

**Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden**

**862**

Vragen van het lid **Arib** (PvdA) aan de minister en staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties over *discriminatie van allochtonen op de arbeidsmarkt*. (Ingezonden 21 november 2007)

1

Hebt u kennisgenomen van het onderzoek dat door het Instituut voor Multiculturele ontwikkeling Forum is gedaan naar discriminatie van allochtonen op de arbeidsmarkt?<sup>1</sup>

2

Wat vindt u van de bevindingen uit dit onderzoek dat veel hoogopgeleide, werkzoekende allochtonen, zich gediscrimineerd voelen en dat een kwart van hen hierdoor geen baan kan vinden?

3

Wat is uw mening over de percentages die worden gepresenteerd waaruit blijkt dat de helft van Marokkaanse en Turkse werkzoekenden discriminatie als reden ervaart bij het niet vinden van een baan?

4

Deelt u de mening dat de hoge werkloosheid onder hoogopgeleide allochtonen ook te wijten is aan gebrekkige sollicitatievaardigheden en het missen van een netwerk? Zijn dit de enige oorzaken of zijn er ook

andere oorzaken die een rol spelen? Zo ja, welke?

5

Deelt u de mening dat dit het zoveelste onderzoek is in Nederland waaruit blijkt dat een grote groep allochtonen uitgesloten wordt op de arbeidsmarkt vanwege een etnische achtergrond? Zo ja, wat gaat u hieraan doen?

6

Kunt u uiteenzetten welke concrete maatregelen u tot nu toe hebt genomen of van plan bent te nemen om discriminatie van allochtonen op de arbeidsmarkt te bestrijden?

<sup>1</sup> de Volkskrant, 7 november 2007.

**Antwoord**

Antwoord van minister **Donner** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) en staatssecretaris **Aboutaleb** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid), mede namens de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. (Ontvangen 11 december 2007)

1

Ja, dit onderzoek is een uitwerking van de afspraak gemaakt in de Werktop van december 2005 en is uitgevoerd in opdracht van het ministerie van SZW.

2

Om te beginnen moet worden uitgekeken dat ervaren discriminatie niet gelijk wordt gesteld met feitelijke discriminatie. Het feit dat iemand

discriminatie ervaart, wil niet zeggen dat deze persoon ook daadwerkelijk gediscrimineerd wordt.

Wel is mij bekend dat hoogopgeleide allochtonen vaker werkloos zijn dan hun autochtone leeftijdsgenoten met een vergelijkbare opleidingsachtergrond. Onderzoek toont aan dat er belemmeringen zijn bij de instroom op de arbeidsmarkt. Deels zijn deze belemmeringen verklaarbaar vanuit de achtergrondkenmerken, zoals opleiding, ervaring, kennis van de Nederlandse taal maar voor een deel ook niet. Uit het zojuist verschenen rapport «Discriminatiemonitor niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt» komt naar voren dat uitgestroomde allochtone hbo'ers en wo'ers aanzienlijk vaker werkloos zijn dan autochtone hbo'ers en wo'ers. (Het percentage werklozen is onder Turken 12%, Marokkanen 8%, Surinamers 8%, Antillianen 10% en autochtonen 4%). Minder dan 1% van deze percentages wordt verklaard door factoren als (richting van de) opleiding, hoogte cijfers etc.. Hoogstwaarschijnlijk speelt discriminatie, bedoeld of onbedoeld, derhalve een rol bij het wervings- en selectieproces.

3

Het kabinet streeft naar een gelijke kans op werk ongeacht etniciteit. De percentages die in het onderzoek worden genoemd zijn zorgelijk, maar zijn niet geheel in lijn met de resultaten uit de

focusgroepgesprekken die in het kader van de «Discriminatiemonitor niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt» zijn gehouden. Hieruit blijkt dat hoger opgeleide allochtone jongeren nauwelijks arbeidsmarktdiscriminatie ervaren. In hun beleving speelt discriminatie een ondergeschikte rol bij het vinden van werk en op de werkvloer. Meer van belang zijn een goede opleiding en een goede presentatie. Mogelijk spelen er op verschillende opleidingsniveau's verschillende problemen. Het kabinet zal in vervolgonderzoek uitzoeken met welke factoren de ervaren zwakkere positie samenhangt, etniciteit of andere factoren die wellicht samenhangen met het opgedane sociaal kapitaal (inadequaate zoekgedrag, onvoldoende vaardigheden voor het effectief voeren van sollicitatiegesprekken). Daarbij is een vergelijking met autochtonen met een vergelijkbare sociale achtergrond noodzakelijk.

4

Ik deel de mening dat de hoge werkloosheid onder hoogopgeleide allochtonen deels ook te wijten is aan gebrekkige sollicitatievaardigheden en het missen van een relevant netwerk voor sollicitaties. Dit blijkt zowel uit het RWI-onderzoek als uit het FORUM-onderzoek «Onverzilverd talent».

Uit het onderzoek van FORUM (november 2007) en uit het RWI-onderzoek betreffende hoger opgeleide allochtonen op de arbeidsmarkt (oktober 2006) blijkt dat een ineffektieve zoekstrategie, een vaak te bescheiden opstelling tijdens sollicitaties, taalbeheersing, een minder gevuld cv en het ontbreken van de juiste netwerken voor het verkrijgen van een baan, factoren zijn die naast discriminatie, reële belemmeringen vormen bij instroom op de arbeidsmarkt.

5

Uit het onderzoek van FORUM kan niet zondermeer geconcludeerd worden dat uitsluiting op de arbeidsmarkt het gevolg is van een etnische achtergrond. De vraag welk belang er aan etniciteit of andere factoren (zoals inadequaate zoekgedrag en onvoldoende sollicitatievaardigheden) gehecht

moet worden, vergt vervolgonderzoek. Met FORUM vindt op dit moment overleg plaats over vervolgonderzoek.

Uit de uitgevoerde kwantitatieve analyses in de discriminatiemonitor niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt, komt naar voren dat discriminatie zich hoogstwaarschijnlijk voordoet bij de werving en selectiefase (afgemeten naar de kans op werkloosheid). Uit het onderzoek komt verder naar voren dat discriminatie minder invloed lijkt te hebben op de positie van niet-westerse allochtone werkenden. Als wordt gekeken naar de hiërarchische posities (inkomen, beroepsniveau) dan komen allochtone afgestudeerden gemiddeld gesproken op dezelfde posities terecht als autochtone afgestudeerden. Er kan dus niet worden gesproken van een grote groep allochtonen die wordt uitgesloten op de arbeidsmarkt vanwege een etnische achtergrond. Bovendien blijkt dat er verschillen zijn in de arbeidsmarktpositie van onderscheiden groepen met een allochtone herkomst. Dat suggereert dat mogelijk niet de allochtone herkomst als zodanig, maar de beeldvorming rond bepaalde groepen allochtonen van invloed is op de arbeidsmarktpositie daarvan.

6

Om discriminatie van allochtonen op de arbeidsmarkt, en discriminatie in den brede, te bestrijden, zowel bij de overheid als in het bedrijfsleven, is een aantal zaken in gang gezet. De Europese Commissie heeft 2007 uitgeroepen tot Europees Jaar van Gelijke Kansen voor iedereen. In dit kader is in Nederland dit jaar uitgebreid aandacht besteed aan het onderwerp gelijke kansen door middel van workshops, discussies, symposia, een «gelijke kansen estafette» en is een groot aantal projecten gesubsidieerd. Het afgelopen jaar is «de Discriminatiemonitor niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt» uitgevoerd. Deze discriminatiemonitor vloeit voort uit afspraken die het Kabinet en de Stichting van de Arbeid met elkaar hebben gemaakt op de Werktop van 1 december 2005, om de arbeidsparticipatie van diverse groepen te verhogen. De

discriminatiemonitor draagt bij aan het verwezenlijken van een beter zicht op de daadwerkelijke omvang van discriminatie op de Nederlandse arbeidsmarkt. De resultaten van de discriminatiemonitor zijn tijdens een landelijk congres op 15 november gepresenteerd en eveneens met de Stichting van de Arbeid besproken. Uit verschillende onderzoeken is gebleken dat er sprake is van discriminatie bij de werving en selectie. Om discriminatie hier tegen te gaan, laat ik het project «Werving en selectie zonder zorgen» uitvoeren door Art. 1 met gedeeltelijke financiering van de Europese Commissie. Dit project is gericht op het verbeteren van beeldvorming over en de implementatie van gelijke behandeling bij werving en selectie bij HRM-managers, personeelsfunctionarissen en functionarissen van het CWI door middel van workshops. Daarnaast investeert het kabinet in initiatieven om overheidswerkgevers bewust te maken van meer impliciete mechanismen (onbewuste discriminatie) van discriminatie. De resultaten van het vervolgonderzoek met geanonimiseerd solliciteren in Nijmegen, worden hierbij meegenomen.

Onder verantwoordelijkheid van de Minister voor Wonen, Wijken, en Integratie wordt gewerkt aan de totstandkoming van een landelijk dekkend stelsel van Antidiscriminatievoorzieningen. Door middel van een landelijke voorlichtingscampagne zal de burger in de tweede helft van 2008 worden geïnformeerd over de mogelijkheden tot melding van discriminatie. Tot slot subsidieer ik sinds 2004 het Landelijk Netwerk voor Diversiteitsmanagement (Div), deze subsidie is zojuist verlengd voor het jaar 2008. Div stimuleert MKB werkgevers tot het voeren van een breed personeelsbeleid gericht op diverse aandachtsgroepen, waaronder allochtonen. In 2008 richt Div zich vooral op MKB-branches en tekortsectoren, zoals de bouw, metaal, installatie en transport. Het doel is om de expertise van werving, het behoud en de doorstroom van personeel deel te laten uitmaken van het managementproces en het reguliere HRM-instrumentarium van MKB-werkgevers. Dit gebeurt door

branches aan te zetten tot het doorvoeren van meerjarenprogramma's gericht op de implementatie van diversiteitsmanagement en tot het opzetten van een eigen ambassadeursnetwerk dat de diversiteitsboodschap binnen de branche kan promoten. Div werkt hiertoe samen met de branches zelf, met MKB Nederland, de Algemene Werkgevers Vereniging Nederland (AWVN), Kamers van Koophandel en het CWI. Tevens biedt Div met haar expertise ondersteuning aan de door mij geïnitieerde activiteiten in de regio, zoals banenplannen en beeldvormingscampagnes. Zoals ik in mijn brief van 15 november (AV/IR/2007/34613) heb aangegeven, ontvangt u zo spoedig mogelijk een plan van aanpak om discriminatie op de arbeidsmarkt te bestrijden.