



Factsheet - Culturele Diversiteit

Culturele diversiteit op het werk en verschillen in posities tussen groepen

December 2023

Introductie

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 en in het onderwijs. 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:

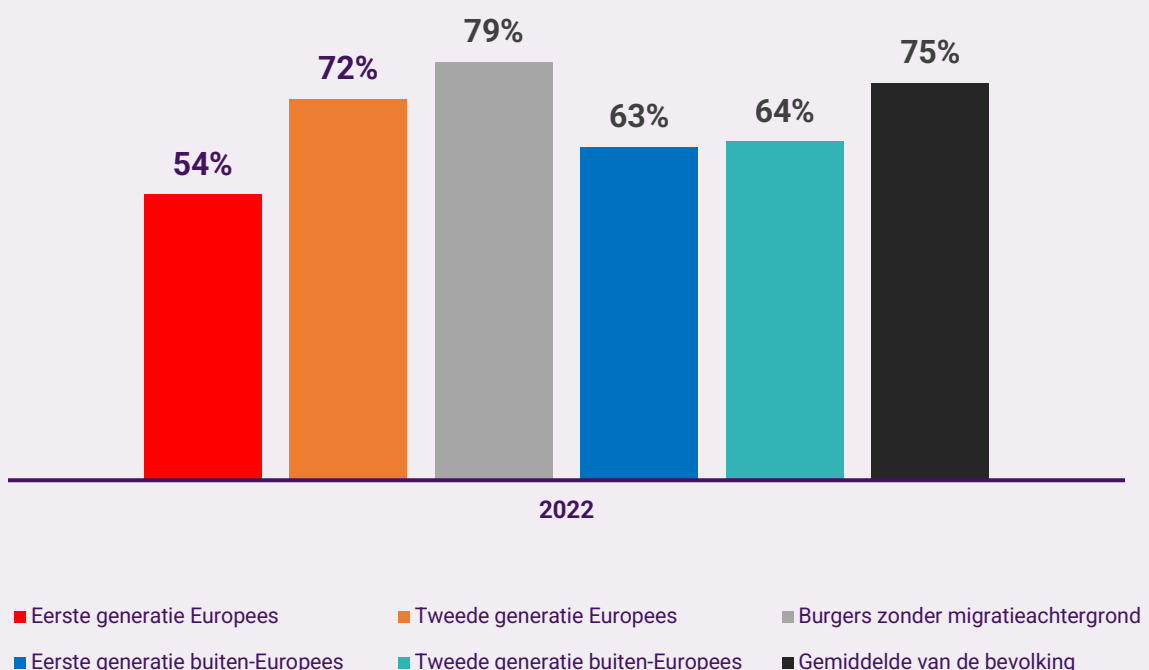
- Werknemers met een migratieachtergrond hebben een lagere baanzekerheid (*pagina 3*)
- Werknemers met een migratieachtergrond krijgen het minst goed betaald (*pagina 4*)
- De overgang tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt levert vooral problemen op voor de tweede generatie mbo'ers met een buiten-Europese migratieachtergrond (*pagina 5*)
- Het kan wel: De tweede generatie starters met een migratieachtergrond en een masterdiploma maken een goede start op de arbeidsmarkt (*pagina 7*)
- Ondanks een relatief goede start op de arbeidsmarkt blijft de positie van deze groep relatief onzeker (*pagina 8*)

Werknemers met een migratieachtergrond hebben een lagere baanzekerheid

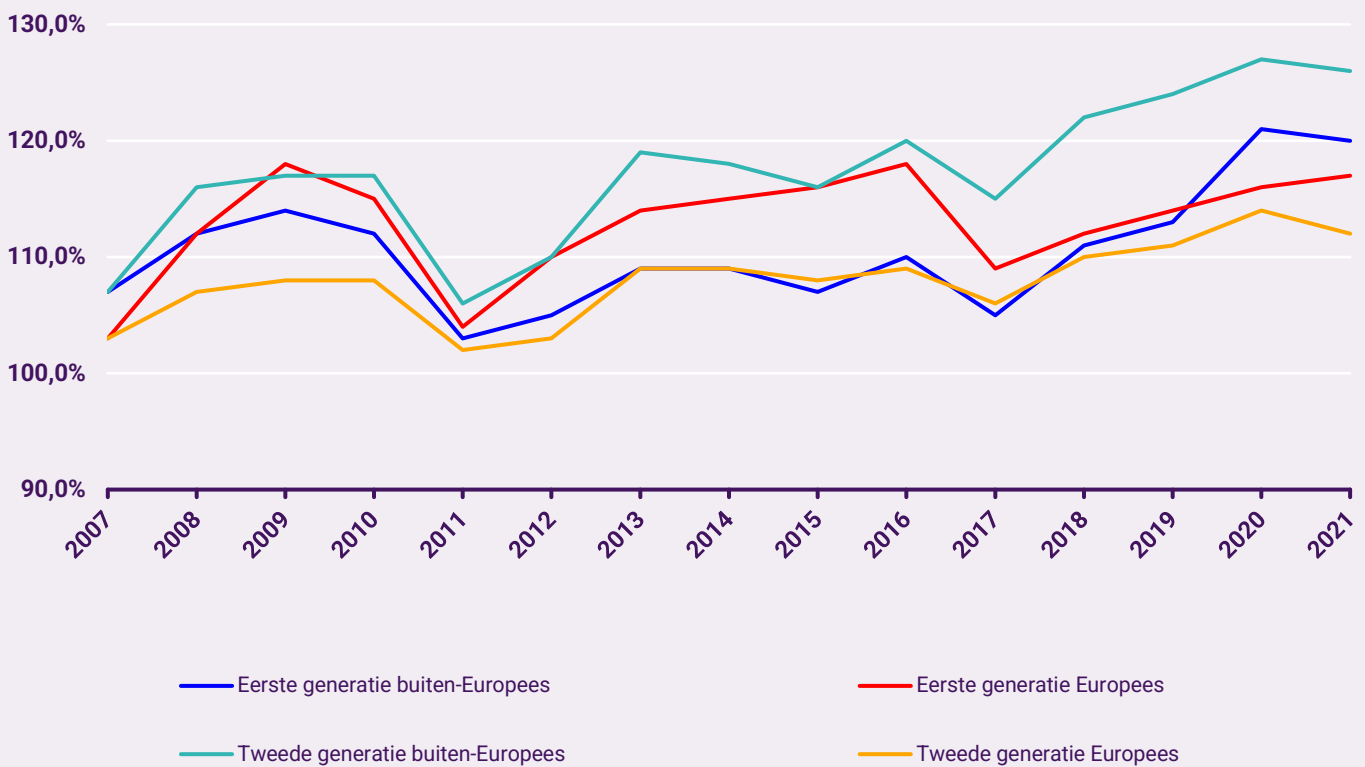
Mensen met een migratieachtergrond hebben vaker een gebrek aan baanzekerheid. Ten opzichte van burgers zonder migratieachtergrond hebben zij veel minder vaak een vast contract, zoals onderstaande grafiek laat zien. Ook hebben de burgers met een migratieachtergrond minder kans om door te groeien van een flexibel naar een vast contract.

Vooraf 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 van de ouders). In de laatste jaren is dit verschil bovendien verder toegenomen. De figuur op de volgende bladzijde geeft aan dat de kans op baanverlies in de particuliere sector tot 25 procentpunt groter is voor burgers met een migratieachtergrond dan voor burgers zonder migratieachtergrond.

Percentage burgers met een vast contract



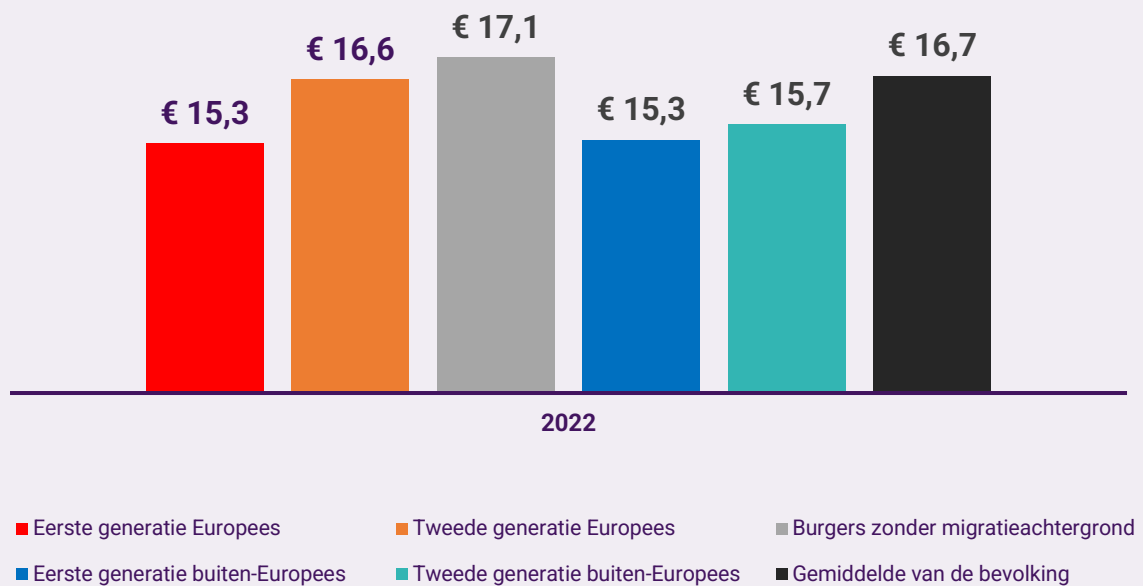
Kans op baanverlies in de particuliere sector ten opzichte van vergelijkbare groep zonder migratieachtergrond



Werknemers met een migratieachtergrond krijgen het minst goed betaald

Mensen met een migratieachtergrond worden ook gemiddeld genomen minder goed betaald dan mensen zonder migratieachtergrond. Het gemiddelde uurloon voor groepen met een migratieachtergrond ligt namelijk lager, zoals blijkt uit de grafiek op de volgende pagina. Dit werkt ook door in een lager gemiddeld inkomen voor deze groepen.

Ook als zzp'ers verdienen ze het vaakst onder het sociale minimum. Waar dit voor burgers zonder migratieachtergrond voor ongeveer 23% van de mensen gold in 2020 was dit voor mensen met een migratieachtergrond voor tussen de 28% en 31% van de burgers het geval (afhankelijk van herkomstgroep).

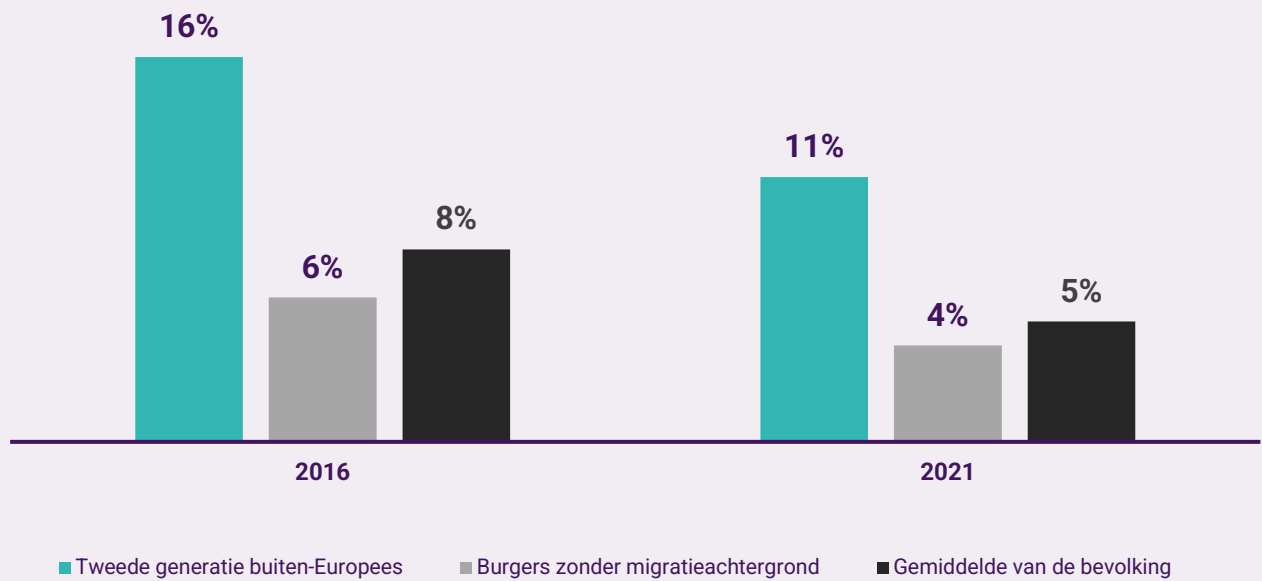


De overgang tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt levert vooral problemen op voor de tweede generatie mbo'ers met een buiten-Europese migratieachtergrond

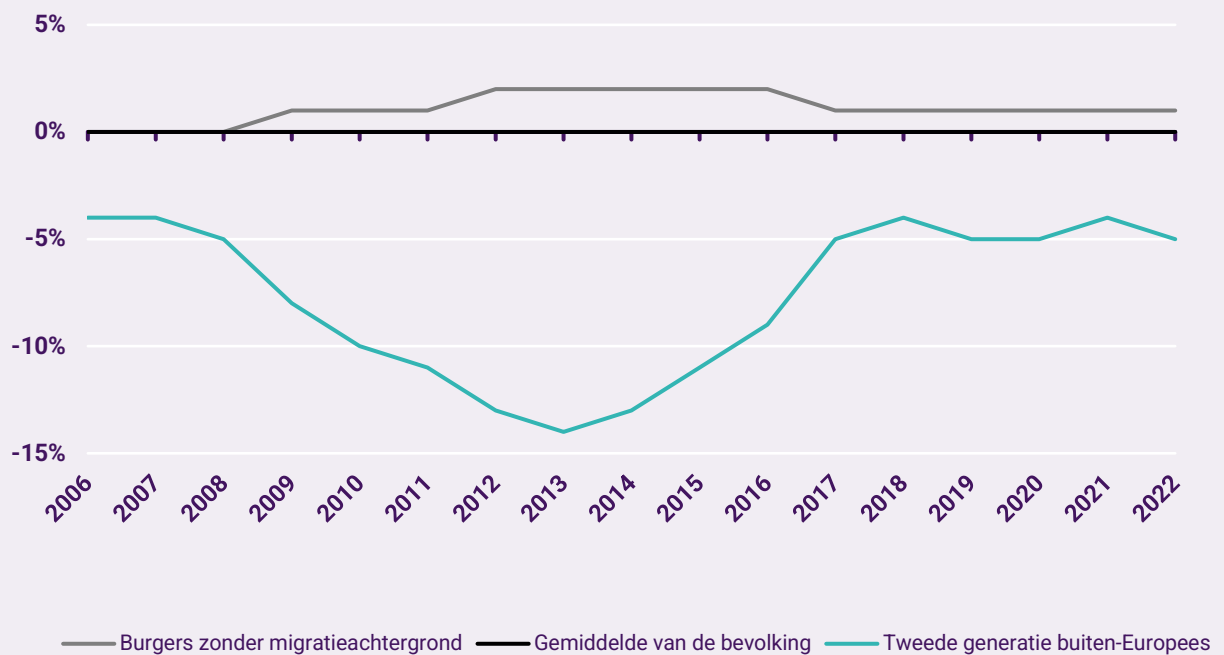
Deze problemen zijn zichtbaar in de extra moeilijkheden die deze groep ervaart bij het vinden van een stage. De tweede generatie mbo-studenten met een buiten-Europese migratieachtergrond rapporteren dat ze vaker hebben moeten solliciteren. Zo is het percentage dat 7 keer of meer heeft moeten solliciteren in 2021 bijna drie keer zo groot (11%) als de burgers zonder migratieachtergrond (4%), zoals blijkt uit de figuur op de volgende pagina.

Ook vindt deze groep veel minder dan gemiddeld een baan binnen 6 maanden na het afstuderen. Zeker in slechte economische tijden (laagconjunctuur) is dit verschil duidelijk. In 2013 was het verschil maar liefst 14 procentpunt met het gemiddelde van de bevolking, zoals blijkt uit het figuur op de volgende pagina. Dit is met het aantrekken van de economie weer verkleind, maar dit geeft de risico's voor deze groep mocht de economie weer omslaan.

Percentage mbo-studenten dat zeven keer of vaker heeft moeten solliciteren voor een stage



Verschillen in percentage mbo-studenten dat 6 maanden na afstuderen een baan heeft gevonden

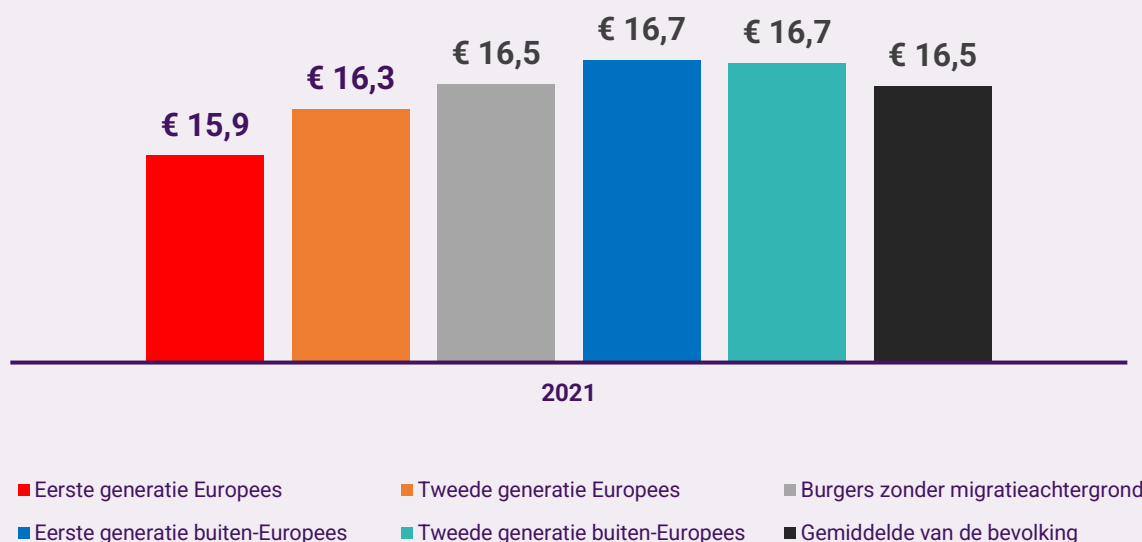


Het kan wel: De tweede generatie starters met een migratieachtergrond en een masterdiploma maken een goede start op de arbeidsmarkt

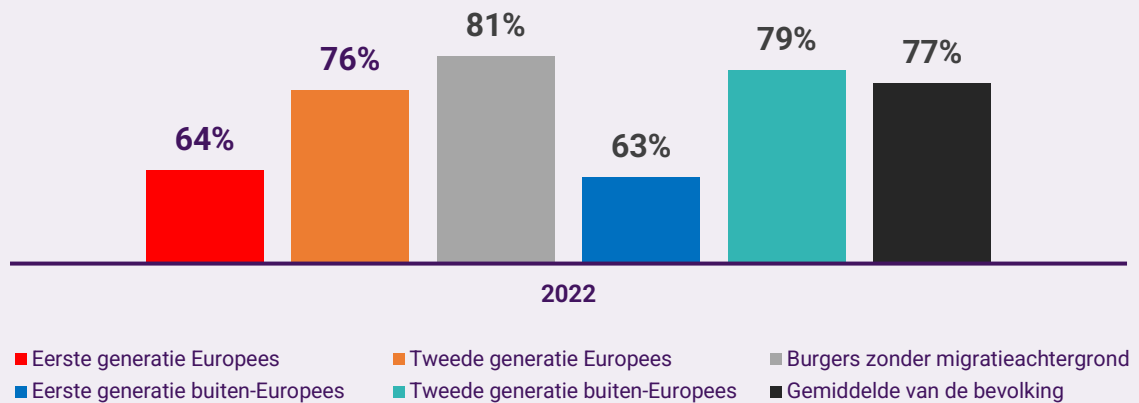
Deze groep heeft namelijk 6 maanden na het afstuderen bijna net zo vaak als de burgers zonder migratieachtergrond een baan gevonden. En het uurloon van die eerste baan is zelfs hoger, namelijk €16,7 gemiddeld ten opzichte van €16,5 voor de masterstudenten zonder migratieachtergrond. We kunnen dus concluderen dat deze groep een goede start maakt op de arbeidsmarkt.

Zeker als we de tweede generatie met een buiten-Europese migratieachtergrond vergelijken met de groep van dezelfde herkomst, maar met een mbo-diploma, is het verschil opvallend (zie pagina 5).

Uurloon van de eerste baan na afstuderen met een master diploma

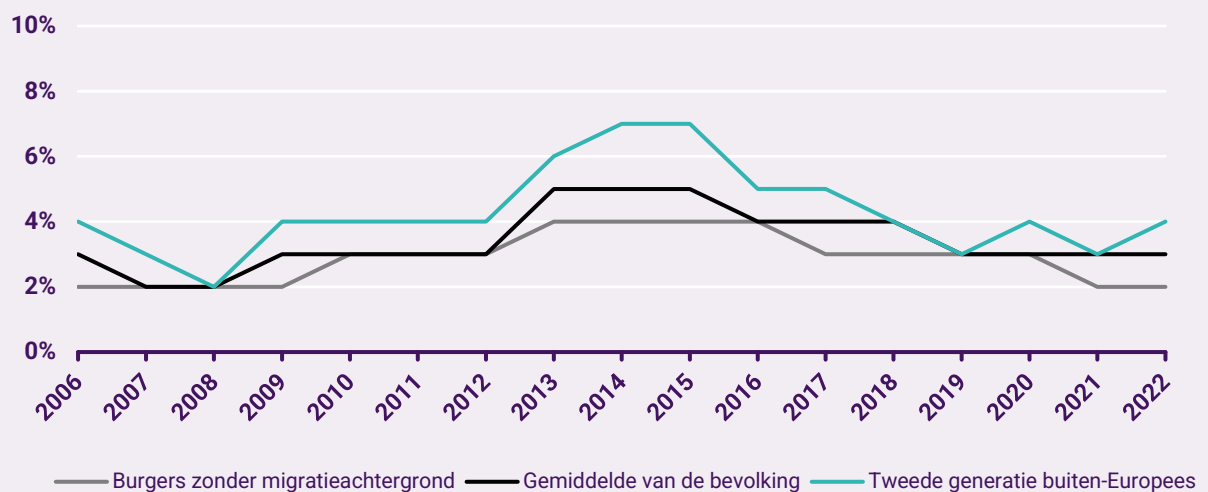


Percentage master-studenten dat 6 maanden na afstuderen een baan heeft gevonden



Dit betekent niet dat ook deze groep geen uitdagingen heeft. Ondanks de goede start hebben ze na een aantal jaar toch vaak een iets onzekerdere positie op de arbeidsmarkt. Na 3 jaar hebben ze namelijk al iets minder vaak een vaste baan na gemiddeld. En ook deze groep is conjunctuurgevoelig. In economisch mindere tijden ('2013') wordt deze groep vaker werkloos dan gemiddeld. De goede start zet zich dus toch niet volledig door in een stabiele en zekere arbeidsmarktpositie.

Werkloosheid onder hoogopgeleiden



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) en 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 de thema's onderwijs, sociale zekerheid (arbeidstoeleiding) en diversiteit op het werk.



www.monitorgelijkwaardigekansen.nl