

Onbemind of ongemeten?

Over de betekenis van discriminatie als factor in de werkloosheid van niet-westerse allochtonen

Iris Andriessen, Jaco Dagevos en Jurjen Iedema¹

Summary

Unloved or unmeasured? A study on the meaning of ethnic discrimination in the unemployment of non-western minorities on the Dutch labour market

Ethnic minorities are more often unemployed than native Dutch. This article aims to answer the question whether this is due to ethnic discrimination. Decomposition techniques are used, analyzing different datasets and different groups to minimize the effect of omitted variable bias. We conclude that discrimination reduces the chances for ethnic minorities on the Dutch labour market. Discrimination seems to affect the Moroccans more than other groups.

1. Wordt er op de Nederlandse arbeidsmarkt gediscrimineerd?

De arbeidsmarktpositie van niet-westerse allochtonen in Nederland is in de afgelopen jaren uitvoerig beschreven en is inmiddels goed gedocumenteerd. In vergelijking met autochtonen hebben niet-westerse allochtonen minder vaak een betaalde baan, zijn ze vaker en langer werkloos, hebben ze minder vaak vast werk en behalen een lager beroepsniveau dan autochtonen (Dagevos, 2007a, 2007b; Veenman & Bijwaard 2006). Ook de tweede generatie niet-westerse allochtonen heeft nog te maken met een achterstand. Zij zijn vaker werkloos dan autochtone jongeren en hebben minder vaak een vaste aanstelling (Ours & Veenman, 2002; Dagevos 2007a).

Over de oorzaken van deze achterstandspositie is veel meer discussie. Die spitst zich in hoofdlijnen toe op de vraag of het vooral de kenmerken zijn van niet-westerse allochtonen of dat ongelijke behandeling of discriminatie eveneens een rol speelt. Gaat het om kwalificaties of om discriminatie? zo laat de discussie zich in het kort samenvatten. In de afgelopen jaren hoorden we vooral prominenten uit de politiek beweren dat discriminatie geen rol speelt op de arbeidsmarkt. Toenmalig minister Verdonk meende ‘... een zaak waarbij iemand vanwege zijn afkomst of buitenlandse naam geweigerd is bij een sollicitatie, moet ik nog tegenkomen’ (Trouw, 19 januari 2005). Kortgeleden herhaalde Verdonk woorden van gelijke strekking in haar toespraak

bij de oprichting van Trots op Nederland. Dat onderzoek regelmatig wijst op de betekenis van discriminatie achtte zij ongeloofwaardig, want, zo stelde Verdonk, Nederland is al sinds jaar en dag een gastvrij land. In 2006 kwam toenmalig minister Wijn in het nieuws door te stellen dat allochtonen geen nadeel ondervinden bij sollicitaties. *‘Als allochtone jongeren hun best doen op school, dan zullen ze net zoveel kansen hebben als autochtonen’* (de Volkskrant, 2 november).

Nu zal enige retoriek niet vreemd zijn aan deze uitspraken, maar tegelijkertijd kan deze discussie voortduren omdat het wetenschappelijk gezien niet eenvoudig is om discriminatie aan te tonen (vergelijk Veenman 2003). In hoofdlijnen zijn er drie perspectieven te onderscheiden. Het eerste richt zich op de vraag of allochtonen en autochtonen met dezelfde voor de arbeidsmarkt relevante kenmerken dezelfde positie verwerven. Indien dit niet het geval is, vormt dit een aanwijzing voor discriminatie. Binnen dit perspectief kunnen kwantitatieve analyses worden uitgevoerd alsook veldexperimenten waarbij autochtonen en allochtonen met dezelfde kenmerken solliciteren. Een tweede perspectief richt zich op de attitudes van werkgevers ten aanzien van allochtonen als werknemer. Nagegaan wordt of er van werkgeverszijde preferenties voor bepaalde groepen bestaan en of werkgevers andere zogenoemde arbeidsprestatiebeelden toeschrijven aan allochtone groepen. Het derde perspectief richt zich op de ‘slachtoffers’: in hoeverre hebben allochtone werkzoekenden en werkenden ervaringen met discriminatie en welke (gedrags)consequenties brengt discriminatie met zich mee.

Dit artikel bedient zich van kwantitatieve analyses om vast te stellen of discriminatie van belang is als verklaring voor de hogere werkloosheid van niet-westerse allochtonen. Zoals we hieronder nader zullen toelichten, laten kwantitatieve analyses echter nog verschillende vragen open. Om die reden worden in de slotparagraaf van dit artikel onze uitkomsten vergeleken met uitkomsten van onderzoek die via de andere genoemde methoden zijn verkregen. Vanwege de beperkingen die aan elk van de onderzoeksmethoden kleven, is het gebruik van inzichten die voortkomen uit de toepassing van verschillende onderzoeksmethoden (‘triangulatie’) de aangegeven weg in onderzoek naar arbeidsmarktdiscriminatie. Dit uitgangspunt ligt ook ten grondslag aan de opzet van de in 2007 gestarte *Discriminatiemonitor niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt* (Andriessen e.a., 2007).²

2. Achterstand op de arbeidsmarkt: kwalificatie of discriminatie?

Twee typen theorieën bieden een verklaring voor de achterstand van allochtonen op de arbeidsmarkt: de *humancapital-theorie* en theorieën die discriminatie centraal stellen.

Humancapital-theorie

Volgens de humancapital-theorie wordt de ongunstige positie van minderheden op de arbeidsmarkt veroorzaakt doordat zij beschikken over minder menselijk kapitaal. Menselijk kapitaal kan onderscheiden worden in algemeen menselijk kapitaal en landspecifiek kapitaal (Chiswick, 2005; Maas & Van Tubergen, 2006). Algemeen menselijk kapitaal heeft betrekking op de algemene productiviteit van mensen en wordt doorgaans afgemeten aan factoren als leeftijd, moti-

vatie, intelligentie, opleidingsniveau, gezondheid en arbeidsmarktervaring. De vaardigheden die zijn opgedaan in een specifiek land zijn echter niet zonder meer overdraagbaar naar een ander land. Scholing die Turkse en Marokkaanse migranten in hun herkomstland hebben opgedaan werpt bijvoorbeeld op de Nederlandse arbeidsmarkt betrekkelijk weinig rendement af (Kee, 1993; Dagevos, 2007a). Menselijk kapitaal is dus voor een bepaald deel landspecifiek. Immigranten beschikken op het moment van aankomst in de ontvangende samenleving doorgaans over minder algemeen menselijk kapitaal én over minder landspecifiek menselijk kapitaal, wat hun achterstand op de arbeidsmarkt zou verklaren. De aanvankelijke achterstand kan echter worden ingelopen, doordat migranten kunnen investeren in hun eigen menselijk kapitaal (Chiswick, 2006). De achterstand op de arbeidsmarkt zou kleiner moeten worden naarmate de verblijfsduur van de migrant langer is (Heath & Yu, 2005). Ook de achterstand van de tweede generatie moet volgens deze these klein zijn. Zij hebben onderwijs gevolgd aan Nederlandse onderwijsinstellingen, spreken de Nederlandse taal en zijn bekend met de Nederlandse samenleving. Zij beschikken, kortom, over landspecifiek kapitaal (Heath & Yu, 2005; Rydgren, 2004).

De humancapital-theorie legt de nadruk op wat men het *economisch kapitaal* zou kunnen noemen. Het betreft dan indicatoren als opleidingsniveau en arbeidservaring als belangrijkste maten voor productiviteit. Naast deze kapitaalvorm is het zinvol om in arbeidsmarktonderzoek onder allochtonen ook aandacht te besteden aan andere kapitaalvormen (vergelijk Bourdieu, 1986; Veenman, 1998). *Sociaal kapitaal* verwijst naar de sociale netwerken die mensen hebben. Via sociale netwerken kunnen mensen te weten komen of er ergens een vacature is, of via leden van het netwerk voorgedragen of aanbevolen worden. Niet alleen de grootte van het netwerk is relevant, maar ook de 'effectiviteit' van het netwerk. In zijn algemeenheid is het zo dat het eigen netwerk van niet-westerse allochtonen minder personen omvat die in de positie zijn om banen te verdelen. In dat opzicht is het dus ook van belang in hoeverre allochtonen deel uitmaken van autochtone netwerken. Bij *cultureel kapitaal* gaat het, voor zover het de arbeidsmarkt betreft, om normen en waarden die van belang zijn op de arbeidsmarkt, zoals de wijze van zoekgedrag en de culturele codes die rondom sollicitatieprocedures bestaan (bijvoorbeeld verwachtingen over de opstelling tijdens het sollicitatiegesprek). Ook de arbeidsoriëntatie zou men als een vorm van cultureel kapitaal kunnen beschouwen. Tot slot wordt nog *informatiekapitaal* onderscheiden; deze kapitaalvorm slaat onder meer op de kennis over hoe de Nederlandse arbeidsmarkt werkt en welke manieren effectief zijn om een baan te vinden. Dit overlapt derhalve voor een belangrijk deel met hetgeen al onder sociaal en cultureel kapitaal is besproken.

Samengevat verklaart de humancapital-theorie de hogere werkloosheid van allochtonen uit het feit dat zij in mindere mate dan autochtonen beschikken over algemeen en landspecifiek menselijk kapitaal. Het kan dan gaan om een lager opleidingsniveau, maar ook om het ontbreken van voor de arbeidsmarkt functionele netwerken, oriëntaties en informatie. De achterstand van de tweede generatie zou vooral verklaard kunnen worden door gebrek aan algemeen menselijk kapitaal, aangezien zij (in tegenstelling tot de eerste generatie) beschikt over landspecifiek kapitaal.

Discriminatie-theorieën

In plaats van de kenmerken van allochtone werkzoekenden centraal te stellen, benadrukken discriminatie-theorieën de betekenis van het selectiegedrag van werkgevers. Allochtonen worden in deze benaderingen op achterstand gezet door (onbewust of bewust) discriminerend gedrag van werkgevers.

Discrimineren begint bij het indelen van mensen in groepen, zo stelt de *sociale-categorisatie-theorie*. Volgens deze theorie is de wereld te complex om te begrijpen zonder deze in te delen in sociale categorieën (Augoustinos & Walker 1998; Boudon, 1994; Rydgren, 2004; Aronson, Wilson & Akert, 2007). Mensen hebben het nodig om te categoriseren in relatief gemakkelijke groepen, gebaseerd op bijvoorbeeld geslacht of afkomst (Rick e.a., 2000). Over het algemeen zijn mensen geneigd personen uit hun 'eigen categorie' (de *ingroup*) positiever te waarderen dan 'de ander' die zij tot de *outgroup* rekenen. Ideeën die men over een groep heeft worden bovendien niet snel bijgesteld. Eerder wordt een persoon van de outgroup die niet aan het veronderstelde homogene karakter voldoet, gezien als uitzondering (Kanter, 1979). Door te categoriseren kan men, met relatief weinig informatie over de persoon in kwestie, een beslissing nemen hoe met iemand om te gaan. Men beroept zich dan op de kenmerken die men denkt te kennen over de groep (Banaji, 2001).

Wanneer (echte of vermeende) kennis over een groep gebruikt wordt bij het beoordelen van een lid van die groep spreken we van *stereotypering*. De idee van categorisatie en stereotypering zien we terug in de benadering van *statistische discriminatie*, zoals die door economen is ontwikkeld (Arrow, 1973; Aigner & Cain, 1977). Wanneer in een kort tijdsbestek een beslissing moet worden genomen, wordt vaak gebruikgemaakt van stereotypen. Selectieprocedures op de arbeidsmarkt zijn hier een typisch voorbeeld van. Werkgevers moeten in een kort tijdsbestek een inschatting maken van de productiviteit van een sollicitant. De informatie die zij hiervoor gebruiken (bijvoorbeeld uit een cv) is onvolledig. Het inwinnen van informatie die volledig uitsluitend zou geven over de te verwachten productiviteit van een werknemer is kostbaar in termen van tijd en geld. Werkgevers willen deze kosten beperken en maken daarom gebruik van toegeschreven kenmerken van de sollicitant (bijvoorbeeld de etnische afkomst) om hun toekomstige productiviteit in te schatten. Kennis of vermeende kennis over de gemiddelde productiviteit van de (etnische) groep waartoe de sollicitant behoort wordt dan gebruikt als een 'noisy signal of invisible underlying productivity differences' (Jacobsen & Skillman, 2004: 421). Vanwege statistische discriminatie, zo stelt Choi (1993) zijn werkgevers niet snel geneigd allochtone kandidaten aan te nemen, zeker wanneer blijkt dat het bedrijf al goed functioneert met het voornamelijk witte personeelsbestand en bovendien de voordelen van een gewijzigde koers onzeker zijn. Statistische discriminatie kan om die reden lang blijven voortbestaan.

Net zoals bij stereotypen, gaat het bij vooroordelen om de generalisatie van een bepaalde groep. Bij vooroordelen speelt naast (foutieve) generalisatie ook een negatief gevoel jegens de persoon of groep een rol. Vooroordelen staan centraal in één van de bekendste economische theorieën van discriminatie: Beckers '*taste-based discrimination*' (1957). Discriminatie komt in deze theorie voort uit afkeer van allochtonen. Deze afkeer kan zo sterk zijn dat werkgevers bereid zijn kosten te betalen om allochtonen niet te hoeven aannemen. Vanuit een economische

gedachtegang zou dit type discriminatie vanzelf verdwijnen, aangezien de ondernemers die discrimineren zichzelf uit de markt prijzen. Vanwege de stijgende vraag naar autochtone werknemers zou ook hun prijs stijgen. Allochtonen zouden dan relatief goedkoper zijn om aan te nemen. Niet-discriminerende werkgevers kunnen hiervan profiteren en zo goedkoper produceren. Bij genoeg niet-discriminerende werkgevers verdwijnt het verschil in loon weer (dan is de vraag naar 'goedkope' allochtonen zo gestegen dat ook hun prijs is gestegen).

3. Aanpak, data en analyse

3.1 Aanpak

De zojuist besproken theoretische benaderingen leggen het accent respectievelijk bij kwalificaties en bij discriminatie. Volgens de humancapital-theorie moet de achterstand van allochtonen verklaard worden uit hun voor de arbeidsmarkt minder gunstige menselijk kapitaal. De implicatie van deze theorie is dat allochtonen en autochtonen met overeenkomstige vormen van kapitaal een vergelijkbaar werkloosheidsniveau moeten laten zien. Wanneer dit niet zo is, biedt dit een aanwijzing voor discriminatie. Deze gedachtegang vinden we terug in de (operationele) definitie van arbeidsmarktdiscriminatie van Wrench, Rea en Ouali (1999): 'discrimination in employment can be said to occur when migrants or ethnic minorities are accorded inferior treatment in the labour market or in the workplace relative to nationals or whites, despite being comparably qualified in terms of education, experience or other relevant criteria.'

In dit artikel volgen we deze gedachtegang. Wanneer alle voor de arbeidsmarkt relevante kenmerken (zoals opleiding, arbeidservaring) voor allochtonen en autochtonen worden gelijkgesteld zou er geen verschil in arbeidsmarktpositie meer moeten optreden. Het verschil dat overblijft nadat rekening is gehouden met relevante kenmerken staat bekend als de 'onverklaarde rest'. Er is echter een belangrijk voorbehoud. De vraag dient zich altijd aan of deze onverklaarde rest inderdaad te wijten is aan discriminatie. Evengoed kan sprake zijn van één (of meer) verklarende variabele(n) die niet in het model is/zijn opgenomen (*omitted variable bias*). Kwantitatieve bronnen hebben als handicap dat niet alle relevante informatie beschikbaar is; bepaalde kenmerken en vormen van arbeidsmarktgedrag zijn niet of niet goed gemeten. Mincer (1979) spreekt over kwantitatief onderzoek naar discriminatie wel als 'the measure of our ignorance'. Als allochtonen en autochtonen met dezelfde arbeidsrelevante kenmerken toch een verschillende arbeidspositie innemen kunnen we niet zonder meer stellen dat discriminatie de oorzaak is van dit verschil. Andere, niet gemeten kenmerken kunnen eveneens een rol spelen.

Een andere complicatie bij (kwantitatief) onderzoek naar discriminatie is het effect van discriminatie op eerdere tijdstippen met vertekening van de steekproef als gevolg (*sample selection bias*): er zijn systematisch respondenten buiten het onderzoek gevallen die kenmerken hebben die verschillen van de respondenten die wel in het onderzoek zijn betrokken. Dit selectieproces kan ook de vorm aannemen van zelfselectie. Het is aannemelijk dat allochtone werkzoekenden bedrijven en organisaties mijden waar zij verwachten te maken te krijgen met discriminatie

(Heckman, 1998; Nievers, 2007). Door discriminatoire praktijken op voorhand uit de weg te gaan, daalt het aantal situaties waarin discriminatie ervaren wordt. Het verschil in arbeidsmarktpositie dat eventueel overblijft na controle voor relevante achtergrondvariabelen kan dus zowel een overschatting (een andere variabele verklaart (deels) het verschil) als een onderschatting (door selectie en zelfselectie) van discriminatie laten zien.

Ondanks deze kanttekeningen vormen de uitgevoerde kwantitatieve analyses een belangrijke methode om zicht te krijgen op de mogelijke betekenis van discriminatie. Is er een onverklaarde rest, dan kunnen we discriminatie niet uitsluiten. Wijzen de analyses uit dat kenmerken als opleiding en arbeidservaring de verschillen tussen allochtonen en autochtonen grotendeels kunnen verklaren (geen onverklaarde rest), dan biedt deze uitkomst sterke aanwijzingen dat discriminatie van ondergeschikt belang is. Doordat we de analyses uitvoeren voor verschillende allochtone groepen krijgen we bovendien een beeld van mogelijke verschillen in discriminatie tussen deze groepen. Gezien deze kanttekeningen is het van belang om de gevonden uitkomsten in verband te brengen met onderzoek dat via andere methoden is uitgevoerd. Dit gebeurt in de slotparagraaf van dit artikel.

3.2 Data

Om zoveel mogelijk tegemoet te komen aan het probleem van ongemeten kenmerken, zijn analyses uitgevoerd op de Enquête Beroepsbevolking (EBB) van het CBS en op een gecombineerd bestand dat bestaat uit de SCP-minderhedensurveys Leefsituatie Allochtone Stedelingen (LAS) en het Survey Integratie Minderheden (SIM).

Het LAS is in 2004 en 2005 verzameld, het SIM in 2006. Het betreft in beide gevallen een personensteekproef, het LAS in de 50 grootste gemeenten, het SIM over heel Nederland. In het LAS zijn 947 Turken, 919 Marokkanen, 763 Surinamers en 642 autochtonen ondervraagd. Meer uitgebreide informatie over het LAS is te vinden in Schothorst (2005). Het SIM is opgezet op verzoek van het ministerie van Justitie om inzicht te krijgen in de integratie van de vier belangrijkste minderheidsgroeperingen (Turken, Marokkanen, Antillianen en Surinamers). Het SIM kan in sommige opzichten worden beschouwd als de opvolger van de survey SPVA (Sociale Positie en Voorzieningengebruik Allochtonen), die in de periode 1988-2002 vijfmaal is gehouden. In totaal zijn in het SIM 5250 personen ondervraagd: 1132 Turken, 1032 Marokkanen, 1065 Surinamers, 1007 Antillianen en 1014 autochtonen. Zie Hillhorst (2007) en Dagevos e.a. (2007) voor een uitgebreide toelichting op het SIM-bestand.

In de EBB zijn vormen van economisch kapitaal goed gemeten, maar is er weinig aandacht voor metingen van sociaal en cultureel kapitaal. De genoemde minderhedensurveys bevatten meer informatie over typische migrantenkenmerken (zoals verblijfsduur of taalvaardigheid), maar hier zijn weer niet alle relevante indicatoren voor economisch kapitaal beschikbaar. Gebruik van (de sterke punten van) meerdere databestanden biedt de aangewezen weg om met zoveel mogelijk relevante arbeidsmarktkenmerken rekening te houden. Aparte analyses van de tweede generatie kunnen een aanvullende waarde hebben. Doordat de tweede generatie doorgaans beschikt over landspecifiek kapitaal zijn zij beter vergelijkbaar met autochtonen.

Wanneer de herhaalde analyses vergelijkbare uitkomsten laten zien, dan is het steeds onwaarschijnlijker dat ongemeten kenmerken een (doorslaggevende) rol spelen. Maar volledig uit te sluiten is het nog steeds niet. Ook wij hebben te maken met kenmerken die niet in de analyses opgenomen kunnen worden.

Als eerste is aan de hand van de *Enquête Beroepsbevolking 2006* een analyse uitgevoerd die moest uitwijzen in hoeverre de werkloosheidskansen van Turken, Marokkanen, Surinamers en Antillianen nog steeds verschillen wanneer rekening is gehouden met de verschillen in kenmerken. Omdat zoals gezegd de EBB geen informatie bevat over sociaal-culturele kenmerken en de Nederlandse taalbeheersing van allochtonen is vervolgens een analyse uitgevoerd met uitsluitend de tweede generatie. Hierbij veronderstelden we dat de tweede generatie beschikt over landspecifiek kapitaal. Zij zijn in Nederland geboren en opgegroeid, zijn hier naar school gegaan, beheersen het Nederlands en aangenomen mag worden dat zij beschikken over de nodige kennis van de Nederlandse arbeidsmarkt. Door een aparte vergelijking te maken tussen tweede generatie allochtonen en autochtonen beperkten we, zo was de gedachte, de invloed van ongemeten kenmerken op de uitkomsten. Om over genoeg observaties te beschikken om een aparte analyse te maken van de werkloosheid van de tweede generatie zijn de EBB-jaargangen van 2004, 2005 en 2006 gestapeld.

Aan de analyses van de positie van de tweede generatie allochtonen kleeft als nadeel dat het hier om een gemiddeld gesproken betrekkelijk jonge categorie gaat, die aan het begin van haar loopbaan staat. Teneinde voor de totale groep allochtonen rekening te houden met verschillen in 'integratiekenmerken', is zoals gezegd gebruik gemaakt van een gecombineerd LAS-SIM-bestand.

In het LAS en het SIM is informatie beschikbaar over de taalbeheersing van allochtonen, de contacten die zij hebben met autochtonen en in hoeverre zij moderne opvattingen aanhangen. Dit laatste is gemeten door middel van vragen over de houding ten aanzien van rollen van mannen en vrouwen in het maatschappelijk bestel. Behalve dat deze houding als zelfstandige indicator voor cultureel kapitaal kan worden beschouwd, is in eerder onderzoek vastgesteld dat deze effect heeft op de arbeidsparticipatie (Dagevos, 2007a). Met deze gegevens zijn analyses uitgevoerd met dezelfde factoren als in de EBB (zie onder), uitgezonderd de arbeidsmarktgeschiedenis waarover het LAS geen informatie bevat.

De analyses in het LAS-SIM bestand zijn uitsluitend uitgevoerd voor personen die het Nederlands goed beheersen en een gemengde of overwegend autochtone vriendenkring hebben. We mogen veronderstellen dat het hier om allochtonen gaat die qua sociaal-culturele oriëntatie behoorlijk in de Nederlandse samenleving zijn geïntegreerd. Cultureel kapitaal (taalbeheersing, moderne opvattingen) en sociaal kapitaal (contact met autochtonen) konden op deze manier toch in de analyses meegenomen worden. In het LAS en het SIM is helaas geen informatie beschikbaar over het informatiekapitaal. Dit kan mogelijk nog een rol spelen in de onverklaarde rest, al mogen we veronderstellen dat er een samenhang is met de genoemde sociaal-culturele kenmerken en de beheersing van het Nederlands.

Tot slot hebben we binnen de groep sociaal-cultureel 'geïntegreerde' allochtonen de tweede generatie geselecteerd en hen nog eens apart vergeleken met autochtonen. Deze groep beschikt

niet alleen over sociaal en cultureel kapitaal, maar verondersteld mag worden dat zij ook beschikken over landspecifiek kapitaal. De betekenis van ongemeten kenmerken werd op deze manier zoveel mogelijk teruggedrongen.

De analyses op het LAS-SIM bestand zijn een belangrijke test voor het vaststellen van discriminatie. Niet alleen veronderstelden we dat door de gemaakte selectie van allochtonen de betekenis van ongemeten kenmerken aanzienlijk wordt verminderd. Ook is het niet vreemd te veronderstellen dat deze categorie minder met discriminatie wordt geconfronteerd dan allochtonen die bijvoorbeeld het Nederlands niet goed machtig zijn. Wanneer we nog steeds een onverklaarde rest vinden, vormt dit een belangrijke aanwijzing voor het bestaan van discriminatie.

Kort samengevat werden in totaal vier analyses uitgevoerd. Op basis van de EBB: (1) vier allochtone groepen en (2) een separate analyse van de tweede generatie. Op basis van het LAS-SIM bestand: (3) een analyse van 'geïntegreerde' allochtonen en (4) een analyse van de 'geïntegreerde' tweede generatie.

Controlevariabelen

De werkloosheidspercentages onder autochtonen en niet-westerse allochtonen (uitgesplitst naar Turken, Marokkanen, Surinamers en Antillianen/Arubanen) werden vergeleken. De vergelijking moest zich richten op allochtonen en autochtonen die op arbeidsmarktrelevante kenmerken aan elkaar gelijk zijn. In de analyses op de EBB zijn opgenomen:

- Hoogst behaalde opleidingsniveau, gecodeerd in drie dummies: vmbo; havo/vwo/ mbo; hbo/wo. De referentiecategorie is basisonderwijs.
- Werkloosheidsgeschiedenis, gecodeerd in twee dummies: minder dan één jaar werkloos geweest; meer dan een jaar werkloos geweest. De referentiecategorie is nooit werkloos geweest.
- Arbeidsgeschiedenis, gecodeerd in drie dummies: van minder dan een jaar tot negen jaar gewerkt; 10-19 jaar gewerkt, meer dan 20 jaar gewerkt. De referentiecategorie is nog nooit gewerkt.³
- Leeftijd: in de theorie wordt verondersteld dat met het stijgen van de leeftijd de productiviteit toeneemt en daarmee de positie op de arbeidsmarkt verbetert (bijvoorbeeld in termen van werkloosheidskansen en beroepspositie). Op zeker moment vlakkt die stijging echter af. Om deze reden wordt in de analyses leeftijd ook als gekwadrateerde variabele meegenomen. Er is sprake van een relatief sterke samenhang tussen het aantal jaren dat men werkzaam is en de leeftijdsvariabelen. Resultaten van analyses waarin alleen arbeidsmarktgeschiedenis is meegenomen (en de leeftijdsvariabelen eruit zijn gelaten) wijken nauwelijks af van de hier gerapporteerde resultaten.
- Tot slot houden we in de analyses ook rekening met de *leeftijd van het jongste kind* in het huishouden. Het hebben van (kleine) kinderen kan een effect hebben op de arbeidsdeelname, omdat men bepaalde banen niet wil of kan accepteren, men minder actief naar werk zoekt et cetera. De effecten verschillen voor mannen en vrouwen. Daarom is een gecombineerde variabele van *geslacht* en de leeftijd van het jongste kind meegenomen in de analyses.

In de gebruikte analysetechniek is het niet mogelijk om naast een interactie-effect ook de afzonderlijke hoofdeffecten op te nemen. Vanwege multicollineariteit weigert het analyseprogramma hoofdeffecten in de analyse mee te nemen wanneer er al interactie-effecten zijn opgenomen. In de analyses zijn zeven dummies opgenomen, waarbij de referentiecategorie wordt gevormd door mannen zonder kinderen. De dummies zijn: man met kinderen van 0-5 jaar, man met kinderen 6-11 jaar, man met kinderen ouder dan 12 jaar, vrouw zonder kinderen, vrouw met kinderen van 0-5 jaar, vrouw met kinderen van 6-11 jaar, vrouw met kinderen ouder dan 12 jaar.

Variabelen in het LAS-SIM bestand

In het LAS-SIM bestand is geen informatie beschikbaar over de werkloosheids- en arbeidsgeschiedenis. Anders dan in de EBB is wel informatie beschikbaar over de opvattingen over de rolverdeling van mannen en vrouwen. De volgende stellingen zijn samengenomen als schaal: bij het krijgen van een kind moet de vrouw stoppen met werken; de vrouw kan het beste de verantwoordelijkheid hebben voor het huishouden; de man kan het beste de verantwoordelijkheid hebben voor het geld; voor jongens is het belangrijker dan voor meisjes om hun eigen geld te verdienen. Bij alle etnische groepen is de betrouwbaarheid van de schaal acceptabel (Turken =.63; Marokkanen =.68; Surinamers =.62; Antillianen =.64; autochtonen =.65). In de analyses van het LAS-SIM bestand zal deze variabele worden opgenomen als extra controlevariabele.

3.3 Analyses

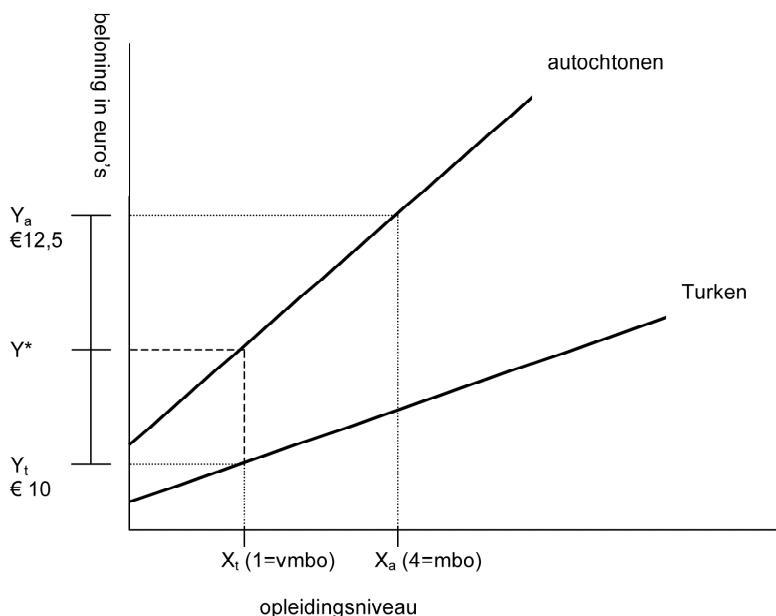
We hebben gebruikgemaakt van zogenoemde decompositiemethoden (Blinder, 1973; Oaxaca, 1973). Decompositiemethoden leggen het verschil in positie tussen twee groepen uiteen in een deel dat toegeschreven kan worden aan in de analyse opgenomen variabelen en een deel dat niet aan die variabelen toegeschreven kan worden. Deze laatste component staat algemeen bekend als de 'onverklaarde rest' en kan discriminatie omvatten. De werkwijze van decompositiemethoden kan gemakkelijker worden uitgelegd voor een continue afhankelijke variabele, zoals beloning. Hiermee starten we, daarna lichten we toe welke methode is toegepast bij dichotome afhankelijke variabelen (zoals werkloosheid).

Decompositiemethoden schatten eerst een afzonderlijk model voor de twee te vergelijken groepen (bijvoorbeeld voor autochtonen en Turken). Beloning wordt voor beide groepen bijvoorbeeld voorspeld uit opleidingsniveau, werkervaring, leeftijd en geslacht, maar de effectgrootte van de onafhankelijke variabelen kan variëren tussen de groepen. Vervolgens wordt het verschil in beloning berekend tussen de gemiddelde autochtone en de gemiddelde Turkse werknemer. Dit verschil wordt vervolgens uiteengelegd in een deel dat te maken heeft met verschillen in de opgenomen kenmerken tussen de groepen (verschillen in 'endowments') en in een deel dat niet door deze verschillen verklaard kan worden (onverklaarde rest). Deze laatste component geeft een indicatie dat discriminatie een rol speelt.

In figuur 1 is een fictief voorbeeld gegeven van deze werkwijze, waarbij voor Turken en autochtonen de beloning is uitgezet tegen het behaalde opleidingsniveau. Uit de figuur blijkt

dat er een verschil bestaat tussen Turken en autochtonen in de gemiddelde beloning, in het gemiddelde opleidingsniveau en in de mate waarin het opleidingsniveau bijdraagt aan de verkregen beloning. Een Oaxaca/Blinder-decompositie berekent de beloning die behoort bij het gemiddelde opleidingsniveau per groep: Y_t is de beloning van de gemiddelde Turkse werknemer, Y_a is de beloning van de gemiddelde autochtone werknemer en Y^* is de beloning die de gemiddelde Turkse werknemer zou hebben als hij/zij autochtoon was. Het verschil in beloning tussen de twee groepen kan voor een deel verklaard worden uit een verschil in opleidingsniveau (het verschil tussen Y^* en Y_a). Het verschil tussen Y^* en Y_t laat zich niet verklaren door opleidingsniveau en kan discriminatie bevatten.

Figuur 1: Fictief voorbeeld van een decompositie van beloningsverschillen



De decompositie kan als volgt worden weergegeven:

$$R = (X_a - X_t) \cdot \beta_a^* + X_a(\beta_a - \beta_a^*) + X_t(\beta_t - \beta_t^*)$$

Waarbij:

R het verschil is in beloning tussen de twee groepen,

X een gemiddelde vector is van de predictoren,

β een coëfficiënt is bij de betreffende predictor,

het subscript a staat voor autochtonen, subscript t voor Turken, en

$*$ een vector is van coëfficiënten bij afwezigheid van discriminatie.

De keuze voor de discriminatienorm (*) heeft gevolgen voor de uitkomst van de decompositie. Dit probleem staat in de literatuur bekend als het indexprobleem. Er zijn drie bekende mogelijkheden voor de discriminatienorm:

- De groep die dominant is op de arbeidsmarkt (hier de autochtonen) wordt geselecteerd als de non-discriminatienorm (Blinder, 1973; Oaxaca, 1973). De bijbehorende formule wordt dan: $R = (X_a - X_t)_{-a} + X_t(-_{-t})$.
- De groep die ondergeschikt is (in dit voorbeeld de Turken) wordt geselecteerd als de non-discriminatienorm. De bijbehorende formule luidt nu: $R = (X_a - X_t)_{-t} + X_a(-_{-a-t})$.
- Er wordt een non-discriminatienorm geschat op basis van de gepoolde samples van de twee groepen (Oaxaca & Ransom, 1994). De formule blijft nu: $R = (X_a - X_t)_{-*} + X_a(-_{-a-*}) + X_t(*_{-t})$, waarbij * staat voor de gepoolde bèta's.

Wanneer de autochtonen als non-discriminatienorm worden genomen dan betekent dit dat de onverklaarde rest geheel wordt toegeschreven aan onderbetaling van de Turken (hiervan is sprake in figuur 1). Wanneer de Turken als non-discriminatienorm worden genomen, is sprake van overbetaling van autochtonen. In de gepoolde variant kan de onverklaarde rest verder uiteengelegd worden in overbetaling en onderbetaling.

In dit artikel is gebruikgemaakt van de autochtonen als non-discriminatienorm. We zijn geïnteresseerd in de positie van verschillende groepen allochtonen ten opzichte van die van autochtonen. Wanneer de gepoolde variant zou worden genomen, zou dit betekenen dat de non-discriminatienorm bij iedere vergelijking verschuift. Immers, de gepoolde variant bestaat dan weer uit autochtonen en Turken, en dan weer uit autochtonen en een andere allochtone groep. Dit komt de helderheid van de analyses niet ten goede.

Decompositie bij categoriale variabelen

De Oaxaca-methode was oorspronkelijk bedoeld om verschillen in beloning te ontleden. Deze methode is dan ook alleen geschikt voor continue afhankelijke variabelen. Om ook categoriale afhankelijke variabelen te kunnen analyseren, is de bestaande Oaxaca-methode door anderen bewerkt. Voor de analyses op dichotome afhankelijke variabelen gebruikten wij de methode van Fairlie (2006). De Fairlie decompositie voor dichotome variabelen wordt weergegeven door de formule:

$$\bar{Y}^c - \bar{Y}^t = \left[\sum_{j=1}^J \frac{F(X_j^c \hat{\beta}^c)}{N^c} - \sum_{j=1}^J \frac{F(X_j^t \hat{\beta}^c)}{N^t} \right] + \left[\sum_{j=1}^J \frac{F(X_j^c \hat{\beta}^c)}{N^t} - \sum_{j=1}^J \frac{F(X_j^t \hat{\beta}^t)}{N^t} \right]$$

waarbij $\bar{Y}^j$ staat voor de gemiddelde kans op werkloosheid,

N^j de steekproefgrootte voor de groepen is,

^a staat voor de autochtonen

en ^t staat voor de Turkse groep

De eerste term uit de vergelijking betreft het gedeelte van het verschil in werkloosheid dat verklaard kan worden uit de controlevariabelen, het tweede gedeelte correspondeert met de onverklaarde rest.

De gemiddelde geschatte kansen op werkloosheid worden eerst berekend voor beide groepen. Om de afzonderlijke bijdragen van de controlevariabelen aan het verschil tussen de groepen in werkloosheid te berekenen is het nodig dat de observaties van de twee groepen een-op-een worden vergeleken. De steekproeven van beide groepen moeten dan even groot zijn. Omdat dit in praktijk bijna nooit voorkomt, wordt een gerandomiseerde subsample van de grotere groep getrokken die even groot is als de kleinere groep. Stel dat we een steekproef hebben van 3000 autochtonen en een steekproef van 1000 Turken, dan worden er random 1000 autochtonen getrokken. Per groep (autochtonen en allochtonen) worden de 1000 respondenten gerangschikt op hun geschatte kans op werkloosheid. De autochtoon met de hoogste geschatte kans op werkloosheid van zijn groep van 1000 autochtonen wordt vergeleken met de Turk met de hoogste geschatte kans op werkloosheid van de totale groep Turken. De resultaten van de decompositie hangen daarmee af van de subsample van autochtonen die is getrokken. Fairlie (2003) raadt hierom aan een groot aantal subsamples te trekken, waarvoor de procedure van rangschikking herhaald wordt. Iedere herhaling leidt tot de berekening van een decompositieresultaat; deze resultaten worden vervolgens gemiddeld en gerapporteerd. In de analyses van dit artikel is gebruikgemaakt van 1000 herhalingen.

De herhalingen zijn ook belangrijk aangezien de volgorde waarin de onafhankelijke variabelen ingevoerd worden, uitmaakt voor de resultaten (vanwege de non-lineariteit in de rekenkundige vergelijkingen). We hebben dan ook gebruikgemaakt van een gerandomiseerde ordening van de variabelen. Voor iedere herhaling (1000) zijn variabelen gerandomiseerd, waardoor de gerapporteerde resultaten een gemiddeld resultaat geven van alle mogelijke uitkomsten.

4. Resultaten

Tabel 1 toont de werkloosheid van verschillende allochtone groepen in vergelijking met de totale autochtone beroepsbevolking. De werkloosheid van allochtone groepen is aanzienlijk hoger dan onder de autochtonen. Onder Marokkanen en Antillianen is de werkloosheid het hoogst, op de voet gevolgd door de Turken. Van de vier minderheidsgroepen zijn de Surinamers het minst vaak werkloos, maar ook bij hen is de werkloosheid toch nog steeds fors hoger dan onder autochtonen.

Tabel 1: Werkloze beroepsbevolking naar etnische groep, 2006 (in procenten)

	Totaal
Turken	15
Marokkanen	17
Surinamers	12
Antillianen/Arubanen	17
autochtonen	4

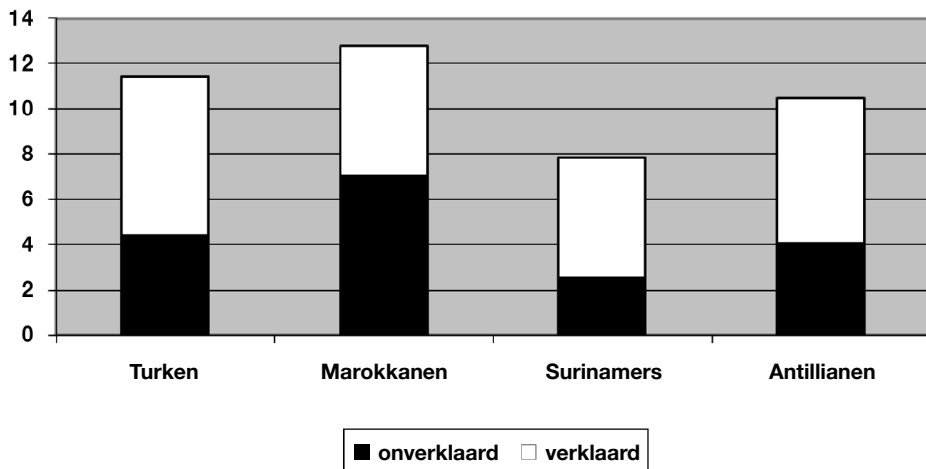
Bron: CBS (EBB '06)

De vraag die we nu zullen beantwoorden is of de hogere werkloosheid onder niet-westerse allochtonen verklaard kan worden door verschillen in kenmerken. Anders gezegd gaan we na of niet-westerse allochtonen een even grote kans hebben werkloos te zijn als autochtonen met vergelijkbare arbeidsmarktkwalificaties.

Figuur 2 toont de resultaten van de decompositieanalyse. We lichten de figuur toe. Op de y-as van de figuur is het verschil weergegeven in werkloosheid tussen autochtonen en de desbetreffende allochtone groep, uitgedrukt in procentpunten. Het verschil in kans op werkloosheid tussen Turken en autochtonen is 11 procentpunten (15 procent – 4 procent, zie tabel 1).⁴ Dit verschil wordt uiteengelegd in een gedeelte dat verklaard kan worden door de in het model opgenomen kenmerken (het witte gedeelte van de staaf) en een gedeelte dat onverklaard blijft (het zwarte gedeelte). Het onverklaarde (zwarte) gedeelte kan ook worden gezien als het verschil tussen autochtonen en allochtonen dat blijft bestaan nadat rekening is gehouden met de in het model opgenomen variabelen.

De figuur maakt zichtbaar dat niet alle verschillen in werkloosheid worden verklaard door de opgenomen kenmerken. Bij de Marokkanen blijft zelfs meer dan de helft van het verschil met autochtonen bestaan nadat rekening is gehouden met verschillen in de in het model opgenomen kenmerken. In vergelijking met de Marokkanen kan bij de Turken en Antillianen een groter deel van het verschil worden verklaard door verschillen in individuele kenmerken. Toch blijft ook bij deze groepen een substantieel deel onverklaard (39 procent). Van het verschil in werkloosheid tussen Surinamers en autochtonen kan 67 procent worden verklaard door verschillen in kenmerken, waardoor ongeveer drie procentpunten verschil met autochtonen blijft bestaan. Dit is nog wel significant.

Figuur 2: Verschil in werkloosheid tussen autochtonen en allochtonen, uiteengelegd in een verklaard en een onverklaard deel, 2006 (in procentpunten)



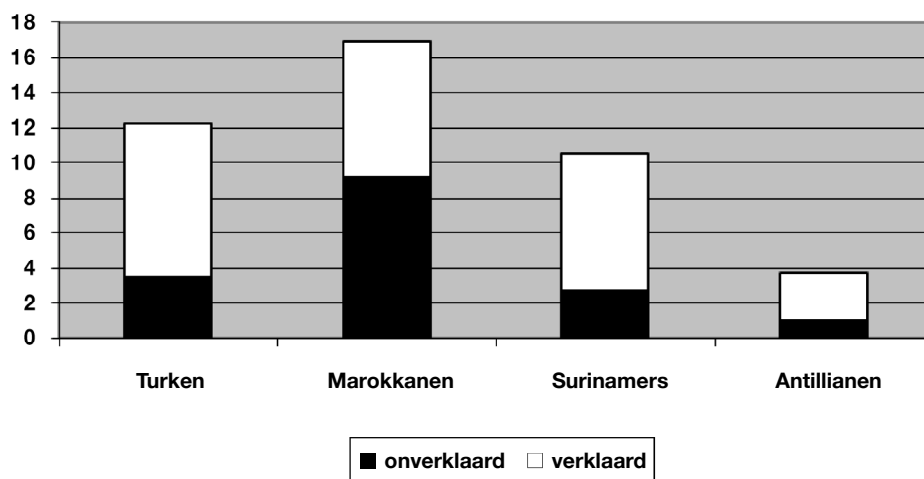
Bron: CBS (EBB '06)

Tweede generatie allochtonen en 'geïntegreerde' allochtonen

Zoals gezegd zijn aanvullende analyses nodig omdat verondersteld mag worden dat de zojuist besproken uitkomsten sterk worden beïnvloed door ongemeten kenmerken. Om die reden zijn ook analyses uitgevoerd voor uitsluitend tweede generatie allochtonen, 'geïntegreerde' allochtonen en 'geïntegreerde' tweede generatie allochtonen (figuur 3).

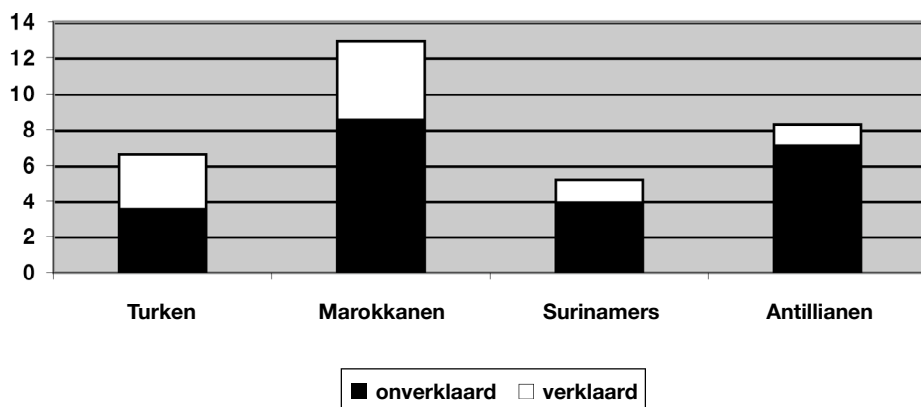
Figuur 3: Verschil in werkloosheid tussen autochtonen en allochtonen uiteengelegd in een verklaard en een onverklaard deel, 2e generatie en 'geïntegreerde' allochtonen (in procentpunten)

Figuur 3a: 2e generatie allochtonen (EBB)



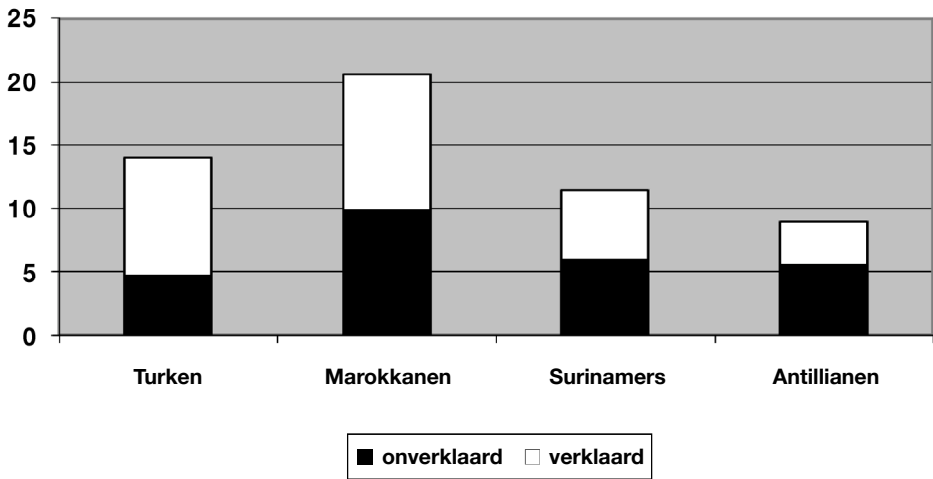
Bron: CBS (EBB'04-'06)

Figuur 3b: 'geïntegreerde' allochtonen



Bron: SCP (LAS '04/'05, SIM '06)

Figuur 3c: 'geïntegreerde' allochtonen van de tweede generatie



Bron: SCP (LAS '04/'05, SIM '06)

Bij de analyse van de tweede generatie op basis van de EBB (figuur 3a) zien we dat bij de tweede generatie Antillianen er nauwelijks nog een onverklaarde rest bestaat. Het verschil tussen tweede generatie Antillianen en autochtonen was al klein en van dit kleine verschil kan nog eens 72% worden verklaard door de in het model opgenomen kenmerken. Hierdoor resteert nog een verschil van maar één procentpunt. De tweede generatie Antillianen is sterk geïntegreerd, ook in sociaal-cultureel opzicht (Dagevos, Schellingerhout & Vervoort, 2007).

Opnieuw valt de positie van Marokkanen op: ook nadat rekening is gehouden met de in het model opgenomen variabelen, blijft bij tweede generatie Marokkanen het grootste verschil over met autochtonen. Bij Turken en Surinamers is sprake van een aanzienlijke afname van het oorspronkelijke verschil met autochtonen. Bij Turken kan 61% van het verschil met autochtonen verklaard worden met de opgenomen variabelen, bij Surinamers is dat zelfs 74%. Desondanks blijft er een onverklaarde rest bestaan. We concluderen dan ook dat de werkloosheidskansen van tweede generatie Marokkanen, Turken en Surinamers niet volledig zijn toe te schrijven aan verschillen in individuele kenmerken. Tegelijkertijd constateren we dat de achterstand van de Antilliaanse tweede generatie grotendeels door verschillen in individuele kenmerken wordt verklaard. Ook bij de tweede generatie Surinamers en Turken blijken verschillen in individuele kenmerken belangrijk te zijn in de verklaring van verschillen in werkloosheid met autochtonen.

De uitkomsten op grond van het LAS-SIM bestand waarin uitsluitend allochtonen zijn opgenomen die het Nederlands goed beheersen en een gemengde of overwegend autochtone vriendenkring hebben, ondersteunen voor een deel de EBB-uitkomsten (figuur 3b). De belangrijkste conclusie is dat ook in deze analyse duidelijk sprake is van een onverklaarde rest, zelfs bij een categorie die het Nederlands goed beheerst. Net als in de voorgaande analyses zien we ook hier de duidelijk slechte positie van Marokkanen. Het aanvankelijke verschil met autochtonen is het grootst en een belangrijk deel van het verschil blijft onverklaard. Wel verschillen de uit-

komsten bij de Surinamers en Antillianen van de uitkomsten van de EBB-analyse van de totale groep (figuur 2). Een substantieel deel van het werkloosheidsverschil van 'geïntegreerde' Surinamers en Antillianen blijft onverklaard. Deze bevinding contrasteert met de bevindingen van de analyses op de EBB, waar de modelkenmerken een groter deel van het werkloosheidsverschil verklaarden. Waardoor dit wordt veroorzaakt is niet direct duidelijk. We hadden juist bij de goed 'geïntegreerden' een geringe onverklaarde rest verwacht. Bij de Turken die goed Nederlands spreken en in de vrije tijd autochtone vrienden en kennissen treffen, kan het verschil met autochtonen nog het beste worden verklaard: bijna de helft van het aanvankelijke verschil met autochtonen verdwijnt als rekening wordt gehouden met de opgenomen kenmerken. De gecorrigeerde positie van Turken en Surinamers komt hierdoor op een vergelijkbaar niveau uit. Het verschil met autochtonen bedraagt na controle nog zo'n vier procentpunten. Die vergelijkbare gecorrigeerde positie van Surinamers en Turken zagen we ook in de analyses van de tweede generatie in de EBB.

Tot slot keken we nog naar de werkloosheidskansen van tweede generatie allochtonen in het gecombineerde LAS-SIM bestand (figuur 3c). Daardoor was het mogelijk om een vergelijking te maken tussen autochtonen en allochtonen van de tweede generatie die het Nederlands goed beheersen en die in hun vrije tijd een gemengde of overwegend autochtone vriendenkring hebben. Op deze manier verkleinden we waarschijnlijk het aandeel ongemeten kenmerken nog verder; er zit naar verwachting minder ruis op de bij autochtonen en allochtonen gemeten kenmerken (bijvoorbeeld: autochtonen en allochtonen hebben hun opleiding in Nederland gevolgd) en er is sprake van een concrete meting van sociaal-cultureel kapitaal (Nederlandse taalbeheersing, contact met autochtonen, moderne opvattingen). Niettemin blijft er een deel van het werkloosheidsverschil dat niet verklaard kan worden. Deze onverklaarde rest is bij de Turken het kleinst. Tweederde van het verschil met autochtonen in werkloosheid heeft te maken met verschillen in kenmerken. Toch kan een derde van het verschil (vijf procentpunten) niet worden verklaard door de opgenomen variabelen. Bij tweede generatie Surinamers en Antillianen kan een minder groot deel van het verschil worden verklaard (respectievelijk 48% en 38%). Maar door kleinere aanvankelijke verschillen komen zij, na controle voor de opgenomen kenmerken, op ongeveer hetzelfde niveau uit als de tweede generatie Turken. Marokkanen van de tweede generatie nemen opnieuw de minst gunstige positie in. Het aanvankelijke verschil met autochtonen is fors. Hiervan kan ongeveer de helft worden verklaard, waardoor nog zo'n tien procentpunten resterend. In de voorgaande analyses werden vergelijkbare resultaten gevonden. Marokkanen blijven nadat we rekening houden met verschillen in economisch, sociaal en cultureel kapitaal veel vaker werkloos dan autochtonen.

5. Conclusies en discussie

Indicaties voor discriminatie

In dit artikel is nagegaan of het verschil in de omvang van de werkloosheid tussen autochtonen en niet-westerse allochtone groepen is toe te schrijven aan verschillen in voor de arbeidsmarkt

relevante kenmerken of dat er andere niet-gemeten kenmerken in het spel zijn. Dit laatste is het geval: de verschillende uitgevoerde analyses wijzen steeds op een onverklarde rest. Zuinig geformuleerd betekent dit dat we de invloed van discriminatie op de kans op werkloosheid van niet-westerse allochtone groepen niet kunnen uitsluiten. De reden dat we de conclusie over de betekenis van discriminatie met enige zuinigheid formuleren, is dat in de door ons gebruikte databestanden niet alle relevante factoren beschikbaar zijn. Hoewel belangrijke bronnen zijn gebruikt, zullen ongemeten kenmerken de resultaten beïnvloeden. De cv's die werkgevers onder ogen krijgen en waar zij hun selectiebeslissing (mede) op baseren geven bijvoorbeeld informatie die veel gedetailleerder is. Te denken valt hierbij aan de aard en relevantie van de werkervaring. Onderzoek van Van Gent e.a. (2006) wijst erop dat de cv's van hoger opgeleide allochtonen wat kaler aandoen: zij zijn bijvoorbeeld minder vaak lid geweest van een studentenvereniging en hebben (daardoor) minder vaak bestuursfuncties bekleed. Ook zijn zij minder vaak student-assistent geweest en hebben zij moeilijker een stageplaats kunnen vinden dan hun autochtone klasgenoten. Niet alleen hoger opgeleiden, ook allochtone mbo'ers vinden lastiger een stage (Dolfing & Van Tubergen, 2005). De arbeidsmarktgeschiedenis die hier als variabele is opgenomen, is daarmee een grove benadering van de werkgeschiedenis. Ongemeten kenmerken kunnen ook de vorm aannemen van arbeidsoriëntatie en zoekgedrag. Uit onderzoek van Olde Monnikhof en Buis (2001) bleek bijvoorbeeld dat het zoekgedrag van allochtonen niet minder intensief is dan dat van autochtonen, maar wel minder efficiënt. Allochtonen blijken minder gericht te zoeken naar werk. Met name lager opgeleide allochtonen stellen zich wat passief op, zo bleek uit dit onderzoek, wanneer zij zich wenden tot een arbeidsbemiddelende instantie. De arbeidsoriëntatie van allochtone werkzoekende blijkt niet negatief te verschillen van die van autochtone werkzoekenden (zie ook Dagevos, 2007a). Ook zogenoemde *soft skills* zijn van groot belang bij de selectie van kandidaten: de presentatie, de houding ten opzichte van de baan, de geëtaleerde motivatie beïnvloeden selectiebeslissingen van werkgevers, zeker aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Deze zijn in de hier gebruikte bestanden niet direct gemeten.

Hoewel ongemeten kenmerken nog altijd een rol kunnen spelen, is het tegelijkertijd onwaarschijnlijk dat zij verantwoordelijk zijn voor de gehele onverklarde rest. We mogen veronderstellen dat er een zekere samenhang is tussen de in de analyse opgenomen kenmerken en de ongemeten kenmerken, en dat met de opgenomen kenmerken dus ook indicaties over bijvoorbeeld het zoekgedrag en motivatie worden verkregen. Verder kan men zich afvragen of allochtonen op alle ongemeten kenmerken negatiever zouden scoren dan autochtonen. Zojuist wezen we er bijvoorbeeld op dat met de arbeidsoriëntatie van allochtone werkzoekenden niet zoveel mis lijkt te zijn. Vergelijkbare analyses met dezelfde onafhankelijke variabelen wijzen uit dat verschillen in beroepspositie van allochtonen en autochtonen vaak wel volledig verklaard kunnen worden uit de in het model opgenomen kenmerken (Andriessen & Dagevos, 2007). Hier hielden we geen onverklarde rest over. De belangrijkste reden waarom we de gevonden uitkomsten interpreteren in relatie tot het bestaan van discriminatie is dat ook ander onderzoek hierop wijst. Praktijktests bijvoorbeeld laten zien dat wanneer een allochtoon en een autochtoon met dezelfde kwalificaties solliciteren de eerstgenoemde minder vaak wordt geselecteerd (bijvoorbeeld Bovenkerk, Gras & Ramsodh, 1995; Deros, 2007a, 2007b; Dolfing & Van

Tubergen, 2005). Ook onderzoek naar de arbeidsprestatiebeelden van werkgevers wijst erop dat zij leden van allochtone groepen minder gunstig beoordelen en zij minder geneigd zijn om hen aan te nemen (Veenman, 1995; Kruisbergen & Veld, 2002). Kwantitatief onderzoek naar de achtergronden van de werkloosheid van allochtonen wijst al langer op een onverklaarde rest (bijvoorbeeld Niesing & Veenman, 1990; Dagevos, 1998). Het in 2006 verschenen onderzoek onder werkgevers is een opvallende uitzondering: hierin wordt geen discriminatie vastgesteld (De Graaf-Zijl e.a., 2006). Het uitgevoerde vignettenonderzoek wees uit dat etniciteit een geringe rol zou spelen bij de beslissing om iemand uit te nodigen voor een gesprek. Bij deze methode gaat het om de meting van attitudes, zodat niet duidelijk is of deze gemeten opvattingen ook doorwerken in selectiegedrag.

Discriminatie treft groepen niet in gelijke mate

Een andere conclusie is dat discriminatie niet alle groepen in gelijke mate lijkt te treffen. In alle analyses zagen we dat Marokkanen de meest ongunstige positie innemen. Het verschil met autochtonen in werkloosheid blijft bij hen aanzienlijk, ook nadat rekening is gehouden met verschillende voor de arbeidsmarkt relevante kenmerken. De ongunstige positie van Marokkanen komen we ook tegen in ander onderzoek. Werkgevers blijken in hun opvattingen over allochtone kandidaten een voorkeursvolgorde aan te leggen. Marokkanen nemen systematisch de laagste plaats in de rangorde van werkgevers (Hooghiemstra, Kuipers & Muus 1990; Kruisbergen & Veld, 2002; Veenman, 1995). De slechte beeldvorming van Marokkanen bij werkgevers komt overeen met onze bevindingen uit de kwantitatieve analyses. Ook dienen Marokkanen vaker dan andere groepen klachten in over (ervaren) discriminatie (Boog, Coenders & Kik, 2007). Turken en Surinamers dienen aanzienlijk minder vaak een klacht in, terwijl de Turkse en Surinaamse groepen zelfs wat groter zijn dan de Marokkaanse. De ongunstige positie van Marokkanen op de arbeidsmarkt zien we ook terug in hun lage rangorde in de etnische hiërarchie, waar Marokkanen steeds de minst populaire groep blijken te zijn (Hagendoorn, 1995; Gijsberts & Vervoort, 2007). Nader onderzoek zou moeten uitwijzen in hoeverre werkgeversbeslissingen over Marokkanen zijn ingegeven door de ingeschatte lage productiviteit, zoals wordt verondersteld door de notie van statistische discriminatie of dat de meer algemene beeldvorming over deze groep Marokkaanse werkzoekenden op achterstand zet.

Gebruik van verschillende bestanden en achtergronden van discriminatie

In dit artikel is gebruikgemaakt van verschillende bestanden om grip te krijgen op de onverklaarde rest en de betekenis van ongemeten kenmerken zoveel mogelijk uit te schakelen. Hoewel beide bestanden op belangrijke punten in dezelfde richting wijzen – er is sprake van een onverklaarde rest, Marokkanen staan achteraan in de aanbodrij – lopen we ook aan tegen resultaten die niet goed met elkaar in overeenstemming zijn te brengen en die we niet goed kunnen interpreteren. In zijn algemeenheid is in de EBB het beeld van (tweede generatie) Surinamers en Antillianen gunstiger dan het beeld dat oprijst uit het LAS-SIM bestand. Hoe dat komt is moeilijk aan te geven. Verschillen tussen de gebruikte bestanden zouden ten grondslag kunnen liggen aan de verschillen in uitkomsten. De dataverzameling in het LAS is uitgevoerd in

2004/2005 in de 50 grootste gemeenten. De EBB is een landelijk onderzoek en door ons is gebruikgemaakt van het 2006-bestand. Het LAS en het SIM zijn personensteekproeven, bij de EBB wordt het huishouden ondervraagd, met mogelijkheden tot proxy-beantwoording. Een zwakke plek van de minderhedensurveys is de betrekkelijk kleine autochtone referentiegroep. Deze bronnen van verschil kunnen van invloed zijn op uitkomsten, zonder dat echter duidelijk is welke factor wat nu verklaart.

Een andere vraag waarop dit artikel geen antwoord geeft, is wat nu de achtergrond is van discriminatie. Nader onderzoek zou duidelijk moeten maken of we moeten denken aan discriminatie op grond van een afkeer van allochtonen (Beckers taste for discrimination), of aan stereotypen die (onbewust) een rol spelen in de beeldvorming over sollicitanten (statistische discriminatie).

Zoals gezegd is het wetenschappelijk aantonen van discriminatie een tour de force. Kwantitatief onderzoek is een belangrijke stap, maar heeft – het is hiervoor uitvoerig toegelicht – ook zijn beperkingen. Aanvullend onderzoek blijft dan ook noodzakelijk. Het uitvoeren van praktijktests is in dit verband een belangrijke methode. Praktijktests zijn in Nederland in de afgelopen jaren wel uitgevoerd, maar op betrekkelijk kleine schaal. Op dit moment wordt binnen het SCP een grootschalig veldexperiment uitgevoerd dat op grond van een groot aantal (schriftelijke en mondelinge) tests duidelijk moet maken of discriminatie voorkomt en of er verschillen bestaan tussen uiteenlopende allochtone groepen, mannen en vrouwen, hoge en lage functies, sectoren en functies met of zonder klantencontact.

Noten

1. Iris Andriessen is senior wetenschappelijk medewerker bij het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP), i.andriessen@scp.nl. Jaco Dagevos is hoofd van de onderzoeksgroep Educatie en Minderheden van het SCP. Jurjen Iedema is aan het SCP verbonden als wetenschappelijk medewerker informatievoorziening.
2. De *Discriminatiemonitor niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt* wordt door het SCP en Art.1 uitgevoerd op verzoek van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
3. Om voldoende celvulling te hebben bij de variabelen opleidingsniveau, werkloosheidsgeschiedenis en arbeidsgeschiedenis voor elk van de afzonderlijke allochtone groepen zijn verschillende antwoordcategorieën samengevoegd.
4. De verschillen tussen autochtonen en allochtonen kunnen iets afwijken van de resultaten die in tabel 1 zijn gerapporteerd. Dit verschil wordt veroorzaakt doordat in de Fairlie-decomposities personen die een *ontbrekende waarde* hebben op één van de kenmerken niet meegenomen worden in de analyse, terwijl deze personen wel zijn meegenomen in de resultaten van tabel 1. Verder kan weging (de resultaten in de tabellen zijn wel gewogen, de Fairlie-decomposities niet) en afronding hier een rol spelen. Dit verschil is vooral groot tussen autochtonen en Antillianen. Vanwege de relatief kleine N (377 Antillianen, van wie 60 werkloos) weegt het kleine aantal ontbrekende waarden zwaar door in de resultaten.

Literatuur

- Aigner, D. J. & Cain, G.G. (1977). Statistical theories of discrimination in labor markets. *Industrial and Labor Relations Review*, 30, 175-187.
- Andriessen, I. & Dagevos, J. (2007). Discriminatie op de arbeidsmarkt: kwantitatieve analyses. In I. Andriessen, J. Dagevos, E. Nievers & I. Boog, *Discriminatiemonitor niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt 2007* (pp. 101-141). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Andriessen, I., Dagevos, J., Nievers, E. & Boog, I. (2007). *Discriminatiemonitor niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt 2007*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau
- Aronson, E., Wilson, T.D. & Akert, R.M. (2007). *Sociale Psychologie. 5^e editie*. Amsterdam: Pearson Education Benelux.
- Arrow, K.J. (1973). The theory of discrimination. In A. Rees en O. Ashenfelter (Eds.) *Discrimination in Labor Markets*. Princeton: Princeton University Press.
- Augoustinos, M. & Walker, I. (1995). *Social Cognition. An Integrated Introduction*. London: Sage.
- Baldi, S. & McBrier, B.D. (1997). Do the determinants of promotion differ for blacks and whites? *Work and Occupations*, 24 (4), 478-497.
- Banaji, M.R. (2001). Social Psychology of Stereotypes. *International Encyclopedia of the Social and Behavioral Sciences*, 15100-15104.
- Becker, G. (1957). *The Economics of Discrimination*. Chicago: University of Chicago Press.
- Bijwaard, G.E. & Veenman, J. (2007). *Unequal chances on the transitional labor market: the case of the Netherlands*. IZA DP No. 2908.
- Blinder, A. S. (1973). Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Variables. *Journal of Human Resources*, 8, 436-455.
- Boog, I., Coenders, M. & Kik, J. (2007). Klachten over ervaren discriminatie. In I. Andriessen, Dagevos, J., Nievers, E. & Boog, I. *Discriminatiemonitor niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt 2007* (pp. 176-213). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Boudon, R. (1994). *The Art of Self-Persuasion. The Social Explanation of False Beliefs*. Oxford: Polity Press.
- Bourdieu, P. (1986). The Forms of Capital. In J.G. Richardson (Ed.), *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education* (pp. 241-258). New York: Greenwood Press.
- Bovenkerk, F., Gras, M.J.I. & Ramsoedh, D. (1995). *Discrimination against migrant workers and ethnic minorities in access to employment in the Netherlands*. Geneva: ILO.
- Chiswick, B.R. (2005). *The economics of immigration. Selected papers of Barry Chiswick*. Cheltenham/Northampton: Edward Elgar.
- Chiswick, C.U. (2006). *The economic determinants of ethnic assimilation*. IZA Discussion Paper, no. 2212.
- Choi, Y.B. (1993). *Paradigms and conventions: uncertainty, decision making and entrepreneurship*. Ann Arbor: University of Michigan Press.
- Dagevos, J. (1998). *Begrensde mobiliteit. Over allochtone werkenden in Nederland*. Assen: van Gorcum.

- Dagevos, J. (2007a). Arbeid en inkomen. In J. Dagevos & M. Gijsberts (Red.). *Jaarrapport Integratie 2007* (pp. 131-162). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Dagevos, J. (2007b). Arbeidsmarktdiscriminatie: bevindingen uit Nederlands onderzoek. In I. Andriessen, J. Dagevos, E. Nievers & I. Boog. *Discriminatiemonitor niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt 2007* (pp. 52-98). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Dagevos, J., Schellingerhout, R. & Vervoort, M. (2007). Sociaal-culturele integratie en religie. In J. Dagevos en M. Gijsberts (Red.). *Jaarrapport Integratie 2007* (pp. 163-191). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Dagevos, J., Gijsberts, M., Kappelhof, J. & Vervoort, M. (2007). *Survey integratie minderheden 2006. Verantwoording van de opzet en de uitvoering van een survey onder Turken, Marokkanen, Surinamers, Antillianen en een autochtone vergelijkingsgroep*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Derous, E. (2007a). Naamdiscriminatie bij CV-selectie. Kandidaat-, functie- en beoordelaarskenmerken. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 23(4), 366-380.
- Derous, E. (2007b). *Blind rekruteren: (g)een idee...?*. Geraadpleegd april 2007 via www.vocap.be.
- Dickinson, D.L. & Oaxaca, R.L. (2005). *Statistical discrimination in labour markets: an experimental analysis*. IZA Discussion Paper Series no 2305.
- Dolfing, M. & Van Tubergen, F. (2005). Bensaïdi of Veenstra? Een experimenteel onderzoek naar discriminatie van Marokkanen in Nederland. *Sociologie*, 1(4), 407-422.
- Fairlie, R.W. (2003). *An extension of the Blinder-Oaxaca decomposition technique to logit and probit models*. New Haven, CT: Yale University, Economic Growth Center (working paper).
- Fairlie, R.W. (2006). *An Extension of the Blinder-Oaxaca Decomposition Technique to Logit and Probit Models*, IZA Discussion Papers 1917, Institute for the Study of Labor (IZA).
- Gent, M.J. van e.a. (2006). *Hogeropgeleide allochtonen op weg naar werk. Successen en belemmeringen*. Den Haag: Raad voor Werk en Inkomen.
- Gijsberts, M. & Vervoort, M. (2007). Wederzijdse beeldvorming. In J. Dagevos & M. Gijsberts (Red.). *Jaarrapport Integratie 2007* (pp. 282-310). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Graaf-Zijl, M. de, Berkhout, P., Hop, P. & De Graaf, D. (2006). *De onderkant van de arbeidsmarkt vanuit werkgeversperspectief. De rol van percepties bij de selectie van laagopgeleide sollicitanten*. Amsterdam: SEO Economisch onderzoek.
- Hagendoorn, L. (1995). Intergroup biases in multiple group systems: the perception of ethnic hierarchies. *European Review of Social Psychology*, 6, 199-228.
- Heath, A. & Yu, S. (2005) *Explaining ethnic minority disadvantage*. In A. Heath, J. Ermisch & R. Gallie (Eds.) *Understanding Social Change*. Oxford: Oxford University Press.
- Heckman, J.J. (1998). Detecting discrimination. *Journal of Economic Perspectives*, 12 (2), 101-116.
- Hilhorst, M. (2007). *Survey Integratie Minderheden SIM 2006. Veldwerkverslag*. Amsterdam: Veldkamp.

- Hooghiemstra, B.T.J., Kuipers, K.W. & Muus, Ph.J. (1990). *Gelijke kansen voor allochtonen op een baan? Wervings- en selectieprocessen op de arbeidsmarkt voor on- en laaggeschoolden*. Amsterdam: Instituut voor Sociale Geografie/Universiteit van Amsterdam.
- Jacobsen, J. P. & Skillman, G.L. (2004). *Labor markets and employment relationships*. Malden/Oxford: Blackwell Publishing
- Kanter, R.M. (1979). *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books.
- Kee, P. (1993). *The economic status of male immigrants in the Netherlands*, proefschrift Amsterdam.
- Kruisbergen, E.W. & Veld, Th. (2002). *Een gekleurd beeld. Over beelden, beoordeling en selectie van jonge allochtone werknemers*. Assen: Koninklijke Van Gorcum.
- Maas, I. & Van Tubergen, F. (2006). Jeugdwerkloosheid onder immigranten en autochtonen in vijftien Europese landen, 1992-2001. In F. Van Tubergen & I. Maas (red.) *Allochtonen in Nederland in internationaal perspectief* (pp. 161-187). Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Mincer, J. (1979). Comment. In C.B. Lloyd, E.S. Andrews & C.L. Gilroy (Eds.). *Women in the Labor Market* (pp. 278-285). New York: Colombia University Press.
- Niesing, W. & Veenman, J. (1990). Achterstand en achterstelling op de arbeidsmarkt. In J. Veenman (Red.), *Ver van huis. Achterstand en achterstelling bij allochtonen* (pp. 41-68). Groningen: Wolters-Noordhoff.
- Nievers, E. (2007). Ervaren discriminatie en gedragsconsequenties. In I. Andriessen, J. Dagevos, E. Nievers & I. Boog. *Discriminatiemonitor niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt 2007* (pp. 145-175). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Oaxaca, R. (1973). Male-Female wage differentials in urban labor markets. *International Economic Review*, 14(3), 693-709.
- Oaxaca, R. & Ransom, M. (1994). On discrimination and the decomposition of wage differentials. *Journal of Econometrics*, 61(1), 5-21.
- Olde Monnikhof, M. & Buis, T. (2001). *De werving en selectie van etnische minderheden. Een onderzoek naar het zoekgedrag van werkzoekende etnische minderheden en het wervings- en selectiegedrag van werkgevers in zes sectoren*. Doetinchem: Elsevier.
- Ours, J.C. van & Veenman, J. (2002). *Van ouder op kind. De arbeidsmarktkansen van tweede-generatie allochtone jongeren*. Paper voor 3^e Vlaams Nederlands Arbeidsmarktcongres, 10 oktober 2002 Rotterdam.
- Rick, J., Tamkin, P., Tackey, N.D. & Pollard, E. (2000). *Institutional Racism: Where is the Prejudice in Organisations?* Brighton: Institute for Employment Studies. Paper presented to the British Psychological Society Occupational Psychology Conference, Brighton, January 2000.
- Rydgren, J. (2004). Mechanisms of exclusion: ethnic discrimination in the Swedish labour market. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 4, 697-716.
- Schothorst, Y. (2005). *Veldwerkverslag Leefsituatie Allochtone Stedelingen (LAS 2004)*. Amsterdam: Veldkamp.
- Veenman, J. (1995). *Onbekend maakt onbemind. Over selectie van allochtonen op de arbeidsmarkt*. Assen: Van Gorcum.

- Veenman, J. (1998). *Buitenspel. Over langdurige werkloosheid onder etnische minderheden*. Assen: Van Gorcum.
- Veenman, J. (2003). Discriminatie op de arbeidsmarkt. De resultaten van Nederlands onderzoek. *Beleid en Maatschappij*, 30(2), 90-99.
- Veenman, J. & Bijwaard, G. (2006). Verschillen in actuele transitiekansen. In J. Veenman (Red.). *Nieuwe ongelijkheden op de transitionele arbeidsmarkt* (pp. 34-62). Amsterdam: Aksant.
- Wrench, J., Rea, A. & Ouali, N. (1999). *Migrants, ethnic minorities and the labour market*. London: MacMillan Press.