



### Kleurrijk of gekleurd?

Vorige week waren de ABU en het Landelijk Overleg Minderheden te gast bij staatssecretaris de Krom van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Onderwerp van gesprek was discriminatie in de uitzendbranche. Vlak daarna was er een hoorzitting in de Tweede Kamer over hetzelfde onderwerp, waar de ABU ook aantrad. Aanleiding vormden de resultaten van het onderzoek van twee studenten waaruit bleek dat driekwart van de uitzendbureaus meegaat met een discriminerend verzoek van een vermeende opdrachtgever.

We hoeven niet veel woorden aan de resultaten vuil te maken. Discriminatie is niet goed en niet goed te praten. Ook duidelijk is dat de ABU er alles aan zal doen om discriminatie te voorkomen. En als dat niet voldoende blijkt te zijn dan moeten we meer doen.

Maar tegelijkertijd moeten we ook naar de feiten kijken. Ik ben ervan overtuigd dat intercedenten niet op grote schaal discrimineren. Dat wijzen de cijfers over arbeidsparticipatie van uitzendkrachten met een niet-westerse achtergrond namelijk uit. Maar liefst 18% van de uitzendkrachten is afkomstig uit deze groep. Volgens de definities van het CBS zelfs 25%. Dat is twee keer zo hoog als het aandeel in de beroepsbevolking. Het betekent dat het elk jaar meer dan 130.000 keer goed gaat en er gewoon een plaatsing volgt. Uit ander onderzoek blijkt dat 70% van de hoogopgeleide allochtonen hun eerste baan op de arbeidsmarkt bemachtigen via het uitzendbureau.

Het zijn positieve cijfers, die duidelijk maken dat het voor de uitzendkracht met een niet-westerse achtergrond gelukkig vaker goed gaat dan niet goed. Maar deze cijfers maken ook duidelijk dat deze doelgroep voor werk meer dan gemiddeld is aangewezen op de uitzendbranche. Dat schept een grote verantwoordelijkheid om discriminatie zoveel mogelijk uit te bannen. Daar is de branche zich terdege van bewust.



Jurriën Koops, adjunct directeur