



Meer minderheden op de arbeidsmarkt!

Auteur(s):

Koning, K.
Beleidsadviseur bij EIM, Zoetermeer.

Verschenen in:

ESB, 84e jaargang, nr. 4210, pagina 496, 25 juni 1999

Rubriek:

Monitor

Trefwoord(en):

arbeidsmarkt

Allochtonen zijn vaker werkloos, maar hun arbeidsdeelname groeit snel. Stimuleringsbeleid lijkt hiervan niet de belangrijkste oorzaak te zijn.

Over de positie van etnische minderheden op de arbeidsmarkt komen er verschillende berichten. Aan de ene kant zou de werkgelegenheid van minderheidsgroepen de afgelopen jaren substantieel zijn toegenomen. Aan de andere kant zijn deze groepen nog altijd vaker dan Nederlanders werkloos, en hebben zij een grotere kans om het te worden. In dit artikel zal worden nagegaan of er in de afgelopen jaren daadwerkelijk een verbetering van de arbeidsmarktpositie van minderheidsgroeperingen heeft plaatsgevonden en zo ja, of deze verbetering een gevolg is van stimuleringsbeleid van de overheid en de organisaties van het bedrijfsleven. Daarbij wordt in het bijzonder gekeken naar het *Minderhedenakkoord* dat in 1996 is afgesloten in de Stichting van de Arbeid.

Allochtonen op de arbeidsmarkt

Werkloosheid

De werkloosheid onder etnische minderheidsgroepen is nog steeds bijzonder hoog. Terwijl van de autochtone beroepsbevolking in 1998 slechts 4% werkloos is, is dit van de allochtone beroepsbevolking 16%. Voor een deel van de doelgroepen van het minderhedenbeleid (Surinamers, Antillianen/ Arubanen, Turken, Marokkanen) is dit percentage nog ongunstiger. Ruim één op de vier Turken en Marokkanen die behoren tot de beroepsbevolking is werkloos. De arbeidssituatie van Surinamers, Antillianen en Arubanen is wat beter, maar met een werkloosheidspercentage van 14, respectievelijk 20%, is ook hun positie op de arbeidsmarkt niet erg rooskleurig¹.

De werkloosheid onder etnische minderheden is desalniettemin de laatste jaren sterk gedaald. Zoals blijkt uit [tabel 1](#), is met name onder de Turkse en Marokkaanse bevolkingsgroep sprake van een substantiële daling, terwijl ook onder Surinamers van een aanzienlijke daling sprake is. Door de relatief grote omvang van deze laatste bevolkingsgroep kon ook het gemiddelde voor 1997 op 16% uitkomen. De werkloosheid onder Antillianen/Arubanen is nauwelijks verminderd.

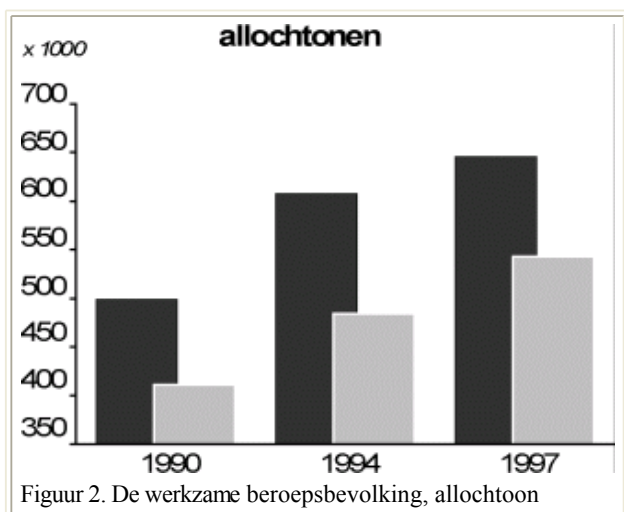
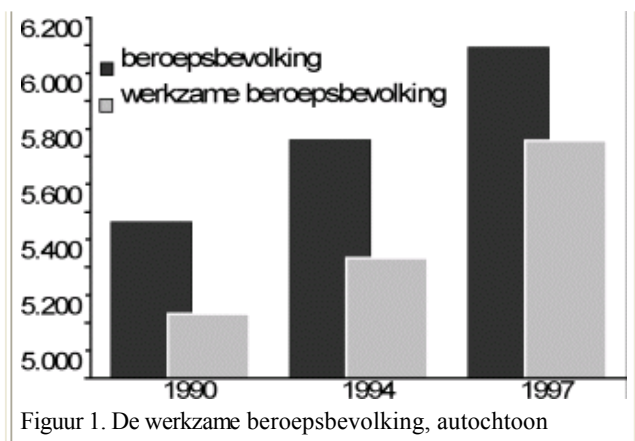
Tabel 1. Werkloosheid onder allochtonen en autochtonen, beroepsbevolking van 15-64 jaar

werkloosheid	1990	1994	1997
	% van de bevolkingsgroep		
autochtone beroepsbevolking (totaal)	6	7	5
allochtone beroepsbevolking (totaal)	18	20	16
» Turken	34	31	21
» Marokkanen	33	31	21
» Surinamers	23	21	14
» Antillianen/Arubanen		21	20
» overige allochtonen		28	25

Bron: CBS Enquête Beroepsbevolking 1997, tabel 3A.

Werkgelegenheid

Uit de *Enquête Beroepsbevolking* van het CBS kan tevens worden afgeleid dat het aantal werkzame personen afkomstig uit minderheidsgroepen aanzienlijk is toegenomen. Uit [figuur 1](#) en [figuur 2](#) blijkt, dat in de periode 1990 - 1997 de allochtone beroepsbevolking beduidend sneller is toegenomen dan de autochtone beroepsbevolking. Opvallend is vooral de relatief sterke toename van het werkzame deel van de beroepsbevolking afkomstig uit etnische minderheidsgroepen.



Onderscheiden naar de afzonderlijke groepen heeft zich met name onder de Marokkaanse bevolkingsgroep een spectaculaire stijging van de werkgelegenheid voorgedaan; dat geldt tevens (zij het in mindere mate) voor de werkgelegenheidsstijging bij de Surinaamse en Antilliaanse/Arubaanse bevolkingsgroep. [tabel 2](#) maakt dit inzichtelijk.

Tabel 2. Werkgelegenheid van allochtonen en autochtonen, beroepsbevolking van 15-64 jaar

werkgelegenheid	1990	1994	1997	1997
	x 1.000		1990=100	
autochtone beroepsbevolking	5.233	5.435	5.857	112
allochtone ber.bev. (totaal)	411	484	543	132
» Turken	44	50	48	109
» Marokkanen	22	50	48	168
» Surinamers	67	92	99	148
» Antillianen/ Arubanen	15	19	21	140
» overige allochtonen	263	291	338	129

Bron: CBS-Enquête Beroepsbevolking 1997, tabel 3A.

Onzichtbaar in de statistiek?

Uit bovenstaande gegevens blijkt dat de werkgelegenheid onder minderheidsgroepen sterker is toegenomen dan onder de autochtone beroepsbevolking. De werkloosheid is nog steeds erg hoog, maar de afgelopen tijd sterk gedaald. De Stichting van de Arbeid wijst er in de interim-evaluatie van het minderhedenakkoord op dat het cijfermateriaal over de positie van minderheidsgroepen nog veel tegenstrijdigheden laat zien. Zo is het merkwaardig dat de werkgelegenheid onder Marokkanen sterker is gestegen dan onder Turken, maar het werkloosheidspercentage in dezelfde mate is afgenomen. Dit zou verband kunnen houden met de grote fluctuaties in het verloop van de totale bevolking, met name onder de Turkse bevolkingsgroep. Ook wordt erop gewezen dat als gevolg van de definitie sommige leden van minderheidsgroepen niet als zodanig geregistreerd zijn. In de cbs-statistieken wordt een persoon die in Nederland is geboren en de Nederlandse nationaliteit heeft, geregistreerd als 'autochtoon' waardoor met name de tweede generatie (allochtonen) in de statistieken onzichtbaar wordt.

Stimuleringsbeleid

De vraag is vervolgens, of de toename van de werkgelegenheid onder etnische minderheidsgroepen (mede) kan worden toegeschreven aan het beleid van de (rijks)overheid en het georganiseerde bedrijfsleven.

Een belangrijk instrument voor de overheid vormt de Wet Stimulering Arbeidsdeelname Minderheden ('Wet SAMEN'). Op grond van deze wet zijn werkgevers met 35 of meer werknemers verplicht met een jaarverslag inzicht te geven in de vertegenwoordiging van minderheden in de onderneming en in hun in- en doorstroom. Tevens moet worden aangegeven welke maatregelen zijn genomen om een evenredige vertegenwoordiging te bevorderen.

In november 1996 hebben werkgevers en werknemers in de Stichting van de Arbeid het akkoord *Met minderheden meer mogelijkheden* gesloten ². Doel is, net als in het eerdere minderhedenakkoord *Meer werk voor minderheden* uit 1990, het tot stand brengen van meer arbeidsplaatsen voor minderheidsgroepen. Dit keer wordt de aandacht echter meer gericht op maatregelen op sector- en ondernemingsniveau. Zo wordt er gedacht aan het aanstellen van sectoradviseurs minderheden in de bedrijfstakken en het betrekken van bedrijfsadviseurs minderheden van de arbeidsbureaus bij de uitvoering van sectorale cao-afspraken over dit onderwerp. Daarnaast komt er een voorlichtingscampagne in samenwerking met het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en Arbeidsvoorziening. Daarbij zou met name moeten worden gewezen op het belang van:

- » invoering of intensivering van intercultureel management;
- » schriftelijk vastleggen van het uitgangspunt van fundamentele gelijkwaardigheid in het sociale en personeelsbeleid in een gedragscode voor het bedrijf;
- » het instellen van een klachtenprocedure bij discriminatie;
- » maatregelen in de sfeer van werving en selectie.

De Stichting van de Arbeid heeft zelf onderzocht in hoeverre het tweede Stichtingsakkoord doorwerkt naar bedrijfstakken en sectoren. Uit dit onderzoek blijkt dat in een groot aantal cao's afspraken zijn gemaakt gericht op minderheden, met name door formulering van inspanningsverplichtingen voor de instroom van minderheden en door ondersteuning van ondernemingen/instellingen in de bedrijfstak, bijvoorbeeld door instelling van coördinatiepunten of een sectoradviseur. Of deze afspraken zijn gemaakt in navolging van de aanbevelingen van de Stichting en in hoeverre ze hebben geleid tot een afname van de werkloosheid onder etnische minderheden kan evenwel moeilijk uit het onderzoek worden afgeleid. De effectiviteit van de sectorale afspraken voor de ontwikkeling van de werkgelegenheid laat zich zo dan ook niet bepalen.

Effectiviteit

Teneinde vast te stellen of het Stichtingsakkoord daadwerkelijk doorwerkt op het niveau van de individuele onderneming heeft EIM een onderzoek verricht onder 2.500 ondernemingen in het particuliere bedrijfsleven ³. Het blijkt dat slechts in een zeer gering aantal ondernemingen (3%) maatregelen worden genomen direct op grond van dit akkoord, een bevinding die ondersteund wordt door vertegenwoordigers van de medezeggenschapsorganen. Daarnaast zijn door een aantal ondernemingen op etnische minderheden gerichte maatregelen genomen, los van het akkoord van de Stichting van de Arbeid. Al met al worden in slechts 35% van de ondernemingen maatregelen genomen op het gebied van intercultureel management, het instellen van een gedragscode of klachtenprocedure of een gericht wervings- en selectiebeleid, zie [tabel 3](#).

Tabel 3. Hoeveel ondernemingen hebben maatregelen getroffen die in het Tweede Akkoord van de Stichting van de Arbeid worden genoemd?

	%
aan geen van de maatregelen is navolging gegeven	65
aan de maatregelen is wel navolging gegeven	35
waarvan:	
» invoering of intensivering van intercultureel management	7
» gelijkwaardigheid in het sociale en personeelsbeleid in gedragscode	10
» instellen van een klachtenprocedure in geval van discriminatie	14
» maatregelen in de sfeer van werving en selectie	11
» andere maatregelen	6

Vooraf in ondernemingen waar reeds minderheden werkzaam zijn worden maatregelen genomen. In grote ondernemingen en in sectoren waar naar verhouding reeds veel minderheden werkzaam zijn, zoals de handel en industrie, wordt daardoor beduidend vaker aan de aanbevelingen van de Stichting invulling gegeven. De aanbevelingen lijken dan ook het beleid van ondernemingen die reeds minderheden in dienst hebben te versterken en niet zo zeer ondernemingen die nog geen minderheden in dienst hebben aan te sporen tot een nieuw beleid.

Als de maatregelen het bestaande beleid ondersteunen hebben ze dan wel effect in de zin van een bijdrage van een vermindering van de werkloosheid? Om dat na te gaan is onderzocht of er een relatie bestaat tussen het invulling geven aan aanbevelingen uit het Stichtingsakkoord en de groei van de werkgelegenheid van etnische minderheden. Daartoe is allereerst de relatieve instroom van etnische minderheden bepaald, dat wil zeggen de verhouding tussen de netto instroom (instroom- uitstroom) van minderheden en de totale netto instroom in de afgelopen twee jaar. Vervolgens zijn de ondernemingen van elkaar onderscheiden aan de hand van de hoogte van deze relatieve instroom van etnische minderheden. Daaruit bleek dat in 54% van de ondernemingen de relatieve instroom groter dan 10% is geweest. Voorts bleek dat naarmate er meer etnische minderheden instroomden, er aan gemiddeld beduidend meer aanbevelingen van de Stichting invulling is gegeven. Door het geringe aantal waarnemingen kon geen onderscheid worden gemaakt naar de relatie per aanbeveling. De resultaten staan weergegeven in [tabel 4](#).

Tabel 4. Veranderingen in de relatieve instroom van minderheden (netto-instroom minderheden versus totale netto-instroom) in

relatie tot de naleving van aanbevelingen uit het Stichtingsakkoord

relatieve instroom minderheden	aantal bedrijven	gevolgde aanbevelingen
	%	gem. aantal
-100% of mindera	1	0,2
tussen -50% en -100%	2	0,9
tussen -25% en -50%	2	0,4
tussen -25% en -10%	2	0,5
tussen -10% en 0%	29	0,5
tussen 0% en 10%	10	0,9
tussen 10% en 25%	20	0,8
tussen 25% en 50%	14	0,8
tussen 50% en 100%	17	0,7
meer dan 100%	3	1,5

a. In deze situatie is er tegelijkertijd sprake van totale netto-instroom (er komen mensen bij), terwijl allochtone werknemers het bedrijf verlaten, en is deze uitstroom van minderheden groter dan de totale netto-instroom.

Slot

De groei van de werkgelegenheid onder minderheidsgroepen in de afgelopen jaren lijkt niet het gevolg van centrale afspraken, zoals in het akkoord *Met minderheden meer mogelijkheden*. Slechts een zeer gering aantal ondernemingen is op de hoogte van het akkoord; ondernemingen die wel aan de aanbevelingen invulling geven zouden dit ook doen als er geen akkoord was. In deze zin is het niet verrassend dat de werkgelegenheid van minderheden is toegenomen in ondernemingen die invulling geven aan de maatregelen genoemd in het akkoord.

Het is evenwel de vraag of het Stichtingsakkoord daarmee zijn waarde verliest. Het heeft vooral zijn functie gehad om de organisaties van ondernemers en werknemers te stimuleren binnen cao's invulling te geven aan beleid om minderheden te laten instromen in ondernemingen. Uit het onderzoek blijkt bovendien dat veertig procent de ondernemingen die nu geen maatregelen nemen, die in de toekomst wel overwegen gezien de te verwachten tekorten op de arbeidsmarkt. Wellicht dat deze ondernemingen dan dankbaar gebruik kunnen maken van de ervaringen die anderen al met het de maatregelen uit het Stichtingsakkoord hebben opgedaan.

1 Centraal Bureau voor de Statistiek, *Allochtonen in Nederland*, 1998, blz. 22.

2 Stichting van de Arbeid, *Met minderheden meer mogelijkheden*; Vervolgnota over het minderhedenbeleid na het Stichtingsakkoord *Meer werk voor minderheden*, Den Haag, 1990, blz. 18.

3 EIM, Onderzoek naar de uitvoering van het 2e akkoord van de Stichting van de Arbeid 'Met minderheden meer mogelijkheden' in: Stichting van de Arbeid, *Interimevaluatie van het 2e Stichtingsakkoord 'Met minderheden meer mogelijkheden'*, Den Haag, november 1998. Het onderzoek vond plaats in de agrarische sector en de industriële nijverheid, de groothandel en het transport, de detailhandel en de horeca, de zakelijke en de maatschappelijke dienstverlening. Bij 300 van de 1.077 onderzochte bedrijven was een Ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging aanwezig, die vragen over zijn opvattingen heeft beantwoord.