



**Factsheet** – Culturele Diversiteit

# Culturele diversiteit op het werk en verschillen in posities tussen groepen

April 2023

## Colofon

Ontwikkeld door  
**Significant Public**

In opdracht van  
**het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid**

## Introductie

Hebben burgers met een migratieachtergrond gelijkwaardige kansen op een promotie? En hoe staat het met hun baanzekerheid en inkomen? De *Monitor gelijkwaardige kansen en evenredige posities op de arbeidsmarkt, ongeacht migratieachtergrond* onderzoekt in hoeverre burgers met een migratieachtergrond gelijkwaardige kansen hebben op de arbeidsmarkt. De monitor heeft drie thema's: onderwijs, diversiteit op het werk, en algemene arbeidsmarktindicatoren & sociale zekerheid (arbeidstoeleiding).

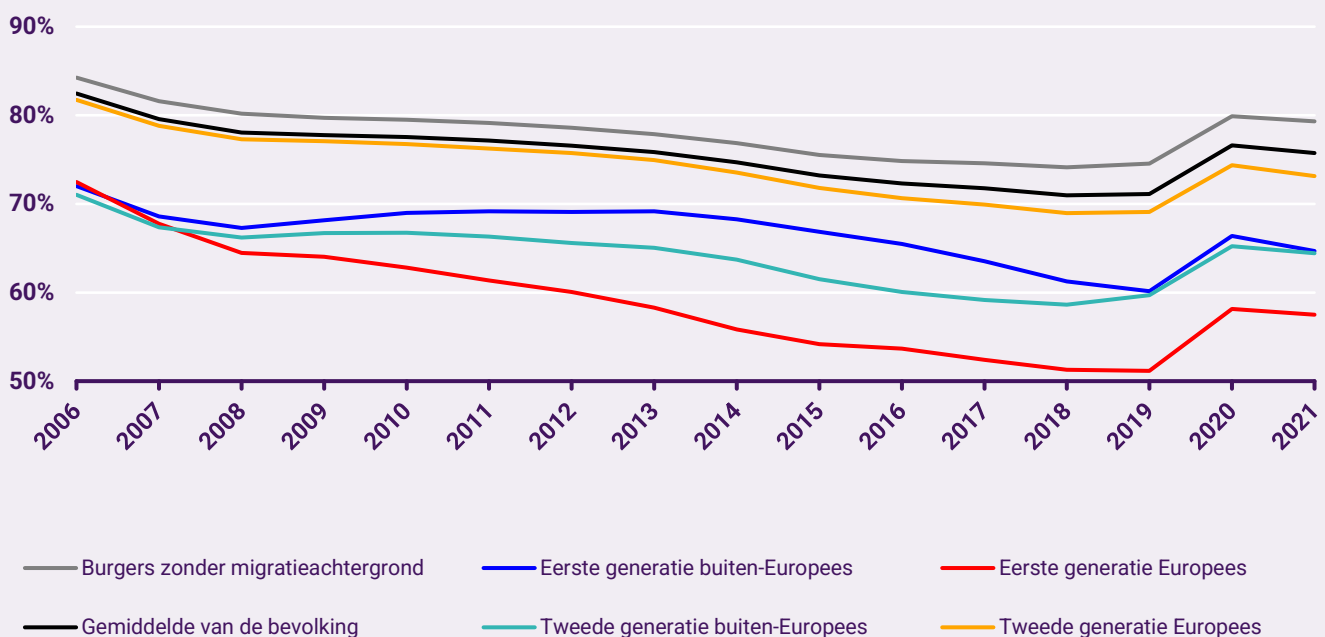
Deze factsheet presenteert de belangrijkste resultaten van het tweede thema, diversiteit op het werk. We zien dat de arbeidsmarktpositie van werknemers met een migratieachtergrond niet is verbeterd ten aanzien van het gemiddelde van de bevolking. Burgers met een migratieachtergrond hebben bovendien meer moeite met het vinden van een stageplaats of baan. In de particuliere sector hebben burgers met een migratieachtergrond een hogere kans dan gemiddeld om hun baan te verliezen. De grootste inkomensachterstanden observeren we onder burgers met een migratieachtergrond van buiten-Europa. Positieve ontwikkelingen worden ook in de factsheet genoemd. Als laatste geven we enkele suggesties over wat u wellicht kunt doen om gelijkwaardige kansen op de arbeidsmarkt te bevorderen.

# Met de tijd is er geen verbetering in de arbeidsmarktpositie van werknemers met een migratieachtergrond ten opzichte van het gemiddelde van de bevolking

In het algemeen is de baan zekerheid verslechterd voor de eerste generatie burgers met een Europese achtergrond. Zij hebben minder vaak een vast contract (zie figuur). Het aandeel burgers met een vast contract neemt voor alle groepen wel af (van 82% in 2006 naar 76% in 2021). Uitzondering hierbij is de stijging van het aandeel met een vast contract in het eerste coronajaar. De algemene daling verloopt het hardst voor de eerste generatie met een Europese migratieachtergrond (van 72% in 2006 naar 58% in 2021).

Het gebrek aan baan zekerheid is vooral opvallend voor de groep die korter dan vijf jaar in Nederland woont en voor burgers die uit het oosten van Europa komen. Uit het figuur blijkt ook dat de eerste generatie buiten-Europees ongeveer even vaak een vaste contract heeft als de tweede generatie buiten-Europees. In die zin is er geen verbetering in de arbeidsmarktpositie zichtbaar over de tijd. Bovendien is in het laatste decennium de inkomenspositie van de tweede generatie met buiten-Europese achtergrond verslechterd.

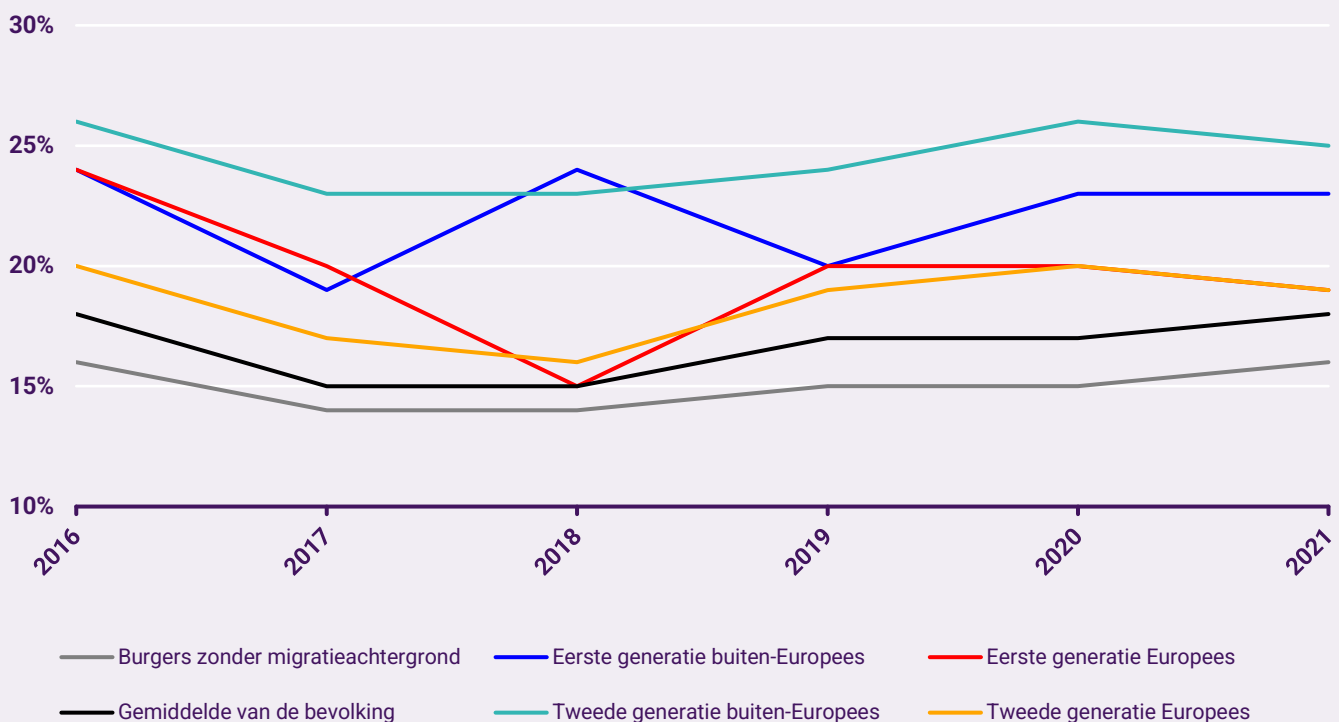
Percentage burgers met een vast contract



# Burgers met migratieachtergrond hebben meer moeite om een stageplaats of baan te vinden

We zien dat mbo-studenten met een migratieachtergrond structureel vaker dan gemiddeld moeten solliciteren voor een stage. Vergelijkbare resultaten komen in eerdere studies naar voren. Uit onderzoek van ROA (2021) blijkt dat het meer dan zes keer moeten solliciteren voor een stageplek bij burgers met een "niet-westerse" migratieachtergrond 2,4 keer vaker voorkomt dan bij burgers zonder migratieachtergrond. Andere studies laten zien dat burgers met een migratieachtergrond ook op achterstand staan bij het solliciteren naar een baan. Van den Berg en collega's (2017) kwamen bijvoorbeeld tot de conclusie dat je minder kans hebt om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek als je een 'niet-Westerse' naam hebt dan wanneer je geweldsdelinquent bent zonder migratieachtergrond. Bovendien laat onderzoek van Quillian en Lee (2023) zien dat de arbeidsmarktdiscriminatie naar migratieachtergrond in Nederland is toegenomen in de laatste 40 jaar.

Gemiddelde minimale aantal sollicitaties voor een stageplaats

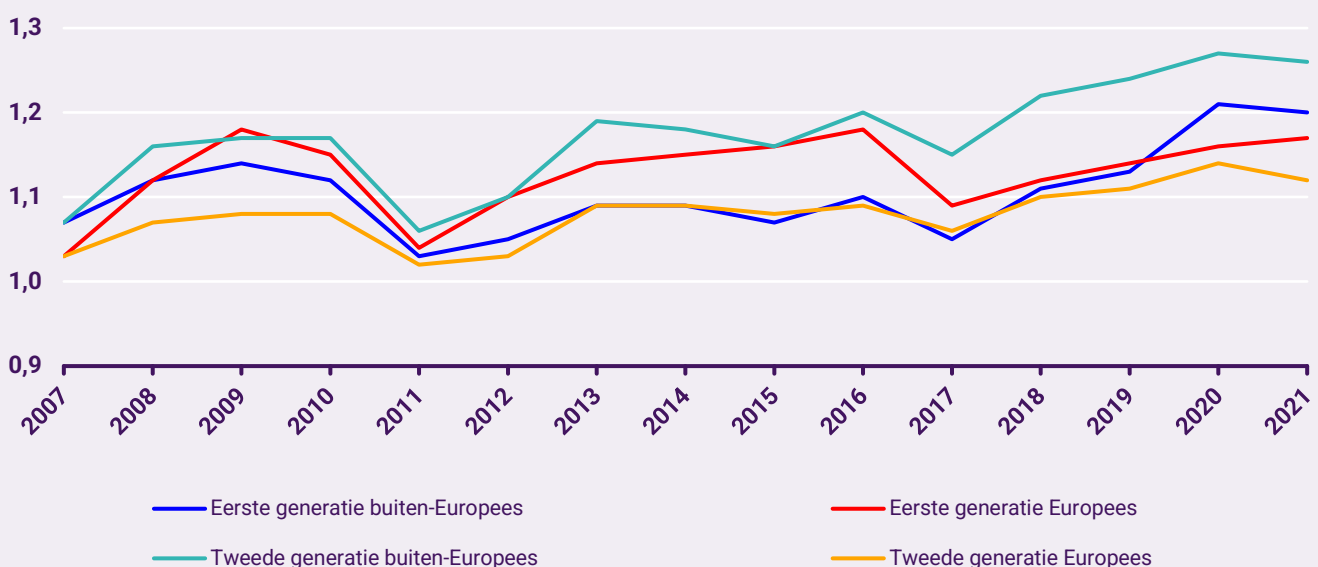


# Kans op baanverlies voor werknemers met een migratieachtergrond 20% hoger dan gemiddeld in de particuliere sector

Mensen met een migratieachtergrond hebben vaker een gebrek aan baanzekerheid. Ten opzichte van burgers zonder migratieachtergrond hebben zij een grotere kans op baanverlies en een grotere kans om vanuit werk in de sociale zekerheid te komen. Vooral in de particuliere sector verliezen werknemers met een migratieachtergrond sneller hun baan dan werknemers zonder migratieachtergrond. Dit verschil blijft ook staan als gecorrigeerd wordt voor achtergrondkenmerken (zoals leeftijd, opleidingsniveau, inkomen). In de laatste jaren is dit verschil bovendien verder toegenomen.

Dat blijkt uit het onderstaande figuur, waarin de “hazard ratio’s” significant groter zijn dan 1 en met de tijd toenemen. De hazard ratio van 1,2 geeft aan dat de kans op baanverlies in de particuliere sector 20% groter is voor burgers met een migratieachtergrond dan voor burgers zonder migratieachtergrond. Hierbij is gecorrigeerd voor sociaal-economische persoonskenmerken.

Kans op baanverlies in de particuliere sector ten opzichte van vergelijkbare groep zonder migratieachtergrond

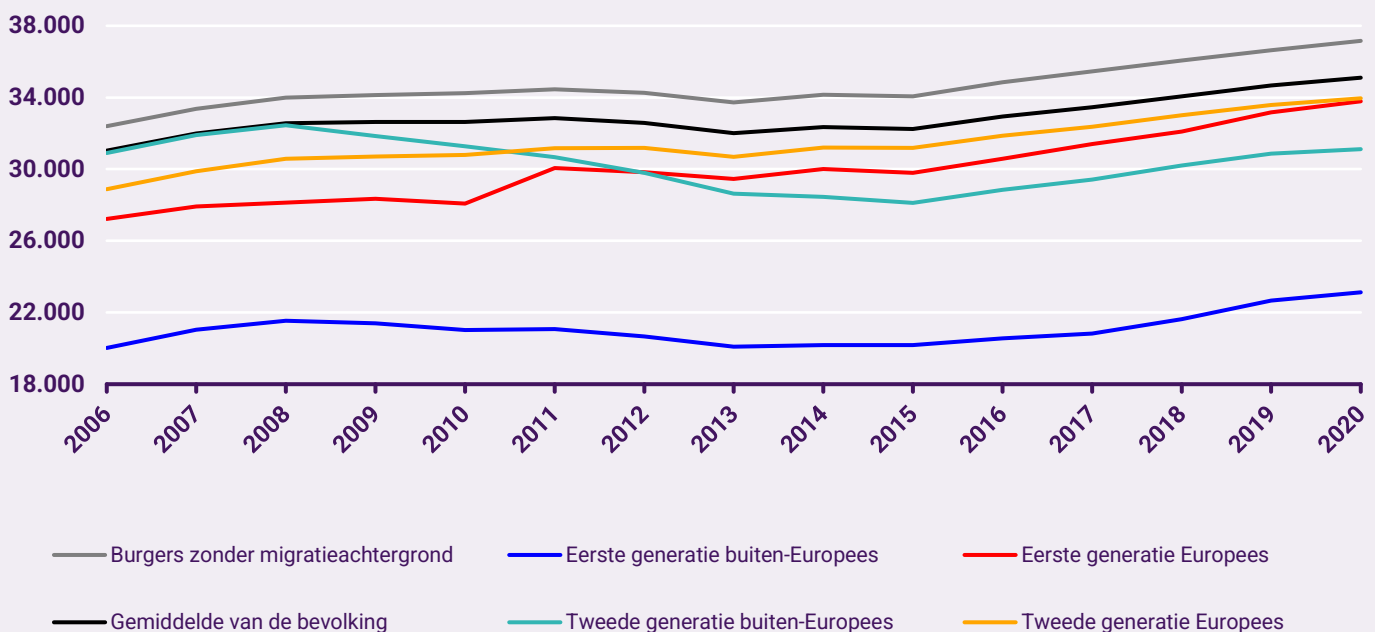


# Grootste inkomensachterstanden bij burgers met buiten-Europese achtergrond

Van de verschillende herkomstgroepen heeft de eerste generatie buiten-Europees de grootste achterstand in het inkomen, gevolgd door de tweede generatie buiten-Europees. Het onderstaande figuur toont het gemiddeld persoonlijk primair inkomen gecorrigeerd voor inflatie. Het primair inkomen bevat het inkomen vanuit arbeid en eigen onderneming. We zien dat de eerste generatie buiten-Europees een substantiële achterstand heeft op het gemiddelde en op de andere groepen. Ook zien we een duidelijke verslechtering van de positie van de tweede generatie buiten-Europees: in 2008 was hun inkomen vergelijkbaar met het gemiddelde van de bevolking. In 2020 is het inkomen van deze groep ruim onder het gemiddelde.

Uit onze verdere analyse blijkt dat deze verschillen verkleinen ten opzichte van het gemiddelde van bevolking indien gecorrigeerd wordt voor sociaaleconomische persoonskenmerken (geslacht, leeftijd, totaalinkomen ouders, hoogst behaalde opleiding, baansector, burgerlijke staat en aantal kinderen). Toch blijven de verschillen na correctie van persoonskenmerken aanwezig, zonder af te nemen in de tijd.

Het gemiddeld persoonlijk primair inkomen gecorrigeerd voor inflatie



# Ook enkele positieve trends zichtbaar, zoals bij het gemiddelde uurloon

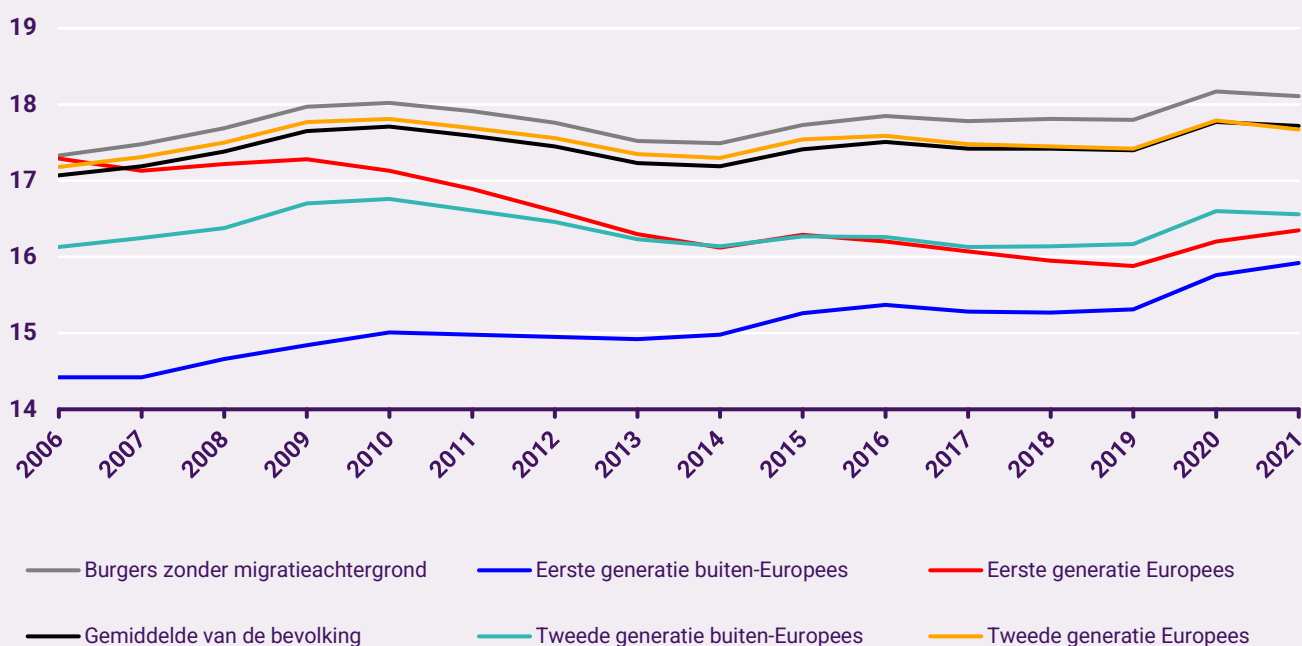
De monitor laat enkele positieve ontwikkelingen zien op het gebied van diversiteit op het werk. Een voorbeeld hiervan is de uurloonontwikkeling bij de eerste generatie met een migratieachtergrond van binnen of buiten Europa. De uurlonen zijn gecorrigeerd voor inflatie. Bij de eerste generatie Europees stijgen de uurlonen sinds 2019, en bij de eerste generatie buiten-Europees sinds 2007. Dit is te zien in het figuur op de volgende pagina.

Ook vindt de eerste generatie hoger-opgeleiden met een master opleiding steeds vaker een baan binnen 3 jaar na afstuderen (zie figuur volgende pagina). Zo worden de verschillen met het gemiddelde van bevolking kleiner.

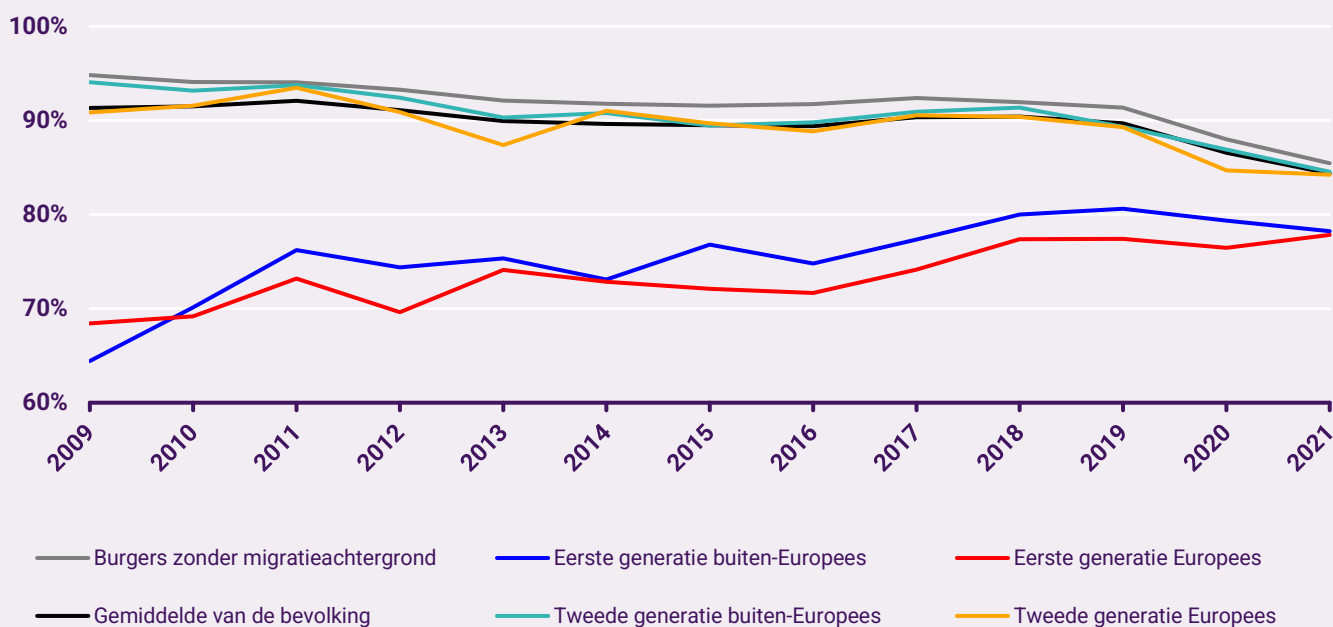
Omdat bij een deel van de andere indicatoren sprake is van een verslechtering, kan echter niet gesproken worden van een structurele verbetering van de arbeidsmarktpositie van de groep met een migratieachtergrond.

*Figuren zijn opgenomen op volgende pagina.*

## Gemiddelde uurloon gecorrigeerd voor inflatie



## Percentage burgers met een baan binnen 3 jaar na een masterdiploma





# Wilt u bijdragen aan gelijkwaardige kansen op de arbeidsmarkt?

De cijfers in de factsheet laten zien dat burgers met een migratieachtergrond geen gelijkwaardige positie hebben op de arbeidsmarkt. Bij sommige migratieachtergronden is er zelfs sprake van een verslechtering. Toch zijn er ook groepen die op bepaalde indicatoren een positieve trend laten zien. De meeste werkgevers willen graag bijdragen aan deze positieve trend. Zo vindt 62 procent van de werkgevers het belangrijk om discriminatie tegen te gaan (TNO, WEA).

Voor meer informatie over wat u kunt doen om gelijkwaardige kansen op de arbeidsmarkt te bevorderen, verwijzen wij u naar *SER Diversiteit in Bedrijf* ([www.ser.nl/nl/thema/diversiteitinbedrijf](http://www.ser.nl/nl/thema/diversiteitinbedrijf)) en [www.talentsbelangrijker.nl](http://www.talentsbelangrijker.nl). Denk hierbij aan objectieve sollicitatieprocessen, meetbare doelstellingen en een integraal beleid voor gelijkwaardige kansen, diversiteit en inclusie.

# Bezoek onze website voor het volledige verhaal

De monitor is uitgevoerd door Significant Public in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Op onze website staan de hoofdresultaten van alle thema's van de monitor uitgewerkt. Daarnaast kunt u zelf een tabel of grafiek aan de hand van onze indicatoren samenstellen. Ook downloadt u hier het volledige rapport van de monitor gelijkwaardige kansen, en vindt u de factsheets die specifiek ingaan op thema's sociale zekerheid (arbeidstoeleiding) en diversiteit op het werk.



[www.monitorgelijkwaardigekansen.nl](http://www.monitorgelijkwaardigekansen.nl)