

WAT BEPAALT SUCCES VAN ALLOCHTONEN OP DE ARBEIDSMARKT?

JAAP DE KONING

JOSÉ GRAVESTEIJN-LIGTHELM

OLIVIER TANIS

SEOR WORKING PAPER No.2008/1

SEOR, Erasmus Universiteit Rotterdam
Postbus 1738
3000 DR ROTTERDAM

dekoning@few.eur.nl

gravesteijn@few.eur.nl

tanis@few.eur.nl

SAMENVATTING

Sinds het midden van de jaren negentig van de vorige eeuw is de arbeidsmarktpositie van allochtonen verbeterd, zowel in absolute zin als in vergelijking met autochtonen. Wel is de relatieve verbetering ten opzichte van autochtonen beperkt geweest, vooral bij vrouwen. Ongeveer de helft van de allochtone potentiële beroepsbevolking heeft een baan, waarvan velen een vaste baan die ruim boven het wettelijk minimumloon wordt betaald en ten minste van middelbaar functieniveau is. In tegenstelling tot het beeld dat veelal naar voren komt uit de media zijn dus vele allochtonen succesvol op de arbeidsmarkt. De centrale vraag in dit paper is waarom deze allochtonen wel succesvol zijn en anderen niet. De gedachte hierbij was dat antwoord op deze vraag suggesties zou kunnen opleveren voor beleid om de arbeidsmarktpositie van allochtonen verder te verbeteren.

Analyses op basis van uitgebreide enquêtes uit 2002/2003 onder allochtonen wijzen uit dat persoonlijk menselijk kapitaal (opleiding, werkervaring) ook bij allochtonen een grote rol speelt bij het al dan niet succesvol zijn op de arbeidsmarkt. Maar ook sociaal- en cultureel kapitaal spelen een rol. Zo zijn allochtonen met opvattingen die dichter liggen bij die van de mainstream (autochtone) cultuur succesvoller dan allochtonen met meer traditionele opvattingen. Met de geschatte modellen wordt ten hoogste de helft van de variantie van de succesvariabelen verklaard, wat suggereert dat ook andere factoren een rol spelen. In interviews met bijna honderd succesvolle allochtonen is uitgebreid ingegaan op de rol die factoren spelen die door gebrek aan informatie niet in de statistische analyses konden worden opgenomen. Uit deze interviews komt naar voren dat psychologische factoren als doorzettingsvermogen waarschijnlijk ook een grote rol spelen. Verder lijkt het gezin een cruciale rol te spelen: een groot deel van de respondenten noemt de stimulerende rol van de ouders. Het opleidingsniveau van de ouders lijkt hierbij niet doorslaggevend te zijn. Succesvolle allochtonen hebben veelal te maken gehad met bedrijven die hen kansen boden, wat ook als succesfactor te zien is. De school speelt in slechts een beperkt aantal gevallen een stimulerende rol en werkt soms contraproductief door de capaciteiten van allochtone leerlingen te onderschatten. Ten slotte zien veel succesvolle allochtonen de overheid niet als positieve factor. Over de vraag of de overheid een actieve rol moet spelen bij de verbetering van de arbeidsmarktpositie van allochtonen verschillen de respondenten overigens van mening. Een deel van de respondenten is hiervan geen voorstander, omdat dit suggereert dat allochtonen het zelf niet kunnen.

INHOUD

Samenvatting	i
1 Inleiding	1
2 Menselijk kapitaal en succes op de arbeidsmarkt	2
3 Statistische analyses	8
4 Wat zeggen succesvolle allochtonen zelf?	15
5 Conclusies	22
Literatuur	25

1 INLEIDING

Er is veel negatieve publiciteit over allochtonen. Dit geldt ook voor allochtonen in relatie tot de arbeidsmarkt. De nadruk ligt op de lagere participatie, de hogere werkloosheid en de hogere schooluitval bij allochtonen vergeleken met autochtonen. Deze negatieve publiciteit straalt af op de gehele groep allochtonen. Dat ook veel allochtonen succesvol zijn op de arbeidsmarkt krijgt nauwelijks aandacht. Niettemin blijkt dat de helft van de allochtone potentiële beroepsbevolking een baan heeft en dat een aanzienlijk deel van degenen met een baan een vast contract heeft en aanzienlijk meer verdient dan het minimumloon of zelfs het modale loon. Het feit dat zoveel allochtonen succesvol zijn op de arbeidsmarkt roept de vraag op waarom het hen wel is gelukt en anderen niet. Beantwoording van die vraag staat centraal in dit paper.

Bij de vraag wat succes op de arbeidsmarkt bepaalt is men vaak geneigd eerst aan opleiding te denken. Maar naast het opleidingsniveau zouden ook individuele vaardigheden en eigenschappen op cultureel, psychologisch en sociaal gebied een rol kunnen spelen. Als allochtonen de wijze waarop zij omgaan met anderen ontleen aan hun oorspronkelijke cultuur, dan zou dit kunnen botsen met de manier van doen bij autochtonen en een probleem vormen bij het vinden en behouden van een baan. En verder kan de omgeving van belang zijn. Hierbij kan gedacht worden aan de directe omgeving (gezin, familie en vrienden), het onderwijs, het bedrijfsleven en de overheid. Discriminatie op basis van afkomst is een voorbeeld van een omgevingsfactor die allochtonen parten kan spelen op de arbeidsmarkt. Al deze factoren zijn in principe medebepalend voor de mate van succes van allochtonen op de arbeidsmarkt. We zullen dan ook zoveel mogelijk proberen deze ‘zachte’ factoren in de analyse mee te nemen.

Onder allochtonen worden in dit paper de zogenoemde niet-westerse allochtonen verstaan. Dit zijn mensen die zelf in het buitenland zijn geboren (eerste generatie) of, als zij in Nederland zijn geboren, ten minste één ouder hebben die in het buitenland is geboren (tweede generatie). Westerse landen worden hierbij niet meegenomen. Onze verklarende analyses beperken zich tot de volgende groepen niet-westerse allochtonen: Afghanen, Antillianen, Irakezen, Iraniërs, (voormalig) Joegoslaven, Marokkanen, Somaliërs, Surinamers en Turken.

Het paper is als volgt opgebouwd. Eerst gaan we in paragraaf 2 op basis van de bestaande literatuur na welke factoren van belang zouden kunnen zijn voor de arbeidsmarktpositie van allochtonen. Daarna geven we in paragraaf 3 een kort overzicht van de arbeidsmarktpositie van allochtonen en presenteren we de resultaten van statistische analyses waarin maatstaven voor iemands arbeidsmarktpositie, zoals het uurloon dat men verdient, worden verklaard uit persoonskenmerken, opleiding, werkervaring, sociale factoren en culturele factoren. De gegevens zijn ontleend aan een grootschalige enquête onder allochtonen. We verklaren dus verschillen in arbeidsmarktpositie tussen allochtonen onderling. In deze dataset komen sommige factoren zoals de rol van de school, het bedrijf en de overheid niet naar voren. De rol van deze factoren worden nader belicht in paragraaf 4, waarin de uitkomsten van diepte-interviews met bijna honderd

relatief succesvolle allochtonen worden geanalyseerd¹. In de interviews met succesvolle allochtonen is ook ingegaan op de mogelijke keerzijden van succes. In deze paragraaf worden ook de resultaten van interviews met een aantal arbeidsorganisaties besproken. We besluiten, in paragraaf 5, met de conclusies.

2 MENSELIJK KAPITAAL EN SUCCES OP DE ARBEIDSMARKT

Menselijk kapitaal

Volgens de theorie van het *menselijk kapitaal* zoals oorspronkelijk geformuleerd door onder meer Becker (1964, 1993), wordt succes op de arbeidsmarkt bepaald door de mate waarin iemand beschikt over kennis en kunde die relevant is voor het productieproces. Deze kennis en kunde wordt verkregen door onderwijs, scholing en arbeidservaring. Dit bepaalt hoe productief iemand is en daarmee of hij een baan kan krijgen, alsmede de hoogte van de beloning. De mate waarin, na aftrek van de investeringskosten, de verdiensten tijdens het arbeidsleven worden verhoogd door investeringen in menselijk kapitaal wordt wel aangeduid met de term rendement van menselijk kapitaal.

Bij de bepaling van dat rendement van onderwijs moet er wel rekening mee worden gehouden dat iemands kunde ten dele wordt bepaald door aangeboren talenten en door de opvoeding. Het onderwijs voegt kunde en kennis toe, maar maakt ook aangeboren talenten en de resultaten van opvoeding zichtbaar. Er is zelfs een theorie, de screeningstheorie, die stelt dat onderwijs niets toevoegt aan de productiviteit, maar alleen de potentiële productiviteit zichtbaar maakt (zie Arrow, 1973). Uit onderzoek dat corrigeert voor de invloed van aangeboren talenten en opvoeding komt echter naar voren dat opleiding dan nog steeds effect heeft (zie Ashenfelter en Rouse, 1999, voor een overzichtsstudie op dit punt). Maar al deze factoren bij elkaar (aangeboren talent, opvoeding, onderwijs, scholing tijdens het arbeidsleven en arbeidservaring) verklaren verschillen in arbeidsmarktpositie maar voor een beperkt deel.

Het begrip menselijk kapitaal is in eerste instantie uitgewerkt door economen die het associëren met productieve kennis en productieve vaardigheden, met de kwaliteit waarmee mensen een beroep uitoefenen. Men zou met Becker (1996) kunnen spreken van *persoonlijk kapitaal*. Later zijn door wetenschappers ook andere vormen van menselijk kapitaal onderscheiden, namelijk sociaal kapitaal, cultureel kapitaal en psychologisch kapitaal. We gaan kort in op elk van deze vormen van menselijk kapitaal, die overigens geenszins eenduidig gedefinieerd zijn, en hun mogelijke betekenis voor iemands arbeidsmarktpositie.

¹ Dit deel is ontleend aan Gravesteyn e.a. (2006). Dit onderzoek bevat ook statistische analyses, maar deze zijn voor dit paper opnieuw gedaan met meer data door bijschatting van ontbrekende data (zie de bijlage).

Psychologisch kapitaal is ook een vorm van persoonlijk kapitaal. Onder psychologisch kapitaal worden karaktereigenschappen als motivatie en doorzettingsvermogen gezien (Luthans et al, 2004). Dit begrip komt uit de hoek van de organisatiedeskundigen, maar speelt inmiddels ook op diverse andere terreinen een steeds belangrijkere rol. Zo wordt tegenwoordig bij de reïntegratie van werklozen motivatie als belangrijke succesfactor gezien en speelt bij beleidsinterventies motivatievergroting een centrale rol. Als gevolg hiervan wordt in evaluatieonderzoek naar reïntegratiebeleid steeds meer aandacht besteed aan het effect van dergelijk beleid op motivatie als verklarende factor voor de herintredingskans. Daarbij is inderdaad empirisch bewijs gevonden voor de rol van motivatie (zie Gelderblom, De Koning en Lachab (2007) voor een literatuuroverzicht).

Persoonlijk kapitaal valt dus uiteen in *economisch persoonlijk kapitaal* (kennis en kunde) en *psychologisch persoonlijk kapitaal* (motivatie en doorzettingsvermogen). Ook voor deze laatste vorm van kapitaal geldt dat deze eigenschappen betreft die deels zijn aangeboren, deels zijn opgedaan via de opvoeding en deels zijn geleerd in het latere leven. Ook scholing speelt hierbij een rol (denk aan motivatietraining). Maar omgekeerd zullen motivatie en doorzettingsvermogen mede de prestaties in het onderwijs en bij scholing bepalen. Er is dus een wederzijdse beïnvloeding. Verder zijn economisch en psychologisch persoonlijk kapitaal niet volledig complementair: een tekort aan opleiding kan voor een deel worden gecompenseerd door hard te werken.

Putnam (2000) definieert *sociaal kapitaal* als de meerwaarde van sociale netwerken, die ontstaat doordat uit deze netwerken de neiging voortkomt om dingen voor elkaar te doen zonder directe tegenprestatie. Een belangrijk deel van dit type sociaal kapitaal vindt men binnen gezinnen, waarin partners elkaar helpen en ouders hun kinderen helpen. Dit betreft inkomenstransfers, onbetaalde activiteiten, kennisoverdracht, stimulering, etc. Maar ook in bredere zin kunnen sociale contacten behulpzaam zijn op de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld bij het zoeken naar werk. Bindingen ontstaan ook op groepsniveau, bijvoorbeeld door het lidmaatschap van verenigingen waarvan de leden gezamenlijke doelen nastreven. Corporatistische structuren kunnen eveneens als vorm van sociaal kapitaal worden gezien. Volgens Putnam kan sociaal kapitaal bijdragen tot onderling vertrouwen en reciprociteit. In economische termen zou men kunnen stellen: sociaal kapitaal vermindert de transactiekosten in de economie. Er is inmiddels het nodige empirische onderzoek gedaan naar het effect van sociaal kapitaal op de economische prestaties van landen. Hierbij wordt bijvoorbeeld de mate waarin mensen elkaar vertrouwen, zoals gemeten in surveys, in verband gebracht met economische indicatoren zoals economische groei (waarbij uiteraard rekening wordt gehouden met andere factoren). Verschillende studies (bijvoorbeeld La Porta e.a. (1997) en Knack en Keefer (1997)) vinden een significant positief verband tussen economische prestatie en sociaal kapitaal. Ook kunnen studies worden genoemd waarin is aangetoond dat het beschikken over een netwerk de kans op een baan vergroot (zie de eerder geciteerde studie van Gelderblom, De Koning en Lachab). Sociaal kapitaal is overigens niet per definitie positief voor de maatschappij als geheel. Groepen kunnen anderen uitsluiten en gunstige effecten voor de groepsleden paren aan negatieve effecten voor anderen, bijvoorbeeld in de vorm van discriminatie.

Sociaal kapitaal wordt soms geassocieerd met sociale vaardigheden (Lin, 2001). Maar je kunt je afvragen of het logisch is deze exclusief te koppelen aan sociaal kapitaal. Zonder binding is er geen sociaal kapitaal ook al is iedereen sociaal vaardig. Wel is aan te nemen dat sociaal kapitaal gemakkelijker te effectueren is als mensen sociaal vaardig zijn. Als mensen binding hebben zal dit tot meer resultaat leiden naarmate mensen sociaal vaardiger zijn. Maar deze vaardigheden zijn evenzeer van betekenis voor het

economische proces, namelijk bij het verwerven van een baan, het maken van promotie en bij bepaalde aspecten van de functie-uitoefening (samenwerking met collega's, omgaan met klanten, e.d.). Verder kunnen sociale vaardigheden van belang zijn voor de onderwijsprestaties, aangezien onderwijs ten dele een groepsproces is. Ook voor deze kwaliteiten geldt dat zij ten dele te maken hebben met aangeboren talenten en opvoeding, maar voor een ander deel ook met onderwijs, training (denk bijvoorbeeld aan sollicitatietraining) en ervaring. Men zou sociale vaardigheden als sociaal persoonlijk kapitaal kunnen zien en de eerder behandelde vorm van sociaal kapitaal als maatschappelijk sociaal kapitaal.

De minst duidelijk gedefinieerde vorm van menselijk kapitaal is *cultureel kapitaal*, dat is geïntroduceerd door Bourdieu (1986). Het begrip kan worden gedefinieerd als het geheel aan waarden, normen en gebruiken die mensen delen². Zonder cultureel kapitaal worden maatschappelijke processen bemoeilijkt omdat men elkaar niet begrijpt of accepteert. Verschillen in cultuur tussen groepen in de maatschappij kunnen ook een instrument zijn om sociale ongelijkheid te bestendigen. Zelfs uit subtiele verschillen in taalgebruik of gedrag kan blijken dat men tot een andere groep behoort. Dit kan al dan niet bewust tot uitsluiting leiden. Als groepen andere waarden hebben, kan dit betekenen dat men bijvoorbeeld meer of minder is georiënteerd op materiële welvaart, wat uitmaakt voor de doelen die men nastreeft in het onderwijs en op de arbeidsmarkt. Verschillen in normen en gebruiken kunnen ook op meer praktisch niveau problemen geven. Komt een sollicitant uit een 'cultuur' waarin bescheidenheid hoog gewaardeerd wordt, maar is in de dominante 'cultuur' een assertieve instelling de norm, dan zal de sollicitant weinig kans maken, zeker als dit verschil door beide partijen niet wordt onderkend³.

Andere factoren die de arbeidsmarktpositie beïnvloeden

Het brede concept van menselijk kapitaal zoals hiervoor is besproken lijkt veelbelovend voor de verklaring van verschillen in arbeidsmarktpositie tussen mensen. Maar het omvat niet alle relevante aspecten. Economen hebben gewezen op verschillende marktimperfecties die tot werkloosheid leiden. Zo stelt de insider-outsider theorie dat werknemers een zekere monopoliepositie hebben doordat zij bedrijfsspecifieke vaardigheden hebben ontwikkeld en daarom niet kosteloos vervangen kunnen worden door andere werknemers. Dit leidt tot een loonhoogte die boven het evenwichtslon ligt en derhalve ook tot werkloosheid. Een andere theorie, de efficiënte-lonentheorie, stelt dat werkgevers de motivatie van werknemers stimuleren door hen een relatief hoog loon te

² In een geheel andere betekenis wordt cultureel kapitaal ook wel gedefinieerd als de hulpbronnen kennis en vaardigheid die nodig zijn om aan kunst en cultuur deel te nemen.

³ Dat de integratie van migranten ook lange tijd na hun komst nog bemoeilijkt kan worden door culturele verschillen met de Nederlandse samenleving blijkt uit de geschiedenis van Molukkers in Nederland. Hoewel zij, meer dan vijftig jaar na hun komst naar Nederland, niet meer als allochtonen worden beschouwd, hebben Molukse kinderen gemiddeld genomen nog steeds meer problemen op school dan andere Nederlandse kinderen. Bij instroom in de basisschool kampen Molukse kinderen met een taalachterstand die zij niet meer inlopen. Verder blijken Molukse kinderen minder assertief te zijn vergeleken met andere Nederlandse kinderen en minder ambitie te vertonen. Dit heeft te maken met het feit dat nog steeds een deel van de Molukkers in tamelijk gesloten gemeenschappen woont, waar elementen uit de traditionele Molukse cultuur een belangrijke rol spelen (Veenman (2001) en De Koning, Zandvliet en Tanis (2007)).

bieden dat boven het marktloon ligt⁴. Ook dan ontstaat een loonhoogte die boven het evenwichtsniveau ligt. Werknemers die niet aan de productienorm voldoen worden werkloos. In de praktijk zal dit betekenen dat vooral laag-productieve personen werkloos worden. Mensen met een (iets) hogere productiviteit zullen altijd nog wel een baan kunnen vinden (eventueel een baan onder hun niveau).

Verder wordt werkloosheid veroorzaakt door informatietekorten. Werkgevers met vacatures en werkzoekenden vinden elkaar niet automatisch. Maar ook als men met elkaar in contact komt, kan een gebrek aan informatie ertoe leiden dat er geen contract tot stand komt. Zo moet de werkgever een inschatting maken van de productiviteit van sollicitanten. Vaak gaat men dan bij gebrek aan andere informatie uit van gegevens over de gemiddelde scores van groepen (of percepties daarvan). Als de sollicitant behoort tot een groep die gemiddeld genomen relatief slecht scoort, dan neemt men aan dat dit ook voor hem geldt. Dit wordt ook wel aangeduid met de term statistische discriminatie, in tegenstelling tot discriminatie op grond van afkeer voor een groep.

In het verleden hebben Bovenkerk, Ramsoed en Gras (1994) het voorkomen van discriminatie onderzocht door allochtone en autochtone kandidaten met vergelijkbare kwalificaties op dezelfde vacatures te laten solliciteren. Hieruit bleek dat autochtone kandidaten dan een duidelijk hogere kans hadden op aangenomen te worden. Er was dus sprake van discriminatie. Recentelijk zijn twee studies uitgevoerd waarin hiervoor geen aanwijzingen zijn gevonden. De ene studie is van De Graaf-Zijl e.a., die werkgevers via fiches hebben geconfronteerd met hypothetische kandidaten. Hierbij kan echter de vraag worden gesteld of werkgevers dan geen sociaal-wenselijke keuzes maken. De tweede studie is van Maniram en Altintas (2007) die enigszins lijkt op dit van Bovenkerk, Ramsoed en Gras. Zij laten fictieve (maar wel op bestaande personen geënte) hoog opgeleide autochtonen en allochtonen met vergelijkbare kwalificaties solliciteren op dezelfde vacatures en kijken wie er uitgenodigd worden voor een gesprek. Omdat er geen gesprekken plaatsvinden is niet helemaal uitgesloten dat er in die fase alsnog discriminatie zou kunnen plaatsvinden.

Overheidsbeleid kan een verstrend effect hebben op de werking van de arbeidsmarkt, waardoor bepaalde groepen minder kans op een baan hebben. Daarbij kan in de eerste plaats worden gedacht aan de invloed van instituties zoals sociale uitkeringen en het minimumloon. Door het bestaan van uitkeringen is voor mensen die slechts een relatief laag loon kunnen verdienen de financiële prikkel om te werken gering. In sommige situaties gaan uitkeringsgerechtigden er netto zelfs op achteruit als zij gaan werken. Dit bemoeilijkt dan de doorstroming vanuit een uitkering naar een baan (de zogenoemde werkloosheidsval). Het minimumloon kan ook een negatief effect hebben op de baanmogelijkheden van laag-productieven⁵. Moeten werkgevers meer loon betalen dan een werknemer oplevert dan zullen ze niet geneigd zijn deze aan te nemen (ook wel aangeduid als productiviteitsval). Dergelijke instituties bieden bescherming tegen werkloosheid en armoede, maar bemoeilijken werkgelegenheid voor laag-productieven en leiden dus tot een lagere netto-participatie voor deze groep. Andere beschermende

⁴ Zie Akerlof and Yellen (1986) voor een uitvoerige bespreking.

⁵ Dit betekent overigens niet dat een lager minimumloon altijd een positief werkgelegenheidseffect oplevert. Hieraan is waarschijnlijk een ondergrens, waar beneden verdere verlaging zelfs een averechts effect kan hebben. Het loon wordt dan voor potentiële aanbieders van arbeid te laag om arbeid aan te bieden.

maatregelen zoals wetgeving ten behoeve van ontslagbescherming kunnen een soortgelijk effect hebben, al zijn empirische studies hierin niet eenduidig.

Maar de overheid beschikt ook over de mogelijkheden om hieraan iets te doen. Daarbij doelen we niet zozeer op afschaffing van beschermende maatregelen, maar op andere maatregelen die participatieverhogend kunnen werken zoals fiscale prikkels, reïntegratiebeleid, e.d. Ook via het onderwijsbeleid kan de overheid de arbeidsmarkt beïnvloeden, want in het algemeen geldt: hoe beter opgeleid iemand is des te hoger de kans op arbeidsparticipatie en – in geval van participatie – des te hoger het loon.

Niet uitsluitend de overheid voert beleid. Ook sectororganisaties kunnen voor hun sector maatregelen ontwikkelen en uitvoeren om bijvoorbeeld uitkeringsgerechtigden te laten instromen in de werkgelegenheid. Hoewel economische motieven hierbij een grote, zo niet doorslaggevende, rol spelen kunnen sociale motieven meespelen. Maar dit zouden we dan kunnen rubriceren onder vorming van sociaal kapitaal. Dit geldt ook als de overheid campagnes voert van het type ‘iedereen doet mee’.

Wat is de relevantie voor de arbeidsmarktpositie van allochtonen?

Wat is nu specifiek de betekenis van deze factoren voor de beantwoording van de vraag waarom sommige allochtonen succesvol zijn op de arbeidsmarkt en andere allochtonen niet? Aan te nemen is dat ook voor allochtonen het economisch persoonlijk kapitaal een belangrijke rol speelt bij succes op de arbeidsmarkt. Wat specifiek voor allochtonen speelt die op latere leeftijd naar Nederland zijn gekomen is dat zij hun opleiding of een deel daarvan in het buitenland hebben genoten. Dergelijke opleidingen krijgen mogelijk minder waardering en erkenning op de Nederlandse arbeidsmarkt. Onze hypothese is dat deze opleidingen minder effect hebben op de kans op succes dan in Nederland genoten opleidingen.

Een andere hypothese is dat allochtonen over minder individueel sociaal kapitaal beschikken. Een factor daarbij is dat zij waarschijnlijk niet over de juist netwerken beschikken om aan een baan te komen, bijvoorbeeld door minder contacten met autochtonen die als ‘kruiwagen’ kunnen fungeren. Hier ligt ook een relatie met tekorten aan maatschappelijk sociaal kapitaal en aan cultureel kapitaal. Tussen allochtonen en autochtonen is te weinig binding waardoor de laatsten onvoldoende bereid zijn om de eersten te helpen bij het zoeken naar werk. Dit kan bijvoorbeeld tot uiting komen in werkgevers die niet bereid zijn allochtonen een kans te geven. Dit kan verschillende oorzaken hebben, namelijk:

- ‘harde’ discriminatie op grond van afkeer of in elk geval een gebrek aan bereidheid om allochtonen een kans te geven;
- statistische discriminatie, bijvoorbeeld omdat men bij alle allochtonen eigenschappen veronderstelt die in feite alleen te maken hebben met de eerste generatie allochtonen (onvoldoende opleiding, onvoldoende beheersing van de Nederlandse taal, cultuurverschillen, e.d.);
- misverstanden in het maatschappelijk verkeer door cultuurverschillen (bijvoorbeeld allochtonen die zich bij sollicitaties bescheiden opstellen, wat in hun cultuur als positief geldt, maar door werkgevers als gebrek aan assertiviteit wordt gezien);
- verschillen in waarden, bijvoorbeeld in het belang dat wordt gehecht aan economisch succes.

Onvoldoende taalbeheersing kan een legitieme reden zijn om iemand niet aan te nemen als deze beheersing noodzakelijk is voor de uitoefening van de functie. Maar het kan ook een gelegenheidsargument zijn om discriminatie te verhullen.

De stimulerende rol van het gezin hebben wij als een vorm van sociaal kapitaal gedefinieerd. Dit hoeft echter niet alleen tot uiting te komen in motivatie, maar ook in kennisoverdracht, praktische hulp bij het onderwijs en advisering. Aan te nemen is dat hoger opgeleide ouders hiervoor meer mogelijkheden hebben dan lager opgeleide ouders. Ook hier ligt mogelijk een verbinding tussen sociaal en cultureel kapitaal. Als er op grond van culturele factoren bij allochtonen minder motivatie is om vooruit te komen op de arbeidsmarkt, doordat vanuit de betrokken cultuur minder waarde aan economisch succes wordt gehecht, dan zal er ook minder stimulans door de directe omgeving (ouders, familie, e.d.) zijn om te slagen op de arbeidsmarkt. Je kunt je echter ook voorstellen dat allochtone ouders zonder opleiding hun kinderen juist stimuleren om vooruit te komen om uit de toestand van relatieve armoede te komen waarin het gezin verkeert.

De mate van stimulering door de directe omgeving kan ook van invloed zijn op het psychologisch persoonlijk kapitaal. Omdat aan te nemen is dat allochtonen in aanleg over evenveel psychologisch persoonlijk kapitaal beschikken, moeten verschillen hierin wel toegeschreven worden aan sociale en culturele factoren zoals meer of minder stimulansen uit het eigen milieu. Ook ervaringen op het gebied van discriminatie zijn hierop mogelijk van invloed, al is a priori moeilijk te zeggen hoe dit doorwerkt op de motivatie (demotiverend omdat men hierdoor ondanks hard werken mogelijk toch geen succes heeft of juist motiverend om ondanks de tegenwerking te slagen).

Omdat het aandeel van lager opgeleiden onder de allochtonen relatief hoog is en velen onder hen daardoor aangewezen zijn op laag betaalde arbeid, zullen de nadelige effecten van marktimperfecties en instituties op de baankansen van lager opgeleiden juist ook veel allochtonen treffen. Daar staat tegenover dat het overheidsbeleid om te bevorderen dat kinderen minimaal een startkwalificatie in het onderwijs behalen en het reïntegratiebeleid ten aanzien van werklozen voor een belangrijk deel betrekking hebben op allochtonen. Over de effecten van het onderwijsbeleid is echter niets bekend. Naar het reïntegratiebeleid is meer onderzoek gedaan, waaruit naar voren komt dat gemiddeld genomen het effect van dit beleid op de herintredingskans van werklozen klein is (De Koning, e.a. (2005), Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2007)). Maar voor groepen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt is het effect wat groter. Aangezien allochtone werklozen vaak tot deze categorie behoren, zou dit kunnen betekenen dat zij iets aan dit beleid hebben. Maar vaak worden in evaluaties de onderzoeksresultaten niet uitgesplitst naar etnische groepen, zodat dit niet meer dan een vermoeden kan zijn.

Verder zijn ook bij het bedrijfsleven initiatieven te vinden om meer allochtonen aan te nemen en de doorstroming van allochtonen naar hogere functies te verhogen. Voor een deel gaat het daarbij ook om samenwerking tussen overheid en bedrijfsleven zoals in de convenanten die een aantal jaren geleden zijn afgesloten met het MKB en met grote bedrijven. Deze convenanten hielden in dat het bedrijfsleven de verplichting op zich nam meer allochtonen aan te nemen en deze meer kansen op doorstroming naar hogere functies te bieden. De hiernaar uitgevoerde onderzoeken (Berkhout, Mateman en Odé (2002) en Zandvliet, Arkesteijn en Van den Boom (2004)) wijzen uit dat het zeer de vraag is of door deze convenanten meer allochtonen zijn ingestroomd en doorgestroomd dan zonder deze convenanten het geval zou zijn geweest. Ook de effectiviteit van de Wet Samen, die bedrijven trachtte te stimuleren tot een 'allochtoon-vriendelijk'

personeelsbeleid door hen te verplichten te rapporteren over het percentage allochtone werknemers en het gevoerde beleid, lijkt betrekkelijk gering te zijn geweest (Zandvliet, e.a., 2000).

3 STATISTISCHE ANALYSES

De arbeidsmarktpositie van allochtonen: een beschrijvende analyse

Aan de hand van gegevens uit de Enquête Beroepsbevolking kunnen we de arbeidsmarktpositie over de afgelopen 10 jaar volgen. Daarbij kijken we naar de volgende indicatoren:

- de netto-arbeidsparticipatie;
- het percentage van de werkenden met een vast dienstverband;
- het percentage van een voltijds dienstverband;
- de hoogte van het gemiddelde jaarloon;
- het functieniveau.

Alleen over het jaarloon is geen informatie voor de volledige periode bekend.

Uit tabel 1 blijkt dat bij alle indicatoren de positie van allochtonen ten opzichte van hun autochtone sexegenoten is verbeterd. De relatieve verbetering is niet altijd spectaculair. Zo is de netto-participatie onder allochtone vrouwen tussen 1996 en 2006 met 27 procent toegenomen, wat aanzienlijk is, maar toch nauwelijks meer dan de groei bij autochtone vrouwen. Bij mannen is de relatieve positieverbetering van allochtonen op dit punt duidelijk groter. Bij vrouwen is er sprake van een relatief sterke verhoging van het functieniveau, ook ten opzichte van autochtone vrouwen. We zien dus wel een verbetering in relatieve positie maar over het geheel genomen is deze beperkt. Daardoor zijn de verschillen in arbeidsmarktpositie tussen autochtonen en allochtonen in 2006 nog steeds aanzienlijk.

Tabel 1 Arbeidsmarktpositie allochtonen en autochtonen (niveaus 1996 en ontwikkeling 1996-2006)

		Mannelijke autochtonen	Mannelijke allochtonen	Vrouwelijke autochtonen	Vrouwelijke allochtonen
Netto-participatie	Niveau 2006	75,8	55,4	57,9	37,8
	Niveau 2006 tov 1996(*100)	101	112	126	127
Percentage vast dienstverband	Niveau 2006	92,7	82,5	90,6	82,2
	Niveau 2006 tov 1996(*100)	98	101	105	107
Percentage voltijds dienstverband	Niveau 2006	85,6	84	30,8	43,5
	Niveau 2006 tov 1996(*100)	95	100	74	92
**Gemiddeld bruto jaarloon	Niveau 2004 (* 1000 euro)	33,2	22,8	18	16,4
	Niveau 2004 tov 1999 (*100)	122	127	125	131
Percentage middelbaar functieniveau en hoger	Niveau 2006	70,6	50	71,2	60,7
	Niveau 2006 tov 1996(*100)	102	105	105	127

Bron: CBS, EBB.

Voor het jaar 2002/2003 is nadere informatie bekend voor een gedetailleerde uitsplitsing van de groep niet-westerse allochtonen naar herkomst uit grootschalige enquêtes onder allochtonen (tabel 2). Deze zijn gehouden in het kader van het onderzoek Sociale Positie en Voorzieningsgebruik (SPVA). Een uitgebreidere beschrijving van deze data wordt in de bijlage gegeven. In 2002 betreft dit de groepen allochtonen die al wat langer in Nederland zijn: Antillianen, Marokkanen, Surinamers en Turken. In 2003 zijn de 'nieuwe' groepen allochtonen benaderd: Afghanen, Irakezen, Iraniërs, (voormalig) Joegoslaven en Somaliërs. Hieruit blijkt dat op de meeste indicatoren Surinamers en Antillianen het beste scores. Vooral op de punten netto-participatie, hoogte van het netto-urloon en functieniveau springen zij er in positieve zin uit. Voormalig Joegoslaven en Iraniërs doen het bijna evengoed als de eerder genoemde groepen. Op functieniveau scores Iraniërs zelfs beter. Turken en Marokkanen, die gemiddeld genomen langer in Nederland zijn, scores slechter dan laatstgenoemde groepen en doen het nauwelijks beter dan Irakezen (afgezien van de netto-participatie). Afghanen en Somaliërs scores gemiddeld genomen minder goed.

Tabel 2 Arbeidsmarktpositie naar herkomst (2002/2003)

	Netto-participatie	Percentage vast dienstverband	Percentage voltijds dienstverband	Percentage netto-uurloon hoger dan 10 euro	Percentage middelbaar of hoger functieniveau
Turken	44	83	70	22	43
Marokkanen	41	85	62	19	35
Surinamers	69	85	62	40	58
Antillianen	64	85	60	40	57
Voormalig Joegoslaven	58	79	66	30	54
Irakezen	30	63	66	32	43
Afghanen	33	56	62	15	30
Iraniërs	52	72	63	33	60
Somaliërs	25	61	61	14	23

Bron: SPVA (2002/2003)

Een verklarende analyse van verschillen in arbeidsmarktpositie tussen allochtonen onderling

In genoemde SPVA-enquêtes uit 2002/2003 is een groot aantal vragen gesteld over arbeidsmarktpositie, genoten onderwijs, werkervaring, persoonskenmerken en factoren die met de mate van integratie te maken hebben. Met behulp van deze gegevens zijn verklarende analyses uitgevoerd, waarbij op individueel niveau de volgende indicatoren zijn verklaard:

1. wel/geen arbeidsparticipatie;
2. wel/geen vast dienstverband;
3. voltijdse of deeltijdse baan;
4. hoogte uurloon;
5. functieniveau in klassen.

De variabelen 1, 2, en 3 zijn dichotome- of dummy-variabelen, waarvoor we gebruik maken van binaire regressiemodellen gebruiken. Het uurloon is een continue variabele en wordt daarom verklaard op basis van een gewoon regressiemodel. Het functieniveau is gemeten als een ordinale variabele in 5 klassen (van laag naar hoog). Hiervoor wordt een ordinaal regressiemodel toegepast. Tabel 3 geeft een overzicht van de te verklaren variabelen en de toegepaste modellen.

Tabel 3 Te verklaren variabelen en gebruikte modellen

	Type variabele	Type model
Participatie	Wel/niet	Binaire regressie
Vast dienstverband	Wel/niet	Binaire regressie
Full-time dienstverband	Wel/niet	Binaire regressie
Uurloon	Continu	Lineair regressiemodel
Funcnieniveau	Schaal	Ordinale regressie

Deze variabelen zijn in verband gebracht met een set van verklarende variabelen, namelijk:

- a. Variabelen die betrekking hebben op economisch persoonlijk kapitaal. Hierbij is allereerst het hoogst behaalde onderwijsdiploma in Nederland van belang. Het hoogst behaalde diploma in het buitenland wordt alleen meegenomen als dit hoger is dan het hoogst behaalde diploma in Nederland. Naast opleiding wordt ook werkervaring opgenomen als indicator van economisch persoonlijk kapitaal;
- b. Kenmerken verband houdend met sociaal en cultureel kapitaal. Dit betreft het opleidingsniveau van de ouders, de beheersing van het Nederlands en de mate waarin men sociale contacten heeft (en of dit overwegend met allochtonen of autochtonen is) en de moderniteit van de opvattingen;
- c. Het aantal keren dat men werkloos is geweest. Werkgevers kunnen eerdere werkloosheid als teken van ongeschiktheid zien;
- d. De sector waarin men werkzaam is (niet relevant bij de verklaring van wel/geen participatie);
- e. Persoonskenmerken (leeftijd, geslacht, gezinssituatie, etnische groep en het feit of men tot de eerste of de tweede generatie behoort).

Bij een aantal variabelen is een directe koppeling te maken met de factoren die in sectie twee zijn genoemd. Dit geldt bijvoorbeeld voor opleiding en werkervaring als indicatoren voor economisch persoonlijk kapitaal. De hypothese is dat deze variabelen een positieve invloed hebben op de arbeidsmarktsituatie. Wel is onduidelijk hoe een eventuele invloed moet worden geïnterpreteerd van diploma's die in het buitenland zijn behaald. Voor zover deze diploma's minder effect hebben op de arbeidsmarktpositie kan dit te maken hebben met een lagere kwaliteit van deze diploma's. Het zou echter ook kunnen komen door vooroordelen van werkgevers ten aanzien van het onderwijs in andere landen en dus met een tekort aan maatschappelijk sociaal kapitaal.

Andere indicatoren van sociaal kapitaal zijn het opleidingsniveau van de ouders (we nemen hiervoor het hoogste niveau van beide ouders) en de mate waarin men sociale contacten heeft met allochtonen en autochtonen. Onze hypothese is dat de hoogte van het opleidingsniveau van de ouders een positief effect heeft. Wat betreft het aantal contacten zou men verwachten dat contacten met autochtonen effectiever zijn voor de arbeidsmarkt dan contacten met allochtonen.

De moderniteit van de opvattingen kan als indicator van cultureel kapitaal worden gezien. Onze hypothese is dat allochtonen een betere arbeidsmarktpositie hebben naarmate hun

opvattingen meer overeenkomen met die van autochtonen. Deze variabele is geconstrueerd op basis van de antwoorden op een aantal stellingen betreffende de rol van de vrouw, openheid over seks, thuis wonen tot aan het huwelijk, gezinsvorm en respect naar ouders.

Beheersing van het Nederlands houdt verband met alle onderscheiden soorten kapitaal. In ieder geval in een deel van de functies verhoogt het de productiviteit (economisch persoonlijk kapitaal), het vergemakkelijkt sociale contacten (sociaal persoonlijk kapitaal) en het vermindert mogelijk ook de culturele afstand (cultureel kapitaal). De verwachte invloed van deze variabele is positief.

Ook een aantal andere variabelen kan met verschillende vormen van menselijk kapitaal in verband worden gebracht. Een invloed van het aantal keren dat iemand werkloos is geweest bijvoorbeeld, kan duiden op een tekort aan alle onderscheiden vormen van menselijk kapitaal. De verwachte invloed van deze variabele is negatief, ongeacht het soort menselijk kapitaal waar deze mee samenhangt. Ook een eventuele invloed van het onderscheid tussen eerste en tweede generatie kan op verschillende vormen van menselijk kapitaal slaan. Bij deze variabele is het teken niet a priori duidelijk. Op de meeste vormen van menselijk kapitaal zullen eerste generatie allochtonen waarschijnlijk slechter scoren dan allochtonen van de tweede generatie, maar denkbaar is dat de eerste generatie beter scoort op psychologisch kapitaal.

Het model bevat verder dummy-variabelen voor de verschillende etnische groepen. Met deze variabelen geven we niet-waargenomen factoren weer die met etnische afkomst samenhangen. De eerder genoemde variabelen geven geen volledige beschrijving van de factor menselijk kapitaal, die vele dimensies heeft. Zo beschikken we niet over directe indicatoren van psychologisch kapitaal. Denkbaar is dat deze ontbrekende variabelen samenhangen met etnische groep.

Naast de eerder genoemde variabelen zijn verder de volgende variabelen opgenomen: geslacht, leeftijd, de sector waarin men werkzaam is en gezondheid. Gezondheid kan overigens ook als indicator van menselijk kapitaal worden gezien. We verwachten dat gezondheid een positief effect heeft op uurloon en functieniveau. Doordat onze analyses pure dwarsdoorsnede-analyses op basis van individuele gegevens zijn kan een aantal belangrijke factoren zoals de rol van discriminatie en instituties niet expliciet worden meegenomen.

In het SPVA-onderzoek zijn leden van huishoudens ondervraagd. Aan de hoofden van huishoudens is een groter aantal vragen gesteld dan aan de andere leden. Daarom zijn zowel analyses verricht voor de hoofden van huishoudens als voor alle respondenten.

In tabel 4 zijn de resultaten van de schattingen voor de vijf te verklaren variabelen samengevat. Hierin is per vergelijking aangegeven welke variabelen significant positief zijn (de plusjes), welke significant negatief zijn (de minnetjes) en welke geen significant effect hebben (de nulletjes). De volledige schattingsvariabelen zijn opgenomen in de bijlage.

Opleiding is een belangrijke factor. Een hogere opleiding vergroot de kans dat men een baan heeft en de kans dat deze vast is. Verder leidt het tot een hoger uurloon en een hoger functieniveau. Alleen het aantal gewerkte uren hangt niet significant met het opleidingsniveau samen. De resultaten voor mannen zijn bij alle onderscheiden indicatoren, op het hebben van een vast dienstverband na, beter. Werkervaring is van

belang voor het krijgen van een baan, voor het krijgen van een vast dienstverband en voor de hoogte van het uurloon. Wellicht wordt het effect van werkervaring wat onderschat doordat ook leeftijd is opgenomen. Deze laatste variabele heeft een positief effect op de kans dat men een baan heeft en op het uurloon. Leeftijd en werkervaring zijn sterk gecorreleerd. Wellicht verklaart dit ook het omslagpunt van het effect van werkervaring in de vergelijking voor de kans op een vast dienstverband: tot ongeveer twintig jaar werkervaring is het effect positief, maar daarna slaat het teken om. Bij leeftijd vinden we een dergelijk verband bij participatie (hier ligt het omslagpunt bij ongeveer dertig jaar).

Het arbeidsverleden heeft een duidelijke invloed. Het percentage van de tijd op de arbeidsmarkt die men heeft gewerkt, heeft een positief effect op de kans op een vaste baan, het aantal gewerkte uren en het functieniveau. Het aantal keren dat men werkloos is geweest heeft bij vier van de vijf succesindicatoren een negatief effect. Alleen bij het aantal gewerkte uren is het effect niet significant.

Opvallend is dat allochtonen die in de overheidssector werken succesvoller zijn dan degenen die werkzaam zijn in de marktsector. Binnen de marktsector scoort de zakelijke dienstverlening beter dan de vervoerssector, handel en nijverheid. De positieve samenhang tussen functieniveau en uurloon is weinig verrassend te noemen.

Ook factoren die met integratie te maken hebben zijn van belang. Het is niet zo dat één van deze factoren bij alle succesindicatoren van belang is. Moderniteit van opvattingen heeft een positieve invloed op het aantal uren, het uurloon en het functieniveau, maar heeft geen significant effect op de kans op een vaste baan. Een goede beheersing van het Nederlands heeft alleen een (positief) effect op het aantal gewerkte uren en het functieniveau. Een overwegend op allochtonen gericht contactenpatroon heeft een negatief effect op de participatie. Het behoren tot de eerste generatie heeft juist een positief effect op de participatie, maar een negatief effect op het functieniveau. De factor gezondheid heeft een positief effect op het aantal gewerkte uren en het uurloon.

Na correctie voor al deze factoren blijkt, behalve bij participatie, dat mensen met een Surinaamse en Antilliaanse achtergrond over het algemeen de gunstigste positie hebben. Ook Turken en Marokkanen hebben een gunstige positie, al zijn de effecten overwegend kleiner. De verschillen tussen de overige 'nieuwe' migrantengroepen zijn betrekkelijk gering. Mensen met een Afghaanse of Irakese achtergrond zijn verhoudingsgewijs wat minder succesvol. Voor dit type data is de verklaringsgraad over het algemeen bevredigend, vooral bij arbeidsparticipatie en functieniveau waarbij meer dan 40 procent van de variantie wordt verklaard. Dit neemt niet weg dat ook hier de onverklaarde variantie nog groot is en kennelijk andere factoren ook een belangrijke rol spelen.

Tabel 4 Scores op verschillende succesindicatoren ^{a)}

	Participatie	Vast dienstverband	Full-time dienstverband	Uurloon	Functioniveau
Geslacht man	+	0	+	+	+
Man en kinderen	NB	0	+	0	+
Leeftijd	+b)	0	0	+	0
Opleiding	+	+	0	+	+
Werkervaring	+	+ b)	0	+	0
Aantal keren werkloos geweest	-	-	0	-	-
Percentage tijd op de arbeidsmarkt gewerkt	NB d)	+	+	0	+
Werkzaam in:					
Landbouw, industrie of bouw	NVT	0	+	0	0
Handel	NVT	0	0	0	-
Vervoer	NVT	0	0	0	-
Zakelijke dienstverlening	NVT	0	+	+	0
Publieke sector	NVT	0	0	0	+
Functioniveau:	NVT	0	0	+	NVT
Moderniteit opvattingen	0	0	+	+	+
Taalvaardigheid	NB	0	+	-/0	+/0
Opleidingsniveau ouders	0	0	0	+	+
Overwegend contact met autochtonen	0	0	0	0	0
Overwegend contact met allochtonen	-	0	0	0	0
Eerste generatie	+	0	0	0	-
Gezondheid	NB	0	+	+	0
Etnische achtergrond:					
Turks	-	+	0	+	+
Marokkaans	-	+	0	0	+
Surinaams	-	+	0	+	+
Antilliaans	-	+	0	+	+
Afghaans	-	0	0	0	+
Irakees	-	0	0	0	+
Voormalig Joegoslavisch	0	0	0	0	+
Iraniër	0	0	-/0	0	+

a) Het gaat hier om hoofden van huishoudens. Behalve bij de vergelijking voor participatie. Bij deze vergelijking zijn alle respondenten meegenomen in de analyse en niet alleen de hoofden van huishoudens. Dit, omdat bijna alle hoofden van huishoudens participeren en de variabelen daarom in de meeste gevallen geen significant effect hebben (zie ook in de bijlage).

b) Tot ongeveer 30 jaar, daarna negatief

c) Tot ongeveer 20 jaar werkervaring, daarna negatief

d) Niet beschikbaar

4 WAT ZEGGEN SUCCESVOLLE ALLOCHTONEN ZELF?

Diepte-interviews onder succesvolle allochtonen

Het databestand dat de basis vormde voor de analyses in de vorige paragraaf heeft een aantal beperkingen. Het bevat slechts beperkte informatie over de rol van de directe omgeving. Zo is van de ouders alleen het opleidingsniveau bekend en niet de mate waarin deze een stimulerende dan wel remmende rol hebben gespeeld. Het bestand bevat evenmin informatie over de individuele motivatie en de stimulerende of juist remmende rol van school, bedrijf en overheid. In diepte-interviews met bijna honderd succesvolle allochtonen is hierop nader ingegaan. Kernvraag in de interviews was waarom deze mensen wel succes hebben geboekt, terwijl het andere allochtonen met een vergelijkbare opleiding niet is gelukt. Wat heeft het succes bepaald?

We spreken van een succesvolle allochtone werknemer als hij/zij:

- een vast dienstverband heeft;
- minimaal 20 uur per week werkt;
- minimaal 1500 euro netto per maand verdient.

Enkele van de geselecteerde werknemers verdienen iets minder dan 1500 euro netto, maar geven leiding aan ten minste vijf mensen.

Op zelfstandige ondernemers en freelancers is de eis van een vast dienstverband niet van toepassing en daarom ook niet gehanteerd.

De respondenten zijn voor het grootste deel geselecteerd uit de mensen uit het SPVA-bestand (74 van de 96). De overige 22 zijn werknemers van een aantal bedrijven waarmee interviews zijn gehouden en personen uit het netwerk van de interviewers en de respondenten. De onderzoeksgroep is dus geen aselechte steekproef uit de groep succesvolle allochtonen. Hier is ook niet naar gestreefd. Wel is gezorgd voor voldoende diversiteit naar etnische groep, leeftijd, geslacht, e.d. In de bijlage is een tabel met de samenstelling van de onderzoeksgroep opgenomen. Hierbij is ook een vergelijking gemaakt met CBS-gegevens over (allochtone) werkzame personen.

Uitkomsten: algemeen beeld

Tabel 5 geeft een samenvattend overzicht van de resultaten van de interviews. Allen noemen bij de succesfactoren factoren die met hun eigen rol te maken hebben, iets meer dan 80 procent noemt hierbij (ook) factoren uit de eigen omgeving, bijna 70 procent noemt factoren die met werkgevers te maken hebben en slechts 20 procent noemt de overheid. De respondenten kennen dus minder gewicht toe aan een factor naarmate deze verder van hen af staat. Men overschat mogelijk de eigen rol. Wat de rol van de overheid betreft moet verder aangetekend worden dat de respondenten minder zicht zullen hebben op bepaalde typen beleid, zoals algemene werkgelegenheidsstimulerende maatregelen die niet specifiek op allochtonen gericht zijn, maar wel positieve effecten voor de groep kunnen hebben.

Genoemde factoren kunnen ook een negatieve rol spelen. Zo noemt ongeveer 50 procent ook elementen uit de eigen rol die een belemmering vormen. Ongeveer een derde geeft aan dat elementen uit de sociaal-economische omgeving een negatieve rol hebben gespeeld en bijna 30 procent heeft belemmering ervaren vanuit de rol van werkgevers. Een vijfde van de respondenten noemt belemmeringen vanuit de overheid. Bij alle factoren noemen dus duidelijk meer respondenten een gunstig dan een ongunstig effect, behalve bij de rol van de overheid.

We gaan nu uitvoeriger in op de factoren die door de respondenten zijn genoemd.

De eigen rol

De respondenten noemen als belangrijkste persoonlijke eigenschap om succesvol op de arbeidsmarkt te zijn: doorzettingsvermogen. Verder noemen zij eigenschappen zoals: ambitie (gedreven zijn), inzet en discipline (hard werken), geloof in jezelf, wilskracht (de wil om iets te bereiken, om verder te komen) en goed kunnen leren (intelligentie) zodat een bepaald opleidingsniveau behaald kon worden. Om sociaal vaardig te kunnen zijn vinden respondenten het belangrijk om zich goed in de Nederlandse taal te kunnen uitdrukken, zowel sprekend als schrijvend. Andere factoren die te maken hebben met de eigen rol om als allochtoon succesvol op de arbeidsmarkt te zijn, zijn: assertiviteit, doelgerichtheid, eerlijkheid/betrouwbaarheid, een zelf-kritisch vermogen hebben, incasseringsvermogen hebben (met kritiek kunnen omgaan) en flexibel zijn (je kunnen aanpassen aan je omgeving, 'sociaal slim zijn').

Ongeveer de helft van de respondenten, voornamelijk oudkomers en dan meer specifiek oudkomers van de eerste generatie, is van mening dat hun loopbaan (ook) is (of wordt) gehinderd door in de persoon gelegen belemmeringen. Het gaat dan om aspecten zoals een gebrek aan assertiviteit, onvoldoende beheersing van de Nederlandse taal, onzekerheid en de (te hoge) leeftijd waarop zij naar Nederland zijn gekomen.

Het belang van de eigen rol blijkt ook vanuit twee andere invalshoeken. De respondenten die belemmeringen hebben ervaren in hun carrière, zeggen deze overwonnen te hebben door de inzet van hun persoonlijke eigenschappen, in het bijzonder

Tabel 5 Invloed van factoren op arbeidsmarktpositie van respondenten^{a)}

	Percentage respondenten bij wie deze factor (ook) een positieve rol speelt	Elementen die bij deze factor een positieve rol spelen	Percentage respondenten dat (ook) belemmeringen heeft ervaren vanuit de factor	Elementen die bij deze factor een negatieve rol spelen
Eigen rol	100 ¹⁾	Individuele eigenschappen als doorzettingsvermogen, ambitie, flexibiliteit, eerlijkheid en openstaan voor kritiek Deelname aan maatschappelijke activiteiten als vrijwilligerswerk Goede beheersing van de Nederlandse taal Intelligentie	52	Een gebrek aan assertiviteit Onvoldoende beheersing van de Nederlandse taal Twijfel aan de eigen capaciteiten Relatief hoge leeftijd bij aankomst in Nederland
Rol van sociaal-economische omgeving	82 ¹⁾	Steun van de ouders Steun van overige familie en vrienden Steun van docenten en medeleerlingen	33	Onderschatting capaciteiten door docenten Eigen cultuur bevordert een passieve houding
Rol van werkgevers	68	Bedrijf biedt mogelijkheden om cursussen te volgen Bedrijf biedt promotiemogelijkheden Openheid bedrijf voor mensen uit een andere cultuur	29	Discriminatie door werkgevers Geen mogelijkheden voor scholing Werkgever biedt geen vertrouwen
Rol van de overheid	20	Stimulerende rol instanties bij het zoeken naar werk, ook door verplichtingen (bijvoorbeeld om te solliciteren) Algemene maatregelen zoals subsidiëren van kinderopvang, subsidies aan werkgevers Algemene wetgeving zoals de voormalige Wet Samen Specifieke werkgelegenheidsprojecten	20	Overheid heeft algemene klimaat ten aanzien van allochtonen negatief beïnvloed Problemen bij het krijgen van een verblijfsvergunning of het Nederlanderschap Overheid heeft onvoldoende mogelijkheden voor opleiding/scholing geboden

a) Deze percentages zijn vastgesteld voor alle allochtonen als het gaat om de eigen rol, de rol van de sociaal-economische omgeving en de rol van de overheid (n = 96) en voor die respondenten die werknemer zijn als het gaat om de rol van werkgevers (n = 85).

Bron: SEOR, persoonlijke interviews met allochtonen, juni – augustus 2006.

doorzettingsvermogen en assertiviteit. Een deel van de respondenten kent allochtonen met vergelijkbare kenmerken die minder succesvol zijn. Ook bij de vergelijking van de eigen situatie met die van deze minder succesvolle personen, noemen de respondenten vaak de persoonlijke eigenschappen als doorslaggevend punt van verschil. Persoonlijke eigenschappen als doorzettings- en aanpassingsvermogen worden daarbij veel vaker genoemd dan buiten de persoon gelegen omstandigheden zoals demotivatie als gevolg van lang wachten op verblijfsvergunning of diploma-erkenning, of oorlogstrauma's. Ook een factor als het minder goed beheersen van het Nederlands wordt minder vaak genoemd.

De rol van de sociaal-economische omgeving

De belangrijkste factor uit de **sociaal-economische omgeving** van vooral 'oudkomers' wordt gevormd door de ouders (zie tabel 6). Hun betrokkenheid, hun stimulans, hun opvoeding, hun levensvisie en het vertrouwen dat zij in hun kind stellen, is voor de betreffende respondenten een belangrijke factor voor hun loopbaan. De steun van de ouders is in vrijwel alle cases (mede) gericht op het volgen van een studie op een voor de respondent zo hoog mogelijk niveau. Maar dat wil geenszins betekenen dat de ouders van deze respondenten zelf ook allemaal hoog opgeleid zijn. Grofweg is er een driedeling in de achtergrond van de respondenten op het punt van het opleidingsniveau van de ouders:

- De ouders van een deel van de respondenten zijn laag- of niet geschoold. Deze ouders stimuleren het kind om vooral een goede opleiding te doen, zodat het kind het beter krijgt dan zij zelf. Deze ouders stimuleren en steunen het kind, maar kunnen het kind niet helpen, omdat ze zelf ver af staan van de scholen en alles wat zich daar af speelt (sommige ouders spreken de taal niet en/of zijn analfabeet). Deze situatie komt vooral voor bij respondenten van Marokkaanse en Turkse afkomst. Het zijn voor sommige respondenten juist deze omstandigheden van laag- of ongeschoolde ouders die voor (een deel van) hun ontwikkeling hebben gezorgd, omdat zij hun ouders (hebben) moeten helpen om zich staande te houden in de Nederlandse maatschappij.
- De ouders van een ander deel van de respondenten zijn hoog opgeleid. Door de voorbeeldfunctie van de ouders vinden deze respondenten het 'normaal' dat zij ook gestudeerd hebben. Respondenten met deze achtergrond zijn vooral te vinden onder nieuwkomers en Antillianen.
- Een ander deel van de respondenten heeft ouders die in geen van beide vorige categorieën vallen. De betreffende respondenten typeren hun ouders als 'hard werkende mensen die op een eerlijke manier hun geld verdienen (of verdienen) en aldus een voorbeeld zijn voor hun kind, de respondent.

We hebben geconstateerd dat alle respondenten uit een gezin komen waar vader en/of moeder een baan hebben of hebben gehad (omdat ze inmiddels met pensioen zijn of zijn overleden). Geen enkele respondent komt uit een gezin waar de vader en/of de moeder (langdurig) werkloos is (geweest).

'Nieuwkomers' noemen relatief minder vaak de ouders (al zijn hun ouders vaak ook hoog opgeleid en hebben zij van huis uit wel een bepaalde visie en mentaliteit meegekregen), maar relatief vaker vrienden en/of collega's als factor van betekenis.

Tabel 6 De betekenis van de sociaal-economische omgeving van de respondent bij het bereiken van de huidige arbeidsmarktpositie^{a)}

	Geen enkele	Ouders	Vrienden	Overige familie (incl. partner, kinderen)	Docent, mentor, medeleerlingen	Collega's, leidinggevenden	Overig	Totaal aantal in de groep
Oudkomers	9	42	17	15	16	11	3	65
Nieuwkomers	8	17	10	9	4	7	4	31
<i>Totaal</i>	<i>17</i>	<i>59</i>	<i>27</i>	<i>24</i>	<i>20</i>	<i>18</i>	<i>7</i>	<i>96</i>

a) Er was meer dan één antwoord mogelijk.

Bron: SEOR, persoonlijke interviews met allochtonen, juni-augustus 2006.

Een andere factor is de invloed van vrienden, docenten en medeleerlingen. Circa een kwart van de oudkomers zegt gestimuleerd te zijn door de steun en het vertrouwen van docenten of medeleerlingen. Bij de rol van docenten of de school tekenen we aan dat er nogal wat respondenten zijn die de school eerder als remmende factor zien, doordat deze de capaciteiten van allochtone kinderen te laag inschat.

De rol van de omgeving komt heel concreet naar voren uit de antwoorden op de vraag hoe de respondenten aan werk komen (tabel 7). Sociaal kapitaal, het sociale netwerk waarover men beschikt, speelt hierbij een belangrijke rol. Bijna 40 procent van de respondenten zegt in het verleden wel eens een baan te hebben gevonden via familie, vrienden en kennissen. Iets meer dan een vijfde heeft de huidige baan langs deze weg gevonden. Advertenties en uitzendbureaus zijn ook belangrijke zoekkanalen. Het

Tabel 7 Wijze waarop in het verleden baan is gevonden en op welke manier huidige baan is gevonden (in procenten)

	Wijze waarop in het verleden baan is gevonden (percentage respondenten) ^{a)}	Wijze waarop huidige baan is gevonden (percentage respondenten) ^{b)}
Familie, vrienden, kennissen	39	22
Advertenties in kranten	51	14
Uitzendbureau	23	14
Internet	21	6
Zelf zoeken	18	12
Arbeidsbureau	14	6
Werd gevraagd	9	9
School/stage	4	5
Anders	12	13
<i>Totaal (Aantal respondenten)</i>	<i>100 (57)</i>	<i>100 (81)</i>

a) Op deze vraag heeft men meer dan één antwoord kunnen geven.

b) Op deze vraag kon men slechts één antwoord geven.

Bron: SEOR, persoonlijke interviews met allochtonen, juni-augustus 2006.

arbeidsbureau is duidelijk van minder belang. Slechts zes procent heeft de huidige baan via dit laatste kanaal gevonden, terwijl het uitzendbureau in 14 procent van de gevallen het vindkanaal vormde. Ook op dit punt is kennelijk de rol van de overheid beperkt.

De respondenten die zeggen netwerken te hebben en deze te gebruiken voor hun loopbaan, vinden het moeilijk om deze netwerken nader te typeren. Veel respondenten bouwen hun netwerken op in hun eigen allochtone (vrienden-)kring, anderen juist in de kring van autochtonen. Weer anderen stellen dat hun netwerken bewust niet zijn samengesteld naar etnische afkomst, maar dat andere factoren bepalend zijn.

Een derde deel van de respondenten heeft ook belemmeringen voor hun loopbaan ervaren vanuit de sociaal-economische omgeving. De belemmeringen liggen vooral in de persoonlijke relationele sfeer of in de sfeer van vooroordelen.

De rol van werkgevers

Ruim een derde van de respondenten werkt al tien jaar of langer bij zijn of haar huidige werkgever en nog eens ruim een derde deel al vijf tot tien jaar. Het overgrote deel werkt full-time en vindt dat de functie goed aansluit bij de gevolgde opleiding, zowel naar niveau als naar richting. Bijna de helft van de respondenten geeft dagelijks leiding aan anderen en van hen weer de helft geeft dagelijks leiding aan tien personen of meer. Bijna negen op de tien leidinggevenden geeft (ook) leiding aan autochtonen.

Ruim twee derde van de respondenten die als werknemer werkzaam zijn, is van mening dat hun werkgevers een (soms grote) rol hebben gespeeld in hun carrière. Dit heeft niet alleen te maken met het werkgeversbeleid (bijna 70 procent van de respondenten is van mening dat het beleid van arbeidsorganisaties een rol speelt bij succes), maar ook en vooral met de houding van een werkgever tegenover allochtonen. Respondenten noemen de positieve kijk van hun werkgevers op de multiculturele samenleving en op een multiculturele samenstelling van het personeel, het vertrouwen dat zij tonen in hun capaciteiten en de gelijke behandeling van personeelsleden met een verschillende culturele achtergrond, factoren die van invloed zijn op hun loopbaan. Een dergelijke houding van de werkgever vertaalt zich in een positieve sfeer op de werkvloer voor betrokkenen. Positieve factoren die meer in de beleids sfeer liggen zijn:

- Het bieden van mogelijkheden voor het volgen van opleidingen en cursussen om bij te blijven of hoger op te komen. De werkgever faciliteert door de kosten van de opleiding of cursus geheel of gedeeltelijk te vergoeden en/of om tijd beschikbaar te stellen om de opleiding/cursus te volgen.
- De ruimte geven om zich binnen het bedrijf verder te ontwikkelen.
- De kansen bieden om te solliciteren naar hogere functies.

Daarnaast wordt gerefereerd aan de betekenis van het aannamebeleid. Door iemand van allochtone afkomst een baan of stageplek aan te bieden, bieden werkgevers deze een belangrijke kans om zich op de arbeidsmarkt te bewijzen.

Bijna 30 procent van de werknemers heeft vanuit de werkgeverskant ook belemmeringen ervaren om succesvol op de arbeidsmarkt te kunnen zijn. Het gaat hierbij om dezelfde factoren die hiervoor als positief zijn genoemd:

- de ongelijkwaardige behandeling van de respondent, vormen van discriminatie;
- het ontbreken van medewerking voor het volgen van cursussen of opleidingen;
- het ontbreken van vertrouwen van de werkgever in de respondent.

Ruim 30 procent van de respondenten is van mening dat het beleid van arbeidsorganisaties geen rol speelt bij het opbouwen van een succesvolle loopbaan op de arbeidsmarkt. Een groot aantal van hen vindt dat het aan de persoon zelf ligt om wel of niet succesvol te zijn en dat je niet bij de pakken moet gaan neer zitten als je tegenstand ondervindt. Deze respondenten vinden positieve discriminatie geen goed instrument: personen moeten worden aangenomen vanwege hun capaciteiten, niet vanwege hun afkomst. Werkgevers die geen allochtonen in dienst willen hebben, moeten volgens hen ook niet verplicht worden om dat te doen: dat werkt in de ogen van deze respondenten toch niet.

De rol van de overheid

Het overgrote deel van de respondenten heeft geen direct effect van overheidsbeleid ervaren, noch in positieve, noch in negatieve zin. Bij ongeveer 20 procent heeft het overheidsbeleid een positieve rol gespeeld en bij eveneens 20 procent een negatieve rol. Ook indirecte effecten van het overheidsbeleid, bijvoorbeeld beleid dat tracht het werkgeversgedrag te beïnvloeden, achten de meesten gering.

De respondenten doen een aantal suggesties voor het wegnemen/verkleinen van belemmeringen die allochtonen *in het algemeen* op de arbeidsmarkt ervaren. Het gaat dan om beleid met betrekking tot werkgevers (meer verplichtingen tot het bieden van gelijke kansen), de sociale omgeving (allochtone ouders betrekken bij de opleiding van hun kinderen), barrières rond diploma-erkenning en verblijfsvergunning wegnemen of verminderen, werkervaringsplaatsen en stageplekken creëren of bevorderen en bevordering beheersing van de Nederlandse taal. Veel suggesties hebben betrekking op beleid voor jongeren. Daarnaast zou de overheid iets moeten doen aan de negatieve beeldvorming die rondom allochtonen is ontstaan. Een deel van de respondenten stelt dat de overheid mede debet is aan deze beeldvorming. Een ander deel is overigens juist van mening dat de overheid zich nergens mee moet bemoeien en dat allochtonen hun eigen verantwoordelijkheid moeten nemen.

Het indirecte effect van de overheid, via het beleid van arbeidsorganisaties, op het vergroten van kansen op de carrière van 86 respondenten die werknemer zijn, is ook niet groot. Ruim tweederde van de respondenten (werknemers) is weliswaar van mening dat hun werkgevers een (soms grote) rol hebben gespeeld in hun carrière, maar zien dit niet als indirect beleid van de overheid. Sommigen noemen als negatieve factor dat het overheidsbeleid in de afgelopen periode heeft bijgedragen tot negatieve beeldvorming over allochtonen.

Keerzijden van succes

Veel respondenten geven aan dat om succesvol te kunnen zijn enige aanpassing en flexibiliteit noodzakelijk is. Dit zou kunnen betekenen dat men daarvoor wat afstand moet nemen van de eigen cultuur. Aan succes op de arbeidsmarkt zouden dan ook keerzijden vast kunnen zitten. Voor de meeste respondenten (65 procent) blijkt dit echter niet het geval te zijn. Voor zover respondenten wel een keerzijde van hun loopbaan ondervinden hebben wij de antwoorden in vijf categorieën kunnen **groeperen**:

- De balans tussen arbeid en zorg is te veel doorgeslagen naar arbeid en dat gaat ten koste van de tijd die aan het gezin, de familie en aan sociale contacten wordt besteed.
- Door de tijd die de respondent aan zijn werk en zijn loopbaan besteedt, heeft de respondent minder tijd voor gezin, familie en vrienden, waardoor hij vervreemdt van zijn achterban.
- Door de (hoge) positie van de respondenten heeft deze het gevoel altijd in een uitzonderingspositie te zitten.
- Door de hoge verwachtingen die de eigen groep van de respondent heeft, is de druk om te moeten presteren groot.
- De discriminatie die zij in hun werksituatie ervaren door autochtone collega's.

Van de eerste twee categorieën antwoorden kun je je afvragen of deze nadelen specifiek zijn voor de situatie van allochtonen; zij kunnen even goed opgaan voor autochtonen. De derde, vierde en vijfde categorie zijn wel specifiek voor personen die in een situatie verkeren waarin zij een minderheid vormen.

Geen van de respondenten meent echter dat hij of zij zich van de achterban heeft vervreemd als gevolg van de succesvolle loopbaan, of dat dit ten koste is gegaan van de eigen identiteit. Wel is 'het aanpassingsvermogen' genoemd als factor die hierbij van betekenis is. Het succes hangt vaak samen met de mogelijkheden om zich te kunnen aanpassen aan de omstandigheden, aan het verwachtingspatroon van anderen (autochtonen).

De keerzijden lijken ook beperkt, omdat op zes na de respondenten aangeven dat hun achterban hen succesvol vindt, daarvoor respect heeft en/of daarover blij of trots is. De achterban beoordeelt de carrière van de respondent als meer of minder succesvol op aspecten zoals:

- De status van het werk, de aard van de werkgever, de status van de baan, de vastheid van de baan, het hebben van aanzien, het kennisniveau.
- De materiële kant: hoogte van het salaris, het zich kunnen veroorloven van een eigen huis, van een auto en (vooral) vakanties, kortom de levensstijl die iemand zich kan permitteren.
- Het feit dat de respondent werk heeft, dat hij of zij in staat is om zichzelf, het eigen gezin en mogelijk ook andere familieleden te onderhouden, dat respondent onafhankelijk is, dat respondent 'meedoet' in de Nederlandse maatschappij, de Nederlandse taal beheerst, etc.

Er lijkt daarmee geen of alleen een genuanceerd verschil te bestaan tussen de definitie van succes in de Nederlandse samenleving en de definitie van succes in allochtone milieus. Het belangrijkste verschil is wellicht dat allochtonen succes wat meer lijken af te spiegelen aan de relatieve positie binnen de eigen groep. Meedoen in de Nederlandse maatschappij is dan bijvoorbeeld een criterium voor succes. Te verwachten valt dat het belang van zo'n criterium zal vervagen naarmate succes voor allochtonen normaler wordt.

Oordelen van werkgevers

Er is ook een beperkt aantal (15) interviews gehouden met werkgevers die succesvolle allochtonen in dienst hebben. Op voorhand was bekend dat deze werkgevers een positieve houding ten opzichte van allochtonen hebben. De geselecteerde bedrijven en instellingen variëren naar sector een aantal werknemers. Van enkele van deze organisaties vormt de multiculturele samenleving het werkveld. In andere gevallen gaat het om commerciële bedrijven.

Over het algemeen bevestigen deze organisaties het beeld wat de succesvolle allochtonen schetsen. Deze werkgevers zijn van mening dat het al dan niet succesvol zijn van allochtonen op de arbeidsmarkt samenhangt met de juiste mix van persoonlijke eigenschappen (talenten, zelfvertrouwen, initiatiefrijk, assertief, een bepaalde levenshouding, etc.) en arbeidsethos (onder meer: ambitie, passie voor hun werk). Volgens hen is de invloed van de sociaal-economische omgeving hieraan ondergeschikt, al zou de mate van integratie van de ouders wel een rol spelen.

Om als allochtoon succesvol te zijn op de Nederlandse arbeidsmarkt moeten de personen volgens de werkgevers daarnaast beschikken over basale sociale vaardigheden, gebaseerd op de Westerse samenleving waarvan de allochtone medewerker deel uitmaakt. In deze bedrijven en instellingen zijn in de hooggekwalificeerde functies goede communicatieve vaardigheden essentieel. Dat betekent dus een goede beheersing van de Nederlandse taal. Dit geldt nadrukkelijk voor functies met leidinggevende aspecten, omdat er geen onduidelijkheden mogen ontstaan tussen een leidinggevende en zijn of haar medewerkers.

In tegenstelling tot een aantal jaren geleden is in de 15 geselecteerde bedrijven en instellingen het minderhedenbeleid in het personeelsbeleid niet meer expliciet aanwezig. Werkgevers zouden nog uitsluitend naar de 'kwaliteit' van hun werknemers kijken. Eén oorzaak van deze trend is dat allochtonen volgens de betrokken werkgevers zelf liever geen voorkeursbehandeling willen: zij willen in dienst genomen worden op grond van hun kwaliteiten en niet op grond van hun afkomst.

De geïnterviewde werkgevers verwachten dat verschillende ontwikkelingen Nederlandse bedrijven gaat dwingen om meer allochtonen in dienst te nemen. Zo neemt het aandeel van allochtonen in de bevolking toe, waardoor het aanbod van arbeid op het aspect afkomst qua samenstelling zal veranderen. Ook zullen bedrijven meer en meer hun bedrijfsbeleid bewust afstemmen op de samenstelling van hun klantenbestand, dat ook op het punt van afkomst qua samenstelling aan het veranderen is. Het gevolg van deze ontwikkelingen is dat bedrijven wel multicultureel personeelsbeleid moeten (gaan) voeren, om te voorkomen dat het bedrijf of de instelling marktaandeel verliest.

De geïnterviewde werkgevers zijn van mening dat de invloed van het overheidsbeleid dat tot nu toe is gevoerd op de arbeidsmarktpositie van allochtonen beperkt is. Deze constatering spoort met uitkomsten van evaluatiestudies, die eveneens wijzen op beperkte

effectiviteit van overheidsmaatregelen. De meeste respondenten zien ook geen meerwaarde in dwingende overheidsmaatregelen en zien meer in de min of meer autonome ontwikkeling dat de omstandigheden bedrijven en organisaties dwingen om meer aandacht te schenken aan het multiculturele aspect in hun organisatie. De respondenten zien vooral meerwaarde in versterking van het allochtone aanbod. Een kanttekening hierbij is wel dat, door de wijze waarop de organisaties in ons onderzoek zijn geselecteerd, onze respondenten werkzaam zijn bij organisaties die een positieve houding hebben ten opzichte van allochtonen. In het verlengde hiervan stellen wij vast dat dit ook verklaart waarom een factor als discriminatie niet of nauwelijks in deze gesprekken zijn genoemd, terwijl deze factor op de arbeidsmarkt wel degelijk een rol speelt!

5 CONCLUSIES

Ondanks negatieve publiciteit is een fors deel van de allochtonen succesvol op de Nederlandse arbeidsmarkt. Ongeveer de helft van de allochtone potentiële beroepsbevolking heeft een baan. Over de afgelopen tien jaar is de arbeidsmarktpositie van allochtonen verbeterd ten opzichte van autochtonen. De verbetering is niet spectaculair, maar is niettemin aanwijsbaar. Daarbij moet bovendien worden bedacht dat er steeds een aanzienlijke immigratie is geweest van nieuwe groepen allochtonen. Om het succes van allochtonen zuiver te meten zou eigenlijk een cohortanalyse nodig zijn.

Dit neemt niet weg dat ook een groot deel van de allochtonen niet succesvol is. De vraag is dan waarom hen niet lukt wat andere allochtonen wel lukt. Uit dit paper blijkt dat de onderwijsachterstand die allochtonen hebben inderdaad een duidelijk negatief effect heeft op de arbeidsmarktpositie. Ook de kortere werkervaring bij degenen die op relatief late leeftijd in Nederland zijn gekomen, speelt een rol. Verder hebben in het buitenland gevolgde opleidingen minder rendement dan Nederlandse opleidingen. En ten slotte heeft een minder goede beheersing van het Nederland een negatief effect. Al deze punten kunnen grotendeels verklaard worden vanuit de theorie van het economisch persoonlijk kapitaal. Dat in het buitenland behaalde diploma's minder effect hebben kan te maken hebben met onzekerheid over wat deze opleidingen waard zijn, hoewel ook vooroordelen hierbij kunnen meespelen. Een minder goede taalbeheersing kan vanuit de theorie van het economisch persoonlijk kapitaal een rol spelen voor zover dit het functioneren belemmert, maar ook deze factor kan wijzen op vooroordelen.

De statistische analyses wijzen ook op een invloed van sociaal en cultureel kapitaal. Hierbij kunnen onder meer de rol van de ouders worden genoemd en het feit dat men het beter doet als de opvattingen meer aansluiten bij de mainstream opvattingen in de Nederlandse samenleving.

De uitgevoerde verklarende analyses hebben betrekking op de jaren 2002 en 2003. Hoewel de geconstateerde verbanden waarschijnlijk voor een groot deel nog actueel zijn, ligt het voor de hand een update van deze analyses te maken op basis van recentere cijfers. Dit is onderwerp van verder onderzoek.

Niet alle relevante factoren konden worden meegenomen in de analyses. Zo bevat het databestand geen directe indicatoren als psychologisch kapitaal. Verder konden factoren als discriminatie, instituties, het beleid van bedrijven en het beleid van de overheid niet worden meegenomen. Getracht is hier meer zicht op te krijgen door interviews met bijna

honderd succesvolle allochtonen (in 2006). Hieruit komen de psychologische factoren zoals doorzettingsvermogen sterk naar voren. Omdat de interviews zich beperken tot succesvolle allochtonen is enige relativering van dit resultaat wel op zijn plaats. Maar het belang van psychologische factoren komt ook duidelijk naar voren uit de literatuur (Borgmans e.a. (2008)). De rol van de directe omgeving en van bedrijven blijkt ook belangrijk en tevens overwegend positief te zijn. Discriminatie wordt wel genoemd, maar lijkt geen overwegende factor. Dit neemt niet weg dat zowel bedrijven als scholen meer zouden kunnen doen om de positie van allochtonen te verbeteren. De overheid komt er het slechtst af. Maar dit kan mede te maken hebben met het feit dat men weinig zicht heeft op de overheid. Een deel van de respondenten geeft aan dat de overheid een negatieve rol heeft gespeeld bij de beeldvorming over allochtonen,

LITERATUUR

- Akerlof, George, and Janet Yellen (1986), *Efficiency Wage Models of the Labor Market*. Orlando, Fla.: Academic Press.
- Altintas, N. en W.V.D. Maniram (2007), *Equal chances for everyone?*, Master scriptie, Rotterdam.
- Arrow, K.J., Higher education as a filter, *Journal of Political Economics*, Vol. 2, blz. 193-216.
- Ashenfelter, O. en C. Rouse, Schooling, intelligence, and income in America: cracks in the Bell curve, *Working Paper 6902*, National Bureau of Economic Research, Cambridge, 1999
- Becker, G. S. (1996), *Accounting for tastes. Part I: personal capital; part II: social capital*, Cambridge, MA, Harvard University Press.
- Becker, G.S. (1964, 1993, 3rd ed.). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Chicago, University of Chicago Press.
- Berkhout, A., S. Mateman en A. Odé (2002), *Minderheden aan het werk? Onderzoek naar de arbeidsmarktpositie van de in het kader van het mkb-minderhedenconvenant geplaatste kandidaten. Eindrapport*, Regioplan, Elsevier bedrijfsinformatie, Doetinchem
- Borghans, L., A.L. Duckworth, J.J. Heckman en B. ter Weel (2008), The economics and psychology of personal traits, *ROA-RM-2008/1*, ROA, Maastricht.
- Bourdieu, P.: The forms of capital, in: J.G. Richardson (ed.): *Handbook for Theory and Research for the Sociology of Education*, 1986, pp.. 241 – 258
- Bovenkerk, F., M.J.I Gras en D. Ramsaed (1994), Discrimination against migration workers and ethnic minorities in access to employment in the Netherlands, *International Migration Papers 4*, ILO, Geneve.
- Gelderblom, A. en J. de Koning met medewerking van. K. Lachhab (2007), *Effecten van “zachte” kenmerken op de reïntegratie van de WWB, WW en AO populatie*, SEOR, Rotterdam.
- Graaf-Zijl, M. de, P.H.G. Berkhout, J.P. Hop, D. de Graaf (2007), *De onderkant van de arbeidsmarkt vanuit werkgeversperspectief*, SEO, Amsterdam.
- Gravesteyn, J.S., J. de Koning, V. Van den Maagdenberg en C.Th. Zandvlietb (2006), Balanceren tussen twee culturen: een onderzoek naar succesvolle allochtonen op de arbeidsmarkt, SEOR, Uitg. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *Werkdocument 383*, Den Haag
- Knack, S. en P. Keefer, Does social capital have an economic payoff? A cross-country investigation, *The Quarterly Journal of Economics*, 1997, Vol. 112, No. 4, blz. 1251-1288.

De Koning, J. de, C. Th. Zandvliet en O. Tanis, *Positie Molukse leerlingen en bijdrage LSEM*, SEOR, Rotterdam, 2007.

De Koning, J., A. Gelderblom, C.Th. Zandvliet en L. van den Boom, *De effectiviteit van re-integratie: de stand van zaken*, SEOR, Rotterdam, 2005.

La Porta, R., F. Lopez-de-Silanes, A. Schleifer en R. Vishny, Trust in large organizations, *American Economic Review*, 1997, Vol. 87, No. 2, blz. 333-338.

Lin, N. (2001), *Social Capital: A Theory of Social Structure and Action*, NY: Cambridge University Press .

Luthans, F., Luthans, K.W. and Luthans, B.C. (2004), Positive psychological capital: beyond human and social capital, *Business Horizons*, vol. 47, no. 1, pp. 45-50.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2008), *Beleidsdoorlichting re-integratie: een doorlichting van het SZW-begrotingsartikel 23*, Den Haag.

Putnam, R. (2000), *Bowling alone: the collapse and revival of American Community*, Simon and Schuster, New York.

Veenman, J. (2001), *Molukse jongeren in Nederland. Integratie met de rem erop*, Assen.

Zandvliet, C. Th., N. Arkesteijn en L. Van den Boom (2004), *Evaluatie raamconvenant Grote Ondernemingen*, SEOR, Uitg. Ruim Baan voor Minderheden, Ministerie van SZW, Den Haag.

Zandvliet, C. Th., J. de Koning, T.W. Hu, K.C. Jonker, M.A. van der Ende en C. van der Veen (2000), Evaluatie van de Wet SAMEN, *Werkdocument 145*, Ministerie van SZW, Den Haag.

BIJLAGEN

Data

Om een meer integraal beeld te krijgen van de arbeidsmarktpositie van allochtonen en kenmerken die van invloed zouden kunnen zijn op die positie maken we gebruik van de zogenoemde SPVA-surveys. SPVA staat voor: Sociale Positie en Voorzieningsgebruik Allochtonen en is een onderzoek dat sinds 1988 op onregelmatige basis is uitgevoerd, de eerste keren door het Instituut voor Sociologisch-Economisch Onderzoek (ISEO)⁶ en vanaf 1998 door ISEO in samenwerking met het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP). Het doel van het onderzoek is om de positie van de vier grootste minderheidsgroeperingen (Turken, Marokkanen, Surinamers en Antillianen) regelmatig in kaart te brengen. Het wordt in de eerste plaats gebruikt om te onderzoeken in welke mate personen uit deze minderheden naar evenredigheid participeren in het onderwijs en op de arbeidsmarkt.

In de jaren 1988, 1991, 1994, 1998 en 2002 heeft het onderzoek zich gericht op in Nederland woonachtige Turkse, Marokkaanse, Antilliaanse en Surinaamse huishoudens, de min of meer klassieke minderheidsgroepen. In 2003 is een onderzoek uitgevoerd onder nieuwe migrantengroepen, namelijk onder huishoudens in Nederland van Somalische, Iraanse, Irakese, Afghaanse of (voormalig) Joegoslavische afkomst. Dit onderzoek bevat grotendeels dezelfde thema's als het SPVA-onderzoek onder de klassieke groepen. De steekproefeenheid van de survey is het huishouden en de entiteiten zijn de huishoudens en de personen in het huishouden. Het steekproefkader is afkomstig uit de gemeentelijke bevolkingsregisters. De gehanteerde vragenlijsten zijn mondeling afgenomen. Het hoofd van het huishouden beantwoordde de vragen uit de algemene vragenlijst; de overige leden van het huishouden ouder dan twaalf jaar kregen een verkorte vragenlijst.

Op basis van de informatie uit de SPVA-survey 2002 en de SPVN-survey uit 2003 kunnen wij een beschrijving geven van de arbeidsmarktpositie van Turken, Marokkanen, Surinamers, Antillianen, Somaliërs, Iraniërs, Irakezen, Afghanen en (voormalig) Joegoslaven in Nederland.

Het voor de analyse relevante databestand bestaat uiteindelijk uit ongeveer 12.000 cases. Aangezien er veel ontbrekende waarden zijn, blijven bij analyse gemiddeld ongeveer 1500 cases over. Om dit aantal wat te verhogen is er voor gekozen om de variabele "moderniteit opvattingen" bij te schatten. Dit is gedaan door middel van Missing Value Analysis⁷. Hierdoor is het aantal cases met ongeveer 1.000 verhoogd.

⁶ Dit onderzoeksinstituut is inmiddels opgegaan in SEOR.

⁷ Zie voor deze techniek de beschrijving in de SPSS manual.

Schattingsresultaten

Tabel 8 Verklaring participatie op de arbeidsmarkt (binaire regressie)

	Alle gezinsleden			Hoofden van huishoudens		
	Coëfficiënt	Standaardfout	Sig	Coëfficiënt	Standaardfout	Sig
Constante	-1.004	.893	.261	1.763	2.876	.540
Persoonskenmerken						
Man	1.137	.112	.000	1.941	.470	.000
Man met kinderen	NB			-.094	.124	.448
Leeftijd/10	2.110	.384	.000	-1.207	1.380	.382
Leeftijd/10-kwadraat	-.359	.046	.000	.140	.180	.438
Turks	-4.079	.517	.000	.494	.835	.554
Marokkaans	-3.865	.518	.000	.804	.993	.418
Surinaams	-2.947	.521	.000	1.650	1.025	.107
Antilliaans	-2.612	.526	.000	.708	.877	.420
Afghaans	-1.069	.573	.062	-.892	.766	.244
Irakees	-1.141	.579	.049	-1.324	.757	.080
Voormalig Joegoslavisch	-.137	.586	.816	.297	.779	.703
Iraniër	-.425	.596	.475	-.722	.811	.373
Hoogste diploma						
Middelbaar onderwijs in Nederland	1.011	.160	.000	.821	.593	.166
Hoger onderwijs in Nederland	1.240	.212	.000	2.274	1.085	.036
Middelbaar onderwijs in herkomstland (indien hoger dan Nederlandse diploma's)	.705	.170	.000	.716	.482	.137
Hoger onderwijs in herkomstland (indien hoger dan Nederlandse diploma's)	1.433	.278	.000	1.128	.594	.057
Arbeid en werkloosheid						
Aantal jaren werkervaring(/10)	1.267	.214	.000	.015	.926	.987
Aantal jaren werkervaring(/10)- kwadraat	-.090	.066	.176	-.127	.270	.638
Aantal keren werkloos geweest	-.094	.022	.000	-.031	.061	.612
Percentage tijd op de Nederlandse	NB			.035	.008	.000

	Alle gezinsleden			Hoofden van huishoudens		
	Coëfficiënt	Standaardfout	Sig	Coëfficiënt	Standaardfout	Sig
arbeidsmarkt gewerkt						
Milieu en integratie						
Hoogste opleiding ouders hoog	.106	.150	.478	.282	.418	.501
Eerste generatie	.440	.174	.011	.883	.717	.218
Schaal moderne opvattingen ⁸	.134	.087	.123	-.081	.288	.778
Overwegend contacten met autochtonen	-.222	.143	.121	-.076	.442	.863
Overwegend contacten met allochtonen	-.312	.113	.006	-.424	.378	.263
Taalbeheersing goed			NB	.872	.649	.180
Taalbeheersing matig			NB	.053	.652	.935
Gezondheid goed			NB	-.039	.373	.916
Aantal waarnemingen			3958			2451
-2 log likelihood			2630.087			352.871
Pseudo R-kwadraat			.483			.038

Een significantieniveau van 0.05 correspondeert met een betrouwbaarheidsinterval van 95% voor de betreffende variabele. Voor het significantieniveau geldt dat hoe kleiner de waarde hoe betrouwbaarder de schatting.

⁸ De stellingen zijn als volgt:

- De vrouw kan het beste de verantwoordelijkheid voor het huishouden hebben;
- De man kan het beste de verantwoordelijkheid voor het geld hebben;
- Een opleiding is voor jongens belangrijker dan voor meisjes;
- Een vrouw moet stoppen met werken als ze een kind krijgt;
- Kinderen kunnen het beste thuis blijven wonen tot zij gaan trouwen;
- Je moet je ouders altijd respecteren, ook wanneer ze dit door hun houding of gedrag niet verdienen;
- De beste gezinsvorm is nog altijd: twee getrouwde ouders met hun kinderen;
- In Nederland is men veel te open over dingen die met seksualiteit te maken hebben.

Tabel 9 Verklaring kans op een vaste baan van degenen met een baan (binaire regressie) ^(a)

	Alle gezinsleden			Hoofden van huishoudens		
	Coëfficiënt	Standaardfout	Sig	Coëfficiënt	Standaardfout	Sig
Constante	-1.865	1.008	.064	-2.969	1.144	.009
Persoonskenmerken						
Man	-.207	.141	.144	.091	.170	.593
Man met kinderen			NB	.016	.010	.105
Leeftijd/10	.890	.484	.066	.607	.512	.236
Leeftijd/10-kwadraat	-.087	.063	.166	-.045	.066	.498
Turks	.659	.280	.018	.890	.305	.004
Marokkaans	.625	.282	.027	.779	.311	.012
Surinaams	.783	.292	.007	.901	.309	.004
Antilliaans	.423	.277	.126	.560	.294	.057
Afghaans	-.069	.243	.778	-.114	.252	.652
Irakees	.049	.256	.849	-.019	.267	.944
Voormalig Joegoslavisch	.291	.238	.222	.183	.248	.461
Iraniër	.333	.259	.198	.221	.271	.416
Hoogste diploma						
Middelbaar onderwijs in Nederland	.405	.174	.020	.327	.188	.081
Hoger onderwijs in Nederland	.655	.243	.007	.606	.264	.022
Middelbaar onderwijs in herkomstland (indien hoger dan Nederlandse diploma's)	.270	.159	.089	.237	.170	.163
Hoger onderwijs in herkomstland (indien hoger dan Nederlandse diploma's)	.149	.187	.425	.046	.199	.819
Arbeid en werkloosheid						
Aantal jaren werkervaring(/10)	2.380	.270	.000	1.704	.348	.000
Aantal jaren werkervaring(/10)-kwadraat	-.564	.086	.000	-.427	.102	.000
Aantal keren werkloos geweest	-.211	.033	.000	-.171	.036	.000
Percentage tijd op de Nederlandse arbeidsmarkt gewerkt			NB	.012	.003	.000
Werkzaam in de landbouw	-.142	.357	.691	-.217	.390	.577
Werkzaam in de industrie	.105	.275	.703	.083	.298	.781
Werkzaam in de bouw	-.285	.342	.405	-.289	.370	.435
Werkzaam in de handel	.418	.280	.136	.381	.302	.207

	Alle gezinsleden			Hoofden van huishoudens		
	Coëfficiënt	Standaardfout	Sig	Coëfficiënt	Standaardfout	Sig
Werkzaam in het vervoer	.099	.308	.747	.039	.331	.907
Werkzaam in de zakelijke dienstverlening	.219	.284	.442	.152	.307	.621
Werkzaam bij de overheid	-.012	.284	.965	.099	.307	.748
Werkzaam in de zorg	.172	.293	.557	.213	.315	.498
Functieniveau elementair	.044	.326	.891	.200	.344	.561
Functieniveau laag	.071	.309	.819	.124	.327	.704
Functieniveau middelbaar	.300	.303	.323	.325	.323	.314
Functieniveau hoog	.217	.310	.484	.048	.326	.884
Aantal werknemers waaraan leiding wordt gegeven			NB	-.013	.052	.810
Milieu en integratie						
Hoogste opleiding ouders midden/ hoog	-.150	.130	.251	-.161	.139	.245
Eerste generatie	-.011	.234	.961	.101	.255	.691
Schaal moderne opvattingen	-.075	.098	.446	-.037	.106	.730
Overwegend contacten met autochtonen	.008	.142	.953	-.028	.152	.852
Overwegend contacten met allochtonen	-.101	.131	.441	-.148	.140	.291
Taalbeheersing goed			NB	.350	.319	.273
Taalbeheersing matig			NB	.087	.331	.793
Gezondheid goed			NB	.188	.155	.227
Aantal waarnemingen			2668			2060
-2 log likelihood			2143.591			1888.094
Pseudo R-kwadraat			.216			.243

Een significantieniveau van 0.05 correspondeert met een betrouwbaarheidsinterval van 95% voor de betreffende variabele. Voor het significantieniveau geldt dat hoe kleiner de waarde hoe betrouwbaarder de schatting.

(a) *Zelfstandig werkzame personen zijn gerekend tot degenen met een vaste baan.*

Tabel 10 Verklaring full-time versus part-time dienstverband (logistische regressie)

	Alle gezinsleden			Hoofden van huishoudens		
	Coëfficiënt	Standaardfout	Sig	Coëfficiënt	Standaardfout	Sig
Constante	-1.316	1.075	.221	3.186	1.283	.013
Persoonskenmerken						
Man	1.559	.135	.000	1.518	.189	.000
Man met kinderen			NB	.024	.012	.054
Leeftijd/10	.625	.512	.222	.519	.579	.370
Leeftijd/10-kwadraat	-.079	.065	.229	-.048	.074	.514
Turks	.032	.342	.925	.312	.377	.408
Marokkaans	-.084	.337	.802	.008	.365	.982
Surinaams	-.317	.320	.321	-.206	.341	.547
Antilliaans	.150	.335	.655	.422	.361	.243
Afghaans	-.384	.323	.235	-.410	.346	.235
Irakees	-.231	.341	.498	-.063	.386	.871
Voormalig Joegoslavisch	-.185	.301	.539	-.084	.324	.796
Iraniër	-.226	.318	.477	-.277	.352	.431
Hoogste diploma						
Middelbaar onderwijs in Nederland	.095	.170	.576	-.129	.193	.505
Hoger onderwijs in Nederland	.046	.235	.846	-.164	.267	.539
Middelbaar onderwijs in herkomstland (indien hoger dan Nederlandse diploma's)	.039	.178	.825	-.028	.210	.895
Hoger onderwijs in herkomstland (indien hoger dan Nederlandse diploma's)	.023	.210	.911	-.207	.244	.398
Arbeid en werkloosheid						
Aantal jaren werkervaring(/10)	.329	.267	.218	-.093	.345	.787
Aantal jaren werkervaring(/10)-kwadraat	-.100	.083	.231	-.061	.099	.536
Aantal keren werkloos geweest	-.060	.035	.088	-.034	.040	.396
Percentage tijd op de Nederlandse arbeidsmarkt gewerkt			NB	.007	.004	.054
Werkzaam in de landbouw	.822	.432	.057	1.242	.560	.027
Werkzaam in de industrie	1.652	.332	.000	1.554	.376	.000
Werkzaam in de bouw	1.117	.488	.022	1.145	.546	.036
Werkzaam in de handel	-.076	.267	.776	.035	.314	.912
Werkzaam in het vervoer	.180	.315	.568	.232	.362	.522

	Alle gezinsleden			Hoofden van huishoudens		
	Coëfficiënt	Standaardfout	Sig	Coëfficiënt	Standaardfout	Sig
Werkzaam in de zakelijke dienstverlening	.588	.278	.035	.602	.325	.064
Werkzaam bij de overheid	.317	.273	.246	.326	.319	.306
Werkzaam in de zorg	-.118	.265	.656	-.209	.310	.501
Functieniveau elementair	-.448	.329	.174	-.421	.364	.247
Functieniveau laag	.254	.313	.418	.361	.347	.298
Functieniveau middelbaar	.308	.304	.312	.409	.338	.226
Functieniveau hoog	.274	.301	.364	.288	.334	.389
Aantal werknemers waaraan leiding wordt gegeven			NB	-.024	.066	.713
Milieu en integratie						
Hoogste opleiding ouders hoog	.024	.137	.862	.050	.155	.747
Eerste generatie	-.095	.223	.671	.240	.244	.326
Schaal moderne opvattingen	.169	.103	.101	.243	.119	.042
Overwegend contacten met autochtonen	.017	.144	.907	-.058	.166	.728
Overwegend contacten met allochtonen	.147	.139	.290	.063	.157	.688
Taalbeheersing goed			NB	.752	.356	.035
Taalbeheersing matig			NB	.784	.382	.040
Gezondheid goed			NB	.426	.157	.007
Aantal waarnemingen			2722			2235
-2 log likelihood			2016.156			1588.761
Pseudo R-kwadraat			.214			.220

Een significantieniveau van 0.05 correspondeert met een betrouwbaarheidsinterval van 95% voor de betreffende variabele. Voor het significantieniveau geldt dat hoe kleiner de waarde hoe betrouwbaarder de schatting.

Tabel 12 Verklaring logaritme uurloon (lineaire regressie)

	Alle gezinsleden			Hoofden van huishoudens		
	Coëfficiënt	Standaardfout	Sig	Coëfficiënt	Standaardfout	Sig
Constante	1.403	.126	.000	1.329	.146	.000
Persoonskenmerken						
Man	.026	.016	.100	.035	.021	.086
Man met kinderen			NB	.005	.006	.458
Leeftijd/10	.348	.061	.000	.340	.066	.000
Leeftijd/10-kwadraat	-.042	.008	.000	-.040	.008	.000
Turks	.058	.036	.104	.066	.038	.081
Marokkaans	.065	.036	.072	.063	.038	.102
Surinaams	.104	.035	.004	.106	.037	.004
Antilliaans	.047	.036	.193	.071	.038	.061
Afghaans	-.037	.035	.295	-.034	.036	.352
Irakees	-.053	.036	.148	-.045	.038	.228
Voormalig Joegoslavisch	-.004	.033	.913	-.003	.034	.926
Iraniër	.023	.035	.510	.017	.036	.644
Hoogste diploma						
Middelbaar onderwijs in Nederland	.034	.019	.080	.020	.021	.351
Hoger onderwijs in Nederland	.176	.026	.000	.157	.029	.000
Middelbaar onderwijs in herkomstland (indien hoger dan Nederlandse diploma's)	.010	.020	.622	-.005	.021	.820
Hoger onderwijs in herkomstland (indien hoger dan Nederlandse diploma's)	.054	.024	.024	.027	.026	.304
Arbeid en werkloosheid						
Aantal jaren werkervaring(/10)	.169	.031	.000	.123	.040	.002
Aantal jaren werkervaring(/10)- kwadraat	-.029	.010	.003	-.019	.012	.107
Aantal keren werkloos geweest	-.012	.004	.005	-.009	.005	.049
Percentage tijd op de Nederlandse arbeidsmarkt gewerkt			NB	.001	.000	.222
Werkzaam in de landbouw	-.019	.045	.674	-.042	.049	.393
Werkzaam in de industrie	.045	.034	.184	.021	.037	.572
Werkzaam in de bouw	-.027	.044	.529	-.053	.047	.258
Werkzaam in de handel	.017	.035	.622	-.004	.038	.906

	Alle gezinsleden			Hoofden van huishoudens		
	Coëfficiënt	Standaardfout	Sig	Coëfficiënt	Standaardfout	Sig
Werkzaam in het vervoer	.095	.039	.014	.048	.041	.246
Werkzaam in de zakelijke dienstverlening	.092	.035	.008	.066	.038	.081
Werkzaam bij de overheid	.066	.035	.059	.050	.038	.188
Werkzaam in de zorg	.050	.035	.159	.036	.039	.355
Functieniveau elementair	-.351	.038	.000	-.344	.041	.000
Functieniveau laag	-.264	.036	.000	-.268	.039	.000
Functieniveau middelbaar	-.210	.034	.000	-.206	.038	.000
Functieniveau hoog	-.078	.034	.023	-.096	.037	.010
Aantal werknemers waaraan leiding wordt gegeven			NB	.002	.001	.000
Milieu en integratie						
Hoogste opleiding ouders midden/ hoog	.029	.016	.066	.032	.017	.058
Eerste generatie	-.045	.026	.083	-.017	.029	.549
Schaal moderne opvattingen	.020	.012	.084	.031	.013	.016
Overwegend contacten met autochtonen	-.002	.017	.918	.008	.018	.639
Overwegend contacten met allochtonen	-.017	.016	.287	-.018	.017	.298
Taalbeheersing goed			NB	-.042	.045	.342
Taalbeheersing matig			NB	-.090	.046	.052
Gezondheid goed			NB	.066	.019	.000
Aantal waarnemingen			2520			2080
-2 log likelihood						
Pseudo R-kwadraat			.290			0.312

Een significantieniveau van 0.05 correspondeert met een betrouwbaarheidsinterval van 95% voor de betreffende variabele. Voor het significantieniveau geldt dat hoe kleiner de waarde hoe betrouwbaarder de schatting.

Tabel 13 Verklaring functieniveau (ordinaire regressie)

	Alle gezinsleden			Hoofden van huishoudens		
	Coëfficiënt	Standaardfout	Sig	Coëfficiënt	Standaardfout	Sig
Persoonskenmerken						
Man	.191	.052	.000	.148	.070	.035
Man met kinderen			NB	.009	.003	.002
Leeftijd/10	.068	.197	.729	.236	.223	.288
Leeftijd/10-kwadraat	-.015	.025	.558	-.029	.028	.300
Turks	.320	.117	.006	.295	.129	.022
Marokkaans	.390	.118	.001	.381	.130	.003
Surinaams	.557	.117	.000	.566	.126	.000
Antilliaans	.790	.119	.000	.767	.129	.000
Afgaans	.236	.119	.047	.248	.125	.046
Irakees	.446	.121	.000	.441	.130	.001
Voormalig Joegoslavisch	.515	.110	.000	.498	.117	.000
Iranier	.539	.116	.000	.557	.125	.000
Hoogste diploma						
Middelbaar onderwijs in Nederland	.629	.061	.000	.615	.070	.000
Hoger onderwijs in Nederland	1.824	.078	.000	1.943	.095	.000
Middelbaar onderwijs in herkomstland (indien hoger dan Nederlandse diploma's)	.265	.064	.000	.287	.071	.000
Hoger onderwijs in herkomstland (indien hoger dan Nederlandse diploma's)	.744	.076	.000	.670	.086	.000
Arbeid en werkloosheid						
Aantal jaren werkervaring(/10)	.263	.099	.008	.045	.134	.738
Aantal jaren werkervaring(/10)-kwadraat	-.056	.031	.067	-.005	.038	.901
Aantal keren werkloos geweest	-.053	.014	.000	-.029	.016	.066
Percentage tijd op de Nederlandse arbeidsmarkt gewerkt			NB	.003	.001	.049
Werkzaam in de landbouw	-.116	.144	.422	-.125	.169	.461
Werkzaam in de industrie	-.172	.109	.114	-.129	.126	.306
Werkzaam in de bouw	-.002	.137	.991	-.006	.157	.969
Werkzaam in de handel	-.231	.111	.037	-.217	.129	.092
Werkzaam in het vervoer	-.246	.122	.044	-.257	.140	.066
Werkzaam in de	.002	.110	.986	-.058	.129	.652

	Alle gezinsleden			Hoofden van huishoudens		
	Coëfficiënt	Standaardfout	Sig	Coëfficiënt	Standaardfout	Sig
zakelijke dienstverlening						
Werkzaam bij de overheid	.297	.111	.007	.361	.129	.005
Werkzaam in de zorg	.372	.113	.001	.325	.132	.014
Aantal werknemers waaraan leiding wordt gegeven			NB	-.009	.022	.668
Milieu en integratie						
Hoogste opleiding ouders hoog	.090	.051	.079	.114	.059	.054
Eerste generatie	-.157	.082	.054	-.167	.100	.093
Schaal moderne opvattingen	.198	.037	.000	.187	.043	.000
Overwegend contacten met autochtonen	.047	.053	.381	.045	.062	.468
Overwegend contacten met allochtonen	-.021	.050	.676	.016	.057	.783
Taalbeheersing goed			NB	.525	.151	.001
Taalbeheersing matig			NB	.244	.158	.121
Gezondheid goed			NB	.031	.063	.621
Aantal waarnemingen			2722			2235
-2 log likelihood						
Pseudo R-kwadraat			.405			.440

Een significantieniveau van 0.05 correspondeert met een betrouwbaarheidsinterval van 95% voor de betreffende variabele. Voor het significantieniveau geldt dat hoe kleiner de waarde hoe betrouwbaarder de schatting.

Vergelijking samenstelling onderzoeksgroep diepte-interviews met cbs-gegevens

Onderstaande tabel geeft een vergelijking van de samenstelling van de groep respondenten met CBS-gegevens. Aangezien de respondenten alle ouder zijn dan 25 jaar is deze leeftijdsgrens ook bij de CBS-gegevens aangehouden. In de CBS-gegevens gaat het om alle niet-Westerse allochtonen.

Tabel 14 Onderzoeksgroep naar geslacht, leeftijd, burgerlijke staat en opleidingsniveau

	CBS ⁹	Percentage respondenten
Geslacht (n = 96)		
Man	60	70
Vrouw	40	30
Leeftijd (n = 96)		
15 – 34 jaar	36	22
35 – 44 jaar	38	39
45 – 54 jaar	20	32
55 – 64 jaar	6	7
Burgerlijke staat (n = 96)		
Gehuwd	55	51
Ongehuwd samenwonend	Is geen aparte cat. bij het CBS Valt onder gehuwd indien samenlevingscontract.	17
Gescheiden	14	10
Weduwe/weduwenaar	1	2
Nooit gehuwd geweest	30*	20
Opleidingsniveau (n = 96)		
Vmbo of lager	30	1
Middelbaar	47	17
Hoger	22	82

Bron: SEOR, persoonlijke interviews met allochtonen, juni – augustus 2006 en CBS.

*: CBS definitie: Burgerlijke staat die aangeeft dat een persoon nog nooit een huwelijk heeft afgesloten of een geregistreerd partnerschap is aangegaan.

⁹ Er is een selectie gemaakt van werkzame niet-westerse allochtonen tussen de leeftijd 25-65 jaar. Als peiljaar is 2006 genomen (zelfde jaar als interviews).

Beschrijving van de variabelen

Persoonskenmerken

Man	= 1 als man (t.o.v. vrouw).
Man met kinderen	Man x het aantal kinderen dat hij heeft.
Leeftijd (/10)	Leeftijd gedeeld door tien.
Leeftijd (/10) in het kwadraat	
Turks	= 1 als respondent (of één van zijn ouders) is geboren in Turkije (t.o.v. Somaliër).
Marokkaans	= 1 als respondent (of één van zijn ouders) is geboren in Marokko (t.o.v. Somaliër).
Surinaams	= 1 als respondent (of één van zijn ouders) is geboren in Suriname (t.o.v. Somaliër).
Antilliaans	= 1 als respondent (of één van zijn ouders) is geboren in de Nederlandse Antillen of Aruba (t.o.v. Somaliër).
Afghaans	= 1 als respondent (of één van zijn ouders) is geboren in Afghanistan (t.o.v. Somaliër).
Irakees	= 1 als respondent (of één van zijn ouders) is geboren in Irak (t.o.v. Somaliër).
Voormalig Joegoslavisch	= 1 als respondent (of één van zijn ouders) is geboren in voormalig Joegoslavië (t.o.v. Somaliër).
Iraans	= 1 als respondent (of één van zijn ouders) is geboren in Iran (t.o.v. Somaliër).
Hoogste diploma	
Middelbaar onderwijs in Nederland	= 1 als de hoogst voltooide opleiding van middelbaar niveau (HAVO,VWO,MBO) is en deze in Nederland is behaald (t.o.v. laag niveau in Nederland).
Hoger onderwijs in Nederland	= 1 als de hoogst voltooide opleiding van hoger niveau (HBO,WO) is en deze in Nederland is behaald (t.o.v. laag niveau in Nederland).
Middelbaar onderwijs in herkomstland	= 1 als de hoogst voltooide opleiding van middelbaar niveau (HAVO,VWO,MBO) is en in het land van herkomst is behaald en deze hoger is dan de (eventuele) opleiding die men in Nederland heeft gedaan (t.o.v. laag niveau in Nederland).
Hoger onderwijs in herkomstland	= 1 als de hoogst voltooide opleiding van hoger niveau (HBO,WO) is en in het land van herkomst is behaald en deze hoger is dan de (eventuele) opleiding die men in Nederland heeft gedaan (t.o.v. laag niveau in Nederland).
Arbeid en werkloosheid	
Aantal jaren werkervaring (/10)	Aantal jaren dat men werkervaring in Nederland heeft gedeeld door tien.
Aantal jaren werkervaring (/10) in het kwadraat	
Aantal keren werkloos geweest	Aantal keer werkloos in Nederland. Percentage tijd op de arbeidsmarkt gewerkt

Werkzaam in de landbouw	= 1 als werkzaam in landbouw, visserij of delfstoffen (t.o.v. cultuursector).
Werkzaam in de industrie	= 1 als werkzaam in de sector industrie (t.o.v. cultuursector).
Werkzaam in de bouw	= 1 als werkzaam in de bouwnijverheid (t.o.v. cultuursector).
Werkzaam in de handel	= 1 als werkzaam in reparatie, handel of horeca (t.o.v. cultuursector).
Werkzaam in het vervoer	= 1 als werkzaam in vervoer, opslag of communicatie (t.o.v. cultuursector).
Werkzaam in de zakelijke dienstverlening	= 1 als werkzaam in de financiële of zakelijke dienstverlening (t.o.v. cultuursector).
Werkzaam bij de overheid	= 1 als werkzaam bij de overheid (t.o.v. cultuursector).
Werkzaam in de zorg	= 1 als werkzaam in de zorgsector (t.o.v. cultuursector).
Aantal werknemers waaraan leiding wordt gegeven	Aantal werknemers waaraan men leiding geeft.
Milieu en integratie	
Hoogste opleiding ouders vmbo/mavo	= 1 als de hoogst voltooide opleiding van minstens een van de ouders VMBO of MAVO is (t.o.v. geen opleiding).
Hoogste opleiding ouders middelbaar	= 1 als de hoogst voltooide opleiding van minstens een van de ouders MBO, HAVO of VWO is (t.o.v. geen opleiding).
Hoogste opleiding ouders hoog	= 1 als de hoogst voltooide opleiding van minstens een van de ouders HBO of WO is (t.o.v. geen opleiding).
Eerste generatie	= 1 als men eerste generatie allochtoon is (t.o.v. 2 ^e generatie).
Schaal moderne opvattingen	Samengestelde variabele van 8 stellingen over moderne opvattingen, 1=helemaal niet modern; 5=heel modern.
Overwegend contacten met autochtonen	= 1 als men in de vrije tijd meer contact heeft met autochtonen dan met de eigen etnische groepering (t.o.v. ongeveer evenveel contact).
Overwegend contacten met allochtonen	= 1 als men in de vrije tijd meer contact heeft met de eigen etnische groepering dan met autochtonen (t.o.v. ongeveer evenveel contact).
Taalbeheersing goed	= 1 als Nederlandse taalbeheersing goed is volgens interviewer (t.o.v. slecht).
Taalbeheersing matig	= 1 als Nederlandse taalbeheersing matig is volgens interviewer (t.o.v. slecht).
Gezondheid goed	= 1 als gezond is goed tot redelijk goed (t.o.v. neutraal tot slecht)

