

Wie mobiel is op de arbeidsmarkt, ervaart minder discriminatie

27.8.2026 - | Radboud Universiteit

Werknemers die makkelijk van baan kunnen wisselen, ervaren minder vaak discriminatie op de werkvloer. Bij een discriminerende werkgever is mobiliteit een belangrijke stok achter de deur: als je makkelijker kan vertrekken, doet je werkgever vaak meer moeite om discriminatie te bestrijden en je te behouden. Dat blijkt uit onderzoek van econoom André van Hoorn van de Radboud Universiteit, dat verschenen is in *Economic and Industrial Democracy*.

Discriminatie op het werk komt helaas nog altijd voor, maar niet iedere persoon binnen een kwetsbare groep wordt er in de praktijk even hard door geraakt. Van Hoorn onderzocht verschillen binnen groepen, zoals werknemers met een migratieachtergrond of een handicap. Maar ook binnen die groep ervaren sommige mensen vaker discriminatie mee dan anderen, zo blijkt uit het onderzoek. Een belangrijke reden daarvoor: beperktere arbeidsmobiliteit.

Arbeidsmobiliteit helpt

Van Hoorn onderzocht data van ruim 20.000 werknemers uit 32 landen, waarin bijna één op de vijf werkenden (18,4%) aangaf in een periode van vijf jaar arbeidsdiscriminatie ervaren te hebben. De econoom bracht in kaart hoe en waarom individuen binnen verschillende groepen discriminatie ervaren. Groepen met minder arbeidsmobiliteit blijken vaker geraakt te worden. ‘Mensen die makkelijker van werkgever kunnen switchen, ervaren minder vaak discriminatie’, legt Van Hoorn uit.

‘Uit de data blijkt dat mensen die vastzitten aan hun baan, vaker met discriminatie te maken krijgen. Als je makkelijk kunt vertrekken, heeft een werkgever dat vaak ook wel door. En als je een mobiele werknemer bent die een onprettige situatie meemaakt, zal je werkgever eerder geneigd zijn om in te grijpen en een beter werkklimaat te creëren. Want als de situatie niet verbetert, weet je werkgever ook, dan ben jij snel in staat over te stappen naar een inclusievere werkplek. Daardoor fungeert externe baanmobiliteit tegelijkertijd als schild bij je huidige werkgever, en als vluchtroute naar een nieuwe baan.’

Investeren in skills en beter openbaar vervoer

Mobiliteit wordt bepaald door verschillende factoren. Bereikbaarheid speelt een rol: als er veel bedrijven bereikbaar zijn in de buurt met vergelijkbare vacatures, vertrek je makkelijker. Van Hoorn: ‘Als de overheid investeert in betere ov-voorzieningen, vergroot dat de mobiliteit van deze groepen. Met meer treinen en betere bussen kun je meer werkgevers bereiken.’

Ook je eigen vaardigheden spelen een rol: heb je meer skills, dan ben je gewilder door meer bedrijven én voor je werkgever. ‘Het kan sowieso geen kwaad jezelf onmisbaarder te maken voor een organisatie. Maar nog liever ontwikkel je juist die skills die jou in het algemeen heel aantrekkelijk maken op de markt. Dan zal een werkgever ook meer moeite doen om jou te behouden.’

Taak voor de héle samenleving

Volgens Van Hoorn schieten de huidige discriminatiewetten vaak tekort. 'Het is in de praktijk moeilijk om kleinere, alledaagse vormen van discriminatie tegen te gaan. Wat kun je wel doen? Mensen de mogelijkheid geven om te switchen, zodat ze niet vastzitten aan een bedrijf. Want lang niet alle bedrijven discrimineren, of in dezelfde mate.'

Maar, waarschuwt Van Hoorn: ' Dit is niet bedoeld om te suggereren dat we moeten stoppen met het aanpakken van de wortels van discriminatie. Het verminderen van discriminatie is geen individuele taak, maar een taak voor de hele samenleving.'

<https://www.ru.nl/onderzoek/onderzoeksnieuws/wie-mobiel-is-op-de-arbeidsmarkt-ervaart-minder-discriminatie>