

Vergaderjaar 2007–2008

**29 544**

**Arbeidsmarktbeleid**

**Nr. 149**

## **BRIEF VAN DE MINISTER EN STAATSSECRETARIS VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 23 april 2008

In onze brief van 13 december 2007 (Kamerstuk 29 544, nr. 130) hebben we aangekondigd u een nadere concretisering en uitwerking van ons «plan van aanpak discriminatie op de arbeidsmarkt» te doen toekomen. Bijgevoegd vindt u deze nadere concretisering en uitwerking van de voorstellen. Het plan van aanpak richt zich voornamelijk op het tegengaan van discriminatie van allochtonen, mede naar aanleiding van de afspraken die met sociale partners zijn gemaakt op de participatietop. Een aantal onderdelen van het plan van aanpak heeft een bredere reikwijdte en richt zich daarmee op het bestrijden van discriminatie op alle gronden.

In het plan van aanpak zijn de volgende onderdelen opgenomen:

- 1) Het creëren van positieve beeldvorming en de rol van verschillende partners
- 2) Het tegengaan van discriminatie bij werving en selectie
- 3) Het tegengaan van discriminatie op de werkvloer Hieronder volgt een nadere uitwerking van deze onderdelen.

### **1. Het creëren van positieve beeldvorming en de rol van verschillende partners**

Het kabinet vindt het bestrijden van discriminatie een belangrijk onderdeel van het beleid dat gericht is op gelijke kansen op het gebied van de arbeidsmarkt. Een campagne die gericht is op het verbeteren van de beeldvorming kan daaraan een bijdrage leveren. Daarom is in het plan van aanpak opgenomen dat er mede op basis van de uitkomsten van de Discriminatiemonitor niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt en gesprekken met werkgevers en de allochtone gemeenschap een beeldvormingscampagne wordt opgezet. De campagne zal gericht worden ingezet afhankelijk van verschillende behoeften en problemen in bepaalde regio's en sectoren en van verschillende allochtone groepen. Er wordt geen grote landelijke campagne opgezet. Er zal zoveel mogelijk worden aangesloten bij reeds bestaande of in ontwikkeling zijnde initiatieven.

De beeldvormingscampagne zal zich zowel richten op het tegengaan van negatieve beeldvorming van werkgevers ten aanzien van niet-westerse allochtonen, als op het tegengaan van negatieve beeldvorming van niet-westerse allochtonen ten aanzien van bepaalde sectoren en werkgevers. Hierbij zal de aanpak van de negatieve beeldvorming over diverse migrantengroepen ook centraal staan. Een kleine groep migranten die door hun handelen mede verantwoordelijk kan worden gesteld voor de negatieve beeldvorming, bijvoorbeeld als gevolg van crimineel gedrag, discriminatie en overlast, zal stevig worden aangepakt. Daarnaast blijft het kabinet een beroep doen op het zelfreinigendvermogen binnen de eigen gemeenschap om bij te dragen aan het voorkomen en veroordelen van dergelijk gedrag.

Het kabinet zal diegenen die in een slachtofferrol blijven hangen, blijven aanspreken op de eigen verantwoordelijkheid voor het afmaken van een opleiding en zich als waardevolle kracht aan te bieden op de arbeidsmarkt.

Waar discriminatie zich op de arbeidsmarkt voordoet, hebben we als kabinet de plicht dit te bestrijden. In de beeldvormingscampagne zullen dan ook de volgende vier aandachtspunten in de jaren 2008 en 2009 een plaats krijgen:

### *1.1 Inhoudelijke aandachtspunten*

Uit de discriminatiemonitor en gesprekken met werkgevers en allochtone organisaties, is een viertal inhoudelijke aandachtspunten naar voren gekomen.

- a) Scheer «de allochtone gemeenschap» niet over één kam. Groepen niet-westerse allochtonen hebben veelal met verschillende problemen te maken. Uit de discriminatiemonitor komt zowel naar voren dat vooral de Marokkanen last hebben van negatieve beeldvorming door de verharding van het maatschappelijke klimaat, discussies over de islam etc. als dat de tweede generatie Antillianen op de arbeidsmarkt het erg goed doet. Daarnaast dient rekening te worden gehouden met het onderscheid tussen man/vrouw, oud/jong, hoog/laag opgeleid.
- b) Ga negatieve beeldvorming op de werkvloer tegen en investeer in een positieve beeldvorming. Uit de discriminatiemonitor komt naar voren dat alle groepen niet-westerse allochtonen ervaren dat zij zich op het werk meer moeten inspannen dan autochtonen. De ervaring is dat zij bij gelijke capaciteiten iets extra's moeten geven om te bewijzen dat zij *en* geschikt zijn voor de functie *en* als allochtoon te vertrouwen zijn. Allochtonen zijn op de werkvloer veelal extra zichtbaar en ondervinden nadeel van stereotypering.
- c) Bestrijd negatieve beeldvorming van niet-westerse allochtonen over bepaalde sectoren/werkgevers en tegelijkertijd de negatieve beeldvorming van werkgevers ten aanzien van (sommige) allochtone groepen. Uit de discriminatiemonitor komt naar voren dat allochtone werzoekenden bepaalde sectoren, bijvoorbeeld waarin sprake is van klantencontact, op voorhand mijden. Uit de gesprekken die tijdens de dialogdagen met verschillende werkgevers zijn gevoerd, komt naar voren dat het gezegde «onbekend maakt onbemind» voor deze problematiek opgaat. Werkgevers zien vaak jammer genoeg de meerwaarde van allochtone personeelsleden niet.
- d) Netwerken die door niet-westerse allochtonen worden gebruikt om een baan te zoeken en door werkgevers om personeel te vinden, dienen beter met elkaar te worden gematcht. Werkgevers maken veelal gebruik van netwerken waar allochtonen geen deel van uit maken en omgekeerd. Allochtonen zoeken veelal vacatures via eigen sociale netwerken, internet en intermediaire organisaties.

Er zijn verschillende instrumenten en initiatieven die kunnen worden ingezet om negatieve beeldvorming tegen te gaan en positieve beeldvorming te bevorderen. Met deze beeldvormingscampagne wordt zoveel mogelijk aangehaakt bij bestaande structuren en initiatieven en wordt ruimte gelaten om in 2009 nieuwe accenten te kunnen leggen op basis van de resultaten van de praktijktests die door het SCP in 2008 worden uitgevoerd (zie onderdeel 2.2).

- In september 2007 is het actieprogramma Iedereen Doet Mee (IDM) van start gegaan. Dit programma is onderdeel van de pijler Sociale samenhang uit het kabinetsprogramma en beschrijft hoe het kabinet – samen met de partners – de participatiedoelstellingen wil bereiken. Onder IDM valt een aantal deeltrajecten. Een van deze deeltrajecten is het traject allochtonen. Binnen dit deeltraject, dat in overleg met een extern communicatiebureau en werkgeversorganisaties zal worden vormgegeven, kan specifieke aandacht worden besteed aan wederzijdse beeldvorming.
- Vanuit bedrijven en sectoren komt een toenemend aantal berichten van moeilijk vervulbare vacatures en conjuncturele en structurele verkrapping van de arbeidsmarkt. Daarbij zijn er signalen dat de resultaten van de inspanningen van werkgevers, gemeenten UWV en CWI samen om de vacatureproblematiek aan te pakken voor verbetering vatbaar zijn. Om tekorten in bepaalde sectoren te voorkomen, dient mede geïnvesteerd te worden in de beeldvorming. In een aantal sectoren zijn reeds pilots gestart zoals in de zorg, bij defensie en in de metaalsector. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft hier een intermediaire rol van dienstverlener, makelaar en regisseur.
- In 2007 heeft er een aantal regionale bijeenkomsten plaatsgevonden. In 2008 zullen er veertien regionale bijeenkomsten, de zogenaamde Regiowerktoppen, worden gefaciliteerd door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Tijdens deze Regiowerktoppen maken regionale partners (gemeenten, UWV, CWI, werkgevers en diverse organisaties) afspraken (intentieverklaringen) voor een regionaal Actieplan participatie.
- Sinds 2004 subsidieert het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid 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. Met Div zullen afspraken worden gemaakt om aandacht te besteden aan de beeldvorming van werkgevers ten aanzien van allochtonen. In 2008 richt Div zich vooral op MKB-branches en tekortsectoren, zoals de bouw, metaal, installatie en transport.
- In januari is gestart met het project K!X-promotieteams (kleurrijke impuls voor kleurrijk succes) van Forum (Instituut voor multiculturele ontwikkeling). De basisgedachte achter deze promotieteams is het verbeteren van de beeldvorming rond allochtone jongeren. Het doel is om jongeren, ongeacht hun afkomst, dusdanig toe te rusten dat zij kansen op scholing, werk en inkomen kunnen benutten. Het zwaartepunt ligt op arbeidsmarktoriëntatie en het verbeteren van kansen op de arbeidsmarkt door bij werkgevers op bezoek te gaan, door netwerken op te bouwen en door te investeren in de eigen soft skills. Dit project wordt gesubsidieerd door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Momenteel wordt overleg gevoerd met de G-4 hoe te komen tot banenplannen voor structurele werkloze (allochtone) jongeren. Het betreft hier een complexe problematiek waar een deel van de jongeren en gemeenten mee worstelen en oplossingen voor zoeken: hoge

schooluitval, het ontbreken van een startkwalificatie, problematische thuissituatie en voor een deel ook het niet-kunnen door beperkte (cognitieve) capaciteiten. Het probleem ligt niet altijd aan de vraagkant maar ook in de persoon van de jongere. De weg naar economische zelfstandigheid is voor deze jongeren lang, bemiddeling en begeleiding vergen veel tijd. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft in een brief aan de wethouders uit de G-4 gevraagd met voorstellen te komen voor aanvullende activiteiten voor het oplossen van de problemen. Met de gemeenten is afgesproken dat zij begin april met concrete plannen komen. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft toegezegd ondersteuning te kunnen bieden door middel van de expertise van het CWI en Div en de K!X-promotie-teams van Forum. De nadere invulling van de ondersteuning wordt bepaald in overleg met gemeenten indien zij aangeven daar gebruik van te willen maken.

- Het kabinet wil jongeren die aan de zijlijn staan, activeren. Om de maatschappelijke positie van deze jongeren te verbeteren, is een substantiële verhoging van de arbeidsparticipatie van deze jongeren van belang. Een belangrijke stap in de richting naar hogere arbeidsparticipatie kan worden gezet met de invoering van een werkleerplicht voor jongeren tot 27 jaar. De verwachting is dat deze maatregel juist ook een positief effect zal hebben op de positie van kwetsbare groepen, zoals allochtone jongeren. Met de werkleerplicht krijgt de jongere het recht op een gemeentelijk aanbod. Dit aanbod kan zijn leren of werken of een combinatie van beide. Op 21 december 2007 heeft Uw Kamer hierover een beleidsnota ontvangen (Kamerstuk 29 544/30 545, nr. 132).
- Uw Kamer heeft recent een plan van aanpak ter bevordering van de arbeidsparticipatie van vluchtelingen en specifiek de asielzoekers in de pardonregeling, ontvangen.

In deze bestaande, of in ontwikkeling zijnde structuren en initiatieven kan gedacht worden aan het inzetten van de volgende instrumenten: Voorlichting met specifieke informatie over bepaalde groepen allochtonen. Trainingen die onder andere gericht zijn op bepaalde branches en sectoren. Het organiseren van bijeenkomsten op de werkvloer tussen collega's onderling en tussen werkgever en werknemers. Bedrijven kunnen worden aangezet tot het organiseren van meeloopdagen, snuffelstages en informatiedagen waar best practises kunnen worden uitgewisseld.

## **2. Het tegengaan van discriminatie bij werving en selectie**

### *2.1 Project werving en selectie zonder zorgen*

Zoals wij in onze brief van 13 december 2007 hebben aangekondigd, is het project «Werving en selectie zonder zorgen» van start gegaan. Art. 1 voert dit project uit met gedeeltelijke financiering van de Europese Commissie. Er worden acht trainingsdagen georganiseerd voor functionarissen van het CWI en de NVP (Nederlandse Vereniging voor Personeelsmanagement & Organisatieontwikkeling) in de maanden juni en september. Tijdens de trainingen wordt kort de theorie uiteen gezet (weten regelgeving, Europese richtlijnen etc.) waarna wordt geoefend met de praktische toepassing. Binnen deze training is ook aandacht voor bewustwording van vooroordelen.

### *2.2 Praktijktests*

Het SCP is van start gegaan met het uitvoeren van praktijktests. Koppels proefpersonen met dezelfde kenmerken (opleiding, leeftijd en geslacht)

sturen een gelijkwaardige sollicitatiebrief en CV. Het enige verschil is dat de ene proefpersoon een typisch Nederlandse naam heeft en de andere een typische allochtone naam. Met deze tests wordt inzicht verkregen of de mate waarin discriminatie voorkomt verschilt naar kenmerken van bedrijven en naar kenmerken van personen. In het onderzoek wordt een onderscheid gemaakt naar de volgende bedrijfskenmerken; sector (privaat, quartair en publiek) grootte van het bedrijf, klantencontact en functieniveau (laag (tot VMBO), midden (MBO) en hoog (HBO/WO)) en de volgende persoonskenmerken; etnische achtergrond (Turks, Antilliaans, Surinaams of Marokkaans) en geslacht. Het onderzoeksdesign is zo opgesteld dat er voldoende tests worden uitgevoerd om betrouwbare uitspraken te kunnen doen. Zo kan bijvoorbeeld worden onderzocht of mannen meer gediscrimineerd worden dan vrouwen, of er sprake is van een verschil tussen de etnische groepen in de mate waarin zij te maken hebben met discriminatie of er meer discriminatie plaatsvindt in de private of publieke sector etc.

### 3. Het tegengaan van discriminatie op de werkvloer

In onze brief van 13 december 2007 hebben we tot slot aangegeven u nader te informeren over de wijze waarop wij discriminatie willen onderbrengen onder de beleidsverplichting met betrekking tot de psychosociale arbeidsbelasting in de Arbowet.

We denken aan het expliciet toevoegen van discriminatie aan de opsomming van onderwerpen die nu onder psychosociale arbeidsbelasting (PSA) vallen. Als gevolg daarvan krijgt ook de Arbeidsinspectie een rol. Indien er in een bepaald bedrijf sprake is van duidelijke kansen op discriminatie, dan kan de Arbeidsinspectie van de werkgever eisen dat er gericht beleid wordt gevoerd. Geeft de werkgever daaraan geen gevolg, dan kan de Arbeidsinspectie een boete opleggen. De gedachten gaan daarbij uit naar een aanpak conform seksuele intimidatie en pesten. Verder zal het bestaande meetinstrument voor werkdruk uitgebreid worden.

Werkgevers kunnen in de praktijk aansluiten bij de maatregelen die zij vaak al tegen andere vormen van ongewenst gedrag op de werkvloer hebben getroffen (zoals gedragscodes, meldingsprocedures, klachtenregeling en vertrouwenspersonen). De administratieve lasten zullen daardoor beperkt blijven. Het is onze overtuiging dat wanneer er op de werkvloer discriminatie bespreekbaar wordt gemaakt en men bewust wordt van het feit dat discriminatie zich KAN voordoen, dit zijn uitwerking zal hebben op het wervings- en selectiebeleid van een onderneming.

Zoals wij eerder hebben aangekondigd hebben we de plicht discriminatie op de arbeidsmarkt, daar waar het zich voordoet, te bestrijden. Mensen horen beoordeeld te worden op hun talenten en niet op hun afkomst. Dit lijkt in de praktijk ook steeds meer te gebeuren. Zo is het werkloosheidspercentage onder niet-westerse allochtonen sterker gedaald dan het werkloosheidspercentage van autochtonen.

	Jaargemiddelde 2005	Jaargemiddelde 2006	Jaargemiddelde 2007
Werkloosheidspercentage Autochtonen algemeen (15–64 jaar)	5,2	4,4	3,7
Werkloosheidspercentage Niet-westerse allochtonen algemeen (15–64 jaar)	16,4	14,2	10,1
Werkloosheidspercentage autochtone jongeren (15–24 jaar)	10,6	8,7	8,1
Werkloosheidspercentage niet-westerse allochtone jongeren (15–24 jaar)	26,5	21,6	14,8

Uit deze cijfers blijkt dat de werkloosheid van niet-westerse allochtonen (15–64) de afgelopen jaren met bijna 40% is gedaald, voor autochtonen (15–64) betreft het een daling van ruim 25%. Bij de jongeren is de werk-

loosheid van niet-westerse allochtonen met bijna 45% gedaald, voor autochtonen geldt een daling in werkloosheid van bijna 25%. Het gaat dus beter. Dit zien we ook terug in het onderwijs, waar sprake is van een stijgend opleidingsniveau en daarmee een sociale stijging van de tweede generatie niet-westerse allochtonen. Maatregelen in het kader van algemeen arbeidsmarktbeleid zoals, Werk boven Inkomen, Taskforce Jeugdwerkloosheid, een betere ketensamenwerking en de afspraken met sociale partners, hebben waarschijnlijk bijgedragen aan de positieve ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.

Dit plan van aanpak, gericht op het tegengaan van discriminatie en negatieve beeldvorming bij de werving en selectie en op de werkvloer en op het creëren van wederzijdse positieve beeldvorming, zal eveneens een verdere positieve bijdrage leveren aan de positie van niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt.

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
J. P. H. Donner

De staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
A. Aboutaleb