

Over de arbeidskansen van hoog opgeleide leden van etnische groepen¹

Frank Bovenkerk, Bertien den Brok en Loes Ruland

1. Inleiding

De economische positie van etnische minderheden in Nederland heeft zich gedurende de afgelopen tien à vijftien jaar buitengewoon ongunstig ontwikkeld. De werkloosheidspercentages zijn thans drie tot vier maal zo hoog als die van blanke Nederlanders; zij die wel een werkring hebben – dit was al langer zo – zijn algemeen geconcentreerd in de lagere functiecategorieën; slechts weinig leden van etnische groepen zijn doorgestoten naar werkelijk belangrijke posities; en misschien nog het meest zorgwekkend van al: ook nu de laatste paar jaar de werkgelegenheid weer aantrekt, blijft de werkloosheid binnen etnische kring toch nog steeds oplopen. Het voorbeeld Nederland moet helaas gelden als ontkenning van de eenvoudige stelling dat wanneer de economie aantrekt, het ook beter of minder slecht gaat met minderheden.

In kringen van onderzoekers en beleidsmakers doen twee verklaringen voor dit opmerkelijke verschijnsel opgeld en die staan scherp tegenover elkaar. De ene groep zoekt alleen of in hoofdzaak naar factoren die te maken hebben met het functioneren van de arbeidsmarkt en in het bijzonder naar discriminatie van de zijde van werkgevers (Brassé en Sikking 1986).

De andere groep wijt de achterstand geheel of in hoofdzaak aan het relatief lage onderwijsniveau van etnische groepen (Sociaal Economische Raad 1987). De eerste staat een beleid voor dat zich richt op de vraagzijde van de arbeidsmarkt en hier is het middel van 'positieve actie' of voorkeursbehandeling populair (Bovenkerk 1986). De tweede beveelt aan het te zoeken in extra algemeen onderwijs, gerichte vakopleiding en praktische beroepstraining (Reynaert 1988). Deze beide stellingen zijn vrijwel gelijk aan die welke in de Verenigde Staten zijn betrokken als het gaat om via rechterlijke uitspraken afgedwongen maatregelen van *affirmative action*. De Civil Rights-beweging, of wat daarvan over is, wijst op de effecten van vroegere achterstelling ten opzichte van zwarten ('past-in-present-discrimination') en op het nog steeds voortbestaande en zelfs weer sterker wordende racisme (Landry 1987, Boston 1988). Neoconservatieven dragen daarentegen voortdurend materiaal aan waaruit blijkt dat bij betere oplei-

ding geen achterstelling bij minderheden meer kan worden waargenomen (Sowell 1984). Zo gesteld is de analyse natuurlijk te weinig genuanceerd: het gaat om de vraag hoeveel de bijdrage van beide factoren bedraagt, waar het zwaartepunt ligt (Veenman en Roelandt 1990).

Welke partij heeft gelijk? Voor wiens standpunt bestaat de meeste steun in de empirie? In dit onderzoeksverslag willen wij een bijdrage aan deze discussie leveren door op experimentele wijze een van de beide verklaringen uit te sluiten en te onderzoeken hoe groot de verklaringskracht is van de andere. We elimineren de factor 'onderwijsachterstand' door alleen de arbeidskansen te onderzoeken van hen die het allerhoogste scholingsniveau hebben behaald: dat van HBO en van wetenschappelijk onderwijs. Als er voor deze categorie sprake blijkt te zijn van nadeel en achterstand, dan kan dit moeilijk anders worden verklaard dan door achterstelling ofwel discriminatie. Andere verklaringen die wel worden gegeven voor achterstand, zoals een lager ambitieniveau, slechte kennis van het Nederlands, onhandig of weinig doortastend 'zoekgedrag', zijn op dit hoge niveau weinig waarschijnlijk. Wie in Nederland een wetenschappelijke of een hogere beroepsopleiding heeft doorlopen, zal in deze opzichten niet van autochtone Nederlanders verschillen.²

2. Drie hypothesen

Geen discriminatie. De eerste veronderstelling vindt aanhang in de kring van werkgevers. Hier wordt volgehouden: we nemen op iedere plaats gewoon de 'beste' kandidaat en kleur of etnische afkomst interesseert ons niet. Overeenkomstig de neoklassieke economische theorie over discriminatie (Becker 1957) stelt men: als we daar wél rekening mee houden, zouden ons de beste kandidaten kunnen ontgaan. Dat kost geld en we zouden de concurrentie met bedrijven die niet discrimineren, niet volhouden. Weliswaar kunnen overwegingen van etnische afkomst van belang zijn bij het aannemen van minder-of ongeschoold personeel – je moet bij voorbeeld zorgen dat het percentage buitenlanders niet te hoog wordt (vergelijk Veraart 1990) – maar dergelijke overwegingen gelden niet voor de enkelingen die het hoger onderwijs hebben doorlopen; een dergelijke opleiding staat eenvoudig garant voor kwaliteit.

Vóór deze veronderstelling pleiten de uitkomsten van enkele onderzoeken. In 1978 onderzochten Bovenkerk en Breuning-van Leeuwen in hoeverre op de arbeidsmarkt van Amsterdam werd gediscrimineerd en zij konden met hun praktijktesten op het hoogste niveau van werk geen achterstelling aantonen. Dat onderzoek is inmiddels redelijk verouderd, het werd uitgevoerd in een periode met minder werkloosheid dan thans en onder andere condities van vraag en aanbod dan nu. Recentelijk werd in een onderzoek in opdracht van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid de bereikte positie op de arbeidsmarkt van

een groep allochtone MBO-geschoolden vergeleken met die van een groep autochtone MBO-geschoolden (Veen en Riemersma 1990). De conclusie luidde dat allochtone MBO-abituriënten niet significant vaker werkloos zijn dan autochtone, noch dat zij vaker werk hebben dat minder aansluit op de gevolgde opleiding. De onderzochte groep allochtonen was echter veel te heterogeen van samenstelling. Ze omvatte zowel Spaanjaarden, Italianen en Portugezen als Vietnamezen, Chinezen, Turken, Marokkanen, Surinamers, Antillianen en Indonesiërs (sic). Helaas hebben de onderzoekers nogal wat stekken laten vallen in hun aanpak, en de ACOM (1989: bijlage 2) laat van deze onderzoeksbevinding weinig heel. Als de uitkomsten van deze beide onderzoeken op dat ogenblik evenwel juist zijn, dan zou de volgende nulhypothese moeten worden bevestigd:

1. Er is geen verschil tussen de arbeidskansen van allochtonen en die van autochtonen met een hogere opleiding.

Wel discriminatie. Wie zijn oor te luisteren legt in kringen van academici en HBO-abituriënten uit de etnische groepen zelf zal het weinig moeite kosten om steun te vinden voor deze veronderstelling. Legio zijn de verhalen over discriminatie-ervaringen en voor velen staat vast dat zij veel minder goede kansen hebben dan hun Nederlandse collega's. Publikaties over het zogenaamde alledaagse racisme (Essed 1990) staan vol met dergelijke ervaringen. Ook hier bestaat onderzoek waarin deze indruk wordt bevestigd. Er is aangetoond dat werkgevers op enquêtevragen over hun personeelsbeleid antwoorden dat zij bij gelijke kwalificatie de voorkeur geven aan een blanke Nederlander (Lagendijk 1986); dat er tal van vooroordelen bij hen bestaan (ITS 1984, Veenman 1985, Loontechnische Dienst 1989); dat etnische sollicitanten via uitzendbureaus tegen discriminatie oplopen (Den Uyl e.a. 1986). Bij geen van deze onderzoeken is duidelijk gedifferentieerd naar opleidingsniveau van werknemers, maar de suggestie is steeds dat de gevonden resultaten in volle omvang en op meer niveaus gelden en het zou toch wel vreemd zijn als van alle aangetoonde vooroordeel en discriminatie geen enkel effect zou blijken op de hoogste niveaus.

Ook hier is echter ruimte voor twijfel. Ervaringen van (potentiële) slachtoffers zijn soms subjectief en het kost geen moeite om academici uit etnische kring te vinden die bij hoog en laag volhouden dat in Nederland, tenminste als het gaat om het vinden van werk, niet wordt gediscrimineerd. Een onderzoek van het Nijmeegse Instituut voor Toegepaste Sociologie naar de beroepskansen van beter opgeleide Antillianen in Nederland (ITS 1984, 1985) lijkt op het eerste gezicht de indruk te bevestigen dat zij met een gemiddeld werkloosheidspercentage van 43 slachtoffer zijn van discriminatie. Dit onderzoek wordt vaak genoemd om aan te tonen dat hooggeschoolde allochtonen niet zijn gevrijwaard van discriminatie. In de betreffende rapporten blijkt echter dat discriminatie he-

lemaal niet is onderzocht en dat de achterstand van Antillianen op het conto geschreven moet worden van onvoldoende kennis van het Nederlands, onvoldoende aanpassing, slechte voorbereiding op Nederland, niet-aansluitende opleidingen, enzovoort. De aanduiding 'beter opgeleide Antillianen' is misleidend, het probleem blijkt te zijn dat de Antillianen in feite juist veel minder hoog zijn opgeleid dan hun diploma's doen vermoeden. Elders in het ITS-rapport van 1985 blijkt dat alle Antilliaanse academici in de steekproef wél werk hebben.

Een andere onderzoeksbron blijkt al even problematisch. In een ministersbrief over de werkgelegenheid voor etnische minderheden uit 1988 wordt gesteld dat 'gebleken is dat na uitschakeling van een reeks variabelen (opleiding, verblijfsduur, leeftijd, taalmoeilijkheden) het kenmerk "nationaliteit" een significante invloed behoudt op de vraag of mensen wel of geen werk hebben'. Deze opmerking slaat op een eerdere publikatie van Rooduijn (1987) en deze berust op een regressieanalyse van de werkloosheidscijfers van Turken en Marokkanen. In dit onderzoek is het hoger opleidingsniveau echter verbreed tot alles wat 'meer dan lagere school' is en de kansen op werkloosheid van bij voorbeeld (relatief vaker voorkomende) Marokkaanse ex-MAVO-leerlingen worden vergeleken met (relatief vaker voorkomende) Nederlandse universitair-geschoolden. Dus ook hier: het lijkt wel zo, maar invloed van de factor discriminatie is allerminst aangetoond. Als echter de veronderstelling wel juist zou zijn en discriminatie speelt een rol, dan zou de volgende hypothese bevestigd worden:

2. Er is wel verschil tussen de kansen van hoger opgeleide allochtonen en autochtonen op de arbeidsmarkt en wel zo dat die voor autochtonen beter zijn dan voor allochtonen.

Positieve discriminatie. Er is ook wel iets te zeggen voor de veronderstelling dat er sprake is van positieve discriminatie (of het reeds functioneren van positieve actie) ten gunste van hoger opgeleide allochtonen op de Nederlandse arbeidsmarkt. We gaan er dan van uit dat veel werkgevers en personeelsfunctionarissen in de gaten hebben dat etnische achterstand bestaat en voor hun instelling de sociale taak weggelegd zien daar iets aan te doen. Bovendien: men kan door leden van etnische groepen aan te stellen wellicht een nieuwe klantenkring aanboren of een positief antiracistisch *image* opbouwen. Lopen we zolang er in ons bedrijf geen of nauwelijks etnische minderheden werken, niet het risico dat ons discriminatie zal worden verweten? De overheid dreigt met positieve actie, zou men dit niet liever vóór zijn en snel de besten onder het etnische aanbod rekruteren? Door de Nederlandse politie worden reeds openlijk allochtonen geworven en autochtone Nederlandse gegadigden ondervinden dat ze weinig kans hebben. Door veel andere instellingen wordt dit ook al gedaan, ook al wordt dit niet aan de grote klok gehangen.

Freeman (1976) vond in de Verenigde Staten dat bij de introductie van ver-

plichte affirmative action een wervingsslag onder zwarte academici ontstond. Hij rekende uit dat hun marktwaarde steeg en dat zij gemiddeld in hun nieuwe werkkring begonnen met een aanvangssalaris dat negen procent hoger lag dan van hun blanke medestudenten. Personeelsfunctionarissen die erin slaagden zwarte afgestudeerden te werven, mochten rekenen op een bonus van het bedrijf. Daar staan weer andere onderzoeksresultaten tegenover. Die laten zien dat het bedrijfsleven voor positieve actie weinig voelt (M. Verkuyten e.a. 1990). Calender (1989) heeft bij 140 personeelsadvertenties (voor 258 vacatures) waarin personen uit de kring der minderheden uitdrukkelijk werden gevraagd te solliciteren, nagegaan of daar ook leden van etnische groepen waren aangenomen. Dat bleek slechts in 12 gevallen gebeurd! Deze onderzoeker komt dan ook tot de cynische conclusie dat de advertentie alleen zo was opgesteld om het imago van het bedrijf te verbeteren en niet om echt minderheden aan te stellen.

Niettemin, als de veronderstelling die pleit voor positieve discriminatie, de juiste is, dan zal de volgende hypothese worden bevestigd:

3. Allochtonen met een hogere opleiding hebben betere kansen op de arbeidsmarkt dan autochtonen met een hogere opleiding.

3. Eerste toetsing

Een eerste antwoord op de vraag welke van deze drie hoofdhypothesen de juiste is, zouden we graag, net zoals in de Verenigde Staten, willen geven aan de hand van eenvoudig cijfermateriaal over de arbeidsmarkt van bevolkingscategorieën dat is gesorteerd naar opleidingsniveau. Anders dan daar bestaat in Nederland geen volkstelling meer en zulke algemene gegevens zijn niet beschikbaar. Er bestaat echter een substituuut in het doorlopende survey-project Evenredigheid en Toegankelijkheid dat wordt uitgevoerd door het ISEO van de Rotterdamse Erasmus Universiteit. Dit instituut is zo vriendelijk om ten behoeve van ons onder-

Tabel 1: Werkloosheidspercentages naar etnische groep en opleidingsniveau, 1988

	autochtone Nederlanders	Surinamers	Antillianen	Turken
HBO/WO	(223) 12%	(75) 19%	(65) 9%	(19) 16%
MBO/HAVO/VWO	(275) 11%	(178) 26%	(105) 22%	(94) 30%
LBO/MAVO	(254) 9%	(296) 34%	(173) 38%	(187) 40%
LO/geen opleiding	(78) 18%	(182) 45%	(88) 59%	(642) 38%
totaal	(830)	(700)	(431)	(933)

Bron: ISEO (SPVA 1988)³

Tussen haakjes staan de absolute aantallen respondenten.

zoek een aparte berekening te maken voor wat betreft de werkloosheidspercentages naar opleidingsniveau.

Men kan het verschil tussen autochtone Nederlanders aan de ene kant en de drie etnische groepen aan de andere uitdrukken naar verschil in procenten. Vooral dan komt goed tot uiting dat het verschil tussen autochtonen en allochtonen scherp vermindert naarmate het opleidingsniveau hoger is; bij Antillianen zou zelfs sprake zijn van gunstiger kansen op de arbeidsmarkt. We kunnen het nog anders uitdrukken dan het verschil en wel door de verhouding te nemen. Dan kan men globaal zeggen dat leden van etnische groepen met niet meer dan lagere opleiding twee tot vier maal zo vaak werkloos zijn als autochtone Nederlanders met alleen een lagere opleiding. Allochtonen met een middelbare opleiding zijn twee à drie maal zo vaak werkloos. Degenen met een hoge opleiding verschillen nauwelijks meer. Dit is bepaald een opmerkelijk resultaat. De eerste globale toetsing laat nauwelijks nadeel voor hoger geschoolden zien en dit steunt het aannemen van de eerste nulhypothese.

Nu gaat het hier slechts om een eerste aanwijzing. Immers: het werkloosheidspercentage is wél een zeer belangrijke maat voor arbeidskansen, maar het is niet de enige. Voorts kan men zeggen dat de categorie HBO/WO te breed is en te divers van samenstelling om een vergelijking zinvol te kunnen trekken. Binnen deze brede categorie zouden etnische groepen een afwijkend onderwijsprofiel kunnen bezitten en de uitkomst zou dit mede kunnen weerspiegelen. Het is echter niet duidelijk welk effect dit veroorzaakt. Voor een zuivere vergelijking zou men het niveau van het diploma en de opleidingsrichting volkomen gelijk moeten houden.

4. Tweede toetsing

Onderwijssoort en niveau zijn constant gehouden in de tweede toetsing, die bestaat uit een discriminatie-experiment volgens het model zoals eerder in dit tijdschrift is beschreven door Bovenkerk in 1977. Ook toen al bleek op een wat hoger scholingsniveau geen discriminatie aantoonbaar. Nu dit experiment in het kader van ons onderzoek door drie onderzoekers (Büyükbözkoyun, Stamatou en Stolk) is overgedaan om na te gaan of er sprake is van discriminatie tegen Turken die een Nederlands HTS-diploma hebben behaald, blijkt opnieuw geen discriminatie. Ze beschrijven het experiment in het artikel dat hier volgt. Het resultaat versterkt de conclusie van de eerste toetsing. Deze methode heeft ook haar beperkingen. Men meet alleen het allereerste moment waarop discriminatie kan voorkomen: misschien worden allochtone sollicitanten nog wel voor een eerste sollicitatiegesprek uitgenodigd maar sneuvelen ze verderop in de keuzeprocedure (Veenman 1990: paragraaf 8.5).

5. Derde toetsing

Bij een derde toetsing trachten wij enkele van de bezwaren tegen de eerste beide pogingen te ondervangen. Het probleem van de eerste globale vergelijking van werkloosheidscijfers bestaat er vooral in dat we niet weten in hoeverre de etnische en autochtone Nederlandse categorieën der hoger geschoolden werkelijk vergelijkbaar zijn. Hebben ze dezelfde vakken gestudeerd? Zit er in beide groepen eenzelfde percentage mannen en vrouwen? Dit vraagstuk lossen we op door middel van paarsgewijze vergelijking. Zo veel mogelijk factoren waarvan we weten of vermoeden dat ze van invloed zijn op de kansen werk te vinden worden gelijkgeschakeld, zodat slechts de selectievariabele: verschil in etnische afkomst, wordt gemeten. Het probleem bij de tweede meetmethode is dat slechts het eerste mogelijke moment van ongelijke behandeling wordt onderzocht. Dit kunnen we ondervangen door retrospectief te kijken welke carrière hoger geschoolden hebben doorlopen vanaf het ogenblik dat zij zich aandienen op de arbeidsmarkt. De nu gebruikte onderzoeksmethode met behulp van 'gematchte' paren is eerder in Nederland gebruikt om de arbeidskansen van vrouwen te vergelijken met die van mannen (Clason 1977 en Peschar 1978) en voor wat betreft de meting van etnische verschillen hebben we ons vooral laten inspireren door het Amerikaanse onderzoek van Althausen en Spivack uit 1975.

We kiezen voor dit deel van het onderzoek Surinaamse en Turkse afgestudeerden (WO en HBO) uit en 'matchen' ieder uitgekozen individu met een klasgenoot van hetzelfde geslacht en leeftijd, die aan hetzelfde onderwijsinstituut dezelfde studierichting en hetzelfde vakkenpakket heeft gekozen en die in hetzelfde jaar afstudeerde (1984, 1985 of 1986) met een vergelijkbare cijferlijst. Nadat alle controlevariabelen aldus zijn gelijkgeschakeld houden we de 'netto' invloed van het te meten kenmerk over.

Het onderzoek vindt plaats tussen januari 1989 en augustus 1990. We stuiten daarbij op een reeks problemen en daarvan zijn de voornaamste dat veel instellingen van hoger onderwijs geen allochtone abituriënten hebben gehad of dat niet weten. Bovendien zijn zeer veel instellingen niet bereid (overwegingen van privacy, te veel opzoekwerk, principieel bezwaar maken om allochtonen te onderscheiden) respondenten te leveren.⁴ We hebben 118 universitaire faculteiten benaderd en 310 HBO-scholen, deze fase van het onderzoek heeft verreweg het meeste tijd gekost. In totaal zijn ten slotte 172 respondenten (blanke Nederlanders én leden van etnische groepen) geïnterviewd over het verloop van hun loopbaan sedert het moment van afstuderen. Een deel van die vraaggesprekken blijkt om uiteenlopende redenen niet bruikbaar en ten slotte houden we niet meer dan het wat teleurstellend kleine aantal van 46 'gematchte' paren over om onze hypothesen te toetsen. De selectie is in hoofdzaak bepaald door de bereidwilligheid van onderwijsinstellingen namen te leveren of contact tot stand te brengen, een

aantal personen bleek niet meer bereikbaar. Het aantal weigeringen is niet groter dan 3. Over de mate waarin de onderzochte groep representatief is voor alle allochtone hoger opgeleiden, of preciezer: de Surinamers en Turken onder hen, weten we niets. In de onderstaande tabellen staan basisgegevens over de geënquêteerde groep.

De carrière die de ondervraagden sedert hun afstuderen hebben doorlopen, meten we met behulp van 11 indicatoren voor succes. In de eerste plaats verge-

Tabel 2: Gematchte allochtone respondenten afgestudeerd aan het HBO, naar specifieke etnische herkomst, sekse en type opleiding

	Surinamers		Turken		totaal
	v	m	v	m	
Hoger Pedagogisch Onderwijs	6	4	2	5	17
Hoger Technisch Onderwijs	1	3	–	1	5
Hoger Gezondheidszorg Onderwijs	2	–	–	–	2
Hoger Sociaal-Agogisch Onderwijs	5	3	–	2	10
HEO	1	2	–	–	3
totaal	15	12	2	8	37

Tabel 3: Gematchte allochtone respondenten afgestudeerd aan het WO, naar specifieke etnische herkomst, sekse en type opleiding

	Surinamers		Turken		totaal
	v	m	v	m	
Hoger Pedagogisch Onderwijs	1	–	–	–	1
Medische Wetenschappen	–	2	1	–	3
Pedagogische en Andragogische Wetenschappen	1	–	–	–	1
Technische Wetenschappen	–	–	1	3	4
totaal	2	2	2	3	9

Tabel 4: Gematchte respondenten, naar specifieke etnische herkomst, sekse en voor-naamste bezigheid

	allochtonen			autochtonen		
	v	m	totaal	v	m	totaal
betaalde baan	19	24	43	15	24	39
werkzoekend	–	–	–	1	1	2
full-time opleiding	1	1	2	3	–	3
huishouden, etc.	1	–	1	2	–	2
totaal	21	25	46	21	25	46

lijken we de bereikte objectieve positie op de arbeidsmarkt.

- A. Dit wordt gemeten aan de hand van
 - 1. de mate van werkloosheid en het hebben van niet meer dan tijdelijk werk
 - 2. het aantal uren betaald werk per week
 - 3. het aantal malen dat men van werkgever wisselde in de periode na het afstuderen.
- B. Om het niveau van de bereikte positie te bepalen vragen we naar
 - 4. het maandelijks inkomen en
 - 5. de mate van leidinggeven in de uitgeoefende functie.
 - 6. De bereikte subjectieve positie wordt gemeten aan de hand van een vraag over de tevredenheid met de huidige werkkring.
- C. De kans om zich in zijn/haar beroep of functie verder te ontwikkelen vormt de derde categorie. Als indicator hiervoor nemen we
 - 7. of men na het studeren één of meer specifieke beroeps- of functieondersteunende opleidingen heeft gevolgd. Daarbij kijken we tevens naar wie deze opleiding betaalde: de respondent zelf of de betreffende werkgever.
- D. Ten slotte onderzoeken we de moeite die het respondenten kostte om een baan te vinden.

Als indicatoren hiervoor kiezen we

 - 8. aantal geëxploreerde zoekkanalen
 - 9. aard van benutte zoekkanalen (formeel of informeel)
 - 10. het aantal sollicitaties voor het vinden van de 'huidige' of laatste baan
 - 11. lengte van de zoekperiode voor men de eerste baan vond na het afstuderen.

De afzonderlijke tabellen per indicator zijn weergegeven in een apart omvangrijker verslag (zie noot 4). Hier willen we volstaan met een overzicht van de uitkomsten. Zijn de verschillen voor zover aanwezig significant? Voor de toetsing van de hypothesen is gebruik gemaakt van de Wilcoxon-rangtekentoets voor 'gematchte' paren. Aangezien we eenzijdig toetsen bij een significantieniveau van 5% kan bij een z-waarde groter dan + 1.64 de eerste nulhypothese (er is géén verschil in carrièrekansen tussen beide groepen) worden verworpen ten gunste van de hypothesen dat autochtonen betere carrièrekansen hebben dan allochtonen. Bij een z-waarde > -1.64 wordt de nulhypothese verworpen ten gunste van de hypothese 3: de allochtonen hebben betere carrièrekansen.

Onderstaande tabel geeft de resultaten van de toetsing voor alle 11 gemeten indicatoren weer. De indicatoren zijn genummerd naar de gepresenteerde volgorde. De bijbehorende p-waarden zijn vermeld.

Gezien de toetsingsresultaten moeten we de hypothese: er is géén verschil in carrièrekansen tussen hoger opgeleide allochtonen en autochtonen, geheel aanvaarden. We vinden voor geen enkele indicator significante verschillen tussen de scores van de gematchte respondenten.

Tabel 5: 11 indicatoren van mogelijk verschil getoetst

indicator	n (= aantal paren)	z-waarde	p-waarde
1	46	- .41	.34
2	36	- .70	.24
3	21	- .59	.28
4	36	+ .02	.49
5	36	+ .23	.41
6	36	+ .78	.22
7	46	- .34	.37
8	42	+ .85	.19
9	41	- 1.07	.14
10	42	- .17	.14
11	43	- .65	.26

6. Een gesegregeerde etnische arbeidsmarkt in wording?

Het interpreteren van de drie eensluidende onderzoeksresultaten is minder eenvoudig dan het lijkt. Als de uitkomst geweest zou zijn dat leden van etnische groepen duidelijk aan het kortste eind trekken, dan is er sprake van (negatieve) discriminatie. Zouden zij steeds gunstiger scoren, dan is aannemelijk dat er positief wordt gediscrimineerd of dat het positieve-actiebeleid werkt. Nu we geen verschil vinden, moet de mogelijkheid onder ogen worden gezien dat dit het netto resultaat representeert van de tegengestelde werking van evenveel positieve als negatieve behandeling. Dat lijkt op het eerste gezicht misschien wat gezocht, maar tijdens het onderzoek stuiten we op een verschijnsel dat deze interpretatie waarschijnlijk maakt. Een aanzienlijk aantal respondenten uit het 'gematchte'-parenonderzoek blijkt werkzaam in specifieke etnische functies. Zij werken als sociale of culturele 'migrantenwerkers', bij exclusieve migrantenomroep of pers, bij het onderwijs in 'eigen taal en cultuur' en ook als functionarissen bij algemene bedrijven en instellingen, bij voorbeeld bij de personeelsafdeling, maar dan speciaal ten behoeve van allochtonen. Al eerder hebben Koot en Uniken Venema in 1985 de toeloop van Surinamers op het allochtone welzijnswerk gesignaleerd. Zij laten zien dat een carrière in deze sector een apart kanaal voor sociale stijging vormt voor etnische groepen. De toelevering van afgestudeerden aan HBO-opleidingen geschiedt voor een deel ook op bijzondere etnische basis: tal van onderwijsinstellingen in de sfeer van sociaal werk en educatie kennen hun exclusieve 'etnisch-culturele leerroutes'. Het bestaan van zo'n eigen onderwijs- en werkgelegenheidscircuit stelt een deel der allochtonen vrij van concurrentie met blanke Nederlanders. Tijdens ons parenonderzoek liepen we tegen het probleem aan dat er voor abiturienten van zulke bijzondere etnische onderwijsinrichtingen aan sociale academies geen of nauwelijks autochtone te-

genhangers te vinden waren. Dat kwam ook omdat de leeftijden van allochtonen gemiddeld veel hoger waren dan van autochtonen; een teken dat ze langer over de opleiding hadden gedaan of pas later zijn gaan studeren. We hadden in totaal in eerste instantie 100 Surinaamse en Turkse hoger opgeleiden gevonden die aan de enquête deelnamen. Van hen hadden niet minder dan 45 zo'n exclusieve etnische opleiding gevolgd. 40 van hen hebben ook werk gevonden in de etnische sfeer. Van de overige 55 allochtonen die een algemene opleiding hadden doorlopen, hebben er ook nog eens negen een 'etnische werkkring' gevonden. Is het de zuigkracht (de wil om zich aan de eigen groep dienstbaar te maken, het streepje vóór dank zij de 'etnisch-specifieke deskundigheid') die hen daar naar toe trekt of de afstotende werking van de grote arbeidsmarkt, waar zij discriminatie ondervinden? We kunnen daar op grond van ons onderzoek geen uitspraak over doen. Het is wél mogelijk om iets over de carrièrekansen op langere termijn te zeggen. Op korte termijn lijkt het een voordeel om te opereren binnen een tot op zekere hoogte beschermde etnische arbeidsmarkt, op lange termijn zal zich het nadeel van de 'ethnic mobility trap' openbaren, zoals die door Wiley in 1967 is beschreven. De carrièremogelijkheden zijn hier begrensd door de schaarste aan functies en de absolute bovengrens van de hoogste positie. Met een voorbeeld: je kunt het ten hoogste brengen tot directeur van een welzijnsstichting voor minderheden, maar werkelijk belangrijke functies binnen het welzijnswerk of anderszins blijven Nederlands en blank. Bovendien zal het bestaan van speciale etnische functies op den duur het nadeel opleveren dat leden van etnische minderheden niet als serieus en algemeen inzetbaar aanbod worden beschouwd. Bovendien zullen zij disproportioneel afhankelijk zijn van werkgelegenheid in overheidsfuncties en ook dat zal niet bijdragen tot hun zelfstandige ontplooiing. Etnische segregatie op de arbeidsmarkt en discriminatie versterken elkaar wederzijds. Welke van deze veronderstellingen juist is: helpt het voordeel op korte termijn positief of komen de allochtonen door middel van gettoïsering van hun arbeidsmarkt van de regen in de drup?, zal onderwerp moeten zijn van verder onderzoek.

7. Tot besluit

Drie onafhankelijke metingen van de arbeidskansen van leden van etnische groepen die in Nederland een hoge opleiding hebben doorlopen, leveren hetzelfde resultaat op: er is geen nadeel ten opzichte van blanke Nederlanders met hetzelfde opleidingsniveau aanwijsbaar. De reusachtige achterstand die etnische groepen op de arbeidsmarkt ondervinden hangt duidelijk samen met een laag onderwijsniveau. Dit goede resultaat voor hoger afgestudeerden is een gelukkige omstandigheid en zou als aansporing voor allochtonen mogen dienen om via het onderwijs hogerop te komen. Niettemin is er een sterke aanwijzing dat dit resul-

taat althans voor een deel wordt bereikt door het bestaan van een aparte etnische opleidings- en arbeidsmarkt, waarin etnische groepen zijn vrijgesteld van concurrentie. Op den duur voorzien wij de mogelijkheid dat deze gesegregerde arbeidsmarkt grote nadelen zal opleveren.

Noten

1. Dit onderzoek is financieel mogelijk gemaakt door uitzendbureau START. Wij danken Yolanda Miranda Palma voor haar hulp bij de interviewronde.

2. Het ontwerp van onderzoek hebben wij (Bovenkerk 1989) voorgelegd aan de lezers van *Intermediair* met de vraag de uitkomst van het onderzoek te voorspellen. Daar zijn andere reacties op gekomen dan gevraagd, in plaats van voorspellingen hebben we van vakgenoten interessante kritiek op de onderzoeksmethode ontvangen en bij het uitvoeren en verwerken hebben we daar ons voordeel mee gedaan. Er zijn echter ook aanmerkingen waar we niet van terug hebben. J. Siegers, die ook zo vriendelijk was een eerste versie van het verslag van commentaar te voorzien, wijst erop dat allochtone en autochtone abiturienten van hogere opleidingen geen vergelijkbare categorieën vormen. Zijn degenen die tot het hoogste onderwijsniveau zijn doorgestoten vanuit de achterstandspositie van een minderheid, geen bijzondere selectie van bij voorbeeld uitzonderlijk intelligenten of doorzetters en maken die daardoor niet een betere kans op werk? Daar staat weer de gedachten-gang tegenover dat mensen die over de 'juiste' sociaal-economische achtergrond en goede relaties – hierop is bij blanke Nederlanders grotere kans – beschikken, een betere kans op de arbeidsmarkt maken. We weten niet in hoeverre van dergelijke invloeden sprake is en hoe krachtig hun werking. In dit onderzoek worden zij verwaarloosd.

3. Voor Marokkanen bestaan ook cijfers en daar lijkt het werkloosheidspercentage van hoger opgeleiden hoog: 29%. Evenwel gaat het hier om zo weinig personen: in totaal worden niet meer dan zeven Marokkanen in de steekproef aangetroffen met een hogere opleiding (tegenover 75 Surinamers, 65 Antillianen en 19 Turken), dat we ervoor hebben gekozen dit weg te laten.

4. Een gedetailleerd verslag van het onderzoek met alle ondervonden moeilijkheden en ook alle cijferwerk en tabellen waarvoor in dit artikel geen plaats is, stellen wij graag beschikbaar.

Geraadpleegde literatuur

- ACOM (1989), *Een beter beleid? Commentaar op het rapport 'Allochtonenbeleid' van de WRR*. Leiden, Adviesnummer 35.
- Althausen, R.P., en S.S. Spivack (1975), *The Unequal Elites*. John Wiley & Sons, New York.
- Becker, G. (1957), *The Economics of discrimination*. University of Chicago Press, Chicago.
- Bovenkerk, F. (1977), Rasdiscriminatie op de Amsterdamse arbeidsmarkt. *Sociologische Gids* XXIV (1/2), p. 58-75.
- Bovenkerk, F. (1989), Een vreemd gat in de arbeidsmarkt. *Intermediair* 25 (23), p. 51-57.
- Bovenkerk, F. (1986), *Een eerlijke kans. Over de toepasbaarheid van buitenlandse ervaringen met positieve actie voor etnische minderheden op de arbeidsmarkt in Nederland*. ACOM-rapport, Ministerie van Binnenlandse Zaken, 's-Gravenhage.

- Bovenkerk, F., en E. Breuning-van Leeuwen (1978), Rasdiscriminatie en rasvoordeel op de Amsterdamse arbeidsmarkt. In: F. Bovenkerk (red.), *Omdat zij anders zijn, patronen van rasdiscriminatie in Nederland*. Boom, Meppel.
- Boston, T.D. (1988), *Race, class and conservatism*. Unwin Hyman Inc., Massachusetts.
- Brassé, P., en E. Sikking (1986), *Positie en kansen van etnische minderheden in Nederlandse ondernemingen*. Ministerie SoZaWe, 's-Gravenhage.
- Callender, L.A. (1989), *Mogelijke oorzaken van de werkloosheid onder etnische minderheden*. Stencil SEGAN, Groningen.
- Clason, C.E. (1977), *Beroepsarbeid door gehuwde vrouwen*. Diss. Groningen.
- Essed, Ph. (1990), *Understanding everyday racism*. Diss.
- Freeman, R.B. (1976), *Black Elite, the new market for highly-educated black Americans*. McGraw-Hill, New York.
- Instituut voor Toegepaste Sociologie (1984), *Beeldvorming over etnische groepen bij de werving en selectie van personeel*. ITS, Nijmegen.
- Instituut voor Toegepaste Sociologie (1985), *Beter opgeleide Antillianen op de arbeidsmarkt*. Ministerie van SoZaWe, 's-Gravenhage.
- Koot, W., en P. Uniken Venema (1985), Etnisering en etnische belangenbehartiging bij Surinamers, een nieuw stijgingskanaal. *Migrantenstudies* 1 (1), pp. 4-17.
- Legendijk (1986), *Het FEM/Legendijk ondernemerspanel 1986*. Apeldoorn.
- Landry, B. (1987), *The new black middle class*. University of California Press, Berkeley.
- Peschar, J. (1978), *Milieu School Beroep*. Konstapel, Groningen.
- Reynaert, W.M. (1988), *Arbeidsmarktperspectief voor allochtonen* (diss.). Van Gorcum, Assen.
- SER (1987), *Advies werkgelegenheid etnische minderheden*. 's-Gravenhage.
- Sowell, T. (1984), *Civil Rights: Rhetoric or Reality?* Morrow, New York.
- Uyl, R. den, en anderen (1986), *Mag het ook een buitenlander wezen? Discriminatie bij uitzendbureaus*. LBR, Utrecht.
- Veen, A., en F.S.J. Riemersma (1990), *Onderbenutting in functie-niveau van allochtone personen op de arbeidsmarkt*. WRR-werkdocumenten, nr. 48, 's-Gravenhage.
- Veenman, J. (1985), Discriminatie bij arbeidsbureaus, meer dan een incident. *Economisch Statistische Berichten* 4.9.1985.
- Veenman, J., en T. Roelandt (1990), Allochtonen: achterstand en achterstelling. In: J.J. Schippers (red.), *Arbeidsmarkt en maatschappelijke ongelijkheid*. Wolters-Noordhoff, Groningen.
- Veraart, J. (1990), *Als de boodschap maar overkomt. Allochtonen en detailhandel*. LBR, Utrecht.
- Verkuyten, M., e.a. (1990), Nederlanders over 'positieve actie'. *Amsterdams Sociologisch Tijdschrift* 17 (1), p. 119-132.
- Wiley, N. (1967), The ethnic mobility trap and stratification theory. *Social Problems*. (Fall), p. 149-159.