



De Voorzitter van de Tweede Kamer
der Staten-Generaal
Binnenhof 1 A
2513 AA S GRAVENHAGE

Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Anna van Hannoverstraat 4
Telefoon (070) 333 44 44
Fax (070) 333 40 33
www.szw.nl



Contactpersoon
Doorkiesnummer

Ons kenmerk AV/IR/2007/34613
Datum 15 november 2007

Onderwerp Discriminatiemonitor niet-westerse allochtonen op de
arbeidsmarkt

Hierbij doe ik u toekomen de Discriminatiemonitor niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt. De discriminatiemonitor vloeit voort uit de Werktop van 1 december 2005 waar het Kabinet en de Stichting van de Arbeid een 'Tripartiete beleidsinzet op het gebied van scholing en werk' vastgesteld hebben waarin een groot aantal afspraken is gemaakt om de arbeidsparticipatie van diverse groepen te verhogen. Naar aanleiding van afspraken die daar zijn gemaakt zijn het SCP en Art.1 in december 2006 van start gegaan met het uitvoeren van de 'Discriminatiemonitor niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt'. Het doel van de discriminatiemonitor is het in kaart brengen van de aard en omvang van discriminatie op grond van ras, godsdienst en nationaliteit op alle aspecten van de arbeidsmarkt en de ontwikkelingen hierin gedurende de loop der tijd. De discriminatiemonitor draagt bij aan het verwezenlijken van een beter zicht op de daadwerkelijke omvang van discriminatie op de Nederlandse arbeidsmarkt.

1. Discriminatiemonitor

Het (wetenschappelijk) vaststellen van discriminatie is niet eenvoudig. Om een zo compleet mogelijk beeld van discriminatie te kunnen krijgen, is het noodzakelijk dat verschillende onderzoeksmethoden met elkaar worden gecombineerd. In deze discriminatiemonitor zijn uitgebreide kwantitatieve analyses uitgevoerd gericht op het selectiegedrag van werkgevers. De kern van het uitgevoerde kwantitatieve onderzoek is dat het effect van andere factoren, zoals verschillen in opleidingsniveau en werkervaring, zoveel mogelijk worden uitgeschakeld. Indien een deel van het verschil in arbeidsmarktpositie tussen allochtonen en autochtonen onverklaard blijft (onverklaarde rest) dan vormt dit een aanwijzing voor het bestaan van discriminatie. Daarnaast is onderzoek verricht naar ervaren discriminatie onder andere via focusgroep gesprekken, een literatuurstudie en is een inventarisatie gemaakt van klachten over discriminatie bij de Antidiscriminatiebureau's (ADB's) en de Commissie gelijke behandeling (CGB). Hoewel er in 2008 geen discriminatiemonitor verschijnt wordt er door het SCP wel verdiepend onderzoek uitgevoerd in de vorm van situatietests gericht op het selectiegedrag van werkgevers. Door middel van deze onderzoeksmethode kunnen concretere



Ons kenmerk AV/IR/2007/34613

resultaten worden verkregen over onder andere de sectoren waarin discriminatie zich voordoet, de verschillen tussen mannen en vrouwen, opleidingsniveau en tussen allochtone groepen onderling. In 2009 zal de tweede discriminatiemonitor verschijnen. In de tweede monitor is het onderzoek gericht op werkgevers en vertegenwoordigers van intermediaire organisaties, zoals het CWI en uitzendbureaus.

Deze eerste discriminatiemonitor betreft een voornamelijk inventariserende studie. In het uitgevoerde onderzoek is gekeken of discriminatie zich voordoet bij de instroom en op de werkvloer en is gekeken of werkzoekenden en werkenden discriminatie ervaren.

Instroomkansen

Het uitgevoerde onderzoek wijst erop dat discriminatie een grotere rol speelt bij werving en selectie dan op de werkvloer.

- *onderzoek naar de onverklaarde rest*: Sommige groepen allochtonen (voornamelijk Turken, overige niet-westerse allochtonen en Marokkanen) vinden minder vaak een vaste baan dan autochtonen. Bij de instroom op de arbeidsmarkt nemen de Marokkanen van de vier onderzochte groepen allochtonen (Turken, Marokkanen, Surinamers en Antillianen) de ongunstigste positie in. Bij deze groep bedraagt het verschil in werkloosheid met autochtonen 13%, waarvan 7% niet verklaard kan worden door kenmerken als opleiding, werkervaring, werkloosheidsgeschiedenis, leeftijd en geslacht. Ook bij de tweede generatie Marokkanen zijn de verschillen in de kans op werkloosheid vergeleken met autochtonen groot. Bij de tweede generatie Antillianen daarentegen verschillen de kansen op werkloosheid nauwelijks van die van autochtonen met vergelijkbare individuele kenmerken. Ook de tweede generatie Turken en Surinamers doet het beter dan de eerste generatie, maar het verschil in werkloosheid kan niet volledig worden teruggevoerd tot verschillen in voor de arbeidsmarkt relevante kenmerken. Uit het kwantitatieve onderzoek komt naar voren dat hoger opgeleide allochtonen dezelfde kans als autochtonen hebben op het verwerven van een vaste baan.

- *onderzoek naar ervaren discriminatie*: In de uitgevoerde literatuurstudie komt naar voren dat onderzoek naar ervaren discriminatie, uitgevoerd in 2006, aantoont dat rond de 20% van de niet-werkende Turken, Marokkanen, Surinamers en Antillianen discriminatie de belangrijkste reden vindt waarom autochtonen betere kansen op de arbeidsmarkt hebben. Circa 80% wijst op andere factoren, zoals opleidingsniveau en beheersing van de Nederlandse taal. Uit de gehouden focusgroep gesprekken komt naar voren dat met name de lager en middelbaar opgeleide respondenten aangeven dat naar hun mening discriminatie het vinden van werk belemmert. Hoger opgeleiden geven daarentegen aan dat ze nauwelijks arbeidsmarktdiscriminatie ervaren.

Positie van werkenden

Uit het totale onderzoek komt naar voren dat discriminatie minder invloed lijkt te hebben op de positie van niet-westerse allochtone werkenden. Hierbij dient wel de kanttekening te worden gemaakt dat in de kwantitatieve analyses is gekeken naar de hiërarchische posities

(inkomen, beroepsniveau) van allochtone werkenden en niet naar meer informele posities, waar onderwerpen als bejegening en acceptatie op de werkvloer aan de orde komen. In het onderzoek naar ervaren discriminatie is hier wel naar gekeken.

- *onderzoek naar de onverklaarde rest*: Wanneer wordt gekeken naar het beroepsniveau, dan kan het verschil tussen de tweede generatie Turken, Marokkanen, Surinamers, Antillianen en autochtonen bijna in zijn geheel worden toegeschreven aan verschillen in individuele kenmerken. Niet-westerse allochtonen en autochtonen met vergelijkbare voor de arbeidsmarkt relevante kenmerken als opleiding, ervaring en kennis van de Nederlandse taal hebben vergelijkbare beroepsposities en inkomens.

- *onderzoek naar ervaren discriminatie*: Het beeld dat discriminatie een grotere rol speelt bij werving en selectie, wordt bevestigd in de focusgroep gesprekken. De meeste respondenten geven aan behoorlijk tevreden te zijn over de huidige baan en de contacten met collega's. Uit de focusgroep gesprekken komt wel naar voren dat alle ondervraagde niet-westerse allochtonen ervaren dat zij zich voor het bereiken van eenzelfde arbeidsmarktpositie meer moeten inspannen dan autochtonen. Zij hebben vaak het gevoel dat ze zich extra moeten bewijzen en dat er extra op hen wordt gelet. Dit uit zich onder meer in het feit dat allochtone werkzoekenden specifieke sectoren en werkgevers mijden en dat zij bijvoorbeeld geboortelandgegevens niet in hun CV opnemen.

Aantal klachten en oordelen ADB's en CGB

Klachten over discriminatie op de arbeidsmarkt ingediend bij de Adb's periode 2004-2006

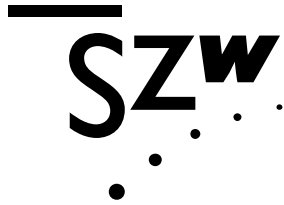
Totaal aantal klachten alle discriminatiegronden	Waarvan op grond van ras, godsdienst en nationaliteit (niet-westerse allochtonen)	Waarvan bij werving en selectie	Waarvan op de werkvloer
1385	1171	333	470

Aantal verzoeken en oordelen over discriminatie op de arbeidsmarkt ingediend bij de CGB periode 2004-2006*

Totaal aantal verzoeken alle discriminatiegronden	Oordelen op grond van ras, godsdienst en nationaliteit (niet-westerse allochtonen)	Waarvan bij werving en selectie	Waarvan op de werkvloer
1139	93	37	28

* NB. Ongeveer de helft van alle verzoeken wordt door de CGB in behandeling genomen en leiden tot een oordeel. Van de oordelen hebben 93 betrekking op ras en godsdienst.

40% van de oordelen van de CGB betreft discriminatie bij de instroom en 30% van de oordelen betreft verhoudingen op de werkvloer. Bij de ADB's komen er juist meer klachten binnen over ervaren discriminatie op de werkvloer, 40%, dan over discriminatie bij werving en selectie, 28%. Het is niet duidelijk waarom de verhoudingen bij de CGB-oordelen anders zijn dan bij de ADB-klachten.



Ons kenmerk AV/IR/2007/34613

Tot slot

De resultaten van deze discriminatiemonitor worden met sociale partners besproken. Het congres over de discriminatiemonitor op 15 november 2007 kan nieuwe inzichten en aanvullende oplossingen opleveren. Een verslag van het congres met een plan van aanpak ontvangt u begin december.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

De Staatssecretaris van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

(J.P.H. Donner)

(A. Aboutaleb)