

Allochtonen op de Nederlandse arbeidsmarkt: Bedreigingen en kansen

Joop Schippers*

Jacques Siegers*

Inleiding

Allochtonen zijn inmiddels een vertrouwd verschijnsel op de Nederlandse arbeidsmarkt. Waren de allochtonen die in de jaren zestig groepsgewijs naar Nederland kwamen¹—'gastarbeiders' heetten ze toen—nog een bezienswaardigheid, inmiddels zitten ze achter de kassa bij Albert Heijn, knippen ze kaartjes bij de NS, spelen ze in de hoogste klasse van het Nederlandse voetbal en brengt een enkeling het zelfs tot lid van de Tweede Kamer. Ondanks deze vormen van integratie is er, zoals ook de WRR (2001) en het SCP (1999) concluderen, in verschillende opzichten nog altijd sprake van een—soms aanzienlijke—achterstand ten opzichte van autochtone Nederlanders. De WRR (2001, p. 20) koppelt daaraan de vraag naar het risico van blijvende sociaal-economische uitsluiting. Participatie, ook op de arbeidsmarkt, vormt een belangrijk middel om dergelijke uitsluiting tegen te gaan. In de volgende paragraaf worden de denkbeelden van de WRR omtrent de arbeidsmarktpositie van allochtonen kort aangeduid en plaatsen we deze tegen de achtergrond van eerdere WRR-studies. Nadat geconcludeerd is dat de verschillen in arbeidsmarktparticipatie tussen onderscheiden groepen allochtonen en de oorzaken hiervoor—met name waar het discriminatie op de arbeidsmarkt betreft—er in de recente WRR-studie wat bekaaid vanaf komen, wordt in het vervolg van het artikel in kort bestek aangegeven welke aanknopingspunten de economische theorie biedt voor de verklaring van deze achterstandspositie. Daarbij wordt vooral aandacht besteed aan de verschillende typen discriminatie die in de literatuur worden onderscheiden. Aansluitend wordt ingegaan op de vraag wat beleidsmatig kan worden gedaan in de strijd tegen de verschillende vormen van discriminatie.

Arbeidsparticipatie als sleutel tot sociale cohesie—ook voor allochtonen

Gedurende de afgelopen vijftien jaar heeft de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) een reputatie opgebouwd als protagonist van arbeidsparticipatie als belangrijk en misschien wel het voornaamste middel om sociale cohesie in de samenleving te bevorderen. In achtereenvolgens *Activerend arbeidsmarktbeleid* (1987), *Een werkend perspectief* (1990) en *Doorgroei van arbeidsparticipatie* (2000) wordt een betooglijn uitgezet die aangeeft dat arbeidsparticipatie de meest effectieve route is naar financieel-economische zelfstandigheid en de daarbij behorende onafhankelijkheid en keuzevrijheid. Arbeidsparticipatie is bovendien een effectief middel voor individuele ontplooiing en draagt ook langs die weg tot volwaardig burgerschap en sociale cohesie. Hoewel deze sterke nadruk op de samenhang tussen arbeidsparticipatie en sociale cohesie niet onomstreden is (zie o.a. De Beer, 2001), vormt ze al sinds de totstandkoming van het eerste 'paarse' kabinet de leidraad voor het overheidsbeleid: de route naar 'sterk en sociaal' loopt vooral via 'werk, werk, werk'.

In dat licht is het opvallend dat in *Nederland als immigratiesamenleving* (WRR, 2001) de arbeidsmarkt en arbeidsparticipatie als instrument ter bevordering van de sociaal-economische integratie van nieuwkomers en allochtonen, de problemen die daarbij optreden en de oplossingen die daarvoor kunnen worden geboden, verhoudingsgewijs weinig aandacht krijgen.² In de korte passage die aan de arbeidsmarkt is gewijd, wordt een serie uiteenlopende constateringingen gedaan. Er wordt geconstateerd dat een aantal aanbodkenmerken van allochtonen (taalvaardigheid, opleiding, gezondheid en ondernemerszin) een positieve bijdrage leveren aan hun economische inburgering, dat de Nederlandse arbeidsmarkt niet sterk is gesegregeerd³, dat cijfers over beloningsverschillen voorzichtig moeten worden geïnterpreteerd, dat er verschillen bestaan in arbeidsmarktsucces tussen verschillende groepen allochtonen en dat sommige categorieën allochtonen moeite hebben met het verwerven van een betaalde baan. Bovendien wordt aandacht besteed aan de—verschillen in—intergenerationele (sociale) mobiliteit. In de meeste gevallen blijft het bij deze constateringingen en wordt weinig aandacht besteed aan oorzaken,⁴ empirische onderbouwing en mogelijke oplossingen voor de geconstateerde problemen. Juist vanuit het perspectief dat betaalde arbeid voor autochtone Nederlanders bij herhaling is aangeprezen als de sleutel tot maatschappelijke integratie mocht

worden verwacht dat succes- en faalfactoren ten aanzien van de arbeidsparticipatie van allochtonen en de verschillen daarin tussen onderscheiden groepen op uitgebreide aandacht van de WRR hadden kunnen rekenen. Weliswaar zijn de afgelopen jaren verschillende andere publicaties verschenen op het punt van de arbeidsmarktpositie van allochtonen: onder andere de minderhedenrapportages van het Sociaal en Cultureel Planbureau (1998, 1990) en de ‘Monitor etnisch ondernemerschap’ (Van den Tillaart e.a., 2001), die op de genoemde punten inzicht bieden. Dat neemt niet weg dat er voor de Raad een mooie taak had gelegen een synthese te formuleren en bijvoorbeeld specifiek aan te geven waarom bepaalde groepen meer en andere minder profiteren van de inmiddels al weer enkele jaren bestaande krapte op de arbeidsmarkt en waarom bepaalde beleidsmaatregelen meer en andere minder succesvol zijn. Nu wordt wel de vraag gesteld of en, zo ja, wat de bijdrage is geweest van het overheidsbeleid bij de snelle groei van de arbeidsparticipatie onder bepaalde groepen (WRR, 2001, p. 176), maar een antwoord—anders dan in zeer algemene zin dat sprake is van veel onzekerheden en dat ‘evaluaties (...) slechts een beperkte bewijskracht (hebben)’—blijft achterwege. Of de minister voor Grote Steden- en Integratiebeleid en de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid met dit type advies veel verder komen, mag worden betwijfeld.

Hoewel het binnen het bestek van een tijdschriftartikel volstrekt onmogelijk is in deze tekortkomingen te voorzien en de auteurs ook geen pretentie in die richting hebben, willen we in het vervolg van dit artikel kort aangeven hoe vanuit de economische wetenschap tegen ongelijkheid tussen autochtonen en allochtonen en de achterstand van allochtonen wordt aangekeken. Daarbij komen zowel de aanbod- als de vraagkant van de arbeidsmarkt aan de orde. Omdat de WRR wel de nodige aandacht besteedt aan de aanbodkant, met name waar het gaat om het verwerven van menselijk kapitaal in de vorm van scholing, kunnen wij daarover kort zijn. Meer aandacht krijgt de vraagkant van de arbeidsmarkt, dat wil zeggen het gedrag van werkgevers. Daarbij ruimen we vooral plaats in voor ideeën zoals die in de literatuur zijn ontwikkeld op het terrein van verschillende vormen van discriminatie. Tenslotte leggen we vanuit die theorieën een verband met een deel van het op de arbeidsmarkt gerichte beleid dat zich vooralsnog als succesvol laat aanzien.

Economische theorieën ongelijkheid op de arbeidsmarkt

Ongelijkheid op de arbeidsmarkt vormt voor economen en andere beoefenaren van de sociale wetenschappen een intrigerend fenomeen. Vanuit de klassieke economische literatuur (Smith, Marx, Stuart Mill) weten ze dat ongelijkheid ‘erbij hoort’, maar tegelijkertijd bezorgt die ongelijkheid velen een ongemakkelijk gevoel, zeker als deze ongelijkheid samengaat met armoede voor wie de arbeidsmarkt geen of slechts een laagbetaalde, onaantrekkelijke baan in petto heeft. Met de evolutie van de economische theorie en het instrumentarium om theorie en empirie te koppelen, heeft het economisch onderzoek naar ongelijkheid op de arbeidsmarkt—in eerste instantie vooral in de Verenigde Staten, maar later ook elders—dan ook een grote vlucht genomen. Opvallende waarneming in de Verenigde Staten—en we spreken dan over de jaren vijftig en zestig van de vorige eeuw—was dat onderzoek telkens opnieuw uitwees dat de beloning van ‘zwarten’ en vrouwen systematisch achterbleef bij die van blanke mannen. Later onderzoek toonde dat dit ook gold voor andere minderheidsgroepen (‘Latinos’). Binnen de onderscheiden minderheidsgroepen verdienden mannen ook systematisch meer dan vrouwen. Die uitkomst gold voor onderzoek op nationaal niveau, maar ook als het onderzoek het lokale niveau, een sector of een bedrijf(stak) betrof.

Gegeven het neoklassieke economische leerstuk dat een goed werkende arbeidsmarkt in principe borg staat voor beloning van alle werknemers conform hun bijdrage aan de productie, richtte het onderzoek naar een verklaring voor beloningsverschillen zich in eerste instantie op mogelijke oorzaken van productiviteitsverschillen. Onder andere Mincer (1974) en Becker (1975) hebben school gemaakt met de theorie dat de productiviteit van een individu bepaald wordt door het menselijk kapitaal waar hij of zij over beschikt. Onder menselijk kapitaal worden productieve vermogens als kennis en vaardigheden verstaan, die onder andere via onderwijs en het opdoen van ervaring worden verkregen. Op basis van de theorie van het menselijk kapitaal is dan ook veel onderzoek gedaan naar de relatie tussen de hoogte van de beloning en factoren als opleiding en ervaring. Dit onderzoek leidde—met allerlei variaties en nuances—tot de conclusie dat a) ‘zwarten’ en vrouwen over minder menselijk kapitaal beschikten dan blanke mannen, maar b) dat het verschil in beloning groter is dan op grond van het verschil in menselijk kapitaal mag worden

verwacht. Kennelijk speelden nog andere factoren een rol dan uitsluitend productiviteitsverschillen. Deze 'andere factoren' vormen het onderwerp van verschillende discriminatietheorieën.

Discriminatie op de arbeidsmarkt

Waarom worden sommige (groepen) werknemers met een gelijke productiviteit door werkgevers toch verschillend beloond? In de literatuur ter verklaring van deze vorm van 'discriminatie' kunnen twee hoofdstromen worden onderscheiden.⁵ Daarbij dient bedacht te worden dat de veelal Engelstalige economische literatuur 'to discriminate' gebruikt in de betekenis van 'een onderscheid maken tussen' en daar niet noodzakelijkerwijs de negatieve connotatie aan verbindt die het begrip discriminatie in de Nederlandse taal wel kent.

De eerste hoofdstroom ontspringt bij de latere Nobelprijswinnaar Gary Becker, die in zijn 'Economics of discrimination' (1957) aangeeft dat werkgevers werknemers een lager loon zullen betalen als zij er 'a taste for not associating with' ten opzichte van die werknemers op nahouden. Het feit dat werkgevers 'een hekel hebben aan' bijvoorbeeld 'zwarten' of vrouwen zal er toe leiden dat zij werknemers die tot deze groepen behoren uitsluitend zullen aannemen als deze bereid zijn met een lager loon genoegen te nemen; het bedrag dat de werkgevers op deze manier 'uitsparen' vormt als het ware de compensatie voor het feit dat zij zich over hun negatieve gevoelens heen zetten. Als de gediscrimineerde werknemers geen genoegen wensen te nemen met het lagere loon, zullen zij elders emplooi moeten zoeken. Dat lukt alleen als er ook niet-discriminerende werkgevers zijn. In dat geval is een gesegregerde arbeidsmarkt de uitkomst van het discriminerende gedrag van een deel van de werkgevers: de discriminerende werkgevers nemen alleen blanke mannen ('majority workers') aan en de 'minority workers' werken allemaal bij de niet-discriminerende werkgevers. Behalve werkgevers kunnen ook collega-werknemers ("wij tolereren alleen 'zwarten' op de werkvloer als wij daar financieel voor gecompenseerd worden en dus een hoger loon krijgen dan onze 'zwarte' collega's") of consumenten de bron zijn van discriminatie op de arbeidsmarkt. Vanuit het perspectief van de 'mainstream' van de economische theorie is er in de discriminatietheorie van Becker—later aangevuld en uitgewerkt in verschillende varianten—iets merkwaardigs aan de hand: de theorie introduceert de veronderstelling van 'bijzondere' voorkeuren bij economische actoren om het verschijnsel discriminatie te kunnen verklaren. Sommige economen hebben een broetje dood aan dergelijke aanvullende veronderstellingen en proberen discriminatie dan ook liever zonder dergelijke veronderstellingen en met het 'reguliere' economische begrippenapparaat te verklaren. Zij vormen samen de tweede hoofdstroom in de economische discriminatieliteratuur.

Binnen die tweede hoofdstroom wordt ervan uitgegaan dat werkgevers 'gewoon', dat wil zeggen zoals standaard binnen de economische theorie van het producentengedrag wordt verondersteld, streven naar maximale winst. Van verschillende zijden zijn theorieën geformuleerd waarom en onder welke omstandigheden discriminerend gedrag kan bijdragen aan het maximaliseren van de winst. Een van deze theorieën, de theorie van de monopsonistische arbeidsmarkt, stelt dat er op de arbeidsmarkt sprake is van marktimperfecties die een werkgever er wel toe dwingen verschillende groepen verschillend te belonen. Zou de werkgever dat niet doen dan gaat dat ten koste van zijn eigen winst.

Veel bekender—en empirisch relevanter—is de zogeheten 'statistische discriminatietheorie'. Deze richt zich vooral op de selectiebeslissing van werkgevers. Als een werkgever een nieuwe werknemer wil aantrekken, weet de hij gewoonlijk niet precies hoe het met de productiviteit van die werknemer gesteld is. Weliswaar bieden diploma's of referenties van eerdere werkgevers een indicatie, maar eigenschappen als betrokkenheid, creativiteit en inzet laten zich veel moeilijker voorspellen, zeker omdat het ook voor de nieuwe werknemer een nieuwe omgeving betreft. In veel situaties zal de werkgever pas geleidelijk een goed beeld krijgen van de werkelijke productiviteit van de nieuwe werknemer. Nog lastiger is een taxatie van de mogelijkheden en het gedrag op lange termijn. Ten aanzien van ouderen zal een werkgever zich afvragen of hun ziekteverzuim niet te sterk oploopt en of zij de technologische vernieuwing wel kunnen bijbenen, bij vrouwen vragen werkgevers zich af of het krijgen van kinderen en het dragen van de verantwoordelijkheid voor zorgtaken hun 'commitment' aan het werk niet in gevaar zal brengen en voor allochtonen stellen zij zich vragen over de ontwikkeling van de kennis en vaardigheden, de aansluiting bij de rest van het personeel en het risico van terugkeer naar het land van herkomst. Werkgevers zoeken daarom bij de werving en selectie naar indicatoren voor c.q. naar een houvast om zich een oordeel te vormen over de toekomstige productiviteit van werknemers. *Als* werkgevers de ervaring hebben dat

vrouwen vaker hun loopbaan onderbreken bij de geboorte van een kind of *als* zij de ervaring hebben dat allochtonen vaker verzuimen of verzeild raken in conflicten op de werkvloer, zullen zij dit 'groepskenmerk' gebruiken om zich een oordeel te vormen over de toekomstige productiviteit van werknemers uit deze groep. Phelps (1972) heeft deze wijze van selectie en 'screening' aangeduid als 'statistische discriminatie': discriminatie op grond van 'previous statistical experiences'. Het is daarbij niet noodzakelijk dat een werkgever deze ervaringen ook daadwerkelijk zelf heeft opgedaan. 'Horen zeggen' kan ook voldoende zijn om het mechanisme van statistische discriminatie in werking te stellen. Dat een werkgever iemand uit de 'verdachte' groep niet aanneemt of slechter betaalt, wordt in deze context dus niet veroorzaakt doordat hij 'a taste for discrimination' heeft jegens deze groep, maar door het streven ook bij onzekerheid over de productiviteit van werknemers maximale winst te behalen.

Ras, geslacht en leeftijd zijn gemakkelijk waarneembare criteria en daarmee goedkope selectie-instrumenten. Zolang een werkgever geen contra-indicatie heeft dat hij de juiste beslissingen neemt en zijn selectie-instrument 'werkt', zal hij het blijven gebruiken en de genoemde 'face values' blijven hanteren. Statistische discriminatie zet daarmee al snel een vicieuze cirkel in werking: vanwege een vermeende tekort schietende productiviteit neemt een werknemer geen allochtonen aan. Aldus geraakt hij ook niet in de situatie dat hij op basis van nieuwe waarnemingen tot een eventuele aanpassing van zijn oordeel over de productiviteit van allochtonen kan komen. Een eens gevormd oordeel (al dan niet terecht!) blijft op deze manier bestaan, ook al is het al lang niet meer in overeenstemming met de feiten.

Bij statistische discriminatie worden individuele werknemers dus het slachtoffer van het feit dat de werkgever hen beoordeelt op grond van feitelijk of verondersteld (dat maakt in principe niet uit) groepsgedrag en een daaraan gekoppelde lagere productiviteit.

Hoewel de verschillende hier besproken vormen van discriminatie in theorie duidelijk van elkaar kunnen worden onderscheiden, is dat in de wereld van de empirie veel moeilijker. Zoals eerder reeds werd aangegeven, vormen discriminatoire verschillen een soort 'restcategorie'. Bij empirisch onderzoek kijk je eerst welk deel van het totaal verschil (in beloning of werkgelegenheid) kan worden toegeschreven aan verschillen in menselijk kapitaal. Wat rest, zou het resultaat van enige vorm van discriminatie kunnen zijn. Op voorhand mag echter niet worden uitgesloten dat ook niet-geobserveerde vormen van menselijk kapitaal een rol spelen. Welke vorm van discriminatie aan de orde is, valt—anders dan bijvoorbeeld via onderzoek naar motieven op grond van enquêtes (Schippers, 1987) of vignet-onderzoek (o.a. Van Beek, 1993)—moeilijk te achterhalen.

Wel biedt de context vaak enige indicatie omtrent het type discriminatie waarmee we mogelijk te maken hebben. Vinden we ook buiten de arbeidsmarkt—bijvoorbeeld op het terrein van wonen, onderwijs, gezondheidszorg of recreatie—een sterke scheiding tussen groepen dan is er kennelijk sprake van een gebrekkige integratie van bepaalde groepen in de samenleving en is het risico groot dat voorkeuren ('a taste for discrimination') daarbij een rol spelen. Beperkt de segregatie zich tot de arbeidsmarkt en is elders in de samenleving sprake van integratie dan lijken (vermeende) productiviteitsverschillen betere kaarten te hebben als het gaat om het zoeken naar een verklaring voor die verschillen op de arbeidsmarkt. Aldus kan als hypothese worden geformuleerd dat discriminatie à la Becker, dat wil zeggen op grond van voorkeuren, een naar verhouding grotere rol speelt voor de achterstandspositie en achterstelling van allochtonen op de arbeidsmarkt dan bijvoorbeeld voor vrouwen of ouderen. In tegenstelling tot vrouwen en ouderen nemen allochtonen ook als het bijvoorbeeld om wonen en leren gaat minder gunstige posities in.

Discriminatie en beleid

Wat betekent het hierboven gemaakte onderscheid tussen verschillende vormen van discriminatie voor het beleid?⁶ Bij discriminatie op basis van voorkeuren zit het probleem niet in tekort schietende informatie over de productiviteit van werknemers en hoeft de overheid zich dus niet uit te putten in informatiecampagnes en experimenten die werkgevers laten zien dat het met de productiviteit van allochtonen 'wel meevalt'. Verboden en boetes lijken in dat geval het aangewezen instrument. Is er sprake van statistische discriminatie dan kan informatie over de werkelijke productiviteit wel helpen.

Op grond van wat eerder gezegd is, mag overigens duidelijk zijn dat de allereerste beleidsmatige stap zich behoort te richten op de productiviteitsbevordering van allochtonen. Werkgevers mogen geen gegronde reden hebben te klagen over een tekort schietende productiviteit. Vaardigheid in de Nederlandse taal—ook

een onmiddellijk waarneembaar kenmerk en daarmee een gemakkelijk te hanteren selectiecriteria—als daarbij een eerste vereiste. Die vaardigheid is overigens niet alleen een productiviteitskenmerk, maar wordt door werkgevers ook opgevat als signaal van betrokkenheid en goede wil (Spence, 1973). Ook andere productiviteitsbevorderende investeringen zijn vanuit dit perspectief een ‘must’.

In de praktijk blijken allochtonen (en dat geldt tevens in toenemende mate voor vrouwen) ook zelf effectieve wapens tegen discriminatie te ontwikkelen: steeds vaker slagen ze er in via zelfstandig ondernemerschap aan discriminatie door werkgevers of collega's te ‘ontsnappen’ (Van den Tillaart, 2001). Historisch gezien is dit verschijnsel niet nieuw; door de eeuwen heen hebben immigranten in verschillende landen geprobeerd via het zelfstandig ondernemerschap vaste grond onder de voeten te krijgen. Wel betrekkelijk nieuw is dat de overheid deze ‘ontsnaprouten’ ook expliciet als zodanig erkent en allochtonen actief ondersteunt bij hun pogingen zich als zelfstandig ondernemer te vestigen.

Enkele decennia ervaring—vooral in de Verenigde Staten, maar ook daarbuiten—leren dat verschillende vormen van positieve actie, variërend van expliciete aandacht voor allochtonen (en *mutatis mutandis* vrouwen) in personeelsadvertenties tot een quotumverplichting bij de samenstelling van het personeelsbestand, vrijwel niet werken als ze door de overheid aan organisaties worden opgelegd. In die zin leveren beleidsevaluaties soms wel heel duidelijke informatie op welke beleidsmaatregelen in elk geval *niet* of zelfs *contraproductief* werken. Pas als organisaties zichzelf committeren, is er enige kans—maar nog steeds geen zekerheid (Remery, 1998)—dat het positieve-actiebeleid wel slaagt. In dat licht kan het *Raamconvenant Grote Ondernemingen* worden genoemd, zoals dat sinds vorig jaar is ontwikkeld als gezamenlijk initiatief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de minister voor het Grote Steden- en Integratiebeleid. In dit kader sluit de overheid convenanten met (grote) bedrijven. Deze committeren zichzelf aan een aantal doelstellingen en acties om de integratie van allochtonen binnen de onderneming te bevorderen. Ter ondersteuning is een projectorganisatie opgericht, genaamd *Ruim Baan voor Minderheden*, die de bedrijven vanuit de overheid met raad en daad terzijde staat. Omdat organisaties zelf kiezen welke acties zij ondernemen en op welke doelstellingen zij zich vastleggen, is de kans groot dat de voornemens ook daadwerkelijk zullen worden gerealiseerd en blijft het risico beperkt dat doelstellingen als ‘onhaalbaar en onrealistisch’ worden gebrandmerkt. Dat laatste was veelal het lot van door de overheid opgelegde doelstellingen. Het zelf kiezen bevordert maatwerk, in die zin dat organisaties datgene doen wat inhoudelijk het beste bij hen past en waar zij op dit moment het meest aan toe zijn. Dit uitgangspunt, in combinatie met een aantrekkelijke ‘verpakking’ (‘met de minister op de foto’, vermelding op de website⁷ en in het magazine), maakt *Ruim Baan voor Minderheden* tot dusver tot een succes.

Momenteel wordt dit succes ongetwijfeld bevorderd—de WRR wijst daar terecht ook op—door de aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt (Henkens e.a., 2000). Als het goed is, wordt op het punt van de integratie van allochtonen op de Nederlandse arbeidsmarkt in deze periode van krapte zoveel voortgang geboekt dat zij in het geval van eventueel opnieuw optredende werkloosheid een aanzienlijk sterker uitgangspunt hebben dan in het verleden en niet dadelijk als eersten en in onevenredige mate het slachtoffer worden van een economische terugval. Monitoring van deze positie blijft voor de komende jaren van groot belang.

Noten

* Prof. dr. J.J. (Joop) Schippers en Prof. dr. J.J. (Jacques) Siegers zijn als respectievelijk hoogleraar Arbeids- en Emancipatie-economie en hoogleraar Algemene Economie verbonden aan het Economisch Instituut/Centrum voor Interdisciplinair Onderzoek van Arbeidsmarkt- en Verdelingsvraagstukken (CIAV) van de Universiteit Utrecht. De auteurs danken Drs. J.G.M. (Anja) van Vlerken van Ruim Baan voor Minderheden voor haar commentaar op delen van een eerdere versie van dit artikel.

¹ Dit waren overigens niet de eerste allochtonen op de Nederlandse arbeidsmarkt: eerder had Nederland al kennis gemaakt met Indische Nederlanders, Molukkers, Hongaren, leden van de Surinaamse elite etc.

- ² In kwantitatieve zin—het zegt niet alles, maar vormt wel een indicatie—krap vijftien pagina's op een totaal van circa 250. Een groot deel van die vijftien pagina's gaat dan ook nog over het gebruik door allochtonen/nieuwkomers van de sociale zekerheid, waarmee het aantal pagina's dat daadwerkelijk aan hun positie op de arbeidsmarkt wordt gependeed reduceert tot vier.
- ³ De onderbouwing van deze stelling vraagt meer dan een enkele verwijzing naar een proefschrift uit 1993, bijvoorbeeld in het licht van de keuze van bepaalde groepen allochtonen voor het zelfstandig ondernemerschap (Van den Tillaart e.a., 2001).
- ⁴ Behalve de verwijzing naar het feit dat Marokkanen en Turken voor het zoeken van een baan vaak terugvallen op leden van hun eigen etnische netwerk.
- ⁵ Een uitgebreider analyse van de verschillende vormen van discriminatie zoals die in de literatuur worden onderscheiden, is te vinden in Schippers (1987). Voor een specifieke toepassing van verschillende theorieën op discriminatie van allochtonen zie Schippers en Siegers (1993).
- ⁶ Zie voor een uitgebreider analyse Schippers (2001).
- ⁷ www.ruimbaanvoorminderheden.nl