

**Samen werken op de vloer**

**20 januari 2006 – publicatienr. 2/06**



## Inhoudsopgave

1.	Inleiding	5
2.	Tot nu toe: uitgangspunten in beleidsvorming met betrekking tot minderheidsgroepen	6
3.	Arbeidsmarktsituatie en -ontwikkelingen	7
4.	Activiteiten van de afzonderlijke centrale organisaties en organisaties op decentraal niveau	9
5.	Nadere aanbevelingen ter bevordering van sociale cohesie en versterking van de arbeidsmarktpositie van etnische minderheden	9
6.	Tot slot	15

Bijlage 1: Passages uit de ‘Tripartiete Beleidsinzet op het gebied van Scholing en Werk’, vastgesteld tijdens de Werktop op 1 december 2005;

Bijlage 2 : Arbeidsparticipatie van personen van 15 – 64 jaar naar herkomst;

Bijlage 3 : Bevolking van 15 – 64 jaar naar hoogst behaalde onderwijsniveau;

Bijlage 4 : Verklaring gelijke behandeling op de arbeidsmarkt;

Bijlage 5 : Marokkaans talent: coachingstraject voor hoogopgeleide Nederlandse Marokkanen;

Bijlage 6 : Gezamenlijke verklaring LTO Nederland en Moslimorganisaties.



## **‘Samen werken op de vloer’**

### **1. Inleiding**

De Stichting heeft zich in het verleden frequent bezig gehouden met beleidsvorming ter verbetering van de sociaal-maatschappelijke en arbeidsmarktpositie van etnische minderheden<sup>1</sup> in ons land. Hoewel er successen zijn geboekt, is die positie tot op de dag van vandaag nog niet optimaal.

De effectiviteit van dat beleid is mede afhankelijk geweest van de economische situatie zoals die zich de afgelopen decennia heeft voltrokken. In perioden van economische opgang was duidelijk sprake van een positieve ontwikkeling van de werkgelegenheid onder de desbetreffende bevolkingsgroepen maar evenzeer bleek in economisch minder florissante tijden dat die verbetering niet in alle opzichten van structurele aard was.

Er is dus nog alle aanleiding om extra aandacht te besteden aan en inspanningen te plegen ter vergroting van de werkgelegenheid onder allochtone groepen en aan een structurele versterking van hun positie op de arbeidsmarkt. De Stichting doet dat mede gelet op het feit dat de Nederlandse economie in toenemende mate afhankelijk is van de beschikbaarheid van arbeidskrachten uit etnische minderheidsgroepen vanwege het structurele proces van vergrijzing van de (beroeps-)bevolking dat gaande is.

Inmiddels is bovendien het inzicht ontstaan dat zowel voor de ‘traditionele’ groepen etnische minderheden (met name Turken en Marokkanen) alsook voor de ‘nieuwkomers’ (vluchtelingen en asielzoekers uit Afrika en Azië) geldt dat hun aanwezigheid in ons land van permanente in plaats van tijdelijke aard is zoals lange tijd werd verondersteld. Nederland is een multiculturele samenleving geworden. Dat betekent dat het beleid ten aanzien van deze groepen in de context van integratie in de Nederlandse samenleving geplaatst moet worden.

Die integratie verloopt echter niet zonder horten en stoten. De verhoudingen tussen de diverse etnische minderheden en de autochtone bevolking zijn niet in alle opzichten optimaal en hebben zich zelfs in zekere mate verhard. De onderlinge tolerantie is verminderd en er is sprake van toenemende tegenstellingen en daarmee gepaard gaande spanningen.

De Stichting acht deze ontwikkelingen verontrustend vanwege de sociale en economische gevolgen ervan. Zonder te stellen dat dat altijd en overal het geval is, kunnen die ontwikkelingen ook de onderlinge verhoudingen tussen werknemers uit etnische minderheidsgroepen en werknemers van Nederlandse afkomst op de werkvloer beïnvloeden en daarmee effect hebben op de prestaties van de onderneming in termen van productie en productiviteit.

De Stichting acht het dan ook van wezenlijk belang ernaar te streven die verhoudingen te normaliseren en te verbeteren door het bevorderen van wederzijdse kennis van en begrip voor elkaars culturen.

---

<sup>1</sup> In deze nota wordt bedoeld op etnische minderheden in het bijzonder van niet-westerse afkomst.

Essentieel is dat er een groter wederzijds respect ontstaat. Aan het bereiken van dat doel wil de Stichting een bijdrage leveren.

Met deze nota wil de Stichting de aandacht vestigen op de noodzaak om in het bijzonder op ondernemingsniveau c.q. op het niveau van de werkvloer, de voorwaarden te creëren voor een betere onderlinge verstandhouding. Immers, op dat niveau moet de samenwerking zijn feitelijke gestalte krijgen; een samenwerking die niet alleen nodig is voor het bewerkstelligen van een positief economisch resultaat maar die tegelijkertijd de basis vormt voor maatschappelijke stabiliteit.<sup>2</sup>

Het bevorderen van die samenwerking is een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid, niet in de laatste plaats van betrokkenen zelf, in de samenleving in het algemeen en op de werkvloer in het bijzonder maar vergt ook inspanningen van overheid en bedrijfsleven.

In dat verband kan ook gewezen worden op de uitkomst van de zgn. Werktop die op 1 december 2005 heeft plaatsgevonden tussen kabinet en Stichting en waar een reeks van afspraken is gemaakt om onder meer de arbeidsmarktpositie van minderheden te verbeteren.<sup>3</sup>

In het onderstaande wil de Stichting van de Arbeid, zoals gezegd, aangeven op welke wijze de dialoog tussen de diverse actoren kan worden bevorderd. Daarbij is onder meer een relatie gelegd met de laatste Stichtingsnota in het kader van het minderhedenbeleid uit 2001<sup>4</sup> en de aanbevelingen die daarin zijn verwoord maar is eveneens bezien op welke wijze de Stichting invulling zou kunnen geven aan beleidssuggesties die ook van andere kanten zijn gekomen zoals vanuit genoemd Breed Initiatief Maatschappelijke Binding, de Taskforce Minderheden & Arbeidsmarkt, de Raad voor Werk en Inkomen<sup>5</sup> enz. Daarbij is ook gebruik gemaakt van ideeën en activiteiten die op dit terrein worden ondernomen door organisaties als het Landelijk Bureau Racismebestrijding (LBR), FORUM, Vluchtelingen Werk Nederland enz.

## **2. Tot nu toe: uitgangspunten in beleidsvorming met betrekking tot etnische minderheden<sup>6</sup>**

Sinds 1990 heeft de Stichting drie nota's over minderhedenbeleid het licht doen zien waarvan de laatste in 2001.<sup>7</sup> Stond daarin aanvankelijk een (kwantitatieve) macro-economische benadering en aanpak centraal, geleidelijk is het accent verlegd naar een

---

<sup>2</sup> In dat verband kan gewezen worden op een bijeenkomst die op 26 januari 2005 op initiatief van het kabinet heeft plaatsgevonden in de Ridderzaal onder het motto: 'Breed initiatief maatschappelijke binding'. Hieraan hebben een groot aantal maatschappelijke, sociale en godsdienstige organisaties waaronder ook vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersorganisaties, deelgenomen met als oogmerk een extra impuls te geven aan het bewerkstelligen van betere onderlinge verhoudingen tussen de diverse bevolkingsgroepen binnen de samenleving en versterking van de sociale cohesie.

<sup>3</sup> Zie voor de desbetreffende passages uit de Tripartiete Beleidsinzet bijlage 1.

<sup>4</sup> Stichting van de Arbeid, *Meer minderheden met mogelijkheden*, 12 juni 2001 – publicatienr. 8/01.

<sup>5</sup> Zie 'Omdat iedereen nodig is' Voorstellen voor een aanpak van de problematiek aan de onderkant van de arbeidsmarkt', RWI 19 april 2005.

<sup>6</sup> Een uitvoerige beschouwing over veranderingen in het beleid treft men aan in het rapport van de Tijdelijke Commissie Onderzoek integratiebeleid (de zgn. Commissie Blok), Tweede Kamer, 2003- – 2004, 28 689.

<sup>7</sup> Stichting van de Arbeid, *Meer minderheden met mogelijkheden*, 12 juni 2001 – publicatienr. 8/01.

meer (kwalitatieve) aanpak op decentraal niveau, mede in lijn met de decentralisatieprocessen die zich op andere terreinen hebben gemanifesteerd.

Kenmerkend voor de aanbevelingen die de diverse Stichtingsnota's bevatten, is dat deze zich concentreerden op het specifieke werkterrein van de sociale partners, t.w. het arbeidsmarkt- en arbeidsvoorwaardenterrein in de brede zin van het woord.

Kenmerkend was tevens, dat het beleid primair stimulerend en ondersteunend van aard was waarbij steeds ook de eigen verantwoordelijkheid van de etnische minderheidsgroepen zelf, zowel van hun organisaties als van individuen, is benadrukt als het gaat om het werken aan een versterking van hun arbeidsmarkt- en daarmee samenhangend ook hun maatschappelijke positie. Ondanks de gewijzigde maatschappelijke verhoudingen, blijven veel van deze voorgaande aanbevelingen van de Stichting hun waarde behouden

Voor een toekomstig beleid lijkt het in ieder geval gewenst om actief en intensief te blijven inzetten op een decentrale (vooral ondernemingsgewijze-) aanpak, ondersteund vanuit het meso- en macro-niveau waar voorwaarden gecreëerd moeten worden om op micro-niveau resultaten te kunnen bereiken.

### 3. Arbeidsmarktontwikkelingen <sup>8</sup>

Volgens prognoses van het CBS zal het aandeel van de bevolking van 20 – 64 jaar (d.w.z. de economisch actieve bevolking) in de totale bevolking ten opzichte van 2005 in 2025 gedaald zijn met 3% en in 2050 met 6% als gevolg van de vergrijzing. Die afname wordt beperkt vanwege het toenemend aantal arbeidskrachten uit etnische minderheidsgroepen dat naar verwachting zal groeien van ca. 3 miljoen in 2004 tot ca. 5 miljoen in 2050. Zonder de etnische minderheden zou het aandeel van de economisch actieve bevolking niet met 6% maar met 23% afnemen in de komende 45 jaren.

Van personen uit niet-westerse minderheidsgroepen tussen 15 en 65 jaar heeft 49% een baan; in deze leeftijdscategorie van Nederlandse afkomst ligt dat percentage op 67%. De netto arbeidsparticipatie van personen uit etnische minderheidsgroepen is de afgelopen jaren niet onbelangrijk gestegen en wel van 40% in 1996 tot 49% in 2003 maar blijft niettemin achter bij die van de autochtone bevolking.

Vastgesteld kan worden dat de arbeidsmarktproblematiek onder de Turkse en Marokkaanse bevolkingsgroepen relatief het meest nijpend is. Binnen deze groepen is er overigens ook weer sprake van uiteenlopende situaties. Zo is de netto arbeidsparticipatie <sup>9</sup> onder de Turkse bevolkingsgroep hoger dan die onder de Marokkaanse en is de arbeidsmarktpositie van (jonge) Marokkaanse vrouwen minder problematisch dan die van Marokkaanse mannelijke jongeren.

---

<sup>8</sup> Deze paragraaf is grotendeels ontleend aan de Arbeidsmarktanalyse 2005 van de Raad voor Werk en Inkomen, aan het CBS-publicatie Allochtonen in Nederland 2004 en aan het rapport Etnische minderheden op de arbeidsmarkt: beelden en feiten, belemmeringen en oplossingen, in opdracht van het Ministerie van SZW samengesteld door Regioplan Beleidsonderzoek.

<sup>9</sup> De netto arbeidsparticipatie komt overeen met de verhouding tussen de feitelijk werkzame beroepsbevolking en de totale bevolking in de leeftijd van 15 – 65 jaar.

De arbeidsparticipatie onder de Antilliaanse en Arubaanse bevolkingsgroep en vooral onder de Surinaamse bevolkingsgroep is ten opzichte van de Turkse en Marokkaanse substantieel hoger. Vooral de participatie onder Surinaamse vrouwen is hoog en komt vrijwel overeen met die onder autochtone vrouwen (56%). De participatie van Turkse en Marokkaanse vrouwen steekt daartegen schril af en bedroeg in 2003 29% (Turkse vrouwen) resp. 28% (Marokkaanse vrouwen).<sup>10</sup>

In dat verband kan overigens geconstateerd worden dat er sprake is van substantiële verschillen in arbeidsmarktoriëntatie en verschillen in arbeidsmarktpolitieke 'voorkeuren' tussen de verschillende etnische groepen betreft (bijv. wat het werken in een bepaalde sector).

De werkloosheid onder de beroepsbevolking bij etnische minderheden bedroeg in 2004 16% tegen 5,2% onder de beroepsbevolking van Nederlandse afkomst. De werkloosheid onder jongeren uit de etnische minderheidsgroepen is ca. twee maal zo hoog als die onder de jongeren van Nederlandse afkomst; opvallend hoog is bovendien de werkloosheid onder jeugdige vluchtelingen, t.w. bijna 40%.

De cijfers overziende kan worden vastgesteld dat gelijke kansen op de arbeidsmarkt nog steeds niet zijn gerealiseerd.

Een belangrijke oorzaak van de achterstand van etnische minderheden is hun lagere opleidingsniveau. Hoewel de jongeren beter opgeleid zijn dan de ouderen, wordt de achterstand ten opzichte van de bevolkingsgroep van Nederlandse afkomst niet kleiner. In 2002 beschikte 60,6% van de bevolking uit etnische minderheidsgroepen tussen 15 en 64 jaar over niet meer dan basis-, mavo of vbo-onderwijs tegen 35,8% van de bevolking van Nederlandse afkomst; voor de eerste generatie etnische minderheden lag dit percentage op 61,3, voor de tweede generatie op 57,5.<sup>11</sup>

Onder jongeren uit etnische minderheidsgroepen komt het verschijnsel van voortijdig schoolverlaten relatief veel voor met alle gevolgen van dien voor hun (toekomstige) positie op de arbeidsmarkt: onder Turkse en Marokkaanse jongeren bedraagt de voortijdig schooluitval ca. 20% tegen 10% onder Surinaamse en Antilliaanse jongeren.

De achterstand van etnische minderheden wordt deels veroorzaakt door de geringe arbeidsparticipatie van vrouwen uit deze minderheidsgroepen, hoewel daar geleidelijk enige verbetering in komt.

Aangezien etnische minderheden gemiddeld lager zijn opgeleid en minder participeren, leidt het verwachte toenemend aandeel personen uit etnische minderheidsgroepen in de (beroeps-)bevolking tot een lager (totaal) participatieniveau en een lager gemiddeld opleidingsniveau.

Verwacht wordt dat de werkgelegenheidsgroei de komende tijd vooral zal optreden in functies voor hoogopgeleiden. De uitstroom uit de arbeidsmarkt omvat een naar verhouding groot deel hoogopgeleiden, terwijl de nieuwe generaties schoolverlaters van Nederlandse afkomst niet langer (zoals in het verleden) gemiddeld hoger opgeleid zijn dan de voorgaande generaties. Dit biedt kansen voor hoogopgeleiden uit etnische

---

<sup>10</sup> Zie Bijlage 2.

<sup>11</sup> Zie Bijlage 3.

minderheidsgroepen. Hierbij moet echter wel worden aangetekend dat van de hoogopgeleiden uit deze groepen die werk hebben in vergelijking tot hoogopgeleide werknemers van Nederlandse afkomst, een groter deel onder hun kwalificatieniveau werkzaam is.

Het vorenstaande betekent dat het arbeidsmarktbeleid zich vooral moet richten op vergroting van de arbeidsparticipatie en vergroting van het kwalificatieniveau van de beroepsbevolking.

De instroom op de arbeidsmarkt vanuit etnische minderheden wordt mede beïnvloed door hun arbeidsmarktoriëntatie wat betreft het type beroep en/ sector die aantrekkelijk wordt geacht.

In het algemeen geldt een sterke oriëntatie op de commerciële / zakelijke dienstverlening, met name onder MBO'ers en HBO'ers uit etnische minderheidsgroepen. Beroepen in de zorg zijn met name onder Turkse en Marokkaanse vrouwen minder geliefd, mede onder invloed van culturele en religieuze factoren.

Een en ander illustreert overigens de wenselijkheid om in de fase van voorbereiding op de toetreding tot de arbeidsmarkt adequate voorlichting te verstrekken ten behoeve van beroepsoriëntatie

Afzonderlijk dient te worden gewezen op de positie van nieuwe groepen i.c. vluchtelingen uit Azië en Afrika. De werkloosheid onder deze groepen is significant hoger en hun arbeidsparticipatie navenant lager dan onder de 'klassieke' minderheidsgroepen. Ondanks een gemiddeld hogere opleiding, blijkt men moeilijk aan een functie te kunnen komen.

#### **4. Activiteiten van organisaties van werkgevers en werknemers**

Ook de afzonderlijke centrale organisaties van werkgevers en werknemers zijn actief op het terrein van minderhedenbeleid. Verwezen zij in dit verband naar door centrale organisaties van werkgevers opgezette projecten op dit terrein zoals de Jongeren ontwikkelings- en ervaringsplaatsen (JOP) van VNO-NCW, het gezamenlijke project van VNO-NCW en FORUM 'Marokkaans Talent', een coachingstraject voor hoogopgeleide Marokkanen, het 10.000 banenproject van MKB-Nederland, het O&O-Jeugdmodel van de FNV, de gezamenlijke verklaring van LTO Nederland en het Contactorgaan Moslims en Overheid (CMO), e.d.

Overigens zijn ook in talloze CAO's afspraken gemaakt over scholing / arbeidsmarktpositie van minderheden en dat vele bedrijven hun eigen minderhedenprojecten hebben georganiseerd. Zie bijvoorbeeld het 'Certificering vakmanschap / Werkgelegenheidsplan' van Philips dat ook dient als best practice voor Europa.

#### **5. Aanbevelingen**

Met de navolgende aanbevelingen / suggesties beoogt de Stichting aangrijpingspunten te bieden om op ondernemingsniveau nieuwe impulsen te geven aan een beleid, gericht op vergroting van de arbeidsparticipatie van etnische minderheden en op onderling begrip en acceptatie op de werkvloer. Het gaat daarbij zeker niet altijd om

aanbevelingen van ingrijpende aard die de inzet van complexe beleidsinstrumenten vergen. Aangrijpingspunten vormen veel vaker zaken die een positieve invloed kunnen hebben op het sociale klimaat in de onderneming en op de bedrijfsvoering.

De inzet van CAO-partijen kan nodig zijn om maatregelen te treffen en/of de voorwaarden te creëren die het de individuele werkgever mogelijk maken daarvan gebruik te maken (bijv. op het gebied van scholing en opleiding).

### *Versterking van de sociale cohesie op de werkvloer*

Een bepaalde beeldvorming over etnische minderheden kan niet alleen de instroom van werknemers uit etnische minderheidsgroepen (negatief) beïnvloeden: één maal binnen de arbeidsorganisatie kunnen vooroordelen tussen werknemers met een uiteenlopende culturele en/of religieuze achtergrond en het onvoldoende bespreekbaar maken van bepaalde thema's of problemen ook negatief inwerken op het arbeidsklimaat.

Acceptatie van etnische minderheden blijkt een positieve stimulans te ondervinden vanuit een open omgangscultuur. Een goede dialoog op de werkvloer vormt veelal een voorwaarde om de 'wij-zij'-cultuur te doorbreken met bovendien alle positieve gevolgen van dien voor de bedrijfsvoering en daarmee voor het economisch resultaat van bedrijven.

Zowel werkgevers, werknemers(organisaties) als ook de ondernemingsraad kunnen door het organiseren van discussie- en/of voorlichtingsbijeenkomsten hieraan een bijdrage leveren.

In dat verband kan verder gewezen worden op de mogelijkheid om gebruik te maken van de deskundigheid op dit terrein van andere organisaties. Zo heeft FORUM, instituut voor multiculturele ontwikkeling, een cursus ontwikkeld waardoor werknemers in staat worden gesteld om spanningen op de werkvloer bespreekbaar te maken en op een zakelijke manier op te lossen.<sup>12</sup>

Eveneens heeft het Landelijk Bureau ter bestrijding van Rassendiscriminatie (LBR) een dvd uitgegeven als hulpmiddel met het doel een discussie te voeren over discriminatie, misverstanden en vooroordelen op de werkvloer.<sup>13</sup>

### *Multicultureel personeelsbeleid*

In eerdere aanbevelingen heeft de Stichting nadrukkelijk bepleit om vorm te geven aan een multicultureel personeelsbeleid in (grotere) ondernemingen. Daartoe dient o.a. in de opleidingen voor P&O-managers aandacht aan dit aspect te worden gegeven.

Multicultureel personeelsbeleid betekent aandacht voor de uiteenlopende culturele en religieuze achtergronden van etnische minderheden, onder meer blijkend uit:

- aandacht voor bijzondere culturele / religieuze aspecten (het bieden van adequate mogelijkheden om te bidden, samenstelling van het assortiment in kantines e.d., kalender met ook niet-christelijke feestdagen);
- het bieden van de mogelijkheid tot verlof op niet-christelijke feestdagen;

<sup>12</sup> FORUM, Kanaalweg 86, 3533 HG Utrecht (tel. 030 297 4321); [www.forum.nl](http://www.forum.nl).

<sup>13</sup> LBR, Schaatsbaan 51, 3013 AR Rotterdam; tel 010 201 0 201; [www.lbr.nl](http://www.lbr.nl).

- het bieden van de mogelijkheid om vakantiedagen naar redelijkheid op te sparen ten behoeve van een langer vakantieverlof.

### *Rol van medezeggenschapsorganen*

In het kader van de huidige Wet op de ondernemingsraden is aan ondernemingsraden niet alleen een passieve maar ook een actieve rol toebedeeld met betrekking tot verbetering van de positie van minderheden (artikel 28 lid 3). Uit onderzoek blijkt overigens dat de aandacht van ondernemingsraden voor het minderhedenbeleid nog te wensen overlaat. Het verdient dan ook aanbeveling de rol van de ondernemingsraad (en personeelsvertegenwoordiging) op dit terrein te intensiveren. Hierbij is ook een rol weggelegd voor vakbonden die de eigen kaderleden daarover actief kunnen informeren en hen kunnen ondersteunen bij het nemen en voorbereiden van initiatieven.

De Stichting heeft in dat verband eerder ondernemingsraden opgeroepen medewerkers uit etnische minderheidsgroepen actief te betrekken in het medezeggenschapsproces, onder meer door deelname aan de OR. De werknemers uit deze groepen dienen zich in dat verband vanzelfsprekend ook zelf actief op te stellen.

Ook de werkgever zelf kan en moet daarbij een initiërende rol vervullen door het minderhedenbeleid als zodanig periodiek te agenderen in het overleg met de OR.

De ondernemingsraad kan haar functie uitoefenen door te werken aan een vergroting van het draagvlak binnen de organisatie voor gelijke behandeling in het algemeen en voor werknemers uit etnische minderheidsgroepen in het bijzonder.

Om die functie adequaat uit te kunnen oefenen, dienen ondernemingsraden de nodige ondersteuning te krijgen via informatie over de wijze waarop een dergelijk beleid tot stand kan worden gebracht en welke instrumenten daartoe ingezet kunnen worden.<sup>14</sup>

### *Diversiteitsbeleid*

Kenmerk van diversiteitsbeleid is dat bedrijven een personeelsbeleid voeren dat ruimte biedt aan verschillende culturen binnen de arbeidsorganisatie waarbij rekening wordt gehouden met de achtergronden van de individuele werknemers.

Diversiteitsmanagement heeft niet alleen te maken met maatschappelijk verantwoord ondernemen maar ook met eigenbelang. Door het personeelsbestand een afspiegeling te laten zijn van de verscheidenheid in de samenleving, kan gebruik worden gemaakt van uiteenlopende talenten.

Het landelijk Netwerk Diversiteitsmanagement (DIV) is daartoe door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in het leven geroepen. Een divers samengesteld personeelsbestand leidt volgens DIV tot meer creativiteit, minder verzuim, hogere arbeidsproductiviteit, een optimaal gebruik van de arbeidsmarkt en een beter imago van de onderneming die effectief gebruik maakt van diversiteitsbeleid.

---

<sup>14</sup> In dat verband kan gewezen worden op mogelijkheden tot ondersteuning via onder meer de Stichting Gemeenschappelijk Begeleidingsinstituut Ondernemingsraden, Postbus 19306, 3501 DH Utrecht (tel. 030 231 88 00).

Diversiteitsbeleid richt zich niet alleen op etnische minderheden maar ook op andere groepen als vrouwen, ouderen enz. DIV heeft inmiddels een aantal instrumenten ontwikkeld die aan het beoogde doel kunnen bijdragen, o.a. in de vorm van best practices.<sup>15</sup> Ook andere organisaties houden zich bezig met advisering en voorlichting op dit terrein zoals bijvoorbeeld FORUM en Vluchtelingen Werk Nederland.<sup>16</sup>

### *Werving / selectie / ongelijke behandeling*

(Negatieve) beeldvorming wat betreft de inzetbaarheid en productiviteit van kandidaten uit etnische minderheidsgroepen ligt vaak ten grondslag aan de negatieve uitkomst van wervings- en selectieprocedures voor deze groepen, ondanks het feit dat de feitelijke ervaringen met etnische minderheden vaak positiever zijn dan aanvankelijk verwacht.

Daarnaast komen minderheden nog al eens minder positief uit gebruikelijke selectieprocedures als gevolg van verschillen in culturele achtergrond waardoor bijv. een wat terughoudende (cultureel bepaalde) opstelling in een sollicitatieprocedure kan worden opgevat als een gebrek aan motivatie. Dergelijke verschillen in culturele achtergrond werken ook door in psychologische tests e.d. hoewel er thans aan wordt gewerkt om daarin verandering te brengen.

De bestaande beeldvorming kan ongelijke behandeling van etnische minderheden tot gevolg hebben die soms zelfs discriminatie in zich kan bergen.

Hoewel de beleving of er al dan niet sprake is van feitelijke discriminatie, vanzelfsprekend kan verschillen, zijn er aanwijzingen dat er in bepaalde mate sprake is van discriminatie / achterstelling van sollicitanten uit etnische minderheidsgroepen ten opzichte van sollicitanten van Nederlandse afkomst. De Stichting heeft zich in het verleden hiertegen uitgesproken en in dat verband een Verklaring gelijke behandeling op de arbeidsmarkt het licht doen zien. Deze Verklaring is, voorzien van enkele technische aanpassingen, opnieuw bij deze nota gevoegd.<sup>17</sup>

De Stichting heeft eerder aanbevelingen gericht tot CAO-partijen en ondernemingen wat betreft het toepassen van wervings- en selectieprocedures die gericht zijn op het bewerkstelligen van gelijke behandeling van de diverse groepen op de arbeidsmarkt.<sup>18</sup>

De Stichting wil in dit verband ook wijzen op enkele instrumenten die op dit terrein ontwikkeld zijn door het Landelijk Bureau ter bestrijding van Rassendiscriminatie (LBR). Zo heeft het LBR een checklist ontwikkeld waarin mogelijke indicaties van discriminatie zijn beschreven alsmede Richtlijnen ten behoeve van het gebruik van psychologische tests bij werving en selectie van etnische minderheden.

---

<sup>15</sup> Zie bijv. de website [www.div-management.nl](http://www.div-management.nl).

<sup>16</sup> FORUM heeft een quickscan ontwikkeld voor ondernemingen ten behoeve van een zelfdiagnose: [www.quickscandiversiteit.nl](http://www.quickscandiversiteit.nl) Vluchtelingen Werk Nederland begeleidt vluchtelingen naar betaald werk in samenwerking met de Stichting Emplooi ([www.emplooi.net](http://www.emplooi.net))

<sup>17</sup> Zie Bijlage 4.

<sup>18</sup> Stichting van de Arbeid, *Aanbeveling Werving & Selectie*, 9 maart 2000 – publicatienr. 5/00. Begin 2006 zal deze aanbeveling worden geactualiseerd.

### *Vergroting van beroepskwalificaties*

De onvoldoende toerusting van grote groepen allochtonen vormt een van de belangrijkste belemmeringen om zich een adequate en structurele plaats op de arbeidsmarkt te verwerven. Een ontoereikend opleidingsniveau en een onvoldoende beheersing van de Nederlandse taal vormen de hoofdfactoren. Een te laag opleidingsniveau speelt in beginsel voor de gehele groep van etnische minderheden, zowel 1<sup>e</sup> als 2<sup>e</sup> generatie, zij het voor de laatste in afnemende mate; een onvoldoende beheersing van het Nederlands vooral voor de 1<sup>e</sup> generatie. Voor jongeren geldt dat er sprake is van een buitensporig hoge voortijdige schooluitval.

Er dient alles aan gedaan te worden om voortijdig schooluitval van jongeren te beperken. Gemeenten dragen hiervoor de primaire verantwoordelijkheid in samenwerking met de daartoe in het leven geroepen Regionale Meld- en Coördinatie-functies. Immers, het is van het grootste belang (op termijn ook voor de gemeenten zelf met het oog op het risico dat deze groepen te zijner tijd terug vallen op een uitkering in het kader van de WWB) dat aan dit verschijnsel een halt wordt toegeroepen.

Belangrijk onderdeel van de inspanningen om etnische minderheden tot de arbeidsmarkt te laten toetreden, moet zijn te komen tot een verbetering van de beroepskwalificaties en competenties en daarmee een vergroting van de employability, mede gelet op de toenemende kennisintensiteit van de economie. In dat licht is de ontwikkeling van een (nationale) employabilitystrategie cruciaal, gericht op het bevorderen dat werkenden (en werkzoekenden), voorzover nog niet het geval, op zijn minst beschikken over een startkwalificatie voor de arbeidsmarkt (HAVO- of MBO-2-niveau). Vanzelfsprekend dragen betrokkenen zelf ook een grote verantwoordelijkheid om zich daartoe de nodige inspanningen te getroosten waarbij overigens de realiteit gebiedt te zeggen dat het niet iedereen gegeven is om zich een dergelijke startkwalificatie te verwerven.

De Stichting heeft in het verleden meerdere malen hiertoe aanbevelingen gedaan aan CAO-partijen en ondernemingen.<sup>19</sup> Er dient in dat opzicht hoge prioriteit te worden gegeven aan de verbetering van het beroepsonderwijs en aan een betere aansluiting tussen beroepsonderwijs en arbeidsmarkt. De overheid heeft de eerste verantwoordelijkheid om mensen via het reguliere onderwijs voor te bereiden op een kwalificatieniveau waarmee zij zich een adequate arbeidsplaats kunnen verwerven. Sociale partners zullen in aanvulling daarop voor werkenden in het algemeen en voor (laaggekwalificeerde) etnische werknemers in het bijzonder aanvullende arbeidsmarktactiviteiten moeten ontwikkelen, zij het dat ook in deze situatie de overheid een verantwoordelijkheid blijft behouden voor verhoging van het kwalificatieniveau van deze groepen.

Bijzondere aandacht verdienen bepaalde deelgroepen onder wie met name jeugdigen (jongens én meisjes) die via scholing ten minste tot het niveau van een startkwalificatie moeten worden gebracht, maar ook vrouwen uit etnische minderheidsgroepen met een taalachterstand die door de omstandigheden gebonden zijn aan huis.

---

<sup>19</sup> Zie bijvoorbeeld Stichting van de Arbeid, *Werk maken van employabilitybeleid*, 15 maart 2001 – publicatienr. 2/01.

De interne doorstroom van werknemers uit etnische minderheidsgroepen binnen bedrijven naar andere (hogere) functies is minder dan die van werknemers van Nederlandse afkomst. Hieraan ten grondslag ligt onder meer de beperkt geachte inzetbaarheid van werknemers uit etnische minderheidsgroepen, de omgangscultuur op de werkvloer maar deels ook aan het feit dat deze werknemers relatief vaak werkzaam zijn in sectoren met een lage interne doorstroom.

Een van de meest effectieve instrumenten om de doorstroom op termijn te vergroten is vergroting van de employability van werknemers uit etnische minderheidsgroepen door scholing en opleiding zoals hiervoor al in algemene zin is bepleit.

In dit verband is het tevens van groot belang om op brede schaal over te gaan tot Erkenning van Verworven Competenties (EVC) waarbij competenties in kaart worden gebracht (en erkend!) van werkzoekenden zonder diploma's of werkzoekenden die een opleiding in het buitenland hebben gevolgd.

Ook etnische minderheden (in het bijzonder de hoger opgeleiden onder hen) hebben hier baat bij omdat zij door een onjuiste beoordeling van het opleidingsniveau vaak werkzaam zijn in een functie onder hun opleidingsniveau.

Ter vergroting van de structurele inzetbaarheid van werknemers in het algemeen en die uit etnische minderheidsgroepen in het bijzonder zouden de sectorale O&O-fondsen, mede met de inzet van ESF-middelen, zich moeten inzetten voor een intensivering van scholings- en opleidingsactiviteiten.

### *Duale trajecten*

Het instrument van duale trajecten (leer-/werktrajecten) is in de praktijk een goed instrument gebleken om toe te treden tot de arbeidsmarkt, zowel voor personen van Nederlandse afkomst als voor etnische minderheden en het draagt bij aan een snelle integratie van laatstgenoemden. Gelet op het beperkte aantal beschikbare leertrajecten en stageplaatsen wil de Stichting aanbevelen om, waar mogelijk, de totstandkoming van dergelijke duale trajecten in het bedrijfsleven te bevorderen.<sup>20</sup>

Zij realiseert zich daarbij dat aan het absorptievermogen van het bedrijfsleven ook grenzen zijn gesteld, mede gelet op het beroep dat wordt gedaan om ook medewerking te verlenen aan verhoging van de arbeidsparticipatie van andere groepen.<sup>21</sup> Dat pleit te meer voor het in zekere mate faciliteren van bedrijven, ook langs financiële weg, bijvoorbeeld voor het inzetten van mentoren. Overigens moet er voor gewaakt worden dat duale trajecten niet 'verworden' tot reparatieonderwijs als gevolg van voortijdig schoolverlaten.

De Stichting onderschrijft voorts de voorstellen die in dat verband zijn gedaan door de RWI om met gebruikmaking van uitkeringsgelden leerwerktrajecten mogelijk te maken in combinatie met het verruimen van de mogelijkheden om uitkeringsgelden in

<sup>20</sup> Zie in dit verband ook de Stichtingsaanbeveling *Bestrijding van jeugdwerkloosheid: een maatschappelijke en economische noodzaak*, januari 2006 – publicatienr. 3/06.

<sup>21</sup> Zie in dat verband ook de nota *Arbeid & Leefijd, aanbevelingen ter bevordering van de arbeidsdeelname van ouder wordende werknemers*, januari 2006 – publicatienr. 1/06 alsmede de *Aanbevelingen ter vergroting van de arbeidsparticipatie van ouder wordende werknemers, etnische minderheden en jeugdige werknemers*, 20 januari 2006 – publicatienr. 1/2/3/06.

te zetten als loon gedurende een beperkte periode met uitzicht op een vaste baan in combinatie met een te volgen scholingstraject.<sup>22</sup> Deze trajecten zijn met name bedoeld voor jongeren beneden 23 jaar met een bijstandsuitkering en zonder startkwalificatie.

## 6. Tot slot

De Stichting richt zich met het bovenstaande vooral tot CAO-partijen, branches en ondernemingen teneinde via gezamenlijke inspanningen tot een substantiële verbetering van de arbeidsmarktpositie van minderheidsgroepen te komen mede in het perspectief van het bewerkstelligen van sociale cohesie in de samenleving.

Die inspanningen kunnen slechts succesvol zijn als ook de desbetreffende allochtonen zelf zich actief opstellen en daarnaast ook andere relevante actoren zoals in deze nota benoemd hun eigen specifieke verantwoordelijkheid nemen.

De noodzaak van een grotere arbeidsparticipatie van minderheden alsmede verhoging van hun kwalificatieniveau (mede in het kader van versterking van de kenniseconomie en het opvangen van de gevolgen van vergrijzing) is evident, niet alleen uit een oogpunt van het opvangen van de maatschappelijke gevolgen van vergrijzing, maar ook vanwege de groeiende behoefte aan beter gekwalificeerde arbeid in het kader van de kenniseconomie.

---

<sup>22</sup> RWI, *Omdat iedereen nodig is, voorstellen voor een aanpak van de problematiek aan de onderkant van de arbeidsmarkt*, 19 april 2005.



### **Passage uit de ‘Tripartiete Beleidsinzet op het gebied van Scholing en Werk’ zoals overeengekomen tussen kabinet en Stichting van de Arbeid tijdens de Werktop op 1 december 2005**

#### *Algemeen*

Verschillen in werkloosheid tussen allochtonen en autochtonen worden al bij de intrede tot de arbeidsmarkt ingezet, maar zijn dan nog beperkt. Bij alle opleidingsniveaus (uitgezonderd MBO) is de werkloosheid onder allochtone schoolverlaters 1%- à 2%-punten hoger dan onder autochtone schoolverlaters. Alleen op MBO-niveau is het verschil ruim 7%-punt.

De totale gemiddelde werkloosheidsverschillen zijn, ongeacht het opleidingsniveau, veel groter. In 2003 bedroeg de werkloosheid onder niet-westerse allochtonen 12,5%, terwijl deze bij autochtone hoogopgeleiden 3% was. Aanpak hiervan op korte termijn, is noodzakelijk, zowel om economische redenen als om sociale redenen.

- Het kabinet stelt een Regiegroep ‘allochtone vrouwen en arbeid’ in die zich met name gaat richten op de implementatie van de afspraken die de commissie Pavem heeft gemaakt. Concrete doelstellingen zullen worden geformuleerd voor de periode 2006-2007.
- De StvdA zal aanbevelingen opstellen ten behoeve van CAO-partijen en bedrijven over het in bedrijven te voeren minderhedenbeleid en tot het tegengaan van discriminatie (werving en selectie, ongelijke behandeling, diversiteitsbeleid, rol medezeggenschapsorganen). In dit verband zal ook expliciet de aandacht worden gevraagd voor het banenoffensief vluchtelingen.<sup>1</sup>
- Werknemersorganisaties zullen streven naar een hogere participatie van allochtone werknemers in vakbonden en ondernemingsraden. Deelname van allochtone werknemers in vakbonden en ondernemingsraden bevordert de integratie.
- Werkgevers- en werknemersorganisaties committeren zich om een bijdrage te leveren aan de totstandkoming van een door het kabinet op te zetten landelijke discriminatiemonitor arbeidsmarkt.

#### *Hoger opgeleide allochtonen*

Het is niet duidelijk waarom hoogopgeleide allochtone afgestudeerden minder kansen hebben dan hoogopgeleide autochtone afgestudeerden. Op opleidingen is er nauwelijks sprake van grote verschillen in prestaties tussen allochtonen en autochtonen, of van het optreden van problemen voor eerstgenoemde groep. Problemen ontstaan pas bij het solliciteren voor werk of voor stages.

Is de toegankelijkheid van de arbeidsmarkt voor beide groepen verschillend? Is de studierichting verschillend? Of is sprake van discriminatie?

- Het kabinet zal het instituut Forum verzoeken om, voortbouwend op de al door Forum ontplooide initiatieven, allochtone HBO/WO-studenten te volgen gedurende 1 à 2 jaar na hun afstuderen, zodat duidelijk wordt waarom zij meer problemen ondervinden bij het verkrijgen van een baan dan autochtone HBO/WO afgestudeerden.
- De RWI wordt gevraagd een samenhangend onderzoek te verrichten naar de doelgroep als zodanig, waarbij in het bijzonder gekeken moet worden naar de nog studerende en de groep hoogopgeleide allochtonen die al werkt. Doel van het onderzoek moet zijn met een advies te komen hoe de geconstateerde problemen kunnen worden opgelost. Onderdeel van dit onderzoek zou moeten zijn de vraag of er sprake is van taalproblemen of van culturele problemen of zelfs van discriminatie als zodanig. Tevens zouden er interviews met werkende allochtone hoogopgeleiden kunnen worden gehouden, waardoor een beeld wordt verkregen van hun arbeidsmarktervaringen.

---

<sup>1</sup> Project van Vluchtelingenwerk, Emplooi, UAF, CWI, gefinancierd door SZW. Doelstelling: in 3 jaar 2600 vluchtelingen naar een duurzame baan bemiddelen.



### Arbeidsparticipatie van personen van 15 – 64 jaar naar herkomstgroepering

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
	%							
<b>Mannen</b>								
<b>Netto arbeidsparticipatie</b>								
Autochtonen	75	76	78	79	79	80	79	78
Westerse allochtonen	67	69	72	72	74	73	74	73
Niet-westerse allochtonen w.o.	49	49	53	56	58	59	59	57
Turkije	46	49	51	53	61	61	59	61
Marokko	44	45	51	53	47	56	59	53
Suriname	62	57	63	63	71	66	67	68
Nederlandse Antillen en Aruba	53	50	60	66	60	61	64	57
 <b>Vrouwen</b>								
<b>Netto arbeidsparticipatie</b>								
Autochtonen	46	48	50	52	54	55	56	57
Westerse allochtonen	45	47	48	51	51	54	52	54
Niet-westerse allochtonen w.o.	30	32	34	34	36	40	40	40
Turkije	21	21	22	26	26	34	32	29
Marokko	15	23	24	22	19	26	31	28
Suriname	45	48	54	54	55	59	56	56
Nederlandse Antillen en Aruba	39	41	39	42	49	48	50	51

Bron: Enquête Beroepsbevolking.

*Allochtonen in Nederland 2004*



## Bevolking van 15 – 64 jaar naar hoogst behaalde onderwijsniveau, 2000/2002

	Totaal <sup>1)</sup>	Bo, mavo, vbo	Havo, vwo, mbo	Hbo, wo	Bo, mavo, vbo	Havo, vwo, mbo	Hbo, wo
	x 1 000	%					
<b>Totaal</b>	10 798	4 113	4 234	2 441	38,1	39,2	22,6
<b>Autochtonen</b>	8 775	3 141	3 601	2 027	35,8	41,0	23,1
Mannen	4 447	1 469	1 860	1 114	33,0	41,8	25,1
Vrouwen	4 329	1 672	1 741	913	38,6	40,2	21,1
15-24 jaar	1 490	767	590	132	51,5	39,6	8,9
25-34 jaar	1 880	393	899	588	20,9	47,8	31,3
35-44 jaar	2 070	577	926	566	27,9	44,7	27,3
45-54 jaar	1 914	729	708	475	38,1	37,0	24,8
55-64 jaar	1 422	675	478	266	47,5	33,6	18,7
<b>Niet-westerse allochtonen</b>	1 012	614	262	133	60,6	25,9	13,2
Mannen	523	312	136	73	59,6	26,0	14,0
Vrouwen	488	302	126	60	61,7	25,8	12,3
15-24 jaar	252	178	64	9	70,8	25,4	3,7
25-34 jaar	297	155	93	48	52,4	31,2	16,1
35-44 jaar	248	139	66	43	56,0	26,4	17,1
45-54 jaar	144	88	31	25	60,8	21,8	17,1
55-64 jaar	71	53	9	9	75,3	12,2	12,3
Eerste generatie	824	505	205	101	61,3	24,9	12,3
15-24 jaar	126	89	32	5	70,5	25,2	4,2
25-34 jaar	255	142	74	37	55,9	29,2	14,6
35-44 jaar	237	136	61	39	57,4	25,8	16,3
45-54 jaar	138	85	30	22	61,9	21,7	16,0
55-64 jaar	68	52	8	8	77,1	11,4	11,3
Tweede generatie	186	107	57	22	57,5	30,6	11,8
15-24 jaar	125	89	32	4	71,0	25,6	3,3
25-34 jaar	41	13	18	11	30,3	43,9	25,8
35-44 jaar	11	3	4	4	25,7	39,0	35,4
45-54 jaar	6	2	1	2	37,6	20,9	41,5
55-64 jaar	3	1	1	1	34,3	31,3	34,4
Turkije	213	161	40	11	75,4	18,9	5,3
Marokko	176	132	34	10	75,0	19,1	5,7
Suriname en Antillen/Aruba	302	156	99	47	51,7	32,7	15,5
Overig niet-westers	321	165	90	65	51,4	28,0	20,3

<sup>1)</sup> Incl. onderwijsniveau en generatie onbekend.

Bron: Enquête beroepsbevolking.



## Verklaring gelijke behandeling op de arbeidsmarkt <sup>2</sup>

### *De Nederlandse Grondwet en andere regelgeving*

Artikel 1 van Hoofdstuk 1 'Grondrechten' van de Grondwet luidt als volgt:

*'Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, is niet toegestaan.'*

De verboden discriminatiegronden worden slechts bij wijze van voorbeeld, dus niet limitatief, opgesomd, zoals blijkt uit de formule 'of op welke grond dan ook'.

Sinds 1 september 1994 geldt de Algemene wet gelijke behandeling, waarin artikel 1 van de Grondwet nader wordt uitgewerkt. Naast de in artikel 1 van de grondwet uitdrukkelijk genoemde gronden, schrijft deze wet ook gelijke behandeling op grond van nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid en burgerlijke staat voor.

Ten slotte laten ook diverse internationale verdragen er geen twijfel over bestaan, dat discriminatie ontoelaatbaar is en gelijke behandeling de norm.

Ter uitvoering van Europese regelgeving is sinds de jaren tachtig de wetgeving gelijke behandeling van mannen en vrouwen aangepast en uitgebreid.

### *Gelijke behandeling op de arbeidsmarkt*

Uit het voorgaande blijkt reeds, welke hoge waarde in onze samenleving aan het gelijkheids- resp. non-discriminatiebeginsel wordt toegekend. Het spreekt daarmee vanzelf dat dit beginsel ook voor de arbeidsmarkt dient te gelden. Het doel is dan gelijke behandeling van op de arbeidsmarkt gelijkwaardige personen. Elementen waar dan in het bijzonder de aandacht naar uitgaat zijn werving en selectie, feitelijke tewerkstelling, beloning, promotie en

---

<sup>2</sup> Het betreft hier de Verklaring die de Stichting van de Arbeid publiceerde in november 1998, voorzien van enkele technische aanpassingen. De Verklaring uit 1998 was een actualisering van de eerste Verklaring van juni 1993.

opleiding/scholing.

Wanneer een keuze moet worden gemaakt uit voor de functie geschikt gebleken kandidaten, kan soms uit een oogpunt van bevordering van gelijke kansen de voorkeur worden gegeven aan personen behorend tot een groep die in een zekere achterstandspositie (op het desbetreffende deel van de arbeidsmarkt) verkeert.

Bij dergelijke zgn. voorrangs- of voorkeursbehandeling wordt aan de gelijke kans van ieder individu afzonderlijk als het ware iets afgedaan ter vermindering of opheffing van feitelijke ongelijkheden voor bepaalde groepen. Ook dan dient echter het geschiktheids criterium centraal te blijven staan, in die zin dat betrokkenen moeten voldoen aan de objectieve en reële functievereisten. Voorkeursbeleid kan naar inhoud en vorm van maatregelen variëren. Het dient echter wel in verhouding te staan tot het te bereiken doel.

### ***Oproep van de Stichting van de Arbeid***

De Stichting acht het, in het licht van het voorgaande, van groot belang dat het beginsel van gelijke behandeling op de arbeidsmarkt en in ondernemingen nadrukkelijk toepassing vindt. Dit vereist een bewuste inzet van ondernemingen.

Het beleid van ondernemingen en van organisaties van werkgevers en van werknemers dient uit te gaan van resp. gericht te zijn op het bevorderen en creëren van gelijke kansen in en bij de toegang tot de onderneming, ongeacht geslacht, sekse, burgerlijke staat, seksuele geaardheid, geloofs- / levensovertuiging, politieke overtuiging, ras, etnische herkomst, nationaliteit, arbeidsduur, leeftijd of gezondheid / handicap, een en ander onverlet de objectieve en reële functievereisten.<sup>3</sup>

Ongelijke behandeling vindt niet altijd volledig bewust plaats. Er kan sprake zijn van ingeslopen processen en gewoonten of van achterhaalde of minder relevante functie-eisen. Eveneens onderkent de Stichting dat iedereen zich schuldig kan maken aan ongelijke behandeling, zowel leidinggevend als collega's.

De Stichting beveelt partijen bij CAO's resp. ondernemingsregelingen aan om – voorzover nodig – op de hun passende wijze te bevorderen dat het beleidsuitgangspunt van gelijke behandeling zijn vertaling vindt in het sociale en personeelsbeleid van ondernemingen. Regelingen op het gebied van aanstelling, beloning, bevordering, opleiding, beoordeling en ontslag lenen zich hiervoor in het bijzonder.

Voorts wijst de Stichting op de rol die ondernemingsraden in dit opzicht kunnen vervullen, mede gelet op de hun in artikel 28, derde lid Wet op de ondernemingsraden opgedragen taak. Deze behelst dat de ondernemingsraad in het algemeen dient te waken tegen discriminatie in de onderneming en gelijke behandeling van mannen en vrouwen alsmede de inschakeling van allochtone en gehandicapte werknemers moet bevorderen.

---

<sup>3</sup> Zie ook Stichting van de Arbeid, *Aanbeveling Werving & Selectie*, 9 maart 2000 – publicatienr. 5/00. Begin 2006 zal deze aanbeveling worden geactualiseerd.

## ***Behandeling van klachten van individuele werknemers in verband met ongelijke behandeling***

Een beleid gericht op het tegengaan van ongelijke behandeling sluit natuurlijk niet uit, dat een werknemer zich ongelijk behandeld acht. Indien deze werknemer daaraan uitdrukking wenst te geven, verdient het de voorkeur dat – eventueel als eerste stap – de desbetreffende klacht rechtstreeks, snel, informeel en binnen de onderneming wordt aangekaart, besproken en – zo mogelijk – tot een oplossing wordt gebracht. Daar waar klachtenregelingen bestaan in de onderneming zou deze klachtvorm expliciet in de regeling kunnen worden genoemd.<sup>4</sup>

De klagende werknemer (of de klachtenbegeleider) zal over die informatie moeten kunnen beschikken, die hij ter onderbouwing van zijn klacht aan de werkgever vraagt, waarbij echter met privacybelangen van andere werknemers rekening wordt gehouden.

De behandeling van de klacht binnen de onderneming – al dan niet op basis van een klachtenregeling – laat onverlet, dat een werknemer zich vervolgens kan wenden tot een rechterlijke instantie die bevoegd is terzake te oordelen. Op grond van de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen, De Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de Arbeid, de Wet gelijke behandeling op grond van handicap, de Algemene wet gelijke behandeling, alsmede artikel 7:648 BW (gelijke behandeling voltijdwerkers-deeltijdwerkers) en artikel 7:649 BW (gelijke behandeling van werknemers met een contract voor bepaalde – onbepaalde tijd) is ook een beroep op de Commissie Gelijke Behandeling mogelijk.

Den Haag, 20 januari 2006

---

<sup>4</sup> Verwezen zij ook naar de *Overwegingen en aanbevelingen inzake het klachtrecht van individuele werknemers* van de Stichting van de Arbeid d.d. 3 januari 1990.



## Marokkaans Talent

### Coachingstraject voor hoogopgeleide Nederlandse Marokkanen

In samenwerking met FORUM (Instituut voor multiculturele ontwikkeling) IS de Baak, Management Centrum VNO-NCW, het project **Marokkaans Talent** GESTART, EEN coachingstraject voor hoog opgeleide Nederlandse Marokkanen.

Omdat uit de praktijk blijkt dat hoogopgeleiden van Marokkaanse afkomst lastiger toegang krijgen tot de arbeidsmarkt dan autochtone hoogopgeleiden, hebben de Baak en FORUM dit project opgezet. Coaches van verschillende organisaties in Nederland worden gevraagd hoogopgeleide Marokkanen te coachen in hun loopbaan en vraagstukken waar ze tegenaan lopen. Tegelijkertijd kunnen ze veel leren van deze groep en op die manier een bijdrage leveren aan de diversiteit binnen de organisatie.

1. Waarom coach worden?

Iemand coachen met een andere achtergrond is leerzaam, motiverend en erg leuk. Als coach help je iemand op weg en leer je tegelijkertijd zelf veel over zijn/haar cultuur. Met het oog op de veranderende samenstelling van de Nederlandse maatschappij, is deze kennis zeer nuttig voor de gehele organisatie.

### Deelnemers

De deelnemers van het project zijn:

- 20 Nederlands Marokkaanse studenten in het laatste jaar van hun studie of net afgestudeerd, HBO of WO.
- 20 Nederlands Marokkaanse werknemers met 2-5 jaar werkervaring.

Elke coach krijgt van beide groepen 1 deelnemer toegewezen. Bij het matchen wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met de behoefte van de deelnemers en de coaches.

### Samenwerking

Het project geniet een breed draagvlak. De samenwerkende organisaties zijn: De Baak Management Centrum VNO-NCW, FORUM, Taskforce Jeugdwerkloosheid, Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en VNO-NCW Jong Actief.

### Geïnteresseerd?

Wilt u, of uw bedrijf, aan het project deelnemen? Neem dan contact op met Roos Moll, programma manager bij de Baak, [r.moll@debaak.nl](mailto:r.moll@debaak.nl) of 06 41904317.

Kijk ook op [www.debaak.nl/marokkaanstalent](http://www.debaak.nl/marokkaanstalent)



## GEZAMENLIJKE VERKLARING LTO EN MOSLIMORGANISATIE

Delegaties van het Contactorgaan Moslims en Overheid (CMO) en de werkgeversorganisatie LTO Nederland hebben onlangs een **gezamenlijke verklaring** gepresenteerd, die is opgesteld naar aanleiding van de maatschappelijke onrust die de afgelopen periode is ontstaan. Ruim 40.000 moslims werken in de agrarische sector, van wie het overgrote deel in de glastuinbouw.

In de verklaring staat dat de samenwerking met moslims op agrarische bedrijven over het algemeen goed verloopt en dat allerlei inspanningen worden verricht om discriminatie en ongewenste illegaliteit op de werkvloer te voorkomen.

"De glastuinbouw kan niet draaien zonder al die allochtone medewerkers", zo stelde Frans Hoogervorst (LTO Glastuinbouw) vast in het overleg met het CMO. Volgens hem is de integratie in deze sector misschien wel het beste geslaagd. Hij benadrukte dat vooral de afgelopen vijf tot tien jaar op allerlei fronten verbeteringen zijn doorgevoerd. Hij vindt dat nog meer kan worden gedaan, met name op het gebied van onderwijs en cursussen, vakscholing en loopbaanbegeleiding.

In een toelichting stelde Dries Boujoufi (2e voorzitter CMO) dat "daar waar het goed gaat, ook een signaal naar de samenleving moet worden gegeven." Nasr Joemman (secretaris CMO) zei, dat tuinders en moslims zich niet moeten laten terugkaatsen naar het verleden. Allochtonen werken al meer dan veertig jaar in de tuinbouw.

LTO-voorzitter Gerard Doornbos benadrukte dat het ook op het werk mogelijk moet zijn, om met elkaar in gesprek te gaan. Boujoufi ondersteunde dit: "We moeten deze discussie aan kunnen gaan." Hij stelde vast dat allochtonen bij sollicitaties en aanvragen voor stage soms bij voorbaat uit de boot vallen. In de tuinbouw was hij daar niet op gestuit, maar wel elders in het bedrijfsleven. Hij deed een oproep om dit soort praktijken tegen te gaan.



V.l.n.r. C. Keskin (CMO), F. Hoogervorst (LTO), D. Duijzer (LTO), G. Doornbos (LTO), D. Boujoufi (CMO) en N. Joemman (CMO).

[« terug](#)

