

DEEL 3.

**OVER SOCIALE VERSCHILLEN EN (SOCIAAL)
HANDELEN**



SOCIALE ONGELIJKHEID OP DE ARBEIDSMARKT : DE ETNISCHE DETERMINANT

A. Martens en L. Denolf

Ook op de arbeidsmarkt kan men waarnemen dat vreemdelingen en leden van bepaalde etnische groepen niet dezelfde kansen hebben als de autochtone werknemers.

In een eerste deel van deze bijdrage wordt aan de hand van beroepen- en loonstatistieken de omvang van die sociale ongelijkheid in kaart gebracht.

In een tweede deel wordt naar verklaringen van deze ongelijkheden - of de etnostratificatie van de arbeidsmarkt - gepeild. Vijf factoren en (arbeidsmarkt) theorieën geven hiervoor enige verklaringsgronden met name : (1) de institutionele organisatie van de arbeidsmarkt, (2) de vormen van kapitaalaccumulatie in de kapitalistisch georganiseerde economieën, (3) de specificiteit van het tewerkgesteld 'human capital', (4) de arbeidsmarktsegmentatie en (5) de discriminatie op basis van vooroordelen.

In een derde deel tenslotte wordt het voortbestaan van de etnostratificatie van de arbeidsmarkt onder de loep genomen. Op het eerste gezicht en ondanks het in vraag stellen van deze sociale ongelijkheden, blijkt deze stratificatievorm vrij gemakkelijk reproduceerbaar te zijn.

1. INLEIDING

Dat bepaalde etnische minderheden een inferieure arbeidsmarktpositie innemen blijkt 'een algemene maatschappelijke erkenbare evidentie' te zijn (Denolf en Grieten, 1990 : 496-501).

Deze minderwaardige arbeidspositie drukt zich uit op de volgende wijze :

- een oververtegenwoordiging van bepaalde minderheidsgroepen op de *secundaire segmenten* van de arbeidsmarkt gekenmerkt door minderwaardige arbeidsvoorwaarden (loon, promotie, arbeidstijden en -duur), arbeidsomstandigheden (veiligheid, gezondheid, fysieke omgeving) en werkzekerheid (precaire werkomstandigheden);
- een oververtegenwoordiging in banen met een *arbeidsstatuut* en/of met *laaggekwalificeerde functies* en beroepen;
- een hoger *werkloosheidsrisico* en een langere werkloosheidsduur;
- een *geringe sociale mobiliteit*, zowel intra- als intergenerationeel;
- een laag *inkomen* (loon).

Bovendien is er, binnen het arbeidsmarktsegment dat door etnische minderheden ingenomen wordt, nog een duidelijke *hiërarchie* tussen verschillende nationale categorieën onderaan beginnend en in stijgende volgorde: de *Marokkanen* en de *Turken*, vervolgens de *Zuildeuropeanen*, de *Italianen*, en tenslotte de onderdanen van de *buurlanden* en/of de *Belgen* (Denolf en Grieten, 1990 : 496-501; Haex, Martens en Wolf, 1976; Martens, 1988; Denolf en Martens, 1990).

De voorspelbaarheid met betrekking tot het etnisch inkleuren van de werkgelegenheid in bedrijfssectoren, beroepen en banen steunt op een dubbele verwachting:

- 1) de kans dat een 'minderwaardige' baan bij voorkeur en/of vlugger door personen van een specifieke etnische groep of herkomst zal bezet worden;
- 2) de kans dat leden van een bepaalde etnische herkomst minderwaardige banen of jobs zullen bekomen.

In het *eerste* geval wordt gezocht naar de 'etnische samenstelling' van een bepaald arbeidsmarktsegment. Naar analogie met het begrip 'feminisatie' kunnen we hier spreken van een *etnicisatie* van bepaalde beroepen, sectoren of segmenten.

In het *tweede* geval wordt binnen elke etnische categorie de relatieve over- of ondervetegenwoordiging van bepaalde beroepen, sectoren of arbeidsmarktsegmenten bekeken. De *segmentering* volgens de etnische afkomst wordt dan het onderzoeksobject.

Of beide voorspellingsvormen opgaan wordt in een *eerste* paragraaf onderzocht. Hierbij volgen we de algemene structuur van het inleidend hoofdstuk, met name de beschrijving van de sociaal-etnische ongelijkheid binnen de werkgelegenheid. Vervolgens wordt in een *tweede* paragraaf naar de redenen en oorzaken van deze etnische ongelijkheid gepeild. Tenslotte zullen in een *derde* paragraaf enkele vragen gesteld worden naar de duurzaamheid van deze ongelijke verdeling van arbeidsmarktvoordelen en -nadelen voor verschillende etnische groepen.

2. DE HIERARCHIE VAN BANEN EN BEROEPEN, EN DE NATIONALITEIT VAN DE POSITIEBEKLEDERS

2.1. Etnicisatie van beroepsgroepen

Bij verschillende auteurs wordt op basis van de beschikbare NIS-statistieken of met eigen survey-onderzoek getracht de 'etnische samenstelling' van beroepsgroepen en bedrijfssectoren te meten (Haex, Martens e.a., 1976; Martens, 1988; Moors, 1989).

Moors (1989) bijvoorbeeld gebruikt de gegevens van de volkstelling van 1981 en berekent de beroepsverdelingsratio's van de migrante actieve bevolking t.o.v. de totale actieve bevolking (Tabel 1). De beroepsverdelingsratio is het resultaat van een vergelijking tussen de spreiding van de totale actieve mannelijke bevolking over de verschillende beroepsgroepen met de spreiding van de respectieve nationale categorieën over die beroepsgroepen. Ieder ratio wordt als volgt berekend: procentuele aanwezigheid van een bepaalde beroepsgroep voor een bepaalde nationaliteit / procentuele aanwezigheid van dezelfde beroepsgroep in de totale actieve (mannelijke) bevolking. Een ratio gelijk aan 1 betekent dat die beroepsgroep in gelijke mate vertegenwoordigd is bij een bepaalde nationale categorie en bij de totale bevolking. Een ratio < 1 en > 1 betekent een ondervetegenwoordiging respectievelijk overvetegenwoordiging van de beroepsgroep (voor een bepaalde nationaliteit) ten opzichte van de totale actieve bevolking.

Tabel 1. Beroepsverdelingsratio's van de migrante actieve bevolking t.o.v. de totale actieve bevolking (mannelijke populatie, NIS 1981 - eigen verwerking)

Code	Beroepsgroep	Maghre- bijnen	Turken	Span- jaarden	Ita- lianen
0	Vrije en wetenschappelijke beroepen	.21	.15	.32	.37
1	Bedrijfsleiders en hoger administratief kader	.09	.10	.22	.37
2	Kantoorbedienden	.23	.10	.22	.37
3	Handelaars, personeel in handel en verkoop	.64	.43	.51	.73
33	Verkopers	.68	.41	.73	1.02
4	Landbouwers, vissers, hout-hakkers e.d.	.30	.11	.09	.05
42	Arbeiders in de land- en tuinbouw, veeteelt	2.01	.76	.49	.33
43	Visserijpersoneel	.22	.00	1.49	.00
5	Mijn- en groeuarbeiders	8.83	36.00	4.55	3.64
6	Beroepen in de transport- en communicatiebedrijven	1.00	.30	.90	.42
61	Matrozen, scheeps- knechten, e.a.	.18	.27	11.10	.34
63	Spoor- en wegchauffeurs	1.39	.37	.97	.59
70	Meestergasten e.d.	.27	.22	.61	1.03
71	Spinners, wevers, breiers, ververs e.a.	3.19	2.98	.95	.31
72	Kleermakers, bontwerkers, coupeurs e.a.	1.82	1.95	1.54	1.46
73	Schoenmakers, lederbewerkers	2.48	1.21	2.13	1.77
74	Hoogoven- en smeltoven- arbeiders, walsers, draadtrekkers, vormers, e.a.	2.84	2.15	2.54	5.15
75	Instrumenten- en horloge- makers, goud- en zilvermeden e.a.	.31	.22	.68	.29
76	Bank- en plaatbewerkers, gereedschapmakers, loodgieters, lassers e.d.	1.18	1.12	1.83	2.13
77	Elektrikers e.d.	.75	.54	1.68	1.46
78	Houtbewerkers	.45	.45	1.46	1.01

79	Schilders, behangers e.d.	1.54	1.11	2.10	1.37
80	Bouwwakarbeiders en ambachtslieden	1.44	1.57	1.57	1.72
81	Arbeiders in boekbinderij, uitgeverij of drukkerij	.98	.17	1.17	.55
82	Glas- en aardewerarbeiders	2.59	4.02	3.19	5.11
83	Arbeiders in drank- en voedingsindustrie	1.67	.89	1.12	.68
84	Arbeiders in de scheikundige en papiernijverheid	2.22	.93	2.31	1.11
85	Tabakbewerkers e.d.	1.20	.87	2.45	1.54
86	Ambachtslieden, vak- en fabriekarbeiders (niet elders ingedeeld)	2.60	2.20	2.75	2.08
87	Inpakker, capsuleerder, etiketteerder	2.86	2.07	1.95	.97
88	Fabrieks-, grondwerk- en kraanmachinisten	1.73	.99	1.42	2.53
89	Havenarbeider, laders en lossers, handlangers e.d.	3.38	2.46	1.97	1.77
90	Brandweer, politie, bewaking	.11	.01	.05	.07
91	Huishoud-, hotel- en keukenpersoneel	4.80	2.30	3.01	1.87
92	Beroepen in persoonsdiensten	.74	.31	.81	1.34
93	Sportbeoefenaars e.d.	.76	.17	.22	.19
94	Andere beroepen in dienstverlenende bedrijven	.84	.00	.30	.42

Bron : Moors, 1989.

Hierbij stelt hij vast dat bepaalde beroepen door specifieke nationaliteitsgroepen beduidend meer uitgeoefend worden.

Dit is o.m. het geval voor :

- mijn- en groevenarbeiders door : Turken, Maghrebijnen, Spanjaarden en Italianen (in dalende volgorde);
- glas- en aardewerarbeiders door : Italianen, Turken, Spanjaarden, Maghrebijnen;
- huishoud-, hotel- en keukenpersoneel door : Maghrebijnen, Spanjaarden, Turken, Italianen;

- laders, lossers, handlangers e.d. door : Maghrebijnen, Turken, Spanjaarden, Italianen;
- spinners, wevers, breiers, ververs e.a. door : Maghrebijnen en Turken;
- hoogoven- en smeltovenarbeiders, walsers, draadtrekkers, vormers e.a. door : Italianen, Maghrebijnen, Spanjaarden, Turken;
- inpakkers, capsuleerders, etiketteerders door : Maghrebijnen, Turken, Spanjaarden.

Daarentegen zijn een of meerdere van de voornoemde nationaliteiten *ondervetegenwoordigd* bij de volgende beroepsgroepen :

- vrije en wetenschappelijke beroepen
- bedrijfsleiders en hoger administratief kader
- kantoorbedienden
- handelaars, personeel in handel en kantoor
- meestergasten
- instrumenten- en horlogemakers, goud- en zilversmeden e.a.
- arbeiders in boekbinderij, uitgeverij of drukkerij...

Dit zijn beroepsgroepen waar verondersteld wordt dat de betrokken werknemers, gezag en verantwoordelijkheid moeten uitoefenen of beroepen waarvoor hogere vakopleiding vereist is. Deze laatste beroepen kunnen desalniettemin ook door vreemdelingen uitgeoefend worden, maar dan gaat het wel om onderdanen van andere landen zoals Nederland, Duitsland, Groot-Brittannië, de Scandinavische landen, de Verenigde Staten, Canada, Japan... (Martens, Denolf, Elmouden, 1990 : 33-36).

Tot op zekere hoogte is de aanwezigheid van bepaalde nationaliteiten in bepaalde beroepen 'voorspelbaar' en congruent met de status en de hiërarchie waarmee beroepen kunnen geassocieerd worden. In hogere beroepen zal men zelden Zuid-Europeanen, Italianen, Maghrebijnen of Turken aantreffen. In lagere beroepen treft men minder Belgen aan en zelden buitenlanders afkomstig uit de rijke geïndustrialiseerde landen.

Maar deze voorspelbaarheid is ook maar fictief omdat de overheid met zijn arbeidskaartsysteem de buitenlanders ook geen andere keus toelaat. Voor bepaalde etnische minderheden is vanaf hun aankomst in België een ondergeschikte of afhankelijke positie op de arbeidsmarkt een opgelegde keuze (zie verder).

2.2. De amplitude van het loonverschil tussen autochtonen en allochtonen

Gegevens over loonverschillen tussen autochtonen en allochtonen zijn in België nogal schaars. Haex e.a. hebben in een survey-onderzoek over het gebied Brussel-Halle-Vilvoorde kunnen vaststellen dat vergeleken met Belgische arbeiders, buitenlandse mannen gemiddeld 10 à 20%, en buitenlandse vrouwen gemiddeld 25 à 40% minder verdienen (Haex e.a., 1976 : 100).

Dank zij de gegevens van de SERV-databank (1981) zijn Denolf en Martens (1990 : 18-61) er in geslaagd om voor gans België, voor de privésectoren een uitsplitsing van de werknemerslonen per geslacht en nationaliteit door te voeren. In bijlage vindt men de respectieve lonen en sectoriële over- en ondervertegenwoordiging van Belgen en buitenlanders.

De bijzonderste resultaten van deze studie zijn de volgende :

1. De loonmarkt in de respectieve sectoren wordt op basis van *geslachtskenmerken* duidelijk gescheiden en gehiërarchiseerd. De mannen bekomen in elke sector (steeds) hogere lonen : \pm 15 tot 35% meer dan de vrouwen. Dit onderscheid is zowel in de hoge als in de lage loonsectoren waar te nemen.
2. De *industrie* is duidelijk het (tewerkstellings)domein van de mannen en de *diensten* dat van de vrouwen. In de industrie zijn de hoge-loonsectoren voor de Belgische mannelijke werknemers gereserveerd. Dit is zeker het geval voor de sector gas-water-elektriciteit, waar de hoogste lonen uitbetaald worden.
3. Migranten en buitenlandse werknemers scoren binnen de sectoriële en vrouwendeelmarkten over het algemeen lager dan hun Belgische collega(e)'s. De volgende loonhiërarchie blijkt nagenoeg constant aanwezig te zijn (laagste onderaan en dan in stijgende lijn) :
 - de Marokkanen en de Turken, vervolgens
 - de Zuideuropeanen
 - de Italianen
 - de onderdanen van de buurlanden en/of de Belgen.

Uitzonderingen op deze regel bestaan wel. In bepaalde sectoren (staal/non-ferro, steen/cement, rubber/plastiek, bouw, horeca, onderwijs, recreatie, overige diensten) komt het voor dat buitenlanders (en dan vooral die uit de

buurlanden en Italië) een hoger loon (dan hun Belgische collega's) verdienen.

Maar doorgaans kunnen we de volgende regel poneren : *hoe hoger de gemiddelde lonen in de sector, hoe lager de vrouwelijke en buitenlandse tewerkstellingsparticipatie, hoe groter de afstand t.o.v. het loon van de Belgische mannen.*

4. De *arbeidsmarktetnostratificatiehypothese*, waarbij specifieke etnische en/of nationale werknemersgroepen in specifieke sectoren tewerkgesteld zijn, kan met deze gegevens zeker niet weerlegd worden.

Maar deze etnisch/sectoriële bezetting van de arbeidsplaatsen heeft alvast meerdere aspecten :

- a) Deze etnostratificatie is eerst en vooral *inter-sectorieel, tussen de industriële en de dienstensectoren*, uitgezonderd de banken/verzekeringen en het vervoer. Het zijn twee sectoren die het produktiesysteem rechtstreeks ondersteunen enerzijds door kapitaal ter beschikking te stellen of te beveiligen en anderzijds door de grondstoffen en andere produktiefactoren naar de bedrijven te leveren en de geproduceerde goederen naar de markt te brengen. Overige diensten behoren alle tot de lagere-loonsectoren. Het gemiddeld dagloon ligt onder het bedrag van 1.500 fr.

Een eerste breuklijn scheidt dus op duidelijke wijze twee velden : (a) de produktie van goederen en waren en (b) het ter beschikking stellen van diensten hetzij aan de bedrijven (produktie-eenheden) hetzij aan de bevolking (reproduktie van de produktiefactor arbeid).

- b) Binnen de *dienstensectoren* stellen we vast dat het loongemiddelde per sector stijgt of daalt naargelang rechtstreeks of onrechtstreeks diensten aan de *produktie* worden aangeboden.

Kapitaalvoorziening en -verzekering, vervoer, groothandel, reparatie en diensten aan bedrijven betalen hogere lonen dan recreatie, cultuur, volksgezondheid, kleinhandel, horeca of schoonmaak.

Naar de werkgelegenheid toe drukt zich dat op de volgende wijze uit : hoe verder afgelegen van de (onmiddellijke) produktie hoe lager het loon, hoe meer vrouwen, en/of (niet-Europese) migranten.

- c) Binnen de *industriële sectoren* kan een duidelijk onderscheid gemaakt worden tussen de bedrijven die voor de ondernemingen uitrustingsgoederen, grondstoffen en andere produktiefactoren produceren (zoals staal, chemie, gas-water-elektriciteit), de ondernemingen die duurzame verbruiksgoederen (automobiel, machinebouw, elektrotechniek, metaal

in het algemeen en de bouwnijverheid) en de ondernemingen die geen duurzame verbruiksgoederen produceren (voeding, textiel, schoenen en kleding). In de eerst vernoemde sectoren worden gemiddeld hoge lonen, in de laatst vernoemde sectoren gemiddeld lage lonen uitbetaald.

3. VERKLARINGEN VOOR DE ETNOSTRATIFICATIE VAN DE ARBEIDSMARKT

We kunnen vijf redenen en/of factoren inroepen om de ongelijke spreiding van beroepen en lonen over de verschillende etnische groepen te verklaren. Het zijn: ten *eerste*, de van overheidswege institutionele arbeidsmarktregulering van de vreemdelingenwerkgelegenheid, ten *tweede*, de logica van de kapitaalsaccumulatie en de (over)exploitatie van bepaalde zwakkere etnische minderheden, ten *derde*, de specifieke aanbodkenmerken van deze minderheden en meer bepaald hun mindere 'human capital', ten *vierde*, de arbeidsmarktsegmentatie en ten *vijfde*, de discriminerende behandeling door de werkgevers.

Wij overlopen die vijf theoretische benaderingen.

3.1. De institutionele regulering van de vreemdelingentewerkstelling en het conjunctureel tewerkstellingsbeleid

1. In principe worden de autochtone en allochtone arbeidsmarkten - voordat zij in contact kunnen treden - radicaal van elkaar gescheiden. De tewerkstelling van vreemdelingen als werknemer is aan een voorafgaande toelating van de Minister van Tewerkstelling en Arbeid onderworpen. En om een zelfstandig beroep uit te oefenen moeten niet-EG-vreemdelingen een beroepskaart bij het Ministerie van Economische Zaken aanvragen. Vreemdelingen mogen de nationale arbeidsmarkt zonder *arbeidskaart* niet betreden. De toetredingsmogelijkheid is dus voor hen in tegenstelling tot de allochtonen, niet vrij (Verschueren, 1990).
2. Als vreemdelingen toch toegelaten worden, dan zijn zij niet vrij om een baan te zoeken. De vergunning om te mogen werken is hun slechts voor een bepaalde werkgever, voor een bepaalde sector én voor een bepaalde tijd toegekend. De arbeidsmarktmobiliteit is dus beperkt (Arbeidskaart B bij immigratie).

3. De toekenning van arbeidskaarten aan vreemdelingen is afhankelijk van de algemene, sectoriële en regionale werkgelegenheid. Het immigratiebeleid en arbeidskaartentoekeningsbeleid worden door de conjunctuur bepaald. Wanneer de werkloosheid hoog is, worden minder of geen arbeidskaarten toegekend. In sommige sectoren is de tewerkstelling van vreemdelingen quasi uitgesloten (openbare diensten), alhoewel voor de EG-ers dit niet meer het geval zou mogen zijn (art. 48 § 4 van het EG-Verdrag). De toestand van de algemene, sectoriële en regionale werkgelegenheid is sinds 1945 voor de immigratie van buitenlanders steeds bepalend geweest (Martens, 1973; Moulaert, 1983).
4. De strengheid en de strakheid van de *scheiding* tussen de arbeidsmarkt van Belgen en die van vreemdelingen, zijn nochtans na de tweede wereldoorlog, onder de druk van veelvuldige factoren, *fel afgezwakt*. Deze factoren zijn zowel van politieke, economische, demografische als van sociale aard:
 - 1) de economische integratie, eerst in de Beneluxlanden, vervolgens in de EGKS-landen en tenslotte in de EG-landen, heeft het *vrij verkeer* van werknemers binnen die staten als een recht erkend. De onderdanen van die respectieve landen kunnen (in principe) zonder beperking, in al die landen tewerkgesteld worden.
 - 2) na een zekere *verblijfs- of arbeidsduur* (vroeger 10 jaar, nu 2 à 4 jaar) kan een niet-EG-vreemdeling een arbeidskaart 'A' bekomen, op basis waarvan hij een beroepsmobiliteit gelijk aan die van de autochtonen verwerft.
 - 3) uit *demografische en sociale* overwegingen heeft de overheid aanvaard dat deze beroepsmobiliteit aan de inwonende echtgenote en kinderen van de buitenlandse werknemer kan overgedragen worden (Arbeidskaart A (en B) zonder immigratie - persoonlijke aanvragen).
 - 4) buitenlanders en kinderen van vreemdelingen die Belg worden, zijn aan het arbeidskaartensysteem niet meer onderworpen.
5. Deze vier ontwikkelingen hebben de potentiële interventiemogelijkheden van de overheid drastisch ingeperkt. Wat de privé-sector betreft zou de overheid nog geen 20% van de vreemdelingenwerkgelegenheid op een rechtstreekse wijze controleren.

Op basis van de reglementering van toetreding tot de arbeidsmarkt waaraan vreemdelingen onderworpen zijn, kan men - al is het zeer schematisch - drie deelmarkten onderscheiden:

1. De binnenkomende of in het buitenland aangeworven niet-EG-vreemdelingen. Binnen deze aanboddeelmarkt moeten nog drie subcategorieën onderscheiden worden:
 - 1.1. laag en zeer laag geschoolden
 - 1.2. hooggeschoolden, technici en kaders
 - 1.3. politieke vluchtelingen.
2. De in België gevestigde vreemdelingen, de uit EG-landen binnenkomende vreemdelingen en de erkende politieke vluchtelingen.
3. De autoctonen (Belgen) en de tot Belg genaturaliseerde vreemdelingen (Belg/allochtoon).

Om het model nog overzichtelijk te houden beperken wij ons tot deze drie deelmarkten. Maar in werkelijkheid is het nog veel complexer. De volgende subcategorieën zijn bijvoorbeeld ook nog tot de eerste categorie van vreemdelingen te rekenen:

- de op illegale wijze tewerkgestelde (clandestiene) vreemdelingen;
- de vreemdelingen die in het kader van de gezinshereniging binnenkomen;
- de familieleden van EG-onderdanen die de nationaliteit van een EG-lidstaat niet hebben;
- de detachering vanuit een buitenlandse firma enz...

Als wij deze drie deelmarkten in een arbeidsmarktmodel inpassen, gebaseerd op een analytisch schema dat Storper en Walker (1983: 8) hanteren om arbeidsmarkttheorieën te rangschikken, dan bekomen wij de volgende resultaten (cfr. Tabel 2).

De ongelijke spreiding van allochtonen en autoctonen over de verschillende sectoren, loon- en beroeps categorieën kan best verklaard worden door de wijze waarop zij door de overheid, 'institutioneel', met specifieke *gebods- en verbodsbepalingen* bejegend worden. Allochtonen en autoctonen kunnen dus noch met elkaar vrij concurreren, noch een gelijke behandeling genieten. Drempels en schotten worden door de publieke overheid zelf voorzien en opgetrokken. De post factum vastgestelde verschillen en sociale ongelijkheden zijn slechts het resultaat van deze institutionele regelingen.

3.2. De logica van de kapitaalsaccumulatie, de arbeidsexploitatie en de klassestrijd

Binnen het kader van een Marxistische analyse van de arbeidsmarkt, pogen een reeks auteurs de ongelijke spreiding van lonen en beroepen over verschillende etnische groepen te verklaren (Verhaeren, 1990; Nikolinakos, 1973; Castles en Kosack, 1985).

Onder de druk van de permanente concurrentie worden de bedrijven gedwongen een maximale uitbuitingsratio na te streven. De meerwaarde die door de uitbuiting van de arbeid kan bekomen worden speelt hier een centrale en cruciale rol. De kans die de kapitalist-werkgever krijgt om steeds goedkopere arbeiders aan te trekken, kan hij zeker niet voorbij laten gaan. Het ligt dan voor de hand dat in *arbeidsintensieve sectoren* en daar waar de loonkosten zwaar doorwegen, de arbeidskostenbesparing en -drukking op systematische wijze moeten nagestreefd worden. De import van goedkope buitenlanders (reserveleger), en hun opname in het arbeidsproces is een economische noodzaak. De substitutie van dure autochtonen door goedkope allochtonen zal dus des te effectiever zijn naarmate: 1) voor een gelijke kwalificatie het loonverschil omvangrijk is en 2) dit loonverschil behouden kan blijven en na verloop van tijd niet afvlakt.

Maar zo'n patronale arbeidsmarktstrategie laat de gesyndiceerde werknemers niet onverschillig. Daar waar zij sterk georganiseerd zijn zullen de (autochtone) arbeiders druk uitoefenen om hun substitutie door allochtonen te voorkomen en ongedaan te maken of er voor zorgen dat deze concurrenten hun verworven rechten en beloningen niet onmiddellijk zullen genieten. De weerstand tegen migrantentewerkstelling is des te groter naarmate de autochtone werknemers tot de 'kernsectoren' en '-functies' behoren die voor de kapitaalaccumulatie centraal staan. Het gaat het om de volgende sectoren: wat de *productie* betreft: energie (gas, water, elektriciteit, met uitzondering van steenkool), de productie van investeringsgoederen (machinebouw bijvoorbeeld) en van duurzame productiegoederen, en wat de *circulatie* betreft: de banken, de verzekeringssector en het vervoer.

Tabel 2. Arbeidsmarktmodi ingevuld voor specifieke werkenscategorien (binnenkomende, gevestigde vreemdelingen en alloctonen)

I. SECTOR	II. ARBEIDSLAATS- EN PRODUCTIE- VERHOUDINGEN	III. ARBEIDSMARKT	IV. ARBEIDSAANBOED Algemene wettelijke, institutionele en economische (rand-)voorwaarden
1. Binnenkomende vreemdelingen 1.1. Laag geschoolden	1. Binnenkomende vreemdelingen 1.1. Laag geschoolden a. Geen of zeer beperkte bedrijfs specifieke en gebonden opleiding. b. Tewerzigteld in het secundair segment (allemandielmarkt). c. Taken die snel weggeautomatiseerd worden. d. Taken die een zeer tijdelijk karakter hebben (montage, installatie,...). e. Tendens tot etnicofractificatie van jobs, taken en functies?	1. Binnenkomende vreemdelingen 1.1. Laag geschoolden a. Onderwerpen aan de arbeidsaantregeling de onderhandelingsruimte op de arbeidsmarkt is zeer beperkt, zo niet onbestaan. b. Arbeidsmarktinstellingen (plaatingsinstellingen, opleiding e.d.) bieden slechts een zeer geringe steun. 1.2. Hoog geschoolden a. Onderwerpen aan de arbeidsaantregeling metering	1. Binnenkomende vreemdelingen 1.1. Laag geschoolden a. Toelating van de overheid om tewerzigteld te worden is vereist (arbeidskaart 'B'). b. Afhankelijk van de conjunctuur (werkloosheid). c. Uitgesloten voor bepaalde sectoren (publieke sector o.m.). d. Beperkt recht op vervangingsinkomen. 1.2. Hoog geschoolden a. Hoofdzakelijk afkomstig uit sterk geïndustrialiseerde landen (Scandinavië, Japan, V.S....). b. Onderwerpen aan arbeidsaantregeling (arbeidskaart 'B'). c. Uitgesloten voor bepaalde sectoren.
1.2. Hoog geschoolden a. Tewerzigteld in transnationale ondernemingen in de industrie maar ook in de diensten (banken, handel, diensten aan ondernemingen). b. De sectorgebondenheid en de beperking van mobiliteit is de facto onbestaan.	1.2. Hoog geschoolden a. Tewerzigteld in hogere en/of gespecialiseerde kaderfuncties. Primaire en/of interne bedrijfsmarkt.	1.2. Hoog geschoolden a. Onderwerpen aan de arbeidsaantregeling metering b. Geestelen een zeer soepele behandeling vanwege de administratie m.b.t. veranderingen, veranderingen van sector e.d. c. Ondersteund en begeleid door de ondernemingsinstellingen (personeelszaken) en/of de eigen nationale gemeenschap.	

1.3. Politieke vindingen	1.3. Politieke vindingen	1.3. Politieke vindingen	1.3. Politieke vindingen
<p>a. Zolang de erkenningprocedure loopt: zeer beperkte toegang tot de werktelegraphie.</p> <p>b. Een erkend: gelijkgesteld met de gevestigde vindingen (geen sectoriële gebondenheid).</p>	<p>a. Een als politieke vinding erkend: gelijkgesteld met de gevestigde vindingen (zie hiërarchie).</p> <p>c. Arbeidsmarktwaarde afhankelijk van het opleidingsniveau.</p>	<p>a. In de eerste maanden/jaren van hun aankomst, vaak tewerkgesteld zoals de lagere geschoolde binnenkomende vindingen (zie 1.1.).</p> <p>b. Hoog geschoolde vindingen kunnen na verloop van tijd hun kwalificatie in betere functies valoriseren.</p>	<p>2. Gevestigde vindingen en binnenkomende onderdanen van een EG-land</p>
<p>2. Gevestigde vindingen en binnenkomende onderdanen van een EG-land</p> <p>a. Geen beperking van de tewerkstelling in tijd en duur</p> <p>b. Recht op verblijf en vervangingsinkomen als men werkloos zou worden.</p>	<p>2. Gevestigde vindingen en binnenkomende onderdanen van een EG-land</p> <p>a. Onderhandelingsruimte afhankelijk van: - vorming en opleiding - voorkeur en sfeer van werkgever - taal kennis - min of meer ervaren 'vriend voorkomen'.</p> <p>b. Arbeidsmarktsituaties werken nogal selectief en weinig correctief, afhankelijk van: - algemene vorming - taal kennis - min of meer ervaren 'vriend voorkomen'.</p>	<p>2. Gevestigde vindingen en binnenkomende onderdanen van een EG-land</p> <p>a. Naar gelang de algemene (buiten bedrijf) genomen opleiding en kwalificatie, toegang tot de beroeps- (interne) markt (gevoelend tot geschoolde arbeid).</p> <p>b. Blijvende bezetting van de zgn. 'vindingen jobs'.</p>	<p>2. Gevestigde vindingen en binnenkomende onderdanen van een EG-land</p>
<p>c. Bijna de facto van bepaalde sectoren weggevoerd (overheid) althoewel in strijd met EG-verdrag (Art. 48 § 4).</p> <p>d. Bijna de facto tewerkgesteld in: - "lage loon" sectoren (enkele concurrentieel, massaproductie) - het secundaire segment van "lage loon" sectoren - sectoren die (technologische, financiële, enz.) structureelingen doormaken (glas, schepschuur, staal, mijnen) voortgezet- de of niet-concurrerende technologie.</p>	<p>c. In het geheel van arbeidsverhoudingen, zijn de etnische discriminaties en hun bestrijding weinig of niet bespreekbaar, laat staan onderhandelbaar.</p>	<p>d. Hoedingen en acties van verboden L.O.V. b. zijn weinig gekend. Binnen de verbodens- trates en op ondernemingsvlak is de bestrijding van de etnificatie geen prioritar- setepunt.</p>	<p>c. De facto van bepaalde sectoren weggevoerd (overheid) althoewel in strijd met EG-verdrag (Art. 48 § 4).</p> <p>d. Recht op vervangingsinkomen. e. Doorgaans zwakke opleiding en vorming, voor weinig gespecialiseerde functies en/of sectoren. f. Geringe belangstelling van de geïnstitu- tionaliseerde arbeidsmarktpartijen om achter- stand weg te werken.</p>

<p>3. Belgen/autochtonen en allochtonen</p> <p>3.1. Allochtonen</p> <p>a. Bevinden zich de facto in een gelijkwaardige situatie als de gevestigde vreemdelingen (zie 2.a).</p> <p>b. Hebben tot alle sectoren toegang (geen beperking).</p>	<p>3. Belgen/autochtonen en allochtoon</p> <p>3.1. Allochtonen</p> <p>a. Zie 2.a en b.</p>	<p>3. Belgen/autochtonen en allochtonen</p> <p>3.1. Allochtonen</p> <p>a. Zie 2.a en b.</p>	<p>3. Belgen/autochtonen en allochtonen (in principe geen onderscheid)</p> <p>a. Geen beperking - noch in de tijd</p> <p>b. Algemeen recht op vervangingsinkomen en bijstand.</p> <p>c. Doorgaans betere opleiding of gemakkelijker toegang tot deze opleiding.</p> <p>d. Algemene zorg van de geïnstitutionaliseerde arbeidspartijen voor de reproductie en aanbod van kwalitatief goede werknemers.</p>
<p>3.2. Autochtonen</p> <p>a. Geen beperking. Sectorle tewerkstelling afhankelijk van aanbodemerken (scholing, kwalificaties, enz..).</p> <p>b. Syndicale druk in traditionele "Belgische" sectoren, om vreemdelingen niet toe te laten, blijft bestaan.</p>	<p>3.2. Autochtonen</p> <p>a. Zeer gemakkelijke toegang tot lange, gespecialiseerde opleidingen.</p> <p>b. Toegang tot jobs van primair bedrijfs(interne markt (kernarbeiders)).</p> <p>c. Of de sterkte van hun positie binnen het bedrijf van de non-concurrentie met vreemdelingen afhankelijk is, is niet geweten.</p>	<p>3.2. Autochtonen</p> <p>a. Arbeidsmarkt opgedeeld volgens kwalificatie, sector, technologie en positie in de beroeps hiërarchie.</p> <p>b. Actieve steun van arbeidsmarktinstituten naargelang - kwalificatieniveau - extra steun voor specifieke categorieën (b.v. langdurige werklozen) ...</p> <p>c. Actief, officieel en defensief optreden van vakbonden en patroonsorganisaties.</p>	

Binnen arbeidsintensieve sectoren van de massaproductie en -reproductie daarentegen, kunnen gerust (goedkope) migranten en minderheden ingeschakeld worden. De etnostratificatie van de tewerkstellingsstructuur ontstaat dus onder de druk van de onoverkomelijke (logica van de) kapitaalsaccumulatie en als gevolg van de arbeidersweerstand tegen de permanente patronale afbraakpogingen.

3.3. De aanbodkenmerken van allochtone werknemers

Vele studies en onderzoek merken op dat het 'human capital' van etnische minderheden laag is: laag onderwijsniveau, onvoldoende opleiding, gebrekkige talenkennis, onvoldoende 'arbeidsethos' en prestatiegeneigdheid enz... De autochtone en de allochtone arbeidskrachten verschillen in 'kwaliteit' die op de arbeidsmarkt op verschillende wijze gehonoreerd en beloond zal worden (Martens, 1988 : 144-152). De werkgevers nemen met dit laag 'human capital' vrede, omdat de taken die de allochtonen toegemeten krijgen ook weinig kennis en kunde vereisen. Zo ontstaat in de ogen van de werkgevers een gepaste overeenstemming tussen laag vereiste kwalificaties en laag geschoolde en laag betaalde werknemers. Daar in de toekomst een blijvend aanbod van dergelijke banen zal blijven, moet er ook voor gezorgd worden dat er voldoende laaggeschoolden beschikbaar blijven. Immigratie en recruterende van arbeidskrachten uit armere landen dringen zich dan ook op.

In de 'human capital'-theorie van de migrantenwerkgelegenheid wordt er ook van de veronderstelling uitgegaan dat als het menselijk potentieel van die werknemers opgekrikt zou worden, allochtonen en autochtonen op gelijke wijze zullen behandeld worden. Bij gelijke opleiding, kennis en kunde past een gelijke beloning en promotiemogelijkheid.

De twee volgende theorieën verklaren dat dit niet het geval is.

3.4. De arbeidsmarktsegmentatie

De gelijke behandeling van 'gelijke' werknemers wordt door *dubbele arbeidsmarkttheorieën* zwaar op de korrel genomen. Het arbeidsaanbod is in strak afgelijnde segmenten opgesplitst. De arbeidsmarkt wordt verdeeld in *primaire* en *secundaire* banen en mensen: primaire banen met gunstige arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden en secundaire banen waaraan deze voordelen niet gegund zijn. Binnen deze segmenten houden de arbeidsmarktpartijen duidelijk

verschillende gedragingen en werkgewoonten en onder meer : verschillende verwachtingen, recruterings- en selectiemethoden, beloningen, bedrijfsbindingsstrategieën enz...

Zo bestaan er binnen de arbeidsmarkt schotten en segmenten waarin specifieke aanbodcategorieën een specifieke baan kunnen bekomen. Vrouwen en migranten behoren op zeer specifieke wijze tot die 'non-competing groups'. Zij worden quasi automatisch tot de zwakkere aanbodcategorieën gerekend bij wie zwakkere banen en bedrijfssectoren passen. Deze segregatie/segmentatie is bijzonder hardnekkig en de buitenlandse arbeidskrachten slagen er niet in de kring van de secundaire taken te doorbreken (Haex e.a., 1976 : 174).

3.5. Discriminatie binnen arbeidsorganisaties

De functie- en loonongelijkheid waarmee etnische minderheden te kampen hebben zijn ook het resultaat van de ongelijke behandeling van deze minderheden als minderheden. Hier gaat het om 'blote discriminatie' met betrekking tot de volgende domeinen : de selectie en aanwerving, de arbeidsvoorwaarden, de promotie en het ontslag (Verschueren, 1990 : 165-171; Groenendijk, 1983 : 661-662; Bovenkerk, 1986; Denolf, Grieten, 1990). Deze ongelijke behandeling is dus niet aan een of andere 'objectief' kenmerk te wijten zoals bijvoorbeeld een lage(re) kwalificatie of een onvoldoende taalkennis. Het is het resultaat van een willekeurige machtsuitoefening van de werkgever waardoor etnische categorieën minderwaardig geacht en ook zo behandeld worden.

Het feit al dat in België de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden (B.S. 8 augustus 1981) niet van toepassing is op de arbeidsmarkt, bemoeilijkt alvast de acties tegen discriminerende praktijken van werkgevers. Het zijn maar de EG-onderdanen die hieromtrent in welbepaalde omstandigheden, dit discriminatieverbod effectief kunnen invoeren en afdwingen (Verschueren, 1990 : 329-365). De ontoegankelijkheid van de openbare diensten en overheidsdiensten voor etnische minderheden en meer in het bijzonder voor niet-EG onderdanen is hiervan een duidelijk voorbeeld (Elmouden, 1990; Verschueren, 1990).

4. HET VOORTBESTAAN VAN DE ETNOSTRATIFICATIE

Uit wat hier voorafgaat blijkt dat etnostratificatie van de arbeidsmarkt vrij complex is. Juridisch-institutionele regelingen, maar ook economische, politieke en sociaal-psychologische factoren kunnen voor de verklaring van de etnische ongelijkheid ingeroepen worden. Bovendien wint de problematiek nog aan complexiteit wanneer men vaststelt dat een 'vreemdeling' van nationaliteit kan veranderen, maar daarom nog niet zijn uiterlijke etnische kenmerken noch zijn eigen 'typische' familienaam verliest...

Het voortbestaan van de etnostratificatie kan best geïllustreerd worden aan de hand van de evolutie in de arbeidsplaatsenstructuur in de Belgische mijnbouwsector. Om de wederopbouw van de Belgische economie na de tweede wereldoorlog te verzekeren stond de winning van (eigen) steenkool centraal. Om deze 'kolenslag' te winnen werden buitenlandse arbeidskrachten gerecruteerd, dit op verschillende tijdstippen en vanuit verschillende regio's. Deze recrutering kadert in een tewerkstellingspolitiek van de Belgische overheid die sterk afhankelijk is van het peil van de werkloosheid en van de vacante arbeidsplaatsen (Martens, 1973: 100-102, 269). Meteen is het een sprekend voorbeeld van de institutionele regeling van de vreemdelingentewerkstelling en het conjunctureel tewerkstellingsbeleid. De mijnnijverheid is eveneens een sector bij uitstek met arbeidsintensieve produktie-arbeid. Migranten in deze sector zijn in die zin 'goedkoop' omdat ze bereid zijn om in de meest ongunstige arbeidsomstandigheden te werken, nl. de produktie-arbeid in de pijler. Het werd hen structureel onmogelijk gemaakt door te groeien naar de meer gekwalificeerde functies van de mijnarbeid omdat in dat geval geen reserve-arbeidskrachten meer beschikbaar zouden zijn voor dit soort arbeid. Na de sluiting van de Limburgse mijnen waren het bijgevolg de migranten onder de ex-mijnwerkers die de meeste moeilijkheden hadden met het vinden van een nieuwe arbeidsplaats (Denolf, Martens, 1991). Hun specifieke aanbodkenmerken, zoals laag opleidingsniveau, gebrekkige talenkennis en geringere prestatiegeneigdheid dienen bijgevolg gekoppeld aan hun vroegere arbeidsmarktpositie. Na de mijnsluiting zijn ook sporen van discriminatie terug te vinden bij de wedertewerkstelling van de Turkse ex-mijnwerkers. Zo is bijvoorbeeld een lagere kans op tewerkstelling vast te stellen bij Turken zonder taalproblemen dan Italianen met taalproblemen. Deze discriminatie op de Limburgse arbeidsmarkt kan begrepen worden vanuit het feit dat het Limburgse bedrijfsleven bijna uitsluitend via de K.S. en Ford-Genk met Turkse arbeidskrachten in aanraking kwam.

De verdere etnostratificatie kan eveneens geïllustreerd worden via de verdere internationalisering van het politiek en het economisch systeem dat tot permanente en uitgebreide uitwisselingen leidt. De arbeidsmarkt, de werkgelegenheid en het vrij verkeer van werknemers ontsnappen aan deze ontwikkelingen niet. In navolging van F. Parkin (1979) kan men vaststellen dat de kans van de ongelijke spreiding van functies en beloningen over verschillende etnische groepen steeds aanwezig blijft en door de heersenden en machthebbers aangegrepen wordt om hun positie veilig te stellen of te versterken (zie de inleidende bijdrage van dit nummer). Maar anderzijds kan men vaststellen dat de etnische hiërarchisering en discriminatie ook voortdurend aangevochten en afgebroken worden zowel in naam van de gelijkheidsbeginselen - hoeksteen van onze Westerse democratieën - als door de collectieve organisatie van de slachtoffers zelf. De etnostratificatie wordt voortdurend opgebouwd, heropgebouwd maar ook continu afgebroken. Dit feit is in traditionele immigratielanden zoals de Verenigde Staten al lang bekend en bestudeerd (Myrdal, 1944). In de Westeuropese geïndustrialiseerde landen is dit fenomeen voornamelijk na de tweede wereldoorlog waarneembaar geworden.

BIBLIOGRAFIE

- Bastenier, A., F. Dassetto (eds.) (1990), *Immigrations et nouveaux pluralismes. Une confrontation de sociétés*. Bruxelles : De Boeck.
- Bovenkerk, F. (1986), *Een eerlijke kans : over de toepasbaarheid van buitenlandse ervaringen met positieve actie voor etnische minderheden op de arbeidsmarkt in Nederland*. 's Gravenhage : Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en Ministerie van Binnenlandse Zaken.
- Castles, S., G. Kosack (1985), *Immigrant workers and class structure in Western Europe*. Oxford : University Press.
- Denolf, L., C. Grieten (1990), 'Positieve acties voor vrouwen, ook voor etnische minderheden', *Tijdschrift voor Sociologie*, 11 (5/6) : 495-535.
- Denolf, L., A. Martens (1990), *Aspecten van de werkgelegenheid van migranten : loonstructuur, loopbaanontwikkeling na de mijnsluiting en kansen bij het (inter)professioneel overleg*. Leuven : K.U.Leuven - Sociologisch Onderzoeksinstituut.
- Denolf, L., A. Martens (1991), *Van 'mijn' werk naar ander werk. Onderzoeksrapport over de arbeidsmarktpositie van ex-mijnwerkers*. Brussel : Permanente Werkgroep Limburg.

- Elmouden, A. (1990), *De toegang tot betrekkingen in overheidsdienst en de nationaliteitsvoorwaarde*. Leuven : K.U.Leuven - Sociologisch Onderzoeksinstituut.
- Groenendijk, C.A. (1983), 'Recht tegen discriminatie op de arbeidsmarkt', *S.M.A.* : 660-672.
- Haex, L., A. Martens, S. Wolf (1976), *Arbeidsmarkt, discriminatie, gastarbeid*. Leuven : K.U.Leuven - Sociologisch Onderzoeksinstituut.
- Martens, A. (1973), *25 jaar wegwerparbeiders. Het Belgisch Immigratiebeleid na 1945*. Leuven : K.U.Leuven - Sociologisch Onderzoeksinstituut.
- Martens, A. (1988), 'Integratie van de gastarbeiders in het bedrijf', pp. 119-164 in Commissariaat-Generaal voor de Bevordering van de Arbeid, *Actuele aspecten van de arbeidsproblematiek : veiligheid, gezondheid, welzijn en andere sociale dimensies in het vooruitzicht van 1992*. (12de Internationale Arbeids- en Veiligheidssymposium, Houthalen). Brussel.
- Martens, A. (1990), 'L'insertion des immigrés dans l'emploi', pp. 123-155 in Bastenier, A., F. Dassetto (eds.), *Immigrations et nouveaux pluralismes. Une confrontation de sociétés*. Bruxelles : De Boeck.
- Martens, A., L. Denolf, A. Elmouden, A. Kutluoglu, E. Zervas (1990), *De werkgelegenheid en de tewerkstelling van migranten*. Rapport voor het Koninklijk Commissariaat voor het Migrantenbeleid. Leuven : K.U. Leuven - Sociologisch Onderzoeksinstituut.
- Moors, G. (1989), *Generationale verschillen in de beroepspositie van de migrante actieve bevolking*. Paper, Colloquium 'Migrantenonderzoek aan de VUB', 23-11-1989.
- Moulaert, F. (1983), 'Labor migration and the role of the state. The immigration policy of the Belgian government', pp. 145-161 in F. Moulaert, P.W. Salinas (ed.), *Regional analysis and the new international division of labor*. Den Haag : Kluwer, Nijhof.
- Myrdal, G. (1944), *An American dilemma. The negro problem and modern democracy*. New York : Harper & Row.
- Nikolinakos, M. (1973), *Politische Ökonomie der Gastarbeiterfrage. Migration und Kapitalismus*. Hamburg : Rowohlt.
- Parkin, F. (1979), *Marxism and class theory. A bourgeois critique*. London : Tavistock Publications.
- Storper, M., R. Walker (1983), 'Labour and the theory of location', *International Journal of Urban and Regional Research*, 7 (1) : 1-41.

-
- Verhaeren, R.-E. (1990), *Partir ? Une théorie économique des migrations internationales*. Grenoble : Presses Universitaires de Grenoble.
- Verschuieren, H. (1990), 'Gelijkberechtiging en nationaliteit', *Tijdschrift voor Sociologie*, 11 (5/6) : 537-556.
- Verschuieren, M. (1990), *Internationale Arbeidersmigratie. De toegang tot de arbeidsmarkt voor vreemdelingen naar Belgisch, internationaal en Europees gemeenschapsrecht*. Brugge : Die Keure.

BIJLAGEN

Tabel 1. Gemiddeld dagloon (1980) naar sector en nationaliteit. MANNEN
(dalende volgorde loon Belgische werknemers)

Code Sector	Belg.	Andere	Buurl.	Ital.	Zuid- europ.	Turk.	Marok.
Industriële sectoren							
16 elec.g.w.	2068		2088	2018			
22 staal/nf	1903	1928	1933	1864	1723	1816	1999
25 chemie	1962	1889	2028	1838	1701	1545	1558
35 automobiel	1818	1853	1856	1772	1679	1821	1620
24 steen/cem	1702	1617	1734	1614	1698	1583	1589
34 elektrotech	1769	1722	1739	1501	1476	1355	1497
47 pap.graf	1769	1656	1758	1633	1636		1516
32 mach.bouw	1667	1680	1730	1436	1471	1528	1436
31 metaal pro	1638	1547	1608	1537	1490	1431	1360
48 rubber/plas	1639	1614	1674	1655	1672	1547	1534
50 bouw	1533	1519	1551	1531	1561	1404	1447
41 voeding	1613	1468	1635	1465	1432	1303	1410
46 hout	1360	1301	1424	1300	1364	1192	1231
43 textiel	1386	1297	1463	1263	1263	1260	1294
45 schoen/kled	1409	1429	1622	1212	1166		1129
45 [*] confectie	1402	1428	1627	1208	1167		1130
Dienstensectoren							
81 bank/verz	1970	1972	1977	1719	1643		
72 over.trans	1846	1655	1733	1468	1512	1326	1742
77 reis/exped	1688	1816	1822	1418	1369	1008	1219
61 gr.handel	1636	1692	1729	1455	1414	1286	1290
67 reparatie	1525	1353	1554	1438	1412		1334
93 onderwijs	1708	1505	1526	1276	1284		
83 dienstbedr	1645	1784	1816	1502	1457	1361	1203
97 recr/cult	1488	1658	1468	1579	1390		1284
95 [*] ziekenhuiz	1592	1520	1500	1331	1273		1187
95 volksgezond	1534	1507	1484	1332	1260		1183
96 ov.maat.dst	1594	1352	1514	1351	1163		960
64 kl.handel	1409	1239	1392	1259	1331	1057	1219
96 [*] soc.tehuiz	1290	1221	1227	1015			
66 horeca	1195	1111	1246	1141	1113	1083	1075
92 reinigingsd	1136	706	1072	981	648	756	751
99 over.dst	909	923	1325	1150	949		

Bron: Denolf, L., A. Martens, 1990 : 13.

Tabel 2. Gemiddeld dagloon (1980) naar sector en nationaliteit. VROUWEN (dalende volgorde loon Belg.werknemers)

Code Sector	Belg.	Andere	Buurl.	Ital.	Zuid- europ.	Turk.	Marok.
Industriële sectoren							
16 elec.g.w.	1712						
22 staal/nf				1669	1041		
25 chemie	1479	1388	1530	1268	1101		
35 automobiel	1453		1474	1537			
24 steen/cem	1321		1701	1194			
34 elektrotech	1381	1370	1437	1287	1269		
47 pap.graf	1254		1370	1143	1191		
32 mach.bouw	1513		1432	1669			
31 metaal pro	1298	1441	1220	1242	1170	1169	
48 rubber/plas	1221		1171	1216	1434		
50 bouw	1072	1004	1034	1123	725	756	731
41 voeding	1215	1200	1164	1206	1207		1103
46 hout	1128			1160			
43 textiel	1001	979	992	965	979	1081	
45 schoen/kled	947	982	1041	916	969	892	897
45* confectie	937	982	1038	915	968	892	894
Dienstensectoren							
81 bank/verz	1643	1535	1630	1404	1090		
72 over.trans	1246		1393				
77 reis/exped	1325	1310	1107			552	
61 gr.handel	1236	1215	1310	1102	1021	896	918
67 reparatie	1133		1223	966			
93 onderwijs	1294	1227	1186	928	863		761
83 dienst bedr	1239	1424	1427	1065	868	727	888
97 recr/cult	1220	1530	1354	1181	1063		
95* ziekenhuiz	1306	1371	1354	1185	1144		1091
95 volksgezond	1271	1354	1321	1155	1083		1076
96 ov.maat.dst	1114	1028	1206	1027	932		884
64 kl.handel	1024	962	1020	973	917	744	856
96* soc.tehuiz	1077	960	1111	992	992		903
66 horeca	940	941	977	959	996	838	969
92 reinigingsd	702	635	645	654	586	602	627
99 over.dst	750	834	1033	1004	751		

Bron: Denolf, L., A. Martens, 1990 : 14.

Tabel 3. Over- en onderverteenwoordiging buitenlandse MANNEN t.a.v. Belgische mannen naar sector en nationaliteit (in %) (1980)

Code	Sector	Andere	Buurl.	Ital.	Zuid-europ.	Turk.	Marok.
Industriële sectoren							
16	elec.g.w.	-0,9	-0,9	-1	-1,2	-1,2	-1,2
22	staal/nf	-0,3	-0,8	3,3	1,4	0,2	4,4
25	chemie	-0,7	1,1	-1,9	-1	-2	-1
35	automobiel	-0,4	-0,3	0,2	-0,1	0,4	0,3
24	steen/cem	-0,6	0	0,6	-0,2	0,6	0,6
34	elektrotech	0,8	-0,4	-0,5	0,4	-1,6	-0,6
47	pap.graf	-0,7	-0,4	-1,1	-0,5	-1,7	-0,6
32	mach.bouw	0,5	0,2	0,4	0,7	-0,5	-0,5
31	metaal pro	0,4	0,2	0,8	2	2,7	1,3
48	rubber/plas	0,5	0,2	0,5	0,8	0,5	0,9
50	bouw	-3,8	0,3	9,6	4,3	5	-1
41	voeding	-0,4	0	-0,7	0,2	-0,2	2,2
46	hout	-1,3	-0,9	-1,4	-0,7	-1,2	-1,3
43	textiel	-0,5	-0,8	-1,8	-1,4	1,5	0,3
45	schoen/kled	0,2	0,1	-0,1	0,1	0	0
45'	confectie	0,3	0,2	0	0,1	0,1	0,1
TOTAAL		-7,2	-2,4	6,9	4,8	2,5	3,8
Dienstensectoren							
81	bank/verz	-2 -1,7	-3	-3	-3,7	-3,6	
72	over.trans	-0,9	-0,5	-2,6	-1,6	-2,9	1,4
77	reis/exped	0,1	0,5	-0,2	-0,1	0,1	0,5
61	gr.handel	1,9	3	-2,5	-0,7	-4,3	-1,7
67	reparatie	0-0,1	0,3	1,2	-1,1	-0,3	
93	onderwijs	-0,7	-1,3	-1,8	-1,6	-1,9	-1,9
83	dienst bedr	4,4	3,8	-0,1	2,9	-0,9	-0,4
97	recr/cult	10,4	-0,2	-0,2	-0,6	-0,3	
95'	ziekenhuiz	0,3	-0,1	-0,3	-0,2	-0,4	-0,1
95	volksgezond	0,2	-0,2	-0,4	-0,2	-0,5	-0,2
96	ov.maat.dst	0,4	-0,1	-0,7	-0,5	-0,8	-0,6
64	kl.handel	-0,2	-0,5	-0,3	0,1	-1,5	-0,4
96'	soc.tehuiz	0,1	0	-0,2	-0,1	-0,2	-0,2
66	horeca	4,1	1,8	1,4	1,7	0,2	2,4
92	reinigingsd	2,3	0,2	0,5	1,6	6,8	5,9
99	over.dst	00	-0,1	0,6	-0,6	-0,4	
TOTAAL		10,6	5,3	-9,7	0,2	-11,7	0,4

Bron: Denolf, L., A. Martens, 1990 : 19.

Tabel 4. Over- en ondervertegenwoordiging van vreemde VROUWEN t.a.v. Belgische vrouwen naar sector en nationaliteit (in %) (1980)

Code	Sector	Andere	Buurl.	Ital.	Zuid-europ.	Turk.	Marok.
Industriële sectoren							
16	elec.g.w.	-0,2	-0,3	-0,2	-0,3	-0,3	-0,3
22	staal/nf	0-0,1	0,5	0,5	0	0	
25	chemie	-0,3	0,6	-0,2	0,4	-1	-1
35	automobiel	-0,4	0,8	0,3	-0,1	-0,1	-0,5
24	steen/cem	0,1	0,2	1,1	0	-0,1	-0,2
34	elektrotech	-1,6	-1,5	1,3	-1,4	-2,7	-2,7
47	pap.graf	-0,8	0,1	0,9	0,1	-1,4	-0,7
32	mach.bouw	0,4	0,4	0,1	0,1	-0,4	-0,1
31	metaal pro	0,3	-0,1	1,5	1,2	1,3	-0,4
48	rubber/plas	0-0,1	0,5	0,5	-0,4	0	
50	bouw	0,4	0,4	0,3	1,1	1,4	0,7
41	voeding	-0,6	-1,1	1,6	0,4	-1,7	-1,3
46	hout	-0,4	-0,3	-0,1	-0,3	-0,5	-0,4
43	textiel	-2,7	-2,2	-2,1	-2,2	3	-2,6
45	schoen/kled	-3,4	-3,4	0,9	-1,7	-3,8	-3,4
45'	confectie	-3,2	-3,2	1	-1,5	-3,5	-3,1
Dienstensectoren							
81	bank/verz	-3,8	-1,5	-2,5	-2,1	-4,3	-4,3
72	over.trans	-0,3	0,2	-0,2	-0,2	-0,5	-0,3
77	reis/exped	-0,1	0,4	-0,1	-0,3	2	0,2
61	gr.handel	-2,2	2	-0,8	-1,4	-6,6	-5,1
67	reparatie	-0,3	0	0,1	-0,1	-0,4	-0,3
93	onderwijs	-2,5	-3,6	-4,5	-4,5	-6,6	-4,6
83	dienst bedr	4,1	8,5	0,5	2,4	-2,8	-1,9
97	recre/cult	0,9	1,1	-0,3	-0,1	-0,9	-0,5
95'	ziekenhuiz	1,5	-1	-2,4	-1,4	-4,8	0,1
95	volksgezond	1,2	-1,1	-2,8	-1,2	-5,4	-0,2
96	ov.maat.dst	00,1	-2,6	-1,6	-4,1	0,4	
64	kl.handel	-30	2,2	-0,2	-5,6	-3,6	
96'	soc.tehuiz	0,9	0,4	-0,5	0,2	-1,9	2,3
66	horeca	3,9	4,1	1,7	2,9	-0,4	8,6
92	reinigingsd	81,5	3,9	7,8	53,9	32,7	
99	over.dst	2,1	1,3	1	5,9	-0,6	0,5

Bron: Denolf, L., A. Martens, 1990 : 30.