

Forum suisse pour l'étude des migrations
Rue des Terreaux 1
Tél. 032 718 39 20



Schweizerisches Forum für Migrationsstudien
CH-2000 Neuchâtel
Fax 032 718 39 21

Nationale Unterschiede in der Arbeitsintegration von Asylsuchenden

Bericht zur Phase III des Forschungsprojektes "Flüchtlinge und Arbeitsintegration"

von

Denise Eñionayi-Mäder und Etienne Piguet

(Leitung: Andreas Wimmer)

Forschungsbericht No. 8 des
Schweizerischen Forums für Migrationsstudien
an der Universität Neuenburg
Oktober 1997

Im Auftrag des
Bundesamts für Flüchtlinge
Eidgenössisches Justiz- und Polizeidepartement
Bern



Forum suisse pour l'étude des migrations
Rue des Terreaux 1
Tél. 032 718 39 20



Schweizerisches Forum für Migrationsstudien
CH-2000 Neuchâtel
Fax 032 718 39 21

Nationale Unterschiede in der Arbeitsintegration von Asylsuchenden

Bericht zur Phase III des Forschungsprojektes "Flüchtlinge und Arbeitsintegration"

von

Denise Efonayi-Mäder und Etienne Piguet

(Leitung: Andreas Wimmer)

Forschungsbericht No. 8 des
Schweizerischen Forums für Migrationsstudien
an der Universität Neuenburg
Oktober 1997

Im Auftrag des
Bundesamts für Flüchtlinge
Eidgenössisches Justiz- und Polizeidepartement
Bern

Unter Mitarbeit von

Dr. Didier Froidevaux	(Befragung von Arbeitgebern, Abfassen eines Berichts)
Anne-Claude Gerber	(Koordination, Interviews, Auswertung)
Ohad Lustig	(Konstruktion des Fragebogens, Zusatzanalysen)
Ibrahim Ciftci	(Interviews)
Bashkim Iseni	(Interviews, Übersetzungen)
Mythily Kumarasamy	(Interviews, Übersetzungen)
Milen Lako	(Interviews)
Hannah Munibari	(Interviews, Übersetzungen)
Hasan Mutlu	(Interviews, Übersetzungen)
Prabakaran Somanaden	(Interviews)
Halil Yilmazer	(Interviews)
Sylvia Stoeckli	(Sekretariat)

Impressum:

Forschungsbericht Nr. 8
des Schweizerischen Forums für Migrationsstudien

Autoren: Denise Efionayi und Etienne Piguet
Leitung: Andreas Wimmer

Auftraggeber: Bundesamt für Flüchtlinge,
Eidgenössisches Justiz- und Polizeidepartement

Alle Rechte vorbehalten

© 1997 by Schweizerisches Forum für Migrationsstudien
Rue des Terreaux 1
CH - 2001 Neuchâtel

Tel.: ++41 32 718 39 20
Fax: ++41 32 718 39 21

E-mail: secretariat.fsm@fsm.unine.ch

URL: <http://www.unine.ch/fsm/>

Dank

In erster Linie möchten wir allen Asylsuchenden danken, die sich – teilweise trotz anfänglichen Zögerns – auf ein Gespräch eingelassen haben. Es versteht sich, dass diese Studie ohne ihre Beteiligung vollkommen undenkbar gewesen wäre.

Besonderer Dank gebührt auch all jenen Fachpersonen aus Sozialdiensten, Arbeitsämtern, Einwohnerämtern, Hilfswerken und Vereinen, die uns bereitwillig Einblicke in ihre Arbeitspraxis, Erfahrungen und Kenntnisse vermittelt haben. Obwohl wir nicht alle Gesprächspartner, Gesprächspartnerinnen und Mittelspersonen namentlich auführen können, möchten wir wenigstens jenen ausdrücklich danken, die uns bei der Rekrutierung unterstützt und in einer besonders zeitaufwendigen und heiklen Phase die Durchführung der Befragung wesentlich erleichtert haben :

Herr Baldet der FAREAS in Nyon

Herr Bonhert der FAREAS in Yverdon

Frau Brennenstuhl, Direktorin des Hospice Général (Dpt. Information & Aide sociales) von Genf

Herr Brodard, Direktionsadjunkt der FAREAS, Renens

Frau Chevalier und Herr Defago der FAREAS in Aigle

Herren Dazio, Severino und Stefaniak der FAREAS in Lausanne

Herr Demofike des Service réfugié der EPER in Genf

Herr Leuenberger, Direktor der Université populaire albanaise in Genf

Herr Lopez, Leiter der Arbeitsvermittlungsstelle (Réseau Emploi) des Hospice Général

Frau Marti, Direktorin des Centre AGECAS-Tattes für Flüchtlinge in Genf

Frau Métral des Hospice Général sowie ihre Mitarbeiterinnen Caroline und Héléne

Herr Rappaz von SOS-Asile, Lausanne

Frau Tala-Niakonoff und Frau Von Allmen des Centre Social Protestant in Genf

EINLEITUNG.....	3
<i>Forschungsstand nach Abschluss des Erstberichts.....</i>	<i>4</i>
<i>Ziele der Anschlussstudie.....</i>	<i>5</i>
<i>Forschungsplan.....</i>	<i>8</i>
<i>Aufbau.....</i>	<i>8</i>
BEMERKUNGEN ZUR METHODE.....	10
<i>Ablauf der Befragung.....</i>	<i>10</i>
<i>Beschreibung der Stichprobe.....</i>	<i>11</i>
<i>Verallgemeinerung der Ergebnisse.....</i>	<i>15</i>
TEIL 1 - GENERELLE VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE ERWERBSTÄTIGKEIT VON ASYLSUCHENDEN UND BERUFLICHE LAUFBAHNEN	16
1.1 DIE BEDEUTUNG BERUFLICHER EINGLIEDERUNG.....	16
1.2 LEGALE UND ADMINISTRATIVE RAHMENBEDINGUNGEN FÜR DIE ERWERBSTÄTIGKEIT.....	17
1.3 DIE ROLLE DER BETREUUNG.....	19
<i>Institutionelle Förderungsmassnahmen zur beruflichen Eingliederung.....</i>	<i>20</i>
1.4 MATERIELLE SITUATION DER ASYLSUCHENDEN.....	22
1.5 ERWERBSSITUATION UND BERUFLICHE LAUFBAHNEN IN DER SCHWEIZ.....	26
<i>Erwerbszweige und ausgeübte Tätigkeiten.....</i>	<i>27</i>
<i>Berufliche Laufbahnen.....</i>	<i>28</i>
TEIL 2 - ERWERBSTÄTIGKEIT UND NATIONALE HERKUNFT	32
2.1 BERUFLICHE INTEGRATIONSSTRATEGIEN.....	32
<i>Vorgehen bei der Arbeitssuche.....</i>	<i>33</i>
<i>Erfolgreiche Strategien der Arbeitssuche.....</i>	<i>34</i>
<i>Ablehnung bestimmter Tätigkeiten.....</i>	<i>37</i>
2.2 HUMANKAPITAL: BEDEUTUNG UND EINFLÜSSE.....	39
<i>Schulbildung.....</i>	<i>39</i>
<i>Berufsausbildung und Arbeitserfahrungen.....</i>	<i>41</i>
<i>Sprachkenntnisse.....</i>	<i>43</i>
<i>Gesundheitliche Situation.....</i>	<i>45</i>
2.3 SOZIALKAPITAL - SOZIALE HERKUNFT UND BEZIEHUNGEN IM AUFNAHMEKONTEXT.....	48
<i>Schichtzugehörigkeit im Herkunftsland.....</i>	<i>50</i>
<i>Soziale Beziehungen im Aufnahmekontext.....</i>	<i>52</i>

2.4 MIGRATIONSHINTERGRÜNDE	3
<i>Situationen in den Herkunftsländern und Spezifität der nationalen Asylgruppen</i>	3
<i>Die Bedeutung von Migrationshintergründen im beruflichen Anpassungsprozess</i>	3
2.5 DIE WAHRNEHMUNG VON RAHMENBEDINGUNGEN UND ZUKUNFTSPERSPEKTIVEN IM AUFNAHMEKONTEXT	3
<i>Einschätzung der Rahmenbedingungen auf dem Arbeitsmarkt</i>	3
<i>Zukunftsperspektiven</i>	3
2.6 DISKRIMINIERUNGEN AUF DEM ARBEITSMARKT	3
<i>Perzeption der nationalen Gruppen von Seiten der Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen</i>	3
<i>Mögliche Determinanten der Wahrnehmung von ex-jugoslawischen Angestellten</i>	3
<i>Nationale Diskriminierungen auf dem Stellenmarkt</i>	3
FAZIT	3
BIBLIOGRAPHIE	3

ANHANG

METHODE

ÜBERSICHT: NATIONALE GRUPPENMERKMALE

STANDARDISIERTER FRAGEBOGEN FÜR ASYLSUCHENDE

GESPRÄCHSLEITFADEN FÜR ASYLSUCHENDE

ENQUETE AUPRÈS DES EMPLOYEURS

Rapport de recherche par Dr Didier Froidevaux

Einleitung

Der vorliegende Text beinhaltet die wichtigsten Ergebnisse der dritten Phase des Forschungsprojekts «Flüchtlinge und Arbeitsintegration», das im Herbst 1995 vom Bundesamt für Flüchtlinge (BFF) in Auftrag gegeben wurde, um die Determinanten der niedrigen Erwerbsbeteiligung von Personen aus dem Asylbereich zu ermitteln. Der Bericht knüpft an die Resultate der vorangehenden Projektphasen an; er beruht auf persönlichen Befragungen von Flüchtlingen und Fachpersonen in drei ausgewählten Kantonen. Die Befunde der Erststudie – Phasen I und II – sind Gegenstand eines ausführlichen Berichts von Piguet & Misteli (1996), in dem auch Grundlagen und Ziele des Gesamtprojekts nachzulesen sind. Eine Übersicht über alle Projektphasen und Ergebnisse liefert der Schlussbericht (Wimmer & Piguet 1997).

Übersicht über die Projektphasen :

I) Umfassende statistische Analyse der Zusammenhänge zwischen Erwerbstätigkeit und soziodemographischen Merkmalen von Asylsuchenden, basierend auf Daten von rund 100 000 Personen (AUPER¹- und ZAR-Register²);

II) Erforschung der kantonalen Einflussfaktoren gestützt auf ökonomische Indikatoren und Experteninterviews; relative Bedeutung der wirtschaftlichen Situation und der administrativen Praxis der Kantone;

III) persönliche Befragung von Asylbewerbern bzw. vorläufig aufgenommene Personen und Experteninterviews in den Kantonen Genf, Neuenburg und Waadt;

IV) Synthese des Gesamtprojekts, Erarbeiten eines Dauer-Beobachtungssystems, Entwurf eines Katalogs möglicher behördlicher Massnahmen.

Gegenstand dieses Berichts ist die dritte Etappe, bei der in erster Linie Unterschiede in der Erwerbsbeteiligung verschiedener nationaler Gruppen erforscht werden. Ferner liefert die Befragung von Asylsuchenden und Schlüsselpersonen aus dem Sozialbereich einen Einblick in die administrativen, sozialen und materiellen Rahmenbedingungen der Arbeitstätigkeit von Flüchtlingen.

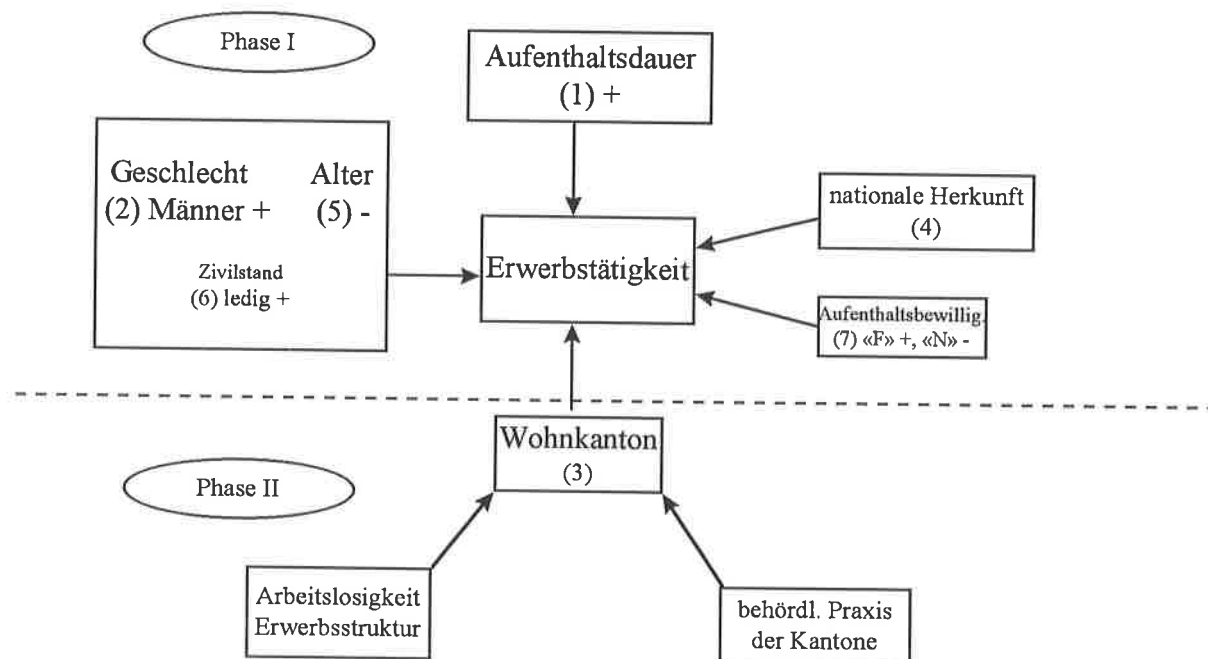
¹ Automatisiertes Personenregistratursystem des BFF

² Zentrales Ausländerregister des Bundesamtes für Ausländer (BFA)

Forschungsstand nach Abschluss des Erstberichts

Wie die Ergebnisse der vorangehenden Phasen belegen, ist die Erwerbstätigenquote von Asylbewerbern und Asylbewerberinnen im erwerbsfähigen Alter wesentlich tiefer als die der ansässigen Bevölkerung, 41% respektive 78% für 1995. Selbst bei anerkannten Flüchtlingen liegt der Anteil von Erwerbstätigen nur wenig höher (46%). Die Asylsuchenden sind vorwiegend in Stellungen und Branchen mit niedrigem Lohn- und Qualifikationsniveau beschäftigt, wo ein gewisser Mangel an Arbeitskräften herrscht. Hauptsächliche Erwerbszweige berufstätiger Asylbewerber sind das Gastgewerbe (63%), der Bau (5%) und das Reinigungsgewerbe (5%); daneben werden einige Tätigkeiten im Dienstleistungsbereich und in der Industrie registriert. Anerkannte Flüchtlinge kennen eine etwas breitere Beschäftigungsstruktur. Mittels multivariater Berechnungen kann der Einfluss soziodemographischer Merkmale auf die Erwerbstätigenquote ermittelt werden. Die analysierten Einflussfaktoren sind in Darstellung 1 schematisch aufgeführt.

Darstellung 1 - Einflussfaktoren bezüglich der Erwerbsquote von Asylsuchenden
(die Zahlen in Klammern bezeichnen die Rangfolge nach abnehmender Wirkung, die Zeichen (+ -) die Richtung der Beziehung).



Die Geschlechts- und Altersunterschiede entsprechen vergleichbaren Tendenzen in der ortsansässigen Bevölkerung, sind aber im Vergleich dazu ausgeprägter. Nur 19% der verheirateten Frauen und 24% der ledigen sind erwerbstätig. Erwartungsgemäss haben

Migranten, die bei ihrer Ankunft in der Schweiz mittleren bis höheren Alters sind, wesentlich mehr Schwierigkeiten, sich in den Arbeitsprozess einzufügen, als junge.

Auch die Aufenthaltsdauer und der Wohnkanton beeinflussen die Erwerbstätigenquote massgeblich. Für Asylbewerber und vorläufig aufgenommene Personen nimmt die Erwerbsbeteiligung während der ersten sieben Aufenthaltsjahre um je rund 12% zu, wobei vermutlich neben dem Zeitfaktor auch konjunkturelle Einflüsse eine Rolle spielen. Die kantonalen Differenzen lassen sich vorwiegend durch das Ausmass der Arbeitslosigkeit, in geringerem Mass durch Abweichungen in der administrativen Praxis erklären.

Neben den genannten demographischen Einflussfaktoren ist auch die nationale Herkunft für den Beschäftigungsgrad ausschlaggebend. Dabei bleiben die nationalen Unterschiede selbst dann bedeutend, wenn sie auf die anderen Grössen (Geschlecht, Aufenthaltsdauer usw.) hin standardisiert werden. So sind im oberen Bereich 60% der sri-lankischen Asylsuchenden erwerbstätig und 55% der angolanischen gegenüber nur 28% der libanesischen oder iranischen bzw. 29% der bosnischen. Eine mittlere Beschäftigungsquote kennen türkische, afghanische und äthiopische Staatsangehörige.

Ziele der Anschlussstudie

Hauptziel der vorliegenden Studie ist es, einerseits die Gründe für die nationalen Unterschiede hinsichtlich der Erwerbsbeteiligung näher zu erfassen und andererseits die Kenntnis der generellen Mechanismen der Einbindung in den Arbeitsmarkt zu vertiefen. Dabei sollen Variablen in die Analyse eingebracht werden, die in den bereits analysierten Datenbanken fehlen: Ausbildung, Berufserfahrung, Motivationen, soziale Beziehungen, Migrationshintergründe und berufliche Laufbahnen.

Bezüglich des Einflusses der nationalen Herkunft wurden mehrere Fragen aufgeworfen und Hypothesen formuliert, die nachfolgend zusammengefasst sind. Für eine ausführlichere Darstellung sei auf die entsprechenden Kapitel im zweiten Teil dieser Studie verwiesen.

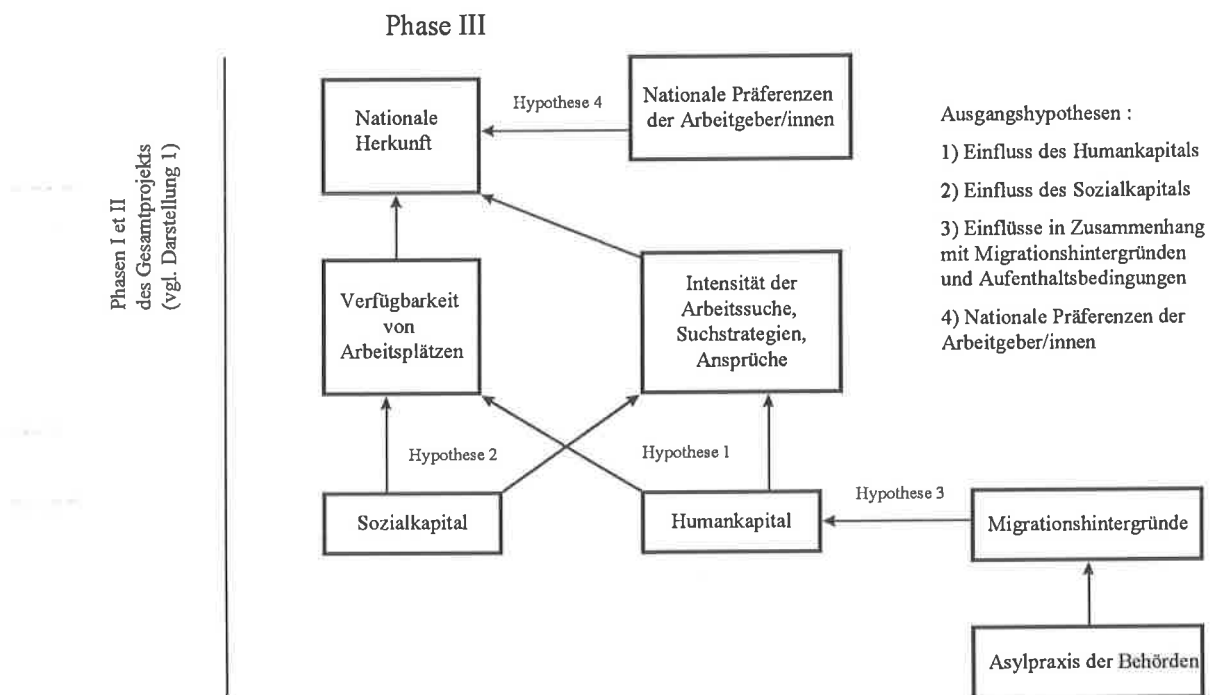
Inwiefern unterscheiden sich die nationalen Gruppen nach ihrem **Humankapital** und wie wichtig ist dieser Faktor für die Eingliederung in den Arbeitsmarkt? Zeichnen sich die Herkunftsgruppen durch spezifische Bildungsmerkmale oder Berufserfahrungen aus, die ihren Zugang zum Arbeitsmarkt begünstigen bzw. erschweren? Es ist denkbar, dass die berufliche Integration auch Migranten um so leichter fällt, je höher ihr Bildungsabschluss ist, da gut qualifizierte Personen auf dem Arbeitsmarkt prinzipiell grössere Chancen haben, eine Beschäftigung zu finden (Humankapitalthese). Umgekehrt ist nicht auszuschliessen, dass gerade gut ausgebildete Personen besondere Mühe haben, sich in den Nischen des Arbeitsmarkts einzufügen, die üblicherweise Asylmigranten offenstehen. Ferner liesse sich vermuten, dass für den beruflichen Erfolg von Migranten weniger der Bildungstatus als beispielsweise Berufserfahrungen in bestimmten Branchen, die Beherrschung der Landessprache oder gar physische Eigenschaften ausschlaggebend sind.

- Unter dem Begriff «**Sozialkapital**» werden mehrere Dimensionen des sozialen Umfeldes von Flüchtlingen im Aufnahmekontext sowie die Schichtzugehörigkeit im Herkunftsland zusammengefasst. In einem breit gefassten Sinn des Begriffs wird nach der Bedeutung des **Herkunftsmilieus** der Migrant*innen gefragt. Einerseits ist damit zu rechnen, dass es Personen aus höchsten Gesellschaftsschichten besonders schwer fällt, untergeordnete Tätigkeiten zu verrichten und eine entsprechende soziale Deklassierung zu akzeptieren. Andererseits dürfte man erwarten, dass sich Flüchtlinge aus mittleren bis höheren Schichten besser auf dem hiesigen Arbeitsmarkt integrieren, da sie über grössere materielle und soziale Ressourcen verfügen als Personen aus der Unterschicht.
- Von der Feststellung ausgehend, dass Asylsuchende in der Aufnahmegesellschaft eine Randposition einnehmen, muss sozialen Beziehungen innerhalb der Exilgemeinschaften eine wesentliche Rolle für die Gestaltung des Alltags von Migrant*innen eingeräumt werden. Es wäre deshalb zu vermuten, dass gut strukturierte **Exilgemeinschaften**, die primär auf die eigene Diaspora ausgerichtet sind, die berufliche Integration durch ihre Vermittlungsfunktion und soziale Unterstützung begünstigen. Auch **Exilvereinigungen** spielen möglicherweise eine ähnliche Rolle, wobei allerdings nicht auszuschliessen ist, dass die Betätigung in Vereinen als Alternative zur Lohnarbeit gesehen werden kann.
- Es scheint naheliegend, dass **Migrationshintergründe**, d.h. Erfahrungen im Herkunftsland, Umstände der Wanderung, Vorerwartungen und Lebensentwürfe den beruflichen Anpassungsprozess von Asylsuchenden mitprägen. Die Erwerbstätigenquoten reflektieren möglicherweise Unterschiede in der Intensität der Arbeitssuche, die sich aus spezifischen Eingliederungsstrategien ableiten lassen. So ist zu erwarten, dass die Erwerbstätigkeit für Asylsuchende, die ihre Flucht längerfristig planen, grössere Priorität hat als für solche, die im Rahmen von Massenfluchtbewegungen in die Schweiz gelangen. Auch die soziodemographische Zusammensetzung der Flüchtlingspopulationen ist in diesem Kontext entscheidend. So räumen beispielsweise alleinstehende junge Männer der Berufstätigkeit in der Regel grössere Bedeutung ein als Frauen, die sich um ihre Kinder kümmern.
- Ferner ist der Frage nachzugehen, ob alle Nationalitäten identische **Rahmenbedingungen im Aufnahmekontext** antreffen oder ob sich Unterschiede in diesem Bereich auf die Eingliederung in den Arbeitsprozess auswirken könnten. Gibt es allenfalls herkunftsspezifische Schranken im Zugang zum Arbeitsmarkt, welche direkt die Erwerbstätigenquoten oder indirekt die Anpassungsstrategien der betreffenden Gruppen beeinflussen? In diesem Zusammenhang ist beispielsweise anzunehmen, dass Asylsuchende mit längeren Aufenthaltsperspektiven grössere Bereitschaft zeigen, selbst schmerzhaft berufliche Anpassungsschritte zu unternehmen als Personen, die mit der Vorbereitung einer baldigen Heimkehr beschäftigt sind.
- Schliesslich möchten wir erfahren, ob Staatsangehörige verschiedener Nationalitäten von Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen prinzipiell gleich behandelt werden. Andernfalls liessen sich Unterschiede in der beruflichen Integration möglicherweise durch **positive oder**

negative Diskriminierungen von Seiten der Unternehmen erklären. Es wäre beispielsweise denkbar, dass Arbeitsuchende schwarzer Hautfarbe in Betrieben mit grösserer Wahrscheinlichkeit abgelehnt werden als solche mit hellem Teint. Man könnte auch vermuten, dass einzelne Herkunftsgruppen sich in bestimmten Branchen eines guten Rufs erfreuen und dadurch grössere Chancen haben, eine Beschäftigung zu finden.

Die wesentlichen Hypothesen und zu untersuchenden Zusammenhänge sind in der folgenden Darstellung vereinfacht zusammengestellt.

Darstellung 2 - Hypothesen zur Erklärung der nationalen Unterschiede in der Erwerbstätigkeit



Parallel zur Überprüfung der genannten Haupthypothesen geht es darum, zusätzliche Erkenntnisse über die generellen Mechanismen der wirtschaftlichen Eingliederung von Flüchtlingen zu gewinnen und mögliche Bezüge zu institutionellen Rahmenbedingungen herzustellen. Im Anschluss an die Ausführungen über legale und administrative Gegebenheiten im Erstbericht werden mehrere Fragen erneut aufgegriffen und durch Informationen aus anderen Quellen ergänzt. Dabei interessieren in besonderem Masse jene Faktoren, welche die Erwerbstätigkeit von Asylbewerbern und Asylbewerberinnen durch administrativ-rechtliche Massnahmen beeinflussen vermögen.

Forschungsplan

Als Untersuchungspopulationen wurden drei bzw. vier nationale Gruppen mit unterschiedlichen Erwerbstätigenquoten bestimmt, wovon je eine mit hoher (Sri Lanka 60%³), mittlerer (Türkei 42%) und niedriger Erwerbsbeteiligung (Jugoslawien 31%, Bosnien 29%). Es handelt sich ausserdem um die zahlenmässig wichtigsten Asylpopulationen in der Schweiz. Aus methodischen und praktischen Gründen wurde die Erhebung auf Männer und drei Westschweizer Kantone beschränkt.⁴ Da die legale Situation von anerkannten Flüchtlingen mit der von Asylbewerbern, Asylbewerberinnen und vorläufig aufgenommenen Personen nur beschränkt vergleichbar ist, wurden in der Erhebung ausschliesslich letztere Kategorien aufgenommen. Neben diesen sind auch Fachpersonen befragt worden, die Asylsuchende beraten oder regelmässigen Kontakt mit ihnen pflegen – Fürsorgepersonal, Vertreter und Vertreterinnen aus Stellenvermittlungen, Gewerkschaften und Behörden.

Die vorliegenden Ergebnisse basieren auf Daten aus der standardisierten Befragung von 174 Asylbewerbern und aus den Gesprächsprotokollen von zusätzlichen 25 Intensivinterviews, die komplexere Aspekte (Einstellungen, Motivationen, Migrationshintergründe) des Themas vertieften. In den ausführlichen Gesprächen mit Schlüsselpersonen aus dem Sozialbereich (20) wurden ausserdem Fragen diskutiert, die über die Einzelfallproblematik hinausgehen und institutionelle Rahmenbedingungen sowie neuere Entwicklungen der Arbeitsintegration von Flüchtlingen betreffen. Parallel zur Hauptbefragung wurde eine Reihe von Interviews mit Unternehmern und Unternehmerinnen durchgeführt (22), um allenfalls deren gruppenspezifische Präferenzen zu bestimmen.

Aufbau

Anschliessend an die Einleitung werden einige grundsätzliche Angaben zum konkreten Vorgehen bei der Erhebung geliefert und Hauptmerkmale der Stichprobe beschrieben, auf der die standardisierte Befragung basiert. Ausserdem wird die Frage einer möglichen Verallgemeinerung der vorliegenden Resultate diskutiert. Die übrigen Aspekte der Methode wie Rekrutierung, Fragebogen, Pretest, Interviewer usw. werden im Anhang ausführlich kommentiert, soweit sie für das kritische Verständnis und die Interpretation der Resultate von Bedeutung sind.

Der nachfolgende Text bezieht sich auf die eigentlichen Ergebnisse und ist in zwei Teile ungleichen Umfangs gegliedert: 1) generelle Mechanismen der Arbeitsintegration von Asylbewerbern und 2) Zusammenhänge zwischen Erwerbstätigkeit und nationaler Herkunft. Die Darstellung der Resultate ist thematisch aufgebaut, wobei unterschiedliche Quellen – Intensiv- und Experteninterviews, Fragebogenresultate – in der Regel aus der Form der Informationen (Zitate, Zahlenmaterial) ersichtlich werden.

³ Dabei handelt es sich um nach demographischen Merkmalen kontrollierte Erwerbquoten.

⁴ Türken und Sri-Lanki sind in den Kantonen Waadt und Genf gegenüber ihrem Anteil auf Landesebene klar unterrepräsentiert.

Im ersten Teil werden grundsätzliche Informationen über die Rahmenbedingungen der Erwerbstätigkeit von Asylbewerbern und Asylbewerberinnen vermittelt. Sie ergänzen entsprechende Angaben des Erstberichts oder liefern Erklärungsansätze für aufgeworfene Fragen. Nach einigen einleitenden Bemerkungen zur Bedeutung der beruflichen Integration von Migranten und Migrantinnen (1.1) werden administrative und legale Voraussetzungen der Erwerbstätigkeit unter besonderer Berücksichtigung der Situation in den untersuchten Kantonen beleuchtet (1.2). Kapitel 1.3 geht auf die Rolle der Betreuung und institutioneller Integrationshilfen ein. Im nächsten Abschnitt (1.4) werden materielle Rahmenbedingungen diskutiert, wobei Angaben über Fürsorgeleistungen und Lohnansätze bzw. Arbeitslosengelder einander gegenübergestellt werden. Anschliessend liefern wir einen Überblick über die Erwerbssituationen und beruflichen Laufbahnen der befragten Personen (1.5).

Der zweite Teil ist der Erklärung nationaler Unterschiede bezüglich der Erwerbstätigkeit gewidmet. Der erste Abschnitt behandelt gruppenspezifische Strategien der Arbeitssuche. Dabei werden vorerst Intensität und Vorgehen bei der Stellensuche beleuchtet, während die zugrunde liegenden Zusammenhänge in den folgenden Kapiteln weiter vertieft werden. Anschliessend ist je ein Kapitel den oben formulierten Fragen bzw. Hypothesen gewidmet (siehe Darstellung 2), wobei zuerst die Befunde über das Humankapital (2.2) und Sozialkapital (2.3) auf ihren Erklärungswert betreffend nationaler Differenzen hin untersucht werden. Die folgenden Abschnitte gehen auf mögliche Einflüsse von Migrationshintergründen (2.4) und Aufenthaltsbedingungen oder -perspektiven im Aufnahmekontext (2.5) ein. Unter 2.6 wird schliesslich der Frage nach nationalen Bevorzugungen oder Benachteiligungen bestimmter Herkunftsgruppen durch die Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen nachgegangen. Im abschliessenden Fazit fassen wir die wichtigsten Ergebnisse bezüglich der formulierten Hypothesen und einzelnen Herkunftsgruppen zusammen.

Der besseren Verständlichkeit halber soll vorab die Verwendung einiger Begriffe kurz geklärt werden.

Terminologie und Abkürzungen

In Anschluss an den Erstbericht wird die rechtliche Kategorie «Asylbewerber» in Tabellen und Grafiken sowohl für Asylbewerber als auch für vorläufig aufgenommene Personen beibehalten, es sei denn, die beiden Kategorien werden ausdrücklich unterschieden. Als Synonym wird auch der Begriff «Asylsuchende» verwendet. Wenn von «Flüchtlingen» oder «Asylmigranten» die Rede ist, sind in der Regel alle Personen aus dem Asylbereich gemeint. Wird im Speziellen auf den Flüchtlingsstatus nach nationalrechtlicher Definition Bezug genommen, verwenden wir die Bezeichnung «anerkannte Flüchtlinge».

Die Begriffe der «beruflichen Eingliederung» und «beruflichen Integration» werden praktisch als Synonyme verwendet. Sie beziehen sich nicht auf die Qualität des Phänomens. «Soziale Integration» wird weiter gefasst (Beruf, Nachbarschaft, soziale Netze, Werte, Normen). «Arbeitslosigkeit» bezeichnet die Situation von Personen, die Arbeitslosenleistungen beziehen oder zumindest auf dem Arbeitsamt eingeschrieben sind, während «Erwerbslosigkeit» breiter gefasst ist (alle Personen ohne Lohnarbeit betreffend).

Die Begriffe «**Erwerbstätigenquote**» oder «**Erwerbsbeteiligung**» bezeichnen das Verhältnis der tatsächlich Beschäftigten (ohne Arbeitslose) zur entsprechenden Bevölkerungszahl im erwerbsfähigen Alter.

Mit «**Ex-Jugoslawien**» sind jeweils Staatsangehörige der Nachfolgestaaten des ehemaligen Jugoslawiens gemeint. Was unsere Stichprobe angeht, bezieht sich diese Bezeichnung auf Bosnien und auf die Bundesrepublik Jugoslawien (BRJ). Ist nur von «**Jugoslawien**» die Rede, sind Bürger der BRJ gemeint (vorwiegend Kosovo-Albaner). Der Begriff der «**Türkei**» oder «**Türken**» wird im rechtlichen Sinn umfassend für türkische und kurdische Migranten verwendet, obwohl letztere die Mehrheit der Befragten stellen. Da sich alle **Sri-Lanki** als **Tamilen** bezeichnen, werden die beiden Bezeichnungen als Synonyme gebraucht.

Nach Zitate⁵ beziehen sich die Buchstaben «**S**» auf Experteninterviews mit Sozialberatern und Sozialberaterinnen, Stellenvermittlern, Verantwortlichen aus dem Fürsorgebereich und von Behörden sowie mit Vertretern und Vertreterinnen von Hilfswerken, «**M**» auf ausführliche Gespräche mit Migranten und «**S, T, Y**» mit vorgestellter Zahl (114Y) auf Angaben aus Fragebogen-Interviews (S für Sri Lanka, T für Türkei, Y für Ex-Jugoslawien).

Bemerkungen zur Methode

Ablauf der Befragung

Schematisch lässt sich die Erhebung (Phase III des Gesamtprojekts), die zwischen Oktober 1996 und April 1997 in den Kantonen Genf, Neuenburg und Waadt stattgefunden hat, nach folgenden Hauptetappen gliedern:

I) teilstrukturierte, persönliche Interviews mit

- Fürsorgeverantwortlichen, Sozialberatern und Sozialberaterinnen, Vertretern und Vertreterinnen von Hilfswerken, Arbeitsämtern, Gewerkschaften und anderen privaten oder öffentlichen Vereinigungen (n=20)
- Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen (n=22)
- Zielpersonen, d.h. Asylbewerbern und provisorisch aufgenommenen Personen (n=25)

II) Entwicklung des Fragebogens, Pretest und Rekrutierung der Asylsuchenden für die standardisierte Befragung, Interviewerschulung

III) Befragung der Zielpopulation mittels persönlich administrierter, standardisierter Fragebogen (n=183)

⁵ Bei den Äusserungen von Experten und Expertinnen handelt es sich teils um wörtliche (Aufnahmen), teils um sinngemässe Zitate (leicht zusammengefasst), bei Flüchtlingen häufig um Übersetzungen der Interviewer/innen.

Die einzelnen Etappen der Feldphase lassen sich zeitlich nicht präzise abgrenzen, da sich die Experteninterviews oder die Rekrutierung über den ganzen Zeitraum hinweg erstreckt haben. Die persönlichen Gespräche wurden ausschliesslich in den Kantonen Genf und Waadt durchgeführt, während die Untersuchung in der letzten Etappe auf den Kanton Neuenburg erweitert wurde, damit genügend türkische Zielpersonen einbezogen werden konnten. Die Etappen der Vorbereitung und des Verlaufs der Feldphase werden im Anhang eingehend beschrieben. Im Folgenden wird deshalb nur die Zusammensetzung der Stichprobe (der standardisierten Erhebung) kurz kommentiert.

Beschreibung der Stichprobe

Im Rahmen der standardisierten Erhebung konnten insgesamt 183 Personen interviewt werden, wobei 9 Fragebogen als ungültig erklärt werden mussten (zu kurze Aufenthaltszeit, B-Bewilligungen, fehlende Angaben usw.). Der grösste Teil der Befragung lief zwischen Februar und April 1997 in den Agglomerationen Lausanne und Genf ab. Kleinere Gruppen von Asilmigranten wurden ausserdem in Nyon, Aigle, Yverdon, Neuenburg und La Chaux-de-Fonds interviewt. Die wesentlichen Kriterien für die Auswahl der Zielpersonen sind im nachstehenden Kasten aufgeführt.

Auswahlkriterien für die Rekrutierung:

- Männer über 20/22 Jahre und unter 50 Jahren (20 bei Erwerbstätigen, sonst 22)
- Nationalitäten: Ex-Jugoslawien, Sri Lanka, Türkei
- Aufenthaltsbewilligungen: F und N
- minimale Aufenthaltsdauer in der Schweiz: 1 Jahr

Die Ergebnisse des Erstberichts zeigen, dass Männer unter 20 und über 50 Jahren nur selten erwerbstätig sind. Es war daher naheliegend, die Stichprobe auf die dazwischen liegende Altersgruppe zu beschränken. Angesichts des Arbeitsverbots in den ersten Monaten des Aufenthalts und der Tatsache, dass nur eine Minderheit der Asylsuchenden bereits während des ersten Aufenthaltsjahres einer Erwerbstätigkeit nachgeht (8%), wurden ausschliesslich Asylsuchende ausgewählt, die seit mindestens einem Jahr in der Schweiz leben. Das Auswahlverfahren wird im Methodenteil (Anhang) ausführlich beschrieben. Wichtige Grundmerkmale der Teilstichproben sind in Tabelle 1 zusammengestellt.

Tabelle 1 - Soziodemographische Merkmale der befragten Personen

	Sri-Lanka	Türkei	BRJ	Bosnien	Ex-Jugoslawien insgesamt	Insgesamt
Insgesamt	32.2% (56)	30.5% (53)	25.3% (44)	12.1% (21)	37.4% (65)	100% (174)
Kanton VD	60.7% (34)	34.0% (18)	67.4% (29)	33.3% (7)	56.3% (36)	50.9% (88)
Kanton GE	37.5% (21)	45.3% (24)	30.2% (13)	66.7% (14)	42.2% (27)	41.6% (72)
Kanton NE	1.8% (1)	20.8% (11)	2.3% (1)		1.5% (1)	7.5% (13)
N-Bewilligung	46.4% (26)	77.4% (41)	72.7% (32)	9.5% (2)	52.3% (34)	58.0% (101)
F-Bewilligung	44.6% (25)	17.0% (9)	11.4% (5)	85.7% (18)	35.4% (23)	32.8% (57)
Ausreiseverfügung	8.9% (5)	1.9% (1)	15.9% (7)	4.8% (1)	12.3% (8)	8.0% (14)
Andere		3.8% (2)				1.1% (2)
Alter (Durchschnitt)	35.1 J.	33.2 J.	32.4 J.	37.9 J.	35.1 J.	34.2 J.
Aufenthaltsdauer (")	6.8 J.	5.5 J.	4.2 J.	2.7 J.	3.5 J.	5.2 J.
Ledig	39.3% (22)	37.7% (20)	34.1% (15)	19.0% (4)	29.2% (19)	35.1% (61)
Verheiratet	58.9% (33)	62.3% (33)	63.6% (28)	76.2% (16)	67.7% (44)	63.2% (110)
Geschieden				4.8% (1)	1.5% (1)	0.6% (1)
Witwer	1.8% (1)		2.3% (1)		15% (1)	1.1% (2)
Erwerbstätig	55.4% (31)	39.6% (21)	11.6% (5)	42.9% (9)	21.5% (14)	38.2% (66)
Arbeitslos	30.4% (17)	17.0% (9)	20.9% (9)	4.8% (1)	15.4% (10)	20.8% (36)
Arbeitsuchende	14.3% (8)	39.6% (21)	53.5% (23)	33.3% (7)	46.2% (30)	34.1% (59)
Möchten nicht arbeiten				14.3% (3)	4.6% (3)	1.7% (3)
In Ausbildung		1.9% (1)	4.7% (2)	4.8% (1)	4.6% (3)	2.3% (4)
Andere Situation		1.9% (1)	9.4% (4)		6.2% (4)	3.4% (6)
Erwerbstätig	55.4% (31)	39.6% (21)	11.6% (5)	42.9% (9)	21.5% (14)	38.2% (66)
Haben nie in der CH gearbeitet	1.8% (1)	26.4% (14)	34.9% (15)	42.9% (9)	36.9% (24)	22.5% (39)
Haben in der CH gearbeitet	42.9% (24)	34.0% (18)	53.5% (23)	14.3% (3)	40.0% (26)	39.3% (68)

Bosnien - Jugoslawien

Bevor wir die soziodemographischen Merkmale der Stichprobe präsentieren, drängt sich eine Bemerkung zur Verteilung der beiden ex-jugoslawischen Gruppen auf. Im Datenmaterial der Erststudie konnten die Bürger und Bürgerinnen der ehemals jugoslawischen Teilrepubliken nicht immer systematisch auseinandergehalten werden. Da sich die Erwerbstätigenquoten der ex-jugoslawischen Asylbewerber insgesamt als tief erwiesen, schien es kaum zwingend, die Angehörigen der Nachfolgerepubliken getrennt zu untersuchen. Im Verlauf der Feldforschung wurde allerdings klar, dass sich die Populationen aus Bosnien-Herzegowina und Jugoslawien (Kosovo) in gewissen Aspekten (Migrationshintergründe, demographische Zusammensetzung, Aufenthaltsbedingungen) beträchtlich unterscheiden. Leider war die verfügbare Zeit zu knapp, um beide Teilstichproben auf eine Mindestfallzahl von je 50 Personen aufzustocken. Ausserdem waren die bosnischen und albanischen Asilmigranten zu diesem Zeitpunkt stark auf die fälligen Ausweisungstermine konzentriert und zeigten sich unserem Vorhaben gegenüber sehr zurückhaltend. Um die Aussagekraft der vorhandenen Zahlen nicht übermässig zu strapazieren, werden wir bei der Darstellung der Ergebnisse die beiden Teilgruppen jeweils zusammenfassen, wenn die untersuchten Resultate ähnlich sind. Falls sich hingegen grössere Unterschiede abzeichnen, werden die Gruppen getrennt dargestellt, auch wenn die Resultate wegen der niedrigen Fallzahlen mit Vorsicht interpretiert werden müssen.

Hauptmerkmale der Stichprobe

Obwohl zum Zeitpunkt der Interviews weniger als die Hälfte der Befragten (38%) erwerbstätig waren, haben nahezu 80% früher in der Schweiz gearbeitet (Tabelle 1). Somit verfügen wir insgesamt über Angaben zu 134 Arbeitsstellen. Mehr als die Hälfte der interviewten Asylbewerber suchten damals eine Beschäftigung, aber nur ein Teil von ihnen erhielt zum Zeitpunkt der Befragung Arbeitslosenentschädigung. Lediglich vier Männer befanden sich in Ausbildung, wobei zwei gelegentlich nebenbei arbeiteten.⁶

Die geographische Verteilung der Befragten erklärt sich aus der Verfügbarkeit der Interviewer und Interviewerinnen. Wie gezielte Kontrollen der Ergebnisse nach Wohnkanton der Asylbewerber belegen, ist diese Variable erwartungsgemäss für die meisten Fragen nicht von Belang.

Ein Migrant wohnt im Kanton Zürich, zwei weitere Befragte leben *de facto* in Genf, sind aber den Kantonen Nidwald und Schwyz zugeteilt, wo sie nach eigenen Aussagen prinzipiell keine Arbeitserlaubnis haben. Da die türkische Bevölkerung mit F- oder N-Bewilligungen in den Kantonen Waadt und Genf nicht sehr zahlreich ist – offenbar entsprachen nur gerade 95 Personen unseren Kriterien! – wurde zusätzlich eine Reihe von Interviews in Neuenburg

⁶ Mit Ausnahme eines 32jährigen Mannes, der einen Kurzeinführungskurs für Informatik (UPA) besucht, handelt es sich um drei junge Männer, die bereits einen Teil ihrer Schulen in der Schweiz absolviert haben (ein Handelsschüler, ein Lehrling). Einer studiert trotz anfänglichen Verbots der zuständigen Behörden an der Universität.

durchgeführt (siehe Tabelle 2). Dass wir trotzdem überhaupt 44 türkische Personen in Lausanne und Genf befragen konnten, weist auf die tiefe Verweigerungsquote dieser Population hin.⁷

Tabelle 2 - Grundpopulation in den Kantonen Genf und Waadt nach nationaler Herkunft und Erwerbstätigkeit (Männer mit F- oder N-Bewilligung, die seit mindestens einem Jahr in der Schweiz leben und über 22 Jahre alt sind)

	Ex-Jugoslawien		Sri Lanka		Türkei	
Erwerbstätig	394	38.7%	498	72.7%	48	50.5%
Nicht erwerbstätig	623	61.3%	187	27.3%	47	49.5%
Insgesamt	1017	100%	685	100%	95	100%

Quelle: AUPER-Register, für August 1995

Die grosse Mehrheit der Befragten lebt in einer städtischen Umgebung (Lausanne und Stadt Genf), einzelne Interviews wurden aber auch in ländlicheren Teilen der Kantone durchgeführt. Das Durchschnittsalter der Befragten liegt bei 34 Jahren, ist aber für Bosnier einiges höher (38 Jahre), und die Streuung der Werte ist breiter. Die befragten Jugoslawen und Türken sind etwas jünger. Bedauerlicherweise unterscheiden sich die nationalen Gruppen stark bezüglich ihrer Aufenthaltsdauer. In Anbetracht des bedeutenden Einflusses dieses Faktors auf die Erwerbsbeteiligung (vgl. Erstbericht), dürfen die entsprechenden Abweichungen keinesfalls ignoriert werden. Am kürzesten ist die Aufenthaltsdauer bei den befragten Bosniern und Jugoslawen, am längsten bei den Sri-Lanki. Die Unterschiede in der individuellen Aufenthaltsdauer (Streuung) ist bei den türkischen Migranten am grössten.

Rund zwei Drittel der Befragten sind verheiratet, ein Drittel ledig, was annähernd dem umgekehrten Verhältnis in der Grundpopulation (in der Schweiz) entspricht, und vermutlich auf die Alterstruktur zurückzuführen ist. In unserer Stichprobe zeichnen sich die Bosnier durch den höchsten Anteil an verheirateten Männern aus. Zirka 90% der verheirateten Männer haben Kinder.⁸ Während praktisch alle Ex-Jugoslawen mit ihrer Familie in der Schweiz leben (mit 2 Ausnahmen), verweilen ein Fünftel der türkischen Ehefrauen und Kinder und beinahe ein Drittel der tamilischen anderswo, meist im Herkunftsland.

⁷ Tatsächlich hatten wir den Eindruck, dass die Türken unserer Arbeit gegenüber sehr offen waren. Ein Interviewer erklärt sich diese Tatsache mit dem Prestige von sozialwissenschaftlicher Forschung in breiten Kreisen der türkischen Bevölkerung.

⁸ Offenbar haben unverheiratete Männer keine Kinder oder deklarieren dies zumindest nicht. Um perplexen Reaktionen zu vermeiden, haben wir im Verlauf der Befragung darauf verzichtet, ledige Migranten nach Kindern zu fragen.

Verallgemeinerung der Ergebnisse

Es versteht sich, dass die gewählte Stichprobe keinen Anspruch auf generelle «Repräsentativität» gegenüber der Grundgesamtheit der entsprechenden Asylpopulationen in der Schweiz erheben kann. In der vorliegenden Erhebung geht es primär darum, mögliche Zusammenhänge zwischen bisher unerforschten Bevölkerungsmerkmalen und der Erwerbstätigkeit zu erörtern. Im folgenden Abschnitt sollen die Möglichkeiten und Grenzen einer Verallgemeinerung unserer Ergebnisse kurz aufgezeigt werden.

Seit einigen Jahren werden Asylbewerber nach einem festgelegten Verteilungsschlüssel den verschiedenen Schweizer Kantonen zugeteilt, so dass wenig Grund besteht, anzunehmen, dass sich Migranten gleicher Nationalität in den untersuchten Kantonen *a priori* von denen anderer Regionen unterscheiden.⁹ Mit anderen Worten, es ist kaum zu erwarten, dass die Populationsmerkmale, die für diese Studie relevant sind – Humankapital, Sozialkapital und Migrationshintergründe – in Genf, Waadt und Neuenburg grundsätzliche Spezifitäten aufweisen. Ein Vorbehalt könnte allerdings genannt werden: Die tamilische und türkische Asylgemeinschaften sind in der untersuchten Region bedeutend kleiner als in der übrigen Schweiz, was einen Einfluss auf die soziale Organisation (Exilvereinigungen) dieser Gruppen haben könnte.¹⁰

Ferner noch eine Bemerkung zur ökonomischen und behördlichen Spezifität der untersuchten Kantone. Im ersten Teil (1.2) werden die behördliche Praxis der Kantone Waadt und Genf und mögliche Auswirkungen auf den Zugang der Asylsuchenden zum Arbeitsmarkt kurz erläutert. Da beide Kantone in ihrer Zulassungspraxis als eher liberal gelten (vgl. Erstbericht), können die entsprechenden Befunde nicht verallgemeinert werden. Wir denken aber, dass sich anhand der dargestellten Zusammenhänge Probleme aufzeigen lassen, die durchaus über die Kantons Grenzen hinaus von Bedeutung sind.

Schliesslich braucht nicht betont zu werden, dass die Arbeitssituation in einer städtisch geprägten Wirtschaftsstruktur nicht problemlos auf die Verhältnisse in anderen Regionen übertragen werden kann. Auch die berufliche Situation der Ausländer und Ausländerinnen in den jeweiligen Kantonen beeinflusst die Rahmenbedingungen und Erwerbsmöglichkeiten von Asylsuchenden. Es sei daran erinnert, dass sich die Kantone Genf und Waadt generell durch hohe Ausländeranteile (38% bzw. 26%)¹¹ und eine relativ grosse Vielfalt der Herkunftsländer auszeichnen. Zweifellos wird auch die Haltung der Arbeitgeberschaft durch diese Verhältnisse geprägt und es bliebe zu überprüfen, inwiefern die Ergebnisse der vorliegenden Befragung auf andere Kantone übertragen werden können. Trotzdem scheint es aufgrund der vorhandenen Informationen wenig wahrscheinlich, dass die festgestellten Tendenzen in einem anderen Kontext vollkommen umschlagen würden.

⁹ Dass es teilweise grosse Unterschiede in der Verteilung der verschiedenen Nationalitäten auf die Kantone gibt, geht aus Tabelle A25 des Erstberichts klar hervor.

¹⁰ Sri-lankische Asylbewerber machen landesweit 25.2% der Gesamtpopulation (F- und N-Bewilligungen), in GE: 8% und VD: 12.5%; Türken 6.9% landesweit gegenüber GE: 4.1%, VD: 4.3% und NE: 9.7% (1995)

¹¹ Bundesamt für Statistik (1995)

Teil 1 - Generelle Voraussetzungen für die Erwerbstätigkeit von Asylsuchenden und berufliche Laufbahnen

1.1 Die Bedeutung beruflicher Eingliederung

Bekanntlich stellt «Integration» von Asylsuchenden kein politisch beabsichtigtes Ziel des Bundes dar, wie dies beispielsweise für anerkannte Flüchtlinge formuliert worden ist.¹² Priorität haben vielmehr der vorläufige Schutz vor Verfolgung und die Gewährleistung der Asylverfahren bis Entscheide über Verbleiben oder Ausreise von Asylsuchenden oder vorläufig aufgenommenen Personen gefällt werden können. Offizielle Statistiken belegen allerdings, dass ein erheblicher Teil der betreffenden Personen über längere Zeit hinweg oder dauerhaft in der Schweiz verbleibt. In solchen Fällen ist von der Erwägung einer Erwerbstätigkeit und einem damit meist verbundenen Anpassungsprozess der Asylsuchenden nicht generell abzusehen.

Grundsätzlich werfen zahlreiche Ergebnisse und Hinweise aus den Interviews die Frage auf, ob eine berufliche Betätigung nicht eine gewisse Anpassungsbereitschaft von Seiten der Asylsuchenden erfordert und ob diese nicht ihrerseits eine minimale Stabilität des Aufenthalts oder wenigstens provisorische Zukunftsperspektiven im Aufnahmekontext voraussetzt. Obwohl es nicht Ziel dieser Studie sein kann, Zusammenhänge zwischen beruflicher und sozialer bzw. aufenthaltsrechtlicher Eingliederung von Asylsuchenden zu erforschen, lässt sich offensichtlich die Integrationsproblematik aus Überlegungen zur Erwerbssituation nicht vollständig ausklammern.

Aus einleuchtenden Gründen wird die Berufstätigkeit von Asyln migranten in der Regel als eine – nicht ausreichende aber meist notwendige – Voraussetzung für die soziale Integration im Aufnahmeland betrachtet (eine Übersicht findet sich bei Bolzman 1996; Hjarno 1991). Die Wirtschaft hat in den letzten Jahren grundlegende Veränderungen erfahren, die zweifellos den Stellenwert der Erwerbstätigkeit in Zukunft prägen werden. Die gegenwärtige Polarisierung des Arbeitsmarktes lässt erwarten, dass dessen Integrationskapazität zumindest für wenig qualifizierte Angestellte abnehmen wird. Trotzdem scheint weiterhin unbestritten, dass Arbeit für viele Menschen ein Hauptintegrationsfaktor bleibt, aufgrund dessen alle übrigen Lebensbereiche massgeblich strukturiert werden. Ausserdem kann man davon ausgehen, dass die Bedeutung von Arbeit gerade im Leben von Migrantinnen, die in der Aufnahmegesellschaft wenig verwurzelt sind, erheblich ist. Hinzu kommt die Tatsache, dass die Erwerbstätigkeit in Ländern, die wie die Schweiz einen ausgeprägten Arbeitsethos pflegen, selbst für eine vorläufige Eingliederung in die Aufnahmegesellschaft eine beinahe unumgängliche Bedingung darstellt. Dies gilt zumindest für erwachsene Männer. Das Ausüben einer beruflichen Tätigkeit macht die Migrantinnen mit der Sprache, den Gepflogenheiten und Werten der Aufnahmegesellschaft vertraut, auch dann wenn sie vorwiegend mit anderen Ausländern

¹² dazu die Botschaft des Bundesrates vom 2.12.1995 zur Gesamtrevision des Asylgesetzes (S. 34)

zusammenarbeiten. Gleichzeitig ist die Erwerbstätigkeit ein wichtiger Faktor für die Akzeptanz bei der einheimischen Bevölkerung und wirkt sich deshalb indirekt auf die informelle Integration – Nachbarschaft, Freundeskreis – aus. Als Kontrastbeispiele, welche diese Feststellung bestärken, können Erfahrungen von Flüchtlingen genannt werden, die von ihrer Umgebung abgelehnt werden, weil sie nicht berufstätig sind.

Inaktivität und soziale Ausgrenzung haben erwiesenermassen vielfältige Auswirkungen. Für die Betroffenen sind die psychischen Folgen oft schwerwiegender als die materiellen Konsequenzen der Erwerbslosigkeit und können sich in gesundheitlichen Störungen, Depressionen und sozialen Anpassungsschwierigkeiten niederschlagen. Besonders für Männer, die ein traditionelles Rollenbild vertreten, kann der Statusverlust längerfristig zu Konflikten in der Familie und in anderen Beziehungen führen. Dass dadurch die Arbeitsfähigkeit und die Handlungskompetenz schlechthin gefährdet werden, ist leicht einzusehen. Die möglichen negativen Folgen für eine spätere berufliche Eingliederung, in der Schweiz oder im Herkunftsland, dürfen nicht unterschätzt werden.

1.2 Legale und administrative Rahmenbedingungen für die Erwerbstätigkeit

Im vorangehenden Bericht wurde bereits mehrfach darauf hingewiesen, dass sich die behördliche Zulassungspraxis in einem Spannungsfeld bewegt zwischen dem Bestreben, «die Attraktivität der Schweiz als Zielland irregulärer Wanderungen» (BIGA 1991) durch eine restriktive Bewilligungspraxis zu vermindern, und dem Interesse, die Betreuungskosten durch Einbindung der Flüchtlinge ins Erwerbsleben zu senken (WEKA 1997). Dieser Zielkonflikt betrifft ausschliesslich Asylbewerber, Asylbewerberinnen und vorläufig aufgenommene Personen, bei denen die Behörden im Unterschied zu anerkannten Flüchtlingen keine Integration anstreben (siehe auch Schlussbericht).¹³ Die Entwicklung der rechtlichen Regelungen für die Erteilung von Arbeitsbewilligungen wird im Erstbericht ausführlich dargestellt (S.78 ff). An dieser Stelle soll deshalb nur an die wichtigsten Verfügungen erinnert und auf Aspekte eingegangen werden, welche im Einzelnen die untersuchten Kantone betreffen.

Für Asylbewerber und Asylbewerberinnen (N-Bewilligung) gilt ein generelles **Arbeitsverbot** während der ersten drei Monate nach Eingabe des Gesuchs. Eine Verlängerung des Verbots um weitere drei Monate ist bei erstinstanzlich negativem Entscheid möglich (dringlicher Bundesbeschluss von 1990), wird aber von keinem Wohnkanton der Befragten generell verfügt (GE, NE, VD). Vorläufig aufgenommene Personen (F-Bewilligung) unterliegen keinem

¹³ Ob es darüber hinaus Ziel der Behörden sein könnte oder sollte, die Integration von Asylbewerbern mit Absicht zu vermeiden, bleibe dahingestellt. Diese Frage kann aber durchaus relevant werden, wenn beispielsweise fremdenpolizeiliche Behörden die Verweigerung einer Arbeitsbewilligung damit begründen, dass sie vermeiden möchten, dass Asylbewerber mit dem Argument der beruflichen Integration eine Aufenthaltsbewilligung beantragen.

Arbeitsverbot. Für beide Aufenthaltskategorien hingegen gilt das Prinzip der Bevorzugung von einheimischen Arbeitskräften¹⁴ bei der Erteilung einer Arbeitsbewilligung.

Nach einem offiziellen Bericht des BIGA werden ausserdem die vorläufig aufgenommenen Personen den Asylbewerbern und Asylbewerberinnen in der **Prioritätenordnung** vorangestellt.¹⁵ Aufgrund unserer Informationen scheint es eher unwahrscheinlich, dass sich die Kantone in der Praxis an diese Vorgabe halten. Trotzdem haben die Ergebnisse des Erstberichts (S.51) verdeutlicht, dass die Erwerbstätigenquote der Personen mit F-Bewilligungen für alle Nationalitäten höher ist als die der Asylsuchenden mit N-Bewilligungen.¹⁶ Dieser Tatbestand könnte damit zusammenhängen, dass F-Bewilligungen in den meisten Fällen erst nach längerer Aufenthaltsdauer und aufgrund eines administrativen Entscheids erteilt werden. Eine Ausnahme zu dieser Regel bildeten bisher die bosnischen Asylsuchenden, die oft bereits zu Beginn des Aufenthalts eine F-Bewilligung erhielten.

In diesem Zusammenhang erwähnenswert ist auch die Tatsache, dass Asylbewerber und Asylbewerberinnen mit einer rechtskräftigen **Ausreiseverfügung** – selbst wenn diese vorläufig nicht vollziehbar ist – in den Kantonen Waadt und Genf generell keine Bewilligung zur (erstmaligen) Aufnahme einer Arbeit erhalten. (Die waadtländer Behörden beziehen sich dabei nach eigenen Aussagen¹⁷ auf Art.21² des Asylgesetzes.) Der Kanton Neuenburg kennt in dieser Frage keine feste Norm. Vielmehr wird über die Möglichkeit, trotz Ausreisefrist eine Arbeitsbewilligung zu erteilen, von Fall zu Fall entschieden. Ausschlagend ist dabei, ob die Verhandlungen mit dem Herkunftsland eine baldige Rückführung zulassen.¹⁸ Der Effekt von Ausreiseverfügungen auf die Erwerbsbeteiligung konnte im Erstbericht mangels entsprechender Daten nicht analysiert werden.

Es lässt sich nicht mit Sicherheit bestimmen, ob ähnliche Regelungen in anderen Kantonen gelten.¹⁹ Die Möglichkeit, dass Asylbewerber und Asylbewerberinnen (N) aus der Bundesrepublik Jugoslawien auch landesweit häufiger Arbeitsverboten unterstehen als andere Staatsangehörige, ist zumindest nicht auszuschliessen, zumal über zahlreiche Personen aus diesem Land seit Oktober 1994 eine Ausreiseverfügung verhängt ist.²⁰ Diese Frage wird in Zusammenhang mit nationalen Unterschieden unter 2.5 nochmals aufgenommen.

Die befragten Personalverantwortlichen aus den Unternehmen betrachten **administrative Formalitäten** für die Arbeitsbewilligungen selten als ein Hindernis, Asylsuchende einzustellen (vgl. Bericht von D.Froidevaux). Dies gilt jedenfalls im Vergleich zu Personen mit B-Bewilligungen, deren Erwerbstätigkeit ebenfalls meldepflichtig ist. Dabei muss allerdings beachtet werden, dass die meisten konsultierten Unternehmensvertreter und Vertreterinnen aus

¹⁴ Nach BVO Art.7

¹⁵ Vgl. BIGA 1991, S.49, zitiert im Erstbericht, S. 80

¹⁶ Die Tatsache, dass vorläufig aufgenommene Personen und Asylbewerber **insgesamt** praktisch dieselbe Erwerbstätigenquote aufweisen, rührt allein daher, dass die Sri-Lanki mit der höchsten Erwerbsquote (bisher) vor allem N-Bewilligungen besaßen (Kompensationseffekt).

¹⁷ Information des OCRA, 14/01/99

¹⁸ Information des Service cantonal d'aide aux requérants d'asile

¹⁹ Es scheint aber zumindest wahrscheinlich, dass auch andere Kantone ähnliche Bewilligungsbeschränkungen kennen. Waadt und Genf gelten jedenfalls nicht als ausgesprochen restriktive Kantone (vgl. Erstbericht).

²⁰ Die Verfügungen traten bisher nicht in Kraft, weil die Regierung Serbiens sich weigerte, die betreffenden Migranten einreisen zu lassen. Ab September 1997 ist die Rückschaffung prinzipiell möglich.

mittleren bis grossen Firmen stammen, die über entsprechende Verwaltungsdienste verfügen, was bei Kleinbetrieben nicht immer der Fall ist. Knapp ein Viertel der Arbeitgeberschaft beklagt aber administrative Mehrarbeit bei der Beschäftigung von Asylsuchenden (Sicherheitsabzüge, Auskünfte an Sozialberater usw.). Ein noch grösserer Anteil kritisiert die Dauer der Bewilligungsverfahren. Beim Einholen einer Arbeitsbewilligung muss ein Betrieb ausserdem damit rechnen, dass entweder keine Arbeitserlaubnis erteilt oder dass sie innert kurzer Frist zurückgezogen wird. Auch in dieser Hinsicht sind möglicherweise Kleinbetriebe gegenüber Unternehmen mit zahlreichen Beschäftigten und regelmässigem *turn-over* benachteiligt.

Abschliessend sei bemerkt, dass **Ausbildungsmöglichkeiten** für Asylbewerber gegenwärtig sehr beschränkt sind und zwar sowohl im Bereich der beruflichen Weiterbildung als auch hinsichtlich der Schulbildung. Bis vor einigen Jahren kam es gelegentlich vor, dass öffentliche oder private Betriebe Flüchtlingen eine Kurzausbildung anboten oder sie einige Monate als Praktikanten einstellten. Nach Angaben von Stellenvermittlern (S4, S8) sind gegenwärtig solche Gelegenheiten äusserst selten. Jugendliche, die in den öffentlichen Schulen gut integriert sind, können gelegentlich Mittelschulen oder Handelsschulen besuchen, wobei der Zugang zur Universität von der Aufenthaltsdauer und einer kantonalen Spezialbewilligung abhängt.

1.3 Die Rolle der Betreuung

In diesem Kapitel sollen Angaben über die Rolle von Sozialdiensten präsentiert werden, die in Zusammenhang mit der beruflichen Eingliederung von Flüchtlingen bedeutsam sein können. Es versteht sich, dass die Funktion der Betreuung anhand dieser Informationen weder umfassend dargestellt, noch in irgendeiner Weise evaluiert werden kann.

Mit der beruflichen Integration von Asylsuchenden können verschiedene Ziel verfolgt werden. Die Behörden haben selbstverständlich Interesse, die materielle Unabhängigkeit von Migranten und Migrantinnen zu fördern, um Unterhaltskosten einzusparen. Verantwortliche aus dem Fürsorgebereich gehen oft davon aus, dass die Erwerbstätigkeit von Asilmigranten auch indirekte Ausgaben einspart (Delinquenz, Gesundheitskosten). Andere befürworten die wirtschaftliche Eingliederung vor allem aus humanitären Gründen, weil sie den Eindruck haben, dass Asylsuchende mit einer festen Beschäftigung psychisch ausgeglichener seien und in ihrer Umgebung besser akzeptiert würden (S1, S13, S19, S9). Es gehört zu den Grundsätzen der Sozialarbeit, die Autonomie der Betreuten durch berufliche Eingliederung zu fördern (S2, S8, S9, Musillo 1993). Folgende Aussage einer Fürsorgeverantwortlichen fasst die Ansichten vieler Sozialberater und Sozialberaterinnen treffend zusammen :

«Il faudrait absolument éviter de garder les personnes dans une logique d'assistance à long terme, car elles ont tendance à se fragiliser et à se désresponsabiliser. Le processus est semblable à celui que subissent les chômeurs de longue durée, qui tend vers une déqualification progressive des personnes sans emploi. Donc: viser l'insertion d'emblée et ne pas attendre qu'il soit trop tard pour 'récupérer' les personnes, car 60 % d'entre elles vont rester durablement.»
(S3)

Institutionelle Förderungsmassnahmen zur beruflichen Eingliederung

In der untersuchten Region werden unterschiedliche Formen von institutionellen und informellen Anreizen zur Aufnahme einer Arbeitstätigkeit beobachtet. Im Kanton Waadt wird beispielsweise das Verlassen der Kollektivzentren unter anderem von einer festen Anstellung abhängig gemacht. In Genf wurde früher Asylbewerbern und Asylbewerberinnen nach sechsmonatigem Aufenthalt eine schriftliche Arbeitsaufforderung zugeschickt, um sie mit Hinweis auf eine mögliche Kürzung der Fürsorgegelder zur materiellen Unabhängigkeit zu bewegen. Interessant ist in diesem Kontext die Geschichte des «Réseau Emploi», eines Stellenvermittlungsbüros für Flüchtlinge des Hospice Général (kantonales Sozialamt von Genf). Sie illustriert zweifellos ähnliche Entwicklungen in anderen Kantonen.²¹

Diese Stelle wurde 1984 als «**Réseau Travail**» gegründet, um Asylbewerber und Asylbewerberinnen bei der Arbeitssuche zu unterstützen. Sie beschäftigte in ihrer Blütezeit 12 Angestellte, die regelmässigen Kontakt mit privaten und öffentlichen Unternehmen pflegten. Aus den internen Jahresberichten und Äusserungen von Sozialdienstverantwortlichen geht hervor, dass über diesen Kanal auch nach Beginn der Wirtschaftskrise noch zahlreiche Stellen vermittelt wurden. Im Prinzip funktionierte das «Réseau Travail» wie eine kantonale finanzierte Stellenvermittlungsgesellschaft, die für die Betriebe eine Vorauswahl unter möglichen Bewerbungen traf. Gleichzeitig wurden den Stellensuchenden Informationen über Arbeitsbedingungen, administrative Angelegenheiten und Grundsätze des Erwerbslebens in der Schweiz (Kleidung, Anrede, Pünktlichkeit usw.) vermittelt. 1993 konnten so 422 Stellen und 49 Praktika an eine Gesamtzahl von 1315 Arbeitssuchenden (davon 366 Neueinschreibungen 1993) vermittelt werden, während zusätzlich ein beträchtlicher Anteil von Personen selbständig eine Arbeit fand (rapport d'activité 1993). Zahlreiche Aussagen von Seiten der Arbeitgeberschaft und der Sozialdienste/Hilfswerke unterstreichen die Wirksamkeit der geleisteten Arbeit.²²

Mit zunehmender Arbeitslosigkeit im Kanton wurde die Legitimität des Réseau Travail in Frage gestellt, so dass es Ende 1994 zur Abschaffung des Dienstes kam. Begründet wurde die Schliessung damit, dass die Vermittlung ansässiger Arbeitsloser für den Kanton prioritär sei und dass es Sache des Bundes sei, die Fürsorgekosten von Flüchtlingen zu übernehmen.²³ Diesbezüglich sei bemerkt, dass 1995 vom Bund ein System der Pauschalabgeltung pro Asylbewerber/in eingeführt worden ist. Simpel formuliert: Wenn der Kanton eigene Mittel

²¹ Ein ähnliches Beispiel eines Stellenvermittlungsbüros, das inzwischen geschlossen wurde, ist beispielsweise aus dem Kanton Freiburg bekannt (S11).

²² Die Befragten weisen auf die erzielten Resultate des Réseau Travail hin. Um die Effizienz des Dienstes mit 7.5 Vollbeschäftigten zu beurteilen, müssten allerdings Vergleichszahlen anderer Stellenvermittlungen herangezogen werden.

²³ «Durant le mois de septembre, l'équipe du RT [Réseau Travail] recevait, avec plus de précisions, des informations ne laissant planer aucun doute quant à son avenir :

- la principale préoccupation des autorités cantonales est la diminution du chômage des autochtones
- la difficulté toujours croissante d'obtenir les autorisations de prise d'emploi pour les requérants
- les nouvelles directives de l'ordonnance 2

- le fonctionnement du RT financé par le canton alors que les placements allègent la dette d'assistance qui est facturée à la Confédération.» (Rapport d'activité interne 1994)

investiert, um Flüchtlingen zu Arbeit zu verhelfen, spart letztlich der Bund und nicht der Kanton Fürsorgegelder. Auf verschiedene Proteste gegen die Schliessung des «Réseau Travail» hin, vor allem von Seiten der Arbeitgeberschaft, ist schliesslich die Stelle des ehemaligen Leiters beibehalten, in «Réseau Emploi» umbenannt und für alle Sozialhilfebezüger und Sozialhilfebezügerinnen des Kantons zuständig erklärt worden.

Die meisten Verantwortlichen aus dem Fürsorgebereich betonen, dass die kantonalen Dienste wenig Gründe haben, die berufliche Eingliederung von Asylsuchenden zu fördern, wenn von humanitären Überlegungen einmal abgesehen wird (S2,S3,S13,S9). Am besten lässt sich die Argumentation an einem Beispiel erläutern: Sobald ein Asilmigrant Arbeit findet, wird die Pauschale, die der Bund für ihn an den Kanton überweist, nicht mehr oder nur noch teilweise abgegolten (je nach Einkommen). Entsprechend wird der betreffenden Person (vom Kanton) der vorher ausbezahlte Betrag für Essen, Kleider und Taschengeld gestrichen. «Vergisst» aber ein Flüchtling, seine Krankenkassenprämie oder seine Miete im Aufnahmезentrum bzw. in einer Privatwohnung, die den Fürsorgediensten untersteht,²⁴ zu bezahlen, so bleibt es am Kanton, den Betrag einzutreiben. Für den notwendigen Aufwand und allfällige Verluste müssen also die kantonalen Behörden aufkommen. Um solche Nachteile zu vermeiden, lässt die FAREAS [Fondation vaudoise pour l'accueil des requérants d'asile] inzwischen Erwerbstätige, die in eine eigene Wohnung ziehen, ein Dokument unterzeichnen, das ihr erlaubt, den Mietzins und andere Kosten direkt vom Arbeitslohn abzuziehen. Lehnt eine Person die Unterzeichnung der Vollmachtsurkunde ab, wird ihr der Umzug in eine Privatwohnung verweigert. Die rechtliche Grundlage für dieses Vorgehen ist in einem Beschluss des waadtländischen Staatsrats verankert.²⁵

Überdies bezeugen Sozialberater und Sozialberaterinnen praktisch einstimmig, dass ihnen sehr wenig Zeit zur Hilfestellung im Bereich der Arbeitsuche bleibt, da eine Person für rund 100-120 Asylsuchende zuständig ist (Waadt).²⁶ Ein grosser Teil der Betreuungszeit wird offenbar durch administrative Aufgaben – Krankenkasse, Wohnung usw. – in Anspruch genommen. Vom genannten Zeitdruck einmal abgesehen, bleibt es in der Regel der Initiative des Personals überlassen, die Asylbewerber und Asylbewerberinnen bei der Arbeitsuche aktiv zu unterstützen. In den Wohnheimen ist die Betreuung zwar intensiver, aber in der ersten Phase des Aufenthalts stellt die Erwerbstätigkeit in der Regel keine Priorität dar (Arbeitsverbot).

Mehrere Fachpersonen aus dem Sozialbereich berichten, dass sie die Stellenausschreibungen in Zeitungen durchgehen oder gelegentlich Telefonate für Asylsuchende erledigen (S1,S5,S19). In grösseren Wohnzentren werden gelegentlich «inoffiziell» (S13) Arbeitssuchseminare organisiert, in denen verschiedene Aktivitäten durchgeführt (Anleitungen zu Bewerbungsschreiben, Rollenspiele usw.) und Informationen über Arbeitsmöglichkeiten weitergeben werden. Ausserdem werden von den Insassen der Wohnheime gemeinnützige

²⁴ Da es für Asylbewerber schwierig ist, eine Wohnung auf dem freien Markt zu finden, leben sie häufig in Unterkünften, die den Sozialämtern unterstehen. Manchmal übernehmen diese die Garantie für eine Wohnung auf dem freien Markt.

²⁵ Arrêté du 1er mai 1996 sur l'activité lucrative provisoire des personnes ayant présenté une demande d'asile et des étrangers admis provisoirement.

²⁶ Rapport d'activité de la FAREAS 1995

Arbeiten – Putzen, Unterhalt der Lokale, Malerarbeiten – verrichtet, die dem Betreuungspersonal gelegentlich Hinweise auf besondere berufliche Fähigkeiten oder Motivationen der Migranten liefern. Solche Erfahrungen können dann als Empfehlungen an Personalverantwortliche aus Betrieben weitergegeben werden.

Abschliessend lässt sich festhalten, dass institutionelle Hilfestellungen bei der Arbeitsuche angesichts der Abnahme von Beschäftigungsmöglichkeiten stark beschränkt wurden und heute nur noch eine unbedeutende Rolle spielen. Um den Erfolg institutioneller Massnahmen abschätzen zu können, müssten entsprechende Längsschnittdaten erhoben werden (vgl. Dauerbeobachtungssystem).

1.4 Materielle Situation der Asylsuchenden

Seit Januar 1995 entschädigt der Bund die Kantone für die Kosten im Asylbereich mit Pauschalabgeltungen. Nach einer diesbezüglichen Verordnung werden pro Flüchtling und pro Nacht Fr. 18.- für die Sozialleistungen und weitere Fr. 13.50²⁷ für die Unterkunft ausserhalb der Aufnahmeheime entrichtet. Die Entlohnung des Fürsorgepersonals und Unterhaltskosten für Gebäude, Versicherungen usw. vergütet der Bund zusätzlich. In den untersuchten Kantonen werden die Beträge für Nahrung, Kleider und Taschengeld den Asylsuchenden in der Regel ausbezahlt.²⁸ Selbst in Aufnahmezentren (Genf) erhalten die Insassen und Insassinnen einen Unterhaltsbetrag und bereiten ihr Essen selbst zu.²⁹

Tabelle 3 - Normen für ausbezahlte Unterstützungsleistungen - ohne Unterkunftskosten und Krankenkassenprämien - in den französischsprachigen Kantonen (Quelle: FAREAS, VD)

Kanton	Einzelperson	Familie mit 2 Kindern
FRIBOURG	432.-	1'438.-
GENEVE	500.-	1'435.-
JURA	440.-	1'370.-
NEUCHATEL	480.-	1'460.-
TESSIN	450.-	1'370.-
VALAIS	460.-	1'450.-
VAUD	519.-	zwischen 1'548.- und 1'692.-

Für Einzelpersonen bewegen sich die ausbezahlten Beträge in der Grössenordnung von Fr. 500.- pro Monat (siehe Tabelle 3), für Paare mit zwei Kindern um Fr. 1400.-/1500.- (ohne

²⁷ Darin sind aber auch Unkosten beispielsweise für leerstehende Wohnungen inbegriffen.

²⁸ In Genf wird zusätzlich zu einem Geldbetrag ein Busabonnement abgegeben.

²⁹ «L'AGECAS a fait le choix de laisser les requérants faire leur propre cuisine. Sur la nourriture se focalisent beaucoup de violence, d'envie et de frustrations.» (S13)

Krankenkassenprämien und Miete). Wie sich aus einem Vergleich mit entsprechenden Sozialhilfeleistungen für Niedergelassene im Kanton Waadt ersehen lässt, sind die Ansätze für Asylbewerber und Asylbewerberinnen um 30 - 40% niedriger.³⁰ Alleinstehende, die nicht mehr in Empfangsheimen leben, können mit ungefähr Fr. 1100.- bis Fr. 1300.- (Genf) pro Monat, inklusive Miete, Krankenkassenprämie usw. rechnen.

Die Sozialhilfegelder wurden im Verlauf der letzten Jahre mehrmals gekürzt und entsprechen gegenwärtig einem strikten materiellen Existenzminimum. Für Niedergelassene oder anerkannte Flüchtlinge hingegen wird eine «soziale» Existenzsicherung garantiert, die bedeutend höher liegt: Suter (1993) berechnet 2500.- bis 3000.- je nach Situation für eine Einzelperson (Zürich).

Es muss nicht eigens betont werden, dass zahlreiche Asylsuchende und Vertreter oder Vertreterinnen aus dem Fürsorgebereich die niedrigen Ansätze beklagen. Ein Sozialberater erklärt, dass die Beträge zur materiellen Existenzsicherung ursprünglich nur als kurzfristige Überbrückungshilfen zu verstehen waren. Schwierige materielle Lebensbedingungen sind allerdings nicht allein Sozialhilfeempfängern vorbehalten, da das Nettoeinkommen erwerbstätiger Personen meist ebenfalls sehr bescheiden ist. In der Regel sind aber zumindest Einzelpersonen in dieser Hinsicht etwas besser gestellt. In der untersuchten Stichprobe weisen vollbeschäftigte ledige Männer einen durchschnittlichen Nettolohn zwischen Fr. 1900.- (Waadt) und Fr. 2100.- (Genf) auf, womit sie deutlich über dem Einkommen von Sozialhilfeempfängern liegen. Wie Tabelle 4 zeigt, ist allerdings das Lohnniveau je nach Gewerbebranchen sehr unterschiedlich. Am tiefsten sind die Gehälter offenbar im Gastgewerbe.

Tabelle 4 - Durchschnittlicher Verdienst für Vollzeitstellen in den häufigsten Branchen

	Gastgewerbe	Industrie	Reinigungsgew.	Baugewerbe	Andere
Bruttolohn	2'853.-	3'635.-	(2'533.-)	3'431.-	2'930.-
Nettolohn*	1'943.-	2'804.-	(2'033.-)	2'548.-	2'134.-
Antwortende	34	16	(4)	10	8

* Abzüge: 10% BFF, Steuern, Sozialleistungen, evt. Nahrung.³¹

Für verheiratete Ehemänner und Familienväter, deren Familien in der Schweiz leben, sieht die Lohnsituation im Vergleich zu den Fürsorgeleistungen anders aus. Obwohl sie steuermässig begünstigt sind und Kinderzulagen beziehen, übersteigt ihr Nettoverdienst – durchschnittlich Fr. 2400.- (Genf) bis Fr. 2500.- (Waadt) – selten den Ansatz für die Sozialhilfe. Ausserdem

³⁰ Der Vergleich basiert auf einer Berechnung der FAREAS von 1996.

³¹ Als Vergleichsgrössen sind die Lohnangaben zweifellos aussagekräftig, obwohl bei der Interpretation der absoluten Grössen eine gewisse Vorsicht geboten ist. Während die meisten Befragten uns ohne Zögern und präzise über ihren Lohn informiert haben, konnte nicht immer im Detail ausgemacht werden, welche Abzüge oder Zulagen im angegebenen Betrag berechnet sind. Beim Nettolohn handelt es sich in der Regel um den ausbezahlten Lohn, wobei in der Restauration teilweise eine Pauschale für die Mahlzeiten abgezogen wird.

reicht der Verdienst des Vaters oder der Mutter nur in Ausnahmefällen aus, um die Familie zu ernähren. Daher bleiben zahlreiche Familien trotz Erwerbstätigkeit eines oder beider Elternteile von einer zusätzlichen Unterstützung abhängig und müssen sich folglich den notwendigen Formalitäten unterziehen, was häufig als unangenehm erlebt wird.

Mehrere Sozialberater und Sozialberaterinnen denken, dass sich diese Lage auf eine mögliche Arbeitstätigkeit demotivierend auswirkt, besonders wenn die Migranten keine Aussicht auf finanzielle Autonomie haben. Die Antworten bezeugen, dass viele Asylbewerber bestrebt sind, materiell unabhängig zu werden. Tabelle 5 verdeutlicht, dass an die Hälfte (46%) der Befragten, die weitgehend von der Sozialhilfe leben, diesen Umstand beklagen.³² Einzelne Erwerbstätige wundern sich ausserdem, dass 10% ihres Bruttolohns auf ein Sicherheitskonto überwiesen werden, obwohl sie gleichzeitig Fürsorgeleistungen beziehen. Gelegentlich versichern uns Migranten, dass sie auf jegliche Zusatzunterstützung verzichten könnten, falls die Sicherheitsabzüge eingestellt würden.

Damit sich die Erwerbstätigkeit auch für Sozialhilfebezügler vorteilhaft erweist, wird allen Vollbeschäftigten bei der Berechnung der Fürsorgeleistungen ein monatlicher Zusatzbetrag von Frs. 200.- und Personen mit Kindern ein weiterer Zuschlag von 200.- (pro Familieneinheit und unabhängig von der Kinderzahl) zugesprochen. Damit verfügen arbeitende Familienväter über ein Mehreinkommen von Frs. 400.- gegenüber Eltern, die ausschliesslich von der Sozialhilfe leben.³³

Tabelle 5 - Abhängigkeit von Unterstützungsleistungen und finanzielle Schwierigkeiten als wichtige Sorgen der Asylbewerber (Mehrfachantworten möglich)

Wichtige Sorgen	Erwerbstätige	Bezüger von Arbeitslosenunterstützung	Erwerbslose	
Abhängigkeit von Sozialhilfe	10.6% (7)	13.8% (5)	45.7% (27)	p<.0001
Finanz.Schwierigkeiten	30.3% (20)	30.6% (11)	62.7% (37)	p<.001
Antwortende	66	36	59	

«En ce qui concerne votre situation en Suisse, qu'est-ce qui vous préoccupe actuellement?» 8 réponses possibles.

Das Thema **Sicherheitskonti** wird von den Migranten auch auf die Aufforderung nach abschliessenden Kommentaren zur Befragung Studie immer wieder aufgeworfen. Die Mehrheit der aktiven Personen beklagt diese Lohnabzüge oder bezeichnet sie als entmutigend für die Erwerbstätigkeit. Zwei Personen meinen sogar, dass sie «gezwungen» seien, Schwarzarbeit zu verrichten, um die Sicherheitsabzüge zu vermeiden. Ausserdem bitten uns mehrere

³² 27 von 59 Personen nennen auf die Frage, was sie gegenwärtig besonders beschäftigt, den Umstand, von der Sozialhilfe abhängig zu sein.

³³ Diese Regelung gilt nach Weisung 80.1.1, ch.2.2.3 des BFF (Ayl2) seit 1995. Es bleibt allerdings unklar, inwiefern sie den Flüchtlingen bekannt oder bewusst ist und somit einen gewissen Anreiz für die Erwerbstätigkeit ausübt.

Gesprächspartner, ausfindig zu machen, bis zu welcher Grenze die Sicherheitsabgaben zu leisten sind.

«Au début, on nous avait indiqué que le montant maximal à verser était de frs 5'000.- par personne. Ensuite on a affirmé que le plafond avait été élevé à frs 10'000.-, puis même à frs 20'000.-...» (11S)

Ein türkischer Asylbewerber gibt der Meinung Ausdruck, dass die Erwerbstätigen ein Recht darauf hätten, gebührend über die Lohnabzüge und allfällige Änderungen der Höchstbeträge informiert zu werden.

«Je garde mon travail parce que c'est mon tempérament de travailler, mais je comprends bien ceux qui arrêtent, dégoûtés par les conditions de travail et les déductions. Avec ma famille, nous vivons dans des conditions extrêmement dures et on continue à prélever ces 10% jusqu'à je ne sais pas quand.» (82T)

Bemerkenswert auch, dass in den Intensivinterviews praktisch alle Befragten die Überzeugung äussern, dass ihnen die Lohnabzüge mit Sicherheit niemals zurückerstattet würden. Ausreichend über ihr Guthaben informiert bezeichnen sich ausschliesslich Personen, deren Aufenthaltspapiere kürzlich erneuert (Umwandlung der N- in eine F-Bewilligung) wurden, wobei ihnen ein Kontoauszug über ihr Guthaben zugestellt wurde.

In Zusammenhang mit Einkommensfragen ist ferner zu erwähnen, dass die ausbezahlte **Arbeitslosenentschädigung** für einen Teil der Asylbewerber höher liegt als der vorherige Nettolohn, wenn auch die Differenz in der Regel gering ist. Dies trifft auf die Hälfte der Antwortenden (15) und in stärkerem Masse auf Personen zu, deren früheres Einkommen an der unteren Lohngrenze lag. Zurückzuführen ist dieser Umstand wahrscheinlich auf die Sicherheitsabgaben (10% des Bruttolohns), die von der Arbeitslosenentschädigung nicht zusätzlich abgezogen werden, möglicherweise auch auf steuerliche Vergünstigungen bei niedrigeren Einkommensansätzen. (Die Quellsteuer wird direkt vom Bruttolohn oder von der Arbeitslosenentschädigung subtrahiert.) Aus Tabelle 5 geht übrigens hervor, dass Arbeitslosenbezüger nicht häufiger finanzielle Schwierigkeiten beklagen als Erwerbstätige.

Es ist nicht auszuschliessen, dass höhere Nettoansätze bei der Lohnentschädigung (gegenüber dem vorangehenden Verdienst) die Bedeutung des Arbeitseinsatzes indirekt abwerten und gelegentlich Anlass zu Missbräuchen liefern können, besonders wenn die Arbeitssuchenden zusätzlich den Eindruck haben, dass die Behörden bestrebt sind, ihren Zugang zum Arbeitsmarkt zu erschweren.³⁴ Ein arbeitsloser Interviewpartner macht keinen Hehl daraus, dass er vorerst die Rahmenfrist für den Leistungsbezug abwarten wolle, bevor er wieder eine Arbeit aufnehmen möchte (M4). Mehrere Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen kritisieren die gezielte Inanspruchnahme der Sozialversicherungen von Seiten der Angestellten. Nach ihren Aussagen versuchen Asylsuchende bisweilen, ihren Arbeitsplatz loszuwerden, um ihn einem Bekannten zu überlassen, und für einige Zeit von der Arbeitslosenunterstützung zu leben oder eine illegale Arbeit anzunehmen.

³⁴ Die Beschränkungen im Zugang zum Arbeitsmarkt sind allerdings für Arbeitslose tendenziell seltener als für Erwerbslose.

Abschliessend möchten wir noch auf einen Aspekt hinweisen, der in zahlreichen Gesprächen mit Migrantinnen und Fachpersonen wiederholt betont wurde: Die negativen Folgen der beschränkten Ressourcen von Sozialhilfeempfängern *und* Erwerbstätigen kumulieren bzw. verstärken sich über längere Dauer hin. Wie Tabelle 5 veranschaulicht, führen nahezu zwei Drittel der erwerbslosen und ein Drittel der übrigen Asylbewerber materielle Schwierigkeiten unter ihren wichtigsten Sorgen an. Mehrere Langzeit-Erwerbstätige weisen darauf hin, dass sich ihre Situation in den vergangenen Jahren infolge der Stagnation der Löhne und der Zunahme der Ausgaben (wachsende Lohnabzüge, Krankenkassenprämien usw.) drastisch verschlechtert hat. Falls die betreffenden Personen über Jahre hinweg kaum irgendeine Chance auf eine Verbesserung ihrer Lage sehen, reagieren sie vielfach mit Resignation, sozialem Rückzug und geben die Verantwortung für ihre Situation auf (S5,S19).

Zusammenfassend ist aus den genannten Erläuterungen zu entnehmen, dass sowohl die materiellen als auch die psychologischen Anreize zur Erwerbstätigkeit bei alleinstehenden Personen wesentlich grösser sind als bei Familienvätern.³⁵ Ausschlaggebend ist allerdings weniger der Zivilstand als die Präsenz der Familien in der Schweiz.³⁶ Die Ergebnisse dokumentieren, dass bei Männern, die mit ihren Familien zusammenleben, der Anteil Erwerbstätiger (34%) niedriger ist als bei ledigen Personen oder solchen, deren Familien in der Heimat weilen (43%). Etwas geringer ist der Unterschied, wenn man lediglich den Zivilstand der Befragten berücksichtigt. Eine ähnliche Abweichung konnte übrigens auch für die Grundpopulation nachgewiesen werden (vgl. Erstbericht, S.50).

Neben finanziellen Vorteilen ist für zahlreiche Personen die Möglichkeit, von der Sozialhilfe unabhängig zu werden, ein wichtiger Motivationsfaktor für die Erwerbstätigkeit. Je unerreichbarer dieses Ziel – beispielsweise infolge substantieller Lohnabzüge – wird, desto geringer vermutlich auch der Antrieb zu arbeiten.

1.5 Erwerbssituation und berufliche Laufbahnen in der Schweiz

Die Ausführungen des Erstberichts machen deutlich, dass der **Zugang zum Arbeitsmarkt** für Asylbewerber und Asylbewerberinnen sowie für provisorisch aufgenommene Personen im Vergleich zu anderen Ausländerkategorien beschränkt ist, sei es aus juristisch-administrativen oder ökonomischen Gründen (Prioritätenregelung, Arbeitslosenrate, Qualifikationen usw.). Folglich sind Asyln migranten vorwiegend in Stellungen und Wirtschaftszweigen mit relativ niedrigem Lohn- und Qualifikationsniveau beschäftigt, wo ein gewisser Mangel an Arbeitskräften herrscht. Das Gastgewerbe mit knapp zwei Dritteln der Beschäftigten (63%) steht landesweit klar an erster Stelle, gefolgt vom Bau (5%), der Reinigungs- (5%) und

³⁵ Nur 10% (11) der verheirateten Männer (110) haben keine Kinder.

³⁶ Es wäre daher empfehlenswert, Angaben über den Aufenthaltsort der Familienangehörigen in ein Dauer-Beobachtungssystem aufzunehmen.

Lebensmittelindustrie (3%).³⁷ Die Branchenverteilung weist allerdings ausgeprägte regionale Unterschiede auf. In den Kantonen Waadt und Genf ist der Vorrang der Restauration weniger deutlich (48% respektive 52%) als in Zürich oder Schaffhausen (82% respektive 86%), wobei die kantonale Beschäftigungsstruktur und die kantonale Zulassungspraxis (Branchenregelung) eine Rolle spielen. Die Verteilung der Asylbewerber auf verschiedene Branchen und Qualifikationsstufen ist ausserdem konjunkturellen Schwankungen unterworfen. Ein Stellenvermittler aus Genf berichtet, dass noch vor einigen Jahren gelegentlich untere Kaderpositionen in Einkommensklassen bis zu Fr. 7000.- an Asylbewerber vergeben wurden. Gegenwärtig wäre dies vollkommen undenkbar, da entsprechende Stellen der ansässigen (arbeitslosen) Bevölkerung vorbehalten blieben (S7).

Erwerbszweige und ausgeübte Tätigkeiten

Da die untersuchten Kantone keine Branchenregelung kennen, ist die Verteilung der – gegenwärtig oder vormals – Beschäftigten diversifizierter als auf gesamtschweizerischer Ebene. Das Schwergewicht des Gastgewerbes kommt allerdings mit rund 52% der Stellen auch hier deutlich zum Ausdruck (Tabelle 6). Unter der Kategorie «Andere» sind Stellen im Pflege- und Dienstleistungsbereich subsumiert (Verkäufer, Schneider, Lieferant, Magaziner usw.). Nur zwei Personen sind in der Landwirtschaft oder im Gartenbau beschäftigt, was möglicherweise mit dem Zeitpunkt der Befragung (Winter) und einer Konzentration der Umfrage auf die Städte zusammenhängt. Der Landwirtschaftssektor ist allerdings auch gesamtschweizerisch eher unbedeutend (1.8%). Die auffallenden Abweichungen nach nationaler Herkunft werden im 2. Teil aufgegriffen.

Tabelle 6 - Beschäftigungsstruktur nach den wichtigsten Branchen und nationalen Gruppen

n=134 / p<.0001	Gastgewerbe	Industrie	Reinigungsgew.	Baugewerbe	Andere
Insgesamt	51.5% (69)	15.7% (21)	11.9% (16)	9.7% (13)	11.2% (15)
Sri Lanka	76.4% (42)	9.1% (5)	5.5% (3)	-	9.1% (5)
Türkei	41.0% (16)	23.1% (9)	12.8% (5)	10.3% (4)	12.8% (5)
Ex-Jugoslawien	27.5% (11)	17.5% (7)	20.0% (8)	22.5% (9)	12.5% (5)

* für die Erwerbstätigen wird die Tätigkeit zum Zeitpunkt der Befragung berücksichtigt, für die Erwerbslosen die zuletzt ausgeübte Tätigkeit

Wie die Analysen der AUPER-Daten erahnen liessen und praktisch alle befragten Personen – Asylsuchende, Arbeitgeberschaft, Fürsorge – bestätigen, belegen Asylbewerber und Asylbewerberinnen unattraktive Stellen mit Arbeits- und Lohnbedingungen, die Einheimische und länger ansässige Ausländer oder Ausländerinnen in der Regel ablehnen. Die Reaktionen der Flüchtling auf dieses stark eingeschränkte Arbeitsangebot sind je nach Vorerwartungen und Ausbildungsprofil unterschiedlich. Wer nicht freiwillig auf eine Lohnarbeit verzichten will, ist gezwungen, seine Ansprüche den bestehenden Möglichkeiten anzupassen. Nur 13% der Befragten üben in der Schweiz einen Beruf aus, der im weitesten Sinne mit ihrer Tätigkeit im

³⁷ siehe Erstbericht S. 20

Herkunftsland in Beziehung steht, und noch weniger (5% bzw. 6 Personen) nehmen dabei eine vergleichbare Stellung ein (vgl. Kapitel 2.2 Humankapital). Bemerkenswert übrigens, dass vier von letzteren ihre Stelle inzwischen verloren haben, was ein weiterer Hinweis dafür ist, dass sich das Spektrum der möglichen Beschäftigungen von Asylsuchenden (oder andere Migranten) in wirtschaftlichen Krisenzeiten zusätzlich verengt. Diese Erscheinung ist offenbar in mehreren europäischen Staaten zu beobachten (Stalker 1994, S.102).

Was den **Beliebtheitsgrad der verschiedenen Erwerbszweige** betrifft, so zeichnet sich aufgrund der persönlichen Gespräche ein relativ einheitliches Bild ab. In allen Herkunftsgruppen am begehrtesten sind Arbeitsplätze in der Industrie. Gelegentlich werden auch Stellen als Lieferant oder Chauffeur genannt. Bei türkischen Migranten erfreut sich zudem das Baugewerbe einer gewissen Beliebtheit. Ganz unten auf der Liste stehen hingegen für alle Nationalitäten das Gastgewerbe – angesprochen ist untergeordnete Küchenarbeit – und der Reinigungssektor. Unter den Nachteilen dieser Tätigkeiten werden niedrige Lohnansätze, unregelmässige Arbeitszeiten, ständige Kontrolle durch die Vorgesetzten, Dämpfe usw. genannt. Bei den Reinigungsarbeiten kommt der Nachteil hinzu, dass es sich häufiger als bei anderen Stellen um Teilzeitjobs handelt. Der Beliebtheitsgrad der Beschäftigungen entspricht weitgehend dem durchschnittlichen Einkommensniveau in den entsprechenden Branchen (siehe Tabelle 4 unter 1.4).

Tabelle 7 - Häufigste Beschäftigungen der Befragten (Berufe, die von mindestens 5 Antwortenden angegeben werden)

Kochgehilfe (aide de cuisine)	24 Personen
«Garçon d'office»	24
Unqualifizierter Arbeiter (manoeuvre, manutentionnaire)	12
Reiniger (nettoyeur)	7
Hausangestellter	6
Magaziner	6
«Garçon de buffet»	5

Berufliche Laufbahnen

Bemerkenswert ist weiter der Umstand, dass Befragte, die in der Industrie beschäftigt sind, im Durchschnitt bereits um ein Jahr länger in der Schweiz leben als andere Erwerbstätige,³⁸ wobei die jeweilige Anstellungsdauer nicht länger ist als bei anderen Angestellten. Am naheliegendsten scheint die Erklärung einer, wenn auch stark beschränkten, «Aufwärtsmobilität».

Aus den ausführlichen Gesprächen geht deutlich hervor, dass sich die Ansprüche der Migranten im Verlauf der Zeit ändern. Das hängt vermutlich damit zusammen, dass materielle

³⁸ 6.9 Jahre Aufenthaltsdauer gegenüber 5.9 für die übrigen (ehemals) Erwerbstätigen

Entbehrungen auf die Dauer schwerer zu ertragen sind und dass neue Bedürfnisse entstehen. Mit zunehmenden Vergleichsmöglichkeiten stellt sich oft eine berufliche Unzufriedenheit ein, besonders wenn die Migranten keine Verbesserung ihrer Situation absehen. Mehrere Befragte geben an, dass sie gewisse Arbeiten, die sie in der Vergangenheit ausgeführt haben, heute ablehnen würden (z.B. 23S, 28S, 54T, 155T, 104Y, 124Y für Küchenhilfe). Die Berücksichtigung der Aufenthaltsdauer bestätigt, dass Personen, die einzelne Tätigkeiten ablehnen, durchschnittlich schon länger in der Schweiz leben als solche, die keine ähnlichen Vorbehalte anbringen.³⁹ Gleichzeitig haben länger ansässige Asylsuchende vermutlich bessere Chancen, eine passende Arbeit zu finden (bessere Kenntnis des Stellenmarkts, Arbeitszeugnisse usw.). Wir erinnern daran, dass die Ergebnisse der ersten Projektphase eine kontinuierliche Zunahme der Erwerbsquoten über die ersten Aufenthaltsjahre hinweg aufzeigen. (Da beim gegenwärtigen Wissensstand über den längerfristigen, beruflichen Werdegang von Asylsuchenden nur spekuliert werden kann, wäre es zweifellos aufschlussreich die vorhandenen Querschnittsdaten durch Angaben über ausgewählte Kohorten zu ergänzen.)

Zum Zeitpunkt der Befragung bezieht ein Fünftel der Befragten **Arbeitslosenentschädigung** (Tabelle 8). Das Beschäftigungsprofil dieser Personen weicht nicht grundsätzlich von dem der Erwerbstätigen ab (Gastgewerbe 55%). Die Mehrheit der arbeitslosen Asylbewerber sind entweder entlassen worden (42%) oder haben ihren Arbeitsplatz nach Ablauf eines befristeten Vertrags verlassen (25%).

Tabelle 8 - Gründe für die Arbeitslosigkeit (in % der Antwortenden)

Befristete Anstellungsverhältnisse		25% (9)
Entlassungen		42% (15)
davon genannte Gründe :	Restrukturierungen	53% (8)
	Krankheit und Unfall	(4)
	Konflikt mit Vorgesetzten	(2)
	Ausreiseverfügung	(1)
Demissionen		33% (12)
davon genannte Gründe:	Arbeitsbedingungen	50% (6)
	Konflikte mit Vorgesetzten	(2)
	Arbeitsuche	(2)
	Andere (Krankheit/Abreise)	(2)
Arbeitslose insgesamt: 21% der Stichprobe		100% (36)

«Pourquoi avez-vous arrêté ce travail?»

³⁹ Die Zahlen variieren zwar nach Nationalität, weisen aber alle in dieselbe Richtung (SL 7.8 Jahre Aufenthalt versus 6.8; TR 6.5 bzw. 4.6; Ex-J. 4.5 bzw. 3.2.).

Kündigungen erfolgen offenbar häufig (in 8 von 15 Fällen) als Konsequenzen einer Restrukturierung des Betriebs und nicht selten anlässlich einer Krankheit oder eines Unfalls (4 Fälle). Rund ein Drittel der persönlich befragten Asylbewerber (Intensivinterviews) berichten ebenfalls über Entlassungen infolge krankheitsbedingter Abwesenheit. Nach ihren Aussagen wird die Berechtigung der Abwesenheit vom Arbeitgeber trotz Arztzeugnis in Frage gestellt, oder der Angestellte wird bereits während seiner Absenz definitiv ersetzt.

Eindrücklich sind in dieser Hinsicht die Äusserungen eines türkischen Bauarbeiters, der sich eine Woche vor dem Interview schwer verletzte. Tatsächlich gibt dieser Mann mit seinem Gipsarm während unseres Gesprächs mehrmals der Befürchtung Ausdruck, dass man ihn entlassen könnte, wenn seine Verletzung nicht möglichst schnell verheile. Kündigungen unter solchen Umständen seien häufig und gegenwärtig wäre es für ihn schwierig, einen neuen Job zu finden (44T). Obwohl man annehmen darf, dass die geäusserte Besorgnis unbegründet blieb, wird an diesem Beispiel die berufliche Unsicherheit vieler Asylbewerber deutlich. Gleichzeitig macht die Umfrage bei der Arbeitgeberschaft klar, dass in den Betrieben häufig Missbräuche von Seiten der Angestellten gemeldet werden. Unbestritten bleibt, dass die Asyلمigranten in Zeiten wirtschaftlicher Rezession oft als erste entlassen werden.

Immerhin ein Drittel (12) der Antwortenden – darunter vorwiegend Küchengehilfen (10) – geben an, den ehemaligen Arbeitsplatz aus freien Stücken verlassen zu haben. Als Gründe werden am häufigsten schwierige Arbeitsbedingungen, seltener Konflikte mit Vorgesetzten oder der Wunsch, einen besseren Job zu finden, genannt.⁴⁰

Um der Instabilität des Aufenthalts zu entkommen, ist für all jene Asylbewerber, die sich mittel- oder längerfristig in der Schweiz niederlassen möchten, die **Aussicht auf eine Aufenthaltsbewilligung** (B-Bewilligung) ein wesentlicher Beweggrund, unangenehme Arbeitsbedingungen vorübergehend hinzunehmen. Fallen entsprechende Perspektiven weg, sind die geringen materiellen Anreize der Erwerbstätigkeit nicht immer ausreichend, um Migranten dazu zu bewegen, über Jahre hinweg in schwierigen Arbeitssituationen zu verharren.

Ein Teil der befragten Sozialberater und Sozialberaterinnen bezieht sich auch heute noch auf das mögliche Erlangen einer B-Bewilligung, um die Flüchtlinge zur materiellen Unabhängigkeit zu ermutigen. Andere sind diesbezüglich vorsichtiger geworden. Eine Sozialdienst-Verantwortliche fasst die gegenwärtige Lage folgendermassen zusammen:

«Le critère d'indépendance économique est assez déterminant pour l'obtention d'un permis de séjour, sauf cas médicaux, personnes âgées, etc. Mais actuellement aucun automatisme ne transforme le permis F ou N en permis B au bout d'une période donnée.» (S3)

Wie sehen die Asylsuchenden den Zusammenhang zwischen der Erwerbstätigkeit und der Möglichkeit, eine Aufenthaltsbewilligung zu erlangen? Die Vielfalt der geäusserten Meinungen ist erstaunlich. Beinahe ein Viertel der 174 Befragten weiss keine Antwort, ein knappes Drittel

⁴⁰ Betroffen sind fast ausschliesslich Sri-Lanki, was weniger auf die Nationalität zurückzuführen ist als auf die Tatsache, dass sie die Mehrheit der Arbeitslosen stellen, während in den anderen Gruppen Erwerbslose zahlreicher sind.

bejaht einen Zusammenhang und nahezu die Hälfte glaubt nicht, dass eine Verbindung besteht. Zusätzliche Kommentare spiegeln die unterschiedlichen Erfahrungen der Migranten, seien es eigene oder solche von Bekannten.

«Si on ne travaille pas en Suisse, c'est fini.» (42S) «C'est un critère important pour l'octroi des permis.» (80T) «Certains travaillent depuis 5 ou 6 ans et n'ont toujours pas de permis.» (96Y) «En réalité, ça dépend des fonctionnaires.» (82T) «Il faut que l'employeur donne un préavis favorable.» (63T) etc.

Bemerkenswerterweise sind keine signifikanten nationalen oder kantonalen Unterschiede hinsichtlich der Antworten auszumachen.⁴¹ Abschliessend lässt sich die Annahme vertreten, dass die neueren Änderungen in der administrativen Praxis den beruflichen Eingliederungsprozess eher bremsen werden, falls der zunehmend restriktive Trend in der Bewilligungspraxis längerfristig bestätigen sollte.

Eine Kurzanalyse der Situation von Personen, die seit ihrer Ankunft in der Schweiz praktisch ununterbrochen gearbeitet haben, liefert zusätzliche Hinweise über die generellen Erwerbsmöglichkeiten von Asylbewerbern. In diese Kategorie fallen knapp 10% (16) der Befragten, davon 8 türkische, 6 tamilische und 3 ex-jugoslawische Migranten. Von zwei Ausnahmen abgesehen, leben alle seit 6 bis 10 Jahren in der Schweiz. Fast alle haben gegenwärtig einen festen Arbeitsvertrag (14). Das Beschäftigungsspektrum nach Branchen ist breiter als unter den übrigen Erwerbstätigen, «nur» 6 der **Langzeitbeschäftigten** arbeiten im Gastgewerbe. Schliesslich weicht der Bildungsgrad nicht wesentlich von dem der anderen Interviewten ab, ist aber tendenziell niedriger. Ausserdem hat keiner der Langzeitarbeitenden eine Hochschulbildung hinter sich. Im zweiten Kapitel des folgenden Teils werden verschiedene Aspekte des Humankapitals und ein möglicher Einfluss auf die Erwerbstätigkeit in der Schweiz näher diskutiert. In Übereinstimmung mit den formulierten Grundhypothesen wird dabei den nationalen Unterschieden besondere Aufmerksamkeit geschenkt.

⁴¹ Das gilt zumindest für die Kantone Genf und Waadt. In Neuenburg, wo nur 13 Personen - fast alle türkischer Herkunft - befragt wurden, zeichnet sich aber eine Mehrheit von bejahenden Antworten ab. Im Lauf der Erhebung stellt sich ferner heraus, dass mehrere Sri-Lanki die Meinung teilen, eine längere Erwerbstätigkeit könnte zumindest die Wahrscheinlichkeit einer Ausweisung verringern, wäre aber für die Erlangung einer Bewilligung nicht (mehr) ausreichend. Ob diese Meinung auch in anderen Kreisen geteilt wird, konnte allerdings nicht erörtert werden.

Teil 2 - Erwerbstätigkeit und nationale Herkunft

In diesem Teil werden die Hypothesen, die in der Einleitung kurz erwähnt wurden, auf ihren Erklärungswert bezüglich der nationalen Unterschiede in der Erwerbsbeteiligung hin überprüft. Dabei steht die Frage im Vordergrund, ob sich die Herkunftsgruppen hinsichtlich der untersuchten Dimensionen – Humankapital, Sozialkapital, Migrationshintergründe, Wahrnehmungen der Flüchtlingssituation – grundsätzlich differenzieren lassen. Es scheint wichtig klarzustellen, dass diese Studie nicht primär den Anspruch erhebt, die Wirkung der untersuchten Variablen als solche zu erfassen oder gar zu «messen», wie dies in der Erststudie betreffs der soziodemographischen Faktoren geschehen ist. Das Ziel ist vielmehr, mögliche Zusammenhänge zwischen analysierten Grössen, gestützt auf die Daten des Fragebogens und zusätzlichen Informationen aus persönlichen Gesprächen, aufzudecken und besser zu verstehen.

Eingangs sollen allfällige Unterschiede im Verhalten der Flüchtlinge auf dem Arbeitsmarkt erörtert werden (Kapitel 2.1). Mittels mehrerer Indikatoren, die sich auf das Vorgehen und den Einsatz bei der Arbeitsuche beziehen, wird untersucht, in welchem Masse die unterschiedlichen Erwerbstätigenquoten allenfalls nationale Besonderheiten des Arbeitsangebots reflektieren. Dabei wird die Intensität der Arbeitsuche beleuchtet, ohne dass im Einzelnen auf die Voraussetzungen und zugrunde liegenden Beweggründe eingegangen wird. Diese Aspekte werden in den nachfolgenden Kapiteln aufgegriffen und vertieft. Unter 2.2 und 2.3 werden mehrere Dimensionen des Humankapitals bzw. des Sozialkapitals der verschiedenen Herkunftsgruppen analysiert. Kapitel 2.4 ist gruppenspezifischen Migrationshintergründen und 2.5 Aufenthaltsbedingungen und Zukunftsperspektiven in der Schweiz gewidmet. Im letzten Kapitel wird schliesslich ermittelt, ob nationale Präferenzen und Diskriminierungen von Seiten der Unternehmen den Zugang der Asylsuchenden zum Arbeitsmarkt beeinflussen. Es stützt sich weitgehend auf die Ergebnisse der beiliegenden Befragung von Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen.

2.1 Berufliche Integrationsstrategien

Das Verhalten der Befragten auf dem Arbeitsmarkt lässt sich am besten anhand ihrer Vorgehensweise bei der Arbeitsuche erfassen. Dabei interessieren sowohl die Strategien als auch die Intensität der Recherchen und gegebenenfalls spezifische Ansprüche der Stellensuchenden.

Vorgehen bei der Arbeitsuche

Fragt man die Asylbewerber, wie sie in der Regel Arbeit suchen oder früher gesucht haben, werden folgende Strategien besonders häufig genannt: 1) unangemeldete Kurzvorstellungen in Betrieben, 2) Nachfragen bei Freunden, 3) Konsultieren von Stelleninseraten in der Zeitung (auch Teletext oder Stellenanzeigen des Arbeitsamtes), 4) Nachforschungen in privaten Stellenvermittlungsagenturen. Wie Tabelle 9 veranschaulicht, ist die Reihenfolge der vier häufigsten Antworten von Befragten unterschiedlicher Herkunft praktisch identisch. Bedeutend seltener und ungleicher verteilt sind andere Suchmethoden wie schriftliche Bewerbungen, Anfragen beim Fürsorgepersonal oder in Arbeitsämtern.

Auffallend ist ausserdem, dass Migranten aus Sri Lanka ihre **Suchstrategien** stärker diversifizieren als Angehöriger anderen Gruppen. Sie stützen sich im Durchschnitt auf 3.9 parallele Vorgehensweisen, gegenüber nur 2.7 bei türkischen und 2.4 bei ex-jugoslawischen Arbeitssuchenden. Von der Ausnahme abgesehen, dass sich türkische Befragte etwas häufiger an private Stellenvermittlungen wenden als tamilische, werden alle Möglichkeiten von letzteren am häufigsten erwähnt. Da die verschiedenen Suchmethoden teilweise komplementär sind – wenn beispielsweise Freunde oder Zeitungsinserate Hinweise für spontane Vorsprachen in Betrieben liefern – verspricht vermutlich die Kombination mehrerer Strategien einen gewissen Erfolg.

Tabelle 9 - Vorgehensweisen bei der Arbeitsuche (in % der Antwortenden; Mehrfachantworten möglich)

n= 158	Kurzvorstellung	Freunde	Anzeige	private Agentur	schriftl. Bewerb.	Sozialberater/in	Arbeitsamt
Sri-Lanka	96.4% (53)	72.7% (40)	70.9%(39)	36.4% (20)	43.6% (24)	25.5% (14)	34.5% (19)
Türkei	78.0% (39)	64.0% (32)	44.0% (22)	42.0% (21)	8.0% (4)	20.0% (10)	8.0% (4)
Ex-Jugoslawien	64.2% (34)	52.8% (28)	52.8% (28)	18.9% (10)	15.1% (8)	13.2% (7)	7.5% (4)
Insgesamt	79.7%(126)	63.3%(100)	56.3% (89)	32.3% (51)	22.8% (36)	19.6% (31)	17.0% (27)

«Comment cherchez-vous [avez-vous cherché] principalement du travail?»

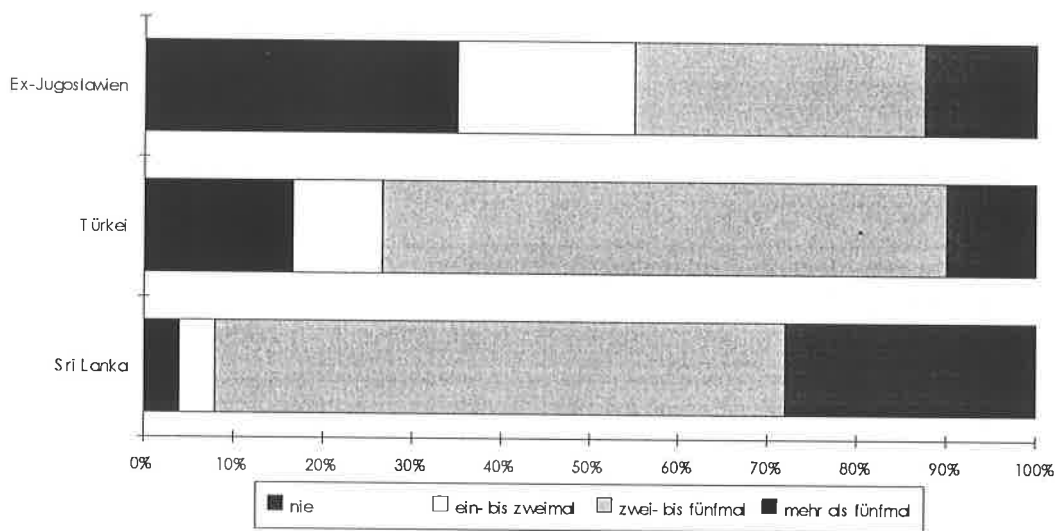
Nationale Abweichungen lassen sich ferner in der **Intensität der Arbeitssuche** feststellen. Während der Woche vor dem Interview haben Asylbewerber aus Sri Lanka eindeutig am aktivsten nach einer neuen Stelle gesucht (siehe Darstellung 3). Ein Stück weit lässt sich dieser Umstand durch die Situation der arbeitslosen Befragten erklären, die vom Arbeitsamt angehalten werden, für ihre Nachforschungen Belege zu liefern.⁴² Die vorhandenen Zahlen belegen den Zusammenhang zwischen Arbeitslosigkeit und Intensität der Suche. Die nationalen Unterschiede bleiben aber auch dann signifikant, wenn lediglich erwerbslose Personen, d.h.

⁴² Über zwei Drittel der tamilischen Arbeitssuchenden sind (eingeschriebene) Arbeitslose gegenüber weniger als einem Drittel der übrigen Gruppen.

solche, die keine Arbeitslosenentschädigung beziehen, berücksichtigt werden. Der höhere Arbeitslosenanteil unter den Tamilen erklärt auch die Tatsache, dass diese sich wesentlich häufiger an Stellenvermittlungen der Arbeitsämter wenden, welche in der Praxis kaum Erwerbslose betreuen, die nicht auf dem Arbeitsamt eingeschrieben sind. Die türkischen Befragten befinden sich bezüglich der Häufigkeit der Arbeitssuche in einer mittleren Position vor den Ex-Jugoslawen, von denen ungefähr die Hälfte geringen Einsatz zeigt. Am wenigsten «motiviert» geben sich die bosnischen Befragten. Einige unter ihnen erklären, dass es für sie besonders schwierig sei, Arbeit zu finden. Zwei Kosovo-Albaner äussern Zweifel, überhaupt eine Arbeitsbewilligung erhalten zu können und haben deshalb die Arbeitssuche längst aufgegeben. Auf gruppenspezifische Beweggründe, die mit den Aufenthaltsbedingungen in der Schweiz oder mit Migrationshintergründen zusammenhängen, wird in den Kapiteln 2.4 und 2.5 näher eingegangen.

Darstellung 3 - Intensität der Arbeitssuche nach nationaler Herkunft - Anzahl unternommene Schritte während der vergangenen Woche (n=95)

p<0.01



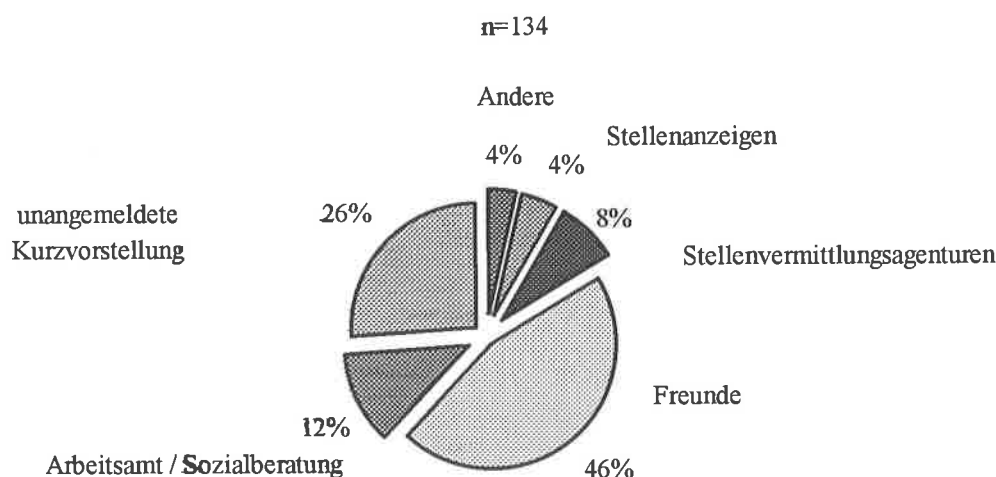
Erfolgreiche Strategien der Arbeitssuche

Sowohl der Einsatz als auch die Vielfalt der Vorgehensweisen bei der Stellensuche stimmen mit dem Niveau der Erwerbsbeteiligung der nationalen Gruppen überein, was auf den relativen Erfolg intensiver Suchbemühungen schliessen lässt. Damit wird die Frage aufgeworfen, wie Asylsuchende letztlich zu ihren Anstellungen kommen. Darstellung 4 illustriert, dass die befragten Asylbewerber ihre Beschäftigungen am häufigsten via Freunde oder Freundinnen (46%) gefunden haben. Häufig handelt es sich bei der Hilfe um eine Information über eine frei werdende Stelle oder einfach um einen guten Tip.

Oftmals hat die **Mittelsperson selbst im betreffenden Betrieb gearbeitet** oder tut es immer noch (72%). In nahezu der **Hälfte der Fälle (45%)** spielt sie ausserdem eine aktive Rolle, indem sie den **Arbeitssuchenden einem Personalverantwortlichen empfiehlt** oder ihn zum Vorstellungsgespräch **begleitet**. **Es scheint interessant zu unterstreichen**, dass die Helfer oder Helferinnen in der **Regel Landsleute (83%)** der Arbeitssuchenden sind. Meistens stammen sie aus derselben Region (**TR, Ex-J.**) oder gehören derselben Ethnie (**SL**) an wie die Befragten.⁴³ Bemerkenswerterweise unterscheiden sich die Herkunftsgruppen kaum bezüglich der relativen Bedeutung von **Arbeitsvermittlungen durch Landsleute** (siehe Tabelle 10).

Gelegentlich handelt es sich **auch um Schweizer** und zwar häufiger bei ex-jugoslawischen und türkischen Migrant*innen. **Andere Nationalitäten** werden sehr selten genannt. Die Arbeiter aus Sri-Lanka (37%), gefolgt von denen aus der Türkei (30%) und Ex-Jugoslawien (21%), geben ausserdem am häufigsten an, **selber jemandem zu einer Stelle verholfen zu haben**, wobei die Abweichungen kaum **signifikant** sind.

Darstellung 4 - Wie Asylbewerber Arbeitsstellen finden



«Comment avez-vous trouvé votre travail?»

Die Fachliteratur **belegt**, dass informelle **Kanäle** bei der Arbeitssuche, besonders im Bereich wenig qualifizierter **Beschäftigungen**, aber zunehmend auch in anderen Berufssparten, von grosser Bedeutung **sind**. (siehe z.B. Tribalat 1995, S.168) Diese Tendenz ist laut Tribalats Studie über die **Immigrant*innen und Immigrantinnen** in Frankreich bei Portugiesen, Türken und Personen aus dem **südost-asiatischen Raum** ausgeprägt, weniger bei Spaniern und Maghreb*innen oder **anderen Afrikanern**. Die Bedeutung von sozialen Netzen und Exilvereinen im Leben der Migrant*innen wird in Kapitel 2.3 über das Sozialkapital diskutiert.

⁴³ Die beschränkten Fallzahlen **müssen** allerdings mit grosser Vorsicht interpretiert werden.

Rund ein Viertel der Befragten haben ihren Job via unangemeldeter Kurzvorstellung in einem Betrieb gefunden. Diese Feststellung macht verständlich, weshalb sich praktisch alle Sri-Lanki und ein Grossteil der übrigen Befragten dieser Suchstrategie bedienen. In 12% der Fälle sind Stellen vom Arbeitsamt oder von Sozialberatern und Sozialberaterinnen vermittelt worden. Es wäre voreilig aus diesem Ergebnis zu schliessen, dass institutionelle Kanäle an sich ineffizient sind, da die Erfolgsraten nur in Relation zu den unternommenen Schritten oder effektiven Kontakten bewertet werden können. Während die Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen die Bedeutung bestimmter Sozialdienste bei der Stellenvermittlung unterstreichen, bestätigen andere Expertengespräche, dass dem Fürsorgepersonal wenig Zeit für die Hilfestellung bei der Arbeitssuche eingeräumt wird (vgl. 1.3). Viele der befragten Asylbewerber äussern ein Bedürfnis nach Mittelspersonen und Beratung, zumal sie den Stellenmarkt schlecht kennen, sprachliche Schwierigkeiten haben oder mit den Formalitäten nicht zurechtkommen.⁴⁴

Private Stellenvermittlungsagenturen spielen ebenfalls eine untergeordnete Rolle, wobei präzisiert werden muss, dass solche Unternehmen in Genf seit 1995 keine Asylsuchenden mehr beschäftigen dürfen, da in der Vergangenheit offenbar Missbräuche (der Arbeitgeberschaft) festgestellt worden sind. Demgegenüber berichtet eine Hilfswerksvertreterin von Asylbewerbern, die manchmal über Jahre hinweg Temporärjobs ausgeführt hätten, welche ihnen regelmässig von diesen Agenturen vermittelt worden seien (S19). Mit der Einführung des Verbots seien die betreffenden Personen praktisch erwerbslos geworden, da es ihnen nicht möglich sei, ihre Aufträge selbständig zu organisieren. Ein beschränkter Erfolg bei der Suche über private Stellenvermittlungsagenturen kann lediglich für die türkische Gruppe festgestellt werden. Äusserungen aus persönlichen Gesprächen deuten gelegentlich auf privilegierte Kontakte zwischen Angestellten bestimmter Agenturen und Arbeitssuchenden gewisser Herkunftsländer, ein Hinweis auf den Stellenwert sozialer Netze in den Diasporagruppen.⁴⁵

Tabelle 10 - Wichtigste Instanzen bei der Vermittlung einer Arbeitsstelle nach nationaler Herkunft

n=134 / n.s.	Freunde/Bekannte	Kurzvorstellung	Arbeitsamt/Soz.	Stellenanzeige	Andere
Sri-Lanka nur Landsleute	41.8% (23) 40.0% (22)	30.9% (17)	14.5% (8)	7.3% (4)	5.5% (3)
Türkei nur Landsleute	43.6% (17) 36.0% (14)	23.1% (9)	8.0% (3)	2.6% (1)	23.1% (9)*
Ex-Jugoslawien nur Landsleute	52.5% (21) 40.0% (16)	22.5% (9)	12.5% (5)	2.5% (1)	10.0% (4)

«Comment avez-vous trouvé votre travail?» / * Genannt werden (trotz offiziellem Verbot in Genf) vor allem private Vermittlungsagenturen.

⁴⁴ Wie wir an Ort und Stelle miterleben konnten, ist der Verantwortliche des Réseau Emploi in Genf aus Zeitmangel gezwungen, Neueinschreibungen von Asylbewerbern abzulehnen.

⁴⁵ Nach Berichten wandten sich beispielsweise in Genf (vor 1995) zahlreiche Sri-Lanki an einen indischen Stellenvermittler einer privaten Agentur.

Die nationalen Unterschiede hinsichtlich der Art, wie Asylsuchende Arbeit finden, sind nicht signifikant (Tabelle 10), was allerdings nichts über den absoluten Erfolg der verschiedenen Vorgehensweisen aussagt. Bemerkenswert immerhin, dass bei Ex-Jugoslawen und Türken Einstellungen infolge von Spontanbesuchen in Betrieben relativ seltener sind als bei Sri-Lanki, was sich teilweise dadurch erklärt, dass sie auf diese Strategie seltener zurückgreifen als letztere.

Ablehnung bestimmter Tätigkeiten

Fragt man die Asylbewerber, ob sie es prinzipiell ablehnen würden, bestimmten Beschäftigungen nachzugehen, lassen sich bedeutende nationale Abweichungen feststellen (Tabelle 11). Nur eine kleine Minderheit der tamilischen Befragten (9%) gibt an, irgendwelche Tätigkeiten abzulehnen.⁴⁶ Dieses Ergebnis bestärkt eine Bemerkung, die wir in den Gesprächen mit Sri-Lankis immer wieder gehört haben: «Wir haben hier einfach keine andere Wahl». Bemerkenswert übrigens, dass ungefähr 40% der Antwortenden aller Herkunftsgruppen in ihrer Heimat gewisse Arbeitstätigkeiten abgelehnt hätten. (Nur bei den Bosniern ist dieser Anteil höher (71%), was sich möglicherweise dadurch erklären lässt, dass sie bei Verlassen ihres Landes meistens bereits auf eine längere berufliche Laufbahn zurückblicken konnten.)

Tabelle 11 - Ablehnung bestimmter Tätigkeiten in der Schweiz nach nationaler Herkunft

n=172 / p<.001	Ex-Jugoslawien	Sri-Lanka	Türkei
Ja	38.6% (17)	8.9% (5)	26.9% (14)
Nein	61.4% (27)	91.1% (51)	73.1% (38)

«Existe-t-il un (ou plusieurs) type de travail que vous refuseriez d'accepter en Suisse par principe ou pour une raison qui vous appartient?»

Ungefähr ein Viertel der türkischen Befragten lehnt bestimmte Tätigkeiten ab.⁴⁷ Auffallend ist, dass neben Küchenjobs auch wiederholt Bauarbeiten zurückgewiesen würden, obwohl türkische Migranten in den persönlichen Gesprächen mehrmals eine Vorliebe für diese Branche äussern, was auch von den Stellenvermittlern bekräftigt wird (S8, S18).⁴⁸ Die Ablehnung von Bauarbeit nimmt vermutlich auf eine frühere Beschäftigung in dieser Branche Bezug. Sie wird

⁴⁶ Genannt werden Küchenhilfsarbeiten (3), physisch sehr anstrengende Tätigkeiten (1) und Arbeit mit chemischen Produkten (1)

⁴⁷ Der türkische Begriff für «type d'emploi» wurde offenbar in einem breiteren Sinn ausgelegt als im Französischen, so dass unter dieser Frage verschiedene Antworten aufgeführt wurden - Drogenhandel, Prostitution usw. -, die wir in der Folge ignoriert haben. Dabei wurde einmal mehr klar, wie wichtig Zusatzfragen in der interkulturellen Feldforschung sein können. Auffallend auch, dass drei türkische Befragte betonten, dass sie nicht mit der Polizei zusammenarbeiten wollen.

⁴⁸ Diese Neigung wird von den Migranten damit begründet, dass Bauarbeit angenehmer, natürlicher, regelmässiger (keine Nachtarbeit) und besser bezahlt sei (A4,A10,A13). Ausserdem werde man vom Arbeitgeber nicht ständig überwacht wie in einem Restaurant. Verschiedentlich weisen Migranten auf ähnliche Arbeitserfahrungen in der Türkei hin, wo ein grosser Teil der jungen Männer zumindest vorübergehend auf dem Bau beschäftigt ist. vgl. Bericht zur Beschäftigungssituation in der Türkei (OECD 1993).

oft mit dem Verweis auf gesundheitliche Beschwerden begründet. Solche werden in der türkischen Gruppe relativ häufig genannt (vgl. Kapitel 2.2).

Zwischen 40 und 45% der ex-jugoslawischen Migranten lehnen bestimmte Beschäftigungen ab. Genannt werden gefährliche, physisch sehr anstrengende und unterbezahlte Arbeiten, Küchen-, Reinigungs- und Baujobs. Die Vielfalt der abgelehnten Tätigkeiten widerspiegelt ein Stück weit die vielseitigeren Berufserfahrungen der jugoslawischen Asylsuchenden. Im Unterschied zu den beiden anderen Gruppen wird von den Ex-Jugoslawen mehrmals der Begriff einer akzeptablen Arbeit zu anständigen Lohn- und Arbeitsbedingungen genannt («un travail honnête qui permette de vivre dignement» 101Y). Solche Äusserungen weisen darauf hin, dass die betreffenden Personen – zumindest teilweise – von anderen Standards ausgehen als die Türken und Tamilen.

Die aufgeführten Ergebnisse machen deutlich, dass die Erwerbsbeteiligung der untersuchten Herkunftsgruppen wenigstens teilweise auf unterschiedliche Verhaltensweisen bei der Arbeitssuche zurückzuführen ist. Die sri-lankischen Befragten zeigen nach eigenen Aussagen am meisten Initiative bei der Arbeitssuche und lehnen nur ausnahmsweise Stellenangebote ab. Demgegenüber sind die Bemühungen der ex-jugoslawischen Migranten eher beschränkt, die Ansprüche bei der Arbeitswahl aber höher. Die Türken lassen sich entsprechend ihrer Erwerbstätigenquote im Mittelfeld (zwischen den beiden anderen Gruppen) ansiedeln. Geht man davon aus, dass nicht allein die Nachfrage nach Arbeitskräften, sondern auch das Arbeitsangebot die Situation auf dem Stellenmarkt bestimmt, erstaunen diese Befunde nicht weiter. Im übrigen lassen sie die Frage offen, weshalb sich die befragten Gruppen unterschiedlich verhalten und welche Rolle andere Faktoren wie beispielsweise das Humankapital oder das soziale Umfeld der Asylbewerber für den Zugang zum Arbeitsmarkt spielen. Diese Dimensionen werden in den anschliessenden Kapiteln näher beleuchtet.

2.2 Humankapital: Bedeutung und Einflüsse

Wenn unter vergleichbaren strukturellen Bedingungen mehrere Arbeitnehmergruppen unterschiedliche Erwerbstätigenquoten aufweisen, scheint es naheliegend, die Gründe in einem Bereich zu suchen, den man unter dem Begriff des Humankapitals zusammenfassen kann. In diesem Sinn stellt sich die Frage, ob die nationalen Abweichungen in der Erwerbsbeteiligung grundsätzlich auf unterschiedliche Ausbildungsprofile zurückführen sind. Zeichnen sich die befragten Gruppen durch spezifische Bildungsmerkmale oder Berufserfahrungen aus, die ihren Zugang zum Arbeitsmarkt begünstigen bzw. erschweren? Es ist denkbar, dass selbst für wenig qualifizierte Stellen (berufliche) Anforderungen gestellt werden, denen nicht alle Asylbewerber gleichermaßen genügen. Umgekehrt ist nicht auszuschliessen, dass gerade gut ausgebildete Personen besondere Mühe haben, sich in den Beschäftigungszweigen einzufügen, die üblicherweise Asilmigranten offenstehen. Erfahrungsgemäss kommt ausserdem der Beherrschung der Landessprache bei der beruflichen Integration von Migranten besondere Bedeutung zu. Die Asylbewerber wurden deshalb nicht nur nach ihrer schulischen und beruflichen Ausbildung, sondern auch nach der Einschätzung ihrer Sprachkenntnisse befragt. Mit Rücksicht auf asylspezifische Gesundheitsrisiken wurden ausserdem Angaben über den subjektiven Gesundheitszustand erhoben.

Schulbildung

Es ist zugegebenermassen ein schwieriges Unterfangen, die Ausbildung von Personen, die sehr verschiedene Schulsysteme durchlaufen haben, nach einem einheitlichen Massstab einzustufen. Wir haben deshalb versucht, sowohl quantitative Informationen – absolvierte Schuljahre – als auch qualitative Angaben – Art der Ausbildung, Diplome – zu berücksichtigen. (Einzelheiten über die entsprechenden Indikatoren sind im Teil 2 des Fragebogens nachzulesen.) Spezifische Hauptmerkmale der schulischen Institutionen in den Herkunftsländern sind im nachfolgenden Kasten zusammengefasst.

Eine Gegenüberstellung des Ausbildungsniveaus der befragten Gruppen macht deutlich, dass Asylsuchende aus den ex-jugoslawischen Republiken den höchsten Bildungsgrad erreichen (Tabelle 12). Dieses Ergebnis ist so deutlich, dass es selbst unter Berücksichtigung gewisser Einwände⁴⁹ für den Vergleich aussagekräftig bleibt. Den niedrigsten Bildungsstand weisen die türkischen Migranten auf. Zusätzlich kann bemerkt werden, dass zwei türkische Asylbewerber niemals eine Schule besucht haben.

⁴⁹ Einschränkungende Bemerkungen könnten beispielsweise die relative Kürze der obligatorischen Schulzeit (8 Jahre gegenüber 10 im Falle Sri Lankas) oder die Qualität des Schulsystems im Kosovogebiet betreffen.

Grundmerkmale der nationalen Schulsysteme

Türkei

Ab 1940/50 hat sich die obligatorische Grundschule über das ganze Land hinweg verbreitet. Die Qualität des Unterrichts – Lehrerschaft, Infrastruktur, Unterrichtsmaterial – bleibt allerdings bis heute je nach Landesteil sehr unterschiedlich. Benachteiligt sind vor allem ländliche Gebiete. Die obligatorische Schulpflicht beträgt im Prinzip 8 Jahre und zwar ab dem 6. Altersjahr (parlamentarischer Mehrheitsbeschluss vom Sommer 1997). Während der Zugang zur 5-jährigen Grundschule weitgehend garantiert ist, haben allerdings nicht alle Schüler und Schülerinnen die Möglichkeit, die letzten 3 obligatorischen Jahre der Mittelschule zu absolvieren. Die Schulungsrate ist stark vom Alter abhängig und für die Generationen unter 40 Jahren hoch. Wer an einer Hochschule oder Universität studieren will, muss zusätzlich das Gymnasium (3-4 Jahre) abschliessen und eine Eintrittsprüfung bestehen.

Sri-Lanka

Das Land zeichnet sich durch ein relativ weit ausgebautes, gutes Schulsystem und eine hohe Schulungsrate aus. Die obligatorische Schulzeit beträgt 8 Jahre: 5 Jahre Primar- und 3 Jahre verkürzte Sekundarschule. Das volle Programm der Sekundarschule wird nach 5 Jahren mit einem «O'level» (ordinary) abgeschlossen. Weitere 3 Jahre führen zum Mittelschulabschluss «A'level» (advanced). Die Resultate dieses Diploms sind für die Zulassung an einer Universität ausschlaggebend, wobei die Erfordernisse für Tamilen und Tamilinnen strenger sind als für Singhalesen und Singhalesinnen.

Bosnien und Bundesrepublik Jugoslawien

Auch die Bildungssysteme der ex-jugoslawischen Republiken sind für ihre Qualität bekannt. Bis zum Ausbruch des Kriegs betrug die obligatorische Schulpflicht für alle Kinder 8 Jahre (Primarschule). Die «Sekundarschule» bot zwei parallele Lehrgänge an: eine 3-jährige praktische Ausbldung mit einem Berufsabschluss (vgl. Berufsschulen in der Schweiz) und eine 4-jährige Vorbereitung auf ein Studium mit Maturitätsabschluss.

Im Kosovogebiet wurden die Albaner und Albanerinnen ab Ende der 80er Jahre zunehmend aus den öffentlichen (höheren) Bildungsstätten ausgeschlossen. Die Bevölkerung organisierte daher aus eigener Initiative «Parallelschulen» mit stark beschränkten Mitteln. Grosse Bildungsdefizite wurden in der Schweiz vorwiegend bei kosovo-albanischen Migrantinnen unter 20/25 Jahren festgestellt.

Die vorhandenen Angaben widerspiegeln ausserdem eine gewisse Polarität der türkischen Schulkarrieren, die auch in den persönlichen Gesprächen aufgefallen ist. Eine Studie über Asylmigranten in Dänemark bestätigt den festgestellten Unterschied zwischen Türken und Ex-Jugoslawen (Hjarno 1991, S.79). Die tamilische Gruppe nimmt bezüglich des Bildungsniveaus eine Art Mittelstellung ein, wobei eine detaillierte Analyse der Angaben sie eher in die Nähe der ex-jugoslawischen Befragten rückt: Nur ein einziger Sri-Lanki hat die Grundschule nach 5 Jahren verlassen gegenüber 25 Türken (49%). Die Studie von McDowell (1996) über die tamilische Asylpopulation in der Schweiz kommt ebenfalls zum Schluss, dass die sri-lankischen Migrantinnen relativ gut ausgebildet sind, obwohl ein sinkender Trend bei neuen Zuwanderern zu beobachten ist.

Tabelle 12 - Abgeschlossene Schulbildung nach nationaler Herkunft (in % der Antwortenden)

n=171 / p<.001	Grundschule (7-9 J.) Personen ohne Abschluss eingeschlossen	Sekundarschule (8-11 J.)	Mittelschule (Matura, A-Level)	Universität
Türkei	68.6% (35)*	3.9% (2)	19.7% (10)	7.8% (4)
Sri-Lanka	12.5% (7)	46.4% (26)	35.7% (20) ⁵⁰	5.4% (3)
Ex-Jugoslawien	6.0% (1)	28.1% (18)	46.9% (30)	23.4% (15)
Insgesamt	25.1% (43)	26.9% (46)	35.1% (60)	12.5% (22)

* weitere zwei Personen ohne Schulbildung

Die erwähnten Befunde lassen den Schluss zu, dass eine gute Schulbildung keinen entscheidenden Einfluss auf eine mögliche Arbeitstätigkeit hat, weisen doch gerade die Ex-Jugoslawen mit guter Bildung die niedrigste Erwerbstätigenquote auf. Ein umfassender Vergleich zwischen Ausbildungsniveau und beruflicher Laufbahn in der Schweiz bestärkt diese Erkenntnis. Die Zahlen weisen sogar darauf hin, dass mit zunehmender Bildung die Wahrscheinlichkeit abnimmt, in der Schweiz eine Erwerbstätigkeit auszuüben, wobei der Zusammenhang nicht signifikant ist (Tabelle 13). Bei einer solchen Interpretation ist allerdings Vorsicht geboten, da die Fallzahlen nicht erlauben, die Ergebnisse nach der Aufenthaltsdauer zu standardisieren, d.h. den Einfluss des Zeitfaktors auszuschalten.⁵¹ Die Berechnung aufgrund eines logistischen Modells, das verschiedene Merkmale der Stichprobe gleichzeitig berücksichtigt, bekräftigt aber die Tendenz zu einer negativen Beziehung.

Tabelle 13 - Anteil der tatsächlich Erwerbstätigen nach Ausbildungsniveau

Grundschule	Sekundarschule	Mittelschule	Universität	Insgesamt - n.s.
46.5% (20)	47.6% (20)	38.5% (20)	27.3% (6)	41.5% (66/159)

Berufsausbildung und Arbeitserfahrungen

Die nationalen Unterschiede in der Schulbildung lassen sich teilweise im beruflichen Bereich weiterverfolgen. Während über die Hälfte der Ex-Jugoslawen (54%) entweder über einen Berufsabschluss oder ein Hochschuldiplom verfügen, trifft dies nur für einen von drei Tamielen und einen von fünf Türken zu. Erweitert man die Kriterien für die Berufsausbildung, sieht die Situation allerdings anders aus, da rund ein Drittel der türkischen Migranten im Herkunftsland eine Anlehre gemacht oder berufliche Qualifikationen ohne formellen Abschluss erworben hat.

⁵⁰ Dieser Anteil ist höher als der von McDowell (1996) zitierte für Migranten, die zwischen 1983 und 1991 in die Schweiz einreisten. Seine Stichprobe umfasst allerdings einen Viertel Frauen.

⁵¹ Die Ergebnisse des Erstberichts haben den überwiegenden Einfluss der Aufenthaltsdauer verdeutlicht. Nun ist aber die bestausgebildete Gruppe (Ex-Jugoslawen) auch die mit der weitaus kürzesten Aufenthaltsdauer. Daher könnte sich der negative Zusammenhang zwischen Bildung und Erwerbstätigkeit als Scheinkorrelation erweisen.

Tatsächlich haben die türkischen Befragten in ihrer überwiegenden Mehrheit (91%) **Berufserfahrungen** gesammelt, bevor sie in die Schweiz gekommen sind. Ähnliches trifft für die Bosnier (95%) zu, die allerdings insgesamt nicht nur älter, sondern auch später in die Schweiz gekommen sind.⁵² Im Vergleich dazu sind unter den Migranten aus Sri-Lanka und dem Kosovo Leute ohne vorherige Berufspraxis oder mit beschränkter beruflicher Erfahrung (Studentenjobs, Aushilfen) zahlreicher.

Tabelle 14 - Anteil Asylbewerber mit Berufsabschluss oder abgeschlossenem Studium nach nationaler Herkunft

Türkei	20.8% (11)
Sri-Lanka	30.4% (17)
Ex-Jugoslawien	53.8% (35)
Insgesamt	36.2% (63)
	chi ² p<.0001

Tabelle 15 - Anteil Asylbewerber mit Berufserfahrung im Herkunftsland oder in einem Drittland (Teilzeit- und Studentenjobs eingeschlossen) nach nationaler Herkunft

BR Jugoslawien	70.5% (31)
Sri-Lanka	73.2% (41) ⁵³
Türkei	90.6% (48)
Bosnien	95.2% (20)
Insgesamt	80.5% (140)
	n=174 / p<.01

Was die **Berufstypen** angeht, so lässt sich feststellen, dass ein Grossteil der Befragten – ungefähr ein Drittel – früher eine qualifizierte Tätigkeit in einem technischen Bereich (Techniker und Mechaniker) oder auf dem Bau ausgeübt hat. An zweiter Stelle werden Beschäftigungen in der Landwirtschaft, oft verbunden mit Kleinhandel, genannt und zwar besonders häufig von türkischen Befragten.

Erwartungsgemäss unterscheiden sich Migranten ohne Berufserfahrung im Ursprungsland hinsichtlich ihrer Erwerbstätigkeit in der Schweiz *nicht* von solchen, die bereits gearbeitet haben. Unter welchem Aspekt auch immer man die berufliche Ausbildung betrachtet, stellt man fest, dass sie für die «Karriere» in der Schweiz wenig ausschlaggebend ist. Man kann diesen

⁵² Im Durchschnitt sind die befragten Türken mit 28 Jahren, die Bosnier mit 35 Jahren in die Schweiz gekommen. Auch wenn es sich um grobe Berechnungen handelt, ist dieser Unterschied von beträchtlicher Bedeutung.

⁵³ Als Vergleich: in der von McDowell (1996) untersuchten Stichprobe wird der entsprechenden Anteil auf 75% berechnet (S.129). In dieser Population sind allerdings Frauen (26%) eingeschlossen.

Sachverhalt unter anderem damit erklären, dass die hiesigen Beschäftigungen von Asylbewerbern nur in Ausnahmefällen mit deren Tätigkeiten im Herkunftsland verwandt sind. Weniger als 5% (6) der Antwortenden haben hier jemals denselben Beruf ausgeübt wie vor ihrer Ankunft in der Schweiz.⁵⁴ Drei von ihnen können auf ein Arbeitszeugnis zurückgreifen, das sie mitgebracht haben. Hier die genannten Berufe: ein Mechaniker, ein Fabrikarbeiter, ein Maurer, ein Radio-TV-Techniker, ein Hausmeister und ein Schneider. Elf weitere Personen haben eine Arbeit, die ihrem früheren Tätigkeitsfeld nicht vollkommen fremd ist. Bemerkenswert ist, dass in allen Fällen ausschliesslich Ex-Jugoslawen (10) und Türken (7) betroffen sind.

Nur eine Minderheit der Migranten (22%) besitzt berufliche **Qualifikationsnachweise**. Doch selbst wenn Ausbildungsabschlüsse nachgewiesen werden können, werden sie in der Schweiz nur selten anerkannt. Mehrere Interviewpartner behaupten, dass es nutzlos sei, den Arbeitgebern oder Arbeitgeberinnen irgendwelche Zeugnisse vorzulegen. Wie die Befragung der Arbeitgeberschaft bestätigt, wird den Berufserfahrungen und -kenntnissen, die in anderen Ländern erworben worden sind, in der Regel wenig Wert beigemessen. Vertrauen bringen die Betriebe hingegen Arbeitszeugnissen aus der Schweiz entgegen, besonders wenn sie aus derselben Branche stammen und sich die unterzeichnenden Personalchefs sogar kennen. Eine Stellenvermittlerin aus Lausanne meint dazu, dass es für Asylbewerber aus diesen Gründen besonders schwierig sei, überhaupt eine erste Stelle in der Schweiz zu finden. Ausländische Zertifikate werden bestenfalls für Berufserfahrungen in europäischen Staaten anerkannt. Tatsächlich geben weniger als 15% der tamilischen Migranten an, dass man sie bei der Einstellung nach Erfahrungen oder Qualifikationsnachweisen in ihrem Herkunftsland gefragt hat, gegenüber 38% der Ex-Jugoslawen. Die türkischen Arbeitnehmer liegen mit 28% im Mittelfeld. Die Aufmerksamkeit der Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen gilt aber primär anderen Eigenschaften der Bewerber wie beispielsweise auf Kenntnisse der französischen Sprache oder der Bereitschaft, «hart zu arbeiten» (154S).

Eine weitere Erklärung für die geringe Bedeutung beruflicher Vorerfahrungen im Hinblick auf die wirtschaftliche Eingliederung in der Schweiz lässt sich aus ausführlichen Gesprächen mit Asylsuchenden herleiten. Offenbar ist es gerade für Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung und langjähriger Praxis oft schwerer als für Berufseinsteiger, einen Job in einem völlig neuen Erwerbszweig zu akzeptieren. Die Neuorientierung ist fast immer mit einem sozialen Abstieg und der Trauer um die ursprüngliche berufliche Identität verbunden. Die psychische Überforderung scheint um so grösser als die Flüchtlinge zusätzlich andere einschneidende Verluste zu verarbeiten haben. Diese Hinweise treffen für bosnische Migranten in besonderem Masse zu (Alter, langjährige Berufserfahrung, wenig Abstand zu traumatischen Erlebnissen). Dieser negative Trend wiegt vermutlich Vorteile für die Eingliederung auf, die gelegentlich aus der beruflichen Vorerfahrung zu schöpfen sind.

Sprachkenntnisse

Elementare Grundkenntnisse der französischen oder allenfalls einer anderen nationalen bzw. internationalen Sprache sind meistens wichtige Voraussetzungen für die berufliche Integration.

⁵⁴ Nicht erwähnt wird ein ausgebildeter Arzt, der zweimal eine dreimonatige Praktikantenstelle belegt hat (für eine monatliche «Entschädigung.» von 500.-).

Darüber hinaus werden sprachliche Forderungen von der Art der Beschäftigung dem Arbeitsumfeld bestimmt. Wo die Tätigkeit es nicht erfordert oder Vermittlung durch Landsleute möglich ist, tritt die Bedeutung der Sprachkenntnisse in den Hintergrund. Praktisch alle Befragten sind sich in diesen Punkten einig. Aus beiläufigen Bemerkungen von Seiten der Arbeitgeberschaft lassen sich gelegentlich sogar negative Bewertungen der Sprachkompetenz heraushören wie die Annahme, dass Angestellte mit guten Sprachkenntnissen eher dazu neigten, die Arbeitsbedingungen zu kritisieren.

Die Schwierigkeit, sich mit den Vorgesetzten zu verständigen und seine Anliegen (z.B. hinsichtlich der Arbeitszeit) vorzubringen, ist aber ein Thema, das in den ausführlichen Gesprächen mit Asylbewerbern häufig angesprochen wird. Dass sich die meisten Migranten des Vorteils von Sprachkenntnissen durchaus bewusst sind, beweist auch die Tatsache, dass gerade erwerbstätige Personen oft den Wunsch äussern, ihre Französischkenntnisse zu verbessern.⁵⁵ Hier das Beispiel eines Sri-Lanki, der schon seit einigen Jahren in einem Genfer Kleinbetrieb arbeitet:

«J'aimerais bien mieux apprendre le français. Cela m'aiderait parce que parfois je dois remplacer le chef responsable. Au téléphone, quand on ne peut pas utiliser les mains, il n'est pas facile de bien se faire comprendre.» (M2)

Wie die Erfahrungen aus den ersten Interviews bereits erahnen liessen, erweisen sich die Sprachkenntnisse der Asylbewerber als äusserst unterschiedlich. Die befragten Migranten wurden gebeten, das Niveau ihrer Französischkenntnisse auf einer Skala von «praktisch keine» bis «ausgezeichnete» einzuordnen. Erwartungsgemäss ist die so erhobene (subjektive) Sprachkompetenz von der Aufenthaltsdauer, vom Alter und vom Bildungsgrad abhängig, zumindest was die Extrembereiche betrifft.

Tabelle 16 - Subjektive Einschätzung der Französischkenntnisse nach Arbeitserfahrung in der Schweiz und nationaler Herkunft (in % der Antwortenden)

Sprachkenntnisse n=174	praktisch keine	beschränkte	mittlere	gute / ausgezeichnete	
ohne Arbeitserfahrung	25.6% (10)	51.3% (20)	12.8% (5)	10.3% (4)	
mit Arbeitserfahrung	2.9% (4)	26.9% (36)	46.2% (62)	23.8% (32)	p<.0001
Sri-Lanka	1.8% (1)	23.2% (13)	55.4% (31)	19.6% (11)	
Türkei	13.2% (7)	34.0% (18)	35.8% (19)	17.0% (9)	
Ex-Jugoslawien	9.2% (6)	38.5% (25)	27.7% (18)	24.6% (16)	p<.05

Frappant ist der Zusammenhang zwischen dem selbsteingeschätzten Sprachniveau und der Erwerbserfahrung in der Schweiz. Flüchtlinge, die gegenwärtig arbeiten oder früher erwerbstätig waren, verfügen offenbar über wesentlich bessere Französischkenntnisse als solche, die niemals gearbeitet haben (Tabelle 16). Die Kausalität ist dabei allerdings nicht

⁵⁵ Der Wunsch, seine Sprachkenntnisse zu verbessern, wird auch häufig auf die Frage nach einer idealen Situation in der Schweiz geäussert. Vgl. Kapitel 2.4

auszumachen: Die Beherrschung der Sprache ist sowohl eine Voraussetzung für die Erwerbstätigkeit als auch eine Folge davon.⁵⁶ Mehrere Asylbewerber betonen, dass erst die Berufstätigkeit sie stimuliert hat, ihre Sprachkenntnisse zu verbessern. Tatsächlich haben zahlreiche Befragte wenig ausserberuflichen Kontakte zu Einheimischen und werden daher kaum stimuliert, sprachliche Fortschritte zu machen.

Bemerkenswerterweise schätzen die türkischen Befragten ihre Kenntnisse tendenziell etwas schlechter ein als die beiden anderen Gruppen, obwohl sie bedeutend mehr Arbeitserfahrung haben und seit längerer Zeit in der Schweiz leben als die Ex-Jugoslawen.⁵⁷ Zusätzlich kann noch bemerkt werden, dass Sozialberater, Sozialberaterinnen und Arbeitgeberschaft sich weitgehend darüber einig sind, dass die hohe Erwerbsrate der tamilischen Migranten nicht *primär* in deren Französischtalenten, sondern in anderen Dispositionen begründet liegt. Gespräche mit Asylsuchenden ergeben aber, dass sich einige Tamilen zu Beginn ihres Aufenthalts in anderen Sprachen verständigen konnten. Immerhin 80% der Befragten aus Sri-Lanka bestätigen, dass sie Englisch sprechen. Auch unter gleichzeitiger Berücksichtigung anderer Variablen erweist sich die Beherrschung einer zweiten Fremdsprache nebst dem Französischen als positiv für die berufliche Eingliederung (logistische Analyse).

Die Asylbewerber haben in der Regel die Möglichkeit, in den ersten Monaten ihres Aufenthalts einen sprachlichen **Einführungskurs** zu besuchen. Eine Mehrheit der Flüchtlinge macht von dieser Möglichkeit Gebrauch mit Ausnahme der Migranten aus der BRJ (Tabelle 17). Es gibt vielfältige Gründe, die Asylbewerber veranlassen, den Einführungskursen fern zu bleiben: gute Vorkenntnisse⁵⁸, mangelndes Interesse, Abwesenheit vom Wohnort, Erwerbstätigkeit oder andere Beschäftigungen, gesundheitliche Probleme usw.. Sozialberater, Sozialberaterinnen und Asylsuchende weisen mehrmals darauf hin, dass die Kurse nicht für alle Personen geeignet sind. Die vorhandenen Ergebnisse belegen, dass gut ausgebildete Personen tendenziell eher auf den Sprachunterricht verzichten als solche mit niedrigem Bildungsgrad.

Tabelle 17 - Besuch eines Französischkurses in der Schweiz (in % der affirmativen Antworten)

Bosnien	Sri-Lanka	Türkei	BR Jugoslawien	Insgesamt / p<.0001
81.0% (17)	87.5% (49)	75.5% (40)	47.7% (23)	73.0% (127)

«Avez-vous suivi des cours de langue française en Suisse?»

Gesundheitliche Situation

Asylbewerber führen häufig körperlich anstrengende Arbeiten unter mühsamen Bedingungen (Umgebung, unregelmässige Arbeitszeiten usw.) aus. Ihrer physischen Verfassung kommt daher teilweise mehr Bedeutung zu als ihrer Ausbildung. Von Seiten der Arbeitgeberschaft

⁵⁶ Auch hier mag der indirekte Einfluss der Aufenthaltsdauer den Zusammenhang der beiden Variablen verstärken.

⁵⁷ Dazu kann erwähnt werden, dass unter türkischen Migranten in Frankreich der Anteil von Personen, die die französische Sprache gut beherrschen im Vergleich zu solchen von sieben anderen Herkunftsländer am niedrigsten war. (Tribalat 1996, p.192)

⁵⁸ Die Kurse vermitteln nur elementarstes Grundwissen.

wird wiederholt auf körperliche oder gesundheitliche Merkmale angespielt. Andererseits begründen gerade Flüchtlinge mittleren Alters ihre Erwerbslosigkeit manchmal mit somatischen Beschwerden. Auf rein psychische Belastungen soll hier nicht eigens eingegangen werden, obwohl solche Störungen von den Migranten häufig angesprochen werden. Es braucht aber nicht betont zu werden, dass Zusammenhänge zwischen psychischen und körperlichen Störungen erfahrungsgemäss vielfältig sind.

Die Interviewten wurden gebeten, ihren Gesundheitszustand zwischen «ausgezeichnet» und «sehr schlecht» einzustufen. Der besten Gesundheit erfreuen sich einerseits die Sri-Lanki und andererseits die Jugoslawen, die allerdings durchschnittlich jünger sind als die anderen Gruppen.⁵⁹ In schlechter gesundheitlicher Verfassung sind offenbar nicht nur die durchschnittlich älteren Bosnier, sondern auch die Türken (Tabelle 18). Die Zahl der Arztbesuche bestätigt diese Ergebnisse: Rund 70% der türkischen Asylbewerber haben in den vergangenen drei Monaten mindestens einmal einen Arzt oder eine Ärztin aufgesucht, während der Durchschnitt für alle nationalen Gruppen bei 47% liegt.

Unter den meistgenannten Störungen werden Rückenschmerzen, gastrische Beschwerden und Folgen von Unfällen genannt, wobei sich kaum nationale Differenzen bezüglich der Art der Krankheiten abzeichnen. Gesamthaft gesehen ist auch kein systematischer Zusammenhang zwischen Erwerbstätigkeit und Gesundheitszustand festzustellen. Dieser Befund lässt sich ein Stück weit dadurch erklären, dass bei der Rekrutierung für die standardisierte Erhebung absichtlich darauf verzichtet wurde, Migranten mit schweren Erkrankungen zu befragen, für die eine berufliche Tätigkeit gar kein Thema ist. Diese Studie kann daher keine Aufschlüsse über den relativen Anteil von arbeitsunfähigen Asylbewerbern mit schweren Behinderungen liefern, wobei nicht auszuschliessen ist, dass dieser Faktor die Herkunftsgruppen in unterschiedlichem Mass betrifft.

Tabelle 18 - Selbsteingeschätzter Gesundheitszustand nach nationaler Herkunft / $p < 0.1$

Gesundheitszustand	Bosnien	Sri-Lanka	Türkei	BR Jugoslawien
ausgezeichnet	33.3% (7)	37.5% (21)	24.5% (13)	43.2% (19)
eher gut	38.1% (8)	55.4% (31)	50.9% (27)	43.2% (19)
eher/sehr schlecht	28.6% (6)	7.1% (4)	24.5% (13)	13.6% (6)

«Quel est votre état de santé?»

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass das Bildungs- und Erfahrungskapital der Migranten für den Zugang zum Arbeitsmarkt relativ unbedeutend sind. Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen schenken Erfahrungen und Kenntnissen, die im Herkunftsland erworben worden sind, im Allgemeinen geringe Beachtung. Da die Flüchtlinge praktisch ausschliesslich in Stellen beschäftigt sind, die wenig Qualifikationen erfordern, legen die

⁵⁹ Diese Feststellung widerspricht offenbar einer Beobachtung von zwei Sozialberaterinnen, die über spezifische Gesundheitsprobleme, möglicherweise ernährungsbedingte, bei Kosovo-Albanern berichten (S12,S19). Es ist denkbar, dass solche Beschwerden erst in mittleren oder höheren Altersgruppen auftreten.

Personalverantwortlichen vor allem auf die Motivation der Angestellten Wert. Folglich ist es nicht allzu erstaunlich, dass die ex-jugoslawischen Asylbewerber, die durchschnittlich das höchste Bildungsniveau erreichen, die tiefste Erwerbstätigenquote aufweisen und die Türken mit minimaler Ausbildung bezüglich der Berufstätigkeit im mittleren Bereich liegen.

Entgegen der üblichen Zusammenhänge zwischen Humankapital und beruflicher Integration, deuten die vorhandenen Ergebnisse ansatzweise darauf hin, dass Migranten mit besonders guter Ausbildung grössere Schwierigkeiten haben, sich auf dem schweizerischen Arbeitsmarkt einzufügen.⁶⁰ Auch langjährige Berufserfahrungen verschaffen kaum Vorteile, zumal die überwiegende Mehrheit der Befragten in einem Bereich arbeitet, der dem ehemaligen Tätigkeitsfeld vollkommen fremd ist (vgl. Abschnitt 1.5). Von Seiten der Unternehmen sind primär «schweizerisches» Know-how und entsprechende Qualifikationsnachweise gefragt. Infolgedessen stellt die erstmalige Aufnahme einer Erwerbstätigkeit in der Schweiz eine entscheidende Etappe für den beruflichen Werdegang der Migranten dar.

Alle befragten Zielgruppen gehen aber darin einig, dass elementare Kenntnisse der Landessprachen bzw. des Französischen für die berufliche Eingliederung praktisch unerlässlich sind, wohingegen die Notwendigkeit einer umfassenden Sprachbeherrschung vom Typ der Betätigung abhängt und selten unabdingbar ist. Zwischen der Sprachkompetenz und der Arbeitserfahrung besteht ein enger Zusammenhang, der das Sprachniveau der nationalen Gruppen mitbestimmt. Türkische Asylbewerber neigen dazu, die französische Sprache schlechter zu beherrschen, als dies aufgrund ihrer Aufenthaltsdauer und Erwerbsbeteiligung zu erwarten wäre, wobei möglicherweise das Bildungsniveau eine Rolle spielt.

⁶⁰ Es bedürfte allerdings einer eingehenden Untersuchung verschiedener Komponenten des Humankapitals um diese These zu stützen. In der Fachliteratur wird eine gute Schulbildung bei (anerkannten) Flüchtlingen eher als für die berufliche Integrierung vorteilhaft eingestuft (z.B. Robinson Finnan 1981).

2.3 Sozialkapital - soziale Herkunft und Beziehungen im Aufnahmekontext

Erwiesenermassen spielen soziale Netze sowohl in der klassischen Arbeits- als auch in der Asylmigration eine wichtige Rolle. Zuwanderer können vielfach mit dem Beistand bereits ansässiger Verwandter oder anderer Landsleute rechnen, die ihnen bei der Suche nach einer Unterkunft oder einer Arbeit behilflich sind. Stalker (1994) ist der Meinung, dass eine enge Verbindung zur Diaspora von den Herkunftsfamilien in der Regel gefördert wird, um den Einfluss auf die Emigranten und Emigrantinnen nicht zu verlieren und ihre materielle Unterstützung sicher zu stellen. Gleichzeitig verzögere dieses Phänomen den generellen Integrationsprozess (S.35). So belegen beispielsweise Ergebnisse einer Studie über asiatische Flüchtlinge in Kanada, dass Personen ihre neuen Lebens- und Arbeitsbedingungen um so schlechter bewältigen, als sie intensiv in ethnische Gemeinschaften eingebunden sind (Montgomery 1991). Andere Autoren denken, dass die Einbettung in die Herkunftsgemeinschaft und die Partizipation in Exilorganisationen den Kulturschock sozusagen abschwächen und daher die progressive Anpassung an die neue Umgebung erleichtern (Robinson Finnan 1981). Vermutlich hängt es stark von der Art der Aktivitäten und den Zielen der Exilvereine ab, welche Rolle sie für die berufliche und soziale Integration bzw. Abgrenzung der Individuen im Aufnahmeland spielen und welche Bedeutung sie allenfalls für die Erwägung einer Rückwanderung ins Herkunftsland haben (siehe auch Boyd 1989). Zweifellos geht die angesprochene Grundsatzdebatte über den Rahmen unserer Fragestellung hinaus. Diese zielt primär darauf ab, nationale Unterschiede hinsichtlich der sozialen Beziehungen von Flüchtlingen im Aufnahmekontext aufzudecken.

Die Bedeutung des Sozialkapitals kann aus einer breit verstandenen Perspektive mit Bezug auf die **sozialen Netze der Herkunftsgruppen** im Aufnahmekontext verstanden werden. Von der Feststellung ausgehend, dass Asylbewerber in der Aufnahmegesellschaft eine Randposition einnehmen, muss Beziehungen innerhalb der Exilgemeinschaften – und der sogenannten Binnenintegration – eine wesentliche Rolle für die Gestaltung des Alltags von Asylsuchenden eingeräumt werden. Man kann deshalb annehmen, dass sich Flüchtlinge grösstenteils an Normen und Handlungssystemen der eigenen Diaspora orientieren, unter der Voraussetzung, dass sich eine solche herausbildet oder bereits etabliert hat.⁶¹ In diesem Sinn übernimmt das Exilkollektiv im Aufnahmekontext eine wichtige Vermittlungsfunktion, indem es den Bezug zu prämigrationischen Hintergründen und Lebensentwürfen herstellt (siehe auch Kapitel 2.4).

Um die Existenz bzw. die Kohäsion der Diasporagruppen zu erfassen, wurden Informationen über das soziale Umfeld der Flüchtlinge (Zusammensetzung und Merkmale von sozialen

⁶¹ Von der Beobachtung ausgehend, dass der Anschluss der Asylbewerber an die Aufnahmegesellschaft relativ beschränkt ist, haben wir den Beziehungen zu Einheimischen und anderen Nationalitäten wenig Aufmerksamkeit geschenkt.

Netzen⁶²) sowie über den Stellenwert von Exilvereinen erhoben. Die Gesprächspartner wurden nach der Anwesenheit von Verwandten in der Schweiz und nach der Herkunft ihres Freundeskreises gefragt. Da soziale Unterstützung und Kontrolle erwiesenermassen auch am Arbeitsplatz wirksam sind, wurden ausserdem Auskünfte über die Präsenz von Landsleuten in den Betrieben eingeholt. Die Bedeutung institutionalisierter Formen von Exilbeziehungen ist ein weiterer Indikator für den Stellenwert des Kollektivs in der Lebenswelt der Migranten. Daher wurde die Zugehörigkeit der Befragten zu kulturellen, politischen oder religiösen **Vereinigungen** erhoben, wobei solche Gruppierungen von besonderem Interesse waren, die herkunftsspezifische Interessen vertreten. Wie bereits angedeutet, erfüllen formelle Vereinigungen unterschiedliche Funktionen bezüglich der (beruflichen) Integration. So kann ein Verein je nach Orientierung eine unterstützende Rolle bei der Bewältigung des Arbeitsalltags spielen oder aber Raum für nicht-berufliche Tätigkeiten in Abgrenzung zum Aufnahmekontext bieten.

Überdies stellt sich die Frage, inwiefern die **direkte Vermittlung von Arbeitsmöglichkeiten durch Freunde** die nationalen Unterschiede in der Erwerbsbeteiligung zu erklären vermag. Wie häufig benützen Flüchtlinge privilegierte Stellungen auf dem Arbeitsmarkt, um Bekannten Arbeitsstellen zu verschaffen? Anders ausgedrückt, sind allenfalls ethnische Nischen auf dem inländischen Stellenmarkt zu beobachten, so dass sich in gewissen Fällen eine Art Eigendynamik bei der Rekrutierung von Arbeitern aus bestimmten Ländern entwickeln kann? Im ersten Kapitel dieses Teils (2.1) wurde bereits auf die wesentliche Einflussnahme von Landsleuten bei der Arbeitssuche verwiesen.⁶³ Nahezu die Hälfte aller Befragten hat ihre Arbeitsstelle dank direkter Hilfe von Freunden gefunden. Gruppenspezifische Unterschiede konnten dabei allerdings keine ausgemacht werden. Wir werden auf dieses Ergebnis in Zusammenhang mit den übrigen Befunden zum Thema Sozialkapital abschliessend kurz zurückkommen.

Neben Angaben über die soziale Situation im Aufnahmekontext wurden auch einige Informationen über **die Schichtzugehörigkeit der Flüchtlinge in ihren Herkunftsländern** eingeholt. Es wäre denkbar, dass die soziale Schicht, unabhängig vom Humankapital, die beruflichen Integrationsmöglichkeiten der Migranten in der Schweiz prägt. In diesem Zusammenhang lassen sich zwei gegensätzliche Hypothesen formulieren. Einerseits ist damit zu rechnen, dass es Personen aus höchsten Gesellschaftsschichten besonders schwer fällt, untergeordnete Tätigkeiten zu verrichten und die damit verbundene soziale Deklassierung zu akzeptieren (vgl. berufliche Dequalifizierung unter 2.2). Andererseits würde man erwarten, dass sich Flüchtlinge aus mittleren bis höheren sozialen Schichten, im Gegensatz zu Personen aus der Unterschicht, besser im hiesigen Arbeitsmarkt zu integrieren vermögen, zumal sie über grössere kulturelle⁶⁴, materielle und soziale Ressourcen verfügen, die sie im beruflichen Eingliederungsprozess mobilisieren können. Man darf ausserdem annehmen, dass die möglichen Vorteile nicht nur den individuellen Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtern, sondern

⁶² Dieser Begriff bezeichnet hier Verwandtschaftsbeziehungen, Freundes- und Bekanntenkreis im Gegensatz zu formellen Organisationen (Vereinen). Eine Netzwerkanalyse konnte im Rahmen dieser Studie nicht geleistet werden.

⁶³ Offenbar messen auch Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen dem generellen Einfluss des Freundeskreises bei der Arbeitsvermittlung grosse Bedeutung bei. (vgl. Bericht von D.Froidevaux im Anhang)

⁶⁴ Im Sinn von schichtspezifischem kulturellem Kapital nach P. Bourdieu (Umgangsformen, Kleidung, Kommunikationsstil usw.)

auch für den Aufbau eines weitgespannten Beziehungsnetzes in der Schweiz eingesetzt werden können, wobei wiederum der Bezug zur Binnenintegration hergestellt ist.

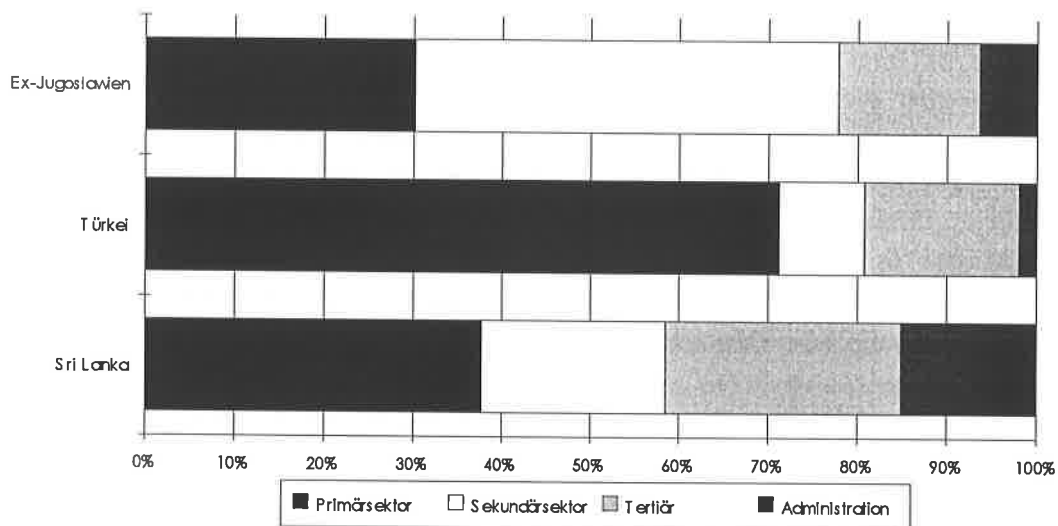
Schichtzugehörigkeit im Herkunftsland

Die sozioökonomischen Profile der befragten Gruppen wurden ausgehend vom väterlichen Berufsstatus ermittelt, wobei einheitliche Indikatoren (Beruf, Stellung, Arbeitssektor) verwendet wurden, welche spezifische Stratifizierungsmerkmale der einzelnen Herkunftsländer notwendigerweise unberücksichtigt lassen.

Die meisten interviewten Personen haben mehrere Jahre vor ihrer Ankunft in der Schweiz in einer städtischen Umgebung gelebt, selbst wenn sie aus ländlichen Teilen ihres Landes stammen. Lediglich bei den Jugoslawen (BRJ) zeichnet sich eine knappe Mehrheit von Migranten aus ländlichen Gebieten ab.⁶⁵ Wie Darstellung 5 zeigt, ist der Erwerbszweig des Vaters grösstenteils im Primär- und Sekundärsektor anzusiedeln, allerdings mit bedeutenden Unterschieden nach nationaler Herkunft. Die Väter der Ex-Jugoslawen arbeiten oder haben vorwiegend in der Industrie gearbeitet, wobei es sich meistens um staatliche Unternehmen handelt(e).

Darstellung 5 - Erwerbszweig des Vaters der Asylbewerber nach nationaler Herkunft (in % der Antwortenden; n=168)

p<.0001



«Pourriez-vous nous décrire brièvement le métier ou le statut de votre père (quand vous aviez 16 ans)?»

⁶⁵ Nach Aussagen des Direktors der Université populaire albanaise stammt eine Mehrheit der Albaner/innen in Genf aus der ländlichen Umgebung von Viti.

Berücksichtigt man die Stellung des Vaters nach der Zahl der Angestellten oder Untergebenen, so stehen die Sri-Lanki eindeutig an erster Stelle der Schichtordnung vor den Türken und den Ex-Jugoslawen. Die ex-jugoslawischen Väter waren bzw. sind mehrheitlich Angestellte ohne Leitungsfunktionen oder Kleinlandwirte. Im Gegensatz dazu stammen zahlreiche tamilische Migranten aus Unternehmer- oder Staatsangestelltenfamilien, andere wie die Mehrheit der türkischen Befragten aus Familien mit Landbesitz (Landwirte, Viehzüchter usw.). Die türkischen Asylbewerber lassen sich hierarchisch in der Mitte einordnen, da ihre Väter häufiger untere Leitungspositionen (bis zu 10 Unterstellte/Angestellte) innehaben als die der ex-jugoslawischen Befragten.⁶⁶ Eltern mit höheren Leitungsfunktionen (über 10 Unterstellte) sind praktisch nur in der sri-lankischen Gruppe vertreten. Diese Kategorie lässt sich der oberen Mittelschicht zuordnen. Höchste Führungsfunktionen werden selten erwähnt.

Die genannten Befunde bestätigen offenbar die Hypothese, dass die Schichtzugehörigkeit mit der Erwerbsbeteiligung positiv korreliert. Diese Interpretation ist aber insofern zu hinterfragen, als sich die Produktionsstrukturen und beruflichen Stratifizierungssysteme der Herkunftsländer erheblich unterscheiden (kommunistische versus marktwirtschaftliche bzw. auf Eigenversorgung ausgerichtete Produktionsweisen). Es bleibt somit unklar, ob zwischen der sozialen Herkunft der Migranten und ihrer Erwerbstätigkeit im Ausland ein direkter Bezug besteht. Hinsichtlich der untersuchten Gruppen ist immerhin festzuhalten, dass sich die Schichtzugehörigkeit mit dem von uns gemessenen Bildungsstatus nicht deckt.

Tabelle 19 - Schichtzugehörigkeit im Herkunftsland - beruhend auf der beruflichen Stellung des Vaters - nach nationaler Herkunft (in % der Antwortenden)

n=171 / p<.001	Sri-Lanka	Türkei	Ex-Jugoslawien
höhere soziale Schicht	25.5% (14)	3.8% (2)	6.3% (4)
mittlere "	36.4% (20)	41.5% (22)	14.3% (9)
untere "	38.2% (21)	54.7% (29)	79.4% (50)

Was die materielle Unterstützung der Herkunftsfamilien betrifft, war es schwierig, eindeutige Tendenzen in Verbindung mit der Schichtzugehörigkeit auszumachen.⁶⁷ Feststeht, dass Asylbewerber aller Nationalitäten trotz beschränkter materieller Ressourcen versuchen, ihren Familien gelegentlich bis regelmässig Geldbeträge oder Geschenke zukommen zu lassen. Die überwiegende Mehrheit der Befragten stammt aus einem Kontext, in dem der materiellen Solidarität unter den Mitgliedern von Grossfamilien mehr Bedeutung zukommt, als dies in der Schweiz üblich ist. Ausmass und Art der Transferleistungen sind aber nicht allein von der materiellen Situation der Herkunftsfamilien und der Stellung der Migranten im Familienverband abhängig, sondern auch davon, ob formelle Verpflichtungen zur Hilfe oder gar Reiseschulden bestehen.

⁶⁶ Väter aus höheren Berufsgruppen (Ingenieure, Apotheker, Ärzte usw.) wurden in der mittleren Kategorie eingeordnet, selbst wenn sie keine Leitungsfunktion innehaben oder -hatten.

⁶⁷ Selbst in den Intensivinterviews war es häufig problematisch, über dieses Thema zu sprechen, weil die Befragten das Gefühl hatten, wir wollten ihnen unlautere Migrationsgründe unterstellen.

Soziale Beziehungen im Aufnahmekontext

Soziale Netze

Nahezu 80% der türkischen und ex-jugoslawischen Befragten und immerhin die Hälfte der Sri-Lanki geben an, dass sie neben der Kernfamilie andere **Verwandte** in der Schweiz haben. Am zahlreichsten sind die Familienmitglieder bei Türken und Jugoslawen, was angesichts der langen Präsenz von Arbeitsmigranten und Migrantinnen dieser Nationalitäten in der Schweiz durchaus einsichtig ist. Migrationshintergründe und Aufenthaltsstatus dieser Angehörigen sind vielfältig: Asylmigranten, ehemalige Saisoniers, Jahresaufenthalter, Studenten, Eingebürgerte usw. Obwohl sich Verwandtschaftsbeziehungen für die berufliche Eingliederung durchaus als vorteilhaft erweisen können, entstehen gerade infolge unterschiedlicher Aufenthaltsbedingungen nicht selten auch Konflikte innerhalb der Exilgemeinden (vgl. Kapitel 2.4).

So werden beispielsweise Einschränkungen im Bereich der räumlichen Mobilität gerade von Flüchtlingen, die nahe Verwandte oder Bekannte in der Schweiz haben, als besonders störend erlebt. Mehrere ex-jugoslawische Gesprächspartner leben bei ihren Familien in Genf oder Lausanne, obwohl sie von den Behörden anderen Kantonen zugeteilt worden sind. Da die Arbeitsbewilligungen prinzipiell auf den Wohnkanton begrenzt sind, schränken solche Situationen die Arbeitsmöglichkeiten der entsprechenden Gruppen zusätzlich ein.

Die meisten Fragebogen-Interviews bestätigen einen ersten Eindruck aus den ausführlichen Gesprächen, nämlich dass Asylbewerber generell wenig nahe Kontakte zu Schweizern oder zu anderen Ausländergruppen pflegen. Wie Tabelle 20 verdeutlicht, ist diese Tendenz aber bei den Sri-Lanki am ausgeprägtesten. Über 90% von ihnen haben ausnahmslos **Freunde** oder Freundinnen der gleichen Nationalität. Ähnlich gestaltet sich die Situation für 87% der türkischen Befragten, wobei der Anteil derer mit *ausschliesslich* Landsleuten im Freundeskreis weit niedriger ist als in der tamilischen Gruppe (9% versus 25%).

Tabelle 20 - Herkunft des Freundeskreises nach nationaler Herkunft der Befragten

n=174 / p<.001	Freundeskreis gleicher Herkunft*	Freundeskreis anderer Herkunft
Sri-Lanka	92.9% (52)	7.1% (4)
Türkei	86.8% (46)	13.2% (7)
Ex-Jugoslawien	66.2% (43)	33.8 % (22)

«De quelle origine sont les amis que vous côtoyez le plus souvent?» / * alle oder viele Freunde derselben Herkunft/Nationalität

Die Organisation der sri-lankischen Gemeinschaft schlägt sich in den untersuchten Kantonen nicht primär in institutionalisierten Gruppierungen oder Vereinen nieder, sondern nimmt auch andere Formen an. So sind beispielsweise Wohngemeinschaften mit dem Ziel, Mietausgaben zu verringern, verbreitet.

«Les Sri Lankais, dès qu'ils ont trouvé un travail – en général assez vite –, prennent des chambres, car les foyers ne leur conviennent pas. Ils ne veulent pas payer Fr. 360.- pour un lit.⁶⁸ Ils se retrouvent à 10 dans un studio! C'est une population très organisée, très «débrouille». (S9)

Üblich sind offenbar auch sogenannte «tontines», eine Art Gemeinschaftskassen, deren Kapital den Kassenmitgliedern zur Finanzierung grösserer Ausgaben gegen Zinszahlungen zur Verfügung gestellt wird (S11,S16,M3).⁶⁹ Für die Erwerbstätigkeit sind solche Vernetzungen insofern bedeutend, als sie die Gruppensolidarität materiell untermauern.

Die vorhandenen Ergebnisse verdeutlichen, wie sich die nationalen Gruppen hinsichtlich ihrer sozialen Netze differenzieren. Dass sich die festgestellten Unterschiede tatsächlich auf die Erwerbsbeteiligung auswirken, scheint aufgrund der Aussagen von Fachpersonen naheliegend. Eine Sozialberaterin, die seit Jahren eng mit Flüchtlingen aus Sri Lanka zusammenarbeitet, meint dazu:

«A Genève vivent quand même nettement moins de Tamouls qu'à Berne, quelques centaines. Mais c'est un effet de groupe pour le travail. Je constate que ceux qui ne travaillent pas occupent, par ailleurs, une place marginale dans leur communauté et ne peuvent pas bénéficier de la même entraide pour le recrutement.» (S19)

Ähnlich äussert sich ein Stellenvermittler, der vorwiegende Asylbewerber und anerkannte Flüchtlinge betreut.

«Les Sri Lankais sont assez 'politisés', c'est-à-dire qu'ils ont tout un réseau où il y a relativement peu de règlements de compte. (...) La pression du groupe est importante et, au fond, ils travaillent pour la communauté. Les Kurdes sont également ici depuis assez longtemps. J'ai remarqué que ceux qui ne travaillaient pas étaient également moins bien intégrés dans leur réseau, où la famille est importante.» (S4)

Umgekehrt weisen auch Flüchtlinge gelegentlich auf die Wechselwirkung zwischen dem Zusammenhalt von Exilgruppen und der Erwerbsbeteiligung hin, wobei eine minimale berufliche Integration des Kollektivs eine wichtige Voraussetzung für den Zugang zum Arbeitsmarkt darstellt. In diesem Sinn sieht sich beispielsweise ein bosnischer Befragter im Vergleich zu den jugoslawischen Staatsangehörigen benachteiligt.

«Les Albanais, qui étaient là plus tôt que nous, s'entraident davantage que les Bosniaques. Il y a très peu de Bosniaques qui travaillent, c'est insuffisant pour aider d'autres à entrer dans le marché du travail.» (101Y)

Dass befreundete Personen gerade bei der Arbeitsvermittlung eine entscheidende Rolle spielen, wurde in Kapitel 2.1 ausgeführt. Angesichts der Homogenität des Bekanntenkreises von tamilischen Migranten wird auch der Umstand plausibel, dass die Helfer von letzteren häufiger Landsleute (91%) sind als bei den ex-jugoslawischen oder türkischen Befragten (77%-79%). In

⁶⁸ Asylbewerbern, die in Empfangszentren leben, werden monatlich Fr. 360.- Mietkosten berechnet.

⁶⁹ Zur Zeit der Befragung sorgte der Bericht über das Verschwinden eines einflussreichen Kassenvorsitzenden, der offenbar über Fr. 400 000.- verwaltet hatte, für einigen Aufruhr in der tamilischen Gemeinschaft.

den persönlichen Gesprächen wurde wiederholt auf die soziale **Unterstützung am Arbeitsplatz** hingewiesen. Dabei ist es interessant festzustellen, dass rund die Hälfte der Asylsuchenden aus Ex-Jugoslawien (53%) in einem Betrieb arbeitet, der keine Landsleute beschäftigt, während dies nur auf 27% der Türken und auf weniger als ein Fünftel der Tamilen (18%) zutrifft. Die Deutlichkeit dieser Ergebnisse könnte als Indiz für die Bedeutung des Gruppeneffekts bei den Sri-Lanki – und teilweise bei den Türken – verstanden werden.⁷⁰ Unsere Berechnungen über Arbeitsplätze von Asylbewerbern (aufgrund des Auper-Registers) können aber die beobachteten nationalen Unterschiede für gesamtschweizerische Verhältnisse *nicht* bestätigen.

Um mögliche Zusammenhänge zwischen der sozialen Organisation einer Exilgemeinde und ihrem Verhalten am Arbeitsplatz zu verdeutlichen, lassen sich Schlussfolgerungen einer Untersuchung über tamilische Asylmigranten in Finnland heranziehen. Auf die Bedeutung tamilischer Arbeiter in der lokalen Fischindustrie anspielend, hält der Autor dieser Studie fest:

«There is reason to believe that this is mainly due to their internal organization and to their flexibility as workers. (...) Most important, perhaps, the Tamils keep discipline within their ranks and seldom complain about the treatment offered to them. Making use of the Tamils' internal organization as a resource in their own production, there is a tendency for factory managements only to employ Tamil workers related to people who are already employed. In this way, any problem created by a worker will backfire on one of his relatives.» (Folgerud 1994, p.96)

Diese Beobachtungen lassen sich durch die Aussagen der befragten Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen grösstenteils bekräftigen (vgl. Bericht von D.Froidevaux). Es wäre bestimmt voreilig anzunehmen, dass die beschriebenen Gruppenphänomene ausschliesslich in der tamilischen Diaspora vorkommen. Trotzdem lassen unsere Nachforschungen vermuten, dass ihnen bei diesen im untersuchten Kontext grössere Bedeutung zukommt als in den anderen Exilgemeinden. Ausserdem bestätigen alle Äusserungen von Schlüsselpersonen, dass die tamilische Gemeinschaft gut strukturiert ist und zumindest gegen aussen hin solidarisch auftritt. Ob dieser Umstand auf eine typische Migrationstradition, kulturelle Gegebenheiten oder eine kontext spezifische Situation zurückzuführen ist, bliebe zu erörtern.

Bemerkenswerterweise nehmen die türkischen Migranten hinsichtlich der Beziehungsstruktur erneut eine Art Mittelposition zwischen den beiden anderen Herkunftsgruppen ein. Sie sind relativ stark auf ihre eigene Verwandtschaft und ethnische oder kulturelle Minderheit ausgerichtet, d.h. sie haben selten viele Schweizer Freunde oder Freundinnen. Ein Teil der Türken ist allerdings in politischen oder kulturellen Vereinigungen engagiert und pflegt regelmässigen Kontakt mit Gleichgesinnten anderer Nationalitäten.

⁷⁰ Man mag einwenden, dass sich diese Zahlen mit der niedrigeren Erwerbsbeteiligung der jugoslawischen Asylbewerber erklären lasse. Dazu kann erwidert werden, dass nicht nach Landsleuten mit gleichem Status gefragt wurde, wodurch die Wahrscheinlichkeit, mit Landsleuten zusammenzuarbeiten, bei den Ex-Jugoslawen prinzipiell höher ist als bei den Türken und den Sri-Lanki.

Die Rolle von Exilvereinigungen

Institutionalisierte Formen der sozialen Organisation spielen bei den türkischen Migranten offensichtlich eine besondere Rolle. Wie Tabelle 21 illustriert, gehört fast die Hälfte der Befragten einer kulturellen, politischen oder religiösen Vereinigung an, gegenüber je rund einem Drittel der Sri-Lanki und Jugoslawen. Es handelt sich vorwiegend um herkunftsbezogene Vereine. In diesem Zusammenhang drängen sich allerdings zwei methodische Bemerkungen auf. Nachdem sich herausgestellt hatte, dass die Unterscheidung zwischen kulturellen, politischen und religiösen Vereinen immer lange Debatten auslöste, haben wir die verschiedenen Dimensionen kurzerhand zusammengefasst. Ausserdem wurde auf eine gezielte Vertiefung politischer Themen verzichtet, da Anstrengungen in diese Richtung entweder ausführliche Berichte über Fluchtbedingungen heraufbeschwörten oder aber das Misstrauen der Gesprächspartner weckten. Hinsichtlich der Zugehörigkeit zu politischen Gruppierungen kann deshalb ein systematisches *underreporting* nicht ausgeschlossen werden.⁷¹

Tabelle 21 - Mitgliedschaft in einer kulturellen, politischen oder religiösen Vereinigung bzw. in einer Gewerkschaft und allgemeine Vereinszugehörigkeit nach nationaler Herkunft (in % der affirmativen Antworten)

	Kult., pol. od. relig. Vereinigung	Gewerkschaftsmitgliedschaft	Irgendeine Vereinigung*
Bosnien	4.8% (1)	4.8% (1)	19.0% (4)
BR Jugoslawien	36.4% (16)	9.1% (4)	47.7% (21)
Sri-Lanka	30.4% (17)	1.8% (1)	42.9% (24)
Türkei	49.1% (26)	30.2% (16)	67.9% (36)
	p<.01	[p<.001]	p<.001

* Sportverein, kulturelle, politische, religiöse oder andere Vereinigung oder Gewerkschaft (schliesst die beiden vorangehenden Kategorien und Sport- oder «andere» Vereine ein). / «Etes-vous membre d'une association ou fréquentez-vous des clubs?»

Die Bedeutsamkeit von **türkischen Exilvereinigungen** spiegelt sich auch in der Zahl der Aktivmitglieder und wurde in persönlichen Gesprächen mehrfach durch den Eindruck bestätigt, dass Vereinsarbeit sehr hoch gewertet wird. Wie wir weiter feststellen konnten, verfügen selbst kleinere Vereinigungen über eigene – wenn auch einfache – Lokale und Treffpunkte. Mutlu & Tschannen (1995) schätzen, dass es in der Schweiz rund 200 türkische und kurdische Exilvereinigungen gibt, von denen ein Teil in landesweiten Dachverbänden organisiert ist.

In diesem Kontext stellt sich freilich die Frage, wie sich der Stellenwert von Vereinen hinsichtlich der Erwerbstätigkeit äussert. Die vorhandenen Informationen lassen darauf

⁷¹ Aufgrund der Vereinsnamen könnte man den Eindruck gewinnen, dass Sri-Lanki religiöse (hinduistische, christliche, Jehova...) und Türken tendenziell eher politische Vereinigungen bevorzugen. Die Kosovo-Albaner zeichnen sich wiederum durch eine gewisse Vielfalt aus (politische, humanitäre, kulturelle Organisation, Schach, Musik usw.). Aber es wäre sicher voreilig, diesen Etiketten viel Gewicht beizumessen.

schliessen, dass sie für die Migranten teils eine unterstützende Funktion hinsichtlich der Arbeitssuche und der Alltagsbewältigung übernehmen, teils einen alternativen sozialen Raum für militante Flüchtlinge darstellen können, die sich beispielsweise von ihrer Rolle als «billige Arbeitskräfte» (M11) distanzieren wollen. Tribalat (1995) kommt in ihrer breit angelegten Studie über Migranten in Frankreich zum Schluss, dass türkische Zuwanderer ein intensives, weitgehend gegen aussen hin abgegrenztes, Gemeinschaftsleben pflegen. Dieses Muster trifft aber möglicherweise besser auf Arbeitsmigranten als auf politisch engagierte Flüchtlinge zu.⁷²

Nahezu ein Drittel der türkischen Befragten gehören einer **Gewerkschaft** an, gegenüber nur 8% der Ex-Jugoslawen und einem einzigen Tamilen. Dieser Tatbestand lässt sich übrigens nicht (allein) durch das Arbeitsfeld der Antwortenden erklären, da mehrere türkische Gewerkschaftsmitglieder im Gastgewerbe arbeiten, das als gewerkschaftlich wenig organisiert gilt. Ausschlaggebend ist wahrscheinlich eher die Tatsache, dass die Mehrheit (2/3) der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in der Türkei einer Gewerkschaft angeschlossen ist (OECD 1993).

Die **Jugoslawen** zeichnen sich im Gegensatz zu den übrigen Gruppen durch relativ vielfältige Vereinstätigkeiten aus, die sich aber nicht primär auf ihre Herkunftsgemeinschaft beschränken (Schachklubs, Musik- und Theatergruppen usw.). Diese Feststellung stimmt mit der grösseren Aussenorientierung dieser Gruppe im Freundeskreis und im Arbeitsbereich überein.⁷³ Es wäre allerdings voreilig anzunehmen, dass die Aussenorientierung dem Ausdruck der Solidarität innerhalb der albanischen Exilgemeinschaft widerspricht. Die Pflege des kollektiven Identitätsgefühls von Kosovo-Albanern wurde wiederholt unterstrichen und an Beispielen veranschaulicht (Piguet 1995). Gleichzeitig treten Spaltungen und Konflikte bei den Jugoslawen deutlicher zu Tage als in den übrigen Gruppen, möglicherweise als indirekte Folge der rapiden Zunahme dieser Population. Einzelne Migranten betonen, dass sie sich bewusst von ihren Landsleuten abgrenzen, und unter dem schlechten Ruf ihrer Exilgemeinschaft leiden (siehe Abschnitt 2.5).

Knapp ein Drittel der **tamilischen Migranten** erwähnt die Zugehörigkeit zu einer kulturellen oder religiösen Vereinigung. Es gibt Hinweise dafür, dass sich die bisher relativ beschränkte Asylgemeinschaft im Genferseeraum zunehmend organisiert (Gründung des Hindutempels in Genf 1996).⁷⁴ Zahlreiche Befragte sympathisieren mehr oder weniger direkt mit politischen Gruppen, aber aus den erwähnten praktischen Gründen wurde dieser Aspekt nicht vertieft.⁷⁵

Bosnier verfügen in der untersuchten Region kaum über eigene Organisationen und sind im Aufnahmekontext bisher wenig integriert. Es ist daher nicht erstaunlich, dass nur eine verschwindende Minderheit unter ihnen überhaupt einer Vereinigung angehört.⁷⁶ Hinzu kommt die Tatsache, dass die bosnische Gemeinschaft durch die Kriegserlebnisse teilweise zerrissen

⁷² Bemerkenswerterweise umfasst ihre Stichprobe kaum kurdische Migranten

⁷³ Dabei darf nicht vergessen werden, dass sich unsere Feststellungen ausschliesslich auf Männer beziehen. Für die Frauen sieht die Situation möglicherweise anders aus.

⁷⁴ Tatsächlich ist vor allem in Genf die Tamil-Diaspora beschränkt: rund 300 Erwachsene mit F- oder N-Bewilligung, während andere Aufenthaltskategorien bei den Sri-Lanki unbedeutend sind (im Gegensatz zu den türkischen und jugoslawischen Gruppen).

⁷⁵ Wie in anderen Kantonen gibt es beispielsweise im Waadtland eine telefonische Informationsstelle der Tamil Tigers, die über Aktualitäten im Herkunftsland und in der Diaspora Auskünfte gibt.

⁷⁶ Die beschränkte Fallzahl gebietet allerdings Vorsicht bei der Verallgemeinerung der Resultate.

ist. Ferner erschwert die ethnische und soziodemographische Heterogenität die soziale Organisation dieser Gruppe⁷⁷, während die spezifische Migrationsstruktur (Familienmigration) eine starke Orientierung am Familienkontext und ein geringes Bedürfnis, sich gemeinschaftlich zu organisieren, begünstigt.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass mehrere Anhaltspunkte auf eine positive Beziehung zwischen Sozialkapital und Erwerbsbeteiligung hindeuten. Neben den zitierten Beobachtungen von Experten und Asylsuchenden wäre vorab die Tatsache zu nennen, dass der Grad der sozialen Strukturierung mit dem Ausmass der Erwerbsbeteiligung der nationalen Gruppen korrespondiert. Dabei sind im Fall der sri-lankischen und türkischen Asylsuchenden die generelle Kohäsion und relative Aussenabgrenzung der Exilgruppen ausschlaggebend. Bei den türkischen Flüchtlingen fällt ausserdem die Bedeutung formeller Strukturen (Exilvereinigungen) auf, wobei die Mechanismen der Einflussnahme auf die berufliche Eingliederung näher überprüft werden müssten.

Wider Erwarten kann aber keine direkte Wirkung der untersuchten Exilgemeinschaften auf die Erwerbsbeteiligung nachgewiesen werden. Obwohl die informelle Vermittlung von Erwerbsmöglichkeiten erwiesenermassen bedeutungsvoll ist, lassen die vorliegenden Ergebnisse keine Schlüsse bezüglich eines aufzeigbaren Effekts der Herkunftsgruppen zu: Je 40% der sri-lankischen und ex-jugoslawischen Befragten und 36% der türkischen nennen auf die Frage, wie sie ihre letzte Beschäftigung gefunden haben, die Hilfe einer bekannten oder befreundeten Person aus dem eigenen Herkunftsland.⁷⁸ Befragte Sri-Lanki haben also ihre Arbeitsstellen nicht häufiger durch direkte Unterstützung oder Information von Landsleuten gefunden als Ex-Jugoslawen oder Türken (vgl. Kapitel 2.1). Somit lässt sich die Annahme verwerfen, dass die höhere Erwerbsbeteiligung bestimmter Herkunftsgruppen auf der direkten Vermittlung von Kompatrioten beruht, die in ethnischen Nischen des schweizerischen Arbeitsmarkts beschäftigt sind.

Die beobachteten Zusammenhänge lassen daher den Schluss zu, dass der Gruppeneffekt indirekt wirksam ist und vermutlich mit anderen Einflussfaktoren interagiert. Vorteile erwachsen möglicherweise aus einem kollektiven Informationsvorsprung (über Arbeitsmöglichkeiten) in bestimmten Gruppen.⁷⁹ Wie erwähnt kann auch die soziale Unterstützung und Vermittlung bei Konflikten am Arbeitsplatz zu einer besseren Integration beitragen. Ferner ist zu bedenken, dass kollektive Prozesse wie soziale Kontrolle oder Konformitätsdruck die Migranten veranlassen können, individuelle Strategien der Arbeitssuche zu vermehren und daher ihre Chancen, eine Stelle zu finden, vergrössern. Über längere Zeit

⁷⁷ Neben Muslimen werden auch Minderheiten von Kroaten, Serben und bosnischen Albanern gezählt. Ein Stellenvermittler denkt, dass sich verschiedentlich auch Kroaten aus Kroatien und Slovenen als "Bosnier" ausgeben (S4).

⁷⁸ Die Frage 21. lautete: „Comment avez-vous trouvé ce travail?"/une seule réponse

⁷⁹ So ist leicht einzusehen, dass in einer Exilgemeinschaft, die sich durch grosse Kohäsion und eine hohe Erwerbsquote (70%) auszeichnet, beides Merkmale der sri-lankischen Diaspora, ein kollektiver Informationsvorsprung (über Arbeitsmöglichkeiten) herrscht, den sich die Individuen bei der Arbeitssuche zu eigen machen können. Im Gegensatz dazu liegen die effektiven (nicht-standardisierten) Erwerbsquoten für Bosninen bei 18% und für die FRJ bei 29%.

hinweg tragen entsprechende Entwicklungen womöglich zum Aufbau eines positiven Renommees in der Arbeitswelt bei (vgl. 2.6).

Je mehr sich die Migranten in ihrer Lebensgestaltung an der eigenen Exilgemeinschaft orientieren, desto bedeutender sind für sie kollektive Werte und Normen, die den Bezug zu vormigratorischen Zusammenhängen und Emigrationsprojekten herstellen. Somit werden die Einstellungen gegenüber der Erwerbstätigkeit im Aufnahmekontext durch gruppenspezifische Migrationshintergründe geprägt, die den Aufbau der sozialen Netze sowie die Zielsetzungen der Exilvereinigungen massgeblich prägen können. Im folgenden Kapitel wird daher der Frage nachgegangen, inwiefern Erfahrungen im Vorfeld der Wanderung die Anpassungsstrategien der Asylsuchenden im Aufnahmekontext beeinflussen.

2.4 Migrationshintergründe

Exilgemeinschaften liefern Flüchtlingen Orientierungshilfen für die Gestaltung ihres Lebens in einer neuen Umgebung, indem sie zwischen Herkunftsgesellschaft und Aufnahmeland vermitteln. In diesem Prozess werden Normen und Verhaltensweisen beider Kontexte berücksichtigt und neu ausgelegt.⁸⁰ So wird beispielsweise das Verständnis einer akzeptablen Beschäftigung an die bestehenden Möglichkeiten angeglichen, so dass zahlreiche Migranten in der Schweiz Arbeiten annehmen, die sie im Herkunftsland kategorisch abgelehnt hätten (vgl. Kapitel 2.1). Eine Tätigkeit, die dort undenkbar war, gilt unter anderen Umständen möglicherweise als passabel: In diesem kollektiven wie individuellen Anpassungsprozess werden vergangene und gegenwärtige Lebensbedingungen und Vorstellungen gegeneinander abgewogen und allenfalls neu bewertet. In diesem Sinn müssen die Einstellungen der Asylsuchenden zur Erwerbstätigkeit in Zusammenhang mit anderen Dimensionen ihrer früheren und aktuellen Lebenslage verstanden werden. Dabei spielen sowohl Migrationsumstände und Erwartungen im Vorfeld der Wanderung als auch generelle Aufenthaltsbedingungen und Lebensperspektiven in der Schweiz eine wichtige Rolle.

In diesem Kapitel interessieren vor allem Einflüsse von Erfahrungen und Perspektiven im Herkunftsland auf den beruflichen Anpassungsprozess im Aufnahmekontext. Von Bedeutung sind dabei ehemalige Lebensumstände und Wertvorstellungen sowie auch der Migrationskontext als solcher. Man könnte beide Aspekte, die eng miteinander verknüpft sind, unter dem Begriff **Migrationshintergründe** zusammenfassen. Was die Wanderungsumstände im Speziellen betrifft, dürfte man annehmen, dass der Erwerbstätigkeit nicht in allen Migrationstypen dieselbe Priorität zukommt und zwar unabhängig von der Natur der primären Fluchtursachen. Vermutlich wird bei der Planung individueller Pionierwanderungen die Notwendigkeit einer beruflichen Betätigung und die entsprechende Wahl des Ziellandes mitberücksichtigt, während in Situationen der Massenflucht solche Erwägungen (vorerst) in den Hintergrund treten. Überdies haben Pioniermigranten⁸¹ in der Regel materielle Verpflichtungen gegenüber Schleppdiensten und Familienmitgliedern, die im Ursprungsland verbleiben.

Über den individuellen Blickwinkel hinaus lässt sich ferner feststellen, dass bei aufwendigen Einzelwanderungen eine starke Selektion unter den Migranten stattfindet, was sich in der demographischen Zusammensetzung der verschiedenen Asylpopulationen (Geschlechter-,

⁸⁰ McDowell (1996) veranschaulicht an praktischen Beispielen, wie die tamilische Diaspora Regeln definiert, die den Migranten helfen sollen, sich an die neue Umgebung anzugleichen. "When cooking, Tamils were advised to keep their windows closed, lest the spicy smell invade the kitchens of neighbours, on the streets they were instructed to keep in small groups (...) In short, Tamils learnt both how to be a foreigner in Switzerland and how to be a refugee." (S.232)

⁸¹ Gemeint sind vor allem Migranten, die ihre Flucht längerfristig geplant haben und nicht zu Familienangehörigen reisen. Der Begriff bezieht sich auf die Fluchtmodalitäten als auf die Fluchtursachen.

Alters-, Sozialstruktur) niederschlägt. Dabei ist leicht einzusehen, dass die Erwerbstätigkeit beispielsweise für junge Männer in guter gesundheitlicher Verfassung grössere Priorität hat als für Frauen mittleren Alters.

Um den generellen Migrationskontext der untersuchten Gruppen deutlich zu machen, werden zu Beginn dieses Kapitels summarisch einige Angaben über die Herkunftsländer der Befragten und die häufigsten Fluchtmodalitäten geliefert. Besondere Aufmerksamkeit gilt der Zusammensetzung der jeweiligen Migrationspopulationen, wobei Zahlenmaterial des Erstberichts und vereinzelt Angaben aus der Literatur beigezogen werden. Anschliessend werden Anpassungsstrategien und Einstellungen der Flüchtlinge zur Arbeitstätigkeit unter Berücksichtigung nationaler Unterschiede geschildert. Darunter werden Erwartungen bezüglich der Flüchtlingssituation, entsprechende Reaktionen und berufliche Wunschvorstellungen hinsichtlich der Zukunft berücksichtigt. Obwohl es aufgrund inhaltlicher und methodischer Prioritäten nicht möglich war, die Migrationsprojekte und -umstände systematisch zu untersuchen, haben wir versucht, wenigstens Teilaspekte dieser Dimension zu erörtern und in persönlichen Gesprächen zu vertiefen.⁸² Wir denken, dass die vorgelegten Informationen interessante Hinweise für ein umfassendes Verständnis der gruppenspezifischen Situationen liefern, obwohl sie notwendigerweise fragmentarisch bleiben.⁸³

Situationen in den Herkunftsländern und Spezifität der nationalen Asylgruppen

Nachfolgend wird die Lage der Herkunftsländer im Hinblick auf den Migrationskontext in wenigen Sätzen dargestellt. Die Angaben über die Asylpopulationen in der Schweiz stützen sich weitgehend auf die Ergebnisse des Erstberichts. Da die sozialen Verflechtungen zwischen Arbeits- und Zwangsmigration erfahrungsgemäss vielfältig sind, werden auch vereinzelte Angaben über die Präsenz von Exilgruppen geliefert, die nicht in den Asylbereich fallen.

Sri Lanka

Von den 18 Millionen Bewohner und Bewohnerinnen Sri Lankas sind 12% Tamilen und Tamilinnen. Neben der singhalesischen Mehrheit zählt der Staat ausserdem verschiedene kleinere Minderheiten: Indien-Tamilen⁸⁴, Muslime (Moors), Malaien, Burgher, Vedda und Europäer. Buddhismus ist die Staatsreligion, und die Glaubensrichtung der singhalesischen Mehrheit. Die tamilische Bevölkerung ist zu 85% hinduistisch; daneben gibt es muslimische und christliche Minderheiten. Nur 25% der Bewohner und Bewohnerinnen leben in einer urbanen Umgebung. Von den wenigen Städten mit über 50'000 Einwohnern einsticht Colombo deutlich hervor (rund 1 Mio.). Die meisten Asilmigranten in der Schweiz stammen aus den nördlichen oder östlichen Provinzen des Landes oder aus Colombo (Jaffna-Bezirk, nord-westliche Inseln, Eastern province). Die

⁸² Was die Migrationshintergründe betrifft, war es schwierig, in den Gesprächen verlässliche Informationen zu erlangen. Verständlicherweise wurden die meisten Asylbewerber sehr misstrauisch, sobald wir sie auf ihre Migrationsabsichten oder ursprünglichen Arbeitspläne ansprachen. Um Verweigerungen zu vermeiden, haben wir es absichtlich vermieden, Themen über Migrationsgründe in den Fragebogen aufzunehmen.

⁸³ Wir erinnern daran, dass die Merkmale unserer Stichprobe notwendigerweise von denen der Grundpopulationen abweichen. Die durchschnittliche Aufenthaltsdauer ist zumindest für bestimmte Gruppen wesentlich länger. Entsprechend ist beispielsweise der Anteil an verheirateten Migranten mit Familien höher.

⁸⁴ Die später eingewanderten Indien-Tamilen leben praktisch ausschliesslich in den zentralen Hochebenen des Landes, wo sie in Teeplantagen beschäftigt sind. Diese Gruppe hat für die Asilmigration nach Europa keine Bedeutung.

Mobilität der Bevölkerung Sri Lankas ist generell gross. Ausserdem hat die Arbeitsmigration in die Golfstaaten eine lange Tradition.

Die tamilische Minderheit, die unter britischer Herrschaft zahlreiche Privilegien genoss (Ausbildung, Verwaltungsämter), wurde nach der Unabhängigkeit des Landes (1948) im Prozess der Singhalisierung allmählich aus allen Bereichen des öffentlichen Lebens verdrängt. Der Zugang zu öffentlichen Ämtern und Schulen wurde für die Tamilen zunehmend eingeschränkt, was bereits seit Ende der 50er Jahre zu Rebellionen und Konflikten zwischen den wichtigsten Ethnien des Landes führte. Ab 1970 organisierte sich der politische Widerstand von den nördlichen Provinzen ausgehend. Die *Tamil United Liberation Front* (TULF) und die verbotene Befreiungsbewegung *Liberation Tigers of Tamil Eelam* (LTTE), die für einen unabhängigen Staat (Tamil Eelam) im Nordosten kämpfen, wurden 1976 gegründet. Die landesweiten Aufstände von 1983, die Hunderttausende von Opfern forderten, lösten den Beginn einer Zwangsmigrationswelle nach Übersee aus. Wie McDowell (1996) ausführt, konnten die Tamilen dabei auf eine lange Emigrationstradition zurückgreifen, die bereits unter der Kolonialherrschaft eingesetzt hatte.

Die Schweiz beherbergt gegenwärtig rund 25 000 sri-lankische Staatsangehörige, von denen rund ein Drittel zur ständigen Wohnbevölkerung gehört. Unter den Asylbewerbern und provisorisch aufgenommenen Personen stellen die Sri-Lanki die zweitgrösste Gruppe nach den Migranten aus den Ländern des ehemaligen Jugoslawiens. Die sri-lankischen Asylsuchenden sind vorwiegend junge Männer zwischen 20 und 30 Jahren. McDowells Nachforschungen zeigen, dass es sich bei rund 50% der Flüchtlinge um älteste Söhne der Familien handelt, wobei Personen mit höheren beruflichen Ambitionen es offenbar vorziehen, in englischsprachige Länder (weiter)zureisen. Die Wanderung wird in der Regel von der Familie im Herkunftsland oder von Familienmitgliedern im Ausland finanziert. Seit einigen Jahren wächst der Frauenanteil in der Migrantenbevölkerung, wobei die Schweiz die Einreise «zwecks» Heirat oder Familiennachzug bisher in vielen Fällen geduldet hat. Politisch sind in der Schweiz die *Liberation Tigers of Tamil Eelam* (LTTE) dominant. Rund 40% der tamilischen Asylbewerber sind verheiratet. Das durchschnittliche Alter bei der Einreise beträgt 26 Jahre für Männer und 27 Jahre für Frauen.

Türkei

Das Land zählt rund 62 Mio. Einwohner (1995), darunter 12 Mio. Kurden und Kurdinnen. Diese leben in den karger Regionen des Landes (Zentralanatolien, Ostanatolisches Hochland), die reich an Bodenschätzen und Wasser sind. Offizielle Landessprache ist Türkisch und die Mehrheit aller in der Türkei lebenden Menschen spricht türkisch und/oder kurdisch. Die Sprache ist ein wichtiger Ausdruck ethnischer Abgrenzung. Das Verbot der kurdischen Sprache wurde 1991 durch eine Gesetzesänderung aufgehoben. Der Islam ist die dominante Religion in der Türkei. Daneben gibt es religiöse Minderheiten wie die Yezidi (nicht-Muslimisch/unter den Kurden verbreitet), die kurdischen Aleviten und andere. Die schmale Oberschicht des Landes ist hauptsächlich in den Städten wohnhaft. Eine starke Mittelschicht hat sich bis heute kaum herausbilden können. Die grosse Mehrheit der kurdischen Bevölkerung lebt von der Landwirtschaft (90%). Heute wohnen rund 75% der Bevölkerung in Grossstädten mit über 1 Mio. Einwohnern: Istanbul, Ankara, Izmir, Adana, Bursa, Konya, Gaziantep und Diyarbakir (Stand 1990).

Die Abwanderung von Arbeitskräften nach Europa wurde vom türkischen Staat seit den sechziger Jahren gefördert. Ein erstes Abkommen mit der BRD ist 1961 unterzeichnet worden. Obwohl zwischen der Schweiz und der Türkei damals keine Rekrutierungsvereinbarungen bestanden, war es der Privatwirtschaft möglich, eine grosse Zahl qualifizierter Arbeitskräfte namentlich anzuwerben und Arbeitsbewilligungen zu beantragen.⁸⁵ Die staatlich ausgelöste

⁸⁵ Die Anwerbung von unqualifizierten (Saison)Arbeitern war nach BVO allerdings nicht (mehr) gestattet. Teilweise reisten die Arbeiter und Arbeiterinnen auch mit Touristenvisa ein und liessen ihren Status

Kettenmigration, bei der verwandtschaftliche und regionale Aspekte der Zugehörigkeit eine wichtige Rolle spielten, entwickelte allmählich eine Eigendynamik (Sancar-Flückiger 1995). Es ist daher anzunehmen, dass zwischen der ursprünglichen Arbeitsmigration und den Zwangsmigrationen, die nach dem Militärputsch von 1980 einsetzten vielfältige Verflechtungen bestehen.

Als zu Beginn der achtziger Jahre die Situation in der Türkei zu bürgerkriegsähnlichen Zuständen (Massenverhaftungen, Staatsterror) eskalierte, kam es zu einer ersten Asyilmigrationswelle. Später stabilisierte sich die Lage sowohl politisch als auch wirtschaftlich. Eine neue Repressionsflut ab 1987/88 vertrieb erneut zahlreiche (jüngere) Männer, die sich zwischen den Forderungen von Armee und Guerilla in die Enge getrieben fühlten. Die Mehrheit der Flüchtlinge in der Schweiz sind Männer (66%). Der Anteil an verheirateten Migrantinnen (42%) ist etwas höher als in anderen Gruppen, wobei die Ehefrauen teilweise im Herkunftsland verbleiben. Das Durchschnittsalter der türkischen Asylbewerber liegt bei 26 Jahren. In der Schweiz leben gegenwärtig ungefähr 78 000 türkische Staatsbürger und Staatsbürgerinnen, von denen 15 000 dem Asylbereich zuzuordnen sind. Der Anteil von anerkannten Flüchtlingen und humanitär geregelten Fällen ist im Vergleich zu Asylopulationen anderer Herkunft hoch.

Kosovo / Kosova⁸⁶ (BRJ)

Rund 2 Mio. Menschen leben in der ehemals autonomen Provinz Kosovo, die zu der Bundesrepublik Jugoslawien (genauer zu Serbien) gehört. An die 90% der Bevölkerung zählen zur albanischen Ethnie und sind mehrheitlich sunnitische Muslime. Trotz der Bemühungen Titos, die Integration der ländlichen Region des Kosovo durch Industrialisierung und Massenausbildung zu fördern, erreichte unter seinem Regime das pro-Kopf Einkommen kaum ein Drittel des jugoslawischen Durchschnitts.

Bereits 1981 kam es zu ersten Auseinandersetzungen zwischen der Bevölkerung und der serbischen Armee. Acht Jahre später setzte der serbische Präsident Milosevic eine Verfassungsreform durch, welche die Rechte der Provinz massgeblich beschnitt. Im Herbst 1991 organisierten die albanischen Oppositionsparteien unter der Führung des pazifistischen Präsidenten Rugova ein Referendum und proklamierten die Unabhängigkeit der «Republik Kosovo». Während die albanische Mehrheit allmählich aus den öffentlichen Institutionen ausgeschlossen wurde, begann sie, ein paralleles Gesellschaftssystem mit eigenem Parlament, Schulen, Pflegestrukturen usw. aufzubauen. Angesichts der realen Kräfteverhältnisse in der Region entschieden sich die albanischen Führer in jüngster Zeit für eine pragmatische Politik. So unterzeichneten sie im September 1996 mit Milosevic ein Abkommen zur Retablierung des Unterrichts in albanischer Sprache, womit ein erster Schritt in Richtung Normalisierung getan war (Chiclet 1996). Die Arbeitslosigkeit unter den Albanern und Albanerinnen ist nach wie vor immens.

Die Arbeitsmigrationen aus meist ländlichen Gebieten Kosovos begannen in den 70er Jahren, wobei anfangs vorwiegend Saisoniers emigrierten, die in der Schweiz arbeiteten, um die Grossfamilien im Herkunftsland zu unterstützen. Die Arbeitsmigration (nach Italien, Rumänien und Bulgarien) hatte offenbar schon früher eingesetzt und spielte bei der Festigung der ethnischen Identität eine wichtige Rolle (Piguet 1995). Nach dem Tod Titos und dem Ausbruch der politischen Konflikte setzte eine zweite Migrationswelle ein, die zunehmend auch Städte und Städterinnen aus höheren Berufsschichten in die Schweiz führte. Gleichzeitig

nachträglich legalisieren. Anteil der türkischen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen unter den ausländischen Erwerbstätigen: 1970: 1.2%; 1980: 3.7%; 1990: 5.7%. BFS 1996

⁸⁶ Der Einfachheit halber wird in der Folge der üblichere serbo-kroatische und nicht der albanische Begriff verwendet.

versuchten die (ehemaligen) Arbeitsmigranten ihre Familien in der Schweiz in Sicherheit zu bringen.

In den vergangenen Jahren machten die Asylgesuche aus der BRJ (vorwiegend Kosovo-Albaner) zwischen 20 und 40% aller Gesuche in der Schweiz aus. Seit 1997 stellen auch ehemalige Saisoniers, die durch ihre Aufenthalte in der Schweiz den Einzug in die Armee bisher vermeiden konnten, in der Schweiz ein Asylgesuch. Je zwei Drittel der jugoslawischen Asylbewerber und Asylbewerberinnen sind Männer oder ledige Personen. Ihr Durchschnittsalter ist mit knapp 23 Jahren tief. Obwohl die Albaner und Albanerinnen die überwiegende Mehrheit der jugoslawischen Flüchtlinge stellen, sind unter diesen auch ethnische Minderheiten vertreten.

Die Bevölkerung aller jugoslawischen Nachfolgerepubliken in der Schweiz hat in den vergangenen Jahren beträchtlich zugenommen. Schon 1990 machten die Ex-Jugoslawen 14% der erwerbstätigen ausländischen Bevölkerung aus – gegenüber 8.3% 1980 – und stellten damit die zweitwichtigste Exilgemeinschaft nach der italienischen dar. Allein zwischen 1988 und 1994 hat sich die ex-jugoslawische Wohnbevölkerung (ohne Asylbereich) verdoppelt (von 11% der ausländischen Bevölkerung auf 21%; BFS 1996).

Bosnien-Herzegowina

Vor dem Ausbruch des Krieges lebten in Bosnien rund 4.5 Mio. Menschen, wovon 44% Bosniaken (bosnische Muslime), 31% (meist christlich-orthodoxe) Serben und 17% (römisch-katholische) Kroaten waren. Die ethnischen Grenzen liefen quer durch Dörfer und Familien, obwohl die Bosniaken insgesamt häufiger in städtischen und eng besiedelten Gebieten lebten, während die Serben und Kroaten eher die östlichen Bergregionen besiedelten und von der Landwirtschaft lebten. Die wirtschaftliche Entwicklung konzentrierte sich weitgehend auf die Städte, was die kulturellen und ökonomischen Gegensätze zwischen ethnischen Gruppen zusätzlich verstärkte. Im Oktober 1991 erklärten die muslimischen und kroatischen Abgeordneten des bosnischen Parlaments die Unabhängigkeit von Bosnien-Herzegowina. Im darauffolgenden Jahr riefen die bosnischen Serben die Unabhängigkeit der «Republika Srpska» aus und forderten den Anschluss an Serbien. Mit Hilfe der jugoslawischen Armee versuchten sie möglichst breite Landesteile zu erobern und muslimische oder kroatische Bevölkerungsgruppen in die Flucht zu schlagen, was im Frühling 1992 zum Kriegsausbruch führte. In der Folge kam es zu Massendeportationen, Internierungen und Massakern von Zivilpersonen.

Während 1990 nur gerade 5% des bosnischen Gebiets «ethnisch homogen» war, trifft das heute auf 80% des Landes zu, ein Ergebnis der sogenannten «ethnischen Säuberung» (Kovac 1997). Flüchtlinge und Vertriebene machen gegenwärtig rund die Hälfte der bosnischen Bevölkerung aus. Das Friedensabkommen von Dayton sieht einen unabhängigen bosnischen Gesamtstaat vor, der sich vorwiegend auf die muslimisch-kroatische Föderation stützt. Bisher scheint allerdings eine Einheit der drei Fraktionen (Gebiete mit muslimischen Mehrheiten, «Kroatische Gemeinschaft Herzeg-Bosna» und «Republika Srpska») weitgehend illusorisch.

Da offizielle Statistiken die ex-jugoslawischen Erwerbstätigen bis in jüngster Zeit zusammenfassend aufführten, ist es schwierig, sich ein genaues Bild über die regionale Herkunft der ex-jugoslawischen Arbeiter und Arbeiterinnen in der Schweiz zu machen. Eine neuere Übersicht über die ständige Wohnbevölkerung lässt den Schluss zu, dass bosnische Arbeitsmigranten und -migrantinnen im Vergleich zu den mazedonischen, kroatischen (aus Kroatien), und serbischen nicht sehr zahlreich sind (BFA 1996). Die Asylmigration aus Bosnien wurde vor allem nach Ausbruch des Krieges bedeutungsvoll. Zwischen 1993 und 1995 wurden rund 30% der Asylgesuche in der Schweiz von Bosniern und Bosnierinnen eingegeben. Auf Initiative des HCR und IKRK hin wurden ausserdem Kontingente befreiter Kriegshäftlinge aufgenommen. Inzwischen ist die Zahl der Gesuche stark zurückgegangen. Einem Teil der

Asylsuchenden wurde gleich zu Beginn des Aufenthalts eine provisorische Aufnahme zugeteilt, wobei nicht alle Migranten letztlich ein Asylgesuch einreichten. Bosnische Flüchtlinge zeichnen sich durch eine breite Altersstruktur – Exil ganzer Familien – und ein entsprechend hohes Durchschnittsalter (28 Jahre) aus. Bemerkenswert ist auch der herausragende Frauenanteil (53%), wobei die Frauen und Kinder teilweise vor den Männern in die Schweiz einreisten. Nahezu die Hälfte der bosnischen Asylbewerber und Asylbewerberinnen sind oder waren verheiratet. Neben einer Mehrheit von Muslimen, leben in der Schweiz auch ethnische Minderheiten aus Bosnien (kroatische, serbische, albanische).

Vergleich der Flüchtlingsgruppen

Mit Ausnahme der Bosnier und Bosnierinnen und der türkischen Flüchtlinge, die nicht kurdischer Herkunft sind, weisen die untersuchten Gruppen mehrere Gemeinsamkeiten auf. Vereinfacht dargestellt handelt es sich um ethnische Minderheiten, die in ihrem Herkunftsland, wo teils bürgerkriegsähnliche Zustände herrschen, politisch und wirtschaftlich diskriminiert oder verfolgt werden. In allen Fällen haben geographische Mobilität und Zwangs- oder Arbeitsmigration eine gewisse «Tradition». Die Flüchtlinge sind mehrheitlich junge Männer, die sich nicht selten im Exil der Rekrutierung durch Armee oder Guerilla entziehen. Andere sind verheiratet und lassen ihre Familie im Herkunftsland zurück, möglicherweise mit der Absicht, sie später nachkommen zu lassen.

Die **bosnische** Asylpopulation hebt sich am deutlichsten vom beschriebenen Migrationsmuster ab, sofern es sich in diesem Fall um eine unmittelbar reaktive Massenmigration handelt, bei der gelegentlich auch die Intervention von Flüchtlingsorganisationen eine Rolle spielt. Die sozialen Verbindungen der Flüchtlinge zum Herkunftsland sind oft zerstört, weil die Familienmitglieder über verschiedene Zielländer verstreut oder ganz verschollen sind. Solche Umstände sind für die Interpretation der Migrationssituation und die Einstellungen gegenüber einer möglichen Erwerbstätigkeit nicht ohne Belang. Die bosnischen Asylbewerber unterscheiden sich von den anderen Gruppen auch klar in demographischer Hinsicht: breites Altersspektrum, hoher Frauen- und Familienanteil, kurze Präsenz der Asyldiaspora in der Schweiz (vgl. auch Tabelle 22). In diesem Zusammenhang ist nicht zu vergessen, dass die materiellen Vorteile der Erwerbstätigkeit sowie die Chancen, gänzlich von der Fürsorge unabhängig zu werden, für alleinstehende Männer grösser sind als für solche, die mit ihren Familien in der Schweiz leben (vgl. Kapitel 1.4).

Tabelle 22 - Familiäre Situation der Asylbewerber nach nationaler Herkunft

	Ehefrau in der Schweiz (in % der Verheirateten)	Kinder (in % aller Befragten)	Kinder in der Schweiz (% der Eltern)
Sri Lanka	67.7% (21)	46.4% (26)	64.0% (16)
Türkei	81.3% (26)	60.5% (32)	75.9% (22)
Ex-Jugoslawien	94.9% (37)	80.0% (44)	88.6% (39)
	n=102 / p<.01	n=174 / p<.001	n=98 / p<.001

Sri-lankische Flüchtlinge lassen sich am ehesten dem Muster der klassischen Pioniermigration zuordnen, wohingegen unter den türkischen und jugoslawischen Flüchtlingen sowohl Pionier- als auch Kettenmigranten vertreten sind. Letztere orientieren sich an Vorläufern aus der Arbeitsmigration und Verwandten im Zielland; vermutlich ein Grund für das stärker diversifizierte Beschäftigungsspektrum von jugoslawischen und türkischen Befragten.

Wir denken, dass die Unterscheidung zwischen Massenmigrationen und individuell geplanten Wanderungen ein wesentliches Kriterium für die Differenzierung der Herkunftsgruppen darstellt. Selbstverständlich lassen sich auch andere Dimensionen ausmachen, die hinsichtlich der Berufstätigkeit wesentlich sein können. So steigt beispielsweise der materielle Aufwand für die Reise mit zunehmender geographischer Distanz und erfordert zahlreiche Vorabklärungen, was eine stärkere Selektion unter potentiellen Migranten zur Folge hat. In diesem Sinn ist zu erwarten, dass sich die sri-lankische Flüchtlingspopulation in Indien anders zusammensetzt als die in der Schweiz.

Die Bedeutung von Migrationshintergründen im beruflichen Anpassungsprozess

Im Folgenden geht es darum, nationale Differenzen der Erwerbsbeteiligung in einem umfassenden Zusammenhang zu deuten, der individuelle und kollektive Merkmale der untersuchten Gruppen einbezieht, soweit entsprechende Angaben vorliegen. In diesem Sinn werden auch komplementäre Informationen zu bereits angesprochenen Dimensionen – primär hinsichtlich des Sozialkapitals – präsentiert. Mehrere Ergebnisse geben Hinweise auf Beweggründe, welche unterschiedlichen Verhaltensweisen bezüglich der Arbeitssuche zugrunde liegen (vgl. Kapitel 2.1). Dabei steht die Frage im Vordergrund, inwieweit herkunftsspezifische Migrationshintergründe die beruflichen Anpassungsstrategien der Flüchtlinge im Aufnahmekontext prägen.

Erste Hinweise auf situationsbedingte Umstände gehen bereits aus der Schilderung der Migrationsbedingungen und -populationen hervor. Mehrere der angesprochenen Aspekte werden anschliessend kraft der Aussagen von Asylbewerbern und Betreuern oder Betreuerinnen näher beleuchtet. In erster Linie wird auf Einflüsse der Verhältnisse im Herkunftskontext (Vergleichsmöglichkeiten) und der Migrationsumstände eingegangen. Es ist anzunehmen, dass die Interpretation der Migrationssituation und entsprechende Erwartungen das Verhalten im neuen Umfeld wesentlich prägen. Wir haben deshalb versucht, Aspekte dieses etappenweisen Vorgangs aufzuzeigen und chronologisch wiederzugeben: antizipierte Auffassungen von der Flüchtlings- bzw. Arbeitssituation, Reaktionen auf die vorgefundenen Verhältnisse sowie berufliche Wunschvorstellungen.

Wie die Gespräche mit der Arbeitgeberschaft klarlegen, muss ein Stellenbewerber seinen Arbeitswillen mit einiger Überzeugungskraft unter Beweis stellen, um bei der gegenwärtigen Arbeitslage eine Stelle zu finden. Ausserdem sind institutionelle Hilfestellungen zunehmend beschränkt, so dass individuelle Initiative von Seiten der Arbeitssuchenden gefragt ist. In Kapitel 2.1 wurde ausserdem festgestellt, dass wesentliche nationale Differenzen bezüglich der Arbeitssuche festzustellen sind und mit der relativen Erwerbsbeteiligung der Herkunftsgruppen übereinstimmen. Dabei stellt sich unter anderem die Frage, inwieweit die Migranten bereit sind,

sich den wirtschaftlichen Voraussetzungen und rechtlichen Beschränkungen auf dem inländischen Arbeitsmarkt zu beugen. Diesbezüglich lässt sich feststellen, dass die Asylbewerber ungünstige Arbeitsbedingungen und eine mögliche soziale Deklassierung offenbar um so besser bewältigen, als sie die Arbeitssituation in der Schweiz realistisch antizipiert haben. Wie bereits angekündigt war es sehr schwierig, die Erwartungen im Vorfeld der Migration näher zu erforschen, da sich die meisten Befragten der politischen Brisanz des Themas durchaus bewusst waren⁸⁷. Aus diversen Äusserungen lässt sich aber bei einem Teil der **ex-jugoslawischen** Migranten ein klarer **Überraschungseffekt** hinsichtlich der (Erwerbs)Situation in der Schweiz erkennen. Zur Erläuterung dieser Feststellung hier nur einige Beispiele:

«J'étais persuadé d'arriver dans un pays prospère où on me laisserait travailler.» (125Y)
«J'aurais voulu avoir dès mon arrivée un permis pour une certaine durée, afin que je puisse établir une base pour mes projets de travail.» (141Y) *«Je croyais me rendre dans un pays de liberté!» (M6)* *«Laissez-nous faire au moins le travail le plus bas de notre qualification: pour un ingénieur comme moi au moins une activité de technicien!» (99Y)* *«Avec ce permis, c'est normal qu'on ne trouve pas de travail: personne ne veut employer quelqu'un pour 3 mois!» (112Y)*

Erstaunlicherweise wurden von Seiten der **Sri-Lanki** selten ähnliche Aussagen laut, obwohl man aufgrund der geographischen Distanz annehmen könnte, dass sie über die Schweizer Verhältnisse schlechter Bescheid wüssten als die Ex-Jugoslawen. Aus Bemerkungen, die ausserhalb der Interviewsituation geäussert wurden,⁸⁸ war hingegen eher zu schliessen, dass die Tamilen einigermassen wissen, was sie in der Schweiz oder in Europa punkto Arbeit erwartet. Sind sie deshalb besser informiert, weil sie über effizientere soziale Netze verfügen oder ihre Reise eingehender geplant haben? Wir denken, dass ein Erklärungsansatz in der Homogenität der Migrationssituationen von sri-lankischen Migranten liegt, von denen nur ein verschwindend kleiner Teil den Asylstatus erlangt.⁸⁹ Ausserdem kennt Sri Lanka keine klassische Arbeitsmigration mit Ziel Schweiz, wie dies bei Ex-Jugoslawien der Fall ist. Zahlreiche Asylgesuchsteller aus dem Balkangebiet zeigen sich erstaunt darüber, nicht dieselben Rechte wie andere Landsleute zu haben, die als (ehemalige) Arbeitsmigranten oder anerkannte Flüchtlinge in der Schweiz leben.

«De nombreux requérants yougoslaves croyaient trouver en Suisse la même situation que les immigrants antérieurs. Ils acceptent mal de se trouver dans une situation plus défavorable. Les immigrants traditionnels ont parfois tendance à les rejeter. Même parmi les populations d'asile, des personnes d'un même village ont parfois des statuts différents: permis N et F, réfugiés reconnus, ce qui tend à diviser la communauté.» (S6)

⁸⁷ Folglich sind wir solchen und ähnlichen Fragen nur dann nachgegangen, wenn es möglich war, im Gespräch ein ausreichendes Vertrauensverhältnis herzustellen.

⁸⁸ Es war hauptsächlich aus sprachlichen Gründen und infolge der Präsenz einer Drittperson (Interviewer/in) schwieriger, mit den Tamilen ein ähnliches Vertrauensverhältnis herzustellen wie mit einzelnen Ex-Jugoslawen oder Türken, die sehr gut französisch sprachen.

⁸⁹ McDowell (1996) vertritt ausserdem die Ansicht, dass Tamilen mit beruflichen Ansprüchen oft in englischsprachige Länder weiterreisen (Nordamerika, Grossbritannien, Australien), wo bessere Möglichkeiten bestehen, auf dem eigenen Beruf zu arbeiten.

Die **vormigratorischen Erwartungen** müssen natürlich auch mit den früheren Lebensumständen der Asylbewerber in Beziehung gesetzt werden. Diese spiegeln sich in den Mindestforderungen bezüglich der Arbeitsbedingungen. Im Unterschied zu den beiden anderen Gruppen wird von den Ex-Jugoslawen mehrmals der Begriff einer akzeptablen Arbeit zu anständigen Lohn- und Arbeitsbedingungen genannt («un travail honnête qui permet de vivre dignement» 101Y). Solche Äusserungen lassen durchblicken, dass die betreffenden Personen – zumindest teilweise – von anderen Standards ausgehen als die Türken und Tamilen. Immerhin 45% der befragten Bosnier und 39% der Jugoslawen weisen bestimmte Beschäftigungen als unakzeptabel zurück, gegenüber 27% der Türken und nur 9% der Sri-lanki (vgl. 2.1). Einige der ex-jugoslawischen Befragten berichten, dass sie sich in der Heimat trotz bescheidenen Lohns ein eigenes Haus bzw. eine Wohnung leisten konnten und über eine Alters- und/oder Pensionsversicherung verfügten. In gewissen Regionen des Landes fanden die junge Menschen ausserdem nach Abschluss der Ausbildung eine Arbeitsstelle, ohne intensive Suchstrategien entfalten zu müssen. (Auf das Kosovo-Gebiet mit seiner hohen Arbeitslosigkeit traf diese Situation nicht zu.) Alles in allem ist leicht einzusehen, dass die jugoslawischen Asylsuchenden oft nicht verstehen, weshalb sie in einem bekanntlich reichen Land unter vergleichsweise ungünstigen Bedingungen arbeiten müssten, um bestenfalls ihre Grundexistenz sichern zu können. Hinzu kommt das Problem der beruflichen Dequalifizierung, das in Zusammenhang mit dem Humankapital bereits angesprochen wurde (Kapitel 2.2).

Die Befunde über irreführende Erwartungen im Vorfeld der Migration betreffen alle Ex-Jugoslawen in ähnlicher Weise, wohingegen spezifische Fluchtmodalitäten und die **Verbreitung von Kriegstraumen** insbesondere **bosnische** Flüchtlinge kennzeichnen, bei denen dementsprechend die geringsten Bemühungen zur beruflichen Integration festgestellt wurden.⁹⁰ Hier zwei Erklärungsversuche für die relativ geringe Bereitschaft dieser Befragten, sich um eine berufliche Eingliederung im Aufnahmekontext zu bemühen.

«J'ai l'impression qu'une partie des gens – particulièrement d'ex-Yougoslavie – sont parachutés en Suisse. On a vu des personnes qui n'avaient pas encore réalisé qu'elles étaient en Suisse. Les familles ont souvent été dispersées. (...) Beaucoup de ces ressortissants ont des séquelles physiques ou psychiques de la guerre. Ils ont besoin d'un certain temps pour digérer le passé et pour se positionner un peu par rapport à la société d'accueil. Je crois que la volonté de ne pas travailler est nettement secondaire par rapport aux facteurs cités.» (S13)

«Les Bosniaques sont souvent profondément traumatisés par leur vécu antérieur et à peine arrivés en Suisse, ils subissent un nouveau choc sous la forme de menaces de renvoi. Ils ont très vite interiorisé le message qu'on ne voulait pas d'eux. Beaucoup d'entre eux sont sur la défensive envers la Suisse et les Suisses.» (S6)

Unsere Erfahrungen bei der Rekrutierung bestätigen die im vorangehenden Zitat angesprochene Abwehrhaltung. Tatsächlich war es uns nur dank intensiver Hilfe von ex-jugoslawischen Mittelpersonen möglich, mit bosnischen Interviewpartnern ins Gespräch zu kommen. Zweifellos haben viele dieser Migranten damit gerechnet, in der Schweiz als Flüchtlinge anerkannt zu werden, so dass es ihnen schwer fällt, eine andere Situation

⁹⁰ Die meisten erwerbslosen Bosnier geben ohne Zögern an, dass sie während der vergangenen Woche keine Arbeit gesucht haben (4 von 8) oder deklarieren gleich eingangs des Gesprächs, dass sie nicht berufstätig sein möchten (weitere 3)

hinzunehmen. Diese Enttäuschung drückt sich unter anderem darin aus, dass fast alle Bosnier ihre Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt wenigstens teilweise in der Ungewissheit und den Einschränkungen ihres **Aufenthaltsstatus**⁹¹ begründet sehen (Tabelle 24 in Kapitel 2.5). Persönliche Situationsschilderungen machen deutlich, dass sich viele unter ihnen als Reaktion sozial und beruflich zurückziehen. In diesem Zusammenhang werden gelegentlich auch kritische Stimmen laut, wie folgende Aussage eines Stellenvermittlers belegt.

«A mon avis, toute cette médiatisation des conflits en ex-Yougoslavie est vraiment perverse. Les gens attendent des régimes de faveur et ces différences de traitement sont délicates [allusion aux différents régimes d'assistance pour requérants d'asile et réfugiés statutaires, personnes qui viennent parfois du même village]. Certains ex-Yougoslaves veulent travailler, d'autres préfèrent «surfer» sur l'assistance.» (S4)

Enttäuschungen und Unmut über die Aufenthaltsbedingungen in der Schweiz werden selbstverständlich nicht allein in der bosnischen Asylpopulation laut. Wenn sie da aber stärker verbreitet sind, hängt dies wohl nicht zuletzt damit zusammen, dass die meisten bosnischen Flüchtlinge überzeugt waren, infolge der Kriegssituation in ihrem Land ein «Anrecht» auf den Flüchtlingsstatus zu haben. Schliesslich wurden die Befragten aber der Kategorie «vorläufige Aufnahme» zugeteilt, die in der Praxis dem – prinzipiell als provisorisch konzipierten – Asylbewerberstatus nahekommmt.⁹¹

Die Erläuterungen über die Situation der bosnischen Asylbewerber treffen nur teilweise auf die Migranten aus der **BRJ** zu (Vorerwartungen und Lebensbedingungen im Herkunftsland). Wie aus der Beschreibung der Asylpopulationen hervorgeht, weichen die jugoslawischen Asylsuchenden in soziodemographischer Hinsicht klar von den bosnischen ab, auch wenn diese Unterschiede in unserer Stichprobe nur teilweise erkennbar werden. Der Anteil an jungen, ledigen Männern ohne Berufserfahrung ist weit grösser und die Präsenz der Gruppe in der Schweiz länger. Ausserdem fühlen sich viele jugoslawische Flüchtlinge verpflichtet, die Familie im Herkunftsland materiell zu unterstützen, während bei den Bosniern häufig Frauen und Kinder vor ihren Ehemännern in der Schweiz eingetroffen sind.

Bei **türkischen** Asilmigranten zeichnen sich weniger deutliche Tendenzen hinsichtlich der erwähnten Aspekte ab. Die Vorerwartungen im Hinblick auf die Aufenthalts- und Erwerbssituation sind sehr unterschiedlich, wobei ein Teil der Befragten die Rahmenbedingungen ähnlich kritisch betrachtet wie die ex-jugoslawischen Migranten. Erwähnenswert scheint jedoch, dass türkische Flüchtlinge oft bereits im Herkunftsland erste Erfahrungen mit dem Exil und unsicheren Arbeitsverhältnissen (Gelegenheitsjobs werden entsprechend häufig erwähnt) gesammelt haben und daher möglicherweise auf eine schwierige Situation besser «vorbereitet» sind.

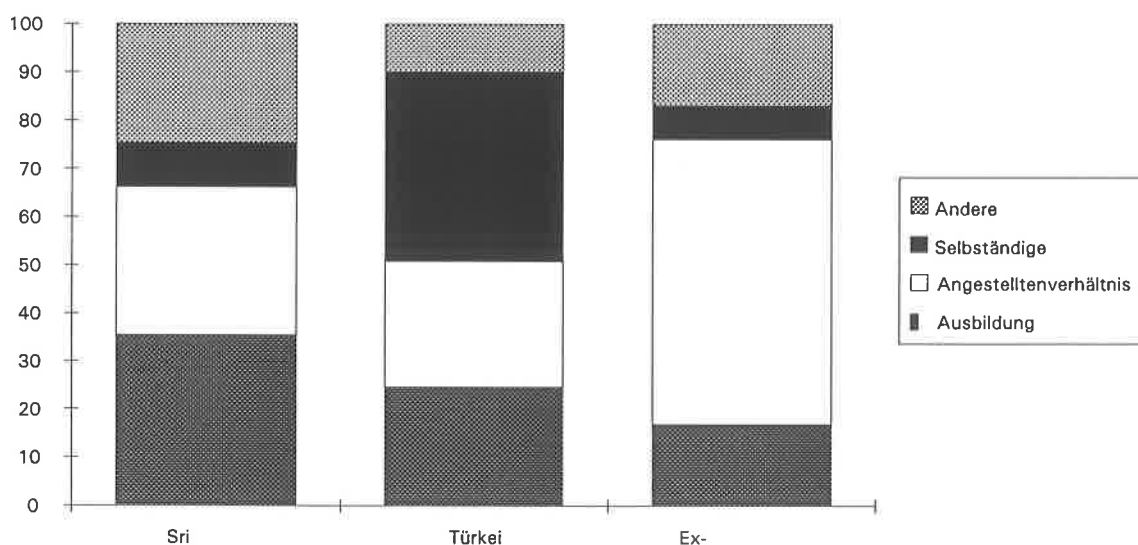
⁹¹ Im Gegensatz dazu ist beispielsweise der Status der vorläufigen Aufnahme (exceptional leave to remain) in Grossbritannien dem Flüchtlingsstatus im Hinblick auf Arbeitsmöglichkeiten praktisch gleichgestellt. Dabei ist allerdings zu sagen, dass dieses Land nur eine sehr beschränkte Zahl von bosnischen oder anderen ex-jugoslawischen Flüchtlingen aufgenommen hat. In den meisten übrigen europäischen Ländern sind die Aufenthaltsbedingungen von vorläufig aufgenommenen Personen ähnlich wie in der Schweiz.

Die genannten Beobachtungen über Migrationshintergründe in der Schweiz liefern einige Erklärungsansätze für spezifische Hindernisse im beruflichen Bereich. Sie dürfen aber keinesfalls über den Umstand hinwegtäuschen, dass eine Mehrheit der unbeschäftigten Männer aller Nationalitäten unbedingt einer Erwerbstätigkeit nachgehen möchten. Während der Interviews haben Befragte immer wieder ihre Enttäuschung darüber geäußert, trotz guter Gesundheit und jungen Alters über Monate und Jahre hinweg praktisch zur Inaktivität verurteilt zu sein.

«Il est très difficile de se lever le matin pour ne rien faire. Avec un travail tout irait mieux.» (95Y) «Je trouve le temps long, car je n'ai pas de travail.» (14S) «Ne pas trouver de travail est mon plus grand souci.» (87T), etc., etc.

Der ausdrückliche Wunsch, einer Beschäftigung nachzugehen, wird auch deutlich, wenn man die Migranten nach ihrer (beruflichen) **Wunschsituation** in der Schweiz fragt. Wie Darstellung 6 verdeutlicht, möchte ein grosser Teil der Flüchtlinge entweder einer beliebigen Beschäftigung nachgehen – «un travail pour vivre» (149Y) «peu importe, seulement travailler» (125Y) – oder aber den eigenen Beruf ausüben. Beide Anliegen werden unter der Kategorie «Angestelltenverhältnis» zusammengefasst und von Asylbewerbern aus Ex-Jugoslawien besonders häufig genannt. Diese Antwort lässt sich vermutlich dadurch erklären, dass ein grosser Teil der Ex-Jugoslawen zum Zeitpunkt der Befragung erwerbslos ist. Somit steht das Bedürfnis im Vordergrund, überhaupt erst ins Erwerbsleben einzusteigen und wenn möglich die vormigratorische Berufssituation zu reproduzieren.

Darstellung 6 - Erwünschte berufliche Situation oder Tätigkeit in der Schweiz nach nationaler Herkunft (in % der Antworten; Mehrfachantworten möglich; n=170)



«Si vous pouviez choisir, quel serait votre situation idéale ou travail préféré en Suisse? Existe-t-il, p. ex., une activité que vous auriez toujours voulu exercer?»

Ein Drittel der Antworten von sri-lankischen Migranten und ein Viertel bei türkischen beziehen sich auf den Wunsch, eine Weiterbildung anzutreten, wobei technische Berufe am beliebtesten sind (vor allem Informatiker, Mechaniker und Elektriker). Für diese Wahl ist wahrscheinlich ausschlaggebend, dass zahlreiche Flüchtlinge bereits im Herkunftsland eine technische Laufbahn eingeschlagen haben oder einschlagen wollten. Der Wunsch, eine in der Schweiz anerkannte Ausbildung abzuschliessen, zeugt ausserdem vom Anliegen einer Verbesserung der beruflichen Situation, das sich bei den Sri-Lanki ebenfalls in der vielfach geäusserten Absicht ausdrückt, die Französischkenntnisse zu verbessern (unter Kategorie «andere» genannt). Im weitesten Sinne könnte man das Bestreben nach Weiterbildung als Bemühung interpretieren, sich im Aufnahmekontext zu integrieren und längerfristig niederzulassen.

Die türkischen Befragten äussern eine klare Vorliebe für verschiedene unabhängige Tätigkeiten (Restaurant, Handel, Kiosk...), während dieses Ansinnen bei Flüchtlingen anderer Herkunft vollkommen zweitrangig ist. Nach eigenen Berichten haben mehrere Türken bereits in ihrem Herkunftsland Unternehmergeist gezeigt. Ein befragter Asylbewerber schildert, wie er mit Hilfe eines ansässigen 'Strohmannes' sein eigenes Schneidergeschäft in der Schweiz eröffnet hat. Offenbar ist dieses Interesse der türkischen Migranten in Studien mehrfach belegt: «Ainsi qu'il ressort cependant de différentes études sur la question, les travailleurs turcs de retour au pays ont rarement cherché un emploi salarié, préférant le statut de travailleur indépendant.» (OECD 1993, p.48)

Nur wenige Befragte (3) betrachten ihre gegenwärtige Situation als ideal, während etliche andere offensichtlich Schwierigkeiten haben, unsere Frage nach einem beruflichen Wunschziel zu beantworten, weil sie keine genauen Vorstellungen über berufliche Alternativen haben oder weil es ihnen – wie sie es selbst ausdrücken – widerstrebt, sich in Illusionen zu wiegen. (Diese Antworten fallen ebenfalls unter die Kategorie «andere», die bei den Sri-Lanki relativ wichtig ist.)

Es sei erneut betont, dass die Informationen über Migrationshintergründe notwendigerweise fragmentarisch bleiben, was nicht heissen will, dass ihr Erklärungswert hinsichtlich der nationalen Unterschiede unwesentlich ist. Unter Berücksichtigung der Angaben zu vorangehenden Kapiteln lassen sich summarisch und etwas zugespitzt einige kollektive Attribute der Herkunftsgruppen herausstreichen.

Die **bosnische** Population hebt sich bezüglich der Migrationsumstände und der Sozialstruktur am stärksten von den übrigen Gruppen ab. Infolge kriegsbedingter Massenfluchtbewegungen sind häufig ganze Familienverbände mit Frauen und Kindern (bis zu drei oder vier Generationen) emigriert. Diese Flüchtlinge haben wenig Abstand zu traumatischen Erlebnissen, sind auf die Exilsituation schlecht vorbereitet und hegen dementsprechend irreführende Vorerwartungen, die mit den vorgefundenen Rahmenbedingungen und Arbeitsmöglichkeiten in der Schweiz kollidieren und nicht selten zu einem sozialen Rückzug führen. In dieser denkbar unvorteilhaften Situation werden die Flüchtlinge mit der Schwierigkeit konfrontiert, sich unter wirtschaftlich ungünstigen Bedingungen (erstmalig) einen Zugang zum Arbeitsmarkt zu schaffen, ohne auf eine strukturierte Exilgemeinde oder institutionelle Hilfestellungen zurückgreifen zu können, wie dies in der Vergangenheit gelegentlich möglich war. Hinzu kommt die Tatsache, dass die Ansätze der Fürsorgeleistungen für Familien in der Regel höher

sind als der Nettoverdienst, mit dem ein arbeitender Familienvater rechnen kann, so dass Familien trotz Erwerbstätigkeit eines oder beider Elternteile von der Sozialhilfe abhängig bleiben.

Die genannten Beobachtungen treffen ein Stück weit auch auf die **jugoslawische** Gruppe zu. Bezüglich der Migrationsbedingungen und der Sozialstruktur sind aber wesentliche Unterschiede auszumachen: Die Staatsangehörigen der BRJ sind mehrheitlich unverheiratete junge Männer, die sich eher dem Modell der Pionier- oder Kettenmigration annähern lassen als dem Massenflucht.

Im Gegensatz zu den ex-jugoslawischen Situationstypen ist die **sri-lankische** Pioniermigration ihrem Verlauf nach relativ homogen, was sich auch in der Zusammensetzung der (bisher) mehrheitlich männlichen Population äussert.⁹² So scheinen tamilische Migranten auf die Exilverhältnisse vergleichsweise gut vorbereitet zu sein. Im Vergleich zu den anderen Flüchtlingen haben übrigens sri-lankische Bewerber die weitaus geringste Wahrscheinlichkeit, den Asylstatus zu erlangen, wobei sie entsprechende Konsequenzen offenbar realistisch antizipieren und bestenfalls eine humanitäre Aufnahme erstreben. In Übereinstimmung mit entsprechenden Lebensentwürfen sind sie willens, sich trotz situationsbedingter Einschränkungen längerfristig in die neue Umgebung einzufügen. Ausserdem hat sich die gut strukturierte Diaspora auf dem Arbeitsmarkt eine solide Stellung – wenn auch in einem eng gesteckten Rahmen – erkämpft, die neueren Zuwanderern berufliche Möglichkeiten eröffnet und sozialen Rückhalt bietet.

Die **türkische** Exilgemeinschaft ist am schwierigsten in wenigen Sätzen zu charakterisieren und zwar aus drei Gründen. Sie zeichnet sich mehrfach durch eine differenzierte Mittelposition aus oder weist grosse situationsbedingte Variationen innerhalb der Gruppe auf. Ferner sind die vorhandenen Informationen und Erfahrungen von Drittpersonen eher beschränkt. Charakteristisch für die türkischen Flüchtlinge scheint die Tatsache, dass ein Teil von ihnen im eigenen Land erste Erfahrungen mit Exilsituationen gesammelt hat und von daher auf schwierige Arbeitsverhältnisse besser eingestellt ist.

Ausführliche Berichte von Asylsuchenden über ihren Werdegang in der Schweiz führen zum Schluss, dass der Einfluss von Migrationsumständen und ursprünglichen Migrationsabsichten auf den Anpassungsprozess im Verlauf der Zeit in den Hintergrund tritt, während faktische Arbeitsmöglichkeiten und Rahmenbedingungen im Aufenthaltskontext immer wichtiger werden. Unter 2.5 werden deshalb Wahrnehmungen der Flüchtlingssituation und mögliche Auswirkungen auf die beruflichen Eingliederungsstrategien von Asylsuchenden näher beleuchtet.

⁹² Diese Beobachtungen treffen jedenfalls auf länger anwesende Personen zu. In jüngster Zeit nimmt offenbar der Anteil an Asylgesuchstellerinnen zu, die nicht unbedingt dem Muster der Pioniermigration entsprechen (Familiennachzug, Heiratsstrategien).

2.5 Die Wahrnehmung von Rahmenbedingungen und Zukunftsperspektiven im Aufnahmekontext

Zahlreiche Hinweise stützen die Annahme, dass sich der Anpassungsprozess von Flüchtlingen in einer dialektischen Beziehung zu vormigratorischen Lebensentwürfen einerseits und behördlich-rechtlichen Aufenthaltsbedingungen bzw. Arbeitsmöglichkeiten im Aufnahmeland andererseits befindet. Zumindest sind beide Dimensionen eng miteinander verknüpft. Infolgedessen müssen berufliche Integrationsstrategien von Flüchtlingen unter Berücksichtigung von **Aufenthaltsbedingungen und Lebensperspektiven** in der Schweiz interpretiert werden. Obwohl die Rahmenbedingungen für alle Asylsuchenden und vorläufig aufgenommenen Personen prinzipiell vergleichbar sind, wurden im Verlauf der Untersuchung gruppenspezifische Einflüsse festgestellt, die für die berufliche Eingliederung offensichtlich relevant sind. Ausschlaggebend ist dabei sowohl der direkte Effekt administrativer Massnahmen wie beispielsweise die Verweigerung von Arbeitsbewilligungen, als auch ihr mittelbarer Einfluss auf das Verhalten der betroffenen Personen, bedingt durch die entsprechende Interpretation der administrativen Praxis.

Was den letztgenannten Aspekt betrifft, scheint bemerkenswert, wie verschieden die Flüchtlinge die schweizerische Aufnahmepraxis und ihre Situation als Asylbewerber erleben. Je nach Blickwinkel werden legitime Ansprüche oder Pflichten gegenüber der Aufnahmegesellschaft und damit die Frage der materiellen Unabhängigkeit unterschiedlich bewertet. Dabei macht es zweifellos einen Unterschied, ob sich Asylsuchende «der Schweiz» gegenüber verpflichtet fühlen, überhaupt aufgenommen worden zu sein, oder ob sie den Eindruck haben, gerade noch als billige Arbeitskräfte toleriert zu werden. Interessant sind aber weniger individuelle als gruppenspezifische Unterschiede in der Wahrnehmung der Aufenthaltssituation, die unter anderem durch die behördliche Praxis und den Aufenthaltsstatus bestimmt wird.⁹³

Es wäre über den Rahmen dieser Untersuchung hinausgegangen war es leider nicht möglich, die Interpretation der Flüchtlingssituation als umfassendes Phänomen zu analysieren. Wie im vorangehenden Kapitel haben wir uns daher auf wenige Teilaspekte beschränkt, die in den Gesprächen besonders häufig aufgetaucht und aus der Perspektive der befragten Personen für die berufliche Eingliederung bedeutungsvoll sind: die Arbeitsbewilligungspraxis, die Wahrnehmung von Aufenthaltsperspektiven in der Schweiz sowie Absichten, ins Herkunftsland zurückzukehren.

⁹³ Ein anderes wichtiges Moment ist beispielsweise die Akzeptanz der Flüchtlinge in der einheimischen Bevölkerung.

Einschätzung der Rahmenbedingungen auf dem Arbeitsmarkt

In Zusammenhang mit den rechtlichen und administrativen Voraussetzungen der Berufstätigkeit (1.2) wurde bereits angedeutet, dass über Staatsangehörige der BRJ insgesamt häufiger Arbeitsverbote verhängt sind als über türkische und sri-lankische Asylsuchende. Unsere Informationen stützen sich allerdings lediglich auf Erfahrungswerte aus den untersuchten Kantonen. Die Nachforschungen in Genf lassen aber kaum Zweifel darüber bestehen, dass zahlreiche Personen aus Ex-Jugoslawien einer Ausreisefrist unterstehen; wodurch ihnen die Arbeitserlaubnis – zumindest für eine erstmalige Erwerbstätigkeit – oft verweigert wird.⁹⁴

Wie Tabelle 23 veranschaulicht, berichten 29% der jugoslawischen und 17% der türkischen Asylsuchenden, dass ihnen eine **Arbeitsbewilligung** von den Behörden verweigert wurde, nachdem sie eine Arbeitsstelle gefunden hatten. In den beiden anderen Herkunftsgruppen werden solche Erfahrungen vergleichsweise selten erwähnt. Dieses Ergebnis scheint interessant, obwohl dazu bemerkt werden muss, dass die Verweigerung einer Arbeitsbewilligung ganz unterschiedliche Gründe haben kann und keinesfalls nur auf das Bestehen einer Ausreisefrist zurückzuführen ist. Aus ausführlichen Gesprächen geht hervor, dass unter den Kosovo-Albanern oft Verwirrung darüber herrscht, ob für sie ein generelles Arbeitsverbot wirksam ist oder ob ein solches nur für bestimmte Kategorien jugoslawischer Asylbewerber gilt.

Tabelle 23 - Erfahrene Verweigerung einer Arbeitsbewilligung nach nationaler Herkunft (in % der Antwortenden)

n=172 / p<.01	Bosnien	BRJ	Sri Lanka	Türkei
Verweigerung der Arbeitsbewillig.	5.0% (1)	28.6% (12)	3.6% (2)	17.0% (9)
Keine Verweigerung	95.0% (20)	71.4% (30)	96.4% (54)	83.0% (44)

«Vous est-il arrivé d'avoir trouvé un emploi, avec accord de l'employeur, et que l'autorisation d'exercer ce travail vous ait été refusée par les autorités?»

So behaupten mehrere jugoslawische Befragte, dass man ihnen für die Ablehnung einer Arbeitserlaubnis keine Erklärung geliefert hat. Andere nennen Gründe, die auf die Priorität der inländischen Arbeitnehmerschaft Bezug nehmen, den Aufenthaltsstatus als solchen oder nur bestimmte Beschäftigungen betreffen:

⁹⁴ Bekanntlich sind von den Ausreisefristen auch zahlreiche Bosnier und Bosnierinnen betroffen, wobei die Mehrheit von ihnen eine F-Bewilligung hat und daher nicht unter dieselben Arbeitsbeschränkungen fällt wie Jugoslawen mit N-Status. Im Kanton Genf waren am 31. Dez. 1996 470 Ausreisefristen von Personen aus der BRJ registriert. Die Gesamtzahl der Asylbewerber und Asylbewerberinnen dieses Landes konnte uns nicht mitgeteilt werden, belief sich aber im Vorjahr auf 879 Personen (Kinder eingeschlossen). Bei den Sri-Lanki betragen die entsprechenden Zahlen 89 gegenüber 288.

«Il y a du chômage chez les résidents et ils doivent avoir la priorité.(92Y)» «En raison du permis de séjour. (105Y)» «Simplement que je n'avais pas le droit de travailler.(122Y)» «Aucune explication ne m'a été donnée.(125Y)»...

Problematisch scheint in dieser Hinsicht besonders der Umstand, dass den betroffenen Flüchtlingen häufig nicht klar ist, ob sie einem generellen oder spezifischen Arbeitsverbot, d.h. für eine bestimmte Tätigkeit geltend, unterstehen. Auch türkische Migranten, denen eine Bewilligung verweigert wurde, sind nicht immer besser informiert.

Einige Gesprächspartner denken, dass die Bewilligungsverweigerungen auf den Einsatz bei der Arbeitssuche tendenziell entmutigend wirken, während andere sich dadurch nicht demotivieren lassen.⁹⁵ Trotzdem sei daran erinnert, dass die Erwerbsbeteiligung der Flüchtlinge aus der BRJ – wenn auch nur gering – höher ist als bei den Bosniern⁹⁶, obwohl erstere mehrheitlich N-Bewilligungen haben und daher grössere Einschränkungen im Zugang zum Arbeitsmarkt kennen als Asylsuchende mit F-Bewilligungen. In Übereinstimmung mit Aussagen von Fachpersonen, bestätigt sich ausserdem der Eindruck, dass die jugoslawischen Migranten mehr Initiative bei der Arbeitssuche zeigen als die bosnischen. Über die Hälfte der ersteren (53.1%) haben in der Woche vor dem Interview mindestens zwei Versuche gemacht, eine Arbeit zu finden gegenüber nur 12.5% der erwerbslosen Bosnier. Wenn wir an dieser Stelle nochmals auf die Arbeitssuche zurückkommen, so nur deshalb, um auf unterschiedliche Tendenzen innerhalb der ex-jugoslawischen Herkunftsgruppe aufmerksam zu machen, die bei der Gegenüberstellung mit anderen Faktoren berücksichtigt werden müssen. In diesem Sinn sind bei bosnischen Flüchtlingen offensichtlich eher migrationsspezifische Determinanten für die niedrige Erwerbsbeteiligung verantwortlich, während bei jugoslawischen administrative Schranken grösseres Gewicht haben.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass administrative Schranken auf dem Arbeitsmarkt für neue Zuwanderer *de facto* höher sind als für Asylbewerber, die bereits seit längerer Zeit in der Schweiz leben. Es ist deshalb kaum Zufall, dass die Herkunftsgruppen mit kurzer Aufenthaltsdauer unter den wichtigsten Hindernissen auf dem Arbeitsmarkt häufiger den Aufenthaltsstatus bzw. die Unmöglichkeit, eine Arbeitsbewilligung zu erhalten, nennen als die Gruppen, die seit längerer Zeit in der Schweiz leben (siehe dazu Tabelle 24). Die Arbeitsbewilligung wird tatsächlich mit um so grösserer Wahrscheinlichkeit verweigert, als jemand eine erste Erwerbstätigkeit aufnehmen will oder längere Zeit nicht gearbeitet hat. Weiter sind die Art der Beschäftigung und die Wahrscheinlichkeit einer baldigen Ausreise ausschlaggebend. Immer prioritär behandelt werden *arbeitslose* Asylbewerber, selbst wenn eine Ausreiseverfügung über sie verhängt ist. Dies erklärt wenigstens teilweise, weshalb nur zwei befragten Sri-Lanki eine Bewilligung verweigert worden ist.

Für Asylsuchende, die wie zahlreiche Sri-Lanki und Türken administrative Bestimmungen als weniger wichtig betrachten, treten entsprechend andere Schwierigkeiten, z.B. ungenügende Sprachkenntnisse, in den Vordergrund. Auffallend weiter, dass ein Viertel der jugoslawischen

⁹⁵ Ein Kosovo-Albaner berichtet ausführlich, wie sein Arbeitsgesuch für einen Buffetjob in einem Genfer Pub zweimal hintereinander abgelehnt wurde. Da er sich nicht entmutigen liess und sein zukünftiger Arbeitgeber ihn unterstützte, machte er einige Monate später einen erneuten Versuch, diesmal erfolgreich! (A6)

⁹⁶ 31% für Jugoslawien gegenüber 29% für Bosnien (standardisierte Zahlen), wobei es möglich ist, dass unter der ersten Kategorie früher bosnische Flüchtlinge mitgerechnet werden; siehe Erstbericht S.49

Staatsangehörigen den Eindruck haben, wegen ihrer Herkunft auf dem Arbeitsmarkt grösseren Schwierigkeiten zu begegnen (vgl. 2.6). Vermutlich ist es die Häufung von administrativen und informellen Erschwernissen, die gerade jugoslawischen Befragten gelegentlich den Eindruck vermittelt, «Zweitklassbürger» zu sein.⁹⁷

Tabelle 24 - Wichtige subjektive Hindernisse oder Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt (in % der Antwortenden)⁹⁸

n=94	Bosnien	BRJ	Sri Lanka	Türkei	Insgesamt
Aufenthalts-/Arbeitsbewilligung	87.5% (7)	74.2% (23)	44.0% (11)	56.7% (17)	61.7% (58)
Sprachkenntnisse	25.0% (2)	38.7% (12)	60.0% (15)	53.3% (16)	47.9% (45)
Ruf der Exilgemeinschaft	-	25.8% (8)	4.0% (1)	3.3% (1)	10.6% (10)
Berufserfahrung	-	16.1% (5)	12.0% (3)	6.7% (2)	10.6% (10)
Anerkennung Diplome	-	3.2% (1)	28.0% (7)	3.3% (1)	9.6% (9)
Hautfarbe	-	-	12.0% (3)	-	3.2% (3)

«Quels ont été les handicaps ou les obstacles les plus importants qui vous ont empêché de trouver du travail?» (maximum 3 réponses)

In Zusammenhang mit administrativen Erschwernissen bei der beruflichen Eingliederung ist auch mehrfach die Problematik von **illegalen Tätigkeiten** angesprochen worden. Da es zu diesem Thema kaum verlässliche Daten gibt, kursieren ganz unterschiedliche Lagebeurteilungen, was das Ausmass der Schwarzarbeit insgesamt angeht. Die meisten Fachpersonen sind jedoch der Meinung, dass vorwiegend Teilzeit- oder Kurzzeitjobs betroffen sind und dass das Phänomen unter Asylbewerbern weniger verbreitet ist als in anderen Bevölkerungskategorien (Schweizer und Schweizerinnen, ansässige Ausländer und Ausländerinnen). Diese Vermutung lässt sich insofern bestärken, als ein Drittel der Asylsuchenden illegale Beschäftigungen schon daher ablehnt, um Nachteile für das Erlangen einer Aufenthaltsbewilligung zu vermeiden (siehe Kapitel 1.5). Andere Befragte denken, dass sie mit einer Abschiebung rechnen müssten, falls sie «erwischt» würden.

Aus den Interviews wissen wir, dass einzelne Asylsuchende gelegentlich Schwarzarbeit verrichtet oder gesucht haben. Allerdings sind solche Tätigkeiten, soweit sie überhaupt erwähnt werden, viel zu selten, als dass wir irgendwelche Tendenzen daraus ablesen könnten. Aufgrund der vorhandenen Informationen drängt sich aber die Annahme auf, dass illegale Arbeit unter bestimmten Bedingungen vermehrt auftritt. Folgende Zusammenhänge wären zu nennen: Je beschränkter die Aufenthaltsperspektiven sind, desto unwichtiger wird es, einer deklarierten Beschäftigung nachzugehen, um allfällige Sanktionen zu vermeiden oder längerfristige Vorteile für den Aufenthalt in der Schweiz zu erwirken. Für Asylbewerber, die beispielsweise infolge einer Ausreiseverfügung einem Arbeitsverbot unterstehen, gibt es wenig

⁹⁷ « On est traité comme des gens de 2ème classe » 146Y.

⁹⁸ Da die Frage nur den Arbeitssuchenden gestellt wurde, sind die Fallzahlen zugegebenerweise beschränkt. Trotzdem scheinen sie kohärent mit anderen Ergebnissen.

andere Möglichkeiten, ein Einkommen zu finden. Dies gilt übrigens auch für Personen, die ausserhalb ihres Wohnkantons, etwa bei Verwandten, wohnen. Vermutlich ist es ausserdem für Arbeitsuchende, die zahlreiche Beziehungen zu inländischen Betrieben pflegen, leichter, eine Stelle auf dem Schwarzmarkt zu finden, als für solche, die in der Schweiz kaum etablierte Bezugspersonen haben. Ein Gewerkschaftsvertreter ist überzeugt, dass die zunehmende Unsicherheit der Aufenthaltsbedingungen die Verbreitung illegaler Arbeit begünstigt:

«Avec l'instabilité croissante des statuts de séjour, particulièrement l'octroi de délais de départ qui se prolongent, on assiste indéniablement à une augmentation du travail au noir, dont les employeurs profitent au premier chef.» (S18)

Von diesen Überlegungen ausgehend liesse sich erwarten, dass undeklarierte Tätigkeiten bei ex-jugoslawischen und türkischen Asylmigranten insgesamt häufiger vorkommen als bei sri-lankischen.

Dass auf dem Arbeitsmarkt auch eine Nachfrage nach Schwarzarbeit besteht, braucht nicht betont zu werden. Es sei lediglich darauf hingewiesen, dass die illegale Beschäftigung von Asylbewerbern den Betrieben neben Lohneinsparungen manchmal erlaubt, die teilweise langen Bewilligungsverfahren zu umgehen (Bericht von D. Froidevaux).

Zukunftsperspektiven...

Obwohl oder gerade weil die Interviews primär um die Frage der Erwerbstätigkeit kreisten, drängten sich in Gesprächen mit bosnischen und jugoslawischen Flüchtlingen regelmässig Befürchtungen infolge der Ankündigung von kollektiven oder individuellen Ausreisefristen auf. Wie die Ergebnisse in Tabelle 25 zeigen, machen sich praktisch alle Bosnier enorme Sorgen wegen der hängigen **Ausreiseverordnungen**, so dass die Erwägung einer beruflichen Beschäftigung oft vollkommen sekundär wird. Die Ängste vor einer möglichen Ausweisung sind allerdings auch in den anderen Gruppen präsent. Am wenigsten bedroht fühlen sich die Sri-Lanki. Folgende Äusserung fasst mögliche Erklärungen für diesen Sachverhalt aus der Perspektive der Sozial- und Hilfswerkdienste treffend zusammen:

*«Je pense qu'il faut analyser les groupes en fonction de leur espérance de séjour. Chez les **Bosniaques** elle est peu importante, parce qu'on leur a toujours répété qu'ils devront partir. (...) Même si on finit par se rendre compte qu'on ne pourra pas renvoyer des personnes qui n'ont plus aucun domicile, les prolongations se feront au coup par coup, rajoutant à la précarité de la situation. Cette situation est contraire à tout projet d'insertion, de recherche d'un travail déclaré. On n'a pas le temps de chercher du travail, l'organisation d'un retour imminent prime. Donc, c'est le statut d'admission provisoire, et surtout le discours sur le retour qui semblent déterminant dans ce cas. Les **Tamouls** croient beaucoup moins à un discours semblable, car cela fait 10 ans qu'on parle de retour. Et même si la menace se concrétise un peu pour les derniers arrivés, beaucoup d'entre eux sont conscients du fait que la menace est avant tout verbale.» (S19)*

Die aufgrund der Asylstatistik des BFF berechneten Rückreisequoten bestätigen offenbar die genannten Tendenzen: Sri Lanka 1.0%, Türkei 4.3%, Ex-Jugoslawien 6.0% (Anteil pflichtgemässer Ausreisen und Rückführungen für 1996).

Praktisch alle Gesprächspartner oder Gesprächspartnerinnen, Asylsuchende sowie Sozialpersonal, betrachten die Instabilität des Aufenthalts als ein wesentliches Handicap im beruflichen Eingliederungsprozess, da die Vorbereitung einer allfälligen Heimkehr oder Weiterreise in ein Drittland die Flüchtlinge stark in Anspruch nimmt. Ehemals Erwerbstätige berichten sogar, dass sie ihre Arbeit anlässlich einer Ausweisungsverfügung absichtlich verlassen hätten, «um die Ausreise vorzubereiten» (z.B. M14), sofern sie nicht wussten, dass die Ausreisefristen später verschoben würden.

Tabelle 25 - Einige wichtige Sorgen der Asylbewerber nach nationaler Herkunft (in % der affirmativen Antworten - Mehrfachantworten möglich)⁹⁹

	Entfernung nahestehender Personen	Ausweisungs- drohungen oder - verfügungen	Unmöglichkeit, das Tätigkeitsfeld frei zu wählen	Unmöglichkeit, ins Ausland zu reisen
Bosnien	33.3% (7)	90.5% (19)	33.3% (7)	47.6% (10)
BR Jugoslawien	72.7% (32)	68.2% (30)	38.6% (17)	29.5% (13)
Sri Lanka	71.4% (40)	50.0% (28)	66.1% (37)	66.1% (37)
Türkei	60.4% (32)	75.5% (40)	45.3% (24)	66.0% (35)
n=174	p<.01	p<.01	p<.01	p<.001

«En ce qui concerne votre situation en Suisse, qu'est-ce qui vous préoccupe actuellement?» 8 possibilités de réponses (andere Sorgen werden unter 1.4 in Verbindung mit der materiellen Situation der Befragten aufgeführt)

Die Erwägung einer **Rückkehr ins Herkunftsland** ist für die Flüchtlinge offensichtlich um so besorgniserregender als die Möglichkeit einer unfreiwilligen Ausreise imminent wird. Wie Tabelle 26 verdeutlicht, geben drei Viertel der befragten Bosnier an, nicht mehr in ihr Land zurückkehren zu wollen. Aus den Kommentaren geht hervor, dass sie sich ein Leben im Herkunftsland (vorläufig) nicht mehr vorstellen können. Andere Aussagen lassen darauf schliessen, dass die genannten Ansichten eher reaktiven Charakter haben. Jedenfalls betonen Sozialberater und Sozialberaterinnen wiederholt, dass die meisten Bosnier sich längerfristig ein Leben in der Schweiz nicht vorstellen könnten, was offenbar im Widerspruch zu den geäusserten Absichten steht.

Erstaunlicherweise wird der Wunsch einer Heimkehr am häufigsten von den sri-lankischen Flüchtlingen geäussert. Dieses Ergebnis, das durch die Untersuchung von Meier-Mesquita (1992) gestützt wird, muss aber insofern nuanciert werden, als die meisten Befragten auf die

⁹⁹ Wir erinnern daran, dass es aus inhaltlichen Gründen manchmal unerlässlich scheint, die beiden ex-jugoslawischen Migrantengruppen auseinanderzuhalten, obwohl die geringen Fallzahlen der Teilstichproben kaum Verallgemeinerungen der Resultate zulassen. Wo die quantitativen Ergebnisse mit Hinweisen anderer Quellen übereinstimmen, können immerhin vorläufige Schlüsse gezogen werden.

praktische Unmöglichkeit einer Rückkehr verweisen. Auffallend auch, dass bei den Jugoslawen kein ähnlicher Reflex gegen eine Rückkehr wie bei den Bosniern zu beobachten ist, obwohl viele von ihnen ebenfalls mit einer Ausweisung rechnen müssen. Einschränkend zu bemerken ist, dass die Frage nach einer möglichen Rückkehr selten ohne Misstrauen beantwortet wurde und deshalb mit Vorsicht interpretiert werden muss. (An diesem Beispiel zeigt sich aber auch, dass allfällige Heimkehrabsichten wahrscheinlich schlechte Indikatoren für tatsächliche Verhaltensweisen sind.)

Tabelle 26 - Absicht, «eines Tages» ins Herkunftsland zurückzukehren nach nationaler Herkunft

n=172 / p<.0001	Bosnien	BRJ	Sri Lanka	Türkei
Ja	23.8% (5)	83.7% (36)	87.3% (48)	71.7% (38)
Nein	76.2% (16)	16.3% (7)	12.7% (7)	28.3% (15)

«Si un jour la situation de votre pays le permettait, est-ce que vous aimeriez rentrer? Si oui, quel serait votre projet professionnel au pays»

Auf die Frage hin, welcher Beschäftigung die Migranten nach einer allfälligen Rückwanderung in ihr Herkunftsland nachgehen würden, bleiben viele sprachlos. Unter denen, die trotzdem antworten, möchte ein beträchtlicher Teil seine ehemalige Arbeit wiederaufnehmen oder ein eigenes Unternehmen eröffnen. Die meisten Aussagen reflektieren aber eine grosse Unbestimmtheit oder Unsicherheit der Flüchtlinge über ihre Zukunft. Dieser Umstand lässt sich vermutlich dadurch erklären, dass das Leben von Asilmigranten in mancher Hinsicht fremdbestimmt ist. Sie sind von zahllosen Entscheiden – Asyl, Arbeitsbewilligungen, Ausreiseverfügungen usw. – abhängig, die sie nur in geringem Masse mitbestimmen können. Gleichzeitig sind ihre Rechte, Arbeitsmöglichkeiten und Mobilität eingeschränkt. Dass sich in dieser Lage Handlungskompetenzen und Planungsfähigkeiten langfristig schlecht entfalten können, dürfte kaum erstaunen. So gesehen wird auch eine Äusserung unzähliger und meist jüngerer Interviewter plausibel, nämlich die Klage über die Unmöglichkeit, überhaupt realistische Zukunftspläne schmieden zu können:

«Cette longue attente pour avoir un statut clair m'empêche de faire des projets et d'entreprendre quelque chose.» (70T) «Je me sens dans une prison ouverte.» (159T) «On n'a pas de but précis, on ne peut pas faire grand chose comme on est. Si on est compétent pour quelque chose, on ne peut pas le faire ici à cause du permis.» (M7)

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass neben Sozialkapital und Migrationshintergründen auch die Wahrnehmung der behördlichen Praxis die Anpassungsstrategien der Asylsuchenden im Aufnahmekontext beeinflusst. Ausserdem wird der Zugang zum Arbeitsmarkt in gewissen Fällen spezifisch beschränkt. Nach Aussagen der Asylsuchenden werden Arbeitsbewilligungen bei jugoslawischen Staatsangehörigen am häufigsten abgelehnt; an zweiter Stelle stehen die türkischen Asylsuchenden. Bei den Sri-Lanki und Bosniern hingegen

wird selten über Arbeitsverbote berichtet. Für zahlreichen Flüchtlinge bleiben die Gründe für Bewilligungsverweigerungen unklar, so dass sie manchmal infolge eines negativen Entscheids auf die weitere Arbeitssuche verzichten. Prinzipiell sind administrative Schranken auf dem Arbeitsmarkt für neue Zuwanderer und solche mit beschränkten Aufenthaltsperspektiven (Ausreiseverfügungen) höher als für Asylbewerber, welche wie die Sri-Lanki (unserer Stichprobe) bereits längere Zeit in der Schweiz leben und entsprechende Berufserfahrungen haben. Praktisch alle bosnischen Befragten machen sich aber hinsichtlich der hängigen Ausreisefristen enorme Sorgen und sind mit der Erwägung einer unfreiwilligen Ausreise so stark beschäftigt, dass die Möglichkeit einer beruflichen Betätigung vollkommen sekundär wird. Die sri-lankischen Asylsuchenden schenken Ausreiseverfügungen weniger Beachtung als die übrigen Gruppen; nach Asylstatistik weisen sie offenbar die tiefste Rückreisequote auf.

2.6 Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt

In den vorangehenden Kapiteln wurden vorwiegend Determinanten des Arbeitsangebots analysiert, während Aspekte der Nachfrage nur indirekt – etwa in Zusammenhang mit dem Humankapital – angesprochen wurden. Es scheint daher unerlässlich, auch die Angebotsseite etwas näher zu beleuchten. Dass die Beschäftigungsmöglichkeiten auf dem inländischen Stellenmarkt in den vergangenen Jahren zurückgegangen sind, muss nicht eigens betont werden und gilt prinzipiell für alle Asylgruppen. Dieser Rückgang äussert sich aber in einer verschärften Selektion bei der Einstellung von neuen Arbeitskräften. Nachdem sich erwiesen hat, dass nationale Differenzen bezüglich des Humankapitals wenig ausschlaggebend sind (vgl. 2.2), stellt sich zusätzlich die Frage, inwiefern die unterschiedlichen Erwerbstätigenquoten allenfalls durch die Bevorzugung oder Ablehnung gewisser Nationalitäten von Seiten der Personalverantwortlichen erklärt werden können.

In den Gesprächen mit Unternehmern und Unternehmerinnen ging es deshalb darum, grundsätzliche Wahrnehmungsmuster der nationalen Gruppen aufzuzeigen und Hinweise auf das Verhalten bei der Rekrutierung von Personen aus dem Asylbereich zu gewinnen. Somit sollte es möglich sein, Informationen über Zusammenhänge zwischen der Arbeitsnachfrage und der Erwerbsbeteiligung der analysierten Populationen zu erlangen. Für genauere Ausführungen über die Befragung der Arbeitgeberschaft sei auf den beiliegenden Originalbericht von Didier Froidevaux verwiesen, in dem auch zahlreiche Zitate aufgeführt werden, die wir an dieser Stelle nicht erneut aufnehmen.

Perzeption der nationalen Gruppen von Seiten der Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen

Die Einstellungen der Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen gegenüber Angestellten verschiedener Nationalitäten sind oft nuanciert und nicht durchwegs übereinstimmend. Nach eigenen Aussagen lassen sich die Personalchefs oder Stellenvermittler bei der Einstellung mehrheitlich von pragmatischen Überlegungen leiten. Dabei stehen individuelle Merkmale der Arbeitssuchenden und bisherige Erfahrungen der Befragten im Vordergrund.

Vielen Aussagen gemeinsam ist auch die Tendenz, das Verhalten der Migranten losgelöst von ihrer Flüchtlingssituation wahrzunehmen, d.h. die Asylbewerber und Asylbewerberinnen nach ähnlichen Massstäben wie andere Angestellte zu beurteilen, wobei spezifischen Lebensumständen nur in Ausnahmefällen Aufmerksamkeit geschenkt wird. Diese Neigung kontrastiert mit der Haltung des Fürsorgepersonals, das in der Regel versucht, die Verhaltensweisen von Flüchtlingen in einem umfassenden Kontext zu erklären. Asylgründe scheinen selten ein Thema für Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen zu sein, was als Respekt der Privatsphäre von Angestellten interpretiert werden kann. Trotzdem mag aussenstehenden Beobachtern die Tatsache auffallen, dass faktische Migrationshintergründe von Flüchtlingen

aus den Äusserungen der befragten Personalverantwortlichen manchmal vollkommen ausgeblendet und auf individuelle Merkmale reduziert werden, wie dies – in etwas krasser Form – folgendes Beispiel veranschaulicht: «On n'a pas le gratin [parmi les employés ex-yougoslaves], les gens doués sont restés au pays, ils n'ont pas besoin de partir.»

Die meisten Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen führen an, dass sie ihre Beurteilung von Angestellten auf konkrete Erfahrungen aus dem Arbeitsalltag stützen. Ein Stellenvermittler meint zu dieser Frage, dass in kleineren Betrieben vielfach schon die Erfahrung mit einer oder zwei Personen ausreicht, eine Nationalität zu diskreditieren oder umgekehrt aufzuwerten, falls die Erfahrungen ausgesprochen positiv sind. Obwohl die Äusserungen der Arbeitgeberschaft bezüglich der verschiedenen Herkunftsgruppen differenziert sind, lassen sich gewisse Stereotypen ausmachen, die bestimmten Nationalitäten zugeordnet werden können. Damit bezeichnet sind Tendenzen, die sich aus einer Mehrzahl von Aussagen ablesen lassen, was weder widersprüchliche Ansichten noch individuelle Vorbehalte gegenüber Verallgemeinerungen ausschliesst.

Am zahlreichsten und einheitlichsten sind die Kommentare über Migranten aus Sri Lanka und Ex-Jugoslawien. Die meisterwähnten Merkmale sind in Tabelle 27 dargestellt. Die Ergebnisse verdeutlichen, dass **tamilische** Arbeitnehmer insgesamt ein hohes Ansehen geniessen. Darin sind sich nicht nur Arbeitgeberschaft und Fürsorgepersonal einig, sondern auch die sri-lankischen Befragten selbst. Nur eine Minderheit (12% bzw. 3 Personen) unter ihnen betrachtet die Hautfarbe oder den Ruf der tamilischen Exilgemeinschaft (1 Person) als ein Handikap bei der Arbeitssuche. Dass eine «dunkle» Hautfarbe auf dem Stellenmarkt eher unvorteilhaft ist, wird allerdings von Stellenvermittlern und Personalverantwortlichen vielfach bestätigt, wobei nicht immer klar wird, welche Schattierungen in diese Kategorie fallen¹⁰⁰. Ein Sozialdienst-Verantwortlicher meint dazu:

«Les Sri Lankais se sont également fait une réputation de gens travailleurs, de personnes qui ne dérangent pas et sont efficaces, avec en plus un esprit assez commerçant. Il y a dix ans, les Sri Lankais, c'étaient des bronzés. (...) Maintenant, il y a de plus en plus de gens basanés, cela choque moins.» (S13)

Aus verschiedenen Quellen geht hervor, dass Betriebe gelegentlich ausdrücklich tamilische Arbeitnehmer suchen, um freie Stellen zu belegen. Auch **türkische** Flüchtlinge erfreuen sich insgesamt eines guten Renommées. Aber nicht alle Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen haben Erfahrungen mit türkischen Angestellten.¹⁰¹ Dabei muss allerdings erwähnt werden, dass letztere wie zahlreiche Aussagen belegen – in den Kantonen Waadt und Genf besonders in der Baubranche geschätzt werden, was die Hinweise auf die körperliche Konstitution dieser Herkunftsgruppe erklärt. Seit das Baugewerbe in der Krise steckt, werden offenbar seltener explizit türkische Arbeitskräfte gesucht (S8).

¹⁰⁰ Der Fall der Somalis bleibt ungeklärt: In der Arbeitgeberschaft (2) werden sie offenbar sehr geschätzt, während Stellenvermittler/innen und Sozialdienstpersonal diese Population einhellig als beruflich schwer integrierbar bezeichnen.

¹⁰¹ Tatsächlich sind die türkischen Asylbewerber und Asylbewerberinnen in den Kantonen Genf und Waadt nicht sehr zahlreich. Vgl. Ausführungen über die Stichprobe in der Einleitung.

Nationale Stereotypen nach Aussagen der Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen:		
Sri-Lanki	Türken	Ex-Jugoslawen
diszipliniert	einfach	unverlässlich/unehrlich
arbeitsam	arbeitsam	überheblich/stolz
gefügig («dociles»)	stark, gesund	aggressiv
lächelnd («souriants»)		fordernd («revendicateurs»)
Insgesamt positive Einschätzung:		
Sri-Lanki		
Türken		
Somalis		
Insgesamt negative Einschätzung:		
Ex-Jugoslawen		
Afrikaner (Angola, Zaire)		
Albaner		

Tabelle 27

Weitaus am zahlreichsten sind negative Wahrnehmungen von **ex-jugoslawischen** Flüchtlingen. Dabei ist allerdings zu bemerken, dass in der Arbeitgeberschaft über die Nationalität häufig Unklarheit herrscht. Ein Befragter unterscheidet Albaner¹⁰² von Leuten aus Kosovo, andere sprechen von Ex-Jugoslawen und Albanern, wobei nicht klar wird, ob sie sich bei ersteren auf Bosnien, Kroatien oder die BRJ beziehen, wiederum andere erwähnen einfach «Leute aus dem Osten». Es ist anzunehmen, dass diese Verwechslungen von einer Unkenntnis der zugegebenermassen komplexen Verhältnisse im Gebiet des ehemaligen Jugoslawiens zeugen. Die jugoslawischen Asylbewerber sind sich ihres geringen Ansehens durchaus bewusst. Ein Viertel der Befragten betrachtet den negativen Ruf der albanischen Gemeinschaft sogar als wesentliches Hindernis auf dem hiesigen Stellenmarkt (Tabelle 24 unter 2.5). Ähnlich klare Ablehnung wie in diesem Fall wird sonst nur in Verbindung mit Afrikanern (negative Erfahrungen, «Rücksicht» auf die Kundschaft) erwähnt.

Die klare Ablehnung der albanischen bzw. ex-jugoslawischen Arbeitskräfte mag erstaunen; sie veranlasst mehrere Personen aus dem Sozialbereich zu Erklärungsversuchen, von denen wir ansatzweise einige wiedergeben möchten ohne sie grundsätzlich diskutieren zu können.

¹⁰² Zum Zeitpunkt der Befragung lebt in Genf und Waadt nur eine sehr geringe Zahl von albanischen Bürgern. Die meisten sind entweder Studenten oder Angestellte von internationalen Organisationen. In Zusammenhang mit der Nationalitätenfrage wird auch nicht immer eindeutig klar, ob Asylbewerber und Asylbewerberinnenim Einzelnen oder auch andere Angestellte aus diesen Ländern insgesamt gemeint sind.

Mögliche Determinanten der Wahrnehmung von ex-jugoslawischen Angestellten

Mehrere Schlüsselpersonen aus Vermittlungsfunktionen (Stellenvermittlung, Sozialhilfe, Gewerkschaften) bestätigen den schlechten Ruf von Ex-Jugoslawen und betonen, dass sich das Ansehen dieser Population im Verlauf der letzten Jahre drastisch verschlechtert habe.

«Les Kosovars passaient inaperçus. Les patrons les aimaient bien. Ils venaient comme saisonniers, parfois comme clandestins, grâce au cousin qui avait le permis B. Il y avait un contrôle social de la famille qui faisait qu'ils étaient de bons bosseurs. Tout le monde les considérait comme des Yougoslaves.» (S6)

Der massive Anstieg der ex-jugoslawischen Population infolge von Asylmigrationen und Familiennachzug sowie eine simultane Verschlechterung der materiellen Lebensbedingungen von länger ansässigen Personen (Arbeitslosigkeit) hat – jedenfalls in Genf – in den letzten Jahren zu zahlreichen Konflikten innerhalb der albanischen Diaspora geführt. Die Beistandsmöglichkeiten von Verwandten und Bekannten gegenüber neuen Zuwanderern wurden offensichtlich überfordert (Piguet 1995). Diese Situation hat sich teilweise direkt auf die Verhältnisse am Arbeitsplatz ausgewirkt.

Einige Befragte, die ständigen Kontakt mit ausländischen Angestellten pflegen (S4,S7,S9,S18), haben ausserdem den Eindruck, dass die Medienberichterstattung die negative Wahrnehmung einzelner Bevölkerungsgruppen verstärkt. Sie verweisen auf ähnliche Wirkungen von Presseberichten aus den 80er Jahren über Kriminalität und Arbeitslosigkeit unter sri-lankischen Asylsuchenden und später unter türkischen Migranten in der Schweiz. Gegenwärtig werden Ex-Jugoslawen und im Besonderen Kosovo-Albaner häufig mit Kleinkriminalität und Drogenhandel in Zusammenhang gebracht. Ausserdem hat die Berichterstattung über die Lage in Ex-Jugoslawien zweifellos auf die Perzeption der Zuwanderer aus diesen Gebieten abgefärbt. Flüchtlinge liefern Hinweise dafür, dass ein Teil der einheimischen Bevölkerung sie sehr direkt mit dem Kriegsgeschehen assoziiert.

«Je n'aime pas que mon chef m'insulte en disant: 'Regarde ton pays qui est toujours en guerre.»(M8)

«Concernant les ex-Yougoslaves, il y a aussi l'image de la guerre que les gens ne veulent pas comprendre. On ne veut pas de ces gens, qui se tapaient dessus là-bas, pour nous servir dans nos restaurants!» (S7)

Zum negativen Bild von Gewalt und Drogenkriminalität gesellen sich zuweilen Vorstellungen über das (ex)kommunistische Staatssystem und den Islam¹⁰³, die einer positiven Wahrnehmung nicht besonders förderlich sind. Mehrere befragte Ex-Jugoslawen (Bosnier und Kosovo-Albaner) beklagen sich über abwertende Wahrnehmungen von Seiten der schweizerischen Bevölkerung (M8, 93Y, 101Y). Es ist nicht auszuschliessen, dass die Verknüpfung von eher

¹⁰³ Mehrere Befragte haben den Eindruck als Muslime diskriminiert zu werden. Gelegentlich erwähnen auch Sri-Lanki, dass Arbeitgeber/innen sie vor der Einstellung gefragt hätten, ob sie Muslime seien.

negativ konnotierten Begriffen wie «Krieg», «Kommunismus», «Flüchtlinge»¹⁰⁴ und «Islam» im Zusammenspiel mit psychologischen Abgrenzungsmechanismen die Perzeptionen gewisser Bevölkerungsteile prägen und auf der anderen Seite negative Gegenreaktionen auslösen. Solche und ähnliche Fragen wären eigens eine Studie wert, besonders wenn man bedenkt, dass Staatsangehörige der jugoslawischen Nachfolgerepubliken in der ständigen Wohnbevölkerung immerhin die zweitgrösste Ausländergemeinschaft (nach der italienischen) stellen.

Nationale Diskriminierungen auf dem Stellenmarkt

Über die grundsätzliche Frage, inwiefern die blosse Existenz positiver oder negativer Stereotypen den Zugang der betreffenden Personen zum Arbeitsmarkt beeinflusst, lässt sich aufgrund der erwähnten Ergebnisse zunächst nur spekulieren. Eindeutiger interpretierbar ist hingegen die Feststellung, dass beinahe ein Viertel der befragten Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen (5 von 22) *ausdrücklich* erwähnen, dass sie die Einstellung von Ex-Jugoslawen infolge schlechter Erfahrungen vermeiden. Aussagen von Stellenvermittlungen und Sozialverantwortlichen stützen diese Beobachtung.

«Avant, les Yougoslaves étaient très demandés, maintenant plus personne n'en veut.» (S8)

In mittleren oder grösseren Betrieben wird die Ablehnung von ex-jugoslawischen Arbeitskräften manchmal mit der praktischen Unmöglichkeit begründet, sie ins Kollektiv der übrigen Angestellten aufzunehmen. Mehrere Personalchefs betonen, dass die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen aus historischen und politischen Gründen nicht beliebig zusammengewürfelt werden können, wobei verschiedene Nationalitätenkonstellationen als problematisch bezeichnet werden. Seit dem Ausbruch der Konflikte im Balkangebiet wird die Eingliederung von Ex-Jugoslawen vielerorts als schwierig betrachtet.

«Certaines entreprises ne veulent plus d'ex-Yougoslaves. Ils sont relativement belliqueux. Il y a eu des bagarres sur certains chantiers, d'ordre politique : Serbes contre Croates. Je sais que dans des entreprises qui ont beaucoup de Serbes au fixe, je ne peux pas envoyer de Croatie intérimaire.» (Agence temporaire VD)

Trotz dieser Vorbehalte spricht sich die Mehrheit der Personalverantwortlichen für eine nationale Vermischung unter den Angestellten aus. Begründet wird diese Präferenz mit der Absicht, Clanbildungen und Verlust von hierarchischer Kontrolle zu vermeiden. Dieser Standpunkt ist insofern bemerkenswert, als viele Argumente prinzipiell für die Einstellung von Personen gleicher Herkunft sprechen: a) die Möglichkeit, aufwendige Rekrutierungsverfahren zu vermeiden und über die Angestellten neues Personal anzuwerben b) geringer Aufwand bei der Einführung, die teilweise informell verläuft c) bessere Verständigungsmöglichkeiten und Zusammenarbeit innerhalb des Teams d) interne soziale Kontrolle unter den Angestellten. Beispiele für solche Vorteile werden jedenfalls von Sozialberater und Sozialberaterinnen vielfach hervorgehoben, während nur zwei Arbeitgeber ausdrücklich Personal gleicher

¹⁰⁴ Ein junger Asylbewerber aus Kosovo, der perfekt Französisch spricht und durchaus „integriert“ wirkt, versichert uns, dass für seine ehemaligen Arbeitskollegen in einem Industrieunternehmen der Begriff „Flüchtling“ eine Art Schimpfwort war.

Nationalität bevorzugen. Auf branchenspezifische Unterschiede konnte nicht im Einzelnen eingegangen werden. Es gibt aber mehrere Hinweise dafür, dass besonders in der Baubranche, teilweise auch bei der Küchenarbeit, nationale Konzentrationen zuweilen erwünscht sind.

Die Nationalität von Stellensuchenden aus dem Asylbereich ist für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber nach eigenen Aussagen von untergeordneter Bedeutung. Dennoch lässt sich festhalten, dass der Beliebtheitsgrad der nationalen Gruppen bei den Personalverantwortlichen dem Ausmass der Erwerbsbeteiligung der jeweiligen Populationen entspricht. Das Ansehen von sri-lankischen Flüchtlingen wird praktisch einhellig positiv bewertet. Günstig schneiden auch türkische Asylsuchende ab, wobei sich mangels genügender Erfahrungen nur ein Teil der Befragten äussert. Im Gegensatz dazu haben Arbeitnehmer aus Ex-Jugoslawien, besonders aus dem Kosovogebiet, einen schlechten Ruf, so dass einzelne Personalchefs die Einstellung der betreffenden Staatsangehörigen vermeiden. Es ist daher nicht ausgeschlossen, dass diese Situation bei der gegenwärtigen Arbeitslage einer gewissen Benachteiligung der ex-jugoslawischen Arbeitssuchenden gleichkommt. Diskriminierende Absichten bezüglich der beiden anderen Herkunftsgruppen (Türkei und Sri Lanka) werden jedenfalls keine geäussert, zumindest wenn man von Bedenken in Zusammenhang mit der Hautfarbe absieht. Eine Minderheit der Sri-Lanki hat den Eindruck wegen der Hautfarbe benachteiligt zu sein. Tatsächlich sind Afrikaner, insbesondere Zairer und Angolaner, und Menschen mit dunkler Hautfarbe allgemein auf dem Stellenmarkt weniger gefragt. Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen begründen ihre Reserven mit negativen Erfahrungen und der «Rücksicht auf die Kundschaft». Der Umstand, dass sich Angolaner trotzdem landesweit einer überdurchschnittlich hohen Erwerbstätigkeit erfreuen (vgl. Erstbericht), lässt den Schluss zu, dass der Effekt von solchen Diskriminierungen im Vergleich zu anderen Einflussfaktoren zweitrangig ist.

FAZIT

Mehrere der eingangs formulierten Hypothesen zur Erklärung der nationalen Unterschiede in der beruflichen Integration von Asylsuchenden lassen sich aufgrund der vorliegenden Ergebnisse stützen, wobei über die relative Wirkung der einzelnen Einflussfaktoren beim gegenwärtigen Wissenstand nur spekuliert werden kann. Einzelne Ergebnisse sowie theoretische Überlegungen legen ausserdem die Vermutung nahe, dass die erforschten Dimensionen, die anschliessend einzeln diskutiert werden, sich in massgeblicher Weise gegenseitig beeinflussen.

Die vorgelegten Interpretationen stützen sich vorwiegend auf Befunde über Angehörige von drei Herkunftsgruppen, die aufgrund ihrer unterschiedlichen Erwerbstätigenquoten und zahlenmässigen Bedeutung im Asylbereich für eine persönliche Befragung ausgewählt wurden: Bosnien bzw. Jugoslawien mit einer unterdurchschnittlichen (29% bzw. 31%), die Türkei mit einer mittleren (42%) und Sri Lanka mit einer überdurchschnittlichen Erwerbsbeteiligung (60%).

Grundlage unserer Ergebnisse sind neben Fragebogendaten Darstellungen aus ausführlichen Gesprächen mit Flüchtlingen und Schlüsselpersonen aus dem Sozialbereich, wobei selbstverständlich versucht wurde, Widersprüche zwischen verschiedenen Quellen gezielt aufzuklären. Es sei daran erinnert, dass lediglich Männer befragt wurden, die unter die Kategorien «Asylbewerber» (N-Bewilligung) oder «vorläufige Aufnahme» (F) fallen. Gelegentlich wurden bei der Interpretation auch Berechnungen aus dem Erstbericht oder Indikatoren aus der Asylsstatistik des BFF herangezogen, ohne dass diese im vorliegenden Bericht detailliert aufgeführt sind. Inwiefern die präsentierten Erläuterungen allenfalls auf Staatsangehörige anderer Nationalitäten übertragbar sind, kann an dieser Stelle nicht entschieden werden, da entsprechende Materialien teilweise fehlen. Für eine umfassendere Perspektive und Übersicht über die Ergebnisse aller Studienphasen sei aber auf die Kurzfassung der Gesamtstudie verwiesen. (Wimmer & Piguet 1997)

Die Annahme, dass sich die nationalen Unterschiede in der Erwerbsbeteiligung durch das **Humankapital** erklären lassen, wird aufgrund der vorhandenen Ergebnisse widerlegt. Gerade ex-jugoslawische Asylsuchende, die sich durch ein relativ hohes Bildungsniveau (Schul- und Berufsausbildung) und oft ausgedehnte Berufserfahrungen auszeichnen, weisen eine niedrige Erwerbstätigenquote auf. Umgekehrt sind türkische Flüchtlinge, die vergleichsweise schlecht qualifiziert sind, im mittleren Bereich anzusiedeln. Diese Feststellungen scheinen um so bedeutungsvoller, als Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen grundsätzlich Qualifikationsnachweise aus europäischen Staaten solchen aus fernen Ländern vorziehen. Dadurch müssten eigentlich ex-jugoslawische Bewerber im Vergleich zu sri-lankischen bei der Arbeitssuche im Vorteil sein.

Die Ausbildung und Berufserfahrungen von Flüchtlingen mögen zu Zeiten der Hochkonjunktur, als der Zugang zum Stellenmarkt aus wirtschaftlichen und administrativen Gründen leichter war, für eine Minderheit von Asylsuchenden ausschlaggebend gewesen sein. In diese Richtung weisen mehrere Äusserungen des Fürsorgepersonals und die Tatsache, dass das Beschäftigungsspektrum von länger anwesenden ex-jugoslawischen Befragten diversifizierter ist als das von türkischen und vor allem von sri-lankischen Asylsuchenden. Letztere sind überwiegend in untergeordneten Stellungen des Gastgewerbes vertreten. Da Flüchtlinge aber gegenwärtig praktisch ausschliesslich in Stellen beschäftigt sind, die kaum irgendwelche Qualifikationen erfordern, achten die Betriebe bei der Auswahl in erster Linie auf die Motivation der Bewerber und berücksichtigen bestensfalls Arbeitszeugnisse von hiesigen Unternehmen. Wichtiger als die Bildung sind ferner elementare Kenntnisse der Landessprachen.

Entgegen der üblichen Zusammenhänge zwischen Humankapital und Arbeitsintegration lassen einige Hinweise sogar vermuten, dass es sehr gut ausgebildeten Flüchtlingen (Hochschulabsolventen) mit langer Berufserfahrung besonders schwer fällt, sich in den schweizerischen Arbeitsmarkt einzufügen und den entsprechenden sozialen Statusverlust zu akzeptieren.

Ebenfalls zu verwerfen ist überraschenderweise die Annahme, dass eine höhere Erwerbsbeteiligung bestimmter Herkunftsgruppen durch die gezielte **Vermittlung von Arbeitsstellen innerhalb der Exilgemeinschaften** zustande käme. Der Freundeskreis spielt zwar beim Eintritt in den Arbeitsmarkt insgesamt eine sehr wichtige Rolle, da nahezu die Hälfte der Befragten ihre letzte Anstellung dank der Intervention von Bekannten, meist Landsleuten, erlangt hat. Für die nationalen Unterschiede in der Erwerbstätigkeit ist aber diese Eingliederungsstrategie nicht ausschlaggebend. Tatsächlich finden ex-jugoslawische Flüchtlinge (verhältnismässig) ebenso häufig Arbeitsplätze durch die Hilfe von Landsleuten wie sri-lankische. Dies mag unter anderem damit zusammenhängen, dass «ethnisch» dominierte Nischen auf dem schweizerischen Arbeitsmarkt eher selten sind. Diese Feststellung deckt sich jedenfalls mit dem mehrfach geäusserten Bestreben der Personalverantwortlichen, herkunftsspezifische Konzentrationen in den Betrieben zu vermeiden, und damit Clanbildungen vorzubeugen.

Im Folgenden werden jene Hypothesen kommentiert, für die eine Beziehung zwischen den erforschten Werten und nationalen Erwerbstätigenquoten nachgewiesen und kraft der Aussagen von Fachpersonen bestätigt werden kann. Da die untersuchten Dimensionen eng miteinander verknüpft sind, werden die festgestellten Zusammenhänge vorab erläutert und anschliessend am Beispiel der einzelnen Herkunftsgruppen veranschaulicht.

Obwohl direkte Hilfestellungen von Landsleuten für die Erklärung der nationalen Unterschiede in der Arbeitsintegration nicht in Frage kommen, gibt es zahlreiche Anhaltspunkte für die Annahme, dass die **Binnenintegration**¹⁰⁵ von Asylsuchenden für die berufliche Eingliederung der Mitglieder trotzdem nicht ohne Belang ist. Die Ergebnisse machen deutlich, dass Asylsuchende in der Aufnahmegesellschaft eine soziale Randposition einnehmen. Es scheint somit naheliegend, dass sie ein Stück weit auf die soziale Unterstützung von Angehörigen der

• ¹⁰⁵ Integration der Einwanderer in soziale Beziehungsnetze der Herkunftsgemeinde innerhalb der Aufnahmegesellschaft (Elwert 1982)

eigenen Diaspora angewiesen sind, um sich im Aufnahmekontext zurechtzufinden. Ferner stimmt der Grad der sozialen Strukturierung der Exilgemeinschaften – gemessen an der internen Kohäsion und Aussenabgrenzung – mit der Rangfolge ihrer Erwerbstätigenquoten überein. Äusserungen aus persönlichen Gesprächen weisen ebenfalls in die Richtung, dass Flüchtlinge, die in der Herkunftsgemeinschaft schlecht integriert sind, grössere Schwierigkeiten im Zugang zum Arbeitsmarkt haben. Das trifft zumindest für die vergleichsweise gut organisierten Gruppen der Sri-Lanki und Türken zu.

Offensichtlich übernehmen die Exilgemeinden auch eine wichtige Orientierungsfunktion im Anpassungsprozess der Asylsuchenden an die neue Umgebung, indem sie als Kollektiv die Verbindung zur Herkunftsgesellschaft und **ursprünglichen Migrationsabsichten** herstellen. Obwohl wir nur beschränkt über systematische Informationen zu dieser Dimension verfügen, lässt sich die Auffassung vertreten, dass diesbezügliche Einflüsse die beruflichen und sozialen Integrationsstrategien von Asylsuchenden in wesentlichem Masse mitbestimmen. Erfahrungen und Lebensbedingungen aus dem Vorfeld der Migration prägen die Anpassungsstrategien beispielsweise dadurch, dass Flüchtlinge ihre Lebenslage im Aufnahmekontext unweigerlich an der Situation im Herkunftsland messen. Somit ist leicht einzusehen, dass es Personen mit sozial und beruflich etabliertem Hintergrund besonders schwer fällt, sich in der Schweiz unter relativ schwierigen Bedingungen eine neue Existenz aufzubauen. Neben dem Verlust ehemaliger Errungenschaften müssen in vielen Fällen auch traumatische Erfahrungen verarbeitet werden. Gerade für Asylsuchende, die wie zahlreiche Bosnier und Bosnierinnen im Zuge einer Massenmigration in die Schweiz gelangt sind, steht die Möglichkeit, einer Beschäftigung nachzugehen, dabei kaum im Zentrum der Bestrebungen. Anders sieht die Situation bei Pionierflüchtlingen aus Sri Lanka aus, welche zu ursprünglichen Fluchtursachen meist grösseren Abstand haben und die Notwendigkeit einer beruflichen Betätigung bereits bei der Planung der Wanderung erwägen müssen, um später die Reisekosten abzahlen zu können oder Familienmitglieder nachkommen zu lassen.

Migrationsumstände prägen aber auch die **soziodemographische Zusammensetzung** der Flüchtlingspopulationen, die sich ihrerseits auf die berufliche Integration auswirkt. Neben Alter und Geschlecht spielt dabei die Familienstruktur eine Rolle, soweit alleinstehende Männer häufiger einer Beschäftigung nachgehen als solche, die mit ihrer Familie in der Schweiz leben. Diese Beobachtung lässt sich teilweise dadurch erklären, dass der Nettoverdienst, mit dem arbeitstätige Väter rechnen können, besonders für grössere Familien unter die Ansätze der Sozialleistungen zu liegen kommt und somit keine materielle Unabhängigkeit ermöglicht.

In Zusammenhang mit den genannten Faktoren ist auch die Bedeutung **von Lebensentwürfen und Zukunftsorientierungen** der Flüchtlinge zu berücksichtigen. So zeigt sich, dass sri-lankische Asylsuchende bestrebt sind, ihre Exilsituation längerfristig zu stabilisieren. Auf Zukunftspläne angesprochen, nennen sie vorwiegend das Anliegen, sich beruflich weiterzubilden, um ihre Arbeitsmöglichkeiten in der Schweiz zu verbessern. Auch der Wunsch der türkischen Migranten, einer unabhängigen Tätigkeit im Kleingewerbe oder Handel nachzugehen, kann als dauerhafte Eingliederungsstrategie und Bestreben nach sozialem Aufstieg gedeutet werden. Im Unterschied dazu äussern ex-jugoslawische Asylsuchende primär das Bedürfnis, als Angestellte ihren eigenen oder einen möglichst ähnlichen Beruf auszuüben. Viele von ihnen haben bereits langjährige Arbeitserfahrung und hegen kaum den Wunsch, sich im Hinblick auf eine Niederlassung in der Schweiz vollkommen neuzuorientieren.

Je dringlicher das Bestreben ist, sich im Aufnahmekontext längerfristig zu integrieren, desto grösser auch die Bereitschaft, vorläufig eine untergeordnete Tätigkeit anzunehmen, um sich dem gesteckten Ziel allmählich zu nähern. Diesbezügliche Bemühungen spiegeln sich in der **Intensität der Arbeitssuche**, die je nach Herkunftsgruppe massgeblich variiert. Eigenen Aussagen zufolge suchen sri-lankische Flüchtlinge, gefolgt von türkischen, mit grösserem Aufwand einen Job als ex-jugoslawische Befragte. Erstere lehnen auch erheblich seltener Erwerbsmöglichkeiten ab. Diese nationalen Differenzen lassen sich nur teilweise durch den wesentlich höheren Anteil von Arbeitslosen unter den Sri-Lanki erklären.¹⁰⁶ Bemerkenswert ausserdem, dass sich der mässige Einsatz der ex-jugoslawischen Gruppe aus bedeutungsvollen gruppeninternen Differenzen ergibt und nicht eine generell geringere Suchintensität aller Staatsangehörigen widerspiegelt. Jedenfalls lässt die festgestellte Übereinstimmung zwischen nationalen Erwerbstätigenquoten und Intensität der Arbeitssuche den Schluss zu, dass die Angebotsseite für die berufliche Integration von einiger Bedeutung ist. Dies ist um so einsichtiger, als die Unternehmen bei der Rekrutierung von Mitarbeitern der Arbeitsmotivation besondere Beachtung schenken.

Dass der Anpassungsprozess von Asylsuchenden dynamischen Charakter hat, brauchen wir nicht eigens zu betonen. Erwartungsgemäss werden die Eingliederungsstrategien aber nicht nur durch die Binnenintegration und Migrationshintergründe der Flüchtlinge geprägt, sondern entwickeln sich auch in Auseinandersetzung mit dem rechtlich-sozialen Status im Aufnahmekontext. Obwohl die **Rahmenbedingungen** des Aufenthalts und der Erwerbstätigkeit von Asylbewerbern und vorläufig aufgenommenen Personen im Prinzip für alle Nationalitäten vergleichbar sind, lassen sich in der Praxis gruppenspezifische Unterschiede¹⁰⁷ ausmachen, welche die Erwerbsbeteiligung einzelner Herkunftsgruppen – direkt oder indirekt – beeinflussen können. Sie betreffen in erster Linie Aufenthaltsperspektiven (Ausreiseverordnungen) und die Möglichkeit, eine Arbeitsbewilligung zu erhalten. Vereinfacht formuliert lässt sich festhalten, dass unter den gegenwärtigen Umständen administrative Schranken für ex-jugoslawische Flüchtlinge, insbesondere für Staatsangehörige der BRJ, wesentlich grösser sind als für sri-lankische, während sich türkische Flüchtlinge in einem mittleren Bereich einordnen lassen. Es liegt auf der Hand, dass sich die Beschränkungen nicht allein auf die Zugangsmöglichkeiten zum Arbeitsmarkt, sondern auch auf die beruflichen Integrationsstrategien der Herkunftsgruppen auswirken. So kommt es vor, dass Personen, welchen eine Bewilligung für eine bestimmte Beschäftigung verweigert wird, dies infolge mangelnder Information als generelles Arbeitsverbot auslegen und hinterher die Arbeitssuche einstellen. In diesem Sinn haben rechtlich-behördliche Voraussetzungen für den Zugang zum Arbeitsmarkt eine Art Filtereffekt, dessen Bedeutung je nach «Asylsituation» einer Population unterschiedlich zu bewerten ist.

Eine ähnliche Funktion, wenn auch in einem ganz anderen Rahmen, ist der **Bevorzugung bzw. Benachteiligung gewisser Nationalitäten durch die Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen** zuzuschreiben. Die meisten Personalverantwortlichen betonen zwar, dass sie bei der

¹⁰⁶ Wir erinnern daran, dass Bezüger von Arbeitslosengeldern verpflichtet sind, dem Arbeitsamt Belege für ihre Nachforschungen zu liefern.

¹⁰⁷ Diese Unterschiede sind nicht etwa auf eine arbiträre Ungleichbehandlung zurückzuführen, sondern resultieren aus der Interaktion verschiedener Einflussfaktoren aus der Asylpraxis: Aufenthaltsstatus, Anerkennungsquote, Ausschaffungsmöglichkeiten usw.

Einstellung primär die Persönlichkeit und Arbeitsmotivation der Bewerber berücksichtigen. Trotzdem wird in einigen Äusserungen eine gewisse Ablehnung von ex-jugoslawischen, hauptsächlich aber von kosovo-albanischen Flüchtlingen, laut. Begründet werden die Vorbehalte mit schlechten Erfahrungen und dem Anliegen, Konflikte am Arbeitsplatz zu vermeiden. Einzelne Unternehmer und Unternehmerinnen lehnen die Einstellung von jugoslawischen Staatsangehörigen explizit ab. Ein Teil der betroffenen Asylsuchenden sowie Fachpersonen aus dem Sozialbereich bestätigen, dass seit einigen Jahren eine Diskriminierung von ex-jugoslawischen Migranten festzustellen ist. Im Gegensatz dazu erfreuen sich die Sri-Lanki eines ausgesprochen guten Rufs auf dem Arbeitsmarkt, vor allem im Gastgewerbe. Auch türkische Arbeitnehmer sind im Genferseegebiet allgemein beliebt. Es ist folglich nicht auszuschliessen, dass ex-jugoslawische Asylsuchende, besonders aber albanische, gegenüber den beiden anderen Gruppen im Wettbewerb um freie Stellen gelegentlich benachteiligt werden. Mehrere Überlegungen veranlassen uns allerdings, diesen Faktor nicht überzubewerten. Darunter die Tatsachen, dass die Nationalität der Stellenbewerber für die Arbeitgeberschaft in der Regel nebensächlich ist und ex-jugoslawische Asylsuchende auch spezifische Vorteile geniessen, welche die Benachteiligungen teilweise aufwiegen könnten (unauffälliges Aussehen, europäische Qualifikationsnachweise).

Da alle dargestellten Einflussfaktoren stark miteinander verknüpft sind und sich entweder gegenseitig verstärken oder aber ausgleichen können, scheint es sinnvoll, die wichtigsten Merkmale der untersuchten Herkunftsgruppen abschliessend zusammenzufassen.

Die **bosnische** Population hebt sich bezüglich der Migrationsumstände und der Sozialstruktur von den übrigen Gruppen ab. Infolge kriegsbedingter Massenfluchtbewegungen sind häufig ganze Familienverbände mit Frauen und Kindern in die Schweiz emigriert. Viele bosnische Asylsuchende haben traumatische Erfahrungen zu verarbeiten, sind auf die neue Umgebung schlecht vorbereitet und über ihren Status sowie die bestehenden Arbeitsmöglichkeiten in der Schweiz enttäuscht. Ausserdem scheint die Notwendigkeit einer Beschäftigung im Vergleich zu anderen Anliegen zweitrangig, besonders angesichts der Dringlichkeit, eine Rückkehr nach Bosnien vorzubereiten. Diese wird von einer Mehrheit der Befragten unter den gegenwärtigen Bedingungen als äusserst problematisch erlebt.

Relevant ist auch die Tatsache, dass zahlreiche Migranten aus Bosnien bereits eine lange Berufskarriere hinter sich haben und hinsichtlich der Arbeitsbedingungen Mindestforderungen stellen. Hinzu kommt die grössere Schwierigkeit für neue Zuwanderer, einen Zugang zum Stellenmarkt zu finden, sei es aus wirtschaftlichen oder administrativen Gründen. Unter ersteren wäre die konjunkturelle Situation, die Konkurrenz zu anderen Migrantengruppen und die fehlende Arbeitserfahrung in der Schweiz zu nennen. In den vergangenen Jahren wurde ausserdem die behördliche Zulassungspraxis zunehmend restriktiv, während institutionelle Integrationshilfen gleichzeitig abgebaut wurden. Schliesslich können bosnische Asylmigranten nur ganz beschränkt auf die soziale Unterstützung innerhalb der Exilgemeinschaft zurückgreifen. Es ist somit kaum erstaunlich, dass das Zusammenspiel erschwerender Faktoren einen Teil dieser Asylsuchenden vom Arbeitsmarkt fernhält.

Jugoslawische Flüchtlinge lassen sich im Hinblick auf den Migrationskontext und soziodemographische Merkmale eher mit türkischen oder sri-lankischen Asylsuchenden

vergleichen als mit bosnischen. Tatsächlich sind junge, unverheiratete Männer, die im Zug einer Ketten- bzw. Pioniermigration in die Schweiz gelangen, vergleichsweise zahlreich. Infolgedessen wird der Möglichkeit, einer beruflichen Tätigkeit nachzugehen, meist grösseres Gewicht beigemessen als bei bosnischen Asylsuchenden, obwohl sich die ex-jugoslawischen Herkunftsgruppen in anderen Bereichen (Humankapital, Erfahrungen und Erwartungen im Vorfeld der Migration) wiederum relativ ähnlich sind.

In drei Punkten lassen sich aber erwähnenswerte Unterschiede zu den übrigen Asylpopulationen ausmachen. Infolge der rapiden Zunahme der Zahl von Asylsuchenden ist es offenbar wiederholt zu Auseinandersetzungen innerhalb der heterogen zusammengesetzten Diaspora aus dem Kosovogebiet gekommen. Auf mögliche Erschwernisse im Zugang zum Arbeitsmarkt angesprochen, nennt ein Viertel der Befragten spontan den schlechten Ruf der eigenen Exilgemeinschaft. Die Aussagen von Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen bestätigen eine negativ besetzte Wahrnehmung. Schliesslich legen unsere Ergebnisse die Vermutung nahe, dass jugoslawische Asylbewerber in grösserem Masse auf administrative Hindernisse im Zugang zum Arbeitsmarkt stossen als andere Staatsangehörige. Interessant ist aber die Beobachtung, dass jugoslawische Flüchtlinge, soweit sie den Einstieg in den Arbeitsmarkt geschafft haben, über ein breiteres berufliches Erfahrungsspektrum verfügen als Angehörige der übrigen Herkunftsgruppen.

Die **türkischen** Asylsuchenden nehmen in verschiedener Hinsicht eine Art Mittelposition ein, die sich letztlich auch in der Erwerbstätigenquote spiegelt. So ist beispielsweise der Anteil verheirateter Männer, die mit ihren Familien in der Schweiz leben, zwar geringer als bei den Bosniern, aber höher als bei den Sri-Lanki. Ähnlich wie bei jugoslawischen Asylsuchenden orientieren sich türkische Flüchtlinge oft an länger ansässigen Arbeits- bzw. Asyilmigranten aus der Herkunftsregion oder Verwandtschaft. Zusammen bilden sie eine gut organisierte Gemeinschaft, die in zahlreichen Exilvereinigungen zusammengeschlossen ist.

Der Wunsch türkischer Migranten, einer selbständigen Tätigkeit nachzugehen, kann als Absicht gedeutet werden, sich längerfristige im Aufnahmekontext einzugliedern. Im Hinblick auf diese Zielsetzung werden teils auch unwillkommene Betätigungen als Übergangslösungen hingenommen. Die Arbeitserfahrungen von türkischen Asylsuchenden sind ebenfalls relativ breit gefächert, wobei sich die Krise im Baugewerbe in dieser Gruppe besonders bemerkbar macht. Offensichtlich werden türkische Arbeitnehmer in Betrieben im Allgemeinen geschätzt. Seltener als die Jugoslawen und häufiger als die Sri-Lanki berichten sie über die Verweigerung von Arbeitsbewilligungen oder geben der Befürchtung Ausdruck, demnächst ins Herkunftsland abgeschoben zu werden.

Die **sri-lankische** Diaspora ist in ihrer soziodemographischen Zusammensetzung und bezüglich der Migrationsverläufe am «homogensten», obwohl neben den ehemaligen Pionierflüchtlingen nun auch zunehmend Frauen ins schweizerische Exil gelangen. Die seit langem etablierte Asylgemeinschaft ist bemerkenswert gut strukturiert, zeichnet sich durch soziale Aussenabgrenzung aus und spielt offenbar im Anpassungsprozess neuer Zuwanderer eine erhebliche Rolle. In Übereinstimmung mit entsprechenden Lebensentwürfen sind sri-lankische Flüchtlinge willens, sich trotz situationsbedingter Einschränkungen längerfristig in der neuen Umgebung zu integrieren. Offensichtlich sind sie deshalb bereit, jedwelche Tätigkeiten zu akzeptieren, um ihren Aufenthalt stabilisieren oder ihre Situation im Hinblick auf eine spätere

berufliche oder sprachliche Weiterbildung verbessern zu können. Wie die Äusserungen der befragten Personalverantwortlichen bestätigen, haben es sri-lankische Asylsuchende geschafft, sich auf dem Arbeitsmarkt ein gutes Renommee aufzubauen. Diese Erfolgsgeschichte muss insofern relativiert werden, als sich drei Viertel der sri-lankischen Asylsuchenden in den unattraktivsten Stellen des Gastgewerbes konzentrieren. Wie realistisch somit ihre Aussichten auf eine Verbesserung der beruflichen Situation und eine Stabilisierung des Aufenthalts sind, bleibe dahingestellt.

Am Beispiel der untersuchten Herkunftsgruppen wird einmal mehr ein wichtiges Ergebnis der Gesamtstudie deutlich, nämlich die Feststellung, dass kollektive und individuelle Anpassungsprozesse von Asylsuchenden viel Zeit erfordern. Für die berufliche Integration wesentlich sind aber auch die soziodemographische Zusammensetzung und Migrationsumstände der Flüchtlingsgruppen, beides Grössen, die sich durch die behördliche Praxis kaum beeinflussen lassen. In beschränktem Masse prägen ferner Aufenthaltsperspektiven in der Schweiz und Rahmenbedingungen für die Erwerbstätigkeit die beruflichen Eingliederungsstrategien von Flüchtlingen. Es ist daher zu erwarten, dass Neuregelungen in diesen Bereichen am ehesten auf die Arbeitsintegration rückwirken könnten. Im Schlussbericht (Wimmer & Piguet 1997) werden deshalb mögliche Förderungsmassnahmen zur beruflichen Eingliederung von Asylsuchenden aufgezeigt.

Bibliographie

Eine ausführlichere Bibliographie wird im Erstbericht (Piguet & Misteli 1996) aufgeführt.

-BOLZMAN, C. (1996): Sociologie de l'exil. Une approche dynamique. L'exemple des réfugiés chiliens en Suisse, Seismo, COP, Zürich.

-BUNDESAMT FÜR AUSLÄNDERFRAGEN (1996): Die Ausländer in der Schweiz - Bestandsergebnisse, (Zentrales Ausländerregister, Dezember 1996) Bern.

-BUNDESAMT FÜR STATISTIK (1996): Ausländische Erwerbstätige in der Schweiz. Eine Strukturanalyse, (Eidgenössische Volkszählung 1990) Bern.

-BUNDESAMT FÜR STATISTIK (1995): Vom Einwanderungsland zur multikulturellen Gesellschaft, (W.Haug) Bern.

-BIGA (1991) Bericht über Konzeption und Prioritäten der schweizerischen Ausländerpolitik der neunziger Jahre, Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit, Bundesamt für Ausländerfragen, Bern.

-BOYD, M. (1989): Family and personal networks in international migration..., -In: International Migration Review, vol. 23.

-CHICLET, C. (1996): La question albanaise, autre piège des Balkans, In: Le Monde diplomatique, n° déc., Paris.

-ELWERT, G. (1982) : Probleme der Ausländerintegration ; gesellschaftliche Integration durch Binnenintegration ? In : Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg.34.

-FUGLERUD, O (1994): Working for my sisters... Tamil life on the 71st parallel, -In: Migration, no 23-24/94.

-HUNNIUS, G. & KUCHENBUCH, R. (1985): Arbeitsmigrantenforschung - Erfahrung aus der Praxis eines Sozialforschungsinstituts, -In: Arbeitsmigrantenforschung in der Bundesrepublik Deutschland (Methodenprobleme der Datenerhebung), Haag + Herchen.

-HJARNO, J. (1991): Migrants and refugees on the Danish labour market, -In: New Community, no 18(1).

-KOVAC, N. (1997): « Mauvaise paix » en Bosnie-Herzégovine, -In: Le Monde Diplomatique, n° mars, Paris.

-MCDOWELL, C. (1995): A Tamil Asylum Diaspora - Sri Lankan migration, settlement and politics in Switzerland, Berghan, Providence & Oxford.

-MEIER-MESQUITA, C. (1992): Flüchtlinge aus der dritten Welt - eine Pilotstudie über tamilische Flüchtlinge aus Sri Lanka, Arbeitsgruppe "Migration" der Akademischen Kommission der Universität Bern.

-MELCHIOR, M. (1993): Refugees - Problem or Challenge as a Work Force, -In: « Migration », no 18/93.

-MONTGOMERY, J.R. (1996): Components of Refugee Adaptation, -In: International Migration Review, vol. 30, no 3.

-MUSILLO, I. (1993): Asile et société multiculturelle - le métissage n'est pas pour demain, -Genève: Hospice Général, cahier no. 1/93.

-MUTLU, H. et TSCHANNEN, O. (1996): Les Turcs de Suisse, In: Turcs d'Europe...et d'ailleurs. -Les Annales de l'Autre Islam, numéro spécial 3. E.R.I.S.M., Paris.

-NEGELE, PH. & PFÄNDLER, J.-C. (1994): Tamilen, Kurden und Afrikaner, -In: Zuflucht Schweiz. (Der Umgang mit Asylproblemen im 19. und 20. Jahrhundert), SOVILJ, S. & URECH, H. A.

-OCDE (1993): Turquie. Etudes économiques de l'OCDE.

-PIGUET, D-A. (1995): Représentations identitaires familiales, dynamique de déviances : le point de vue de quelques familles kosovares, -Travail de diplôme, Université Lumière, Lyon, Département des pratiques éducatives et sociales.

PARINI, L. (1997) La politique d'asile en Suisse : une perspective systémique, L'Harmattan, Paris.

PIGUET, E. & MISTELI, R. (1997) L'intégration des requérants d'asile et des réfugiés sur le marché du travail, Sous la direction d'A.Wimmer et sur mandat de l'Office fédéral des réfugiés, Berne. Forum suisse pour l'étude des migration, Neuchâtel.

-REUST-SAUTER, G. (1996): Bosnische Kriegsflüchtlinge : Flüchtlingsarbeit des Schweizerischen Roten Kreuzes im Thurgau, (Diplomarbeit, Schule für soziale Arbeit, Zürich). Weinfelden.

-ROBINSON FINNAN, C. (1981): Occupational assimilation of refugees, -In: International Migration Review, Vol. 15, No. 1.

-SANCAR-FLÜCKIGER, A. (1995): Ethnische Grenzen, politische Wirksamkeit : Formen kollektiver Auseinandersetzung von ZwangsmigrantInnen aus der Türkei im schweizerischen Exil, -Bern [etc.]: P. Lang, Collection: Europäische Hochschulschriften. Reihe 19, Volkskunde; Bd. 275.

-STALKER, P. (1994): The work of strangers : a survey of international labour migration, Geneva: International Labour Office.

-SUTER, A. (1993): Sozialhilfe für tamilische Asylbewerber, (Diplomarbeit) -Zürich Schule für soziale Arbeit (Cote: Gb 1993 1).

-TRIBALAT, M. (1996): De l'immigration à l'assimilation - Enquête sur les populations d'origine étrangère en France, -La Découverte INED, Paris.

-WEKAKompetent (1997): Asylrecht - Beschäftigung und Erwerbstätigkeit von Asylsuchenden (in Vorbereitung), in Das aktuelle schweizerische Ausländerrecht Raess, M. & Raess-Eichenberger, S. (Hrsg.).

-WIMMER, A. & PIGUET, E. (1998) Asyl und Arbeit (Kurzfassung einer Studie zur Arbeitsintegration von Flüchtlingen in der Schweiz), Forschungsbericht Nr. 9 des Schweizerischen Forums für Migrationsstudien im Auftrag des Bundesamts für Flüchtlinge, Neuchâtel.

ANHANG

A

Methode

Übersicht : Nationale Gruppenmerkmale

Standardisierter Fragebogen für Asylsuchende

Gesprächsleitfaden für Asylsuchende

B

Enquete auprès des employeurs

rapport de recherche par Didier Froidevaux

METHODE	2
1. EXPERTENINTERVIEWS UND INTENSIVINTERVIEWS MIT ASYLSUCHENDEN	2
1.1 Auswahl und Vorgehen.....	2
1.2 Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen	3
1.3 Intensivinterviews mit Asylbewerbern.....	4
2. STANDARDISIERTE BEFRAGUNG - PERSÖNLICHE FRAGEBOGENINTERVIEWS.....	5
2.1 Auswahl der Asylsuchenden und Gleichsetzung (matching) der nationalen Gruppen	5
2.2 Rekrutierung der Asylsuchenden	6
2.3 Fragebogen.....	8
2.4 Pretest und Befragungstechnik.....	8
2.5 Interviewerteam	9
2.6 Verlauf der Befragung und Zuverlässigkeit	10
2.7 Gültigkeit der Ergebnisse.....	11
2.8 Auswertung	12

Methode

Mehrere Gründe sprechen dafür, die methodischen Aspekte dieser Untersuchung ausführlich darzustellen. Grundsätzlich sollte Transparenz hinsichtlich der Vorgehensweise dazu beitragen, die Tragweite der Ergebnisse sowie Interpretationsmöglichkeiten besser einschätzen zu können. Ferner lässt sich nicht bestreiten, dass methodologische Überlegungen ein Stück weit auf die Fragestellung abfärben. Nichtzuletzt scheint es uns sinnvoll, gerade auf diesem wenig beforschten Gebiet praktische Erfahrungen festzuhalten, die im Hinblick auf weitere Forschungsprojekte allenfalls Hinweise über Aufwand und Durchführbarkeit geplanter Arbeiten liefern könnten.

1. Experteninterviews und Intensivinterviews mit Asylsuchenden

1.1 Auswahl und Vorgehen

Die Gespräche mit Schlüsselpersonen aus dem **Sozialbereich** hatten einerseits explorativen Charakter im Sinne von Expertengesprächen und sollten uns andererseits helfen, Kontakte zu Migranten herzustellen. Dementsprechend haben wir uns in beiden Kantonen vorerst an die Organisationen gewandt, die für die Aufnahme von Asylbewerbern zuständig sind (FAREAS in Lausanne und AGECAS bzw. Hospice Général in Genf). So kamen mehrere Gespräche mit Verantwortlichen dieser Institutionen, Sozialberatern und Sozialberaterinnen zustande. Aufgrund von Empfehlungen der befragten Personen und nach eigenen Abklärungen haben wir uns an weitere Organisationen gewandt, die mit Flüchtlingen zusammenarbeiten (AGORA, CSP, Caritas, Croix-Rouge, EPER, SOS-Asile, OSAR usw.). Es stellte sich allerdings heraus, dass die offiziellen Hilfswerke ausschliesslich anerkannte Flüchtlinge betreuen und nur sporadisch Kontakt mit Asylbewerbern oder provisorisch aufgenommenen Personen pflegen. Ferner wurde klar, dass die Sozialberater/innen der Kantone zwar über zahlreiche Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit Asylsuchenden verfügen, dass sie der Arbeitsproblematik im Rahmen ihrer Tätigkeit und unter den gegenwärtigen Umständen aber nur wenig Aufmerksamkeit schenken können. Mit Ausnahme des «Réseau Emploi» in Genf, der «Bourse à Travail» in Lausanne und den offiziellen Arbeitsämtern waren keine Stellen auszumachen, die unter anderem auf die berufliche Eingliederung von Asilmigranten «spezialisiert» sind.

Die themenzentrierten **Expertengespräche** wurden anhand eines kurzen Leitfadens geführt. Sie dauerten im Durchschnitt rund 1.5 Stunden und wurden – mit Ausnahme einer

Verweigerung – auf Kassettenrecorder aufgenommen. Selbstverständlich wurde den Interviewten volle Vertraulichkeit bezüglich der gelieferten Informationen zugesichert. Folgende Themen wurden systematisch angesprochen:

- Erfahrungen und Beobachtungen über Zusammenhänge zwischen Erwerbstätigkeit und Nationalität oder Aufenthaltsdauer
- Soziodemographische Merkmale der Asylbewerber
- Human- und Sozialkapital
- Eingliederungsmassnahmen und allfällige Hindernisse bei der beruflichen Integration
- Höhe und Modalitäten der Fürsorgeleistungen
- Asylbewerber und Arbeitsmarkt (Arbeitgeberschaft, Arbeitsbedingungen, Bewilligungspraxis)
- Einstellungen und Motivationen der Migranten - Migrationshintergründe
- Mögliche Zusammenarbeit für die Studie und Rekrutierung

Praktisch alle angefragten verantwortlichen Personen erklärten sich freundlicherweise zu einem Gespräch bereit, wobei es nicht immer einfach war, geeignete Termine für ein Treffen zu finden. In diesem Zusammenhang erwähnenswert scheint die spontane Reaktion mehrerer Sozialberater/innen, die sich erstaunt darüber äusserten, dass das BFF eine Studie über die berufliche Integration von Asylbewerbern finanziert, während es gleichzeitig versuche, die wirtschaftliche Eingliederung der Flüchtlinge zu beschränken oder gar zu verhindern.

In allen Interviews wurde versucht, die wichtigen Aspekte des untersuchten Themas abzudecken und bedeutungsvolle Widersprüche zwischen Äusserungen verschiedener Schlüsselpersonen gezielt aufzuklären. Selbstverständlich wurden alle wesentlichen Aussagen ausserdem mit den Angaben der Asylbewerber konfrontiert und falls nötig zusätzliche Informationen eingeholt. Die Expertengespräche wurden eingestellt, als festzustellen war, dass weitere Interviews kaum noch wesentliche Zusatzinformation zu liefern vermochten (Sättigungsprinzip).

1.2 Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen

Ab November 1996 wurden Personalverantwortliche aus Betrieben befragt, die zum Zeitpunkt der Befragung Asylsuchende beschäftigten. Die verschiedenen Waadtländer oder Genfer Unternehmen wurden aufgrund der Angaben der AUPER-Datenbank ausgewählt. Es handelte sich vorwiegend um mittlere bis grössere Unternehmen: in 12 der untersuchten Betrieben waren zum Zeitpunkt der Befragung mehr als 8 Asylsuchende angestellt, bei 10 Firmen weniger als 8 Flüchtlinge (siehe Tabelle 1).

Im ursprünglichen Forschungsplan war vorgesehen, einzelne Unternehmen direkt über die erwerbstätigen Asylbewerber zu kontaktieren. Obwohl die Mehrzahl der befragten Migranten (Intensivinterviews) ihr Verhältnis zu Vorgesetzten als gut bezeichneten, stiess aber unser Vorschlag, ihre Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen zu interviewen, bei den meisten Befragten auf Angst und Ablehnung. Um die Weiterführung der Studie nicht unnötig zu erschweren –

Negative Erfahrungen sprechen sich schnell herum. –, wurden die Unternehmen für die Arbeitgebererhebung deshalb allein aus den AUPER-Listen ausgewählt. In die Erhebung nicht eingeschlossen wurden Arbeitgeber, die absichtlich darauf verzichten, Flüchtlinge einzustellen, da nicht die Erwerbssituation von Flüchtlingen generell, sondern nationale Unterschiede im Zentrum dieser Studie stehen. Für genauere methodische Angaben sei auf den beiliegenden Bericht von Didier Froidevaux.

Befragung der Arbeiterschaft (vgl. Originalbericht von Didier Froidevaux)			
Befragte Personalverantwortliche in den Kantonen Waadt und Genf (Auswahl Auperregister des BFF)			
<i>Branchen:</i>		<i>Grösse der Unternehmen:</i>	
- Hotellerie-Restoration	(9)	20 Flüchtlinge und mehr	(6)
- Reinigungsinstitute	(2)	8 bis 19 Flüchtlinge	(6)
- Industrieunternehmen	(3)	weniger als 8 Flüchtlinge	(10)
- Landwirtschaft/Weinbau	(3)		
- Stellenvermittlungsagenturen	(5)		
(ausschliesslich im Kanton Waadt)			

Tabelle 1

1.3 Intensivinterviews¹ mit Asylbewerbern

Mit der ersten Etappe der Befragung von Asylbewerbern wurden verschiedene Ziele verfolgt. Einerseits ging es darum, die Arbeitsituation aus der Perspektive der Beteiligten näher zu beleuchten und allenfalls unerwartete Determinanten der Arbeitsintegration aufzudecken. Andererseits beabsichtigten wir, in den persönlichen Gesprächen auf all jene Themen einzugehen, die kaum in einem standardisierten Interview behandelt werden können. Darunter wären im Besonderen Einstellungen und Motivationen, aber auch die berufliche Laufbahn oder Migrationsprojekte zu nennen. Schliesslich sollten uns diese Interviews auch Hinweise für die Erarbeitung des Fragebogens liefern.

Insgesamt wurden 25 persönliche Interviews durchgeführt (Sri Lanka 8, Türkei 10, Ex-Jugoslawien 7). Die Mehrheit der Gespräche (21) erforderte die Präsenz eines Interpreten und wurde in der jeweiligen Fremdsprache geführt. Wenn die Befragten hingegen gut französisch sprachen, spielten die Übersetzer und Übersetzerinnen lediglich eine unterstützende Rolle. Systematische Übersetzungen verlängerten die Gespräche wesentlich und führten gelegentlich auf allen Seiten zu Ermüdungserscheinungen. Die Kompetenz und das Einfühlungsvermögen der Dolmetscherinnen und Dolmetscher trugen massgeblich zu einem zufriedenstellenden

¹ Mit «Intensivinterviews» werden Gespräche bezeichnet, die anhand eines Leitfadens geführt werden, wobei Formulierung und Reihenfolge der Fragen nicht vorgegeben sind und jederzeit Zusatzfragen gestellt werden können.

Verlauf der Interviews bei. Trotzdem entstand manchmal der Eindruck, dass es in Abwesenheit einer Drittperson leichter gewesen wäre, eine entspannte Atmosphäre herzustellen. Dieser Eindruck könnte sowohl auf die Gesprächskonstellation (zwei Personen gegenüber einem Befragten) als auch auf rein sprachliche Nachteile zurückzuführen sein.

Die Länge der Interviews war sehr unterschiedlich, wobei die durchschnittliche Dauer des formellen Gesprächs bei 1.75 Stunden lag. Vier Gespräche wurden von einem türkischen Mitarbeiter mit Forschungserfahrung selbständig durchgeführt. Auf die Rekrutierung der Migranten wird im nächsten Teil (Etappe II) näher eingegangen.

2. Standardisierte Befragung - persönliche Fragebogeninterviews

2.1 Auswahl der Asylsuchenden und Gleichsetzung (matching) der nationalen Gruppen

Im Anschluss an die Ergebnisse der Erststudie sollten je eine Herkunftsgruppe mit einer hohen (Sri Lanka), einer mittleren (Türkei) und einer tiefen Erwerbsrate (Ex-Jugoslawien) untersucht werden. Es wurden ausschliesslich Männer ausgewählt, die seit mindestens einem Jahr in der Schweiz leben und im erwerbstätigen Alter sind (vgl. Bemerkungen zur Methode in der Einleitung). Um eine optimale Vergleichbarkeit zwischen den verschiedenen Nationalitätengruppen zu gewährleisten, war ursprünglich vorgesehen, die Teilstichproben möglichst zu *matchen*, d.h. wichtige Merkmale (Alter, Aufenthaltsdauer usw.) der verschiedenen Gruppen gesteuert aufeinander abzustimmen. Vor allem war beabsichtigt, je eine Hälfte erwerbstätiger und erwerbsloser Migranten zu befragen. Diese Anlage sollte es uns erleichtern, die wichtigsten Determinanten der Erwerbstätigkeit unabhängig von anderen Variablen zu erfassen. Dieses Idealziel konnte aus folgenden Gründen nur beschränkt erreicht werden:

- Je zahlreicher die Auswahlkriterien sind, desto aufwendiger wird die Rekrutierung, weil sie zahlreiche Vorabklärungen erfordert. Solche konnten nicht in allen Fällen getroffen werden.
- Verzichtet man auf Vorabklärungen, so müssen die Auswahlkriterien im Verlauf des Gesprächs geklärt werden. Da die Organisation eines Treffens nicht selten umständlich war, wäre es sowohl für den Migranten als auch für die Mittelsperson frustrierend gewesen, wegen strikter Auswahlkriterien auf ein begonnenes Interview abbrechen zu müssen.
- Nicht zuletzt hätte die ganze Rekrutierungsanlage erweitert werden müssen, da die Zahl bereitwilliger Gesprächspartner aus verschiedenen Gründen beschränkt war.

Fehler bei der Interpretation der Ergebnisse können unter Berücksichtigung der festgestellten Abweichungen zwischen Herkunftsgruppen weitgehend vermieden werden. So muss bei der Darstellung der Resultate beispielsweise beachtet werden, dass die sri-lankischen Befragten durchschnittlich seit längerer Zeit in der Schweiz leben als die bosnischen, was Unterschiede in

der Beherrschung der französischen Sprache erklären könnte. Ferner sollte unterschieden werden zwischen Variablen, deren Verteilung bei der Stichprobenwahl – wenn auch nur teilweise – gesteuert wurde, und solchen, die vom Auswahlverfahren prinzipiell unbeeinflusst blieben. Nur letztere können allenfalls Hinweise auf Tendenzen in der entsprechenden Grundpopulation liefern. Eine gezielte Auswahl fand bezüglich der Erwerbstätigkeit und der Kriterien Geschlecht, Alter, Nationalität sowie Mindestaufenthaltsdauer statt. Absichtlich beschränkt wurde weiter die Zahl der Personen mit Ausweisungsverfügungen (Arbeitsverbote).

Die Aussagekraft von Vergleichen innerhalb der Herkunftsgruppen (erwerbstätige versus erwerbslose Personen) ist wegen ungenügender Fallzahlen in einzelnen Kategorien, z.B. bei erwerbstätigen Ex-Jugoslawen, beschränkt. Da wir aber auf diesen Typ von Analysen weitgehend verzichten konnten, dürfte die mangelnde Gleichsetzung nicht weiter problematisch sein. Ausserdem entsprechen die Erwerbsquoten in den Teilstichproben in ihrer Tendenz denen der Grundpopulationen (hohe Erwerbsquote bei den Sri-Lanki, tiefe bei den Ex-Jugoslawen).

Da Asylsuchende in der Schweiz bisher kaum in grösserem Masse sozialwissenschaftlich «beforscht» wurden und die Arbeit in diesem Umfeld spezifische methodische Fragen aufwirft, soll im Folgenden ausführlich auf Erfahrungen bei der Rekrutierung und Befragung der Migranten eingegangen werden. Dabei darf nicht vergessen werden, dass der Studie ein kurzer Zeitrahmen gesteckt war, was langfristige Ankündigungen und aufwendige Vorbereitungen der Feldphase weitgehend ausschloss.

2.2 Rekrutierung der Asylsuchenden

Wie erwartet war die Rekrutierung der Zielpersonen weit problematischer als die Kontaktaufnahme mit Fürsorge- und Arbeitgebervertretern. Die Schwierigkeiten sind auf verschiedene Faktoren zurückzuführen. Einerseits zeigen sich Asylbewerber in der Regel misstrauisch gegenüber Initiativen, die aus ihrer Sicht im weitesten Sinne offiziellen Charakter haben (vgl. z.B. Meier-Mesquita 1992). In diesem Sinn wird jede Art von Befragung, je nach Erfahrung der Migranten, mit polizeilichen Verhören in Verbindung gebracht. Ab und zu äusserten die Flüchtlinge auch Ängste, später ihre Aussagen oder gar später eine Fotografie ihrer Person in einer Zeitung abgedruckt zu finden. (Tatsächlich kursierte vorübergehend in einer tamilischen Gruppe ein Gerücht, wonach die Gespräche heimlich gefilmt würden.) Da die genannten Befürchtungen nicht immer ausgesprochen wurden, war es überaus schwierig, sie gezielt zu entschärfen. Neben Befürchtungen, die vor allem die spezifische Situation von Flüchtlingen betreffen, wurden natürlich auch übliche Zweifel über den Sinn von Forschungsarbeit und mögliche Vor- oder Nachteile für die Befragten laut.

Für die Rekrutierung als ideal erwies sich die **Vermittlung** durch eine Vertrauensperson, die dem Migranten die Bedeutung einer solchen Studie nahelegte und ihn gleichzeitig der vollkommenen Vertraulichkeit versichern konnte. Damit solche «Vermittlungen» überhaupt zustande kommen, muss aber vorausgesetzt werden, dass die Mittelsperson das Vertrauen der Migranten genießt, dass sie das Vorhaben selber unterstützt und sich die Zeit nimmt, möglichen Gesprächspartnern den Sinn der Studie zu erklären bzw. sie zum Mitmachen zu

motivieren. Um ein Treffen organisieren zu können, müssen ausserdem Ort und Zeitpunkt in – meist kurzfristiger – Absprache mit dem Forschungsteam festgelegt werden. Da zahlreiche Sozialberater und Sozialberaterinnen arbeitsmässig überlastet waren und nicht immer regelmässigen Kontakt mit Personen pflegen, die unseren Kriterien (Alter, Geschlecht, Nationalität, Aufenthaltsdauer, usw.) entsprechen, war es relativ schwierig, solche Mittelpersonen zu finden. Es war deshalb kaum möglich, über diesen Weg grössere Zahlen von Migrant*innen zu erreichen.

Um trotzdem genügend Proband*innen für die dritte Etappe (Fragebogeninterviews) rekrutieren zu können, hatten wir vorgesehen, nach dem Anlaufen der ersten Interviews an das sogenannte **Schneeballprinzip** anzuknüpfen, d.h. mit Hilfe der bereits befragten Migrant*innen Kontakte zu weiteren Interviewpartnern herzustellen. Aus den ersten persönlichen Gesprächen war bereits klar hervorgegangen, dass die meisten Befragten in Verbindung mit Landsleuten gleichen Aufenthaltsstatus stehen. Es schien daher naheliegend, auf diese Beziehungen zurückzugreifen und zwar umso mehr als sich das Schneeballprinzip erfahrungsgemäss in anderen Studien bewährt hat. Es sollte sich aber bald herausstellen, dass über dieses Verfahren nur ausnahmsweise Migrant*innen für die Studie gewonnen werden konnten. Tatsächlich weigerten sich die meisten Gesprächspartner, verlässliche Angaben über Freunde oder Bekannte zu machen, wie dies bei einheimischen Befragten oft beobachtet wird (« Wenden Sie sich bitte an meinen Freund X, der wird Ihnen bestimmt Auskunft geben. »). Einige Asylsuchende erklärten sich zwar bereit, bei Bekannten nachzufragen, ohne uns aber genauere Angaben zu liefern.

Man könnte sich diese Zurückhaltung damit erklären, dass Migrant*innen infolge ihres Exils wenig enge Freunde haben, deren Reaktionen sie leicht abschätzen können. Möglicherweise fürchten sie auch, dass ihr Verhalten von Bekannten falsch interpretiert werden könnte als eine Art Einverständnis mit Interessen, die Asylsuchenden zuwiderlaufen. Diesen Eindruck haben zumindest einzelne Anspielungen erweckt. Ausschlaggebend war auch ein pragmatischer Umstand: Zahlreiche Befragte kennen zwar Vor- oder Übernamen von Bekannten, nicht aber genaue Familiennamen oder Adressen. Sie wissen vielmehr, zu welchem Zeitpunkt jemand an welcher Stelle oder in welchem Café zu treffen ist.²

Da uns die kantonalen Sozialdienste Einblick in ihre Adresskarteien gewährten, konnte eine Reihe von Personen nach schriftlicher Vorankündigung direkt über Hausbesuche der Interviewer oder Forscherinnen rekrutiert werden. Wir schätzen, dass in persönlichen *face-to-face*-Situationen und bei telefonischen Erstkontakten³ das **Mitmachen** in rund einem Drittel der Fälle verweigert wurde. Es versteht sich, dass Hausbesuche selbst in städtischer Umgebung vergleichsweise aufwendig sind, nicht nur weil die Leute oft abwesend sind, sondern auch weil in vielen Fällen die Adressen nicht mehr stimmen.

Schriftliche Aufforderungen an Asylsuchende, mit uns Kontakt aufzunehmen (persönliche Briefe, in Sozialdiensten verteilte Kurzbeschreibungen der Studie, Annoncen in «ethnischen» Geschäften usw.), wurden nur in Ausnahmefällen spontan beantwortet.

² Der Vater einer Interviewerin riet seiner Tochter tadelnd, sich in die Bahnhofhalle zu stellen, um gleich an Ort und Stelle Kandidaten für die Interviews zu mobilisieren.

³ Asylsuchende besitzen allerdings meist keinen Telefonanschluss.

2.3 Fragebogen

Im ursprünglichen Forschungsplan war eine grössere Zahl von Intensivinterviews mit Migranten (30-45) und ein kurzer Fragebogen für den standardisierten Teil vorgesehen. Da sich die Rekrutierung der Zielpersonen und die Verabredungen als vergleichsweise aufwendig erwiesen, erschien es uns sinnvoll, die Zahl der persönlichen Gespräche zu beschränken und den Fragebogen etwas ausführlicher als geplant zu gestalten.

Erwartungsgemäss war die Konzeption des Erhebungsinstruments arbeitsintensiv, obwohl auf die Erfahrungen aus den persönlichen Gesprächen zurückgegriffen werden konnte. Fragen, die bei den ersten Gesprächspartnern häufig Vorbehalte auslösten, wurden absichtlich aus dem Fragebogen weggelassen, um allzu grosses Misstrauen gegenüber der Studie und Verweigerungen zu vermeiden. In dieser Hinsicht waren vor allem Themen problematisch, die in Zusammenhang mit Aufhalten in anderen Ländern, Migrationsmotiven, finanzieller Unterstützung von Personen im Herkunftsland, Ausübung von nicht deklarierten Tätigkeiten usw. stehen.

Inhalt und Form der ersten Entwürfe des Fragebogens wurden mit den Übersetzern eingehend diskutiert und wenn immer notwendig modifiziert. Einzelne Fragestellungen wurden in der vorgesehenen Formulierung bereits in die Intensivinterviews aufgenommen und entsprechend erprobt.

In seiner definitiven Version umfasst der Fragebogen folgende Teile (vgl. beiliegende Version):

- Soziodemographische Angaben (Aufenthaltsdauer, Wohnort, Alter, Zivilstand, Bewilligung, Herkunft, berufliche Stellung des Vaters)
- Sprachkenntnisse, Sprachkurse und Ausbildungen (in der Schweiz)
- Schul- und Berufsausbildung im Herkunftsland (berufliche Erfahrungen, Tätigkeiten)
- Erwerbssituation und berufliche Laufbahn in der Schweiz
- Lebensbedingungen in der Schweiz (soziales Netz, Probleme und Wünsche, Gesundheit, Einstellungen)

2.4 Pretest und Befragungstechnik

Der französische Fragebogen wurde vom Forscherteam, meist in Gegenwart eines Übersetzers, bei je zwei Personen unterschiedlicher Herkunft getestet. Da die Gesprächsdauer insgesamt sehr lang war, was nur teilweise auf die Übersetzung zurückzuführen war, wurden im Anschluss einige Detailfragen weggelassen (Unterkunft, Mitbewohner, Hilfswerksbetreuung, Art und Länge der Sprachkurse...).

Im Verlauf des Pretests wurden wir mit dem Problem der Validität von standardisierten Erhebungsinstrumenten für Angehörige verschiedener sozialer Schichten und Kulturen konfrontiert. Relativ unproblematisch erwiesen sich faktische Fragen zur Erwerbstätigkeit,

selbst wenn sie Themen betrafen, die in der Regel als heikel gelten (z.B. das Einkommen). Einige Schwierigkeiten bereiteten hingegen abstrakte Fragestellungen, deren Operationalisierungen oder Formulierungen entweder überhaupt nicht oder falsch verstanden wurden. Beispiele :

- Wie würden Sie das Aufnahmeverfahren für Flüchtlinge am ehesten charakterisieren? Wir denken dabei sowohl an die Registrierung, die Unterbringung und die Fürsorge?

*menschlich
kompliziert,
gut organisiert....*

- Könnten Sie uns sagen, wieweit Sie mit folgenden Aussagen einverstanden sind? (einverstanden, teilweise einverstanden, nicht einverstanden...)

*Ein Asylbewerber muss sich mit der Arbeit abfinden, die man ihm anbietet.
Es ist leichter eine Aufenthaltsbewilligung zu erhalten, wenn man arbeitet.
Die Arbeitsbedingungen der Asylbewerber sind oft inakzeptabel.*

Zahlreiche Befragte waren nicht gewillt, auf fiktive Fragestellungen einzugehen. So antworteten sie beispielsweise auf die Frage, ob sie in ihr Land zurückkehren möchten, wenn sich die Situation dort grundsätzlich ändern würde, dass die Lage sich gegenwärtig verschlimmere und die Aussichten auf eine Besserung minim seien. Es schien uns daher sinnvoll, Fragen wegzulassen, die nur für eine Minderheit der Gesprächspartner Sinn machten oder offensichtlich ganz unterschiedlich interpretiert wurden.

Nach einer gründlichen Überarbeitung, wurde die definitive Fassung des getesteten Fragebogens von den erfahrensten Interviewer und Interviewerinnen in ihre Muttersprachen (albanisch, serbo-kroatisch, tamil, türkisch) übersetzt. Andere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen wurden beauftragt, die übersetzte Version der Erhebungsinstrumente systematisch durchzugehen, um allfällige Unstimmigkeiten oder Fehler mit den Hauptverantwortlichen für die **Übersetzung** richtigzustellen. Aus Zeitgründen wurde auf aufwendige Rück- oder Parallelübersetzungen verzichtet.

2.5 Interviewerteam

Im Verlauf der ersten Interviews mit dem Fürsorgepersonal bestätigte sich die Annahme, dass die meisten Gespräche mit Migranten die Mitarbeit von Übersetzerinnen oder Übersetzern erfordern würden. Wir gaben deshalb in der Arbeitsvermittlungsstelle der Uni Genf eine Stellenanzeige auf – später ebenfalls an der Uni Lausanne – und zwar in der Absicht, Personen einzustellen, die während der dritten Etappe selbständig Interviews durchführen konnten. Die Schwierigkeit, geeignete Interviewer und Interviewerinnen zu finden, bestand hauptsächlich darin, dass wir notwendigerweise eine ganze Reihe von Anforderungen an mögliche Bewerberinnen oder Bewerber stellen mussten:

- Zweisprachigkeit, wobei neben der Muttersprache gute Französischkenntnisse mündlich und bis zu einem gewissen Grad schriftlich vorausgesetzt wurden (Ausfüllen des französischen Fragebogens)
- gute Kenntnis des Herkunftslandes **und** minimale Vertrautheit mit der Arbeitssituation in der Schweiz
- Diskretion, Unvoreingenommenheit und Toleranz im Umgang mit Migranten unterschiedlicher sozialer Schichten, politischer Orientierungen usw.
- Von Erwägungen hinsichtlich der ethnischen Zugehörigkeit war nicht gänzlich abzusehen.⁴
- Interesse für das Thema unter Berücksichtigung forschungsrelevanter Aspekte
- genügend freie Zeit und (telephonische) Erreichbarkeit

In der eher kargen Methodenliteratur über interkulturelle Feldforschung wird in der Regel der Einsatz von Landsleuten gefordert (Hunnus & Kuchenbuch 1985). Diese Voraussetzung ergab sich in unserem Fall praktisch aus den übrigen Bedingungen. Aufgrund mehrerer, telefonischer und persönlicher, Gespräche konnten 4 Unistudent/innen verpflichtet werden (für Albanisch⁵ (2), Serbo-kroatisch, Tamil). Erstaunlicherweise meldeten sich kaum türkisch, jedoch zahlreiche albanisch oder serbo-kroatisch sprechende Studenten und Studentinnen. Ein Übersetzer konnte über eine Annonce in einem tamilischen Geschäft, zwei Türken über persönliche Kontakte und ein dritter infolge eines Interviews (mit ihm) erreicht werden. Insgesamt beteiligten sich in Lausanne und Genf sowie gelegentlich in Neuenburg acht Interviewer/innen an der Befragung. Fünf von ihnen sind oder waren früher selber Asylbewerber/innen.

Interviewer/innen und Übersetzer/innen					
Sprachen:		Wohnorte:		Rekrutierung:	
Albanisch	2	Lausanne	4	Annonce Uni	4
Tamil	2	Genf	3	pers. Kontakte	2
Türkisch	3	Neuenburg	1	Annonce Geschäft	1
Serbokroatisch	1			Befragter	1

2.6 Verlauf der Befragung und Zuverlässigkeit

Während einer halbtägigen Interviewschulung wurden Vorgehen und Fragebogen intensiv diskutiert. Die ersten Gespräche wurden jeweils gemeinsam mit einer der Forscherinnen durchgeführt, so dass allfällige Schwierigkeiten besprochen und Unklarheiten ausgeräumt werden konnten.

Je nach Wohn- oder Arbeitsquartier der Befragten wurden die Gespräche an ganz unterschiedlichen **Orten** durchgeführt: in Räumen der Uni (vor allem in Genf), in

⁴ Mehrere InteressentInnen serbo-kroatischer Sprache waren ungünstigerweise serbischer Abstammung

⁵ Obwohl eine Mehrheit der Kosovo-Albaner serbo-kroatisch sprechen, erwies sich die Mitarbeit albanischer ÜbersetzerInnen als unumgänglich.

Kirchgemeinden, Quartiersbibliotheken, Privatwohnungen und gelegentlich in ruhigen Restaurants. Zahlreiche Migranten boten uns spontan die Möglichkeit an, das Interview bei ihnen zu Hause durchzuführen, was organisatorisch (Verabredung) vorteilhaft war. Ausserdem zeigten sich die Befragten in ihrer gewohnten Umgebung meist unbefangener als in öffentlichen Lokalen.⁶ Allerdings waren bei «Hausinterviews» Unterbrüche durch Kinder oder Besucher – und manchmal die Gegenwart von Drittpersonen, die sich ebenfalls zum Thema äussern wollten – nicht gänzlich zu vermeiden. In der Regel dauerten diese Gespräche länger als Interviews, die anderswo durchgeführt wurden, weil uns die meisten Befragten als willkommene Gäste bewirteten.

Meist fanden die Interviews ausschliesslich in der Muttersprache der Befragten statt. In der Reinschrift wurden die Antworten anschliessend auf den französischen Fragebogen übertragen. Die durchschnittliche **Interviewdauer** (formelles Gespräch) lag bei 65 Minuten, während der mittlere Aufwand pro Interview inklusive Verabredung, Reise und Reinschrift, insgesamt ungefähr 140 Minuten betrug. Die ausgefüllten Fragebogen wurden vom Forschungsteam systematisch durchgesehen und falls notwendig mit den Befragern und Befragerten nochmals diskutiert.

Später wurden die Ergebnisse gezielt nach möglichen Zusammenhängen zwischen Interviewer/in und relevanten Merkmalen der Befragten überprüft, ohne dass irgendwelche Auffälligkeiten ausgemacht werden konnten. Allfällige Interviewereffekte würden ausserdem dadurch abgeschwächt, dass jede Interviewperson im Durchschnitt nur ungefähr 15 Asylbewerber befragt hat, teilweise in Gegenwart der Forscherinnen, die ihrerseits nahezu einen Drittel der standardisierten Gespräche geführt haben.

2.7 Gültigkeit der Ergebnisse

Abschliessend stellt sich die Frage, inwieweit die befragte Population als Folge des verwendeten Auswahlverfahrens von der Grundgesamtheit abweicht. Die Vielfalt der verwendeten Rekrutierungskanäle und die verschiedenartigen Persönlichkeiten der Interviewer/innen schliessen die Gefahr einer verzerrten Auswahl weitgehend aus. Es versteht sich aber, dass sozial vollkommen isolierte Asylbewerber, die weder Sozialhilfeempfänger sind, noch Kontakt zu Hilfswerken oder Stellenvermittlungen pflegen, mit geringerer Wahrscheinlichkeit erreicht wurden.

Mögliche Verzerrungen infolge von Verweigerungen sind in der Regel schwierig abzuschätzen. Wir hatten den Eindruck, dass Asylsuchende, die bereits längere Zeit in der Schweiz leben, unserem Vorhaben gegenüber weniger misstrauisch waren als neuere Zuwanderer. Das mag ein Grund dafür sein, dass die durchschnittliche Aufenthaltsdauer und das Alter der Befragten in unserer Stichprobe relativ hoch sind. Man geht oft davon aus, dass besser ausgebildete Personen für Forschungsumfragen leichter zu gewinnen sind als solche mit minimaler

⁶ Auf Umwegen erfuhren wir, dass nach einem Gerücht die Lokale der «Uni Mail» mit Geräten ausgestattet seien, die eine heimliche Aufnahme der Gespräche erlaubten!

Ausbildung. Falls dies auch für diese Studie **zutreffen** sollte, gilt der Auswahlfehler wahrscheinlich für alle befragten **Gruppen** in gleicher Weise, so dass die Vergleiche prinzipiell gültig bleiben.

2.8 Auswertung

Praktisch alle Daten, mit Ausnahme längerer Kommentare von Befragten oder Interviewern und Interviewerinnen, wurden mit Hilfe eines (**Access**) Fragebogen-Formulars in den Computer eingegeben. Die Fallzahlen können je nach **Frage** variieren, da gewisse Situationen nur auf einen Teil der Befragten zutreffen. So **wird** beispielsweise die Frage nach der Arbeitssuche nur von erwerbslosen Asylsuchenden beantwortet. Fehlende Werte – Antwortverweigerungen, vergessene Fragen, unklare **Antworten** – sind insgesamt selten und können daher ignoriert werden. Tatsächlich sind **Themen**, die sich während des Pretests als unangenehm oder problematisch erwiesen hatten, **im** definitiven Fragebogen absichtlich weggelassen worden.

Angesichts der relativ beschränkten Fallzahlen **haben** wir uns vorwiegend auf einfache Kreuztabellen- und Varianzanalysen (ANOVA/SPSS) gestützt. Das Signifikanzniveau des Chi²-Tests wird in den Tabellen **jeweils** aufgeführt. Interpretiert werden die Ergebnisse in der Regel nur, wenn das Signifikanzniveau über 95% **oder** ausnahmsweise über 90% liegt. Andernfalls wird der Vermerk «n.s.» (**nicht signifikant**) angebracht, d.h. wenn es trotzdem sinnvoll scheint, entsprechende **Ergebnisse** aufzunehmen. Das ist beispielsweise der Fall, wenn Befunde aus anderen Quellen die nicht-signifikanten **Ergebnisse** stützen oder wenn es darum geht, einen Zusammenhang zu widerlegen. Nur in wenigen Fällen wurden zusätzlich multivariate Berechnungen durchgeführt. Das zugrundeliegende logistische Modell wird im Erstbericht (Piguet & Misteli 1996) ausführlich beschrieben.

Nationale Gruppenmerkmale - zusammenfassende Tendenzen

Quellen oder Grundlagen:

- M ausführliche Interviews mit Migranten
- S id. mit Fürsorgevertretern, Stellenvermittlern
- A id. mit Arbeitgebern
- Q Angaben des Fragebogens
- B Angaben des Erstberichts
- L Forschungsliteratur

- Es handelt sich ausschliesslich um Tendenzen oder Mittelwerte.
- Attribute sind nur im Vergleich, zu den anderen Gruppen bedeutungsvoll.
- Das Hauptgewicht liegt auf Unterschieden und nicht auf gemeinsamen Merkmalen.

<u>Sri Lanka</u>	<u>Türkei</u>	<u>Bosnien</u>	<u>BR Jugoslawien</u>
Humankapital <ul style="list-style-type: none"> • mittleres Bildungsniveau (Q,S) • teilweise Berufsausbildungen (Q,M) • eher seltene Arbeitserfahrung im Herkunftsland (Q,M) • mittlere bis gute Französischkenntnisse (Q,M) • sehr häufige Englischkenntnisse (Q, S) • guter Gesundheitszustand (Q) 	Humankapital <ul style="list-style-type: none"> • tiefes Bildungsniveau (Q) • Anlehren verbreitet formelle Berufsabschlüsse selten (Q) • häufige Arbeitserfahrung (Q,S) • schlechte Französischkenntnisse (Q) • sehr schlechter Gesundheitszustand (Q) 	Humankapital <ul style="list-style-type: none"> • hohes Bildungsniveau (Q) • häufige Berufsausbildungen (Q, M) • sehr häufige Arbeitserfahrung (Q,M) • mittlere bis schlechte Französischkenntnisse (Q, M) • schlechter Gesundheitszustand (Q) 	Humankapital <ul style="list-style-type: none"> • hohes Bildungsniveau (Q) • häufige Berufsausbildungen (Q) • seltene Arbeitserfahrung (Q, M) • eher gute Französischkenntnisse (Q, M) • sehr guter Gesundheitszustand (Q)

Sri Lanka

Sozialkapital

- kleinstädt./dörtl. Herkunftsregion (Q)
- höhere Schichtzugehörigkeit, Väter aus versch. Erwerbssektoren (Q)
- grosse Gruppenkohäsion, organisierte Diaspora (Q, S, M)
- Aussenabgrenzung (Q)
- eher häufige Zugehörigkeit zu Exilvereinen (Q)

Verhaltensmerkmale/Arbeit

- [• hoher Arbeitslosenanteil im Vgl. zu Erwerbslosen (Q)]
- intensive Arbeitssuche (Q)
- diversifizierte Suchstrategien (Q)
- seltene Arbeitsverweigerungen (Q)
- starke Konzentration im Gastgewerbe (Q)
- mehrheitlich in Betrieben mit Landsleuten (Q)

Türkei

Sozialkapital

- zuletzt aus Grossstädten, ursprünglich. aus ländl. Regionen
- mittlere Schichtzugehörigkeit, Väter vorwiegend aus dem Primärsektor (Q)
- grosse Gruppenkohäsion (Q, S, M)
- Aussenorientierung
- sehr häufige Zugehörigkeit zu Exilvereinen (Q)
- häufige Gewerkschaftszug. (Q)

Verhaltensmerkmale/Arbeit

- [• mittlerer Arbeitslosenanteil, mittlerer Erwerbslosenanteil (Q)]
- eher intensive Arbeitssuche (Q)
- leicht diversifizierte Suchstrategien (Q)
- mittlere Verweigerungshäufigkeit (Q)
- beschränkte Diversifizierung der Beschäftigungsstruktur (Q)

Bosnien

Sozialkapital

- klein- bis mittelstädtische Herkunftsregion (Q)
- tiefe Schichtzugehörigkeit, Väter vorwiegend aus dem Sekundärsektor (Q)
- geringe Gruppenkohäsion (Q)
- eher Aussenorientierung
- kaum Zugehörigkeit zu Exilvereinen

Verhaltensmerkmale/Arbeit

- [• kaum Arbeitslose, hoher Erwerbslosenanteil (Q)]
- sehr beschränkte Arbeitssuche (Q)
- wenig diversifizierte Suchstrategien (Q)
- sehr hohe Verweigerungshäufigkeit (Q)
- relativ grosse Diversifizierung der Beschäftigungen (Q)

BR Jugoslawien

Sozialkapital

- dörtl./kleinstädtische Herkunft (Q)
- tiefe Schichtzugehörigkeit, Väter aus Sekundär- und Primärsektor (Q)
- geringe Gruppenkohäsion, interne Spannungen (Q)
- Aussenorientierung (Q)
- mittlere Vereinszugehörigkeit (Q)

Verhaltensmerkmale/Arbeit

- [• tiefer Arbeitslosenanteil, mittlerer Erwerbslosenanteil (Q)]
- eher beschränkte Arbeitssuche (Q)
- eher wenig differenzierte Suchstrategien (Q)
- relativ hohe Verweigerungshäufigkeit
- grosse Diversifizierung der Beschäftigungen (Q)

Sri Lanka

Populationsmerkmale und Migrationsumstände

- Mehrheit an relativ jungen, ledigen Männern (B)
- Ehefrauen von verheirateten Männern oft im Herkunftsland (Q)
- in jüngster Zeit vermehrt Frauen (B,L)
- familienälteste Söhne (L)
- lange durchschnittliche Aufenthaltsdauer in der CH (B)

Aufenthalts-, Arbeitsbewilligungen, Einstellungen

- F- und N-Bewilligungen, früher vorwiegend N (Q)
- wenig adm. Hindernisse, Priorität von Arbeitslosen (Q)
- wenig besorgt wegen Ausreiseverfügungen (Q)

Türkei

Populationsmerkmale und Migrationsumstände

- Mehrheit relativ junge Männer (B)
- relativ häufig verheiratete Migranten (B)
- Ehefrauen von verheirateten Männern gelegentlich im Herkunftsland (Q)

•• **mittlere bis lange Aufenthaltsdauer**

Aufenthalts-, Arbeitsbewilligungen, Einstellungen

- N- und F-Bewilligungen (Q,S)
- Erfahrungen mit Verweigerung von Arbeitsbewilligungen (Q)
- mittlere Besorgnis wegen drohenden Abschiebung (Q, S, M)

Bosnien

Populationsmerkmale und Migrationsumstände

- knappe Mehrheit an Frauen (B)
- Präsenz ganzer Familien (Q,B)
- breite Altersstruktur, hohes Durchschnittsalter (B)
- Massenmigration (S,B,L)

•• **kurze Aufenthaltsdauer**

Aufenthalts-, Arbeitsbewilligungen, Einstellungen

- grosse Mehrheit an F-Bewilligungen (Q,S)
- vorzügliche Besorgnis wegen drohenden Abschiebung (Q, S, M)
- Unzufriedenheit mit dem Aufenthaltsstatus (Q, S, M)

BR Jugoslawien

Populationsmerkmale und Migrationsumstände

- Mehrheit unverheirateter, sehr junger Männer (B)
- Ehefrauen von verheirateten Männern gegenwärtig selten im Herkunftsland verblieben (Q)

•• **mittlere bis kurze Aufenthaltsdauer**

Aufenthalts-, Arbeitsbewilligungen, Einstellungen

- vorwiegend N-Bewilligungen (Q,S)
- zahlreiche Erfahrungen mit Verweigerungen von Arbeitsbewilligungen (Q)

Questionnaire (oral) destiné aux migrants (requérants d'asile et admis provisoirement)

13.02.97

No 

légende:

- : cette catégorie de réponses appelle des précisions
- b : sauter directement à la rubrique indiqué, ici „b“
- [] : commentaire à l'attention de l'interviewer

„attendre la réponse“ = ne pas lire les catégories de réponses + une seule réponse est possible
„attendre les réponses“ = id. + plusieurs réponses possibles
„carte“ = montrer une carte avec les catégories de réponses possibles ou lire les propositions de rép.

Comme „rubriques“ sont considérées les 5 parties PROFIL, LANGUE ET COURS (en Suisse), FORMATION ET EXPERIENCE (au pays d'origine), TRAVAIL EN SUISSE, VIE EN SUISSE

INTRODUCTION (bref **rappel** du contenu de la recherche et garantie de la confidentialité)

- Je vous rappelle que cette recherche concerne les possibilités et les difficultés en rapport avec le travail. Pour mieux les connaître, nous essayons de comprendre un peu toute la **situation des personnes**.
- Le but de la recherche est de proposer des **améliorations** pour faciliter la situation des RA dans le domaine du travail.
- Si vous ne voulez **pas répondre** à une question parce qu'elle vous paraît trop délicate ou gênante, il faut le dire. Pour le reste, il est important de dire ce que vous pensez réellement, parce que j'essaie de connaître vos **opinions** et la situation que vous vivez concrètement.
- **Confidentialité**. Il est clair que tout ce que vous dites reste dans nos dossiers et personne d'autre que les chercheurs ne connaîtront le contenu. (Si vous avez indiqué votre nom et adresse, ils ne seront pas gardés.) Ce ne seront pas les cas particuliers qui seront décrits dans le rapport de synthèse mais les points importants pour l'ensemble des entretiens.
- Est-ce que vous avez des **questions** concernant cette recherche ou par rapport aux personnes qui mènent cette étude?

PROFIL - D'abord nous aimerions connaître quelques informations générales concernant votre arrivée et situation en Suisse.

1) Depuis quand vivez-vous en Suisse? (mois/année)..... 19.....

2) Où vivez-vous? (nom ville/village).....

	canton	
<input type="checkbox"/> GE	<input type="checkbox"/> camp./village	
<input type="checkbox"/> VD	<input type="checkbox"/> ville pte à moy.	
<input type="checkbox"/> NE	<input type="checkbox"/> gde ville/agglo	

3) Quel est votre année de naissance? 19.....

4) Quel est votre état civil?

[plusieurs réponses possibles]

célibataire

divorcé

veuf

marié→

votre femme vit en Suisse

votre femme vit dans un autre pays, lequel.....

avec enfant/s, combien?.....→combien d'entre eux n'ont pas 18 ans?.....→

votre/vos enfant/s vivent en Suisse

dans un autre pays, lequel:.....

Précisions.....

5) De quelle nationalité êtes-vous?

[attendre la réponse]

- bosniaque
- croate
- macédonienne
- slovène
- srilankaise
- turque
- yougoslave (RFY)
- autre, laquelle.....

6) Appartenez-vous à un groupe ethnique particulier?

[attendre la réponse]

- albanais
- croate de
- kurde
- musulman de Bosnie
- serbe de.....
- tamoul
- turc
- autre, lequel.....
- aucun

7) Quel est votre permis de séjour ou titre?

[attendre la réponse]

- permis N (requérant d'asile)
- permis F (admission provisoire)
- délai de départ
- autre, lequel.....

8) Pendant les 5 ans qui ont précédé votre arrivée en Suisse où avez-vous vécu?

[une seule réponse]

- à la campagne ou dans un village
- dans une petite ou moyenne ville (environ 10 000 à 100 000 habitants)
- dans une grande ville (plus de 100 000 habitants)
- à plusieurs endroits (p.ex.village et ville)

9) Pourriez-vous nous dire dans quelle province de votre [ou d'un autre] pays vous avez vécu quand vous étiez enfant (jusqu'à 16 ans)? [si impossibilité de répondre, demander le lieu de naissance]

.....

10) En Suisse, on sait très peu de la situation des familles de personnes qui viennent de l'étranger. Pourriez-vous nous décrire brièvement le métier ou le statut de votre père (quand vous aviez 16 ans). Il est ou était...

[poser librement les questions nécessaires pour évaluer le statut du père; si le nombre de pers. subordonnés ne fait pas de sens, tenter d'estimer l'importance selon d'autres critères de position]

métier/profession/position.....

employé →

dans l'administration publique →

employé simple

position moyenne (jusqu'à 10 pers.subordonnées)

position supérieure (plus de 10 personnes sub.)

dans une entreprise privée (ou familiale) →

employé simple

position moyenne (jusqu'à 10 pers.subordonnées)

position supérieure (plus de 10 personnes sub.)

indépendant →

dans l'agriculture/pêche→

exploitation familiale (sans autres employés fixes)

exploitation moyenne avec employés fixes/fermiers

grande exploitation (rentes, loyers, fermages)

dans le 2ndaire ou 3aire→

entreprise familiale (sans autres employés fixes)

petite entreprise avec jusqu'à 10 employés fixes

grande entreprise avec plus de 10 employés fixes

LANGUE ET COURS

11) Comment jugez-vous vos connaissances orales de français (depuis une méconnaissance quasi-totale 1 de la langue à une maîtrise excellente 5)?

[une seule réponse / carte]

- (1) connaissances quasi nulles
 connaissances limitées
 connaissances moyennes
 bonnes connaissances
(5) connaissances excellentes

12) Avez-vous suivi des cours de langue française en Suisse?

- non, aucun
 oui, combien de cours:.....

13) En plus de votre langue maternelle, maîtrisez-vous d'autres langues?

- non
 oui, laquelle ou lesquelles:
 anglais
 allemand
 autres.....

14) Avez-vous pu effectuer d'autres cours ou programmes de formation en Suisse (p.ex secrétariat, informatique, technique, etc.)?

- non
 oui, lequel ou lesquels:.....

FORMATION ET EXPERIENCE PROFESSIONNELLE - Maintenant nous aimerions aborder des questions concernant votre formation scolaire et éventuellement professionnelle dans votre pays.

15) Etes-vous allé à l'école?

- non
- oui, pendant combien d'années en tout (toutes les années scolaires additionnées)

[pour les personnes qui ont souvent répété une année, les niveaux sont déterminants; si le diplôme mentionné n'a pas été obtenu, classer dans la catégorie inférieure]

- | | | |
|---|---|---|
| <input type="checkbox"/> Sri Lanka | <input type="checkbox"/> Bosnie/Yougosl. | <input type="checkbox"/> Turquie |
| <input type="checkbox"/> 1 à 5 ans (primaire) | <input type="checkbox"/> 1 à 4 ans (primaire) | <input type="checkbox"/> 1 à 5 ans (primaire) |
| <input type="checkbox"/> 6 à 9 ans | <input type="checkbox"/> 5 à 7 ans | <input type="checkbox"/> 6 à 8/9 ans (é.moyenne) |
| <input type="checkbox"/> 10 ans (O'level) | <input type="checkbox"/> 8 ans (certif.fin scolarité) | <input type="checkbox"/> 9 à 11/12 ans |
| <input type="checkbox"/> 12 ans (A'level) | <input type="checkbox"/> 12 ans (maturité) | <input type="checkbox"/> 11/12 (diplôme de lycée) |

16) Avez-vous continué votre formation après l'école obligatoire?

[peut également entrer en considération qualification par une longue expérience pour la 2ème sous-catégorie]

- non
- oui, quel type de formation:
 - apprentissage sur le tas de.....(ex.menusier)
 - apprentissage ou école prof. de.....
 - études universitaires en.....
 - autres.....

17) Avez-vous obtenu un diplôme au bout de votre formation prof. ou de vos études supérieures.

- non
- oui, lequel:.....

18) Avez-vous travaillé avant de venir en Suisse (que ce soit dans votre pays ou ailleurs où vous avez vécu)?

- non, jamais
- oui (indiquez s.v.p.les deux emplois les plus importants)→

1) en tant que(qualité, fonction)
emploi(yeur)(branche, nom)
type d'emploi(yeur).....(indép., publ., privé)
nb employés/taille.....(ex.ent.r.fam.3 pers.)
durée approx.....(années/mois)
lieu et pays.....(de travail)

- Possédez-vous maintenant (en Suisse) un certificat pour ce travail oui
 non

- 2) en tant que(qualité, fonction)
 emploi(yeur)(branche, nom)
 type d'emploi(yeur).....(indép., publ., privé)
 nb employés/taille.....(ex.entr.fam.3 pers.)
 durée approx.....(années/mois)
 lieu et pays.....(de travail)
- Possédez-vous maintenant (en Suisse) un certificat pour ce travail oui
 non

Combien de postes de travail différents avez-vous occupés en tout avant de venir en Suisse?.....
 (dans votre pays ou ailleurs où vous avez vécu)

TRAVAIL EN SUISSE - Parlons maintenant de votre condition en Suisse en ce qui concerne le travail. Pour simplifier, nous partons de votre situation présente et remonterons un peu dans le passé.

[FILTRES]

19) Quelle est votre situation actuelle par rapport au travail? (Si plusieurs réponses conviennent, cochez celle qui correspond en premier lieu à votre situation actuelle et indiquez sous « Remarques » les autres réponses a, b, c, etc.)

- vous êtes actuellement employé (même si vous êtes p.ex. en congé maladie) → / a (p.6)
- vous êtes inscrit au chômage → / b (p.9)
- vous êtes actuellement à la recherche d'un emploi (sans bénéficier des indemnités du chômage) → / c (p.13)
- vous n'avez pas le droit de travailler → / d (p.17)
- vous ne souhaitez pas travailler → / e (p.17)
- vous êtes en formation ou au bénéfice d'une rente (invalidité, maladie, APG) → / f (p.17)
- autre situation, laquelle..... → / g (p.17)

Cette situation dure depuis approximativement:.....(nombre de mois ou années)
 Remarques.....

a) personne employée actuellement

20) Veuillez décrire votre travail actuel.

employeur(indiquer nom + type emp.)
lieu de travail(nom localité, évt. quartier)
en qualité de(ex. garçon d'office)
type de contrat(fixe, temp, durée dét.)
taux d'activité(plein-tps, %moyen, irrég.)
conditions de travail particuli.(plus de 48h, nuit, sur appel...)
durée (mois/année) depuis.....
salaire brut
salaire net(noter déductions spéc. ex. nourriture)
nombre d'employés ↓sur.....(p.ex. 4 sur 18 employés)
compatriotes sur le total des employés qui travaillent avec vous (dans votre service)

21) Comment avez-vous trouvé ce travail? [attendre la réponse / une démarche première et principale]

- en consultant les annonces du journal ou du télétexte (ou affiches)
- vous vous êtes présenté spontanément dans l'entreprise
- le poste vous a été proposé par une agence de placement
- vous avez envoyé une offre spontanée
- le poste vous a été proposé par une assistante sociale ou un conseiller de l'assistance (p.ex. Réseau emploi de l'HG)
- votre placeur de l'office de l'emploi vous a proposé le poste
- par le conseil d'un ami ou une connaissance (qui vous a informé), qui?→
[poser librement les questions pour déterminer l'origine de la personne]
 - du même village/quartier gde ville
 - de la même région/ville
 - de la même communauté ethnique
 - de la même nationalité
 - autre nationalité:.....
- autre, comment?.....

22) Est-ce que quelqu'un vous a aidé à obtenir ce travail en vous recommandant auprès de votre employeur ou en vous accompagnant lors d'un entretien?

- non [sauter la question suivante]
- oui→
 - une personne de la famille (frère, cousine, oncle, etc.)
 - un/e autre ami/e ou une connaissance, qui?→
[poser librement les questions pour déterminer l'origine de la personne]
 - du même village/quartier
 - de la même région/ville
 - de la même communauté ethnique
 - de la même nationalité
 - autre nationalité:.....
 - quelqu'un d'autre qui?.....

23) Est-ce que cette personne qui vous a aidé travaillait (ou travaille) elle-même pour l'employeur qui vous a engagé?

- non
- oui

24) Pour l'engagement, quelles ont été les principales questions que l'employeur vous a posées?

[attendre les réponses]

- l'expérience de travail dans votre pays ou vos diplômes
- votre expérience de travail antérieure en Suisse
- le type de permis
- vos connaissances en français
- votre état de santé
- la durée de séjour probable
- on ne vous a rien demandé
- autre question, laquelle?.....

25) L'employeur vous a-t-il proposé de faire d'abord un essai?

- non
- oui, pendant combien de temps?.....

26) Est-ce que vous avez pu aider des amis ou connaissances à être engagés par votre employeur (p.ex. en les informant d'un poste vacant)?

- non
- oui, combien de personnes?.....qui?→
[si plusieurs personnes, indiquer nombre par case]
 - du même village/quartier
 - de la même région/ville
 - de la même communauté ethnique
 - de la même nationalité
 - autre nationalité:.....

27) Comment considérez-vous vos rapports avec vos supérieurs/chefs directs?

[une réponse / carte]

- excellents
- plutôt bons
- plutôt mauvais
- très mauvais

Remarques.....

28) Comment considérez-vous vos rapports avec vos collègues?

[une réponse / carte]

- excellents
- plutôt bons
- plutôt mauvais
- très mauvais

Remarques.....

29) Avez-vous occupé d'autres postes de travail auparavant (toujours en Suisse)?

- non
- oui, combien de postes (en tout)?.....

30) Comment avez-vous principalement cherché du travail?

[attendre les réponses]

- en consultant les annonces du journal ou du télétexte (ou affiches OCP)
- vous vous présentez spontanément dans les entreprises
- vous passez par des agences de placement
- vous envoyez des offres spontanées
- vous vous adressez à une assistante sociale ou un conseiller de l'assistance (p.ex. Réseau emploi de l'HG)
- en consultant des amis ou des connaissances
- vous vous adressez à votre placeur de l'office de l'emploi
- autre démarche, laquelle:.....

31) Avez-vous été au chômage, c'est-à-dire **inscrit et indemnisé** par le chômage depuis que vous êtes en Suisse?

- non
- oui, pendant combien de temps (en tout)?.....(nombre de mois)

32) Combien de temps s'est écoulé entre votre arrivée en Suisse et le début de votre premier travail?

nombre d'année(s):..... nombre de mois:.....

33) Pourriez-vous essayer de calculer combien de temps vous avez travaillé en tout, c'est-à-dire tous les emplois confondus, depuis que vous êtes en Suisse? Environ.....(nombre de mois et/ou d'années)

34) Vous est-il arrivé d'avoir trouvé un emploi, avec accord de l'employeur, et que l'autorisation d'exercer ce travail vous ait été refusée par les autorités?

- non, jamais
- oui, combien de fois?..... → si on vous a donné des explications pour le refus, pouvez-vous préciser lesquelles?.....
.....

b) personne actuellement au chômage

40) Depuis combien de temps êtes vous au chômage?.....(nombre de mois; sinon combien de jours?.....)

41) Combien touchez-vous d'indemnités par mois?.....francs (net)

42) Comment cherchez-vous principalement du travail? [attendre toutes les réponses]

- en consultant les annonces du journal ou du télétexte (ou affiches OCP)
- vous vous présentez spontanément dans les entreprises
- vous passez par des agences de placement
- vous envoyez des offres spontanées
- vous vous adressez à une assistante sociale ou un conseiller de l'assistance (p.ex. Réseau emploi de l'HG)
- en consultant des amis ou des connaissances
- vous vous adressez à votre placeur de l'office de l'emploi
- autre démarche, laquelle:.....

43) Pourriez-vous nous indiquer combien de fois, durant les **7 derniers jours**, vous avez cherché un travail seulement, soit en passant dans une entreprise, en téléphonant ou en écrivant une lettre de candidature?

[attendre la réponse]

- jamais
- une fois
- 2 à 5 fois
- plus de 5 fois

Remarques.....

44) Quels ont été les handicaps ou les obstacles les plus importants qui vous ont empêché de trouver du travail? [attendre les réponses / maximum 3 réponses]

- une connaissance insuffisante du français
- la mauvaise réputation de la communauté/nationalité
- la couleur de la peau
- la non-reconnaissance des diplômes ou certificats étrangers
- l'éloignement de votre domicile d'un lieu de travail possible
- la difficulté d'obtenir une autorisation de travail (pour de nombreux emplois)
- l'absence d'une expérience professionnelle en Suisse
- autre obstacle ou handicap, lequel?.....
- vous n'avez aucune idée

45) Veuillez décrire le dernier poste de travail que vous avez occupé avant d'être au chômage?

employeur(indiquer nom + type emp.)
lieu de travail(nom localité, évt. quartier)
en qualité de(ex. garçon d'office)
type de contrat(fixe, temp, durée dét.)
taux d'activité(plein-tps, %moyen, irrég.)
conditions de travail particuli.(plus de 48h, nuit,...)
durée (mois/année) depuis..... à.....
salaire brut
salaire net (noter déductions spéc. ex. nourriture)
nombre d'employés ↓sur.....(p.ex. 4 sur 18 employés)
compatriotes sur le total des employés qui travaillent avec vous (dans votre service)

46) Comment aviez-vous trouvé ce travail? [attendre la réponse / une démarche première et principale]

- en consultant les annonces du journal ou du télétexte (ou affiches)
- vous vous êtes présenté spontanément dans l'entreprise
- le poste vous a été proposé par une agence de placement
- vous avez envoyé une offre spontanée
- le poste vous a été proposé par une assistante sociale ou un conseiller de l'assistance (p.ex. Réseau emploi de l'HG)
- votre placeur de l'office de l'emploi vous a proposé le poste
- par le conseil d'un ami ou une connaissance (qui vous a informé), qui?→
[poser librement les questions pour déterminer l'origine de la personne]
 - du même village/quartier gde ville
 - de la même région/ville
 - de la même communauté ethnique
 - de la même nationalité
 - autre nationalité:.....
- autre, comment?.....

47) Est-ce que quelqu'un vous a aidé à obtenir ce travail en vous recommandant auprès de votre employeur ou en vous accompagnant lors d'un entretien?

- NON [sauter la question suivante]
- oui→
 - une personne de la famille (frère, cousine, oncle, etc.)
 - un/e autre ami/e ou une connaissance, qui?→
[poser librement les questions pour déterminer l'origine de la personne]
 - du même village/quartier
 - de la même région/ville
 - de la même communauté ethnique
 - de la même nationalité
 - autre nationalité:.....
 - quelqu'un d'autre qui?.....

48) Est-ce que cette personne qui vous a aidé travaillait (ou travaille) elle-même pour l'employeur qui vous a engagé?

- non
- oui

49) Pour l'engagement, quelles ont été les principales questions que l'employeur vous a posées?

[attendre les réponses]

- l'expérience de travail dans votre pays ou vos diplômes
- votre expérience de travail antérieure en Suisse
- le type de permis
- vos connaissances en français
- votre état de santé
- la durée de séjour probable
- on ne vous a rien demandé
- autre question, laquelle?.....

50) L'employeur vous a-t-il proposé de faire d'abord un essai?

- non
- oui, pendant combien de temps?.....

51) Est-ce que vous avez pu aider des amis ou connaissances à être engagés par votre employeur (p.ex. en les informant d'un poste vacant)?

- non
- oui, combien de personnes?.....qui?→
 - [si plusieurs personnes, indiquer nombre par case]
 - du même village/quartier
 - de la même région/ville
 - de la même communauté ethnique
 - de la même nationalité
 - autre nationalité:.....

52) Comment étaient vos rapports avec vos supérieurs/chefs?

[une réponse / carte]

- excellents
- plutôt bons
- plutôt mauvais
- très mauvais

Remarques.....
.....

53) Comment étaient vos rapports avec vos collègues?

[une réponse / carte]

- excellents
- plutôt bons
- plutôt mauvais
- très mauvais

Remarques.....
.....

54) Pourquoi avez-vous arrêté ce travail?

[attendre les réponses]

- vous avez été licencié; pourquoi? →
 - pour cause de restructuration (fermeture, changement propriétaire, etc.)
 - suite à un accident / une maladie
 - suite à la mauvaise entente avec votre supérieur
 - suite à l'annonce du délai de départ
 - autre raison, laquelle?.....
 - vous ne savez pas pourquoi
- vous avez quitté de votre propre gré votre travail; pourquoi? →
 - suite à la mauvaise entente avec votre supérieur
 - suite à la mauvaise entente avec vos collègues
 - vous étiez mécontents avec les conditions de travail
 - il s'agissait d'un poste temporaire
 - vous aviez trouvé un meilleur poste
 - autre raison, laquelle?.....
- autre situation, laquelle?.....

55) Aviez-vous occupé d'autres postes avant ce travail (toujours en Suisse)?

- non
- oui, combien de postes (en tout)?.....

56) Combien de temps s'est écoulé entre votre arrivée en Suisse et le début de votre premier travail?

nombre d'année(s):..... nombre de mois:.....

57) Pourriez-vous essayer de calculer combien de temps vous avez travaillé en tout, c'est-à-dire tous les emplois confondus, depuis que vous êtes en Suisse? Environ.....(nombre de mois et/ou d'années)

58) Vous est-il arrivé d'avoir trouvé un emploi, avec accord de l'employeur, et que l'autorisation d'exercer ce travail vous ait été refusée par les autorités?

- non, jamais
- oui, combien de fois?..... → si on vous a donné des explications pour le refus, pouvez-vous préciser lesquelles?.....

c) personne à la recherche d'un emploi (sans indemnités chômage)

60) Comment cherchez-vous principalement du travail? [attendre les réponses]

- en consultant les annonces du journal ou du télétexte (ou affiches OCP)
- vous vous présentez spontanément dans les entreprises
- vous passez par des agences de placement
- vous envoyez des offres spontanées
- vous vous adressez à une assistante sociale ou un conseiller de l'assistance (p.ex. Réseau emploi de l'HG)
- vous vous adressez à votre placeur de l'office de l'emploi
- en consultant des amis ou des connaissances
- autre démarche, laquelle:.....

61) Pourriez-vous nous indiquer combien de fois, **durant les 7 derniers jours**, vous avez cherché un travail seulement, soit en passant dans une entreprise, en téléphonant ou en écrivant une lettre de candidature?

[attendre la réponse]

- jamais
- une fois
- 2 à 5 fois
- plus de 5 fois
- Remarques.....

62) Avez-vous travaillé auparavant en Suisse?

- NON [ignorer les questions suivantes et passer directement à la question 76, page 16]
- oui, combien d'emplois en tout?..... →

63) Veuillez décrire brièvement le dernier poste de travail que vous avez occupé?

employeur(indiquer nom + type emp.)

lieu de travail(nom localité, évt. quartier)

en qualité de(ex. garçon d'office)

type de contrat(fixe, temp, durée dét.)

taux d'activité(plein-tps, %moyen, irrég.)

conditions de travail particuli.(plus de 48h, nuit,...)

durée (mois/année) depuis..... à.....

salaire brut

salaire net (noter déductions spéc. ex. nourriture)

nombre d'employés ↓sur.....(p.ex. 4 sur 18 employés)

compatriotes sur le total des employés qui travaillent avec vous (dans votre service)

64) Comment aviez-vous trouvé ce travail? [attendre la réponse / une démarche première et principale]

- en consultant les annonces du journal ou du télétexte (ou affiches)
- vous vous êtes présenté spontanément dans l'entreprise
- le poste vous a été proposé par une agence de placement
- vous avez envoyé une offre spontanée
- le poste vous a été proposé par une assistante sociale ou un conseiller de l'assistance (p.ex. Réseau emploi de l'HG)
- votre placeur de l'office de l'emploi vous a proposé le poste
- par le conseil d'un ami ou une connaissance (qui vous a informé), qui?→
[poser librement les questions pour déterminer l'origine de la personne]
 - du même village/quartier gde ville
 - de la même région/ville
 - de la même communauté ethnique
 - de la même nationalité
 - autre nationalité:.....
- autre, comment?.....

65) Est-ce que quelqu'un vous a aidé à obtenir ce travail en vous recommandant auprès de votre employeur ou en vous accompagnant lors d'un entretien?

- non [sauter la question suivante]
- oui→
 - une personne de la famille (frère, cousine, oncle, etc.)
 - un/e autre ami/e ou une connaissance, qui?→
[poser librement les questions pour déterminer l'origine de la personne]
 - du même village/quartier
 - de la même région/ville
 - de la même communauté ethnique
 - de la même nationalité
 - autre nationalité:.....
 - quelqu'un d'autre qui?.....

66) Est-ce que cette personne qui vous a aidé travaillait (ou travaille) elle-même pour l'employeur qui vous a engagé?

- non
- oui

67) Pour l'engagement, quelles avaient été les principales questions que l'employeur vous a posées?

[attendre les réponses]

- l'expérience de travail dans votre pays ou vos diplômes
- votre expérience de travail antérieure en Suisse
- le type de permis
- vos connaissances en français
- votre état de santé
- la durée de séjour probable
- on ne vous a rien demandé
- autre question, laquelle?.....

68) L'employeur vous a-t-il proposé de faire d'abord un essai?

- non
- oui, pendant combien de temps?.....

69) Est-ce que vous avez pu aider des amis ou connaissances à être engagés par votre employeur (p.ex. en les informant d'un poste vacant)?

- non [si plusieurs personnes, indiquer nombre par case]
 oui, combien de personnes?.....qui?→
 du même village/quartier
 de la même région/ville
 de la même communauté ethnique
 de la même nationalité
 autre nationalité:.....

70) Comment étaient vos rapports avec vos supérieurs/chefs?

[une réponse / carte]

- excellents
 plutôt bons
 plutôt mauvais
 très mauvais

Remarques.....
.....

71) Comment étaient vos rapports avec vos collègues?

[une réponse / carte]

- excellents
 plutôt bons
 plutôt mauvais
 très mauvais

Remarques.....
.....

72) Pourquoi avez-vous arrêté ce travail?

[attendre les réponses]

- vous avez été licencié; pourquoi? →
 pour cause de restructuration (fermeture, changement propriétaire, etc.)
 suite à un accident / une maladie
 suite à la mauvaise entente avec votre supérieur
 suite à l'annonce du délai de départ
 autre raison, laquelle?.....
 vous ne savez pas pourquoi
- vous avez quitté de votre propre gré votre travail; pourquoi? →
 suite à la mauvaise entente avec votre supérieur
 suite à la mauvaise entente avec vos collègues
 vous étiez mécontents avec les conditions de travail
 il s'agissait d'un poste temporaire
 vous aviez trouvé un meilleur poste
 autre raison, laquelle?.....
- autre situation, laquelle?.....

73) Combien de temps s'est écoulé entre votre arrivée en Suisse et le début de votre premier travail?
.....(nombre de mois ou d'années)

74) Pourriez-vous essayer de calculer combien de temps vous avez travaillé en tout, c'est-à-dire tous les emplois confondus, depuis que vous êtes en Suisse? Environ.....(nombre de mois et/ou d'années)

75) Avez-vous été au chômage, c'est-à-dire **inscrit et indemnisé** par le chômage depuis que vous êtes en Suisse?

- non
- oui, pendant combien de temps (en tout)?.....(nombre de mois)

76) Quels ont été les handicaps ou les obstacles les plus importants qui vous ont empêché de trouver du travail?

[attendre les réponses / maximum 3 réponses]

- une connaissance insuffisante du français
- la mauvaise réputation de la communauté/nationalité
- la couleur de la peau
- la non-reconnaissance des diplômes ou certificats étrangers
- l'éloignement de votre domicile d'un lieu de travail possible
- la difficulté d'obtenir une autorisation de travail (pour de nombreux emplois)
- l'absence d'une expérience professionnelle en Suisse
- autre obstacle ou handicap, lequel?.....
- vous n'avez aucune idée

77) Vous est-il arrivé d'avoir trouvé un emploi, avec accord de l'employeur, et que l'autorisation d'exercer ce travail vous ait été refusée par les autorités?

- non, jamais
- oui, combien de fois?..... → si on vous a donné des explications pour le refus, pouvez-vous préciser lesquelles?.....
.....

80) Pouvez-vous brièvement expliquer pourquoi ne pouvez ou ne souhaitez pas travailler?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

81) Avez-vous travaillé auparavant en Suisse?

- NON [ignorer les questions suivantes et passer directement à la question 94, page 20]
- oui, combien d'emplois en tout?..... →

82) Veuillez décrire brièvement le dernier poste de travail que vous avez occupé?

employeur(indiquer nom + type emp.)
lieu de travail(nom localité, évt. quartier)
en qualité de(ex. garçon d'office)
type de contrat(fixe, temp, durée dét.)
taux d'activité(plein-tps, %moyen, irrég.)
conditions de travail particul.(plus de 48h, nuit,...)
durée (mois/année) depuis..... à.....
salaire brut
salaire net (noter déductions spéc. ex. nourriture)
nombre d'employés ↓sur.....(p.ex. 4 sur 18 employés)
compatriotes sur le total des employés qui travaillent avec vous (dans votre service)

83) Comment avez-vous trouvé ce travail? [attendre la réponse / une démarche première et principale]

- en consultant les annonces du journal ou du télétexte (ou affiches)
- vous vous êtes présenté spontanément dans l'entreprise
- le poste vous a été proposé par une agence de placement
- vous avez envoyé une offre spontanée
- le poste vous a été proposé par une assistante sociale ou un conseiller de l'assistance (p.ex. Réseau emploi de l'HG)
- votre placeur de l'office de l'emploi vous a proposé le poste
- par le conseil d'un ami ou une connaissance (qui vous a informé), qui?→
[poser librement les questions pour déterminer l'origine de la personne]
 - du même village/quartier gde ville
 - de la même région/ville
 - de la même communauté ethnique
 - de la même nationalité
 - autre nationalité:.....
- autre, comment?.....

84) Est-ce que quelqu'un vous a aidé à obtenir ce travail en vous recommandant auprès de votre employeur ou en vous accompagnant lors d'un entretien?

- non [sauter la question suivante]
- oui→
 - une personne de la famille (frère, cousin, oncle, etc.)
 - un/e autre ami/e ou une connaissance, qui?→
[poser librement les questions pour déterminer l'origine de la personne]
 - du même village/quartier
 - de la même région/ville
 - de la même communauté ethnique
 - de la même nationalité
 - autre nationalité:.....
 - quelqu'un d'autre qui?.....

85) Est-ce que cette personne qui vous a aidé travaillait (ou travaille) elle-même pour l'employeur qui vous a engagé?

- non
- oui

86) Pour l'engagement, quelles ont été les principales questions que l'employeur vous a posées?

[attendre les réponses]

- l'expérience de travail dans votre pays ou vos diplômes
- votre expérience de travail antérieure en Suisse
- le type de permis
- vos connaissances en français
- votre état de santé
- la durée de séjour probable
- on ne vous a rien demandé
- autre question, laquelle?.....

87) L'employeur vous a-t-il proposé de faire d'abord un essai?

- non
- oui, pendant combien de temps?.....

88) Est-ce que vous avez pu aider des amis ou connaissances à être engagés par votre employeur (p.ex. en les informant d'un poste vacant)?

- non [si plusieurs personnes, indiquer nombre par case]
 oui, combien de personnes?.....qui?→
 du même village/quartier
 de la même région/ville
 de la même communauté ethnique
 de la même nationalité
 autre nationalité:.....

89) Comment étaient vos rapports avec vos supérieurs/chefs?

[une réponse / carte]

- excellents
 plutôt bons
 plutôt mauvais
 très mauvais

Remarques.....
.....

90) Comment étaient vos rapports avec vos collègues?

[une réponse / carte]

- excellents
 plutôt bons
 plutôt mauvais
 très mauvais

Remarques.....
.....

91) Pourquoi avez-vous arrêté ce travail?

[attendre les réponses]

- vous avez été licencié; pourquoi? →
 pour cause de restructuration (fermeture, changement propriétaire, etc.)
 suite à un accident / une maladie
 suite à la mauvaise entente avec votre supérieur
 suite à l'annonce du délai de départ
 autre raison, laquelle?.....
 vous ne savez pas pourquoi
 vous avez quitté de votre propre gré votre travail; pourquoi? →
 suite à la mauvaise entente avec votre supérieur
 suite à la mauvaise entente avec vos collègues
 vous étiez mécontents avec les conditions de travail
 il s'agissait d'un poste temporaire
 vous aviez trouvé un meilleur poste
 autre raison, laquelle?.....
 autre situation, laquelle?.....

92) Combien de temps s'est écoulé entre votre arrivée en Suisse et le début de votre premier travail?
.....(nombre de mois ou d'années)

93) Pourriez-vous essayer de calculer combien de temps vous avez travaillé en tout, c'est-à-dire tous les emplois confondus, depuis que vous êtes en Suisse? Environ.....(nombre de mois et/ou d'années)

94) Vous est-il arrivé d'avoir trouvé un emploi, avec accord de l'employeur, et que l'autorisation d'exercer ce travail vous ait été refusée par les autorités?

non, jamais

oui, combien de fois?..... → si on vous a donné des explications pour le refus, pouvez-vous préciser lesquelles?.....
.....

VIE EN SUISSE - Nous aimerions encore vous poser quelques questions plus générales concernant le travail, votre vie en Suisse et votre famille.

100) En ce qui concerne votre situation en Suisse, qu'est-ce qui vous préoccupe actuellement? [Je cite maintenant une liste de sujets et j'aimerais vous demander s'ils font partie de vos soucis.]

[cocher les points considérés comme problèmes]

- l'éloignement de vos proches
- l'impossibilité d'exercer le travail de votre choix
- les relations parmi vos compatriotes en Suisse
- les menaces constantes de renvoi (de la part des autorités)
- le fait de devoir dépendre de l'assistance
- le fait de ne pas pouvoir voyager à l'étranger
- les difficultés financières et matérielles
- autre, veuillez préciser.....

101) Combien de parents proches ou éloignés avez-vous environ en Suisse (en dehors de votre femme et vos enfants si vous êtes marié)?

- aucun/e
- une ou plusieurs personnes, veuillez préciser combien et qui elles sont?.....
-
-(ex. 1 cousine, 2 oncles)

102) Combien d'ami/es avez-vous en Suisse? environ.....[si nécessaire, préciser amis=personnes que vous voyez régulièrement et avec vous pouvez vous entraider]

103) De quelle origine sont les amis ou amies que vous cotoyez le plus souvent?

[une réponse par ligne / carte / forme masculine pour les 2 sexes]

- | | | | | | |
|--|-------------------------------|--|----------------------------------|----------------------------------|--------------------------------|
| Personnes de ma région ou ville d'origine | <input type="checkbox"/> tous | <input type="checkbox"/> bcp d'entre eux | <input type="checkbox"/> qqs-uns | <input type="checkbox"/> un seul | <input type="checkbox"/> aucun |
| Personnes de ma communauté ethnique d'autres régions | <input type="checkbox"/> tous | <input type="checkbox"/> bcp d'entre eux | <input type="checkbox"/> qqs-uns | <input type="checkbox"/> un seul | <input type="checkbox"/> aucun |
| D'autres compatriotes | <input type="checkbox"/> tous | <input type="checkbox"/> bcp d'entre eux | <input type="checkbox"/> qqs-uns | <input type="checkbox"/> un seul | <input type="checkbox"/> aucun |
| Suisses | <input type="checkbox"/> tous | <input type="checkbox"/> bcp d'entre eux | <input type="checkbox"/> qqs-uns | <input type="checkbox"/> un seul | <input type="checkbox"/> aucun |
| Personnes d'autres nationalités, lesquelles..... | <input type="checkbox"/> tous | <input type="checkbox"/> bcp d'entre eux | <input type="checkbox"/> qqs-uns | <input type="checkbox"/> un seul | <input type="checkbox"/> aucun |

104) Etes-vous membre d'associations ou fréquentez-vous des clubs?

membre actif participation sympathisant

- club(s) sportif(s), le- ou lesquels
- association culturelle, politique ou religieuse
- syndicat, lequel
- autres, lequel

- aucun

105) Si vous pouviez choisir, quel serait votre situation idéale ou travail préféré en Suisse? Existe-t-il, p.ex., une activité que vous auriez toujours voulu exercer?

[si nécessaire, suggérer des possibilités de de réponse]

- faire une formation en tant que.....
- être employé en tant que.....
- travailler de manière indépendante comme.....
- obtenir une rente suffisante pour vivre.....
- autre possibilité, laquelle.....
-
-

106) Est-ce que vous pensez que le fait de travailler peut ["pourrait" pour ceux qui ne travaillent pas] vous aider à obtenir un permis de séjour stable?

- non
- oui
- sans opinion

Remarques.....
.....
.....

107) Existe-t-il un (ou plusieurs) type de travail que vous refuseriez d'accepter en Suisse par principe ou pour une raison qui vous appartient?

- non, aucun
- oui, quel type de travail.....

108) Et dans votre pays, y-avait-il un (ou plusieurs) type de travail que vous auriez refusé?

- non, aucun
- oui, quel type de travail.....
- vous ne vous êtes jamais posé la question

109) Quel est votre état de santé:

[une seule réponse / carte]

- excellent
- plutôt bon
- plutôt mauvais
- très mauvais
- Remarques.....

110) Combien de fois avez-vous dû consulter le médecin pour cause de maladie ou d'accident durant les trois derniers mois?

[attendre la réponse]

- plus de 4 fois
- 2 à 3 fois
- 1 fois
- jamais

111) Si un jour la situation de votre pays le permet, est-ce que vous aimeriez rentrer?

- non, pourquoi?.....
.....
.....
- oui → quel serait votre „projet professionnel“ au pays?.....
.....
.....

112) Avez-vous encore des remarques à faire ou des souhaits à exprimer concernant la recherche que nous effectuons ou un autre sujet?

.....
.....
.....

date
lieu
questionnaire rempli par
interprétation
langue questionnaire
langue (s) entretien
durée de l'entretien
contact établi par
remarques (p.ex. concernant l'interlocuteur ou l'entretien) ou observations:	

Guide d'entretien pour les réfugiés (entretiens en profondeur)

(document de base pour les interprètes)

INTRODUCTION (bref **rappel** du contenu de la recherche et garantie de la confidentialité)

SEJOUR - SITUATION EN SUISSE

1) Pouvez-vous d'abord me dire depuis **combien de temps** vous êtes en Suisse et comment vous voyez votre **situation** ici, de manière générale?

- domicile (lieu)
- habitat (type de logement et cohabitation)
- famille/parents en CH
- amis, activités

(Pour relancer: Qu'est-ce que vous aimez particulièrement en Suisse et qu'est-ce qui vous dérange le plus?)

LANGUES

2) En dehors de votre langue maternelle, parlez-vous d'autres **langues** (de votre pays ou autres)? Qu'est-ce que vous pensez du français, avez-vous suivi des cours ou auriez-vous voulu en suivre?

- compétences obj.
 - compétences subj.en frç
 - cours, diplômes
 - intérêts
-

TRAVAIL

3) Maintenant j'aimerais parler du **travail**. Avez-vous exercé une **profession** dans votre pays?

-Est-ce que vous avez suivi une **formation** particulière (sur le tas ou une école)?

- école (niv. scolaire)
 - formation prof. (type)
 - certificats, diplômes
 - expérience prof.
- (formation en Suisse cf qu.6)

4) Avez-vous **travaillé** depuis que vous êtes en Suisse?

↳a) Si OUI, pourriez-vous décrire votre expérience.

- De quel type de travail s'agit/s'agissait-il (**branche, position**)?
- Où travaillez-vous (adresse, nom)?
- Comment l'avez-vous trouvé? (Qu'est-ce qui vous a aidé?)
- Quelles sont/étaient les conditions de travail?
- salaires
- retenues
- jugement

- Quels sont/étaient les **rappports** avec les autres employés, les chefs?
- Lorsque vous avez commencé à travailler, aviez-vous des **compatriotes/autres RA** sur votre lieu de travail? (quelle proportion?)
- Et maintenant quel nombre de compatriotes?
- Est-ce que de nouvelles personnes ont été introduites grâce à vous?
- Quels sont/étaient les **rappports** avec les autres employés, les chefs?

- Pour l'**engagement**, quelles ont été les principales questions que l'employeur vous a posées ?
- langue
- expérience prof
- certificats
- durée de séjour probable
- type de permis

↳ POUR CEUX QUI NE TRAVAILLENT PLUS:

- Pourquoi vous avez arrêté votre travail?
- Avez-vous cherché un autre travail depuis?
- Etes-vous actuellement au chômage?
- durée du travail
- emplois antérieurs

↳b) POUR CEUX QUI N'ONT JAMAIS TRAVAILLE

- Avez-vous essayé de trouver un travail? (↳Si NON, pour quelle raison renoncez-vous à chercher?)
- Comment vous y êtes-vous pris?

↳ POUR TOUS: COMMENT CHERCHEZ-VOUS DU TRAVAIL?

- bouche à oreille
- annonces
- offres (spontanées) écrites
- "visites" dans les entreprises
- Vous êtes-vous adressés à un service de placement (HG, AGECAS) ou à un assistant social?
- Quelles difficultés ou obstacles avez-vous rencontrés?

5) Avez-vous l'impression qu'il est **plus difficile** ou **plus facile** pour vous de trouver un travail par rapport aux Suisses, aux réfugiés reconnus ou par rapport à d'autres nationalités?

6) Quelle serait pour vous la **situation idéale en Suisse**?

- travailler en tant que...
- ne pas travailler
- faire une formation
- activité politique
- autre

MESURES D'INSERTION

7) Avez-vous pris part à des **ateliers de recherche d'emploi** ou à des cours spécifiques? (↳Si ce n'est pas le cas, auriez-vous souhaité le faire: cours ou conseils individuels?)

8) Avez-vous effectué une formation en Suisse?

- emploi
- école
- apprentissage

↳ POUR LES (EX-)CHOMEURS:

- Avez-vous pris part à un programme d'occupation (organisé par l'OCE)?

PROJET DE TRAVAIL - MIGRATION - BIEN-ETRE

9) Avant de venir en Suisse, aviez-vous déjà **pensé à y exercer un emploi**? Que pensiez-vous faire?

-Y-a-t-il des travaux que vous souhaitiez particulièrement faire ou ne pas faire?

- travail intellectuel
- travail manuel
- restauration
- nettoyage

10) Avez-vous des **responsabilités** vis-à-vis de personnes restées au pays? Pouvez-vous les assister?

11) Comment vous **sentez-vous en Suisse**?

- Avez-vous vécu dans **d'autres pays**?
- Avez-vous des projets d'avenir (ici ou ailleurs)?
- faire venir des parents
- projets personnels
- voyages
- Pensez-vous parfois au **retour**?

12) Avez-vous eu des problèmes de **santé** ou êtes-vous en bonne santé?

SITUATION PAYS - FAMILLE

13) Pourriez-vous parler un peu de votre **famille** et de l'endroit où vous avez vécu dans votre pays?

- domicile (ville-camp)
 - habitat (maison...)
 - famille
 - CSP, appartenances
 - responsabilités fam.
- Comment avez-vous pu payer votre voyage?

OCCUPATION

14) Comment passez-vous en général votre temps? Pouvez-vous décrire brièvement le déroulement d'une **journée habituelle**?

15) Avec quelles personnes avez-vous le plus souvent des **contacts**?

- famille, parents
 - amis(compatriotes, autres)
 - voisins
- Avez-vous des contacts avec des **Suisses** en dehors des AS?

16) Etes-vous membre d'**associations** ou participez-vous à des clubs, des syndicats ou autres activités régulières?

- culturel
- sportif
- politique
- religieux

17) Achetez-vous des articles dans les „magasins de votre pays“? (noms)

18) Suivez-vous l'évolution de la **situation dans votre pays**? Si oui, par quel moyen?

- TV/radio
- bouche à oreille (où, comment)
- journaux (lesquels?)

COMMENTAIRES

19) Avez-vous **des souhaits** à formuler par rapport à votre situation particulière ou en général?

20) Avez-vous encore des **remarques** ou des questions par rapport à notre recherche?

CARACTERISTIQUES SOCIO-DEMOGRAPHIQUES:

- type de permis
- âge
- nationalité
- état civil
- ethnie
- religion
- travail (type, taux d'occupation, durée...)

⇒⇒⇒ Autres personnes de contact possibles

Forum suisse pour l'étude des migrations
Rue des Terreaux 1
Tél. 032 718 39 20

Schweizerisches Forum für Migrationsstudien
CH-2000 Neuchâtel
Fax 032 718 39 21

Enquête auprès des employeurs

Rapport de recherche

par

Didier Froidevaux

1 INTRODUCTION.....	3
2 CADRE ET DEROULEMENT CONCRET DU VOLET « EMPLOYEURS ».....	5
3 LES EMPLOYEURS ET LES REQUERANTS D'ASILE, APPROCHE TRANSVERSALE.....	7
3.1 L'ASPECT ADMINISTRATIF DE L'ENGAGEMENT DES REQUERANTS D'ASILE.....	7
3.2 LES ELEMENTS DE CAPITAL HUMAIN	12
<i>La formation et l'expérience professionnelle dans le pays d'origine.....</i>	<i>12</i>
<i>L'expérience professionnelle en Suisse.....</i>	<i>15</i>
<i>La connaissance du français</i>	<i>16</i>
<i>Appréciation des motivations</i>	<i>17</i>
<i>Autres critères d'engagement</i>	<i>18</i>
3.3 LES ELEMENTS DE CAPITAL SOCIAL.....	19
<i>Le placement par le biais de l'Hospice général (HG, canton de Genève).....</i>	<i>19</i>
<i>Le recrutement par les réseaux sociaux.....</i>	<i>20</i>
<i>Le recrutement par le passage spontané et/ou régulier auprès des employeurs et.....</i>	<i>21</i>
<i>agences de placement.....</i>	<i>21</i>
3.4 LES PREFERENCES NATIONALES: HOMOGENEITE OU DIVERSITE NATIONALES ?.....	22
<i>Entre l'expérience et le préjugé</i>	<i>22</i>
<i>Homogénéité ou diversité nationales ?</i>	<i>31</i>
3.5 LES EMPLOYEURS ET L'EMPLOI DES REQUERANTS D'ASILE: SOLUTION FAUTE DE MIEUX?	35
<i>Les requérants: main-d'oeuvre disponible et précarité.....</i>	<i>36</i>
<i>Les requérants et le marché du travail: concurrence ou complémentarité ?</i>	<i>40</i>
4 ESSAI DE SYNTHESE ET CONCLUSION. ENTRE LA GENERALISATION ET L'INDIVIDUALISATION.....	52
EMPLOYEURS: GUIDE D'ENTRETIEN	55

1 Introduction

Ce volet de recherche s'inscrit dans les phases 3 et 4 de la recherche globale sur « *L'intégration des réfugiés sur le marché du travail* » menée par le Forum suisse pour l'étude des migrations. Il porte spécifiquement sur l'enquête auprès des employeurs de requérants d'asile et de personnes au bénéfice d'une admission provisoire¹.

Les premières phases de recherche ont montré l'importance de variables démographiques (âge, sexe, etc.) et de variables telles que le temps de séjour, la nationalité et le canton de résidence dans l'explication des différents taux d'activité des personnes concernées par la procédure d'asile. Il est également apparu que l'hôtellerie et le nettoyage, concentrent fortement l'emploi de cette catégorie de personnes et que les requérants d'asile et les personnes admises provisoirement occupent les positions les plus basses de l'échelle socio-professionnelle.

Selon les nationalités, les Sri Lankais, les Angolais et les Pakistanais connaissent des taux d'activité relativement élevés, alors que les Libanais, les Iraniens, les personnes d'Ex-Yougoslavie et de Somalie ont des taux plus faibles.

A partir du constat de variations importantes des taux d'activité entre les différentes nationalités, une série d'hypothèses, d'explications ont été formulées en liaison avec le volet « employeur »:

- l'importance du capital humain en regard des fonctions exercées par les requérants d'asile;
- le rôle du capital social dans le processus d'embauche;
- l'attitude des employeurs (préférences nationales ou phénomènes de discrimination, réactions vis-à-vis de la procédure administrative, etc.).

Ces éléments potentiellement explicatifs de la plus ou moins bonne insertion sur le marché du travail ont permis la constitution d'une grille d'entretien semi-directif² destinée aux employeurs de requérants d'asile et de personnes admises provisoirement (permis N et F³).

¹ Les éléments de contextualisation du volet « Employeurs » sont tirés du document interne du FSM du 5.9.1996: « *L'intégration des réfugiés sur le marché du travail. Phases 3 et 4. PROJET.* ». Ce document fait suite au « *Rapport de recherche, phases I et II* », d'Etienne Piguet et Roland Misteli, sous la direction d'Andreas Wimmer, FSM, juin 1996. Je remercie Andreas Wimmer, Denise Efonyai et Etienne Piguet de leurs commentaires et remarques.

² Cette grille d'entretien a été élaborée conjointement par Etienne Piguet, Denise Efonyai et le soussigné. Elle est annexée au présent rapport.

³ Nous ne parlerons dorénavant, de manière générique, que de « *Requérants d'asile* » pour désigner ces deux catégories, rejoignant ainsi la pratique des employeurs qui ne font pas cette distinction lors de l'engagement de ces personnes. Le cas particulier des réfugiés statutaires et des personnes au bénéfice d'une permis humanitaire n'a pas été abordé dans cette partie de la recherche.

Les éléments de capital humain.

Les recherches sur le marché du travail en général montrent que la caractéristique principale du capital humain est le niveau de formation. Les recherches consacrées plus spécifiquement à la situation des immigrants ajoutent comme caractéristique principale conjointe la maîtrise de la langue de la région d'accueil.

Plus concrètement, les informations recueillies portent sur les aspects suivants:

- le niveau de formation;
- la maîtrise de la langue;
- l'activité professionnelle préalable au pays d'origine;
- la participation éventuelle à des cours de langue;
- l'existence éventuelle d'une formation en Suisse.

A noter que les deux derniers aspects sont davantage hypothétiques, notamment en raison de la précarité du statut des requérants d'asile en termes de durée de séjour en Suisse.

Les éléments de capital social.

La question posée ici est celle de l'accès à l'emploi, examinée par le biais de deux mécanismes:

- les réseaux sociaux (famille proche et étendue, connaissances, compatriotes) dont de nombreux travaux ont montré l'importance dans les processus de recherche d'emploi;
- les processus cumulatifs, à savoir les liens possibles entre le recrutement d'un premier représentant d'une communauté et l'embauche d'un deuxième.

L'attitude des employeurs.

La perception des entreprises vis-à-vis des différents groupes de personnes concernées par l'asile semble jouer un rôle important dans leurs possibilités d'embauche. On cite l'exemple de certains groupes nationaux (les Sri Lankais en particulier) qui se seraient acquis une réputation favorable dans certaines activités. La question d'un « effet de réputation » rejoint ainsi celle des processus cumulatifs.

D'autres dimensions peuvent influencer l'employeur face à l'engagement de requérants d'asile, notamment la durée prévisible du séjour, liée au risque d'un renvoi de Suisse, les expériences faites avec d'autres représentants de la même nationalité ou d'autres nationalités, les expériences éventuellement faites par d'autres employeurs, l'anticipation de demandes (réelles ou supposées) de la clientèle, etc.

2 Cadre et déroulement concret du volet « Employeurs »

L'ordre de grandeur défini pour l'enquête auprès des employeurs en termes de nombre d'entretiens était le suivant:

- 10 à 20 entretiens auprès d'employeurs importants de requérants d'asile
- 10 à 20 entretiens auprès de petits employeurs (1 ou 2 personnes).

Les employeurs interviewés ont été choisis à partir de la base de données AUPER de l'ODR et identifiés à l'aide des codes du Registre des entreprises pour les cantons de Genève et de Vaud au début octobre 1996. Le choix a été effectué selon le critère de taille ci-dessus et en fonction des branches d'activité. La pondération principale a été accordée à l'hôtellerie-restauration. L'objectif était double: d'une part, avoir un nombre suffisant d'entretiens pour confirmer la teneur des entretiens par branche et atteindre un degré important de saturation, et, d'autre part, diversifier autant que possible les branches d'activité afin de faire apparaître le plus de variations potentielles. Par ailleurs, des entretiens ont également eu lieu dans des agences de placement et de travail temporaire⁴. Ces entreprises se situent précisément à l'interface entre demandeurs d'emploi et employeurs, elles constituent donc un lieu intéressant pour étudier comment fonctionne le marché du travail pour les requérants d'asile, dans la mesure, notamment, où les employeurs sont obligés d'y faire état de leur(s) préférence(s) nationale(s).

Au total, 22 entretiens ont été réalisés. Ce nombre proche des minima formulés dans le projet est à mettre en relation avec le principe de saturation ou de redondance des entretiens. Les pratiques, opinions et représentations des employeurs varient finalement peu ainsi que nous le verrons, ce qui confère une validité certaine à l'analyse.

Les caractéristiques des entretiens sont les suivantes:

Lieux des entretiens:

- 13 entretiens à Genève (agglomération genevoise);
- 3 entretiens dans la région de Morges;
- 3 entretiens à Lausanne;
- 3 entretiens à Yverdon-les-Bains.

⁴ Le canton de Genève interdisant depuis quelques années aux requérants d'asile l'accès aux sociétés de placement, les entretiens pour ce type d'entreprises ont eu lieu exclusivement dans le canton de Vaud. Le canton de Vaud pratique une interdiction de travailler de 3 mois aux requérants d'asile, elle est portée à 15 mois en ce qui concerne l'accès aux agences de placement.

Branches des entreprises:

- 9 hôtellerie-restauration (dont deux entreprises faisant également de la distribution et de la vente, les requérants étant toutefois employés majoritairement dans le secteur de la restauration);
- 2 entreprises de nettoyage;
- 3 entreprises industrielles;
- 3 entreprises horticoles;
- 5 sociétés de placement.

Nombre de requérants (et admissions provisoires) employés:

- 20 requérants et plus: 6 entreprises
- 8 à 19 requérants: 6 entreprises
- moins de 8 requérants: 10 entreprises

Les effectifs mentionnés sont ceux des entreprises au début octobre 1996. Les entretiens ont eu lieu en novembre-décembre 1996 et janvier 1997. Certaines fluctuations se sont produites notamment dans le secteur du nettoyage et du travail temporaire, la période durant laquelle les entreprises ont été interviewées étant marquée par une activité plus calme. En règle générale, et particulièrement dans les deux secteurs susmentionnés, le nombre de permis N et F employés au moment de l'enquête était plus faible que celui figurant dans la base AUPER. Il faut par ailleurs noter que dans le cas des plus grands employeurs, il n'a pas toujours été possible d'obtenir un effectif d'employés précis au moment de l'entretien ou à une date récente.

3 Les employeurs et les requérants d'asile, approche transversale

Cette partie est la composante centrale du présent rapport. Elle examine les différents aspects de l'accès des requérants d'asile au marché du travail, et ce, dans la perspective des employeurs. Il sera question tour à tour des aspects administratifs de l'engagement de requérants et des éléments qui entrent en considération lors du recrutement, à savoir les caractéristiques de capital humain et de capital social. Nous nous intéresserons ensuite à la question des préférences nationales et de la répartition du personnel selon l'appartenance nationale. Enfin, nous élargirons le propos en replaçant les requérants d'asile dans le marché du travail global, en nous demandant s'il y a complémentarité ou concurrence.

3.1 L'aspect administratif de l'engagement des requérants d'asile

L'aspect administratif concerne essentiellement la demande d'autorisation et la retenue de 10% que l'employeur doit prélever sur le revenu des requérants d'asile. La plupart des employeurs ne considèrent pas que les démarches administratives soient particulièrement lourdes en ce qui concerne les requérants d'asile, notamment en comparaison avec les autres types de permis. La taille de l'entreprise ne joue pas de rôle dans ce contexte. Toutefois, certains ne partagent pas cet avis. Il s'agit d'employeurs de l'hôtellerie, de l'horticulture, et surtout des entreprises de nettoyage et des sociétés de placement. Dans ces deux derniers cas, on engage les requérants pour des missions temporaires de courte durée. La procédure administrative, relativement à la durée de l'emploi, prend plus d'importance. Pour l'ensemble des secteurs, les requérants « exigent un suivi et un contrôle permanent », à quoi s'ajoute l'administration supplémentaire que représente la retenue de 10% (E5 [nettoyage, GE], E17 [travail temporaire, VD]). Ou encore:

Il y a les démarches pour les 10%. Chaque fois qu'ils entrent, qu'ils sortent, il faut prévenir l'ODR. Je préfère 1000 fois des Suisses ou des permis C, il y a moins à faire. (Entreprise horticole, VD)⁵

Dans le même sens, plusieurs employeurs (nettoyage, GE [1], hôtellerie, GE [1], travail temporaire, VD [2]) ont mentionné comme surcharge administrative les demandes, par exemple de copies de fiches de salaire, venant des assistants sociaux.

Les employeurs ont indiqué des *délais* variables pour l'obtention de l'autorisation de travail. De plus, indépendamment de la variabilité de l'attente, celle-ci est ressentie subjectivement fort différemment d'une entreprise à l'autre. Une partie importante des employeurs considère toutefois

⁵ Les extraits d'entretien reprennent les propos des interviewés dans des termes très proches d'une citation. Ils ne constituent toutefois pas des citations *stricto sensu*. Le cas échéant, celles-ci sont entre guillemets. Les extraits mentionnent le secteur d'activité de l'entreprise et le canton.

que ce délai est trop long. Les illustrations qui suivent émanent d'une quinzaine d'employeurs sur vingt-deux, représentant l'ensemble des secteurs pris en considération dans nos interviews.

Il y a une attente interminable pour avoir l'autorisation de travail. Trois semaines, c'est trop long. Pourquoi pas dans les 24 heures ? (Hôtellerie, GE)

Il y a quelques années, c'était beaucoup plus facile. La personne allait à l'Office de la population et revenait le lendemain avec le tampon. Certaines fois, il faut attendre un mois, un mois et demi, en général entre trois semaines et un mois et demi. On ne prend pas le risque de faire travailler la personne avant d'avoir reçu l'autorisation. (Industrie, GE)

Un autre employeur considère que cela peut prendre jusqu'à deux mois:

A un moment, je pensais renoncer, deux mois, ce n'est pas possible. (Distribution-restauration, GE)

Quelle que soit la durée d'attente, le délai a tendance à être perçu comme trop long. Ainsi, cette cheffe du personnel qui trouve que cela prend longtemps, entre 1 et 2 semaines, voire jusqu'à un mois, ou un mois et demi (restauration, GE).

L'autorisation, selon une autre source (nettoyage, GE), met deux à trois semaines pour les personnes qui n'ont jamais travaillé, et pour d'autres, deux à trois jours.

D'après un autre employeur, l'autorisation de travail prend au maximum dix jours, « ça marche bien ». De plus,

Les requérants travaillent, puis on lance la procédure. C'est toléré, on n'a jamais eu d'ennuis, sauf pour les permis B. (restauration, GE-VD)

Cette pratique est assez largement répandue:

C'est assez rapide, 15 jours. Avec eux, ça va, ce n'est pas un obstacle. Ce n'est qu'une formalité. Ils commencent de travailler dès qu'on fait la demande, il y a une marge de tolérance. (Hôtellerie, GE)

L'autorisation met une semaine à 15 jours, c'est assez rapide. Les requérants commencent le premier jour, quand la demande part. Il n'y a jamais de refus. (Travail temporaire, VD)

Le coût de la procédure est de 100 francs par autorisation, parfois refusées et longues à venir, de un mois à trois quatre mois. Mais il y avait une certaine souplesse. Si on attend l'autorisation, c'est impossible de fonctionner. Les personnes commencent le travail dès que la demande part. Cela n'a jamais posé de problème. (Travail temporaire, VD)⁶

Normalement, la personne ne devrait pas travailler sans autorisation. On le fait quand même dans les situations d'urgence. (Restauration, GE)

⁶ Sauf mention expresse, les extraits d'entretiens qui illustrent un même aspect concernent des employeurs différents. Par exemple, dans ce cas précis, il s'agit bien de deux sociétés de placement.

Cet employeur note que la procédure pour les requérants est en règle générale d'une semaine au maximum. Elle est donc plus rapide que pour les permis B, ce qui jouerait en la défaveur de ces derniers:

On a renoncé à deux personnes sans qualification. Le permis B coûte 150 francs et le passage en commission prend quatre à cinq semaines. (Restauration, GE)

Mais pour une autre entreprise, dix jours, c'est trop long:

Les autorisations mettent normalement dix jours, en période de surcharge (de juillet à septembre), jusqu'à un mois. C'est infernal. On est très à cheval sur l'autorisation. Sans autorisation, l'employé ne travaille pas. Cela nous décourage. (Nettoyage, GE)

Cet employeur considère que les permis sont très longs à obtenir, trois semaines à un mois:

Certains ont été engagés et sont partis. On ne les a plus revus une fois le permis obtenu. (Distribution-restauration, GE)

Selon nos entretiens, les refus d'autorisation de travail sont très rares. Ainsi,

L'autorisation prend deux semaines. La réponse est toujours positive pour autant que les requérants soient domiciliés dans le canton. (Horticulture, VD)

De plus,

On ne reçoit pas d'autorisation, si on ne respecte pas la Convention collective de travail (CCT). (Travail temporaire, VD)

Un interlocuteur mentionne deux refus proches du moment de l'entretien. Ces refus de l'Office cantonal de l'emploi (Genève) étaient motivés par le fait que l'entreprise avait opéré des licenciements peu avant les demandes d'autorisation pour les deux requérants. L'employeur a renoncé à faire recours, la procédure étant trop lente et ses besoins immédiats:

Actuellement, je recours aux étudiants de l'Université. Le bureau de placement [de l'Université] fait toutes les démarches et on a l'autorisation le soir même. (Nettoyage, GE)

Si cet employeur n'a jamais été confronté à des refus, il observe néanmoins que le permis est toujours provisoire et qu'il peut donc être coupé:

Quand on engage un requérant d'asile, on n'a pas la garantie que cela va durer. (Distribution-restauration, GE).

Pour cet autre employeur,

Les refus venaient souvent de l'OCMPE, mais ils ont été de plus en plus rares ces derniers temps. (Travail temporaire, VD)

Le coût de l'autorisation de travail, sauf pour le secteur du nettoyage, n'est généralement pas perçu comme un obstacle à l'embauche. Il est très souvent rapporté au coût proche des autres permis (permis B, permis de frontaliers). De ce point de vue, la procédure concernant les requérants d'asile ne distingue guère cette population des autres catégories de main-d'oeuvre.

Le coût varie selon les déclarations des employeurs (150 francs (E4), 120 francs (E1), 50 francs au minimum (E2), ou 50 francs (E5, E6). Selon cette cheffe du personnel (E8), le coût de la procédure est de 50, 100 ou même 150 francs, sans qu'elle puisse expliquer ces variations. Son homologue (E9) ne connaît pas le prix de la procédure. Elle sait que l'entreprise paie les frais de l'Office cantonal de l'emploi, tandis que les employés s'acquittent des frais de l'Office cantonal de la population. Les choses sont également simples pour cet employeur:

La procédure ne coûte rien, sauf le temps. L'autorisation est facturée aux requérants. On n'a jamais vu passer une facture ici. Pour les permis B, c'est aussi l'employé qui paie les frais. (E11)

Le coût de l'autorisation est de 30 à 100 francs, payés par les requérants. (E13)

Le coût peut cependant constituer un frein à l'engagement, comme en témoigne l'exemple de cette société qui gère de nombreux restaurants (E6).

Auparavant, on exigeait une autorisation de travail, dont le coût était de 50 francs, liée à une place de travail précise, même si cette place n'allait être occupée que deux semaines. Depuis trois ans, il est possible d'obtenir un permis pour une place tournante, annulant ainsi le frein suscité.

Une société de placement mentionne un cas de figure semblable:

La procédure est trop lourde, les formulaires et les 100 francs par autorisation. Ce montant est théoriquement par mission, en fait, une fois par année. 100 francs, pour une semaine, c'est trop cher. Officiellement, il faudrait attendre la réponse pour travailler qui vient en un mois environ. En fait, on fait le formulaire le premier jour de travail. Dans ce contexte, on préférerait plutôt les permis B et C. (E18)

En ce qui concerne la *retenue de 10%*, les employeurs, sauf exception, disent ne pas y voir de problème technique. Plusieurs ont relevé que le versement est maintenant trimestriel et non plus mensuel. Ils se posent davantage la question en termes moraux (E3 par exemple) ou encore:

Je trouve que c'est inadmissible. Des gens sont là depuis 1989, 1990. Avant la retenue était de 8%. C'est énorme pour ces gens. (E11)

Une cheffe du personnel considère **cependant** que c'est une surcharge de travail:

Il faut l'encaisser, la redistribuer et c'est une source d'erreur. Dans un cas, nous avons oublié de la prélever et le requérant était parti. Nous avons dû la payer. (E8)

Quant à savoir si cette retenue a un **effet dissuasif** sur la volonté des requérants de travailler, il est plus difficile de dégager une **image claire** des propos des employeurs. Tout le monde s'accorde pour dire que ces 10% constituent une **somme** énorme pour les requérants qui travaillent le plus souvent au salaire minimum. L'**ensemble des retenues** est évalué à 30-35%⁷, le salaire net est donc sérieusement amputé.

La retenue a un effet dissuasif dans **la mesure** où « beaucoup » de requérants aimeraient travailler en « extra », c'est-à-dire au noir (E1, E2, E5, E9 et plusieurs autres, au total, près des deux tiers des répondants, pour l'ensemble des branches d'activité à l'exclusion de l'industrie). (Cf. *infra* sur la question du travail au noir.)

Mais simultanément, les employeurs **considère** que les gens qui veulent véritablement travailler ne feront pas de la retenue un obstacle **rédhitoire**. Pour certains, la retenue permettrait de faire le tri entre les personnes qui souhaitent **vraiment** travailler et celles qui ne le veulent pas. Ou encore:

On ne ressent pas d'effet dissuasif chez les requérants. Ils sont au courant, un ou deux vont râler. (Restauration, GE)

Les requérants l'acceptent, même s'ils rouspètent. (Travail temporaire, VD)

Pour la retenue, on doit se justifier vis-à-vis du requérant. Il ne comprend pas, sinon cette retenue n'est pas problématique. (Travail temporaire, VD)

Les deux types d'arguments, à **savoir la retenue a un effet dissuasif** et **elle opère une sélection** peuvent coexister dans le discours **d'un même** employeur (E1 par exemple). Ou encore:

La retenue n'a absolument pas d'effet dissuasif. Quelqu'un qui veut travailler, qu'il soit requérant d'asile ou non, ne calcule pas ce genre de chose. C'est valable dans tous les pays. « Je n'ai jamais entendu, je ne travaille plus à cause des 10%. » (Distribution-restauration, GE)

*Tout dépend des cas. Certains **ne travaillent pas**. Ceux qui travaillent savent qu'on n'est pas responsable de ça. Il n'y a pas de démotivation au travail. (Industrie, GE)*

A l'inverse, telle cheffe du personnel pense que la retenue a un effet dissuasif très fort, elle considère également que les requérants sont très peu motivés (hôtellerie, GE).

⁷ Un employeur de l'hôtellerie arrive à un **salaire** net de 1008 francs, déduction faite des assurances sociales, de l'impôt à la source, des primes de **l'assurance-maladie** et de la retenue. « C'est vraiment le seuil limite » (E9).

Ce n'était pas un problème [la retenue]. Ça n'a pas d'effet dissuasif, ils savent d'entrée qu'on va leur retenir 10%. De toute façon, ce ne sont pas de gros travailleurs, on ne peut pas leur donner de responsabilités. (Horticulture, GE)

Dans ce dernier cas, l'absence d'un effet dissuasif de la retenue se double d'une considération générale et généralisante, prêtée à tous les requérants qui, par définition, ne sont pas motivés: « Ils travaillent sans travailler » (Horticulture, GE).

Ces avis sur l'effet dissuasif sont partagés:

C'est dissuasif pour les requérants. Beaucoup viennent nous voir pour dire que c'est beaucoup. C'est beaucoup pour ceux qui sont là depuis longtemps, cinq ans par exemple. Ça commence à devenir contestable. (Distribution-restauration, GE)

La personne ne savait pas tout à fait pourquoi il y avait cette retenue, ça ne peut que démotiver. (Restauration, GE)

Le fait que des assistants sociaux, ainsi que nous l'avons mentionné ci-dessus, demandent aux employeurs les copies des bulletins de salaire de certaines personnes, est un indicateur partiel du caractère dissuasif de la retenue de 10% et sans doute également de l'insatisfaction liée à un faible salaire, vraisemblablement inapte à couvrir les « frais courants ».

3.2 Les éléments de capital humain

Les éléments classiques de capital humain, dont nous avons fait état rapidement ci-dessus, ne jouent pas un rôle central dans l'engagement des requérants d'asile. La plupart des employeurs affirment ne pas traiter différemment ces derniers que les autres catégories de personnel. La faible importance des éléments du capital humain est déterminée ici essentiellement par le bas niveau des emplois proposés. Le recrutement des saisonniers et, pour une part en tout cas, des permis B, fonctionnait ou fonctionne encore selon le même modèle. Là où les choses diffèrent en ce qui concerne les requérants, c'est que, dans les cas où le requérant dispose de compétences professionnelles, il lui sera très difficile de les valoriser. Le seul élément qui joue un certain rôle est la connaissance du français, encore qu'il s'agisse très fréquemment d'une compétence minimale.

La formation et l'expérience professionnelle dans le pays d'origine

Les avis des personnes interviewées varient entre deux pôles. D'un côté, le plus important, les requérants d'asile qui arrivent en Suisse sont sans formation professionnelle, voire même sans expérience professionnelle. S'ils devaient bénéficier de l'un et/ou l'autre de ces aspects, il y a de très fortes probabilités que tant la formation que la pratique soient jugées non pertinentes en Suisse. D'un autre côté, on insiste sur la déqualification professionnelle subie par d'autres requérants. Selon l'image qui se dégage des entretiens, ces personnes représentent une minorité (un cinquième environ).

Voyons comment s'expriment les employeurs à propos de l'absence ou de la quasi-absence de qualifications professionnelles.

Ce qui me retient d'engager plus de requérants, c'est que la plupart du temps, ils sont inexpérimentés, ils ne savent rien faire de ce qui nous concerne (vente, restauration), ils ne sont pas adaptés. La seule possibilité est vraiment un poste subalterne. (Distribution-restauration, GE)

L'expérience vient en dernier lieu, très peu l'ont. Ils peuvent n'avoir jamais travaillé de leur vie. (Industrie, GE)

Je n'exige pas de preuve. Je fais confiance aux gens. Je demande ce qu'ils ont fait. Mais l'expérience n'est pas vitale pour nous. (Restauration, GE)

Ici, l'absence de qualification professionnelle est perçue dans le premier cas comme un obstacle à l'engagement (voir également E9 [hôtellerie, GE] dans le même sens), tandis que dans les deux autres exemples, cette absence ne joue pas véritablement de rôle compte tenu des emplois subalternes proposés. Dans une perspective proche, les employeurs insistent sur la non reconnaissance d'une éventuelle formation ou expérience professionnelle acquise dans le pays d'origine. Cela est particulièrement visible dans les entretiens avec les responsables de sociétés de placement, qui sont surtout actives dans le secteur de la construction.

Les gens ne sont jamais qualifiés. Quand ils le sont dans leur propre pays, ce n'est pas reconnu ici. Par exemple, un mécanicien dans son pays ne pourra pas être placé ici comme mécanicien. Ils sont donc placés comme manoeuvres, manutentionnaires et peuvent devenir aides avec les années. (Travail temporaire, VD)

Le gros besoin est en personnel non qualifié, manoeuvres, manutentionnaires. Les requérants n'ont pas de certificats, de connaissances au niveau de la Suisse. La plupart du temps, les requérants sont difficiles à placer. (Travail temporaire, VD)

Je ne fais pas toujours de dossier. Quelqu'un qui n'a jamais travaillé en Suisse et qui ne sait pas le français, ça ne sert à rien de prendre un travail. Je signe les feuilles de chômage. (Travail temporaire, VD)

Il apparaît donc qu'une certaine déqualification professionnelle existe, bien qu'elle ne soit pas considérée comme telle par les employeurs. De manière générale, les attentes des employeurs sont faibles et, sauf à de rares exceptions, un certain discrédit s'applique aux compétences des requérants.

Si quelqu'un se dit soudeur et qu'il n'a jamais travaillé en Suisse, on essaie deux heures. (Travail temporaire, VD)

Si quelqu'un a fait de la peinture dans son pays, on va essayer. Ou comme main-d'oeuvre de chantier, manutentionnaire. Les Libanais ont été engagés comme aides et sont devenus monteurs. S'ils avaient une expérience au pays, c'est OK. Mais ce n'est pas le cas pour les

Angolais et les Zaïrois. Leur expérience chez eux ne vaut rien. (Travail temporaire, VD, le même)

Ce dernier extrait met en évidence un mécanisme important dans l'embauche des requérants: l'utilisation par l'employeur, de son expérience antérieure ou de sa perception des techniques de travail dans les pays d'origine pour faire une évaluation à priori de la candidature individuelle d'un requérant. Le recours à une telle évaluation, valide pour tous les représentants d'une même nationalité corrobore notre hypothèse d'un effet de réputation, associé à certains groupes nationaux.

Enfin, dans d'autres situations, notamment pour les requérants d'origine européenne, la reconnaissance objective des qualifications ne posent pas de problèmes.

On tient compte de l'expérience antérieure. Un temps, on a eu un requérant de l'ex-Tchécoslovaquie, employé au service technique. Il était très compétent. A Zürich également, on a eu des requérants des ex-républiques communistes à l'époque du rideau de fer. Ils avaient une très bonne formation et fonctionnaient au service technique et à la maintenance, voire s'occupaient de la chimie pour les bains. Aujourd'hui, les requérants n'ont aucune formation et se sont plutôt des réfugiés économiques. Ce n'est pas le cas de l'ex-Yougoslavie. (Industrie, VD)

Le second aspect de la formation ou de l'expérience professionnelle antérieure à la migration est la déqualification qui en résulte. Un employeur relève ainsi que plusieurs requérants engagés dans son hôtel ont subi une déqualification professionnelle:

Mais ils ont tellement envie de travailler. A l'engagement, ce sont les jobs les plus bas. Puis certains sortent de leur trou. (Hôtellerie, GE)

L'exemple extrême est celui d'un pilote de chasse, formé notamment aux Etats-Unis, qui a commencé comme caissier de restaurant (E1). Une cheffe du personnel estime que deux requérants

« sont trop bien pour ce qu'ils font ». On voit leur niveau social, culturel. J'espère que je les engage pour une courte durée [sous-entendu: qu'ils trouveront mieux ailleurs]. (Distribution-restauration, GE)

L'exemple suivant montre que le fait de subir une déqualification n'entraîne pas forcément un avantage dans l'exercice d'une fonction subalterne.

... sauf un Irakien, un cas différent. Il était relativement qualifié, un universitaire. Ça ne se passait pas très bien non plus pour les travaux manuels. (Horticulture, VD)

Comment interpréter ces derniers propos ?

Un est très instruit. Il est là depuis deux ans. Il fait ce job pour vivre. C'est un Sri Lankais anglophone. Il ne réfléchit pas au travail, il peut penser à autre chose. (Industrie, VD)

Les propos de ce paragraphe mettent clairement en évidence la faiblesse presque générale de la position des requérants sur le marché du travail, que cette faiblesse en termes de qualifications professionnelles soit réelle ou perçue « naturellement » comme telle.

L'expérience professionnelle en Suisse

L'expérience en Suisse, même peu conséquente relativement à la pratique professionnelle indigène, constitue un élément important dans l'accès à un emploi. La principale difficulté consiste bien dans l'obtention d'un premier emploi. Près de la moitié des employeurs s'exprime dans ce sens. Les extraits suivants traversent l'ensemble des secteurs, exception faite de l'horticulture.

La première priorité, c'est la compétence technique, mais elle est pratiquement inexistante. On garde certains dossiers (un sur dix). S'ils ont déjà une expérience dans un autre hôtel, je les garde. Une petite expérience, c'est déjà beaucoup. (Hôtellerie, GE)

On essaie d'employer les mêmes personnes. Le plus dur, c'est d'avoir le premier job. (Travail temporaire, VD)

On tient compte de l'expérience professionnelle en Suisse. Peu ont des certificats de travail. En règle générale, ils ont juste le permis. (Restauration, GE)

L'expérience antérieure est très importante pour nous, surtout si l'expérience est dans la branche. Normalement, ils ont un certificat de libre engagement. On regarde le temps qu'ils ont travaillé. Mais la majeure partie du temps, les requérants perdent le certificat ou le détruisent. Cela arrive même à des gens qui ont travaillé chez nous et qui vont ailleurs. (Nettoyage, GE)

Certaines personnes qu'on a engagées étaient passées chez Wagonlit, ou Mac Do. On les retient surtout s'ils ont une attestation. S'ils ont travaillé, ils ont avec eux les documents. Un avait eu la médaille de l'employé du mois chez Mac Donald's. Comme tout le monde, ils doivent se vendre. (Distribution-restauration, GE)

La durée de séjour en Suisse n'a pas d'influence. Mais il a peut-être acquis une expérience dans l'industrie. Sinon, ça ne fait vraiment pas le poids. A l'époque où les agences avaient le droit de placer les requérants [à Genève], beaucoup tournaient dans les entreprises. (Industrie, GE)

S'ils ont une première expérience professionnelle ailleurs en Suisse ou en Europe, j'en tiens compte, mais pas à l'étranger [dans le pays d'origine essentiellement]. On discute et je vois s'ils connaissent les termes techniques. (Travail temporaire, VD)

S'ils ont une attestation de travail, ils la montrent. Sinon, on pose des questions sur le bâtiment, ou on fait des tests d'un jour dans l'entreprise, pour voir s'ils peuvent être engagés comme maçon ou comme manoeuvre. (Travail temporaire, VD)

Les deux derniers extraits renvoient au paragraphe précédent. L'expérience professionnelle crédible est européenne.

La connaissance du français

La connaissance du français représente un élément relativement important lors du recrutement d'un requérant d'asile. L'aspect relatif réside dans le niveau de compétence demandé, souvent minimal et/ou limité à la compréhension. Apparemment, une telle demande est devenue plus courante depuis la crise économique actuelle, notamment dans la construction. En revanche, en période de plein emploi et de raréfaction de la main-d'oeuvre, cette exigence était très secondaire, voire inexistante. C'est ici comme plus généralement l'état global du marché du travail qui fixe les limites de ce que les employeurs acceptent ou non.

Les deux extraits ci-après illustrent cet aspect:

S'ils sont noirs⁸ ou ne savent pas la langue, on prend juste un numéro de téléphone. Le français est primordial, indispensable. Il y en a tellement qui se débrouillent en français. (Travail temporaire, VD)

On ne fait pas de dossiers systématiquement à tout le monde, en particulier à ceux qui ne connaissent pas la langue ou qui ont un domicile difficilement joignable. La langue, c'est important. Il faut pouvoir se débrouiller, comprendre deux ou trois mots. Il y a 6-7 ans en arrière, ça passait sans un mot⁹. (Travail temporaire, VD)

On notera que les compétences linguistiques sont mises ici sur le même pied que d'autres caractéristiques, soit phénotypiques dans le premier cas et d'« accessibilité » dans le second. Pour un membre d'une société de placement (E21), les problèmes de connaissance du français distinguent la majorité des requérants des autres étrangers. Cet interviewé conseille parfois aux requérants de prendre des cours de français.

Cependant, plusieurs employeurs ne demandent qu'un niveau minimal de compétences (comprendre un peu, voire dire quelques mots) (E16, E19, E22 [une entreprise de restauration, GE; deux sociétés de placement, VD]), quitte à recourir à la démonstration gestuelle (distribution-restauration, GE), aux services de traduction d'un autre employé (E11, E15, E20, tous du secteur industriel, GE et VD), voire même de quelqu'un extérieur à l'entreprise et finalement, à tabler sur des progrès en français perçus comme rapides (dans les six mois) (horticulture, VD). L'extrait suivant condense ces différents aspects:

C'est préférable [le français]. Des gens engagés ne le savaient pas du tout. A l'office, on leur montre. Après, un a commencé à dire quelques mots. Un autre a suivi des cours de français à l'UOG [Université ouvrière de Genève], cours qu'on lui a payés pour l'aider à mieux s'intégrer. Souvent, un collègue, un ami ou une personne de l'AGECAS ou de l'HG vient faire l'interprète. C'est plus souvent une relation. (Restauration, GE)

⁸ On reviendra sur la dévalorisation récurrente dont font l'objet les personnes catégorisées comme « Noirs » de la part de nombreux employeurs.

⁹ Cet extrait, comme d'autres, montre que le marché du travail s'est durci avec la crise, ce qui a eu pour conséquence davantage de choix pour les employeurs et donc d'exigences.

Deux employeurs (nettoyage, respectivement restauration) affirment avoir rencontré des échecs en raison de compétences en français insuffisantes. Il peut également arriver que les lacunes linguistiques deviennent une « arme » aux mains des employés:

On n'engage pas les gens qui ne parlent pas du tout le français. Certains jouent là-dessus pour ne pas respecter le règlement. On doit faire venir quelqu'un pour faire l'intermédiaire. (Distribution-restauration, GE)

Pour éviter les difficultés liées à la langue, certains employeurs (E7 par exemple [nettoyage, GE]) donnent la priorité aux gens qui comprennent la langue et sont également prêts à faire un effort pour favoriser cet apprentissage (voir aussi les propos d'un employeur de la restauration à Genève ci-dessus):

S'ils parlent bien le français, c'est un bon point. Sinon, c'est difficile de travailler en équipe. Certains, les Sri Lankais, par exemple, le parlent très bien. On leur paie des cours de français. Des fois, c'est leur seul handicap. Dans ces cas-là, on leur offre des cours intensifs qu'ils peuvent choisir eux-mêmes. (Restauration, GE-VD)

Les compétences en français que l'on demande aux requérants sont relativement minimales. Elles ont toutefois augmenté avec la fin de la période de plein emploi.

Appréciation des motivations

Les éléments précédents, à savoir l'expérience professionnelle et les compétences en français sont toutefois insuffisants pour rendre compte des critères conduisant à l'engagement d'un requérant d'asile. En effet, il faut y ajouter un élément essentiel d'appréciation subjective, centré sur la motivation que dégagent les candidats. Les propos suivants synthétisent ces différentes dimensions:

Le critère, c'est la langue, leur comportement, leur attitude, la motivation qu'ils dégagent. (Hôtellerie, GE)

Si j'ai une place vacante, ça marche au feeling. La catégorie de permis n'a pas d'importance. Les requérants ont beaucoup de facilité à s'intégrer. Pour certains en tout cas. J'ai eu également des problèmes, mais c'était des gens qui n'étaient pas intéressés par le travail. (Restauration, GE)

Plus du tiers des employeurs (notamment E5, E15, E1, E18 qui représentent le nettoyage, l'industrie, l'hôtellerie, [tous GE] et le travail temporaire, [VD]) insistent principalement sur la motivation et l'envie de travailler. Le fait de se présenter spontanément et/ou de repasser régulièrement est un indicateur privilégié de cette volonté (E20, E21, E22, industrie et travail temporaire, tous VD). (Nous y reviendrons au point III.3.)

Il est clair que le recrutement basé sur le « feeling » et la motivation déclarée comporte également le risque de se tromper¹⁰:

Au début, je me suis souvent cassé la figure. Ils savent tout faire, tellement ils veulent travailler. (Travail temporaire, VD)

Ce n'est pas valable pour tous, mais ce n'est pas des travailleurs nés. L'embauche marche au feeling. Si c'est pour trois mois, si on se trompe, c'est moins grave. S'ils ont déjà travaillé ailleurs, on se renseigne. (Horticulture, VD)

Dans le dernier extrait, l'employeur fait état d'une appréciation générale de la motivation comme faible qui ne souffre que de rares exceptions. Ce jugement d'ensemble renvoie à un processus de catégorisation similaire à celui mis en évidence au sujet de la non-reconnaissance de l'expérience professionnelle dans le pays d'origine.

Autres critères d'engagement

Si certains critères ont une influence prépondérante dans la sélection des candidats, d'autres éléments plus spécifiques viennent les compléter. Une série de critères sont matériels et géographiques. Il faut par exemple habiter à proximité du lieu de travail ou posséder un véhicule en raison des horaires en soirée ou de nuit (industrie, GE, restauration, GE):

Il faut qu'ils n'habitent pas trop loin, en raison des horaires. Pour le reste, vu que cela ne demande pas vraiment de qualification, il faut qu'ils soient propres, présentables et sérieux. (Restauration, GE, le même.)

Dans le même sens, on demande une certaine disponibilité:

La langue, c'est une première sélection. A cela s'ajoute la disponibilité à travailler le soir et le samedi et le dimanche. « Si on me dit que j'ai un mariage tous les dimanches, la sélection est vite faite. » (Restauration, GE-VD)

Par ailleurs, pour certains travaux, l'employeur prend en compte des caractéristiques physiques, en particulier le fait d'être en bonne santé et costaud. C'est le cas sur les chantiers (voir plus loin), mais également pour la plongée et les casseroliers (E8, E10, restauration, GE).

La longueur du séjour en Suisse au moment du recrutement n'apparaît pas comme un élément déterminant, même si un « long » séjour peut conduire à une meilleure adaptation aux normes locales et favoriser un engagement (E9, hôtellerie, GE).

¹⁰ Le fait de se concentrer dans ce rapport sur les requérants d'asile ne doit pas conduire à occulter ce qui relève des processus généraux, notamment dans le recrutement du personnel. En effet, toute sélection comprend une part d'appréciation subjective et le risque de se tromper dans l'évaluation du candidat, quels que soient son niveau de compétence, son statut et/ou sa nationalité.

Enfin, les employeurs tentent de cerner la personnalité du candidat, sa « psychologie », en insistant sur le caractère agressif de certaines personnes (E7, nettoyage, GE). Nous reviendrons à cet aspect plus particulièrement lors de l'examen des préférences nationales.

En résumé, on constate que les éléments classiques de capital humain ne jouent pas un rôle prépondérant dans le recrutement des requérants d'asile. Cela concerne tout particulièrement la formation et l'expérience professionnelles, largement absentes ou non reconnues s'il s'agit du pays d'origine. Les compétences linguistiques ont davantage d'importance. Cependant, ce sont des éléments d'appréciation subjective de la motivation des candidats qui, en dernier ressort, font pencher la balance.

3.3 Les éléments de capital social

Cette question a été abordée par le biais du mode de recrutement des requérants d'asile, dont certains éléments sont déjà apparus dans le paragraphe précédent. Quatre modes de recrutement, d'une importance très inégale peuvent être distingués. La voie classique des annonces dans la presse est pratiquement inexistante, dans tous les cas, tout à fait marginale¹¹. Deux modes sont nettement plus importants: il s'agit, d'une part, du placement par le Réseau-Travail de l'Hospice général (HG) (spécifique au canton de Genève) et d'autre part, du recrutement par les réseaux sociaux, par les réseaux de connaissances. Dans ce dernier cas, les employeurs ont des attitudes diversifiées, soit encourageantes ou au contraire réservées, et placent parfois certaines limites quant au degré d'interconnaissance. On peut par exemple accepter les amis, mais refuser les membres de la famille. Enfin, le mode apparemment le plus efficace, qui n'est d'ailleurs pas forcément exclusif du fonctionnement par le réseau social, est le passage régulier et assidu auprès des employeurs ou agences de placement. La chance peut faire qu'il y ait une opportunité d'engagement lors du premier passage, ou si tel n'est pas le cas, l'assiduité devient alors un indicateur de la motivation à travailler.

Le placement par le biais de l'Hospice général (HG, canton de Genève)

Le « Réseau-Travail » de l'Hospice Général, quand bien même réduit à une seule personne, est une source privilégiée et efficace d'embauche de requérants d'asile. En effet, de nombreux employeurs (près de la moitié, notamment E1, E6, E10, E11, trois employeurs du secteur de l'hôtellerie-restauration et un industriel [GE]) ont engagé du personnel par ce biais. Cette institution fonctionne comme une agence de placement en faisant de la prospection active auprès des employeurs ou en répondant aux demandes de ces derniers. D'autres institutions sociales (AGECAS, FAREAS) jouent un rôle plus ou moins analogue, dans une mesure moindre toutefois (E4, E2, restauration, GE, E5, nettoyage, GE, E14, horticulture, VD). L'activité de l'Hospice général en particulier est perçue de manière positive:

¹¹ Nous n'en dirons pas davantage à ce propos, tellement la pratique est rare, sauf peut-être chez E6 (restauration, GE-VD) qui considère cette pratique comme très efficace.

Cela passe souvent par M. Lopez de l'Hospice Général. Il fait une sélection. Il y a aussi le passage au guichet. C'est rare que j'embauche par cela. (Distribution-restauration, GE)

Non, mais je pourrais le faire. En fait, j'ai assez de gens spontanément et on n'en recherche pas tant que ça. Mais M. Lopez connaît bien les gens. (Hôtellerie, GE)

En revanche, les avis sont beaucoup plus critiques en ce qui concerne l'Office cantonal de l'emploi de Genève (OCE).

Je travaille avec M. Lopez de l'HG, ainsi qu'avec l'AGECAS. Les téléphones marchent dans les deux sens. C'est autant moi que ces institutions qui appellent. Ça marche mieux avec elles qu'avec le chômage. (Restauration, GE)

L'OCE envoie des gens, mais c'est sans effet. Certaines personnes ne viennent même pas. L'HG: ça marche assez bien, avec une bonne sélection. Ce n'est pas le cas avec l'annonce, on fonctionne au pif. Mais dans la majorité des cas, ça se passe très bien. (Nettoyage, GE)

J'ai fait une expérience avec l'OCE. Il m'envoyait des gens, soit alcooliques, soit estropiés, que des cas sociaux. J'ai fini de travailler avec l'OCE. (Horticulture, GE)

Cette perception négative de l'OCE est liée au manque d'efficacité de cet office, selon les employeurs, mais elle est sans doute également motivée par la perception que les employeurs ont des chômeurs. (Cf. *infra*.)

Le recrutement par les réseaux sociaux

Le passage auprès des employeurs par le fait de l'interconnaissance est relativement répandu (un tiers des employeurs mentionnent ce mode de recrutement. Deux employeurs (E3, E9, hôtellerie-restauration, GE) affirment que les propositions restent rares:

Les postes vacants sont affichés à la cafétéria du personnel. Il y a 50 francs de récompense si la personne proposée est engagée après les 3 mois d'essai. Un seul a fait des propositions. Parfois ils s'entraident. Frères, soeurs, on prend, ça fonctionne. (Hôtellerie, GE)

Les opinions des employeurs divergent quant à l'efficacité de ce moyen. Pour les uns, le recrutement par les réseaux sociaux est très efficace:

Outre l'HG, l'AGECAS, cela passe aussi par les connaissances. Ils sont très solidaires (famille, amis). C'est bon comme modèle de recrutement. Les gens qui font des propositions sont très attentifs, c'est leur personne qui est engagée dans la proposition. (Restauration, GE)

Les gens viennent au guichet. Ils suivent ceux qui sont là, ou ceux-ci amènent les copains. On fait des copies des permis et on prend l'adresse, de même que le nom de qui nous l'a envoyé. On garde le dossier en attente pendant plusieurs mois. Actuellement, il y a entre 20 et 30 dossiers en attente. Les réseaux fonctionnent bien et on recrute principalement

comme ça. On travaille aussi avec M. Lopez de l'HG. Il est très efficace, très agréable et rapide. Ça marche bien. « J'essaie de jongler sur les deux sources. » (Restauration, GE; également E13, E20, horticulture et industrie, VD)

Les autres employeurs sont plus réservés. Souvent, les personnes recommandées par un employé ne répondent pas aux attentes (E7, E12, E16, nettoyage, horticulture et restauration, GE). Dans d'autres cas, on limite le recrutement aux amis et on évite les membres de la famille:

Les gens passent, beaucoup de requérants, mais pas seulement, env. 30 par semaine. Les amis des amis passent. On travaille aussi avec les agences. Les amis, ça passe, la famille, on évite, pour éviter les problèmes internes ensuite. (Industrie, GE)

Les réseaux fonctionnent assez efficacement, même si les avis des employeurs sont partagés à ce propos et si certains posent des limites à ce type de recrutement.

Le recrutement par le passage spontané et/ou régulier auprès des employeurs et agences de placement

Il s'agit d'un mode de recrutement très important, qui se combine partiellement d'ailleurs avec les réseaux sociaux, de manière plus ou moins lâche. Près des deux tiers des répondants mentionnent cette pratique, qu'il s'agisse d'un passage spontané au sens strict ou d'un passage se rapprochant des réseaux sociaux. En effet, en deçà de l'interconnaissance, les informations circulent sur qui sont les employeurs qui engagent des requérants (E1, hôtellerie, GE), ou encore:

Le recrutement se fait par les annonces et le passage. Si je mets un Noir au travail, la semaine d'après, ils sont 20 au bureau. (Travail temporaire, VD)

Le passage en règle générale est assez conséquent, même s'il peut fluctuer selon les périodes. On l'évalue, par semaine, à dix environ (E2, E6, E7, E9, trois employeurs de la restauration et un du nettoyage, tous GE) ou à vingt environ (E10, distribution-restauration, GE, E21, travail temporaire, VD). Plusieurs employeurs établissent des dossiers (E2, E4, E5, restauration et nettoyage, GE), certains de manière plus sélective (E1, E9, E10, hôtellerie-restauration et distribution, GE), d'autres ne font pas de dossiers. Le fait d'avoir un dossier chez un employeur ne dispense pas forcément de se manifester régulièrement:

Pour l'embauche des requérants, dans 100%, c'est par l'assistante sociale et le passage. Environ 10 requérants passent par semaine. J'ai aussi conservé des dossiers, mais j'ai une telle pile. Vous avez plus de chances en passant régulièrement. (Restauration, GE)

Le passage est réellement efficace:

Il y en a beaucoup, malheureusement trop. On a déjà engagé comme ça, ça marche au feeling. On donne des formulaires à remplir et on conserve les dossiers sur un an. Le mouvement du personnel est assez important. (Restauration, GE)

Les requérants passent spontanément sur toute l'année et j'en emploie pas mal. (Travail temporaire, VD)

Tous se sont présentés spontanément et sont tombés au bon moment. On cherchait du personnel. (Industrie, VD)

Lors des passages apparaît également la catégorisation, dans le cas présent, globale, face à la population particulière que sont les requérants.

En général, les requérants se présentent tout seuls. C'est fluctuant selon les périodes, on ne sait pas à quoi ça tient. Il est rare d'engager des requérants, on se méfie un peu. Si on le fait, c'est plus en période d'été. Mais ils ne posent pas de problèmes particuliers. Certains requérants passent systématiquement. On garde un fichier ou on leur dit d'essayer de repasser à telle période. Si un requérant a donné satisfaction sur une mission, il sera prioritaire. (Nettoyage, GE)

En comparaison avec les éléments de capital humain, les éléments de capital social semblent avoir une place plus importante, en particulier en ce qui concerne les réseaux sociaux, surtout s'ils sont combinés avec des passages réguliers auprès des employeurs. Relevons que si le passage spontané et plus encore régulier, donne l'impression d'une certaine efficacité, il faut toutefois mettre en rapport cette efficacité avec le nombre de passages particulièrement élevé selon les estimations des employeurs. Dans le recrutement, il faut avant tout mettre en évidence l'efficacité de l'intervention des services sociaux (l'Hospice général surtout).

3.4 Les préférences nationales: homogénéité ou diversité nationales ?

La question des préférences nationales renvoie à deux interrogations non indépendantes l'une de l'autre. D'une part, y a-t-il des discriminations positives ou négatives systématiques en fonction de l'appartenance nationale ? Sur quoi repose ces discriminations ? Quelles sont les représentations sociales de chaque nationalité ? Quel rôle jouent dans ce cadre les réactions de la clientèle, réelles ou anticipées ?

D'autre part, est-il souhaitable, pour un employeur, de recruter son personnel en privilégiant une certaine homogénéité nationale, ou au contraire, est-il préférable de veiller à une répartition équilibrée et diversifiée des nationalités ? Dans cette dernière option, se pose-t-il des problèmes particuliers de coexistence ?

Entre l'expérience et le préjugé

Deux axes nous intéressent plus particulièrement. D'une part, exprime-t-on des préférences ou des rejets en terme de nationalité ? D'autre part, ces préférences ou rejets sont-ils partiellement expliqués par la prise en compte des réactions de la clientèle, dans l'hôtellerie-restauration et la vente ? Ou finalement, ces deux aspects constituent-ils une seule et unique dimension, comme le

relève une cheffe du personnel, pour qui la crainte des réactions de la clientèle, « c'est du racisme refoulé » (E9) ?

Prise en compte des désirs du client

Plusieurs employeurs (un tiers) constatent que les clients sont sensibles à certains phénotypes, ils doivent donc prendre cela en considération, que ce soit dans le secteur de l'hôtellerie-restauration et du nettoyage. Cependant, comme nous le verrons, si certains employeurs font état de cette difficulté, ils la relativisent au vu de la plus grande acceptation de gens de couleur par rapport aux années précédentes. Cela leur permet de ne (pratiquement) plus tenir compte du phénotype, pour autant que la personne ait une « bonne présentation ». Illustrons ces différents aspects.

La prise en considération des réactions de la clientèle:

La clientèle a des préférences. Les chefs d'établissement nous appellent: on ne veut ni Jaunes, ni Noirs. On est obligé d'en tenir compte. Il ne s'agit pas d'un sentiment personnel du chef: « Chez moi, ils ne passent pas ». Ce sont des remarques de clients à la caissière principale. (Restauration, GE-VD)

Les clients xénophobes sont encore là. « Il y a des endroits où je ne pourrais pas mettre des Noirs. » Les physiques très typés, les Noirs, les Tamouls aussi – mais il faut voir aussi comment individuellement ils passent. « Mais j'ai des Noirs à la réception. » Celui qui y est actuellement est intelligent et facile d'adaptation. (Hôtellerie, GE)

Dans ce dernier cas, le processus de catégorisation est contrebalancé par un processus d'individualisation. Si, collectivement, les phénotypes les plus marqués sont difficiles à placer dans certains services à la clientèle, l'individu, de par son comportement, peut éventuellement convenir. De manière surprenante, les Tamouls apparaissent dans ce contexte, alors que cette population est très largement représentée dans la restauration. On aurait donc pu penser qu'elle avait réussi à « effacer » son phénotype. Tel n'est pas le cas complètement. (Nous reviendrons ci-après à la question de la population noire.)

Toutefois, les employeurs relèvent aussi une évolution positive de la clientèle dans l'acceptation de l'altérité.

On a eu des problème dans notre restaurant avec notre clientèle. C'est maintenant moins agressif qu'à certains autres moments. J'essaie de maintenir un équilibre, blanc, noir, sud-américain. (Distribution-restauration, GE)

Si les requérants travaillent en cuisine, volontairement ou non, il y a une sélection vers des activités de coulisse plutôt que de vente. On a maintenant dans les magasins des gens de couleur. Ça entre dans les moeurs. Quelques années en arrière, on était réticent. Pas à cause de notre sensibilité: on a eu des lettres de clients à l'époque. Dans les magasins, les gens de couleur sont maintenant aux caisses. A Genève, ça se passe bien. Les mentalités ont bien évolué. (Distribution-restauration, GE)

Le client perd son statut de roi [!] avec les propos suivants, qui insistent sur l'aspect minoritaire des personnes qui refusent le service par des gens de couleur:

Dans les points de vente, je ne tiens pas compte du tout de la couleur de la peau. Il y a donc des gens noirs au service de la clientèle. Il n'y a pas de réaction négative de la clientèle. Notamment un Zaïrois, très poli, est bien accepté des clients. Les gens qui font une ségrégation ne sont pas la majorité. Ils vont se faire servir ailleurs. En tout, trois personnes noires. On pourrait en recruter plus, mais ce n'est pas possible en raison de l'absence de qualification. (Restauration, GE)

Les choix de la clientèle touche également le secteur du nettoyage, sur des dimensions similaires à celles mentionnées dans le service à la clientèle, mais également sur des dimensions plus spécifiques, par exemple politiques ou de statut.

La nationalité n'est pas notre critère, sauf pour certains clients. C'est surtout difficile de placer des Noirs. Mais il y a certains bâtiments où l'on est très content d'eux. Un Angolais est depuis dix ans chez nous. (Nettoyage, GE)

Les nationalités employées fluctuent essentiellement en fonction des désirs des clients. Certaines ambassades ou missions diplomatiques ne veulent pas de nettoyeurs de certaines nationalités, ou même de requérants. D'autres clients ne veulent absolument pas de Noirs. Il y a parfois des considérations politiques. L'hôtel X ne veut pas de Marocains et d'Algériens, ces deux nationalités représentant leur principale clientèle.

Les banques ne veulent pas de Noirs. Dans certaines banques, ils ne veulent que des Suisses ou des permis C. Dans tous les cas, les banques exigent un extrait du casier judiciaire et l'obligation de garder le secret. Ce qui explique (le casier judiciaire) peut-être qu'il soit impossible de mettre des requérants. (Nettoyage, GE, le même.)

Les requérants sont employés dans les trois secteurs de l'entreprise, mais plus dans le nettoyage de bureaux et de fin de chantier: les clients sont là plus compréhensifs que dans les autres secteurs. Si les gens ne sont pas blancs, ils n'en veulent pas. Portugais, Suisses, Italiens, c'est OK. Les Bosniaques, les Noirs, les Albanais, les Turcs, les Libanais sont difficiles à placer. Avec les institutions sociales, cela se passe très bien, c'est plus facile d'engager des requérants. Ce n'est pas le cas des banques ou de l'aéroport. (Nettoyage, GE)

Dans ce secteur, on observe effectivement une discrimination statistique des Noirs et de manière moins systématique, des personnes de l'Europe du Sud-est (ex-Yougoslavie, Albanie, Turquie). A cela s'ajoute des considérations de politique étrangère dans le cas des ambassades ou de politique suisse, dans le cas des banques ou de l'aéroport. Les permis N et F ne sont pas autorisés à accéder à ces lieux ou à certaines zones:

On préférerait avoir des permis B, cela d'autant plus que dans le secteur de transit de l'aéroport on ne permet d'engager des requérants [OK pour permis B.]. « On les engage [les requérants] parce qu'on sait pertinemment qu'on n'aura personne d'autre. » (Restauration, GE)

On constatera qu'il n'est pas toujours évident de faire la part des choses entre ce qui relève de la discrimination et ce qui relève effectivement d'exigences formelles quant à statut légal en Suisse.

La catégorisation nationale

Cette partie s'intéresse aux préférences nationales, indépendamment d'éventuelles demandes extérieures aux employeurs, comme c'était le cas du service à la clientèle. Nous allons regrouper autant que possibles les différents propos par nationalité¹². L'exercice est toutefois rendu difficile par le fait que la plupart des interviewés procèdent par comparaison explicite entre diverses nationalités.

Les Sri Lankais sont parmi les populations de requérants ceux qui réussissent le mieux sur le marché du travail. Il est donc intéressant de voir comment les employeurs se représentent cette population. Il est quelque peu surprenant de constater que les perceptions sont plus diverses que ne le laisse supposer le constat statistique d'un taux d'activité élevé. Les premiers extraits, non exhaustifs, concernent principalement le secteur de l'hôtellerie-restauration et vont largement dans le sens du stéréotype, même si celui-ci est parfois relativisé par rapport à d'autres nationalités, ou si la catégorisation collective cède quelques fois à un mécanisme d'individualisation.

Ici, on n'a jamais eu de Sri Lankais. Il y en a beaucoup à Lausanne, à Berne, à Coire. J'ai eu beaucoup de plaisir à travailler avec eux. Mais c'est valable pour toutes les nationalités. (Restauration, GE)

Je n'ai pas rencontré de difficulté d'une nationalité à l'autre. Il y a eu des problèmes avec des Kurdes et j'ai eu des Kurdes très bien. Il n'y a pas de règle générale. Ce n'est pas lié à une race, c'est quelque chose de personnel. Peut-être que les gens du Sri Lanka sont plus maniables, c'est possible. (Restauration, GE, le même.)

La préférence ira plutôt à un Sri Lankais. Ils sont plus dociles. Ce sont eux qui sont les plus nombreux à chercher du travail. Les plus demandeurs, ils ont donc plus de chances de trouver quelque chose. Ils se rapprochent de nous [culturellement]. Ce sont des gens avec qui on peut effectivement collaborer. La tendance serait de dire qu'avec un Noir, on aura des problèmes un jour ou l'autre. Le Noir a plus tendance à paresser. Le Tamoul est bon travailleur, de « bon commandement », s'intègre, le Noir, ce n'est pas tellement évident. Mais il y a des exceptions partout. « Les Somaliens sont bien dans les Noirs », ce qui n'est pas le cas des Angolais. (Restauration, GE-VD)

Les Sri Lankais (il y en a pas beaucoup qui passent chez nous), sont très actifs, disciplinés. Ils ont besoin de l'autorité d'un chef, doivent être plus suivis. Ce sont les gens les plus souriants. Ils acceptent la décision quand on leur dit qu'il n'y a pas de travail. Ce n'est pas le cas des Albanais qui deviennent très méchants. « Je pense que c'est un problème de race. ». Les Albanais et ex-Yougoslaves ont un certain orgueil et n'aiment pas trop qu'on les gouverne. (Nettoyage, GE)

¹²

Rappelons que les propos ont été recueillis lors d'entretiens semi-directifs. Les différentes catégorisations ont été émises spontanément par les employeurs sur la base de leurs expériences et de leur pratique. Cet aspect est particulièrement important en lien avec la question des préférences nationales. Par ailleurs, nous recourrons dans cette partie à de larges extraits afin d'illustrer le plus complètement possible les représentations des employeurs.

Les Sri Lankais sont de super-bosseurs. Jamais un qui a été renvoyé. Pour eux, pas besoin de faire attention du tout. Avec un Yougoslave, on risque d'avoir des ennuis. (Industrie, GE)

Dans la comparaison « interculturelle », les Sri Lankais paraissent à leur avantage, travailleurs et dociles, « de bon commandement », que ce soit par rapport aux Noirs ou aux Yougoslaves. À noter que si, le plus souvent, les Noirs sont considérés comme une catégorie unique, ici on introduit de la variation à l'intérieur de la catégorisation globalisante en distinguant entre Somaliens et Angolais.

Toutefois, il arrive que la médaille ait son revers:

Certaines populations, comme les Sri Lankais, sont tout de suite fatiguées; ils n'ont pas la même résistance au travail dur. Le climat des îles est beaucoup plus cool. C'est ce que j'ai senti. Ils demandent plus de surveillance, de contrôle. Des cas ne se sont pas bien passés. Peu travailleurs, ils sont nonchalants de nature. Avec un candidat sri lankais: il faut prendre le temps de discuter avec lui. Il y a de bons Sri Lankais comme de bons Suisses. Il n'y a pas de critère de base. Mais on se rend compte du mal d'avoir un engagement plus important de ces gens-là. Ils ne connaissent pas le stress, ils ont un autre mode de vie que nous. (Distribution-restauration, GE)

L'absence supposée de stress due au climat paisible des îles donne des Sri Lankais une image proche de celle des Noirs, caractérisée dans le discours des employeurs par la nonchalance. (Voir ci-après.)

Dans la catégorisation issue des entretiens, les personnes originaires du Sud-Est européen, en particulier de l'ex-Yougoslavie, sont fréquemment victimes de représentations négatives. Les propos émanent plus particulièrement de deux secteurs, à savoir l'hôtellerie-restauration et la construction, par le biais des sociétés de placement.

Les gens de l'Est sont des "personnalités" tricheuses. C'est une question de mentalité: ils ne sont jamais contents et pleurent tout le temps. On n'en engage plus. Ils sont très agressifs, ils sortent le couteau. Il s'agit d'expériences vécues. (Distribution-restauration, GE)

On se téléphone [entre employeurs] pour des gens qui ont un certificat de travail, surtout pour les permis B. Là, on prend des renseignements. Il y a un peu un malaise, pas pour tous. Les références sont plus négatives pour l'ex-Yougoslavie, en raison de l'absentéisme, des coûts médicaux, ça ressort aussi chez nous. Les Turcs ne sont jamais malades, les ex-Yougoslaves sont toujours malades. (Restauration, GE)

Je lutte contre les a-priori. Un Africain travaillera beaucoup moins vite. Les gens du Kosovo (mais ce ne sont pas des requérants) sont très caractériels et pas toujours honnêtes. J'essaie de lutter contre, mais à l'évidence, il y a des traits de caractère dans la nationalité. Les Indiens peu (pas des requérants): il faut les prendre en main, tout leur est dû. (Hôtellerie, GE)

Les Turcs n'ont jamais rien demandé, ça allait très bien. (Travail temporaire, VD)

Ici, les chantiers nécessitent un certaine mentalité. Avec les Turcs, ça allait très bien. Maintenant, il y a les ex-Yougoslaves et les Bosniaques. On les embauche plutôt que les Africains, assez nonchalants sur les chantiers ou que les Sri Lankais, à cause des aptitudes physiques. Dans le bâtiment actuellement, il faut y aller. (Travail temporaire, VD)

Il y a 10-20 ans, il y a eu une grande affluence d'Espagnols, il n'en reste plus qu'un. Puis on a eu les Albanais du Kosovo (non réfugiés à l'époque). Ensuite, on a eu pas mal de déboires avec des Albanais. Ils veulent profiter des avantages sociaux. Ils profitent largement de l'AI (mal de dos) et du chômage principalement. Maintenant, il y a une filière portugaise. C'est l'eau et le vin, ce sont des travailleurs. Quelques Albanais travaillent bien, c'est une minorité. On fait appel à des requérants du Kosovo (Albanais), si vraiment on ne trouve personne d'autres. (...) En toute honnêteté, j'engage les Albanais en dernier recours. On a eu d'énormes déboires, des menaces de mort. Ce n'est pas valable pour tous, mais ce ne sont pas des travailleurs nés. Ce que je dis des Kosovars se vérifie, pas chez tous. Une entreprise de construction de serre ne travaille qu'avec des Kosovars, ils sont très satisfaits. (Horticulture, VD)

Les propos ci-dessus illustrent très bien l'importance des stéréotypes dans l'évaluation des employés potentiels (nonchalance africaine, faiblesse physique sri lankaise, soumission des Turcs et caractère peu conciliant des gens de l'Est). Dans le dernier extrait (E13, horticulture, VD), la catégorie de référence en termes de qualité de travail devient portugaise.

Un élément qui peut être relevé ici est la prépondérance de la dimension économique dans le jugement porté sur les différentes nationalités et l'absence de considérations politiques à leur sujet. Les employeurs cherchent de la main d'oeuvre selon leur rationalité propre, sans prendre en compte des critères de légitimité vis à vis de la présence en Suisse de tel ou tel groupe. L'extrait du dernier employeur (E13) met une nouvelle fois en évidence la structure du discours entre généralisation et individualisation et relativisation. Si ces propos renvoient d'abord à une catégorisation nationale, il y a ensuite individualisation (une minorité d'Albanais travaillent bien) et relativisation (ce que je dis des Kosovars se vérifie, mais pas chez toutes les entreprises).

L'étranger, manoeuvre, au bout de 6 mois, se dit spécialiste. Il est très vite prétentieux. Les plus prétentieux, ce sont les Yougoslaves – il y en a de bons et de mauvais. Les patrons n'en veulent plus. Ils ont eu un problème avec l'un ou l'autre une fois dans leur vie, ils n'en veulent plus au niveau du caractère. Les gens sont freinés à cause de la drogue: ils sont perçus comme trafiquants. (Travail temporaire, VD)

Ci-dessus apparaît un autre aspect de la catégorisation nationale, à savoir l'amalgame automatique de différents problèmes auxquels la société suisse est confrontée. Les Yougoslaves deviennent, dans leur ensemble, des trafiquants de drogue.

Il y a moins de difficultés maintenant qu'il y a 3-4 ans (avec la Yougoslavie). Si les entrepreneurs peuvent éviter les Yougoslaves, en majorité, ils le feront. Mais ce n'est pas une règle générale. S'ils n'ont pas le choix, ils les prendront. (Travail temporaire, VD)

Les personnes de l'est, on s'en méfie. Nos résultats sur quelques personnes (3-4) ne sont pas bons. On doit ou veut s'en séparer incessamment. On n'a pas le gratin, les gens doués sont restés au pays, ils n'ont pas besoin de partir. (Distribution-restauration, GE)

Dans ce dernier extrait, on notera que l'interlocutrice, comme plusieurs interviewés, réfléchit principalement sur la dimension économique, la dimension politique est largement absente. Plus globalement, la comparaison tourne cette fois-ci à l'avantage des Turcs et des Portugais. Toutefois, selon les propos suivants, la plus grande conformité des Turcs ne joue pas forcément en leur faveur quand il est question de promotion.

Ces derniers temps, on a été déçu par certaines (trois) personnes du Kosovo. Ça me freine un peu, mais j'essaie de faire la part des choses. J'ai beaucoup plus de satisfaction avec des personnes turques qu'avec des personnes de l'ex-Yougoslavie. Ces dernières ont plus de revendications, peut-être parce qu'ils savent mieux le français. Ils ont plus de promotion que les Turcs. Les Turcs sont là depuis quelques temps, ils sont plus soumis. Les ex-Yougoslaves sont plus débrouillards et plus filous. C'est l'expérience de ces derniers mois. (Restauration, GE)

Cependant, on trouve également une minorité d'employeurs qui considèrent positivement, voire très positivement les personnes originaires d'ex-Yougoslavie. On insiste en particulier sur leur forte capacité au travail. Cette qualité peut alors inciter à accepter d'autres caractéristiques perçues négativement:

Yougoslaves, Albanais, Kosovars. Ils sont embêtants, ils revendiquent beaucoup, s'énervent vite, mais ce sont des bosseurs. Les Noirs, dans le bâtiment, on ne les accepte pas. Ils sont un peu nonchalants, c'est un stéréotype. Ça ne passe pas sur les chantiers, même avec les Albanais, ça ne passe pas. Il y a eu beaucoup d'expériences négatives, de bagarres. Depuis, on refuse les Albanais. [Pas l'agence, mais les employeurs]. Les Turcs, ce sont les meilleurs. Ils ont de la peine à se lever le matin et ne sont pas simples au niveau du caractère. Ils bossent, ils ont un rythme de travail. Il n'y a pas de problème. Ce sont des gens appréciés qu'on me redemande. Certains intérimaires sont là depuis quatre ans. (Travail temporaire, VD)

C'est très dur avec les Kosovars (pas de requérants). C'est quitte ou double à l'engagement, en plus, ils sont mal vus. Quand on sait les découvrir, on peut tout leur demander. On n'a pas toujours le temps. Les Bosniaques ont besoin de reconnaissance. Avant de venir, ils étaient docteurs, avocats chez eux. (Hôtellerie, GE)

Si le préjugé national concernant les Kosovars est reproduit par cette cheffe du personnel, il est atténué par une attitude d'engagement personnel souhaitable, mais pas toujours réalisée. Par rapport au principe d'individualisation dont nous avons déjà parlé, on franchit ici, nous semble-t-il, un pas supplémentaire. Il ne s'agit en effet plus d'affirmer simplement que dans toute catégorie globalisante, il y a des exceptions (des bons et des mauvais), mais que la découverte des qualités véritables d'une personne exige un investissement et une curiosité personnels. (Dans une perspective proche, voir également E4, restauration, GE.)

L'extrait ci-après fait des ex-Yougoslaves des perles, supérieurs dans la facilité d'adaptation à la clientèle aux immigrants plus traditionnels (Espagnols, Portugais).

Les ex-Yougoslaves, ce sont des perles. Ils ont beaucoup de facilité d'adaptation avec les clients, ils ont plus le feeling que les Espagnols ou les Portugais [aussi employés chez E14]. Ils sont comme les Italiens, ils ont la facilité de contact. « Y'en a qui disent, des Yougoslaves, j'en veux point, c'est de la racaille. Je ne suis pas d'accord. » On n'a jamais vu d'autres nationalités. Il y a un centre d'hébergement à côté. Beaucoup viennent. On leur dit: Revenez chaque mois. Ils sont toujours très polis. (Horticulture, VD)

Comme nous l'avons déjà vu à plusieurs reprises, ce sont cependant les Noirs qui rencontrent les plus grandes difficultés dans la quête d'un emploi. Rappelons que la catégorie « noire » est véritablement généralisée et rarement relativisée ou individualisée. Cet aspect est particulièrement évident si l'on compare les Noirs aux différentes catégories nationales dont nous avons parlées. Voyons comment les employeurs s'expriment à ce sujet:

Un requérants blanc a plus de chances de trouver du boulot qu'un autre. (Hôtellerie, GE)

Dans 9 cas sur 10, un gars de couleur ne passe pas, même au niveau du jardinage. Dans ce dernier cas, ça passe sur les chantiers, mais pas auprès des privés. Notre client est soumis aux pressions de ses clients. (Travail temporaire, VD)

Les Noirs ont beaucoup de difficultés à trouver du travail. Ils sont pénalisés. Certains avec un CFC suisse, on les prend. (Travail temporaire, VD)

Je manie les permis N/F comme de la porcelaine. Les Africains, selon notre toute petite expérience, ont du mal à s'adapter à notre cadence. Une question de température, de contexte [là-bas versus ici]. On est peut-être un peu secoué [quant au rythme de travail et de vie ici]. Les femmes africaines s'adaptent mieux que les hommes. Etant plus actives là-bas, elles s'adaptent mieux. (Distribution-restauration, GE)

Il y a eu beaucoup de Zaïrois pendant une période. On a eu des magouilles (vois, à l'assurance). J'ai un a-priori négatif personnel. J'essaie de faire recevoir le candidat par quelqu'un d'autre pour éviter les préjugés, pour avoir son avis. A l'époque, le marché était inondé, ils se vendaient bien. J'ai dû déchanter avec peut-être 95%. Les Sri Lankais: c'est vraiment le meilleur personnel. Ils sont toujours là, calmes, font leur boulot. Les Somaliens aussi sont bien. Mais il y en a sans doute aussi plein d'autres nationalités. C'est pas très bon de faire des catégories, il faut voir l'humain avant la nationalité. (Industrie, GE)

Les propos ci-dessus sont largement homogènes, les seules relativisations de la généralisation concernent quelques (pas tous) Africains titulaires d'un CFC, les femmes et les Somaliens (dont il a déjà été question plus haut dans le même sens positif). L'employeur suivant adhère au stéréotype de nonchalance pour ensuite individualiser son discours.

La couleur n'a normalement pas d'influence. On regarde comment il s'exprime et qu'il ne traîne pas trop les pieds. Service à la clientèle: une dame de couleur est au service, ça se passe très bien. Ce n'est pas un critère de sélection. On est moins sollicité par des gens de couleurs en règle générale. (Restauration, GE)

Des Noirs ? Mon mari ne les prendrait pas. Ma secrétaire vient du Bénin. Il faut voir son rythme de travail, elle n'est pas stressée. Dans notre métier, il faut attaquer et c'est un

métier physique qu'on fait par tous les temps. Des Turcs ? Non, s'il n'y avait que moi, on aurait que du personnel suisse. (Horticulture, GE)

La préférence nationale est dans ce dernier extrait clairement indigène, ce qui explique que les Portugais, les requérants, tous sont vus de la même manière non différenciée. Les propos sont teintés de racisme. Cet entretien est exceptionnel de par la clarté de l'expression. Cela ne veut pas dire qu'il est unique; en revanche dans d'autres entretiens, les propos que l'on peut considérer comme racistes se cachent derrière la différence culturelle perçue comme irréductible.

Le classement par nationalité, tentative de synthèse des préférences nationales

A partir des pages précédentes, peut-on résumer les préférences nationales des employeurs ? Des processus de catégorisation sont effectivement à l'oeuvre, même si les généralisations sont parfois relativisées ou individualisées.

Résumé des préférences nationales majoritaires des employeurs (par ordre décroissant: du plus positif au plus négatif)

Perception positive

Sri Lankais
Turcs
Somaliens

Perception négative

Ex-Yougoslaves
Africains (Angolais, Zaïrois)
Albanais

Les Noirs, considérés comme une catégorie générique, doivent faire face aux plus grandes difficultés sur le marché du travail en raison de la nonchalance qu'on leur prête. Quand ce constat global est nuancé, on relève que les Somaliens sont tout à fait recommandables, de même que les femmes, tandis que les Angolais et les Zaïrois sont confirmés dans le préjugé.

Les personnes du Sud-Est européen sont sérieusement contestées. Albanais, Kosovars, ex-Yougoslaves sont perçus comme des gens agressifs, menteurs, revendicateurs, mais parfois travailleurs.

Les nationalités qui reçoivent le plus d'adhésion des employeurs sont les Turcs, forts physiquement, jamais malades et soumis, et d'autre part les Sri Lankais, dociles, de « bon commandement » et travailleurs.

Mais il se trouve également des employeurs pour considérer les ex-Yougoslaves comme de véritables perles et les Sri Lankais comme nonchalants, vite fatigués à l'image des Noirs. D'autres employeurs relèveront enfin les qualités professionnelles de tel Zaïrois ou de tel Angolais.

L'expérience, bonne ou mauvaise, permet souvent de contester, certes partiellement, les catégorisations nationales.

Homogénéité ou diversité nationales ?

Les entretiens semi-directifs comportaient une question ouverte portant sur une éventuelle recherche par l'employeur d'une homogénéité nationale aussi forte que possible, ou au contraire, d'une forte diversité des nationalités du personnel. Cette question fait apparaître deux aspects principaux, l'un de gestion du personnel, l'autre de stratégie de cohabitation « politique » entre différentes nationalités et communautés. Sur ce dernier plan, la situation de l'ex-Yougoslavie influence largement les perceptions et les pratiques.

Homogénéité versus diversité

Une première question porte sur la répartition du personnel par nationalité: faut-il privilégier une certaine homogénéité nationale ou au contraire, viser une diversité des origines nationales du personnel. Les employeurs partisans d'une homogénéité représentent la minorité (deux employeurs seulement), tandis que la moitié des employeurs ont mentionné explicitement la préférence d'une diversité nationale en l'appuyant sur leurs propres expériences de gestion du personnel.

Du côté de l'homogénéité nationale:

J'ai mon idée précise là-dessus, mais je dois tenir compte des préférences des chefs de département. Le chef du nettoyage veut des gens du même pays, de la même ethnie, parce qu'ils travaillent mieux ensemble. Je suis d'accord. Mais je pars aussi de l'idée que l'entreprise est un milieu neutre. A quoi s'ajoutent les atomes crochus. (...) La direction ne nous impose rien. (Hôtellerie, GE)

L'idéal, c'est la même nationalité ensemble, ça aide. Quelqu'un qui arrive à guider ce groupe, c'est favorable. On a eu de petites anicroches entre Kosovars et Portugais, des disputes. Si on n'y prête pas attention, cela pourrait tourner moins bien. Actuellement, la préférence est aux Portugais, bien que tous les Portugais ne sont pas forcément de bon commandement. C'est comme chez les Suisses, on a 90% de chances de bien tomber. Pour les Kosovars, c'est 30-40% de chances. (Horticulture, VD)

Cependant la concentration nationale, qui n'est bien entendu jamais totale, comporte, selon les employeurs, deux risques, d'une part le risque de formation de clans et de coalitions et, d'autre

part, le danger pour le chef d'équipe ou du personnel, de perdre une partie du contrôle sur ses employés. Sur le premier aspect, les considérations sont clairement d'origine politique et historique, et c'est souvent l'expérience concrète qui a amené les employeurs à prendre cette dimension en considération.

Certains rapports entre nationalités sont difficiles, historiquement, ex: Yougoslaves et Turcs. Maintenant, j'essaie de faire attention. J'essaie d'éviter les conflits en tenant compte du passé historique. Les préférences, c'est une affaire de personnes. C'est avec l'expérience que je me suis aperçue que je devais faire attention. J'embauche un requérant comme j'engage quelqu'un pour le magasin [sans tenir compte de son passé « politique »]. (Distribution-restauration, GE)

L'objectif est d'éviter de donner la possibilité de créer un groupe, pouvant ensuite amener à des discussions d'ordre politique. La diversité nationale est très largement préférée, à l'instar de E16 (restauration, GE): rappelons que la moitié des employeurs ont exprimé cette préférence.

Il ne faut pas en avoir trop. Il faut appliquer une bonne logique dans la quantité par nationalité. Je n'aurai jamais vingt Yougoslaves. Mais c'est que la Yougoslavie, c'était particulier. Il s'agit d'éviter les discussions. On n'a jamais eu de problème avec la cohabitation de nationalités différentes. Il est arrivé que des requérants se côtoient, dont les pays étaient en guerre l'un contre l'autre. Ça ne veut pas dire que ce sont des copains, on évite d'en discuter. Il faut éviter de donner la possibilité de créer un groupe. (Hôtellerie, GE)

On ne vise ni la concentration ni la diversité. Dans le contexte actuel, on essaierait certainement d'éviter la formation de clans, s'il s'agissait de Turcs, de Serbo-Croates ou autres. (Restauration, GE-VD)

Je tiens compte de la nationalité. J'essaie d'éviter les clans, pour éviter les conflits. On ne peut pas mettre trois Portugais avec un Angolais. Mais je ne connais pas tout, je peux faire des erreurs. On a retrouvé des couteaux dans les vestiaires. On essaie d'éviter dans la mesure de nos connaissances et de nos possibilités. (Industrie, GE)

Il y a des demandes régulières d'employeurs qui, pour éviter les conflits, ne veulent pas de surreprésentations nationales. Le risque de conflits vient s'il y a possibilité de créer un clan ou une coalition contre un gars. Certaines entreprises ne veulent plus d'ex-Yougoslaves. « Ils sont relativement belliqueux. » Il y a eu des bagarres sur certains chantiers, d'ordre politique: Serbes contre Croates. Je sais que dans une entreprise qui a beaucoup de Serbes au fixe, je ne peux pas envoyer un Croate en intérimaire. Mais c'est une minorité qui pourrait se battre. (Travail temporaire, VD, voir aussi deux de ses homologues, dont l'un précise: « L'étranger n'est pas plus bagarreur que le Suisse. »)

Nous reviendrons un peu plus loin aux considérations sur les bonnes et mauvaises formules quant au mélange des nationalités, dont nous avons eu ici quelques illustrations. Après les aspects politiques, ce sont des questions de gestion du personnel qui conduisent à éviter la formation de trop grandes concentrations nationales.

On évite les concentrations trop fortes. Elles deviennent ingérables. Une fois, on a eu une prépondérance de Portugais, on ne pouvait plus diriger. S'ils n'étaient pas d'accord, tout le groupe ne venait pas travailler. (Industrie, VD)

Je préfère éviter d'avoir des gens de la même origine. C'est bien que ce soit mélangé. Avec des gens de la même origine, cela pose plus de problème d'intégration et cela peut former des clans. Mélangé, ça se passe très bien. A Berne, il y avait 6-7 personnes de la même origine, pratiquement de la même famille. Elles voulaient un peu faire la loi, presque du chantage. Une remarque à quelqu'un, et c'est quatre personnes malades le même jour. (Restauration, GE)

« Vous faites des sentiments, mais pas eux. Quand il y a un bloc de nationalité, ils nous mangent. » Il faut un équilibre dans les entreprises. Les Yougoslaves et les Portugais ne s'entendaient pas, cela faisait deux blocs, il n'y avait plus de collaboration. Il faut une entreprise plus mélangée, ça marche. (Horticulture, GE)

On me dit souvent: je préfère avoir un groupe de même nationalité. A moins qu'on ait eu une expérience négative. P. ex., les Albanais faisaient la loi. Ils sont devenus la « bête noire », parce que ce sont des bagarreurs. Ils ne gèrent pas les problèmes comme nous. Ils se font engager et revendiquent après. (Travail temporaire, GE)

Ces derniers propos mettent en évidence l'importance de l'expérience. On peut se poser la question de l'articulation de l'expérience par rapport aux préjugés et aux représentations sociales sur le plan des préférences nationales. Par exemple, on peut d'une part préférer une main d'oeuvre d'origine sri lankaise dans la restauration et simultanément constater qu'une concentration de cette communauté nationale peut entraîner la constitution d'une coalition contre l'employeur (par exemple E2, restauration, GE).

La cohabitation « interculturelle »

Le paragraphe précédent a déjà apporté quelques illustrations sur le thème du présent chapitre. Quelques employeurs (un quart environ) ne font état d'aucun problème de cohabitation, soit en raison de l'absence de toute possibilité de coalition de par la dispersion dans les différentes filiales (E10, distribution-restauration, GE), ou plus simplement de l'absence de conflit (E14, horticulture, VD), interprétée par la réserve des requérants:

Jamais de problèmes de cohabitation, les requérants sont conscients de leur statut, ils sont très réservés. Ils sont dépendants d'une autorisation. (Industrie, GE)

La moitié des employeurs au moins¹³ ont toutefois fait l'expérience de difficultés de cohabitation entre nationalités. Parmi ceux-ci, seule une minorité les rapporte à un problème de relations interpersonnelles indépendant de l'origine nationale (E20, industrie, VD, E9, hôtellerie, GE, aussi E7, nettoyage, GE). Dans les autres cas, les appartenances nationales différentes expliqueraient les difficultés ou les conflits.

¹³ Outre les propos qui seront mentionnés dans le présent paragraphe, rappelons que la moitié des employeurs préfèrent la diversité des nationalités dans le personnel pour éviter les conflits et les coalitions.

On n'a jamais eu de problèmes entre les différentes nationalités. Nos gérants font attention à la composition des équipes. Trois Angolais ensemble, on ne peut pas en faire façon. Deux Angolais et un Tamoul, ça ne va pas. (Restauration, GE-VD)

On ne mettrait jamais des Yougoslaves avec des Albanais. On ne mettra pas un Portugais avec un Espagnol. Une fois, on a eu des difficultés de cohabitation, on a mis dans un endroit deux moitiés d'Albanais et d'ex-Yougoslaves. On a compris qu'il ne fallait pas les mettre ensemble. Mais ça dépend tout de l'individu. (Nettoyage, GE)

Un ou plus de Tamouls, trois Portugais, un Somalien, un chef français, un sous-chef suisse, ça marche très bien. (Restauration, GE-VD)

Dans la question de la cohabitation « interculturelle » apparaît un dernier aspect, selon lequel les difficultés émanent des groupes d'immigration traditionnelle, titulaires de permis B ou C (Italiens, Espagnols et Portugais surtout) face aux requérants. On mentionnera les propos de E3 (distribution-restauration, GE), pour qui « le permis B se croit supérieur au permis N/F ». Ou encore:

C'est un problème de racisme que l'on trouve partout. Mais on a constaté, paradoxalement, qu'on voit le plus de racisme entre étrangers eux-mêmes. Sur un chantier, c'est rarement le Suisse qui va se plaindre, mais bien les Portugais, les Espagnols et les Italiens. C'est là qu'il y a le plus de problème. (Travail temporaire, VD)

L'extrait suivant met en évidence un constat similaire.

Il n'y a jamais eu de problèmes de relations entre requérants. Ce sont souvent les Portugais qui font des ségrégations. S'ils sont trois ensemble, ils verront mal un Zairois. Ça, je le vois d'un mauvais oeil. Les Portugais font souvent plus de petites histoires, mais ils n'ont pas le pouvoir d'aller très loin. Il est déjà arrivé de licencier pour cela, mais d'abord, changement de poste ou d'horaire. (Restauration, GE, voir aussi E5 [nettoyage, GE] sur la « solidarité portugaise ».)

C'est arrivé, avec des demandes de mutation. Entre des Albanais et des Kosovars. Même entre deux Turcs [faut-il comprendre entre un Turc et un Kurde ?], ça se passe très bien. Quand il y a des problèmes, on essaie de les changer de département, pour autant qu'ils en valent la peine. On a aussi des tensions avec d'autres. Par ex., un Iranien avec permis C a eu des problèmes avec des gens de l'ex-Yougoslavie. Mais il n'y a jamais eu de problème grave. Tout cela ne conduit pas à une homogénéité nationale des requérants. Par ailleurs, des Suisses, d'origine marocaine et turque, ne s'entendent pas entre eux. (Restauration, GE)

Les propos ci-dessus (E4 et E8, tous deux de la restauration) font état de la solution apportée à des problèmes de cohabitation: changement d'horaires, de secteurs et licenciements dans les cas extrêmes.

Ces questions de cohabitation concernent principalement, au sein de notre échantillon, l'hôtellerie-restauration et peut-être davantage encore la construction. Un responsable d'une agence de placement attire l'attention sur deux autres aspects. D'une part, le travailleur intérimaire à qui l'on

confie souvent des missions de courte durée ne représente guère un danger pour l'équilibre de l'entreprise¹⁴. D'autre part, la question des préférences semble moins se poser dans l'industrie:

Nos clients ne formulent pas de demandes précises. Ça peut arriver qu'on nous demande pas d'ex-Yougoslaves, pour éviter les conflits sur un chantier. Il n'y a pas d'à priori contre les requérants. On ne dit pas à l'employeur que c'est un requérant qu'on propose. Ce sont les qualités intrinsèques. Dans l'industrie, cette question de préférences ne se pose pas. Les temporaires travaillent sur de courte durée. Il n'y a pas de problème à ce niveau-là. Ils n'ont pas le temps de « clanifier » l'entreprise. (Travail temporaire, VD)

L'industrie serait donc moins atteinte par les problèmes de cohabitation. Ce constat doit à notre avis être relativisé de deux manières. Premièrement, nous avons peu d'entretiens d'employeurs industriels par rapport aux autres secteurs, ce qui reflète notamment le fait que peu de requérants sont employés dans l'industrie. Deuxièmement, il est possible que ce milieu soit moins « multiculturel » que ne le sont l'hôtellerie et la construction. Dans ce cas, les expériences de cohabitation seraient à la fois moins diversifiées et moins nombreuses.

La question de la cohabitation et de la répartition des nationalités au sein du personnel a mis en évidence deux perspectives. D'une part, on évite les concentrations nationales pour ne pas s'exposer à des problèmes de cohabitation en raison de la formation de coalitions ou de blocs, et pour ne pas avoir, en tant qu'employeur, à affronter les pressions d'un groupe. D'autre part, l'expérience a conduit la plupart des employeurs à privilégier la diversité nationale et à prêter attention à la composition des équipes en prenant en considération des aspects politiques, historiques et des relations internationales.

3.5 Les employeurs et l'emploi des requérants d'asile: solution faute de mieux?

Ce chapitre porte sur deux dimensions. Dans un premier temps, on s'intéressera aux contraintes spécifiques auxquelles sont soumis les requérants en tant que main-d'oeuvre. Plus spécifiquement, on posera la question de l'influence de la précarité du statut et de l'incertitude quant à la durée de séjour en Suisse sur la décision des employeurs d'engager ou non des requérants d'asile.

Dans un deuxième temps, l'idée sera d'effectuer une approche plus globale du marché du travail, en posant, toujours dans la perspective des employeurs, la question de la position des requérants face aux autres catégories de populations. Les requérants d'asile sont-ils dans un rapport de complémentarité, de substitution ou de concurrence par rapport aux travailleurs saisonniers, aux permis B ou C, aux Suisses ou encore aux personnes au chômage. On abordera également la question du travail au noir.

¹⁴ On rappellera toutefois nos développements antérieurs qui montrent que bien souvent les employeurs anticipent des conflits, en particulier quand cela concerne des personnes d'ex-Yougoslavie.

Les requérants: main-d'oeuvre disponible et précarité

Trois aspects sont pris en considération, à savoir la prise en compte de la situation dans la procédure d'asile (annonce éventuelle de renvoi pour les personnes au bénéfice d'une admission provisoire par exemple) dans la décision d'engager ou non, les délais ou les situations de renvoi auxquels les employeurs ont peut-être été confrontés et finalement, la question de l'efficacité des requérants et de l'importance de la durée d'embauche. Sur ce dernier point se pose plus précisément la question du délai pour qu'un requérant puisse être considéré comme opérationnel à son poste de travail compte tenu de l'éventualité d'un renvoi. Une telle séparation analytique de ces trois aspects ne reflète que partiellement les propos des employeurs, qui les lient souvent fortement, ainsi que les extraits vont le démontrer.

La prise en compte de la situation dans la procédure d'asile

Dans plusieurs cas (près de la moitié), les employeurs affirment ne pas tenir compte de l'annonce de renvoi au pays et de l'éventualité du refus du statut de réfugié. Les motivations sont diverses. *S'il fallait tenir compte de cet aspect, aucun requérant ne serait engagé (E1, hôtellerie, GE). On peut donc privilégier l'aspect individuel par rapport à la précarité du statut, lors de l'engagement (E10, E3, tous deux distribution-restauration, GE). Plus pragmatiquement, on ne pose pas ou peu la question dans la mesure où l'engagement des requérants porte souvent sur des contrats à durée limitée (par ex. pendant les vacances) (E7, nettoyage, GE). Dans une perspective proche, le fait que les requérants occupent des positions subalternes permet de ne pas tenir compte de la situation dans la procédure:*

On n'en tient pas compte. Il faut voir une chose, ce sont des travaux subalternes. On n'a pas envie qu'ils s'en aillent au bout de trois mois, mais ce n'est pas un critère. On les remplace facilement. (Restauration, GE)

Enfin, l'observation et l'expérience permettent de relativiser les annonces officielles de décision de renvoi, dans la mesure où ces décisions ne deviennent pas toujours exécutoires (au moins dans un premier temps...).

Je n'en tient pas compte, parce que les autorisations de séjour sont souvent reconduites. Ça a causé des tensions dans le cas de la Bosnie, mais l'admission a été reconduite. (Restauration, GE)

On ne peut pas tenir compte de la situation politique. Même quand commencent les annonces de retour en Bosnie, cela n'a pas d'influence. Pour nous, cela n'a aucune influence. (Hôtellerie, GE)

Un employeur affirme même ne pas cantonner le requérant dans une fonction subalterne en dépit du risque de départ involontaire:

On ne bloque pas la porte à l'évolution, même s'ils risquent de partir. Beaucoup se font former sur le tas. « Quand on fait quelque chose pour eux, ils restent, sauf quand on nous les reprend [=expulsion]. » (Hôtellerie, GE)

Son homologue, fort d'une mauvaise expérience marquée par le départ d'un requérant qui avait obtenu certaines responsabilités, ne prend cependant pas (plus) un tel risque par une décision de promotion:

Cela nous influence quand même, presque inconsciemment. Mais si la personne est motivée. Elle ne restera peut-être que quelques mois, mais tant pis. Elle restera limitée dans une formation très rapide. On a eu un cadre zairois, responsable, et expulsé il y a 6 ans. Peut-être que ce genre d'expérience, ça freine pour leur donner des responsabilités. Ils sont plus difficiles à remplacer. (Restauration, GE)

L'expérience incite également à la prudence cet employeur:

Ça attire mon attention, après cette mauvaise expérience de 1992. Il y a eu une vague d'expulsions, à peu près la moitié des requérants (10 ou 20) ont dû partir, des Angolais. On avait peut-être fait le mauvais choix de nationalité. Actuellement, on n'a pas entendu d'annonce de renvois. (Industrie, GE)

On est sans doute influencé par ce qu'on entend à gauche, à droite, ce qui sort par la presse. Ce n'est pas qu'on en tienne compte, mais on est influencé. (Restauration, GE-VD)

Les positions face à la précarité du statut paraissent pouvoir se résumer grossièrement en deux options, d'une part, une stricte approche « managériale » qui intègre cette dimension et considère les risques de départ, en en minimisant la portée éventuelle (en ne confiant pas de responsabilité aux requérants), et d'autre part, une approche plus « humaniste » qui accepterait de perdre l'investissement mis dans la promotion d'un requérant¹⁵.

Délai et situation de renvoi

S'agissant de l'annonce d'une situation de renvoi, l'employeur a-t-il été informé, et si oui, suffisamment tôt ? Quelle a été sa réaction ? Il faut relever ici que la plupart des employeurs ont dit avoir entrepris des démarches pour tenter d'éviter l'expulsion. Dans de rares cas, ces démarches conjuguées à d'autres appuis ont produit des effets positifs, par exemple l'obtention d'un permis B (E2, E10, restauration et distribution, GE). Apparemment, ces cas sont plutôt anciens. Plus récemment, semble-t-il, le succès s'est limité à gagner un à deux mois de sursis.

Deux attitudes sont apparues face à une décision de renvoi. D'un côté, l'employeur donne son congé au requérant à la date d'expulsion, indépendamment d'éventuels recours (E9 par exemple).

¹⁵ Ici encore, il ne faut pas perdre de vue le marché du travail global. Quel que soit le statut (politique ou national) de l'employé, l'employeur prend toujours le risque de voir son employé quitter son emploi en dépit des éventuels investissements. Il est vrai cependant que, dans le cas des requérants, l'employeur ne dispose véritablement d'aucun moyen (augmentation de salaire ou autres avantages) de retenir son employé.

D'un autre côté, l'employé conserve son poste compte tenu de l'effet suspensif des recours (E20 par exemple).

A noter également que plusieurs employeurs (le tiers environ) ont d'abord mis en avant l'aspect humain et dramatique de ces situations, en critiquant souvent un système politique qui permet à des personnes de s'intégrer pendant plusieurs années avant de les renvoyer. Si le fait de ne pas accepter tout le monde n'est pas contesté, ce qui est dénoncé est l'incapacité de prendre une décision définitive dans les six ou douze mois afin d'éviter des drames en « déracinant » une nouvelle fois des gens en situation difficile.

L'extrait suivant synthétise plusieurs des dimensions figurant ci-dessus:

C'est dramatique, quand il y a cinq ans qu'ils sont là et que la lettre arrive. « Je le comprends quelque part, mais c'est dur à accepter. » Des enfants sont nés ici, vont à l'école. Ce ne sont pas tous des réfugiés politiques, on en est tous convaincu. Mais il ne faut pas attendre cinq ans. La décision devrait se prendre en une année. C'est pas logique. On ne devrait pas leur donner le temps de s'intégrer. Ils s'intègrent par le travail, le logement, les enfants à l'école, leur habillement, leur façon d'être. Ils ont appris la langue, ils essaient de devenir comme quelqu'un d'ici. Mentalement, c'est dur. « Ils travaillent, ils ne posent pas de problèmes à la société. Je ne dis pas que c'était des faux réfugiés. » (Hôtellerie, GE)

Entre autres éléments, l'aspect intéressant est l'ambivalence face à la situation politique. La décision de renvoi apparaît compréhensible, puisque les critères d'octroi de l'asile ne sont pas réunis. Simultanément, le fait qu'on ait permis à ces personnes de s'intégrer durant plusieurs années devraient faire passer au premier plan l'aspect humain (voir aussi E17, travail temporaire, VD, E20, industrie, VD: « C'est inadmissible de les renvoyer après quatre, cinq ou sept ans. Si on ne les accueille pas, il faut avoir le courage de le dire tout de suite »). De plus, à partir du moment où il y a eu activité économique et stabilité, voire même promotion professionnelle, ce devrait être un argument supplémentaire pour ne pas expulser ces personnes:

Un ex-Yougoslave doit apparemment partir en février 97. Pour eux des lettres arrivent. On fait des attestations, ça fait partie du recours, de la lenteur administrative, mais on n'a pas vu d'effet. Dans le cas présent, le fait qu'il y ait stabilité depuis deux ans et une promotion interne, tout ça est le signe d'une intégration. Cela devrait faire plus d'effet. (Restauration, GE, voir aussi E7, nettoyage, GE, dans un sens proche.)

Les autres remarques concernent plus spécifiquement le fonctionnement de l'entreprise, qui peut être affecté par un délai de renvoi rapproché ou connaître une certaine incertitude en raison de l'effet suspensif des recours, ou par le départ anticipé et soudain des requérants.

Dans les situations de renvoi, l'employeur reçoit une information, souvent de l'avocat de la personne. Vous les équipez pour les défendre. Le comportement de l'Etat est nul. On dirait que les entreprises sont à son service. Ça ne va pas du tout. (Industrie, VD)

Des fois, c'est très court pour nous. En général, 1 à 2 mois. En général, je prends mon téléphone et je négocie un délai supplémentaire. Il faut aussi lui montrer qu'on fait

quelque chose pour lui. 3 semaines, 1 mois, j'obtiens. Y'en a qui font de la résistance (au départ), mais ça ne se passe pas chez nous. Il faut aussi leur donner du temps pour s'organiser, voir où ils veulent aller. Aussi du temps pour moi. Dans certains cas, ils ne discutent pas, ils partent. Certains demandent des visas pour le Canada, l'Australie. (Hôtellerie, GE)

Les annonces sont différées, mais se réalisent parfois. Cela pose des problèmes dans l'organisation du personnel pour le remplacement. On n'est pas sûr que cela va se faire. Les individus font recours, ça a un effet suspensif. On ne peut pas planifier le remplacement de la personne. Ils seront peut-être encore là à fin 1997. On a constaté que, quand ils sont renvoyés, ils n'attendent pas la date, ils partent avant. Par exemple, si le renvoi est prévu au 15.12, on nous l'annonce à la mi-novembre: « je vais m'en aller au Canada. » Là, ils nous posent parfois un problème, on ne sait pas s'ils sont malades ou partis. Il faut les remplacer du jour au lendemain. (Restauration, GE-VD)

Un Zaïrois doit partir pour le 15.1.97. Ces derniers temps, il n'y a pas eu de départ. On a été averti au début décembre. Ce n'est pas suffisamment tôt, cela ne correspond pas au délai légal. Les autorités le savent certainement depuis longtemps. (Industrie, GE)

Le permis de travail est toujours provisoire et il peut être coupé. S'il y a ordre d'expulsion, cela suspend le permis. On est averti dans les 6 semaines avant. Quand on engage un requérant, on n'a pas la garantie que cela va durer. Le délai d'annonce de départ est important, car le requérant doit pouvoir récupérer le 2ème pilier avant de quitter le territoire suisse. (Distribution-restauration, GE)

Dans l'extrait ci-après, l'employeur relativise l'aspect administratif et organisationnel pour mettre l'accent sur l'aspect humain.

Sur le délai d'information: il n'y a pas de problèmes insolubles à résoudre. C'est souvent un problème (plus) humain. Professionnellement, ce n'est pas plus grave que quelqu'un qui donne son congé. Sur le plan administratif, c'est un peu plus compliqué pour récupérer ce qu'il a versé. (Restauration, GE)

Efficacité des requérants et importance de la durée d'embauche

La double question qui se pose ici est celle de l'efficacité des requérants, plus précisément à partir de combien de mois estime-t-on qu'un requérant est opérationnel, et celle de l'importance de la durée d'embauche pour l'entreprise. Si le délai, pour être opérationnel, devait s'avérer trop long et si, par ailleurs, la durée moyenne d'embauche était plutôt brève, il est évident que, compte tenu du statut précaire des requérants, leurs chances d'obtenir un emploi seraient sérieusement hypothéquées.

La question sur le délai, pour être considéré opérationnel, peut paraître dans une certaine mesure rhétorique, puisque les requérants sont principalement employés dans des fonctions subalternes ne nécessitant pas de formation particulière.

Ils sont tout de suite opérationnels, pour la vaisselle, il n'y a pas de problème. (E10)

En règle générale, on estime que les requérants sont opérationnels assez rapidement en fonction des tâches à accomplir et des personnes. Dans la moitié des cas au moins, les requérants donnent satisfaction durant la période d'essai de trois mois habituellement. Cependant, la variation est importante, puisqu'elle s'étale de quelques jours à six mois, voire une année (E6: quelques jours, E2: deux semaines, E4: quelques semaines, E9, E11: un mois environ, E1, E3: trois à quatre mois, E15: six à douze mois dans l'industrie). La plupart du temps, les requérants, comme le reste du personnel, sont soumis à un temps d'essai de trois mois, plus rarement de deux mois (E7). Plusieurs employeurs relèvent qu'au-delà du moment où un employé est considéré comme opérationnel, celui-ci va encore s'améliorer. On estime que l'employé accomplit son travail sans stress (par rapport à l'apprentissage) après six mois, le cap des six mois signifiant que tout va bien.

Sur le plan de la durée d'embauche, quelques employeurs (un quart env.) répondent non seulement sur un niveau strictement économique ou rationnel, mais également sur un plan plus humain. Dans ces cas, les requérants employés sont fidèles à l'entreprise.

La durée est importante. Il y a quelque chose d'humain, on préfère travailler avec des gens que l'on connaît. On est à même de résoudre leurs problèmes (contrat d'assurance, logement). (Restauration, GE)

Ils restent longtemps dans la mesure où ils ne sont pas expulsés. (Industrie, GE)

Quand on fait quelque chose pour eux, ils restent, sauf quand on nous les reprend [=expulsion]. (Hôtellerie, GE, propos déjà cités.)

Les requérants restent longtemps, jusqu'à ce qu'ils quittent la Suisse, sauf licenciement. Il y a eu quelques cas. (Restauration, GE)

La durée de l'engagement est importante. La production est fortement automatisée, il faut donc les former. En règle générale, il faut 6 mois pour qu'ils soient rentables. (Industrie, VD)

Seuls ces derniers propos relèvent de la dimension organisationnelle, celle qui d'ailleurs était visée par notre question.

Les requérants et le marché du travail: concurrence ou complémentarité ?

Cette partie tente de situer la place qu'occupent les requérants d'asile sur l'ensemble du marché du travail en posant la question en termes de concurrence ou de complémentarité. Pour ce faire, nous avons posé essentiellement trois questions ouvertes. Les requérants ont-ils remplacé les travailleurs saisonniers ? Si les requérants étaient interdits totalement de travail, quelles seraient les solutions de remplacement ? Enfin, la libre circulation sur le plan européen, toujours dans l'hypothèse précédente, représenterait-elle une solution ? Auparavant, nous nous arrêterons brièvement sur les fonctions occupées, en mettant l'accent sur les cas de promotion professionnelle.

Fonctions des requérants d'asile sur le marché du travail et salaire

Ainsi qu'on l'a déjà vu, les requérants occupent essentiellement des fonctions subalternes, ne nécessitant pas de compétences professionnelles particulières, par exemple plonge, manoeuvre ou encore manutention. Ils sont engagés le plus souvent au salaire minimal, là où les conventions collectives de travail (CCT) existent, parfois même en-dessous dans les entreprises qui ne font pas partie d'une convention.

Pendant les vacances, sans requérants, je suis bien embêtée. Ce sont les seuls qui ne se plaignent pas des salaires, qui sont chez nous plus bas que dans la CCT. (Nettoyage, GE)

Par rapport à la CCT, les Albanais reviennent à la charge plusieurs années après. Certaines entreprises les ont engagés sans respecter la CCT. Deux ans après, ils vont au syndicat. Les entreprises ont des rétroactifs à payer. Ils ne savaient sûrement pas le français à l'engagement. Ils ont beaucoup de rancœur. (Travail temporaire, VD)

Il faut relever que l'octroi des autorisations de travail dépendent du respect des Conventions collectives. Ce principe est incontournable dans le canton de Genève, il semblerait qu'il soit appliqué avec plus de souplesse dans le canton de Vaud (par exemple E6). Deux employeurs se sont plaints amèrement d'avoir perdu aux prud'hommes face à des employés requérants ou permis B (E12, E14, horticulture GE et VD). Dans ces deux cas, la direction de l'entreprise considère que l'investissement social dans les relations avec les employés (aide à la recherche de logement, accompagnement chez le médecin des épouses illégalement en Suisse, etc.) constitue la contrepartie du bas salaire. Une certaine incompréhension se manifeste quand l'employé réclame le strict respect des conditions contractuelles en faisant abstraction de ce « supplément d'âme patronale ».

Comment les requérants sont-ils perçus comme main-d'oeuvre ? Outre les éléments déjà vus, les avis oscillent entre la bonne volonté et l'inadaptation.

C'est une très bonne main-d'oeuvre. Ils savent qu'ils n'ont pas la chance d'avoir le choix. De ce fait là, ils sont conscients de la « chance » de pouvoir travailler. Leur absentéisme est beaucoup plus faible que chez les frontaliers. Ils sont pleins de bonne volonté. (Industrie, GE)

Quand je les vois, je les verrais mieux en milieu rural à cause de leur manque d'intégration. Ils n'ont même pas la notion de l'heure. Ils ne sont pas du tout adaptés à nos normes, tout vient de là. C'est un fait, personne n'est responsable. (Hôtellerie, GE)

Sous une forme atténuée, on relève essentiellement que les requérants ne respectent pas les normes et les règlements, en particulier dans les cas d'absence. Ces remarques sont parfois sous-tendues par l'idée qu'ils tentent ainsi de profiter du système. (Voir aussi ci-après concernant la sécurité sociale.)

Les requérants ne sont pas méchants. S'ils ne viennent pas travailler, ils ne téléphonent pas. Ils sont payés pendant les deux premiers jours d'absence. Un requérant était depuis sept ans à Genève, il a eu un permis B. Ce n'est pas un gars sérieux. Le lundi matin, il n'était jamais là. Il s'est créé un accident. On ne peut pas perdre du temps avec des gens comme ça. Il y a de vrais chômeurs qui veulent travailler, avec des charges de famille. Un venait presque trois fois par semaine en taxi, parce qu'il était en retard. Ça retarde toute une équipe. On ne les engage plus, on est intransigeant là-dessus. Je ne peux pas me permettre des gens comme ça sur certaines propriétés. (Horticulture, GE)

Le problème, c'est qu'ils ne sont pas tout à fait adaptés à notre manière de travailler. Ils ont des réactions imprévisibles (absentéisme, pas déclarer leur gain ou sont traumatisés par la guerre (pas très souvent)). Ils sont simples en général. Plus ils sont là depuis longtemps, moins ils sont souples. S'ils perdent leur travail, cela ne les gêne pas. Mais ce sont des bouche-trous, ils se démotivent. (Travail temporaire, VD)

Les gens dans l'hôtellerie changent tous les deux ans, en raison de promotion. Les requérants ne changent pas pour ça. Ils sont assez instables. Ils ne connaissent pas le règlement (absentéisme, lorsque cela se présente, pas de tél. pendant 3-4-5 jours). Face à la Convention collective de travail, après trois jours d'absence sans annonce, c'est considéré comme une rupture du contrat de travail et cela entraîne le licenciement. On ne le fait pas. C'est arrivé cet été. Sur une période de 18 mois, cette personne avait déjà été avertie il y a un an.

Il y a beaucoup de maladie et d'accidents bénins. Des fois, ils partent subitement. Sans qu'on sache pourquoi. Par ex., hier, un monsieur sans problème est parti. Mais il n'a pas d'autre travail.

Un autre cas est là depuis deux ans et travaille bien. Tout d'un coup, il y a une baisse énorme de la qualité de son travail. Il faut le ressaisir. Mais il n'y a pas d'avertissement.

Il faut aussi faire du travail social. Très souvent, ils n'ont pas le téléphone. Sept jours de silence radio, puis réapparaissent avec un certificat d'arrêt de travail.

Beaucoup de dames bosniaques disent: on travaille, on paie tout et il ne reste rien. Comment peut-on faire des économies pour partir au Canada ?

Ils vivent au jour le jour, ce n'est pas très bien pour eux. Ils ne restent pas beaucoup plus de deux ans. (Hôtellerie, GE)

Face à ces constats désabusés, on trouve en contrepartie des employeurs qui ont donné des responsabilités aux requérants. Un seul employeur fait un constat d'échec dans le cas d'une promotion.

J'ai fait un essai de promotion. Je me suis trompée avec le monsieur turc qui aura son permis B. Il est devenu bagagiste. C'est complètement loupé. Il y est, il y est. Je me suis trompée. Mais il méritait d'être bien intégré. (Hôtellerie, GE)

Dans les autres situations, la promotion a été heureuse.

Un requérant est passé de la plonge au service d'étage et est maintenant serveur. « On est très promotion interne » et cela s'applique également aux requérants. Certains, au vu de leur intellect, on les a formés. Et ils ont encore des possibilités d'évoluer. Un est devenu « duty manager », c'est déjà un certain niveau¹⁶. (Hôtellerie, GE)

¹⁶ L'interviewée indique dans ce cas un salaire de 4000 francs, alors que la plupart des requérants commencent avec un salaire minimum de 2940 francs.

Les requérants travaillent à la plonge. Ceux qu'on a pensé être les plus aptes à s'adapter gèrent la logistique interne du restaurant. C'est maintenant la responsabilité d'un Kenyan. (Distribution-restauration, GE)

Ceux qui restent longtemps ont eu une promotion. Ils ont commencé à la plonge, puis sont passés aides à la cuisine, voire fonctionnent même comme cuisiniers. (Restauration, GE-VD)

Certains ont eu des promotions internes, ils sont devenus serveurs, vendeurs. (Restauration, GE)

La majorité se trouve dans les restaurants. Ils font la plonge, le "débarrassage" des tables et rangent les verres. Un Angolais est à la boulangerie (centrale de production), parle bien le français et a des responsabilités. (Distribution-restauration, GE)

Ces quelques exemples, tous issus de l'hôtellerie-restauration, tendraient à montrer que l'attitude des employeurs face aux requérants est similaire à celle concernant l'ensemble du personnel. Certains requérants, indépendamment du fait qu'ils risquent de devoir quitter subitement la Suisse et donc leur emploi, se voient offrir des possibilités d'évolution professionnelle. Cela ne doit toutefois pas masquer l'autre face, à savoir que la grande majorité des requérants occupe des fonctions subalternes au salaire minimal, que certains ont subi des déqualifications professionnelles (voir plus haut). On ne peut pas, par ailleurs, écarter simplement les remarques à propos de l'inadaptation des requérants aux normes du travail en Suisse. Cette inadaptation est sans aucun doute dans la plupart des cas provisoire. Si certains employeurs la perçoivent parfois comme définitive, sur la base de leurs mauvaises expériences, il y a lieu d'examiner les liens entre cette inadaptation du point des employeurs d'une part, et, d'autre part, la situation professionnelle objective des requérants (fonctions subalternes rémunérées aux conditions minimales dans la plupart des cas), en regard notamment des montants versés par l'assistance publique. Le faible gain de l'activité lucrative par rapport à l'assistance peut en effet avoir un effet démotivant. Rappelons les propos déjà cités plus haut:

Beaucoup de dames bosniaques disent: on travaille, on paie tout et il ne reste rien. Comment peut-on faire des économies pour partir au Canada ? (Hôtellerie, GE)

Peu importe que la part de rêve soit canadienne. L'essentiel réside dans le fait qu'en dépit d'une activité professionnelle par ailleurs peu valorisante, les requérants restent confrontés à la précarité matérielle qui s'ajoute à la précarité du statut en Suisse. Les employeurs s'accordent pour dire que les revenus de leurs employés sont faibles, une fois les déductions sociales, fiscales et surtout la retenue de 10% effectuées. Peut-on penser que la suppression de la retenue suffirait à apporter un supplément matériel, certes non négligeable, mais réellement substantiel ? Rien ne permet de l'affirmer.

Les requérants constituent une réserve de main-d'oeuvre, à laquelle on recourra si nécessaire, pour ne pas dire en dernier ressort. Le problème actuel est que le réservoir de main-d'oeuvre devient de plus en plus important.

S'il y a beaucoup de travail, c'est une main-d'oeuvre utile. (Travail temporaire, VD)

On a toujours un gros réservoir, qui comprend les requérants, les permis B et autres, tous dans la même situation, en concurrence saine avec les autres. (Travail temporaire, VD)

Les propos suivants, de la même veine, concernent la période de plein emploi dans l'industrie.

On ne pas dire qu'il n'y a pas d'autre main-d'oeuvre, on ne peut pas dire ça. Au départ, c'était des engagements temporaires. Ils étaient sur pied d'égalité avec ceux sur la place de Genève. Ils ont donné satisfaction, on les a gardés. (Industrie, GE)

Le fait que le chômage soit actuellement en augmentation incite donc à se poser la question du fonctionnement du marché du travail, par rapport aux requérants d'asile, en termes de complémentarité ou de concurrence. Disons-le d'emblée: de l'avis des employeurs, les requérants ne sont qu'exceptionnellement en concurrence avec les autres catégories de main-d'oeuvre.

Les requérants et les travailleurs saisonniers

Le nombre de travailleurs saisonniers est en diminution, c'est particulièrement le cas à Genève, par rapport au canton de Vaud. Les requérants se sont-ils substitués aux saisonniers ? C'est bien le cas pour la plupart des entreprises dont le caractère saisonnier était reconnu. Mentionnons que deux entreprises vaudoises auront en 1997 le même quota de saisonniers qu'en 1996.

L'embauche des requérants a commencé depuis qu'il n'y a plus de permis saisonniers à Genève, avant peu étaient engagés. (Hôtellerie, GE)

Nous engageons des requérants depuis 15 ans, « depuis toujours ». Ils ont remplacé les saisonniers. Il n'y a plus de quotas de saisonniers sur Genève et Vaud: nous ne sommes plus reconnus comme entreprise saisonnière, sauf certains établissements. (Restauration, GE-VD, aussi E7, nettoyage, GE, E8, restauration, GE)

Les requérants remplacent les saisonniers. C'est un énorme problème, la qualité du service baisse. On a de moins en moins de gens qualifiés. Ces gens-là ne sont pas au chômage. Les saisonniers étaient nettoyeurs, femmes de chambre, c'était des bosseurs. Ils ont disparu de l'hôtellerie, ils recherchent des horaires plus légers. Quelques-uns ont des permis C, ont maintenant des responsabilités, ont évolué.

Les requérants occupent les emplois subalternes. Avec les saisonniers, on n'avait aucun problème d'intégration, ils comprenaient le système et il y avait peu de problème de langue. Ils avaient également un potentiel pour de l'avancement et plus d'ambition. C'était des « travailleurs économiques », on pouvait compter sur eux. Les requérants n'ont pas d'ambition professionnelle. (Hôtellerie, GE)

Ces propos rejoignent ceux tenus ci-dessus, entre autres par la même personne (E9, hôtellerie, GE), concernant l'inadaptation des requérants aux exigences du travail en Suisse. Enfin, le dernier extrait met en évidence les problèmes liés à la décision d'exclure l'ex-Yougoslavie des pays de recrutement de main-d'oeuvre et le fait que, dans certains cas, les requérants sont eux-mêmes d'anciens saisonniers.

Il y a deux gars chez nous, ils étaient là comme saisonniers avec des permis de quatre mois et sont revenus comme requérants. En tous, 6 requérants, tous Yougoslaves. (Horticulture, VD)

Les requérants et les permis B

Si les requérants d'asile n'avaient plus accès au marché du travail, y aurait-il une solution de remplacement, par exemple du côté des permis B ? (Sous réserve bien entendu de quotas suffisants de ce type de permis.) Ici également, l'avis prédominant est que les permis B ne représentent pas véritablement une solution de rechange, en raison de la mobilité sociale et professionnelle qu'ont connu les permis B.

*Si cette main-d'oeuvre n'était plus disponible, il n'y aurait pas d'effet de remplacement. Même les permis B ne veulent plus faire ça, sans parler des C et des Suisses. (...)
On préférerait avoir des permis B, cela d'autant plus que dans le secteur de transit de l'aéroport on ne permet pas d'engager des requérants [OK pour permis B.]. « On les engage [les requérants] parce qu'on sait pertinemment qu'on n'aura personne d'autre. » (Restauration, GE)*

Les Portugais, sont-ils toujours d'accord d'être manoeuvres ? Les anciens Portugais, manoeuvres, ont été au chômage après un licenciement. A ce moment-là, ils avaient une situation salariale au-dessus de la norme. Travailler à moins, ce serait un problème. Les Portugais sont un peu plus chers que les autres, c'est plus difficile à ce niveau-là (CCT). Pour les requérants, jamais de problèmes, les minimas sont acceptés. (Travail temporaire, VD)

Il y a une montée dans la hiérarchie du travail des autres étrangers. Les Européens du sud n'acceptent plus ce type de travail. La dame portugaise ne veut plus faire la vaisselle, mais veut être caissière. On a env. 25 permis B sur Genève. On n'a pas vraiment de préférence au permis B par rapport aux requérants, ce qui compte, c'est le travail, et le permis B ne veut plus faire la vaisselle. (Restauration, GE-VD)

Mais s'il n'y avait pas eu de requérants, j'aurais eu des problèmes. Il n'y avait pas d'autre main-d'oeuvre disponible. Dans le bâtiment, il y a pénurie de main-d'oeuvre qualifiée et non qualifiée qui a envie de travailler.

En 1993 ou 1992, toute une population qualifiée a quitté la Suisse (Italiens, Espagnols, Portugais), de peur de ne plus pouvoir retirer leur 2ème pilier (LPP). Cette main-d'oeuvre n'a pas été remplacée. Pour les manoeuvres, cela demande beaucoup de souplesse, ce n'est pas facile à trouver. Les requérants ont cette souplesse. (Travail temporaire, VD)

La démonstration paraît suffisamment claire. Seuls les propos suivants brisent ce constat unanime.

S'il n'y avait plus de requérants, ce ne serait pas un problème. Sur une annonce, 150 personnes se présentent, Portugais et permis C. (Nettoyage, GE)

Les requérants et les chômeurs

Les requérants font-ils concurrence aux chômeurs ? Pourrait-on engager des chômeurs pour effectuer les fonctions qu'occupent les requérants ? Globalement, les avis sont ici plus nuancés, même si majoritairement les employeurs pensent que ce n'est pas une solution, ou dans tous les cas, une solution adéquate. Quelques employeurs (le quart environ) ont un avis tout à fait tranché:

Les trois quarts [des chômeurs] n'accepteraient pas. (Hôtellerie, GE)

Sans les requérants, on n'aurait pas de solution de remplacement. Ce n'est pas avec des chômeurs qu'on avancerait, pire que les requérants. Les chômeurs ne veulent pas travailler, on en a la démonstration tous les jours. On se rabattrait sur les chômeurs, c'est très compliqué. On reçoit plein de demandes de gens qualifiés. Ce n'est pas le cas des chômeurs en Suisse, ce ne sont pas les gens qu'il me faut. (Hôtellerie, GE)

Il n'y aurait pas vraiment de solution de remplacement [à l'absence de requérants sur le marché du travail]. Chômage: un Suisse, même avec un salaire de 4000 frs ne viendra pas faire la plonge. (Distribution-restauration, GE)

Les chômeurs ne constituent pas une main-d'oeuvre de remplacement. Après 6 mois, ils partent, pour avoir de nouvelles indemnités. On a du mal. Ce n'est pas à l'OCE que je cherche mon personnel. Il y a des chômeurs professionnels. (Industrie, GE)

Objectivement, les requérants font un travail que certains chômeurs ne feraient pas. (Travail temporaire, VD)

Dans ces extraits, la perception du chômeur est pour le moins négative, plus négative parfois même que celles des requérants. Les propos suivants partent d'un constat analogue, tout en le nuancant selon les différents besoins de l'établissement (distinction entre la brasserie et le restaurant gastronomique):

On s'adresserait plus volontiers aux caisses de chômage. Le côté humain est moins intéressant. J'ai participé à des bourses de l'emploi, c'était assez catastrophique. Ils veulent ceci, cela, en fin de compte, ils ne veulent pas travailler. Beaucoup ne que veulent faire timbrer leur feuille. Au chômage, on ne trouve pas de gens qualifiés, pour le service par exemple. Le chômage propose des gens non qualifiés. Pour la brasserie, on peut former. Ce n'est pas le cas pour le restaurant gastronomique. En cuisine, c'est la même chose. (Restauration, GE)

Les employeurs prêts à envisager les chômeurs comme main-d'oeuvre de remplacement des requérants se demandent si les premiers auraient la même motivation que les seconds (E2), et relèvent que cette solution n'est pas exempte de difficultés, même si elle est praticable.

Les chômeurs, c'est difficile. Pas facile pour qu'ils s'adaptent rapidement. Les bons jardiniers ne sont pas au chômage. Dans les propriétés, les gens regardent comment les ouvriers travaillent, il faut qu'ils soient efficaces. Par exemple, un gars a attendu son chef sans trop savoir quoi faire, le client a téléphoné. (Horticulture, VD)

On a engagé beaucoup de chômeurs en auxiliaires à 50%. Ce sont des dames polyvalentes, plutôt caissières, ou employées au buffet. Ce ne sont pas des gens qualifiés. Elles travaillaient avant comme employées de bureau ou vendeuses. (Restauration, GE-VD)

S'il n'y avait plus de requérants, les conséquences aujourd'hui ne seraient pas dramatiques. En raison du chômage, les activités inconcevables pour les Genevois il y a quelques années, sont regardées autrement. Les gens prendraient ça en attendant de trouver mieux. Les requérants sont plus « philosophes » ou savent combien il est difficile de trouver autre chose. (Distribution-restauration, GE)

Seul le dernier extrait est plus optimiste quant à l'engagement de chômeurs pour des tâches subalternes et contraste de ce fait largement avec les propos négatifs mentionnés plus haut.

La libre circulation européenne: une solution ?

La solution pourrait-elle venir de la libre circulation européenne ? On se souvient que cette question a été l'un des thèmes chauds dans la campagne qui a précédé le refus de l'adhésion suisse à l'Espace économique européen en 1992. On sait également que, dans les négociations bilatérales entre l'Union européenne et la Suisse, les représentants européens font de la libre circulation un thème prioritaire. Comment les employeurs apprécient-ils cette possibilité ? A noter que plusieurs interviewés ont été embarrassés par cette question et n'y ont pas répondu s'estimant incompetents en la matière. Les réponses obtenues peuvent être réparties en trois catégories. La libre circulation ne représenterait pas une solution pour les emplois subalternes. On rejoint là les avis exprimés à propos des permis B. Dans la deuxième catégorie, on pense que la libre circulation est effectivement une solution pour les fonctions peu valorisantes. La dernière catégorie regroupe les avis selon lesquels la libre circulation constitue une solution uniquement (ou principalement) en ce qui concerne les emplois qualifiés. Illustrons ces trois points de vue.

La libre circulation n'est pas une solution pour les emplois subalternes.

Ce serait sans doute une solution pour le personnel, notamment pour la France, surtout pour la cuisine. Les Grecs, les Portugais ne veulent pas faire la plonge. Ils aspirent à autre chose. Ils sont intégrés ici depuis longtemps. Les Portugais ont commencé à la plonge, puis sont passés à la cuisine comme préparateurs, deux fonctionnent à peu près comme un cuisinier. (Restauration, GE, dans le même sens: E1, hôtellerie, GE)

Ce serait pareil à maintenant. L'Europe a à peu près le même niveau [socio-économique] (France, Allemagne). Les Portugais sont déjà là. Un Portugais n'acceptera de faire la plonge que s'il est coincé. (Distribution-restauration, GE)

La libre circulation est une solution – préférable à l'emploi des requérants, toujours au nom de l'(in)adaptation – pour les emplois subalternes.

On favoriserait peut-être les Européens. Si on avait la possibilité de choix pour les permis de travail pour l'Europe du Sud, ces gens-là seraient favorisés par rapport aux requérants. Ces Européens sont moins déracinés, plus facilement intégrables, et ont peut-être plus d'expérience qui peut nous être utile dans leur pays. (Restauration, GE)

La libre circulation serait sans doute aussi une solution pour les emplois subalternes. On aurait plus de choix. Ces emplois pourraient être donnés à des gens qui "démarrent" de rien, qui ont à avancer, qui ont une motivation professionnelle. Ce n'est pas le cas des

gens en situation de survie. Ces gens n'auraient peut-être aucune qualification, mais une envie d'apprendre. Ce n'est pas le cas des requérants. (Hôtellerie, GE)

La libre circulation représente une solution pour les emplois qualifiés.

Cela présente un intérêt incontestable, mais pour des postes de première responsabilité. Le secteur de la distribution n'est pas le secteur le plus attrayant dans les milieux économiques. C'est le cas en Suisse, et à Genève en particulier, où les banques et les assurances sont plus valorisées. Les gens qui ont fait HEC et sciences économiques ne sont pas intéressés à la distribution. En France, par ex., où la situation est difficile depuis plus longtemps, il y a plus de jeunes talents dans la distribution.

En ce qui concerne les emplois subalternes, c'est actuellement un peu plus facile à recruter. Pour la vente, nous avons d'excellentes vendeuses françaises qui satisferont mieux les attentes de nos clients que des chômeurs bien intentionnés et plus facilement frustrés qui sont venus à la distribution par nécessité absolue. Le marché est très concurrentiel. (Distribution-restauration, GE)

L'avantage serait qu'il n'y ait plus de problèmes de permis, mais ça ne changerait pas grand-chose. La libre circulation serait une solution pour les qualifiés: les cuisiniers, les serveurs. En Suisse, on a de gros problèmes. Les Suisses qualifiés partent à l'étranger.

Si on ouvre avec la France, la population du Maghreb risque d'arriver à notre porte. Les chômeurs français seraient peut-être prêts à prendre des jobs plus bas. Mais est-ce que les conditions suisses, salariales surtout [et de change], vont être maintenues avec le libre passage ? Dans l'hôtellerie, il y a une grande mobilité. On reçoit env. 90 lettres par semaine, plus de la moitié de France voisine. Les gens feraient des pieds et des mains pour avoir un permis frontalier. (Hôtellerie, GE)

Enfin, un dernier interlocuteur place la question dans une perspective plus philosophique de la fin de l'Etat-nation, tout en reconnaissant à la libre circulation un effet concret très positif sur le travail au noir.

C'est une question philosophique: laisser aller les gens où ils veulent. Cela n'a rien à voir avec l'emploi. C'est une valeur du siècle passé que de vouloir contenir les gens dans un territoire. S'il y a libre circulation, on évitera le travail au noir. (Industrie, VD)

En résumé, les requérants occupent sur le marché du travail une position complémentaire à celle des autres catégories d'actifs et ne s'inscrivent pas dans des rapports de concurrence avec le reste de la main-d'oeuvre. Les employeurs estiment ne pas avoir véritablement d'autres choix, même si leur préférence irait davantage à une population ouest-européenne perçue comme plus adaptée dans leur comportement et leur parcours à leurs besoins.

Assistance, sécurité sociale et travail au noir

Cette proximité thématique peut paraître à première vue surprenante. Elle reflète pourtant largement la structure des discours de nombreux employeurs. Plusieurs aspects concernant ce dernier paragraphe sont déjà apparus dans les pages précédentes. L'objectif est de se concentrer brièvement sur ces différentes dimensions qui tendent à présenter le requérant comme un

« profiteur ». Précisons encore que la question du travail au noir ne faisait pas partie de notre guide d'entretien. Cette thématique est apparue spontanément.

Plusieurs employeurs (près du tiers) constatent qu'après un certain nombre de mois d'activité, les requérants commencent à connaître le fonctionnement du système d'assurances sociales et mettent ensuite en pratique diverses stratégies afin d'en bénéficier. Le chômage apparaît ainsi comme une suite logique à une période d'activité. On explique cette attitude en termes de différence culturelle ou sociale, ou pour reprendre un terme précédent, d'inadaptation au système.

Ils sont nés dans un système proche de la jungle et ils utilisent ici les mêmes armes. Ils n'ont aucune honte à travailler au noir et à toucher du chômage. Ils n'ont aucune norme sociale. S'ils peuvent pomper de l'argent, ils vont le faire. Il serait imbécile de ne pas profiter du social. Ils se poussent entre eux, moralement ils s'en sortent. A partir du moment où ils ont travaillé depuis un certain temps, ils ont droit au chômage. Les Albanais connaissent mieux tous les droits que nous. Le problème, c'est qu'ils tombent parfois dans l'illégalité, ce qui est la norme dans leur pays. (...)

Il y a pas mal d'intérimaires qui me disent qu'on les prend au noir. S'ils touchent 3000 francs au chômage et 2000 au noir, ça fait pas mal. (Travail temporaire, VD)

On les engage au pifomètre. Ils sont très rusés. On ferme aujourd'hui, on leur paie les vacances à la fin de l'année, deux sont allés chez le médecin (pour toucher leur salaire).

Trois sont de bons éléments. Les autres ne sont pas très réguliers. Quand ils se rendent compte qu'ils peuvent tirer les ficelles, (les assurances), on les voit moins. Un n'est pas venu depuis le 17, il est revenu hier [le 19] avec un certificat médical. (...)

Quelques-uns cherchent le chômage. On leur paie les vacances, le 13ème mois de salaire. On n'est pas assez ferme avec, en premier lieu les médecins. (...)

Ils veulent travailler au noir. Dans ce cas, ils sont là tous les matins, dès qu'ils ont leur contrat, ils tirent sur la corde. (Horticulture, VD)

Le problème, c'est pas nous qui les mettons à la porte. Ce sont eux qui cherchent à se faire licencier. Après quatre ans, ils ont droit au chômage. Ils ont des stratégies bien établies, sur Genève en tout cas. Après 3 ans de plonge, ils donnent leur place à un collègue. Ils ont tout un réseau. Des gens ne veulent pas de promotion. Ils placent un ami, s'occupent des enfants de cet ami et touchent du chômage. C'est un peu la tendance. Quand ils cherchent à se faire congédier, ils commencent à arriver en retard, à s'absenter. (Restauration, GE-VD)

Tous les autres ont défilé, ils trouvaient le salaire insuffisant et difficiles les horaires (jusqu'à 2 heures du matin). Maintenant, il n'y a plus du tout de passage, ça m'étonne. Les derniers m'ont dit qu'ils étaient mieux au chômage. Ces gens vont peut-être être expulsés, ils ne veulent pas travailler. (Restauration, GE)

Les gens qui sont là depuis quelques temps en Suisse, connaissent nos lois et revendiquent. Il y a énormément de Yougoslaves qui travaillent au noir. Les patrons suisses devraient arrêter. Le « social » commence à s'inquiéter. Les gens touchent les allocations et ils travaillent. (Travail temporaire, VD)

Ils allaient même faire du travail au noir chez nos clients, mais c'est de la concurrence déloyale. Un Yougoslave de chez nous a été dénoncé parce qu'il faisait du travail au noir le samedi pour un carreleur. (...)

Un gars qui faisait du travail au noir chez nos clients est allé aux prud'hommes pour congé abusif. J'ai obtenu gain de cause. C'est une mentalité à part. Ils connaissent les lois mieux que nous, toutes les allocations possibles et imaginables. (Horticulture, GE)

Ces extraits sont suffisamment parlants pour éviter de longs développements. Soulignons une nouvelle fois que le salaire réel des requérants, toutes déductions et retenue de 10% faites, est généralement faible pour un travail peu valorisant. L'assistance, le chômage et la débrouille par le travail au noir, peuvent dès lors constituer des solutions.

A partir d'un point de départ relativement proche des extraits ci-dessus, le long extrait ci-après va nettement au-delà de la dénonciation, en analysant notamment ce que peut représenter l'assistance en termes financiers pour un requérant et ébauche une proposition concrète. Celle-ci est très pragmatique et construite sur une logique économique, qui peut se résumer de la manière suivante: quelle que soit l'issue de la procédure d'asile, donnons la possibilité aux requérants de bénéficier d'une expérience professionnelle, dont ils pourront tirer profit ultérieurement.

On ne leur donne pas le 'mode d'emploi'. Il y a un rythme suisse à leur donner. Quand on les assiste, on ne leur donne pas ça. Avec l'assistance, on leur donne peut-être plus qu'on ne leur a jamais donné chez eux. (...)

Peut-être qu'on pourrait tous les occuper, avec un système comme le chômage [genre occupation temporaire]. Pendant les 6 premiers mois, ils ont appris le français. On les aide financièrement, pourquoi cette aide ne serait-elle pas dégressive, si on voit qu'ils ne veulent rien faire ? Il n'y a pas pour les requérants, une structure forte comme le chômage. Avant, il y avait le Réseau-Travail. Ça n'existe plus vraiment maintenant. Tous les requérants n'ont pas la volonté d'aller voir les employeurs. « Je ne pense pas qu'on les pousse à trouver du travail ». Beaucoup plus pourraient travailler s'il y avait un office de placement professionnel. On pourrait faire quelque chose.

Les gens qui repartent avec un certificat de travail suisse retrouvent du travail ailleurs, par exemple au Canada. On pourrait aussi les motiver à travailler avec ces exemples.

Des requérants arrivent à notre guichet après trois ans de séjour en Suisse et ils n'ont jamais travaillé. L'assistance sociale est sans doute normale, mais il manque un accompagnement psychologique (mode de vie, travail,...) à leur inculquer. « Pourquoi se casser à travailler quand tout vous tombe tout cuit dans la bouche ? ». Ils n'ont pas la preuve à faire qu'ils ont cherché du travail, ou suivi des cours de français ?

Il est nécessaire de les motiver, qu'ils aient au moins un papier, même s'ils doivent partir au bout de 6 mois. (Hôtellerie, GE)

Revenons, pour terminer, au travail au noir. Ce marché parallèle se développe et fonctionne en raison de l'existence conjointe d'une offre et d'une demande. Il apparaît ainsi clairement que ce type d'activité ne profite pas qu'aux requérants, même si certains employeurs tendent à valoriser le travail au noir dans une perspective de contribution au développement...

Vous savez, on en prend de temps en temps au noir. Ça leur fait des petits sous, si ça les aide un peu. On travaille sur de riches propriétés, si ces gens-là aident à réduire un peu la misère, ou à envoyer de l'argent en Yougoslavie... (Horticulture, VD)

Pour le reste, quelques employeurs et agences de placement constatent et critiquent la présence de ce marché parallèle.

Il y a beaucoup de travail au noir, on le sait. On a de meilleures informations que l'inspection du travail. 20% au minimum dans certains secteurs. (Industrie, VD)

Des patrons engagent au noir, ça fausse tout le marché. Chez les peintres et les carreleurs, il y a beaucoup de travail au noir. (Travail temporaire, VD)

Le travail au noir est fréquent. On appelle les gens et ils sont occupés au noir. C'est particulièrement fort pendant les vendanges. (Travail temporaire, VD)

Ça ne va pas. On est dans une société bizarre. Tant que les employeurs déclareront globalement une fois par an l'AVS, il sera impossible de prouver qu'il y a travail au noir. Une forme de racisme est en train de naître. Je les trouve sympas [les requérants]. Cela prend une dimension trop importante. Pour les employés, la Suisse est une vache à lait. Les employeurs avec le travail au noir encouragent le racisme. La situation pourrait vite dégénérer, regardez l'Italie ou l'Espagne. Ce sont les petites entreprises qui engagent au noir dans notre dos. Le travail au noir et les magouilles, ça encourage le racisme. (Travail temporaire, VD)

Dans ce dernier extrait, employeurs et employés sont renvoyés dos à dos. De plus, le travail au noir comme « les magouilles » apparaissent comme responsables de la naissance d'une forme de racisme.

Il est apparu assez clairement que les requérants d'asile représentent une main-d'œuvre complémentaire intéressante pour l'économie suisse, en particulier dans les secteurs qui, comme la restauration, la construction, sont à la recherche de personnel peu qualifié et pas cher. Dans cette perspective, les requérants ont pris le relais des saisonniers. Pour la plupart des employeurs, il n'y aurait pas de solution miracle, qu'il s'agisse des permis B, des chômeurs ou encore de la libre circulation européenne, si les requérants devaient être exclus du marché du travail.

4 Essai de synthèse et conclusion. Entre la généralisation et l'individualisation

Retraçons rapidement les différentes étapes de ce rapport portant sur le point de vue des employeurs face à l'intégration des requérants d'asile et des personnes admises provisoirement, au marché du travail.

Sur le plan administratif, les employeurs dans l'ensemble ne considèrent pas que les démarches, ainsi que leur coût, pour l'engagement des requérants constituent des obstacles. Ces démarches sont largement comparables à celles existant pour les permis B par exemple. La retenue de 10%, spécifique à la procédure d'asile, ne pose pas de problèmes bureaucratiques particuliers. Elle s'apparente en quelque sorte aux autres prélèvements obligatoires. En revanche, des critiques ont été émises quant à son principe même, notamment pour les personnes dont le statut de requérant dure depuis plusieurs années.

Les dimensions liées au capital humain n'ont finalement qu'une faible influence dans le recrutement des requérants. La formation professionnelle et l'expérience sont souvent absentes. Le cas échéant, lorsqu'elles ont été acquises dans le pays d'origine, il y a de fortes probabilités pour qu'elles ne soient pas reconnues. Il semble que cette opinion s'appuie partiellement sur des données objectives, renforcées par des représentations et des catégorisations dépréciatives. Ce processus tend à s'approcher de la discrimination systématique. En fin de compte, seule l'expérience, même faible, acquise en Suisse ou en Europe est reconnue. Le plus difficile est donc bien l'accès à un premier emploi. Les employeurs exigent des compétences en français souvent minimales, bien qu'il arrive que les requérants soient encouragés à suivre des cours de langue. L'élément déterminant réside, cependant, dans l'appréciation subjective que fait l'employeur de la personnalité du candidat et essentiellement de sa motivation à travailler.

L'accès à l'emploi se fait selon trois modalités principales. Une première utilise le rôle d'intermédiaire joué par les institutions sociales qui mettent en relation employeurs et requérants. Les deux autres moyens, souvent en combinaison, reposent sur les réseaux sociaux et le passage spontané et/ou régulier dans les entreprises.

Sur le plan des préférences nationales, nous avons parlé de catégorisation, de relativisation et d'individualisation. La catégorisation, ainsi que nous l'avons déjà mentionné, désigne le processus par lequel on prête par généralisation à tous les individus d'une même communauté nationale des qualités identiques, positives ou négatives. Nous avons parlé de relativisation s'agissant de l'atténuation des catégorisations précédentes au profit de groupes. Par exemple, parmi les Noirs considérés comme nonchalants, « les Somaliens sont bien ». Enfin, l'individualisation concerne les situations où l'on refuse la catégorisation, le plus souvent sur la base d'une expérience (tel Angolais est très bien) ou sur la base d'un relativisme généralisé (il y a des bons et des mauvais partout, même en Suisse).

En termes de préférences nationales, les Noirs/les Africains en tant que catégorie générique font face aux préjugés négatifs les plus forts, mis à part les Somaliens et les femmes. Les personnes du sud-est européen, en particulier albanaises, collectionnent elles aussi de nombreuses représentations négatives, sans que cela leur ferme totalement l'accès à l'emploi. Une opinion fréquente est que, faute de mieux, on engagera un Kosovar, un Albanais, un ex-Yougoslave, alors qu'en aucun cas on engagera un Noir, particulièrement dans la construction. L'hôtellerie-restauration, est relativement à la construction, plus ouverte aux Africains.

Les nationalités évaluées positivement sont les Turcs, sans que les employeurs distinguent les Turcs des Kurdes et, au sommet du classement, les Sri Lankais.

Les préférences nationales, telles qu'elles sont résumées ici, correspondent aux descriptions majoritaires. Des propos minoritaires considèrent les Sri Lankais de manière semblable aux Noirs, ou font des ex-Yougoslaves la meilleure main-d'oeuvre.

En ce qui concerne la répartition par nationalité du personnel, dans l'ensemble, les employeurs privilégient la diversité nationale, en veillant à ne pas mettre dans une même équipe des employés dont les nations entretiennent des contentieux politiques et historiques. Cette prudence s'est imposée à la suite d'expériences. L'homogénéité nationale n'est pas souhaitable, parce qu'elle peut amener à la création de clans ou de coalitions et, par ailleurs, créer une solidarité de groupe pouvant contester l'autorité de l'employeur.

Dans une dernière étape, notre intérêt s'est porté sur la position des requérants d'asile sur le marché de l'emploi, du point de vue de leur précarité de statut et du point de vue du marché du travail dans son ensemble.

Les employeurs disent ne pas trop tenir compte de la précarité de statut au moment où ils engagent des requérants. Certains prennent le risque de leur confier des responsabilités, tandis que d'autres les cantonnent dans des fonctions subalternes. En cas de renvoi, leur remplacement sera alors plus aisé. Sur un plan organisationnel, les employeurs considèrent que les délais de renvoi leur sont communiqués trop tardivement. Cependant, plusieurs ont abordé cette question sous un angle humain. Il leur paraît choquant que des requérants soient expulsés de Suisse après plusieurs années, particulièrement lorsqu'il s'agit de personnes qui ont exercé une activité professionnelle stable et ont peut-être obtenu une promotion, qui – en d'autres termes – se sont intégrées.

Deux types d'avis sont apparus concernant la place des requérants sur le marché du travail. D'un côté, certains employeurs considèrent les requérants comme des travailleurs très motivés, dont certains obtiennent des promotions. D'un autre côté, certains employeurs disent recruter des requérants d'asile faute de mieux, ceux-ci étant perçus comme non qualifiés, mais surtout comme inadaptés aux normes sociales. D'une certaine façon, cette inadaptation est jugée définitive, immuable, ce qui fonde leur différence par rapport aux nationaux.

Plus concrètement, les requérants représentent une réserve de main-d'oeuvre bon marché. Ils se sont donc substitués dans cette fonction aux saisonniers originaires d'Europe du Sud. Ces derniers restent cependant considérés par les employeurs comme plus adaptés aux normes helvétiques. Pour certains employeurs, cette substitution s'est traduite par une baisse de la qualité du travail. A la question « qu'advierait-il si les requérants étaient interdits de travail ? » les employeurs estiment dans leur majorité qu'il n'y aurait pas de solution de remplacement. Selon les employeurs, les Européens du Sud, titulaires de permis B, aspirent à une mobilité sociale et professionnelle et n'acceptent plus d'occuper les fonctions subalternes. Il en va de même des chômeurs. Enfin, la libre circulation européenne paraît n'être une solution que marginalement en ce qui concerne les emplois non qualifiés.

Notre approche a été transversale et thématique, conforme en cela au mandat confié. Cette méthode ne rend pas forcément justice aux interviewés. En effet, l'entretien en tant qu'unité est brisé. De la sorte des propos parfois négatifs ne sont plus atténués ou relativisés par d'autres extraits. Il y aurait donc un autre travail à faire qui consisterait à analyser le discours, entretien par entretien, afin de mettre en évidence comment ce discours est structuré en fonction des processus de catégorisation, de généralisation et d'individualisation.

Employeurs: guide d'entretien

Introduction

Brefs rappels des résultats des étapes précédentes et présentations des objectifs de la présente partie de recherche.

Insistance sur le caractère confidentiel et anonyme des informations transmises.

I Description du personnel

Remplir aussi précisément que possible le tableau ci-dessous:

origines/statuts	fonctions exercées majoritairement	n, %
suisse		
frontaliers		
étrangers B/C		
réfugiés statutaires		
requérants d'asile		
admission prov.		
Total		

- L'employeur est-il au fait des différents types de permis, ou cela pose-t-il problème pour compléter ce tableau ?

Plus précisément en ce qui concerne les RA et les AP:

variables	RA(n): Hommes	RA(n): femmes	AP(n): hommes	AP(n): femmes
Origine nat. 1 (âges)				
Origine nat. 2 (âges)				
Origine nat. 3 (âges)				
Origine nat. diverses (âges)				

Ce tableau doit fonctionner comme aide systématique. Les différentes cases seront détaillées, sur les données ci-dessus et sur les dimensions suivantes:

- état-civil: célibataire, marié avec ou sans enfants
- fonctions exercées dans l'entreprise,
- date d'embauche,
- durée moyenne de l'embauche (autant que possible, la durée précise pour un certain nombre de cas),
- importance de la durée pour l'entreprise,
- Au bout de combien de temps (semaine, mois) considérez-vous qu'une personne est véritablement opérationnelle (temps de formation sur le tas nécessaire).

L'entreprise engage-t-elle depuis longtemps de RA(AP), et régulièrement ?

Quand a été embauché le premier RA/AP - De quelle origine était-il ?

Qui occupait les fonctions occupées actuellement par les RA/AP ?

personnel suisse

personnel frontalier

permis B/C // Ont-ils suffisamment de permis B selon leurs besoins ?

saisonniers

réfugiés

II Mode(s) de recrutement et motivations des employeurs

Quelles sont les raisons d'avoir recours à ces personnes ?

pas d'autre personnel (y c. chômeurs)

qualité du travail

salaires plus bas [min. frs 2940.-- pour l'hôtellerie en 1996]

qualifications spécifiques

motivation supérieure des RA par rapport aux autres employés potentiels

Quelles la procédure d'embauche des RA/AP ?

annonce

bureau de placement / en particulier le Réseau-Emploi de l'Hospice général

employés en fonction

La procédure administrative (nécessité de demander une autorisation) est-elle un frein ?

- Les formalités administratives (retenue de sûreté, impôt à la source, charges sociales) constituent-elles un frein ?

- Le prix des formalités (env. 250.--) est-il dissuasif ?
 - L'employeur est-il au courant, quand a-t-il obtenu l'information (lors d'une première demande, ...)
 - Cette retenue est-elle un handicap ?
 - A-t-elle un effet dissuasif sur la volonté de travailler des gens ?
 - Le délai d'obtention de l'autorisation (délai formel et effectif)
 - Y a-t-il des refus ? si oui, quelles étaient les raisons invoquées ? (niveau de salaire, absence de permis, etc.)
 - Ces refus ont-ils eu un effet dissuasif chez l'employeur
-
- La précarité du statut, tant RA que AP, joue-t-elle un rôle dans le recrutement par l'employeur ? Tient-il compte des discours officiels sur le retour imminent/prochain de certaines communautés nationales ?

Quelles sont les caractéristiques/qualités que vous privilégiez le plus ?
(indispensable, important, point positif, sans importance, point négatif)

- parle le français
- parle une autre langue (all/angl.)

Concrètement, comment se déroule le travail, qui transmet les ordres, dans quelle langue ? un employé fait-il office d'interprète ?

formation scolaire et professionnelle (diplôme). Peut-il en faire état, les montrer ?
expérience professionnelle dans le pays d'origine. A-t-il des certificats sur lui ?
expérience professionnelle en Suisse (à détailler):
 déjà travaillé dans la même branche en Suisse
 déjà travaillé dans une autre branche en Suisse
proposé par un assistant social ou autre
offre spontanée
candidature spontanée classique (CV, lettre de motivation, etc.)
proposée par un employé actuel
durée du séjour en Suisse

Un long séjour en Suisse (combien ?) permet-il de faire un pronostic sur la (plus) longue durée du séjour ?

appartenance nationale (telle plutôt que telle autre)

Un long (combien ?) séjour en Suisse permet-il de faire un pronostic sur la bonne intégration de la personne et sur le fait qu'elle au courant des usages suisses ?

III Préférences nationales

En fonction des réponses précédentes:

- Y-a-il une communauté nationale « surreprésentée » ?
- Celle-ci est-elle toujours la même, ou y a-t-il eu changement ? Cerner aussi précisément que possible l'éventuelle évolution.
- Si oui, le changement est-il dû à la disponibilité de telle ou telle nationalité ? (un changement politique ou de politique impliquant la disparition, resp. l'apparition de la main-d'oeuvre d'une certaine nationalité)
- Le changement est-il dû aux expériences de l'employeur ? Quelles ont été ces expériences ?
- L'employeur est-il influencé dans ses choix par les expériences de ses homologues ?

En cas de préférence nationale:

Quelles sont les caractéristiques/qualités qui justifient une telle préférence ?

caractéristiques « culturelles »...
efficacité
bonnes expériences
recrutement par le biais d'employés en fonction

Plus généralement:

- Est-il préférable d'avoir des employés de même origine. Pourquoi ?
- La cohabitation de personnes d'origine différentes vous a-t-elle déjà posé un problème ? ou à l'un de vos homologues ?
- La préférence nationale est-elle un moyen de réduire le risque de conflits ?
- Si oui, n'y-a-t-il pas, au contraire, risque de coalitions en raison de l'origine commune ? Ce genre de situation s'est-il produit dans votre établissement ? dans un autre établissement ?
- La préférence nationale est-elle le résultat de la « commodité » (recrutement par employés en place, bonnes expériences) et/ou le fruit d'une « politique volontariste » ?
- Tenez-vous compte de la fonction et de certaines caractéristiques physiques lors de l'engagement (couleur de la peau, appartenance religieuse) ?
- Plus précisément, dans le cas où la fonction exige un contact direct avec la clientèle, avez-vous des exigences particulières (couleur de la peau, pex) ?

IV Situation en cas de renvoi

Certains de vos employés ont-ils dû quitter la Suisse en raison du rejet de leur demande d'asile, de la fin de leur admission provisoire ?

- Cela vous a-t-il posé des problèmes ?
- Avez-vous été prévenus à temps ?
- Y a-t-il eu des démarches du CSP auprès de l'OCE et de l'employeur, pour que les employés obtiennent une autorisation et conservent ainsi leur emploi ?
- Avez-vous entamé des démarches, seul ou conjointement à des associations caritatives, aux assistants sociaux, pour garder tel ou tel employé ?
- Quelles étaient vos motivations ? (uniquement professionnelles et/ou personnelles, « humanitaires »)
- Le fait d'avoir été confronté à des départs forcés d'employés vous a-t-il amené à changer de stratégie de recrutement (éviter telle nationalité/origine...) ?

V Pour conclure (et/ou relancer)

- Qu'est-ce qui vous retient d'embaucher plus de personnes ?
- Quelle est l'explication de l'employeur des faibles taux d'activité des RA/AP
- L'explication des différences de taux d'activité entre nationalités
- Les conceptions (critiques) de l'employeur sur la politique d'asile et le marché du travail: pour une libéralisation (quels effets selon lui), pour une suppression de la retenue (quels effets selon lui)
- Quelles seraient les possibilités concrètes de substituer des saisonniers aux RA et/ou vice versa dans le cas où l'une des catégories de personnes n'étaient plus présentes en Suisse.
- Idem pour la substitution chômeurs / RA (question volontairement provoc.)
- Idem pour la possibilité que les européens aient plus (+) accès au marché du travail suisse (en cas de libre circulation)

In der Reihe
Forschungsberichte des Schweizerischen Forums für Migrationsstudien
sind bisher erschienen

Andreas Wimmer. 1996. *Flüchtlingsausserpolitik und Migrationsprävention*. Forschungsbericht Nr. 1.

Hans Mahnig (Konzeption und Leitung: Andreas Wimmer). 1996. *Das migrationspolitische Feld der Schweiz. Eine politikwissenschaftliche Analyse der Vernehmlassung zum Arbenzbericht*. Forschungsbericht Nr. 2.

Etienne Piguet et Roland Misteli, sous la direction de Andreas Wimmer. 1996. *L'intégration des réfugiés au marché du travail*. Forschungsbericht Nr. 3.

Hans Mahnig (Konzeption und Leitung: Andreas Wimmer). 1996. *Konturen eines Kompromisses? Die migrationspolitischen Positionen schweizerischer Parteien und Verbände im Wandel*. Forschungsbericht Nr. 4.

Andreas Wimmer. 1996. *Die Wiederansiedlung von Flüchtlingen in der Schweiz. Eine Analyse der bisherigen Praxis und Evaluation von Handlungsoptionen*. Forschungsbericht Nr. 5.

Andreas Wimmer. 1996. *La réinstallation des réfugiés : analyse de l'expérience suisse dans le contexte international*. Forschungsbericht Nr. 5.

Andreas Wimmer. 1996. *The resettlement of refugees: an analysis of the Swiss experience in the international context*. Forschungsbericht Nr. 5.

Hans Mahnig. 1997. *Migrationspolitik in sechs westlichen Industriestaaten. Deutschland, Frankreich, Niederlande, USA, Australien und Kanada*. Forschungsbericht Nr. 6.

Juliane Kerlen und Andreas Wimmer. 1997. *Migrationssteuerung. Zur Entwicklung eines politischen Konzepts in Deutschland, Frankreich, Schweden und der Europäischen Union*. Forschungsbericht Nr. 7.

Denise Efonayi und Etienne Piguet (Leitung: Andreas Wimmer). 1997. *Nationale Unterschiede in der Arbeitsintegration von Asylsuchenden*. Forschungsbericht Nr. 8.

Andreas Wimmer und Etienne Piguet. 1998. *Asyl und Arbeit. Eine Studie zur Erwerbsintegration von Asylsuchenden und Flüchtlingen in der Schweiz*. Forschungsbericht Nr. 9.

In der Reihe
Arbeitspapiere des Schweizerischen Forums für Migrationsstudien
sind bisher erschienen

Andreas Wimmer. 1995. *Entwicklungszusammenarbeit, humanitäre Hilfe, Migration*. Ein Bericht zuhanden der Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit.

Andreas Wimmer. 1997. *Ein Zulassungsmodell für Arbeitsmigranten von ausserhalb der Europäischen Union*. Vorschlag zuhanden der Expertengruppe Migrationspolitik.