



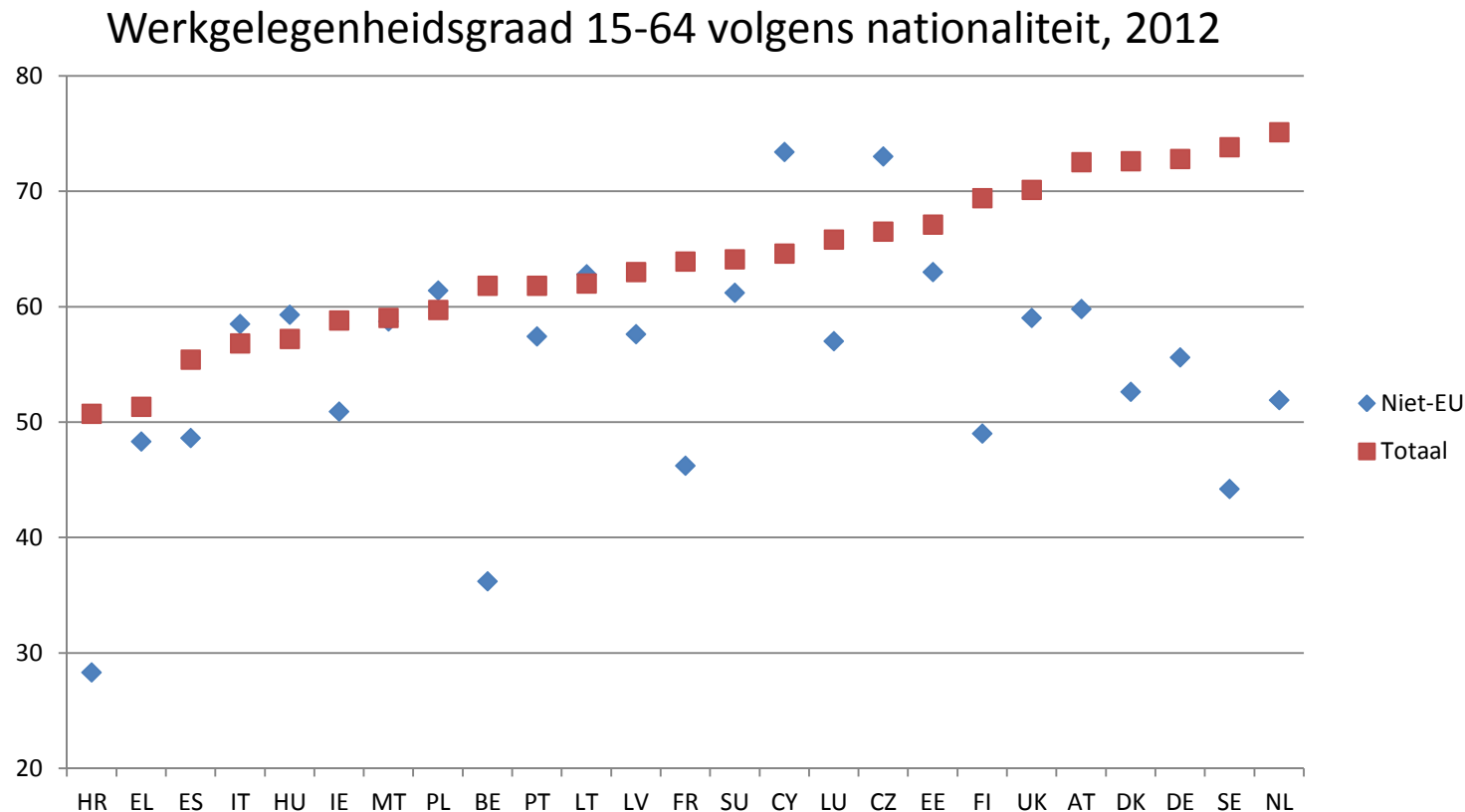
Herkomst en de arbeidsmarkt

Tom Bevers
ESR Brussel, 8 mei 2014



Ondermaatse resultaten

- Op basis van nationaliteit doen we het slecht...



- ...en nationaliteit is lang niet het hele verhaal.



Verschillende verklaringen

- Verschillen in wetgeving en geschiedenis rond nationaliteit en migratie
- **Directe** discriminatie (de werkgever benadeelt bewust bepaalde groepen) – Zeker, maar wellicht niet meer dan elders...
- **Indirecte** discriminatie (de situatie zorgt voor verschillende uitkomsten) in samenhang met de werking van de arbeidsmarkt – Wel sterker dan elders

Moeilijk toegankelijke arbeidsmarkt

Weinig mobiliteit op de arbeidsmarkt :

- De “juiste persoon” raakt niet op de “juiste plaats”
- Weinig toegangskansen voor bepaalde groepen :
 - Laaggeschoolden (onder meer jongeren)
 - Langdurig werklozen
 - Ouderen
 - Werknemers van vreemde herkomst

Kortom : voor iedereen waarvan de werkgever zou kunnen vrezen dat loon en kosten > productiviteit

Risicoloos en **kieskeurig** aanwervingsbeleid

De gesegmenteerde arbeidsmarkt

- Velen raken niet binnen
- Wie wel binnen raakt :
 - Beweeglijke sectoren (interim, horeca, handel...)
 - Deeltijdse banen, minder goed betaalde jobs, arbeidersstatuut...
 - Zonder sterke valschermen (werkloosheid, leefloon...)
- Veel minder goed bereikbaar :
 - Onbeweeglijke sectoren (industrie, financiële sector, overheid)
 - Bediendenstatuut
 - Banen met sterke valschermen (tijdskrediet, brugpensioen, tijdelijke werkloosheid...)



Segmentatie en Brussel

- Grote primaire arbeidsmarkt...
 - ...met goede jobs
 - ...maar met hoge drempels en weinig beweging : volzet !
- Relatief kleine secundaire arbeidsmarkt...
 - ...heel beweeglijk
 - ...met relatief minder goede jobs dan in VL/WL

Vraag en aanbod

Iedereen rekent

- Werkgever vermijdt risico
- Werknemer wil vooruitgaan : Werken moet interessanter zijn dan niet-werken
 - “Reservation wage” :
 - Uitkeringen (en link met gezinstoestand)
 - Extra kosten (kinderopvang, transport...)
 - Referentiekader (concentratie in bepaalde stelsels)
 - Norm voor "aanvaardbaar werk" en taak overheid

Elk antwoord gaat ook via onderwijs

- Belangrijkste horizontale risicogroep : laaggeschoolden : uit die groep wegblijven is cruciaal
- Maar : zeer grote verschillen in onderwijs (PISA)
- De **viciuze cirkel** doorbreken
 - Ouders geen werk...
 - ...kinderen niet gemotiveerd op school...
 - ...kinderen ook geen werk.
Soms nog versterkt door genderrolpatroon

Goed en slecht nieuws

- Integratie wérkt...
 - Nationaliteit, langer verblijf... verhogen kansen op de arbeidsmarkt
 - ...maar het gaat heel traag
 - Nog een nieuwe doelgroepmaatregel ?
 - Quota ?
 - Een gecombineerde aanpak ?
 - Aanwerving van iedereen bevorderen : korte en lange termijnkosten aanpakken
 - Mobiliteit bevorderen : segmentatie aanpakken
 - Inzetten op onderwijs en vorming
 - Matching en activering versterken
 - Discriminatie aanpakken
- } **Probleem is géén nichefenomeen**

Wat kan Brussel doen ?

- Onderwijs, opleiding en vorming
- Intensieve begeleiding werkzoekenden en matching met werkgevers
- Opletten met :
 - Speciale segmenten (gesubsidieerd) creëren zonder mobiliteit aan te moedigen
 - Hopen op onmiddellijk soelaas van primaire arbeidsmarkt
- Meer mikken op **doorgroei** vanuit secundaire arbeidsmarkt binnen en buiten Brussel

Merci pour votre attention !

Bedankt voor uw aandacht !



CENTRUM VOOR
GELIJKHEID
VAN KANSEN
EN VOOR RACISME
BESTRIJDING



CENTRE POUR L'
ÉGALITÉ
DES CHANCES
ET LA LUTTE CONTRE
LE RACISME