

# EMANCIPATIE ETNISCHE MINDERHEDEN VANUIT GENDERPERSPECTIEF

Shaireen Aftab

Helaas moeten we na 10 jaar beleid vaststellen dat de evenredige arbeidsdeelname van etnische minderheden nog steeds niet bereikt is. Instrumenten die de toegang tot de arbeidsmarkt faciliteren of vereenvoudigen, blijken niet te volstaan; een “mental shift” is nodig bij de werkgevers. Dit geldt ook voor het onderwijzend personeel dat de jongeren uit etnische minderheden klaarstoomt voor de arbeidsmarkt. Zolang er geen werk gemaakt wordt van een arbeidsmarkt die aan iedereen, ongeacht afkomst en gender, gelijke kansen geeft, zal er altijd een voedingsbodem voor discriminatie blijven. Wat de sensibilisering en interculturele vorming van werkgevers en het onderwijzend personeel enerzijds, en de algemene beeldvorming rond (jonge) werknemers uit etnische minderheden anderzijds betreft, zijn er nog serieuze lacunes. We pleiten er dan ook voor dat de overheid niet alleen preventieve en sensibiliserende acties ontwikkelt, maar ook streng optreedt tegen discriminatie, die kan voortkomen uit de hardnekkige stereotiepe beeldvorming die vaak niet strookt met de maatschappelijke positie en de beleefde realiteit van etnische minderheden.

## Inleiding

Het behoeft geen betoog dat er nog heel wat achterstand is en dat er blijvende problemen zijn wat betreft de positie van jongeren (m/v) uit etnische minderheden op de arbeidsmarkt. De aanhoudende discussie over de hoofddoek op de werkvloer – we verwijzen naar het ontslag van een personeelslid bij Hema en het discours dat daarover werd gevoerd – en de getuigenissen van verschillende jongeren uit etnische minderheden over hun ervaringen op de arbeidsmarkt, zoals in de ‘Brieven uit Antwerpen’ in de krant De Morgen en het tv-programma ‘Tussen Meir en Mekka’, tonen aan dat er een blijvende structurele discriminatie is op de arbeidsmarkt. Op het vlak van instroom naar en doorstroom op de arbeidsmarkt is er nog heel wat werk aan de winkel. Er zijn uiteraard al inspanningen gedaan door verschillende overheden om de integratie van kansengroepen, waaronder ook jongeren uit etnische minderheden, te realiseren op verschillende niveaus van de arbeidsmarkt. Het Decreet van de Vlaamse Raad betreffende evenredige participatie op de arbeidsmarkt van 8 mei 2002 betekende een belangrijke vooruitgang. De Vlaamse overheid steunt ook verschillende besturen, organisaties en bedrijven in het opmaken van diversiteitsplannen om op die manier gelijke kansen en diversiteit te verankeren in hun personeelsbeleid. De inwerkingstrajecten van de VDAB bieden werkzoekenden in hun zoektocht naar een job een intensieve begeleiding op maat. Daarnaast biedt de RVA financiële middelen aan de PWA’s om de activering van werkzoekenden te verhogen.

## Feiten vandaag

Het werkloosheidsbericht van de VDAB stelt dat er in maart 2013 in Vlaanderen 55.991 allochtone werkzoekenden waren, d.i. 26,4% van de geregistreerde arbeidsreserve.<sup>1</sup> De werkloosheid bij etnische minderheden steeg op jaarbasis met +8,8%, de autochtone met 7,7%.<sup>2</sup>

De definitie van ‘allochtoon’ die de VDAB hanteert luidt ‘werkzoekenden die een huidige of vorige nationaliteit hebben van buiten de EU-27 of de EVA-landen’.<sup>3</sup> Nadeel van deze definitie is dat allochtonen van de tweede of derde generatie, die bij geboorte de Belgische nationaliteit verwerven, niet kunnen opgespoord worden. Hierdoor wordt het werkelijke aantal werkzoekenden uit etnische minderheden onderschat.

<sup>1</sup> Arbeidsreserve = totaal aantal werklozen

<sup>2</sup> VDAB STUDIEDIENST, ‘Werkloosheidsbericht maart 2013’, maart 2013, p. 3

<sup>3</sup> EU = Europese Unie en EVA = Europese Vrijhandelsassociatie

Het KIK-rapport<sup>4</sup> stelt dat etnische minderheden minder aanwezig zijn op de arbeidsmarkt (lagere activiteitsgraad), minder werk hebben (lagere werkzaamheidsgraad) en meer werkloos zijn (hogere werkloosheidsgraad). De lage werkzaamheid bij etnische minderheden wordt voor een groot deel verklaard doordat etnische minderheden zich proportioneel veel minder aanbieden op de arbeidsmarkt. Degenen die zich wel aanbieden kampen met heel wat barrières in hun zoektocht naar een duurzame, maar vooral een behoorlijk betaalde job. België bekleedt binnen de EU steevast één van de laatste plaatsen op vlak van inkomensverschillen tussen autochtonen en allochtonen.

De invloed van de scholingsgraad op de arbeidsmarktpositie valt duidelijk af te leiden uit de statistieken die de sociaal-economische positie vergelijken van hoog- en laaggeschoolden. Etnische minderheden zijn gemiddeld genomen lager geschoold, en de werkzaamheidsgraad van laaggeschoolden ligt in het algemeen 25% lager dan die van hooggeschoolden.<sup>5</sup> 11,8% van de schoolverlaters uit etnische minderheden blijkt na 1 jaar nog steeds geen job te hebben gevonden. Bovendien stelt men vast dat in de periode van 2006 tot 2008 de stijging bij vrouwen (7,1%) groter is dan bij mannen (5,6%).<sup>6</sup> Dit betekent dat vrouwelijke schoolverlaters uit etnische minderheden meer moeilijkheden ondervinden om aansluiting te vinden met de arbeidsmarkt.

## Etnische minderheden

Vrouwen uit etnische minderheden ondervinden niet alleen discriminatie als lid van een etnische minderheidsgroep, maar ook als vrouw. Heel vaak gaan beide samen, versterken ze elkaar zelfs, en zijn vooroordelen over gender en etniciteit met elkaar verstrengeld. Werkgevers veronderstellen vaak dat vrouwen uit etnische minderheden sneller huwen, op jongere leeftijd kinderen krijgen en een groter gezin stichten. Hoewel deze stereotiepe denkbeelden in veel gevallen niet stroken met de werkelijkheid, verminderen ze voor vrouwen uit etnische minderheden wel de kans op een duurzame tewerkstelling.

Een voorbeeld is de – overwegend vrouwelijke – sector van de dienstencheques. 18% van de particuliere gebruikers die via dienstencheques huishoudelijke hulp wensen, vraagt de onderneming om geen ‘allochtonen’ te sturen, terwijl meer dan de helft van de ondernemingen regelmatig de vraag van klanten krijgt om te discrimineren.<sup>7</sup> Een aantal dienstenchequesondernemingen stelt overigens spontaan voor aan haar klanten om te discrimineren.<sup>8</sup> Dit is geen alleenstaand feit en het geldt bovendien niet alleen voor vrouwen die werken in het dienstenchequesysteem.

Het is echter niet alleen de traditionele opvatting van rollenpatronen die vrouwen uit etnische minderheden weghoudt van de arbeidsmarkt. Ook het steeds meer geïmplementeerde verbod op levensbeschouwelijke tekens op de werkvloer is een reden waarom bijvoorbeeld moslima's moeilijk aansluiting vinden op de arbeidsmarkt. (Dit geldt ook voor mannen met een sikh-achtergrond die een tulband moeten dragen.) Daarenboven worden er vaak onrealistisch hoge taaleisen gesteld voor laaggeschoolde jobs. Er wordt nog te vaak van uitgegaan dat werknemers een perfecte beheersing moeten hebben van de Nederlandse taal als ze aan een job beginnen, terwijl hun talenkennis net door oefening op de werkvloer grote vooruitgang kan boeken.

## Studiekeuze

De tewerkstelling van werknemers uit etnische minderheden kan niet los worden gezien van de studiekeuze en het opleidingsniveau van jongeren uit etnische minderheden. Algemeen doen meisjes uit etnische minderheden het beter op school dan jongens. Dat vertaalt zich in een groter aandeel meisjes uit etnische minderheden in het hoger onderwijs, terwijl jongens uit etnische minderheden wat dat betreft achterblijven.<sup>9</sup>

Gegevens van de VDAB<sup>10</sup> tonen aan dat de meerderheid van jongeren uit etnische minderheden afstuderen in richtingen die traditioneel moeilijk aansluiting vinden bij de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld kantoor, verzorging, handel. Meisjes hebben procentueel gezien een groter aandeel onder andere in de richting administratie, voeding-horeca, personenzorg, ...; jongens zijn sterker vertegenwoordigd in de richting handel, mechanica, transport e.a. Daarnaast zijn 4 op 10 ‘allochtone schoolverlaters’ laaggeschoold (diploma van het secundair onderwijs) en meer dan 1 op 4 maakt zijn/haar hogere opleiding niet af.

Het stemt tot nadenken dat jongeren uit etnische minderheden vaak in technische en beroepsrichtingen terecht komen. Meestal worden deze jongeren al in het basisonderwijs door Centra voor Leerlingenbegeleiding

<sup>4</sup> VDAB STUDIEDIENST, ‘Kansengroepen in kaart. Allochtonen op de Vlaamse arbeidsmarkt. 2<sup>e</sup> editie.’, 2012, p. 12

<sup>5</sup> VDAB STUDIEDIENST, ‘26<sup>ste</sup> studie 2011-2012. Werkzoekende schoolverlaters in Vlaanderen. Geef je opleiding een stem.’, p. 8

<sup>6</sup> VDAB STUDIEDIENST, ‘Arbeidsmarkttopic. Zwaar bewolkt met opklaringen. De aansluiting met de arbeidsmarkt van allochtone schoolverlaters van nabij bekeken.’, november 2008, p. 5

<sup>7</sup> IDEA CONSULT, ‘Evaluatie van het stelsel van dienstencheques voor buurtdiensten en – banen, 2011.’, p. 134

<sup>8</sup> VRT, TV één programma koppen, maart 2012

<sup>9</sup> SPAAS, N., ‘Insteeknota gender en loopbaankloof’, 15 02 2012, p. 3

<sup>10</sup> VDAB STUDIEDIENST, ‘Arbeidsmarkttopic. Zwaar bewolkt met opklaringen. De aansluiting met de arbeidsmarkt van allochtone schoolverlaters van nabij bekeken.’, november 2008, p. 6

(CLB) georiënteerd naar die richtingen. Een gepercipieerd gebrek aan taalbeheersing speelt hierbij een belangrijke rol, omdat onder andere de kennis van de moedertaal niet in rekening gebracht wordt. Ouders van jongeren uit etnische minderheden beschouwen het advies van het CLB, een overheidsinstantie, bovendien vaak als dwingend en stellen zich er geen vragen bij of durven er niet tegenin gaan. Gezien hun belangrijke impact op de studiekeuze van (allochtone) kinderen en jongeren, en bijgevolg op hun loopbaanperspectieven, zouden CLB-medewerkers bewust moeten worden gemaakt van de stereotiepe beeldvorming en vooroordelen waardoor ze zich kunnen laten leiden.

## Carrière mogelijkheden

Wat betreft hooggeschoolde etnische minderheden stellen we vast dat nieuwkomers vaak onder hun kwalificatieniveau werken. Velen vragen geen erkenning van hun buitenlandse diploma aan, vaak uit onwetendheid of omdat ze denken dat de procedure moeilijk en te duur is,<sup>11</sup> terwijl dit voor arbeidsbemiddelende instanties een standaardprocedure zou kunnen zijn waarvoor ze de procesbegeleiding opnemen. Jongeren uit etnische minderheden die afstuderen aan een Vlaamse universiteit of hogeschool ervaren in hun zoektocht naar een job misschien minder grote obstakels dan laaggeschoolde jongeren uit etnische minderheden, maar ondervinden wel heel wat weerstand en moeilijkheden om door te groeien en een carrière uit te bouwen.<sup>12</sup>

## Effect van de reeds genomen initiatieven door de overheid

De Vlaamse en de federale overheid hebben in het verleden al verschillende initiatieven genomen om etnische minderheden te integreren op de arbeidsmarkt. We verwijzen bijvoorbeeld naar het decreet van de Vlaamse Raad van 8 mei 2002 houdende de evenredige participatie op de arbeidsmarkt. Het Minderhedenforum heeft de implementatie van dit decreet tien jaar later geëvalueerd.<sup>13</sup> De genomen maatregelen blijken een verbetering te hebben geïnitieerd, maar discriminatie, die voortkomt uit stereotiepe – en niet-gefundeerde – beeldvorming, blijft de evenredige arbeidsdeelname van werknemers uit etnische minderheden verhinderen en tegenwerken. Concrete en effectieve maatregelen tegen discriminatie zijn nodig opdat andere initiatieven een wezenlijk verschil kunnen betekenen in de arbeidsdeelname van etnische minderheden.

## Bio

Shaheen Aftab is stafmedewerker Jeugd bij Ella vzw. Ella vzw werkt aan de emancipatie van etnische minderheden vanuit een kruispuntperspectief met aandacht voor de genderdimensie. Het kruispuntperspectief vormt een interessante, zelfs noodzakelijke invalshoek om de arbeidsmarkt te bestuderen.

<sup>11</sup> VDAB STUDIEDIENST, 'Kansengroepen in kaart. Allochtonen op de Vlaamse arbeidsmarkt. 2<sup>e</sup> editie.', 2012, p.13

<sup>12</sup> VDAB STUDIEDIENST, 'Arbeidsmarkttopic. Zwaar bewolkt met opklaringen. De aansluiting met de arbeidsmarkt van allochtone schoolverlaters van nabij bekeken.', november 2008, p. 33

<sup>13</sup> SPAAS, N. & LAHLALI, M., 'Rapport 10 jaar decreet evenredige arbeidsdeelname', Minderhedenforum 2012