



Sociaal en Cultureel Planbureau

Werk in ontwikkeling?

Veranderingen sinds begin deze eeuw in
de arbeidsmarktpositie van personen met
een niet-westerse migratieachtergrond



Werk in ontwikkeling?

Veranderingen sinds begin deze eeuw in de arbeidsmarktpositie van personen met een niet-westerse migratieachtergrond

Willem Huijnk

Het Sociaal en Cultureel Planbureau is een interdepartementaal, wetenschappelijk instituut, dat – gevraagd en ongevraagd – sociaal-wetenschappelijk onderzoek verricht. Het SCP rapporteert aan de regering, de Eerste en Tweede Kamer, de ministeries en maatschappelijke en overheidsorganisaties. Het SCP valt formeel onder de verantwoordelijkheid van de minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport.

Het SCP is opgericht bij Koninklijk Besluit op 30 maart 1973. Het Koninklijk Besluit is per 1 april 2012 vervangen door de ‘Regeling van de minister-president, Minister van Algemene Zaken, houdende de vaststelling van de Aanwijzingen voor de Planbureaus’.

© Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag 2020

SCP-publicatie 2020-15

Opmaak binnenwerk: Textcetera, Den Haag

Figuren: Staet van Creatie, Tilburg

Vertaling samenvatting: AVB-vertalingen, Amstelveen

Omslagontwerp: Textcetera, Den Haag

Foto omslag: EyeEm | Maskot Images | Hollandse Hoogte

ISBN 978 90 377 09698

NUR 740

Copyright

U mag citeren uit SCP-rapporten, mits u de bron vermeldt.

U mag SCP-bestanden op een server plaatsen mits:

- 1 het digitale bestand (rapport) intact blijft;
- 2 u de bron vermeldt;
- 3 u de meest actuele versie van het bestand beschikbaar stelt, bijvoorbeeld na verwerking van een erratum.

Data

SCP-databestanden, gebruikt in onze rapporten, zijn in principe beschikbaar voor gebruik door derden via DANS www.dans.knaw.nl.

Contact

Sociaal en Cultureel Planbureau

Postbus 16164

2500 BD Den Haag

www.scp.nl

info@scp.nl

Via onze website kunt u zich kosteloos abonneren op een elektronische attendering bij het verschijnen van nieuwe uitgaven.

Inhoud

Voorwoord	5
Samenvatting en slotbeschouwing	7
1 Inleiding	21
1.1 De positie van personen met een migratieachtergrond onder de loep: ontwikkelingen en niet-human-capitalverklaringen	21
1.2 Maatschappelijke en beleidsmatige relevantie	23
1.3 Onderzoekspopulatie en afbakening: over algemene ontwikkelingen en diversiteit	24
1.4 Leeswijzer: indeling en inhoud van de hoofdstukken	26
Noten	26
2 Ontwikkelingen en achtergronden van de niet-werkenden	27
2.1 Wie werken er waarom niet? Ontwikkelingen en groepsverschillen in beeld	27
2.2 De niet-beroepsbevolking	28
2.3 Achtergronden van de niet-beroepsbevolking; niet willen of niet kunnen werken?	32
2.4 Werkloosheid	42
2.5 Bijstandsuitkeringen	48
2.6 Samenvatting en conclusie	52
Noten	54
3 De positie van werkenden in kaart	55
3.1 Werkenden onder de loep; structurele verbetering en conjuncturele afhankelijkheid	55
3.2 Bovenkant van de arbeidsmarkt: een hoog beroepsniveau en leidinggeven	65
3.3 Zelfstandigen	73
3.4 Samenvatting en conclusie	76
Noot	78
4 Evenredigheid en de rol van human-capitalverklaringen	79
4.1 Gelijke achtergrondkenmerken, gelijke posities?	79
4.2 Verklaringen voor verschillen in de arbeidsmarktpositie	80
4.3 De beroepsbevolking	83
4.4 De werkloosheid	86
4.5 Baankenmerken: flexwerk en hogere beroepsfuncties	88

4.6	Samenvatting en conclusie	92
	Noten	93
5	Sociaal-culturele factoren, gezondheid en de arbeidsmarktpositie	94
5.1	Aandacht voor niet-human-capitalverklaringen	94
5.2	Afzijdig houden van de arbeidsmarkt	96
5.3	Werkloosheid en betaald werk	98
5.4	Baankenmerken: flexwerk en een beroep op een hoog niveau	100
5.5	Nederlandse taalbeheersing, emotionele binding en sociale contacten	102
5.6	Samenvatting en slotbeschouwing	104
	Noten	105
	Summary and conclusions	107
	Literatuur	121

Voorwoord

Sinds maart 2020 is de wereld bevangen door de coronapandemie en de gevolgen hiervan voor individu en samenleving. De economische gevolgen zijn enorm en veel landen zijn in een diepe economische crisis beland. Er is veel ellende en onzekerheid. Net als bij eerdere economische crises zal niet iedereen even hard geraakt worden. Personen met een migratieachtergrond zullen vermoedelijk zwaarder worden getroffen. In de huidige situatie terugkijken naar de periode voor de crisis lijkt wellicht vreemd of zelfs onzinnig. Toch is dit wat we doen. Juist door terug te kijken kunnen we een beeld vormen van een mogelijke toekomst.

De huidige recessie staat in schril contrast met hoe het de afgelopen jaren is gegaan. De werkloosheid is tijdens die jaren van economische hoogconjunctuur hard gedaald bij personen met een niet-westerse migratieachtergrond. Bekend is dat hun arbeidsmarktpositie sterker meebeweegt met conjuncturele schommelingen dan die van autochtone Nederlanders. De vraag die in dit rapport centraal staat, is welke langetermijnontwikkelingen er zijn in de arbeidsmarktpositie van personen met een niet-westerse migratieachtergrond. Een betere arbeidsmarktpositie van personen met een migratieachtergrond is niet alleen belangrijk voor hun welzijn en economische zelfstandigheid, maar kan ook leiden tot verbinding met de bredere samenleving.

We gaan in op drie verschillende soorten ontwikkelingen. Allereerst brengen we de posities van werkende en niet-werkende personen met en zonder een migratieachtergrond sinds het begin van deze eeuw in kaart. Juist vanwege de verhoogde conjunctuurgevoeligheid bij personen met een migratieachtergrond is het cruciaal dat er gekeken wordt naar de lange termijn. Daarnaast kijken we hoe de tweede generatie – de kinderen van migranten – zich ten opzichte van de eerste generatie ontwikkelt. De derde wijze om zicht te krijgen op structurele processen op de arbeidsmarkt is door te kijken naar ontwikkelingen in de mate van evenredigheid. Evenredigheid verwijst naar de situatie dat personen met een migratieachtergrond eenzelfde positie innemen op de arbeidsmarkt als een vergelijkbare categorie autochtone Nederlanders met bijvoorbeeld een vergelijkbare opleiding en arbeidsverleden.

Bij dit alles is er speciale aandacht voor de positie van vrouwen met een migratieachtergrond. Hun positie is extra precair. Tegelijkertijd is het de vraag hoe het de tweede generatie vrouwen vergaat. Zij zijn doorgaans hoger opgeleid dan hun moeders? Verzilveren zij hun diploma's in (goede) banen?

Dit onderzoek past in een lange onderzoekstraditie naar de positie van personen met een migratieachtergrond die het Sociaal en Cultureel Planbureau in de loop der jaren heeft opgebouwd. Graag bedanken wij Bram Lancee (Universiteit van Amsterdam) en Kasia Karpinska (Erasmus University Rotterdam) voor hun waardevolle bijdragen aan deze publicatie.

Prof. dr. Kim Puffers
Directeur Sociaal en Cultureel Planbureau

Samenvatting en slotbeschouwing

In dit rapport staan de ontwikkelingen in de arbeidsmarktpositie van personen met een niet-westerse migratieachtergrond sinds begin deze eeuw centraal. De cijfers en analyses hebben betrekking op de periode voordat de economische crisis als gevolg van de coronapandemie uitbrak. We weten uit eerder en ook dit onderzoek dat personen met een migratieachtergrond extra hard worden getroffen wanneer het economisch tij tegenzit. De eerste geluiden en signalen sinds het uitbreken van de coronacrisis bevestigen dit (Atlas voor Gemeenten 2020; CBS 2020).

De diepte en duur van deze crisis en de langeretermijnconsequenties voor de economie zijn onzeker. Dit staat in schril contrast met de afgelopen jaren van economische vooruitgang. Alhoewel de werkloosheid van personen met een niet-westerse migratieachtergrond die jaren sterk daalde, is het de vraag of hun arbeidsmarktpositie op de langere termijn echt structureel verbeterd is. Zoals gezegd is deze namelijk erg afhankelijk van de conjunctuur. Zo werden zij ook extra hard geraakt tijdens de vorige economische crisis uit 2008: hun werkloosheid liep hard en hoog op. Daarnaast lijken er ook in hoogconjunctuur een aantal knelpunten te zijn, bijvoorbeeld als het gaat om de positie van vrouwen en de doorstroom van personen met een migratieachtergrond naar betere banen (Portegijs en Van den Brakel 2018; SER 2019). Over de groep die zich afzijdig houdt van de arbeidsmarkt (de niet-beroepsbevolking) weten we eigenlijk nog heel weinig.

We brengen de ontwikkelingen in de arbeidsmarktpositie van personen met een niet-westerse migratieachtergrond op drie manieren in beeld. Allereerst door het in kaart brengen van ontwikkelingen sinds begin deze eeuw in de posities van werkenden (participatie, beroepsniveau, flexwerk, leidinggeven, voltijdsbanen) en niet-werkenden (omvang en achtergronden van de niet-beroepsbevolking, werkloosheid). Juist vanwege de verhoogde conjunctuurgevoeligheid bij personen met een migratieachtergrond is het cruciaal dat er gekeken wordt naar de lange termijn. Ook kijken we naar ontwikkelingen door de posities van de tweede generatie (de kinderen van migranten) te vergelijken met die van de eerste generatie. Als derde gaan we in op ontwikkelingen in de mate van evenredigheid. Evenredigheid verwijst naar de situatie dat personen met een migratieachtergrond eenzelfde positie innemen op de arbeidsmarkt als een vergelijkbare categorie autochtone Nederlanders met bijvoorbeeld dezelfde leeftijd, opleiding, gezondheid en arbeidsverleden. Toenemende evenredigheid betekent dat herkomst een steeds kleinere rol speelt. Om evenredigheid te bepalen is het van belang te weten waar verschillen tussen groepen vandaan komen. Hierbij is er doorgaans veel aandacht voor de (belangrijke) invloed van economische hulpbronnen, zoals opleiding en werkervaring. Ook wij kijken hiernaar en stellen de vraag hoe de mate van evenredigheid zich heeft ontwikkeld met betrekking tot werkloosheid, flexibel werk, het uitoefenen van beroepen op het hoogste niveau en het behoren tot de niet-beroepsbevolking. Tegelijkertijd kunnen dit soort kenmerken de verschillen tussen groepen niet volledig verklaren. De resterende verschillen kunnen onder andere samenhangen met sociale, culturele en/of persoonlijke hulpbronnen en met discriminatie. Aan de

hand van een survey specifiek gericht op personen met een migratieachtergrond (de Survey Integratie Migranten (SIM)) gaan we in op de rol van gezondheid, cultuur, sociale contacten en de oriëntatie op Nederland voor hun arbeidsmarktpositie.

Dit rapport richt zich zowel op de overkoepelende groep van personen met een niet-westerse achtergrond, als afzonderlijk op die van personen met een Turkse, Marokkaanse, Surinaamse of Antilliaanse herkomst en de groep met een ‘overig niet-westerse’ herkomst. We bekijken de arbeidsmarktpositie van de niet-schoolgaande personen van 15-64 jaar. Een eenvoudig en kort beeld van de arbeidsmarktpositie van personen met een niet-westerse migratieachtergrond doet afbreuk aan de diversiteit binnen deze groep. We proberen hier deels recht aan te doen door ook oog te hebben voor verschillen tussen herkomstgroepen, tussen generaties en tussen mannen en vrouwen.

We vatten eerst per hoofdstuk de belangrijkste bevindingen samen. Daarna trekken we meer overkoepelende conclusies over de achtergronden van verschillen in positie met daarbij ook aandachtspunten voor het beleid. De aanbevelingen plaatsen we ook in het licht van de huidige economische crisis.

S.1 Achtergronden en ontwikkelingen in (non)-participatie

Niet-beroepsbevolking sinds begin deze eeuw gedaald, werkloosheid voor uitbreken corona historisch laag

Het aandeel dat behoort tot de niet-beroepsbevolking is bij personen met een niet-westerse migratieachtergrond sinds begin deze eeuw afgenomen (zie tabel S.1). Dit komt onder meer door een daling van het deel dat aangeeft niet te willen werken. De daling in de niet-beroepsbevolking geldt voor alle afzonderlijke herkomstgroepen. Tegelijkertijd is het verschil met autochtone Nederlanders niet kleiner geworden. De werkloosheid van personen met een migratieachtergrond zat in 2019 op het laagste punt van de afgelopen vijftien jaar. Ook zijn de absolute verschillen in werkloosheid tussen autochtone Nederlanders en personen met een niet-westerse achtergrond de afgelopen jaren voor de coronacrisis veel kleiner geworden. De verschillen zijn in de eerste helft van 2020, mede als gevolg van de crisis, weer wat groter geworden (Atlas voor gemeenten 2020; CBS 2020).

Tabel S.1

Arbeidsmarktpositiekenmerken, naar herkomst, 15-64 jaar, 2003, 2014, 2019^a (in procenten)

	autoch- toon 2019	niet- westers 2019	autoch- toon 2014	niet- westers 2014	autoch- toon 2003	niet- westers 2003
niet-beroepsbevolking	14	29	16	29	23	37
niet willen werken	9	15	10	14	18	22
werkloosheid	2,2	6,4	5,6	15,3	3,8	11,6
bijstandsafhankelijkheid	2,0	12,9	2,2	14,3	2,2	14,8

a De cijfers van 'niet willen werken' zijn uit 2018.

Bron: CBS (EBB'03, '14, '18/'19)

Nog steeds forse verschillen bij de beroepsbevolking, werkloosheid en met name bij de bijstand

Tegelijkertijd is het deel van de personen met een niet-westerse migratieachtergrond dat behoort tot de niet-beroepsbevolking (29%) in 2019 ruim twee keer zo groot als bij de autochtone Nederlanders (14%). Bij de Turkse (29%) en Marokkaanse (38%) Nederlanders is dit deel groter dan bij de Surinaamse (21%) en Antilliaanse (23%) Nederlanders.

De belangrijkste redenen voor personen met een niet-westerse migratieachtergrond om tot de niet-beroepsbevolking te behoren zijn gezondheid (12%), zorg voor het huishouden (4%) en het niet op korte termijn beschikbaar zijn, dan wel niet gezocht hebben naar betaald werk (8%).

Vrouwen met een niet-westerse migratieachtergrond behoren beduidend vaker tot de niet-beroepsbevolking (37%) en tot de groep die niet betaald wil werken (22%) dan autochtone vrouwen (respectievelijk 19% en 12%) en dan mannen met een niet-westerse migratieachtergrond (respectievelijk 20% en 8%). Ook is hun bijstandsafhankelijkheid groot. Vooral veel vrouwen van Turkse (41%) of Marokkaanse (51%) komaf zijn onderdeel van de niet-beroepsbevolking, en relatief vaak vanwege de zorg voor het gezin of huishouden.

De toename van de niet-beroepsbevolking aan het begin van deze eeuw werd in de jaren daarna – mede door de crisis van 2008 – gestremd. De afgelopen tien jaar bezien is de niet-beroepsbevolking – net als hieraan gerelateerde categorieën zoals het deel dat niet wil werken of het deel dat niet werkt vanwege zorgtaken – min of meer gelijk gebleven.

Alhoewel de werkloosheid in 2019 absoluut gezien 'historisch' laag was, was deze nog steeds bijna drie keer zo groot bij personen met een niet-westerse migratieachtergrond als bij autochtone Nederlanders en is deze zeer sterk afhankelijk van de conjunctuur. Ook is de bijstandsafhankelijkheid bij hen veel groter (ruim zes keer) dan bij autochtone Nederlanders en is er weinig sprake van inlopende achterstanden. Met name bij de groep met een 'overig niet-westerse' achtergrond is de bijstandsafhankelijkheid groot. Dit heeft deels te maken met dat er sinds 2015 bijvoorbeeld weer meer vluchtelingen naar Nederland gekomen zijn,

die zeker in de eerste jaren grotendeels afhankelijk zijn van bijstandsuitkeringen (zie bv. Dagevos et al. 2018).

Vizier van de tweede generatie is met name bij de vrouwen sterker gericht op de arbeidsmarkt

De afname van de niet-beroepsbevolking heeft onder andere te maken met de instroom van en ontwikkelingen bij de tweede generatie. De tweede generatie (19%) behoort veel minder vaak tot de niet-beroepsbevolking dan de eerste generatie (33%) en wil beduidend minder vaak niet betaald werken (respectievelijk 9% en 18%) (zie S.1). Het deel van hen dat niet betaald wil werken is sterk gedaald en nu ongeveer gelijk aan dat deel bij autochtone Nederlanders. Ook ligt de werkloosheid bij de tweede generatie wat lager dan bij de eerste generatie.

Bij vrouwen met een niet-westerse migratieachtergrond zijn de ontwikkelingen spectaculair. De opeenvolging van de generaties heeft het deel dat tot de niet-beroepsbevolking behoort bij de vrouwen met een niet-westerse migratieachtergrond gehalveerd.

De tweede generatie vrouwen geeft ongeveer even vaak als autochtone vrouwen aan niet te willen of kunnen werken in verband met de zorg voor het huishouden of gezin. Bij specifiek de vrouwen met een Marokkaanse achtergrond geldt dat 37% van de eerste generatie niet betaald wil werken, tegen nog maar 12% van de tweede generatie.

Tabel S.2

Arbeidsmarktpositiekenmerken, personen met een niet-westerse achtergrond, naar geslacht en generatie, 15-64 jaar, 2003 en 2018/2019^a (in procenten)

	eerste genera- tie niet- westers 2019	tweede genera- tie niet- westers 2019	niet- westers man 2019	niet- westers vrouw 2019	eerste genera- tie niet- westers 2003	tweede genera- tie niet- westers 2003	niet- westers man 2003	niet- westers vrouw 2003
niet beroeps- bevolking	33	19	20	37	37	34	28	46
niet willen werken	18	9	8	22	21	23	14	30
werkloosheid	6,6	6,1	6,0	7,0	11,7	11,5	11,7	11,5
bijstand	.	.	11,1	14,7	.	.	12,3	17,4

. De bijstandsafhankelijkheid is niet uitgesplitst naar generatie.

a De cijfers van de niet-beroepsbevolking, werkloosheid en bijstand zijn uit 2019. Die van 'niet willen werken' uit 2018.

Bron: CBS (EBB'03 en '18/'19)

S.2 De positie van werkenden in kaart

Stijgende participatie, geen inlopende achterstand

In vergelijking met begin deze eeuw (2003) hebben meer personen met een niet-westerse migratieachtergrond betaald werk (67%) (zie S.3). Tegelijkertijd is het verschil in participatie ten opzichte van autochtone Nederlanders (84%) nog steeds groot en niet kleiner geworden. De economische crisis in de jaren na 2008 heeft vooral de participatie van personen met een niet-westerse migratieachtergrond, zowel de eerste als de tweede generatie, geschaad. Het ligt in de rede dat dat ook weer gaat gebeuren gedurende de huidige crisis.

Tabel S.3

Kenmerken van werkenden, naar herkomst, 15-64 jaar, 2003, 2014, 2018/2019^a (in procenten)

	autoch- toon 2019	niet- westers 2019	autoch- toon 2003	niet- westers 2003	autoch- toon 2014	niet- westers 2014
nettoparticipatie	84	67	74	56	79	60
voltijdswerk	57	60	61	70	57	57
flexwerk	15	30	11	25	17	29
hoog beroepsniveau	35	24	28	16	33	21
leidinggevende functie	25	20	27	17	25	22
zelfstandigen	18	17	14	9	17	14

a De informatie over het aandeel leidinggevende heeft betrekking op 2018, de andere percentages hebben betrekking op 2019.

Bron: CBS (EBB'03, '14, '18/'19)

Toename van beroepen aan de bovenkant van de arbeidsmarkt

Steeds meer personen met een niet-westerse migratieachtergrond zijn werkzaam in banen op een hoog niveau, bijvoorbeeld als manager, advocaat, directeur of docent. Dit laat onverlet dat er nog steeds forse verschillen zijn in beroepsniveau: iets minder dan een kwart (24%) van de personen met een niet-westerse achtergrond is werkzaam op het hoogste beroepsniveau. Bij autochtone Nederlanders is dit ruim een derde (35%). Van de hier onderzochte groepen is het deel dat werkt op een hoog beroepsniveau het kleinste bij de Marokkaanse en Turkse Nederlanders (respectievelijk 20% en 18%). De verschillen tussen personen met en zonder migratieachtergrond zijn niet zo groot als het gaat om leidinggevende functies en het aandeel zelfstandigen.

Flinke toename in flexwerk en afname in voltijdsbanen

Het verschil in flexwerk is groot: 30% van de personen met een niet-westerse achtergrond doet flexwerk, tegenover 15% van de autochtone Nederlanders. Dit verschil is min of meer gelijk gebleven doordat het deel met flexwerk bij beide groepen is toegenomen. Het deel met een voltijdsbaan is afgenomen bij zowel personen met als zonder een migratie-

achtergrond. Vrouwen met een niet-westerse migratieachtergrond zijn in dit opzicht meer gaan lijken op autochtone vrouwen.

Tabel S.4

Kenmerken van werkenden, personen met een niet-westerse achtergrond, naar geslacht en generatie, 15-64 jaar, 2003 en 2018/2019^a (in procenten)

	eerste genera- tie niet- westers 2019	tweede genera- tie niet- westers 2019	eerste genera- tie niet- westers 2003	tweede genera- tie niet- westers 2003	niet- westers man 2019	niet- westers vrouw 2019	niet- westers man 2003	niet- westers vrouw 2003
nettoparticipatie	63	76	55	58	75	58	64	47
voltijdswerk	61	59	70	66	79	36	85	45
flexwerk	29	31	24	29	30	29	26	24
hoog beroeps- niveau	20	32	16	18	24	24	15	18
leidinggevende functie	19	22	17	17	24	14	20	12
zelfstandigen	18	15	9	7	21	12	11	6

a De informatie over het aandeel leidinggevendenden heeft betrekking op 2018, de andere percentages hebben betrekking op 2019.

Bron: CBS (EBB'03, '14, '18/'19)

Tweede generatie participeert veel meer en op een hoger niveau

De tweede generatie heeft vaker betaald werk (76%) dan de eerste generatie (63%) (zie S.4). De generatieverschillen manifesteren zich het duidelijkst bij de vrouwen. Van de tweede generatie vrouwen werkt 73%, tegen 53% van de eerste generatie. Met name vrouwen van de tweede generatie met een Turkse of Marokkaanse achtergrond werken veel vaker dan die van de eerste generatie. Bij de tweede generatie zijn de verschillen naar geslacht ook veel kleiner dan bij de eerste generatie. Dit zien we sterk terug bij de Marokkaanse Nederlanders. De tweede generatie maakt ook duidelijk een stap vooruit ten opzichte van de eerste generatie als het gaat om beroepsniveau en het bekleden van leidinggevende functies. Dit heeft onder meer te maken met hun hogere onderwijsniveau (zie ook hoofdstuk 4). Het beroepsniveau van vrouwen van de tweede generatie is niet alleen hoger dan dat van vrouwen van de eerste generatie, maar ook dan dat van mannen van de tweede generatie.

Ondanks deze ontwikkelingen zijn er ook nog verschillen met mannen. Vrouwen (met en zonder migratieachtergrond) werken beduidend minder vaak in voltijdspanen, in leidinggevende functies of als zelfstandige.

S.3 Evenredigheid en de rol van human-capitalverklaringen

In hoofdstuk 2 en 3 is opgetekend hoe de arbeidsmarktpositie van personen met en zonder migratieachtergrond zich ontwikkeld heeft. Hoofdstuk 4 had als doel om zicht te krijgen op de vraag waar de gesignaleerde verschillen aan toe te schrijven zijn, met een focus op sociaal-demografische en human-capitalfactoren. In hoofdstuk 5 lag de focus op gezondheid en sociaal-culturele posities. Hierbij stond het begrip ‘evenredigheid’ centraal: hebben personen met een migratieachtergrond dezelfde positie als autochtone Nederlanders met dezelfde kenmerken zoals een even hoge opleiding of dezelfde leeftijd? De mate van evenredigheid is bepaald aan de hand van decompositieanalyses (zie kader 4.1). Het deel van het verschil dat we niet kunnen verklaren (de ‘onverklaarde rest’) heeft te maken met factoren die we niet konden bestuderen in de analyses, zoals discriminatie.

Evenredigheid dichterbij voor de tweede generatie

Bij geen van de onderzochte arbeidsmarktkenmerken (behoren tot de niet-beroepsbevolking, flexwerk, werkloosheid of een baan op een hoog niveau) is er sprake van evenredigheid. Verschillen in human capital en demografische kenmerken zoals leeftijd kunnen dus niet alle verschillen in arbeidsmarktposities tussen autochtone Nederlanders en personen met een niet-westerse migratieachtergrond verklaren. Tegelijkertijd zit de tweede generatie dichterbij evenredigheid dan de eerste generatie als het gaat om het behoren tot de beroepsbevolking, werkloosheid en het uitoefenen van flexwerk of een baan op een hoog niveau. Wat dit betreft is er dus sprake van een structurele verbetering van hun arbeidsmarktpositie.

Minder duidelijke ontwikkelingen in evenredigheid door de tijd: herkomst telt in ieder geval niet sterker mee

De ontwikkelingen in evenredigheid door de tijd bezien zijn minder duidelijk. Vooral bij het flexwerk en het uitoefenen van een beroep op een hoog niveau is er geen heldere trend. Er is in ieder geval bij geen van de arbeidskenmerken sprake van een afname in evenredigheid. Bij het al dan niet behoren tot de beroepsbevolking lijkt er licht sprake van een toename in de evenredigheid. Opvallend is dat de mate van evenredigheid op dit vlak weinig beïnvloed lijkt te worden door de conjunctuur. Dit is bij de werkloosheid anders. Daar valt vooral de sterke conjunctuurafhankelijkheid op: de onverklaarde rest deint sterk mee met de conjunctuur.

Fors onverklaard deel bij het al dan niet behoren tot de beroepsbevolking

Voor werkende vrouwen met een niet-westerse migratieachtergrond is evenredigheid met betrekking tot flexwerk en beroepsniveau dichterbij dan voor werkende mannen. Dit geldt niet voor het al dan niet behoren tot de beroepsbevolking. De human-capitalfactoren hebben niet zo veel te maken met waarom vrouwen met een migratieachtergrond zich relatief vaak afzijdig houden van de arbeidsmarkt. De onverklaarde rest is relatief groot.

5.4 Sociaal-culturele factoren, gezondheid en de arbeidsmarktpositie

Culturele verschillen vooral belangrijk voor verschillen in het zich afzijdig houden van de arbeidsmarkt

Bij zowel het behoren tot de beroepsbevolking, het hebben van betaald werk als het uitoefenen van een beroep op een hoog niveau kan ongeveer twee derde van het feitelijke verschil tussen personen met en zonder niet-westerse migratieachtergrond worden verklaard. Bij het hebben van werk met een flexibele arbeidsrelatie en bij het niet kunnen of willen werken kan het hele verschil worden verklaard. Bij de verschillen in werkloosheid is het onverklaarde deel relatief groot.

Bij verschillen tussen personen met en zonder migratieachtergrond in het behoren tot de beroepsbevolking spelen zowel gezondheid als opvattingen over man-vrouwrollen en religiositeit een relatief grote rol. Deze culturele kenmerken zijn ook relevant voor verschillen in het uitoefenen van een beroep op het hoogste niveau. Gezondheidsverschillen zijn hierbij niet van belang. Ook voor de verschillen in werkloosheid spelen zij geen rol. Bij werkloosheidsverschillen lijken de culturele verschillen minder van belang te zijn.

Evenredigheid bij de tweede generatie bij meerdere arbeidsmarktindicatoren

Zowel als het gaat om het al dan niet behoren tot de beroepsbevolking, het niet willen werken, het doen van flexwerk als het uitoefenen van een beroep op een hoog niveau is er sprake van evenredigheid bij de tweede generatie. Als we rekening houden met verschillen in sociaal-demografische kenmerken, human capital, gezondheid en sociaal-culturele kenmerken blijven er geen verschillen meer over tussen de tweede generatie en de autochtone bevolking. Ook bij het hebben van betaald werk is het onverklaarde deel bij hen relatief klein. Dit alles duidt erop dat herkomst minder bepalend is voor de arbeidsmarktpositie van de tweede generatie dan voor de eerste generatie. Dit is niet geheel onverwacht, aangezien de eerste generatie op een aantal gemeten en ongemeten kenmerken, zoals de beheersing van de Nederlandse taal, het hebben van een buitenlands diploma of buitenlandse werkervaring sterker afwijkt van de autochtone bevolking dan de tweede generatie. Bij de werkloosheid is het onverklaarde deel ook bij de tweede generatie nog wel aanzienlijk. Net als in hoofdstuk 4 kunnen we de verschillen in posities tussen werkende vrouwen met en zonder niet-westerse migratieachtergrond beter verklaren dan de verschillen in waarom vrouwen zich afzijdig houden van de arbeidsmarkt.

Nederlandse taalbeheersing, emotionele binding en sociale contacten

Bij personen met een migratieachtergrond zijn een betere Nederlandse taalvaardigheid en contacten met autochtone Nederlanders (overbruggend sociaal kapitaal) van belang voor het hebben van een baan op een hoog niveau en het behoren tot de beroepsbevolking. Contacten binnen de herkomstgroep hangen juist negatief samen met de kans om betaald werk te verrichten en ook specifiek om werk uit te oefenen op een hoog niveau. Flexwerk en het al dan niet werkloos zijn laten zich nauwelijks verklaren door deze sociaal-culturele factoren. Opvallend is dat de binding met Nederland – onder meer afgemeten aan de iden-

tificatie met Nederland en de ervaren acceptatie – niet hoger is voor personen die behoren tot de beroepsbevolking. Dit zou kunnen duiden op een integratie-paradox: gevoelens van uitsluiting zijn sterker aanwezig bij groepen die juist wel willen en proberen te participeren dan bij groepen die zich afzijdig houden (zie o.a. Buijs et al. 2006). Minder binding met Nederland gaat ook samen met de ervaring onder je niveau te werken.

5.5 Slotconclusie en implicaties

De positie op de arbeidsmarkt is verbeterd sinds begin deze eeuw

Op een aantal gebieden is er duidelijk sprake van een structurele verbetering van de arbeidsmarktpositie van personen met een niet-westerse migratieachtergrond. Allereerst is het deel dat behoort tot de beroepsbevolking, wil werken en daadwerkelijk betaald werk verricht sinds begin deze eeuw toegenomen. Dit geldt ook voor het deel dat leidinggevende functies bekleedt of werk verricht op een hoog niveau. Ook was de werkloosheid van personen met een migratieachtergrond in 2019 (net voor de crisis) op het laagste punt sinds begin deze eeuw. Ten tweede is op een aantal terreinen de arbeidsmarktpositie van de tweede generatie duidelijk beter dan die van de eerste generatie: hun vizier is sterker gericht op de arbeidsmarkt, de werkloosheid is lager en er wordt vaker werk gedaan in de hogere segmenten van de arbeidsmarkt. Dit alles geldt vaak nog sterker voor de vrouwen van de tweede generatie. Zij zijn hoger opgeleid en sterker dan hun moeders gericht op een arbeidsloopbaan. De ontwikkeling tussen de generaties is bij vrouwen spectaculair. Dat de tweede generatie vrouwen sterk(er) georiënteerd is op betaald werk kwam ook naar voren uit eerder kwalitatief onderzoek (Bouma et al. 2011) en lijkt in lijn met de bevinding dat opvattingen over man-vrouwrollen bij de tweede generatie wat progressiever zijn dan bij de eerste generatie (Dagevos et al. 2016). Ten derde zien we dat de mate van evenredigheid dichterbij is bij de tweede generatie.

Verschillende aspecten van de arbeidsmarkt, verschillende verklaringen

Grofweg kun je een driedeling maken in de onderliggende verklaringen voor verschillen in de arbeidsmarktposities van personen met en zonder een migratieachtergrond. Culturele verschillen en gezondheid zijn met name van invloed op het al dan niet actief zijn op, dan wel zich afzijdig houden van de arbeidsmarkt. Opleiding, werkervaring en mogelijk ook discriminatie – al is dat niet direct aan te tonen in dit onderzoek – zijn met name van invloed op de instroom op de arbeidsmarkt (de werkloosheid). Gezondheid en culturele verschillen lijken daarvoor minder van belang. Bij de baankenmerken, zoals het doen van flexwerk of het uitoefenen van een beroep op een hoog niveau zijn het vooral de human-capitalkenmerken die verschillen verklaren, is evenredigheid dichterbij en lijkt discriminatie een minder grote directe rol te spelen.

Tegelijkertijd: blijvende achterstanden in tijden van crisis

Ondanks de positieve ontwikkelingen zijn er op een aantal gebieden forse verschillen. Zo is de werkloosheid ook in de hoogconjunctuur (2019) onder personen met een migratie-

achtergrond nog steeds bijna drie keer zo hoog als bij autochtone Nederlanders. Ook zijn er grote achterstanden te zien als het gaat om de bijstand, het doen van flexwerk of het hebben van betaald werk. Deze verschillen zullen naar alle waarschijnlijkheid niet kleiner worden in de voor ons liggende periode van laagconjunctuur, integendeel. Dit geldt niet alleen voor de werkloosheid, maar waarschijnlijk ook voor het deel dat behoort tot de niet-beroepsbevolking en zich dus niet aanbiedt op de arbeidsmarkt. Juist werknemers met een flexibel dienstverband lopen een grotere kans hun werk te verliezen in tijden van economische tegenslag. Doorgaans beginnen werkgevers namelijk met inkrimpen bij die werknemers waarbij dit het makkelijkst gaat: de flexibele arbeidskrachten. Ook is niet elke sector even hard getroffen door de economische crisis (Muns et al. 2020). Personen met een niet-westerse migratieachtergrond werken duidelijk vaker dan personen zonder migratieachtergrond in flexibele dienstverbanden en doen dit ook bovengemiddeld vaak in kwetsbare sectoren. Dit geldt voor zowel de eerste als de tweede generatie (Muns et al. 2020). Ook tijdens de coronacrisis lijken de personen met een migratieachtergrond weer relatief vaak hun baan te verliezen, wat bijvoorbeeld zal leiden tot een bovengemiddelde stijging van het gebruik van voorzieningen binnen de sociale zekerheid (Atlas voor gemeenten 2020; Van den Berge et al. 2020; CBS 2020; Muns et al. 2020). Als deze groep in een langdurige uitkeringssituatie terechtkomt, gaat dit gepaard met een toenemende afstand tot de arbeidsmarkt en (nog) lagere baankansen. Ook is de verwachting dat de armoede zal toenemen bij gezinnen met een migratieachtergrond (Olsthoorn et al. 2020).

De boodschap van deze studie is dus tweeledig. Sinds begin deze eeuw is de arbeidsmarktpositie van personen met een migratieachtergrond, en vooral de vrouwen en de tweede generatie, verbeterd. Tegelijkertijd zijn er op veel gebieden nog steeds grote verschillen. Het is onduidelijk in hoeverre corona en de daaruit volgende economische neergang hier invloed op gaan hebben (zie ook CPB en SCP 2020). In verband met de sterkere afhankelijkheid van de stand van de conjunctuur voor de positie van personen met een migratieachtergrond mogen we hier niet optimistisch over zijn. Vanwege de coronacrisis houden we onze adem in, voor de hele bevolking en voor personen met een migratieachtergrond in het bijzonder.

Aanknopingspunten voor beleid

Een doel van dit rapport is om op basis van de bevindingen bij te dragen aan een discussie over beleid dat zich richt op structurele verbetering van de arbeidsmarktpositie van migrantegroepen. Dit rapport richt zich niet direct op het evalueren van beleid of handelingsperspectieven. Niettemin kan dit rapport bijdragen aan de beleidsdiscussie, onder meer door inzichten te verschaffen in langetermijnontwikkelingen, in specifieke knelpunten, in verklaringen voor achterstand of het identificeren van specifieke subgroepen waarvoor de arbeidsmarktpositie achterblijft. Deze publicatie verschijnt tijdens de coronacrisis. De inzichten uit deze studie kunnen wellicht houvast bieden voor het duiden van en inspelen op dat wat mogelijk komen gaat. De aanknopingspunten voor beleid zullen dan deels ook in het licht van de huidige crisis worden geplaatst.

Activeren en/of toerusten van de niet-beroepsbevolking

De niet-beroepsbevolking is qua omvang onder zowel personen met als zonder een migratieachtergrond groter dan de werkloze beroepsbevolking. Ondanks positieve ontwikkelingen zijn de verschillen in het behoren tot de niet-beroepsbevolking, met name bij de eerste generatie en bij vrouwen, fors. Deze verschillen laten zich ook niet wegverklaren door human-capital- of sociaal-culturele kenmerken. Het is waarschijnlijk lastig om mensen die niet willen werken op korte termijn te activeren. De huidige crisis zal dit alleen maar versterken. Maar er is ook een deel van de niet-beroepsbevolking dat aangeeft wel te willen werken, maar door omstandigheden niet kan werken of niet direct beschikbaar is. Het kan raadzaam zijn om dieper in te gaan op de achtergronden en belemmeringen voor participatie van deze groep; de afstand tot de arbeidsmarkt lijkt relatief klein. Mogelijk kan er wat aan de belemmerende omstandigheden gedaan worden, bijvoorbeeld door meer kinderopvang mogelijk te maken of voor ontzorging te zorgen op andere vlakken. Ook kan gedacht worden aan het stimuleren van de arbeidstoename door financiële prikkels, zoals werkgeverssubsidies of een verhoging van de kinderopvangtoeslag (CPB en SCP 2020). Naast het activeren is het belangrijk om personen juist nu goed uit te rusten voor de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld via een opleiding of taalcursus. Om de duur van de werkloosheid te beperken kunnen om- en bijscholing helpen (Verhofstadt et al. 2016). Opvallend is dat Nederland in verhouding tot andere landen relatief weinig geld uitgeeft aan scholing en training als mensen werkloos zijn (zie WRR 2020). Daarnaast is gezondheid een belangrijke voorspeller voor het behoren tot de beroepsbevolking. Aandachtspunt voor beleid is dat de gezondheidsverschillen tussen herkomstgroepen door de coronacrisis kunnen toenemen (Pharos 2020).

Emancipatiebeleid

Het bevorderen van de gelijkheid tussen mannen en vrouwen op het gebied van arbeid en inkomen is al jaren een van de speerpunten van het emancipatiebeleid. Hierbij is ook aandacht voor het verbeteren van de arbeidsparticipatie van vrouwen met een migratieachtergrond (zie bv. ocw 2018). Afgemeten aan de doelstellingen van de *Emancipatienota 2018-2021* zijn er positieve ontwikkelingen, met name bij de tweede generatie, als het gaat om de toename van het deel van de vrouwen met een niet-westerse achtergrond met betaald werk en de doorstroming naar hogere functies. Er is echter geen sprake van een verhoging van het aantal uren dat zij werken, integendeel. Er is een groeiend deel van de vrouwen met een niet-westerse achtergrond met deeltijdwerk, in toenemende mate vergelijkbaar met dat deel bij de autochtone vrouwen. Dit raakt hun economische zelfstandigheid, net als de hoge bijstandsafhankelijkheid. Daarnaast kan algemeen beleid verschillend uitpakken voor verschillende groepen. In de uitwerking van de Participatiewet kan bijvoorbeeld nadruk liggen op het toeleiden van specifiek één van de partners binnen een gezin richting de arbeidsmarkt. Als dit vaker de man is – wat in de praktijk zo is – leidt dit tot grotere ongelijkheid (Razenberg et al. 2018). Een alternatief is een specifieke inzet op deze groep (genderspecifieke aanpak), zoals dat ook in het verleden heeft plaatsgevonden.

Werkloosheid en de sterke conjunctuurafhankelijkheid

De toenemende ongelijkheid in tijden van laagconjunctuur heeft onder andere te maken met de oververtegenwoordiging van personen met een migratieachtergrond in de flexibele schil en de grotere rol van discriminatie in tijden van laagconjunctuur. We gaan op beide aspecten in.

De gevolgen van de flexibele schil (tegengaan)

Een structureel verbeterde positie van personen met een migratieachtergrond zou zich ook moeten vertalen in een minder heftige reactie op conjuncturele schommelingen, met name bij de werkloosheid. De groep met een flexibel dienstverband heeft buiten crisistijd al een kwetsbare arbeidsmarktpositie en zal, als de crisis langer voortduurt, voor de nabije toekomst weinig uitzicht hebben op betaald werk. Een deel zal terugvallen op de Participatiewet (Muns et al. 2020). De uitstroom vanuit de bijstand naar werk is zeer laag, zeker bij een langdurige bijstandssituatie (zie CPB en SCP 2020). Als de overheid deze kwetsbaarheden wil verminderen, kan ervoor gekozen worden om de prikkels voor het kiezen voor een flexibele arbeidskracht te verkleinen, zoals eerder bepleit in de Commissie Regulering van Werk 2020. Het onderscheid tussen flex en vast kan bijvoorbeeld verkleind worden door flex ‘minder flex’ te maken en vast ‘minder vast’ (OECD 2014; Olsthoorn et al. 2020).

Antidiscriminatiebeleid

De verschillen in arbeidsmarktpositie hebben ook te maken met discriminatie. Bij het sollicitatieproces is discriminatie veelvuldig aangetoond (Andriessen et al. 2012; Thijssen et al. 2019). Er zijn signalen dat discriminatie op de arbeidsmarkt toeneemt in tijden van economische tegenwind (zie Huijnk en Andriessen 2016; Panteia 2019). Wanneer de economie in zwaar weer zit en de concurrentie om banen groot is, trekken personen met een niet-westerse achtergrond vaker aan het kortste eind. Werkgevers hebben dan meer te kiezen en herkomst telt zwaarder mee. Het is dus reëel dat ook in de huidige crisis discriminatie en vormen van uitsluiting weer toe gaan nemen. Dit maakt antidiscriminatiebeleid wellicht des te urgenter.

Op een aantal vlakken lijkt evenredigheid dichterbij te zijn voor vrouwen dan voor mannen met een migratieachtergrond. Dit kan ermee te maken hebben dat zij mogelijk minder gediscrimineerd worden en de beeldvorming over hen positiever is (Andriessen en Dagevos 2014; Andriessen et al. 2012). Dit onderscheid geldt ook voor verschillende herkomstgroepen en uit zich in een etnische hiërarchie (Hagendoorn 1995). Deze is onder andere het resultaat van gepercipieerde sociaal-economische en culturele verschillen (Hagendoorn 1995). De Surinaamse groep staat relatief hoog op deze etnische ladder, terwijl de Marokkaanse Nederlanders juist gemiddeld laag worden gerangschikt door de autochtone bevolking (Thijssen et al. 2019). Voor werkgevers is het niet alleen van belang om zich bewust te zijn van algemene processen van in- en uitsluiting tijdens het sollicitatieproces (en daarna op de werkvloer), maar ook dat bepaalde subgroepen hier nog sterk de dupe van zijn.

Een neutraler wervings- en selectieproces is belangrijk om arbeidsdiscriminatie tegen te gaan. Het gaat er in de kern om dat selectiebeslissingen worden gericht op kenmerken die voor de functie relevant zijn en niet op migratieachtergrond. Voorbeelden om dit bevorderen zijn anoniem solliciteren, het standaardiseren van het sollicitatiegesprek (zodat iedereen hetzelfde gesprek krijgt) en het vooraf duidelijk vaststellen van criteria op grond waarvan iemand wordt beoordeeld en geselecteerd (CPB en SCP 2020).

Een inclusieve organisatiecultuur – de erkenning en waardering van verschil in de organisatie – ligt aan de basis van een duurzaam divers personeelsbestand (CPB en SCP 2020; SER 2019), onder meer omdat het succes van concrete interventies hiervan afhankelijk is. Hoe deze cultuur vorm te geven, is afhankelijk van de context (denk bijvoorbeeld aan de omvang van het bedrijf of de samenstelling van het personeelsbestand). Daarbij lijkt in alle gevallen betrokkenheid van de top van de organisatie essentieel (CPB en SCP 2020).

Culturele diversiteit aan de top

Er is nog veel onduidelijk over ontwikkelingen in het deel van de personen met een migratieachtergrond in de hogere segmenten van de arbeidsmarkt (zie SER 2019). Dit rapport laat zien dat met name de tweede generatie erin slaagt om in toenemende mate functies uit te oefenen op een hoog niveau en werkzaam is in leidinggevende functies. Deze toename impliceert dat de culturele diversiteit in de top aan het toenemen is. Tegelijkertijd zijn er ook grote verschillen. Werkgevers spelen een belangrijke rol bij het realiseren van een inclusieve arbeidsmarkt. Diversiteit staat bij veel werkgevers niet hoog op de agenda – ook niet in tijden van economische voorspoed en krapte op de arbeidsmarkt (Ter Berg en Schothorst 2018; Van Echtelt et al. 2019). De recente aandacht rondom de Black Lives Matter-beweging heeft vraagstukken rondom inclusiviteit, arbeidsmarktdiscriminatie en culturele diversiteit aan de top wel op de voorgrond geplaatst. Tegelijkertijd is het de vraag of deze aandacht niet ondergesneeuwd door de huidige crisis. Hoeveel (of hoe weinig) prioriteit krijgt het diversiteits- en discriminatiebeleid nu conjunctuur zich weer in minder gunstig vaarwater begeeft?

Evenredigheid betekent niet dat herkomst niet meer van belang is

We zien dat evenredigheid op een aantal vlakken, met name bij de tweede generatie, dichterbij is gekomen. Evenredigheid betekent echter niet dat er geen (hardnekkige) verschillen zijn of dat herkomst geen indirecte invloed heeft op de positieverwerving. Het achterstands-vraagstuk is bij evenredigheid niet opgelost, maar verplaatst zich van de arbeidsmarkt naar de factoren die verschillen in de arbeidsmarktpositie verklaren, zoals het gemiddeld lagere opleidingsniveau. Ondanks positieve ontwikkelingen in het onderwijs zijn ook daar nog steeds achterstanden, die deels samenhangen met het onderwijsniveau van de ouders. Andere studies wijzen erop dat meer (gerichte) vroeg- en voorschoolse educatie, minder voortijdig schoolverlaten en het wegnemen van obstakels voor 'stapelen' uiteindelijk kunnen leiden tot betere arbeidsmarktkomsten voor personen met een migratieachtergrond (Koot et al. 2019). Ook verloopt de overgang van onderwijs naar werk

moeizamer voor personen met een migratieachtergrond dan voor autochtone Nederlanders (Bisschop et al. 2020; Ponds et al. 2018). Een goede begeleiding van die eerste stappen op de arbeidsmarkt is cruciaal.

Hét moment om in te grijpen?

Doordat de verschillen naar migratieachtergrond tijdens de huidige economische neergang naar verwachting weer gaan toenemen, neemt de urgentie om de ongelijkheid op de arbeidsmarkt te beperken verder toe (zie ook CPB en SCP 2020). Langdurige werkloosheid, armoede en ontmoediging liggen op de loer. Ook de protesten rondom de Black Lives Matter-beweging onderstrepen dat ongelijkheid en discriminatie een grote impact hebben op het leven van mensen. Kansenongelijkheid en uitsluiting leiden niet alleen tot werkloosheid en armoede, maar hebben ook gevolgen voor de gezondheid, sociale netwerken en het gevoel erbij te (mogen) horen (CPB en SCP 2020). Het lijkt nu het moment om te kijken naar beleid dat voorkomt dat mensen voor langere duur langs de zijlijn staan. In die zin biedt de huidige crisis de kans om te hervormen (Olsthoorn et al. 2020). Actief arbeidsmarktbeleid lijkt daarnaast over het algemeen wat effectiever in een recessie (Card et al. 2018; CPB en SCP 2020). Vanuit dat perspectief lijkt dit het moment voor actief arbeidsmarktbeleid, bijvoorbeeld via scholing, gerichte toeleiding, financiële prikkels bij zowel werkgevers als werknemers, antidiscriminatiebeleid en/of het neutraler maken van het wervings- en selectieproces.

1 Inleiding

1.1 De positie van personen met een migratieachtergrond onder de loep: ontwikkelingen en niet-human-capitalverklaringen

Terug- en vooruitkijken

Nederland wordt momenteel grotendeels beheerst door de coronapandemie. Er is veel ellende en onzekerheid en de economische consequenties zijn enorm. Nu terugkijken naar ontwikkelingen in de arbeidsmarktpositie van personen met een niet-westerse migratieachtergrond lijkt in eerste instantie wellicht onzinnig. Toch is dit wat we in dit rapport doen. Juist door terug te kijken, kunnen we een blik werpen op de toekomst. Patronen uit het verleden bieden aanknopingspunten voor wat we kunnen verwachten en welke groepen wellicht extra kwetsbaar zijn voor de gevolgen van de crisis. Het is onduidelijk wat de huidige crisis op de lange termijn voor economische consequenties heeft, maar het is duidelijk dat we momenteel in een recessie zitten. Dit staat in schril contrast met hoe het de afgelopen jaren is gegaan. In 2019 groeide de Nederlandse economie voor het zesde jaar achter elkaar, het aantal faillissementen en de werkloosheid daalden en er waren in veel sectoren tekorten aan werknemers (CBS 2019a). Ook personen met een migratieachtergrond profiteerden van de hoogconjunctuur. Hun werkloosheidscijfers daalden de laatste jaren zelfs harder dan die van autochtone Nederlanders (De Mooij et al. 2018). Het is de vraag of het hier ook gaat om een structurele verbetering van hun arbeidsmarktpositie. Gedurende de economische crisis die begon in 2007 werden personen met een migratieachtergrond bijvoorbeeld extra hard geraakt en liep de werkloosheid onder hen hard en hoog op. Tot nu toe bleek de conjunctuur sterker van invloed op de positie van personen met een migratieachtergrond dan op die van autochtone Nederlanders (Huijnk et al. 2014; Huijnk 2016). Het is dus minder duidelijk of de achterstanden van personen met een migratieachtergrond op de arbeidsmarkt in de periode vóór de coronacrisis ook daadwerkelijk kleiner zijn geworden als we een langere periode bezien. Dit onderzoek richt zich allereerst op de vraag welke structurele ontwikkelingen – dus los van conjuncturele schommelingen – er sinds het begin van deze eeuw zichtbaar zijn in de arbeidsmarktpositie van personen met een migratieachtergrond.

We beantwoorden de vraag naar structurele ontwikkelingen op verschillende manieren. Juist vanwege de verhoogde conjunctuurgevoeligheid bij personen met een migratieachtergrond is het cruciaal dat er gekeken wordt naar de lange termijn. Wat betreft de arbeidsmarktpositie is er relatief veel bekend over ontwikkelingen in de werkloosheid. Er is veel minder bekend over ontwikkelingen en achtergronden van andere groepen zonder werk, zoals de mensen die niet kunnen of willen werken. Zij houden zich afzijdig van de arbeidsmarkt en behoren tot de niet-beroepsbevolking. De omvang van deze groep ‘inactieven’ is veel groter dan die van de werkloze beroepsbevolking. Zijn mensen in tijden van economische crisis eerder geneigd om van de arbeidsmarkt af te stappen (te behoren tot

de niet-beroepsbevolking)? En geldt dit wellicht sterker voor personen met een migratieachtergrond? Wat zijn (ontwikkelingen in) redenen om niet deel te nemen aan het arbeidsproces?

Ook over de andere kant van de arbeidsmarkt is nog veel onbekend, bijvoorbeeld hoe het staat met de ontwikkeling van het deel van de personen met een niet-westerse migratieachtergrond dat zich bevindt in banen op een hoog niveau en/of in managementfuncties (SER 2019). Wel is duidelijk dat er sprake is van ondervertegenwoordiging en onderbenutting. Juist in tijden van onvervulde vacatures en een overspannen arbeidsmarkt lijkt het extra belangrijk om zicht te krijgen op achtergronden van onderbenutting, aan zowel de onderkant (niet-beroepsbevolking) als de bovenkant (goede banen) van de arbeidsmarkt.

Diversiteit binnen de groep: de positie van de tweede generatie en van vrouwen

Een tweede manier om zicht te krijgen op structurele ontwikkelingen binnen migrantengroepen is door in kaart te brengen hoe de tweede generatie¹ – de kinderen van migranten – zich ten opzichte van de eerste generatie ontwikkelt. De tweede generatie is hier geboren en opgegroeid, spreekt de Nederlandse taal en heeft hier onderwijs genoten. Zij zijn gemiddeld hoger opgeleid dan de eerste generatie. Allemaal gunstige omstandigheden voor sociale stijging.

In dit rapport is er extra aandacht voor de arbeidsmarktpositie van en ontwikkelingen bij vrouwen met een migratieachtergrond. Dat hun positie precair is – ze hebben vaak een dubbele achterstand, zowel ten opzichte van autochtone vrouwen als ten opzichte van mannen met een migratieachtergrond – is bekend (zie bv. Huijnk 2016; De Mooij et al. 2018; Portegijs en Van Brakel 2018). Wat minder duidelijk is, is hoe de tweede generatie vrouwen – doorgaans hoger opgeleid dan hun moeders – zich ontwikkelt. Verzilveren zij hun diploma's in (goede) banen? Bij de eerste generatie was de oriëntatie vaak minder sterk gericht op de arbeidsmarkt, een vraag is of dat anders is bij de tweede generatie (vrouwen).

Ontwikkelingen in evenredigheid

Een derde manier om structurele processen op de arbeidsmarkt te bestuderen is door te kijken naar ontwikkelingen in de mate van evenredigheid. In dit onderzoek spreken we van evenredigheid als personen met een niet-westerse herkomst eenzelfde positie innemen op de arbeidsmarkt als een vergelijkbare categorie autochtone Nederlanders die bijvoorbeeld even oud en even hoog opgeleid is en een gelijk arbeidsverleden heeft. Het gaat dan dus niet om gelijke posities, maar meer om gelijke kansen. Wanneer er in toenemende mate sprake is van evenredigheid, is dat een teken van een structurele verbetering van de arbeidsmarktpositie van personen met een migratieachtergrond. Herkomst speelt dan een steeds kleinere rol.

Meer zicht op de werking van sociaal-culturele factoren en gezondheid

Om de mate van evenredigheid vast te stellen is het nodig om een goed beeld te hebben van mogelijke oorzaken van verschil en achterstand. Voor het verklaren van verschillen in arbeidsmarktpositie tussen groepen is er doorgaans veel aandacht voor de (belangrijke) rol van economische hulpbronnen, zoals opleiding, kennis, werkervaring en vaardigheden. Tegelijkertijd kunnen verschillen in dit soort kenmerken maar tot op zekere hoogte verschillen in de arbeidsmarktpositie van personen met en zonder migratieachtergrond verklaren (zie bv. Huijnk et al. 2014; Huijnk 2016). De resterende verschillen kunnen onder meer samenhangen met verschillen in de sociale, culturele en/of persoonlijke hulpbronnen, met verschillen in behandeling (discriminatie en uitsluiting) of met verschillen in (de uitwerking van) beleid. Er is behoorlijk wat onderzoek gedaan naar arbeidsmarktdiscriminatie (zie bv. Andriessen et al. 2012; Bertrand en Mullainathan 2004; Blommaert et al. 2014; Ghorasi en Van Tilburg 2006; Ponzoni et al. 2017) en naar de afzonderlijke werking van sociaal kapitaal (zie bv. Lancee 2010), maar nog steeds is grotendeels onduidelijk wat de (simultane) invloed is van niet-economische kenmerken (sociaal, cultureel, fysiek) op de arbeidsmarktpositie. Daarom nemen we ook deze factoren mee bij het verklaren van verschillen in arbeidsmarktpositie. Wat is bijvoorbeeld de rol van gezondheid, culturele opvattingen, de oriëntatie op Nederland en religiositeit hierop (zie bv. Koenig et al. 2016; Koopmans 2016)? En in hoeverre verschilt dit voor de eerste en de tweede generatie of voor mannen en voor vrouwen? De tweede overkoepelende onderzoeksvraag is welke rol de sociaal-culturele positie en gezondheid, naast de economische hulpbronnen, spelen bij (verschillen in) de arbeidsmarktpositie.

1.2 Maatschappelijke en beleidsmatige relevantie

Het onbenut laten van talent en de ongelijkheid op de arbeidsmarkt hebben financiële en sociale consequenties, zowel voor het individu, de verschillende herkomstgroepen, als de bredere samenleving. Het niet-werkzaam zijn tast de financiële mogelijkheden en zelfredzaamheid van personen aan en is sterk gerelateerd aan welzijn (Van Echtelt et al. 2016). In algemene zin draagt een betere arbeidsmarktpositie bij aan integratie en verbinding. Zo kan contact op de werkvloer tussen personen met verschillende achtergronden de onderlinge beeldvorming positief beïnvloeden. Het tegengaan van discriminatie en het streven naar het beter benutten van de talenten van personen met een migratieachtergrond in een inclusieve samenleving versterkt het gevoel erbij te horen en zich te herkennen in instituties. Andersom kan ongelijkheid en een gebrekkig perspectief op (goed) werk leiden tot een toenemend gevoel van uitsluiting en onbehagen. Sinds een aantal jaar staat de arbeidsmarktpositie van personen met een niet-westerse migratieachtergrond weer nadrukkelijker op de beleidsagenda. Er is bijvoorbeeld veel (beleidsmatige) aandacht voor de achterstandspositie van recente statushouders, nadat eerder de noodklok over hen was geluid (Engbersen et al. 2015; SER 2016). Maar ook voor andere migrantengroepen is er na jaren van generiek beleid weer meer specifieke aandacht (szw 2018). Qua kennisvragen is de vraag naar ontwikkelingen in en verklaringen voor het

onbenut potentieel beleidsmatig hoog geprioriteerd (zie szw 2018), net als vragen rondom culturele diversiteit aan de top (zie bv. SER 2019) of de achterstandspositie van vrouwen met een migratieachtergrond.

En nu de coronacrisis om zich heen slaat is de vraag relevant wat beleid kan en wil doen om de onevenredig harde gevolgen voor personen met een migratieachtergrond te dempen.

1.3 Onderzoekspopulatie en afbakening: over algemene ontwikkelingen en diversiteit

De diversiteit tussen en binnen migrantengroepen is groot. Het is ondoenlijk om daar in één rapport volledig recht aan te doen. Omdat we onder meer geïnteresseerd zijn in de grote, algemene ontwikkelingen richten we ons in deze studie op de gehele groep van personen met een niet-westerse achtergrond (eerste en tweede generatie), alsmede op de positie van specifieke herkomstgroepen, met name de vier grote niet-westerse migrantengroepen (de Turkse, Marokkaanse, Surinaamse en Antilliaanse Nederlanders²). De specifieke focus op personen met een niet-westerse migratieachtergrond heeft diverse redenen. Achterstanden zijn bij hen over het algemeen aanzienlijk groter dan bij personen met een westerse migratieachtergrond (zie bv. Mooij et al. 2018). Het integratiebeleid focust zich ook sterker op de niet-westerse groep (zie bv. het szw-programma Verdere integratie op de arbeidsmarkt (VIA)). Dit laat onverlet dat er beleidsmatig ook aandacht is voor personen uit bijvoorbeeld Midden- en Oost-Europese landen, met name de Poolse Nederlanders. Dit is de herkomstgroep die in omvang het sterkst gegroeid is deze eeuw. Vrij recent is over deze groep een publicatie verschenen waarin mede is ingegaan op hun arbeidsmarktpositie (Andriessen en Gijsberts 2018).

Ondanks een toenemende diversiteit in de herkomstlanden van migranten (Jennissen et al. 2018), behoort nog steeds bijna 60% van de personen met een niet-westerse migratieachtergrond tot één van deze vier grootste herkomstgroepen (zie tabel 1.1)³. In deze rapportage krijgen verschillen tussen de eerste en tweede generatie op de arbeidsmarkt veel aandacht. Van de totale groep van personen met een niet-westerse achtergrond behoort minder dan de helft (44%) tot de tweede generatie⁴. Deze aandelen liggen hoger bij de vier grote migrantengroepen, met name bij de Marokkaanse Nederlanders (58%).

Tabel 1.1

Bevolking en bevolkingsgroei, per 1 januari 2020 (in aantallen en procenten)

	aantal personen x 1000	aandeel in bevolking %	toename sinds 1 januari 2000		aandeel tweede generatie ^a %
			x 1000	%	
niet-westerse achtergrond waarvan	2312	13,4	903	64	44
Turks	410	2,4	101	33	53
Marokkaans	402	2,3	140	53	58
Surinaams	354	2,0	51	17	50
Antilliaans	161	0,9	54	50	47
overig niet-westers	985	5,7	557	130	33
westerse achtergrond	1774	10,3	407	30	51
autochtone Nederlanders	13.196	76,4	107	1	-
totaal	17.282	100	1418	9	-

a Dit is het aandeel tweede generatie binnen de totale groep van niet-westerse en westerse personen met een migratieachtergrond. Het verwijst dus niet naar het aandeel binnen de totale bevolking.

Bron: cbs (Bevolkingsstatistieken)

De Survey Integratie Migranten en andere databronnen

De focus op de vier eerdergenoemde migrantengroepen heeft ook een praktische rationale. Voor het bestuderen van de relatie tussen de arbeidsmarktpositie en de sociaal-culturele positie gebruiken we de Survey Integratie Migranten (SIM)⁵, waarin vooral deze vier groepen bevraagd zijn. In de studie zullen we putten uit verschillende kwantitatieve bronnen en worden zowel survey- als registergegevens geanalyseerd. In de toelichting op de hoofdstukken zal worden ingegaan op basis van welke data de onderzoeksvragen worden beantwoord.

Deze studie gaat over ontwikkelingen binnen en tussen groepen. Het zegt niet direct iets over individuele paden van ontwikkeling. Gesignaleerde veranderingen kunnen daardoor het gevolg zijn van veranderingen in de samenstelling van de groep. Met name in de groep van personen met een niet-westerse achtergrond uit de categorie overig, waartoe ook de vluchtelingengroepen zoals de Syrische Nederlanders behoren, speelt dit een rol. Bij de vier grote niet-westerse migrantengroepen zijn veranderingen in de samenstelling door migratie beperkter van omvang. Daar is het groeiende aandeel van de tweede generatie belangrijker.

1.4 Leeswijzer: indeling en inhoud van de hoofdstukken

We beginnen met twee hoofdstukken die zich richten op het beschrijven van posities en ontwikkelingen van de niet-werkenden (hoofdstuk 2) en de werkenden (hoofdstuk 3). In deze hoofdstukken, die grotendeels gebaseerd zijn op diverse jaargangen van de Enquête Beroepsbevolking (EBB), zijn we sterk geïnteresseerd in de verschillen tussen generaties en naar geslacht. In hoofdstuk 4 en 5 verlegt de aandacht zich naar het verklaren van de achterstandsposities. Hoofdstuk 4 begint met een kort overzicht van individuele verklaringen voor de positieverwerving op de arbeidsmarkt. Deze helpen bij de interpretatie van de bevindingen uit hoofdstuk 2 en 3 en geven concrete handvatten voor de verklarende analyses in dit hoofdstuk en in hoofdstuk 5. In hoofdstuk 4 kijken we naar de mate van evenredigheid en hoe deze zich in de tijd heeft ontwikkeld. Hierbij ligt de nadruk op human-capitalverklaringen voor achterstand. Ook hiervoor zullen diverse jaargangen van het EBB worden geanalyseerd. Ook vragen we ons af of de mate van evenredigheid verschilt tussen mannen en vrouwen met een migratieachtergrond. In hoofdstuk 5 staat de wijze waarop sociaal-culturele aspecten en de gezondheidstoestand van invloed zijn op de arbeidsmarktpositie van personen met een niet-westerse migratieachtergrond centraal. Dit doen we aan de hand van SIM. In de slotbeschouwing plaatsen we de bevindingen uit dit rapport in een bredere context. Wat hebben de bevindingen toegevoegd aan onze kennis over achterstanden van personen met een niet-westerse migratieachtergrond op de arbeidsmarkt en de onderliggende mechanismen? Wat zijn de maatschappelijke en mogelijke beleidsmatige implicaties hiervan?

Noten

- 1 Mensen die in Nederland zijn geboren en ten minste één ouder hebben die in het buitenland is geboren rekenen we tot de tweede generatie.
- 2 Het gaat om personen met de voormalige Nederlandse Antillen en Aruba als herkomstland. Op 10 oktober 2010 zijn de Nederlandse Antillen als land opgeheven. Curaçao en Sint-Maarten werden zelfstandige landen binnen het Koninkrijk der Nederlanden (net als Aruba op 1 januari 1986). Bonaire, Sint-Eustasius en Saba (ook wel Caribisch Nederland) werden bijzondere Nederlandse gemeenten. Voor de leesbaarheid wordt deze totale groep personen in deze publicatie als Antilliaans aangeduid.
- 3 De groepen Poolse en Syrische Nederlanders zijn de afgelopen jaren sterk in omvang gegroeid. Vrij recent zijn over deze groepen publicaties verschenen waarin mede is ingegaan op hun arbeidsmarktpositie (zie bv. Andriessen en Gijsberts 2018; Dagevos et al. 2018).
- 4 We richten ons in dit rapport dus niet op de derde generatie, bestaande uit personen die ten minste één opa of oma hebben die niet in Nederland is geboren. Volgens de formele definitie heeft deze groep geen migratieachtergrond meer. Een groot deel van deze groep zit nog in het onderwijs en heeft de arbeidsmarkt nog niet betreden. Niettemin kan het interessant zijn om ook deze groep in de toekomst te volgen. Onderzoek naar hun onderwijspositie laat bijvoorbeeld zien dat de achterstanden ten opzichte van de autochtone Nederlanders worden ingelopen, maar dat herkomst tegelijkertijd ook voor hen nog lijkt mee te spelen (CBS 2016).
- 5 In 2020 zal er een nieuwe versie komen van de Survey Integratie Migranten (SIM'20).

2 Ontwikkelingen en achtergronden van de niet-werkenden

2.1 Wie werken er waarom niet? Ontwikkelingen en groepsverschillen in beeld

In dit hoofdstuk willen we meer zicht krijgen op de omvang, ontwikkelingen en achtergronden van de groep mensen die geen betaald werk verricht. Er zijn verschillende groepen van personen zonder werk. Werklozen zijn bijvoorbeeld op korte termijn beschikbaar en actief op zoek naar betaald werk, maar dat geldt niet voor iedereen. Een deel van de niet-werkenden biedt zich niet aan op de arbeidsmarkt: zij willen en/of kunnen niet werken, zijn niet direct beschikbaar of hebben niet actief gezocht naar werk. Deze groep wordt de niet-beroepsbevolking genoemd (zie ook kader 2.1). Eerder onderzoek liet zien dat personen met een niet-westerse migratieachtergrond in de niet-beroepsbevolking zijn oververtegenwoordigd (Van Gaalen et al. 2018; Huijnk 2016). Over deze groep is nog relatief weinig bekend. Hoe heeft deze groep zich in de loop van de tijd ontwikkeld? Hangt deze ontwikkeling – net als bij de werkloze bevolking – samen met de conjunctuur? Het is bijvoorbeeld denkbaar dat de slechte vooruitzichten op betaald werk bij economische tegenwind – zoals nu het geval is – personen met een migratieachtergrond sterker ontmoedigen en dat zij zich hierdoor nadrukkelijker afzijdig houden van de arbeidsmarkt.

Het deel met betaald werk is onder vrouwen met een niet-westerse achtergrond, met name die met een Turkse of Marokkaanse achtergrond, laag. Dit heeft onder meer te maken met traditionele opvattingen over de verdeling van betaald werk en zorgtaken (Huijnk et al. 2014; Khoudja en Fleischmann 2015). De vraag is of de mogelijk veranderende verhouding tot betaald werk, bijvoorbeeld via het toegenomen onderwijsniveau en een verandering in normen en waarden ten opzichte van genderrollen (Huijnk en Andriessen 2016), ertoe heeft geleid dat zij vaker (willen) participeren op de arbeidsmarkt. Ook kan het groeiende deel vrouwen van de tweede generatie, van wie het aannemelijk is dat hun vizier sterker staat afgesteld op betaald werk dan bij vrouwen van de eerste generatie, de nettoparticipatie van vrouwen hebben opgestuwd.

De groep die niet werkt in verband met zorg voor het huishouden en de groep die ontmoedigd is – zij hebben niet recent naar werk gezocht omdat zij daar weinig resultaat van verwachten – lichten we er specifiek uit. Ook gaan we kort in op de werkloosheid, het zoekgedrag en de bijstandsafhankelijkheid¹.

Bij de gesignaleerde ontwikkelingen in de tijd spelen veranderingen in de samenstelling mogelijk een rol. De groep personen met een migratieachtergrond aan het begin van de twintigste eeuw wijkt qua samenstelling af van de huidige groep. Bij de ‘klassieke’ migrantengroepen is bijvoorbeeld het aandeel van de tweede generatie toegenomen. De invloed van migratie is waarschijnlijk het grootste voor de groep personen met een ‘overige’ niet-westerse migratieachtergrond, met bijvoorbeeld de recente jaren een sterke instroom van statushouders.

De gegevens zijn met name ontleend aan diverse jaargangen van de Enquête Beroepsbevolking (EBB) en betreffen de periode vóór de coronacrisis.

Kader 2.1 Concepten van de arbeidsmarktpositie gedefinieerd

Wat betreft arbeidsmarktpositie is de bevolking in te delen in twee groepen: de *beroepsbevolking* en de *niet-beroepsbevolking*. De beroepsbevolking bestaat uit de *werkzame* en de *werkloze beroepsbevolking*. De werkloze beroepsbevolking heeft geen werk, maar is wel beschikbaar en is tevens actief op zoek naar werk. De werkzame beroepsbevolking heeft wel betaald werk². De *niet-beroepsbevolking* wordt gevormd door personen die geen betaald werk hebben en daarnaast ook niet actief op zoek zijn naar betaald werk. Deze groep bestaat onder meer uit arbeidsongeschikten, gepensioneerden, personen die niet werken vanwege zorg voor gezin of huishouden en scholieren/studenten.

De International Labour Organization (ILO) hanteert een leeftijdsgrens van 15-74 jaar voor het bepalen van de participatie en de werkloosheid. Wij wijken hiervan af, omdat het deel van de 64-plussers dat werkt slechts zeer gering is en de verschillen tussen groepen vertroebelt. We kijken in dit hoofdstuk met name naar de leeftijdscategorie 15-64 jaar en laten voltijdse scholieren en studenten buiten beschouwing. Zij hebben weliswaar zeer regelmatig een bijbaan, maar zijn over het algemeen nog niet echt bezig met hun arbeidsloopbaan.

2.2 De niet-beroepsbevolking

Niet-beroepsbevolking bij personen met een niet-westerse achtergrond ruim twee keer zo groot als bij autochtone Nederlanders

In 2019 behoorde iets minder dan een derde (29%) van de personen met een niet-westerse migratieachtergrond tot de niet-beroepsbevolking³ (zie tabel 2.1). Hier gaat het dus om de groep van 15-64 jaar die niet-schoolgaand is, geen betaald werk heeft en ook niet kan/wil werken. Dit deel is ruim twee keer zo groot als bij de autochtone Nederlanders (14%). Bij de eerste generatie is de niet-beroepsbevolking (33%) aanzienlijk groter dan bij de tweede generatie (19%). Bij de Turkse (29%) en vooral Marokkaanse (38%) Nederlanders ligt dit deel aanzienlijk hoger dan bij de Surinaamse (21%) en Antilliaanse (23%) Nederlanders. Vrouwen zijn onder alle groepen beduidend vaker onderdeel van de niet-beroepsbevolking dan mannen. Bij zowel de autochtone Nederlanders (mannen: 9%, vrouwen: 19%) als bij de totale groep van personen met een niet-westerse migratieachtergrond (mannen: 20%; vrouwen: 37%) is het aandeel bij vrouwen twee keer zo groot als bij mannen. Vooral veel Turkse (41%) en Marokkaanse (51%) vrouwen zijn onderdeel van de niet-beroepsbevolking. De sekseverschillen zijn bij de tweede generatie in vergelijking met de eerste generatie aanzienlijk kleiner. We zien enorme generatieverschillen bij vrouwen: de vrouwen van de tweede generatie met een niet-westerse migratieachtergrond behoren veel minder vaak tot de niet-beroepsbevolking (22%) dan de vrouwen van de eerste generatie (43%).

Tabel 2.1

Niet-beroepsbevolking, naar herkomst en achtergrondkenmerken, 15-64 jaar (zonder voltijdsschoolgaanden), 2019 (in procenten)

	autochtoon	niet-westers	Turks	Marokkaans	Suri-naams	Antilliaans	overig niet-westers
totaal	14	29	29	38	21	23	29
mannen	9	20	18	26	17	19	21
vrouwen	19	37	41	51	25	27	37
15-24 jaar	12	30	21	38	13	37	36
25-44 jaar	8	23	21	32	15	16	23
45-64 jaar	19	36	41	47	27	31	35
eerste generatie		33	35	43	26	27	31
man		22	21	26	22	23	22
vrouw		43	53	61	29	31	40
tweede generatie		19	18	30	14	16	16
man		16	13	26	11	14	17
vrouw		22	24	34	17	18	16

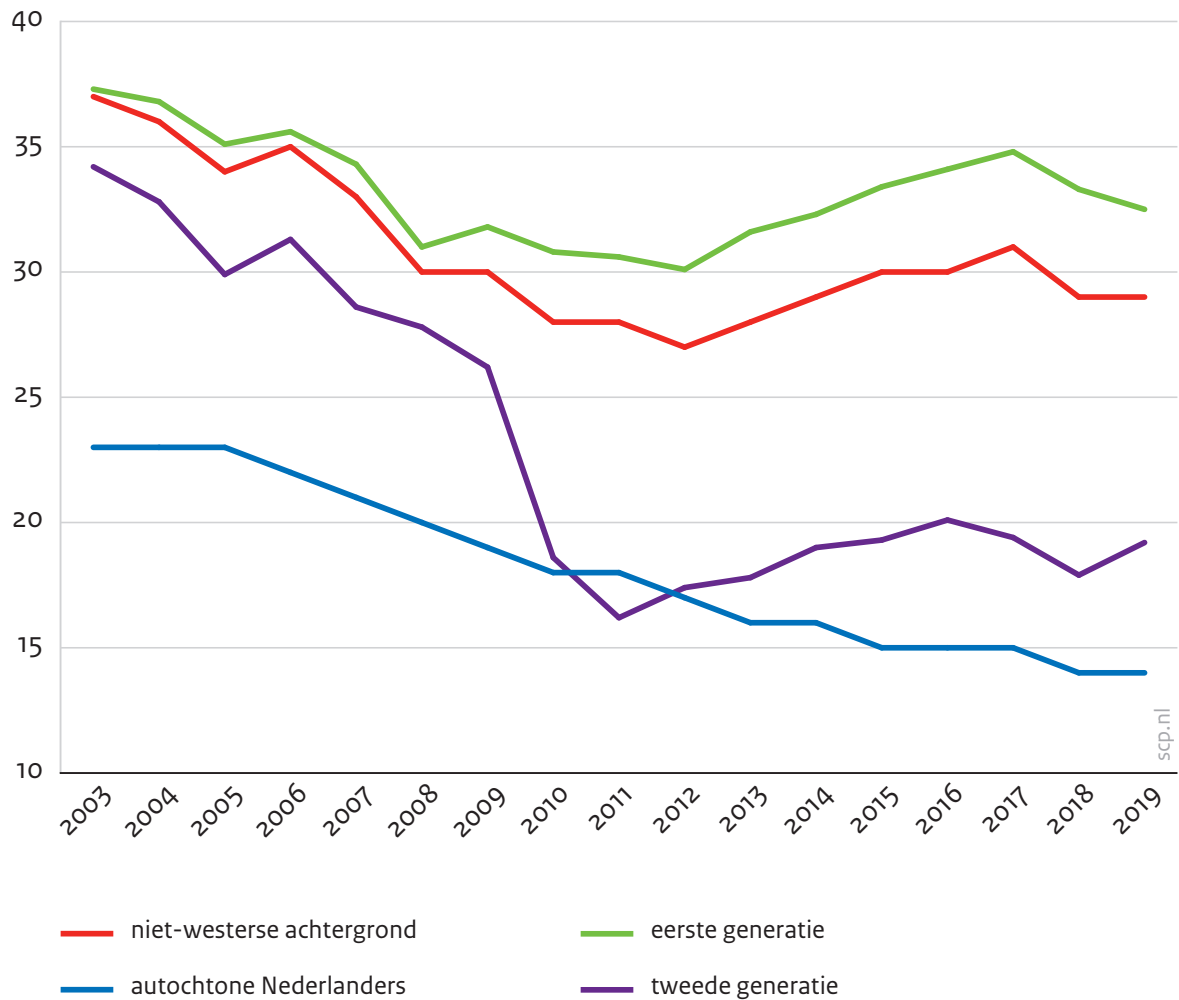
Bron: CBS (EBB'19)

Daling niet-beroepsbevolking gedempt tijdens crisis, verschil met autochtone Nederlanders daardoor weer toegenomen

In figuur 2.1 zijn de veranderingen in de beroepsbevolking in de periode 2003-2019 weergegeven, waarbij ook de trends naar generatie en geslacht zijn onderscheiden. In vergelijking met het begin van deze eeuw is de niet-beroepsbevolking onder personen met en zonder migratieachtergrond kleiner geworden. Binnen de groep met een niet-westerse herkomst zien we een afname van het deel dat tot de niet-beroepsbevolking hoort bij mannen en vrouwen en bij de eerste en tweede generatie. De afname in de omvang van de niet-beroepsbevolking is met name bij de tweede generatie groot (van 34% naar 19%). Echter, wanneer we inzoomen op de meer recente ontwikkelingen is het beeld anders: bij de personen met een niet-westerse migratieachtergrond is de omvang van de niet-beroepsbevolking onder beide generaties en seksen sinds 2010/2011 weer toegenomen. Bij de autochtone Nederlanders zien we een gestage afname van de niet-beroepsbevolking, met name bij de vrouwen. Hierdoor is het verschil met de groep met een niet-westerse migratieachtergrond in recente jaren weer toegenomen. Deze verschillen zullen door de huidige crisis wellicht verder worden vergroot.

Figuur 2.1a

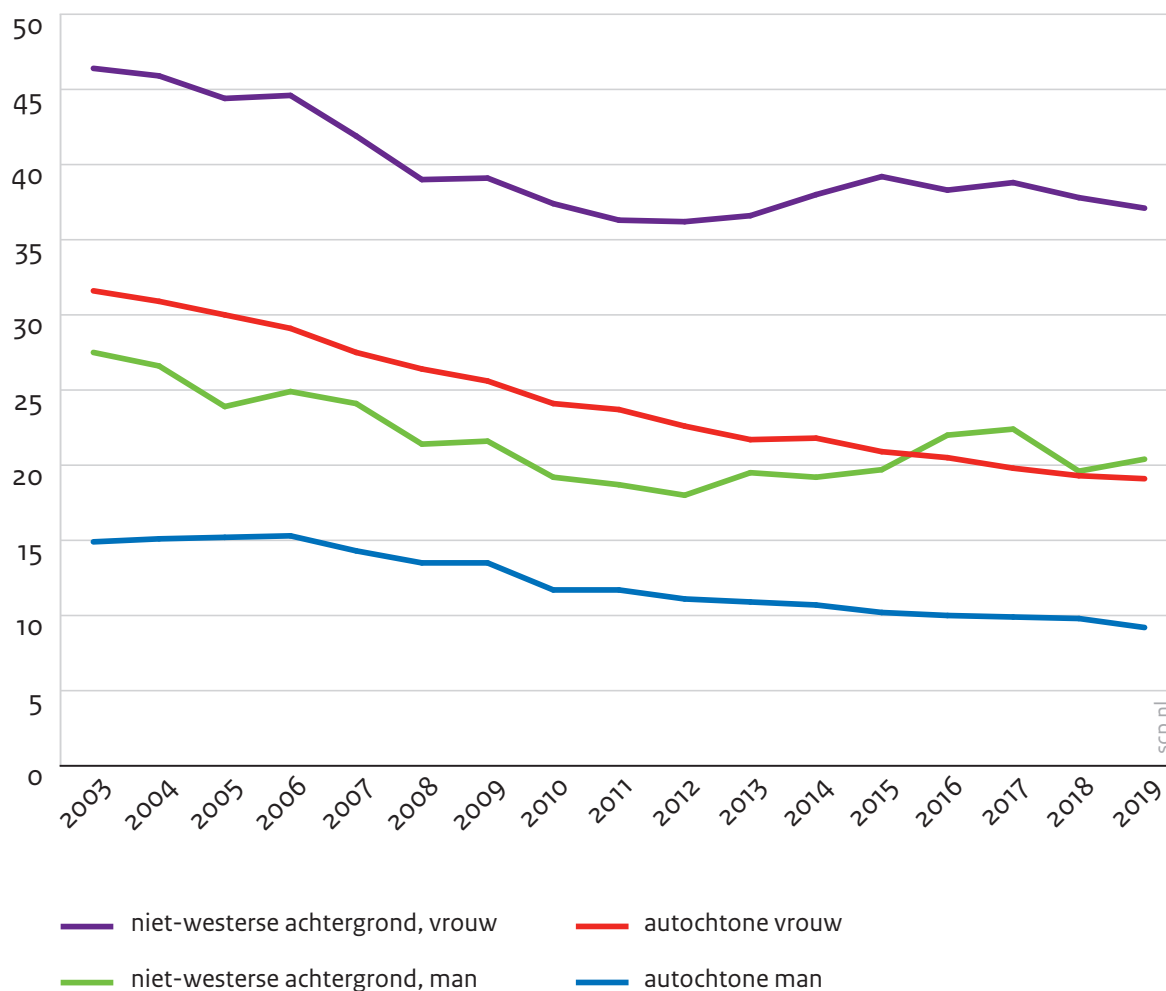
Niet-beroepsbevolking, 15-64 jaar, niet-schoolgaanden, naar herkomst en generatie, 2003-2019 (in procenten)



Bron: CBS (EBB'03-'19)

Figuur 2.1b

Niet-beroepsbevolking, 15-64 jaar, niet-schoolgaanden, naar herkomst en geslacht, 2003-2019 (in procenten)



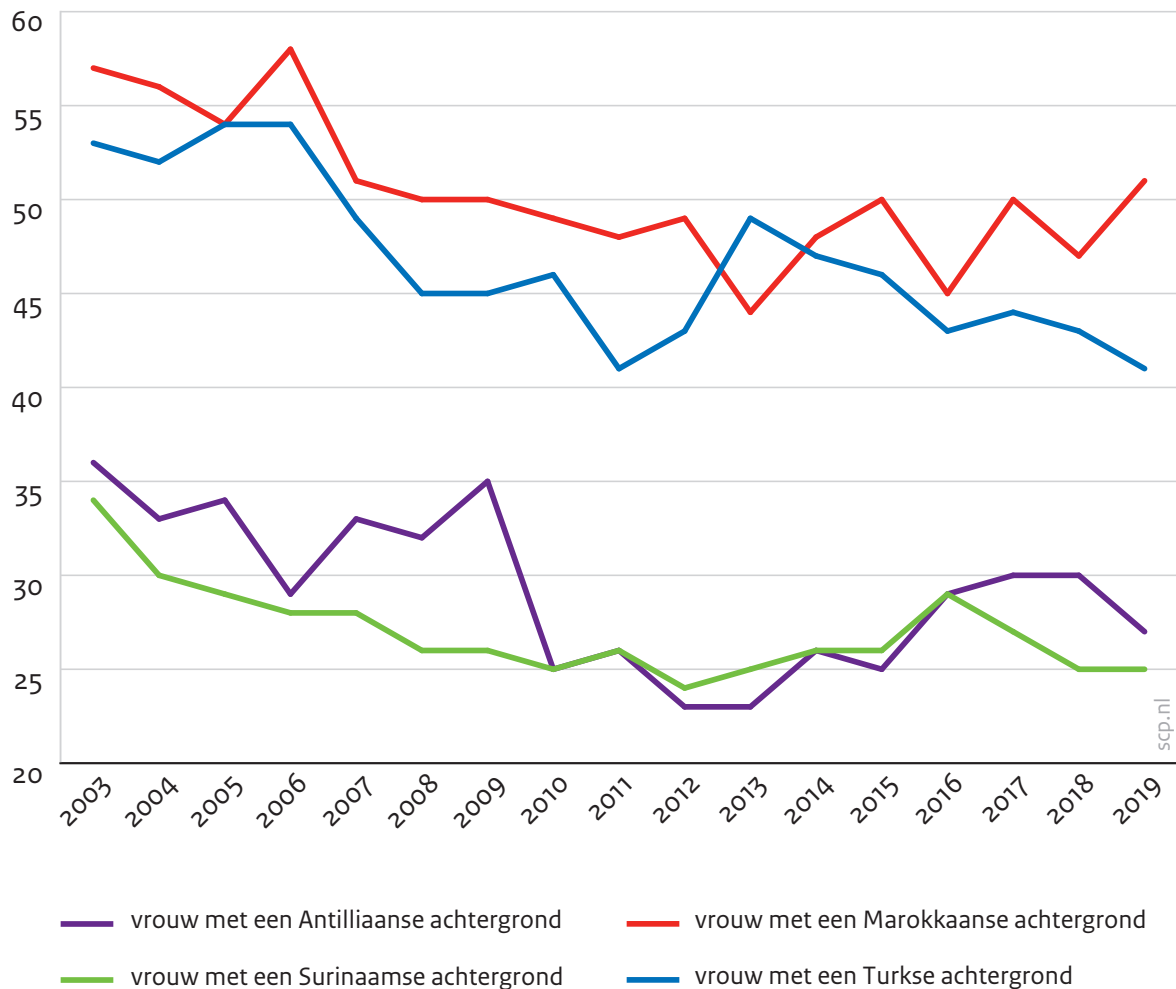
Bron: CBS (EBB'03-'19)

Daling in niet-beroepsbevolking gestagneerd onder vrouwen met een niet-westerse migratieachtergrond

Voor alle vier de grootste niet-westerse groepen geldt dat de niet-beroepsbevolking is afgenomen sinds begin deze eeuw (zie bijlage B2.2). Bij vrouwen met een Turkse, Marokkaanse of Antilliaanse herkomst ligt het deel in 2019 in vergelijking met 2003 ongeveer 10 procentpunten lager. Bij de vrouwen met een Marokkaanse achtergrond is de daling minder sterk (figuur 2.2). Tegelijkertijd geldt voor alle groepen dat deze daling vooral de eerste paar jaar van deze eeuw betreft. De afgelopen tien jaar zijn er schommelingen geweest, maar is de niet-beroepsbevolking niet structureel verder afgenomen.

Figuur 2.2

Niet-beroepsbevolking van vrouwen, naar herkomst, 15-64 jaar, niet-schoolgaanden, 2003-2019 (in procenten)



Bron: CBS (EBB'03-'19)

2.3 Achtergronden van de niet-beroepsbevolking; niet willen of niet kunnen werken?

Vier vijfde van de personen met een niet-westerse migratieachtergrond wil en kan betaald werken (zie tabel 2.2). Opgeteld geeft een vijfde aan niet te willen (15%) of te kunnen (5%) werken. Bij autochtone Nederlanders is dit respectievelijk 9% en 3%. Het deel dat aangeeft geen betaald werk te kunnen verrichten, ontloopt elkaar niet veel bij de diverse herkomstgroepen. Het deel dat niet wil werken is bij de Turkse en Marokkaanse Nederlanders (respectievelijk 18% en 19%) wel aanzienlijk groter dan bij de Surinaamse (9%) en Antilliaanse (11%) Nederlanders.

Tabel 2.2

Niet willen werken, naar herkomst, 15-64 jaar, zonder voltijdsschoolgaanden, 2018 (in procenten)

	autoch- toon	niet- westers	Turks	Marok- kaans	Suri- naams	Antilli- aans
wil niet werken	9	15	18	19	9	11
wil werken, maar kan niet	3	5	6	7	5	6
wil werken	88	80	75	74	86	83

Bron: CBS (EBB'18)

Vrouwen van de eerste generatie willen veel vaker niet betaald werken dan vrouwen van de tweede generatie

Vrouwen met een niet-westerse achtergrond willen bijna drie keer vaker niet werken dan mannen met een niet-westerse achtergrond of autochtone vrouwen (respectievelijk 22% en 8%) (zie tabel 2.3). Bij Nederlanders met een Turkse of Marokkaanse herkomst is het verschil tussen de seksen ongeveer 20 procentpunten; bij de andere groepen is dit gat kleiner dan 10 procentpunten. De verschillen tussen vrouwen met een Surinaamse, Antilliaanse en autochtone Nederlandse achtergrond zijn op dit vlak onderling gering, in vergelijking met de vrouwen met een Turkse of Marokkaanse achtergrond.

Tegelijkertijd zien we een grote verschuiving tussen de generaties. Vrouwen van de tweede generatie (11%) geven veel minder vaak aan niet te willen werken dan vrouwen van de eerste generatie (26%). Bij Marokkaanse vrouwen geldt bijvoorbeeld dat 37% van de vrouwen van de eerste generatie niet wil werken, tegen nog maar 12% van de tweede generatie. Binnen de tweede generatie zijn de verschillen tussen de verschillende herkomstgroepen en tussen vrouwen en mannen veel kleiner dan die verschillen binnen de eerste generatie. Ook is het deel bij de tweede generatie mannen en vrouwen (6% en 11%) ongeveer gelijk aan dat deel bij autochtone Nederlandse mannen en vrouwen (5% en 12%). De vergelijking wordt vertekend door het verschil in leeftijdsopbouw. Bij autochtone Nederlanders is het deel dat ouder is dan 45 jaar – de groep die relatief vaak aangeeft niet te willen werken – groter dan bij de personen met een migratieachtergrond.

Tabel 2.3

Niet willen werken, naar herkomst en achtergrondkenmerken, bevolking van 15-64 jaar (zonder voltijds-schoolgaanden), 2018 (in procenten)

	autoch- toon	niet- westers	Turks	Marok- kaans	Suri- naams	Antilli- aans
mannen	5	8	8	9	6	8
vrouwen	12	22	28	29	12	15
15-24 jaar	9	19	23	18	15	16
25-44 jaar	4	12	13	17	5	8
45-64 jaar	12	19	25	24	12	15
eerste generatie		18	22	24	11	14
man		9	9	10	8	10
vrouw		26	36	37	13	18
tweede generatie		9	11	10	6	6
man		6	7	8	3	4
vrouw		11	16	12	9	8

Bron: CBS (EBB'18)

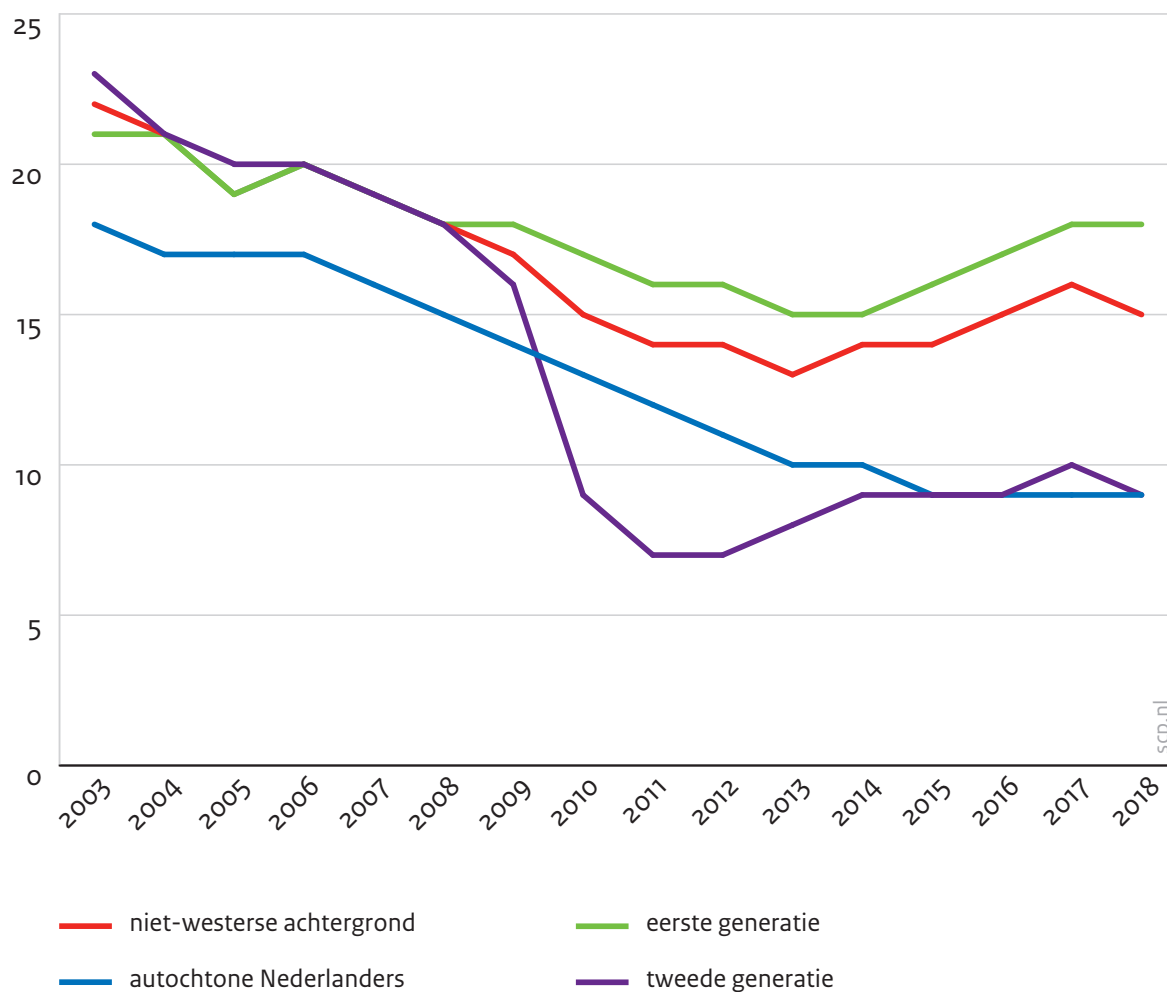
Daling in niet willen werken gedempt tijdens de crisisjaren

Het deel dat aangeeft niet te willen werken is bij de tweede generatie sterk afgenomen. In tegenstelling tot begin deze eeuw geeft de tweede generatie in 2018 duidelijk minder aan niet te willen werken dan de eerste generatie. Tegelijkertijd is dit deel sinds 2011 weer wat toegenomen. De ontwikkeling loopt dus synchroon met de algemene ontwikkeling van de niet-beroepsbevolking, waarvan deze groep dus ook deel uitmaakt.

Het deel dat niet wil werken is bij vrouwen met en zonder een migratieachtergrond, en in minder sterke mate bij de mannen met en zonder migratieachtergrond, in vergelijking met 2003 afgenomen. Ook hier geldt, de laatste periode bezien, dat het deel bij zowel de vrouwen als de mannen met een migratieachtergrond weer wat is toegenomen. Dit zien we niet terug bij autochtone Nederlandse mannen en vrouwen.

Figuur 2.3a

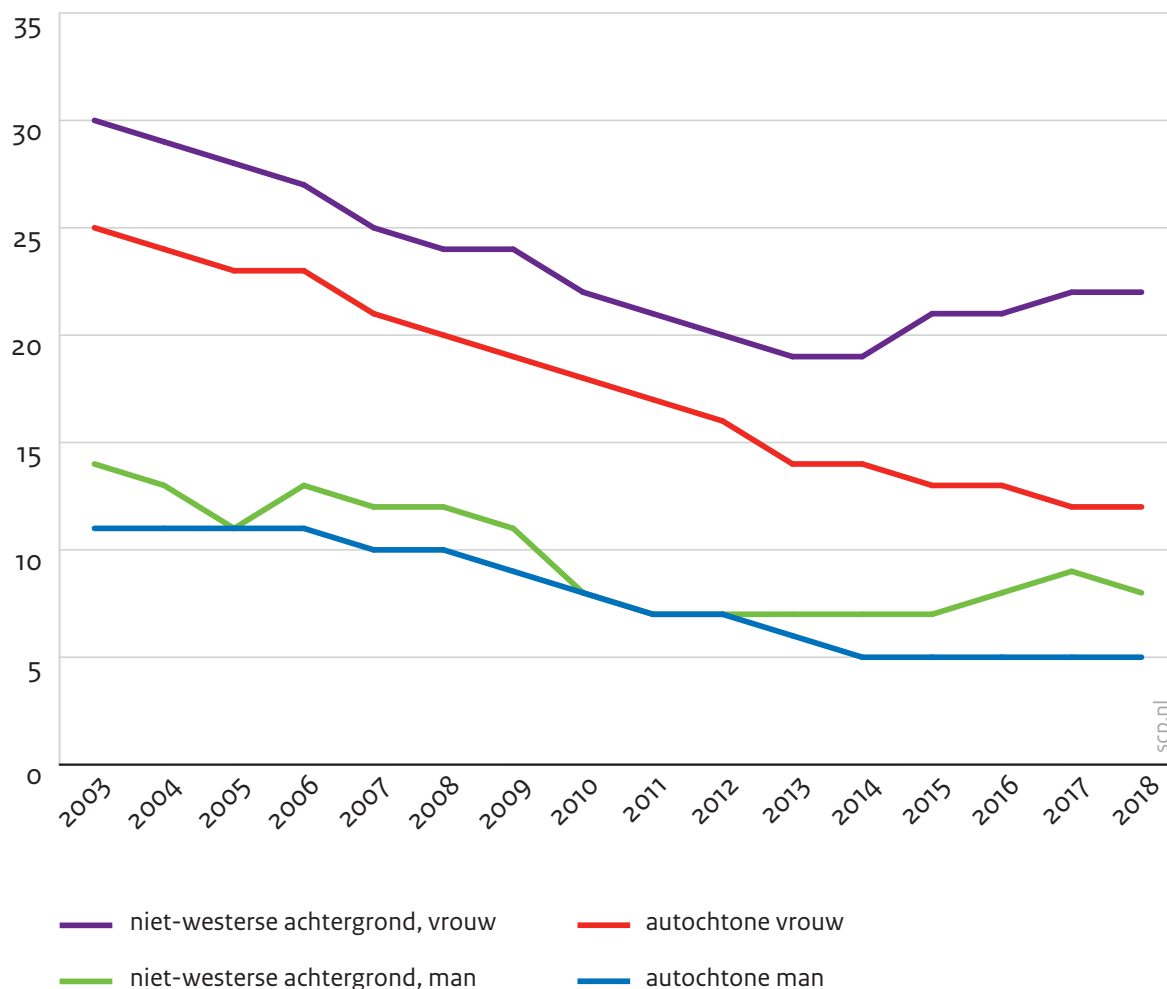
Niet willen werken, 15-64 jaar, zonder voltijdsschoolgaanden, naar herkomst en generatie, 2003-2018 (in procenten)



Bron: CBS (EBB'03-'18)

Figuur 2.3b

Niet willen werken, 15-64 jaar, zonder voltijdsschoolgaanden, naar herkomst en geslacht, 2003-2018 (in procenten)



Bron: CBS (EBB'03-'18)

Binnen de niet-beroepsbevolking is het deel dat wil werken groter bij personen van niet-westerse komaf dan bij autochtone Nederlanders

Binnen de niet-beroepsbevolking is het deel dat niet wil werken bij personen met een niet-westerse herkomst (52%) kleiner dan bij autochtone Nederlanders (58%). Bij de niet-westerse niet-beroepsbevolking is het deel dat wel kan en wil werken (29%) groter dan bij autochtone Nederlanders. Zij hebben niet actief gezocht of zijn niet op korte termijn beschikbaar. Deze groep staat relatief dicht bij de arbeidsmarkt, maar blijft onbenut. Mogelijk kunnen zij met specifiek beleid relatief eenvoudig aan het werk geholpen worden. Bij deze cijfers is het goed om te beseffen dat het onderscheid tussen niet kunnen en niet willen werken in de praktijk wellicht niet altijd even helder is. Personen met kleine kinderen of een matige gezondheid kunnen bijvoorbeeld zowel aangeven niet te willen werken als niet te kunnen werken.

Tabel 2.4

Niet willen werken, naar herkomst, 15-64 jaar, niet-beroepsbevolking, zonder voltijdsschoolgaanden, 2018 (in procenten)

	autochtoon	niet-westers
wil niet werken	58	52
wil werken, maar kan niet	22	19
wil werken	20	29

Bron: CBS (EBB'18)

Binnen de niet-beroepsbevolking neemt het deel dat niet wil werken af

Het aandeel binnen de niet-beroepsbevolking dat niet wil werken is in de loop van de tijd kleiner geworden (zie bijlage B2.3). Na een daling vanaf 2003 is dit aandeel sinds 2013 weer wat toegenomen onder personen met een niet-westerse herkomst. Voor alle jaren geldt dat het deel dat niet wil werken bij de autochtone bevolking groter is dan bij de totale groep van personen met een niet-westerse migratieachtergrond. Tegelijkertijd zijn de verschillen ook kleiner geworden.

2.3.2 Waarom willen of kunnen zij niet werken?

Gezondheid en zorg voor huishouden belangrijkste reden om niet te willen of kunnen werken

Wat zijn de redenen waarom iemand zich niet op de arbeidsmarkt bevindt? De belangrijkste redenen bij personen met een niet-westerse migratieachtergrond zijn gezondheid, zorg voor het huishouden en niet op korte termijn beschikbaar zijn, of niet naar werk gezocht hebben (tabel 2.5). Van hen werkt 12% niet vanwege ziekte of arbeidsongeschiktheid en 4% werkt niet in verband met de zorg voor het huishouden. Dat is respectievelijk 41% en 15% van de niet-beroepsbevolking (zie B2.4). Bij de Turkse en Marokkaanse Nederlanders liggen deze aandelen wat hoger. Het deel dat wel betaald wil werken, maar niet op korte termijn beschikbaar is en/of heeft gezocht is binnen de groep personen met een niet-westerse migratieachtergrond 8%.

Het deel dat aangeeft niet te werken of naar werk te zoeken omdat het ontmoedigd is, is onder alle migrantengroepen klein (1%). Dit geldt voor beide generaties en seksen (zie bijlage B2.5). De groep ontmoedigden wordt gevormd door de personen die wel direct beschikbaar zijn voor werk, maar niet hebben gezocht omdat zij niet verwachten dat het zin heeft. De vraag is of dat deze categorie van ontmoedigden een compleet beeld geeft van de personen die ontmoedigd zijn. Wanneer ontmoediging ertoe leidt dat mensen zich richten op iets anders – zoals de zorg voor het gezin of een opleiding – of überhaupt niet meer willen werken vallen zij bijvoorbeeld officieel niet in deze categorie.

Bij autochtone Nederlanders is de niet-beroepsbevolking aanzienlijk kleiner. De grootste groep binnen deze categorie is de groep die niet werkt vanwege ziekte/ arbeidsongeschiktheid (7%). Dit is bijna de helft (47%) van de niet-beroepsbevolking (zie B2.4).

Tabel 2.5

Redenen om niet te willen of kunnen werken, naar herkomst, 15-64 jaar, zonder voltijdsschoolgaanden, 2019 (in procenten)

	autoch- toon	niet- westers	Turks	Marok- kaans	Suri- naams	Antilli- aans	overig niet- westers
niet-beroepsbevolking:	14	29	29	38	21	23	29
zorg voor gezin/huishouden	2	4	5	7	1	1	5
opleiding/studie	0	1	1	.	1	.	2
pensioen	2	1	1	.	1	.	1
ziekte/arbeidsongeschiktheid	7	12	14	17	11	11	9
niet werken om andere reden	1	3	2	2	2	2	3
wil wel werken, maar niet beschikbaar en/of gezocht	2	8	6	9	5	7	9
ontmoedigd	0	1	1	1	1	1	1
werkzaam	84	67	67	57	74	72	66
werkloos ^a	2	5	4	4	4	5	5

. Aantallen zijn te klein om te rapporteren.

a Dit percentage is niet gelijk aan het werkloosheidscijfer. Deze wordt bepaald op basis van de beroepsbevolking en niet op basis van de totale bevolking (inclusief de niet-beroepsbevolking).

Bron: CBS (EBB'19)

Zorg voor gezin als reden om niet te werken

Een verklaring voor de lagere participatie onder vrouwen met een niet-westerse migratieachtergrond is dat zij sterker georiënteerd zijn op de zorg voor het gezin en/of het huishouden dan op betaald werk (Fortin 2005; Huijnk et al. 2014; Khoudja en Fleischmann 2015).

In tabel 2.6 zien we het deel van de vrouwen dat niet kan of wil werken in verband met de zorg voor gezin en/of huishouden. Onder alle groepen was dit deel bij de mannen zo klein – bijna altijd afgerond 0% – dat het niet zinvol is om dit in de tabel weer te geven. Het deel dat niet kan of wil werken vanwege de zorg voor het gezin is bij de vrouwen met een Turkse of Marokkaanse achtergrond relatief groot (respectievelijk 11% en 14%).

De vrouwen met een Surinaamse, Antilliaanse of autochtone achtergrond verschillen nauwelijks van elkaar. Bij de vrouwen van de tweede generatie is het deel dat niet werkt in verband met zorgtaken (3%) bijna vier keer zo klein als bij de eerste generatie (11%). Deze generatieverschillen zien we met name terug bij vrouwen met een Turkse, Marokkaanse of een overige niet-westerse migratieachtergrond.

Tabel 2.6

Zorg voor gezin, naar herkomst en generatie, vrouwen, 15-64 jaar, zonder voltijdsschoolgaanden, 2019
(in procenten)

	autoch- toon	niet- westers	Turks	Marok- kaans	Suri- naams	Antilli- aans	overig niet- westers
vrouw	3	9	11	14	2	2	9
vrouw 15-24 jaar	1	2	
vrouw 25-44 jaar	2	10	10	15	3	3	11
vrouw 45-64 jaar	4	8	14	14	1	.	7
vrouw eerste generatie		11	16	19	2	.	10
vrouw tweede generatie		3	4	5	2	.	3

. Aantallen zijn te klein om te rapporteren.

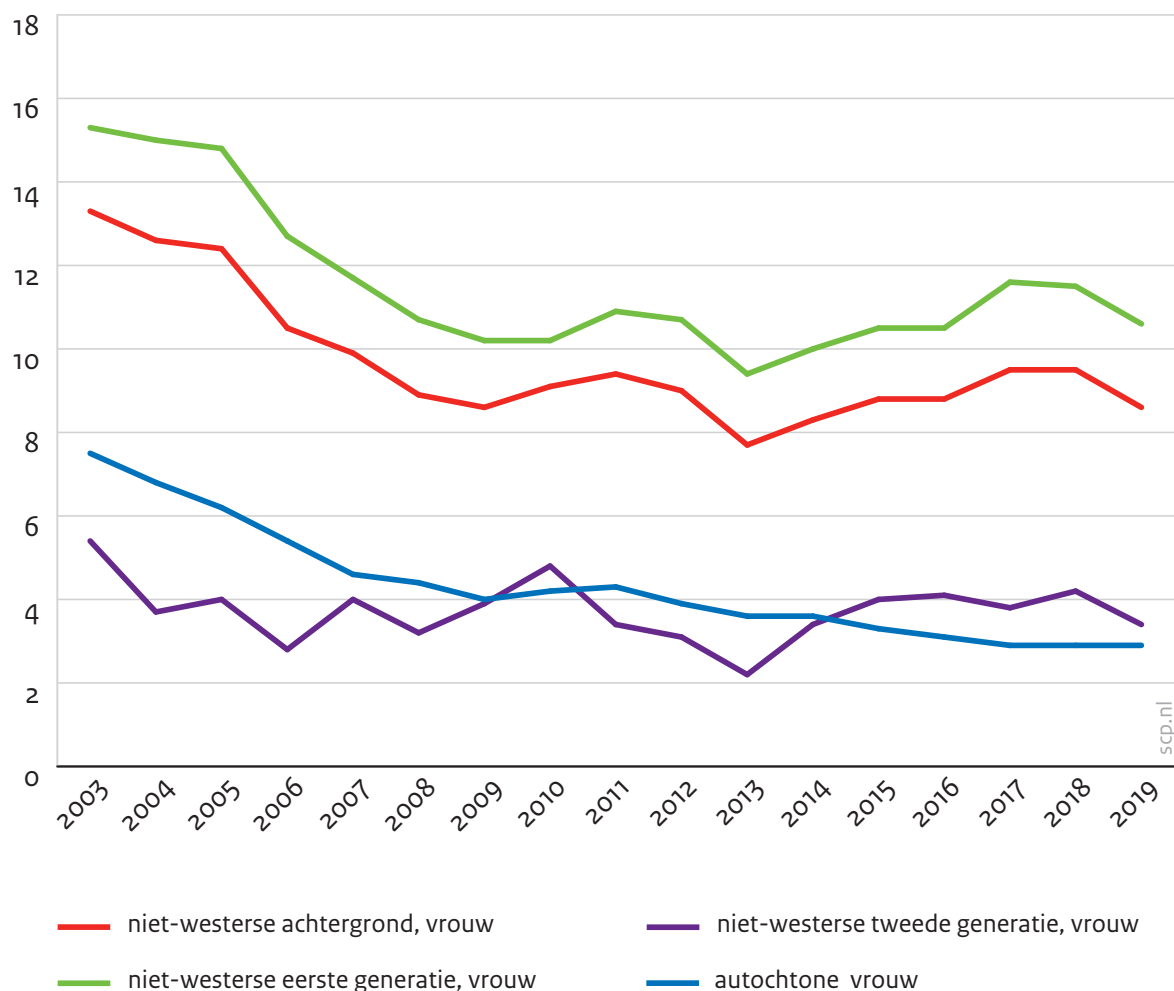
Bron: CBS (EBB'19)

Daling in niet-werken vanwege zorgtaken de afgelopen tien jaar gestremd

In figuur 2.4 is de ontwikkeling van het deel dat niet werkt vanwege de zorg voor het gezin/huishouden in kaart gebracht. De hele periode bezien is dit deel bij zowel de vrouwen met een niet-westerse migratieachtergrond als die met een autochtone Nederlandse achtergrond afgenomen. Bij de tweede generatie zien we nauwelijks een afname, maar dit aandeel was begin deze eeuw al aanzienlijk lager dan bij de eerste generatie en autochtone Nederlandse vrouwen. Het deel van de tweede generatie dat niet werkt in verband met zorgtaken schommelt tussen de 2% en 5%. De verschillen met de autochtone Nederlandse vrouwen zijn de afgelopen jaren gering. Binnen de hele groep van vrouwen met een niet-westerse achtergrond is het deel dat niet werkt in verband met de zorg voor het gezin de afgelopen tien jaar niet afgenomen en de afgelopen vijf jaar zelfs toegenomen.

Figuur 2.4

Niet willen/kunnen werken in verband met zorg voor gezin/huishouden, vrouwen, naar herkomst en generatie, 15-64 jaar, zonder voltijdsschoolgaanden, 2003-2019 (in procenten)



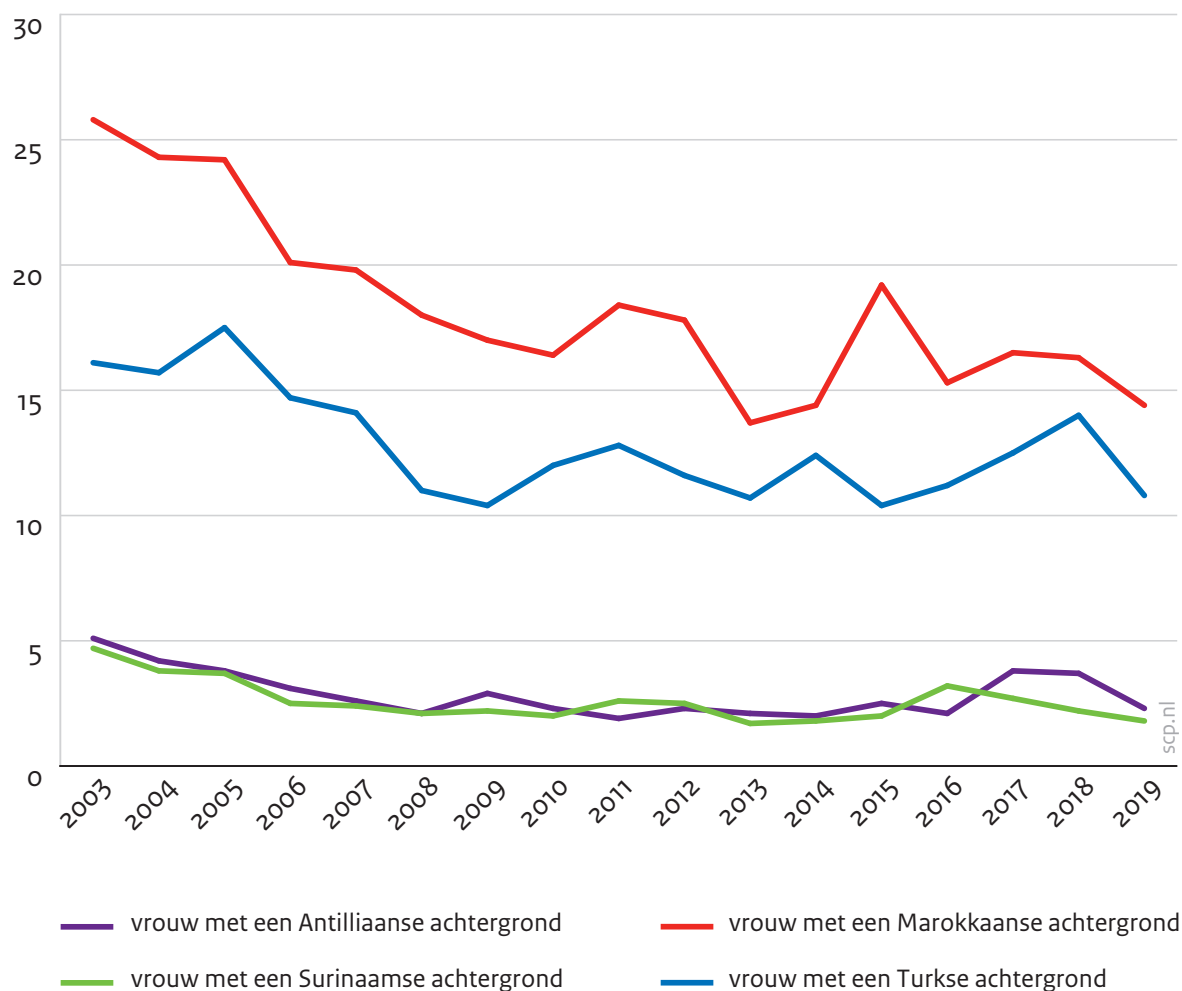
Bron: CBS (EBB'03-'19)

Niet willen werken vanwege zorgtaken onder vrouwen uit alle groepen afgenomen

Voor alle jaren in de periode 2003-2019 geldt dat het deel van de vrouwen dat vanwege de zorg voor kinderen niet wil werken het grootste is bij vrouwen met een Marokkaanse herkomst. Tegelijkertijd is dit deel bij hen, van alle herkomstgroepen, het sterkste afgenomen. Hierdoor is het verschil met de vrouwen met een Turkse, Surinaamse of Antilliaanse achtergrond in 2019 veel kleiner dan in 2003. Bij vrouwen met een Surinaamse of Antilliaanse herkomst lag dit aandeel in deze periode vaak rond de 2% à 3%.

Figuur 2.5

Niet willen/kunnen werken in verband met zorg voor gezin/huishouden, naar herkomst, vrouwen, 15-64 jaar, zonder voltijdsschoolgaanden, 2003-2019 (in procenten)



Bron: CBS (EBB'03-'19)

Ontmoediging klein fenomeen dat niettemin meedeint met de conjunctuur

Het ervaren van uitsluiting en discriminatie en/of simpelweg de inschatting maken dat je toch geen kans hebt, kan ertoe leiden dat personen zich van de arbeidsmarkt afkeren. Dit is bijvoorbeeld het geval wanneer mensen het gevoel hebben geen eerlijke kansen te krijgen op de arbeidsmarkt en daarom stoppen met het zoeken naar werk (Nievers 2007). Dit zien we niet direct terug in de cijfers (zie tabel B2.5). Het deel dat expliciet aangeeft zich niet op de arbeidsmarkt te bevinden omdat zij denken dat het toch geen zin heeft, is voor beide generaties klein – maximaal 1 procentpunt – en dat geldt voor alle herkomstgroepen. ontmoediging – hoe beperkt ook van omvang – is niettemin gerelateerd aan de conjunctuur. Wanneer het economisch tij tegenzit, neemt het aandeel ontmoedigden toe (zie tabel B2.6). Na een afname tussen 2003-2008, steeg dit deel tot 2016 weer tot boven de 2 procentpunt. De laatste jaren – die economisch gezien florisser waren – is dit aandeel weer ruim gehalveerd. Bij de eerste generatie fluctueert het aandeel ontmoedigden wat sterker

mee met de conjunctuur dan bij de tweede generatie. Het aandeel ligt voor alle jaren bij de eerste generatie hoger dan bij de tweede generatie.

Voor dit alles geldt dus de kanttekening dat waarschijnlijk slechts een deel van de ontmoedigden zichtbaar is in deze categorie. Wanneer personen hun kansen op de arbeidsmarkt somber inzien en daarom niet meer willen werken en/of zich richten op een alternatief, zoals gezin of studie, blijven zij hier buiten beeld.

2.4 Werkloosheid

We gaan hier kort in op de werkloosheid. Dit doen we beknopt, onder meer omdat er de laatste tijd al veel is gepubliceerd over de werkloosheid van personen met een migratieachtergrond (zie bv. CPB 2019; Van Gaalen et al. 2018; Ponds et al. 2018). De werkloosheid wordt bepaald aan de hand van de richtlijnen van de International Labour Organization (ILO). Deze omvat alle personen zonder betaald werk die actief op zoek zijn naar werk en daarvoor ook op korte termijn beschikbaar zijn. De ILO-definitie hanteert een leeftijdsgrens van 15-74 jaar. Wij wijken daar in dit rapport van af en richten ons op de groep van 15-64 jaar en richten ons niet op de schoolgaanden, om de eerdergenoemde redenen.

2.4.1 Ontwikkelingen in werkloosheid

Werkloosheid onder personen met een migratieachtergrond bijna drie keer zo hoog als onder autochtone Nederlanders

De werkloosheid was bij de personen met een niet-westerse achtergrond in 2019 ongeveer drie keer zo hoog als bij autochtone Nederlanders (respectievelijk 6,4% en 2,2%; zie tabel 2.7).

Tussen de diverse herkomstgroepen zijn de verschillen in werkloosheid niet zo groot.

De werkloosheid ligt bij de eerste generatie wat hoger dan bij de tweede generatie, maar dit komt vooral doordat die bij de eerste generatie met een overige niet-westerse of Antilliaanse achtergrond beduidend hoger ligt. Dat eerste generatie Antilliaanse Nederlanders relatief vaak werkloos zijn, is uit eerder onderzoek al vaker naar voren gekomen (Huijnk en Andriessen 2016; Huijnk et al. 2014). Bij de Marokkaanse en Turkse tweede generatie ligt de werkloosheid juist hoger dan bij de eerste generatie.

Verder zijn jongeren verhoudingsgewijs vaak werkloos. De verschillen tussen mannen en vrouwen zijn binnen alle migrantengroepen relatief klein, met name binnen de tweede generatie.

De meest recente cijfers⁴ – die van het tweede kwartaal van 2020 in de coronatijd – laten zien dat de werkloosheid bij personen met een niet-westerse migratieachtergrond harder oploopt dan bij de autochtone Nederlanders (CPB en SCP 2020). Het beeld dat personen met een niet-westerse achtergrond extra hard worden getroffen wanneer het economisch tij tegenzit wordt door deze cijfers bevestigd.

Tabel 2.7

Werkloosheid, naar herkomst en achtergrondkenmerken, 15-64 jaar, zonder voltijdsschoolgaanden, 2019
(in procenten)

	autoch- toon	niet- westers	Turks	Marok- kaans	Suri- naams	Antilli- aans	overig niet- westers
totaal	2,2	6,4	5,1	7,0	5,5	6,1	7,5
mannen	2,3	6,0	3,4	7,7	5,2	5,3	7,3
vrouwen	2,1	7,0	7,5	5,9	5,8	6,9	7,8
15-24 jaar	4,3	12,4	11,6	20,9	14,2	15,5	8,1
25-44 jaar	1,9	6,2	4,8	5,8	4,0	6,5	7,8
45-64 jaar	2,2	5,8	4,0	6,4	5,7	3,5	6,9
eerste generatie		6,6	3,9	5,7	5,5	7,0	8,2
man		5,7	2,1	5,9	4,6	.	7,6
vrouw		7,7	7,4	5,3	6,4	.	8,9
tweede generatie		6,1	6,6	9,1	5,5	4,6	4,5
man		6,7	5,7	11,4	6,0	.	6,0
vrouw		5,6	7,6	6,6	5,0	.	2,8

. Aantallen zijn te klein om te rapporteren.

Bron: CBS (EBB'19)

Werkloosheid voor de coronacrisis hard gedaald en zeer sterk afhankelijk van de conjunctuur

Uit figuur 2.6 komt de sterke conjunctuurgevoeligheid van personen met een migratie-achtergrond heel duidelijk naar voren. Gaat het economisch slecht, dan stijgt de werkloosheid bij migrantengroepen hard. Gaat het economisch voor de wind, dan daalt die werkloosheid vervolgens ook weer hard. Dit zien we voor zowel mannen als vrouwen, als voor de eerste en de tweede generatie of specifiek de jongeren (15-24 jaar). Economische hoogconjunctuur nivelleert. Dit geldt niet alleen voor verschillen tussen personen met en zonder migratieachtergrond, maar ook voor verschillen tussen de diverse herkomstgroepen (zie bijlage B2.8).

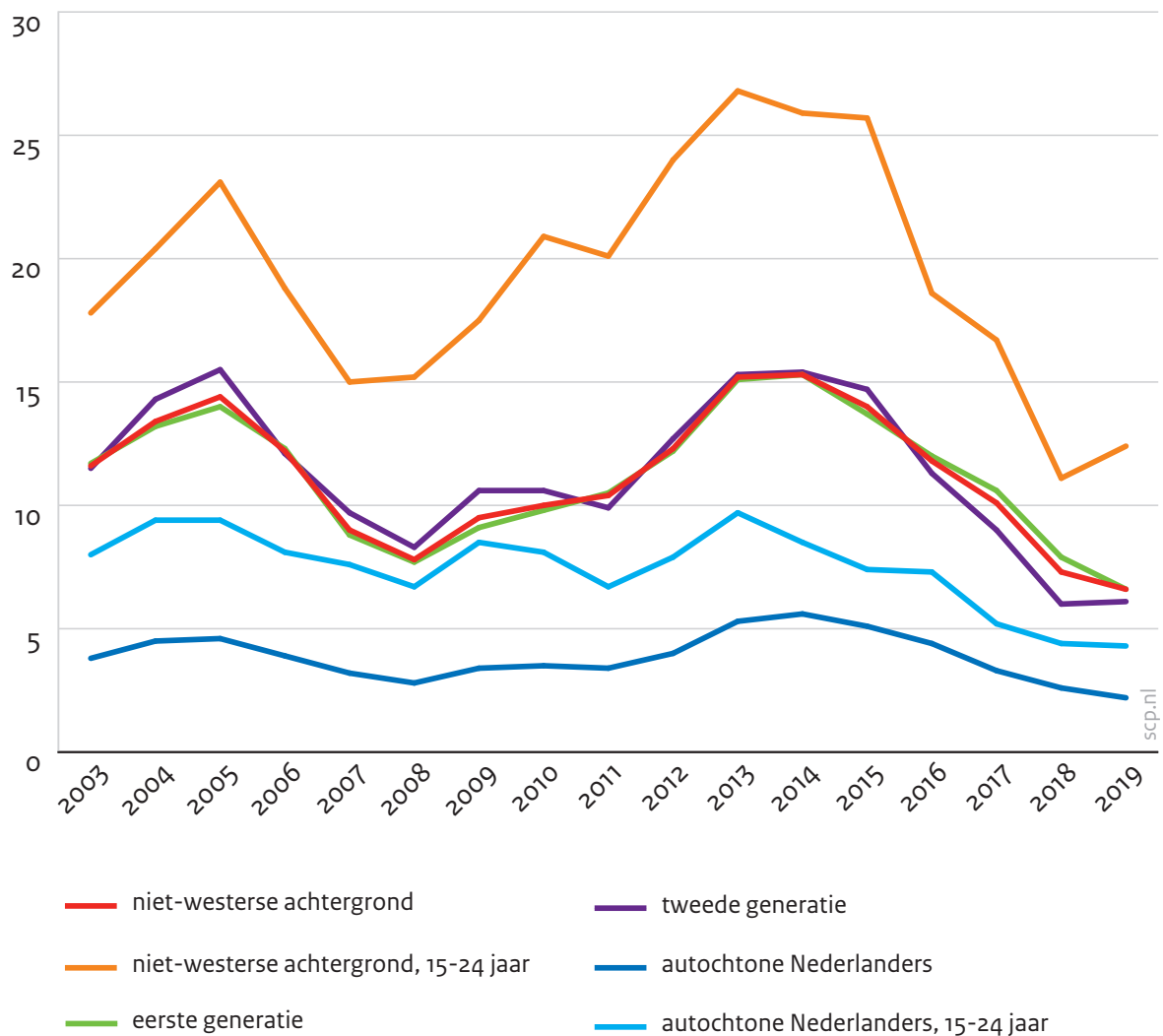
De grote afhankelijkheid van de conjunctuur onderstreept dat op dit vlak geen duidelijke sprake is van een structurele verbetering van de arbeidsmarktpositie van personen met een niet-westerse migratieachtergrond. Ook het gegeven dat de piek in werkloosheid bij de laatste recessie (2013) niet lager ligt dan in de recessie ervoor (2005) onderschrijft dit. Aan de andere kant is de werkloosheid van de niet-westerse groep in 2019 op het laagste punt in de afgelopen vijftien jaar. Dit geldt ook als we specifiek kijken naar de werkloosheid van jongeren of de tweede generatie. Zoals gezegd nemen tegelijkertijd de werkloosheidsverschillen tussen personen met en zonder migratieachtergrond in 2020 wel weer toe (CPB en SCP 2020).

De ontwikkeling binnen en tussen de generaties geeft evenmin een duidelijk beeld van een structurele verbetering van de werkloosheidspositie. De ontwikkeling in de tijd is voor beide generaties zeer vergelijkbaar en de verschillen in werkloosheid waren en zijn gering (zie figuur 2.6a). De verschillen tussen vrouwen en mannen met een niet-westerse herkomst zijn ook niet groot. Opvallend is dat de conjunctuur – zowel positief als negatief – wat eerder (in de tijd) van invloed lijkt te zijn op de positie van mannen. Bij een crisis stijgt de werkloosheid bij mannen eerder dan bij vrouwen, maar bij economisch herstel zie je tevens dat bij mannen de werkloosheid weer eerder daalt. Dit verschijnsel zie je ook in de algemene bevolking en heeft ermee te maken dat mannen vaker werken in conjunctuur-gevoelige sectoren.

De fluctuaties zijn het sterkste bij de groep met de zwakste positie: de jongeren van 15-24 jaar met een migratieachtergrond. In de piek van de crisis in 2013 lag het werkloosheidscijfer boven de 25%. Ook bij autochtone jongeren is de werkloosheid relatief hoog ten opzichte van de totale autochtone bevolking, maar is tegelijkertijd over alle jaren beduidend lager dan die van de jongeren met een migratieachtergrond. Positief is dat de werkloosheid van laatstgenoemde groep de jaren vóór de coronacrisis hard gedaald is: van meer dan een kwart in 2013, tot net boven de 12% in 2019.

Figuur 2.6a

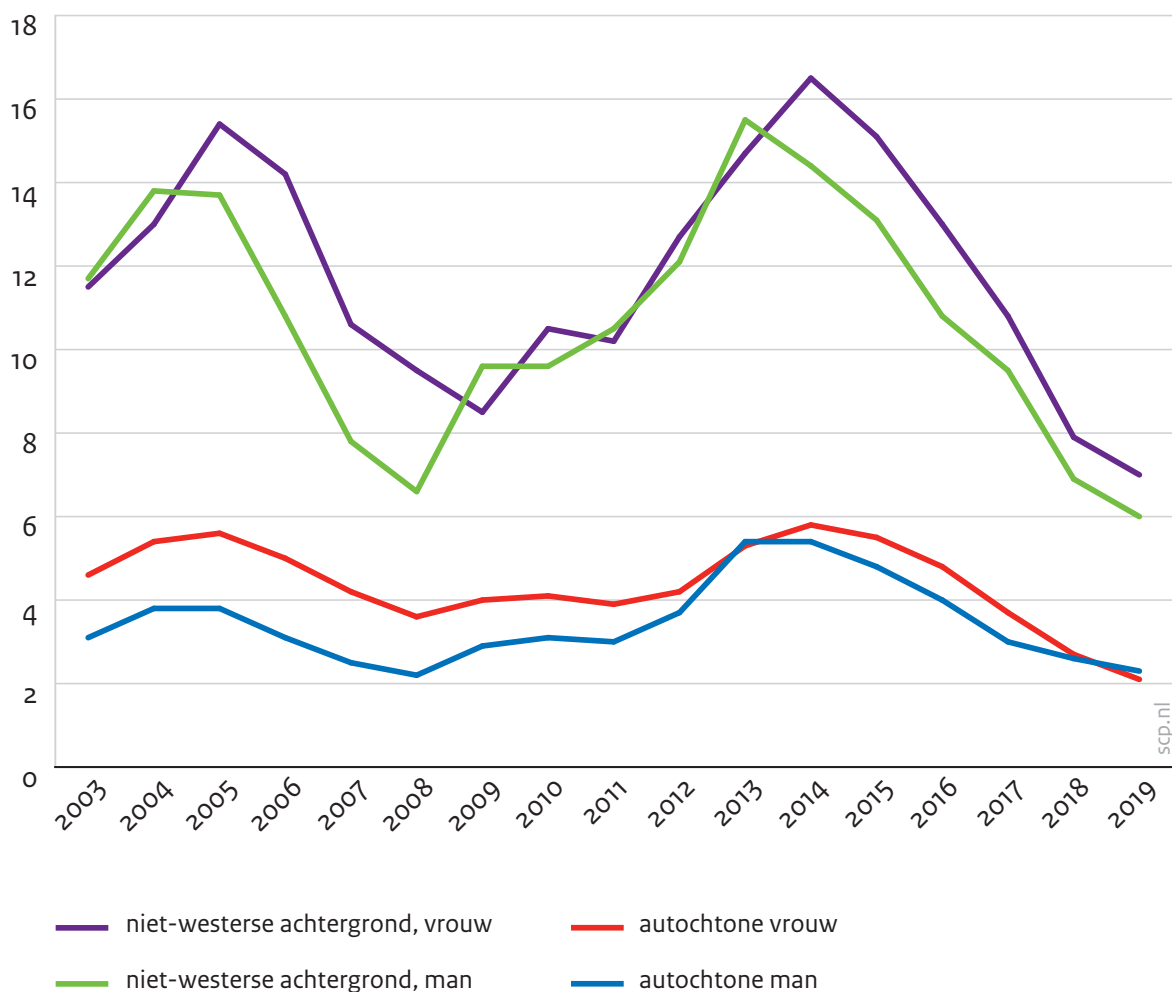
Werkloosheid, 15-64 jaar, zonder voltijdsschoolgaanden, naar herkomst, generatie en jongeren, 2003-2019 (in procenten)



Bron: CBS (EBB'03-'19)

Figuur 2.6b

Werkloosheid, 15-64 jaar, zonder voltijdsschoolgaanden, naar herkomst en geslacht, 2003-2019 (in procenten)



Bron: CBS (EBB'03-'19)

2.4.2 Zoekgedrag van werklozen

Het verschil in zoekgedrag wordt vaak aangemerkt als een verklaring waarom personen met een migratieachtergrond de weg naar betaald werk minder goed weten te vinden (Huijnk et al. 2014; Lancee 2016; szw 2018). Het idee hierbij is dat hoe zij werk zoeken belangrijke consequenties heeft voor hun positie op de arbeidsmarkt (Mouw 2002; Seibel en Van Tubergen 2013). Het succes in het vinden van banen is afhankelijk van de intensiteit waarmee gezocht wordt en het type informatie en de bronnen die werkzoekers gebruiken voor het vinden van werk. Hierbij wordt vaak het onderscheid gemaakt tussen enerzijds formele manieren voor het vinden van een baan, zoals arbeidsbureaus en het reageren op vacatures en anderzijds meer informele wijzen zoals via familieleden, vrienden of kennissen (Granovetter 1995). Een baan zoeken via sociale contacten en netwerken wordt bijvoorbeeld gezien als een belangrijke strategie om aan werk te komen (Granovetter 1995; Lancee 2016; Mouw 2003). Tegelijkertijd kan het voor personen met een migratie-

achtergrond minder effectief zijn om binnen het eigen netwerk te zoeken dan voor autochtone Nederlanders.

Eerder onderzoek liet onder meer zien dat de verschillen in aantal zoekactiviteiten tussen verschillende herkomstgroepen gering is (Huijnk et al. 2014), maar dat de aard van het zoekgedrag wel wisselend is. Turkse Nederlanders zochten met name via sociale netwerken naar werk, terwijl autochtone, Surinaamse en Antilliaanse Nederlanders eerder geneigd waren om te zoeken via online of schriftelijke vacatures (Seibel en Van Tubergen 2013).

Personen met een migratieachtergrond ontplooiën relatief wat meer verschillende zoekactiviteiten

We gaan hier in op het zoekgedrag van de werkloze beroepsbevolking in de afgelopen vier weken voorafgaand aan de enquête. Enige voorzichtigheid bij de interpretatie van de cijfers is nodig. De hier gepresenteerde resultaten geven inzicht in het aantal verschillende soorten activiteiten dat men ontplooid heeft, maar niet zozeer in de intensiteit van die activiteiten.

Autochtone Nederlandse werklozen hebben van alle herkomstgroepen de afgelopen vier weken de minste zoekactiviteiten ontplooid (zie tabel 2.8). Tussen de herkomstgroepen zijn er qua gemiddeld aantal activiteiten geen verschillen. Een verschil tussen personen met en zonder migratieachtergrond ligt in het contact met het uitzendbureau: personen met een migratieachtergrond hebben hier vaker contact mee gehad dan personen zonder migratieachtergrond. Ook zien we dat Turkse Nederlanders relatief vaak het sociaal netwerk gebruiken om informatie te vergaren over het vinden van werk. Dit is in lijn met eerder onderzoek dat liet zien dat personen met een migratieachtergrond vaak werk zoeken binnen de eigen kring en via uitzendbureaus, en minder vaak via advertenties. Dit zijn over het algemeen minder effectieve zoekstrategieën (Lancee 2016; Odé en Dagevos 1999). Werklozen met weinig *human capital* zouden eerder geneigd zijn om informele zoekmanieren te gebruiken en uitzendbureaus in te schakelen (Seibel en Van Tubergen 2013). Het kan ook te maken hebben met het lagere segment waarin zij op zoek zijn naar werk. In hoofdstuk 5 gaan we dieper in op de wijze waarop diverse kapitaalkvormen (sociaal, economisch, cultureel) van invloed zijn op de arbeidsmarktparticipatie van personen met een migratieachtergrond.

Tabel 2.8

Zoekgedrag van werklozen de afgelopen vier weken, 15-64 jaar, zonder voltijdsschoolgaanden, 2018^a
(in procenten)

	autoch- toon	niet- westers	Turks	Marok- kaans	Suri- naams	Antilli- aans
gemiddeld aantal zoekactiviteiten	3,4	3,8	3,7	3,9	4,0	3,8
nalezen van personeelsadvertenties	89	89	92	90	91	84
reageren op personeelsadvertenties	70	74	75	79	83	67
bij werkgevers geïnformeerd	48	48	50	44	49	50
bij familie, vrienden of sociale relaties geïnformeerd	62	66	77	64	69	67
bij het arbeidsbureau (cwi) geïnformeerd	31	31	25	34	40	29
bij een uitzendbureau geïnformeerd, of zich laten inschrijven	34	49	51	50	51	52
een open sollicitatiegesprek geschreven	44	53	53	53	53	58
een bedrijfsdag bezocht	8	11	9	11	16	7
een sollicitatiegesprek gevoerd	34	40	42	37	46	37

a Er zijn geen recentere cijfers beschikbaar over het zoekgedrag dan uit 2018.

Bron: CBS (EBB'18)

Tweede generatie onderneemt minder (verschillende) zoekactiviteiten dan de eerste generatie

De tweede generatie heeft gemiddeld minder verschillende zoekactiviteiten ondernomen dan de eerste generatie, met name doordat zij minder contact hebben gehad met arbeids- of uitzendbureaus en minder vaak het sociaal netwerk hiervoor gebruiken (zie bijlage B2.8). Zij lijken qua zoekgedrag dus meer op de autochtone Nederlanders dan de eerste generatie. De verschillen naar geslacht zijn gering. Mannen hebben wel vaker geïnformeerd bij werkgevers en het uitzendbureau dan werkloze vrouwen met een niet-westerse migratieachtergrond de afgelopen vier weken.

2.5 Bijstandsuitkeringen

Alhoewel de bijstandsafhankelijkheid niet alleen een indicator is van de individuele arbeidsmarktpositie, maar bijvoorbeeld ook een weerspiegeling van de huishoudsituatie en vermogenspositie, wordt de bijstandsafhankelijkheid wel beschouwd als een belangrijke graadmeter voor hoe het met groepen op de arbeidsmarkt gaat. We gaan er derhalve kort op in.

Kader 2.2 Bijstand

We rapporteren hier over personen met een uitkering op grond van de Wet werk en bijstand (Wwb, tot en met 2014) en de Participatiewet (vanaf 2015). Het recht op bijstand is verbonden aan een aantal voorwaarden. Men moet minimaal 18 jaar oud zijn en rechtmatig in Nederland wonen. Verder worden eisen gesteld aan het inkomen en het vermogen, bijvoorbeeld het spaargeld of de overwaarde van een huis. Het bedrag dat men maximaal aan vermogen mag bezitten, is afhankelijk van de leefsituatie. Dit wordt gezien op huishoudniveau; het inkomen en het vermogen van partners of anderen met wie een gezamenlijk huishouden wordt gevoerd tellen mee. Ook mag men niet in aanmerking komen voor een andere uitkering. Mensen die in de gevangenis of een huis van bewaring zitten, hebben geen recht op bijstand. Ook is er een verplichting om mee te doen aan activiteiten die de gemeente aanbiedt om werk te vinden.

De leefsituatie is van belang voor het recht op en de hoogte van de bijstandsuitkering. Als twee samenwonende partners voldoen aan de voorwaarden voor het recht op bijstand kunnen zij recht hebben op een bijstandsuitkering voor een gezin. Beide partners hebben dan volgens de statistieken een bijstandsuitkering. Nadat een bijstandsuitkering is aangevraagd, moet vaak eerst 28 dagen zelf gezocht worden naar werk of een opleiding (de zoekperiode/inspanningsperiode). Voor jongeren tot 27 jaar geldt deze zoekperiode altijd. Voor personen van 27 jaar of ouder beslist de gemeente of de zoekperiode geldt. Na deze periode bepaalt de gemeente of iemand een bijstandsuitkering krijgt.

Op 1 juli 2020 is de bijstandsnorm voor personen van 21 jaar tot de Aow-gerechtigde leeftijd 1059,03 euro voor alleenstaanden en 1512,90 euro voor samenwonende partners.

Niet alle geregistreerden in Nederland hebben recht op bijstand. Van belang is bijvoorbeeld of iemand de Nederlandse nationaliteit heeft ('Nederlander is') en of iemand een verblijfsvergunning heeft voor onbepaalde tijd. Met deze vergunning hebben mensen in principe recht op bijstand. In sommige gevallen kan iemand gelijkgesteld worden aan een Nederlander. Dit geldt bijvoorbeeld voor personen met een verblijfsvergunning (voor bepaalde of onbepaalde tijd) op asielgronden. Voor gemeenschapsonderdanen (EU-onderdanen en onderdanen van IJsland, Liechtenstein, Noorwegen en Zwitserland) is de toegang beperkt. Wanneer men vijf jaar onafgebroken legaal in Nederland woont, is er een duurzaam verblijfsrecht en kan men recht hebben op de bijstand. Ook als men korter dan vijf jaar in Nederland woont, is er onder bepaalde omstandigheden recht op bijstand, maar het aanvragen daarvan kan gevolgen hebben voor het verblijfsrecht. De IND kan na een melding van de gemeente dat iemand bijstand aanvraagt besluiten dat die persoon niet langer in Nederland mag verblijven. Wanneer het verblijfsrecht wordt ingetrokken, is er ook geen recht meer op bijstand.

Bijstandsafhankelijkheid ruim zes keer hoger bij personen met een niet-westerse migratieachtergrond

Personen met een niet-westerse migratieachtergrond hebben ruim zes keer zo vaak een bijstandsuitkering als autochtone Nederlanders (respectievelijk 12,9% en 2,0%; tabel 2.9). Dat de bijstand hoger ligt bij hen is vanuit hun arbeidsmarktpositie en beperktere persoonlijke, sociale en culturele hulpbronnen (zie hoofdstuk 4) goed te begrijpen. Het is niet zo zinvol om naar verschillen tussen de generaties te kijken, aangezien de tweede generatie gemiddeld veel jonger is en vanwege leeftijdsriteria vaak überhaupt niet in aanmerking komt voor een dergelijke uitkering.

De bijstandsafhankelijkheid is bij de Surinaamse (7,9%) en Turkse Nederlanders (8,4%) relatief laag in vergelijking met andere migrantengroepen, terwijl juist relatief veel Marokkaanse (13,5%) en vooral overige niet-westerse Nederlanders (16,9%) een bijstandsuitkering hebben. Migrantengroepen die nog maar recent in Nederland zijn en die hoofdzakelijk als vluchteling hiernaartoe zijn gekomen, zijn zeer sterk afhankelijk van een bijstandsuitkering (zie bijlage B2.9).

Vrouwen zijn bij alle herkomstgroepen vaker aangewezen op een bijstandsuitkering dan mannen. Grofweg geldt voor veel groepen dat de bijstandsafhankelijkheid van vrouwen ongeveer 50% hoger ligt dan bij de mannen. Opvallend is dat bij de groep overig niet-westers de verschillen naar geslacht veel geringer zijn.

Tabel 2.9

Bijstandsuitkeringen, naar herkomst, 18-64 jaar, 2019 (in procenten)

	autochtoon	niet-westers	Turks	Marokkaans	Surinaams	Antilliaans	overig niet-westers
totaal	2,0	12,9	8,4	13,5	7,9	10,4	16,9
man	1,7	11,1	6,4	11,4	6,5	8,1	15,3
vrouw	2,3	14,7	10,6	15,5	9,2	12,7	18,6

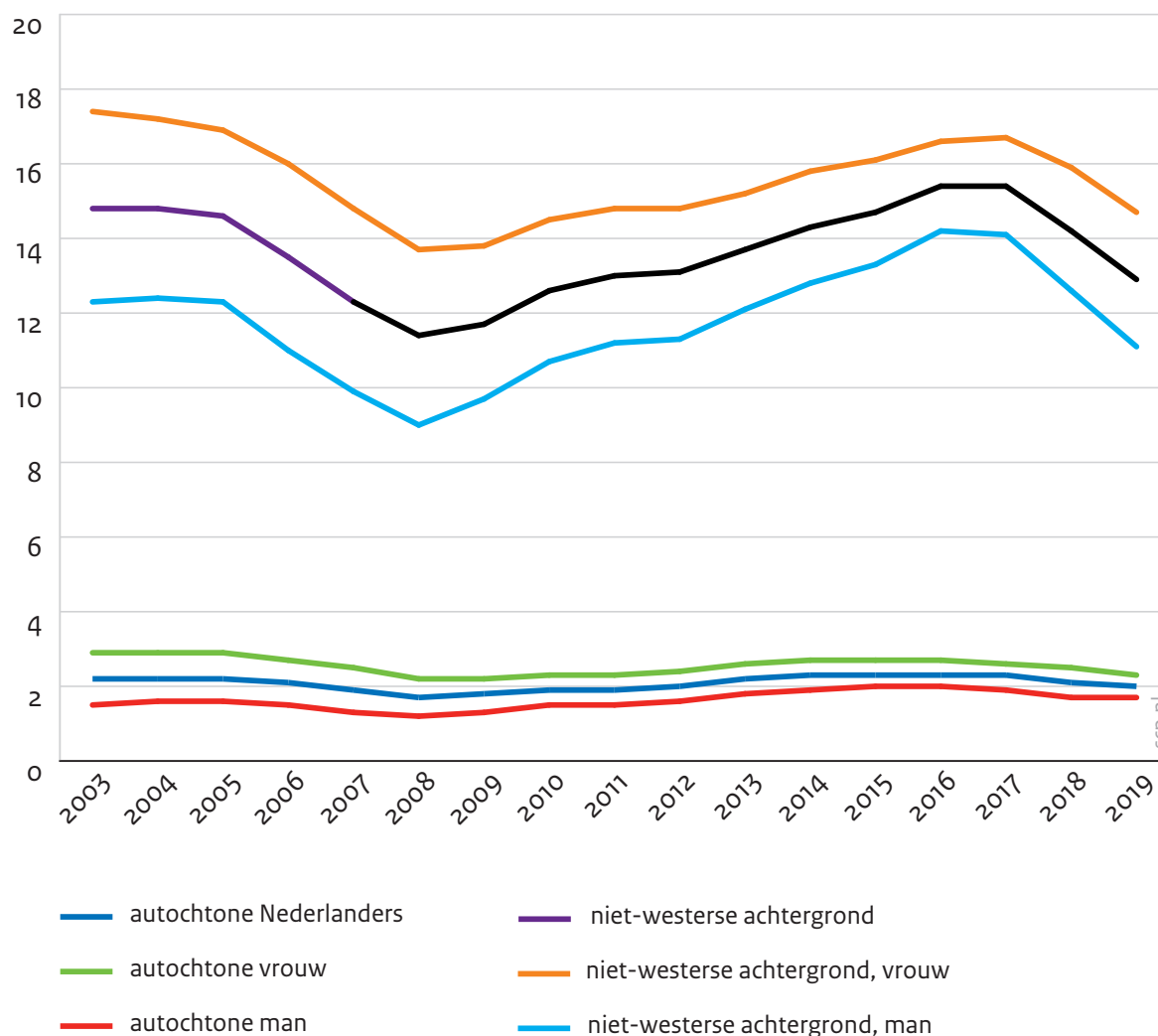
Bron: CBS (Bijstandsstatistieken'19)

Recentelijke daling bijstandsafhankelijkheid na jarenlange toename

Het aandeel personen met een bijstandsuitkering nam onder mannen en vrouwen van autochtone Nederlandse en niet-westerse herkomst tussen 2008 en 2017 weer toe, na een flinke daling aan het begin van deze eeuw (figuur 2.7). De afgelopen twee jaren daalde de bijstandsafhankelijkheid na deze jarenlange toename. Het verschil in bijstand tussen mannen en vrouwen met een niet-westerse achtergrond is in de loop van de tijd afgenomen. Dit geldt overigens ook voor de verschillen tussen mannen en vrouwen onder autochtone Nederlanders. De gehele periode bezien lijkt er weinig sprake van een structurele nivellering op het vlak van de bijstandsuitkeringen tussen personen met en zonder migratieachtergrond. Het is te verwachten dat de bijstandsafhankelijkheid bij personen met een migratieachtergrond versterkt zal toenemen naar aanleiding van de coronacrisis (SCP 2020).

Figuur 2.7

Bijstandsuitkeringen, niet-westerse migratieachtergrond en autochtoon Nederlands, naar geslacht, 18-64 jaar, 2003-2019 (in procenten)



Bron: cbs (Bijstandsstatistieken '03-'19)

ww-uitkeringen: sinds 2014 gedaald en kleine verschillen naar herkomst

Alhoewel we zelf geen nieuwe cijfers presenteren over werkloosheidsuitkeringen (ww-uitkeringen), beschrijven we kort de belangrijkste bevindingen uit ander onderzoek. Uit het *Jaarrapport Integratie 2018* van het Centraal Bureau voor de Statistiek bleek dat onder alle herkomstgroepen het percentage personen met een ww-uitkering sinds 2014 gestaag gedaald is (De Mooij et al. 2018). De verschillen tussen de groepen zijn klein; in 2017 had 2,6% van de autochtone Nederlanders een werkloosheidsuitkering tegenover 2,4% van de personen met een niet-westerse migratieachtergrond. De verschillen tussen de eerste (2,5%) en de tweede generatie (2,1%) zijn evenmin groot. Het beeld op basis van de ww-uitkeringen is anders dan het beeld van de werkloosheid, waarbij de personen met een niet-westerse herkomst bijvoorbeeld sterk oververtegenwoordigd zijn (zie tabel 2.8). Dit komt doordat niet iedereen die werkloos is, ook daadwerkelijk recht heeft op een ww-uit-

kering. Deze toewijzing is onder andere afhankelijk van het arbeidsverleden⁵. De eerste bevindingen over ontwikkelingen in de ww-uitkeringen tijdens de nieuwe crisis wijzen erop dat het aandeel ww-uitkeringen sterker toeneemt bij personen met een niet-westerse migratieachtergrond dan bij personen zonder migratieachtergrond (Atlas voor gemeenten 2020).

2.6 Samenvatting en conclusie

Meer personen met een migratieachtergrond begeven zich op de arbeidsmarkt

In dit hoofdstuk stonden de ontwikkelingen in de groep van niet-werkenden sinds begin deze eeuw centraal. Belangrijk hierbij is dat deze betrekking hadden op de periode voordat de coronacrisis uitbrak.

Sinds het begin van deze eeuw is het aandeel dat behoort tot de niet-beroepsbevolking onder personen met (en zonder) een migratieachtergrond gedaald. Dit heeft onder andere te maken met de instroom van en ontwikkelingen bij de tweede generatie. De tweede generatie (19%) behoort veel minder vaak tot de niet-beroepsbevolking dan de eerste generatie (33%) en wil minder vaak niet werken (respectievelijk 9% en 18%). Het deel van de tweede generatie mannen en vrouwen dat aangeeft niet te willen werken is ongeveer gelijk aan dat deel van de totale autochtone bevolking. Het vizier van de tweede generatie staat dus sterker gericht op de arbeidsmarkt.

Tegelijkertijd bevindt nog steeds een relatief groot deel van de personen met een niet-westerse migratieachtergrond zich niet op de arbeidsmarkt; zij zijn niet werkzaam of werkzoekend. Het deel dat behoort tot de niet-beroepsbevolking is ruim twee keer zo groot als bij de autochtone Nederlanders. Een vijfde geeft aan niet te willen (15%) of te kunnen (5%) werken. Bij autochtone Nederlanders is dit respectievelijk 9% en 3%. De belangrijkste redenen voor personen met een niet-westerse herkomst om tot de niet-beroepsbevolking te behoren zijn een slechte gezondheid (12%), zorg voor het huishouden (4%) en niet op korte termijn beschikbaar zijn, of niet naar werk gezocht te hebben (8%).

Ook zien we dat de crisis van 2008 ervoor zorgde dat de niet-beroepsbevolking bij personen met een niet-westerse achtergrond niet langer in omvang afneemt. De afgelopen tien jaar is de niet-beroepsbevolking – net als hieraan gerelateerde categorieën zoals het deel dat niet wil werken of het deel dat niet werkt vanwege zorgtaken – onder mensen met een niet-westerse migratieachtergrond juist weer toegenomen in plaats van afgenomen. Verschillen met autochtone Nederlanders zijn de afgelopen tien jaar dus weer toegenomen. Dit zien we vooral terug bij de personen met een overige niet-westerse migratieachtergrond. Dit kan deels te maken hebben met verandering in de samenstelling van deze groep, zo zijn er recentelijk veel Syriërs ingestroomd die hun vizier nog nauwelijks op de arbeidsmarkt hebben gericht. Deze bevindingen voorspellen niet veel goeds voor de (mogelijke) ontwikkelingen in de huidige crisis.

Recente sterke daling van de werkloosheid onder druk door de crisis (?)

De absolute verschillen in werkloosheid zijn in de jaren voor de coronacrisis veel kleiner geworden. Tegelijkertijd was het aandeel werklozen onder personen met een niet-westerse migratieachtergrond in 2019 nog steeds bijna drie keer zo groot als bij mensen zonder migratieachtergrond. Het is niet zo dat niet-westerse werklozen minder zoekactiviteiten ontplooiën dan autochtone Nederlanders. Integendeel, personen met een niet-westerse migratieachtergrond, vooral die van de eerste generatie, hebben bijvoorbeeld vaker contact met uitzendbureaus dan autochtone Nederlanders.

De grote conjuncturele schommelingen en de geringe verschillen tussen de generaties bij personen met een migratieachtergrond accentueren dat er op dit gebied niet duidelijk sprake lijkt te zijn van een structurele positieverbetering. Aan de andere kant was de werkloosheid van de migrantengroepen in 2019 op het laagste punt van de afgelopen vijftien jaar, en dit geldt ook specifiek voor de werkloosheid van jongeren en de tweede generatie. De grote vraag is hoe de huidige crisis gaat uitpakken voor de werkloosheid van personen met een migratieachtergrond. De eerste voortekenen zijn niet gunstig; de werkloosheid loopt bij hen weer harder op dan bij autochtone Nederlanders.

Bijstandsafhankelijkheid veel hoger bij personen met een niet-westerse herkomst, weinig structurele verbetering

Minder gunstig is dat, over de gehele periode bezien, de bijstandsafhankelijkheid bij personen met een niet-westerse migratieachtergrond veel groter is dan bij autochtone Nederlanders. In 2019 was deze ruim zes keer hoger. De afgelopen tien jaar is de bijstandsafhankelijkheid, uitgezonderd het laatste jaar, toegenomen. De gehele periode bezien is er niet of nauwelijks sprake van een structurele verbetering van de achterstandspositie van personen met een niet-westerse migratieachtergrond op het vlak van bijstandsuitkeringen. De huidige crisis zal hier naar alle waarschijnlijkheid geen positieve invloed op hebben, integendeel.

Vrouwen van de tweede generatie veel sterker gericht op de arbeidsmarkt dan de eerste generatie

We zien bij vrouwen grote verschuivingen in de arbeidsmarktpositie tussen de generaties. De vrouwen van de tweede generatie behoren veel minder vaak tot de niet-beroepsbevolking (22%) en geven veel minder vaak aan niet te willen werken (11%) (vanwege zorgtaken 3%) dan vrouwen van de eerste generatie (respectievelijk 43%, 26% en 11%).

De vrouwen van de tweede generatie geven ongeveer even vaak als autochtone vrouwen aan niet te willen of kunnen werken in verband met de zorg voor het huishouden of het gezin. Bij vrouwen met een Marokkaanse herkomst geldt dat 37% van de vrouwen van de eerste generatie niet wil werken, tegen nog maar 12% van de tweede generatie.

Tegelijkertijd is het ook zo dat vrouwen met een niet-westerse migratieachtergrond onder alle groepen beduidend vaker tot de niet-beroepsbevolking (37%) en tot de groep die niet wil werken (22%) behoren dan autochtone vrouwen (respectievelijk 19% en 12%) en mannen met een migratieachtergrond (respectievelijk 20% en 8%). Alhoewel het verschil in

werkloosheid tussen mannen en vrouwen met een migratieachtergrond niet zo groot is, is de bijstandsafhankelijkheid van deze vrouwen wel veel groter. Doordat deze sinds het begin van deze eeuw bij vrouwen wel en bij mannen niet is afgenomen, zijn de verschillen wel wat kleiner geworden.

Naar verhouding behoren veel vrouwen met een Turkse (41%) of Marokkaanse (51%) achtergrond tot de niet-beroepsbevolking. Een relatief groot deel van hen werkt niet in verband met de zorg voor het gezin. Bij Marokkaanse en Turkse Nederlanders is het verschil tussen de seksen in het behoren tot de niet-beroepsbevolking meer dan 20 procentpunten; bij de andere groepen is dit gat kleiner dan 10 procentpunten. De onderlinge verschillen tussen vrouwen van autochtone, Surinaamse of Antilliaanse origine zijn op dit vlak betrekkelijk gering. Binnen de tweede generatie zijn de verschillen tussen de verschillende herkomstgroepen en tussen vrouwen en mannen veel kleiner dan die verschillen binnen de eerste generatie.

Voor alle afzonderlijke herkomstgroepen geldt dat de niet-beroepsbevolking sinds het begin van deze eeuw is afgenomen, maar ook dat deze sterk te lijden heeft gehad van de economische tegenwind. Het is waarschijnlijk dat de verschillen in de niet-beroepsbevolking weer gaan toenemen door de huidige crisis. Bij autochtone vrouwen zie je deze conjunctuurafhankelijkheid niet direct terug; sinds begin deze eeuw is het deel dat niet werkt in verband met zorgtaken elk jaar verder afgenomen.

Noten

- 1 De bijstandsafhankelijkheid sluit niet helemaal aan bij het thema van niet-participerenden. Niet iedereen die niet werkt heeft een bijstandsuitkering. Een deel heeft bijvoorbeeld een ww-uitkering. Daarnaast is het niet alleen een indicator van de individuele arbeidsmarktpositie, maar weerspiegelt het ook de huishoudsituatie en vermogenspositie. Daarnaast kunnen ook werkenden bijstandsafhankelijk zijn. Tegelijkertijd wordt de bijstandsafhankelijkheid wel beschouwd als een belangrijke graadmeter voor non-participatie en hoe het met groepen op de arbeidsmarkt gaat. Een hoge bijstandsafhankelijkheid van een bepaalde herkomstgroep is een indicatie dat het niet gunstig gesteld is met de arbeidsmarktpositie van deze groep.
- 2 Vanaf 2015 is de urengrens aangepast aan de internationale definitie van werkloosheid, de ILO-definitie. Voorheen werd de nationale definitie gehanteerd voor het bepalen van de werkloosheid. Bij deze definitie ligt de grens voor het behoren tot de werkzame beroepsbevolking op een baan van ten minste twaalf uur per week. Deze grens is aangepast naar betaald werk van ten minste één uur per week.
- 3 Zie bijlage B2.1 voor een totaaloverzicht (werkzame en werkloze beroepsbevolking, alsmede de niet-beroepsbevolking) van de overkoepelende arbeidsmarktposities van de bevolking. De nettoparticipatie wordt ook nog in hoofdstuk 3 besproken.
- 4 De populatie waarop de cijfers betrekking hebben is in deze studie wat anders. De leeftijdsafbakening wijkt af en deze zijn inclusief de voltijds schoolgaanden. Daarom zijn de werkloosheidscijfers (respectievelijk 7,9% en 3,1%) niet direct te vergelijken met de cijfers uit dit hoofdstuk.
- 5 Het recht op een ww-uitkering is onder meer afhankelijk van of iemand verzekerd is voor werkloosheid, direct beschikbaar is voor betaald werk, minimaal 26 weken heeft gewerkt in de 36 weken voordat iemand werkloos werd en dat de persoon zelf niet schuldig was aan de werkloosheid.

3 De positie van werkenden in kaart

3.1 Werkenden onder de loep; structurele verbetering en conjuncturele afhankelijkheid

Veel beleidsaandacht gaat uit naar de (non-)participatie van personen met een niet-westerse migratieachtergrond. Achterstanden uiteten zich niet alleen op dit vlak, maar ook door het soort banen waarin zij werkzaam zijn (Huijnk 2016). Beide hangen samen: flexibel werk vergroot bijvoorbeeld de kans om in de ww of bijstand terecht te komen (Ponds et al. 2018). Dit zien we versterkt terug in tijden van crisis, ook in de huidige crisis (Atlas van gemeenten 2020).

In dit hoofdstuk komen expliciet de posities van werkenden aan bod. Welke algemene ontwikkelingen zijn er waar te nemen? In hoeverre neemt bijvoorbeeld de oververtegenwoordiging in banen met ongunstige kenmerken (laag niveau, flexibele arbeidsrelatie, weinig uren) af? Ook richten we ons op de bovenkant van de arbeidsmarkt: in hoeverre slagen migranten en hun kinderen erin om door te dringen tot de hogere segmenten van de arbeidsmarkt? Beleidsmatig is hier steeds meer aandacht voor (zie bv. SER 2019). De alliantie Culturele Diversiteit in de Top richt zich bijvoorbeeld expliciet op het belang van meer leidinggevenden met een migratieachtergrond. Een verwante onderzoeksvraag is in hoeverre personen met een migratieachtergrond, met name die van de tweede generatie, hun relatief gunstige opleidingsniveau weten om te zetten in een betere arbeidsmarktloopbaan.

Om grip te krijgen op de (structurele) ontwikkelingen kijken we ook naar verschillen tussen de generaties. Passend werk of werk met gunstige kenmerken vinden is met name voor migranten van de eerste generatie moeilijk, onder meer door een gebrekkige waardering van hun diploma's, een gebroken arbeidsverleden (in het buitenland) en/of een beperkte beheersing van de Nederlandse taal. Voor de tweede generatie spelen dit soort human-capitalfactoren veel minder mee; zij zijn immers in Nederland geboren en getogen. Daarnaast zijn zij vaak hoger opgeleid dan hun ouders. De verwachting is derhalve dat hun positie beter is (of wordt) dan die van de eerste generatie.

Nadat we eerst ingaan op de ontwikkelingen in de nettoparticipatie, komen kenmerken van het arbeidscontract aan bod, zoals het aantal uur dat men werkt en of er sprake is van flexibele contracten. Vervolgens kijken we naar de aard van het werk; op welk niveau worden beroepen uitgeoefend en in hoeverre betreft het leidinggevende functies? Ook bezien we het deel dat werkzaam is als zelfstandige. Inkomensverschillen komen niet aan de orde in dit hoofdstuk. Uit eerder onderzoek blijkt dat personen met een migratieachtergrond een flinke achterstand hebben in hun inkomen en dat dit onder andere te maken heeft met hun arbeidsmarktparticipatie en inkomen (Huijnk 2016; Koot et al. 2019). De resultaten in dit hoofdstuk zijn gebaseerd op verschillende jaargangen van de Enquête Beroepsbevolking (EBB). Een kanttekening bij de cijfers is dat deze van voor de coronacrisis zijn.

3.1.1 Welk deel van de bevolking heeft betaald werk?

Voor we inzoomen op kenmerken van de werkenden, beschrijven we allereerst welk deel van de bevolking werkzaam is, de nettoparticipatie. De nettoparticipatiegraad is het aantal personen dat een baan heeft, uitgedrukt in procenten van het totaal aantal personen. We richten ons op de 15-64-jarigen, zonder de voltijds schoolgaanden.

Iets minder dan twee derde (67%) van de personen met een niet-westerse migratieachtergrond heeft betaald werk (tabel 3.1). Dit is 17 procentpunten lager dan bij autochtone Nederlanders (84%). Bij Surinaamse en Antilliaanse Nederlanders is het deel dat werkt (respectievelijk 74% en 72%) duidelijk groter dan bij Turkse (67%) en Marokkaanse (57%) Nederlanders. Voor alle groepen geldt dat vrouwen minder vaak werkzaam zijn dan mannen. De verschillen zijn met name bij de Turkse en Marokkaanse groep groot; ongeveer de helft van de vrouwen met een Turkse of Marokkaanse herkomst heeft betaald werk. De tweede generatie heeft vaker werk (76%) dan de eerste generatie (63%). De generatieverschillen manifesteren zich het duidelijkst bij de vrouwen. Dit verschil is enorm groot (73% versus 53%). Met name vrouwen van de Turkse of Marokkaanse tweede generatie werken vaker dan die vrouwen van de eerste generatie. Bij de tweede generatie zijn de verschillen naar geslacht ook veel kleiner dan bij de eerste generatie.

Tabel 3.1

Nettoparticipatie, naar herkomst en achtergrondkenmerken, 15-64 jaar, zonder voltijdsschoolgaanden, 2019 (in procenten)

	autochtoon	niet-westers	Turks	Marokkaans	Surinaams	Antilliaans	overig niet-westers
totaal	84	67	67	57	74	72	66
mannen	89	75	79	69	78	76	73
vrouwen	79	58	55	46	71	68	59
15-24 jaar	84	62	70	49	75	53	59
25-44 jaar	90	72	75	64	81	79	71
45-64 jaar	79	60	57	49	69	66	61
eerste generatie		63	62	54	70	68	63
eerste generatie man		73	78	70	75	72	72
eerste generatie vrouw		53	44	37	67	63	55
tweede generatie		76	76	63	81	80	80
tweede generatie man		78	82	66	83	83	78
tweede generatie vrouw		73	70	61	79	77	82

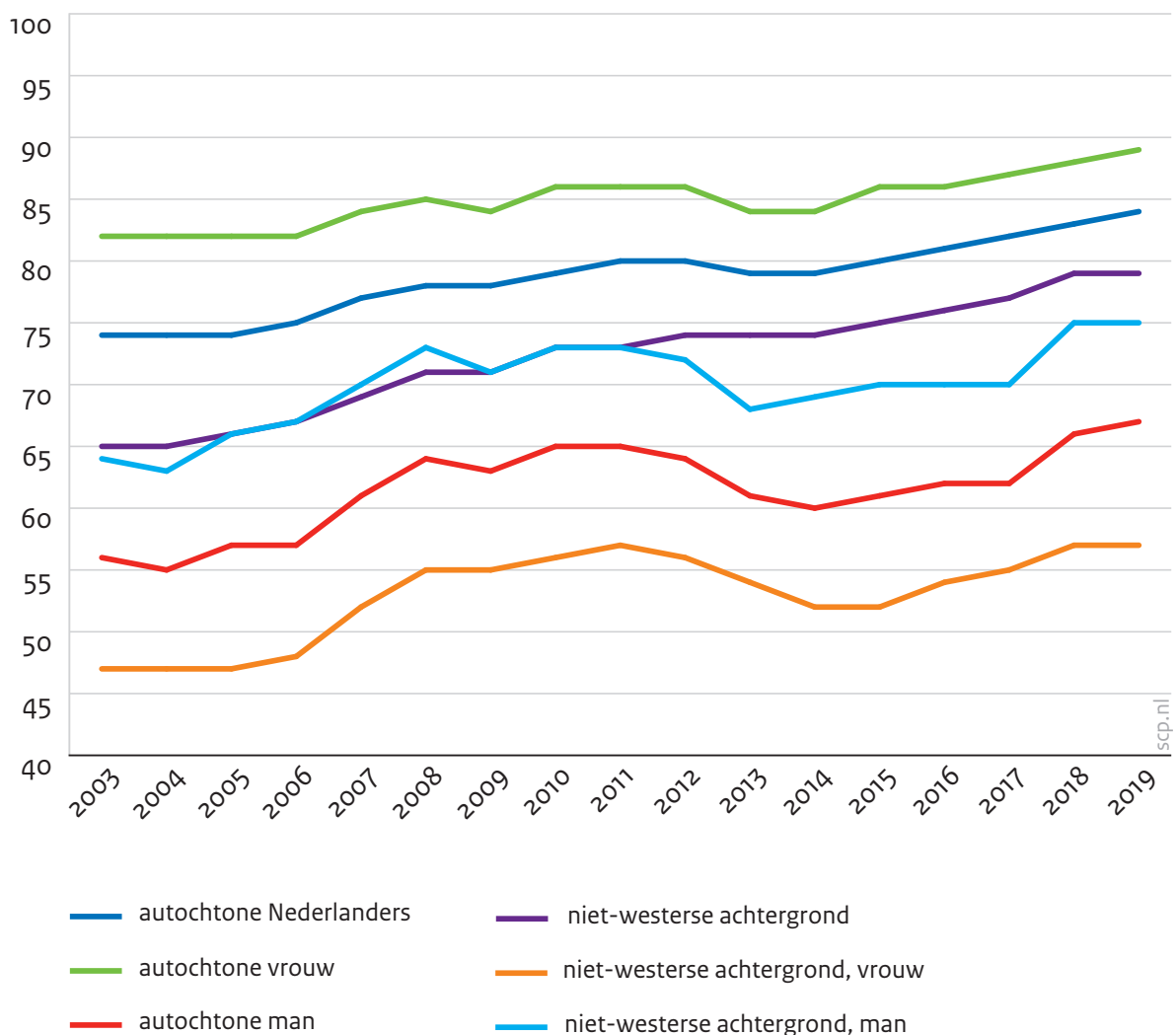
Bron: CBS (EBB'19)

Ondanks stijgende participatie, geen inlopende achterstand

De nettoparticipatie van personen met een niet-westerse herkomst is bij zowel mannen als vrouwen in vergelijking met het begin van deze eeuw toegenomen (figuur 3.1). Het verschil in nettoparticipatie met autochtone Nederlanders is echter in de tijd niet veel kleiner geworden (zie bijlage B3.1), wat voornamelijk komt door de sterke groei van participatie onder autochtone vrouwen. De crisis uit 2008 heeft vooral de participatie van personen met een migratieachtergrond doen afnemen. Hierdoor nam het verschil tussen autochtone Nederlanders en migrantengroepen, dat tussen 2003-2009 afnam, in de jaren daarna weer toe. Vanwege de huidige crisis is het niet waarschijnlijk dat dit verschil de komende tijd wel kleiner zal worden.

Figuur 3.1

Nettoparticipatie, naar herkomst en geslacht, 15-64 jaar, zonder voltijdsschoolgaanden, 2003-2019 (in procenten)



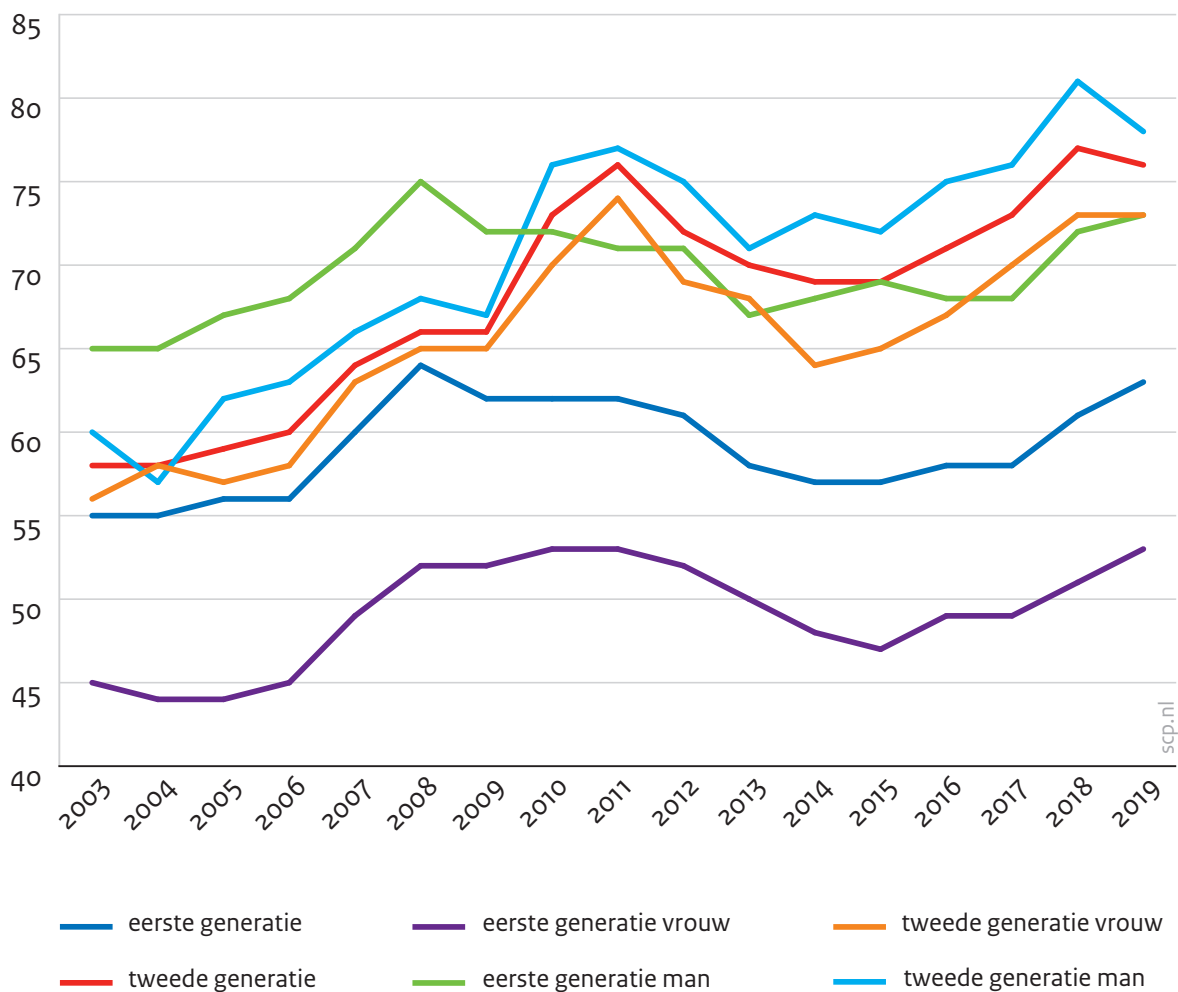
Bron: CBS (EBB'03-'19)

Nettoparticipatie vooral bij tweede generatie mannen en vrouwen gestegen

Met name voor de tweede generatie, zowel de mannen als de vrouwen, is de nettoparticipatie tussen 2003-2019 sterk toegenomen. Dit gebeurde ondanks dat de crisis in 2008 deze toename ook bij hen heeft gedrukt (figuur 3.2). Bij de eerste generatie is de toename in het deel dat betaald werk heeft beperkter. In tegenstelling tot het begin van deze eeuw heeft de tweede generatie nu vaker betaald werk dan de eerste generatie.

Figuur 3.2

Nettoparticipatie, naar generatie en geslacht, 15-64 jaar, zonder voltijdsschoolgaanden, 2003-2019 (in procenten)



Bron: CBS (EBB '03-'19)

3.1.2 De positie van werkenden: aantal contracturen

In voltijd (≥ 35 uur per week) of deeltijd (< 35 uur) werken heeft een aantal voor- en nadelen. Een voordeel aan deeltijdwerk is dat er meer vrije tijd is, waardoor onder meer vaak een betere balans kan worden gevonden tussen privé en werk. Nadelen hieraan zijn een lager inkomen, minder economische zelfstandigheid en financiële zelfredzaamheid. Ook zijn de doorgroeimogelijkheden vaak beperkter in vergelijking met iemand die fulltime werkt (Portegijs en Van Brakel 2018). Een leidinggevende heeft bijvoorbeeld veel vaker een

voltijd baan dan een deeltijd baan. Het is bekend dat vrouwen veel vaker in deeltijd werken dan mannen. Er is minder bekend over verschillen tussen en binnen herkomstgroepen in voltijdwerk (maar zie Portegijs en Van Brakel 2018).

Geslacht veel bepalender dan herkomst of generatie bij aantal werkuren

Het gemiddeld aantal uur dat werkenden met en zonder migratieachtergrond werken verschilt nauwelijks van elkaar (respectievelijk 34,0 en 34,1 uur) (zie tabel 3.2). De Turkse Nederlanders werken gemiddeld het meeste aantal uren (34,6) (zie bijlage B3.2). Het deel met voltijdwerk is bij autochtone Nederlanders (57%) wat lager dan bij personen met een niet-westerse migratieachtergrond (60%). Dit komt met name door het lage aandeel autochtone vrouwen dat voltijds werkt (28%). Dit is veel lager dan bij autochtone mannen (83%), maar ook lager dan bij vrouwen met een niet-westerse migratieachtergrond (36%). Het verschil in voltijd banen en gemiddeld aantal werkuur is vooral groot tussen mannen en vrouwen, en niet zozeer tussen herkomstgroepen of tussen generaties (zie ook bijlage B3.3). Het verschil in voltijdwerk tussen mannen en vrouwen is bij de tweede generatie wel wat kleiner dan bij de eerste generatie, maar de verschillen zijn ook bij de tweede generatie fors (respectievelijk 69% en 41%) (zie bijlage B3.3).

Tabel 3.2

Aantal werkuren volgens contract, naar herkomst en achtergrondkenmerken, 15-64 jaar, zonder voltijds-schoolgaanden, 2019 (in procenten)

	autoch- toon	niet- westers	autoch- tone Neder- landse man	autoch- tone Neder- landse vrouw	niet- westers man	niet- westers vrouw	niet- westers eerste generatie	niet- westers tweede generatie
0-11 uur	3	4	1	6	3	7	5	3
12-34 uur	39	35	16	67	18	57	34	38
≥ 35 uur	57	60	83	28	79	36	61	59
gemiddeld	34,0	34,1	39,1	28,1	37,9	29,3	34,1	34,1

Bron: CBS (EBB'19)

Behoorlijke afname in het deel dat werkt in een voltijdsbaan

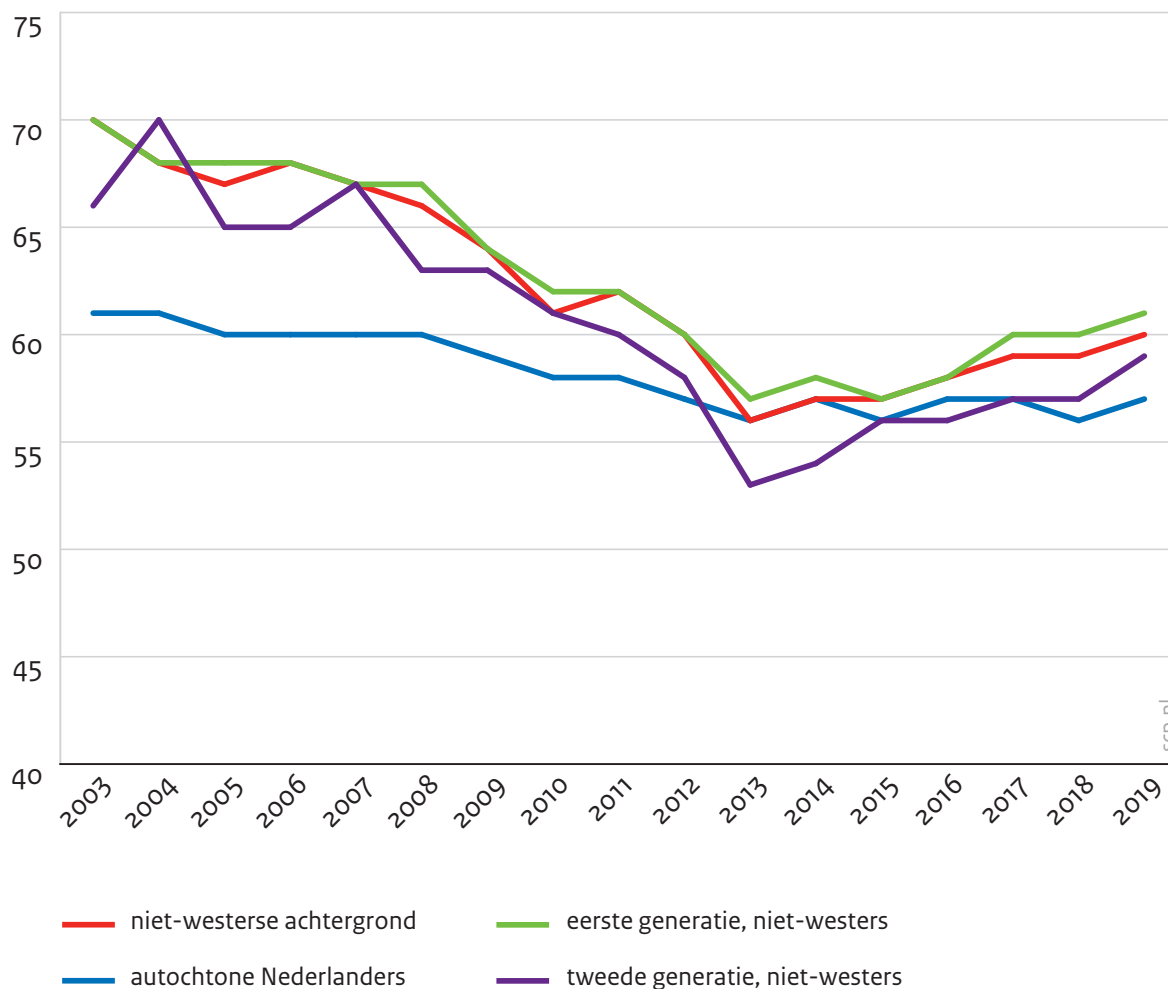
De Nederlandse arbeidsmarkt is structureel veranderd als het gaat om het aandeel voltijdsbanen; deze zijn sinds het begin van deze eeuw afgenomen. Dit zien we terug bij beide generaties van personen met een migratieachtergrond (figuur 3.3a). Dit geldt ook voor de autochtone Nederlanders, maar bij hen was de afname minder hard. Hierdoor is het deel met een voltijd baan tussen personen met een niet-westerse achtergrond (zowel de eerste als de tweede generatie) en autochtone Nederlanders in de loop van de tijd naar elkaar toegegroeid. Dat wil zeggen dat de achterstandspositie van autochtone Nederlanders – bij hen werkte een kleiner deel voltijds – praktisch verdwenen is. Dit komt vooral doordat bij vrouwen met een niet-westerse herkomst het deel dat voltijdwerk verricht een stuk klei-

ner is dan in 2003 (9 procentpunten afgenomen). Tegelijkertijd zien we, als we kijken naar de laatste vijf jaar, dat dit aandeel weer aan het toenemen is (figuur 3.3b). Bij autochtone vrouwen zijn sinds het begin van deze eeuw de veranderingen in het deel dat voltijdswerk verricht beperkt.

In de piek van de coronacrisis (maart/april) daalde het gemiddelde aantal werkuren, maar vrijwel alleen bij mensen met een flexibel dienstverband (Olsthoorn et al. 2020). In deze groep zijn personen met een migratieachtergrond oververtegenwoordigd. Daarna veerde de feitelijke arbeidsduur in het derde kwartaal weer terug (Van Brakel et al. 2020). Het is de vraag hoe dit zich ontwikkelt wanneer de economische crisis zich langer manifesteert.

Figuur 3.3a

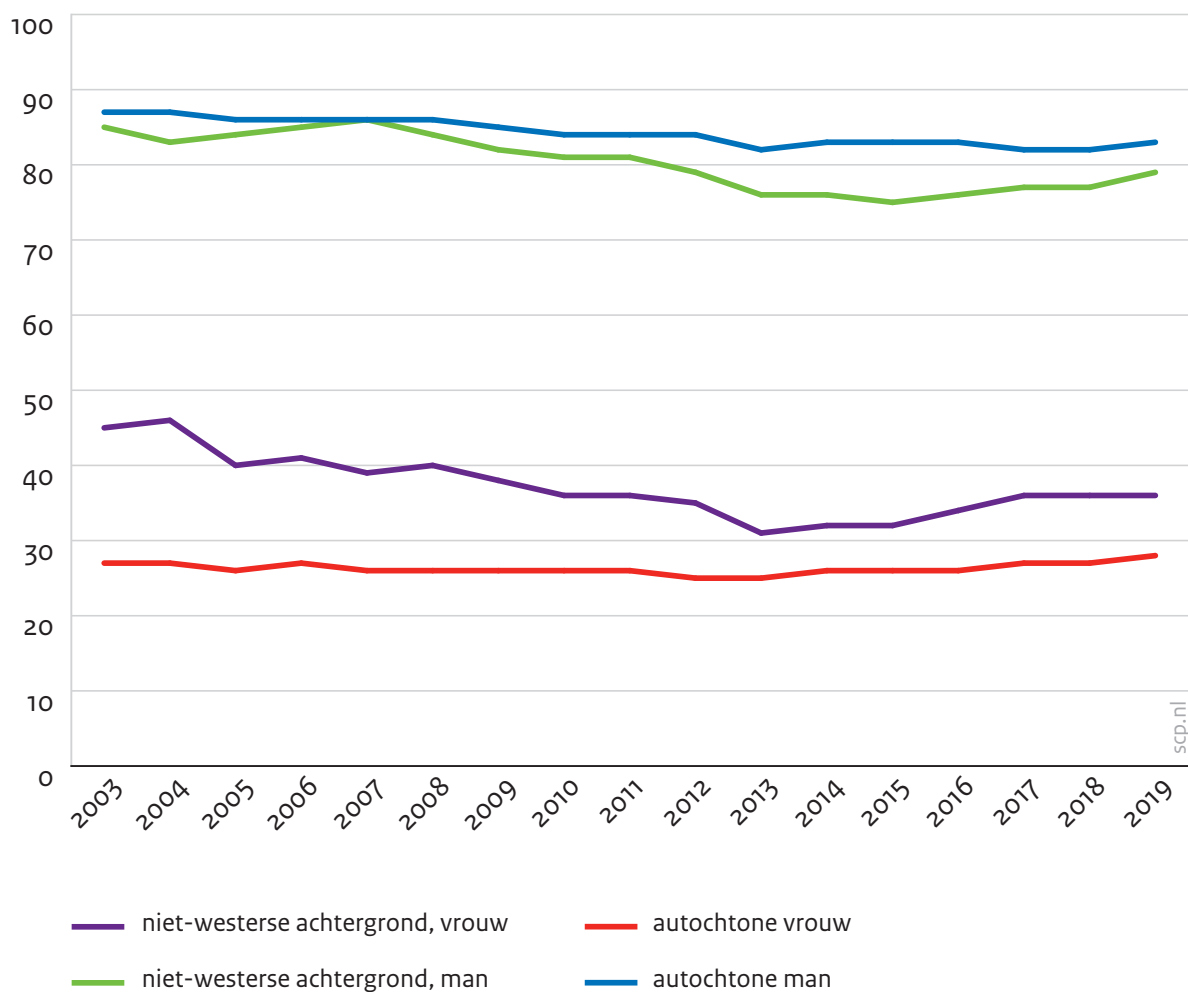
Voltijdbanen, 15-64 jaar, zonder voltijdsschoolgaanden, naar herkomst en generatie, 2003-2019 (in procenten)



Bron: CBS (EBB'03-'19)

Figuur 3.3b

Voltijdbanen, 15-64 jaar, zonder voltijdsschoolgaanden, naar herkomst en geslacht, 2003-2019 (in procenten)



Bron: CBS (EBB'03-'19)

3.1.3 Flexwerk

Werknemers met een flexibele arbeidsrelatie zijn de uitzendkrachten, oproepkrachten, invalkrachten en alle overige werknemers die geen vast dienstverband hebben of niet voor een vast aantal uren in dienst zijn. Het aantal werknemers met een flexibel contact is sinds het begin van deze eeuw sterk toegenomen (CBS 2020). Jongeren waren altijd al oververtegenwoordigd, maar in toenemende mate is het hebben van een flexibel contract nu voor hen de norm. Voor de werkgevers heeft deze flexibilisering grote voordelen. Een flexibele schil maakt het mogelijk om het personeelsbestand aan te passen aan het economisch tij. Wanneer de vraag afneemt, bijvoorbeeld bij economische tegenwind of in het laagseizoen, kan het personeelsbestand via de flexibele schil eenvoudig worden verkleind. De oververtegenwoordiging van personen met een migratieachtergrond in de flexibele schil is een van de verklaringen waarom zij extra hard getroffen worden door een economische crisis (Huijnk 2016; Muns et al. 2020; Ponds et al. 2018).

Er is een wisselwerking tussen werkloosheid en flexwerk. De kans op een directe vaste baan is beperkt voor personen die uit de ww of bijstand stromen (Ponds et al. 2018). En door het flexwerk is er een verhoogd risico om opnieuw in de ww terecht te komen (herhalingswerkloosheid) (Hilbers et al. 2015). Een flexibele arbeidsrelatie gaat dus gepaard met een grote baan- en inkomensonzekerheid. Ook hebben flexwerkers doorgaans minder door de werkgever betaalde scholings- en trainingsmogelijkheden wat hun perspectieven op de arbeidsmarkt schaadt. Daarnaast doen zij vaker fysiek en psychosociaal belastend werk; het werk is minder uitdagend, men heeft minder autonomie en minder sociale steun. Hierdoor lopen zij verhoogde risico's ten aanzien van hun gezondheid, welzijn en duurzame inzetbaarheid (Goudswaard 2018).

De vraag is hoe het deel met flexwerk zich heeft ontwikkeld onder personen met en zonder een migratieachtergrond en welke verschillen er zijn binnen deze groep. De cijfers hebben betrekking op de periode voor de economische crisis die het gevolg is van de coronapandemie. We richten ons hier op de werknemers met een flexibele arbeidsrelatie en niet op de zelfstandigen. We gaan dieper in op de groep zelfstandigen in paragraaf 3.4.

Personen met een niet-westerse achtergrond hebben bijna twee keer zo vaak flexwerk als autochtone Nederlanders

Het deel met flexwerk is onder de mensen met een niet-westerse migratieachtergrond (30%) beduidend hoger dan onder de autochtone Nederlanders (15%). De Antilliaanse Nederlanders en Nederlanders met een herkomst uit de overige niet-westerse landen hebben naar verhouding vaak flexwerk (respectievelijk 35% en 36%) en de Marokkaanse en Surinaamse Nederlanders minder vaak (respectievelijk 22% en 23%).

Onder jongeren (15-24 jaar) is het deel met flexwerk onder alle herkomstgroepen erg groot. Bij personen met een niet-westerse migratieachtergrond is dit ongeveer twee derde, bij de autochtone jongeren de helft. Uit andere studies komt naar voren dat een nog groter deel van de jongeren flexwerk heeft (CBS 2018); dit heeft ermee te maken dat we de schoolgaanden – die sterk zijn vertegenwoordigd onder de flexwerkers – hier niet bekijken.

De focus ligt in deze studie immers niet op bijbanen, maar op structurele posities en ontwikkelingen. De verschillen naar geslacht en generatie zijn gering.

Tabel 3.3

Flexwerk, naar herkomst en achtergrondkenmerken, 15-64 jaar (zonder voltijds schoolgaanden), 2019
(in procenten)

	autoch- toon	niet- westers	Turks	Marok- kaans	Suri- naams	Antilli- aans	overig niet- westers
totaal	15	30	29	22	23	35	36
mannen	13	30	28	23	23	34	37
vrouwen	17	29	30	21	23	36	34
15-24 jaar	42	65	67	58	67	67	65
25-44 jaar	16	32	32	24	25	40	37
45-64 jaar	10	19	15	13	14	21	26
eerste generatie		29	25	19	18	36	37
eerste generatie man		29	23	21	19	36	38
eerste generatie vrouw		28	27	15	18	36	36
tweede generatie		31	35	28	29	34	32
tweede generatie man		32	37	29	28	32	34
tweede generatie vrouw		31	33	26	30	36	30

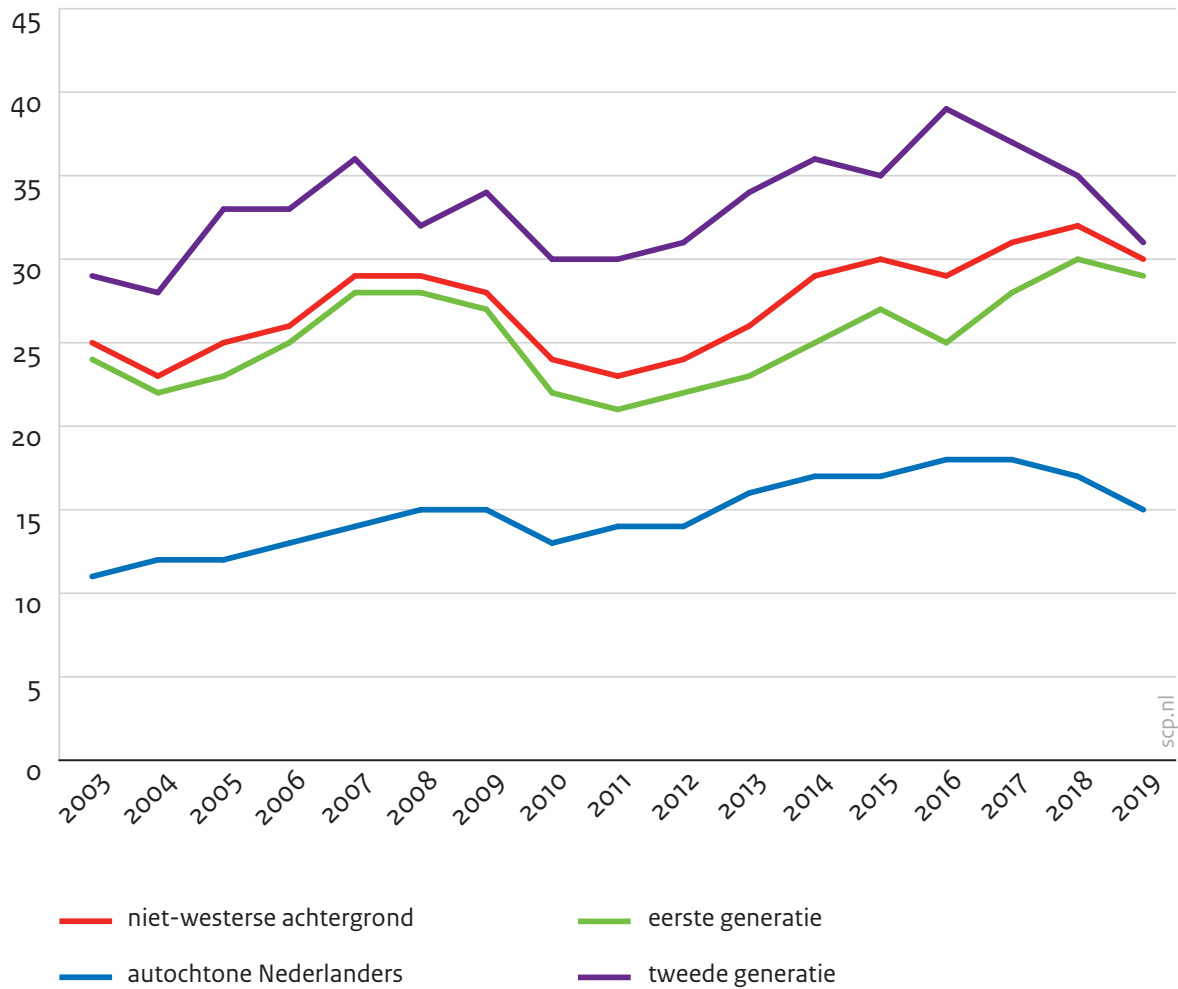
Bron: CBS (EBB'19)

Flexwerk neemt bij alle groepen toe, verschillen blijven groot

Bij zowel de personen met als zonder migratieachtergrond is het deel met flexwerk sinds 2003 toegenomen (figuur 3.4a). Er is nauwelijks sprake van een inlopende achterstand van personen met een migratieachtergrond op dit vlak, ook niet voor de tweede generatie. Binnen de groep met een niet-westerse achtergrond geldt dit voor zowel mannen als vrouwen en voor beide generaties. De conjunctuur is sterk van invloed op het aandeel personen met een niet-westerse achtergrond met een flexibel contract. Aan het begin van de crisis van 2008 daalde het deel met flexwerk; de flexibele schil verloor als eerste haar werk. De toename van het deel met flexwerk sinds 2010 is de laatste jaren – voor de coronapandemie – omgekeerd in een afname.

Figuur 3.4a

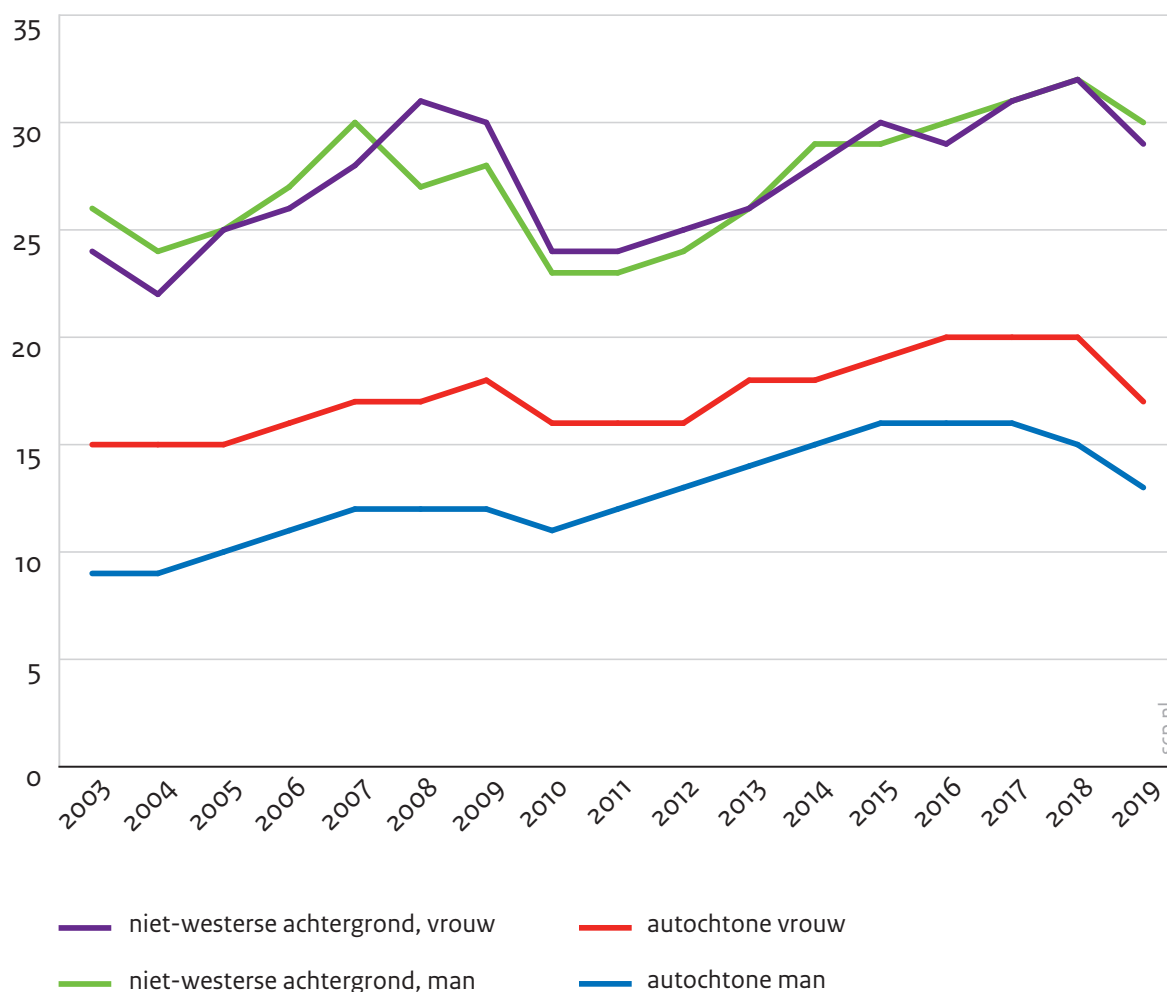
Flexwerk, naar herkomst en generatie, zonder voltijdsschoolgaanden, 15-64 jaar, 2003-2019 (in procenten)



Bron: CBS (EBB'03-'19)

Figuur 3.4b

Flexwerk, naar herkomst en geslacht, zonder voltijdsschoolgaanden, 15-64 jaar, 2003-2019 (in procenten)



Bron: CBS (EBB'03-'19)

3.2 Bovenkant van de arbeidsmarkt: een hoog beroepsniveau en leidinggeven

We zijn ook geïnteresseerd in hoeverre personen met een niet-westerse migratieachtergrond erin slagen om betere posities op de arbeidsmarkt te bemachtigen. De geringe culturele diversiteit aan de top is steeds nadrukkelijker een belangrijk thema. Dat mensen met een niet-westerse migratieachtergrond ondervertegenwoordigd zijn in topfuncties wordt weinig betwist, maar hoe sterk deze ondervertegenwoordiging is en wat de exacte onderliggende oorzaken hiervan zijn, is nog behoorlijk onontgonnen gebied (zie bv. SER 2019). We kunnen hier – vanwege een gebrek aan geschikte data – niet ingaan op de vraag in hoeverre personen met een niet-westerse achtergrond erin slagen om de ‘echte’ topfuncties te bemachtigen, zoals functies in een raad van bestuur of raad van commissarissen. Waar we wel zicht op kunnen krijgen is welk deel erin slaagt een baan op het hoogste beroepsniveau te realiseren en welk deel een leidinggevende functie heeft.

3.2.1 Beroepsniveau

Het beroepsniveau baseren we op de International Standard Classification of Occupations (ISCO)¹. De ISCO is een classificatie van beroepen op grond van overeenkomst qua niveau en specialisatie van de benodigde vaardigheden om het beroep uit te oefenen. De ISCO kan worden gereduceerd tot vier overkoepelende categorieën, waarbij niveau één het laagste niveau is en niveau vier het hoogste. Voorbeelden van beroepen op het laagste niveau zijn schoonmaker, magazijnmedewerker, productiemedewerker en kasmedewerker. Beroepen op het hoogste niveau zijn bijvoorbeeld manager, advocaat, directeur of docent.

Personen met een niet-westerse migratieachtergrond minder vaak werkzaam op het hoogste niveau

Het deel dat op het laagste beroepsniveau werkt is bij de totale groep van personen met een niet-westerse herkomst bijna drie keer zo groot als bij autochtone Nederlanders (respectievelijk 14% en 5%). Bij Turkse, Marokkaanse en de overig niet-westerse Nederlanders is dit deel het grootst. Iets minder dan een kwart (24%) van de personen met een niet-westerse migratieachtergrond is werkzaam op het hoogste beroepsniveau. Bij autochtone Nederlanders is dit ruim een derde (35%). Dit deel is het kleinste bij de Marokkaanse en Turkse Nederlanders (respectievelijk 20% en 18%).

Tabel 3.4

Beroepsniveau, naar herkomst, 15-64 jaar, zonder voltijdsschoolgaanden, 2019 (in procenten)

	niveau 1 (laagste)	niveau 2	niveau 3	niveau 4 (hoogste)
autochtone Nederlanders	5	41	19	35
niet-westerse achtergrond	14	45	16	24
Turks	16	50	16	18
Marokkaans	18	45	17	20
Surinaams	11	42	19	27
Antilliaans	9	46	17	28
overig niet-westers	15	44	15	27

Bron: CBS (EBB'19)

Beroepsniveau bij de tweede generatie hoger dan bij de eerste generatie

Voor alle groepen geldt dat de tweede generatie vaker in een hoog beroep werkzaam is dan de eerste generatie (tabel 3.5). Bij de Marokkaanse Nederlanders ligt het aandeel bij de tweede generatie (29%) bijna twee keer zo hoog als bij de eerste generatie (15%). Ook de tweede generatie 'overig niet-westers' maakt een reuzesprong voorwaarts in vergelijking met de eerste generatie. Van hen is maar liefst 42% werkzaam in een beroep op het hoogste niveau.

De verschillen tussen mannen en vrouwen in het uitoefenen van een beroep op het hoogste niveau zijn voor geen van de herkomstgroepen erg groot. Bij Marokkaanse en Turkse Nederlanders zijn vrouwen wat vaker werkzaam in de hoogste beroepsgroepen dan mannen.

Voor het beroepsniveau is het opleidingsniveau een zeer belangrijke voorspeller. Verschillen tussen en binnen groepen, bijvoorbeeld naar generatie, hebben onder meer te maken met verschillen in opleidingsniveau. In hoofdstuk 4 en 5 gaan we hier dieper op in.

Tabel 3.5

Hoog beroep, naar herkomst en achtergrondkenmerken, 15-64 jaar, zonder voltijdsschoolgaanden, 2019 (in procenten)

	autoch- toon	niet- westers	Turks	Marok- kaans	Suri- naams	Antilli- aans	overig niet- westers
mannen	37	24	17	19	29	29	27
vrouwen	33	24	21	23	25	26	26
15-24 jaar	16	11	11	.	6	.	12
25-44 jaar	40	27	21	25	28	31	29
45-64 jaar	33	22	16	12	29	23	25
eerste generatie		20	13	15	24	23	23
eerste generatie man		21	13	15	27	23	24
eerste generatie vrouw		20	15	14	22	24	22
tweede generatie		32	25	29	31	34	42
tweede generatie man		31	24	26	31	36	42
tweede generatie vrouw		32	26	32	31	31	42

. Aantallen zijn te klein om te rapporteren.

Bron: CBS (EBB'19)

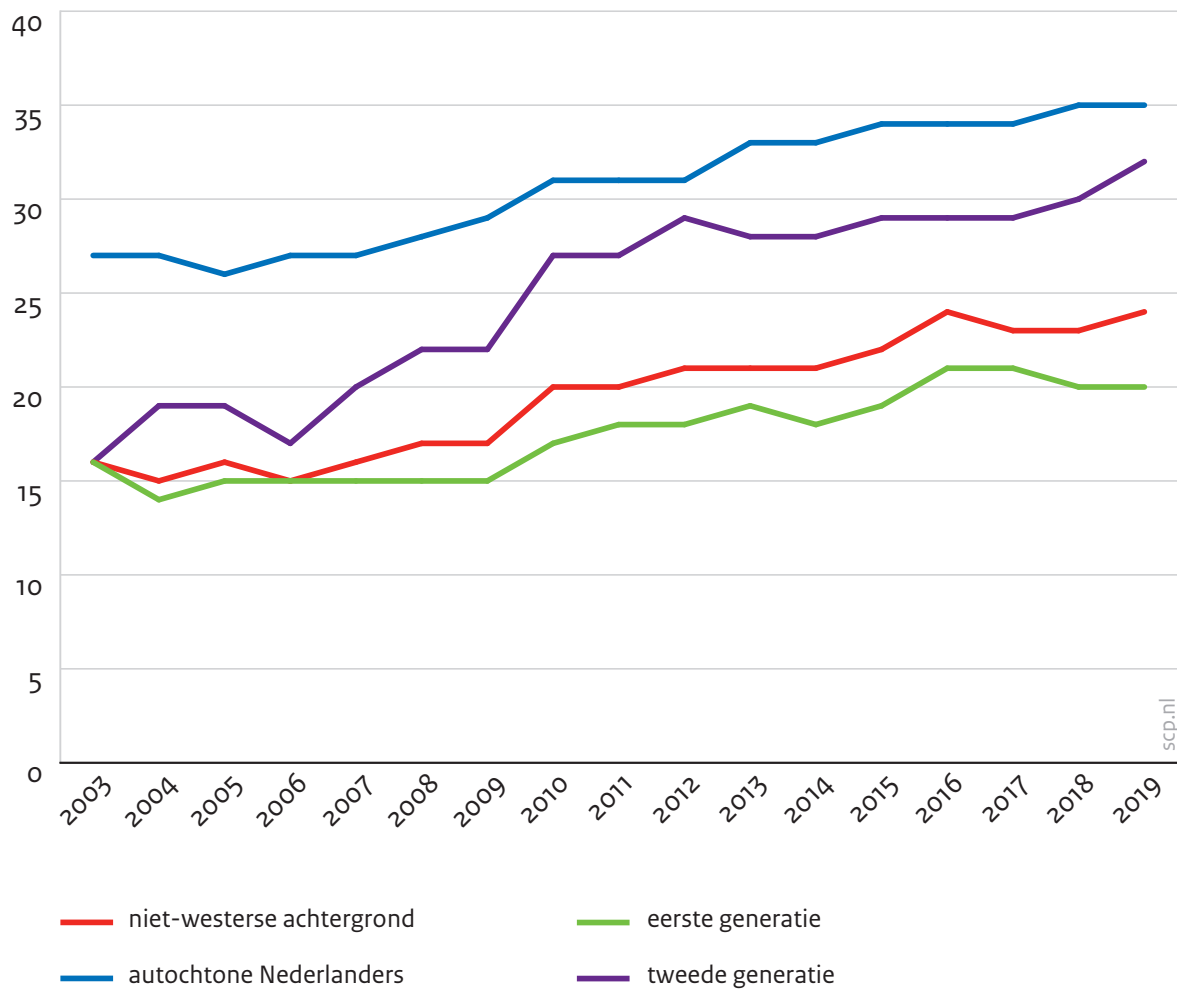
Deel met hoog beroep bij personen met een migratieachtergrond gestegen, achterstand niet kleiner geworden

Onder de eerste en tweede generatie en onder autochtone Nederlanders is het deel dat werkzaam is op het hoogste beroepsniveau toegenomen (figuur 3.5a). De verschillen tussen de hele groep van personen met een niet-westerse migratieachtergrond en autochtone Nederlanders zijn tussen 2003 en 2019 min of meer gelijk gebleven. Toch is het beeld van de ontwikkeling bij de generaties verschillend. Bij de tweede generatie is de toename aanzienlijk groter dan bij de eerste generatie. Hierdoor is in 2019 het deel dat werkt op het hoogste niveau voor de tweede generatie beduidend hoger dan dat deel bij de eerste generatie. Ook komt het aandeel dat werkzaam is op het hoogste niveau onder de tweede generatie dicht te liggen bij dat aandeel onder autochtone Nederlanders. Tussen mannen en vrouwen met een niet-westerse achtergrond zijn de verschillen over alle jaren heen

bepikt (zie figuur 3.5b). Het beroepsniveau lijkt niet zo sterk afhankelijk van de stand van de conjunctuur.

Figuur 3.5a

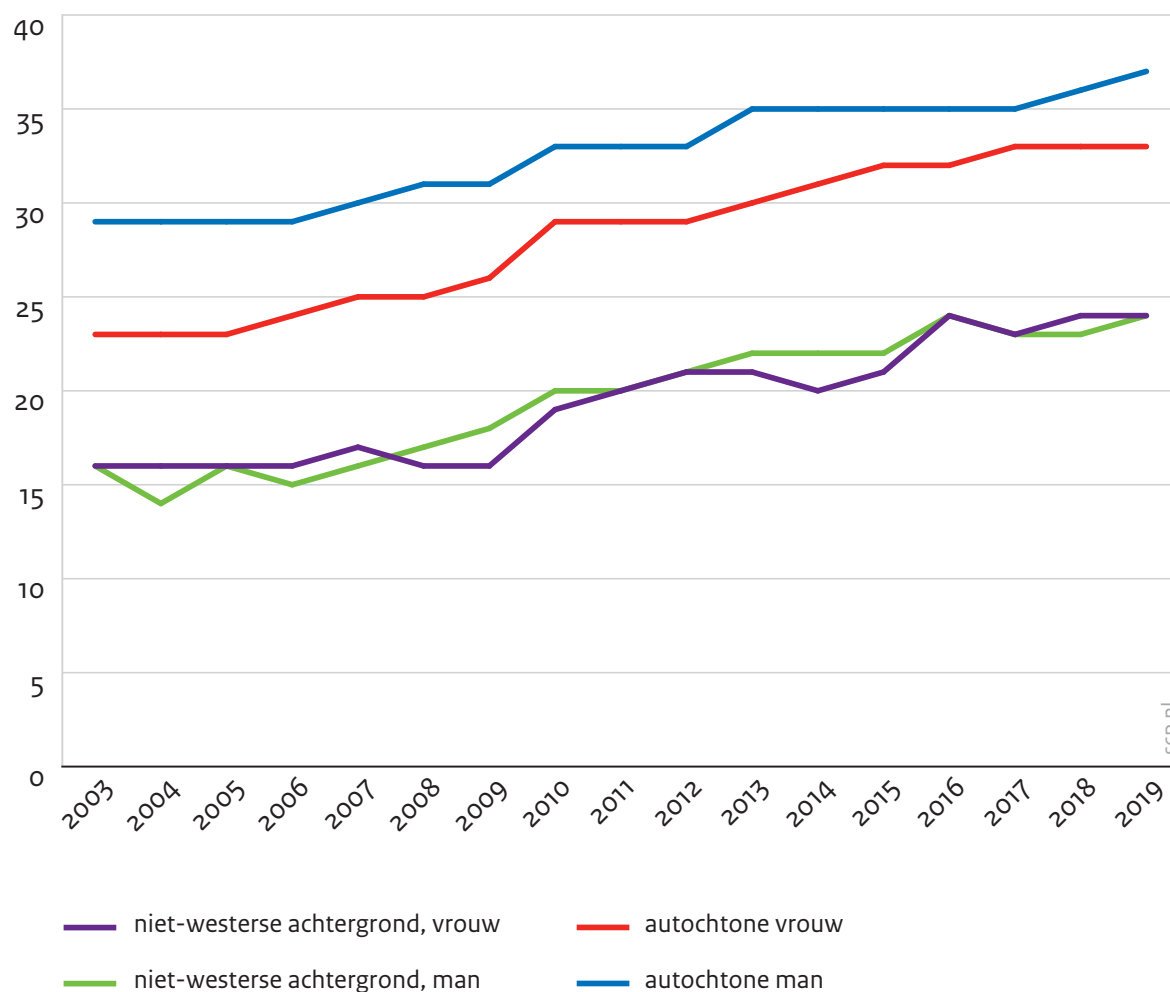
Hoog beroepsniveau, naar herkomst en generatie, 2003-2019 (in procenten)



Bron: CBS (EBB'03-'19)

Figuur 3.5b

Hoog beroepsniveau, naar herkomst en geslacht, 2003-2019 (in procenten)



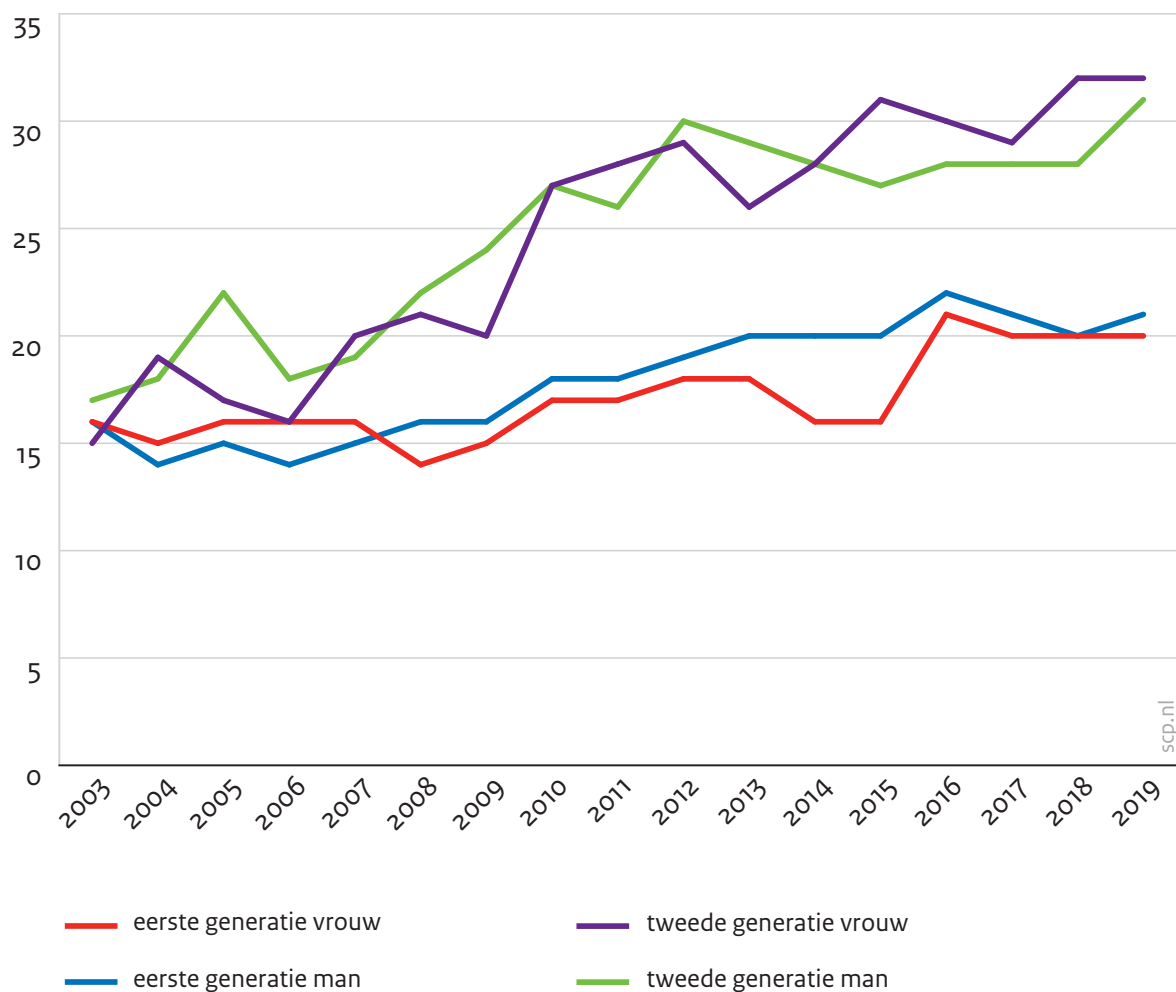
Bron: CBS (EBB'03-'19)

Voor mannen en vrouwen van tweede generatie is het beroepsniveau relatief sterk gestegen

Bij mannen en vooral vrouwen van de tweede generatie geldt dat hun beroepsniveau veel sterker is toegenomen dan dat van mannen en vrouwen van de eerste generatie (figuur 3.6). Sinds 2015 is het beroepsniveau van vrouwen van de tweede generatie hoger dan dat van mannen van de tweede generatie.

Figuur 3.6

Hoog beroep, niet-westerse migratieachtergrond, naar geslacht en generatie, 15-64 jaar, zonder voltijdschoolgaanden, 2003-2019 (in procenten)



Bron: CBS (EBB'03-'19)

3.2.2 Leidinggeven

In tabel 3.6 staat het deel van de werkzame beroepsbevolking dat een leidinggevende functie uitoefent. Autochtone Nederlanders geven wat vaker leiding dan personen met een niet-westerse migratieachtergrond (respectievelijk 25% en 20%). De onderlinge verschillen tussen de herkomstgroepen zijn klein (zie tabel 3.6) en variëren van 18% bij de Antilliaanse Nederlanders tot 22% bij de Turkse Nederlanders. Mannen zijn vaker leidinggevende dan vrouwen. Dit geldt voor zowel personen met als zonder migratieachtergrond. Onder autochtone Nederlanders is de *gender gap* op dit vlak relatief groot. Wellicht speelt hierbij mee dat het verschil in voltijdswerk en beroepsniveau tussen mannen en vrouwen bij personen met een niet-westerse migratieachtergrond kleiner is dan bij autochtone Nederlanders. De tweede generatie geeft vaker leiding dan de eerste generatie. Vrouwen van de tweede generatie werken, ondanks hun gemiddeld hoger beroepsniveau, niet vaker in leidinggevende functies dan vrouwen van de eerste generatie.

Wanneer we specifiek naar de groep leidinggevendens kijken, zien we dat het deel dat leidinggeeft aan minstens tien personen bij autochtone Nederlanders groter is dan bij de niet-westerse groep (zie bijlage B3.4). Mannen met een migratieachtergrond geven iets vaker leiding aan minstens tien personen dan vrouwen met een migratieachtergrond (respectievelijk 40% en 37%). Het verschil tussen de generaties is op dit punt niet significant.

Tabel 3.6

Leidinggeven, naar herkomst en achtergrondkenmerken, 15-64 jaar, werkzame beroepsbevolking zonder voltijdsschoolgaanden, 2018^a (in procenten)

	autoch- toon	niet- westers	Turks	Marok- kaans	Suri- naams	Antilli- aans	overig niet- westers
totaal	25	20	22	19	20	18	19
mannen	32	24	29	22	27	22	22
vrouwen	17	14	13	14	14	14	16
15-24 jaar	13	15	9	21	17	.	16
25-44 jaar	27	21	25	19	21	.	19
45-64 jaar	25	19	20	16	19	.	19
eerste generatie		19	21	18	19	17	18
eerste generatie man		22	25	21	25	22	21
eerste generatie vrouw		14	12	14	13	11	15
tweede generatie		22	25	20	22	21	21
tweede generatie man		28	34	25	29	23	23
tweede generatie vrouw		15	14	15	14	18	18

. Aantallen zijn te klein om te rapporteren.

a Deze informatie was niet beschikbaar voor 2019.

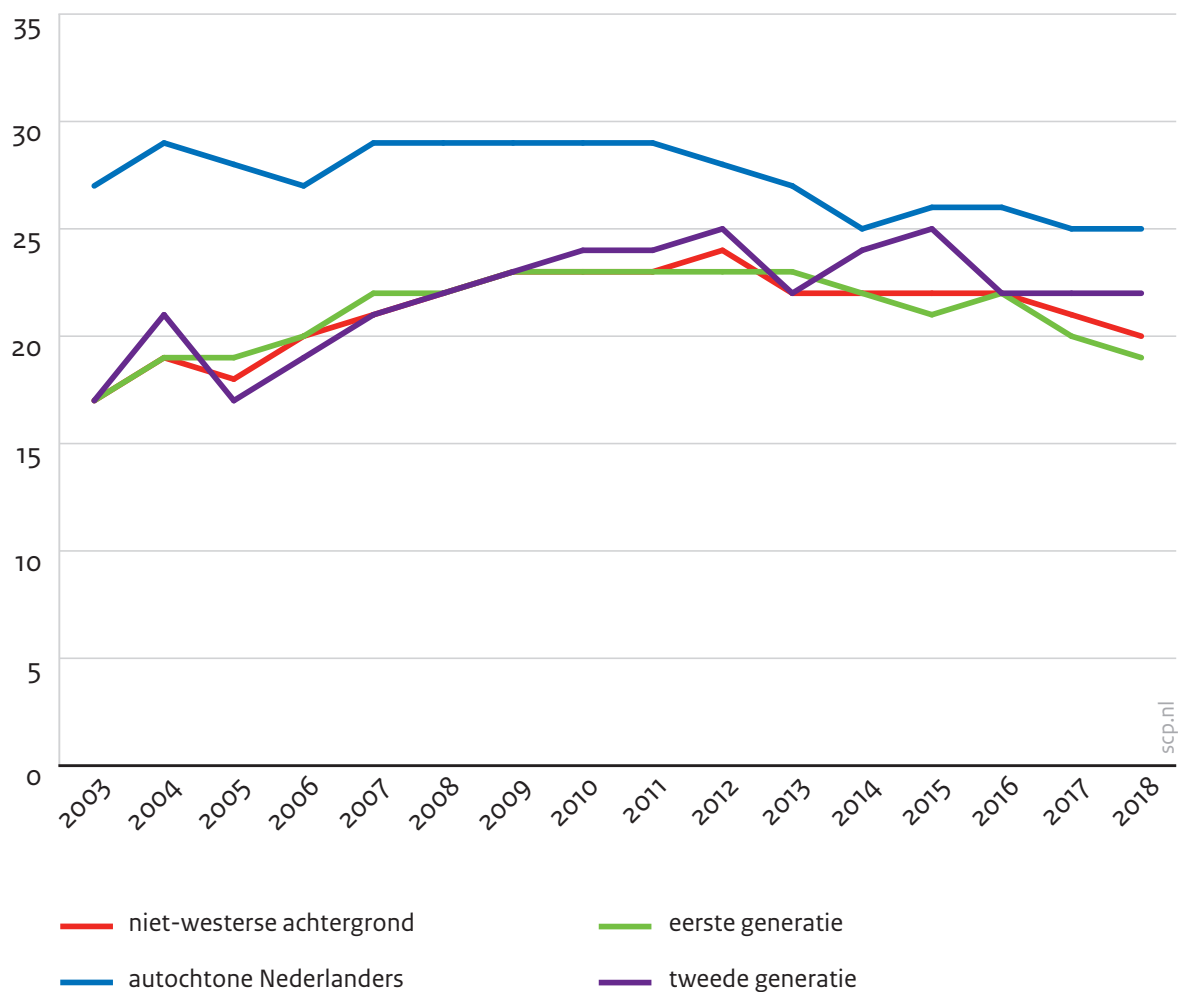
Bron: CBS (EBB'18)

Aandeel leidinggevendens toegenomen onder personen met een migratieachtergrond en achterstand afgenomen

Het deel dat leidinggeeft is bij personen met een niet-westerse migratieachtergrond sinds 2003 toegenomen, terwijl dit bij autochtone Nederlanders juist is afgenomen, vooral bij de mannen. De verschillen tussen deze twee groepen zijn dus kleiner geworden in de loop van de tijd (2003-2018) (zie figuur 3.7b). De crisis lijkt het aandeel leidinggevendens op de Nederlandse arbeidsmarkt in zijn algemeen wat teruggedrongen te hebben. De verschillen tussen de generaties zijn en waren klein.

Figuur 3.7a

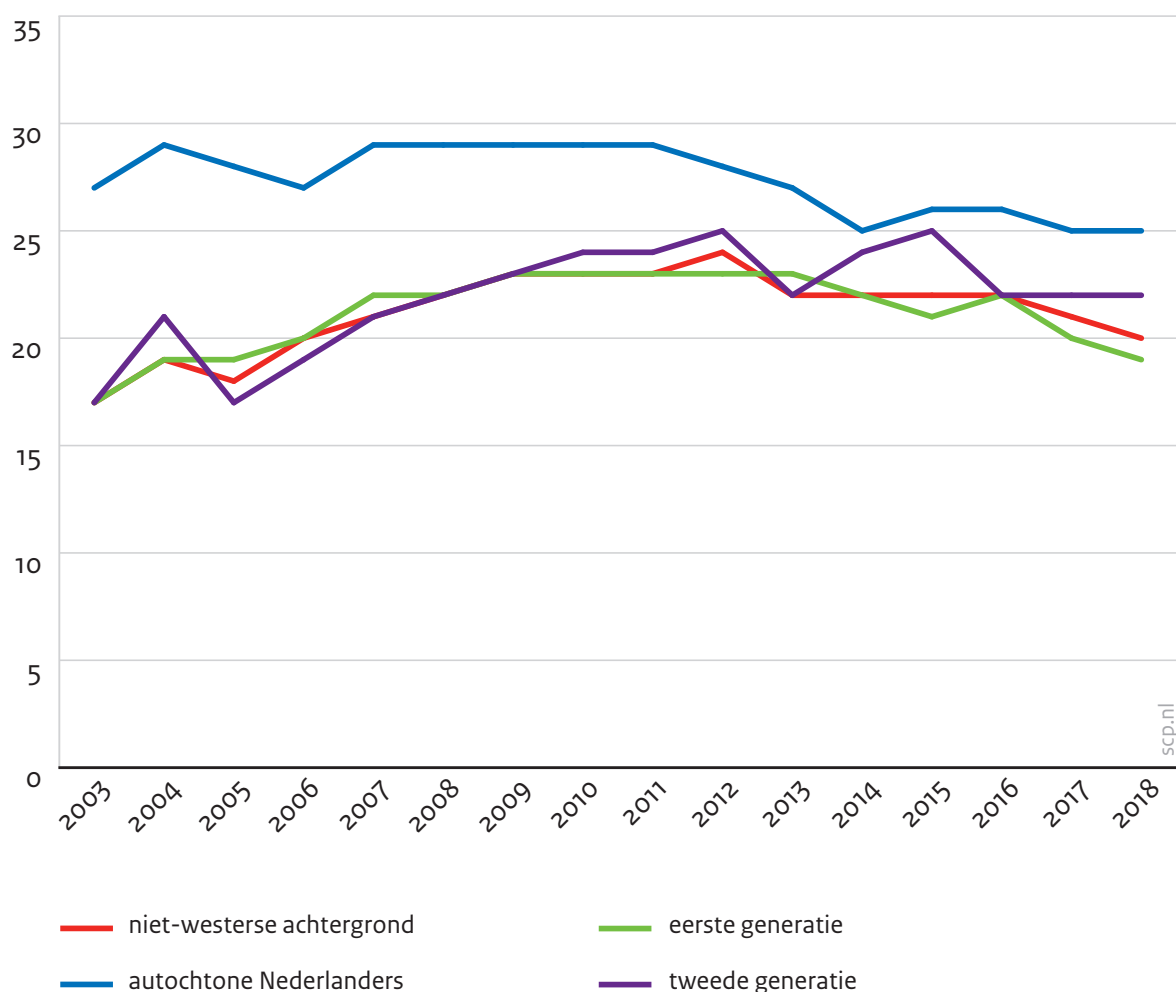
Leidinggeven, 15-64 jaar, werkzame beroepsbevolking zonder voltijdsschoolgaanden, naar herkomst en generatie, 2003-2018 (in procenten)



Bron: CBS (EBB'03-'18)

Figuur 3.7b

Leidinggeven, 15-64 jaar, werkzame beroepsbevolking zonder voltijdsschoolgaanden, naar herkomst en geslacht, 2003-2018 (in procenten)



Bron: CBS (EBB'03-'18)

3.3 Zelfstandigen

Er zijn verschillende *pull*- en *push*-factoren waardoor personen kiezen voor het zelfstandig ondernemerschap. De autonomie – het zelf bepalen hoeveel en wanneer je werkt – het niet werken voor een baas en het zoeken van een nieuwe uitdaging zijn aspecten die het zelfstandig ondernemerschap aantrekkelijk (kunnen) maken (Van der Torre et al. 2019). In het algemeen noemt een relatief klein deel van de recent gestarte zzp'ers (zelfstandigen zonder personeel) negatieve overwegingen (zoals geen geschikte baan kunnen vinden) als motivatie om de stap naar het zelfstandig ondernemerschap te maken (CBS 2019b). Niettemin vormt het zelfstandig ondernemerschap een alternatief wanneer de toegang tot de arbeidsmarkt of de doorstroom moeizaam verloopt. Dit geldt bovengemiddeld vaak voor personen met een migratieachtergrond. Er zijn ook risico's verbonden aan het zelfstandig ondernemerschap. Het inkomen is bijvoorbeeld onzeker en de rechten op bepaalde sociale

voorzieningen zijn beperkt. Armoede komt relatief vaak voor bij (kleine) zelfstandigen (Hoff et al. 2019).

Weinig verschil in aandeel zelfstandigen tussen personen met en zonder migratieachtergrond

Allereerst kijken we naar het aandeel zelfstandig ondernemers onder de werkende beroepsbevolking (tabel 3.7). Hierin is amper verschil te zien tussen autochtone Nederlanders (18%) en de hele groep van personen met een niet-westerse migratieachtergrond (17%). Tegelijkertijd zijn er aanzienlijke verschillen tussen de diverse herkomstgroepen. De Antilliaanse en Surinaamse Nederlanders zijn wat minder vaak zelfstandig (13%), terwijl Turkse Nederlanders en de Nederlanders met een herkomst uit de overige niet-westerse landen (beide 20%) juist relatief vaak zelfstandige zijn. Voor alle groepen geldt dat mannen vaker zelfstandige zijn dan vrouwen. Het verschil naar geslacht is bij de Turkse Nederlanders het grootst; met name mannen met een Turkse afkomst (26%) zijn relatief vaak zelfstandige. De eerste generatie is wat vaker zelfstandige dan de tweede generatie. Ook bij de tweede generatie zien we het verschil naar geslacht sterk terug.

Tabel 3.7

Zelfstandigen, naar herkomst en achtergrondkenmerken, 15-64 jaar, werkende beroepsbevolking zonder voltijdsschoolgaanden, 2019 (in procenten)

	autoch- toon	niet- westers	Turks	Marok- kaans	Suri- naams	Antilli- aans	overig niet- westers
totaal	18	17	20	14	13	13	20
mannen	21	21	26	18	17	13	22
vrouwen	14	12	10	10	9	12	17
15-24 jaar	6	7
25-44 jaar	15	16	18	15	11	13	17
45-64 jaar	21	20	24	13	15	12	26
eerste generatie		18	23	13	13	12	21
eerste generatie man		21	28	15	17	12	23
eerste generatie vrouw		14	12	10	9	12	18
tweede generatie		15	15	16	13	13	16
tweede generatie man		19	22	24	17	15	18
tweede generatie vrouw		10	8	9	9	11	12

. Aantallen zijn te klein om te rapporteren.

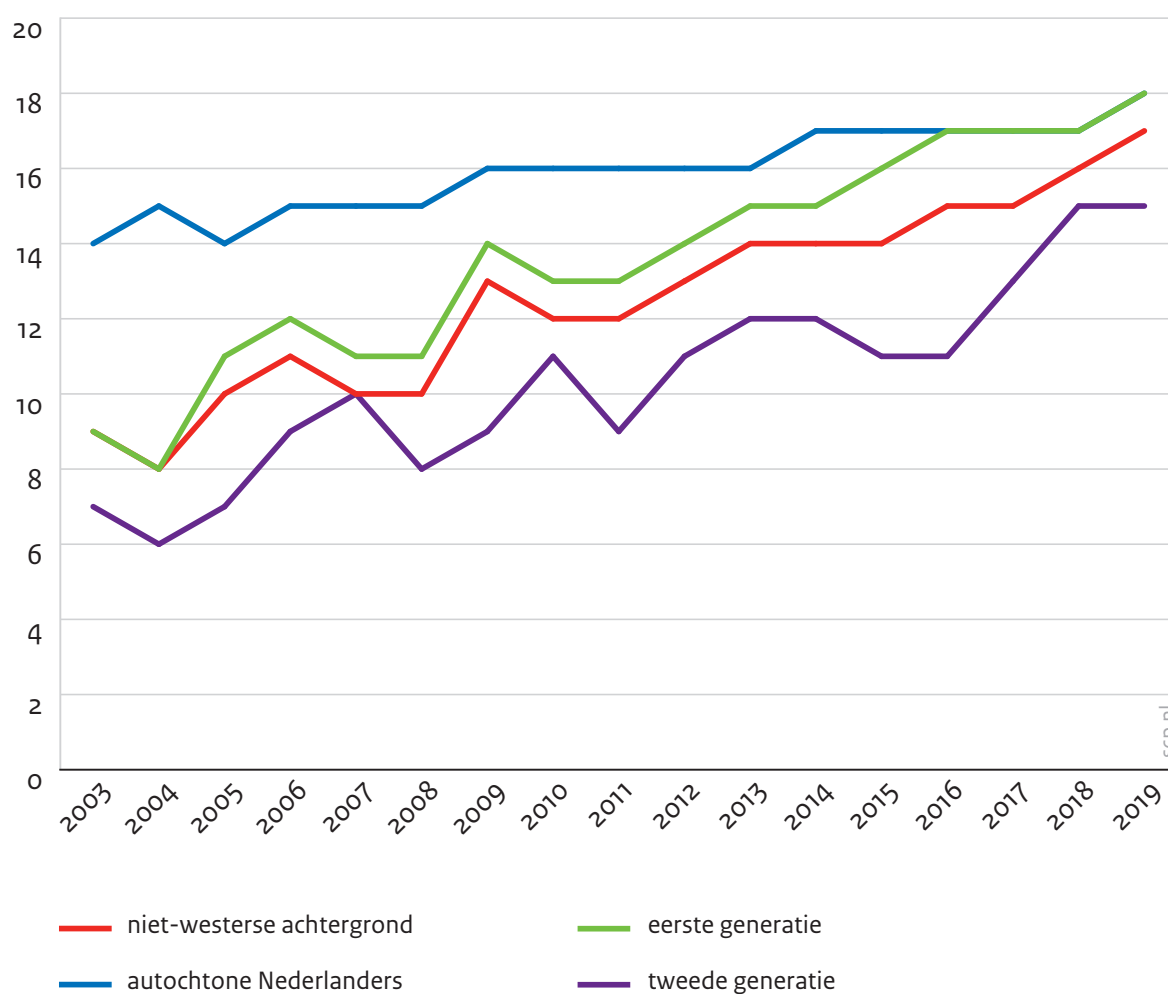
Bron: CBS (EBB'19)

Sterkere groei van zelfstandigen bij personen met een niet-westerse migratieachtergrond

Het aandeel zelfstandigen is sinds het begin van deze eeuw op de arbeidsmarkt toegenomen. Bij personen met een niet-westerse herkomst is dit harder gegroeid dan bij autochtone Nederlanders, waardoor het verschil bijna geheel is ingelopen. De tweede generatie is over alle jaren minder vaak werkzaam als zelfstandige dan de eerste generatie. Bij vrouwen is het deel dat zelfstandige is verdubbeld (van 6% in 2003 naar 12% in 2019) (zie figuur 3.8b). Hierdoor is het verschil met autochtone vrouwen afgenomen, terwijl het verschil met mannen met een migratieachtergrond ongeveer gelijk is gebleven.

Figuur 3.8a

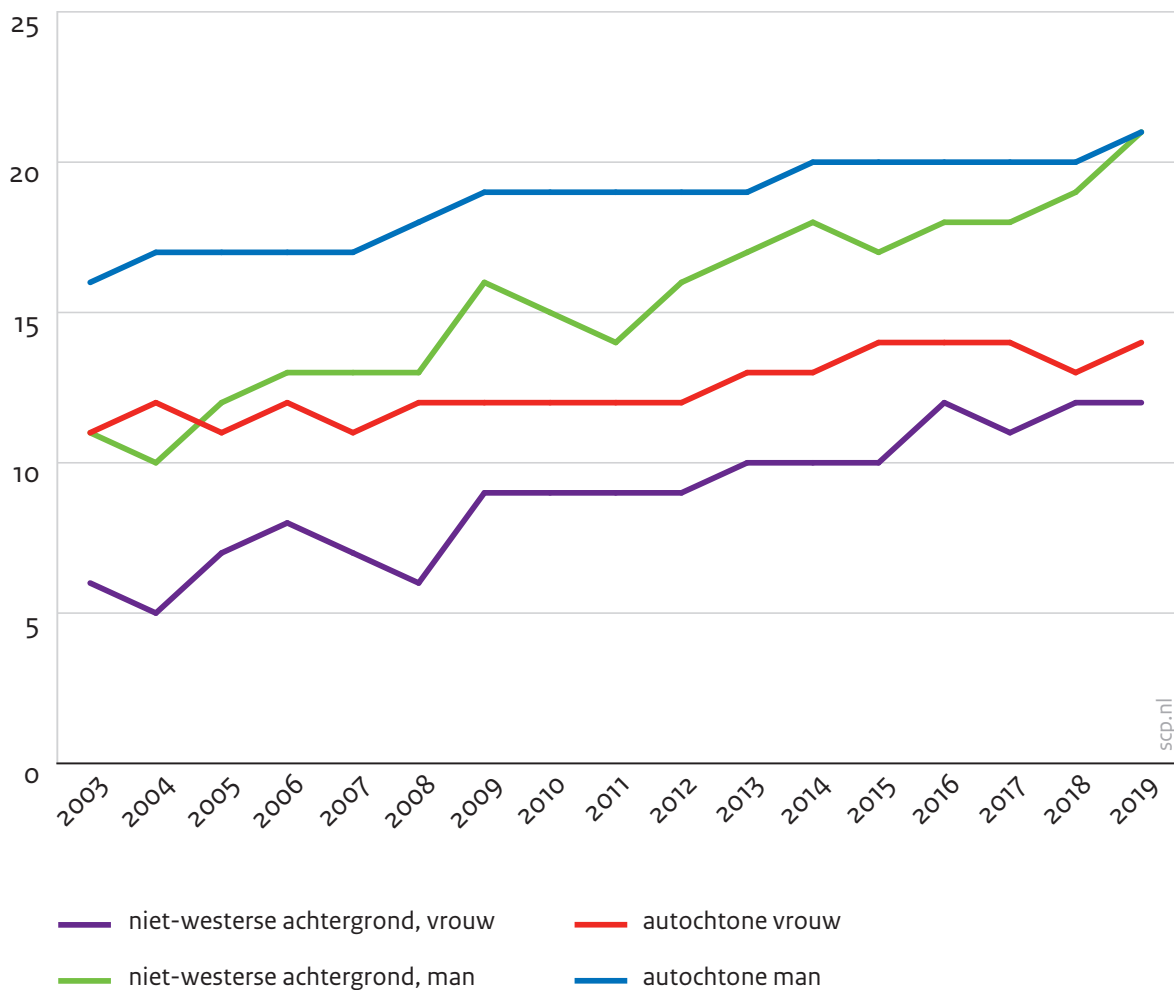
Zelfstandigen, 15-64 jaar, werkende beroepsbevolking zonder voltijdsschoolgaanden, naar herkomst en generatie, 2003-2019 (in procenten)



Bron: CBS (EBB'03-'19)

Figuur 3.8b

Zelfstandige, 15-64 jaar, werkende beroepsbevolking zonder voltijdsschoolgaanden, naar herkomst en geslacht, 2003-2019 (in procenten)



Bron: CBS (EBB'03-'19)

3.4 Samenvatting en conclusie

Het deel van de personen met een niet-westerse migratieachtergrond met betaald werk is tussen 2003 en 2019, dus voor de coronacrisis, zowel bij de mannen als de vrouwen toegenomen. Deze ontwikkeling was het sterkste bij de tweede generatie. De tweede generatie heeft vaker werk (76%) dan de eerste generatie (63%). De sprong voorwaarts manifesteert zich het duidelijkst bij de vrouwen, met name bij die van Turkse en Marokkaanse herkomst. Bij de tweede generatie zijn de verschillen naar geslacht ook veel kleiner dan bij de eerste generatie, wat we sterk terugzien bij de Marokkaanse Nederlanders. Tegelijkertijd is het verschil in arbeidsparticipatie met autochtone Nederlanders nog steeds groot en niet kleiner geworden sinds het begin van deze eeuw.

De vraag die daarnaast centraal staat, is hoe de positie van de werkenden eruitziet en welke ontwikkelingen daarin zijn waar te nemen. Steeds meer personen met een migratieachtergrond, met name die van de tweede generatie, zijn werkzaam op een hoog niveau

(en geven leiding). Ook is het aandeel zelfstandigen en leidinggevendenden onder hen toegenomen, waardoor de achterstand ten opzichte van autochtone Nederlanders relatief klein en afgenomen is. Net als bij de ontwikkelingen in non-participatie speelt de tweede generatie een grote rol bij deze ontwikkelingen. Hun positie is verbeterd en zij stromen in toenemende mate in op de arbeidsmarkt en vervullen daar betere banen. Conform de verwachtingen hebben zij een sprong voorwaarts gemaakt ten opzichte van de eerste generatie. Dit geldt nog sterker voor de vrouwen van de tweede generatie: hun ontwikkeling is spectaculair. Dankzij hen is de positie van vrouwen verbeterd op het vlak van de nettoparticipatie, het zelfstandig ondernemerschap en het beroepsniveau. Het beroepsniveau van vrouwen van de tweede generatie is hoger dan dat van de eerste generatie, maar ook hoger dan dat van mannen van de tweede generatie.

Ongunstig is dat het deel met flexwerk onder personen met een migratieachtergrond is toegenomen. Dit heeft te maken met structurele veranderingen op de arbeidsmarkt: er is in toenemende mate sprake van flexibilisering. Daarnaast is het gemiddelde beroepsniveau op de arbeidsmarkt toegenomen. De gesignaleerde ontwikkelingen bij de personen met een migratieachtergrond zien we ook terug bij autochtone Nederlanders. De achterstandspositie van personen met een niet-westerse herkomst is voor zowel het beroepsniveau als het flexwerk ongeveer gelijk gebleven. Met name de oververtegenwoordiging in banen met een flexibele arbeidsrelatie maakt personen met een migratieachtergrond extra kwetsbaar in de huidige crisis.

Ten opzichte van mannen hebben vrouwen een forse achterstand op het gebied van voltijdswork, leidinggevende functies en zelfstandig ondernemerschap. Onder vrouwen met een niet-westerse herkomst, die begin deze eeuw veel vaker een voltijdscontract hadden dan autochtone vrouwen, is het deel met een voltijdscontract afgenomen. Vrouwen met en zonder migratieachtergrond zijn hierdoor meer op elkaar gaan lijken op dit punt. Tegelijkertijd is het beroepsniveau van vrouwen met een niet-westerse achtergrond niet lager dan dat van mannen en is dit niveau dus ook hard gestegen bij de vrouwen van de tweede generatie. Vrouwen met een niet-westerse migratieachtergrond doen even vaak flexwerk als mannen. Dit was zo aan het begin van deze eeuw en dat is nu nog steeds zo.

Conjuncturele schommelingen maken het lastiger om zicht te krijgen op structurele ontwikkelingen in de posities van werkenden. Een recessie leidt er bijvoorbeeld toe dat bedrijven zich ontdoen van de flexibele schil, waardoor het deel met een vaste aanstelling toeneemt. Het feit dat de tweede generatie vaker werkzaam is, en ook vaker op een hoger niveau dan de eerste generatie, duidt op een positieve structurele ontwikkeling. Ook positief zijn de kleiner wordende achterstanden ten aanzien van autochtone Nederlanders op het gebied van leidinggeven en zelfstandig ondernemerschap. Tegelijkertijd is het grote deel van de personen met een niet-westerse migratieachtergrond dat werkzaam is in flexwerk zorgelijk en blijft er op veel vlakken, ook voor de tweede generatie, sprake van een beduidend minder gunstige positie voor werkende personen met een migratieachtergrond ten opzichte van werkende autochtone Nederlanders.

Noot

- 1 De internationale standaard beroepenclassificatie (Isco) wordt gebruikt voor het classificeren van beroepen in een gedefinieerde set van groepen volgens de taken die verricht worden. De basiscriteria die worden gebruikt om het systeem te definiëren, zijn het vaardigheidsniveau en de specialisatie die nodig zijn om de taken en plichten van de beroepen vakkundig uit te voeren. De Isco'08 maakt het mogelijk om beroepen in te delen in vier overkoepelende niveaus van beroepsvaardigheden. Niveau één bestaat uit beroepen die gekenmerkt worden door de uitoefening van simpele of routinematige fysieke of handmatige activiteiten. De vereisten om dit soort beroepen goed uit te oefenen, zijn de voltooiing van het basisonderwijs of het begin van een basisopleiding in het voortgezet onderwijs. Voorbeelden van beroepen op dit niveau zijn ongekwalificeerde arbeiders en bedienden. Aan het andere einde van de classificatie bevindt zich niveau vier. Beroepen op dit niveau worden gekarakteriseerd door het uitoefenen van taken die vaardigheden vergen zoals het oplossen van complexe problemen, besluitvorming en creativiteit gebaseerd op uitgebreide theoretische en feitelijke kennis in een gespecialiseerd veld. De kennis en vaardigheden die nodig zijn voor het competent uitoefenen van een beroep op dit niveau zijn over het algemeen verkregen aan de hand van een afgeronde opleiding in het hoger onderwijs van vier tot zes jaar. Voorbeelden van beroepsgroepen die bij dit niveau passen, zijn hogere kaderleden, bedrijfsleiders en specialisten in wetenschappelijke beroepen.

4 Evenredigheid en de rol van human-capitalverklaringen

4.1 Gelijke achtergrondkenmerken, gelijke posities?

In de vorige hoofdstukken is opgetekend hoe de positie van personen met een migratieachtergrond op de arbeidsmarkt zich ontwikkeld heeft. Dit hoofdstuk heeft als doel erachter te komen waar de gesignaleerde verschillen aan toe te schrijven zijn. We starten met een kort overzicht van mogelijke (individuele) verklaringen voor verschillen in de positie tussen personen met en zonder migratieachtergrond. Daarna kijken we in hoeverre sociaal-demografische en human-capitalverklaringen deze verschillen kunnen verklaren. In hoofdstuk 5 – waarin we gebruikmaken van een survey specifiek gehouden onder personen met een migratieachtergrond – ligt de focus op hoe sociaal-culturele aspecten en gezondheid gerelateerd zijn aan de arbeidsmarktpositie van mensen met een migratieachtergrond.

We proberen zicht te krijgen op structurele ontwikkelingen aan de hand van ontwikkelingen in de tijd in de mate van evenredigheid. Evenredigheid heeft betrekking op de vraag in hoeverre personen met een migratieachtergrond eenzelfde positie innemen als een vergelijkbare categorie autochtone Nederlanders. Minder gunstige achtergrondkenmerken zoals een laag opleidingsniveau en weinig arbeidservaring spelen een rol bij de achterstand op de arbeidsmarkt (Huijnk et al. 2014; Huijnk en Andriessen 2016; Ponds et al. 2018). Maar in hoeverre zijn kansen en posities anders als je rekening houdt met dit soort verschillen? De mate van evenredigheid is – bij werkloosheid – afhankelijk van de conjunctuur (zie bv. Huijnk en Andriessen 2016). In tijden van krapte op de arbeidsmarkt is evenredigheid dichterbij dan wanneer het economische tij tegenzit. Van een structurele verbetering van de arbeidsmarktpositie van personen met een migratieachtergrond was op dit vlak in eerder onderzoek (nog) weinig terug te zien.

We bepalen de mate van evenredigheid aan de hand van decompositieanalyses (zie kader 4.1 voor een toelichting). Hierbij gaan we onder meer in op de groep die zich afzijdig houdt van de arbeidsmarkt. Er is bijvoorbeeld nog weinig bekend over de mate van evenredigheid van personen met een migratieachtergrond in de niet-beroepsbevolking. Ook gaan we dieper in op kenmerken van werkenden en dan met name flexwerken en hun beroepsniveau. In hoeverre er voor vrouwen meer of minder sprake is van evenredigheid dan voor mannen is nog weinig onderzocht (maar zie Andriessen en Dagevos 2014). Bij de analyse van de diverse arbeidskenmerken kijken we derhalve ook specifiek naar de evenredigheidspositie van vrouwen en hoe deze zich in de tijd ontwikkeld heeft, alsmede naar de verschillen tussen de eerste en tweede generatie. In de analyses is gebruikgemaakt van de jaargangen 2003 tot 2018 van de EBB. Deze data zijn cross-sectioneel – het zijn niet dezelfde personen die in alle jaren onderzocht zijn. We moeten dus terughoudend zijn met het doen van causale uitspraken.

Kader 4.1 Decompositieanalyses

In dit hoofdstuk gebruiken we decompositieanalyses om de mate van evenredigheid vast te stellen. Deze zijn erop gericht om vast te stellen in hoeverre het feitelijke verschil in de positie van twee groepen – bijvoorbeeld de werkloosheid van autochtonen en personen met een migratieachtergrond – is toe te schrijven aan factoren die in de analyse zijn opgenomen (verklaarde deel) en aan andere niet in de analyse opgenomen factoren (het onverklaarde deel). Dit onverklaarde deel – ook wel onverklaarde rest genoemd – kan onder andere bestaan uit discriminatie. Van origine is de methode ontwikkeld om beloningsdiscriminatie vast te stellen (Blinder 1973; Oaxaca 1973). We gebruiken de Oaxaca-methode om de (categorische) afhankelijke variabelen te analyseren. In decompositieanalyses kan als vergelijkingsmodel worden gekozen voor bijvoorbeeld de autochtone groep of een migrantengroep, maar dan kan het zogenaamde index-probleem optreden: bij de ene groep hebben bepaalde variabelen meer invloed dan bij de andere groep (en vice versa). Hier wordt als vergelijkingsmodel in de decompositieanalyses gekozen voor een model waarin alle etnische groepen betrokken zijn zodat zo zuiver mogelijk vergeleken kan worden tussen de groepen. In bijlage B4.1 staat een uitgebreidere toelichting op de decompositiemethoden.

4.2 Verklaringen voor verschillen in de arbeidsmarktpositie

Personen met een migratieachtergrond bekleden op veel aspecten van de arbeidsmarkt een achterstandspositie (zie hoofdstuk 2 en 3). Dit is allerm minst een typisch Nederlands fenomeen; uit veel internationaal onderzoek blijkt dat personen met een niet-westerse migratieachtergrond de weg naar (passend) werk minder goed weten te vinden dan mensen zonder migratieachtergrond (OECD 2018). Er is zowel nationaal als internationaal veel onderzoek geweest naar waar die achterstanden vandaan komen.

Niveaus van verklaringen: individueel, organisaties en de brede samenleving

Verklaringen voor verschillen in de arbeidsmarktpositie zijn te vinden op verschillende niveaus. Het model van Huddleston (2013; zie ook hoofdstuk 1) is hierbij inzichtelijk. Hierin wordt het onderscheid gemaakt tussen 1) individuele hulpbronnen (kapitaalvormen) 2) de (maatschappelijke) context waarin migranten integreren en 3) het (integratie)beleid. Ook het vraag- en aanbodmodel kan behulpzaam zijn bij het verklaren van arbeidsmarktposities. De achterstandspositie van migranten heeft dan te maken met factoren die liggen bij het aanbod (individuele kenmerken van de migranten zelf) en de vraag naar arbeid (organisaties). De wijze waarop vraag en aanbod tot elkaar komen is daarnaast afhankelijk van de context (bv. beleid, sociale normen en de conjunctuur) waarin het zich allemaal afspeelt. In deze studie richten we ons met name op kenmerken van het aanbod en conjuncturele schommelingen.

Individuele verklaringen: aanbod van arbeid

Een deel van de achterstand heeft te maken met individuele kenmerken die samenhangen met zowel de arbeidsmarktkansen als met het hebben van een migratieachtergrond. Deze

persoonskenmerken kunnen geordend worden langs verschillende vormen van individuele hulpbronnen. Hier onderscheiden we vier vormen van dit soort hulpbronnen: economisch kapitaal, cultureel kapitaal, sociaal kapitaal en persoonskapitaal (zie Vrooman et al. 2014). Migranten en autochtone Nederlanders verschillen van elkaar in de mate waarin zij beschikken over deze hulpbronnen en dit leidt tot verschillende kansen en mogelijkheden op de arbeidsmarkt.

Human capital

Voor een deel wordt de positie die wordt ingenomen op de arbeidsmarkt bepaald door vormen van economisch of menselijk kapitaal (*human capital*), zoals de opleiding, kennis, werkervaring en vaardigheden waarover men beschikt. Het gemiddelde opleidingsniveau van migranten is lager dan dat van autochtone Nederlanders en wat dit betreft zijn er ook aanzienlijke verschillen tussen migrantengroepen (Herweijer et al. 2016; Vogels 2011). Voor het verkrijgen van een (passende) baan zijn de in Nederland opgedane kwalificaties en vaardigheden belangrijk (Bakker 2016; Kanas en Van Tubergen 2009; Maliepaard et al. 2017). In het buitenland vergaarde economische hulpbronnen (bv. diploma's en werkervaring) blijken vaak maar van beperkte waarde op de Nederlandse arbeidsmarkt. Werkgevers weten vaak niet hoe de waarde van een buitenlands diploma in te schatten. Ook kan er bij werkgevers onduidelijkheid bestaan over de vraag of de opgedane buitenlandse werkervaring vertaald kan worden naar dat wat er in Nederland wordt gevraagd voor een bepaald beroep. De (perceptie van de) gebrekkige overdraagbaarheid van elders opgedane vaardigheden bemoeilijkt dus de arbeidsmarktkansen van de eerste generatie. Ook worden verschillen in studiekeuze tussen jongeren met en zonder een migratieachtergrond gezien als een verklaring voor een deel van de verschillen in arbeidsmarktprestaties.

Persoonskapitaal

Persoonskapitaal is een hulpbron die vooral gebaseerd is op lichaamseigen kenmerken (fysiek, mentaal, esthetisch) (Vrooman et al. 2014). Op het gebied van positieverwerving op de arbeidsmarkt houdt dit vooral verband met de fysieke en mentale gezondheid. Een slechtere gezondheidstoestand vindt zijn weerslag op de positieverwerving op de arbeidsmarkt. Voor statushouders worden bijvoorbeeld met name problemen met de mentale gezondheid gelinkt aan hun (ongunstige) arbeidsmarktpositie.

Sociaal kapitaal en de werking van sociale netwerken

Ook sociaal kapitaal is van invloed op (verschillen in) de arbeidsmarktpositie. Sociaal kapitaal verwijst naar de sociale netwerken van een individu en de hulpbronnen die via deze netwerken toegankelijk zijn (Coleman 1990). Sociale relaties kunnen zowel sociale als instrumentele steun bieden. Het sociale netwerk kan bijvoorbeeld informatie geven over vacatures, tips geven over hoe de sollicitatie het beste aan te pakken of direct een verbinding leggen met een werkgever. Wanneer een migrant niet of nauwelijks sociale contacten heeft met de autochtone bevolking (*bridging social capital*) kan dat de kansen op (passend) werk verkleinen (Lancee 2010). Vaak ontbreekt het met name bij de eerste generatie aan

overbruggend sociaal kapitaal, vooral wanneer deze mensen nog maar kort in Nederland verblijven. Dit belemmert de toegang tot formele en informele netwerken. Tegelijkertijd kunnen sociale netwerken binnen de eigen gemeenschap (*bonding social capital*) behulpzaam zijn bij het vinden van werk, met name in de eerste fase na migratie en in een ‘uitsluitend’ maatschappelijk klimaat (Mouw 2002; Portes en Zhou 1993).

Cultureel kapitaal: soft skills en arbeidsoriëntatie

Cultureel kapitaal wordt – in relatie tot de arbeidsmarktpositie – vaak gelinkt aan soft skills, zoals persoonlijke eigenschappen, sociale vaardigheden en communicatieve vaardigheden. Dit kan bijvoorbeeld gaan over wat de gepaste manier is om jezelf te presenteren in het sollicitatieproces. Maar ook over culturele normen, bijvoorbeeld over de rolverdeling tussen mannen en vrouwen of over het belang van betaald werk. Bij bepaalde migrantengroepen, zoals de Chinese Nederlanders of Poolse arbeidsmigranten, worden de normen over betaald werk gezien als verklaring voor een hoge arbeidsmarktparticipatie (Gijsberts et al. 2011; Gijsberts et al. 2018). Minder egalitaire opvattingen over de rollen van mannen en vrouwen worden juist gezien als verklaring voor de achterstand op de arbeidsmarkt van vrouwen met een niet-westerse herkomst (Gijsberts en Dagevos 2016; Khoudja en Fleischmann 2017). Zij zijn sterker gericht op zorgtaken en minder op het verrichten van betaald werk.

Culturele afstand en vormen van uitsluiting en discriminatie

De culturele achtergrond van een persoon heeft niet alleen invloed op het arbeidsproces via specifieke normen of vaardigheden, maar ook via de mate waarin deze verschilt van de personen aan de vraagkant (bv. sollicitatiecommissies en leidinggevenden). Culturele verschillen kunnen leiden tot vormen van in- en uitsluiting op de arbeidsmarkt. Hoe groter de ‘culturele match’ tussen een sollicitant en een werkgever, des te groter is de kans op een succesvolle sollicitatie. Meer algemeen beïnvloedt discriminatie de achterstand van niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt (Andriessen et al. 2012; Thijssen et al. 2019). Dit kan variëren van lichte voorkeuren voor het omgaan en werken met personen die op je lijken, tot harde vormen van discriminatie. Er zijn aanwijzingen dat niet-westerse mannen meer discriminatie ervaren dan niet-westerse vrouwen (zie bv. Andriessen et al. 2012).

Ervaren uitsluiting en binding met Nederland

Negatieve ervaringen kunnen ertoe leiden dat personen zich afkeren van de samenleving en/of zich terugtrekken. Dit is bijvoorbeeld het geval wanneer mensen het gevoel hebben geen eerlijke kansen te hebben op de arbeidsmarkt en daarom stoppen met het zoeken naar werk (Nievers 2007). Andersom kan een sterkere emotionele binding met de ‘ontvangende samenleving’ migranten aanmoedigen om te participeren in de diverse domeinen en instituties van die samenleving (Casey en Dustmann 2010). Economisch succesvolle migranten hebben een sterker gevoel van *belonging* en identificeren zich sterker met de ontvangende samenleving (De Vroome et al. 2014).

4.3 De beroepsbevolking

Er zijn dus allerlei verklaringen waarom personen met en zonder migratieachtergrond van elkaar verschillen in hun arbeidsmarktpositie. In dit hoofdstuk richten we ons primair op de sociaal-demografische en human-capitalverklaringen voor verschil. De EBB (de bron die we gebruiken) heeft naast de omvang van de survey ook als kracht dat het de mogelijkheid biedt om de veranderingen sinds begin deze eeuw per jaar in beeld te brengen. Ook is er in de EBB relatief veel bekend over het human capital van mensen. Andere kenmerken, zoals de sociale netwerken of opvattingen of gezondheid ontbreken (grotendeels).

We beginnen bij de beroepsbevolking¹. Autochtone Nederlanders zijn sterker vertegenwoordigd binnen de beroepsbevolking dan personen met een migratieachtergrond (zie hoofdstuk 2). We kijken allereerst welk deel van het verschil tussen personen met een niet-westerse achtergrond en autochtone Nederlanders in het behoren tot de beroepsbevolking wordt verklaard aan de hand van de volgende kenmerken: opleidingsniveau, leeftijd, geslacht, leeftijd jongste kind in huishouden, onderwijsstatus (deeltijd, voltijd of geen onderwijs volgend) en de urbanisatiegraad.

Verschillen in beroepsbevolking laten zich amper verklaren door human-capitalkenmerken

In figuur 4.1 zijn de resultaten van de decompositieanalyse weergegeven. We lichten eerst toe hoe je een dergelijke figuur moet interpreteren. De eerste blauwe staaf verwijst naar het feitelijke verschil tussen personen met een niet-westerse migratieachtergrond (28,1%) en autochtone Nederlanders (14,4%) wat betreft het behoren tot de beroepsbevolking². Dit komt neer op een verschil van 13,7 procentpunten. De rode staaf daarnaast laat zien wat het onverklaarde verschil is in het behoren tot de beroepsbevolking tussen personen met en zonder een migratieachtergrond. In dit geval betekent dat: als we rekening houden met leeftijd, opleiding, geslacht, leeftijd van het jongste thuiswonende kind en urbanisatiegraad wordt er 3,0% van het verschil verklaard en blijft er dus $13,7\% - 3,0\% = 10,7\%$ onverklaard. Vervolgens is deze analyse toegepast op subgroepen. Mannen en vrouwen met een migratieachtergrond worden vergeleken met autochtone mannen en vrouwen. Daarna worden de eerste en tweede generatie vergeleken met de totale groep van autochtone Nederlanders.

Wat duidelijk zichtbaar is in de figuur, is dat er (volstrekt) geen sprake is van evenredigheid op het gebied van het behoren tot de niet-beroepsbevolking (zie figuur 4.1). Van het feitelijke verschil (13,7 procentpunt) in de niet-beroepsbevolking tussen autochtone Nederlanders en personen met een niet-westerse achtergrond kan slechts 3,0 procentpunten worden toegeschreven aan verschillen in achtergrondkenmerken, terwijl 10,7 procentpunten van het verschil onverklaard blijft. Minder dan een kwart (22%) van dit verschil kan dus worden toegeschreven aan de hier bestudeerde kenmerken. Een groot deel van het verschil in niet-beroepsbevolking blijft onverklaard en is dus toe te schrijven aan andere kenmerken. Dit kan bijvoorbeeld gaan over verschillen in andere kapitaalvormen, zoals de gezond-

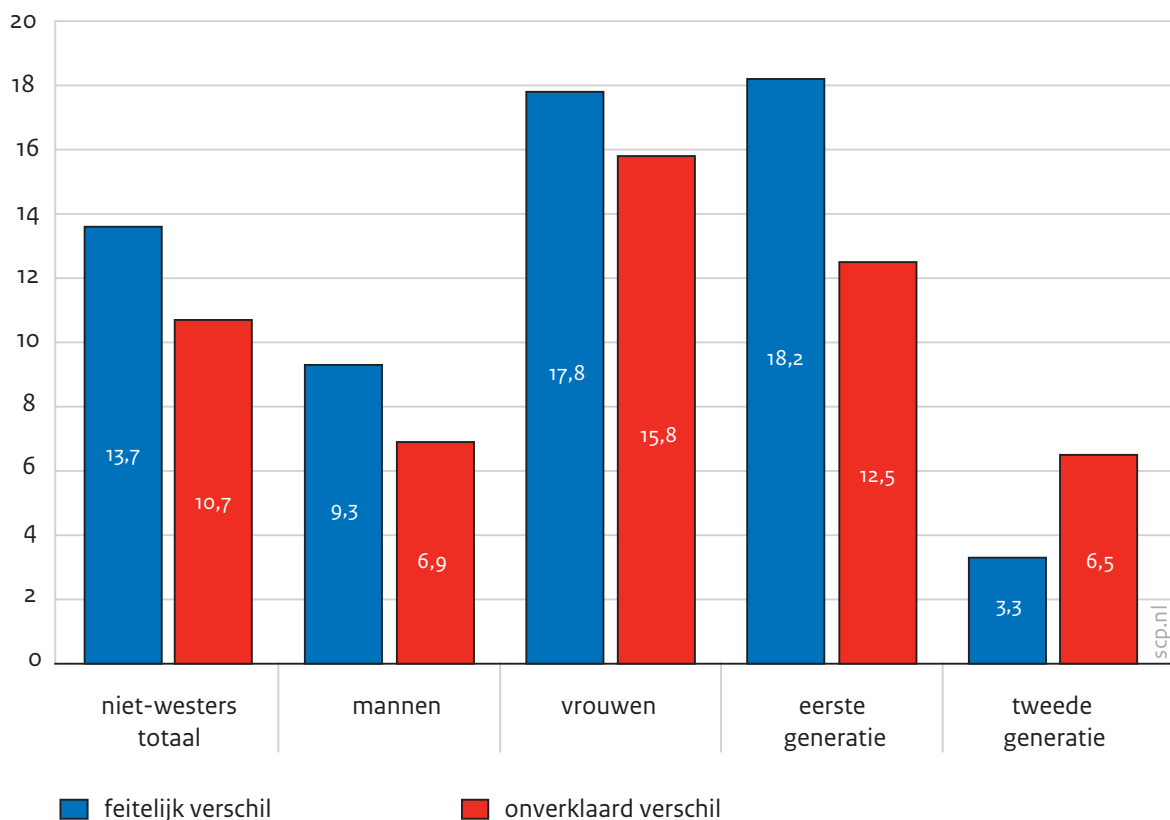
heid, of verschillen met betrekking tot het belang van werk ten opzichte van andere zaken, zoals de zorg voor gezin of huishouden.

Het onverklaarde deel varieert naar geslacht en generatie. Het onverklaarde verschil is bij vrouwen en de eerste generatie relatief groot. Dit betekent dat voor deze groepen het verschil in het behoren tot de beroepsbevolking zich nog slechter laat verklaren door de algemene kenmerken. Bij hen spelen andere factoren dus ook een grotere rol. In bijlage B4.2 is toegelicht welke factoren welk deel van het verschil verklaren. De belangrijkste factor is het behaalde opleidingsniveau; ongeveer 3 procentpunt van het feitelijke verschil kan worden verklaard door verschillen in het opleidingsniveau.

Opmerkelijk is dat het onverklaarde verschil ten opzichte van de autochtone bevolking bij de tweede generatie wat groter is dan het feitelijk verschil. Dit is visueel zichtbaar doordat de rode staaf groter is dan de blauwe (zie figuur 4.1). Dat komt doordat de tweede generatie op een aantal kenmerken gunstiger scoort dan autochtone Nederlanders, waardoor je zou mogen verwachten dat ze juist vaker tot de beroepsbevolking behoren. Hier gaat het met name om hun leeftijd; ze zijn gemiddeld aanzienlijk jonger, en jongeren behoren vaker tot de beroepsbevolking dan ouderen. Als we hiervoor corrigeren dan wordt het nog minder begrijpelijk waarom ze desondanks iets minder vaak tot de beroepsbevolking horen.

Figuur 4.1

Feitelijk en onverklaard verschil in beroepsbevolking tussen mensen met een niet-westerse migratieachtergrond en autochtone Nederlanders, naar geslacht en generatie, 15-64 jaar, zonder voltijdsschoolgaanden, 2018 (in procentpunten)



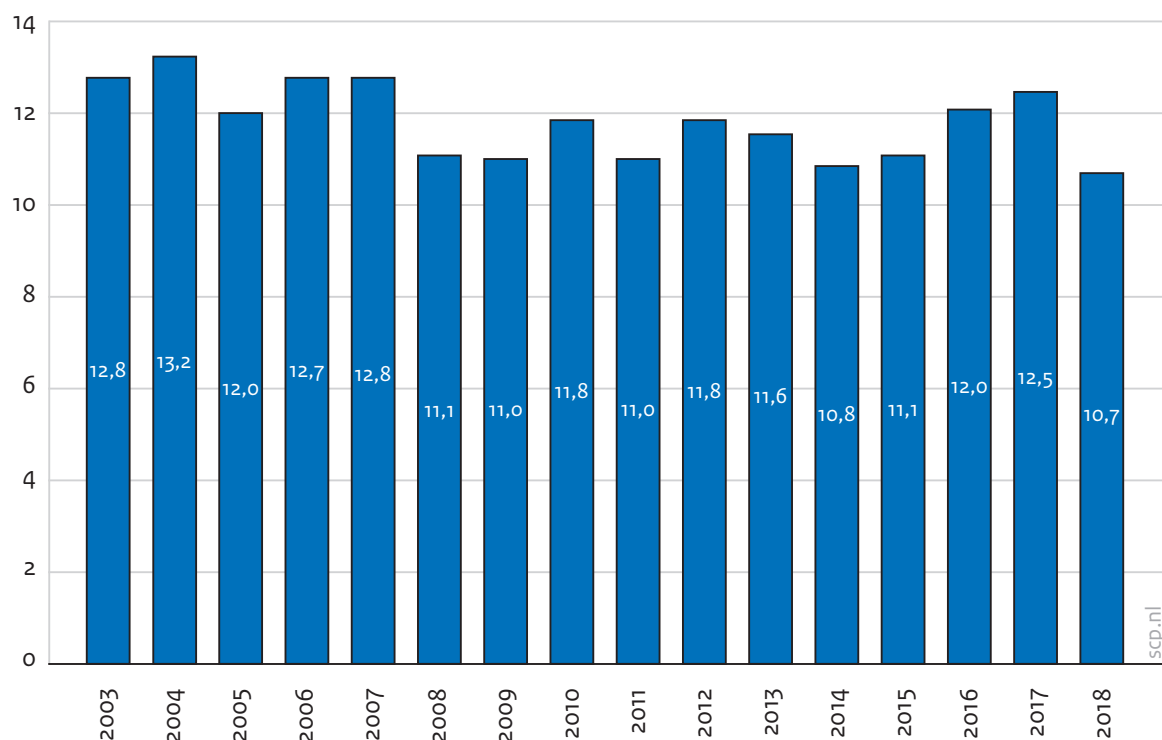
Bron: CBS (EBB'18)

Evenredigheid neemt wat toe in de tijd, maar onverklaarde verschillen blijven groot

In figuur 4.2 is zichtbaar dat de mate van evenredigheid – afgemeten aan de omvang in procentpunten van het onverklaarde verschil – in de tijd wat lijkt te zijn toegenomen. Het verschil fluctueert over de jaren, maar is niet direct te koppelen aan de conjunctuur. Het lijkt er niet op dat herkomst in tijden van economische tegenspoed van extra grote invloed is op het al dan niet behoren tot de niet-beroepsbevolking. Tegelijkertijd geldt voor alle jaren dat de verschillen tussen personen met en zonder migratieachtergrond (ook als je rekening houdt met factoren als leeftijd en opleiding) erg groot zijn. Er is op dit vlak dus duidelijk geen sprake van evenredigheid.

Figuur 4.2

Onverklaard verschil in beroepsbevolking tussen de totale groep van personen met een niet-westerse migratieachtergrond en autochtone Nederlanders, 15-64 jaar, zonder schoolgaanden, 2003-2018 (in procentpunten)



Bron: CBS (EBB'03-'18)

4.4 De werkloosheid

Voor het bepalen van evenredigheid met betrekking tot de werkloosheid kijken we naar de volgende demografische en sociaal-economische achtergrondkenmerken: opleidingsniveau, arbeidsmarktgeschiedenis (werkervaring en aantal jaren werkloos), leeftijd, geslacht, leeftijd jongste kind in huishouden en urbanisatiegraad. Dit zijn kenmerken die samenhangen met zowel herkomst als de arbeidsmarktpositie (Huijnk 2016).

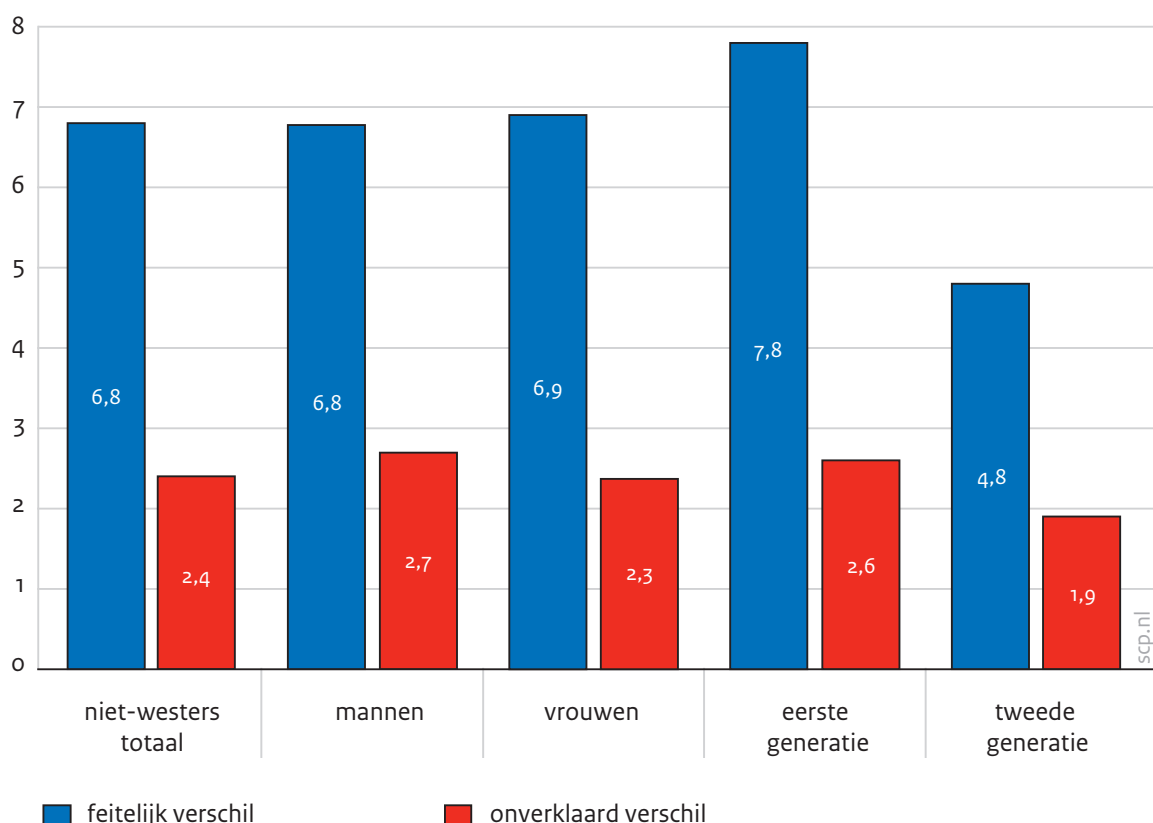
Ongeveer twee derde van het verschil in werkloosheid verklaard

Bijna twee derde van het verschil in werkloosheid (65%) tussen personen met en zonder migratieachtergrond kan worden verklaard (zie figuur 4.3). Alhoewel er dus geen sprake is van evenredigheid, kan een aanzienlijk deel worden verklaard. Al moeten we terughoudend zijn met het vergelijken van de uitkomsten van verschillende evenredigheidsanalyses; het lijkt erop dat het verklaarde deel groter is bij de werkloosheid dan bij het behoren tot de beroepsbevolking (zie figuur 4.1). Met betrekking tot de werkloosheid blijft er 2,4 procentpunt onverklaard verschil over van het feitelijke verschil van 6,8 procentpunten. Het onverklaarde verschil met de autochtone Nederlanders verschilt niet noemenswaardig naar geslacht of generatie.

Het zijn met name de kenmerken die te maken hebben met het arbeidsverleden die een deel van het feitelijke verschil in werkloosheid tussen mensen met een niet-westerse migratieachtergrond en autochtone Nederlanders kunnen verklaren (zie bijlage B4.2).

Figuur 4.3

Feitelijk en onverklaard verschil in werkloosheid tussen de totale groep van personen met een niet-westerse migratieachtergrond en autochtone Nederlanders, naar geslacht en generatie, 15-64 jaar, zonder voltijds-schoolgaanden, 2017^a (in procentpunten)



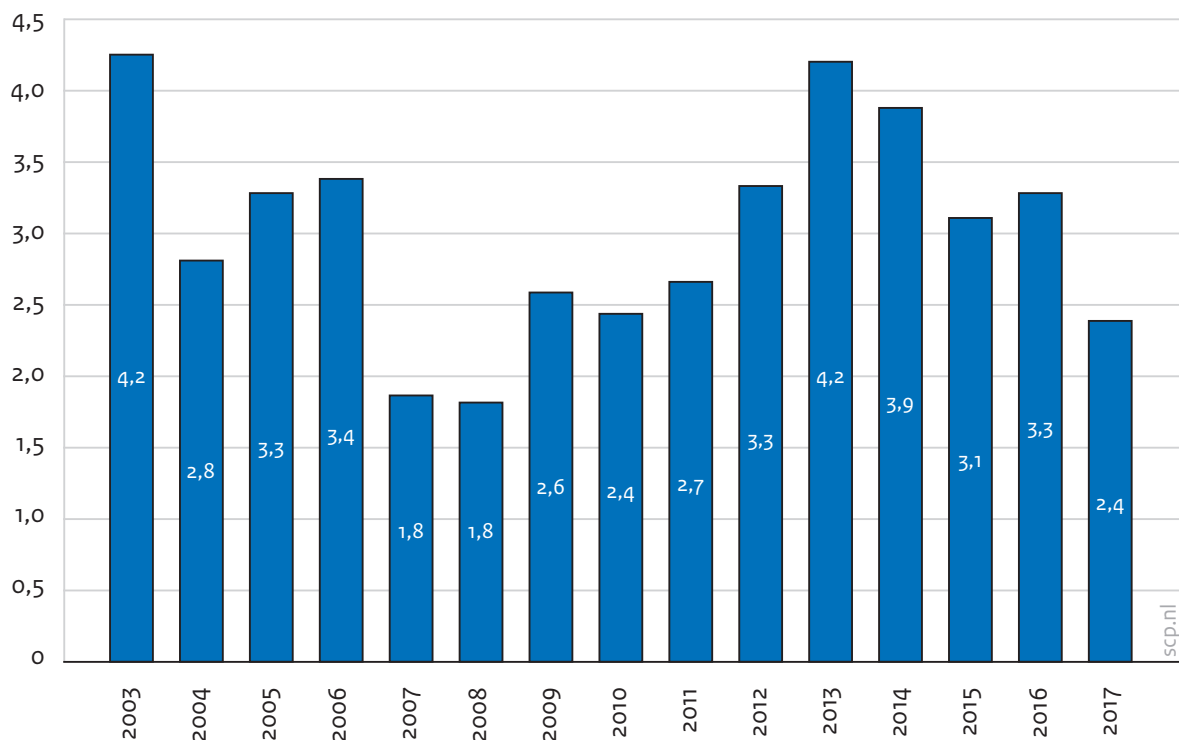
a Vanaf 2018 is werkervaring niet meer gevraagd in het EBB, daarom is deze analyse gedaan op 2017.
Bron: CBS (EBB'17)

Ontwikkelingen in werkloosheid

In figuur 4.4 is duidelijk zichtbaar dat de mate van evenredigheid meedeint met de golven van de conjunctuur. Hier zien we dus dat personen met een migratieachtergrond harder worden getroffen door economische tegenwind, ook als ze even hoog zijn opgeleid als autochtone Nederlanders en evenveel werkervaring hebben. In de crisisjaren nam het onverklaarde verschil toe; dit duidt op een minder evenredige positie. De laatste jaren zat het economisch tij mee en is de vraag naar arbeid toegenomen. Dit zien we terug in zowel een sterke daling van de feitelijke werkloosheidscijfers van personen met een niet-westerse herkomst, als in een daling in de onverklaarde verschillen. De vraag naar arbeid is groot en herkomst weegt dan duidelijk minder zwaar mee.

Figuur 4.4

Onverklaard verschil in werkloosheid tussen de totale groep van personen met een niet-westerse migratieachtergrond en autochtone Nederlanders, 15-64 jaar, zonder schoolgaanden, 2003-2017 (in procentpunten)



Bron: CBS (EBB'03-'17)

4.5 Baankenmerken: flexwerk en hogere beroepsfuncties

Om te bepalen waar groepsverschillen in flexwerk vandaan komen, kijken we naast de al eerder genoemde demografische en sociaal-economische achtergrondkenmerken, ook naar anciënniteit (het aantal jaren dat men werkzaam is bij de huidige werkgever). Dit doen we hierna ook bij de evenredigheidsanalyse op het uitoefenen van een baan op een hoog niveau.

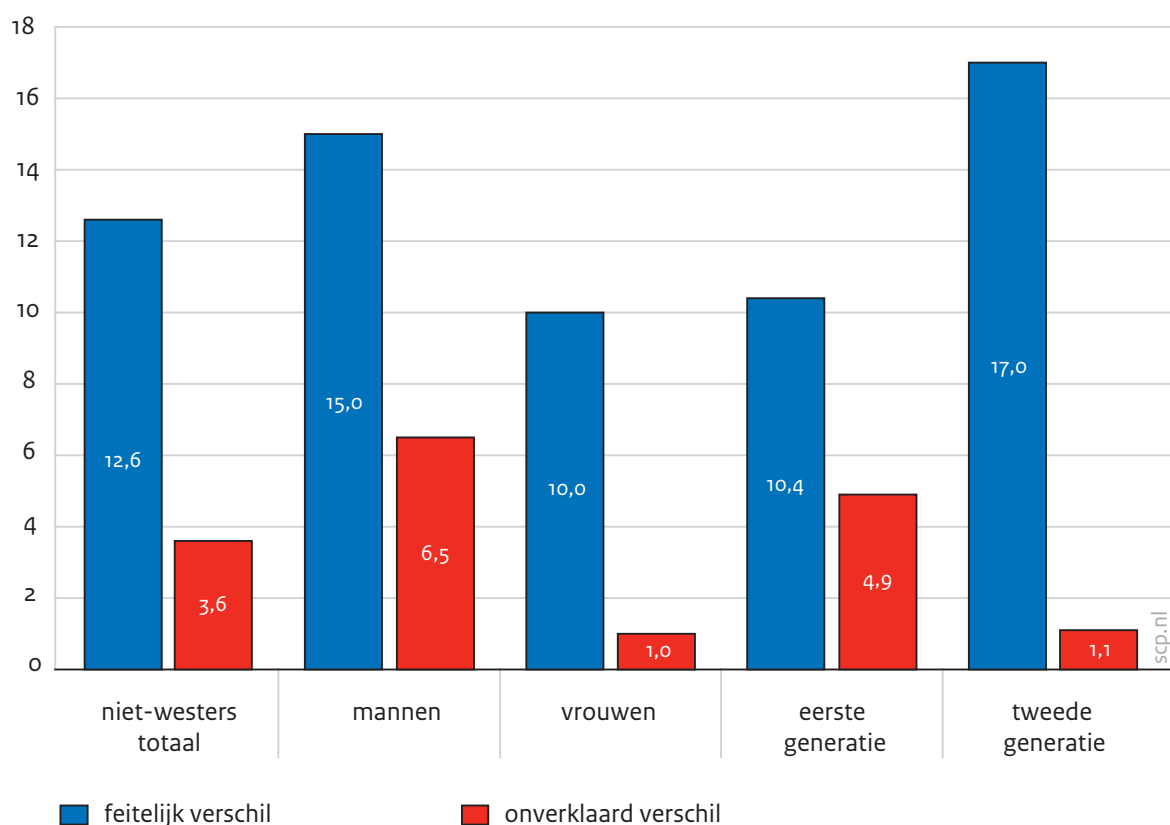
Tweede generatie en vrouwen dicht bij evenredigheid op het gebied van flexwerk

Bij het verrichten van flexwerk is er meer sprake van evenredigheid dan bij de werkloosheid en vooral de beroepsbevolking (zie figuur 4.5). Het onverklaarde verschil in flexwerk tussen personen met een migratieachtergrond en autochtone Nederlanders is 3,6%. Dit betekent dat 71% van het feitelijke verschil (12,6 procentpunten) kan worden verklaard. Bij vrouwen en bij de tweede generatie is evenredigheid het dichtstbij; het onverklaarde verschil bedraagt respectievelijk 1,0 en 1,1 procentpunt. Ongeveer 90% van het feitelijk verschil kan bij hen worden verklaard. Hier staat tegenover dat bij de eerste generatie bijna de helft van het feitelijke verschil blijft staan na rekening te houden met verschillen in algemene kenmerken.

Vooral verschillen in de lengte van het dienstverband binnen het bedrijf verklaren het verschil in flexwerk tussen personen met een migratieachtergrond en autochtone Nederlanders (zie bijlage B4.2). De verwachting dat het hogere aandeel personen met een migratieachtergrond met een flexibel contract voor een belangrijk deel verklaard wordt door hun gemiddeld wat lagere leeftijd, zien we niet direct terug. Dit leeftijdseffect zit waarschijnlijk voor een groot deel in de effecten van de duur van het dienstverband.

Figuur 4.5

Feitelijk en onverklaard verschil in flexwerk tussen de totale groep van personen met een niet-westerse migratieachtergrond en autochtone Nederlanders, 15-64 jaar, zonder schoolgaanden, naar geslacht en generatie, 2017^a (in procentpunten)



a Vanaf 2018 is werkervaring niet meer gevraagd in het EBB, daarom is deze analyse gedaan op 2017.

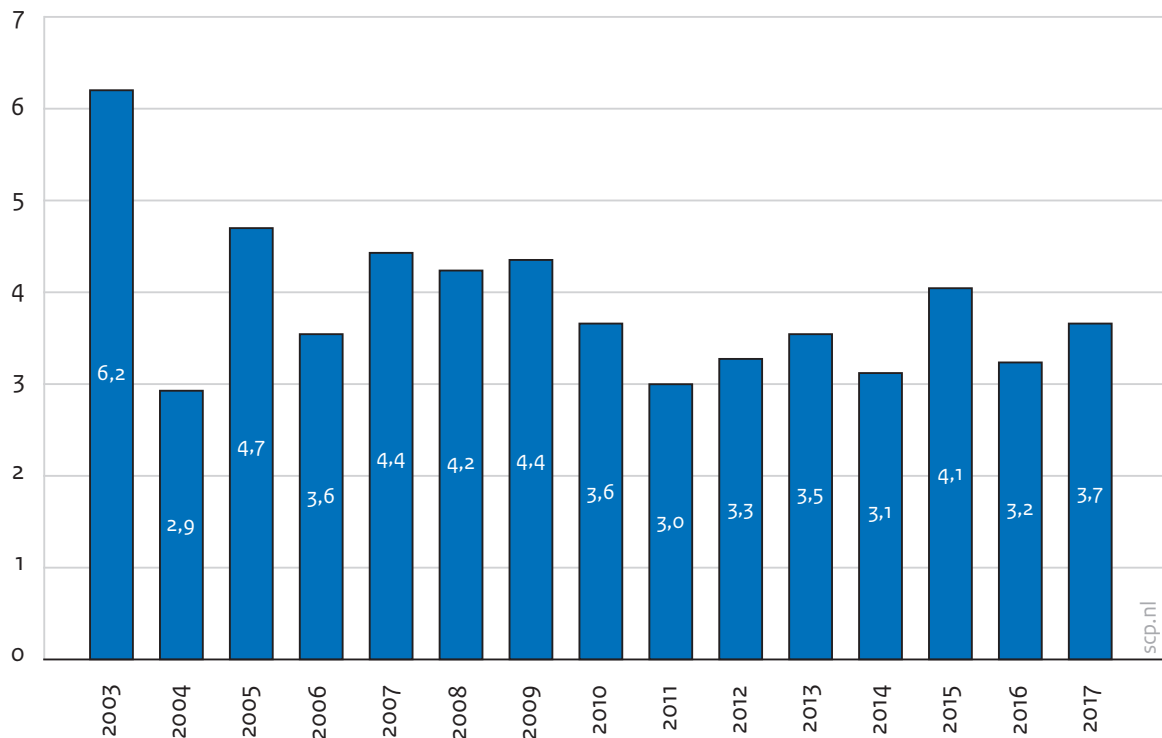
Bron: CBS (EBB'17)

Geen afname in evenredigheid in flexwerk

De mate van evenredigheid in flexwerk ontwikkelt zich grillig: er is geen duidelijk patroon waarneembaar. De mate van evenredigheid lijkt in ieder geval niet te zijn afgenomen.

Figuur 4.6

Onverklaard verschil in flexwerk tussen de totale groep van personen met een niet-westerse migratieachtergrond en autochtone Nederlanders, naar geslacht en generatie, 15-64 jaar, zonder voltijdsschoolgaanden, 2003-2017 (in procentpunten)



Bron: CBS (EBB'03-EBB'17)

Beroepen op het hoogste niveau: geen evenredigheid

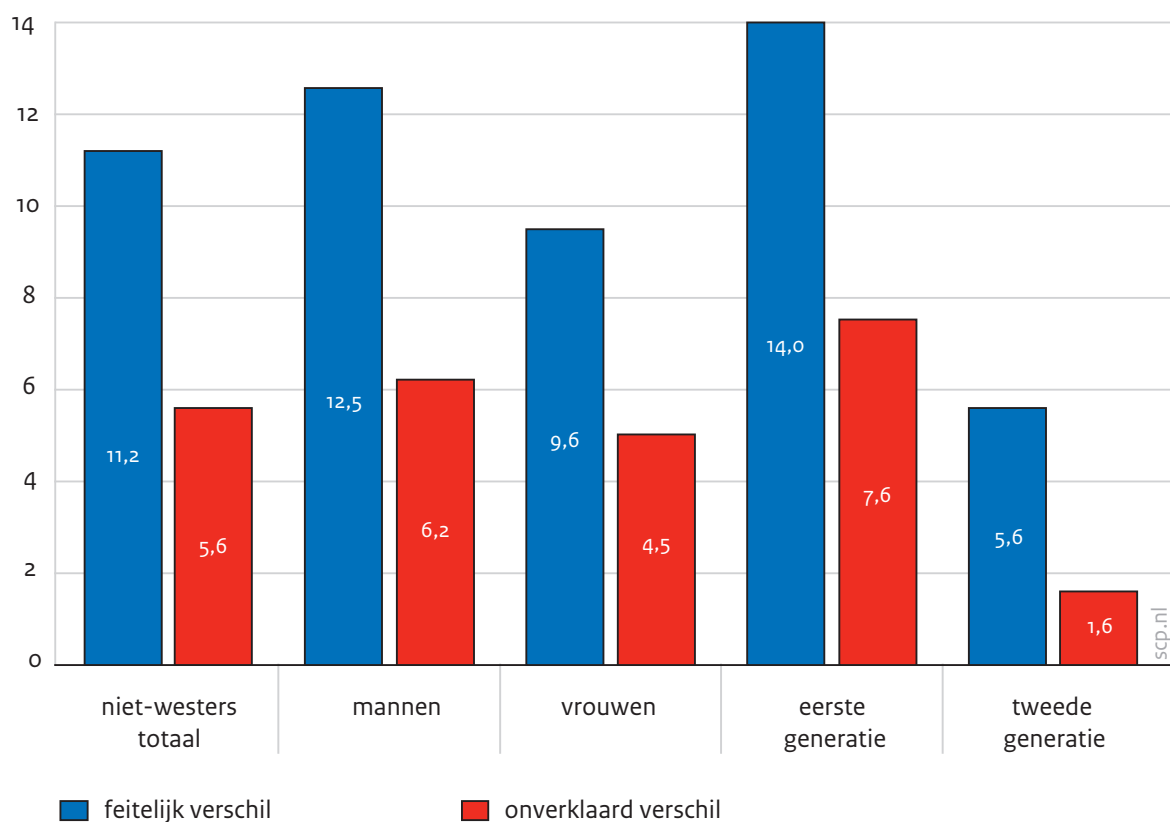
Figuur 4.7 geeft het gecorrigeerde verschil weer voor de mate waarin autochtone Nederlanders en personen met een niet-westerse herkomst betaald werk verrichten op het hoogste beroepsniveau. Voor de gehele groep personen met een niet-westerse migratieachtergrond geldt dat 5,6 procentpunt van het totale verschil van 11,2 procentpunt blijft staan als rekening wordt gehouden met de achtergrondkenmerken.

Van evenredigheid op dit gebied is dus geen sprake. Ongeveer de helft van het oorspronkelijke verschil kan worden toegeschreven aan verschillen in demografische of sociaal-economische kenmerken. Net als voor de werkloosheid en het hebben van een flexibel contract geldt ook voor het hebben van een baan op een hoog niveau dat er bij vrouwen en de tweede generatie meer sprake is van evenredigheid dan bij mannen en de eerste generatie. Bij de tweede generatie is het onverklaarde verschil van slechts 1,6 procentpunt niet significant. Dit betekent dat zij bij gelijk opleidingsniveau en gelijke werkervaring even vaak een functie in het hoogste segment hebben als autochtone Nederlanders.

Opleiding is veruit de sterkste factor bij het verklaren van het verschil in beroepsniveau (zie B4.2); het verklaart bijna 6 procentpunten van het verschil in het verrichten van werk op het hoogste beroepsniveau tussen autochtone Nederlanders en personen met een niet-westerse herkomst.

Figuur 4.7

Feitelijk en onverklaard verschil in hoog beroep tussen de totale groep van personen met een niet-westerse migratieachtergrond en autochtone Nederlanders, naar geslacht en generatie, zonder voltijdsschoolgaanden, 2017 (in procentpunten)



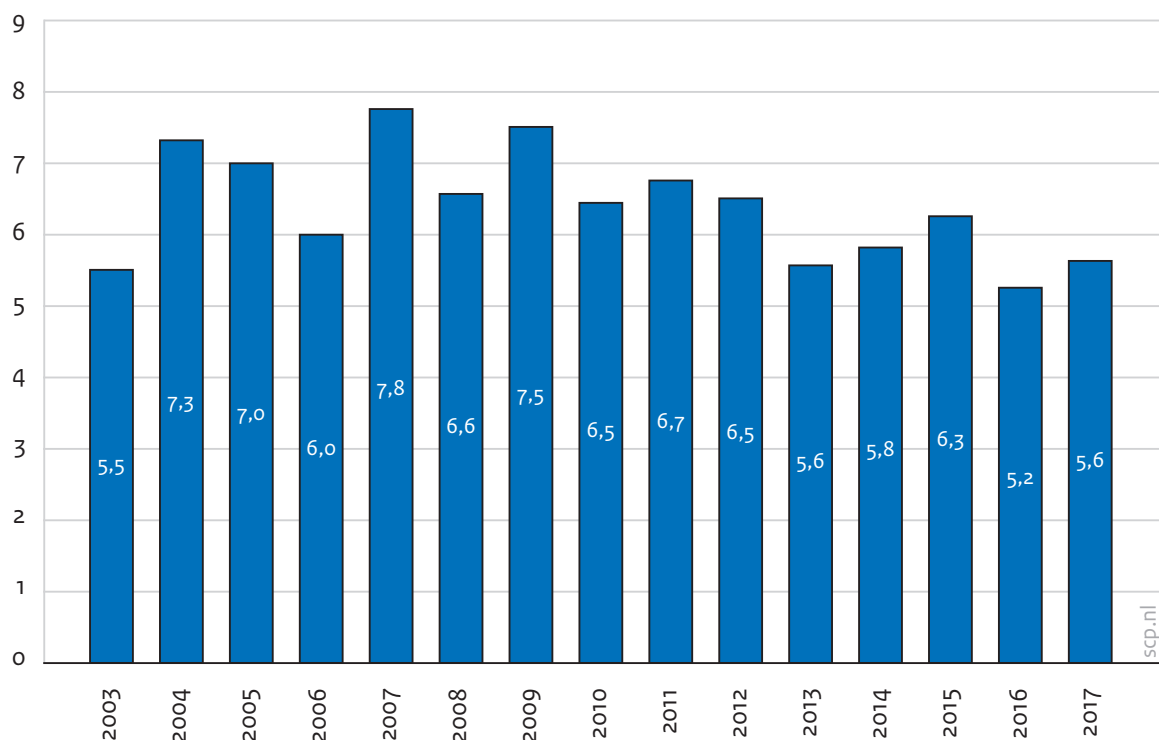
Bron: CBS (EBB'17)

Ontwikkelingen in evenredigheid van het beroepsniveau grillig

Voor geen van de onderzochte jaren is sprake van evenredigheid op het gebied van het uitoefenen van een beroep op een hoog niveau (zie figuur 4.8). Er is geen heel duidelijke trend naar toenemende evenredigheid bij beroepen met een hoge functie. Tussen 2003 en 2017 fluctueert het verklaarde verschil ongeveer tussen de 5% en 8%. Wel is het zo dat dit verschil sinds 2010 niet meer boven de 7 procentpunten uitkwam en meer richting de 5% lijkt te groeien. Als er een ontwikkeling is, dan is die naar meer evenredigheid.

Figuur 4.8

Onverklaard verschil in hoog beroep tussen de totale groep van personen met een niet-westerse migratieachtergrond en autochtone Nederlanders, zonder voltijdsschoolgaanden, 15-64 jaar, 2003-2017 (in procentpunten)



Bron: CBS (EBB'03-EBB'17)

4.6 Samenvatting en conclusie

Alhoewel er bij geen van de onderzochte arbeidskenmerken sprake is van evenredigheid tussen personen met een niet-westerse migratieachtergrond en autochtone Nederlanders, zijn er een aantal gunstige ontwikkelingen. De tweede generatie zit dichterbij evenredigheid dan de eerste generatie als het gaat om het behoren tot de beroepsbevolking, het uitoefenen van flexwerk, de werkloosheid of een baan op een hoog niveau. Wat dit betreft kun je dus stellen dat er sprake is van een structurele verbetering van de arbeidsmarktpositie (tussen de generaties). Dit heeft er ook mee te maken dat bepaalde ongemeten kenmerken, zoals problemen met de Nederlandse taalbeheersing of het hebben van een buitenlands diploma bij de tweede generatie geen of een minder grote rol spelen.

Ook als we de hele groep van personen met een migratieachtergrond bezien, zien we een aantal positieve ontwikkelingen. In vergelijking met begin deze eeuw is bijvoorbeeld de evenredigheid toegenomen als het gaat om het behoren tot de beroepsbevolking. Opvallend is dat de mate van evenredigheid op dit vlak weinig beïnvloed lijkt te worden door de conjunctuur. Dit is bij de werkloosheid anders. Daar valt vooral de sterke conjunctuurafhankelijkheid op. De recente jaren is de mate van evenredigheid toegenomen in vergelijking met de crisisjaren. Bij het flexwerk en het uitoefenen van een beroep op een hoog

niveau zijn de ontwikkelingen wat grilliger, al zijn er ook tekenen, vooral bij het flexwerk, dat de evenredigheid wat is toegenomen in vergelijking met begin deze eeuw.

Voor vrouwen met een migratieachtergrond verklaren de algemene kenmerken beter het verschil in flexwerk en het uitoefenen van een beroep op hoog niveau met autochtone Nederlanders dan voor mannen. Voor werkende vrouwen is evenredigheid dichterbij en kunnen we dus relatief goed verklaren waarom ze de posities innemen die ze hebben op basis van algemene kenmerken zoals opleiding en werkervaring. Het kan zijn dat vrouwen minder te maken krijgen met discriminatie bij de instroom op de arbeidsmarkt en op de werkvoer dan mannen.

Uitzondering is het grotere aandeel dat niet kan en/of wil werken en dus behoort tot de niet-beroepsbevolking. Waarom vrouwen met een niet-westerse migratieachtergrond zich vaker afzijdig houden van de arbeidsmarkt dan vrouwen zonder migratieachtergrond valt slecht te verklaren uit de in dit hoofdstuk meegenomen achtergrondkenmerken zoals opleidingsniveau en werkervaring.

Het deel van het verschil dat we niet kunnen verklaren (de 'onverklaarde rest') kan bijvoorbeeld te maken hebben met discriminatie. Bij de instroom (het sollicitatieproces) is dit veelvuldig aangetoond, onder andere aan de hand van praktijktests (Andriessen et al. 2012; Thijssen et al. 2019). Verschillen in positie hebben dan te maken met discriminatie en het ongelijk behandeld worden op basis van herkomst. Het lijkt erop dat discriminatie op de arbeidsmarkt de laatste jaren – in tijden van economische voorspoed – is afgenomen (zie Huijnk en Andriessen 2016; Panteia 2019).

Bij het niet behoren tot de beroepsbevolking lijkt de directe invloed van discriminatie geringer. Werkgevers hebben wel invloed op wie zij aannemen, ontslaan of laten door-groeien, maar niet (direct) op de keuze van personen met een migratieachtergrond om zich al dan niet aan te bieden op de arbeidsmarkt. Indirect kan discriminatie wel leiden tot ontmoediging met als gevolg dat migranten afhaken van het arbeidsproces. Het ligt evenwel meer in de rede dat andere kenmerken – wellicht sociaal-culturele – hierbij een rol spelen. In het volgende hoofdstuk (5) gaan we hier dieper op in. Alhoewel er dus geen sprake is van evenredigheid in hun arbeidsmarktposities zijn er wel een aantal duidelijke ontwikkelingen die gunstig zijn voor de positie van personen met een niet-westerse migratieachtergrond.

Noten

- 1 We zijn met name geïnteresseerd in het deel dat niet werkzaam is, de niet-beroepsbevolking. Verklaringen voor het behoren tot de beroepsbevolking of tot de niet-beroepsbevolking zijn gelijk; deze twee groepen zijn spiegelbeelden van elkaar. Voor de leesbaarheid is het prettiger om zo min mogelijk ontkenningen te gebruiken; vandaar dat we ons hier richten op de beroepsbevolking in plaats van de niet-beroepsbevolking.
- 2 Bij de decompositieanalyses kunnen de feitelijke verschillen wat afwijken van de resultaten uit de beschrijvende hoofdstukken 2 en 3. Dit komt doordat voor bepaalde analyses niet alle peilingen van het totale EBB-bestand kunnen worden gebruikt. Wat iemands werkervaring is, is bijvoorbeeld niet aan alle respondenten in een jaar gevraagd.

5 Sociaal-culturele factoren, gezondheid en de arbeidsmarktpositie

5.1 Aandacht voor niet-human-capitalverklaringen

Een deel van het verschil in de arbeidsmarktpositie tussen personen met en zonder een migratieachtergrond heeft te maken heeft met factoren als opleidingsniveau, leeftijd en werkervaring (zie hoofdstuk 4). Tegelijkertijd is dat maar een deel van het verhaal. Ook sociale netwerken, opvattingen over man-vrouwrollen, religie, de emotionele binding met de Nederlandse samenleving en gezondheid kunnen de arbeidsmarktpositie van migranten beïnvloeden (zie ook hoofdstuk 4). In dit hoofdstuk richten we ons met name op de rol van dit soort zogeheten niet-human-capitalfactoren. Zowel verschillen in het zich afzijdig houden van de arbeidsmarkt (de niet-beroepsbevolking, niet willen werken), de instroom (werkloosheid, het hebben van werk), als baankenmerken (beroepsniveau, flexwerk, onder je niveau werken) komen hierbij aan de orde.

Om deze vragen te beantwoorden gebruiken we allereerst opnieuw decompositieanalyses, waarin we naast de gebruikelijke human-capitalkenmerken ook deze niet-human-capitalkenmerken meenemen. Net als in het vorige hoofdstuk gaan we na in hoeverre verschillen in arbeidsmarktpositie tussen autochtone Nederlanders en personen met een migratieachtergrond hierdoor verklaard worden. En ook hier kijken we weer of dit verschilt voor vrouwen en mannen en voor de eerste en tweede generatie.

Vervolgens richten we ons specifiek op de groep personen met een niet-westerse migratieachtergrond, waarbij we aan de hand van multivariate analyses aanvullend een aantal factoren bestuderen die specifiek gemeten zijn bij hen, zoals de Nederlandse taalbeheersing of de emotionele binding met Nederland (zie kader 5.1).

De cijfers met betrekking tot de verschillen in de arbeidsmarktpositie (het feitelijke verschil) zijn iets anders dan de cijfers uit eerdere hoofdstukken. We maken namelijk gebruik van de Survey Integratie Migrantengroepen 2015 (SIM'15), een survey die veel informatie bevat over kenmerken die in de EBB niet gemeten zijn, zoals de taalvaardigheid, culturele opvattingen en sociale contacten. In SIM'15 zijn niet alle migrantengroepen onderzocht, maar specifiek die van Turkse, Marokkaanse, Surinaamse, Antilliaanse en Somalische herkomst. Deze survey is een aantal jaar oud. Het ligt in de rede dat het gebruik van minder recente cijfers een grotere invloed heeft op de feitelijke arbeidsmarktposities dan op de relatie tussen de diverse factoren met die posities. In dit hoofdstuk staan juist die relaties centraal en niet het beschrijven van de posities (zie daarvoor hoofdstukken 2 en 3). De data zijn cross-sectioneel waardoor we terughoudend (moeten) zijn met het doen van uitspraken over de richting van de verbanden (causaliteit). Net als in de andere hoofdstukken zijn personen tussen de 15 en 64 jaar geanalyseerd, met uitzondering van voltijds schoolgaanden.

Kader 5.1 Toelichting op de analyses

Allereerst zijn we geïnteresseerd in welk deel van de verschillen in de arbeidsmarktpositie we kunnen verklaren en duiden. We gebruiken decompositieanalyses (zie kader 4.1 voor een toelichting) om inzichtelijk te krijgen welk deel van het feitelijke verschil in arbeidsmarktpositie tussen personen van Turkse, Marokkaanse, Surinaamse, Antilliaanse en Somalische komaf enerzijds en autochtone Nederlanders anderzijds, we kunnen toeschrijven aan de hier bestudeerde kenmerken. Deze herkomstgroepen worden samengenomen om genoeg aantallen respondenten te hebben om betrouwbare uitspraken te kunnen doen. Het deel van het verschil dat onverklaard blijft na rekening te houden met verschillen in de bestudeerde kenmerken noemen we het onverklaarde verschil of de onverklaarde rest. Het onverklaarde deel heeft te maken met ongemeten onafhankelijke kenmerken waar niet voor gecontroleerd wordt, waaronder bijvoorbeeld discriminatie op de arbeidsmarkt of minder effectieve zoekstrategieën.

Ook wordt aan de hand van deze methode inzichtelijk wat de individuele bijdrage is van een factor (bv. opleiding of de sociale netwerken) voor het verklaren van verschillen. In een tweede stap gebruiken we multivariate regressies om te zien in hoeverre specifieke migrantenkenmerken¹ (bv. opleiding in het buitenland, contacten binnen en buiten de herkomstgroep, emotionele binding met Nederland en taalbeheersing) de arbeidsmarktpositie verklaren.

In de analyses onderscheiden we de volgende factoren om verschillen in posities te verklaren:

- sociaal-demografisch: leeftijd, geslacht, urbanisatiegraad en het hebben van jonge thuiswonende kinderen (≤ 4 jaar);
- opleidingsniveau en werkervaring (bij de baan kenmerken);
- gezondheid: fysieke en psychische gezondheid;
- culturele factoren: religieuze opvattingen en houdingen ten aanzien van man-vrouwrollen.

In de tweede stap, waarin we specifiek kijken naar onderlinge verschillen tussen personen met een niet-westerse migratieachtergrond richten we ons aanvullend op de volgende factoren:

- Nederlandse taalbeheersing;
- sociale netwerken: contacten met autochtone Nederlanders, contacten binnen de herkomstgroep;
- emotionele binding met Nederland.

De missende waarden zijn geschat aan de hand van multiële imputatie – een methodetechniek om om te gaan met missende waarden². De missende waarden van de onafhankelijke variabelen waren allemaal lager dan 5%, uitgezonderd de werkervaring (6%).

Net als in hoofdstuk 4 gebruiken we een pooled model met alle etnische groepen erin om het index-probleem te omzeilen. Dit wil zeggen dat we niet alleen de autochtone Nederlanders als norm gebruiken voor het schatten van de effecten, maar ook meenemen hoe de verbanden zijn bij migrantengroepen (zie ook bijlage B4.1) Er is net als in de rest van dit rapport een selectie gemaakt van personen jonger dan 65 jaar die niet voltijds schoolgaand zijn.

5.2 Afzijdig houden van de arbeidsmarkt

In figuur 5.1 staan de resultaten van de decompositieanalyses die zich richten op het verklaren van (verschillen in) het behoren tot de niet-beroepsbevolking. Er is nog relatief weinig bekend over hoe de niet-human-capitalverklaringen samengaan met het zich afzijdig houden van de arbeidsmarkt. Daarna gaan we kort in op twee verschillende subgroepen van de niet-beroepsbevolking: de groep die aangeeft niet te willen werken en de groep die aangeeft niet te kunnen werken.

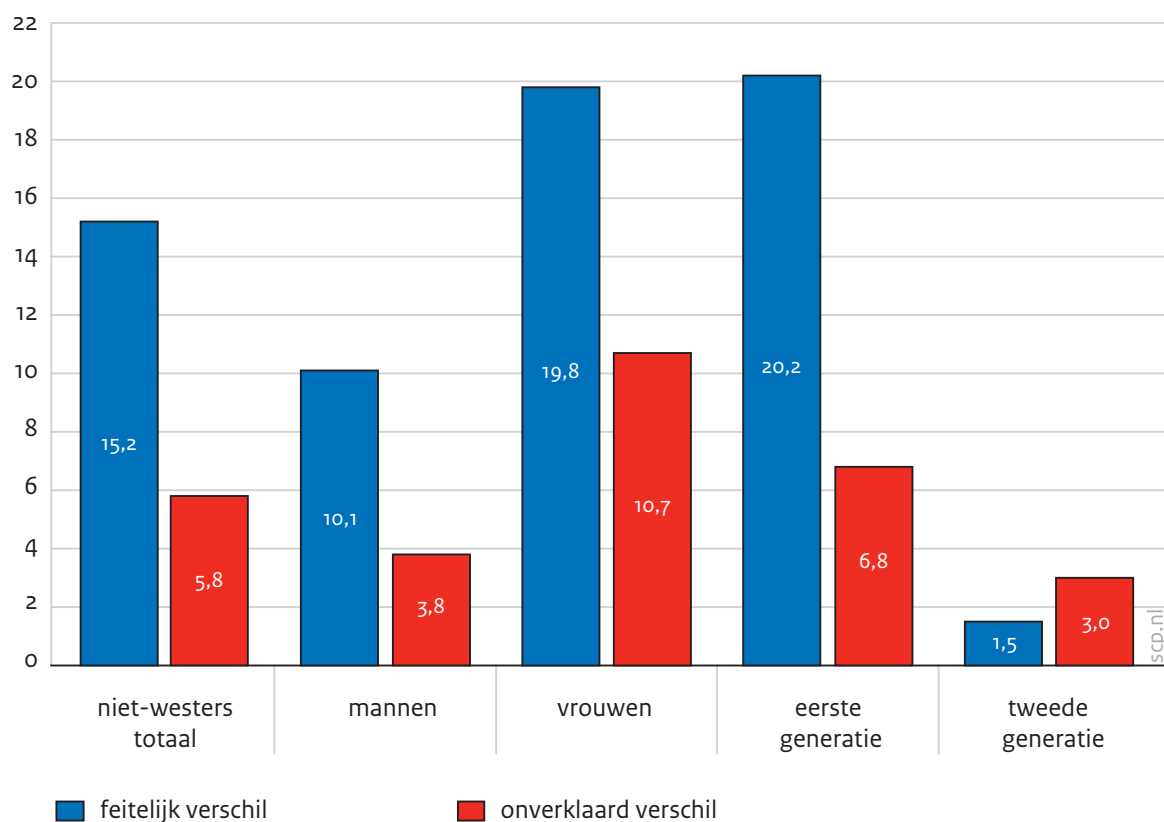
In de analyse beschrijven we om stilistische redenen de verschillen in de beroepsbevolking in plaats van in de niet-beroepsbevolking; het leest onprettig om telkens een ontkenning te lezen, zeker als er meerdere ontkenningen in een zin staan. De beroepsbevolking en de niet-beroepsbevolking zijn omgekeerd evenredig aan elkaar, waardoor dit niet voor problemen zorgt: je behoort of tot de beroepsbevolking of tot de niet-beroepsbevolking. Als een factor positief uitwerkt voor het behoren tot de beroepsbevolking betekent dit dus automatisch dat deze factor de kans verkleint om te behoren tot de niet-beroepsbevolking.

Beroepsbevolking

Het deel van de autochtone Nederlanders in SIM'15 dat deel uitmaakt van de beroepsbevolking is 15,2 procentpunten hoger dan de hier onderzochte groepen met een migratieachtergrond. Als we rekening houden met de in de analyse meegenomen factoren blijft er een onverklaard verschil over van 5,8% (figuur 5.1). Bijna twee derde van het verschil kan dus worden verklaard. Bij de tweede generatie is zowel het feitelijke als het onverklaarde verschil gering. Bij hen is op dit vlak dus sprake van evenredigheid. Dit geldt niet voor de eerste generatie. Bij vrouwen blijft meer dan de helft (ruim 10 procentpunten) van het feitelijke verschil onverklaard, bij de mannen is dit minder dan de helft. Absoluut gezien is dit deel ook kleiner (3,8 procentpunten).

Figuur 5.1

Behoren tot beroepsbevolking, feitelijk en onverklaard verschil, tussen personen met een niet-westerse migratieachtergrond en autochtone Nederlanders, naar herkomst, generatie en geslacht, 15-64 jaar, zonder voltijdsschoolgaanden, 2015 (in procentpunten)



Bron: SCP/CBS (SIM'15)

Culturele verschillen belangrijk voor het zich afzijdig houden van de arbeidsmarkt

Bij verschillen in het behoren tot de beroepsbevolking tussen personen met een niet-westerse migratieachtergrond en autochtone Nederlanders spelen culturele verschillen (zowel opvattingen over man-vrouwrollen als religiositeit) een relatief grote rol (4 procentpunt) (tabel 5.1). Gezondheid – met name de fysieke gezondheid – speelt ook een rol (2 procentpunt). Naast deze kenmerken hebben opleidingsverschillen veel invloed; deze verklaren 6 procentpunt van het verschil in het behoren tot de beroepsbevolking.

In bijlage B5.1 staan de resultaten gepresenteerd van de wijze waarop de diverse factoren direct samenhangen met de arbeidsmarktindicatoren. Een factor kan een groot effect hebben op een bepaalde arbeidsmarktindicator, maar als deze weinig verschilt tussen herkomstgroepen, zal deze weinig van de onderlinge verschillen kunnen verklaren.

Niet willen en niet kunnen werken; verschillen volledig verklaard

Binnen de niet-beroepsbevolking is er apart gekeken naar de groep die aangeeft niet te willen werken en de groep die aangeeft niet te kunnen werken. De verschillen tussen autochtone Nederlanders en personen met een migratieachtergrond in niet willen werken zijn niet groot en kunnen volledig worden verklaard (zie bijlage B5.2 en B5.3). Het zijn met

name de culturele kenmerken (opvattingen over het belang van religie en opvattingen over man-vrouwrollen) die verschillen in het niet willen werken tussen hen kunnen verklaren. Ook de verschillen in niet kunnen werken kunnen volledig worden verklaard (zie tabel B5.3 en B5.4). Ook hier spelen culturele kenmerken en gezondheid mee, al is de invloed van opleiding het grootst (2,7 procentpunten verklaard).

Tabel 5.1

Bijdragen van factoren aan het verklaren van verschillen in arbeidsmarktpositie tussen autochtone Nederlanders en personen met een migratieachtergrond, 15-64 jaar, zonder voltijdsschoolgaanden, 2015 (in procentpunten)

	beroeps- bevolking	werkloos- heid	betaald werk	flexwerk	hoog beroeps- niveau
sociaal-demografisch	2,0	-1,7	4,4	2,5	2,5
opleiding	-5,6	2,3	-3,7	0,3	-6,7
gezondheid	-1,9	0,5	-2,1	0,1	-0,3
fysieke gezondheid	-1,4	0,2	-1,0	0,1	-0,4
psychische gezondheid	-0,5	0,3	-1,2	0,0	0,1
culturele kenmerken	-3,9	0,2	-0,8	2,0	-2,2
genderrollen	-2,0	0,6	-1,2	0,4	-1,1
religiositeit	-1,9	-0,5	0,4	1,5	-1,0
werkervaring		7,7	-15,6	2,2	-1,8
feitelijke verschil	15,2	18,0	26,7	9,0	13,0
onverklaard verschil	5,8***	9,0***	8,9***	1,9	4,5**

*** $p \leq 0,001$; ** $p \leq 0,01$; * $p \leq 0,05$.

Bron: SCP/CBS (SIM'15)

5.3 Werkloosheid en betaald werk

In figuur 5.2 staan de resultaten van de analyses die zich richten op het verklaren van (verschillen in) het hebben van werkloosheid. Deze werkloosheidscijfers zijn anders dan in hoofdstuk 2. Dit komt onder meer doordat de werkloosheid iets anders gemeten is. In SIM is wel gevraagd of iemand wil werken en actief gezocht heeft, maar niet of iemand binnen twee weken beschikbaar is voor werk. Personen die niet direct beschikbaar zijn vallen in SIM dus onder de werkloze beroepsbevolking, terwijl die volgens de officiële definitie behoren tot de niet-beroepsbevolking.

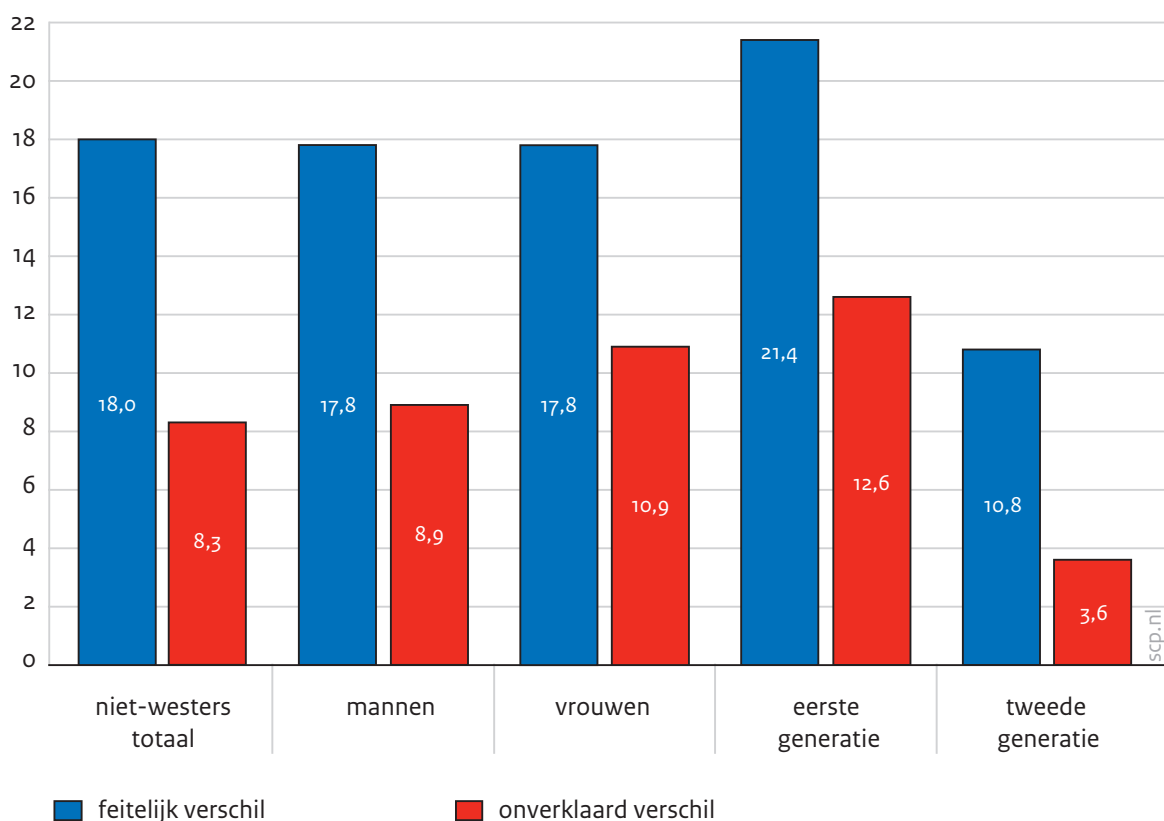
Het verschil in werkloosheid tussen autochtone Nederlanders en personen met een niet-westerse achtergrond kan voor de helft verklaard worden op basis van de hier bestudeerde kenmerken (zie tabel 5.1). Van het feitelijke verschil van 18,0% blijft 9,0% onverklaard.

De onverklaarde rest is voor mannen en vrouwen ongeveer gelijk. Bij de tweede generatie is de onverklaarde rest wat kleiner dan bij de eerste generatie. Het zijn met name werker-
varing en opleiding die de verschillen in werkloosheid verklaren. Gezondheid en culturele

kenmerken lijken minder van belang om verschillen in werkloosheid te verklaren tussen personen met en zonder migratieachtergrond dan de verschillen in de niet-beroepsbevolking (zie tabel 5.1)

Figuur 5.2

Werkloosheid, feitelijk en onverklaard verschil, tussen personen met een niet-westerse migratieachtergrond en autochtone Nederlanders, naar herkomst, generatie en geslacht, 15-64 jaar, zonder voltijdsschoolgaanden, 2015 (in procentpunten)



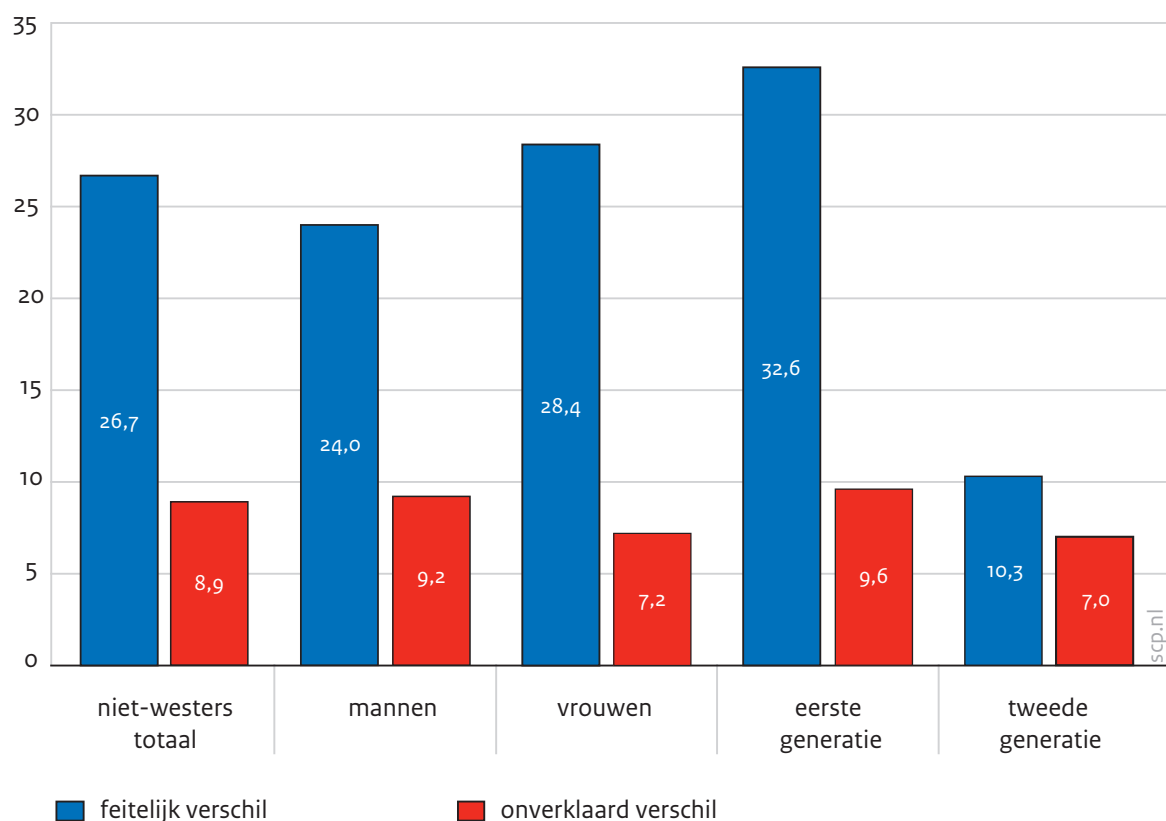
Bron: SCP/CBS (SIM'15)

Betaald werk

Het verschil tussen autochtone Nederlanders en personen met een niet-westerse migratieachtergrond in het hebben van betaald werk is groot (26,7%) (zie figuur 5.3). Bijna twee derde van dit verschil (17,8%) kan worden verklaard op basis van de hier bestudeerde kenmerken. Tegelijkertijd blijft de onverklaarde rest ook groot (8,9%). Dit geldt iets minder sterk voor de tweede generatie en voor vrouwen.

Figuur 5.3

Betaald werk, feitelijk en onverklaard verschil, tussen personen met een niet-westerse migratieachtergrond en autochtone Nederlanders, naar herkomst, generatie en geslacht, 15-64 jaar, zonder voltijdsschoolgaanden, 2015 (in procentpunten)



Bron: SCP/CBS (SIM'15)

Gezondheid, opleiding en vooral culturele verschillen verklaren deel van het verschil in betaald werk

Bij het verschil in betaald werk spelen zowel de kenmerken een rol die verband houden met het zich aanbieden op de arbeidsmarkt, als de daadwerkelijke instroom (werkloosheid). De lagere participatie bij personen met een migratieachtergrond heeft vooral te maken met de werkervaring (15,6 procentpunten). Daarbovenop spelen ook opleiding (3,7 procentpunt), gezondheid (2,1 procentpunt) en opvattingen over genderrollen (1,2 procentpunt) een rol (zie tabel 5.1). Een deel van deze factoren zal ook indirect van invloed zijn op het hebben van betaald werk via de invloed op de werkervaring.

5.4 Baankenmerken: flexwerk en een beroep op een hoog niveau

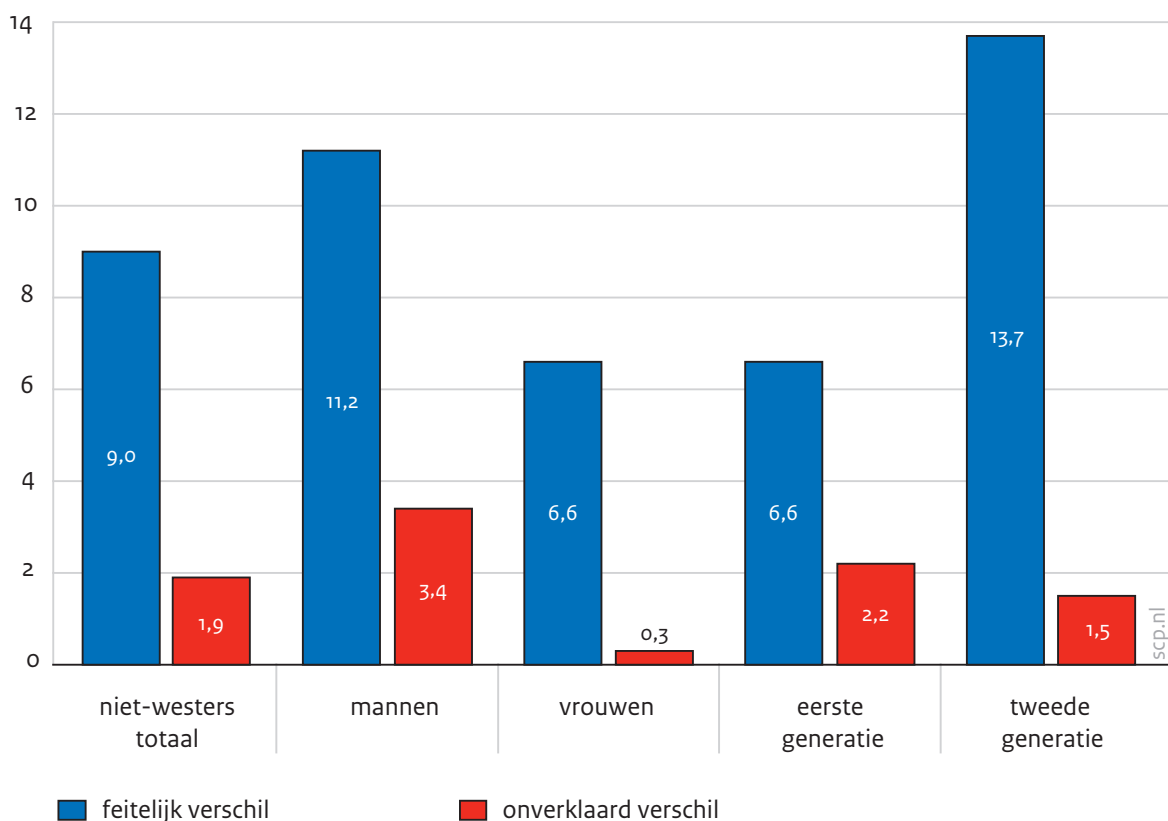
Evenredigheid bij flexwerk

Het verschil in flexwerk kan volledig worden verklaard aan de hand van de hier opgenomen kenmerken: in die zin is er dus sprake van evenredigheid. Dit geldt voor zowel de eerste als de tweede generatie. En ook voor zowel mannen als vrouwen met een migratie-

achtergrond. Gezondheid speelt geen grote rol bij de oververtegenwoordiging van personen met een migratieachtergrond bij het hebben van werk met een flexibel arbeidscontract (zie tabel 5.1). Culturele kenmerken verklaren bijna 2,0% van het verschil. Daarnaast zijn de werkervaring (2,2%) en sociaal-demografische kenmerken (2,5%) van belang. Omdat personen met een migratieachtergrond gemiddeld jonger zijn en minder werkervaring hebben dan autochtone Nederlanders en jongeren en minder ervaren werknemers gemiddeld vaker flexwerk hebben, hebben personen met een migratieachtergrond vaker flexwerk dan autochtone Nederlanders (zie ook hoofdstuk 4).

Figuur 5.4

Flexwerk, feitelijk en onverklaard verschil, tussen personen met een niet-westerse migratieachtergrond en autochtone Nederlanders, naar generatie en geslacht, 15-64 jaar, zonder voltijdsschoolgaanden, 2015 (in procentpunten)



Bron: SCP/CBS (SIM'15)

De verwerving van goede banen: evenredigheid bij de tweede generatie

Voor het uitoefenen van een baan op een hoog beroepsniveau (zie hoofdstuk 3 voor definities) geldt dat 8,5 procentpunt van het feitelijke verschil van 13,0 procentenpunt kan worden verklaard. Voor de tweede generatie is er sprake van evenredigheid. Ook voor vrouwen is de onverklaarde rest gering.

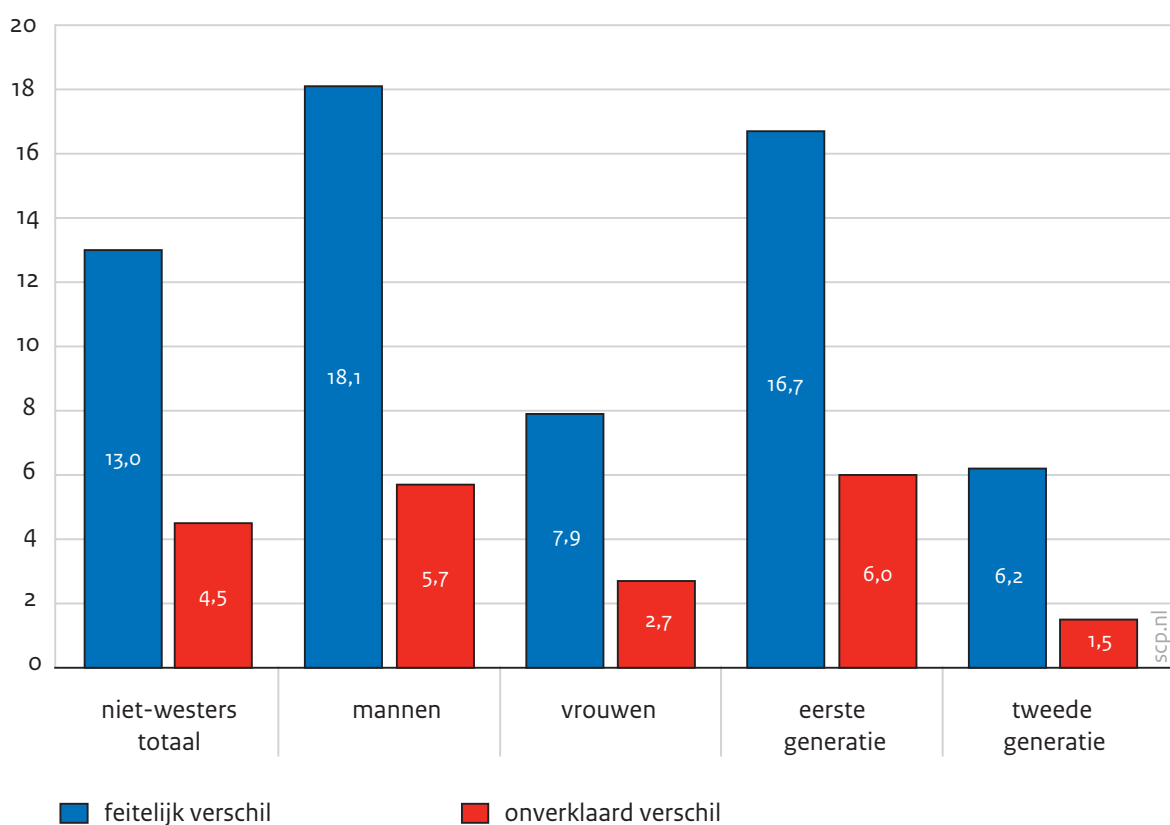
Voor het uitoefenen van een beroep op een hoog niveau spelen verschillen in opleidingsniveau vanzelfsprekend een grote rol; deze verklaren 6,7 procentpunten van het verschil.

Gezondheid is ook hier niet zo van belang. Dat wil zeggen; de fysieke gezondheid is wel gerelateerd aan beroepsniveau (zie tabel B5.1), maar de verschillen in fysieke gezondheid van mensen met en zonder een migratieachtergrond (in de beroepsbevolking) zijn niet groot. Hierdoor is de verklaringskracht van gezondheid voor het verschil in het uitoefenen van een beroep op een hoog niveau beperkt. Culturele kenmerken verklaren 2,2 procentpunt van het verschil.

Ook is er gevraagd of iemand vindt dat hij of zij te hoog is opgeleid voor zijn of haar werk. Personen met een niet-westerse achtergrond zijn vaker van mening dat dit zo is (zie figuur B5.5). Het feitelijke verschil van 5,3 procentpunten kan nauwelijks verklaard worden. Bij mannen en bij personen van de eerste generatie is zowel het feitelijke als het onverklaarde deel groter dan bij vrouwen en personen van de tweede generatie.

Figuur 5.5

Een beroep uitoefenen op een hoog niveau, feitelijk en onverklaard verschil, tussen personen met een niet-westerse migratieachtergrond en autochtone Nederlanders, naar generatie en geslacht, 2015 (in procentpunten)



Bron: SCP/CBS (SIM'15)

5.5 Nederlandse taalbeheersing, emotionele binding en sociale contacten

In tabel 5.2 (en bijlage B5.6) staan de resultaten van de multivariate regressieanalyses onder specifiek de groep van personen met een niet-westerse achtergrond. De autochtone

Nederlanders ontbreken in deze analyses, omdat we ingaan op kenmerken die niet bij hen gemeten zijn. Hangt het zich afzijdig houden van de arbeidsmarkt bijvoorbeeld samen met de emotionele afstand ten aanzien van de Nederlandse samenleving? Hoe zijn de Nederlandse taalbeheersing en de sociale netwerken van personen met een migratieachtergrond gerelateerd aan de arbeidsmarktpositie? De uitkomsten zijn samengevat in tabel 5.2. Voor het uitoefenen van een beroep op een hoog niveau pakken een betere Nederlandse taalvaardigheid en contacten met autochtone Nederlanders (overbruggend sociaal kapitaal) gunstig uit. Contacten binnen de herkomstgroep hangen juist negatief samen met de kans om betaald werk te verrichten en ook specifiek om werk uit te oefenen op een hoog niveau. Flexwerk en het al dan niet werkloos zijn laten zich nauwelijks verklaren door deze sociaal-culturele factoren. We zagen al eerder (figuur 5.4) dat op het vlak van flexwerk er min of meer sprake is van evenredigheid. Bij de werkloosheid, participatie, flexwerk en het uitoefenen van een beroep op een hoog niveau controleren we voor de werkervaring. Het kan zijn dat een deel van de mogelijke sociaal-culturele invloeden al ‘zit’ in de invloed van werkervaring op deze arbeidsmarktindicatoren.

Het behoren tot de beroepsbevolking hangt positief samen met de Nederlandse taalbeheersing, sociale contacten met autochtone Nederlanders en progressieve opvattingen over man-vrouwrollen. Opvallend is dat de binding met Nederland negatief samenhangt met het behoren tot de beroepsbevolking. Personen met een migratieachtergrond die zich afzijdig houden van de arbeidsmarkt voelen dus, anders dan verwacht, meer binding met Nederland dan personen met een migratieachtergrond die betaald werk hebben of zoeken. Dit zou kunnen duiden op een integratie-paradox: gevoelens van uitsluiting zijn sterker aanwezig bij groepen die juist wel willen en proberen te participeren. Minder binding met Nederland gaat ook samen met de ervaring onder je niveau te werken (zie bijlage B5.6). Hier is het plausibel dat de relatie (deels) andersom loopt. De ervaring onder je niveau te werken kan bijvoorbeeld leiden tot frustratie en een minder sterke band met Nederland.

Tabel 5.2

Sociaal-culturele factoren achter de arbeidsmarktpositie van personen met een niet-westerse migratieachtergrond^a, 2015 (in odds ratio's)

	beroeps- bevolking	werkloos- heid	betaald werk	flex- werk	hoog beroep
Nederlandse taalbeheersing	1.35**	1.20	1.36**	.94	2.64*
binding met Nederland	.82*	.99	.88	.82	1.01
contacten met autochtone Nederlanders	1.16**	1.11	1.06	.93	1.32**
contacten herkomst	.90*	1.03	.92*	1.01	.83*

** $p \leq 0,01$; * $p \leq 0,05$.

a Er is bij de analyses rekening gehouden met de andere factoren, zoals leeftijd, geslacht, gezondheid, herkomstgroep, werkervaring en opleiding.

Bron: SCP/CBS (SIM'15)

5.6 Samenvatting en slotbeschouwing

Culturele en gezondheidsverschillen vooral belangrijk voor verschillen in het zich afzijdig houden van de arbeidsmarkt

In dit hoofdstuk stond de wijze waarop gezondheid en sociaal-culturele factoren, zoals de sociale netwerken, culturele kenmerken en de emotionele binding met Nederland, verband houden met de arbeidsmarktpositie van personen met een niet-westerse migratieachtergrond centraal. Bij verschillen tussen personen met een niet-westerse herkomst en autochtone Nederlanders in het behoren tot de beroepsbevolking spelen zowel gezondheid als opvattingen over man-vrouwrollen en religiositeit een relatief grote rol. De culturele kenmerken houden ook verband met verschillen in het doen van flexwerk en in het uitoefenen van een beroep op het hoogste niveau. Gezondheidsverschillen spelen hierbij geen rol. Deze spelen ook geen rol bij verschillen in de werkloosheid, evenmin als (verschillen) in opvattingen over man-vrouwrollen en de mate van religiositeit.

Evenredigheid dichterbij voor de tweede generatie

Als we deze uitkomsten vergelijken met de resultaten uit hoofdstuk 4, lijkt het rekening houden met sociaal-culturele factoren en gezondheid de verschillen in posities tussen personen met en zonder migratieachtergrond beter te verklaren. Tegelijkertijd moeten we voorzichtig zijn met deze constatering, aangezien we deze modellen niet rechtstreeks met elkaar kunnen vergelijken.

Bij zowel bij het behoren tot de beroepsbevolking, het hebben van betaald werk als het uitoefenen van een beroep op een hoog niveau kan ongeveer twee derde van het feitelijke verschil tussen personen met en zonder migratieachtergrond worden verklaard. Bij het hebben van werk met een flexibele arbeidsrelatie en bij het niet willen of kunnen werken is er zelfs sprake van evenredigheid. Bij de werkloosheid is het onverklaarde deel juist relatief

groot. Dit heeft er onder andere mee te maken dat het al dan niet werkloos zijn zich nauwelijks laat verklaren door sociaal-culturele factoren.

Evenredigheid is bij veel van de hier onderzochte arbeidsmarktkenmerken dichterbij voor de tweede generatie dan voor de eerste generatie. Dit alles duidt erop dat herkomst minder bepalend is voor de arbeidsmarktpositie van de tweede generatie dan voor de eerste generatie. Bij vrouwen is het onverklaarde deel alleen bij het behoren tot de niet-beroepsbevolking relatief groot. Op dat vlak is het relatief onduidelijk hoe het komt dat vrouwen met een migratieachtergrond vaker tot de niet-beroepsbevolking horen dan autochtone vrouwen. Bij de andere arbeidsmarktkenmerken zien we niet dat evenredigheid bij vrouwen verder weg is dan bij mannen met een migratieachtergrond. De posities van vrouwen die werken kunnen we dus beter verklaren dan de redenen waarom vrouwen zich afzijdig houden van de arbeidsmarkt.

Nederlandse taalbeheersing, emotionele binding en sociale contacten: personen met een migratieachtergrond onderling vergeleken

Er is ook ingegaan op kenmerken die specifiek gemeten zijn bij personen met een migratieachtergrond, zoals de Nederlandse taalbeheersing, sociale contacten binnen en buiten de herkomstgroep en de emotionele binding met Nederland. Voor het uitoefenen van een beroep op een hoog niveau pakken voor personen met een migratieachtergrond een betere Nederlandse taalvaardigheid en contacten met autochtone Nederlanders (overbruggend sociaal kapitaal) gunstig uit.

Contacten binnen de herkomstgroep hangen juist negatief samen met de kans om betaald werk te verrichten en ook specifiek om werk uit te oefenen op een hoog niveau.

Het behoren tot de beroepsbevolking hangt positief samen met de Nederlandse taalvaardigheid, sociale contacten met autochtone Nederlanders en progressieve opvattingen over man-vrouwrollen. Opvallend is dat de binding met Nederland – onder meer afgemeten aan de identificatie met Nederland en de ervaren acceptatie – negatief samenhangt met het behoren tot de beroepsbevolking. De binding met Nederland is dus niet hoger voor de personen die zich bevinden op de arbeidsmarkt. Dit zou kunnen duiden op een integratieparadox: gevoelens van uitsluiting zijn sterker aanwezig bij groepen die juist wel willen en proberen te participeren dan onder groepen die zich afzijdig houden (zie o.a. Buijs et al. 2006). Minder binding met Nederland gaat ook samen met de ervaring onder je niveau te werken. Hier is het plausibel dat de relatie (deels) andersom loopt. De ervaring onder je niveau te werken kan bijvoorbeeld leiden tot frustratie en een minder sterke band met Nederland.

Noten

- 1 Ook autochtone Nederlanders verschillen in hun taalbeheersing of emotionele band met Nederland, maar in SIM is dit niet aan hen gevraagd.
- 2 Multiële imputatie is een techniek om om te gaan met het probleem van non-respons (Van Buuren en Eisinga 2003; Rubin 1987). Met deze techniek worden ontbrekende scores in de dataset meerdere keren opgevuld. De gebruikte methode om de ontbrekende waarden te schatten moet een random karakter hebben, zodat herhaaldelijk imputeren tot verschillende resultaten (datasets) leidt. Multiële imputatie

heeft als voordeel dat de onzekerheid die ontstaat door non-respons beter wordt meegenomen in vergelijking met enkelvoudige imputatie.

Summary and conclusions

The labour market position of people with a migration background

This study focuses on developments since the start of this century in the labour market position of people in the Netherlands with a non-Western migration background. The figures and analyses presented relate to the period before the economic crisis that was sparked off by the coronavirus pandemic. From earlier research, and confirmed in our study, we know that people with a migration background are hit extra hard when the economic tide goes into reverse. This is also substantiated by the first reports and signals to come out since the onset of the coronavirus crisis (Atlas voor Gemeenten 2020; CBS 2020). The depth and duration of this crisis, and its long-term consequences for the economy, are uncertain. This situation is in stark contrast with the recent years of economic prosperity. Although unemployment among people with a non-Western migration background fell sharply during that period, it is unclear whether there has been a genuine structural improvement in their labour market position over the longer term; as stated, this is greatly dependent on the economic situation. This group was also hit extra hard during the previous economic crisis in 2008, seeing rapidly escalating unemployment. There also appear to be a number of problem areas even in periods when the economy is performing strongly, for example concerning the position of women and the progression of people with a migration background to better jobs (Portegijs & Van den Brakel 2018; SER 2019). We actually know very little at this point in time about the group who do not participate in the labour market and are outside the labour force.

In this study we map trends in the labour market position of people with a non-Western migration background in three ways. First we trace developments since the start of this century in the positions of workers (participation, occupational level, flexible employment, managers, full-time jobs) and non-workers (number and background of people outside the labour force, unemployment). The heightened sensitivity to the state of the economy of people with a migration background means it is crucial to look at trends over the longer term. We also examine trends by comparing the positions of members of the second generation (the children of migrants) with those of the first generation. Third, we look at developments in the degree of proportionality, in other words the extent to which people with a migration background occupy the same position on the labour market as a comparable category of Dutch natives, for example in terms of age, education, health status and employment history. Increasing proportionality means that a person's origin plays a steadily diminishing role. To be able to measure proportionality, it is important to know what causes differences between groups. The usual approach is to focus on the important influence of economic resources, such as education and work experience. We also look at these factors and explore how the degree of proportionality has developed in relation to unemployment, flexible employment, working at the highest occupational level and being out-

side the labour force. These kinds of characteristics are not however able to fully explain the differences between groups; the remaining differences may be associated with factors such as social, cultural and/or personal resources, and/or with discrimination. Drawing on a survey specifically aimed at people with a migration background (the Survey of Integration of Migrants (SIM)), we examine the role of health, culture, social contacts and affinity with the Netherlands in explaining their labour market position.

This study focuses on the overarching group of people with a non-Western background, as well as on individual groups with a Turkish, Moroccan, Surinamese or Antillean background and those with an 'other non-Western' background. We look at the labour market position of people aged 15-64 years who are not in full-time education.

Presenting a simple and brief picture of the labour market position of people with a non-Western migration background does not do justice to the diversity within this group. We attempt to address this in part by also highlighting differences between people with different migration backgrounds, between generations and between men and women.

We first summarise the key findings of each part of this study, then draw broader conclusions about the background to differences in labour market position, also offering a few pointers for policy. The recommendations are also placed in the context of the current economic crisis.

S.1 Background to and developments in (non-)participation

Reduction in people outside the labour force since start of century; unemployment historically low before outbreak of coronavirus

The share of people with a non-Western migration background who are outside the labour force has fallen since the start of this century (see table S.1). This is due among other things to a reduction in the proportion of this group who report that they do not wish to work. The fall in the number of people outside the labour force applies for all groups with a migration background. At the same time, however, the gap relative to the native Dutch population has not reduced. Unemployment among people with a migration background was at its lowest level for fifteen years in 2019. The absolute differences in unemployment between Dutch natives and people with a non-Western migration background had also shrunk markedly in the period before the coronavirus crisis. Partly as a result of the pandemic, these differences widened again slightly in the first half of 2020 (Atlas voor gemeenten 2020; CBS 2020).

Table S.1

Characteristics of labour market position, Dutch natives and population of non-Western heritage, 15-64 years, 2003, 2014, 2019a (in percentages)

	native Dutch 2019	non- Western 2019	native Dutch 2014	non- Western 2014	native Dutch 2003	non-Western 2003
not in the labour force	14	29	16	29	23	37
don't want to work	9	15	10	14	18	22
unemployment	2.2	6.4	5.6	15.3	3.8	11.6
social assistance benefit dependency	2.0	12.9	2.2	14.3	2.2	14.8

a The figures for 'don't want to work' date from 2018.

Source: CBS (EBB'03, '14, '18/'19)

Large differences remain in relation to the labour force, unemployment and especially social assistance benefit

At the same time, twice as many people with a non-Western migration background were outside the labour force in 2019 as in the native Dutch population (29% versus 14%). The figure is higher among people with a Turkish (29%) and Moroccan (38%) background than among those with a Surinamese (21%) and Antillean (23%) background. The main reasons for people with a non-Western migration background being outside the labour force are health (12%), looking after the household (4%) and not being available in the short term, or not having looked for paid work (8%).

Women with a non-Western migration background are substantially more often outside the labour force (37%) and unwilling to do paid work (22%) compared with native Dutch women (19% and 12%, respectively) and compared with men with a non-Western migration background (20% and 8%, respectively). They are also heavily dependent on social assistance benefit. Women with a Turkish (41%) or Moroccan (51%) background are particularly likely to be outside the labour force, relatively often because they are looking after the family or household.

The increase in the share of people outside the labour force at the start of this century stagnated in the subsequent years, partly due to the 2008 crisis. Viewed over the last ten years, the number of people outside the labour force has remained more or less unchanged, as have related categories such as the proportion who are unwilling to work or who do not work because of care tasks.

Although the unemployment rate in 2019 was 'historically' low in absolute terms, it was still almost three times as high among people with a non-Western migration background as among Dutch natives, and is very heavily dependent on state of the economy. Social assistance benefit dependency is also much greater (more than six times as high) than among Dutch natives, and there is little sign of the gap narrowing. Social assistance benefit dependency is particularly high among the group with an 'other non-Western' background. This is due in part to the increase in the number of refugees coming to the Netherlands

since 2015, who are largely dependent on social assistance benefits, especially in the first years after their arrival (see e.g. Dagevos et al. 2018).

Members of the second generation, especially women, more focused on the labour market

The reduction in the number of people outside the labour force is due among other things to the influx of and developments in the second generation. Far fewer (19%) of the second generation are outside the labour force than the first generation (33%), and they are unwilling to perform paid work substantially less often (9% and 18%, respectively) (see S.1). In fact the share who are unwilling to perform paid work has fallen sharply and is now roughly the same as in the native Dutch population. Unemployment is also slightly lower in the second than the first generation.

The developments that have taken place among women with a non-Western migration background are spectacular. Generational succession has halved the proportion of women with a non-Western migration background who are outside the labour force; second-generation women report roughly as often as Dutch native women that they are unable or unwilling to work because of looking after the household or family. For women with a Moroccan background, specifically, 37% of the first generation are unwilling to do paid work, compared with just 12% of the second generation.

Table S.2

Characteristics of labour market position, persons with a non-Western background, by sex and generation, 15-64 years, 2003 and 2018/2019a (in percentages)

	first genera- tion non- Western 2019	second genera- tion non- Western 2019	non- Western men 2019	non- Western women 2019	first genera- tion non- Western 2003	second genera- tion non- Western 2003	non- Western men 2003	non- Western women 2003
not in the labour force	33	19	20	37	37	34	28	46
don't want to work	18	9	8	22	21	23	14	30
unemployment	6.6	6.1	6.0	7.0	11.7	11.5	11.7	11.5
social assistance benefit	.	.	11.1	14.7	.	.	12.3	17.4

. Social assistance benefit dependency is not broken down by generation.

a The figures for 'not in the labour force', 'unemployment' and 'social assistance benefit' date from 2019, those for 'don't want to work' from 2018.

Source: CBS (EBB'03 and '18/'19)

S.2 The position of workers

Rising participation, gaps not narrowing

Compared with the early part of this century (2003), more people in the Netherlands with a non-Western migration background are in paid work (67%) (see S.3). At the same time, the gap in participation relative to Dutch natives (84%) is still large and has not diminished. The economic crisis in the years after 2008 had the biggest impact on the participation of people with a non-Western migration background, in both the first and second generations. It is logical to assume that the same thing will happen again during the present crisis.

Table S.3

Characteristics of workers, Dutch natives and population of non-Western heritage, 15-64 years, 2003, 2014, 2018/ 2019a (in percentages)

	native Dutch 2019	non- Western 2019	native Dutch 2003	non- Western 2003	native Dutch 2014	non- Western 2014
net participation	84	67	74	56	79	60
full-time work	57	60	61	70	57	57
flexible employment	15	30	11	25	17	29
high occupational level	35	24	28	16	33	21
management role	25	20	27	17	25	22
self-employed	18	17	14	9	17	14

a The information on the percentage in management roles relates to 2018; the other percentages relate to 2019.

Source: CBS (EBB'03, '14, '18/'19)

Growth in occupations at the upper end of the labour market

A growing number of people with a non-Western migration background are employed in jobs at a senior level, for example as managers, lawyers, directors or lecturers. Despite this, there are still wide differences in occupational level: just under a quarter (24%) of people with a non-Western migration background are employed at the highest occupational level, compared with more than a third of Dutch natives (35%). In the groups studied here, the percentage working in high-level occupations is smallest among those of Moroccan and Turkish heritage (20% and 18%, respectively). The differences between people with and without a migration background are not very pronounced when it comes to management roles and the percentage of self-employment.

Marked increase in flexible employment and reduction in full-time jobs

The difference as regards flexible employment is considerable: 30% of people with a non-Western migration background are on flexible employment contracts, compared with 15% of Dutch natives. This difference has remained more or less unchanged because the pro-

portion in people on flexible employment contracts has increased in both groups. The share with a full-time job has declined both among people with and without a migration background. Women with a non-Western migration background have come to resemble Dutch native women more closely in this regard.

Table S.4

Characteristics of workers, persons with a non-Western background, by sex and generation, 15-64 years, 2003 and 2018/2019a (in percentages)

	first genera- tion non- Western 2019	second genera- tion non- Western 2019	first genera- tion non- Western 2003	second genera- tion non- Western 2003	non- Western men 2019	non- Western women 2019	non- Western, men 2003	non- Western, women 2003
net participation	63	76	55	58	75	58	64	47
full-time work	61	59	70	66	79	36	85	45
flexible employment	29	31	24	29	30	29	26	24
high occupational level	20	32	16	18	24	24	15	18
management role	19	22	17	17	24	14	20	12
self-employed	18	15	9	7	21	12	11	6

a The information on the percentage in management roles relates to 2018; the other percentages relate to 2019.

Source: CBS (EBB'03, '14, '18/'19)

Second generation participating much more and at higher levels

Members of the second generation are more often in paid work (76%) than the first generation (63%) (see S.4). The generational differences are clearest among women: 73% of second-generation women are in work, compared with 53% in the first generation. Second-generation with a Turkish or Moroccan background, in particular, are much more often in employment than the first generation. The differences based on sex are also much smaller in the second than the first generation, especially among those with a Moroccan background. The second generation is also making clear advances compared with the first generation in terms of occupational level and fulfilling management roles. This is due among other things to their higher education level (see also chapter 4). The occupational level of women in the second generation is not only higher than that of women in the first generation, but also than that of men in the second generation.

Despite these developments, there are still some differences compared with men. Women (with and without a migration background) are much less often employed in full-time jobs, in management roles or as self-employed workers.

S.3 Proportionality and the role of human capital explanations

Chapters 2 and 3 of this report noted how the labour market position of people with and without a migration background has developed. Chapter 4 sought to shed light on the causes of the identified differences, with a focus on sociodemographic and human capital factors. Chapter 5 focused on health status and sociocultural positions, with ‘proportionality’ as the central concept: do people with a migration background occupy the same position as Dutch natives with the same characteristics, such as an equally high education level or the same age? The degree of proportionality was measured using decomposition analyses (see Box 4.1). The portion of the difference that we are not able to explain (the ‘unexplained residue’) is related to factors that we were unable to study in the analyses, such as discrimination.

Proportionality nearer for the second generation

We found no proportionality in any of the labour market characteristics studied (being outside the labour force, flexible employment contract, unemployment or having a job at a high level). Differences in human capital and demographic characteristics such as age are thus unable to explain all the differences in labour market position between Dutch natives and people with a non-Western migration background. On the other hand, the second generation is closer to proportionality than the first generation when it comes to being part of the labour force, unemployment and flexible employment or having a job at a high level. In this sense, therefore, there are signs of a structural improvement in their labour market position.

Less clear trends in proportionality over time, but origin does not carry a greater influence

The trends in proportionality over time are less clear, especially as regards flexible employment and being in a high-level occupation. None of the labour market characteristics studied here at any rate shows a decline in proportionality. The degree of proportionality does appear to have increased slightly as regards being inside or outside the labour force. Interestingly, the degree of proportionality on this point appears to be relatively immune to the state of the economy. That is not the case for unemployment, where the heavy dependence on the economy is particularly evident: the unexplained residue fluctuates closely in line with the economic trend.

Large unexplained residue for being inside or outside the labour force

Proportionality in relation to flexible employment and occupational level is more within reach for working women with a non-Western migration background than for working men, but that is not the case for whether or not they are part of the labour force. The human capital factors have little influence in explaining why women with a migration background relatively often stay away from the labour market. The unexplained residue is relatively large.

S.4 Sociocultural factors, health and labour market position

Cultural differences mainly important for differences in disengagement from the labour market

Approximately two-thirds of the actual difference in being part of the labour force, being in paid work and working in a high-level occupation between people with and without a non-Western migration background can be explained. When it comes to working on a flexible employment contract and being unable or unwilling to work, the entire difference can be explained. The unexplained portion of the differences in unemployment is relatively large. Both health status and views on gender roles and religiosity play a relatively large role in explaining differences in being part of the labour force between people with and without a migration background. These cultural characteristics are also relevant in explaining differences in working in an occupation at the highest level. Health differences are not relevant here, and also play no role in explaining the differences in unemployment. Cultural differences appear to be less important in explaining differences in unemployment.

Proportionality in the second generation on several labour market indicators

There is proportionality in the second generation as regards being inside or outside the labour force, being unwilling to work, flexible employment and working in a high-level occupation. If we control for differences in sociodemographic characteristics, human capital, health status and sociocultural characteristics, no differences remain between the second generation and the native population. The unexplained portion is also relatively small in the second generation when it comes to being in paid work. All this suggests that migration heritage is less relevant for the labour market position of the second generation than for the first generation. This is not entirely unexpected, given that the first generation deviates from the native population more widely than the second generation on a number of measured and unmeasured characteristics, such as command of the Dutch language, having a foreign qualification or work experience gained abroad. The unexplained portion is also still considerable in the second generation when it comes to unemployment. We can explain the differences in position between working women with and without a non-Western migration background better than the differences in why women do not engage with the labour market.

Command of the Dutch language, emotional affinity and social contacts

Better Dutch language skills and contacts with Dutch natives (bridging social capital) are important in relation to people with a migration background having a job at a high level and being part of the labour force. Contacts within their own group, by contrast, correlate negatively with the chance of being in paid work, and also specifically for working in a high-level occupation. These sociocultural factors have virtually no explanatory power for flexible employment and whether or not someone is unemployed. It is striking that affinity with the Netherlands – measured among other things by identification with the Netherlands and perceived acceptance by the host society – is no higher for people who are part

of the labour force. This could suggest the presence of an integration paradox: feelings of exclusion are more pronounced among groups who want and are trying to participate than groups which keep themselves apart (see e.g. Buijs et al. 2006). Less affinity with the Netherlands is also associated with a sense of working below one's qualification level.

5.5 Conclusions and implications

Improvement in labour market position since the start of this century

There are clear indications of a structural improvement on several fronts in the labour market position of people with a non-Western migration background. First, the share of people who are part of the labour force, willing to work and actually in paid work has increased since the start of this century. This also applies for the share who are in management roles or working at a high level. Unemployment among people with a migration background was also at its lowest point in 2019 (just before the crisis) since the start of this century. Second, the labour market position of the second generation is substantially better in a number of respects than that of the first generation: they are more strongly focused on the labour market, unemployment is lower and they are more often employed in the higher segments of the labour market. All this applies even more for women in the second generation; they are better educated and more focused than their mothers on a career. The difference in developments between the two generations of women is spectacular. The strong(er) focus on paid work by women in the second generation also emerged in earlier qualitative research (Bouma et al. 2011) and appears to be in line with the finding that members of the second generation hold more progressive views on gender roles than the first generation (Dagevos et al. 2016). Third, we see a greater degree of proportionality in the second generation.

Different explanations for different aspects of the labour market

The underlying explanations for differences in the labour market positions of people with and without a migration background can be broadly divided into three categories. Cultural differences and health status mainly influence whether or not someone is active on or disengages from the labour market. Education level, work experience and possibly also discrimination – though this cannot be demonstrated directly in this study – mainly influence the influx into the labour market (and thus unemployment). Health and cultural differences appear to be less relevant for this. Human capital characteristics are the main factors explaining job characteristics such as flexible employment or working in a high-level occupation. There is also a greater degree of proportionality and discrimination appears to play a less prominent direct role.

But gaps remain in times of crisis

Despite the positive developments, there are still wide differences in a number of areas. Even when the Dutch economy was performing strongly (2019), unemployment was for example still almost three times higher among people with a migration background than in

the native population. There are also wide gaps in relation to social assistance benefit, flexible employment and being in paid work. These differences are very unlikely to reduce in the forthcoming period of economic downturn – on the contrary. This applies not just for unemployment, but probably also for people who are outside the labour force and therefore do not engage with the labour market. Employees with flexible employment contracts, in particular, are at greater risk of losing their jobs in times of economic downturn, as employers generally begin rationalisation operations by shedding the easiest employees, namely flexible workers. Not every sector has been hit equally hard by the economic crisis (Muns et al. 2020). People with a non-Western migration background are employed on flexible contracts substantially more often than people without a migration background, and are also employed in vulnerable sectors more often than average. This applies for members of both the first and second generations (Muns et al. 2020). During the coronavirus crisis, too, people with a migration background relatively often appear to be losing their jobs, and this will in turn increase the take-up of social security provisions, for example (Atlas voor gemeenten 2020; Van den Berge et al. 2020; CBS 2020; Muns et al. 2020). If this group ends up on benefits long-term, this will push them further away from the labour market, (further) reducing their chances of finding work. Poverty is also likely to increase in households with a migration background (Olsthoorn et al. 2020).

The message from this study is thus twofold. The labour market position of people with a migration background, and especially women and members of the second generation, has improved since the start of this century. At the same time, there are still wide gaps in many areas. It is unclear to what extent the coronavirus pandemic and the resultant economic downturn will influence this (see also CPB & SCP 2020). Given the greater influence of the economic climate on the position of people with a migration background, there is no cause for optimism on this point. The coronavirus crisis is causing a collective holding of breath, both for the population in general and for people with a migration background in particular.

Pointers for policy

One of the goals of this study is to contribute through its findings to a debate about policy aimed at structurally improving the labour market position of groups with a migration background. The intention is not to directly evaluate policy or different action perspectives. The study can nonetheless contribute to the policy debate, among other things by shedding light on long-term trends, on specific pinch points, on explanations for gaps or on identifying specific subgroups who are in a disadvantaged labour market position. This report is being published during the coronavirus crisis. The insights gained from this study could offer some pointers for determining and acting upon potential developments. The pointers for policy will accordingly be placed partly in the context of the present crisis.

Activating and/or equipping those outside the labour force

More people are outside the labour force than are unemployed, among people with and without a migration background. Despite positive developments, the differences in terms of being outside the labour force are wide, especially in the first generation and among women. These differences can moreover not be explained away by human capital or socio-cultural characteristics. Activating people who do not want to work is likely to be difficult in the short term, and the present crisis will only exacerbate this. However, there is also a proportion of people outside the labour force who report that they would like to work but are prevented from doing so by their circumstances or because they are not immediately available. It may be advisable to explore in more depth the backgrounds and impediments to participation for this group, whose distance from the labour market appears to be relatively small. There may be possibilities for alleviating the inhibiting circumstances, for example by opening the way to more childcare facilities or providing support in other areas. Consideration could also be given to using financial incentives to stimulate increased labour participation, such as employer subsidies or raising the childcare allowance (CPB & SCP 2020).

In addition to activation, it is also important, particularly at this point in time, to equip people for the labour market, for example by offering training or language courses. Retraining and further training could help to limit the duration of unemployment (Verhofstadt et al. 2016). It is interesting to note that the Netherlands spends relatively little compared with other countries on education and training for people who become unemployed (see WRR 2020).

Health is also an important predictor for being part of the labour force. One focus area for policy is that health differentials between different origin groups could increase due to the coronavirus crisis (Pharos 2020).

Emancipation policy

Promoting equality between men and women in the area of work and income has been one of the central tenets of Dutch emancipation policy for many years. That policy also devotes attention to improving the labour participation rate of women with a migration background (see e.g. ocw 2018). Set against the goals enumerated in the ‘Emancipation Memorandum 2018-2021’ (Emancipatienota 2018-2021), there have been some positive developments, especially in the second generation, as regards increasing the share of women with a non-Western background who are in paid work and their progression to more senior roles. However, there has been no increase in the number of hours they work – quite the reverse; the proportion of women with a non-Western background who work part-time is growing, and is approaching the share of native Dutch women who are in part-time jobs. This impacts on their economic independence, as does their high dependency on social assistance benefit. Additionally, general policy can have different effects for different groups. In the practical implementation of the Participation Act, for example, the emphasis may sometimes be on guiding one of the partners within a household towards the labour market; if this is more often the man – which in practice it is – this leads to greater inequal-

ity (Razenberg et al. 2018). An alternative would be a focus specifically targeting this group (gender-specific approach), as has also been employed in the past.

Unemployment and heavy dependence on the economy

The growing inequality in times of economic weakness is related among other things to the overrepresentation of people with a migration background in the flexible workforce and the greater role played by discrimination in recessionary times. We will look at both these aspects here.

Consequences of the flexible workforce

A structural improvement in the position of people with a migration background should also translate into a less pronounced reaction to economic fluctuations, especially in terms of unemployment. People with flexible employment contracts are already in a vulnerable position on the labour market even when there is no crisis and, the longer the crisis persists, the lower will be their prospect of finding paid work in the near future. Some of them will have to seek recourse to services provided under the Participation Act (Muns et al. 2020). The number of people moving off social assistance benefit into work is very low, especially among long-term benefit claimants (see CPB & SCP 2020). If the government wishes to ease these vulnerabilities, it could move to reduce the incentives to opt for flexible workers, as called for previously by the Regulation of Work Committee (Commissie Regulerend van Werk 2020). One way of narrowing the distinction between flexible and permanent employment could be to make flexible work 'less flexible' and permanent employment 'less permanent' (OECD 2014; Olsthoorn et al. 2020).

Anti-discrimination policy

The differences in labour market position are also related to discrimination. Evidence of discrimination in the job application process has been demonstrated many times (Andriessen et al. 2012; Thijssen et al. 2019). There are also signs that discrimination on the labour market increases in times of economic weakness (see Huijnk & Andriessen 2016; Panteia 2019). When the economy is struggling and competition for jobs is high, people with a non-Western background more often lose out. Employers have more choice at such times, and a person's origin has a bigger influence. It is thus realistic to assume that discrimination and forms of exclusion will increase again during the present crisis, arguably making the need for antidiscrimination policy all the more urgent.

Proportionality appears to be more achievable for women than men with a migration background in a number of areas. This could be related to the fact that they possibly suffer less discrimination and that perceptions of them are more positive (Andriessen & Dagevos 2014; Andriessen et al. 2012). This distinction also applies for different origin groups and manifests itself in an 'ethnic hierarchy' (Hagendoorn 1995), caused among other things by perceived socioeconomic and cultural differences (Hagendoorn 1995). People with a Surinamese background occupy a relatively high position on this ethnic ladder, whereas those of Moroccan heritage tend to be ranked low on average by the native population (Thijssen

et al. 2019). It is important that employers are not only aware of the general processes of inclusion and exclusion during the job application process (and thereafter at the workplace), but also of the fact that certain subgroups are affected worse than others by this. A more neutral recruitment and selection process is important in combating labour discrimination. In essence, this means ensuring that selection decisions are based on characteristics that are relevant for the position rather than on migration background. Examples of ways in which this could be promoted include anonymous job applications, job interview standardisation (so that all candidates receive the same interview) and setting clear criteria in advance for assessing and selecting candidates (CPB & SCP 2020).

An inclusive organisational culture, in which difference within the organisation is recognised and valued, lies at the heart of a sustainably diverse workforce (CPB & SCP 2020; SER 2019), partly because the success of specific interventions depends on it. How this culture is created depends on the context (for example the size of the company or the make-up of the workforce). In all cases, the engagement of the organisation's senior management appears to be essential (CPB & SCP 2020).

Cultural diversity at the top

Much still remains unclear about trends in the share of people with a migration background who are working in the highest segments of the labour market (see SER 2019). This study shows that the second generation, in particular, are increasingly securing roles at a high occupational level and working in management functions. This implies that the cultural diversity at the top levels is increasing. At the same time, there are still wide differences. Employers play a key role in creating an inclusive labour market. Diversity is not high on the agenda for many employers, even in times when the economy is strong and there is a squeeze on the labour market (Ter Berg & Schothorst 2018; Van Echtelt et al. 2019). The recent publicity surrounding the Black Lives Matter movement has brought questions around inclusiveness, labour market discrimination and cultural diversity at the top of organisations to the fore, though there is of course the possibility that attention for this topic will become overwhelmed by the present crisis. How much (or how little) priority will the diversity and discrimination policy receive now that the economy has entered more troubled waters again?

Proportionality does not mean that origin is no longer important

We have seen that proportionality has come within closer reach in a number of areas, especially for the second generation. However, proportionality does not mean that there are no (stubborn) differences or that a person's background does not indirectly influence the position they are able to secure on the labour market. Proportionality does not solve the problem of disadvantage, but moves it from the labour market to the factors that explain differences in labour market position, such as the lower average education level. Despite positive developments in education, there is still disadvantage here, which is partly related to the parental education level. Other studies suggest that more (targeted) early

and preschool education, reduced school dropout and the removal of obstacles to the ‘accumulation’ of qualifications could ultimately lead to better labour market outcomes for people with a migration background (Koot et al. 2019). The transition from education to work is also more fraught for people with a migration background than for Dutch natives (Bisschop et al. 2020; Ponds et al. 2018). Good support and guidance in these first steps on the labour market is crucial.

Time to intervene?

Given the expectation that differences based on migration background are likely to increase again during the present economic downturn, limiting inequality on the labour market is becoming more urgent (see also CPB & SCP 2020). Long-term unemployment, poverty and discouragement are not far away. The protests by the Black Lives Matter movement also underline the major impact that inequality and discrimination have on people’s lives. Inequality of opportunity and exclusion not only lead to unemployment and poverty, but also have consequences for health, social networks and the sense of belonging and being accepted (CPB & SCP 2020). The time would seem to be ripe to look at policy that prevents people being consigned to the sidelines for an extended period, and in this sense the present crisis offers an opportunity for reform (Olsthoorn et al. 2020). Active labour market policy is also generally more effective during a recession (Card et al. 2018; CPB & SCP 2020). Seen from this perspective, now would appear to be the right time for an active labour market policy, for example involving training, targeted guidance to the labour market, financial incentives for both employers and employees, antidiscrimination policy and/or the creation of a more neutral recruitment and selection process.

Literatuur

- Andriessen, I. en J. Dagevos (2014). Disadvantages in the labour market of ethnic minority men and women. In: T. Lowell (red.), *Racism: Global perspectives, coping strategies and social implications* (p. 63-76). Hauppauge, NY: Nova Science Publishers.
- Andriessen, I. en M. Gijsberts (2018). *Bouwend aan een toekomst in Nederland. De leefsituatie van Poolse migranten die zich na 2004 in Nederland hebben ingeschreven*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Andriessen, I., E. Nievers en J. Dagevos (2012). *Op achterstand: discriminatie van niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Atlas voor gemeenten (2020). *De coronacrisis en de arbeidsmarktpositie van mensen met een migratieachtergrond*. Amsterdam: Atlas voor gemeenten.
- Bakker, L. (2016). *Seeking sanctuary in the Netherlands. Opportunities and obstacles to refugee integration*. Rotterdam: Erasmus Universiteit Rotterdam.
- Berg, J. ter en Y. Schothorst (2018). *Werkgevers over diversiteit op de werkvloer. Kwalitatief onderzoek onder leidinggevenden en HR-functionarissen ten behoeve van het ministere van Sociale Zaken en Werkgelegenheid*. Amsterdam: Kantar Public.
- Berge, W. van den, S. Rabaté en L. Swart (2020). *Crisis op de arbeidsmarkt: wie zitten in de gevarenzone? CPB Corona-publicatie*. Den Haag: Centraal Planbureau.
- Bertrand, M. en S. Mullainathan (2004). Are Emily and Greg more employable than Lakisha and Jamal? A field experiment on labor market discrimination. In: *American economic review*, jg. 94, nr. 4, p. 991-1013.
- Bisschop, P., J. Zwetsloot, B. ter Weel en J. van Kesteren (2020). *De overgang van het mbo naar de arbeidsmarkt*. Amsterdam: SEO economisch onderzoek.
- Blinder, A.S. (1973). Wage discrimination. Reduced form and structural estimates. In: *Journal of Human Resources*, jg. 8, nr. 4, p. 436-455.
- Blommaert, L., M. Coenders en F. van Tubergen (2014). Discrimination of Arabic-named Applicants in the Netherlands: An Internet-based Field Experiment Examining Different Phases in Online Recruitment Procedures. In: *Social Forces*, jg. 92, nr. 3, p. 957-982.
- Bouma, S., L. Coenen en A. Kerckhaert (2011). *Arbeidsmarktpositie van niet-westerse allochtonen. De stand van zaken*. Zoetermeer: Research voor beleid.
- Brakel, M. van, W. Portegijs en B. Hermans (2020). *Emancipatiemonitor 2020*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek en Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Buijs, F., F. Demant en A. Hamdy (2006). *Strijders van eigen bodem. Radicale en democratische moslims in Nederland*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Buuren, S. van en R. Eisinga (2003). Incomplete data: multiple imputation and model-based analysis. In: *Statistica Neerlandica*, jg. 57, nr. 1, p. 1-2.
- Card, D., J. Kluve en A. Weber (2018). What works? A meta analysis of recent active labor market program evaluations. In: *Journal of the European Economic Association*, jg. 16, nr. 3, p. 894-931.
- Casey, T. en C. Dustmann, (2010). Immigrants' identity, economic outcomes and the transmission of identity across generations. In: *The Economic Journal*, jg. 120, p. 31-51.
- CBS (2016). *Jaarrapport Integratie 2016*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- CBS (2018). *Toename flexwerk vooral bij jongeren met bijbanen*. Geraadpleegd 3 december 2020 via <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2018/17/toename-flexwerk-vooral-bij-jongeren-met-bijbanen>.
- CBS (2019a). *Trends in Nederland 2019*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- CBS (2019b). *Wat zijn redenen om zzp'er te worden?* Geraadpleegd 3 december 2020 via <https://www.cbs.nl/nl-nl/dossier/dossier-zzp/hoofdcategorieen/wat-zijn-redenen-om-zzp-er-te-worden->.
- CBS (2020). *Werkloosheid naar migratieachtergrond*. Geraadpleegd 3 december 2020 via <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/werklozen/werkloosheid-naar-migratieachtergrond>.

- Coleman, J. (1990). *Foundations of social theory*. Cambridge: Harvard University Press.
- CPB (2019). *CPB Policy brief. Inkomensongelijkheid naar migratieachtergrond*. Den Haag: Centraal Planbureau.
- CPB en SCP (2020). *Kansrijk integratiebeleid op de arbeidsmarkt. Beleidsopties voor het verbeteren van de arbeidsmarkt-uitkomsten van personen met een migratieachtergrond*. Den Haag: Centraal Planbureau en Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Dagevos, J. (2009). Werkloosheid, uitkeringen en werk. In: M. Gijsberts en J. Dagevos (red.), *Jaarrapport integratie 2009* (p. 139-167). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Dagevos, J., I. Andriessen en M. Vervoort (2016). Identificatie, sociale contacten en waardeoriëntaties; ontwikkelingen in de sociaal-culturele positie. In: W. Huijnk en I. Andriessen, *Integratie in zicht? De integratie van migranten in Nederland op acht terreinen nader bekeken* (p. 210-242). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Dagevos, J., W. Huijnk, M. Maliepaard en E. Miltenburg (2018). *Syriërs in Nederland. Een studie over de eerste jaren van hun leven in Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Echtelt, P. van, J.D. Vlasblom en M. de Voogd-Hamelink (2016). *Aanbod van arbeid 2016. Werken, zorgen en leren op een flexibele arbeidsmarkt*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Echtelt, P. van, L. Putman en M. de Voogd-Hamelink (2019). *Arbeidsmarkt in kaart. Werkgevers – editie 2*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Engbersen, G., J. Dagevos, R. Jennissen, L. Bakker, A. Leerkes, J. Klaver en A. Odé (2015). *Geen tijd verliezen: van opvang naar integratie van asielmigranten. WRR policy brief, 4*. Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.
- Fortin, N. (2005). Gender role attitudes and the labour-market outcomes of women across OECD countries. In: *Oxford review of economic policy*, jg. 3, nr. 21, p. 416-438.
- Gaalen, R. van, W. Gielen, V. de Heij, F. Hoekema en J. van Rooijen (2018). Sociaaleconomische positie. In: M. de Mooij, C. Bloemendal en D. Dieleman (2018), *Jaarrapport integratie 2018* (p. 69-99). Den Haag/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Ghorashi, H. en M. van Tilburg (2006). 'When is my Dutch good enough?' Experiences of refugee women with Dutch labour organizations. In: *Journal of International Migration and Integration*, jg. 7, nr. 1, p. 51-70.
- Gijsberts, M. en J. Dagevos (2016). De integratie van vluchtelingengroepen in Nederland. In: *Economisch Statistische Berichten*, jg. 101, nr. 4730, p. 110-112.
- Gijsberts, M., R. Vogels en W. Huijnk (2011). *Chinese Nederlanders: van horeca naar hogeschool*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Gijsberts, M., I. Andriessen, H. Nicolaas en W. Huijnk (2018). *Bouwend aan een toekomst in Nederland: De levenssituatie van Poolse migranten die zich na 2004 hebben ingeschreven*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Goudswaard, A. (2016). *Wat u moet weten over flexwerkers en stress*. Leiden: TNO.
- Granovetter M. (1995). *Getting a Job. A Study of Contacts and Careers* (2nd ed.). Chicago: University of Chicago Press.
- Hagendoorn, L. (1995). Intergroup biases in multiple group systems: The perception of ethnic hierarchies. In: *European review of social psychology*, jg. 6, nr. 1, p. 199-228.
- Heath, A., C. Rotheron en E. Kilpi (2008). The Second Generation in Western Europe: Education, Unemployment and Occupational Attainment. In: *Annual Review of Sociology*, jg. 34, p. 211-235.
- Herweijer, Lex, Jurjen Iedema en Iris Andriessen (2016). Prestaties en loopbanen in het onderwijs. In: W. Huijnk en I. Andriessen (red.), *Integratie in zicht? De integratie van migranten in Nederland op acht terreinen nader bekeken* (p. 35-60). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Hilbers, P., F. Reitsma en M. de Vries (2015). *Flexwerk na de ww. Gevolgen van flexibele arbeid voor werkzekerheid en herhalingswerkloosheid*. Amsterdam: uww.
- Hoff, S., B. van Hulst en J.M. Wildeboer Schut (2019). Werkende en niet-werkende armen. In: *Armoede in Kaart 2019*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

- Huddlestone, T., J. Niessen en J. Dag Tjaden (2013). *Using eu Indicators of Immigrant Integration*. Brussel: Europese Commissie/DG Home Affairs.
- Huijnk, W. (2016). Arbeidsmarktpositie en inkomen. In: W. Huijnk en I. Andriessen, *Integratie in zicht? De integratie van migranten in Nederland op acht terreinen nader bekeken* (p. 77-115). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Huijnk, W. en I. Andriessen (2016). *Integratie in zicht? De integratie van migranten in Nederland op acht terreinen nader bekeken*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Huijnk, W., M. Gijsberts en J. Dagevos (2014). *Jaarrapport integratie 2013. Participatie van migranten op de arbeidsmarkt*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Jennissen, R., G. Engbersen, M. Bokhorst en M. Bovens (2018). *De nieuwe verscheidenheid. Toenemende diversiteit naar herkomst in Nederland*, Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.
- Kanas, A. en F. van Tubergen (2009). The impact of origin and host country schooling on the economic performance of immigrants. In: *Social Forces*, jg. 88, nr. 2, p. 893-915.
- Khoudja, Y. en F. Fleischmann (2015). Ethnic Differences in Female Labour Force Participation in the Netherlands: Adding Gender Role Attitudes and Religiosity to the Explanation. In: *European Sociological Review*, jg. 31, nr. 1, p. 91-102.
- Khoudja, Y. en F. Fleischmann (2017). Labor Force Participation of Immigrant Women in the Netherlands: Do Traditional Partners Hold Them Back? In: *International Migration Review*, jg. 51, nr. 2, p. 506-541.
- Koenig, M., M. Maliepaard en E. Güveli (2016). Religion and new immigrants' labor market entry in Western Europe. In: *Ethnicities*, jg. 16, nr. 2, p. 458-479.
- Koopmans (2016). Does assimilation work? Sociocultural determinants of labour market participation of European Muslims. In: *Journal of Ethnic and Migration Studies*, jg. 42, nr. 2, p. 197-216.
- Koot, P., R. van Elk en E. Jongen (2019). *Inkomensongelijkheid naar migratieachtergrond in kaart*. Den Haag: Centraal Planbureau.
- Lancee (2010). The economic returns of immigrants' bonding and bridging social capital: The case of the Netherlands. In: *International Migration Review*, jg. 44, nr. 1, p. 202-226.
- Lancee, B. (2016). Job search methods and immigrant earnings: A longitudinal analysis of the role of bridging social capital. In: *Ethnicities*, jg. 16, nr. 3, p. 349-367.
- Maliepaard, M., B. Witkamp en R. Jennissen. (2017). *Een kwestie van tijd? De integratie van asielmigranten: een cohortonderzoek*. Den Haag: Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatiecentrum.
- Mooij, M. de, C. Bloemendal en D. Dieleman (2018). *Jaarrapport integratie 2018*. Den Haag/ Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Mouw, T. (2002). Racial differences in the effects of job contacts. Conflicting evidence from cross-sectional and longitudinal data. In: *Social Science Research*, jg. 31, nr. 4, p. 511-538.
- Mouw, T. (2003). Social capital and finding a job: Do contacts matter? In: *American Sociological Review*, jg. 68, nr. 6, p. 868-898.
- Muns, S., M. Olsthoorn, L. Kuyper en J.D. Vlasblom (2020). *Kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt. Beleidssignalement maatschappelijke gevolgen coronamaatregelen*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Nievers, E. (2007). Ervaren discriminatie en gedragsconsequenties. In: I. Andriessen, J. Dagevos, L. Faulk en E. Nievers (red.), *Discriminatiemonitor niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt 2007* (p. 145-175). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Oaxaca, R. (1973). Male-female wage differentials in urban labor markets. In: *International Economic Review*, jg. 14, nr. 3, p. 693-709.
- ocw (2018). *Kamerbrief over de Emancipatienota 2018-2021*. Referentie: 1336594. Den Haag: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.
- Odé, A. en J. Dagevos (1999). *Vreemd kapitaal: hoger opgeleide minderheden op de arbeidsmarkt*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- OECD (2014). *OECD Employment Outlook 2014*. Paris: OECD Publishing.

- OECD (2018). *Settling in 2018. Indicators of immigrant integration*. Paris: OECD Publishing.
- Olsthoorn, M., L. Herweijer, A. Merens, S. Muns en L. Putman (2020). *Verwachte gevolgen van corona voor scholing, werk en armoede. Maatschappelijke gevolgen van corona*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Panteia (2019). *Herhaling virtuele praktijktest arbeidsmarktdiscriminatie. Eindrapportage*. Zoetermeer: Panteia.
- Pharos (2020). *Oog voor diversiteit ten tijde van corona-crisis. Handreiking psychosociale ondersteuning aan migranten, vluchtelingen en asielzoekers tijdens de corona-pandemie*. Utrecht: Pharos.
- Ponds, R., M. Middeldorp, C. Tempelman en S. Vriend (2018). *Kansen bekeken. Verschillen in kans op instroom, doorstroom en uitstroom op de arbeidsmarkt tussen mensen met en zonder migratieachtergrond*. Utrecht: Atlas voor gemeenten.
- Ponzoni, E., H. Ghorashi en S. van der Raad (2017). Caught between norm and difference: narratives on refugees' inclusion in organizations. In: *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, jg. 36, nr. 3, p. 222-237.
- Portegijs, W. en M. van Brakel (2018). *Emancipatiemonitor 2018*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau/Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Portes, A. en M. Zhou (1993). The new second generation. Segmented assimilation and its variants. In: *The Annals of the American Academy of Political and Social Sciences*, nr. 530, p. 74-96.
- Razenberg, I., M. Kahmann en M. de Gruijter (2018). *'Mind the gap': barriers en mogelijkheden voor de arbeidsparticipatie van vluchtelingenvrouwen*. Utrecht: Verweij-Jonker.
- Rubin, D. (1987). *Multiple Imputation for Nonresponse in Surveys*. New York: John Wiley & Sons.
- SCP (2020). *Maatschappelijke gevolgen van corona. Verwachte gevolgen van corona voor scholing, werk en armoede*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Seibel, V. en F. van Tubergen (2013). Job-search methods among non-western immigrants in the Netherlands. In: *Journal of Immigrant & Refugee Studies*, jg. 11, nr. 3, p. 241-258.
- SER (2016). *Nieuwe wegen naar een meer succesvolle arbeidsmarktintegratie van vluchtelingen*. Den Haag: Sociaal-Economische Raad.
- SER (2019). *Diversiteit in de top, tijd voor versnelling*. Den Haag: Sociaal-Economische Raad.
- szw (2018). *Verdere integratie op de arbeidsmarkt 2018. Een analyse van wetenschappelijke inzichten over de arbeidsmarktpositie van personen met een niet-westerse migratieachtergrond*. Den Haag: Ministerie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Thijssen, L., B. Lancee en M. Coenders (2019). Etnische discriminatie op de Nederlandse arbeidsmarkt. In: *Mens en Maatschappij*, jg. 94, nr. 2, p. 141-176.
- Torre, W. van der, H. Lautenbach, H. van de Ven, B. Janssen, E. de Vroome, B. Janssen, W. Hooftmand, H. Dirven en S. van den Bossche (2019). *Zelfstandigen enquête arbeid 2019. Methodologie en globale resultaten*. Leiden, Den Haag/Heerlen/Bonaire: TNO, Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Verhofstadt, E., L. van Ootegem en E. Vanderhaeghen (2016). De gevolgen van (jeugd)werkloosheid voor de latere levenstevredenheid. In: *Economisch Statistische Berichten*, nr. 4743, p. 724-727.
- Vogels, R. (2011). Onderwijspositie. In: E. Dourleijn en J. Dagevos, *Vluchtelingengroepen in Nederland. Over de integratie van Afghaanse, Iraakse, Iraanse en Somalische migranten* (p.81-107). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Vrooman, C., M. Gijsberts en J. Boelhouwer (2014). *Vershil in Nederland. Sociaal en Cultureel Rapport 2014*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Vroome, T. de, M. Verkuyten en B. Martinovic (2014). Host National Identification of Immigrants in the Netherlands. In: *International Migration Review*, jg. 48, nr. 1, p. 76-102.
- WRR (2020). *Het betere werk. De nieuwe maatschappelijke opdracht*. Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.