

Nieuwe migranten op de arbeidsmarkt

Geets, J., Pauwels, F., Wets J., Lamberts, M. & Timmerman, C. 2006. *Nieuwe migranten en de arbeidsmarkt*. Antwerpen: UA, OASeS; Leuven: K.U.Leuven, Hoger Instituut voor de Arbeid.

Dit artikel vat de belangrijkste bevindingen samen van het VIONA-rapport 'Nieuwe migranten en de arbeidsmarkt' dat op basis van kwantitatief en kwalitatief datamateriaal een zo ruim mogelijk inzicht verschaft in de verschillende groepen nieuwkomers en in de specificiteit van hun levens- en tewerkstellings situatie. De nieuwkomers die recent het land zijn binnengekomen, hebben een ander profiel dan gevestigde migranten. Maar ook de groep nieuwkomers is geen homogene groep. Het migrantenprofiel en de migratiecontext van het 'herkomst-' en 'gastland' beïnvloeden de intrede in de arbeidsmarkt. Een duidelijke profiel schets geeft het beleid de nodige achtergrond om beslissingen te nemen over de wijze waarop het traject naar de arbeidsmarkt op een zo optimaal mogelijke wijze kan georganiseerd worden.¹

De groep nieuwkomers die in dit onderzoek wordt belicht, betreft diegenen die (vóór het nieuwe inburgeringsdecreet van 12 juli 2006) ook door het inburgeringsbeleid als doelgroep worden beschouwd: namelijk meerderjarige anderstaligen die achterstandskenmerken vertonen. Deze doelgroep omvat vier categorieën: volgmigranten (gezinsvormers en gezinsherenigers), ontvankelijk verklaarde asielzoekers (OVA), erkende vluchtelingen en geregulariseerden. Een vijfde groep, die omwille van haar eigen specificiteit niet in het inburgeringsbeleid kan opgenomen worden, zijn de personen zonder wettig verblijf (PZWV). Het is interessant om deze groep mee in een onderzoek te betrekken omdat ze deel uitmaakt van de arbeidsmarkt.

In ons onderzoek vertrekken we vanuit de idee van 'differential opportunity structure' (Burgers & Eng-

bersen, 1996). De verschillende groepen hebben immers verschillende economische en socioculturele profielen en verschillen wellicht mede daardoor in de wijze waarop zij de arbeidsmarkt betreden. De specifieke migratiecontext kan ook zijn weerslag hebben op hun mogelijke intrede in de arbeidsmarkt. Volgmigranten, vluchtelingen en geregulariseerden kunnen een permanente verblijfsvergunning krijgen. Asielzoekers of andere groepen nieuwkomers in 'procedure', uitgeprocedeerden en PZWV hebben geen permanente verblijfsvergunning, wat zich onder meer vertaalt in andere socio-economische rechten. De wet en de institutionele vertaling ervan,

bepalen de marges waarbinnen de nieuwe migranten kunnen participeren aan de maatschappij.

We bekijken de opportuniteitsstructuur van de arbeidsmarkt vanuit drie onderzoeksniveaus: het macro-, meso- en microniveau. Op macroniveau geven we een overzicht van aantallen en profielen door gebruik te maken van diverse databronnen. Het mesoniveau krijgt vorm door bevraging van bevoorrechte getuigen uit zelforganisaties, integratiediensten, arbeidsbemiddelingsinstanties, werkgevers enzovoort die vanuit hun ervaring met de doelgroep inzichten aanreiken die het individuele niveau overstijgen. Het microniveau krijgt vorm door het bevragen van de doelgroep zelf door middel van diepte-interviews. Door een analyse van de levensloopbanen krijgen we zicht op verschillen en gelijkenissen in de arbeidsmarkttrajecten van de nieuwkomers.

Aantallen

Hoewel migratie van alle tijden is, *differentieert* het profiel van de huidige migranten zich van vorige migratiegolven: ze zijn afkomstig uit een grotere verscheidenheid aan landen en etnische groepen, ze zijn jonger en vaker dan voorheen van het vrouwelijke geslacht. Deze tendensen kunnen ook hier in Vlaanderen worden waargenomen.

De nieuwkomersdatabank van de Administratie Planning en Statistiek (Deschamps, 2003) omvat de periode van 1 januari 2001 tot 15 juli 2003 en geeft op basis van relatief recente data inzicht in het profiel van de nieuwkomers in Vlaanderen (met uitzondering van Nederlanders en nieuwkomers met een wettige verblijfsvergunning van minder dan drie maanden). In drie jaar zijn nieuwkomers uit niet minder dan 175 landen in een Vlaamse gemeente wettelijk gedomicilieerd. Nagenoeg de hele wereld is dus aanwezig in onze 308 gemeenten. Het grootste aantal nieuwkomers in Vlaanderen in deze periode komt uit Marokko en Turkije, namelijk respectievelijk 4 507 en 3 934 nieuwkomers. Dit betekent 10,5% en 9,1% van het totaal aantal Vlaamse nieuwkomers. Uit Rusland, Joegoslavië, China en Polen komen samen ook een kleine 20%. De andere landen staan samen voor ongeveer 60%.

De nieuwkomers zijn voornamelijk in zogenaamde concentratiesteden gehuisvest, met name Antwerpen, Gent en Leuven. Twee derden van alle nieuwkomers zijn terug te vinden in veertien gemeenten, wat aansluit bij internationale bevindingen en de wetenschappelijke literatuur dat nieuwe migratie in belangrijke mate een (groot)stedelijk fenomeen geworden is.

De gemiddelde leeftijd van de nieuwkomers is 32 jaar. Overheen de jaren is er een trend naar een vervrouwelijking van de nieuwkomerspopulatie: in de periode tussen 1970 en 1995 bestaat ongeveer 36% van de nieuwkomers uit vrouwen om nadien te stijgen tot ongeveer 49%. Hij of zij komt in eerste instantie als volgmigrant naar hier (48%) en in tweede instantie als asielzoeker (30%). De twee omvangrijkste groepen hebben wel afwijkende profielen. De volgmigranten zijn vaker vrouwelijk en vaker afkomstig uit de voor Vlaanderen traditionele migratieregio's. De asielzoekers (wiens aanvraag mogelijk uitloopt op een erkenning als

vluchteling) zijn in belangrijke mate van het mannelijke geslacht en zij komen vrijwel uitsluitend uit andere regio's dan de traditionele migratieregio's. Op basis van de data van het cliëntvolgsysteem (2004) blijkt dat de volgmigranten iets vaker een inkomen uit arbeid (al dan niet van de partner) halen dan de asielzoekers die op hun beurt iets vaker een beroep doen op het OCMW. Net afgerond onderzoek naar de socio-economische situatie van volgmigranten op basis van gegevens uit het Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming schetst een weinig rooskleurig beeld van de arbeidsmarktpositie van zowel de partner als de nieuwkomer zelf (Pauwels et al., 2007).

Institutioneel kader

Bij de legaal verblijvende nieuwkomers is het wettelijke kader van socio-economische rechten verschillend naargelang het verblijfsstatuut.² De voornaamste verschillen hebben betrekking op rechten zoals het al of niet in aanmerking komen voor een wachttuitkering, het meetellen van gepresteerde arbeid in het herkomstland of in België om in aanmerking te komen voor een werkloosheidsvergoeding, al of niet recht hebben op materiële opvang, maatschappelijke dienstverlening of maatschappelijke integratie van het OCMW, de vereiste om al of niet een arbeidskaart of beroepskaart voor zelfstandigen aan te vragen, al of niet in aanmerking komen voor tewerkstellingsmaatregelen of een beroepsopleiding, al of niet in de mogelijkheid zijn om partner of familie te laten overkomen enzovoort.

Vreemdelingen die illegaal in België verblijven, hebben basisrechten die opgenomen zijn in een aantal mensenrechtenverdragen, internationale akkoorden en in de Belgische grondwet. Ten eerste hebben mensen zonder wettige verblijfspapieren recht op onderwijs, vorming en opleiding. Ten tweede heeft iemand zonder wettig verblijf ook recht op onderdak. Mensen zonder wettig verblijf kunnen in principe zelfs een woning huren. Ten derde is er recht op dringende medische hulp en ten vierde is er nog het recht op inkomenszekerheid. Deze groep van mensen heeft dus wel een aantal wettelijk vastgelegde rechten. Uit de interviews blijkt echter dat ze deze rechten niet volledig kunnen uitoefenen, laat staan afdwingen.

Taal- en beroepsopleidingen en intrede op arbeidsmarkt in kwalitatief perspectief

Respondenten

Het microniveau krijgt vorm door het bevragen van de doelgroep zelf door middel van diepte-interviews. Door een *levensloopbaananalyse* krijgen we zicht op verschillen en gelijkenissen in de arbeidsmarkttrajecten van de nieuwkomers. We benadrukken dat de bevroegde groep van nieuwkomers geen statistisch representatieve steekproef is van de nieuwkomerspopulatie. Toch hebben we er aandacht aan besteed om een zo divers mogelijke bevraging te doen volgens verblijfsstatuut, geslacht, leeftijd en herkomstregio. In totaal werden 107 respondenten bevroegd, voornamelijk asielzoekers, volgmigranten en personen zonder wettig verblijf. Bijna de helft van onze respondenten is afkomstig uit Sub-Sahara Afrika en uit de Maghreblanden. Ongeveer een derde van de respondenten is afkomstig uit Centraal- en Oost-Europa, het Midden-Oosten of Turkije.

Literatuur

Uit bestaande literatuur blijkt dat er mechanismen op de arbeidsmarkt spelen die maken dat allochtonen, nieuwkomers en oudkomers qua profiel een 'geschikte' werkracht kunnen zijn, maar niet of moeilijk terecht kunnen in alle geledingen van het reguliere arbeidscircuit omwille van een bestaande arbeidsreserve en niet-jobspecifieke selectieprocessen van werkgevers (zoals directe en indirecte discriminatie) (Martens et al., 2005). Niettegenstaande de relevantie maakt de studie van mogelijke uitsluitingsmechanismen op de vraagzijde van arbeid geen voorwerp uit van onderhavig onderzoek. We richten ons wel op de aanbodzijde van arbeid, de eraan gerelateerde arbeidsmarktpositie en in mindere mate op de aanbodzijde van taal- en beroepsopleidingen. Neoklassieke arbeidsmarkttheorieën beweren dat de positie van immigranten op de arbeidsmarkt zal verbeteren naarmate ze zich aanpassen aan hun gastland en zien dus mogelijkheden voor opwaartse mobiliteit. Bestaande literatuur leert ons dat taal- en beroepsopleiding en onderwijs hier een belangrijke rol in kunnen spelen. Andere belangrijke factoren van sociale mobi-

liteit zijn institutionele factoren zoals het verblijfsstatuut en de structuur van arbeidsmarkt, maar ook meer individuele factoren zoals de competenties en vaardigheden, de mogelijkheden om deze competenties en vaardigheden te vertalen naar de Belgische/Vlaamse context, de kennis van het Nederlands en de institutionele context, de aard en inzetbaarheid van sociale netwerken enzovoort.

We bespreken in wat volgt een aantal aspecten die invloed hebben op de 'keuze' en hoeveelheid van taal- en beroepsopleidingen en hieraan gerelateerd de wijze waarop de verschillende nieuwkomersgroepen hun intrede maken op de arbeidsmarkt.

De vraag naar de arbeidsmarktpositie van nieuwkomers polst niet alleen naar de activiteitsgraad van deze groep, maar ook en vooral naar de kwaliteit van tewerkstelling (onder meer sector, verloning, duurzaamheid). We bekijken de arbeidsmarktpositie voornamelijk vanuit het oogpunt van legaal versus illegaal verblijf, maar ook van laag- versus (hoog)geschoolden.³ Voor het onderscheid tussen legaal en illegaal zijn alle nuances die hier tussen liggen van groot belang. Zo weten we vanuit de institutionele analyse dat er verschillende toegangsbeperkingen zijn tot de opleidings- en arbeidsmarkt. We hebben een vermoeden, ook vanuit bestaande literatuur hieromtrent, dat (hoog)geschoolden, al of niet met beroepservaring in het herkomstland, grote problemen ondervinden om een arbeidsmarktpositie 'op niveau' te bekleden.

Factoren die het volgen van taal- en beroepsopleidingen en de intrede op de arbeidsmarkt faciliteren of obstrueren

De aard en hoeveelheid van taal- en beroepsopleidingen die nieuwkomers volgen en ook de wijze en het tijdstip waarop nieuwkomers de (formele of informele) arbeidsmarkt betreden, is voornamelijk afhankelijk van (een combinatie van) geografische aspecten, het verblijfsstatuut, sociale netwerken, scholingsgraad en geslacht.

Invloed van geografische aspecten

Overwegingen in de 'keuze' van woonplaats spelen afhankelijk van het verblijfsstatuut mee. Asiel-

zoekers laten zich in eerste instantie eerder leiden door goedkope huisvestingsmogelijkheden dan door opleidings- of werkgerelateerde motieven. Voor volgmigranten wordt de binding met België/Vlaanderen groter omwille van familiale redenen. Hierdoor is men ruimtelijk honkvaster dan de meeste andere nieuwkomers. Bepaalde vestigingspatronen kunnen een eerste hinderpaal vormen naar opleiding en werk. Enerzijds komen volgmigranten terecht in meer landelijke regio's waar er geen of slechts kleine onthaalbureaus, talen- en beroepsopleidingscentra in de buurt zijn. Deze beschikken niet over dezelfde mogelijkheden qua instapmomenten en taalfaciliteiten als grootstedelijke onthaalbureaus of talencentra. Door het spreidingsplan is de laatste jaren eveneens het aantal asielzoekers toegenomen dat zich buiten de grootstad vestigde gezien de stijging van het aantal opvangplaatsen en de bezettingsgraad in Lokale Opvanginitiatieven (Fedasil, 2004). Zij moeten eveneens binnen een relatief kleine actieradius leren functioneren, opleidingen volgen en werk zoeken. De homogene samenstelling van het sociale netwerk in zogenaamde stedelijke concentratiebuurten kan meebepalend zijn voor de motivatie om Nederlands te leren en kan de mogelijkheden om Nederlands te oefenen beperken. Een versnelde toetreding op de arbeidsmarkt via eigen netwerken behoort wel tot de mogelijkheden.

Invloed van het verblijfsstatuut

Uit de bevraging van de nieuwkomers blijkt dat het verblijfsstatuut een erg dynamisch gegeven is en dat er een relatief groot verloop is tussen de verschillende verblijfsstatuten. Het bekomen van een verblijfsstatuut dat recht geeft op een onbeperkt verblijfs- of vestigingsrecht is veelal een soort van eindstation van een onzekere periode. Zulke verblijfsdocumenten blijken soms bij te dragen tot een verbetering, maar bieden zeker geen garantie op een gewenste arbeidsmarktpositie.

Precair of onzeker verblijfsstatuut

De onzekerheid die aan een permanent verblijfsstatuut voorafgaat, blijkt belangrijk voor de manier waarop men de arbeidsmarkt betreedt. Voor de 'nieuwkomers in procedure' is het belangrijk dat de procedure lang duurt indien men zichzelf een geringe kans toedicht. Zo snel als mogelijk (liefst) met

'wit werk' van start gaan en als dit niet mogelijk is met 'zwart werk' is dan de boodschap. Op een zo kort mogelijke periode zo veel mogelijk geld verdienen, is het doel. Als het perspectief op een langdurig verblijf vermindert, tracht men de procedure zo lang mogelijk te rekken. Als men het opvangland moet verlaten, dan liefst met zoveel mogelijk (economisch, cultureel en sociaal) kapitaal. Er wordt ruimte gemaakt om NT2- en beroepsopleidingen te volgen, maar men bekijkt deze heel functioneel en steeds in perspectief tot tewerkstellingsmogelijkheden hier of elders. De link tussen beroepsopleiding en de mogelijkheid van tewerkstelling is nagenoeg altijd een doorslaggevend element in de keuze van beroepsopleiding, zeker bij het precairder worden van het verblijfsstatuut. Zo treffen we ook (hoog)geschoolde nieuwkomers aan in beroepsopleidingen voor laaggeschoolden om snel aan het werk te kunnen.

De 'nieuwkomers in procedure' zien zich geconfronteerd met een aantal dilemma's waarvan de belangrijkste studeren (Nederlandse taal, beroepsopleidingen, hoger onderwijs) versus werken en 'officieel werk' versus 'zwart werk' zijn. Er is met andere woorden een spanningsveld tussen enerzijds het onzekere verblijfsstatuut en anderzijds de inspanningen die men moet leveren om zich te integreren door onder meer een onthaal cursus te volgen, Nederlands te leren en de mogelijkheid om (formeel of informeel) te werken. Een belangrijk achterliggend principe van waaruit de kandidaatvluchteling handelt, is de kosten-batenanalyse die kan resulteren in een verschillende handelswijze naargelang de fase van het verblijfsstatuut. De diverse procedures (en dan voornamelijk de asielpcedure) hebben een beduidend disciplinerend karakter. De angst om bijvoorbeeld betrap te worden op 'zwart werk' overtreft meestal de aantrekkingskracht ervan (namelijk cumuleren van leefloon en inkomsten uit zwart werk). Langs de andere kant speelt ook de factor van slechte werkomstandigheden mee. Hoe precairder het verblijfsstatuut hoe noodzakelijker het wordt om 'zwart werk' te zoeken want hoe moeilijker het wordt om een reguliere betrekking te vinden, wat eveneens interessant kan zijn als voorbereiding op een periode van clandestiniteit.

Voor de PZ WV zijn er een aantal drempels om een opleiding te volgen. Een eerste drempel is de mo-

gelijke kostprijs van een opleiding. Zelfs al is er maar een geringe kostprijs, vaak is deze te hoog voor mensen met een laag inkomen. Een tweede drempel is dat niet alle opleidingen openstaan voor mensen zonder wettige verblijfsdocumenten. Sommige opleidingsinstanties vragen naar verblijfspapieren, andere niet. Het blijken vooral die opleidingsverstrekkers te zijn waarvan de subsidiëring afhangt van het aantal ingeschreven cursisten (CVO) die naar verblijfspapieren vragen.

Er zijn een aantal sectoren waarin de bevroegde PZWW terecht komen ongeacht het onderwijsniveau: de fruitpluk, de bouw, de horeca, enzovoort. Ook worden mensen op individuele basis aangeesteld bij mensen om te poetsen, als huispersoneel, enzovoort. Vaak betreft het hier jobs waarvan de arbeidsvoorwaarden erg slecht zijn en de arbeidsinhoud erg beperkt is.

Permanent verblijfsstatuut

Bij de nieuwkomers die na verloop van tijd een permanent verblijfsstatuut verwerven (als vluchteling, geregulariseerde of gezinsvormer), zien we wijzigingen in de mate waarin men ingaat op de beschikbare vacatures. Algemeen gesproken, zien we een grotere diversiteit die niet altijd een betere arbeidskwaliteit waarborgt met betrekking tot verloning, sector, jobinhoud en flexibiliteit. De papieren drempel overwinnen van een verblijfsdocument, zorgt er niet automatisch voor dat de andere drempels geslecht worden. Zo is het uitzendkantoor voor de 'legaal' verblijvende respondenten vaak de eerste werkgever waar men soms al na enkele maanden na aankomst mee in contact komt. Het verblijfsstatuut (tijdelijk of permanent) speelt een belangrijke rol in de 'aantrekkingskracht' van zulke banen. Zo kan het jobaanbod vooral de (hoog)geschoolde erkende vluchtelingen na een tijdje niet langer bekoren. Het belang van uitzendarbeid schuilt, zeker voor (hoog)geschoolden, in de opstapfunctie die het vervult in de zoektocht naar betere arbeidscondities en/of werk dat aansluit bij werkervaring, studies of interesses.

De meeste niet-EU-onderdanen hebben geen recht op wacht- of werkloosheidsuitkeringen zonder dat er voldoende arbeidsprestaties in België zijn geleverd tijdens een bepaalde referentieperiode. Dit betekent dat voornamelijk volgmigranten of hun partners voldoende bestaansmiddelen moeten genere-

ren indien men niet wenst terug te vallen op het OCMW-vangnet. Vooral voor (hoog)geschoolde volgmigranten geeft dit aanleiding tot een devaluatie van competenties en ervaringen. De afwezigheid van een afdoend financieel draagvlak verhoogt de beroepsaspiraties op de arbeidsmarkt van deze migranten, maar de inzetbaarheid ervan verkleint omdat zij relatief Nederlandsonkundig zijn. Dit werkt etnostratificatie van de arbeidsmarkt in de hand.

De belangrijkste toegangdrempel tot opleidingstrajecten die naar arbeid kunnen leiden, is van financiële aard en dit niet omwille van de kostprijs beroepsopleidingen, maar wel omdat het volgen van opleidingen een verlies betekent van inkomsten voor het gezin. Een groot deel van de bevroegde volgmigranten heeft immers geen eigen (vervangings) inkomen of verliest het recht hierop omdat hun partner werkt. Dit verhoogt de afhankelijkheid van het gezinsinkomen en van de goodwill van de partner om de 'importpartner' de kans te geven om zijn/haar kansen aanzienlijk te verhogen op de Belgische arbeidsmarkt door het volgen van doorgedreven en eventueel langdurige NT2- en/of beroepsopleidingen. Na het verstrijken van de eerste maanden in België zien we dan ook voornamelijk bij volgmigranten de verdere taal- en beroepsopleidingen in concurrentie komen met gezin (vrouwen) of werk (mannen en vrouwen). Het al of niet kunnen volgen van opleidingen hangt niet louter af van de motivatie, maar vooral van niet-persoonsgebonden kenmerken zoals flexibiliteit van werkuren en kinderopvang. De interesse in intensieve taalcursussen is dan ook beduidend hoog, zeker bij nieuwkomers die de ambitie hebben om op niveau van hun buitenlands diploma werk te zoeken. Wanneer het OCMW niet tussenkomt, is de kostprijs van de intensieve taalcursussen een serieuze barrière.

Ook laaggeschoolde nieuwkomers hebben behoefte aan intensief taalonderricht, maar in tegenstelling tot (hoog)geschoolden wensen zij minder grammaticaal en meer functioneel, praktijk- en arbeidsgeoriënteerd Nederlands taalonderricht. Aangezien er geen intensieve lespakketten bestaan voor laaggeschoolden betekent dit, dat deze groep – en specifiek de analfabeten, semi-analfabeten en andersgeletterden – genoodzaakt is om een zeer lang traject te volgen. Het is echter net deze groep

die snel wenst toe te treden tot de arbeidsmarkt en dus stijgt de kans op een onderbroken of stopgezet NT2-traject zodat sommigen, zelfs na een jarenlang verblijf in Vlaanderen, er niet in slagen om een grondige kennis van het Nederlands te verwerven.

Invloed van het sociale netwerk

De inzetbaarheid van eigen netwerken blijkt belangrijk voor alle nieuwkomersgroepen. Het sociale netwerk kan een obstruerende of een faciliterende rol spelen zowel bij het leren van de Nederlandse taal als bij het zoeken naar werk.

Door hun verblijfssituatie moeten PZWV zich noodgedwongen beroepen op de informele arbeidskanalen om aan een job te geraken. Sociale netwerken spelen hierin een belangrijke rol. Zowat het enige kanaal om aan werk te geraken, is het informele kanaal. Informele contacten met landgenoten, vrienden of familie zijn primordiaal in het vinden van een job.

We kunnen veronderstellen dat officieel werk zoeken gemakkelijker is voor volgmigranten die in tegenstelling tot de meeste andere respondenten meteen een beroep kunnen doen op een bestaand sociaal netwerk van de partner. De rol van de partner is moeilijk in te schatten. Wat opviel in het onderzoek was de actievere begeleiding van de familie/partner in de zoektocht naar een betrekking indien het een gemengd huwelijk betrof. De partner was veelal aan het werk en maakte gebruik van het eigen netwerk voor het zoeken naar een baan. Deze acties resulteren niet noodzakelijkerwijs in betere arbeidsomstandigheden. De werknemer is bij een tewerkstelling binnen de eigen gemeenschap in staat vervroegd toe te treden tot de arbeidsmarkt door het wegvallen van taalbarrières. Werken door en binnen de eigen gemeenschap houdt evenwel geen garantie in op betere arbeidsomstandigheden (niet naar verloning, noch naar jobinhoud). Een voordeel is wel dat de nieuwe migranten zo bijkomende sociale rechten opbouwen zodat ze op termijn uitzicht kunnen krijgen op een vervangingsinkomen waardoor een uitgesteld beroepsopleidingstraject alsnog tot de mogelijkheden behoort.

Invloed van gender

Vrouwelijke nieuwkomers met kinderen hebben niet dezelfde kansen om hun onderwijs- en beroepskwalificaties te vertalen of te 'upgraden' naar de Belgische context door doorgedreven NT2-, beroeps- of hoger onderwijsopleidingen te volgen. Hun traject wordt immers onderbroken door kinderzorg. De spoedige inzetbaarheid van de vrouw op de arbeidsmarkt wordt in de hand gewerkt door de afhankelijkheid van het veelal beperkte inkomen van de man.

Het is wellicht symptomatisch dat we via onze rekruteringskanalen (van werkgevers, opleidingsinstanties, onthaalbureaus, integratiediensten, enzovoort) weinig vrouwelijke volgmigranten aantreffen. De partner of familie blijkt niet altijd opgetogen met de arbeidsaspiraties van de echtgenote. Dit geldt niet alleen voor sommige zogenaamd endogame huwelijken, maar ook voor sommige gemengde huwelijken. Soms moesten de echtgenotes zich tot op zekere hoogte 'vrijvechten'. Het moeilijke evenwicht ligt erin deze vrijheid te creëren zonder dat dit aanleiding geeft tot een relatiebreuk. Dit zou voor de echtgenote niet alleen sociaaleconomische, maar ook verblijfsrechtelijke implicaties hebben gezien het 'afhankelijke verblijfsstatuut' (dat sinds de nieuwe verblijfswet van 15 september 2006 opgelopen is van één tot drie jaar). Het financiële aspect is belangrijk in de legitimatie. De persoonlijke behoefte aan werk wordt zo omgevormd tot een financiële noodzaak voor het gezin.

Invloed van scholingsgraad

Voor laaggeschoolde respondenten was de 'jobmatch' in het algemeen veel minder complex dan voor (hoog)geschoolden. Het opleidingsaanbod voor laaggeschoolden was veel uitgebreider en de verwachtingen waren minder hoog gespannen. Dit maakte de trajectbegeleiding in principe een stuk makkelijker.

Bij de groep van de laaggeschoolde nieuwkomers die na verloop van tijd werk vinden, is de 'val van de maatschappelijke ladder' eerder beperkt. Toch kunnen we stellen dat de laaggeschoolde respondenten vaak terecht komen in tijdelijke tewerkstellingsvormen, veelal ver verwijderd van verworven

competenties en beroepservaring in het herkomstland. De sectoren waarin de laaggeschoolde respondenten terecht kwamen zijn de productiearbeid, schoonmaaksector, (wegen)bouw, dienstensector, enzovoort. Meestal hebben de laaggeschoolden geen hoge verwachtingen en zijn ze al blij dat ze werk hebben, zeker indien men nog over een tijdelijk verblijfsstatuut beschikt. Minder tevreden was men over de arbeidsomstandigheden. Meestal ging het over fysiek zwaar belastend werk, eentonig, met een grote flexibiliteit in werkuren en een slechte verloning.

Voor (hoog)geschoolde nieuwkomers bleek het heel wat moeilijker om een job op niveau te vinden. Het is niet gemakkelijk om met inbegrip van leeftijd, scholing en beroepservaring uitspraken te doen over tewerkstelling onder of op niveau van (hoog)geschoolde respondenten. De verblijfsduur, het gebrek aan sociale netwerken en de kennis van de Nederlandse taal zijn immers belangrijke interveniërende variabelen. Een belangrijk struikelblok voor een tewerkstelling op niveau is de noodzaak van een doorgedreven kennis van het gesproken én geschreven Nederlands.

We kunnen bij de groep van (hoog)geschoolde nieuwkomers een aantal mogelijke strategieën onderscheiden om een job op niveau te vinden: diploma-erkenning of niveaubepaling aanvragen, het (opnieuw) aanvatten van studies in het hoger onderwijs en het intensief en langdurig volgen van beroepsopleidingen die zich richten tot een hooggeschoold doelpubliek (bijvoorbeeld programma's 'de Lift' en 'Duizendpoot' bij de VDAB). De strategie van diploma-erkenning, niveaubepaling en het volgen van hoger onderwijs wordt voorwerp van een aanvullend VIONA-onderzoek dat in de loop van 2007 moet afgerond zijn. Hier gaan we bijgevolg niet dieper op in. De meest gehanteerde strategie van de bevroegde (hoog)geschoolde respondenten om de val van de maatschappelijke ladder te breken, was het intensief en langdurig volgen van beroepsopleidingen voor (hoog)geschoolden. Er spelen verschillende push- en pullfactoren mee die bepalen waar de respondent een opleiding gaat volgen. De belangrijkste zijn het beperkte opleidingsaanbod en de relatief zeer lange duurtijd van een traject voor (hoog)geschoolden. Bovendien biedt een opleiding geen tewerkstellingsgarantie. Bijgevolg treffen we (hoog)geschoolde nieuwko-

mers ook aan in beroepsopleidingen voor laaggeschoolden. Hierdoor komen zij in het niet-gekwalificeerde arbeidssegment terecht zodat ze tussen de stoelen van hooggeschoolde en van gekwalificeerde arbeider vallen. Vaak zijn ze niet tevreden met de arbeidsmarktpositie waarin ze zich bevinden, ook en vooral door het ontbreken van een perspectief op sociale mobiliteit. Niettegenstaande deze (hoog)geschoolde nieuwkomers de behoefte voelen om hun arbeidsmarktpositie onder andere door de kennis van het Nederlands te verbeteren, maakt fulltime werken, soms met zeer flexibele werktijden, het nagenoeg onmogelijk om nog cursussen te volgen. We zien een aantal respondenten hierdoor in een vicieuze cirkel terecht komen: ze vinden alleen een job met onaantrekkelijke werkomstandigheden, die tevens een grote flexibiliteit vereist in werkuren waardoor ze niet naar de les kunnen gaan. Dit bestendigt hun situatie tot hun eigen grote ontevredenheid.

Voor de (hoog)geschoolde nieuwkomers bevinden zich in een paradoxale situatie: door een gebrek aan beroepservaring in België/Vlaanderen vinden ze geen werk (op niveau). Tewerkstellingsmaatregelen, vrijwilligerswerk en stages kunnen in dat opzicht belangrijk zijn voor nieuwkomers om zo voldoende beroepservaring op te doen om de kans op instroom in het reguliere arbeidscircuit te verhogen. De achterliggende idee hierbij is dat werkgevers in hun personeelsselectie voornamelijk vanuit een risicomijdend aanwervingsgedrag bij de 'witte' in plaats van de 'gekleurde' arbeidskracht uitkomen (Martens, 2005). Dit risico wordt aanzienlijk verkleind indien de betrokkene al beroepservaring heeft. Vrijwilligerswerk, stages en tewerkstellingsmaatregelen kunnen hierop een antwoord bieden doordat nieuwkomers een beroep kunnen uitoefenen waarop ze zonder ervaring geen aanspraak kunnen maken binnen het reguliere tewerkstellingscircuit.

Aanbevelingen

De geformuleerde aanbevelingen in het VIONA-onderzoeksrapport richten zich tot de diverse bevoegde instanties met betrekking tot immigratie, onthaal- en integratiebeleid. We beperken ons hier tot de arbeidsgerelateerde aanbevelingen. Voor de volledige lijst van aanbevelingen verwijzen we u naar het rapport dat online staat.

NT2

Alle gangbare (oriëntatie)testen binnen diverse organisaties zoals het Huis van Nederlands en VDAB moeten op een cultureel neutrale wijze enerzijds de talenkennis meten, maar anderzijds ook de snelheid waarmee men de taal verwerft. Dit blijkt, op basis van getuigenissen van respondenten, geen eenvoudige opdracht. Bijkomend bestaan er geen remediëringss cursussen wanneer de eindtermen niet gehaald worden. Uit onze interviews blijkt dat het niet-behoeftegedekkend taalaanbod voornamelijk aangevuld moet worden met betaalbaar intensief NT2-onderwijs voor hoog- én laaggeschoolden, conversatiegroepen en het promoten van lange afstandsonderwijs of andere modulaire zelfstudiepakketten. Wanneer het OCMW niet tussenkomt, is de kostprijs van de intensieve taalcurricula een serieuze barrière. Laaggeschoolde nieuwkomers hebben minder behoefte aan een algemeen, voornamelijk grammaticaal Nederlands, maar eerder aan zeer functioneel, praktijk- en arbeidsgeoriënteerd taalonderricht. Dit aanbod bestaat pas in een secundair traject. Zo vergeraken een aantal bevraagde volgmigranten niet, ook omdat ze niet slagen voor de obligate ingangstesten.

In een aantal onthaalbureaus zijn reeds conversatiegroepen opgestart, vaak bottom-up vanuit een samenwerkingsverband tussen nieuwkomers onderling of in samenwerking met het Onthaalbureau en/of Opbouwwerk (zoals bijvoorbeeld in Brussel en Antwerpen). Deze activiteit vervult meerdere functies tegelijk: aan het activeren en vervolmaken van de taal wordt een vormingselement verbonden (een uitdieping of verbreding van de cursus maatschappelijke oriëntatie) en het is een gelegenheid om sociale contacten uit te bouwen en gemeenschappelijke problemen te bespreken. Zulke initiatieven sluiten aan bij de behoeftes van nieuwkomers en verdienen met andere woorden een verhoogde aandacht.

(Beroeps)opleiding

Bij de integratie van (ontvankelijk verklaarde) asielzoekers op de arbeidsmarkt zijn een aantal bedenkingen te maken. De finaliteit van het traject kan een integratie in de Vlaamse arbeidsmarkt en samenleving zijn of in de samenleving van de finale

bestemming. De finaliteit kan voor bepaalde groepen dus eveneens een herintegratie in de streek van herkomst inhouden. Op het individuele niveau lijkt het bijzonder zinnig om te investeren in een integratie van deze mensen op onze arbeidsmarkt. Paradoxaal genoeg hebben de op dat ogenblik best geïntegreerden de minste kans om te mogen blijven. Vorming kan ook bij PZWV een plaats krijgen binnen een terugkeerbeleid zodat ze niet met lege handen moeten terugkeren naar hun eigen land. Met andere woorden, taal- en beroepsopleidingen moeten idealiter rekening houden met de finaliteit van het traject dat zowel binnen als buiten Vlaanderen/België kan liggen.

Het aanbod van beroepsopleidingen is daarnaast veel te beperkt voor (hoog)geschoolden wat tot een watervaleffect leidt en etnostratificatie van de arbeidsmarkt in de hand werkt. Een deel van de relevante en gevorderde VDAB-beroepsopleidingen kan men alleen maar volgen als werknemer (betaald door werkgevers). De trajectbegeleider moet in het belang van de cliënt rekening houden met het onderscheid in het verblijfsperspectief (wat een differentiatie kan inhouden tussen een korte- en een langetermijnperspectief). Er is nood aan een 'onafhankelijke' trajectbegeleiding bij de keuze van (beroeps)opleiding voor (hoog)geschoolden zodat een (VDAB-)trajectbegeleider tevens over de grenzen van de eigen organisatie kijkt, ook bijvoorbeeld naar mogelijkheden in het hoger onderwijs.

De tegenstelling tussen arbeid en inburgeringsdoelstellingen

Voor de meeste nieuwkomers is het verwerven van een positie op de arbeidsmarkt de primaire doelstelling. Het probleem dat zich hier stelt, is dat het volgen van taalonderricht en/of maatschappelijke vorming vaak niet te verenigen is met de uitvoering van hun job. Dit heeft tot gevolg dat bepaalde groepen er niet in slagen goed Nederlands te leren. Daarom lijkt het zinvol om vervolmakingscursussen en vakjargon aan te leren op en naast de werkvloer. De (sociale) uitzendkantoren, waar een grote groep van deze Nederlands-onkundigen terecht komen, kunnen hiervoor een geschikte locatie zijn.

Tewerkstellingsmaatregelen

We merken dat tewerkstellingsmaatregelen een positief effect resulteren en dat nieuwkomers aantrekkelijker worden voor werkgevers indien hun rekrutering verbonden is met bepaalde kortingen (loonsubsidie, verminderde RSZ-bijdragen, enzovoort). Deze voordelen worden toegekend wanneer mogelijke uitsluitingscriteria zich voordoen (bijvoorbeeld leeftijd, werkloosheidsduur, scholingsgraad). Het positieve effect van tewerkstellingsmaatregelen voor nieuwkomers wordt wellicht geneutraliseerd indien ze te inclusief of te toegankelijk zijn (bijvoorbeeld invoegstatuut) waardoor ook andere kansengroepen in aanmerking komen. Dit verdringingseffect binnen de kansengroepen wordt mede in de hand gewerkt doordat tewerkstellingsmaatregelen in het algemeen geen rekening houden met een cumulatie van mogelijke uitsluitingscriteria (bijvoorbeeld ouder dan 45 én vrouw én langdurig werkloos én anderstalig).

Inspanningen van werkgeverszijde

Een goede afweging tussen het optimaal gebruik van het aanwezige arbeidspotentieel en de vraag naar een versoepeling van de arbeidsmigratiereglementering is nodig.

Voorlopig kunnen we stellen dat de aandacht voornamelijk uitgaat naar de nieuwkomer-werknemer: de sluitende aanpak van werkzoekenden en de verplichte inburgering getuigen hiervan. Er is slechts een beperkt aantal initiatieven (bijvoorbeeld de diversiteitsplannen) die langs werkgeverszijde een mentaliteitsverandering beogen om de groep van etnisch-culturele minderheden in de kijker te plaatsen bij personeelsselectie. De overheid heeft een belangrijke voorbeeldfunctie in het promoten én toepassen van een diversiteitsbeleid.

Een rol voor de sociale inspectie

Door de rechten van PZVW beter te beschermen, vermindert de aantrekkingskracht van dat deel van de markt waarop ze actief zijn. De overheid moet ervoor zorgen dat de rechten voor personen zonder wettig verblijf, die voortkomen uit de internationale, Europese en Belgische grondwet, zoveel

mogelijk gerespecteerd worden. Belangrijk hierbij is dat deze personen niet alleen rechten hebben, maar dat ze die ook effectief moeten kunnen uitoefenen.

Johan Geets

*Centrum voor Migratie en Interculturele studies
Steunpunt Gelijkekansenbeleid
Universiteit Antwerpen*

Johan Wets

*Hoger Instituut voor de Arbeid
K.U.Leuven*

Christiane Timmerman

*Centrum voor Migratie en Interculturele studies
(CeMIS)
Universiteit Antwerpen*

Noot

1. De volledige versie van het VIONA-rapport 'Nieuwe migranten en de arbeidsmarkt' vindt u op de website van OASeS of HIVA (www.ua.ac.be/oases of www.hiva.be).
2. Voor meer informatie hieromtrent verwijzen we u naar hoofdstuk 3 punt 3 'Arbeids- en beroepsopleidingsmogelijkheden per categorie' van het volledige VIONA-rapport.
3. Met laaggeschoold bedoelen we nieuwkomers die hoogstens het secundair onderwijs hebben afgerond. Met (hoog)geschoold bedoelen we nieuwkomers die minstens een hoger onderwijs traject van het korte of lange type hebben aangevat.

Bibliografie

- Burgers, J. & Engbersen, G. 1996. Globalisation, Migration, and Undocumented Immigrants, *New Community* 22 (4): 619-635.
- Deschamps, L. 2003. Volwassen anderstalige nieuwkomers in het Vlaamse Gewest: aantallen profielen, beleidsaandachtspunten, *Stativaria*, 29, Administratie Planning en Statistiek.
- Fedasil. *Jaarverslag 2004* [<http://www.fedasil.be/home/attachment/i/3842>].
- Martens, A., Ouali, N., Van de maele, M., Vertommen, S., Dryon, P. & Verhoeven, H. 2005. *Etnische discriminatie op de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest: onderzoek in het kader van het Sociaal Pact voor*

de werkgelegenheid van de Brusselaars. Brussel: Institut de Sociologie, Centre de Sociologie du Travail, de l'Emploi et de la Formation, ULB; Leuven: Departement Sociologie, Afdeling Arbeids- en Organisatiesociologie, K.U.Leuven.

Pauwels, F., Heyse, P., Wets, J. & Timmerman, C. 2007. *Gezinshereniging: kwantitatieve en kwalitatieve analyse van tendensen en praktijken*. Brussel: Federaal Wetenschapsbeleid. Centrum voor Gelijke Kansen en Racismebestrijding.