

## Arbeidsmarktpositie etnische minderheden – Factsheet

Deze factsheet over de arbeidsmarktpositie van etnische minderheden in Nederland gaat kort in op de arbeidsmarktpositie van allochtonen in Nederland, de factoren die deze arbeidsmarktpositie bepalen, discriminatie op de arbeidsmarkt, het overheidsbeleid, maatregelen ter bevordering van de arbeidsmarktpositie van minderheden en allochtoon ondernemerschap. Extra aandacht zal worden besteed aan discriminatie op de arbeidsmarkt omdat discriminatie op de arbeidsmarkt ingrijpende gevolgen voor het persoonlijk leven van betrokkenen heeft en voor de maatschappelijke integratie van personen en bevolkingsgroepen.

### I – Positie en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt

In vergelijking met de stand van zaken begin jaren negentig is de arbeidsmarktpositie van etnische minderheden in Nederland sterk verbeterd. De verbetering heeft betrekking op zowel de arbeidsparticipatie van etnische minderheden als de werkloosheid onder etnische minderheden. De netto arbeidsparticipatie onder allochtonen steeg van 37 procent in 1994 naar 50 procent in 2002 (CBS Statline). De netto arbeidsparticipatie drukt uit het aandeel in de bevolking tussen de 15 en 65 jaar dat een betaalde baan heeft van ten minste twaalf uur per week. De werkloosheid onder allochtonen daalde van 26 procent in 1994 naar 10 procent in 2001. Toch bleef er een behoorlijke achterstand bestaan ten opzichte van de autochtone bevolkingsgroep. De werkloosheid onder allochtonen in 2001 was drie keer zo hoog als onder autochtonen en ook de arbeidsparticipatie bleef achter bij die van autochtonen. De arbeidsparticipatie onder etnische minderheden was 50 procent en onder de autochtone bevolking 67 procent.

In 2002 is de positieve trend gestopt. In de periode 2002-2005 is de arbeidsmarktpositie van etnische minderheden verslechterd. Zo is de werkloosheid onder etnische minderheden gestegen: van 8,9 procent in 2001 naar 16,4 procent in 2005. Onder autochtonen steeg de werkloosheid van 2,9 procent in 2001 naar 5,2 procent in 2005 (CBS Statline).

Er bestaan grote verschillen tussen de diverse allochtone bevolkingsgroepen. Zo is met name de werkloosheid onder Marokkanen sterk gestegen. De werkloosheid onder Marokkanen liep op van 8 procent in 2001 naar 22 procent in 2004 (CBS Statline). In 2005 daalde de werkloosheid onder Marokkanen naar 20 procent. Onder Turken steeg de werkloosheid van 8 procent in 2001 naar 14,4 procent in 2005, onder Surinamers van 6,5 procent in 2001 naar 12 procent in 2005 en onder Antillianen van 8,7 procent in 2004 naar 17,6 procent in 2005.

De netto arbeidsparticipatie is onder Turken en Marokkanen het laagst: respectievelijk 44 procent en 40 procent in 2005 (CBS Statline). Dat komt vooral omdat weinig Turkse en Marokkaanse vrouwen werken: respectievelijk 31 procent en 27 procent. Onder Surinamers en Antillianen is de netto arbeidsparticipatie een stuk hoger: respectievelijk 59 procent en 56 procent. De arbeidsparticipatie onder Surinaamse vrouwen is 54,5 procent en onder Antilliaanse vrouwen 48 procent. Onder autochtonen is de arbeidsparticipatie 66 procent (voor mannen 75 procent en voor vrouwen 56 procent).

De nieuwe migrantengroepen (Afghanen, Irakezen, Iraniërs, (ex-)Joegoslaven en Somaliërs) hebben over het algemeen een slechtere arbeidsmarktpositie dan de traditionele migrantengroepen (Van den Maagdenburg, 2004; Klaver en Odé, 2005). Zo ligt de nettoparticipatie van Irakezen, Afghanen en Somaliërs rond de 27 procent in 2003 (SCP, WODC en CBS, 2005). Migranten uit het voormalige Joegoslavië hebben een netto arbeidsparticipatie van 49 procent. Migranten uit Iran hebben een participatie van 43 procent.

Onder jonge allochtonen is er sprake van alarmerend hoge werkloosheidcijfers. In 2005 is van de jonge niet-westerse allochtone beroepsbevolking (15-24 jaar) 26 procent zonder werk, tegen 11 procent van de autochtone jongeren (CBS Statline). Voor wat betreft de jeugdwerkloosheid bestaan er geen grote verschillen tussen de diverse allochtone bevolkingsgroepen.

In het voorjaar van 2006 kwam het SCP met de resultaten van een onderzoek die afweken van bovenstaande cijfers van het CBS (Dagevos, 2006). Het ging om het LAS-onderzoek (Leefsituatie Allochtone Stedelingen) dat is uitgevoerd onder circa 4.000 niet-westerse allochtonen in de 50 grootste gemeenten van Nederland en is uitgevoerd in de periode november 2004-mei 2005. Bij de Marokkanen bedraagt de werkloosheid 27 procent, bij de Antillianen 22 procent, bij de Turken 21 procent en bij de Surinamers 16 procent. In de 50 onderzochte gemeenten ligt het aandeel werkloze autochtonen op 9 procent. Van de allochtone jongeren tot 25 jaar is 40 procent werkloos; dit is het dubbele van het werkloosheidspercentage onder autochtone jongeren. Met name dit cijfer van 40 procent wijkt sterk af van de cijfers van het CBS, Volgens CBS is 26 procent van de allochtone jeugd werkloos.

Andere indicatoren voor de arbeidsmarktpositie van allochtonen zijn kenmerken van het werk zoals beroepsniveau en bedrijfstak. Ook voor deze indicatoren geldt dat de allochtone bevolking een achterstand heeft ten opzichte van de autochtone bevolking. Etnische minderheden zijn oververtegenwoordigd in elementaire en lagere beroepen. Dat geldt in het bijzonder voor Marokkanen en Turken (Smeets et al, 2003). Meer dan de helft van de Turken en zes op de tien Marokkanen werkt in een beroep op elementair of lager niveau. Bij de verschillende vluchtelingengroepen is dit aandeel nog hoger. Surinamers en Antillianen vertonen wat bedrijfstak betreft meer overeenkomst met de autochtone meerderheid.

Wel blijkt dat Turken en Marokkanen in toenemende mate werkzaam zijn in beroepen van middelbaar niveau en hoger. Deze ontwikkeling doet zich ook voor bij de Surinamers en Antillianen, maar de relatieve sprong is minder groot (SCP, WODC en CBS, 2005).

In de bedrijfstakken horeca en zakelijke dienstverlening werken relatief veel niet-westerse allochtonen. In de horeca is dat 16 procent en in de zakelijke dienstverlening 14 procent. (CBS en WODC, 2006) Ruim de helft van de allochtone werknemers in de zakelijke dienstverlening werkt bij een uitzendbureau of schoonmaakbedrijf. De niet-westerse allochtonen hebben ook relatief vaak een baan bij een schoonmaakbedrijf. Eenderde van alle personen in de schoonmaakbranche is een niet-westerse allochtoon.

Een andere indicator voor de zwakke arbeidsmarktpositie van etnische minderheden is het gegeven dat allochtonen veel vaker een tijdelijk arbeidscontract hebben.

Zestien procent van de allochtone baanvinders hebben een voorlopig contract, tegenover zes procent van de autochtone baanvinders (CBS Statline).

## II – Oorzaken

Voor de zwakke arbeidsmarktpositie van etnische minderheden kunnen verschillende oorzaken worden genoemd. De achterstand van etnische minderheden is voor een deel toe te schrijven aan individuele kenmerken die hun kansen bij het zoeken naar werk verkleinen. Als belangrijkste factoren worden meestal het relatief lage opleidingsniveau van allochtonen genoemd en hun mindere kennis van de Nederlandse taal. Toch kan onderwijsniveau niet alles verklaren. Op elk onderwijsniveau is de werkloosheid onder allochtonen groter dan onder autochtonen. Van de hoogopgeleiden had in 2004 84 procent van de autochtonen een baan tegenover 67 procent van de niet-westerse allochtonen (SCP, WODC en CBS, 2005). Voorts blijken meer allochtonen onder hun opleidingsniveau te werken dan autochtonen.

Andere individuele kenmerken naast opleidingsniveau en kennis van het Nederlands die genoemd worden als verklaring voor de achterstandspositie van allochtonen zijn: leeftijd, samenstelling huishouden, geslacht en leeftijd van het jongste kind. Analyse wijst echter uit dat de genoemde individuele factoren slechts een deel van het verschil in werkloosheid tussen allochtonen en autochtonen verklaren (SCP, WODC en CBS, 2005). Met individuele kenmerken als opleiding alléén kan de slechte arbeidsmarktpositie niet worden verklaard. Er zijn andere factoren in het spel.

Zo is er de arbeids- en beroepsoriëntatie van etnische minderheden. Dit betreft zowel de oriëntatie op werk als het type beroepen en sectoren die al dan niet als aantrekkelijk worden beschouwd. De beperkte arbeidsoriëntatie van de eerste generatie Turkse en Marokkaanse vrouwen houdt bijvoorbeeld de arbeidsparticipatie onder deze groepen laag (Klaver, Mevissen en Odé, 2005). Echter met uitzondering van deze twee specifieke groepen vormt de arbeidsoriëntatie van etnische minderheden geen belemmering voor intrede op de arbeidsmarkt. Etnische minderheden zijn over het algemeen sterk gericht op het verrichten van betaalde arbeid.

Een andere factor die wordt genoemd is dat etnische minderheden onvoldoende profiteren van allerlei instrumenten gericht op bemiddeling en toeleiding. Dit probleem wordt benoemd door diverse maatschappelijke organisaties en groepen (Klaver, Mevissen en Odé, 2005). Verschillende problemen worden in dit verband genoemd: de ontoereikende dienstverlening ten aanzien van allochtonen van de Centra voor Werk en Inkomen, en de beperkte effectiviteit van reïntegratie-inspanningen.

Ook is er sprake van een kloof tussen het zoekgedrag van autochtone werkgevers aan de ene kant en allochtone werkzoekenden aan de andere kant. Werkgevers gebruiken zoekkanalen en zoekmethodes die niet aansluiten bij de zoekkanalen en zoekmethodes van etnische minderheden. Allochtonen zoeken vooral binnen de eigen etnische gemeenschap via familie, vrienden of kennissen naar werk. Door werk te zoeken binnen de eigen kring komen zij vaak terecht in laagwaardige werkgelegenheid. Zij zoeken minder via advertenties dan autochtonen. Ook zoeken allochtonen vaker via arbeidsbureaus en uitzendbureaus (Dagevos, Odé en Pels,

1999). Werkgevers maken juist weinig gebruik van het arbeidsbureau en raadplegen eveneens hun informele kanalen. Echter, door het gebrek aan sociale integratie overlappen de informele kanalen van etnische minderheden en werkgevers elkaar nauwelijks en sluiten vraag en aanbod niet op elkaar aan. Dit ineffectief zoekgedrag, met name het leunen op beperkte sociale netwerken, lijkt vooral de eerste generatie migranten en laagopgeleide jongeren van de tweede generatie parten te spelen (Klaver, Mevissen en Odé, 2005).

Onderzoek naar de arbeidspositie van hoogopgeleide allochtonen toont het verschil in zoekgedrag tussen allochtonen en autochtonen ook onder hoogopgeleiden. Zo ontbreekt het hooggekwalificeerde allochtonen vaak aan voldoende zelfvertrouwen, de juiste netwerken en de meest geschikte instelling om te solliciteren op banen voor hooggekwalificeerd personeel (Odé en Dagevos, 1999).

Uit een ander onderzoek komt naar voren dat allochtonen bij het zoeken naar een baan vaak gebruik maken van vacaturesites op internet, open sollicitaties en dagbladen. De werkgevers daarentegen hanteren tijdens hun zoektocht naar personeel meestal de volgende wervingkanalen: interne vacatures, bedrijfsites, vakbladen en dagbladen (Elissen, 2004).

Verdringing door Oost-Europese werknemers en illegalen wordt ook gezien als schadelijk voor de arbeidsmarktpositie van (met name de laagopgeleide) etnische minderheden (Klaver, Mevissen en Odé, 2005).

Een factor die we nog niet hebben genoemd is discriminatie. Deze zal hieronder apart worden behandeld.

### **III – Discriminatie**

De oorzaken van de slechte arbeidsmarktpositie van etnische minderheden moeten niet enkel worden gezocht bij de kenmerken en het gedrag van allochtone werknemers of werkzoekenden maar ook bij het wervings- en selectiebeleid van Nederlandse werkgevers. Werkgevers discrimineren, bewust of onbewust, direct of indirect, op grond van afkomst bij het aannemen van nieuw personeel (Bovenkerk, Ramsoed en Gras, 1994; Veenman 1995; Olde Monnikhof en Buis, 2001). Uit onderzoek blijkt dat discriminatie op de arbeidsmarkt in Nederland meer voorkomt dan in de buurlanden (Zegers de Buijl, 2000). Werkgevers geven de voorkeur aan autochtone werknemers doordat zij de vaardigheden van autochtone werknemers als beter beoordelen. Beeldvorming over etnische minderheden werkt dus tegen hen op de arbeidsmarkt. Een onderzoek naar de beeldvorming over jonge allochtone werknemers dat in 2002 is uitgekomen, bevestigt opnieuw dat discriminatie een belangrijke rol speelt (Kruisbergen en Veld, 2002). 6 procent van de werkgevers geeft aan dat zij een vacature niet zouden opvullen met een allochtoon; 18 procent zegt dit alleen te doen als er geen aanbod van autochtonen is. Bijna een kwart van de werkgevers neemt helemaal niet of bij voorkeur geen allochtonen aan. Deze afwijzende houding tegenover autochtonen wordt bepaald door de negatieve beeldvorming over allochtone werknemers. Deze negatieve beeldvorming over allochtonen weerspiegelt niet de recente ervaringen die een deel van de werkgevers heeft met jonge allochtone werknemers. Deze ervaringen zijn vrij positief, terwijl de beeldvorming over de arbeidsprestaties van allochtonen negatief blijft.

Ook blijkt de helft van de ondernemers een voorkeur te hebben voor Oost-Europese arbeidskrachten omdat deze meer gemotiveerd zouden zijn en beter zouden

aansluiten bij de Nederlandse cultuur dan de al in Nederland aanwezige etnische minderheden (Motivaction, 2004).

De Nederlandse antidiscriminatiebureaus meldden dat 27,3 procent van de binnengekomen klachten in 2004 te maken hadden met de arbeidsmarkt (Coenders et al, 2005). In 2003 was dat nog 18 procent. In 2004 hadden in totaal 1.033 klachten betrekking op de arbeidsmarkt. Het gaat daarbij om klachten over discriminatie op diverse gronden dus niet alleen rassendiscriminatie.

Van deze 1.033 klachten hadden er 515 betrekking op werving en selectie. Ongeveer drie kwart van alle klachten over werving en selectie betreft leeftijdsdiscriminatie. In ongeveer 13 procent van de klachten over werving en selectie gaat het om een klacht over discriminatie op grond van ras. Het aantal klachten over discriminatie op de werkvloer is gedaald van 255 klachten in 2003 tot 222 klachten in 2004. Deze klachten hebben betrekking op onder meer discriminerende uitingen, pesterijen en het uitsluiten van collega's en ondergeschikten. Bij klachten over discriminatie op de werkvloer gaat het in ongeveer 7 van de 10 gevallen om discriminatie op grond van ras en bij 1 op de 10 gevallen gaat het om discriminatie op grond van godsdienst.

De Commissie Gelijke Behandeling heeft in 2004 38 uitspraken gedaan die betrekking hadden op rassendiscriminatie op de arbeidsmarkt (in 2003 was dat 26). En nog eens 7 die betrekking hadden op discriminatie op basis van nationaliteit en 16 op basis van godsdienst. In ongeveer de helft van de gevallen was sprake van ongelijke behandeling in strijd met de Wet Algemene Gelijke Behandeling. De zaken hadden te maken met ongelijke betaling, ongelijke behandeling bij werving en selectie en pesterijen op de werkvloer (CGB, 2005).

Tot slot is een vergelijking tussen Duitsland en Nederland interessant. In Duitsland hebben etnische minderheden een betere positie op de arbeidsmarkt dan Nederland. Over de vraag hoe dat komt is in het blad *Migrantenstudies* een debat ontstaan. Tijdens deze discussie werd gewezen op het belang van de succesvolle algemene instituties in Duitsland voor de integratie van etnische minderheden op de arbeidsmarkt (Böcker en Thränhardt, 2003). Zo ligt in Duitsland de organisatiegraad van allochtone werknemers boven het gemiddelde: naar verhouding zijn allochtone werknemers in Duitsland vaker lid van een vakbond dan autochtone werknemers. In Nederland is dat juist andersom. Door de hoge organisatiegraad zijn in Duitsland etnische minderheden ook beter vertegenwoordigd in de ondernemingsraden dan in Nederland. In Nederland is minder dan 2 procent van de leden van een ondernemingsraad allochtoon. In Duitsland is dat meer dan 4 procent. In Duitsland zijn door de hogere organisatiegraad allochtonen meer betrokken bij de besluitvorming binnen het bedrijf. Dat biedt bij ontslag een effectievere bescherming tegen discriminatie dan antidiscriminatiewetgeving.

#### **IV Positie binnen organisaties**

Als zij zijn toegetreden tot de arbeidsmarkt kennen vele allochtone werknemers een minder voorspoedige loopbaan dan autochtone werknemers. Zo is de uitstroom onder etnische minderheden tweemaal zo hoog als onder autochtonen (Zandvliet et al, 2002). Ook de interne doorstroom ligt onder etnische minderheden op een lager niveau. Bovendien is bij wisseling van functie binnen het bedrijf minder vaak sprake van

promotie dan bij autochtone medewerkers (Cakiroglu, 1995; Zandvliet et al, 2002). Discriminatie speelt hierbij een rol. Veel klachten die de antidiscriminatiebureaus (ADB's) ontvangen, hebben te maken met de onderlinge omgang op de werkvloer. Voorts blijkt uit onderzoek dat werknemers van buitenlandse afkomst op de werkvloer vaak worden geconfronteerd met collega's die hen niet accepteren (Meerman, 1999). Tekenend is de situatie bij de politie waar ondanks een multiculturaliseringsbeleid om meer allochtone agenten aan te trekken, vele allochtone politieagenten vertrekken door de sfeer op het werk (Sandfort en Vanwesenbeeck, 2000).

Voorts bestaan er aanwijzingen dat werknemers uit etnische minderheidsgroepen structureel lager betaald worden dan autochtone werknemers. Gecorrigeerd voor opleiding en leeftijd zijn de loonverschillen 4 procent (Zorlu, 2002). Tussen etnische groepen zijn verschillen aan te wijzen, waarbij de eerste generatie allochtonen, mannen van Surinaamse afkomst en mensen van Marokkaanse afkomst achtergesteld lijken te zijn (Van der Vliet, 2005).

## **V – Beleid en initiatieven**

Hieronder wordt een overzicht gegeven van initiatieven en/of oplossingsrichtingen om de arbeidsdeelname van etnische minderheden te vergroten. Het gaat om maatregelen die al eens eerder zijn genomen of door experts zijn voorgesteld.

De meest voor de hand liggende manier om de arbeidsmarktpositie van allochtonen te versterken is door hen beter toe te rusten. Dit kan door het versterken van taalvaardigheid, het tegengaan van vroegtijdige schooluitval zonder startkwalificatie of diploma en het vergroten van mogelijkheden om werkervaring op te doen. Door het aanbieden van cursussen en werkervaringsplekken, kunnen allochtone werknemers beter toegerust worden op de arbeidsmarkt.

Het beter toerusten van allochtone werkzoekenden is echter niet voldoende. Zo hebben ook gekwalificeerde allochtonen moeite met het vinden van een baan. Daarom zijn er speciale initiatieven ontwikkeld om de arbeidsmarkt te openen voor etnische minderheden. Een voorbeeld van zo'n initiatief is het convenant dat de nationale overheid in april 2000 heeft gesloten met het Midden- en Kleinbedrijf Nederland en de Arbeidsvoorziening. Zij kwamen overeen om een groot aantal werkzoekende allochtonen te bemiddelen naar vacatures binnen het Midden- en Kleinbedrijf. In totaal zijn in de projectperiode (april 2000 – december 2002) ruim 78.000 vacatures gemeld. Ruim 70.000 werkzoekenden zijn in het kader van het project aan werk geholpen, bijna 62.000 van hen behoren tot de groep van etnische minderheden. Zes maanden na plaatsing bleek tweederde van de bemiddelden nog aan het werk. Eenderde van de geplaatste allochtonen was nog aan het werk bij dezelfde werkgever (Klaver, Mevissen en Odé, 2005).

Naast het MKB-minderhedenconvenant liep in de periode 2000-2004 het Raamconvenant Grote Ondernemingen in het kader waarvan de rijksoverheid met meer dan 100 ondernemingen convenanten afsloot over de in- en doorstroom van etnische minderheden en het voeren van een multicultureel personeelsbeleid.

Ook bij de bemiddeling van allochtone werkzoekenden blijken er problemen. Dit probleem werd ook onderkend bij de arbeidsbemiddeling. Zo werden er speciale Bedrijfsadviseurs Minderheden ingesteld bij de Centra voor Werk en

Inkomen. Taak van de Bedrijfsadviseurs Minderheden was om allochtone werkzoekende en autochtone werkgevers dichterbij elkaar te brengen. Een evaluatieonderzoek concludeerde dat deze bedrijfsadviseurs goed functioneerden (Batelaan, Leveling en Odé, 2001). Desondanks verdwenen de Bedrijfsadviseurs Minderheden.

Een andere bekende oplossing om de arbeidsmarkt te openen voor etnische minderheden is positieve actie (affirmative action). Hier bedoeld als het ervoor zorgen dat het personeelsbestand van een organisatie een afspiegeling vormt van het daadwerkelijke arbeidsaanbod. Een dwingend positieve-actiebeleid is in Nederland nooit gevoerd. Wel is de Wet Bevordering Evenredige Arbeidsdeelname Allochtonen (WBEAA) ingevoerd. De WBEAA is in 1998 opgevolgd door de Wet SAMEN. Beide wetten leggen werkgevers verscheidene verplichtingen op met als doel hen er toe aan te zetten meer allochtonen in dienst te nemen. Zo moesten, volgens de Wet SAMEN, werkgevers elk jaar een rapport deponeren bij de Centra voor Werk en Inkomen met daarin gegevens over onder meer het aantal allochtone werknemers in dienst en de maatregelen die zijn genomen om meer allochtone werknemers in dienst te nemen. De naleving van de Wet SAMEN bleef in het begin in gebreke maar vertoonde wel een opwaartse trend. In 1998 voldeed 63 procent van de werkgevers aan de deponeringseis, in 1999 69 procent en in 2000 77 procent. Het ziet er naar uit dat de deponeringsratio's in 2001 en 2002 stabiel zullen blijven op ruim 70 procent. Niet alle ingeleverde rapporten voldeden aan de eisen die de Wet SAMEN stelt. Het enthousiasme voor de Wet SAMEN was gering bij werkgevers, maar de wet droeg wel bij tot een grotere bewustwording van de problemen van etnische minderheden op de arbeidsmarkt (Zandvliet et al, 2000). Op 1 januari 2004 is de Wet SAMEN afgelopen en niet voortgezet.

Een andere maatregel om allochtonen aan arbeid te helpen is door het geven van financiële prikkels aan werkgevers. In 2003 en 2004 zijn diverse financiële prikkels om doelgroepen in dienst te nemen beperkt, zoals verschillende vormen van gesubsidieerde arbeid, of afgeschaft, zoals de Speciale Afdrachtskorting en de Stimuleringsregeling Vacaturevervulling door Werklozen en met Werkloosheid Bedreigde Werknemers (Klaver, Mevissen en Odé, 2005). Ervaringen uit het verleden hebben laten zien dat (met name laag opgeleide) etnische minderheden in belangrijke mate geprofiteerd hebben van verschillende vormen van gesubsidieerde arbeid (Dagevos, 2003). Dit geldt in het bijzonder voor de ID-banen en de werkervaringsplaatsen.

Om de positie van etnische minderheden binnen arbeidsorganisaties te versterken kan worden gedacht aan het voeren van een beleid gericht op het vergroten van de employability van allochtone werknemers, de introductie van een diversiteitsbeleid en het tegengaan van discriminatie.

Zo heeft eenderde van de ondernemingen in Nederland maatregelen genomen op het gebied van intercultureel management (KPMG, 2000). In hoeverre deze maatregelen effectief zijn, is onbekend. Op 1 januari 2005 is het Landelijk Netwerk Diversiteitsmanagement opgezet om de invoering van een diversiteitsbeleid in bedrijven te stimuleren.

Ter bestrijding van discriminatie heeft de overheid wetten en wetsbepalingen aangenomen die specifiek gericht zijn op het bestrijden van discriminatie: de Algemene Wet Gelijke Behandeling en de antidiscriminatiebepalingen in de

Arbeidsomstandighedenwet (Arbo-wet) en in de Wet op de Ondernemingsraden. Alleen de Algemene Wet Gelijke Behandeling blijkt een effectieve rol te spelen bij de bestrijding van discriminatie op de arbeidsmarkt. De rol van de Arbo-wet en de Wet op de Ondernemingsraden lijkt gering te zijn. Naar de werking van de Arbo-wet bij de aanpak van pesten en agressie op het werk is onderzoek gedaan, maar in dit onderzoek werd geen specifieke aandacht geschonken aan discriminatie (Soethout en Sloep, 2000). Onderzoek concludeerde wel dat meer werkgevers dan voorheen aandacht besteden aan de aanpak van agressie en pesten. Overigens blijkt uit onderzoek van TNO Arbeid dat de aandacht voor een bepaalde groep, zoals allochtonen of gehandicapten, in een bedrijf, meestal begint bij de betrokkenheid van één persoon (De Vries et al, 2003). Vakbonden, ondernemingsraden of CAO-afspraken spelen nauwelijks een rol. Zakelijke argumenten en bestaande wet- en regelgeving rond de arbeidsparticipatie van minderheden helpen om anderen in de organisatie te overtuigen van het belang van die activiteiten.

## **VI – Recent beleid**

Uit bovenstaande opsomming blijkt dat de overheid rond 2003 vele speciale projecten, wetten en maatregelen bedoeld om de arbeidsmarktpositie van allochtonen te versterken heeft beëindigd. Men denke daarbij aan het niet continueren van de Wet SAMEN, het afschaffen van diverse subsidieregelingen, het beperken van gesubsidieerde arbeid en het afschaffen van de Bedrijfsadviseurs Minderheden bij de arbeidsbemiddeling.

Sindsdien zijn er wel initiatieven ondernomen op het gebied van de arbeidsmarkt. Initiatieven die zich niet alleen richten op allochtonen. Zo is er op 31 oktober 2003 de Taskforce Jeugdwerkloosheid ingesteld door de overheid. Doel van de Taskforce is om in vier jaar tijd 40.000 jeugdbanen te realiseren voor jongeren, waaronder leden van etnische minderheden, tot 23 jaar. Ook wil men bijdragen aan het verbeteren van de sluitende aanpak voor werkloze jongeren, zodat zij binnen een half jaar weer een opleiding volgen of aan het werk zijn (Klaver, Mevissen en Odé, 2006). Een vergelijkbaar initiatief is de Commissie Participatie van Vrouwen uit Etnische Minderheidsgroepen (PaVEM) die in 2003 werd opgericht en in 2005 haar activiteiten beëindigde. De Commissie PaVEM had als doel het bevorderen van de maatschappelijke participatie van allochtonen. In het kader daarvan heeft zij de totstandkoming gestimuleerd van lokale convenanten waarin gemeenten, CWI, scholingsinstellingen en werkgevers afspraken vastlegden om de kansen voor allochtone vrouwen op de arbeidsmarkt te vergroten.

Eind 2005 is het Banenoffensief Vluchtelingen van start gegaan. Het Banenoffensief Vluchtelingen is een gezamenlijk project van VluchtelingenWerk Nederland, Emplooi, Stichting voor Vluchteling-Studenten UAF en CWI. Doel is 2.500 vluchtelingen aan het werk helpen, waarbij nauw wordt samengewerkt met bedrijven en instellingen, maar ook met gemeenten, sociale diensten, opleidingsinstellingen en reïntegratiebedrijven. Zo nodig via scholing, stages of leerwerkplaatsen zullen werkloze vluchtelingen toegeleid worden naar de arbeidsmarkt

## **VII– Allochtoon ondernemerschap**

Vanaf de jaren tachtig is er sprake van een sterke groei van het aantal allochtone ondernemers. In 1986 waren er 14.450 allochtone ondernemers geregistreerd, medio 2002 waren dat er bijna 44.000. In 1986 exploiteerden de geregistreerde allochtone ondernemers tezamen 11.500 bedrijven, medio 2001 exploiteerden zij bijna 36.500 bedrijven. Van deze 36.500 bedrijven is 68 procent in handen van ondernemers die onder de doelgroepen van het minderhedenbeleid vallen (Jansen, 2003). Het aantal ondernemers onder allochtonen is in absolute zin dus gestegen, maar relatief gezien niet. In de periode 1996-2004 is onder niet-westerse allochtonen het aandeel zelfstandige ondernemers in de beroepsbevolking nauwelijks veranderd omdat het aantal werknemers uit de groepen in die periode ook is toegenomen (SCP, WODC en CBS, 2005). Allochtone bedrijven zijn vaak klein en maken minder winst dan autochtone bedrijven. Hun overlevingskansen zijn ook niet zo gunstig hoewel er wel een positieve trend te zien is. Ook zijn er behoorlijke verschillen tussen de allochtone bevolkingsgroepen voor wat betreft ondernemerschap. Onder Turken, Irakezen en Iraniërs is respectievelijk 8, 10 en 13 procent van de beroepsbevolking ondernemer. Bij Marokkanen en Surinamers is dat respectievelijk 3 en 5 procent.

## **VIII – Toekomst**

De werkloosheid in Nederland stijgt sinds 2001 en de werkgelegenheid groeit nauwelijks. Sinds begin jaren 90 hebben de etnische minderheden in Nederland hun positie op de arbeidsmarkt verbeterd maar dit was in tijden van economische hoogconjunctuur. Toch bestaat er nog steeds een aanzienlijke achterstand ten opzichte van de autochtone meerderheid. Nu het economisch slechter gaat, lijkt het erop dat er een eind is gekomen aan de inhaalslag van de etnische minderheden op de arbeidsmarkt. De werkloosheid onder allochtonen stijgt sneller dan onder autochtonen. Ervaringen uit het verleden leren dat allochtonen als eersten werkloos worden en ook moeilijker aan een baan komen in tijden van groeiende werkloosheid. Voorts zijn allerlei maatregelen en initiatieven gericht op de versterking van de arbeidsmarktpositie van allochtonen beëindigd of afgeschaft. De beeldvorming die werkgevers en personeelsfunctionarissen over etnische minderheden hebben, is negatief. Dit geldt met name voor Marokkanen. De beeldvorming over andere allochtone bevolkingsgroepen is iets positiever. De toekomst ziet er hoe dan ook somber uit.

Eddie Nieuwenhuizen, november 2006

## **Literatuur**

Batelaan, H.J. en Leveling, D. en Odé, A. (2001). Bedrijfsadvisering minderheden. Een vak apart. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Böcker, A. en D.Thränhardt, D. (2003) Is het Duitse integratiebeleid succesvoller, en zo ja, waarom? Uit: Migrantenstudies, 19(1)

Bovenkerk, F., Gras, M.J.I. en Ramsodh, D. (1994). Discrimination against migration workers and ethnic minorities in acces to employment in the Netherlands. Genève, International Labour Office (ILO)

Cakiroglu, B. (1995). Doorstroom van allochtonen: onderzoek naar belemmerende en stimulerende factoren omtrent doorstroom van allochtonen in middelgrote productie-ondernemingen. Heerlen: Limburgse Immigratie Stichting.

CBS Statline. Zie [www.cbs.nl](http://www.cbs.nl)

CBS en WODC (2006). Integratiekaart 2006. Voorburg/Den Haag: CBS en WODC

CGB (2005). Het jaar 2004. Jaarverslag. Commissie Gelijke behandeling 2004. Utrecht: Commissie Gelijke Behandeling (CGB)

Coenders, M. et al (2004). Kerncijfers 2003. Jaaroverzicht discriminatieklachten bij antidiscriminatiebureaus en meldpunten. Amsterdam: Landelijke Vereniging Anti Discriminatie Bureaus

Coenders, M. et al (2005). Kerncijfers 2004. Jaaroverzicht discriminatieklachten bij antidiscriminatiebureaus en meldpunten. Amsterdam: Landelijke Vereniging Anti Discriminatie Bureaus

Dagevos, J, en Roodenburg, A. (1998) Ongekend talent. Hoog opgeleide allochtonen en hun kansen op instroom, door- stroom en uitstroom bij de ministeries van VROM, OC&W en V&W. Rotterdam, ISEO – EU Rotterdam

Dagevos, J.M. (1998). Begrensde mobiliteit. Over allochtone werkenden in Nederland. Assen: Van Gorcum

Dagevos, J., Odé, A.W.M. en Pels, T. (1999) Etnisch-culturele factoren en de maatschappelijke positie van etnische minderheden. Een literatuurstudie. Rotterdam: EU Rotterdam – Instituut voor Sociaal-Economisch Onderzoek

Dagevos, J. (2003). Werkende minderheden: beroepsniveau, tijdelijke banen en mobiliteit. In: Rapportage minderheden 2003. Den Haag: SCP.

Dagevos, J. (2006). Hoge (jeugd)werkloosheid onder etnische minderheden. Nieuwe bevindingen uit het LAS-onderzoek. Den Haag: SCP

Elissen, C.W.C.J.M. (2004). Allochtonen op de arbeidsmarkt. Een onderzoek naar de knelpunten in de aansluiting tussen de zoekkanalen van de TMSA-groepen en de wervingskanalen van werkgevers. Doctoraalscriptie Universiteit van Tilburg

Gils, B.A.A. van (2002). Allochtonen op de arbeidsmarkt. In: Allochtonen in Nederland 2002. Voorburg/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek Voorburg

KPMG (2000). Intercultureel management – the state of the art. Uitdagingen voor overheid, bedrijven en maatschappelijke organisaties. Eindrapportage. Hoofddorp: KPMG – Bureau voor Economische argumentatie

Jansen, P.A.A.M. (2003). Allochtone ondernemers in Nederland. In: Handboek Minderheden. Houten / Den Haag: Bohn Stafleu Van Loghum / Sdu/Koninklijke Vermande, 2003

Klaver, J. en A. Odé (2005). Een weg vol obstakels: de moeizame integratie van vluchtelingen op de Nederlandse arbeidsmarkt. In Migrantenstudies (21)2, pp. 102-118.

Klaver, J., Mevissen, J. en Odé, A. (2005). Etnische minderheden op de arbeidsmarkt. Beelden en feiten, belemmeringen en oplossingen. Eindrapport. Amsterdam: Regioplan Beleidsonderzoek

Kruisbergen. E.W. en Veld, Th (2002). Een gekleurd beeld. Over beoordeling en selectie van jonge allochtone werknemers. Assen: Koninklijke Van Gorcum

Maagdenburg, V. van den (2004). Arbeid en Inkomen. In: Jaarrapport Integratie 2004. Rotterdam: Instituut voor Sociologisch-Economisch Onderzoek, 2004.

Meerman, M. (1999). Gebroken wit. Over acceptatie van allochtonen in arbeidsorganisaties. Amsterdam: Thela Thesis, 1999

Motivaction (2004). Trendmeter van het middenbedrijf. Oktober 2004. Amsterdam: Motivaction.

Odé, A.W.M. en Dagevos, J.M. (1999). Vreemd kapitaal. Hoger opgeleide minderheden op de arbeidsmarkt. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Olde Monnikhof, M. en Buis, T. (2001). De werving en selectie van etnische minderheden. Een onderzoek naar het zoekgedrag van werzoekende etnische minderheden en het wervings- en selectiegedrag van werkgevers in zes sectoren. Doetinchem: Elsevier Bedrijfsinformatie

Sandfort, T. en I. Vanwesenbeeck (2000). Omgangsvormen, werkbeleving en diversiteit bij de Nederlandse politie. Delft: Eburon

SCP, WODC en CBS (2005). Jaarrapport Integratie 2005. Den Haag/Voorburg: Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP), Wetenschappelijk Documentatie- en Onderzoekscentrum (WODC), Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS)

Smeets, H.M.A.G. et al (2003). Jaarboek minderheden 2003. Houten/ Mechelen: Bohn Stafleu Van Loghum, 2003

Soethout, J. en Sloep, M. (2000). Evaluatie Arbo-wet over seksuele intimidatie, agressie en geweld en pesten op het werk. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid Den Haag, 2000

Veenman, J. (1995). Onbekend maakt onbemind. Over selectie van allochtonen op de arbeidsmarkt. Assen: Van Gorcum

Veenman, J. (1997). Arbeidsmarkt en maatschappelijke ongelijkheid. Over oorzaken en gevolgen. Assen: Van Gorcum

Veenman, J. (1999). Participatie en perspectief. Verleden en toekomst van etnische minderheden in Nederland. Houten: Bohn Stafleu Van Loghum / Koninklijke Vermande

Vliet, R. van der (2005). Krijgen allochtone werknemers minder betaald? Loonverschillen tussen allochtone en autochtone werknemers. In: Sociaal-economische trends. Eerste kwartaal 2005.

Vries, S. de et al (2003). Deur open voor doelgroepen. Hoofddorp: TNO Arbeid, 2003

Zandvliet, C.T. et al (2000). Evaluatie wet Samen : Eindrapport. Den Haag, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Zegers de Beijl, R. (2000). Documenting discrimination against migrant workers in the labour market. A comparative study of four European countries. Genève: International Labour Office

Zorlu, A (2002). Absorption of immigrants in European Labour Markets, the Netherlands, United Kingdom and Norway. Amsterdam: Thela Thesis