante beroepsbevolking. De wet eist van de werkgevers dat ze, onder consultatie van de werknemersvertegenwoordiging:

- barrières voor evenredige tewerkstelling in het personeelsbeleid opsporen en elimineren,

- positieve praktijken en regelingen doorvoeren, opdat achterstanden versneld worden ingelopen.

De werkgever moet een actieve 'employment-equity-planning' opstellen, waarvan de doelstellingen en termijnen jaarlijks schriftelijk worden vastgesteld.

Kenmerkend voor de wet is dat de overheid niet eenzijdig inspanningen afdwingt. De werkgevers zijn enkel verplicht jaarlijks een gedetailleerd cijfermatig overzicht van de personeelssamenstelling te presenteren, waaruit kan afgeleid worden of de gewenste resultaten worden bereikt. In de wet wordt meer verwacht van indirecte maatschappelijke druk. Het is de Minister van Employment and Immigration die de jaarlijkse rapporten bundelt en aan het parlement kenbaar maakt. Verder worden ze toegezonden aan de Canadian Human Rights Commission. De publieke opinie en deze commissie vormen de spil van de sanctionering. Het publiek kan werkgevers in het openbaar ter verantwoording roepen voor hun beleid en hen aanklagen bij de Human Rights Commission. Wanneer de gegevens in de jaaroverzichten aanleiding geven tot een gegrond vermoeden van overtreding van de 'Employment Equity Act', kan deze commissie een procedure starten. In een dergelijke procedure is het aan de werkgever om te bewijzen dat het vermoeden ongegrond is. Slaagt hij daar niet in, dan kan uiteindelijk een veroordeling volgen.

Vernieuwend bij deze wetgeving is dat de bewijslast voor discriminatie wordt omgekeerd. De werkgever moet aantonen dat de ongelijke vertegenwoordiging op diverse niveau's van de onderneming en de beloningsverschillen niet het gevolg zijn van systematische discriminatie van één groep tegenover een andere. Er wordt gepeild naar systeemdiscriminatie. De vraag naar intenties van discriminerend gedrag (cfr. schema, type II) wordt in deze benadering niet meer gesteld. Het statistisch cijfermateriaal volstaat als bewijs van systeemdiscriminatie (Triest, 1990: 21).

4.2. Naar een beleid van positieve actie voor vrouwen én etnische minderheden op de Belgische arbeidsmarkt

Indien naar de Belgische arbeidsmarkt toe een beleid van positieve actie voor etnische minderheden gevoerd zou worden, is het wenselijk dat dit gekoppeld wordt aan het reeds gevoerde beleid van positieve acties voor vrouwen.

Opnieuw vinden we hiervoor voldoende redenen bij de Canadese 'Employment Equity Act'. Daar zijn het niet enkel de etnische minderheden die tot de doelgroep van de wet behoren. Het bereiken van een evenredige arbeidsparticipatie wordt voor etnische minderheden, vrouwen en gehandicapten tegelijk nagestreefd. Waar in de Angelsaksische landen de 'affirmative action' (U.S.A. en Canada) en de 'positive action' (G.B.) in de eerste plaats betrekking hebben op de etnische minderheden, is in België de positieve actie eerder op vrouwen gericht. Aangezien bij beide groepen de achterstandspositie vanuit een gelijkaardige problematiek kan verklaard worden, is een koppeling van het beleid van positieve actie voor vrouwen en etnische minderheden verantwoord te noemen.

Bovendien heeft het Belgisch overheidsbeleid reeds een aantal jaren geleden positieve acties voor vrouwen opgezet. Een koppeling van etnische minderheden aan deze aanzet kan een beleid van positieve actie voor etnische minderheden enkel maar doen versnellen.

4.2.1. Een gelijkaardige problematiek

De Canadese 'Employment Equity Act' toont aan dat beide groepen samen kunnen betrokken worden in één beleid van gelijke kansen op tewerkstelling. Dit komt omdat het aanknopingspunt van een te voeren beleid bij het personeelsbeleid moet gezocht, eerder dan bij de tekortkomingen van de groep zelf: niet het 'vrouw-zijn' of het 'migrant-zijn' wordt als een probleem ervaren, maar wel de houding van de werkgevers t.o.v. deze groepen. In feite wordt t.o.v. beide groepen een zelfde geïnstitutionaliseerde praktijk van discriminatie (cfr.

schema, type III) i.v.m. instroom, doorstroom en uitstroom in de arbeidsorganisatie gevoerd.

De arbeidsmarktpositie van vrouwen wordt bepaald als sexe-gesegregeerd. Het doet zich voor op drie niveaus. Een eerste is de verdeling van vrouwen en mannen naar bedrijfstak: volgens cijfergegevens van 1987 zijn vrouwen geconcentreerd in 2 van de 10 bedrijfstakken (70% in de handel en de overige dienstverlening), terwijl mannen verspreid zijn over de verschillende bedrijfstakken. Bepaalde beroepsklassen, zoals mijnwerkers, vervoerarbeiders, ambachtslieden, produktie- en bouwvakarbeiders bestaan voor het grootste gedeelte uit mannen. Een derde niveau is het functieniveau. In 1987 behoorden 17,5% van de vrouwen tot de 'bedrijfsleiders, directeurs, en kaderpersoneel' (Triest, 1990: 25).

Deze sexe-segregatie naar bedrijfstak, functie en functieniveau is cruciaal bij de discriminatie van vrouwen op de arbeidsmarkt. Daarom dient de positieve actie voor vrouwen als groep in eertste instantie gericht op de arbeidsorganisatie of het personeelsbeleid in de ondernemingen (Triest, 1990: 21).

Alhoewel bij etnische minderheden het proces van etnostratificatie voornamelijk dezelfde verklaringsgrond heeft (cfr. supra), dreigt het huidig beleid eenzijdig de nadruk te leggen op het versterken van de concurrentiepositie van etnische minderheden (cfr. schema, type I). Daarbij wordt dan vooral gewerkt aan het bijbrengen van scholing en training. Deze elementen zijn onontbeerlijk in het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van etnische minderheden. Daar waar bij vrouwen de moeilijke overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt eerder te wijten is aan een verkeerde studiekeuze, is dit bij etnische minderheden te zoeken bij de te lage scholingsgraad. Toch is dit beleidsinstrument op zich onvoldoende.

Een voorbeeld van de invulling van de 0,18%-maatregel (10) in de Antwerpse petrochemie kan dit illustreren. In het kader van het S.I.R.A.-project (11) werden sinds 1987 reeds 150 werkzoekende jongeren in één van de 10

deelnemende bedrijven opgeleid via een deeltijdse tewerkstelling (aangevuld met een deeltijds opleiding in een school). Het project is ontstaan omwille van een tekort aan A2-ers in de petrochemische sector. In het project worden enkel A3- of A4-gediplomeerden toegelaten. Indien de opleiding tot een goed einde wordt gebracht, heeft de leerling bijna zeker werk in één van de bedrijven (68% van de leerlingen die aan het project begonnen). Alhoewel etnische minderheden tot deze groep laaggeschoolden behoren, kwamen van de 150 leerlingen slechts 2% uit deze groep (1 Marokkaan en 2 Zuid-Europeanen) in aanmerking voor het project. De reden voor het relatief gering aantal personen uit de etnische minderheden dient vooral gezocht bij het recruteringsbeleid. De leerlingen dienen immers zelf te solliciteren bij een bedrijf voor een plaats in het project. De bedrijven recrutereren vooral onder de familieleden en kennissen van eigen werknemers (45,5% van de leerlingen). Aangezien in de petrochemische bedrijven weinig personen uit de etnische minderheidsgroep werken, vermindert dit hun kansen om in het project opgenomen te worden (Denolf en Martens, 1990: 111-115).

4.2.2. Positieve acties voor vrouwen op de Belgische arbeidsmarkt

In België is reeds een aantal jaren sprake van positieve actie, zij het dat ze uitsluitend op de positie van de vrouw op de arbeidsmarkt gericht zijn. Onder impuls van het Staatssecretariaat voor Maatschappelijke Emancipatie worden sensibiliseringsacties gevoerd om meisjes aan te sporen een meer gediversifieerde beroepskeuze te maken. Het is eveneens het Staatssecretariaat dat bedrijven ertoe aanzet een 'gelijkedansenplan' op te zetten en uit te voeren door het ter beschikking stellen van een handleiding voor het voeren van positieve acties en door het sluiten van overeenkomsten waarbij kosteloos 'positief actiedeskundigen' ter beschikking worden gesteld (12). Er zijn reeds een 40-tal overeenkomsten met privébedrijven lopende. Daarnaast heeft het Staatssecretariaat de overheidsdiensten verplicht om een beleid van positieve

actie te voeren (13). Deze verplichting geldt omdat de overheid in deze materie een voorbeeldfunctie wenst te vervullen.

In het beleid van positieve actie voor vrouwen is een evolutie naar het sociaal overleg merkbaar. In het interprofessioneel akkoord (I.P.A.) voor de jaren 1989-1990 is een aanbeveling opgenomen m.b.t. positieve acties voor vrouwen. Bij de Dienst Collectieve Arbeidsbetrekkingen van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid werd in uitvoering van het I.P.A. een begeleidingscel opgericht. Die heeft tot doel de sociale gesprekspartners in de bedrijven en de sectoren in deze materie aan te sporen en te begeleiden (14). In een aantal sectoren werd een C.A.O. gesloten waarbij specifieke maatregelen werden genomen of in het vooruitzicht gesteld inzake positieve acties voor vrouwen. Bovendien hebben het Staatssecretariaat voor Maatschappelijke Emancipatie en het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid samen het initiatief genomen om aanbevelingen betreffende de bevordering van de tewerkstelling van vrouwen te formuleren bij het interprofessioneel overleg voor de jaren 1991 en 1992 (15).

De aanzet tot positieve actie voor vrouwen via het sociaal overleg vertonen vergelijkbare elementen met de Canadese 'Employment Equity Act'. Deze zijn het best aanwijsbaar in de Paritaire Comités van de distributiesector waar een afzonderlijke C.A.O. is gesloten om de gelijke kansen voor mannen en vrouwen te bevorderen (16). Zoals de 'Employment Equity Act' de werkgevers verplicht om jaarlijks een gedetailleerd cijfermatig overzicht van de personeelsbezetting te presenteren, dienen in de distributiesector alle bedrijven aan een sectoriële werkgroep inlichtingen te verstrekken over de structuur en de evolutie van hun tewerkstelling. Op basis van deze informatie zal de sectoriële werkgroep een beleidsplan opstellen en uitvoeringsmaatregelen bepalen om de gelijke kansen te bevorderen (Denolf en Martens, 1990: 144-145).

Momenteel wordt gewerkt aan een bedrijfsanalyse met een indicatorenstelsel om de tewerkstellingspositie van mannen en vrouwen in de ondernemingen en de sectoren te kunnen vergelijken (Wyns, 1990). Het kan dienen ter ondersteuning van de personeelsinformatie die op de ondernemingsraad wordt verstrekt in het kader van C.A.O. nr. 9 (cfr. infra). Een dergelijk rooster moet de uniformiteit en de vergelijkbaarheid van de gegevens vergemakkelijken. Ook in Canada wordt met een gelijkaardig rooster gewerkt (van der Veen, 1990: 54-72). Deze informatie-opvraging en -verwerking zou opnieuw als basis van eventuele beleidsmaatregelen kunnen dienen.

4.2.3. Besluit

Naar de arbeidsmarkt toe wordt voor beide doelgroepen een zelfde problematiek van systeemdiscriminatie aanvoeld. Een beleid van gelijke kansen, zowel voor etnische minderheden als voor vrouwen, kan slechts effectief zijn als een duidelijk inzicht wordt verkregen in de structuur en de evolutie van de tewerkstelling in de bedrijven en de sectoren. Het lijkt dan ook logisch, om dubbel werk te vermijden, dat de bedrijfsanalyse over deze gegevens tegelijkertijd gebeurt.

5. Voorbeelden van positieve actie voor etnische minderheden op de Belgische arbeidsmarkt?

In België is tot op heden geen gecoördineerd beleid gevoerd om de arbeidsmarktpositie van etnische minderheden te verbeteren. Er zijn wel een aantal initiatieven uitgewerkt, zonder dat dit in een algemeen beleid kadert. Deze situeren zich vooral op het niveau van de scholing en de vorming (cfr. schema, type I). Daarnaast zijn toch een aantal maatregelen uitgewerkt of voorgesteld die tot de positieve actie kunnen gerekend worden.

5.1. Scholing en training

In het Belgisch beleid wordt aan opleiding en vorming een bijzondere plaats toegekend als middel om de achterstand van etnische minderheden op te heffen. Deze situeren zich vooral in het onderwijs en in de overgang tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Hierbij beperken we ons tot een aantal voorbeelden die tot het laatste domein behoren.

5.1.1. Alternierend leren

Een eerste voorbeeld bevindt zich in het systeem van alternerend leren (7). In het schooljaar 1989-90 werd aan de werkgever die een leerling uit de etnische minderheidsgroep deeltijds tewerkstelde een premie van 12.000 fr betaald. Deze premie kwam bovenop de gewone E.S.F.-premie van 33.000 fr per leerling uit het deeltijds onderwijs, die aan de werkgever wordt betaald opdat de deeltijdse opleiding in het bedrijf (via tewerkstelling) optimaal zou aansluiten op de deeltijdse opleiding in het Centrum Deeltijds Onderwijs (C.D.O.) en omgekeerd. Dit is een initiatief van het Ministerie van Onderwijs i.s.m. het Europees Sociaal Fonds (E.S.F.) om de alternerende opleiding zo optimaal mogelijk uit te bouwen. Aangezien op de begroting van het schooljaar 1989-90 nog middelen beschikbaar waren voor extra-initiatieven, besliste de Stuurgroep Alternierend Leren deze te gebruiken om de tewerkstelling van etnische minderheden in het deeltijds onderwijs te bevorderen. Immers, daar waar de helft van de Belgische leerlingen werkervaring kunnen opdoen, is dit bij de vreemdelingen slechts één derde. In de E.S.F.-begroting waren middelen voorzien van een contingent van 200 leerlingen behorend tot de etnische minderheidsgroep. De Stuurgroep hoopte op zijn minst 150 leerlingen te behalen.

Deze doelstelling werd echter niet bereikt (Denolf, 1990: 59-62). Het aantal leerlingen behorend tot de etnische minderheidsgroep tewerkgesteld met E.S.F.-subsidie aan de werkgever is gestegen van 77 leerlingen vorig

schooljaar naar 106 leerlingen in het schooljaar 1989-90. Een stijging met 37% i.p.v. de vooropgestelde verdubbeling. Als echter in het schooljaar 1988-89 de leerlingen behorend tot de etnische minderheidsgroep die in de mijnbouw werkten niet in rekening worden gebracht (omdat tijdens het schooljaar 1989-90 voor het eerst geen leerlingen meer in de mijnbouw werkten), dan wordt een stijging van 71% vastgesteld, nl. van 62 naar 106 leerlingen. Toch heeft het Ministerie van Onderwijs deze extra-subsidie voor etnische minderheden niet verlengd voor het schooljaar 1990-91.

Er waren echter voldoende redenen om dit wel te doen of zelfs te versterken door een hoger bedrag dan 12.000 fr te hanteren. Een maatregel kan pas succes hebben indien continuïteit behouden wordt. Dit kan aangetoond worden aan de hand van de invoering van een gelijkaardige extra-subsidiëring voor meisjes die alternerend leren in de metaalsector. In het kader van de diversificatie van de beroepskeuze werd bij het sociaal overleg m.b.t. het industrieel leerlingwezen (I.L.W.) voor de jaren 1987-1988 in de metaalsector een extra-premie van 50.000 fr toegekend aan de werkgever die een deeltijds leerplichtig meisje via een groepsproject tewerkstelde. Deze premie kwam bovenop de premie van 150.000 fr per leerling in een groepsproject. De maatregel werd verlengd bij het sociaal overleg voor de jaren 1989-90. Hierbij werden wel degelijk behoorlijke resultaten behaald. Bij de start van het I.L.W. in de metaalsector (schooljaar 1985-86) waren er geen meisjes betrokken. Bij de invoering van de maatregel (schooljaar 1988-89) steeg het aandeel van 2% naar 8%. Ook in het schooljaar 1989-90 is het aandeel blijven stijgen tot 12,5% (Denolf en Martens, 1990: 137).

5.1.2. V.D.A.B.-voorzieningen

Een tweede voorbeeld kan gevonden worden bij de V.D.A.B.-schakelopleidingen in Limburg. Deze opleidingen zijn speciaal gericht op laaggeschoolden die niet onmiddellijk een beroepsopleiding kunnen aanvatten. In Lim-

burg wordt een bepaald quotum van etnische minderheden en/of werkloze mijnwerkers nagestreefd (Koning Boude-
wijnstichting, 1988: 66). Dit wordt echter niet door-
getrokken naar een nationaal beleid van de V.D.A.B. om
meer etnische minderheden in te schakelen in de
V.D.A.B.-opleidingsinitiatieven. Het kan verklaren
waarom in 1989 meer dan de helft (52,5%) van alle
V.D.A.B.-cursisten met een vreemde nationaliteit die een
schakel- of beroepsopleiding beëindigde, dat in Limburg
deed (Koninklijk Commissariaat, 1990: III, 198).

Hierbij kan ook aangeduid worden dat, op aanraden van
het Koninklijk Commissariaat, de Interministriële Con-
ferentie voor het Migrantenbeleid de maatregel heeft
goedgekeurd om verplichte taallessen in te voeren voor
langdurig werkloze anderstaligen uit de etnische minder-
heidsgroep (1990: I, 11-12). In het kader van de
beroepsopleidingen worden aangepaste cursussen ingesteld
met betrekking tot het aanleren van het Nederlands.
Werklozen uit de etnische minderheidsgroep die het aan-
bod van deze taallessen weigeren, ondergaan de voorziene
sanctie op het niet volgen van een beroepsopleiding.

Deze maatregel lijkt ons een verkeerde keuze. Het pro-
bleem van de integratie op de arbeidsmarkt van werklozen
behorend tot de etnische minderheidsgroep ligt niet
enkel aan hun taalprobleem op zich, maar evenzeer aan de
manier waarop de instituties, zowel het bedrijfsleven
als de V.D.A.B., dit benaderen. Taalverwerving voor et-
nische minderheden dient eerder geïntegreerd in het
bestaande opleidingsaanbod van de V.D.A.B., door het
bijwerken van de Nederlandse taalkennis als onderdeel
van de opleidingen en een betere individuele opvolging
en begeleiding van eventuele moeilijkheden van cursisten
tijdens de opleiding (Vienne, 1989).

5.2. Positieve acties

Het Koninklijk Commissariaat voor het Migrantenbeleid
zet in zijn rapporten de bakens uit voor een beleid van
positieve actie voor etnische minderheden.

In de novembernota 1989 van het Koninklijk Commissariaat was er de aanbeveling m.b.t. de rol die de overheid als werkgever kan spelen in een geloofwaardig integratiebeleid (III, 361-381). Dit betekent in de eerste plaats het opheffen van de nationaliteitsvereiste voor tewerkstelling in de openbare diensten. Voorts wordt er in de nota voor gepleit etnische minderheden te benoemen in functies waaruit publieke erkenning en waardering blijkt. Bovendien zou na de opheffing van de nationaliteitsvereiste moeten onderzocht welke maatregelen kunnen genomen worden om een meer evenredige deelname van etnische minderheden in de overheidswerkgelegenheid te bevorderen. Deze aanbevelingen resulteerden reeds in het schrappen van de nationaliteitsvereiste voor personen die bij de overheidsdiensten een contractueel statuut hebben. Bij de ambtenaren die statutair benoemd zijn blijft de nationaliteitsvoorwaarde gelden (Koninklijk Commissariaat, 1990: I, 13).

In de meinota 1990 wordt uitdrukkelijk verwezen naar de positieve acties voor vrouwen en de wetgeving gelijke behandeling van mannen en vrouwen om een beleid van positieve actie voor etnische minderheden te inspireren (III, 222-223). Ook wat de werkgelegenheid in de publieke sector betreft, wordt door het Koninklijk Commissariaat dezelfde argumentatie gebruikt als het Staatssecretariaat voor Maatschappelijke Emancipatie voor het te voeren beleid van positieve actie: "de overheid dient zelf als werkgever het voorbeeld te geven m.b.t. een beleid van gelijke kansen".

6. De vakbeweging als noodzakelijke bondgenoot bij implementatie

Bij positieve acties voor vrouwen én etnische minderheden naar de Belgische arbeidsmarkt toe, dient rekening gehouden met de specifieke politieke en juridische configuratie van het Belgisch sociaal veld. Sociaal-economische thema's zijn traditiegetrouw steeds in een apart concertatiecircuit gehouden, nl. dat van het sociaal overleg tussen overheid, werkgevers- en werkne-

mersorganisaties, dat in feite aan de controle van het parlement onttrokken is. Dit betekent dat, als een beleid van positieve actie in België gevoerd wordt, met deze traditie rekening dient gehouden en bijgevolg de positieve acties via deze kanalen dienen ingevuld (Martens en Denolf, 1989: 38-39).

Bovendien moet van de publieke opinie in België weinig sanctioneringsdrift verwacht worden. De vakbeweging lijkt de meest aangewezen bondgenoot voor het afdwingen van een dergelijk beleid. Met de sterke inplanting in dit concertatiecircuit moet de slagkracht van de vakbeweging de bepalende factor zijn ter controle van het gevoerde beleid.

6.1. De weg van het sociaal overleg

Bij de nog korte geschiedenis van het beleid van positieve actie voor vrouwen op de Belgische arbeidsmarkt is eveneens een evolutie merkbaar van de bedrijfsgerichte aanpak (via contracten van positieve actie) naar het sociaal overleg toe. De techniek van contracten afsluiten heeft immers een te besloten karakter. Een plan van positieve actie dat geïncorporeerd is in een sectoriële of ondernemings-C.A.O. kan bij een niet-naleving door de werkgever een strafrechtelijk gevolg hebben (Humblet, 1990: 48-49). Bovendien ligt bij de bedrijfsmatige aanpak de nadruk op de 'top-bottom-approach': de verantwoordelijkheid voor de positieve-actieplannen wordt bij de leiding van de organisatie gelegd, al dan niet in overleg met de representatieve personeelsorganisaties. Dit kan tot wantrouwen leiden bij deze laatsten ten aanzien van de positieve-actieplannen (Triest, 1990: 22).

De inpassing van een beleid van positieve actie binnen de Belgische context van het sociaal overleg, lijkt best mogelijk via C.A.O. nr. 9 over de ondernemingsraden (Koninklijk Commissariaat, 1990: III, 222). Naast het verkrijgen van financieel-economische informatie, heeft de ondernemingsraad een aantal sociale bevoegdheden. Eén van deze bevoegdheden betreft de tewerkstellingsproble-

men in de onderneming. Hierbij dienen jaarlijkse inlichtingen verstrekt aan de ondernemingsraad over de structuur, de evolutie en de vooruitzichten van de tewerkstelling in de onderneming. Dit gebeurt ter gelegenheid van de economische en financiële informatie. Opvallend is dat, bij de inlichtingen betreffende de structuur en de evolutie van de tewerkstelling, de onderneming verplicht is de indeling volgens geslacht te geven. De inlichtingen betreffende de structuur van de tewerkstelling wordt enkel volgens de indeling nationaliteit verstrekt op verzoek van de werknemersafgevaardigden. Een verplichting om informatie te leveren over de structuur en de evolutie van de tewerkstelling van etnische minderheden in de onderneming, wat deel uitmaakt van een programma van positieve actie, veronderstelt wel een wijziging van de C.A.O. binnen de Nationale Arbeidsraad (N.A.R.).

Op basis van deze informatie zou in de onderneming een gelijkekansenplan kunnen opgesteld worden, waarbij de werkgever zich engageert om binnen een bepaalde termijn de vooropgezette doelstellingen te realiseren. Voor de controle van deze intenties zijn de twee hogere instanties binnen het sociaal overleg van belang, met name de Paritaire Comités (per bedrijfstak) en de N.A.R. (op interprofessioneel niveau).

De rapportering aan de Paritaire Comités laat toe dat een beeld verkregen wordt over de toestand in de sector en dat ook op sectorieel niveau een planning over gelijke kansen kan plaatsvinden. Het geeft eveneens de vakbeweging de mogelijkheid bepaalde ondernemingen, die nalaten een gelijkekansenplan uit te werken of uit te voeren, bij te sturen.

De rapportering aan de Nationale Arbeidsraad laat eveneens toe dat een evaluatie opgemaakt wordt voor de gehele Belgische arbeidsmarkt. Bovendien kan de interprofessionele geleiding van de vakbeweging opnieuw sanctionerend optreden t.o.v. bepaalde sectoren die nalatig zijn in het uitvoeren van het gelijkekansenplan.

6.2. Vrouwen en etnische minderheden als specifiek doelgroepen bij belangenbehartiging

De rol van de vakbeweging lijkt ons cruciaal bij de sanctionering van het gelijkekansenplan, zowel bij vrouwen als bij etnische minderheden. De vakbonden hebben immers de opdracht de belangenbehartiging van alle werknemers op zich te nemen. Ze zijn belangrijk om binnen de hiërarchie van het sociaal overleg de naleving van de positieve-actie-maatregelen te garanderen. Werkgroepen 'gelijke kansen' in de Paritaire Comités op sectorieel niveau zijn nuttig omdat dit een controle kan inhouden van wat op ondernemingsvlak al dan niet plaatsvindt. Vooral in ondernemingen waar de vakbonden minder sterk zijn ingeplant kan deze controle van de vakbondscentrales belangrijk zijn. Ook een werkgroep 'gelijke kansen' op interprofessioneel niveau (N.A.R.) kan als controle fungeren voor de sectoren. Hier zijn het de interprofessionele geledingen van de vakbeweging die sanctionerend kunnen optreden t.a.v. de sectoren. De vakbondscentrales behartigen immers eerder de belangen van bepaalde beroepsgroepen, terwijl binnen de interprofessionele geledingen de belangenbehartiging van bepaalde categorieën onder de werknemers (vrouwen, etnische minderheden, jongeren, werklozen,...) plaatsvindt.

Opdat de vakbeweging deze rol ten volle zou spelen, moeten wel een aantal voorwaarden vervuld zijn.

Vooreerst willen de vakbonden nog te zeer hun leden 'op dezelfde manier' behandelen en zien ze te weinig in dat voor bepaalde groepen werknemers, zoals etnische minderheden en vrouwen, een specifieke politiek dient gevoerd. In feite is voor deze groepen een gelijke behandeling een indirecte vorm van discriminatie of systeemdiscriminatie (Denolf en Martens, 1990: 155; Wrench, 1987: 163-164).

Het standpunt van de Belgische vakbonden fluctueerde aanvankelijk met de economische situatie. Ten tijde van economische recessies en hoge werkloosheid verdedigden

ze een strict immigratiebeleid uit vrees voor concurrentie van hun werknemers op de arbeidsmarkt. In periodes van volledige tewerkstelling namen ze een meer tolerante houding aan. Wel eisten ze dat de etnische minderheden onder dezelfde voorwaarde als de Belgen werden tewerkgesteld, maar ook dit was ingegeven door vrees voor concurrentie. In de loop van de jaren '70 deed zich een koerswijziging voor, nadat gebleken was dat de eis van immigratiestop te zware structurele gevolgen zou hebben voor het Belgische bedrijfsleven. De nadruk kwam meer te liggen op een onthaal- en immigratiebeleid i.p.v. een integratiebeleid, met als doel de bevordering van de deelname van etnische minderheden aan het sociale en gemeenschapsleven. Niet-economische aspecten kwamen nu op de voorgrond. De vakbonden gingen zich niet echt meer moeien met het arbeidsmarktbeleid en zeker niet onvoorwaardelijk pleiten voor positieve acties (Aerts en Martens, 1978: 53-59; Vranken, 1990: 58).

Een tweede voorwaarde voor het afdwingen van deze specifieke benadering is dat binnen de vakbeweging zowel vrouwen als etnische minderheden actief (kunnen) ijveren voor hun belangen. Dit betekent dat ze in de bedrijven tot de militantenwerking (kunnen) behoren en in de overlegorganen op ondernemingsniveau worden verkozen. Ze moeten eveneens aanwezig zijn in de vakbondsstructuren en de sociaal-economische overlegorganen op hoger niveau dan de onderneming (Wrench, 1987: 175; Triest, 1990: 26).

Ter illustratie kan aangegeven worden dat in de ondernemingsraden 25% van de verkozenen vrouwen zijn; in de Comités voor Veiligheid en Gezondheid bedraagt dit 29,5%. In de hogere overlegorganen (Paritaire Comités, N.A.R. en Centrale Raad voor het Bedrijfsleven) overstijgt het aandeel van de vrouwen niet eens de 10%. Ook in de beslissingsorganen van de vakbonden is het niet beter gesteld. Het aandeel van vrouwen in het Nationaal comité of bureau b.v. is eveneens niet hoger dan 10% (Staatssecretariaat voor Emancipatie, 1989: 56-57). Voor etnische minderheden zijn geen vergelijkbare gegevens beschikbaar. Wat wel kan gesteld worden is dat rond het

einde van de jaren '70 de syndikalisatiegraad ongeveer 50% bedroeg. Dit is vrij hoog, rekening houdend met het feit dat er geen buitenlanders tewerkgesteld zijn in bepaalde sterk gesyndikeerde sectoren (petroleum, gas, electriciteit, openbare diensten) (Aerts en Martens, 1978: 67-69). Toch blijven personen uit de etnische minderheden ondervertegenwoordigd bij de kandidaten voor de sociale verkiezingen: alhoewel ze 10% van stemgerechtigden uitmaken, hadden in 1975 slechts 5% van de kandidaten een vreemde nationaliteit (Spineux, 1976: 12-18).

7. Besluit

Een beleid van positieve actie voor etnische minderheden op de Belgische arbeidsmarkt dringt zich op omwille van de blijvende oververtegenwoordiging van etnische minderheden op de secundaire arbeidsmarkt samen met hun hoge werkloosheidsgraad. Een beleid dat zich uitsluitend richt op het versterken van de concurrentiepositie van etnische minderheden via scholing en vorming is onvoldoende. Net zoals voor de vrouwen dient het beleid zich eveneens te richten op de arbeidsorganisatie in de ondernemingen. Beide groepen op de arbeidsmarkt dienen immers als arbeidsreserve, nl. als potentiële arbeidskrachten die het aanbod aan arbeidscapaciteit verhogen ten opzichte van een kleinere vraag naar werknemers: de factor arbeid wordt bijgevolg goedkoper (Kesteloot, 1990: 186). Dit blijkt o.a. uit het feit dat na de crisisperiode bij etnische minderheden (maar ook bij vrouwen) de werkloosheidsgraad niet in dezelfde mate gedaald is als bij Belgen (en mannen).

Aangezien op de Belgische arbeidsmarkt voor vrouwen reeds een aanzet tot positieve actie is genomen, lijkt een koppeling van etnische minderheden aan dit beleid wenselijk. Buitenlandse voorbeelden tonen aan dat een gezamenlijk beleid mogelijk is. Voor de Belgische arbeidsmarkt zijn de sociale overlegstructuren de kanalen waarlangs een beleid van positieve actie het meeste kans op slagen heeft. Binnen deze structuren kan de vakbeweging dit beleid afdwingen, op voorwaarde dat

ook binnen de vakorganisaties met de specifieke problematiek van vrouwen en etnische minderheden rekening wordt gehouden en dat beide groepen zich binnen de vakbonden kunnen manifesteren.

VOETNOTEN

- (1) Met dank aan Albert Martens, Jan Vranken, Marion Vrijens en Mia Wyns voor hun commentaar op een eerdere versie van deze bijdrage.
- (2) We gebruiken de term 'vreemdelingen' als de statistische gegevens gebaseerd zijn op personen met een vreemde nationaliteit.
- (3) Dit blijkt uit een analyse van Geert Van Hootegem over flexibilisering van de arbeidsvoorwaarden ("(on)gewenste flexibiliteiten") voor een bijdrage in de cahier-reeks van Tegenspraak, wellicht te verschijnen in het voorjaar 1991.
- (4) Hierbij wordt de Eurostatnorm gehanteerd, nl. de som van de uitkeringsgerechtigde volledig werklozen met de niet-uitkeringsgerechtigde niet-te-werkgesteld werkzoekenden.
- (5) Dit zijn de werklozen tewerkgesteld in de programma's ter bestrijding van de werkloosheid (B.T.K., D.A.C., T.W.W., Gesco, stages voor jongeren).
- (6) Cfr. de analyses van Haex e.a., 1976. Deze gegevens hebben betrekking op het jaar 1972. Meer recente gegevens hierover zijn helaas niet beschikbaar.
- (7) Deeltijds of alternerend leren is een leersysteem uitgebouwd in het deeltijds onderwijs om de deeltijds leerplichtigen (16-18 jaar) werkervaring bij te brengen, wat hun kansen op de arbeidsmarkt verhoogt.
- (8) In een andere mogelijke optie wordt overheidsingrijpen overbodig geacht aangezien het probleem zich op de één of andere manier wel vanzelf zal oplossen. Deze benadering wordt besproken en weerlegd in Grieten, 1989: 11-16.

- (9) De maatregelen hebben zowel betrekking op recrutering (instroom), promotie (doorstroom) en ontslag (uitstroom) van arbeidskrachten. Als bij de beschrijving van positieve acties enkel voorbeelden worden gegeven m.b.t. recrutering wil dit niet zeggen dat ze niet betrekking hebben op promotie en ontslag.
- (10) In het interprofessioneel akkoord (van 18 november 1988) voor de jaren 1989 en 1990 werd een aanbeveling opgenomen om 0,18% van de loonmassa in de bedrijven en de sectoren te besteden aan opleidings- en tewerkstellingsinitiatieven bedoeld voor de risicogroepen onder de werkzoekenden (langdurig en laaggeschoolde werklozen, deeltijds leerplichtigen en herintreders).
- (11) S.I.R.A. staat voor Scheikundige Industrie Regio Antwerpen.
- (12) Koninklijk Besluit van 14 juli 1987 houdende maatregelen tot bevordering van gelijke kansen voor mannen en vrouwen in de privé-sector, B.S., 26 augustus 1987.
- (13) Koninklijk Besluit van 27 februari 1990 houdende maatregelen tot bevordering van gelijke kansen voor mannen en vrouwen in de overheidsdiensten, B.S., 8 maart 1990.
- (14) Het Bureau van de Commissie Vrouwenarbeid heeft hierover een advies gegeven (nr. 51/1 van 5 december 1988) dat door de Commissie Vrouwenarbeid werd goedgekeurd op 16 januari 1989.
- (15) Deze aanbevelingen werden geuit op een gezamenlijke persconferentie (20 juni 1990).
- (16) Dit zijn de C.A.O.'s van het Paritair Comité van de warenhuizen (P.C. 312) van 21 maart 1989 en het Paritair Comité van de levensmiddelenbedrijven met talrijke bijhuizen (P.C. 202) van 7 december 1989.

BIBLIOGRAFIE

- AERTS, M., MARTENS, A. (1978), *Gastarbeider, lotgenoot en landgenoot?*, Kritak, Leuven.
- ALGEMEEN CHRISTELIJK VAKVERBOND (1987), *De migrant en de arbeidsmarkt*, A.C.V., Brussel.
- BASTENIER, A. (1982), *Les jeunes migrants: vers un nouveau sous-prolétariat?*, in: *La Revue Nouvelle*, 38, nr. 12, 485-490.
- BASTENIER, A., DASSETTO, F. (Eds.) (1990), *Immigrations et nouveaux pluralismes. Une confrontation de sociétés*, De Boeck, Bruxelles.
- BASTENIER, A., DASSETTO, F., FONCK, H. (1986), *La situation de formation professionnelle des jeunes étrangers en Belgique*, CEDEFOP, Berlin.
- BOVENKERK, F. (1986), *Een eerlijke kans. Over de toepasbaarheid van buitenlandse ervaringen met positieve actie voor etnische minderheden op de arbeidsmarkt in Nederland*, Ministerie van Binnenlandse Zaken - Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 's-Gravenhage.
- BOVENKERK, F. (Red.) (1980), *Omdat zij anders zijn. Patronen van rasdiscriminatie in Nederland*, Boom, Meppel - Amsterdam.
- BOVENKERK, F., BREUNING - VAN LEEUWEN, E., *Rasdiscriminatie en rasvooordeel op de Amsterdamse arbeidsmarkt*, in: BOVENKERK, F. (Red.), *Omdat zij anders zijn*, 31-57.
- COMMISSIE VROUWENARBEID (1989), *Advies nr. 51/1 van 5 december 1988 van het Bureau van de Commissie Vrouwenarbeid betreffende de tewerkstelling van vrouwen (steun aan positieve acties)*, Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, Brussel.
- DE GRAEVE, B., HUMBLET, P., TRIEST, M., VOGEL-POLSKY, E., WILLEKENS, H. (1990), *Positieve actie, positieve discriminatie, voorrangsbepaling voor*

- vrouwen (*Tegenspraak - Cahier 8*), Kluwer, Antwerpen.
- DENOLF, L. (1990), *Intrede van migranten op de arbeidsmarkt: tewerkstelling tijdens en na het Deeltijds Onderwijs*, K.U.Leuven-Sociologisch Onderzoeksinstituut, Leuven.
- DENOLF, L., MARTENS, A. (1990), *Aspecten van de werkgelegenheid van migranten: loonstructuur, loopbaanontwikkeling na de mijnsluiting en kansen bij het (inter)professioneel overleg*, K.U.Leuven-Sociologisch Onderzoeksinstituut, Leuven.
- EL MOUDEN, A. (1990), *De toegang tot de betrekkingen in overheidssdienst en de nationaliteitsvoorwaarde*, K.U.Leuven - Sociologisch Onderzoeksinstituut, Leuven.
- GRIETEN, G. (1989), *Een eerlijke kans. Over de toepasbaarheid van buitenlandse ervaringen met positieve actie voor migranten op de arbeidsmarkt in België*, ongepubliceerde nota, Leuven.
- HAEX, J., MARTENS, A., WOLF, S. (1976), *Arbeidsmarkt, discriminatie, gastarbeid*, K.U.L. - Sociologisch Onderzoeksinstituut, Leuven.
- HOBIN, V., MOULAERT, F. (Red.) (1986), *Witboek integratiebeleid inzake migranten in Vlaanderen - België, z.n., z.p..*
- HUBEAU, B., DE MOFFARTS, G., TAVERNE, M., VANDENBERGHE, J., *De vreemdeling in het Belgisch recht. Een praktische gids voor verblijfwetgeving, sociaal recht, internationaal privaatrecht en bijzondere reglementeringen*, die Keure, Brugge, losbladig.
- HUMBLET, P., *Positieve actie voor vrouwen. Het juridische kader naar Belgisch recht*, in: DEGRAEVE, B. e.a., *Positieve actie, positieve discriminatie, voorrangbehandeling voor vrouwen*, 33-69.
- JAIN, H. (1989), *Affirmative action/employment equity and visible minorities in Canada*, (Eight World

- Congress 'International Industrial Relations Association', Brussel, 4 - 7 september 1989).
- JENKINS, R., SOLOMOS, J. (Eds.) (1987), *Racism and equal opportunity. Policies in the 1980s*, University Press, Cambridge.
- KESTELOOT, C., De geografische spreiding van de buitenlandse minderheden in België, in: MARTENS, A., MOULAERT, F. (Red.), *Buitenlandse minderheden in Vlaanderen - België*, 75-90.
- KESTELOOT, C., Goedkoop en gebruiksvriendelijk: gastarbeiders in de stad, in: MORT SUBITE, *Barsten in België*, 179-195.
- KONING BOUDEWIJNSTICHTING (1988), *Aansluiting onderwijsarbeidsmarkt*, Koning Boudewijnstichting, Brussel.
- KONINKLIJK COMMISSARIAAT VOOR HET MIGRANTENBELEID (1989), *Integratie(beleid): een werk van lange adem*, Koninklijk Commissariaat, Brussel.
- KONINKLIJK COMMISSARIAAT VOOR HET MIGRANTENBELEID (1990), *Voor een harmonische samenleving*, Koninklijk Commissariaat, Brussel.
- LAYTON - HENRY, Z. (1990), *The political rights of migrant workers in Western Europe*, Sage, London.
- LEBON, A. (1986), Les travailleurs étrangers en Europe (Combien sont-ils; qui sont-ils; où travaillent-ils?), in: *Revue Européenne des Migrations Internationales*, 2, nr. 3, 169-184.
- MAES, M. (1983), De woonproblematiek van migranten, in: *Bareel*, 6, nr. 21 -22, 3-5.
- MARQUES Balsa, C. (1979), Situation scolaire des enfants de travailleurs étrangers, in: *Recherches Sociologiques*, 10, 2, p. 163-338.
- MARTENS, A. (1973), *25 jaar wegwerparbeiders. Het Belgisch immigratiebeleid na 1945*, K.U.L., Sociologisch Onderzoeksinstituut, Leuven.

- MARTENS, A. (1984), Van gastarbeid naar een duurzaam aandeel in de werkgelegenheid, in: *Benelux*, nr. 1, 39-47.
- MARTENS, A. (1986), Tien jaar 'immigratiestop' in België. Het overheidsbeleid tussen droom en verdoezeling, in: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 2, nr. 2, 29-39.
- MARTENS, A. (1987), *Vreemdelingen in onderwijs en tewerkstelling. Bestending en ontwikkeling van de etnostratificatie (Analyse van de Volkstelling 1981)*, K.U.L. - Sociologisch Onderzoeksinstituut, Leuven.
- MARTENS, A., L'insertion des immigrés dans l'emploi, in: BASTENIER, A., DASSETTO, F., (Eds.), *Immigrations et nouveaux pluralismes*, 123-155.
- MARTENS, A., DENOLF, L. (1989), Naar een betere arbeidsmarktpositie voor migranten: "een bijzondere aandacht binnen een algemeen beleid", in: *Welzijnswerk-kroniek*, 13, nr. 131, 35-42.
- MARTENS, A., MOULAERT, F. (Red.) (1985), *Buitenlandse minderheden in Vlaanderen - België. Wetenschappelijke inzichten en overheidsbeleid*, De Nederlandse Boekhandel, Antwerpen - Amsterdam.
- MORT SUBITE (1990), *Barsten in België. Een geografie van de Belgische maatschappij*, EPO, Berchem.
- MOULAERT, F. (1979a), Wie knabbelt er aan mijn huisje?, in: *Bareel*, 2, nr. 7, 4-7.
- MOULAERT, F. (1979b), Met vreemde arbeid tegen crisis, in: *De Gids op Maatschappelijk Gebied*, 70, nr. 3, 195-205.
- MOULAERT, F. (1983), Hoe groot is de vreemdelingenwerkloosheid? Een statistische beschouwing, in: *De Gids op Maatschappelijk Gebied*, 74, nr. 4, 352-355.
- MOULAERT, F., MARTENS, A., Arbeidsproces, sectorale dynamiek en gastarbeid in België (1970 - 1977), in:

- VAN AMERSFOORT, J., ENTZINGER H. (Red.), *Immigrant en samenleving*, 77-98.
- RENSON, B. (1985), Racisme, wet en publieke opinie, in: *Tijdschrift voor Vreemdelingenrecht*, nr. 32, 3-22.
- RIJKSDIENST VOOR ARBEIDSVOORZIENING (1985), *De vreemdelingenwerkloosheid 1972 - 1985*, R.V.A., Brussel.
- ROOSSENS, E. (1979), *Omtrent de achterstelling van immigranten in België. Een antropologisch rapport geschreven in opdracht van de Europese Economische Gemeenschap*, Acco, Leuven.
- ROOSSENS, E., Etnische groep en etnische identiteit, in: VAN AMERSFOORT, J., ENTZINGER H. (RED.), *Immigrant en Samenleving*, 99-122.
- SLOOT, B. (1986), *Positieve discriminatie. Maatschappelijke ongelijkheid en rechtsontwikkeling in de Verenigde Staten en in Nederland*, Tjeenk Willink, Zwolle.
- SPINEUX, A. (1976), Les élections syndicales de 1975, in: *Courrier Hebdomadaire du CRISP*, nr. 724-725.
- STAATSSECRETARIAAT VOOR MAATSCHAPPELIJKE EMANCIPATIE (1989), *Vrouwen in de Belgische samenleving*, Staatssecretariaat voor Maatschappelijke Emancipatie, Brussel.
- TRIEST, M., Positieve actie en arbeidsmarkt, in: DE GRAEVE, B. e.a., *Positieve actie, positieve discriminatie, voorrangsbepaling voor vrouwen*, 15-31.
- VAN AMERSFOORT, J., ENTZINGER, H. (1982), *Immigrant en samenleving* (Boekaflevering Mens en Maatschappij, jg. 57)
- VAN DEN BRANDE, L., SMET, M. (1990), *Aanbevelingen voor het interprofessioneel overleg betreffende de bevordering van de tewerkstelling van vrouwen*, Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid - Staatsse-

- cretariaat voor Maatschappelijke Emancipatie, Brussel.
- VAN DER VEEN, S. (1990), *Employment Equity: een Wet bevordering arbeidskansen naar Canadees model*, Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid, 's-Gravenhage.
- VAN HOOTEGEM, G., (On)gewenste flexibiliteiten, in: *Tegenspraak*, cahier te verschijnen voorjaar 1991.
- VERLOT, M. (1988), Migrantenonderwijs in Vlaanderen: het kader, in: *Welzijnswerk-kroniek*, 12, nr. 119, 10-16.
- VERLOT, M., m.m.v. GRIETEN, C. (1990), *Migranten in het basisonderwijs: analyse van beleidsmaatregelen en experimenten. Deel 1: sleutelen aan de marge*, Hoger Instituut voor de Arbeid, Leuven.
- VERSCHUEREN, H., DE FEYTER, K., DE MOFFARTS, G., FOGLETS, M.-C., HOBIN, V. (1988), *Bibliografie van het juridisch statuut van vreemdelingen in het Belgisch recht*, die Keure, Brugge.
- VIENNE, S. (1989), Migranten en de V.D.A.B., problemen en suggesties, in: *Bareel*, 12, nr. 46, 8-13.
- VRANKEN, J., Industrial rights, in: LAYTON - HENRY, Z., *The political rights of migrant workers in Western Europe*, 47-73.
- WETENSCHAPPELIJKE RAAD VOOR HET REGERINGSBELEID (1989), *Allochtonenbeleid*, Staatsuitgeverij (SDU), 's-Gravenhage.
- WRENCH, J., Unequal comrades: Trade unions, equal opportunity and racism, in: JENKINS, R., SOLOMOS, J. (Eds.), *Racism and equal opportunity. Policies in the 1980s*, 160-186.
- WYNS, M. (1990), *Draaiboek voor de bedrijfsanalyse in het kader van een positieve actie (eerste versie)*, Hoger Instituut voor de Arbeid, Leuven, 1990.

