

Discriminatie op de arbeidsmarkt – Factsheet

Deze factsheet gaat in op discriminatie van allochtonen of etnische minderheden op de Nederlandse arbeidsmarkt. Eerst wordt ingegaan op de achterstanden op de arbeidsmarkt waarmee etnische minderheden te maken hebben en de oorzaken van deze achterstand. Daarna wordt ingegaan op verschillende vormen van discriminatie, discriminatie bij instroom, doorstroom en uitstroom van werknemers, beleid tegen discriminatie en klachtbehandeling. Met allochtonen worden migranten van de eerste en tweede generatie bedoeld die afkomstig zijn uit niet-westerse landen. De termen allochtonen, migranten en etnische minderheden worden gebruikt voor dezelfde categorieën.

I Achterstand

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 2004 (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

II Oorzaken achterstand

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 kenmerken die hun kansen bij het zoeken naar werk verkleinen. Als belangrijkste factor worden meestal het relatief lage opleidingsniveau van allochtonen genoemd en het gebrek aan taalvaardigheid in het Nederlands. Toch kan onderwijsniveau niet alles verklaren. Op elk onderwijsniveau is de werkloosheid onder allochtonen groter dan onder autochtonen. Van de hoogopgeleiden had in 2001 83 procent van de autochtonen een baan tegenover 72 procent van de niet-westerse allochtonen (Van Gils, 2002). In 2002 is bij laagopgeleide personen 13 procent van de allochtonen werkloos tegenover 5 procent bij de autochtonen. Van de hoogopgeleide allochtonen is 10 procent werkloos tegenover 3 procent van de autochtonen (CBS, 2003). Voorts blijken meer allochtonen onder hun opleidingsniveau te werken dan autochtonen. Het blijkt dat dit verschil tussen hoogopgeleide allochtonen en autochtonen gedeeltelijk verklaard kan worden door de houding en zoekgedrag van allochtonen. 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).

Ook is er sprake van een kloof tussen het zoekgedrag van autochtone werkgevers aan de ene kant en het zoekgedrag van allochtone werknemers 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 arbeidsbureau 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.

Bovengenoemde factoren kunnen niet volledig de achterstand van etnische minderheden op de arbeidsmarkt verklaren. Er is namelijk nog een factor die nog niet is besproken: discriminatie. Hieronder wordt daar dieper op ingegaan.

III Discriminatie

Discriminatie duidt op nadelige behandeling van personen op grond van criteria die er voor de handelingsituatie niet toe doen. Bijvoorbeeld het niet in dienst nemen van werkzoekenden omdat zij van buitenlandse afkomst zijn. In het geval van discriminatie van allochtonen op de arbeidsmarkt wordt etnische of buitenlandse afkomst gezien als een niet-relevant criterium. Probleem bij het vaststellen van discriminatie is dat werkgevers nog wel eens argumenteren dat voor allochtonen niet de etnische herkomst bepalend is, maar de taalvaardigheid, de representativiteit of de reactie van de klanten (Veenman, 2003). In dit geval maken zij onderscheid tussen allochtonen en autochtonen op basis van relevante criteria.

Discriminatie van allochtonen kan ook worden gedefinieerd als de nadelige behandeling van personen omdat zij worden gerekend of behoren tot een bepaalde groep. Zo wordt de discussie over relevante en niet-relevante criteria vermeden.

IV Vormen van discriminatie

Er bestaan verschillende vormen van discriminatie. Zo is er bewuste discriminatie en onbewuste discriminatie. Vaak zijn werkgevers zich niet bewust van hun vooroordelen die wel van invloed zijn op hun werving- en selectiegedrag.

Daarnaast is er het verschil tussen directe discriminatie en indirecte discriminatie. Bij directe onderscheid worden mensen niet aangenomen omdat ze bijvoorbeeld van Marokkaanse afkomst zijn. Directe discriminatie is een expliciete vorm van discriminatie. Indirecte discriminatie is vaak een verhulde vorm van discriminatie: bijvoorbeeld het gebruik van criteria die niet relevant zijn voor de baan in kwestie maar wel in het nadeel werken van bepaalde groepen. Een voorbeeld hiervan is de eis om vloeiend Nederlands te spreken in een functie waar dit niet belangrijk is.

Dan is er nog institutionele discriminatie: regels of procedures die discriminerend uitpakken maken dan formeel deel uit van het personeelsbeleid en worden standaard toegepast. Een voorbeeld hiervan is het stelselmatige gebruik van bepaalde wervingskanalen die allochtonen bij voorbaat minder kansrijk maken. Een ander voorbeeld van institutionele discriminatie is het gebruik van psychologische tests die niet cultuurvrij zijn (Choenni en Van der Zwan, 1987).

Een begrip dat ook wordt gebruikt bij de discussie over de arbeidsmarktpositie van etnische minderheden is statistische discriminatie. Werkgevers baseren hun keuze voor een bepaalde kandidaat niet op basis van individuele kenmerken van die kandidaat maar op basis van de informatie die de werkgever heeft over de sociale of etnische groep waartoe deze kandidaat behoort. Werkgevers kiezen dan voor die kandidaat uit die groep waarover zij de meest gunstige informatie hebben en niet voor degenen uit een ongunstig bekend staande groep. Deze vorm van discriminatie speelt een rol bij het geven van de voorkeur door werkgevers aan autochtone werkzoekenden boven allochtone werkzoekenden. Werkgevers wijzen allochtone kandidaten af op grond van (veronderstelde) kenmerken van de groep waartoe zij behoren.

Veenman concludeert dat alle bovengenoemde vormen van discriminatie op de Nederlandse arbeidsmarkt voorkomen (Veenman, 2003).

V Discriminatie bij instroom

Een deel van de slechte arbeidsmarktpositie van etnische minderheden is te wijten aan het wervings- en selectiebeleid van Nederlandse werkgevers. Werkgevers discrimineren bij de werving en selectie van nieuwe kandidaten waardoor werkzoekenden van buitenlandse afkomst minder kans hebben om een baan te vinden. Dit gedrag wordt maatschappelijk veroordeeld en is bij wet verboden. Vandaar dat het niet makkelijk is om erachter te komen of discriminatie bestaat en zeker niet in welke mate.

Een manier om achter het bestaan van discriminatie te komen is het gebruik van testcases. Allochtone en autochtone kandidaten solliciteren naar dezelfde vacatures. Deze testpersonen verschillen naar etnische afkomst, maar zijn in andere opzichten hetzelfde (leeftijd, geslacht, beheersing Nederlandse taal, opleiding, kleding, voorkomen). Bovenkerk heeft in 1976 en 1995 met behulp van testcases onderzoek gedaan naar discriminatie op de arbeidsmarkt (Bovenkerk, 1977; Bovenkerk, Ramsoed en Gras, 1995). Bovenkerk heeft in beide gevallen discriminatie geconstateerd. Uit vergelijkend onderzoek blijkt dat discriminatie op de arbeidsmarkt in Nederland meer voorkomt dan in de buurlanden (Zegers de Buijl, 2000).

Een artikel in de Volkskrant van 21 mei 2004 illustreert hoe discriminatie op de arbeidsmarkt te werk kan gaan. Het artikel bericht over een Amsterdamse man die bij winkels naar een vacature solliciteerde. Wanneer hij solliciteerde onder de naam Nassiri kreeg hij meestal geen bericht of direct een afwijzing. Indien hij vervolgens solliciteerde onder de naam Verduin werd hij wel uitgenodigd voor een gesprek. In alle gevallen was zijn Curriculum Vitae identiek.

In 2005 behandelde de Commissie Gelijke Behandeling een zaak waarin een man vanwege zijn niet-Nederlandse achternaam niet in aanmerking kwam voor een functie (CGB, 2006). Hij stuurde per e-mail een open sollicitatie naar een bouwbedrijf. Het bedrijf ging niet in op deze sollicitatie. Een vriend van de sollicitant, van Nederlandse afkomst, zond enkele dagen later per e-mail ook een open sollicitatie naar het bouwbedrijf met ongeveer dezelfde inhoud. De vriend van de sollicitant werd wel uitgenodigd. De Commissie oordeelde dat er sprake was van verboden onderscheid op grond van ras door het afwijzend reageren van verweerder op de sollicitatie vanwege zijn niet-Nederlandse achternaam.

In augustus 2005 werden de resultaten gepresenteerd van een onderzoek naar discriminatie van allochtone stagiaires in het MBO dat werd verricht in opdracht van Groen Links (Groen Links 2005). In het onderzoek werden in totaal 336 bedrijven benaderd door proefpersonen die zich voordeden als MBO-scholier en een Nederlandse dan wel een Marokkaanse naam opgaven in het telefoongesprek. Het bleek dat vooral bedrijven in de bouwsector het niet zo begrepen op scholieren met een Marokkaanse achternaam. Slechts 15 procent maakte een kans op een uitnodigingsgesprek tegen 41 procent van de scholieren met een Nederlandse naam. In de detailhandel en in de horeca zijn de verschillen veel kleiner. De onderzoekers verklaren de terughoudendheid in de bouw door de relatieve onbekendheid van de werkgevers met werknemers van buitenlandse komaf.

Voorts blijkt uit onderzoek dat ruim eenderde van de allochtone Nederlanders tijdens het solliciteren met discriminatie te maken heeft gehad (Intelligence Group, 2004).

VI Discriminatie bij doorstroom en uitstroom

Naar discriminatie binnen bedrijven die van invloed is op de promotiekansen van allochtone werknemers is veel minder onderzoek gedaan. Dagevos constateert op basis van statistische analyses dat er geen verschil bestaat tussen allochtonen en autochtone werkenden wat betreft hun inschatting van stijgingskansen en evenmin in hun promotiefrequentie (Dagevos, 1998). In interviews gaven allochtone werkenden wel aan dat ze met specifieke barrières te maken hebben, zoals cultuurverschillen, verschillen in sociale netwerken en vooroordelen.

Ook naar discriminatie bij uitstroom of ontslag is in geringe mate onderzoek gedaan. Onderzoek wijst uit dat discriminatie bestaat bij uitstroom. Het gaat met name om indirecte discriminatie en institutionele discriminatie (Veenman, 2003). Verweij concludeert dat subjectieve criteria zoals negatieve beeldvorming een doorslaggevende rol spelen bij de uitstroom van werknemers (Verweij, 1991).

VII Negatieve beeldvorming bij werkgevers

Naast onderzoek naar het gedrag van werkgevers bij werving en selectie zijn er in de afgelopen 20 jaar verschillende onderzoeken verricht naar de attitudes en beeldvorming die werkgevers hebben over allochtonen. Op zich betekent het hebben van een negatieve beeldvorming nog niet dat een werkgever discrimineert. Maar het kan niet anders dan dat bij de instroom, doorstroom en uitstroom van personeel negatieve beeldvorming over allochtonen een rol speelt.

Uit onderzoek dat begin jaren 80 werden verricht, komt naar voren dat er bij degenen die verantwoordelijk zijn voor de selectie van personeel (werknemers en personeelsfunctionarissen) negatieve beeldvorming bestaat over allochtone werknemers (Veenman, 1982; Ruebsaet en Kropman, 1985).

Op basis van een vignettenanalyse heeft Van Beek nagegaan welke kenmerken van sollicitanten van invloed zijn op het selectiegedrag van werknemers (Van Beek, 1993). Personeelsselecteurs werd gevraagd de profielkenmerken naar hun aantrekkelijkheid te ordenen. Tot deze kenmerken behoorde etnische afkomst. Het bleek dat etnische herkomst een negatieve factor is die invloed heeft op de voorkeuren van personeelsselecteurs.

Midden jaren 90 vroeg Veenman werkgevers of personeelsfunctionarissen naar hun voorkeur voor werknemers uit diverse bevolkingsgroepen en naar hun bereidheid om werknemers uit deze groepen in dienst te nemen (Veenman, 1995). Respondenten werd expliciet gevraagd om zes etnische groepen in een rangorde onder te brengen. De groep waarnaar de voorkeur het meeste uitgaat werd het hoogst geplaatst. De voorkeursvolgorde liet een hoge positie voor Spanjaarden zien, gevolgd door Surinamers, Molukkers, Turken, Joegoslaven en Marokkanen. De aannamebereidheid liet in grote lijnen een zelfde volgorde zien. 10 procent van de

respondenten zei geen allochtone werknemers in dienst te nemen en nog eens 25 procent gaf aan slechts bepaalde groepen allochtonen te accepteren. Voorts bleek dat onbekendheid met diverse etnische groepen leidt tot negatieve beeldvorming over deze groepen. Alleen bij Marokkanen was dit niet zo.

Olde Monnikhof en Buis constateren dat stereotiepe beeldvorming over etnische minderheden een knelpunt is bij het wervings- en selectiegedrag van werknemers (Olde Monnikhof en Buis, 2001). Nederlandse werkgevers hebben over het algemeen een negatief beeld van de competenties van alle allochtone werknemers. Deze beeldvorming wordt voor een deel bepaald door onbekendheid met etnische minderheden.

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). Zes 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 allochtonen wordt bepaald door de negatieve beeldvorming over allochtone werknemers. Overigens: 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 in het algemeen 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).

In november 2006 kwam een onderzoek uit dat in zijn conclusies afwijkt van bovenstaande onderzoeken (De Graaf-Zijl et al, 2006). Het onderzoek is gebaseerd op een vignettenanalyse en is vergelijkbaar met het onderzoek van Van Beek uit 1993 (Van Beek, 1993). Onderzoek is uitgevoerd middels een enquête onder een steekproef van 1025 werkgevers. Werkgevers moesten een keuze maken uit zestien sollicitatiebrieven waarin fictieve kandidaten met een verschillend profiel zich presenteerden. Vrijwel zonder uitzondering werden de kandidaten met de meeste ervaring en het hoogste opleidingsniveau eruit gepikt, óók als zij een Marokkaanse of Turkse achternaam hadden. Op basis van dit onderzoek heeft Minister van Economische Zaken Wijn geconcludeerd dat er niet gediscrimineerd wordt op etniciteit bij sollicitaties. De opzet van het onderzoek voldoet echter niet om de vraag te beantwoorden of discriminatie wel of niet voorkomt bij sollicitaties. Eén van de makers van dit onderzoek (Marloes De Graaf-Zijl) heeft dit ook toegegeven in een radio-interview (NRC Handelsblad, 7 november 2006).

VIII Loondiscriminatie

Ook op het gebied van salariering bestaat er discriminatie. Daar is ook behoorlijk wat onderzoek naar gedaan (Kee 1993; Dagevos, Martens en Verweij, 1996; Dagevos, 1998; Zorlu 2002). Deze onderzoeken duiden erop dat loondiscriminatie zich voordoet. Het gaat daarbij om indirecte discriminatie, en niet om directe discriminatie. Zorlu constateert dat vooral Marokkaanse mannen en vrouwen worden getroffen door ongelijke behandeling, terwijl andere allochtone groepen hierdoor minder lijken te worden getroffen (Zorlu, 2002).

IX Discriminatie op de werkvloer

Uit onderzoek komt naar voren 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).

Er is veel onderzoek gedaan naar pesten en agressie op het werk. Deze onderzoeken gaan dus niet over discriminatie op de werkvloer maar discriminatie valt onder de ongewenste omgangsvormen die door dit soort onderzoeken worden gedekt. Uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden blijkt dat in 2003 15 procent van de Nederlandse werknemers is geconfronteerd met intimidatie door collega's. Lichamelijk geweld door collega's wordt door bijna 2 procent van de werknemers gemeld (TNO Arbeid, 2004). In de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden van 2005 zijn wel vragen over discriminatie opgenomen. Het lijkt dat bij circa 3 procent van de werknemers in Nederland discriminatie op het werk voorkomt. Ongeveer 9 procent van de werknemers van niet-westerse komaf zegt dat op het werk discriminatie voorkomt op basis van huidskleur en geloofsovertuiging (Houtman, Smulders en Van Den Bossche, 2006).

X Beleid tegen discriminatie

De Nederlandse overheid heeft diverse initiatieven genomen om de achterstanden van etnische minderheden op de arbeidsmarkt tegen te gaan. Naast antidiscriminatiemaatregelen heeft de overheid ook diverse andere maatregelen genomen om de arbeidsmarktpositie van etnische minderheden te verbeteren.

Het bekendste voorbeeld van een initiatief om de arbeidsmarktpositie van etnische minderheden te verbeteren is de Wet Bevordering Evenredige Arbeidsdeelname Allochtonen en haar opvolger de Wet SAMEN, die liep van 1998 tot 2004. Beide wetten legden werkgevers verscheidene verplichtingen op met als doel hen ertoe 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. Gegevens verzameld in het kader van de Wet SAMEN werden onder meer door de Commissie Gelijke Behandeling gebruikt om discriminatie vast te stellen. Met name bij het vaststellen van indirecte discriminatie kunnen getalsmatige

verhoudingen binnen een bedrijf relevant zijn. De Wet SAMEN was dus niet alleen gericht op het bestrijden van achterstanden maar was ook een instrument bij het bestrijden van achterstelling of discriminatie. Op 1 januari 2004 is de Wet SAMEN afgelopen.

De overheid heeft ook 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 lijkt 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.

Bedrijven zelf nemen ook maatregelen tegen discriminatie. Een bekend voorbeeld daarvan is de antidiscriminatiecode, een gedragscode gericht tegen discriminatie. De eerste gedragscode ter voorkoming en bestrijding van rassendiscriminatie was de gedragscode bestemd voor uitzendbureaus uitgegeven door de Algemene Bond voor Uitzendbureaus die in 1987 is opgesteld. In 1992 gaf de rijksoverheid een aanzet tot de ontwikkeling van meer gedragscodes. Sindsdien zijn er voor verschillende branches gedragscodes opgesteld. Er bestaat echter geen duidelijkheid in hoeverre deze codes op het niveau van organisaties worden ingevoerd. Maar weinig bedrijven hebben een gedragscode en vaak wordt die dan slecht uitgevoerd en gehandhaafd (Bochhah, 2002).

Een middel om discriminatie te bestrijden bij het werven van nieuw personeel is anoniem solliciteren. Anoniem solliciteren kan met name uitkomst bieden bij grote bedrijven waar de neiging bestaat om te selecteren op niet-relevante persoonskenmerken zoals afkomst, leeftijd, geslacht enz. Bij anoniem solliciteren worden de persoonsgegevens van de sollicitatiekandidaat afgeschermd (b.v. door de administratie van de arbeidsorganisatie) voordat deze bij de selecteurs komen. In Nederland wordt nog weinig gebruik gemaakt van anoniem solliciteren. In Frankrijk en België is er meer ervaring met anoniem solliciteren.

XI Klachten

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).

Uit onderzoek naar de werking van Wet Gelijke Behandeling blijkt echter dat het aantal mensen dat zegt baat te hebben gehad bij de klachtbehandeling, relatief laag is (Woldringh, 1999). Van degenen met een voor hen gunstige afloop van de klacht heeft niet meer dan tweederde hier baat bij gehad.

De helft van de klagers heeft nadelige consequenties gehad op het werk: ruim eenderde is hierom van werkgever veranderd en ruim een tiende werkt nog wel bij zijn oude werkgever, maar ondervindt hiervan de nadelige consequenties. Met name in bedrijven met minder dan 50 werknemers ondervinden klagers de nadelige gevolgen. Voorts blijkt dat hoger opgeleiden vaker als gevolg van hun klacht ander werk hebben gezocht dan lager opgeleiden.

Ruim eenderde van de verzoekers (ook degenen bij wie het oordeel nog niet uitgesproken is) geeft aan dat de wederpartij maatregelen heeft genomen op grond van de ingediende klacht. Voor 61 procent van de wederpartijen was de klacht geen reden om een maatregel te nemen.

XII Duitsland – Nederland

Tot slot is een vergelijking tussen Duitsland en Nederland interessant. In Duitsland hebben etnische minderheden een betere positie op de arbeidsmarkt dan in 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.

XIII Toekomst

Discriminatie van etnische minderheden op de Nederlandse arbeidsmarkt bestaat. Daarbij gaat het om discriminatie bij de werving en selectie van werknemers, discriminatie bij de doorstroom van werknemers binnen bedrijven, discriminatie bij

ontslag en discriminatie bij salariering. Tevens is er sprake van diverse vormen van discriminatie: direct en indirect, bewust en onbewust, en institutioneel. In hoeverre er gediscrimineerd wordt is moeilijk te zeggen. Er zijn geen getalsmatige gegevens over discriminatie op de arbeidsmarkt. Daarom is het ook moeilijk om aan te geven of discriminatie de afgelopen decennia is afgenomen of toegenomen. Wel blijkt dat negatieve beeldvorming over allochtonen werknemers hardnekkig is. Het is voorts duidelijk dat de achterstanden waarmee etnische minderheden te kampen hebben op de arbeidsmarkt voor een deel te wijten zijn aan discriminatie. Als discriminatie niet wordt aangepakt zullen etnische minderheden in Nederland met achterstanden op de arbeidsmarkt blijven kampen.

Eddie Nieuwenhuizen, november 2006

LITERATUUR

Beek, K.W.H. van (1993). To be hired or not to be hired, the employer decides. Relative chances of unemployed job-seekers on the Dutch labour market. Proefschrift Universiteit van Amsterdam

Bessems, K. (21 februari 2003). Malaise? Dan eerst de allochtoon eruit. Trouw

Bochhah, N. (2002). Van must tot lust. Potentie gedragscodes nog te weinig benut. Rotterdam: LBR

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

Bovenkerk, F. (1977). Rasdiscriminatie op de Amsterdamse arbeidsmarkt. In: Hoof, J.J. van en Martens, A. (red. Arbeidsmarkt en ongelijkheid. Amsterdam: Boom

Bovenkerk, F. en Breuning-Van Leeuwen, E. van (1979). Rasdiscriminatie en rasvooroordel op de Amsterdamse arbeidsmarkt. Uit: Bovenkerk, F. (red), Omdat zij anders zijn. Amsterdam: Boom

Bovenkerk, F., Gras, M.J.I. en Ramsোধ, D. (1994). Discrimination against migration workers and ethnic minorities in acces to employment in the Netherlands. International migration papers 4. Genève: International Labour Office (ILO)

Gras, M., Bovenkerk, F., Gorter, K., Kruiswijk, P., & Ramsোধ, D. (1996). Een schijn van kans. Twee empirische onderzoekingen naar discriminatie op grond van handicap en etnische afkomst. Arnhem: Gouda Quint bv.

CBS (2003). Allochtonen in Nederland 2003. Voorburg: Centraal Bureau voor Statistiek (CBS)

CBS Statline Zie: www.cbs.nl

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

CGB (2006). Jaarverslag 2005 Commissie Gelijke behandeling. Utrecht: Commissie Gelijke Behandeling (CGB)

Choenni, C. en Zwan, T. van der (1987). Psychologische tests en allochtonen. Utrecht: LBR, 1987

Coenders, M., Lindner, L. , Silversmith en Vissser, J. (2004). Kerncijfers 2003. Jaaroverzicht discriminatieklachten bij Antidiscriminatiebureaus en meldpunten. Amsterdam: Landelijke Vereniging Anti Discriminatie Bureaus

Coenders, M., Lindner, L. , Silversmith en Boog, I.. (2005). Kerncijfers 2004. Jaaroverzicht discriminatieklachten bij Antidiscriminatiebureaus en meldpunten. Amsterdam: Landelijke Vereniging Anti Discriminatie Bureaus

Dagevos, J, en Roodenburg, A. (1998). Ongekend talent. Hoogopgeleide allochtonen en hun kansen op instroom, doorstroom en uitstroom bij de ministeries van VROM, OC&W en V&W. Rotterdam: Instituut voor Sociaal Economisch Onderzoek

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

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

Dagevos, J.M., Martens, E.P. en Verweij, A.O. (1996). Over directe en indirecte loondiscriminatie. In: Veenman, J. (red). Keren de kansen? Assen: Van Gorcum

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

Groen Links (2005). Onderzoek discriminatie stages. zie <http://www.groenlinks.nl/2ekamer/nieuws/Nieuwsbericht.2005-08-26.5730>

Graaf-Zijl, M. de . . e.a. (2006). De onderkant van de arbeidsmarkt vanuit werkgeversperspectief. De rol van percepties bij de selectie van laag opgeleide sollicitanten. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek, 2006

Houtman, I., Smulders P. en Bossche, S. van den (2006). Arbobalans 2005. Arbeidsrisico's, effecten en maatregelen in Nederland. Hoofddorp: TNO

Intelligence group (2004.) Kleur! De toekomst van de multiculturele arbeidsmarkt. Capelle aan den IJssel: Intelligence group.

Kee, P. (1993). The economic status of male immigrants in the Netherlands. Poefschrift VU Amsterdam

Lindner, L., Schriemer, R. en Silversmith, J. (2003). Kerncijfers discriminatie 2002. Klachten en meldingen over ongelijke behandeling – Een overzicht van discriminatieklachten en –meldingen.

Amsterdam: Landelijke Vereniging Anti Discriminatie Bureaus

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

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

Meerman, M. (1999). Gebroken wit. Over acceptatie van allochtonen in arbeidsorganisaties.

Amsterdam: Thela Thesis

Melser, C., Cruchten, J. van en Toor, L. van (2004). Waar zijn allochtone werknemers in dienst? In: Sociaal-economische trends (2004) 2

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

NRC Handelsblad (7 november 2006). Toch discriminatie van allochtonen bij sollicitatie. NRC Handelsblad

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

Reubsaet, T.J.M. en Kropman, J.A. (1985). Beeldvorming over etnische groepen bij de werving en selectie van personeel. Nijmegen: ITS

Sandfort, T. en Vanwesenbeeck, I. (2002). Omgangsvormen, werkbeleving en diversiteit bij de Nederlandse politie. Delft: Eburon

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

SCP (2003). Rapportage Minderheden 2003.: Onderwijs, arbeid en sociaal-culturele integratie. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau (SCP)

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)

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

TNO Arbeid (2004). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2003. Eerste resultaten. Hoofddorp: TNO Arbeid

Veenman, J. (red) (1982). De arbeidsmarktproblematiek van Molukkers. Een verkennend onderzoek. Rotterdam: Nederlands Economisch Instituut – Erasmus Universiteit Rotterdam

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. (2003). Discriminatie op de arbeidsmarkt: De resultaten van Nederlands onderzoek. In: Beleid en maatschappij 30 (2)

Verweij, A.O. (1991). Gelijke kansen voor allochtonen op ontslag? Een onderzoek naar uitstroom van allochtone werknemers. In: Migrantenstudies 7 (2)

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

Wolff, D.J.B. de (red) (2004). Gelijke behandeling. Oordelen en commentaar. Deventer : Kluwer

Woldringh, C. (1999). Ervaringen van verzoekers en wederpartijen met de Commissie gelijke behandeling. In: Asscher-Vonk, I.P. en C.A. Groenendijk (red). Gelijke behandeling. regels en realiteit Den Haag: Sdu Uitgevers

Zegers de Beijl, R. (red) (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