



**BUAT, Platform voor Molukkers**  
**Inspraakorgaan Chinezen, IOC**  
**Inspraakorgaan Turken, IOT**  
**Lize, Overlegpartner Rijksoverheid Zuidoepese Gemeenschappen**  
**Overlegorgaan Caribische Nederlanders, OCaN**  
**Samenwerkingsverband van Marokkaanse Nederlanders, SMN**  
**Surinaams Inspraakorgaan, SIO**

Secretariaat  
Maliebaan 13  
3581 CB Utrecht  
030-2304317

Tweede Kamercommissie SZW

Betreft: LOM position paper Discriminatie van niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt.

Utrecht, 4 maart 2011

Geachte commissie SZW,

Ten behoeve van de hoorzitting van 9 maart aanstaande willen de bovengenoemde samenwerkingsverbanden van het Landelijk Overleg Minderheden (LOM) u middels deze *position paper* informeren over hun standpunt met betrekking tot de Discriminatiemonitor niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt (SCP, 2010) en een twaalfstal voorstelmaatregelen om discriminatie op de arbeidsmarkt te bestrijden.

De werkloosheid onder allochtone jongeren in Nederland beweegt zich al twee jaar rond de twintig procent. Volgens de OESO (2009) doen jongeren uit de etnische minderheidsgroepen het van alle rijke industrielanden in Nederland het slechtst op de arbeidsmarkt. Nederland scoort met name slecht daar waar het gaat om de activering van allochtone jongens<sup>1</sup>. Diverse redenen kunnen daaraan ten grondslag liggen. Eén daarvan is discriminatie. De bovengenoemde LOM-samenwerkingsverbanden zijn van mening dat discriminatie een belangrijke oorzaak is voor het feit dat het werkloosheidsverschil tussen etnische minderheden en autochtonen nauwelijks kleiner is geworden de afgelopen decennia - een fenomeen waar de Raad van Europa Nederland tien jaar geleden reeds op attendeerde en verzocht maatregelen hiertegen te nemen<sup>2</sup>. Ook het meest

recente CERD-rapport<sup>3</sup> spoort Nederland aan maatregelen te nemen. Nota bene, de structurele werkloosheidsverschillen werken statistische discriminatie (stereotypering) alleen maar in de hand.

Het SCP wijst er op dat kansenongelijkheid mede samenhangt met de mate waarin het sociaal geaccepteerd is om stereotypen en vooroordelen ten aanzien van migranten te uiten en in gedrag om te zetten (p. 14). Daarmee wordt het belang aangegeven van een normstellend overheidsbeleid in woord, maar vooral in daad. Wij zien uit het SCP-rapport dat werkgevers op de werkvloer gemiddeld geen verschil zien in deskundigheid en kwaliteit van de geleverde arbeid tussen niet-westerse migranten en autochtone Nederlanders. In het rapport *Uit de Armoede werken* (SCP, 2010) wordt daarnaast geconcludeerd dat niet-westerse migranten vijf keer minder kans op blijvende uitstroom uit armoede hebben dan autochtonen. Opvattingen en motieven, bijvoorbeeld over de waarde van werk of over de taakverdeling van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt en in het gezin, doen er aanmerkelijk minder toe (p14). In hetzelfde rapport wordt geconcludeerd dat “het arbeidsethos is zwakker onder jongeren en hoogopgeleiden, terwijl niet-westerse migranten – die vaak minder kansrijk zijn op de arbeidsmarkt – juist een relatief sterk ethos hebben. Overigens zijn in eerder onderzoek soortgelijke verbanden aangetroffen tussen arbeidsethos, arbeidsmarktpositie en individuele kenmerken”<sup>4</sup>. Dat het werkloosheidsverschil wordt toegeschreven aan een lager arbeidsethos onder niet-westerse migranten, zoals sommigen beweren, wordt aldus door het SCP gelogenstraft. Niet een lager arbeidsethos, maar discriminatie op de arbeidsmarkt is een belangrijke oorzaak voor het werkloosheidsverschil.

Willen we discriminatie op de arbeidsmarkt voorkómen, dan zijn de volgende maatregelen het overwegen waard:

1. Het voorkómen van statistische discriminatie en structurele werkloosheidsverschillen middels het blijven streven naar evenredigheid betreffende de arbeidsparticipatiegraad van migranten. *Europa 2020. Nieuwe Europese Strategie voor Banen en Groei* kan daarbij als uitgangspunt wordt gehanteerd<sup>5</sup>. Na afloop van het Actieplan Jeugdwerkloosheid (2011) kunnen de relevante stakeholders op een 2<sup>e</sup> Nationale Jeugdtop afspraken maken over het verkleinen van het werkloosheidsverschil en de aanpak van discriminatie van jongeren uit de etnische minderheidsgroepen. Belangrijk is dat de werkgevers hierbij een prominente rol krijgen in het formuleren en uitvoeren van maatregelen<sup>6</sup>.
2. Uitvoering van de afspraak van ex-staatssecretaris Rutte van SZW (Visie Arbeidsmarktbeleid 2004) die hij heeft gemaakt met het CBS om op bedrijfsniveau beter inzicht te krijgen in de in- en doorstroom van werknemers uit de etnische minderheidsgroepen. Deze maatregel – waarbij werkgevers *niet* worden opgescheept met meer bureaucratie zoals bij de Wet Samen - biedt werkgevers een uitstekend instrument om onbenut arbeidspotentieel uit de etnische minderheidsgroepen aan te boren<sup>7</sup>.

3. Uitvoering van de aanbevelingen van de sociale partners in de SER-adviezen *Niet de afkomst maar de toekomst* (2007) en *Diversiteit in het personeelsbestand* (2009), daar waar het gaat om het bestrijden van discriminatie op de arbeidsmarkt.
4. Het goede voorbeeld nemen is van belang: momenteel bestaan de leden van de raden van bestuur van zowel VNO-NCW als MKB-Nederland uit autochtone Nederlanders en zijn er slechts twee allochtonen werkzaam in de top 800 van de overheid.<sup>8</sup> De *Kaderwet Adviescolleges* moet met nieuw elan worden uitgevoerd, nu blijkt dat de participatie van allochtonen slechts 6% bedraagt<sup>9</sup>.
5. Werk aan de *voorfase*: het actief bestrijden van discriminatie in het onderwijs. De overheid zou kunnen onderzoeken waarom kinderen uit de etnische minderheidsgroepen veel vaker naar het speciaal onderwijs worden verwezen en vervolgens bovendien instromen in het kansarme praktijkonderwijs<sup>10</sup>. Discriminatie op scholen *zelf* kan mogelijk effectiever worden aangepakt door leerlingen en ouders meer bekendheid te geven over het werk van het Anti-discriminatiebureau (ADB), de Jongeren- en Kinderrechtswinkel en *Defence for Children Nederland*. De Onderwijsinspectie kan het aspect "Discriminatiebestrijding" op scholen *expliciet* opnemen in de Periodieke Kwaliteitsonderzoeken (PKO) onder het kwaliteitsaspect 'Sfeer op school'. Op deze manier geeft de overheid actief invulling aan aanbeveling 27 (Non-discriminatie) van het Kinderrechtencomité van de Verenigde Naties voor Nederland<sup>11</sup>.
6. In het SCP-rapport *Liever Mark dan Mohammed*<sup>12</sup> (p. 21) worden verschillende aanbevelingen gedaan, gebaseerd op succesvol beleid in het verleden. Het SCP pleit voor beleid dat eraan bijdraagt dat werkgevers zich realiseren dat selectiegedrag niet etnisch neutraal is. Tevens wordt in overweging gegeven om werkgevers aan te spreken op hun verantwoordelijkheid, bij voorkeur ondersteund door concrete afspraken<sup>13</sup>.
7. Het Actieplan '*Nieuw*' *Ondernemerschap: kansen benutten* (2005) verdient een nieuwe impuls<sup>14</sup>.
8. Aanpak van 'onverklaarbare' beloningsverschillen: werknemers uit etnische minderheidsgroepen hebben een lager loon bij hetzelfde functieniveau. Volgens de Arbeidsinspectie<sup>15</sup> is er een onverklaard beloningsverschil van 4,9% (gecorrigeerd naar leeftijd, opleiding, ervaring).
9. Discriminatie op de arbeidsmarkt is vaak moeilijk aantoonbaar. Het nieuwe Nationale Mensenrechteninstituut<sup>16</sup> kan mogelijk een methode ontwikkelen waarbij het voor werkzoekenden en werknemers gemakkelijker wordt om 'onzichtbare' of 'onbedoelde' discriminatie succes te kunnen (h)erkennen en vervolgens te kunnen aankaarten bij de ADB's, of de CGB.

10. Zwaarder straffen van arbeidsorganisaties die bij het werven van personeel discrimineren op grond van ras, of godsdienst. Nu komen bedrijven er nog van af met een waarschuwing<sup>17</sup>.
11. De bereidheid om discriminatie aan te geven onder minderheden is niet groot. In de publicatie *Dubbel de dupe?* van de CGB<sup>18</sup> (2010) wordt geconcludeerd dat veel werknemers die (vermeende) discriminatie aan de orde stellen, daar extra problemen van ondervinden. De overheid doet er goed aan veel strenger toe te zien op de wet die het verbiedt om mensen te benadelen omdat zij klagen over discriminatie.
12. De rol van de regering, in het bijzonder de premier, is heel belangrijk. Uitspraken als “we geven Nederland terug aan de Nederlanders”<sup>19</sup> straalt geen eenheid uit, kan eventueel uitgelegd worden als ‘denken langs etnische lijnen’. Het is ons inziens zelfs niet ondenkbaar dat dergelijke uitlatingen kunnen leiden tot segregatie, of massapolarisatie: het Ministerie van Veiligheid en Justitie heeft namelijk het scenario *massapolarisatie* in zijn Bevindingenrapportage Nationale Veiligheid 2010 onlangs nog betiteld als ‘mogelijk’ (categorie C onder “Waarschijnlijkheid”), waarbij de “Impactscores” ‘verstoring dagelijks leven’, ‘democratische rechtsstaat’ en ‘sociaalpsychologisch’ worden gecategoriseerd onder E: catastrofaal gevolg<sup>20</sup>.

Nederland heeft ‘Nederlanders met een migratieachtergrond’ hard nodig op de arbeidsmarkt in deze tijd van vergrijzing en ontgroening. Er liggen nú kansen: het aandeel niet-westerse leerlingen in het hoger onderwijs neemt immers toe. Nederland, dat het mensenrechtenbeleid als één van de hoekstenen van het buitenlandbeleid beschouwt<sup>21</sup>, doet er goed aan een nieuw *Nationaal Actieplan tegen racisme* op te stellen<sup>22</sup>, waarbij nadrukkelijk wordt ingezet op het bestrijden van discriminatie op de arbeidsmarkt.

Vertrouwende erop u voldoende te hebben geïnformeerd, verblijf ik, namens de besturen van bovengenoemde LOM-samenwerkingsverbanden,

Met de meeste hoogachting,

Aydin Akkaya  
Coördinerend voorzitter LOM-samenwerkingsverbanden

<sup>1</sup> Zie een artikel hierover op <http://www.vkbanen.nl/banen/artikel/Nederlandse-arbeidsmarkt-het-slechtst-voor-allochtonen/94467.html>.

<sup>2</sup> De Raad van Europa adviseerde Nederlands reeds in 2000 om racisme en discriminatie te bestrijden, onder meer door maatregelen te nemen om duurzame deelneming van burgers uit de etnische minderheidsgroepen aan de arbeidsmarkt, inclusief de openbare sector, te verbeteren, onder andere door verbeterde toepassing van de bestaande civielrechtelijke bepalingen. Zie Tweede rapport over Nederland. European Commission against Racism and Intolerance, Council of Europe, Straatsburg, p4, 13 november 2001.

<sup>3</sup> "(...) The Committee further took note of information that rates of unemployment in ethnic minority groups, particularly among women, were significantly higher than average, and was also concerned at the under-representation of ethnic minorities in senior positions in the public and private sectors. The Committee recommended that the Netherlands take more effective measures to eliminate discrimination in access to employment, through, inter alia, awareness raising campaigns in the private and public sectors. The Netherlands was urged also to implement measures to achieve the equitable representation of ethnic minorities in elected bodies and other public sector services. (...)" COMMITTEE ON ELIMINATION OF RACIAL DISCRIMINATION CONCLUDES SEVENTY-SIXTH SESSION, 12 maart 2010, [http://www.unog.ch/unog/website/news\\_media.nsf/\(httpNewsByYear\\_en\)/985A88A2AEDA81COC12576E4004E7284](http://www.unog.ch/unog/website/news_media.nsf/(httpNewsByYear_en)/985A88A2AEDA81COC12576E4004E7284).

<sup>4</sup> Uit de Armoede werken, SCP, 2010, p71-72. Zie ook RWI analyse Kansen bekeken, 21 december 2010, [http://rwi.nl/nl-NL/Datasources/News/2763/Arbeidspotentieel\\_krachtwijken\\_groter\\_dan\\_gedacht](http://rwi.nl/nl-NL/Datasources/News/2763/Arbeidspotentieel_krachtwijken_groter_dan_gedacht).

<sup>5</sup> Daar waar het gaat om de arbeidsparticipatiegraad (20-64 jarigen) in Nederland op 75% te brengen middels een grotere participatie van jongeren, ouderen en laaggeschoolden (uit de etnische minderheidsgroepen) en een betere integratie van legale migranten. Het ambitieuze streven betekent dat de arbeidsparticipatie van niet-westerse minderheden gemiddeld de komende tien jaar jaarlijks met 2% zou moeten groeien. Nota bene, De nettoparticipatie van autochtonen is 69%, van niet-westers totaal 55% (T: 55, M: 50, S: 62, AA: 57, overig niet-w: 52), zie ook <http://www.scp.nl/dsresource?objectid=23768&type=org> (p151, 2e kwartaal 2009).

<sup>6</sup> Zie het succesvolle Raamconvenant Grote Ondernemingen Ruim Baan voor Minderheden (SZW, BZK, 2003).

<sup>7</sup> "Het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) is nu al in staat om, op basis van gegevens die zijn opgenomen in het Sociaal Statistisch Bestand (SSB) en de Polis -of Verzekerden administratie, per werkgever het aantal allochtone werknemers op een willekeurige peildatum, zoals ook in de wet SAMEN het geval was, te verstrekken. Het CBS kan dus vrijwel dezelfde gegevens leveren als de gegevens die de wet SAMEN opleverde, met in dit geval een te verwaarlozen administratieve druk voor werkgevers. Met dit bestand is het CBS eveneens in staat om de evenredigheidscijfers per RBA of een andere regio blijven leveren. Werkgevers kunnen dus nagaan in hoeverre het personeelsbestand een afspiegeling is van de (beroeps-)bevolking. (...) Via het Sociaal Statisch Bestand (gekoppeld aan de EBB) is inzicht te krijgen in de arbeidsmarktsituatie van etnische minderheden en de mate van structurele integratie van etnische minderheden op bedrijfsniveau, kunnen ontwikkelingen in bedrijven (doorstroom, uitstroom) worden gevolgd en kunnen trends en thema's worden gegenereerd. De SBB is in die zin een vrijwel volwaardige en in sommige opzichten zelfs betrouwbaarder bron dan de jaarverslagen Wet SAMEN. Om in de informatiebehoefte te voorzien, zonder dat het tot nieuwe administratieve lasten voor werkgevers leidt, heeft het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid afspraken gemaakt met het Centraal Bureau voor de Statistiek." Visie Arbeidsmarktbeleid", Reactie van toenmalig staatssecretaris Rutte op de Motie Weekers, TK 2003–2004, 29 544, nr. 1. <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/kst-29544-1.html?zoekcriteria=%3fzkt%3dUitgebreid%26pst%3dParlementaireDocumenten%26dpr%3dAlle%26spd%3d20110304%26epd%3d20110304%26dosnr%3d29544%26nro%3d1%26kmr%3dTweedeKamerderStatenGeneraal%26sdt%3dKenmerkendeDatum%26par%3dAgenda%257cHandeling%257cKamerstuk%257cAanhangselvandeHandelingen%257cKamervragenzonderantwoord%257cNietdossierstuk%257cBijlage%26dst%3dOnopgemaakt%257cOpgemaakt%257cOpgemaakt%2bna%2bonopgemaakt%26isp%3dtrue%26pnr%3d1%26rpp%3d10&resultIndex=0&sorttype=1&sortorder=4>

<sup>8</sup> Mark Rutte, Buitenhof, 23 mei 2010, <http://www.vpro.nl/programma/buitenhof/afleveringen/43255562/items/43507688/> (16:47min.).

<sup>9</sup> brief van minister Donner van BZK (dd. 17 dec. 2010). <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/kst-24503-42.html?zoekcriteria=%3fzkt%3dEenvoudig%26pst%3d%26vrt%3d24503%2b42%26zkd%3dInDeGeheleText%26dpr%3dAfgelopenDag%26sdt%3dDatumBrief%26ap%3d%26pnr%3d1%26rpp%3d10&resultIndex=0&sorttype=1&sortorder=4>.

- 
- <sup>10</sup> Zie jaarrapport integratie 2010, CBS, p180, <http://www.cbs.nl/NR/ronlyres/69A4737F-C700-4AD8-A122-29EAA4FF9957/0/2010b61pub.pdf>
- <sup>11</sup> Slotcommentaar van het Comité voor de Rechten van het Kind, Vijftigste Zitting, 19 februari 2009, p5, <http://www.jeugdengazin.nl/kamerstukken/2009/aanbevelingen-van-het-vn-kinderrechtencomite.asp>.
- <sup>12</sup> Liever Mark dan Mohammed. Onderzoek naar arbeidsmarktdiscriminatie van niet-westerse migranten via praktijktests, 21 januari 2010, p21. [http://www.scp.nl/Publicaties/Alle\\_publicaties/Publicaties\\_2010/Liever\\_Mark\\_dan\\_Mohammed](http://www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2010/Liever_Mark_dan_Mohammed)
- <sup>13</sup> Zie hierboven genoemd het Raamconvenant Grote Ondernemingen. De SER pleit voor banenplannen voor minderheden op gemeentelijk niveau, zoals die in het verleden goed hebben gewerkt, zie SER-advies Niet de afkomst, maar de toekomst, 2007, p18, [http://www.ser.nl/~media/DB\\_Advies/2000\\_2009/2007/b25538%20pdf.ashx](http://www.ser.nl/~media/DB_Advies/2000_2009/2007/b25538%20pdf.ashx). Gerefereerd wordt naar het MKB Minderhedenconvenant.
- <sup>14</sup> "Ondernemers uit de etnische minderheidsgroepen worden geïnteresseerd gemaakt voor de overdracht van 130.000 bedrijven de komende 10 jaar". Zie ook <http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/rapporten/2005/06/21/actieplan-nieuw-ondernemerschap-kansen-benutten.html>
- <sup>15</sup> Zie De arbeidsmarktpositie van werknemers in 2006. Een onderzoek naar de verschillen in beloning en mobiliteit tussen groepen werknemers, Arbeidsinspectie, november 2008, p40, [http://www.arbeidsinspectie.nl/Images/De%20arbeidsmarktpositie%20van%20werknemers%20in%202006\\_tcm290-262585.pdf](http://www.arbeidsinspectie.nl/Images/De%20arbeidsmarktpositie%20van%20werknemers%20in%202006_tcm290-262585.pdf)
- <sup>16</sup> Zie [www.naarenmensenrechteninstituut.nl](http://www.naarenmensenrechteninstituut.nl).
- <sup>17</sup> Zie de uitspraak van het CGB na aanleiding van het weren van Marokkaanse werkzoekenden in AH-to-Go winkels. <http://www.parool.nl/parool/nl/4/AMSTERDAM/article/detail/287196/2010/04/02/AH-to-Go-liet-discriminatie-toe-van-Marokkanen-en-ouderen.dhtml>, of de bibliotheek die onderscheid maakte op grond van godsdienst door te eisen te stellen aan de wijze waarop een hoofddoek moet worden geknoopt, zie [http://www.cgb.nl/oordelen/oordeel/214664/bibliotheek\\_maaft\\_onderscheid\\_op\\_grond\\_van\\_godsdienst\\_door\\_eisen\\_te\\_stellen\\_aan\\_de\\_wijze\\_waarop\\_een\\_hoofddoek\\_moet\\_worden\\_geknoopt](http://www.cgb.nl/oordelen/oordeel/214664/bibliotheek_maaft_onderscheid_op_grond_van_godsdienst_door_eisen_te_stellen_aan_de_wijze_waarop_een_hoofddoek_moet_worden_geknoopt)
- <sup>18</sup> Dubbel de dupe? CGB, 2010. [http://www.cgb.nl/publicaties/publicatie/221076/dubbel\\_de\\_dupe\\_een\\_studie\\_naar\\_de\\_benadeling\\_van\\_werknemers\\_die\\_gelijke\\_behandeling\\_aan\\_de\\_orde\\_stellen](http://www.cgb.nl/publicaties/publicatie/221076/dubbel_de_dupe_een_studie_naar_de_benadeling_van_werknemers_die_gelijke_behandeling_aan_de_orde_stellen)
- <sup>19</sup> Premier Mark Rutte, verkiezingsavond Provinciale Staten, 2 maart 2011.
- <sup>20</sup> Bevindingenrapportage Nationale Veiligheid 2010, Ministerie van Veiligheid en Justitie, 30 november 2010, p54-55, <http://ikregeer.nl/document/blg-101376>
- <sup>21</sup> Zie ook de Mensenrechtenrapportage 2009, Rapportage over de uitvoering van de mensenrechtenstrategie 'Naar een menswaardig bestaan' van het Ministerie van Buitenlandse Zaken, 28 juni 2010, <http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/publicaties-pb51/mensenrechtenrapportage-2009.html>
- <sup>22</sup> Zie ook de Committee on the Elimination of Racial Discrimination (CERD), Seventy-sixth session 15 February – 12 March 2010, onder concerns and recommendations: "The Committee recommends that the State party proceed with the expeditious preparation and implementation of a plan of action to address discrimination in all areas covered by the Convention. It also recommends that the State party ensure that its integration policies reflect an appropriate balance between the responsibilities of the State under the Convention and the responsibilities of immigrant communities". [http://www2.ohchr.org/english/bodies/cerd/docs/co/AdvanceUnedited\\_Netherlands.doc](http://www2.ohchr.org/english/bodies/cerd/docs/co/AdvanceUnedited_Netherlands.doc). Het Nationaal Actieplan tegen racisme is een uitvloeisel van de Politieke Verklaring en het bijbehorende Actieprogramma van de World Conference Against Racism (WCAR), te Durban (september 2001). De deelnemende regeringen gaven daarin aan ermee in te stemmen om Nationale Actieplannen op te stellen. Het Nationaal Actieplan tegen racisme van Nederland eindigde in 2007.