

BELGISCHE SENAAAT

ZITTING 2008-2009

31 MAART 2009

Voorstel van resolutie betreffende de monitoring van de werkgelegenheid van werknemers van buitenlandse origine

(Ingediend door mevrouw Nahima Lanjri c.s.)

TOELICHTING

Deze resolutie bouwt voort op het wetsvoorstel ter bevordering van de werkgelegenheid van werknemers van buitenlandse origine (stuk, nr. 4-695/1). Rekening houdende met de opmerkingen van onder meer de NAR, werd dit voorstel van resolutie opgemaakt.

De situatie van allochtonen op onze arbeidsmarkt is gekend. Er bestaat zowel een kwantitatief, als een kwalitatief probleem. Enerzijds ligt de werkgelegenheidsgraad van allochtonen veel lager dan die van autochtonen, dit ongeacht het opleidingsniveau. Anderzijds zijn allochtonen oververtegenwoordigd in sectoren met een lager gemiddeld loon en een overheersend arbeidersstatuut, zoals de industriële sectoren, landbouw en uitzendarbeid. Ook zijn zij vaker aangewezen op de noodzakelijke combinatie van verschillende deeltijdse jobs om te komen tot een voltijdse tewerkstelling (1).

Uiteraard zorgt een lagere arbeidsparticipatie voor een moeizamere integratie en een minder vlotte aanpassing aan de talen en de cultuur van ons land. Bovendien wordt de lage werkzaamheidsgraad van allochtonen misbruikt. Paradoxaal genoeg bestaan de clichés over «ze nemen ons werk af» en «ze

(1) *Diversiteit in de Federale overheid. Studie naar tewerkstelling van vreemdelingen en personen met een vreemde afkomst binnen het federaal administratief openbaar ambt*, C. Ceulemans, H. Verhoeven, A. Valkeneers, N. Ouali en B. Cambre, Afdeling Arbeid en Organisatie van de KULeuven, in samenwerking met het Instituut voor de overheid (KULeuven) en het *Centre de sociologie du travail, de l'emploi et de la formation* (TEF, ULB), Leuven, 2004, pagina 12-13.

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 2008-2009

31 MARS 2009

Proposition de résolution relative au monitoring de l'emploi des travailleurs d'origine étrangère

(Déposée par Mme Nahima Lanjri et consorts)

DÉVELOPPEMENTS

La présente proposition de résolution fait suite à la proposition de loi visant à favoriser la mise à l'emploi de travailleurs d'origine étrangère (doc., n° 4-695/1) et tient compte des remarques formulées entre autres par le CNT au sujet de ladite proposition de loi.

Personne n'ignore la situation des allochtones sur notre marché du travail. Le problème est à la fois quantitatif et qualitatif. D'une part, le taux d'emploi des allochtones est de loin inférieur à celui des autochtones, quel que soit le niveau de formation et, d'autre part, les allochtones sont surreprésentés dans les secteurs où les salaires moyens sont moins élevés et où le statut d'ouvrier prédomine, comme dans les secteurs de l'industrie, de l'agriculture et du travail intérimaire. Ils sont aussi plus souvent contraints de combiner plusieurs emplois à temps partiel pour être occupés à plein temps (1).

Il va de soi qu'une participation moindre à la vie active rend plus difficiles l'intégration et l'adaptation aux langues et à la culture de notre pays. De plus, l'on constate que le faible taux d'activité des allochtones est invoqué abusivement. L'on relève également une coexistence paradoxale des clichés selon lesquels « ils

(1) Diversité dans l'administration fédérale. Étude sur l'emploi d'étrangers et de personnes d'origine étrangère dans la fonction publique fédérale, C. Ceulemans, H. Verhoeven, A. Valkeneers, N. Ouali et B. Cambre, Afdeling Arbeid en Organisatie van de KULeuven, en collaboration avec l'*Instituut voor de overheid* (KULeuven) et le Centre de sociologie du travail, de l'emploi et de la formation (TEF, ULB), Louvain, 2004, pp. 12-13.

profiteren van onze sociale zekerheid» naast elkaar. De indieners zijn van oordeel dat er dringend op alle niveaus actie moet worden ondernomen om de positie van allochtonen op de arbeidsmarkt te versterken. Dit zal zowel de allochtone bevolking zelf als de autochtone bevolking en de financiering van de sociale zekerheid ten goede komen. Het is dan ook van groot belang dat deze problematiek wordt aangepakt.

Om concrete en efficiënte beleidsmaatregelen te kunnen nemen, is het uiteraard van belang dat de positie van allochtonen op onze arbeidsmarkt gekend is. Op dit ogenblik bestaat er evenwel te weinig informatie. Dit probleem wil dit voorstel verhelpen.

In wat volgt, wordt eerst ingegaan op de verschillende elementen die de positie van de allochtonen op onze arbeidsmarkt kunnen verklaren. Vervolgens wordt gekeken naar verschillende maatregelen die reeds genomen werden. Ten slotte wordt de context en de doelstelling van het voorstel geschetst, hetgeen kan gevat worden onder het adagium «meten is weten».

Oorzaken

Om een juist antwoord te bieden op de problematiek, is het niet alleen nodig een duidelijk beeld te schetsen van de huidige situatie van de allochtonen op de arbeidsmarkt, maar moeten ook de oorzaken van de nadelige positie van allochtonen worden opgespoord.

Verschillende studies (1) wijzen op een cluster van problemen aan de kant van de allochtonen zelf en anderzijds een cluster van problemen langs de vraagzijde. De problemen aan de kant van de allochtonen zelf behoren vooral tot de gewest- en gemeenschapsmateries: niveau van opleiding, onvoldoende kennis van de landstalen, gebruik van zoekkanalen naar werk. De problemen aan de kant van de vraagzijde zijn een combinatie van een aantal federale bevoegdheden en de gedeelde verantwoordelijkheid van alle overheden als werkgever.

Een onderzoek naar de arbeidsmarktpositie van schoolverlaters van de VDAB (2) toont aan dat allochtonen (gedefinieerd als niet-etnische EU'ers) oververtegenwoordigd zijn bij laaggeschoolden (42,4% t.o.v. 16,1% bij EU'ers) en ondervertegenwoordigd bij hooggeschoolden (8,8% t.o.v. 39,6%). Terwijl de restpercentages van de lagere studierichtingen (na één jaar nog steeds werkzoekend) tussen 30

nous prennent notre travail» et «ils profitent de notre sécurité sociale». Les auteurs estiment qu'il faut prendre d'urgence des initiatives à tous les niveaux pour renforcer la situation des allochtones sur le marché du travail. De telles actions profiteront autant à la population allochtone proprement dite qu'à la population autochtone et au financement de la sécurité sociale. Il est dès lors capital de s'attaquer à ce problème.

Il va sans dire que, pour pouvoir prendre des mesures politiques concrètes et efficaces, il faut d'abord connaître la situation des allochtones sur notre marché du travail. Or, à ce jour, il existe trop peu d'informations à ce sujet. La présente proposition entend remédier à ce manque.

Ci-après, nous commencerons par examiner les différents éléments qui peuvent expliquer la situation des allochtones sur notre marché du travail, puis nous nous pencherons sur les diverses mesures déjà prises et, enfin, nous exposerons le contexte et la finalité de la présente proposition, qui peut être résumée par l'expression «mesurer, c'est savoir».

Les causes

Pour donner à la problématique une réponse appropriée, il faut non seulement connaître avec précision la situation actuelle des allochtones sur le marché du travail mais aussi identifier les raisons pour lesquelles les allochtones sont désavantagés.

Différentes études (1) mettent en évidence un faisceau de problèmes, d'une part, du côté des allochtones eux-mêmes, et d'autre part, au niveau de la demande. En ce qui concerne les allochtones eux-mêmes, les problèmes qu'ils éprouvent concernent avant tout des matières régionales et communautaires: niveau de formation, connaissance insuffisante des langues nationales, utilisation de canaux de recherche d'emploi. Au niveau de la demande, les problèmes sont dus à une combinaison de plusieurs compétences fédérales et de la responsabilité partagée des employeurs que sont les pouvoirs publics.

Une étude menée par le VDAB sur la situation des jeunes diplômés sur le marché du travail (2) montre que les allochtones (définis comme n'étant pas d'origine européenne) sont surreprésentés parmi les personnes ayant un faible niveau de scolarisation (42,4% contre 16,1% chez les personnes d'origine européenne) et sous-représentés parmi les personnes ayant un niveau de scolarisation élevé (8,8% contre

(1) Idem voetnoot nr. 1.

(2) VDAB, ed. 2004. «Fatima of Sil, een wereld van verschil. Een vergelijkend onderzoek naar de slaagkansen op de arbeidsmarkt tussen etnisch EU en allochtone schoolverlaters.» ArbeidsmarktTopic nr. 2 juni 2008.

(1) Idem note en bas de page n° 1.

(2) VDAB, Éd. 2004. «Fatima of Sil, een wereld van verschil. Een vergelijkend onderzoek naar de slaagkansen op de arbeidsmarkt tussen etnisch EU en allochtone schoolverlaters.» ArbeidsmarktTopic n° 2 juin 2004, Bruxelles.

en 50% schommelen, is dit bij hooggeschoolden slechts 10-20%. Allochtone niet-EU'ers komen dus vaker terecht in studieniveaus die minder goed in de markt liggen. Ook binnen die studieniveaus kiezen zij haast systematisch meer voor die studierichtingen welke het niet zo goed doen op de arbeidsmarkt (ze kiezen in het beroepsonderwijs bijvoorbeeld vaker voor handel en minder voor bijvoorbeeld hout en bouw). Ongeacht het studieniveau of de studierichting stellen we vast dat het restpercentage dat na één jaar nog steeds geen werk gevonden heeft, systematisch hoger ligt bij allochtonen dan bij EU'ers. Dit verschil neemt wel af naarmate het studieniveau stijgt.

Allochtonen met een gelijke opleiding als autochtonen blijven langer zonder werk of vinden het moeilijker. Dit blijkt het gevolg van slechte zoekmethoden (werk zoeken via persoonlijk netwerk zorgt voor een grotere kans op tewerkstelling in informele economie, bijvoorbeeld), of van bewuste of onbewuste discriminatie door werkgevers (analyse van de VDAB-databank wijst uit dat werkgevers werknemers met een vreemde naam minder vaak een uitnodiging sturen).

Wanneer we het succes van opleidingscheques bij Belgen en niet-Belgen vergelijken, merken we dat de laatste groep slechts 2% van de aanvragers vormt. Niet-Belgen zijn dus duidelijk ondervertegenwoordigd in verhouding tot hun aandeel in de werknemerspopulatie (6,6%).» (*Wie wordt slimmer van opleidingscheques?*, Steunpunt WAV, Arbeidsmarktflits, 22 mei 2006).

Bestaande oplossingen

In het verleden werden reeds verschillende initiatieven genomen. De wet ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie van 10 mei 2007 (antidiscriminatiewet) en de wet tot versterking van de wetgeving tegen het racisme van 20 januari 2003 (antiracismewet) waren pogingen om de discriminatie van allochtonen, onder andere op de arbeidsmarkt, tegen te gaan. Meer specifiek kunnen we verwijzen naar artikel 5, §2, van de eerstgenoemde wet, die bepaalt dat elke vorm van discriminatie verboden is met betrekking tot:

«1° de voorwaarden voor toegang tot arbeid [...];

2° de bepalingen en de praktijken met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en beloning [...];

39,6%). Le taux de jeunes diplômés toujours demandeurs d'emploi après un an varie de 30 à 50% pour les filières peu qualifiées, alors qu'il n'est que de 10 à 20% pour les filières très qualifiées. Les allochtones d'origine non européenne choisissent donc plus souvent un niveau d'études moins recherché par le marché. Et, à l'intérieur de ces niveaux d'études, ils privilégient presque systématiquement les filières moins bien cotées sur le marché du travail (dans l'enseignement professionnel, par exemple, ils choisissent plus souvent la section commerce que la section bois et construction). Indépendamment du niveau d'études ou de l'orientation, nous constatons que le pourcentage de jeunes diplômés toujours sans emploi après un an est systématiquement plus élevé chez les allochtones que chez les personnes d'origine européenne. On constate cependant que cet écart se réduit à mesure que le niveau d'études augmente.

À formation égale, les allochtones restent plus longtemps sans emploi — ou ont plus de difficultés à en trouver un — que les autochtones. Cela serait dû à de mauvaises méthodes de recherche (ainsi, rechercher un emploi grâce au réseau des relations personnelles augmente le risque d'en trouver un dans le secteur informel, par exemple) ou à une discrimination délibérée ou non de la part des employeurs (une analyse de la banque de données du VDAB révèle que les employeurs convoquent moins souvent les travailleurs qui portent un nom à consonance étrangère).

«Lorsque nous comparons le succès des chèques formation chez les Belges et chez les non-Belges, nous remarquons que la seconde catégorie ne représente que 2% des demandeurs. Les non-Belges sont donc nettement sous-représentés par rapport à la part qu'ils représentent dans la population active (6,6%).» (*Wie wordt slimmer van opleidingscheques?*, Steunpunt WAV, Arbeidsmarktflits, 22 mai 2006).

Les solutions existantes

Plusieurs initiatives ont déjà été prises par le passé. La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (loi antidiscrimination) et la loi du 20 janvier 2003 relative au renforcement de la législation contre le racisme (loi antiracisme) visaient à combattre la discrimination des allochtones, entre autres sur le marché du travail. «Nous pouvons renvoyer plus spécifiquement à l'article 5, §2, de la première loi citée, qui dispose que toute forme de discrimination est interdite en ce qui concerne :

«1° les conditions pour l'accès à l'emploi [...];

2° les dispositions et pratiques concernant les conditions de travail et la rémunération [...];

3° de bepalingen en de praktijken inzake de beëindiging van de arbeidsbetrekking [...].

Over deze arbeidsbetrekkingen stelt artikel 8, § 1, van de antidiscriminatiewet dat een « direct onderscheid op grond van leeftijd, seksuele geaardheid, geloof of levensbeschouwing » « uitsluitend gerechtvaardigd [kan] worden op grond van wezenlijke en bepalende beroepsvereisten ».

Naar een nieuwe oplossing

We moeten echter vaststellen dat men tot op heden slechts weinig vooruitgang heeft kunnen boeken op een efficiënte manier. De arbeidsmarktsituatie van allochtonen blijft penibel. Uit het voorgaande blijkt dat de oorzaken veelvuldig zijn: lagere opleiding, taalproblematiek en ook bewuste of onbewuste discriminatie. Dit laatste blijkt uit de vaststelling dat ook van hooggeschoolde allochtonen de werkgelegenheidsgraad aanzienlijk lager is dan die van hooggeschoolde autochtonen. Recente persartikelen bevestigen deze problematiek (1). Dat de werkgelegenheidsgraad van allochtonen lager ligt dan die van autochtonen wordt treffend geïllustreerd door de werkzaamheidsgraad (2) in het Vlaams Gewest uit de Arbeidskrachtenenquête (NIS, EAK):

	Belgen	EU-onderdanen	Niet-EU-onderdanen
2001	64,0	64,6	34,0
2002	64,2	60,1	37,5
2003	63,7	58,6	35,5
2004	64,3	64,8	38,5
2005	64,9	65,4	40,6
2007	62,0	65,4	42,0

Deze cijfers schetsen de problematiek evenwel niet, ze geven enkel aan dat er een probleem bestaat. Zoals reeds gezegd, moet de arbeidsmarktsituatie van allochtonen in kaart gebracht worden vooraleer concrete en efficiënte beleidsinitiatieven genomen worden. Een socio-economische monitoring moet het mogelijk maken om bijvoorbeeld de sectoren aan te geven waar het probleem het grootst of het minst groot is. Pas indien deze informatie gekend is, kunnen maatregelen getroffen worden die de achterstand of achterstelling kunnen aanpakken en gelijke kansen moeten bieden.

(1) Zie onder meer « Werkloze steeds vaker allochtoon », *De Morgen*, 7 februari 2008; « Allochtoon vaker afgewezen bij sollicitatie », *Het Laatste Nieuws*, 29 januari 2008.

(2) Verhouding (in procent) van de werkenden tot de totale populatie in de leeftijdsgroep van 15-64 jaar.

3° les dispositions et pratiques en matière de rupture des relations de travail [...].

À propos de ces relations de travail, l'article 8, § 1^{er}, de la loi antidiscrimination, dispose qu'« une distinction directe fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique ... peut uniquement être justifiée par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes ».

Vers une nouvelle solution

Force est néanmoins de constater que peu de progrès ont pu être efficacement réalisés jusqu'à présent. La situation des allochtones sur le marché du travail reste difficile. Il ressort de ce qui précède que les causes en sont multiples: formation peu qualifiée, problématique des langues mais aussi discrimination délibérée ou non. Cette dernière est attestée par le constat que le taux d'emploi des allochtones hautement qualifiés est, lui aussi, bien moindre que celui des autochtones hautement qualifiés, comme le confirment des articles de presse récents (1). Le fait que le taux d'emploi des allochtones soit inférieur à celui des autochtones est parfaitement illustré par le taux d'activité (2) en région flamande, tel qu'il figure dans l'Enquête sur les forces de travail (INS, EFT):

	Belges	R ressortissants UE	Non-ressortissants de l'UE
2001	64,0	64,6	34,0
2002	64,2	60,1	37,5
2003	63,7	58,6	35,5
2004	64,3	64,8	38,5
2005	64,9	65,4	40,6
2007	62,0	65,4	42,0

Mais ces chiffres ne permettent pas d'identifier les problèmes, ils confirment seulement leur réalité. Comme indiqué ci-avant, il convient d'analyser la situation des allochtones sur le marché du travail avant de prendre des initiatives politiques concrètes et efficaces. Un monitoring socioéconomique doit permettre de désigner, par exemple, les secteurs les plus ou les moins problématiques. Ce n'est que lorsque ces informations seront connues que l'on pourra prendre des mesures susceptibles de combler les retards ou de lutter contre les discriminations et de réaliser une réelle égalité des chances.

(1) Voyez notamment « Werkloze steeds vaker allochtoon », *De Morgen*, 7 février 2008; « Allochtoon vaker afgewezen bij sollicitatie », *Het Laatste Nieuws*, 29 janvier 2008.

(2) Pourcentage de personnes actives sur la population totale, dans la tranche d'âge des 15-64 ans.

De Interministeriële Conferentie van 25 oktober 2006 stelde vast dat er nog steeds sprake was van discriminatie op de arbeidsmarkt van buitenlandse werkwilligen en Belgen van vreemde afkomst, en dat er nood was aan een evaluatie en monitoring van hun werksituatie. De Conferentie gaf de opdracht aan een werkgroep om een eventuele monitoring uit te werken. De werkgroep kwam tot de conclusie dat de monitoring moet uitgaan van «objectieve, anonieme en samengevoegde gegevens die uitgaan van een bestaande, administratieve databank of databanken». Om een succesvolle monitoring te bekomen, lijkt het van belang dat de werkgevers zo weinig mogelijk bijkomende lasten worden opgelegd. Ook moet de persoonlijke levenssfeer van eenieder beschermd worden; zo mag er geen sprake zijn van een mogelijke heridentificatie.

Deze basisprincipes voor een socio-economische monitoring worden door verschillende organisaties ondersteund (zo onder meer door het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding — die deel uitmaakte van de werkgroep, het Minderhedenforum en de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen).

Het zou aldus gaan om een systeem van monitoring op basis van bestaande gegevens en zonder dat er sprake is van een individuele registratie. Het systeem moet respect voor de persoonlijke levenssfeer en dus anonimiteit kunnen waarborgen. Heridentificatie mag niet mogelijk zijn. Het is met andere woorden niet van belang te weten wie in een bepaalde sector werkt, maar wel om na te gaan in welke sectoren allochtonen te weinig vertegenwoordigd zijn en rekening houdend met alle mogelijke verklaringen hiervoor.

De indieners willen geen quota invoeren. Vooreerst kan dit geen oplossing bieden aangezien de situatie van allochtonen op de arbeidsmarkt niet voldoende gekend is en de quota's hun doel dus zouden kunnen voorbijschieten. Daarenboven kunnen bij tewerkstellingsquota vragen gesteld worden, zowel in termen van bedrijfseconomische efficiëntie als in termen van integratiebeleid. Het kan immers ook stigmatiserend zijn dat men is aangeworven omdat men allochtoon (1), gehandicapte, ... is. De indieners zijn ervan overtuigd dat vandaag de bestaande kwalitatieve arbeidsreserve van ongeschoolde en geschoolde allochtone werknemers door de werkgevers nog te weinig wordt aangeboord. Een dergelijke situatie is maatschappelijk én economisch onhoudbaar, zeker in het licht van de vergrijzing met mogelijke arbeidskraptes. Het voorstel strekt er dus niet toe werknemers op basis van andere dan hun arbeidsgerelateerde competenties aan te werven, maar om enerzijds de arbeidsmarktsituatie van allochtonen in kaart te bren-

(1) Bijvoorbeeld in artikel 96 van de Nieuwe Gemeentewet, dat onder meer voorziet in de jaarlijkse opstelling van een gemeentelijk jaarverslag.

La Conférence interministérielle du 25 octobre 2006 a constaté que les demandeurs d'emploi étrangers et belges d'origine étrangère subissaient toujours des discriminations sur le marché du travail, et qu'il était nécessaire d'évaluer leur situation professionnelle et de procéder à un monitoring. La Conférence a chargé un groupe de travail de mettre en place un monitoring éventuel. Le groupe de travail est arrivé à la conclusion que le monitoring devait partir de «données objectives, anonymes et agrégées, issues d'une ou de plusieurs banques de données administratives existantes». Pour faire de ce monitoring une réussite, il semble important de n'imposer aux employeurs qu'un minimum de charges supplémentaires. Il convient également de garantir le respect de la vie privée et d'empêcher par conséquent toute identification.

Ces principes de base pour un monitoring socio-économique sont soutenus par différentes organisations (notamment par le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme — qui faisait partie du groupe de travail, le Forum des minorités et le Conseil économique et social de Flandre).

Il s'agirait donc d'un système de monitoring qui se baserait sur les données existantes et qui n'effectuerait pas d'enregistrement individuel. Le système doit garantir le respect de la vie privée et doit donc pouvoir préserver l'anonymat. Il importe qu'aucune identification ne soit possible. Autrement dit, l'essentiel n'est pas de savoir qui travaille dans quel secteur, mais est de vérifier dans quels secteurs les allochtones sont sous-représentés, et d'en déterminer toutes les causes possibles.

Les auteurs ne souhaitent pas introduire des quotas. D'abord, cela ne serait pas une bonne solution étant donné que la situation des allochtones sur le marché du travail n'est pas suffisamment connue et que les quotas pourraient donc manquer leur but. De plus, l'instauration de quotas d'embauche peut susciter des interrogations, tant en termes d'efficacité économique qu'en ce qui concerne la politique d'intégration. En effet, il peut également s'avérer stigmatisant d'être embauché précisément parce que l'on est une personne allochtone (1), handicapée, etc. Les auteurs sont convaincus qu'à l'heure d'aujourd'hui, les employeurs ne puisent pas encore suffisamment dans la réserve qualitative existante de travailleurs allochtones qualifiés et non qualifiés. Une telle situation n'est pas tenable d'un point de vue socioéconomique, surtout si l'on songe au vieillissement de la population et aux possibles pénuries de main-d'œuvre. La proposition ne vise donc non pas à faire engager des travailleurs sur la base de compétences autres que celles en relation

(1) Voyez l'article 96 de la nouvelle loi communale, qui prévoit notamment la rédaction d'un rapport communal annuel.

gen én door deze resultaten de werkgevers te laten inzien dat hun personeelsbeleid, meestal onbewust, ertoe leidt dat zij deze categorieën werknemers net minder kansen geven.

De monitoring van de arbeidsmarktsituatie van allochtonen en de sensibiliserende kracht van een dergelijke oefening, is een noodzakelijk vertrekpunt om reëel te kunnen bijdragen tot de verhoging van de kansen van allochtonen op de arbeidsmarkt, zonder dat er sprake is van positieve discriminatie of stigmatisering.

In een advies van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen wordt het belang van een monitoring benadrukt. Zonder een degelijke monitoring kan geen evaluatie gebeuren van de arbeidsmarktpositie van de kansengroepen en kan de impact van de genomen beleidsmiddelen en ingezette beleidsinstrumenten niet in kaart gebracht worden.

Uit de algemene beleidsnota van de vice-eerste-minister en minister van Werk en Gelijke Kansen — deel «Werk» — blijkt dat de regering de bezorgdheid van de indieners deelt. Zo wordt onder meer de realisatie van een socio-economische monitoring voorop gesteld :

De socio-economische monitoring

Het systeem is gebaseerd op het principe van een monitoring aan de hand van objectieve, anonieme en geaggregeerde gegevens die afkomstig zijn van bestaande administratieve databanken en waarvan de nationale herkomst van personen en van hun ouders de hoeksteen zijn. Via deze monitoring zal men met precisie de discriminatie op de arbeidsmarkt op het niveau van de sectoren kunnen analyseren.

Meer specifiek bestaat het doel erin om informatie te verkrijgen over de stratificatie van de arbeidsmarkt door gegevens van het rijksregister, namelijk die over de nationaliteit en de herkomst van personen, te kruisen met klassieke socio-economische variabelen die het Data Warehouse van de Kruispuntbank van de sociale zekerheid bij elkaar brengt. Door deze gegevens te bewerken zouden indicatoren kunnen worden gecreëerd die in de vorm van tabellen worden gepresenteerd, waar de informatie met elkaar verbonden wordt.

Deze monitoring werd besproken met de deelstaten en de technische details worden momenteel door de FOD Werk uitgewerkt. Het proces zal in maart 2009 gelanceerd worden en het operationele instrument zal tegen 2009 af zijn. Het systeem zal bijgevolg, in het kader van een samenwerkingsprotocol met de Ge-

avec le travail, mais à réaliser d'abord une analyse de la situation des allochtones sur le marché du travail et à s'appuyer ensuite sur ses résultats pour faire comprendre aux employeurs que leur politique du personnel a justement pour effet, souvent à leur insu, de moins favoriser ces catégories de travailleurs.

Le monitoring de la situation des allochtones sur le marché du travail — et la force de sensibilisation d'un tel exercice — constitue un prérequis pour pouvoir contribuer réellement à l'augmentation des chances des allochtones de trouver un emploi, en dehors de toute discrimination positive ou de toute stigmatisation.

L'importance d'un monitoring a été soulignée dans un avis du Conseil économique et social de Flandre. Sans un tel monitoring, il est impossible d'évaluer la situation des groupes fragilisés sur le marché du travail et d'analyser l'impact des moyens politiques utilisés et des instruments stratégiques mis en œuvre.

Il ressort de la note de politique générale de la vice-première ministre et ministre de l'Emploi — partie «Emploi», que le gouvernement partage les préoccupations des auteurs. Elle postule notamment la réalisation d'un monitoring socio-économique :

Le monitoring socioéconomique

Le dispositif se base sur le principe d'un monitoring construit à partir de données objectives, anonymes, agrégées et issues d'une base de données administrative existante, où l'origine nationale des personnes et de leurs parents est la clé de voûte du système. Ce monitoring permettra d'analyser avec précision la discrimination sur le marché de l'emploi au niveau des secteurs.

Concrètement, l'objectif est d'obtenir des informations sur la stratification du marché du travail en croisant des données du Registre National, à savoir la nationalité et l'origine nationale des personnes avec des variables socioéconomiques classiques qui composent le Data Warehouse de la banque Carrefour de la sécurité sociale. Le traitement de ces données permettrait de générer des indicateurs présentés sous forme de tableaux croisant les informations.

Le point a été discuté avec les entités fédérées et fait pour le moment l'objet de mise en place technique au SPF Emploi. Le processus sera lancé en mars 2009 et l'outil opérationnel sera prêt pour 2009. Dès lors, dans le cadre d'un protocole d'accord avec les Régions, il sera mis à leur disposition pour que

westen, te hunner beschikking worden gesteld zodat zij de effectiviteit van hun beleid ter bevordering van diversiteit kunnen meten.

In het regeerakkoord van 15 maart 2008 wordt uitdrukkelijk bepaald dat de regering van haar eigen diensten en ondernemingen verwacht dat zij het toonbeeld zijn van onder meer diversiteit op de werkvloer. Deze voorbeeldfunctie leidt dan ook tot de conclusie dat de socio-economische monitoring ook en misschien zelfs in de eerste plaats moet gebeuren in de overheidsdiensten en de overheidsbedrijven.

Samen met het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding werken de Kruispuntbank van de Sociale zekerheid, de minister van Werk en de Federale Overheidsdienst (FOD) Werkgelegenheid aan een methodologie om objectieve, anonieme, geaggregeerde gegevens uit bestaande databanken te verkrijgen.

Nahima LANJRI.
Marleen TEMMERMAN.
Anne DELVAUX.
Sabine de BETHUNE.
Marc ELSEN.

*
* *

celles-ci puissent mesurer l'effectivité de leur politique de promotion de la diversité.

L'accord de gouvernement du 15 mars 2008 précise formellement que le gouvernement attend de ses propres services et des entreprises publiques qu'ils montrent l'exemple en ce qui concerne notamment la diversité sur le lieu de travail. Il en ressort donc que le monitoring socioéconomique doit être effectué également, et peut-être en premier lieu, dans les services publics et les entreprises publiques.

Avec le centre pour l'égalité des chances la Banque-carrefour de la sécurité sociale, la ministre de l'Emploi et le Service public de l'emploi (SPE) travaillent à l'élaboration d'une méthodologie permettant d'obtenir des données objectives, anonymes, agrégées et issues de bases de données existantes.

*
* *

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

De Senaat,

A. Overwegende dat de situatie van allochtonen op de arbeidsmarkt problematisch is, wat treffend wordt aangetoond doordat de beroepswerkzaamheid van allochtonen veel lager ligt dan die van de autochtonen;

B. Overwegende dat geen concrete en efficiënte beleidsmaatregelen kunnen genomen worden om discriminatie op de arbeidsmarkt tegen te gaan en gelijke kansen te waarborgen indien er geen gegevens voorhanden zijn die de arbeidsmarktsituatie van allochtonen in kaart kunnen brengen;

C. Overwegende dat het om een algemene monitoring moet gaan op basis van bestaande, objectieve gegevens en er dus geen sprake is van een individuele registratie;

D. Overwegende dat respect voor de persoonlijke levenssfeer en anonimiteit moeten gegarandeerd worden en er aldus geen mogelijkheid tot heridentificatie mag bestaan;

E. Overwegende dat de overheid een voorbeeldfunctie wenst te vervullen met betrekking tot diversiteit op de werkvloer in haar diensten en ondernemingen,

Vraagt de regering, in overleg en samen met de deelgebieden :

1. verder te gaan met de technische invoering van een uniforme socio-economische monitoring die de arbeidsmarktsituatie van allochtonen in kaart brengt;

2. in het kader van deze monitoring proefprojecten te lanceren en die te laten plaatsvinden in alle sectoren van de arbeidsmarkt, in verschillende sectoren van de arbeidsmarkt, zowel in privé-ondernemingen als in parastatalen en overheidsinstellingen;

3. samen te werken met de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid die de basis kan vormen voor socio-economische monitoring op basis van bestaande gegevens; de nodige stappen te zetten om de data van de Kruispuntbank met het oog op de monitoring te verbeteren en beter af te stemmen;

PROPOSITION DE RÉOLUTION

Le Sénat,

A. Considérant que la situation des allochtones sur le marché du travail est problématique, ce qui est clairement attesté par le fait que l'activité professionnelle des allochtones est de loin inférieure à celle des autochtones;

B. Considérant qu'il n'est pas possible de prendre des mesures politiques concrètes et efficaces pour lutter contre la discrimination sur le marché du travail et pour garantir l'égalité des chances si l'on ne dispose pas des données nécessaires pour analyser la situation des allochtones sur le marché du travail;

C. Considérant qu'il doit s'agir d'un monitoring général basé sur des données objectives existantes, qui n'effectue donc aucun enregistrement individuel;

D. Considérant qu'il y a lieu de garantir le respect de la vie privée et l'anonymat et qu'il ne peut donc y avoir de possibilité d'identification;

E. Considérant que les pouvoirs publics souhaitent remplir un rôle d'exemple par rapport à la diversité sur le lieu de travail dans les services publics et les entreprises publiques,

Demande au gouvernement, en concertation et en collaboration avec les entités fédérées :

1. de poursuivre la mise en place technique d'un monitoring socio-économique afin d'analyser la situation des allochtones sur le marché du travail;

2. de lancer des projets pilotes dans le cadre de ce monitoring et ce, dans tous les secteurs du marché de l'emploi, dans différents secteurs du marché du travail, aussi bien dans les parastataux et les institutions publiques;

3. de travailler en concertation avec la Banque-carrefour de la sécurité sociale servant de base à un monitoring socioéconomique à partir des données existantes; d'entreprendre les démarches nécessaires afin d'affiner les données de la Banque-carrefour et de mieux les harmoniser en vue du monitoring;

4. de anonimiteit en bescherming van de persoonlijke levenssfeer bij een monitoring te garanderen, alsook te vermijden dat de monitoring stigmatiserend zou werken.

28 januari 2009.

Nahima LANJRI.
Marleen TEMMERMAN.
Anne DELVAUX.
Sabine de BETHUNE.
Marc ELSEN.

4. de garantir l'anonymat et la protection de la vie privée lors de la réalisation d'un monitoring, tout en évitant de lui donner un effet stigmatisant.

28 janvier 2009.