

Aan de woordvoerders arbeidsmarktbeleid van de vaste
commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid

betreft AO Arbeidsdiscriminatie, 12 december
datum 5 december 2018

uw kenmerk O.2.2.18 – 236.AH

Landelijk Bureau

Postbus 2894

1000 CW Amsterdam

Telefoon (020) 346 72 00

Helpdesk (020) 346 72 50

Fax (020) 617 81 55

www.vluchtelingenwerk.nl

info@vluchtelingenwerk.nl

Geachte woordvoerder,

Voor het Algemeen Overleg Arbeidsdiscriminatie van de commissie SZW op 12 december a.s. staat het Implementatieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2018-2021 (SZW 2018-0000189626) geagendeerd.

VluchtelingenWerk behartigt de belangen van vluchtelingen in Nederland, ook wat betreft hun positie op de arbeidsmarkt. Naast belangenbehartiging voert VluchtelingenWerk op lokaal, regionaal en landelijk niveau de volgende activiteiten uit:

- inbreng van onze expertise met betrekking tot vluchtelingen in beleid en activiteiten van overheid en particuliere organisaties die vluchtelingen toeleiden naar de arbeidsmarkt;
- het begeleiden van vluchtelingen in de voorbereiding op de arbeidsmarkt;
- het ontwikkelen van methodieken voor kwetsbare groepen vluchtelingen (bijvoorbeeld vrouwen).

De aanleiding voor deze inzet was en is de structureel hoge werkloosheid onder vluchtelingen. Mede met het oog op deze betrokkenheid, wil VluchtelingenWerk Nederland u graag een aantal punten meegeven bij de bespreking van dit plan.

Allereerst ondersteunen we de doelen van het plan van harte. Het is noodzakelijk dat de overheid expliciet aan de slag gaat met het bestrijden van discriminatie op de arbeidsmarkt, want arbeidsmarktdiscriminatie is inderdaad “een hardnekkig probleem met een grote impact op zowel de mensen die het treft als op de sociale cohesie in onze samenleving”. In dit kader vraagt VluchtelingenWerk aandacht voor de kwetsbare positie van vluchtelingen op de arbeidsmarkt. Deze blijft zeer nodig gezien de (zeer) lage arbeidsparticipatie van vluchtelingen op de arbeidsmarkt¹.

Specifieke factoren in de uitsluiting van statushouders

Naast de bekende uitsluitingsmechanismen zijn er aspecten die vooral statushouders treffen mede vanwege hun recente komst naar Nederland en hun onzekere verblijfspositie. Zo kan de uitsluiting op de arbeidsmarkt van statushouders namelijk te maken hebben met de tijdelijke verblijfsvergunning. Wanneer een werkgever kan kiezen tussen een kandidaat die mogelijk binnen afzienbare tijd het land - en dus de organisatie - moet verlaten en iemand die dezelfde kwalificaties en motivatie heeft bij wie dit niet speelt, dan is de eerste in het nadeel. De werkgever investeert immers in de arbeidsrelatie en rekent er op dat de nieuwe werknemer zich een zekere tijd aan de organisatie verbindt. Deze afweging met betrekking tot inzetbaarheid en tijdelijkheid is vergelijkbaar met de afweging die een werkgever maakt bij het (niet) selecteren van zwangere vrouwen en oudere werknemers; groepen die terecht worden genoemd in het Implementatieplan Arbeidsmarktdiscriminatie.

In dit verband wijst VluchtelingenWerk u op de nadelige uitwerking van het aangekondigde wetsvoorstel om de duur van de tijdelijke verblijfvergunningen van vijf naar drie jaar terug te brengen, dat de verblijfszekerheid zal beperken en negatieve gevolgen heeft voor de duurzame arbeidsparticipatie van statushouders. Uit onderzoek (Bakker et al. 2013, JIMI) blijkt dat er een causaal verband is tussen duidelijkheid over een verblijfsstatus en succesvolle integratie, onder andere dat meer duidelijkheid over de verblijfsstatus ook leidt tot minder bijstandsafhankelijkheid. Aangetoond is dat werkgevers (veel) minder bereid zijn om vluchtelingen wiens verblijfsstatus onzeker is in dienst te nemen.

Als inhoudelijke aanvulling op het plan voor wat betreft oplossingsrichtingen vragen we graag expliciet aandacht voor de rol die taal, culturele verschillen en toegang tot professionele netwerken spelen bij arbeidsdiscriminatie. Deze aspecten zijn extra relevant voor de inclusie van vluchtelingen. Voor veel vacatures worden voorwaarden gesteld ten aanzien van:

- taalniveau
- aansluiting bij (werk)cultuur
- het hebben van een relevant, professioneel netwerk.

Deze voorwaarden leiden soms tot subtiele uitsluitingsmechanismen die ons inziens bijdragen aan discriminatie. Denk aan hoge eisen aan taalvaardigheid die in de

1 Vluchtelingen en werk – een nieuwe tussenbalans – SER signalering 18/05, mei 2018

5 december 2018

selectieprocedure worden gehanteerd, terwijl voor de dagelijkse uitvoering van het werk een lager niveau voldoet. Of aan de gewoonte om vooral te werven via eigen personeel waardoor mensen die geen deel uitmaken van dit netwerk minder kans hebben om geselecteerd te worden.

Bovenstaande aspecten zijn onderwerp van gesprek in de Taskforce Werk en Integratie van SZW. Omwille van de samenhang met arbeidsdiscriminatie roepen we de Minister en de Staatssecretaris van SZW op om de Taskforce Werk en Integratie te betrekken in het Implementatieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2018-2021, met name waar het gaat om specifieke factoren in de uitsluiting van vluchtelingen.

Discriminatie op de arbeidsmarkt is een hardnekkig en complex probleem waar geen simpele oplossing voor is, is onze ervaring. VluchtelingenWerk onderschrijft dat er daarom meerdere instrumenten worden ingezet en verschillende doelgroepen worden aangesproken. Om de urgentie en het zicht te houden op de voortgang pleiten we voor tussentijdse voortgangsrapportages.

- Voorkom verdere uitsluiting van vluchtelingen op de arbeidsmarkt door vast te houden aan de verblijfsvergunning van vijf jaar in plaats van die terug te brengen naar drie jaar;
- Betrek bij de analyse van oorzaken van arbeidsmarktdiscriminatie en bij het vinden van oplossingen de rol die taal, culturele verschillen en toegang tot netwerken spelen bij arbeidsdiscriminatie;
- Betrek de Taskforce Werk en Integratie bij de verdere implementatie van het plan, met name waar het de positie van statushouders betreft.

Concrete bijdrage door VluchtelingenWerk Nederland

Gezien het belang voor een betere arbeidspositie van vluchtelingen is VluchtelingenWerk bereid om zelf ook een bijdrage leveren aan het uitvoeren van het plan, in het bijzonder binnen Pijler 3, Kennis en bewustwording. Bijvoorbeeld door goede voorbeelden aan te leveren op het gebied van diversiteit op de werkvloer ten behoeve van campagnes. Daarnaast door op lokaal niveau de doelgroep statushouders te informeren over het onderwerp en de mogelijkheden om discriminatie te rapporteren, zoals vermeld onder de paragraaf 'Meldingsbereidheid' (p.10).

Wij hopen dat u bovenstaande inbreng wilt gebruiken in het debat.

Met vriendelijke groet,



Jasper Kuipers
Adjunct-directeur

cc. De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, T. van Ark