
NIEUWE MIGRANTEN OP DE ARBEIDSMARKT

Johan Geets (OASes), Fernando Pauwels (HIVA), Johan Wets(HIVA)
Miet Lamberts (HIVA) & Christiane Timmerman (UA)

1. Inleiding

Door een tweedeling autochtone en allochtone bevolking te gebruiken, worden binnen de allochtone gemeenschap de gevestigde allochtonen (de oudkomers) én de nieuwkomers samen bekeken waardoor de specificiteit van de situatie van nieuwkomers onderbelicht blijft. Dit onderzoek tracht dit hiaat op te vullen. Ook de groep nieuwkomers is een heterogene groep. De nieuwkomers kunnen niet als één grote groep worden beschouwd. Niet alleen hun statuut verschilt, maar ook hun verwachtingen, hun profiel, hun mogelijkheden en hun arbeidsmarktpositie kunnen verschillen. We maken een onderscheid tussen twee grote groepen, waarvan de toegang tot het grondgebied verleend wordt op basis van ruwweg twee principes: het aanbodgestuurde *humanitaire principe* en het vraaggestuurde *economische principe*. Gezien de aard van de 'economische' arbeidsimmigratie, namelijk op vraag van de economie, stelt de integratie van deze groep op de arbeidsmarkt niet dezelfde problemen. De focus van het onderzoek is dan ook gericht op de aanbodgestuurde immigratie. Via het humanitaire principe kunnen volgmigranten en vluchtelingen en geregulariseerden een permanente verblijfsvergunning krijgen. Asielzoekers, of andere groepen nieuwkomers in 'procedure', uitgeprocedeerden en personen zonder wettig verblijf (PZ WV) hebben geen permanente verblijfsvergunning, wat zich onder meer vertaalt in andere socio-economische rechten.

Onze hypothese is dat deze verschillende groepen verschillende economische en socio-culturele profielen hebben en mede daardoor verschillen vertonen in de wijze waarop zij de arbeidsmarkt betreden. Daarnaast zal de specifieke migratiecontext ook zijn weerslag hebben op hun mogelijke intrede in de arbeidsmarkt. Daarbij aansluitend formuleren we de hypothese dat zij, eens zij op de arbeidsmarkt arriveren, verschillende trajecten afleggen. Dit onderzoek wil een zo ruim mogelijk inzicht verschaffen in de verschillende groepen nieuwkomers en in de specificiteit van hun tewerkstellingssituatie. Daarbij peilen we ondermeer naar de vooropleiding en het kwalificatieniveau van de nieuwkomers, de loopbaanontwikkeling, de arbeidsbetrekking en sector waar ze instromen, het type arbeidsbetrekking, de ervaren hindernissen, de mate waarin de niet-formele arbeidsmarkt een alternatief vormt, enz.

In ons onderzoek vertrekken we vanuit de idee van '*differential opportunity structure*' (Burgers & Engbersen, 1996). Om zicht te krijgen op de opportuniteitsstructuur van de arbeidsmarkt bestuderen we de diverse groepen nieuwkomers vanuit

drie onderzoeksniveaus, namelijk het macro-, meso- en microniveau. Het macro-niveau wenst een overzicht te geven van aantallen en profielen door gebruik te maken van diverse bestaande databronnen. Het mesoniveau krijgt vorm door het bevragen van bevoorrechte getuigen van organisaties zoals zelforganisaties, integratiediensten, arbeidsbemiddelingsinstanties, werkgevers, enz. 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 doormiddel van diepte-interviews. Door een analyse van de levensloopbanen krijgen we zicht op verschillen en gelijkenissen in de arbeidsmarkttrajecten van de nieuwkomers.

2. Institutioneel kader

De wet en de institutionele vertaling ervan, bepalen de marges waarbinnen de nieuwe migranten kunnen participeren aan de maatschappij. De wetgeving verschilt voor de diverse doelgroepen en het beleid bepaalt hun mogelijkheden en hun status van de verschillende groepen. Ook regionaal kunnen er verschillen zijn.

Het Vlaams minderhedenbeleid situeert zich binnen een federale context. De Gewesten (werkgelegenheid) en Gemeenschappen (onderwijs- en cultuurbeleid) formuleren sinds 1987 hun eigen integratiebeleid. In Wallonië oriënteert men zich voornamelijk op het 'Frans assimilatiebeleid' en in Vlaanderen op het Britse en Nederlandse integratiebeleid (Vermeulen, 1997). Waar het immigratiebeleid gericht was op tewerkstelling van de geïmmigreerde arbeiders, is het integratiebeleid van de jaren tachtig en negentig een categoriaal welzijnszorgbeleid, dat nu een meer inclusieve invulling krijgt (Vranken et al., 2004). Over de jaren heen is de beleidsscope geëvolueerd van een selectief en vrijwillig 'onthaalbeleid' naar een meer algemeen en verplichtend 'inburgeringsbeleid'.

Bij de *legaal* verblijvende nieuwkomers is het wettelijk kader van socio-economische rechten verschillend naargelang hun verblijfsstatuut (vergelijk het overzicht van de Foyer in bijlage 7). 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' of 'financiële' 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 vervoegen, enz.

Veemdelingen die *illegaal* in België verblijven hebben basisrechten, die opgenomen zijn in een aantal mensenrechtenverdragen, internationale akkoorden en 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 zelf 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 wel degelijk een aantal wettelijk vastgelegde rechten. Uit de interviews blijkt echter dat ze deze rechten niet ten volle kunnen uitoefenen, laat staan afdwingen.

In het onderzoek worden vijf groepen nieuwkomers belicht: vier groepen die over een wettelijke verblijfstitel beschikken, (volgmigranten, ontvankelijk verklaarde asielzoekers, vluchtelingen en geregulariseerden) en mensen zonder wettig verblijf.

3. Aantallen

Van vier van de vijf subgroepen die in het onderzoek bestudeerd worden, hebben we in het kwantitatieve luik een profiel geschetst: van de volgmigranten, van de (ontvankelijk verklaarde) asielzoekers, van de vluchtelingen en van de geregulariseerden. Van de laatste groep is het zicht dat we hebben op basis van de beschikbare gegevens eerder beperkt. Ander onderzoek is hier aanvullend. De APS-databank *nieuwe migranten* bevat voor de jaren 2001 en 2002 in totaal 14 118 nieuwkomers die hun verblijfsrecht verwierven via de regularisatiecampagne van 1999 (wet 23 december 1999).

Van mensen zonder wettig verblijf kan, wegens het ontbreken van vergelijkbare data, geen profiel geschetst worden. Omwille van de specificiteit van de groep lijkt dit voor de hand liggend. Toch worden ook deze personen af en toe geregistreerd. Zij komen in contact met politie, sociale inspectie, hulpverleners, medische staf, ... Ook deze contacten worden geregistreerd. Het beeld dat op basis hiervan verkregen kan worden zal per definitie een partieel beeld blijven. Meer onderzoek is noodzakelijk om deze, waarschijnlijk groeiende groep, beter in beeld te brengen.

Met het kwantitatieve luik willen we een antwoord geven op drie vragen: hoeveel (meerderjarige) nieuwkomers zijn er, waar bevinden ze zich en wat is hun profiel.

Het antwoord op de eerste vraag, hoeveel (meerderjarige) nieuwkomers er zijn, is afhankelijk van wat er onder nieuwkomers begrepen wordt. Gaat het om alle personen die het land binnenkomen, gaat het om de personen die geregistreerd staan in het CVS (cliëntvolgsysteem) of gaat het om de niet-EU- en niet-OESO-burgers die ingeschreven worden in een van de Vlaamse gemeenten, die via het inburgeringsbeleid een plaats in de maatschappij en op de arbeidsmarkt zouden moeten verwerven? Gaat het om stroomvariabelen of om voorraadvariabelen? Voor het beleid is het belangrijk een zicht te hebben op diegene die in aanmerking komen voor het inburgeringsbeleid. Hiervoor rapporteert de APS-studie afgerond 16 000 en 17 000 personen in respectievelijk 2001 en 2002. In het CVS zijn een kleine 14 000 personen ingeschreven die aangekomen zijn in 2004 (waarvan een 10 000 uit niet-EU- en niet-OESO-landen).

De vraag waar de nieuwkomers zich bevinden is eenvoudig te beantwoorden: in belangrijke mate in Antwerpen, Gent en Leuven. De nieuwkomers zijn voor-

namelijk in de concentratiesteden gehuisvest. Twee derde 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. Het zijn voornamelijk de steden die de nieuwkomers opvangen, het zijn de steden die met een migratieproblematiek geconfronteerd worden en het is in de steden dat naar een oplossing gezocht zal moeten worden

Het algemene profiel van de nieuwkomers is het profiel van een jong iemand, die deels uit de traditionele migratieregio's afkomstig is, maar die toch in hoofdzaak uit andere, nieuwe gebieden komt. Hij of zij - naar geslacht is de verdeling ongeveer gelijk - komt in eerste instantie als volgmigrant naar hier, en in tweede instantie als asielzoeker. De nieuwe migrant vindt zijn woonplaats voornamelijk in een van de concentratiesteden.

De twee omvangrijkste groepen hebben wel duidelijk 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. In zoverre er iets geweten is van de maatschappelijke en arbeidsmarktpositie van beide groepen, blijkt dat de volgmigranten iets vaker een inkomen uit arbeid (al dan niet van partner) halen dan de asielzoekers die iets vaker een beroep doen op het OCMW.

4. Profielen

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. Het interpreteren van het interviewmateriaal, omwille van een veronderstelde discrepantie tussen 'praxis' en 'beleving', wordt ondersteund door input vanuit het macro- en mesoniveau.

We benadrukken dat de bevroegde nieuwkomers geen statistische representatieve steekproef is van de nieuwkomerpopulatie. Toch hebben we getracht een zo divers mogelijke bevraging te doen volgens verblijfsstatuut, geslacht, leeftijd en herkomstregio. In totaal hebben we 107 respondenten bevroegd, voornamelijk asielzoekers, volgmigranten en personen zonder wettig verblijf. Voor het aantal erkende vluchtelingen en geregulariseerden bleven we echter onder de vooropgestelde norm van twintig interviews per groep, mede door hun beperkt aandeel in de nieuwkomerpopulatie, maar ook omdat ze, eens ze hun verblijfspapieren verwerven, uit het vizier van onze toeleidingskanalen verdwijnen. Een andere relatieve ondervertegenwoordiging is het aandeel bevroegde vrouwelijke nieuwkomers die één derde van het totale aantal bevroegde respondenten vertegenwoordigen. Bijna de helft van onze

respondenten is afkomstig uit sub-Sahara Afrika en uit de Maghreb; en ongeveer één derde van de respondenten is afkomstig uit Centraal- en Oost-Europa, het Midden-Oosten of Turkije.

5. Migratiemotieven en vestigingspatronen

Uit de bevraging van de nieuwkomers blijkt de diversiteit van de groep met betrekking tot *demigratiemotieven* en -trajecten. Naast de 'humanitaire factor' speelt ontegensprekelijk een 'economische factor' mee in het migratiemotief en dit geldt, ondanks de aangetroffen verschillen, voor alle bevroagde nieuwkomersgroepen. Voor de meesten vraagt het bekostigen van het migratietraject een zware individuele of zelfs collectieve investering van familie en vrienden. Dit betekent ook dat de bevroagde nieuwkomers gemotiveerd zijn om te werken en zeker de eerste maanden niet kieskeurig kan zijn. Andere belangrijke factoren die het bestemmingsland bepalen zijn taal, familie of kennissen, bepaalde migratieroutes van de zogenaamde 'passeurs'. De kosten gelieerd aan het migreren (PZW, geregulariseerden, asielzoekers) en vestigen (PZW, geregulariseerden en vooral volgmigranten) zijn medebepalend voor de arbeidsbehoefte en de snelheid waarmee men de arbeidsmarkt betreedt. De *migratiekost* kan zo de arbeidsmarktoriëntatie mee bepalen. De invloed van het migratiemotief op de arbeidsmarktoriëntatie is minder manifest. Wel constateren we dat de asielzoekers met een 'minder dwingend' migratiemotief andere (minder ambitieuze) verwachtingen hebben met betrekking tot werk dan de erkend vluchtelingen.

Kenmerkend voor de bevroagde nieuwkomers is hun grote mobiliteit. *Verhuisbewegingen* (tussen stad en platteland, tussen stad en stad en binnen de stad) treffen we voornamelijk de eerste jaren na aankomst aan. Overwegingen betreffende (formele en informele) tewerkstellingsmogelijkheden spelen afhankelijk van het verblijfsstatuut mee. Voor volgmigranten wordt de binding met België/Vlaanderen groter omwille van familiale redenen. Hierdoor is men ruimtelijk honkvaster dan de meeste andere nieuwkomers. Binnen een relatief *kleine actieradius* moeten zij leren functioneren, opleidingen volgen en werk zoeken. Marokkaanse en Turkse respondenten wonen meestal in een grootstad in een buurt met een grote sociale controle. Nieuwkomers uit 'nieuwe' migrantengemeenschappen en gemengd gehuwden wonen regelmatig buiten de grootstad, wat soms gepaard gaat met sociale isolatie. Door het *spreidingsplan* is de laatste jaren eveneens het aantal asielzoekers toegenomen die zich buiten de grootstad vestigden. (cf. stijging van het aantal opvangplaatsen en de bezettingsgraad in LOI's; Fedasil, 2004) Zij moeten eveneens binnen een relatief kleine actieradius leren functioneren, opleidingen volgen en werk zoeken.

De samenstelling van het sociale netwerk en buurt waarin men woont, is wellicht meebepalend voor de motivatie om Nederlands te leren. De 'gevestigde' (Marokkaanse en Turkse) volgmigranten hadden in het algemeen een 'homogene' huwelijkspartner en voornamelijk een 'homogeen' sociaal netwerk waarin ze zich

in de eigen moedertaal kunnen behelpen. De opvang in de eigen omgeving heeft zijn voordelen, maar er zijn wat de integratie in de ruimere maatschappij betreft, ook een aantal minpunten mee verbonden. Ten eerste bemoeilijkt een opvang en werk in de eigen omgeving de toegang tot het taalonderricht, omdat de opleiding meestal niet combineerbaar is met tewerkstelling. Door actief te zijn op dit segment van de arbeidsmarkt en door in de eigen omgeving te kunnen bewegen en communiceren, vermindert de motivatie om Nederlands te studeren en zijn bovendien de mogelijkheden om Nederlands te oefenen beperkt.

6. Taal- en beroepsopleidingen & Onderwijs

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. We leren uit de literatuur dat de mogelijkheid van *taal- en beroepsopleiding* en *hoger onderwijs* hier een belangrijke rol in kunnen spelen.

6.1 Taal- en beroepsopleidingen

Er komen nieuwkomers (voornamelijk asielzoekers en volgmigranten) terecht in 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.

Bij de groep van nieuwkomers die voorheen een tijdelijk of precair verblijfsstatuut hadden, is een traject dat moet leiden naar een formele betrekking nagevoel geen sprake.

Na het verstrijken van de eerste maanden in België zien we de verdere taal(- en beroeps)opleidingen 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, beroepsaspiratie, netwerk, kinderopvang. De interesse in intensieve taalcurssussen is dan ook beduidend hoog, zeker bij nieuwkomers die de ambitie hebben om op niveau van hun buitenlands diploma werk te zoeken of hun studies verder te zetten. Wanneer het OCMW niet tussenkomt, is de kostprijs van de intensieve taalcurssussen een serieuze barrière. Ook laaggeschoolde nieuwkomers hebben behoefte aan intensief taalonderricht, maar in tegenstelling tot (hoog)geschoolden hebben ze minder behoefte aan grammaticaal Nederlands taalonderricht, maar eerder aan zeer functioneel en praktijk- en arbeidsgeoriënteerd taalonderricht. Aangezien dat er geen intensieve lespakketten bestaan voor laaggeschoolden betekent het dat deze groep - en specifiek de analfabeten, semi-analfabeten en anders geletterden - genoodzaakt is om een zéér lang traject te volgen. Het is net deze groep die snel wenst toe te treden op de arbeidsmarkt. Hier-

door 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.

De verwachte instapkennis Nederlands voor een beroepsopleiding is afhankelijk van de opleiding. Zo wordt de toegang tot bepaalde beroepsopleidingen gehypothekeerd door de beperkte kennis van het Nederlands (ingangstesten). Een eerste zéér belangrijke drempel is dan ook een té kort voortraject of de complete afwezigheid ervan wat de kans op slagen in een vervolgetraject hypothekeert. Door een gebrekkige talenkennis is men vaak (nog) niet klaar om in te stappen in de reguliere beroepsopleidingen.

De bevraagde respondenten die taal- en beroepsopleiding in het secundair traject volgen, zijn veelal tevreden over zowel de cursus NT2 als de docenten. Voornamelijk de praktijkgerichte aanpak, gericht op directe inzetbaarheid op de arbeidsmarkt, werkt motiverend. De link tussen beroepsopleiding en de mogelijkheid van tewerkstelling is nagenoeg altijd een doorslaggevend element in de keuze van beroepsopleiding, zeker bij de preciaire verblijfstatuten. Voor laaggeschoolde respondenten is de jobmatch in het algemeen veel minder complex dan voor (hoog)geschoolden. Het opleidingsaanbod voor laaggeschoolden is veel uitgebreider. Dit maakt de trajectbegeleiding in principe een stuk makkelijker. We treffen ook (hoog)geschoolde nieuwkomers aan in beroepsopleidingen voor laaggeschoolden. De tewerkstellingsmogelijkheden al of niet in combinatie met het (onzeker) verblijfsstatuut blijken van doorslaggevend belang in de keuze van zulke beroepsopleiding. De respondent is soms zelf vragende partij voor een beroepsopleiding voor laaggeschoolden om snel aan het werk te kunnen.

Voor de PZWV zijn er een aantal drempels om een opleiding te volgen. Een eerste drempel is de mogelijke 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 papieren, andere niet. Het blijken vooral die opleidingsverstrekkers te zijn waarvan de subsidiëring afhangt van het aantal ingeschreven cursisten (CVO), die naar papieren vragen.

De mogelijkheid om competenties en ervaring te vertalen naar de Belgische arbeidsmarkt zijn niet alleen beperkt voor PZWV. Ook voor bijvoorbeeld (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 een *ethostratificatie van de arbeidsmarkt* in de hand. De belangrijkste toegangsdrempel tot de trajecten die naar arbeid kunnen leiden, is van financiële aard. Niet omwille van de dure beroepsopleidingen, maar wel omdat het volgen van opleidingen een verlies betekent van inkomsten voor het gezin. Een groot deel van de bevraagde volgmigranten hebben immers geen eigen

(vervangings)inkomen of verliezen 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.

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

De meest gehanteerde *strategie* van (hoog)geschoolde respondenten om de val van de 'maatschappelijk ladder' te breken, is door intensief en langdurige beroepsopleidingen voor (hoog)geschoolden te volgen. Er spelen verschillende 'push en pull' factoren mee die bepalen waar de respondent een opleiding gaat volgen. De belangrijkste zijn het beperkte opleidingsaanbod en de zeer lange duurtijd van een traject voor (hoog)geschoolden. De bevroegde respondenten die zich een lang traject kunnen permitteren, zijn voornamelijk ontvankelijk verklaarde asielzoekers. De opleidingsmogelijkheden zijn beperkt en de opleidingen bieden geen tewerkstellingsgarantie, onder andere door de devaluering van arbeidskwalificaties door een tijdelijk verblijfsstatuut of een precair verblijfsstatuut (waarbij men het recht op werk verliest).

6.2 Diploma-erkenning en onderwijs

Een aantal respondenten tracht met het al of niet erkend buitenlands hoger onderwijs diploma een job 'op niveau' te bemachtigen. In sommige gevallen blijkt het belangrijk om een 'erkend buitenlands hoger onderwijsdiploma' te hebben (bijvoorbeeld voor te kunnen werken in overheidsdienst). Een principieel belangrijk instrument dat een tewerkstelling 'op niveau' mogelijk maakt is de procedure van diplomaerkenning. Recentelijk is de procedure minder omslachtig en minder (?) duur geworden (zowel kostprijs van de procedure, als het verminderen van documenten die beëdigd vertaald moeten worden).

Voor geregulariseerden, asielzoekers en erkende vluchtelingen zijn er specifieke problemen die dit bemoeilijken. Enkele respondenten opteren onmiddellijk of na verloop van tijd hun *hoger onderwijstraject* aan te vatten of verder te zetten. Voor sommige respondenten is studeren in België een middel om hun herkomstland te verlaten. Echter, voor een aantal respondenten is studeren in België een middel om een arbeidsmarktpositie 'op niveau' te verkrijgen. Sommige respondenten komen pas na jaren terug op het spoor van het hoger onderwijs nadat integratiepogingen op de arbeidsmarkt via andere kanalen mislukken. De grootste toegangsdrempel is het financiële draagvlak van de nieuwkomer. Idealiter zou een inburgeringstraject de (hoog)geschoolde nieuwkomer (al of niet met een afge-

broken hoger onderwijs traject) in sommige gevallen in staat moeten stellen om van start te gaan met (hogere) studies, deze verder te zetten of een aanvullende opleiding te volgen. Voor een aantal nieuwkomersgroepen kan men zich de vraag stellen wanneer een 'voorlopig' verblijfsstatuut 'permanent' genoeg is om dit te verantwoorden. Voor groepen nieuwkomers zoals geregulariseerden, erkende vluchtelingen en volgmigranten is er geen sprake van een tijdelijk of precair verblijfsstatuut. Opleidingen en onderwijs volgen betekent voor de nieuwkomers bijkomende kosten en een verlies aan mogelijke inkomsten. De meeste niet-EU-onderdanen hebben geen recht op wacht- of werkloosheidsuitkering zonder er voldoende arbeidsprestaties in België zijn geleverd binnen een bepaalde referentieperiode. Dit betekent dat voornamelijk volgmigranten of hun partners voldoende bestaansmiddelen moeten genereren indien men niet wenst terug te vallen op het OCMW-vangnet. Een vervangingsinkomen (wachtuitkering, werkloosheidsuitkering, leefloon of materiële dienstverlening) behouden tijdens het studietraject binnen het hoger onderwijs is geen evidentie en de nieuwkomer ziet zich veelal geconfronteerd met een aantal beperkingen. Paradoxaal genoeg hebben de nieuwkomers die in principe de minste kans hebben op een permanent verblijf (namelijk de ontvankelijk verklaarde asielzoekers) meer mogelijkheden om hogere studies aan te vatten of hun studietraject terug op te pikken dan de andere nieuwkomers die verzekerd zijn van een permanent verblijf. Naast het financiële aspect zijn er nog een aantal andere toegangsdrempels die studieaspiraties fnuiken. Zo vertrekken trajectbegeleidingsdiensten vaak enkel vanuit het eigen opleidingsaanbod, zonder te polsen naar mogelijke andere studieaspiraties van de nieuwkomer. Soms is een tijdelijk of precair verblijfsstatuut niet alleen een probleem met betrekking tot de toegang tot het hoger onderwijs, maar ook een reden om het hoger-onderwijs traject stop te zetten. Het eerste jaar is voor alle respondenten moeilijk. Men wordt geconfronteerd met studievakken die reeds impliciet of expliciet voorkennis veronderstelden.

7. De arbeidsmarktpositie

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 (sector, verloning, duurzaamheid, enz.). We bekijken de arbeidsmarktpositie voornamelijk vanuit het oogpunt van 'legaal' versus 'illegaal verblijf', maar ook 'laag' versus '(hoog)geschoolden'.¹ Voor het onderscheid tussen 'legaal' en 'illegaal' zijn al de nuances die hiertussen liggen van groot belang. We hebben een vermoeden, ook vanuit bestaande literatuur hieromtrent dat (hoog)geschoolden al of niet met beroepservaring vanuit het herkomstland grotere problemen onder-

1 Met 'laaggeschoold' bedoelen we nieuwkomers die hoogstens het middelbaar onderwijs hebben afgerond. Met '(hoog)geschoold' bedoelen we nieuwkomers die minstens een hoger onderwijs traject van het korte of lange type hebben aangevat.

vinden om een arbeidsmarktpositie 'op niveau' te bekleden. Zo weten we vanuit de institutionele analyse dat er verschillende toegangsbepalingen zijn tot de opleidings- en arbeidsmarkt. Belangrijke factoren van de 'sociale mobiliteit' zijn enerzijds institutionele factoren zoals het verblijfsstatuut, de structuur van de arbeidsmarkt, maar ook van meer individuele factoren zoals de competenties en vaardigheden, de mogelijkheden om via onderwijs en beroepsopleidingen deze competenties en vaardigheden te vertalen naar de Belgisch/Vlaamse context, de kennis van het Nederlands en de institutionele context, de aard en inzetbaarheid van het sociale netwerk, enz.

7.1 De rol van het verblijfsstatuut

Uit de bevroegde nieuwkomers blijkt dat het *verblijfsstatuut* een erg *dynamisch* gegeven is. Het bekomen van een verblijfsstatuut dat recht geeft op een onbeperkt verblijf- of vestigingsrecht is veelal een soort van eindstation in een onzekere periode. Zulke verblijfsdocumenten blijken, soms bij te dragen tot een verbetering, maar bieden zeker *geen garantie* op een gewenste arbeidsmarktpositie. 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 (lieft) met 'wit werk' van start gaan is dan de boodschap en als dit niet mogelijk is, met 'zwart werk'. Op een zo kort mogelijke periode zo veel mogelijk geld te 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 'nieuwkomers in procedure' zien zich geconfronteerd met een aantal dilemma's, namelijk studeren (Nederlandse taal, beroepsopleidingen, hoger onderwijs) versus werken en 'officieel werk' versus 'zwart werk'. Er is met andere woorden een spanningsrelatie tussen enerzijds het onzeker verblijfsstatuut en anderzijds de inspanningen die men moet leveren om zich te integreren. Een belangrijk achterliggend principe van waaruit de kandidaat vluchteling handelt, is de 'kosten-batenanalyse' die kan resulteren in een verschillende handelingswijze naargelang de fase van het verblijfsstatuut. De diverse procedures (en dan voornamelijk de asielprocedure) 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. Het kan eveneens 'interessant' zijn als voorbereiding op een periode van clandestiniteit.

Er zijn een aantal sectoren die we kunnen aanduiden, waarin de bevraagde PZWV terecht komen ongeacht het scholingsniveau. Ze komen terecht in sectoren zoals de fruitpluk, de bouw, de horeca, etc. Ook worden mensen op individuele basis aangesteld bij mensen om te poetsen, als huispersoneel, etc. Vaak betreft het hier jobs waarvan de arbeidsvoorwaarden erg slecht zijn en de arbeidsinhoud erg beperkt is. Door hun preciaire situatie, kunnen ze niet anders dan deze arbeidsvoorwaarden accepteren.

7.2 Het niveau van tewerkstelling

Bij de nieuwkomers die na verloop van tijd een *permanent verblijfsstatuut* verwerven, zien we wijzigingen in de mate waarop men ingaat op de beschikbare arbeidsplaatsen. 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 voornamelijk de (hoog)geschoolde erkende vluchtelingen na een tijdje niet langer bekoren. Het belang van uitzendarbeid schuilt voornamelijk, zowel voor laag- als (hoog)geschoolden, in de opstapfunctie die het vervult in de zoektocht naar betere arbeidscondities.

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 terechtkomen in tijdelijke tewerkstellingsvormen, veelal ver verwijderd van verworven competenties en beroepservaring in het herkomstland. De sectoren waar de laaggeschoolde respondenten terecht komen, zijn productiewerk, schoonmaaksector, (wegen)bouw, dienstensector, enz. Meestal hebben de laaggeschoolden geen hoge verwachtingen en zijn ze blij dat ze werk hebben, zeker indien ze nog over een tijdelijk verblijfsstatuut beschikken. Minder tevreden zijn ze over de arbeidsomstandigheden. Meestal gaat het over fysiek zwaar belastend, eentonig werk, met een grote flexibiliteit in werkuren en een slechte verloning. Niettegenstaande laaggeschoolde nieuwkomers de behoefte aanvoelen om 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 terechtkomen: men vindt alleen een job in onaantrekkelijke arbeidsomstandigheden, die een tevens een grote flexibiliteit vereisen in werkuren waardoor men niet naar de Nederlandse les kan gaan. Dit bestendigt hun situatie tot hun eigen grote ontevredenheid.

Voor (hoog)geschoolde nieuwkomers blijkt het heel wat moeilijker om een job 'op niveau' te vinden. Een belangrijk struikelblok van een tewerkstelling 'op niveau' is de noodzaak van een doorgedreven kennis van het gesproken en geschreven Nederlands. Gemeenschappelijk voor een aantal (hoog)geschoolde respondenten is hun onderbroken, maar meestal afgebroken hoger onderwijs traject in het herkomstland. Hierdoor komt men in het 'niet-gekwalficeerde' arbeidssegment terecht, zodat men tussen de stoelen van 'hooggeschoolde' en van 'gekwalficeerde' arbeider valt. Het is bijgevolg niet gemakkelijk om met inbegrip van leeftijd, scholing, beroepservaring uitspraken te doen over tewerkstelling 'onder niveau' van (hoog)geschoolde respondenten. De verblijfsduur, gebrek aan sociale netwerken en de kennis van de Nederlandse taal zijn immers belangrijke interveniërende variabelen. De val van de 'maatschappelijke (en arbeids)ladder' is in ieder geval beduidend. Men is vaak niet tevreden met de arbeidsmarktpositie waar men zich in bevindt, vooral door het ontbreken van een perspectief op 'sociale mobiliteit'. We merken dat (hoog)geschoolde respondenten die werk vinden, ambitieus zijn om een betere positie te bemachtigen.

7.3 Trajecten naar werk

De (hoog)geschoolde nieuwkomers bevinden zich in een paradoxale situatie doordat ze door een gebrek aan *beroepservaring* in België/Vlaanderen geen werk ('op niveau') vinden. Verder blijkt uit bestaande literatuur dat er mechanismen op de arbeidsmarkt spelen die maken dat allochtonen, nieuwkomers en oudkomers qua profiel een 'geschikte' werkkraft kunnen zijn, maar niet of moeilijk terecht kunnen binnen alle geledingen van het reguliere arbeidscircuit omwille van een bestaande arbeidsreserve en omwille van niet jobspecifieke selectieprocessen van werkgevers (zoals directe en indirecte discriminatie) (Martens et al., 2005).² *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 regulier arbeidscircuit te verhogen. De achterliggende idee hierbij is dat werkgevers in hun personeelsselectie voornamelijk vanuit een 'risico vermijdend aanwervingsgedrag' bij de 'witte' in plaats van de 'gekleurde' arbeidskracht uitkomen (Martens et al., 2005) een risico dat aanzienlijk verkleind wordt indien de betrokkene reeds beroepservaring heeft. De diverse formules van vrijwilligerswerk, stage en tewerkstellingsmaatregelen om beroepservaring op te doen, vinden we voornamelijk terug bij geregulariseerden, asielzoekers en erkende vluchtelingen. Vrijwilligerswerk en stages beperken zich veelal tot de hooggeschoolden. Op deze manier kunnen de nieuwkomers een beroep uitoefenen

² Het is belangrijk om nieuwkomers in de sollicitatietrainingen te wapenen tegen mogelijke vooroordelen van werkgevers ten aanzien van de 'ascribed' eigenschappen van nieuwkomers, de gevoeligheden bij werkgevers (bijvoorbeeld spanningen op de werkvloer, reactie van klanten ten aanzien van 'vreemdelingen' en de nieuwkomer leren hoe hier mee om te gaan, zonder de nieuwkomer te demotiveren.

waar ze geen aanspraak op zouden maken binnen het regulier tewerkstellingscircuit.

Vanuit opleidingen bij de VDAB leren de nieuwkomers de officiële *zoekkanalen* naar werk kennen. De WIS-computer en het internet wordt een aantal malen vermeld door de respondenten. Slechts een aantal respondenten gebruiken dit kanaal effectief om naar een job te zoeken. Het opleidingsniveau en het niveau van taalbeheersing lijkt hierbij van groot belang te zijn. Opmerkelijk is dat de geschreven zoekkanalen, zoals de jobkaternen in tijdschriften, advertenties in de lokale pers, affiches in de stad, reclamebriefjes, etc., erg weinig vermeld worden als toegangskanalen tot de arbeidsmarkt. Deze kanalen worden enkel in het kader van een opleiding sollicitatietraining vermeld.

De inzetbaarheid van eigen *netwerken* blijken belangrijk voor alle nieuwkomergroepen. Het sociaal netwerk kan zowel een 'obstruerende' als een 'faciliterende' rol spelen zowel met betrekking tot het leren van de Nederlandse taal als bij het zoeken naar werk. Door hun verblijfssituatie moeten *PZWW* 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 zouden kunnen veronderstellen dat officieel werk zoeken gemakkelijker is voor *volgmigranten* die in tegenstelling tot de meeste andere respondenten meteen beroep kunnen doen op een bestaand sociaal netwerk van de partner. De rol van de partner is moeilijk in te schatten. Wat opvalt in het onderzoek is de actievere begeleiding van de familie/partner in de zoektocht naar een betrekking indien het een 'gemengd huwelijk' betreft. De partner is veelal aan het werk en maak gebruik van het eigen netwerk voor het zoeken naar een baan. Deze acties resulteren niet noodzakelijkerwijs in een aangepast type van werk of goede arbeidsomstandigheden. De werknemer is bij een tewerkstelling binnen de eigen gemeenschap in staat vervroegd toe te treden op de arbeidsmarkt door het wegvallen van taalbarrières. Werken door en binnen de eigen gemeenschap houdt evenwel geen garantie in op betere arbeidsomstandigheden voor de respondenten, niet naar verloning, noch naar jobinhoud of naar flexibiliteit. Een voordeel is wel dat de nieuwe migranten zo bijkomende sociale rechten opbouwen waardoor ze op termijn uitzicht kunnen krijgen op een vervangingsinkomen waardoor een '*uitgesteld beroepsopleidingstraject*' alsnog tot de mogelijkheden behoren.

Het is wellicht symptomatisch dat we via onze rekruteringskanalen (van werkgevers, opleidingsinstanties, onthaalbureaus, integratiediensten enz.) 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 '*homogene huwelijken*', maar ook voor sommige '*gemengde huwelijken*'. Soms moesten de echtgenotes zich tot op zekere hoogte '*vrij vechten*'. Het moeilijke evenwicht ligt erin deze vrijheid te creëren zonder dat dit aanleiding geeft tot een relatiebreuk. Wat voor de echtgenote niet alleen sociaal-economische,

maar ook verblijfsrechtelijke implicaties heeft gezien het *'afhankelijk verblijfsstatuut'*. Het financieel aspect blijkt niet onbelangrijk in het legitimeren van *'arbeidsmarktparticipatie'*. De persoonlijke behoefte naar werk wordt zo omgevormd tot een financiële noodzaak voor het gezin.

