

Roderik Ponds, Marten Middeldorp
Caren Tempelman, Sandra Vriend

Kansen bekeken

Verschillen in kans op instroom, doorstroom en uitstroom op de
arbeidsmarkt tussen mensen met en zonder migratieachtergrond

Eindredactie: Nadine van den Berg

Atlas voor gemeenten
Postbus 9627
3506 GP UTRECHT
T 030 2656438
F 030 2656439
E info@atlasvoorgemeenten.nl
I www.atlasvoorgemeenten.nl

© Atlas voor gemeenten, Utrecht, september 2018

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen, of enig andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Kansen bekeken

Verschillen in kans op instroom, doorstroom en uitstroom op de arbeidsmarkt tussen mensen met en zonder migratieachtergrond

Roderik Ponds (Atlas voor gemeenten)

Marten Middeldorp (Atlas voor gemeenten)

Caren Tempelman (SEO economisch onderzoek)

Sandra Vriend (SEO economisch onderzoek)

Inhoud

Samenvatting en conclusies	7
1 Aanleiding en achtergrond	23
2 Inzichten uit de literatuur	28
3 Verschillen tussen werknemers	48
4 Modelschattingen instroom, doorstroom en uitstroom	67
5 Kans op instroom na afronden van de opleiding	80
6 Kans op instroom uit WW of bijstand	92
7 Kans op doorstroom van flex naar vast	105
8 Kans op doorstroom naar hoger uurloon	117
9 Kans op uitstroom naar WW of bijstand	128
Bijlage 1: aanvullende figuren	138
Bijlage 2: volledige modelresultaten model 3	150
Bijlage 3: marginale effecten en interactie-effecten	155
Bijlage 4: sectorindeling	160

Samenvatting en conclusies

Uit vrijwel alle onderzoeken blijkt dat mensen met een migratieachtergrond een achterstand hebben op de arbeidsmarkt ten opzichte van mensen zonder migratieachtergrond. Deze achterstand blijkt bijvoorbeeld uit structurele verschillen in arbeidsparticipatie en het beroep dat wordt gedaan op de WW of bijstand. Daarnaast zijn er structurele verschillen in lonen en het aandeel vaste contracten tussen werknemers met en zonder migratieachtergrond – dit geldt voor alle sectoren en ongeacht het opleidingsniveau.

Dit onderzoek beantwoordt de vraag of er bepaalde momenten zijn in arbeidsmarktcarrières waarop deze achterstanden ontstaan. Er is gekeken in hoeverre de kans op instroom (na het afronden van een opleiding en vanuit de WW en bijstand), doorstroom naar een baan met gunstigere arbeidsvoorwaarden (van een flexibel naar een vast contract of naar een baan met een hoger uurloon) en uitstroom (naar de WW of bijstand) op de arbeidsmarkt structureel verschillen tussen mensen met en zonder migratieachtergrond. Een (belangrijk) deel van de verschillen hangt samen met opleidingsniveau, leeftijd, huishoudenssituatie en werkervaring. Maar ook als hier rekening mee wordt gehouden blijken er (statistisch) significante verschillen in de kans op instroom, doorstroom en uitstroom te bestaan.

Mensen met een migratieachtergrond hebben nadat er rekening is gehouden met verschillen in achtergrondkenmerken:

- na het afronden van een opleiding een kleinere kans om een jaar later een baan te bemachtigen;
- een kleinere kans om door te stromen naar een baan met gunstigere arbeidsvoorwaarden;
- een grotere kans om vanuit een baan in de WW of bijstand te komen;
- een kleinere kans om als ze in de WW of bijstand zitten er weer uit te komen.

Omdat in dit onderzoek zo goed mogelijk is gecorrigeerd voor achtergrondkenmerken kan dit worden geïnterpreteerd als een indicatie voor het bestaan van zowel *pre-entry* als *post-entry* problemen voor mensen met een migratieachtergrond. De oorzaken voor de gevonden verschillen kunnen liggen in niet-geobserveerde kenmerken die samenhangen met de kans dat een transitie vaker (of juist minder vaak) voorkomt bij mensen met een

migratieachtergrond. Hoewel er zo veel mogelijk rekening is gehouden met verschillen in achtergrondkenmerken is het aannemelijk dat mensen met en zonder migratieachtergrond van elkaar verschillen op bepaalde lastig te meten factoren die van invloed zijn op de arbeidsmarkt. Het gaat dan bijvoorbeeld om lastig te kwantificeren onderdelen van *human capital* zoals sociale vaardigheden en de aard en diversiteit van de sociale netwerken waarmee informatie over vacatures wordt gedeeld.

Maar ook aan de vraagkant van de arbeidsmarkt kunnen er factoren zijn die een rol spelen. Zo kan een organisatiecultuur er onbewust voor zorgen dat mensen met een migratieachtergrond minder snel worden aangenomen of doorgroeien. De verschillen in de kans op instroom, doorstroom en uitstroom kunnen ook een indicatie zijn voor discriminatie. Hierbij is een onderscheid te maken tussen *taste-based discrimination* en *statistical discrimination*. Bij *taste-based discrimination* gaat het om discriminatie op basis van iemands (al dan niet door vooroordelen ingegeven) voorkeuren. Bij *statistical discrimination* gaat het om discriminatie die voortkomt uit imperfecte informatie bij werkgevers over bijvoorbeeld vaardigheden van potentiële werknemers. Deze informatie is niet of alleen tegen hoge kosten (sollicitatiegesprekken of proefperioden) te achterhalen. Hierdoor ontstaat een prikkel bij werkgevers om werknemers te selecteren op eenvoudig te observeren kenmerken die (feitelijk of alleen in de perceptie) samenhangen met deze vaardigheden. Op basis van dit onderzoek is niet te zeggen welk deel van de gevonden resultaten door niet-geobserveerde kenmerken of culturele mechanismen in organisaties of discriminatie komt.

De verschillen in de kans op een bepaalde transitie tussen mensen met en zonder migratieachtergrond variëren tussen de eerste en tweede generatie. Bij sommige transities is het verschil met mensen zonder migratieachtergrond groter voor de eerste generatie dan voor de tweede generatie (instroom uit onderwijs en doorstroom naar hoger uurloon), bij andere transities is dat juist andersom (zoals de kans op uitstroom naar WW of bijstand). Ook zijn er verschillen tussen deelgroepen naar specifieke migratieachtergrond. Sommige deelgroepen hebben op de ene transitie een grotere achterstand dan op een andere transitie. Er zijn geen deelgroepen voor wie de verschillen op alle transitiemomenten structureel groter of kleiner zijn. Ook varieert de omvang van de verschillen tussen mensen met en zonder migratieachtergrond bij sommige transities naar geslacht (bij instroom vanuit de WW en bijstand en uitstroom naar de WW en bijstand).

Daarnaast zijn er factoren die ervoor zorgen dat het verschil tussen mensen met en zonder migratieachtergrond varieert in bepaalde omstandigheden (getest aan de hand van zogenaamde interactievariabelen). Naarmate de regionale economische situatie gunstiger is, wordt het verschil ten opzichte van mensen zonder migratieachtergrond in de kans op instroom uit onderwijs en de WW of bijstand kleiner. Ook als mensen meer werkervaring hebben is het verschil in de kans op doorstroom van een flexibele naar een vaste baan kleiner. En bij de kans op doorstroom naar een baan met een hoger uurloon zijn de verschillen tussen mensen met en zonder migratieachtergrond groter bij de lagere uurloonklassen. De kans op instroom vanuit zowel de WW als de bijstand is kleiner voor iemand met een migratieachtergrond. De achterstand van mensen met een niet-westerse migratieachtergrond ten opzichte van mensen zonder migratieachtergrond is echter beduidend groter voor de WW dan voor de bijstand.

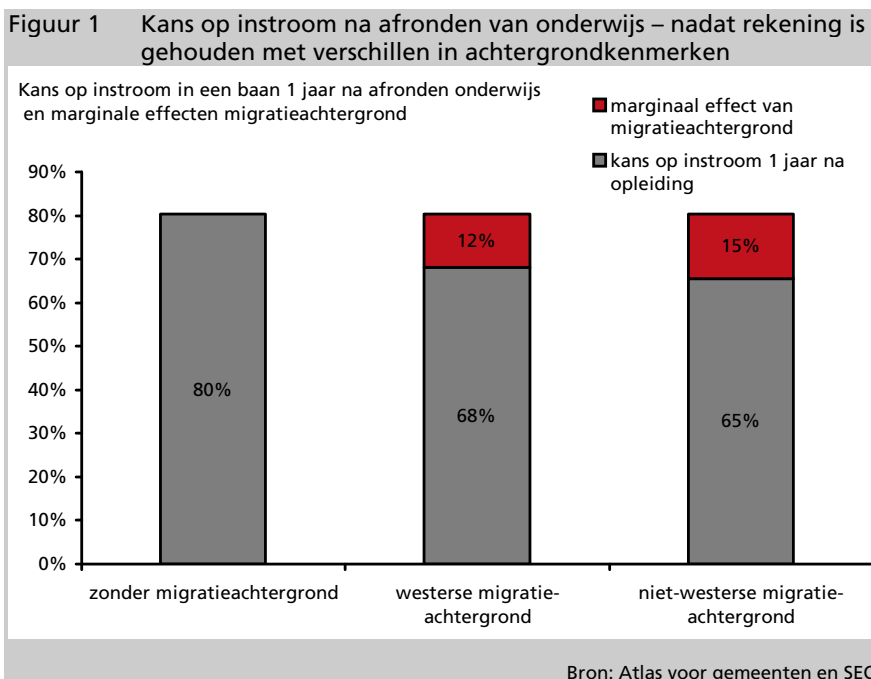
Het is niet eenduidig aan te geven op welke momenten (instroom, doorstroom of uitstroom) de ontstane achterstand het grootst is of om momenten aan te wijzen waarop de op macroniveau geconstateerde achterstanden vooral ontstaan. Wel kan worden geconcludeerd dat de verschillen in arbeidsmarktpositie tussen mensen met en zonder migratieachtergrond gerelateerd zijn aan de combinatie van significant kleinere of grotere kansen op alle vijf de onderzochte 'transitiemomenten'. Hoewel in dit onderzoek geen individuele arbeidsmarktcarrières zijn onderzocht is het goed voorstelbaar dat de stapeling en herhaling van deze ongunstigere kansen uiteindelijk een ongunstiger carrièreverloop tot gevolg hebben. Dat kan op macroniveau leiden tot de geconstateerde structurele verschillen in arbeidsparticipatie, salaris en werkzekerheid tussen mensen met en zonder migratieachtergrond.

Instroom na afronden onderwijs

Het aandeel mensen zonder migratieachtergrond dat een jaar na het behalen van een diploma op het mbo, hbo of WO een baan had, was gemiddeld over de periode 2007-2014 ruim 80%. Bij mensen met een niet-westerse migratieachtergrond was dit aandeel gemiddeld over deze periode 64%; een verschil van 16%-punt. Bij mensen met een westerse migratieachtergrond was dit aandeel met 67% (een verschil van 13%-punt) eveneens kleiner.

Deze verschillen hangen deels samen met leeftijd, huishoudensamenstelling en het niveau en de richting van de afgeronde opleiding. Als hiervoor wordt

gecorrigeerd worden de verschil iets kleiner: respectievelijk 15%-punt voor mensen met een niet-westerse migratieachtergrond (kans op instroom is 65%) en 12%-punt voor mensen met een westerse migratieachtergrond (kans op instroom is 68%). Dit 'marginale effect' van een migratieachtergrond is in figuur 1 in rood aangegeven.¹ Deze significante verschillen in de kans op instroom nadat er rekening is gehouden met persoonskenmerken duiden op een mogelijk *pre-entry* nadeel voor mensen met een migratieachtergrond. Vergelijken met de andere transitie momenten – zie verderop – is er sprake van een relatief kleine afname van het verschil in de kans op instroom na het corrigeren voor achtergrondkenmerken. Dit impliceert dat verschillen in persoonskenmerken en opleidingsniveau slechts voor een klein deel de verschillen in de kans op instroom na het afronden van onderwijs kunnen verklaren.



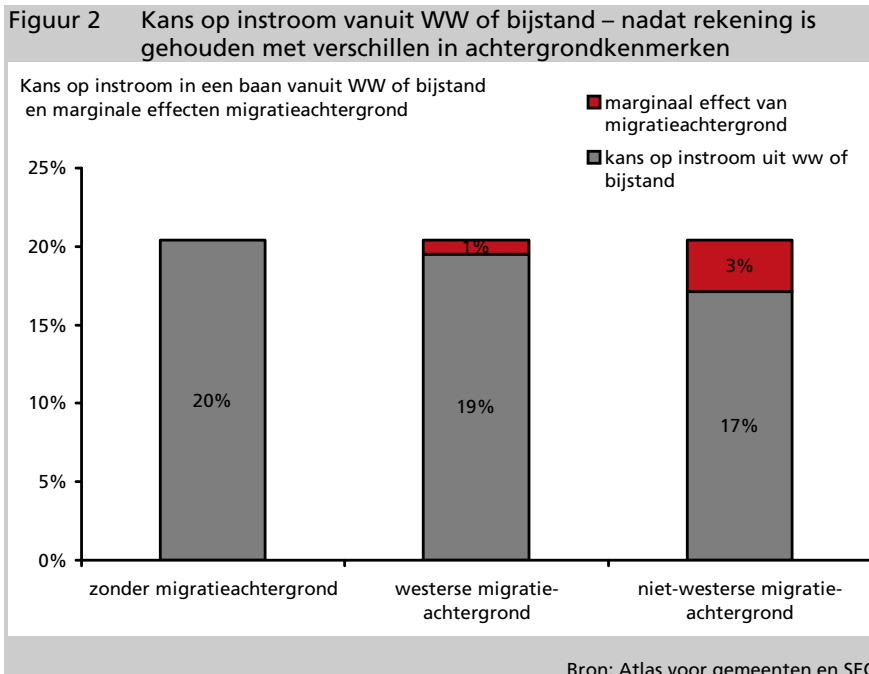
¹Marginaal heeft hierbij niet de betekenis van klein maar refereert aan de statistische term voor het individuele effect van een bepaalde factor in een situatie waarin alle andere factoren constant worden gehouden. De marginale effecten in figuur 1 kunnen niet zomaar worden vergeleken met die in figuur 2 tot en met 5. Een verschil in %-punt moet altijd worden bekeken in relatie tot de kans op een bepaalde transitie voor iemand zonder migratieachtergrond.

Instroom uit WW of bijstand

Iemand zonder migratieachtergrond had tussen 2007 en 2014 een kans van gemiddeld 25% om vanuit de WW of bijstand één jaar later in te stromen naar werk. Voor iemand met een niet-westerse migratieachtergrond was deze gemiddelde kans met 12% een stuk kleiner; een verschil van 13%-punt. Voor iemand met een westerse migratieachtergrond was deze kans 20%; een verschil van 5%-punt.

Deze verschillen zijn voor een belangrijk deel te verklaren door persoonskenmerken. Ook verschilt de kans op instroom tussen de WW en de bijstand en is de duur van de uitkering van belang. Mensen met een migratieachtergrond doen relatief vaak een beroep op de bijstand terwijl de kans op instroom vanuit de bijstand kleiner is dan vanuit de WW. Daarnaast zijn er duidelijke verschillen in opleidingsniveau en de duur dat iemand een uitkering ontvangt. Als met deze factoren rekening wordt gehouden worden de verschillen met mensen zonder migratieachtergrond kleiner.

Maar ook als rekening is gehouden met achtergrondkenmerken (inclusief WW of bijstand en de duur van de uitkering) hebben mensen met een migratieachtergrond een significant kleinere kans om vanuit de WW of bijstand in te stromen naar een baan. Uit figuur 2 blijkt dat het verschil in de kans op instroom uiteindelijk 1%-punt bedraagt voor mensen met een westerse migratieachtergrond en 3%-punt voor mensen met een niet-westerse migratieachtergrond. Dit impliceert dat er voor mensen met een migratieachtergrond ook vanuit de WW of bijstand een *pre-entry* of veeleer een *re-entry* nadeel lijkt te bestaan.



De gevonden achterstand zou deels kunnen samenhangen met de mogelijkheid dat mensen met een migratieachtergrond ‘ongunstigere’ banen hebben gehad in de periode voordat ze in de WW of bijstand terecht kwamen en daardoor een kleinere kans hebben om weer in te stromen vanuit de WW of bijstand. Hiervoor is getest door rekening te houden met de baankenmerken (sector, flex/vast, deeltijd/volgtijd, omvang bedrijf en uurloonklasse) van mensen die één jaar eerder een baan hadden. Het meenemen van deze baankenmerken heeft echter nauwelijks effect op het verschil in de kans op instroom tussen mensen met en zonder migratieachtergrond.

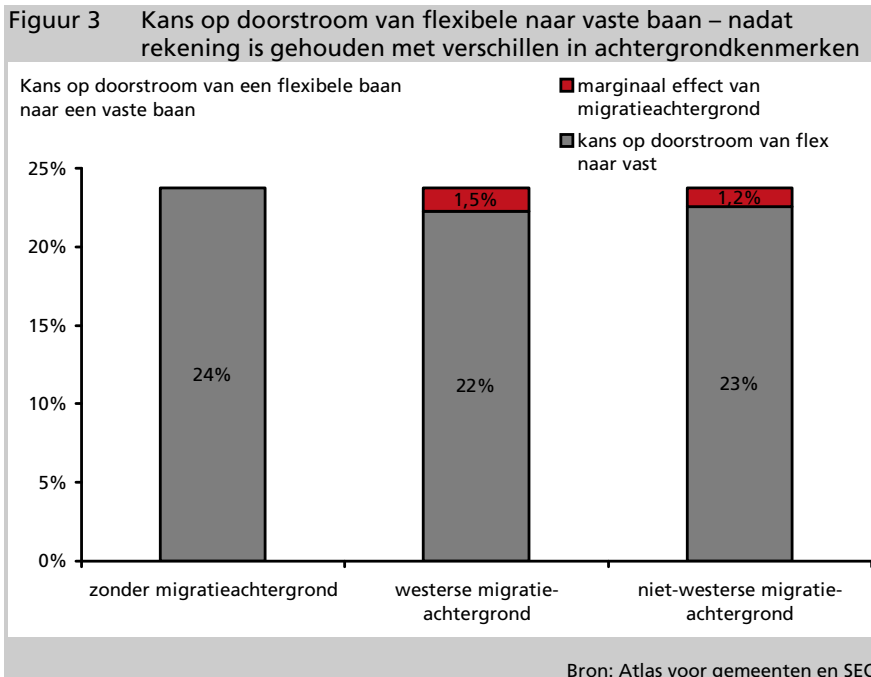
Daarnaast is er gekeken naar verschillen in de kans op instroom tussen de WW en de bijstand. Gemiddeld genomen is de kans op instroom uit de WW groter dan de kans op instroom uit de bijstand. Het verschil tussen mensen zonder migratieachtergrond en met een niet-westerse migratieachtergrond is echter beduidend groter voor de WW dan voor de bijstand. Het verschil in de kans op instroom uit de WW bedraagt ruim 5%-punt; 26% voor iemand zonder migratieachtergrond ten opzichte van 21% voor iemand met een

niet-westerse migratieachtergrond. Dat verschil is voor instroom vanuit de bijstand een kleine 2%-punt (14% versus 12%).

Doorstroom van flex naar vast

De kans om vanuit een flexibele baan één jaar later door te stromen naar een baan met een vast contract en een vast aantal uren was voor iemand zonder migratieachtergrond 24%. Voor iemand met een niet-westerse migratieachtergrond lag deze kans een kleine 4%-punt lager (en bedroeg ruim 20%). Voor iemand met een westerse migratieachtergrond lag deze kans 2,5%-punt lager (en bedroeg 21,5%).

Deze verschillen hebben voor een groot deel te maken met achtergrondkenmerken als opleidingsniveau en leeftijd, baankenmerken (zoals sector, type flexcontract en uurloonklasse) en arbeidsverleden. Maar ook als hiervoor wordt gecorrigeerd is er een significant kleinere kans om door te stromen naar een vaste baan voor mensen met een migratieachtergrond. De kans op doorstroom is dan 1,5%-punt lager voor mensen met een westerse migratieachtergrond en 1,2%-punt lager voor mensen met een niet-westerse migratieachtergrond (zie figuur 3). Van het initiële verschil in de kans op doorstroom van bijna 4%-punt voor mensen met een niet-westerse migratieachtergrond hangt ruim tweederde samen met persoons- en baankenmerken. Vooral het effect van baankenmerken is groot. Mensen met een migratieachtergrond werken blijkbaar vaker in flexibele banen in sectoren waar de kans op doorstroom naar een vast contract kleiner is. Er is ook gekeken of doorstroom bij dezelfde werkgever of naar een andere werkgever van invloed is op de verschillen tussen mensen met en zonder migratieachtergrond. Dat bleek niet het geval te zijn.



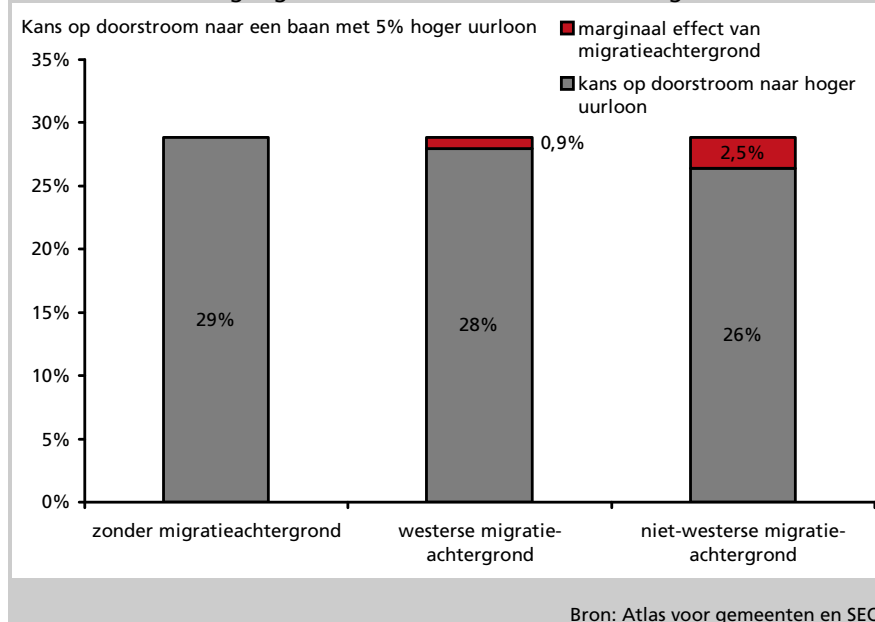
Doorstroom naar een baan met hoger uurloon

Zonder rekening te houden met baankenmerken of werkervaring hebben mensen met een migratieachtergrond een *grotere* kans om door te stromen naar een baan met een 5% hoger uurloon² dan mensen zonder migratieachtergrond. De kans voor iemand zonder migratieachtergrond op doorstroom is 29%. Voor mensen met een niet-westerse migratieachtergrond is die kans 1,6%-punt hoger en voor iemand met een westerse migratieachtergrond 0,4%-punt hoger.

Als rekening wordt gehouden met persoons- en baankenmerken zoals uurloonklasse hebben mensen met een migratieachtergrond echter een significant *kleinere* kans om door te stromen naar een baan met een hoger uurloon. Deze kans is voor iemand met een niet-westerse migratieachtergrond 26%, een verschil van rond de 2,5%-punt ten opzichte van iemand zonder migratieachtergrond. Voor iemand met een westerse migratieachtergrond is dit verschil 0,9%-punt (zie figuur 4).

² Als gevoeligheidsanalyse zijn deze schattingen herhaald met een grens van 7,5% en 10% groei; de kansen op doorstroom zijn logischerwijs voor iedereen kleiner maar het relatieve verschil tussen mensen met en zonder migratieachtergrond is vergelijkbaar.

Figuur 4 Kans op doorstroom naar een baan met 5% hoger loon – nadat rekening is gehouden met verschillen in achtergrondkenmerken



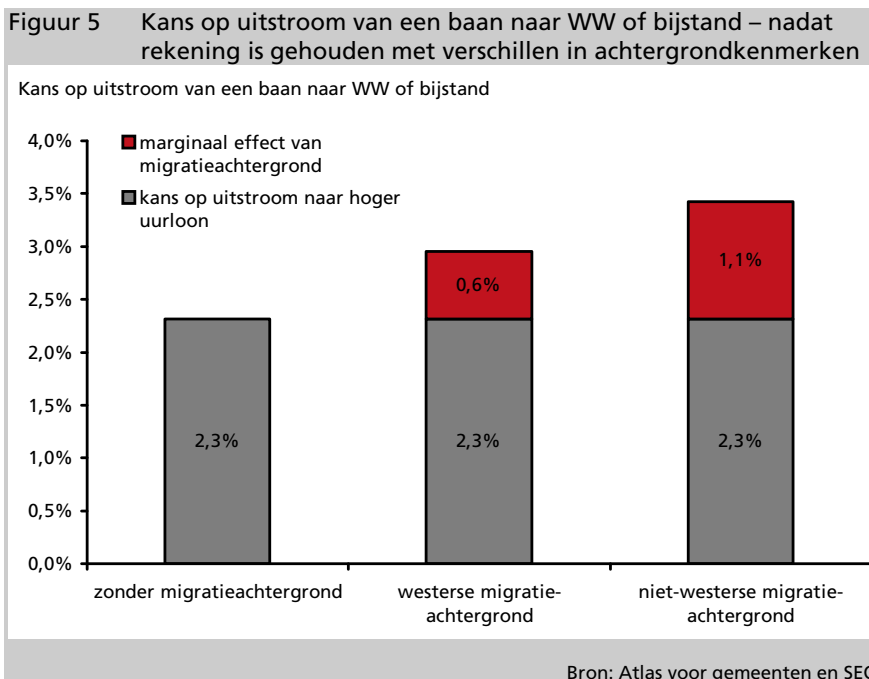
Vooraf nadat rekening is gehouden met verschillen in baankenmerken (zoals het type contract en het uurloon) wordt duidelijk dat mensen met een migratieachtergrond een kleinere (en geen grotere) kans op doorstroom hebben. Dat impliceert dat mensen met een migratieachtergrond relatief vaak werken in banen die meer kans op doorstroom naar een hoger loon bieden. Bijvoorbeeld omdat ze vaker in banen met een lager uurloon werken of omdat zij minder ver in hun carrière zijn.

Uitstroom van een baan naar WW of bijstand

De kans om vanuit een baan één jaar later in de WW of bijstand te zitten lag gemiddeld voor iemand zonder migratieachtergrond op ruim 2%. Voor iemand met een niet-westerse migratieachtergrond lag deze kans – zonder rekening te houden met achtergrondkenmerken – met ruim 5% fors hoger (een verschil van 3%-punt). Voor iemand met een westerse migratieachtergrond lag deze kans 1,3%-punt hoger (3,3%).

Deze verschillen worden kleiner als er rekening wordt gehouden met persoonskenmerken en de kenmerken van de baan die iemand in het jaar

ervoor had. Maar ook dan hebben mensen met een migratieachtergrond een significant grotere kans om van een baan uit te stromen naar WW of bijstand. Die kans ligt voor mensen met een niet-westerse migratieachtergrond 1,1%-punt hoger (zie figuur 5). Ongeveer tweederde van het geobserveerde 'ruwe' verschil hangt dus samen met verschillen in achtergrondkenmerken. Voor iemand met een westerse migratieachtergrond ligt de kans op uitstroom naar WW of bijstand 0,6%-punt hoger – ruim de helft van het geobserveerde 'ruwe' verschil blijkt samen te hangen met achtergrondkenmerken.



Voor zowel mensen met een westerse als met een niet-westerse migratieachtergrond is een deel van de grotere kans op uitstroom naar de WW of bijstand daarmee het gevolg van verschillen in factoren als leeftijd of opleiding (niet-westers) en het type baan dat men had (zowel westers als niet-westers). Blijkbaar werken mensen met een migratieachtergrond vaker in banen waar de kans op uitstroom groter is. Voor een deel kan dat samenhangen met het feit dat ze vaker een flexibele baan hebben en daarbinnen een minder grote kans op doorstroom naar een vaste baan dan

mensen zonder migratieachtergrond. Maar ook als hier rekening mee wordt gehouden blijft er dus nog steeds een grotere kans op uitstroom over.

Variatie naar verblijfsduur

De verblijfsduur in Nederland is van invloed op de verschillen in de kans op een bepaalde transitie. Over het algemeen is het zo dat hoe langer iemand in Nederland is hoe kleiner het verschil in de kans op een bepaalde transitie ten opzichte van iemand zonder migratieachtergrond.³ Dat geldt voor de kans op instroom na het afronden van onderwijs, de kans op doorstroom naar een hoger uurloon en de kans op uitstroom naar de WW of bijstand voor zowel mensen met een westerse als een niet-westerse migratieachtergrond. Voor de kans op instroom vanuit de WW en bijstand geldt dit alleen voor mensen met een niet-westerse migratieachtergrond. Bij de kans op doorstroom van een flexibele naar een vaste baan is er voor mensen met een niet-westerse migratieachtergrond geen eenduidige relatie met verblijfsduur gevonden. Voor mensen met een westerse migratieachtergrond is de kans op doorstroom beduidend kleiner in de eerste jaren dat iemand in Nederland is. Het verschil neemt sterk af naarmate de verblijfsduur langer is.

Variatie naar generatie en type migratieachtergrond (herkomstland)

Voor mensen met een niet-westerse migratieachtergrond is op drie van de vijf transities (instroom na onderwijs, doorstroom naar hoger uurloon en uitstroom naar WW of bijstand) het verschil met mensen zonder migratieachtergrond kleiner bij de tweede generatie dan bij de eerste generatie. Bij instroom uit de WW of bijstand en doorstroom van een flexibele naar een vaste baan zijn er geen of nauwelijks verschillen tussen de eerste en tweede generatie. Bij mensen met een westerse migratieachtergrond is het beeld eenduidiger; op alle vijf de transities zijn de verschillen voor de eerste generatie groter dan voor de tweede generatie ten opzichte van mensen zonder migratieachtergrond.

De verschillen variëren ook naar specifieke migratieachtergrond. Daarbij is er geen eenduidig beeld waarbij bepaalde deelgroepen op alle transitiemomenten steeds een relatief groot of juist klein verschil hebben met mensen zonder migratieachtergrond. Bij sommige groepen is de kans op de ene transitie beduidend ongunstiger terwijl bij een andere transitie er geen (statistisch significant) verschil meer is ten opzichte van iemand zonder migratieachtergrond. Dat betekent niet dat de kans op een bepaalde transitie

³ Logischerwijs is dit alleen van toepassing voor de eerste generatie.

voor die deelgroep gelijk is aan iemand zonder migratieachtergrond maar wel dat dat verschil volledig te verklaren is door verschillen in achtergrondkenmerken.

Zo zijn de verschillen in de kans op instroom (na afronden onderwijs en vanuit de WW en bijstand) en uitstroom naar WW of bijstand voor mensen met een Marokkaanse achtergrond (eerste en tweede generatie) ten opzichte van iemand zonder migratieachtergrond relatief groot. Tegelijkertijd is er voor deze groep geen significant verschil in de kans op doorstroom van een flexibele naar een vaste baan (nadat rekening is gehouden met achtergrondkenmerken). Voor mensen met een Surinaamse achtergrond (eerste en tweede generatie) is het verschil in de kans op doorstroom van een flexibele naar een vaste baan juist relatief groot ten opzichte van mensen zonder migratieachtergrond, maar is het verschil in de kans op instroom na afronden onderwijs juist klein. Binnen sommige deelgroepen is er daarnaast ook nog variatie tussen de eerste en tweede generatie op de verschillende transitie momenten; op het ene transitie moment is het verschil relatief groot voor de eerste generatie en op een ander transitie moment juist voor de tweede generatie (bijvoorbeeld mensen met een Surinaamse of Turkse achtergrond van de eerste en tweede generatie).

Interactie-effecten: geslacht, regio en bedrijfskenmerken

Aan de hand van zogenaamde interactie-effecten is getest in hoeverre het verschil in de kans op een bepaalde transitie tussen mensen met en zonder migratieachtergrond varieert naar geslacht, werkervaring, regio en bedrijfskenmerken. Dat blijkt soms wel en soms niet het geval te zijn.

Bij de kans op instroom vanuit de WW of bijstand hebben vrouwen, ongeacht hun achtergrond, een kleinere kans op instroom dan mannen. De kans op instroom is voor vrouwen met een niet-westerse migratieachtergrond nog kleiner: naast de kleinere kans op instroom voor vrouwen en de kleinere kans op instroom voor iemand met een niet-westerse migratieachtergrond blijkt er een extra 'nadeel' te zijn. Hierdoor is de kans op instroom voor vrouwen met een niet-westerse migratieachtergrond significant kleiner dan op basis van geslacht en achtergrond te verwachten was. Een dergelijke relatie blijkt ook te bestaan voor mannen met een niet-westerse migratieachtergrond als het gaat om de kans op uitstroom naar de WW of bijstand. Mannen met een niet-westerse migratieachtergrond hebben een grotere kans op uitstroom dan op basis van

het gemiddelde cumulatieve effect van een niet-westerse migratieachtergrond en geslacht te verwachten was. Op de andere transitie momenten zijn er geen additionele relaties voor geslacht en migratieachtergrond.

De arbeidsmarkt is een regionale markt. Regionale verschillen in werkloosheid en de regionale verhouding tussen het aantal bereikbare banen en de beroepsbevolking spelen een rol in de kans op instroom uit zowel onderwijs als uit de WW of bijstand. Hoe ongunstiger de arbeidsmarkt, hoe groter het verschil met mensen zonder migratieachtergrond. Bij de kans op doorstroom naar een hoger uurloon neemt het verschil tussen mensen zonder en met een westerse migratieachtergrond af naarmate er meer banen per lid van de beroepsbevolking zijn. De kans op doorstroom naar een hoger loon neemt gemiddeld genomen voor alle werkenden toe naarmate er meer banen per lid van de beroepsbevolking zijn. Die toename is vergelijkbaar tussen mensen zonder migratieachtergrond en mensen met een westerse migratieachtergrond. Mensen met een niet-westerse migratieachtergrond lijken in mindere mate te profiteren van agglomeratievoordelen waardoor het verschil met mensen zonder migratieachtergrond het grootst is in regio's met relatief veel banen. Voor de andere twee transities is er geen relatie tussen regionale economische kenmerken en het verschil tussen mensen met en zonder migratieachtergrond.

Naast deze regionale economische kenmerken is ook getest of het verschil tussen mensen met en zonder migratieachtergrond structureel groter of kleiner is in bepaalde arbeidsmarktregio's of in regio's waar het aandeel mensen met een migratieachtergrond groter of kleiner is. Dat bleek niet het geval te zijn. Evenmin zijn er sectoren waar het verschil in de kans op een transitie structureel groter of kleiner is voor mensen met een migratieachtergrond.

Ook is getest of andere bedrijfskenmerken, zoals aantal werknemers, aandeel werknemers met een migratieachtergrond en (migratie)achtergrond van één of meerdere directeur-grotaandeelhouder(s), samenhangen met het verschil tussen mensen met en zonder migratieachtergrond. Dat bleek voor de meeste transities niet het geval te zijn. Alleen bij de kans op doorstroom van een flexibele naar een vaste baan speelt de omvang van het bedrijf (in aantal werknemers) een rol; hoe groter het bedrijf, hoe groter de kans op

doorstroom voor zowel mensen met als zonder migratieachtergrond. Deze kans neemt sterker toe voor mensen zonder migratieachtergrond waardoor het verschil tussen mensen met en zonder migratieachtergrond toeneemt naarmate een bedrijf groter is.

Ook werkervaring speelt een rol in de kans op doorstroom van een flexibele naar een vaste baan. Voor zowel mensen met als zonder migratieachtergrond is de kans op doorstroom groter naarmate zij meer werkervaring (over de laatste vijf jaar) hebben. Het verschil tussen mensen met en zonder migratieachtergrond is groter bij relatief weinig werkervaring en het verschil wordt kleiner (maar niet nul) naarmate de werkervaring toeneemt. Bij de kans op instroom uit WW of bijstand, doorstroom naar een hoger uurloon en uitstroom van een baan naar de WW of bijstand heeft werkervaring geen invloed op het verschil tussen mensen met en zonder migratieachtergrond.

De kans op doorstroom naar een baan met een hoger uurloon blijkt te variëren naar uurloonklasse. Mensen met een niet-westerse migratieachtergrond hebben in alle uurloonklassen een kleinere kans om door te stromen dan mensen zonder migratieachtergrond. Het verschil (in %-punt) met mensen zonder migratieachtergrond is groter bij banen met een relatief laag uurloon – ook wanneer er rekening is gehouden persoonskenmerken en andere kenmerken van de baan zoals type contract en sector. Vooral in banen met relatief lage uurlonen is de kans op doorstroom voor mensen met een migratieachtergrond relatief klein ten opzichte van mensen zonder migratieachtergrond.

In tegenstelling tot de andere transitie momenten zijn er bij de kans op uitstroom van een baan naar WW of bijstand – buiten geslacht – geen aanwijzingen dat de gevonden verschillen in de kans op uitstroom sterk variëren naar regio, sector of (type) bedrijf. De achterstand van mensen met een migratieachtergrond op mensen zonder migratieachtergrond is hier in zekere zin dus structureler en minder gevoelig voor bijvoorbeeld werkervaring, specifieke bedrijfskenmerken of regionale economische omstandigheden.

Synthese: ongunstigere kans op alle transities

De resultaten van de analyses op de verschillende transities maken duidelijk dat er niet één specifiek moment is waarop er duidelijk een achterstand op

de arbeidsmarkt ontstaat voor mensen met een migratieachtergrond. Op alle vijf de onderzochte transitie momenten hebben mensen met een migratieachtergrond een minder gunstige kans dan mensen zonder migratieachtergrond.

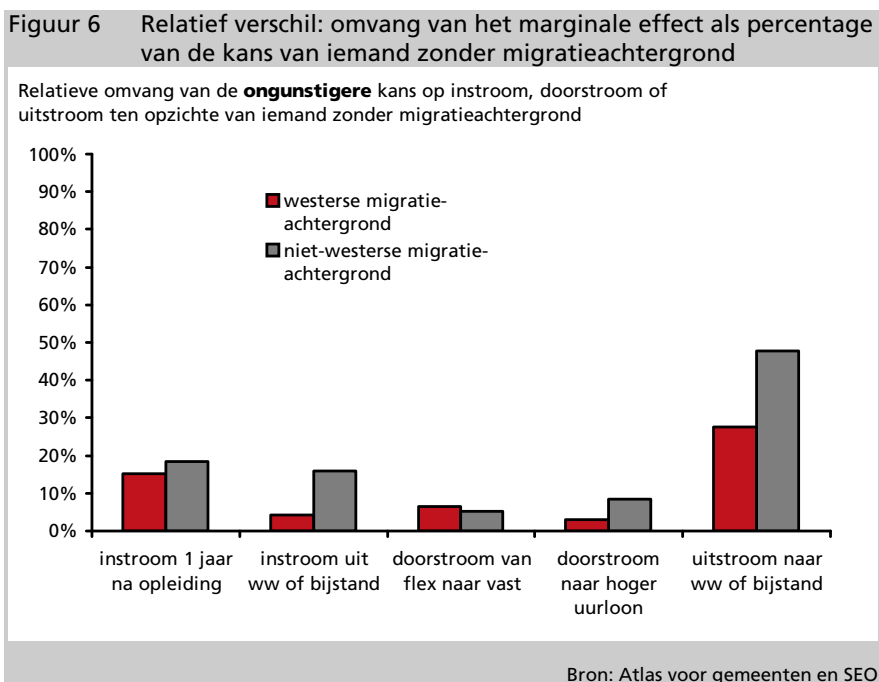
De omvang van de marginale effecten zoals gepresenteerd in de figuren 1 tot en met 5 kunnen niet zomaar met elkaar worden vergeleken. Een verschil in %-punt moet altijd worden bekeken in relatie tot de kans op een bepaalde transitie voor iemand zonder migratieachtergrond. Zo moet de 15%-punt lagere kans om in te stromen na afronden van het onderwijs voor iemand met een niet-westerse migratieachtergrond worden afgezet tegen de 80% kans voor iemand zonder migratieachtergrond. En de 1,1%-punt hogere kans om vanuit een baan uit te stromen naar de WW of bijstand moet worden afgezet tegen de 2,3% kans die iemand zonder migratieachtergrond heeft.

Door de verschillen in %-punt als percentage van de kans voor iemand zonder migratieachtergrond uit te drukken is in zekere zin een vergelijking tussen de transities mogelijk. Het relatieve verschil in de kans op instroom na het afronden van onderwijs voor iemand met een niet-westerse migratieachtergrond wordt dan berekend door het 15%-punt verschil te delen door de kans op instroom voor iemand zonder migratieachtergrond (80%) en is dan $15\%/80\%=18\%$. Op vergelijkbare wijze is dat berekend voor alle andere transitie momenten – de resultaten staan weergegeven in figuur 6. De relatieve omvang van de ongunstigere kans is het grootst voor uitstroom naar de WW of bijstand, gevolgd door de kans op instroom na het afronden van een opleiding en de instroom vanuit WW of bijstand. Bij de kans op doorstroom is de achterstand in relatieve zin het kleinst.

Dit betekent niet dat eenduidig is te concluderen dat vooral bij uitstroom van een baan naar WW of bijstand de grootste achterstanden ontstaan. Andere factoren spelen hier immers ook een rol. Het gaat dan bijvoorbeeld om de frequentie waarmee een bepaalde kleinere kans zich kan voordoen. De kleinere kans op instroom na het afronden van onderwijs is in principe een eenmalig kleinere kans – die uiteraard wel langdurige gevolgen kan hebben. De kleinere kans op doorstroom en grotere kans op uitstroom spelen meerdere malen in iemands carrière een rol. Ook geldt dat vanuit macroperspectief het bij de ene transitie (kans op doorstroom of uitstroom)

een veel grotere groep mensen betreft dan bij de andere transitie (instroom vanuit onderwijs).

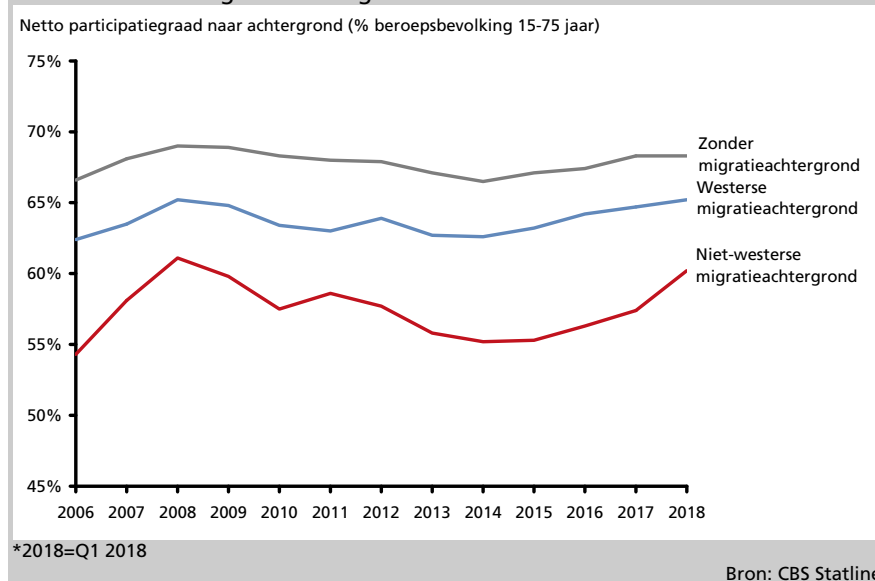
Hierdoor is niet eenduidig aan te geven op welke momenten (instroom, doorstroom of uitstroom) de ontstane achterstand het grootst is. Mensen met een migratieachtergrond ervaren een combinatie van significante kleinere of grotere kansen op alle vijf de onderzochte 'transitiemomenten'. Het is aannemelijk dat de stapeling en herhaling van deze ongunstigere kansen op individueel niveau tot een relatief ongunstiger carrièreverloop leiden. Op macroniveau draagt dat vervolgens bij aan de geconstateerde structurele verschillen in arbeidsparticipatie, salaris en werkzekerheid tussen mensen met en zonder migratieachtergrond.



1 Aanleiding en achtergrond

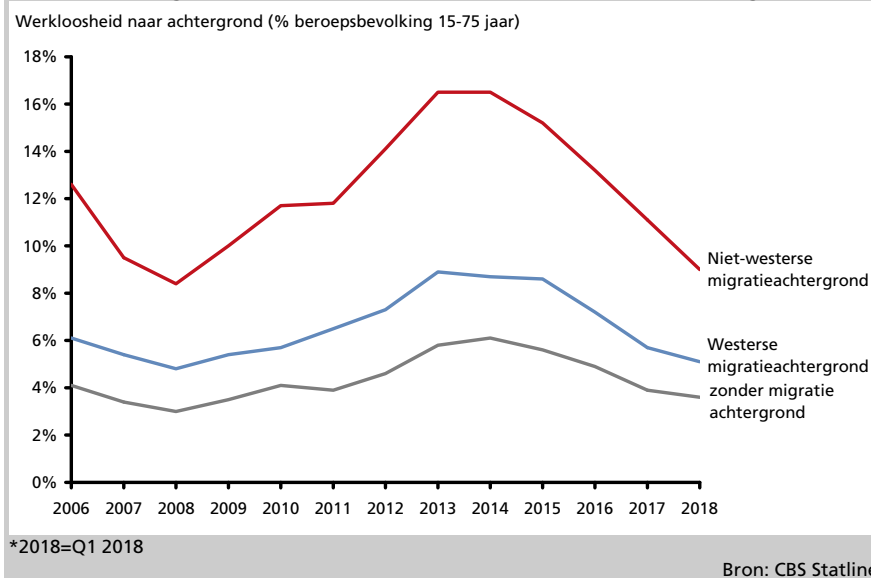
De directie Samenleving en Integratie (S&I) van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid werkt aan een samenleving waarin migranten en hun kinderen zelfredzaam zijn. Het zelfstandig voorzien in een inkomen is daarbij van groot belang. Uit onderzoek blijkt echter dat in Nederland juist mensen met een migratieachtergrond relatief grote achterstanden hebben op de arbeidsmarkt.⁴ De participatiegraad onder mensen met een niet-westerse migratieachtergrond ligt veel lager dan onder mensen zonder migratieachtergrond (figuur 1.1). De werkloosheid onder mensen met een niet-westerse migratieachtergrond was tussen 2006 en 2016 twee-en-een-half tot drie keer zo hoog als onder mensen met een Nederlandse achtergrond (figuur 1.2).

Figuur 1.1 De netto participatiegraad is structureel lager onder mensen met een migratieachtergrond



⁴ Zie bijvoorbeeld: G. Marlet, R. Ponds, C. van Woerkens, R. Zwart, 2014: Participatie en de klantenkring van gemeenten, in: Atlas voor gemeenten 2014 (VOC Uitgevers, Nijmegen); G. Marlet, R. Ponds, C. van Woerkens, R. Zwart, 2016: Individuele en regionale ongelijkheid. Verklaringen voor individuele en regionale verschillen in de kans op bijstand (Atlas voor gemeenten, Utrecht); CBS, 2016: Jaarrapport Integratie 2016 (Den Haag); W. Huijink, I. Andriessen, 2016: Integratie in Zicht? De integratie van migranten in Nederland op acht terreinen nader bekeken (Sociaal Cultureel Planbureau, Den Haag); C. Tempelman, S. Vriend, L. Kroon, G. Marlet, C. van Woerkens, 2017: Verfijning Bijstandsverdeelmodel 2018 (SEO/Atlas, Amsterdam/Utrecht).

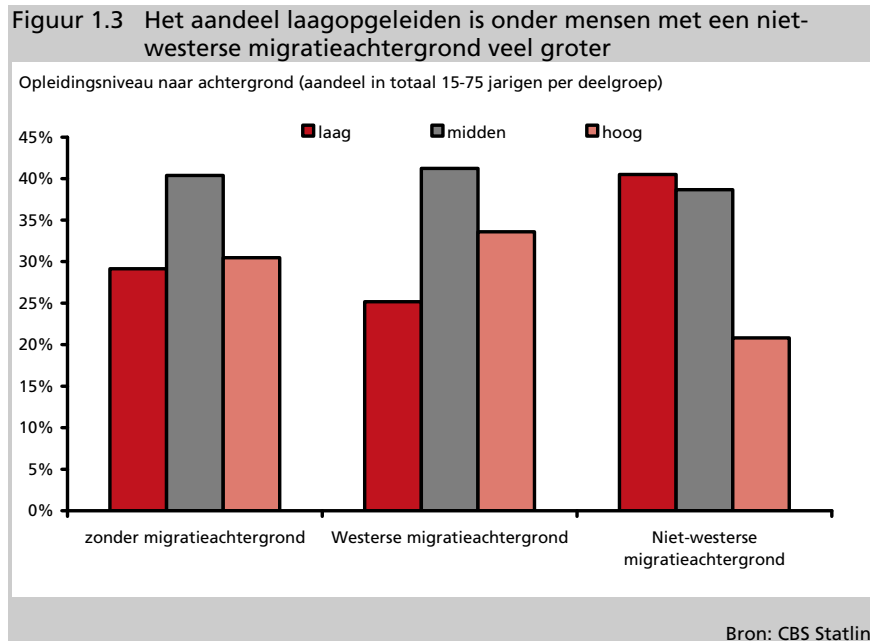
Figuur 1.2 De werkloosheid onder mensen met een migratieachtergrond is hoger dan onder mensen met een Nederlandse achtergrond*



Er zijn grote verschillen naar specifieke migratieachtergronden. De kans op een bijstandsuitkering is bijvoorbeeld relatief groot voor huishoudens waarin iemand een Somalische, Eritrese, Syrische of Iraakse achtergrond heeft en relatief klein als er iemand met een Chinese of Indiaase achtergrond in het huishouden is.⁵

Aan de verschillen in arbeidsmarktpositie tussen mensen met en zonder een migratieachtergrond liggen verschillende oorzaken ten grondslag. Eén van de belangrijkste factoren is het verschil in *human capital*, dat voor een belangrijk deel samenhangt met opleidingsniveau. Dat opleidingsniveau is gemiddeld lager onder mensen met een niet-westerse migratieachtergrond ten opzichte van mensen met zonder migratieachtergrond (zie figuur 1.3). Onder mensen met een westerse migratieachtergrond is juist het aandeel hoogopgeleiden groter en het aandeel laagopgeleiden kleiner dan bij mensen zonder migratieachtergrond.

⁵ Zie: C. Tempelman, S. Vriend, L. Kroon, G. Marlet, C. van Woerkens, 2017: Verfijning Bijstandsverdeelmodel 2017 (SEO/Atlas, Amsterdam/Utrecht).



Deze verschillen in arbeidsmarktpositie tussen mensen met en zonder (niet-westerse) migratieachtergrond variëren hiernaast ook tussen regio's, zo bleek onder andere uit de *Atlas voor gemeenten 2014*.⁶ Tussen de 35 arbeidsmarktregio's bestaan bijvoorbeeld grote verschillen in het arbeidsverleden van mensen met een niet-westerse migratieachtergrond. Deze verschillen hangen onder andere samen met regionale verschillen in de kans op werk. De regionale kans op werk⁷ is – naast persoonskenmerken – een belangrijke verklarende factor voor de kans dat iemand een bijstandsuitkering ontvangt.⁸ Anders gezegd: dezelfde persoon heeft in de ene regio een grotere kans om in de bijstand te komen dan in de andere regio. Het Planbureau voor de Leefomgeving concludeert eveneens dat de kans dat iemand vanuit de WW een nieuwe baan krijgt verschilt tussen regio's (ook na correctie voor persoonskenmerken).⁹ Ook zijn er significante

⁶ G. Marlet, R. Ponds, C. van Woerkens en R. Zwart, 2014: Participatie en de klantenkring van de gemeenten. Inleiding Atlas voor gemeenten 2014 (VOC Uitgevers, Nijmegen).

⁷ Uitgedrukt als het aantal banen dat binnen acceptabele reistijd te bereiken is ten opzichte van de omvang van de beroepsbevolking.

⁸ Zie: C. Tempelman, S. Vriend, L. Kroon, G. Marlet, C. van Woerkens, 2017: Verfijning Bijstandsverdeelmodel 2017 (SEO/Atlas, Amsterdam/Utrecht).

⁹ E. Buitelaar, A. Weterings, O. Raspe e.a., 2016: De verdeelde triomf. Verkenning van stedelijk-economische ongelijkheid en opties voor beleid - Ruimtelijke verkenningen 2016 (Planbureau voor de Leefomgeving, Den Haag).

verschillen in het gemiddelde uurloon (na correctie voor persoons- en baankenmerken). Naast opleidingsniveau en factoren als leeftijd en huishoudenssamenstelling spelen dus ook regionale factoren een rol. Maar ook als hier rekening wordt gehouden concluderen vrijwel alle studies dat er een significant verschil in arbeidsmarktpositie tussen mensen met en zonder migratieachtergrond blijft bestaan.¹⁰

Dit verschil (nadat rekening is gehouden met factoren als opleidingsniveau en leeftijd) duidt erop dat ook andere factoren een rol spelen. Deze kunnen enerzijds aan de aanbodkant (werknemers) liggen: verschillen in vaardigheden, beheersing van de Nederlandse taal, omvang en diversiteit van sociale netwerken. Anderzijds kunnen deze ook aan de vraagkant (werkgevers) liggen: specifieke gevraagde vaardigheden, de omvang en diversiteit van sociale netwerken van werkgevers, specifieke bedrijfsculturen en ook discriminatie. Deze factoren kunnen bovendien op verschillende momenten in de carrière van werknemers een rol spelen: bij het vinden van een eerste baan na een opleiding (*pre entry*) en/of daarna bij het doorstromen naar een baan met meer salaris of van een flexibel naar een vast contract (*post entry*).

Er is nog geen eenduidig beeld van de fase waarin de achterstanden van mensen met een niet-westerse achtergrond optreden en in hoeverre dat te verklaren is door factoren als opleiding. Bovendien is onbekend in hoeverre dit mogelijk verschilt tussen sectoren en regio's. Inzicht hierin is van belang voor een antwoord op de vraag op beleid gericht op bepaalde sectoren, regio's of momenten in het arbeidstraject waardevol kan zijn.

Het doel van dit onderzoek is om bij te dragen aan een beter inzicht hierin. Dit wordt gedaan door te kijken naar de mate waarin mensen met een migratieachtergrond een lagere kans op instroom (vanuit WW of bijstand of na afronden van een opleiding) en doorstroom (naar een betere baan) en hogere kans op uitstroom (naar WW of bijstand) op de arbeidsmarkt hebben en wanneer deze kans mogelijk het grootst is. Daarbij wordt inzichtelijk of dit mogelijk nadelige effect verschilt tussen groepen met een verschillende migratieachtergrond en of er verschillen bestaan tussen sectoren, regio's en type werkgever.

¹⁰ Zie C. Tempelman, S. Vriend, L. Kroon, G. Marlet, C. van Woerkens, 2017: Verfijning Bijstandsverdeelmodel 2018 (SEO/Atlas, Amsterdam/Utrecht).

Het onderzoek is als volgt opgebouwd. In hoofdstuk 2 wordt een beknopt overzicht gegeven van (een deel van) de (wetenschappelijke) literatuur over factoren die deze (mogelijke) achterstanden van mensen met een migratieachtergrond kunnen verklaren. Het grootste deel van de onderzoeken naar de achterstand van mensen met een migratieachtergrond op de arbeidsmarkt laat zien dat er een (groot) verschil is in de mate waarin mensen een baan hebben danwel in de WW of bijstand zitten. Er kunnen daarnaast ook verschillen zijn tussen *werknemers* met en zonder migratieachtergrond als het gaat om werkzekerheid (type contract) en uurloon. In hoofdstuk 3 worden de resultaten gepresenteerd van beschrijvende statistieken die bedoeld zijn om een beeld te krijgen van mogelijke verschillen in baankenmerken als uurloon en mate van zekerheid van mensen met en zonder migratieachtergrond.

In de rest van het rapport staan verschillen tussen mensen met en zonder migratieachtergrond op vijf 'transities' centraal: de kans op instroom (na onderwijs en uit de WW of bijstand), de kans op doorstroom (van flex naar vast en naar een baan met een hoger loon) en de kans op uitstroom (naar WW of bijstand). Hoofdstuk 4 gaat dieper in op de gebruikte methode en data. In hoofdstuk 5 tot en met 9 worden de resultaten per 'transitie' uitgebreid besproken.

2 Inzichten uit de literatuur

Dat mensen met een migratieachtergrond vaak een achterstand op de arbeidsmarkt hebben is geen typisch Nederlands fenomeen. Sterker nog, in vrijwel alle (westerse) landen blijkt dat het geval te zijn.¹¹ Er is bijzonder veel onderzoek gedaan in zowel binnen- als buitenland naar de achtergronden van verschillen in de arbeidsmarktpositie van mensen met en zonder migratieachtergrond. De diversiteit van dat onderzoek is erg groot; studies vinden plaats in verschillende wetenschappelijke disciplines en maken gebruik van een diverse set aan methodes. Soms hebben ze betrekking op specifieke deelgroepen in bepaalde landen en soms juist een bredere focus.

Ondanks deze diversiteit benadrukken vrijwel alle studies het belang om onderscheid te maken tussen achtergrondkenmerken die van invloed zijn op de arbeidsmarktpositie enerzijds en discriminatie anderzijds. Als er na correctie voor achtergrondkenmerken nog een ‘onverklaarbaar deel’ aan achterstand overblijft, wordt dit soms geïnterpreteerd als een indicatie voor discriminatie, maar het kan (deels) ook het gevolg zijn van niet gemeten achtergrondkenmerken. Het onderscheid tussen achtergrondkenmerken en discriminatie is beleidsmatig van belang. Als alle verschillen door achtergrondkenmerken zoals opleidingsniveau te verklaren zijn dan ligt de nadruk op het verminderen van achterstanden in het onderwijs voor de hand. Als alle verschillen daarentegen door een vorm van discriminatie kunnen worden verklaard dan is een focus op maatregelen die discriminatie tegengaan logischer.

In dit hoofdstuk wordt op basis van een selectie van de (zeer) uitgebreide wetenschappelijke literatuur een overzicht gegeven van welke achtergrondkenmerken van belang kunnen zijn en wat de rol van discriminatie kan zijn. Vervolgens wordt ingegaan op de redenen waarom er variatie kan bestaan in deze achtergrondkenmerken tussen mensen met en zonder migratieachtergrond. En waarom de mate van discriminatie kan verschillen tussen groepen met verschillende migratieachtergronden, tussen regio's binnen een land en tussen sectoren en individuele werkgevers. Daarmee wordt niet alleen een (beknopte) achtergrond gegeven van de bestaande kennis op dit gebied (met een focus op economisch onderzoek),

¹¹ Zie bijvoorbeeld: OECD, 2017: International Migration Outlook 2017 (OECD, Parijs).

maar vormt dit hoofdstuk ook een onderbouwing voor de keuzes die worden gemaakt in de empirische hoofdstukken.

2.1 Verschillen in achtergrondkenmerken

Verschillen tussen groepen met en zonder migratieachtergrond kunnen (voor een deel) het gevolg zijn van verschillen in kenmerken die van belang zijn op de arbeidsmarkt. Als mensen met een migratieachtergrond minder vaak over deze kenmerken beschikken of minder goed scoren op deze kenmerken dan hebben mensen met een migratieachtergrond een minder goede uitgangspositie op de arbeidsmarkt dan mensen zonder migratieachtergrond. Mensen met een migratieachtergrond kunnen bijvoorbeeld gemiddeld jonger zijn en daardoor gemiddeld minder verdienen of vaker een flexibel contract hebben. Deze paragraaf gaat in op de belangrijkste kenmerken die van invloed zijn op de individuele arbeidsmarktpositie. Vervolgens wordt ingegaan op de vraag in hoeverre en waarom mensen met en zonder migratieachtergrond hierin mogelijk structureel van elkaar verschillen. Als dat het geval is, verklaart dat op zijn minst een deel van de verschillen op de Nederlandse arbeidsmarkt tussen mensen met en zonder migratieachtergrond.

Human capital

Een cruciale factor voor individuele verschillen op de arbeidsmarkt is *human capital* of 'menselijk kapitaal'.¹² *Human capital* bestaat uit de kennis en vaardigheden die de productiviteit van mensen beïnvloedt. Werkgevers zijn in principe bereid om meer te betalen (en meer zekerheden te bieden) aan werknemers met meer *human capital* omdat dit een positief effect heeft op het functioneren van het bedrijf (hogere productiviteit, meer winst). Daarnaast speelt ook de schaarste van een bepaalde vaardigheid in relatie tot de vraag naar deze vaardigheid op de arbeidsmarkt een rol.

Human capital is daarmee (veel) meer dan alleen opleidingsniveau. Wel vormt de gevolgde opleiding een belangrijk onderdeel van *human capital*. Op de eerste plaats omdat er tijdens een studie of opleiding specifieke vaardigheden worden aangeleerd die van belang of noodzakelijk zijn voor het uitoefenen van een bepaald beroep. Sommige banen kunnen immers

¹² Zie onder andere: G.S. Becker, 1993: *Human capital. A theoretical and empirical analysis with special reference to education* (University of Chicago Press, Chicago).

alleen maar worden ingevuld door mensen die een specifieke opleiding hebben gevolgd. Op de tweede plaats gaat het om vaardigheden die met het volgen van een bepaalde opleiding worden ontwikkeld zoals een manier van denken, handelen of presenteren. Het gaat dan meer om opleidingsniveau of brede opleidingsrichting dan om de specifieke richting. Opleidingsniveau en -richting hebben daarmee ook vaak een belangrijke signaalfunctie voor potentiële werkgevers; het hebben van een diploma van een bepaalde opleiding vormt een (relatief eenvoudig te meten) indicatie voor de mate waarin iemand over bepaalde vaardigheden beschikt.¹³ Sommige opleidingsrichtingen bieden dus een grotere kans op een baan dan andere. De invloed van een opleiding op arbeidsmarkt is vooral aan het begin van een carrière, direct na het afronden van een opleiding, groot.¹⁴

Human capital wordt ook gevormd door werkervaring. Een (belangrijk) deel van de voor de arbeidsmarkt relevante vaardigheden wordt immers geleerd tijdens het werken zelf. Onder werkervaring worden ook (bij)banen of stages tijdens school of studie verstaan. De ene bijbaan zal door een werkgever anders worden gewaardeerd dan de andere. Verschillen in het aantal jaren en het type werkervaring zorgen ervoor dat – zeker naarmate mensen ouder worden – het *human capital* van mensen met dezelfde leeftijd en opleiding sterk van elkaar kan verschillen. Als mensen een periode een WW- of bijstandsuitkering hebben ontvangen of op een andere manier niet hebben gewerkt, kan er sprake zijn van een daling van het *human capital*¹⁵ die een blijvend nadeel tot gevolg kan hebben – zogenaamde *scarring effects*.¹⁶

Ook andere aspecten als taalbeheersing, sollicitatievaardigheden, begrip van de (informele) cultuur en sociale vaardigheden en netwerken kunnen als onderdeel van *human capital* worden beschouwd. Taalbeheersing en begrip van de (informele) cultuur worden ook wel onder de noemer *cultural capital* geschaard. De omvang en diversiteit van sociale netwerken en de mate waarin iemand in staat is om deze te vormen, wordt ook wel het *social capital* van mensen genoemd.¹⁷ Hoewel in de praktijk vaak lastiger te meten dan het opleidingsniveau is het aannemelijk dat er ook een verband is tussen deze

¹³ M. Spence, 1973: Job Market Signaling. In: The Quarterly Journal of Economics: 87(3): pp. 355-374.

¹⁴ Zie bijvoorbeeld: ROA, 2016: Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt 2015 (Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, Maastricht).

¹⁵ J. Mincer en H. Ofek, 1982: Interrupted work careers: Depreciation and restoration of human capital. In: Journal of human resources 17(1): pp 3-24.

¹⁶ W. Arulampalam, P. Gregg & M. Gregory, 2001: Unemployment scarring. The Economic Journal 111 (475): pp: 577-584.

¹⁷ Zie N. Lin, 1999: Building a network theory of social capital. In: Connections 22(1): pp. 28-51.

kenmerken en de arbeidsmarktpositie. Dat maakt de conclusie dat alle niet door achtergrondkenmerken te verklaren verschillen het gevolg zijn van discriminatie ook niet altijd gerechtvaardigd; het is immers aannemelijk dat niet voor alle relevante achtergrondkenmerken altijd volledig te corrigeren valt.

Overige achtergrondkenmerken

Naast *human capital* kunnen andere achtergrondkenmerken van invloed zijn op het ontstaan van verschillen in arbeidsmarktpositie. Het gaat dan bijvoorbeeld om leeftijd, geslacht en huishoudenssamenstelling die niet of alleen indirect met *human capital* te maken hebben, maar wel van invloed zijn. Zo is leeftijd van invloed omdat naarmate mensen ouder worden ze in eerste instantie gemiddeld productiever zijn. Deze toename kan wel af vlakken. Dat leidt ertoe dat vanuit werkgeversperspectief – zeker in sectoren met een CAO waar het loon steeds hoger wordt met de leeftijd – voor bepaalde leeftijdsgroepen de verhouding tussen productiviteit en kosten gunstiger kan liggen dan voor andere leeftijdsgroepen. Geslacht kan een rol spelen omdat er structurele verschillen kunnen zijn in de mate waarin mannen en vrouwen voltijd of in deeltijd werken – al dan niet in relatie tot huishoudenssamenstelling.¹⁸

Ook huishoudenssamenstelling is van belang. Zo beïnvloedt het wel of niet hebben van een partner en de aanwezigheid van (met name jonge) kinderen de keuzes die van invloed zijn (aantal dagen en uren willen werken) op de arbeidsmarktpositie. Met name voor (moeders in) eenoudergezinnen met jonge kinderen is de kans op werkloosheid en bijstand vaak relatief groot.¹⁹ Anderszins is voor mensen met (oudere) thuiswonende kinderen de drijfveer om te werken groter omdat zij verantwoordelijk zijn voor deze kinderen.

Ook verschillen in bijvoorbeeld gezondheid en de aan- of afwezigheid van fysieke of mentale handicaps spelen een rol in individuele verschillen in de arbeidsmarktuitkomsten²⁰. Niet alleen staan mensen met een slechtere gezondheid vaker buiten het arbeidsproces, ook zullen zij mogelijk vaker in deeltijd werken.

¹⁸ Zie: A. Merens en F. Bukx, 2018: Werken aan de start: jonge vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt (SCP, Den Haag).

¹⁹ C. Tempelman, S. Vriend, L. Kroon, G. Marlet, C. van Woerkens, 2017: Verfijning Bijstandsverdeelmodel 2017 (SEO/Atlas, Amsterdam/Utrecht).

²⁰ C. Tempelman, S. Vriend, L. Kroon, G. Marlet, C. van Woerkens, 2017: Verfijning Bijstandsverdeelmodel 2017 (SEO/Atlas, Amsterdam/Utrecht).

Ook moeilijker te meten factoren, zoals 'arbeidsethos' en individuele voorkeuren, overwegingen en beperkingen, spelen een rol. Mensen met een 'hoog arbeidsethos' zullen misschien eerder geneigd zijn om meer te werken waardoor hun inkomen en arbeidsmarktpositie beter zal zijn dan van mensen met een 'lager arbeidsethos'. Voor een deel komen verschillen dan voort uit verschillen in voorkeuren van mensen in de uitruil tussen 'vrije tijd' (die immers ook een waarde heeft) en inkomen of de mate waarin werk vooral financiële zekerheid moet bieden of vooral moet aansluiten bij persoonlijke interesses.

Structurele verschillen in achtergrondkenmerken

Als mensen met en zonder migratieachtergrond structureel van elkaar verschillen op deze achtergrondkenmerken kan dat in elk geval ten dele een verklaring vormen voor verschillen in arbeidsmarktpositie. Dit vormen dan ook relevante achtergrondkenmerken om rekening mee te houden in de empirische analyses in de rest van dit onderzoek.

In hoofdstuk 1 werd al duidelijk dat mensen met een niet-westerse migratieachtergrond vaker laagopgeleid zijn vergeleken met mensen zonder migratieachtergrond. Daarnaast zijn er verschillen in de keuze van de opleidingsrichting (binnen een bepaald opleidingsniveau). Studies van onder andere het ROA²¹ laten bijvoorbeeld zien dat jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond vaker studierichtingen kiezen waar op de arbeidsmarkt minder vraag naar is. Zo kiezen mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond vaker voor een studie in een economische richting en minder vaak voor een studie in een technische richting dan mbo'ers zonder migratieachtergrond,²² terwijl de kans op werk na afronding van een economische mbo-opleiding kleiner is.²³ Bovendien wordt – en dat is met name relevant voor mensen die recent in Nederland zijn komen wonen – een deel van het in het eigen land ontwikkelde *human capital* veelal minder op waarde geschat in een ander land.²⁴

Verschillen in opleidingsniveau blijken deels samen te hangen met de sociaaleconomische achtergrond waarbinnen jongeren opgroeien zoals het

²¹ ROA, 2016: Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt 2015 (Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, Maastricht).

²² CBS, 2016: Jaarrapport Integratie 2016 (Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag).

²³ ROA, 2016: Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt 2015 (Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, Maastricht).

²⁴ R.M. Friedberg, 2000: You can't take it with you? Immigrant assimilation and the portability of human capital. In: Journal of labor economics 18(2): pp. 221-251.

opleidingsniveau van de ouders. Ouders van kinderen met een migratieachtergrond zijn vaker laagopgeleid dan ouders van kinderen zonder een migratieachtergrond wat een oorzaak kan zijn van verschillen in opleidingsniveau en de positie op de arbeidsmarkt. Dat komt op de eerste plaats tot uiting in de behaalde resultaten op school. Op de tweede plaats kan dat tot uiting komen in het niveau waarop kinderen hun (vervolg)opleiding doen. Zo blijkt dat kinderen van hoogopgeleide ouders vaker een hoger schooladvies krijgen dan kinderen van laagopgeleide ouders met dezelfde CITO-score.²⁵ De conclusie is over het algemeen dat opgroeien in een gezin met een relatief hoge sociaal-economische status een positief effect heeft op het opleidingsniveau dat een kind later behaalt. Daarnaast is het denkbaar dat de sociaal-economische achtergrond van de ouders een additionele invloed kan hebben op het behaalde onderwijsniveau, bijvoorbeeld via het sociale netwerk van de ouders of het doorgeven van sociale vaardigheden. Er zijn aanwijzingen dat dit additionele effect bestaat in Nederland – al lijkt de omvang relatief beperkt.²⁶

Daarnaast is er veel onderzoek gedaan naar zogenaamde buurteffecten: de invloed van de sociaal-economische samenstelling van de buurt waar iemand woont of opgroeit. Dat zou in theorie zowel via sociale netwerken in de buurt als via het ‘gedragen naar de norm in de buurt’ spelen.²⁷ De omvang van buurteffecten in vergelijking met factoren op individueel niveau voor volwassenen is volgens de meeste studies echter beperkt of zelfs niet significant als er rekening wordt gehouden met persoonskenmerken.²⁸

Mensen met een migratieachtergrond beheersen soms minder goed de Nederlandse taal²⁹ – met name de eerste generatie en als ze recent in Nederland zijn – wat gepaard kan gaan met een lager *cultural capital*.³⁰ Naarmate de afwijking in institutionele context tussen land van herkomst en Nederland groter is, zal het *cultural capital* waarschijnlijk kleiner zijn. Bovendien blijkt het *social capital* van mensen met een migratieachtergrond

²⁵ Zie: CBS, 2016: Met dezelfde citoscore een andere schoolloopbaan. Online bericht 8 september 2016.

²⁶ Zie bijvoorbeeld: T. Traag e.a., 2004: Een verklaring voor het effect van opleiding op de arbeidsmarktpositie van schoolverlaters. In: Sociaal-economische trends 3e kwartaal 2004.

²⁷ Zie: G. Marlet e.a., 2016: Individuele en regionale ongelijkheid (Atlas voor gemeenten. Utrecht).

²⁸ Zie: R. Ponds e.a., 2015: Verschillen, ongelijkheid en segregatie: literatuurstudie (Atlas voor gemeenten, Utrecht).

²⁹ Zie bijvoorbeeld: L. Herwijer e.a., 2016: Opleidingsniveau en beheersing Nederlandse taal. Hoofdstuk 3 in Integratie in zicht (Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag).

³⁰ Zie bijvoorbeeld: P. Gracia e.a., 2016: Ethnic Penalties? The role of human capital and social origins in labour market outcomes of second generation Moroccans and Turks in the Netherlands. In: Journal of Ethnic and Migration Studies 42 (1): pp. 68-87.

vaak minder groot;³¹ de sociale netwerken zijn veelal minder goed toegerust voor de arbeidsmarkt – zeker als het gaat potentiële werkgevers.

Onder andere het SCP en het CBS laten in verschillende studies³² zien dat de huishoudsituatie van mensen met een migratieachtergrond in Nederland op verschillende aspecten verschilt van mensen zonder migratieachtergrond (wel of geen kinderen, aantal kinderen, leeftijd waarop mensen vader of moeder worden, scheidingen enzovoorts). Zo varieert het aandeel alleenstaande moeders (met thuiswonende kinderen) van meer dan 50% voor moeders met een Antilliaanse achtergrond tot 16% voor moeders met een Nederlandse achtergrond. Ook op het gebied van gezondheid vinden deze studies duidelijke verschillen tussen mensen met en zonder migratieachtergrond.

In vrijwel alle studies naar verschillen in arbeidsmarktpositie tussen mensen met en zonder migratieachtergrond wordt daarom in meer of mindere mate gecorrigeerd voor deze achtergrondkenmerken. Maar ook als hiervoor wordt gecorrigeerd blijft er over het algemeen een significante achterstand voor mensen met een migratieachtergrond bestaan. In – met name – de sociologische literatuur³³ wordt dan ook wel verwezen naar een zogenaamde *ethnic penalty*: factoren die er ook nadat er rekening is gehouden met verschillen in opleidingsniveau en andere sociaal-economische kenmerken voor zorgen dat er achterstanden op de arbeidsmarkt bestaan voor mensen met een migratieachtergrond.

Deze *ethnic penalty* kan het gevolg zijn van niet of lastig te observeren factoren die samenhangen met het hebben van een migratieachtergrond. Het kan bijvoorbeeld zijn dat het baanzoekgedrag van mensen met een migratieachtergrond afwijkt en minder effectief is omdat er vaker binnen de eigen kring naar werk wordt gezocht.³⁴ Een andere factor is discriminatie op de arbeidsmarkt. Verschillende studies concluderen dat er in Nederland

³¹ Zie bijvoorbeeld: A. Heath en S.Y. Cheung, 2007: *Unequal Chances. Ethnic Minorities in Western Labour Markets* (Oxford University Press, Oxford).

³² Zie bijvoorbeeld: W. Huijink e.a., 2014: *Jaarrapport integratie 2013. Participatie van migranten op de arbeidsmarkt* (Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag).

³³ Zie bijvoorbeeld: E. Reyneri en G. Fullin, 2011: *Labour market penalties of new immigrants in new and old receiving West European countries*. In: *International Migration* 49(1): 31-57.

³⁴ Zie o.a.: E. Nievers, 2012: *Werkzoekgedrag van niet-westerse migranten*, hoofdstuk 4, in: I. Andriessen e.a.; *Op achterstand. Discriminatie van niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt* (Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag).

sprake is van discriminatie op de arbeidsmarkt.³⁵ De volgende paragraaf gaat dieper in op de (theoretische) achtergronden van discriminatie.

2.2 Discriminatie

Het SCP³⁶ definieert discriminatie als het nadelig behandelen van personen omdat zij behoren tot een bepaalde groepering of tot een bepaalde groepering gerekend worden.³⁷ Onderzoek naar discriminatie op de arbeidsmarkt kent een lange geschiedenis in zowel de sociologie en psychologie als in de economie. Een onderscheid dat binnen de economische wetenschap wordt gemaakt is *taste-based discrimination* en *statistical discrimination*. Hoewel beide begrippen relatief oud zijn, vormen ze nog steeds het theoretische startpunt van veel empirische studies naar discriminatie binnen de economische wetenschap.³⁸ Een ander onderscheid dat zou kunnen worden gemaakt is tussen bewuste en onbewuste discriminatie. In de praktijk zullen zowel bewuste en onbewuste discriminatie als *taste-based* en *statistical discrimination* door elkaar heen lopen.

Taste-based discrimination

Taste-based discrimination is voor het eerst beschreven in de studie *The Economics of Discrimination* van Becker die in 1957 is verschenen.³⁹ In deze studie wordt het bestaan van discriminatie op de arbeidsmarkt gepositioneerd binnen het ‘standaard’ kader van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt.⁴⁰ Onder *taste-based discrimination* wordt discriminatie verstaan op

³⁵ Zie: I. Andriessen e.a., 2015: Op afkomst afgewezen. Onderzoek naar discriminatie op de Haagse arbeidsmarkt (Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag); I. Andriessen, 2012: Discriminatie door uitzendbureaus, hoofdstuk 3, in: I. Andriessen e.a.: Op achterstand (Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag) en I. Andriessen, 2010; Liever Mark dan Mohammed? Onderzoek naar arbeidsmarktdiscriminatie van niet-westerse migranten via praktijktests (Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag).

³⁶ Zie: I. Andriessen e.a., 2015: Op afkomst afgewezen. Onderzoek naar discriminatie op de Haagse arbeidsmarkt (Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag).

³⁷ Dit impliceert dat – zoals het SCP in deze aangehaalde studie ook aangeeft – dat deze definitie van discriminatie overeen kan maar niet per se hoeft te komen met *ervaren* discriminatie en met de *juridisch bewezen* discriminatie.

³⁸ Zie voor een overzicht: K. Lang en J-Y Lehmann, 2012: Racial discrimination in the labor market: Theory and Empirics. In: *Journal of Economic Literature* 50(4): pp. 1-48, en K.K. Charles en J. Guryan, 2008: Prejudice and Wages: An Empirical Assessment of Becker's *The Economics of Discrimination*. In: *Journal of Political Economy* 116 (5): pp. 773-809.

³⁹ En later opnieuw uitgegeven als G.S. Becker, 2010: *The economics of discrimination* (University of Chicago, Chicago).

⁴⁰ De focus op de economische analyse van arbeidsmarktdiscriminatie in deze paragraaf doet uiteraard geen recht aan het feit dat er ook omvangrijke sociologische literatuur bestaat over dit onderwerp. Een omvangrijk overzicht van de literatuur uit verschillende disciplines valt echter buiten de scope van dit onderzoek.

basis van vooroordelen die zorgen voor een voorkeur bij de werkgever (zonder migratieachtergrond) voor het aannemen (en promoveren) van werknemers zonder migratieachtergrond ten opzichte van werknemers met een migratieachtergrond. Deze voorkeur uit zich bij de werkgever in een kleinere kans op instroom en een lager loon voor mensen met een migratieachtergrond, of omgekeerd tot de bereidheid een loonpremie voor mensen zonder migratieachtergrond te betalen ('de prijs die een werkgever moet betalen voor zijn of haar voorkeur').⁴¹ Deze voorkeur kan het gevolg zijn van vooroordelen van de werkgever zelf, maar ook van de bestaande werknemers of van de klanten van het bedrijf.⁴² Een voorbeeld van dat laatste is discriminatie door uitzendbureaus in Nederland op basis van de voorkeuren van hun klanten.⁴³

Taste-based discrimination van individuele werkgevers leidt in deze theorie niet noodzakelijkerwijs tot structurele verschillen in uitkomsten tussen mensen met en zonder migratieachtergrond voor de arbeidsmarkt als geheel. Dat hangt af van de verhouding tussen het aantal mensen met een migratieachtergrond en het aantal discriminerende en niet-discriminerende werkgevers (en hun banen). Het kan zo zijn dat het aantal banen bij werkgevers waar niet wordt gediscrimineerd veel groter is dan het aantal mensen met een migratieachtergrond op de arbeidsmarkt. Dan is het in theorie aannemelijk dat alle mensen met een migratieachtergrond werken bij werkgevers die niet discrimineren zonder dat dit leidt tot een achterstand op de arbeidsmarkt als geheel.⁴⁴ Daarbij zal er wel sprake zijn van uitsortering van mensen met en zonder migratieachtergrond naar werkgevers die wel en niet discrimineren. Het kan echter ook zo zijn dat het aantal banen bij werkgevers dat discrimineert groot is. Als het aantal mensen met een migratieachtergrond ten opzichte van het aantal banen bij werkgevers dat niet discrimineert groot is dan zal dit zichtbaar worden in lagere lonen of een hogere werkloosheid voor mensen met een migratieachtergrond op de arbeidsmarkt als geheel. Empirisch onderzoek in de Verenigde Staten laat zien dat deze factoren per regio verschillen en een goede verklaring bieden

⁴¹ In theorie zouden deze hogere kosten voor discriminerende werkgevers in een markt met volledig vrije mededinging niet kunnen worden doorberekend aan klanten, daarmee tot verlies leiden voor discriminerende werkgevers en uiteindelijk dus tot het verdwijnen van discriminerende werkgevers.

⁴² Zie bijvoorbeeld: H. Holzer en K. Ihlantfeldt, 1998: Customer discrimination and employment outcomes for minority workers. In: the Quarterly Journal of Economics 113(3): pp 835-867.

⁴³ Zie bijvoorbeeld: I. Andriessen, 2012: Discriminatie door uitzendbureaus, hoofdstuk 3, in: I. Andriessen e.a.: Op achterstand (Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag).

⁴⁴ Zie ook: J. Heckman, 1998: Detecting Discrimination. In: Journal of Economic Perspectives 12 (2): pp. 101-116.

voor het bestaan van verschillen tussen staten in de omvang van de arbeidsmarktachterstand van minderheden.⁴⁵

In latere studies is het bestaan van *taste-based discrimination* toegepast in zogenaamde zoekmodellen⁴⁶ waarbij de keuzes en zoekprocessen op de arbeidsmarkt expliciet worden gemodelleerd. Eén van de inzichten daaruit is dat bij het bestaan van discriminatie op de arbeidsmarkt het ook aannemelijk is dat, ceteris paribus, mensen met een migratieachtergrond eerder een 'mindere' baan accepteren dan mensen zonder migratieachtergrond omdat de kosten van het zoeken en solliciteren hoger zijn.

Statistical discrimination

Later is het begrip *statistical discrimination* geïntroduceerd.⁴⁷ Kern van deze theorie is dat werkgevers beschikken over imperfecte informatie over de vaardigheden en productiviteit (of *human capital* in het algemeen) van potentiële werknemers. Bepaalde vaardigheden zijn immers niet op voorhand te observeren of alleen tegen relatief hoge kosten (zoals meerdere sollicitatiegesprekken of proefperiodes). Hierdoor bestaat er een prikkel om werknemers te selecteren op eenvoudig te observeren kenmerken die samenhangen (feitelijk of alleen in de perceptie) met deze vaardigheden.⁴⁸

Het wel of niet hebben van een migratieachtergrond is een dergelijk kenmerk. Werkgevers kunnen op basis van kennis over het gemiddelde van bepaalde groepen met een migratieachtergrond, eigen ervaringen uit het verleden of vooroordelen een migratieachtergrond associëren met een lagere productiviteit of een gebrek aan specifieke vaardigheden.⁴⁹ Mensen met een migratieachtergrond spreken bijvoorbeeld gemiddeld genomen minder goed Nederlands dan mensen zonder migratieachtergrond. Voor een bepaalde baan kan een goede beheersing van de taal een belangrijke vereiste zijn. Voor een werkgever is dat in principe alleen te achterhalen door middel van een sollicitatiegesprek dat tijd en geld kost. Vanuit het oogpunt van efficiëntie is er daarmee een prikkel om alleen mensen zonder

⁴⁵ Zie: K.K. Charles en J. Guryan, 2008: Prejudice and wages: an empirical assessment of Becker's The Economics of Discrimination. In: Journal of political economy 116(5): 773-809.

⁴⁶ Zie voor een overzicht: K. Lang en J-Y Lehmann, 2012: Racial discrimination in the labor market: Theory and Empirics. In: Journal of Economic Literature 50(4): 1-48.

⁴⁷ E.S. Phelps 1972: The statistical theory of racism and sexism. In: The American Economic Review 62(4): pp 659-661, en K. Arrow 1973: The theory of discrimination in: Discrimination in Labor Markets 3(10): pp. 3-33.

⁴⁸ D. Aigner en G. Cain 1977: Statistical theories of discrimination in labor markets. In: ILR Review 30(2): pp 175-187.

⁴⁹ Dit fenomeen doet zich uiteraard ook buiten de arbeidsmarkt voor.

migratieachtergrond voor een gesprek uit te nodigen ongeacht of die individuele sollicitanten met een migratieachtergrond goed Nederlands spreken.

Naarmate er meer informatie over de feitelijke vaardigheden (en daarmee productiviteit) op individueel niveau bekend is zou – in principe – het effect van *statistical discrimination* lager moeten worden. Dat kan bijvoorbeeld gelden voor werkervaring. Niet alleen heeft een (andere) werkgever iemand immers al een baan aangeboden (een persoon is al door een sollicitatieprocedure heen gegaan en goed bevonden) maar deze persoon heeft bovendien werkervaring in een bepaalde functie opgedaan waardoor de kans dat iemand een bepaalde functie kan uitoefenen groter zou moeten zijn. Empirische studies⁵⁰ suggereren dat (additionele) werkervaring of opleidingen voor mensen met een migratieachtergrond de lagere kans om aangenomen te worden of te worden uitgenodigd voor een gesprek verkleint of zelfs laat verdwijnen.

Statistische discriminatie zou in deze redenering vooral relevant zijn voor het verklaren van verschillen in bijvoorbeeld instroom na het afronden van een opleiding. Naarmate mensen langer op de arbeidsmarkt zijn zal werkervaring een steeds belangrijker element zijn van de informatie die een werkgever gebruikt om beslissingen te nemen. Daarmee wordt het makkelijker voor individuen om een beeld te geven van de feitelijke vaardigheden en productiviteit.

Uiteraard kan discriminatie ook een rol spelen bij beslissingen over promotie of het wel of niet doorstromen naar een betere baan.⁵¹ Als discriminatie leidt tot een structureel kleinere kans op een vast contract of een hoger uurloon, dan zorgt dat voor structurele achterstanden op de arbeidsmarkt. Dat kan zowel het gevolg zijn van *taste-based discrimination* als *statistical discrimination*.

Het bestaan van statistische discriminatie kan in theorie bij mensen met een migratieachtergrond leiden tot prikkels om te investeren in ‘zichtbare’

⁵⁰ Zie bijvoorbeeld: I. Andriessen e.a., 2015: Op afkomst afgewezen. Onderzoek naar discriminatie op de Haagse arbeidsmarkt (Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag).

⁵¹Zie o.a.: M. Stoll e.a., 2004: Black job applicants and the hiring officer's race. In: ILR Review 57(2): pp. 267-287; L. Giuliano e.a., 2009: Manager race and the race of new hires. In: Journal of Labor Economics 27(4): pp. 589-631, en L. Giuliano e.a., 2011: Racial Bias in the Manager-Employee Relationship An Analysis of Quits, Dismissals, and Promotions at a Large Retail Firm. In: Journal of Human Resources 46(1): pp 26-52.

activiteiten die een signaalfunctie kunnen hebben voor hun productiviteit. Daar staat tegenover dat discriminatie ook tot een tegengestelde prikkel kan leiden bij mensen die gediscrimineerd worden. Als investeren in een opleiding vanwege discriminatie niet of in mindere mate leidt tot een grotere kans op een (goede) baan is de opbrengst van deze investering kleiner voor mensen met een migratieachtergrond dan voor mensen zonder migratieachtergrond. Wanneer hogere zoekkosten mensen met een migratieachtergrond een prikkel geven om eerder genoegen te nemen met een ‘mindere’ baan of zij zich zelfs afkeren van de arbeidsmarkt (*discouraged worker*) kan dit leiden tot structurele achterstanden op de arbeidsmarkt.

2.3 Verschillen tussen deelgroepen

Naast verschillen in arbeidsmarktpositie tussen mensen met en zonder migratieachtergrond bestaan er verschillen in de relatieve achterstand naar type migratieachtergrond. De achterstand op de arbeidsmarkt van de ene groep is groter dan die van de andere. Een eerste verklaring hiervoor is dat groepen met verschillende migratieachtergronden van elkaar afwijken in voor de arbeidsmarkt relevante achtergrondkenmerken. Zo blijkt uit gegevens van het CBS en publicaties van het SCP⁵² dat het aandeel hoog- en laagopgeleiden sterkt varieert tussen verschillende herkomstgroepen (zie ook hoofdstuk 1) en dat er verschillen bestaan tussen mannen en vrouwen binnen dezelfde groep. Ook voor andere in paragraaf 2.1 benoemde kenmerken geldt dat er een grote diversiteit is tussen mensen met een migratieachtergrond. Ook zal de beheersing van de Nederlandse taal verschillen tussen deelgroepen.

Voor een deel zijn deze verschillen tussen groepen het gevolg van een selectie-effect. Sommige groepen met een migratieachtergrond bestaan voor een belangrijk deel uit economische migranten die specifiek en vrijwillig voor een (kans op een) baan naar Nederland zijn gekomen. Het gaat dan enerzijds om expats maar ook om mensen uit bijvoorbeeld Midden- en Oost-Europa die naar Nederland komen om in de bouw of land- en tuinbouw te werken. Het is aannemelijk dat de keuze om naar Nederland te komen in elk geval voor een deel is gebaseerd op de relatieve vraag naar (en beloning voor) de vaardigheden die ze hebben. Mensen met een Syrische of

⁵² Zie bijvoorbeeld: W. Huijink e.a., 2016: Integratie in zicht (Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag).

Irakese migratieachtergrond daarentegen zijn voor een groot deel oorlogsvluchtelingen van wie het aannemelijk is dat zij niet uit vrije wil migreren en in elk geval niet of in veel mindere mate rekening houden met de relatieve vraag naar hun vaardigheden op de arbeidsmarkt. Empirisch onderzoek in een aantal Europese landen⁵³ laat zien dat arbeidsmarktuitkomsten voor vluchtelingen uit Afrika en het Midden-Oosten veel minder gunstig zijn dan voor mensen met een andere migratieachtergrond (ook na controle voor allerlei achtergrondkenmerken zoals beheersing van de taal en gezondheid).

Een andere oorzaak van verschillen tussen deelgroepen kan zijn dat de mate waarin er mogelijk wordt gediscrimineerd verschilt. Vanuit het principe van *statistical based discrimination* betekent dit dat de relatie die werkgevers leggen tussen migratieachtergrond en productiviteit varieert naar migratieachtergrond. Er zijn aanwijzingen dat dit in Nederland het geval is, waarbij deze associatie negatiever is bij mensen een Marokkaanse en Antilliaanse achtergrond dan bij mensen met een Surinaamse of Turkse achtergrond.⁵⁴ Vanuit het principe van *taste-based discrimination* kan de mate waarin een bepaalde etnische groep op sociaal en cultureel gebied als afwijkend wordt gezien een rol spelen.⁵⁵ Hoe groter de gepercipieerde afwijking hoe groter de kans op vooroordelen en discriminatie.

2.4 Verschillen tussen regio's in Nederland

De arbeidsmarkt is een regionale markt. Een groot deel van de mensen werkt niet in de gemeente waar hij of zij woont. In figuur 2.1 staat de – uit empirische data afgeleide – gemiddelde reisbereidheid van mensen voor een baan in Nederland.⁵⁶ Te zien is hoe het percentage mensen dat bereid is te reizen voor werk afneemt naarmate de reistijd langer wordt. Voor het grootste deel van de mensen is het gebied waarbinnen men bereid is om voor werk te reizen beperkt tot banen in de eigen gemeente en banen in

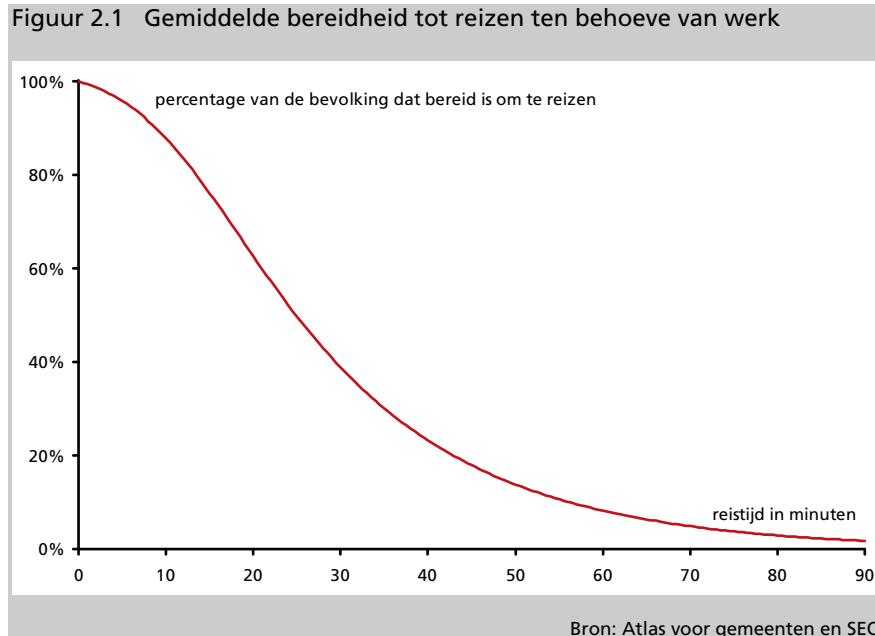
⁵³ Zie: F. Fasani, e.a., 2018: The struggle for refugee integration into the labour market: evidence from Europe. CEPR Discussion Papers 12718 (Centre for Economic Policy Research, Londen).

⁵⁴ E. Nievers, 2010: Personeelselecteurs over niet-westerse migranten en discriminatie. In: E. Nievers en I. Andriessen (red.), Discriminatiemonitor niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt 2010 (Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag).

⁵⁵ Zie: I. Andriessen e.a., 2015: Op afkomst afgewezen. Onderzoek naar discriminatie op de Haagse arbeidsmarkt (Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag).

⁵⁶ Waarbij mensen de afweging om wel of niet te reizen laten afhangen van de (marginale) verhouding tussen de kosten van verder reizen (in reiskosten en verloren tijd) en de baten in termen van (een hoger) uurloon.

gemeenten in de omgeving van de eigen woongemeente. Naarmate mensen hoger zijn opgeleid (en/of een hoger uurloon hebben) willen ze gemiddeld genomen verder reizen.



Omdat er binnen Nederland duidelijke regionale verschillen zijn in zowel de vraag naar arbeid (door sectorstructuur, economische groei) als in het aanbod van arbeid (door opleidingsniveau, groeiende of krimpende beroepsbevolking) zijn er ook duidelijke regionale verschillen in de kans op werk. De regionale kans op werk is een belangrijke verklarende factor voor de kans dat iemand een bijstandsuitkering ontvangt.⁵⁷ Dezelfde persoon heeft in de ene regio een grotere kans om in de bijstand te komen dan in de andere regio.⁵⁸ Ook zijn er significante verschillen in het gemiddelde uurloon (na correctie voor persoons- en baankenmerken) tussen stedelijke regio's en meer perifere, landelijke regio's.⁵⁹

⁵⁷ Zie: C. Tempelman, S. Vriend, L. Kroon, G. Marlet, C. van Woerkens, 2017: Verfijning Bijstands-verdeelmodel 2017 (SEO/Atlas, Amsterdam/Utrecht).

⁵⁸ E. Buitelaar, A. Weterings, O. Raspe e.a., 2016: De verdeelde triomf. Verkenning van stedelijk-economische ongelijkheid en opties voor beleid - Ruimtelijke verkenningen 2016 (Planbureau voor de Leefomgeving, Den Haag) en A. Weterings e.a., 2013: De veerkracht van regionale arbeidsmarkten (Planbureau voor de Leefomgeving, Den Haag).

⁵⁹ P. Verstraten e.a., 2018: Why do wages grow faster in urban areas? Sorting of high potentials matters. CPB Discussion Paper series 377 (Centraal Planbureau, Den Haag).

De vraag is vervolgens in hoeverre regionale verschillen in vraag naar en aanbod van arbeid samengaan met regionale verschillen in de achterstand van mensen met een migratieachtergrond. Dat kan allereerst simpelweg het gevolg zijn van ruimtelijke uitsortering. Als bijvoorbeeld hoogopgeleiden met een migratieachtergrond vooral in de ene regio wonen en laagopgeleiden met een migratieachtergrond in een andere regio is dat een goede verklaring voor verschillen in achterstand tussen regio's. Daaraan gerelateerd is er de zogenaamde ruimtelijke mismatch-hypothese:⁶⁰ het idee dat een deel van de achterstanden van mensen met een migratieachtergrond op de arbeidsmarkt samenhangen met segregatie op de woningmarkt. Als mensen met een migratieachtergrond geconcentreerd zijn in wijken die ongunstig gelegen zijn ten opzichte van werkgelegenheidscentra leidt dat – via hogere kosten voor woon-werkverkeer of minder goede informatie over banen – in theorie tot achterstanden op de arbeidsmarkt. De relevante vraag is echter of na correctie voor deze achtergrondkenmerken en de locatie van wonen en werken er nog verschillen zijn in de positie op de arbeidsmarkt tussen mensen met en zonder migratieachtergrond.

Daarvoor zijn in theorie verschillende redenen. Allereerst bestaan er duidelijke regionale verschillen in economische structuur.⁶¹ In sommige regio's zijn bijvoorbeeld relatief veel banen in de gespecialiseerde en financiële zakelijke dienstverlening en in andere regio's juist relatief veel banen in de industrie of in de zorg. Dat leidt ertoe dat de kans op werk na het afronden van een specifieke opleiding zal verschillen per regio. Het is verder bekend dat mensen met een migratieachtergrond een *bias* hebben naar specifieke opleidingsrichtingen. De impact die deze *bias* heeft op de kans op een baan zal afhangen van de sectorale structuur in de regio.

Op de tweede plaats en daaraan gerelateerd zijn er verschillen tussen regio's in economische groei. Hoewel ontwikkelingen als conjunctuur en crisis natuurlijk in elke regio een negatief effect hebben op de werkgelegenheid blijkt dat de omvang van dit effect duidelijk verschilt tussen regio's.⁶² Bovendien zijn er de afgelopen jaren in Nederland zowel regio's met een

⁶⁰ Zie bijvoorbeeld: J.F. Kain, 1992: The spatial mismatch hypothesis: three decades later. In: Housing policy debate 3(2) - pp 371-460.

⁶¹ Zie verschillende studies van het Planbureau voor de Leefomgeving, zoals: PBL, 2014: Topsectoren en regio's (Planbureau voor de Leefomgeving, Den Haag).

⁶² S. Groot e.a., 2011: The crisis sensitivity of European countries and regions: stylized facts and spatial heterogeneity. In: Cambridge Journal of Regions, Economy and Society 4(3): 437-456.

toename als regio's met een afname van de werkgelegenheid geweest.⁶³ Er zijn aanwijzingen dat de achterstand van mensen met een migratieachtergrond deels samenhangt met de economische conjunctuur.⁶⁴ Daarmee is het ook aannemelijk dat er door regionale verschillen in economische groei ook regionale verschillen in deze achterstanden kunnen bestaan.

Ook als er met regionale verschillen in de economische situatie rekening is gehouden, kan het nog steeds zo zijn dat dezelfde persoon met een migratieachtergrond in de ene regio een grotere kans op werk (of doorstroom naar een betere baan) heeft dan de andere persoon. Dat zou het gevolg kunnen zijn van regionale verschillen in het aandeel en aantal mensen met een migratieachtergrond en de mate waarin discriminatie voorkomt. In theorie zou het effect van discriminatie op arbeidsmarktuitskomsten kunnen afhangen van de verhouding tussen het aantal banen bij werkgevers dat discrimineert en het aantal mensen met een migratieachtergrond. Als er regionale verschillen in deze verhouding zijn dan is het theoretisch ook aannemelijk dat het effect van discriminatie verschilt per regio. Daarmee is het dus denkbaar dat twee identieke personen met een migratieachtergrond in twee verder economisch gelijke regio's een verschillende kans op instroom of doorstroom hebben.

In Nederland verschilt het aandeel (en aantal) mensen met een migratieachtergrond sterk per regio. In regio's waar relatief veel mensen met een migratieachtergrond wonen, zijn de 'kosten' voor discriminatie niet alleen hoger voor discriminerende werkgevers,⁶⁵ maar is de kans ook groter dat werkgevers zelf een migratieachtergrond hebben. Ook zijn er aanwijzingen dat er in Nederland regionale verschillen zijn in hoe mensen (zonder migratieachtergrond) tegen mensen met een migratieachtergrond en culturele verschillen aankijken.⁶⁶ Regionale verschillen in vooroordelen en discriminatie bij werkgevers en in het aantal mensen met een migratieachtergrond kunnen dan leiden tot regionale verschillen in achterstand op de arbeidsmarkt (gecorrigeerd voor alle andere kenmerken).

⁶³ E. Buitelaar, A. Weterings, O. Raspe e.a., 2016: De verdeelde triomf. Verkenning van stedelijk-economische ongelijkheid en opties voor beleid - Ruimtelijke verkenningen 2016 (Planbureau voor de Leefomgeving, Den Haag).

⁶⁴ Zie CBS, 2016: Jaarrapport Integratie 2016 (Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag).

⁶⁵ Omdat het aanbod potentiële medewerkers zonder migratieachtergrond relatief klein is.

⁶⁶ Zie bijvoorbeeld: A. Leerkens e.a., 2017: Multiculturalisme en criminaliteit. In: Demos 33 (1): pp.1-3 waarin onder andere wordt geconcludeerd dat (mensen zonder migratieachtergrond in) gemeenten in de Randstad en de steden in Noord-Nederland hier positiever tegen aankijken dan (mensen in) veel gemeenten in de Bible-Belt, Twente en Limburg.

2.5 Verschillen tussen bedrijven en sectoren

Er kunnen ook verschillen tussen bedrijven bestaan in de relatieve kans op instroom, doorstroom en uitstroom van mensen met een migratieachtergrond – nadat er rekening is gehouden met factoren als opleidingsniveau. Het kan zo zijn dat bij bedrijven met relatief hoge uurlonen en veel vaste contracten weinig mensen met een migratieachtergrond werken. Een reden hiervoor kunnen selectie-effecten zijn. Selectie-effecten refereren aan de mogelijkheid dat mensen met een migratieachtergrond minder vaak solliciteren bij bedrijven die meer baanzekerheid en/of een hoger uurloon bieden.⁶⁷ Bijvoorbeeld omdat mensen met een migratieachtergrond vaker een voorkeur hebben voor het werken in bepaalde sectoren (in lijn met een voorkeur voor bepaalde opleidingen). Dit kan mogelijk worden versterkt (of verklaard) als (informele) sociale netwerken een belangrijk mechanisme vormen waarmee informatie over nieuwe vacatures wordt verspreid en kandidaten worden geworven in bepaalde sectoren. Omdat zowel de baanzekerheid als het gemiddelde uurloon per sector varieert kan dit leiden tot verschillen in arbeidsmarktpositie als gevolg van selectie-effecten. Hieraan gerelateerd kan het ook zo zijn dat mensen met een migratieachtergrond minder goede onderhandingsresultaten boeken.⁶⁸

Een andere reden kan zijn dat de mate van (*taste-based* of *statistical*) discriminatie verschilt per sector. In paragraaf 2.2 werd duidelijk dat discriminatie kan voortkomen uit de (feitelijke of door het bedrijf gepercipieerde) voorkeuren van klanten voor contact of samenwerking met mensen zonder migratieachtergrond. In sommige sectoren is klantencontact en samenwerking met externen belangrijker dan in andere sectoren waardoor discriminatie als gevolg van klantvoorkeuren vaker voorkomt in de ene sector dan in de andere. Een bekend voorbeeld is de uitzendbranche waar werknemers mensen feitelijk die dienst zijn die aan een klant wordt geleverd en voorkeuren van klanten aantoonbaar tot gevallen van discriminatie kunnen leiden.⁶⁹

⁶⁷ De vraag waarom dat het geval zou kunnen zijn is dan weer een vervolgvraag.

⁶⁸ Verschillende studies laten zien dat een deel van de man-vrouwverschillen in uurloon hier mogelijk door verklaard kunnen worden – zie bijvoorbeeld: D. Card e.a., 2015: Bargaining, sorting, and the gender wage gap: Quantifying the impact of firms on the relative pay of women. In: the Quarterly Journal of Economics: 131 (2): 633-686.

⁶⁹ I. Andriessen, 2012: Discriminatie door uitzendbureaus, hoofdstuk 3, in: I. Andriessen e.a.: Op achterstand (Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag).

Verschillen tussen bedrijven kunnen ook simpelweg het gevolg zijn van het feit dat de eigenaar of manager die aannamebeslissingen neemt bepaalde vooroordelen heeft. Er zijn bijvoorbeeld aanwijzingen dat het wel of niet hebben van een migratieachtergrond van de persoon die beslissingen neemt over het aannamebeleid van invloed is. Studies in de Verenigde Staten⁷⁰ laten zien dat de kans dat iemand met een migratieachtergrond wordt aangenomen en doorgroeit beduidend groter is als de manager of persoon die (mede)verantwoordelijk is voor het aannamebeleid dezelfde migratieachtergrond heeft.⁷¹ Dit kan zorgen voor sectorale verschillen wanneer in bepaalde sectoren meer mensen met een migratieachtergrond een bedrijf starten dan in andere sectoren. Sommige sectoren zoals persoonlijke diensten (bijvoorbeeld kappers), delen van de zakelijke diensten, detailhandel en de horeca hebben bijvoorbeeld relatief lage *barriers to entry*. Als er daardoor in sommige sectoren meer (banen bij) werkgevers zijn met een migratieachtergrond, die vervolgens eerder geneigd zijn om mensen met dezelfde achtergrond aan te nemen zal in deze sectoren het aandeel mensen met een migratieachtergrond relatief groot zijn.

Verschillende studies⁷² laten zien dat de omvang van het bedrijf of de organisatie een rol kan spelen in de kans op *statistical discrimination*. Op de eerste plaats hebben grotere bedrijven vaker een professionele HR-afdeling en gestandaardiseerde sollicitatieprocedures en mogelijk ook meer capaciteit voor sollicitatiegesprekken dan kleinere bedrijven. Dat leidt ertoe dat grotere bedrijven mogelijk minder terugvallen op *statistical discrimination* dan kleinere bedrijven in hun selectie- en aannamebeleid. Op de tweede plaats kan het zo zijn dat grotere bedrijven bewuster omgaan met het risico op discriminatie. Mogelijk omdat dit is afgedwongen door wet- en regelgeving (die in veel landen vanaf een bepaalde omvang van het bedrijf geldt) maar dat kan ook het gevolg zijn van actief diversiteitsbeleid. Empirisch onderzoek (zogenaamde vignettenstudies met CV's) in verschillende Europese landen⁷³

⁷⁰ Zie: M. Stoll e.a., 2004: Black job applicants and the hiring officer's race. In: ILR Review 57(2): pp. 267-287; L. Giuliano e.a. 2009: Manager race and the race of new hires. In: Journal of Labor Economics 27(4): pp. 589-631 en L. Giuliano e.a., 2011: Racial Bias in the Manager-Employee Relationship An Analysis of Quits, Dismissals, and Promotions at a Large Retail Firm. In: Journal of Human Resources 46(1): pp 26-52.

⁷¹ Zie voor een studie in Nederland: C. Ossenkop, 2015: What you see is what you get!? Looking into ethnic diversity and professional careers in Dutch organizations (Universiteit van Amsterdam, Amsterdam Business Research Institute).

⁷² Zie bijvoorbeeld: S. Baert en E. Omeij, 2015: Hiring Discrimination against Pro-Union Applicants: The Role of Union Density and Firm Size. In: Economist (163): pp. 263-280.

⁷³ Zie: M. Carlsson en D. Rooth, 2007: Evidence of ethnic discrimination in the Swedish labor market using experimental data. In: Labour Economics (14): pp 716-729, en L. Kaas en C. Manger, 2012: Ethnic Discrimination in Germany's Labour Market: A Field Experiment, German Economic Review (13): pp. 1-20.

concludeerde dat de gevonden lagere kans op een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek voor mensen met een migratieachtergrond (voor een groot deel) toe te schrijven was aan het selectiegedrag van kleinere bedrijven. Maar er zijn ook studies die geen verband met de omvang van het bedrijf vinden.⁷⁴

Ook (veranderingen in) de samenstelling van het werknemersbestand van een bedrijf kan van invloed zijn. Op de eerste plaats omdat (in theorie) mogelijke vooroordelen onder werknemers of een sterke bedrijfscultuur kunnen leiden tot een voorkeur voor mensen zonder migratieachtergrond of mensen met eenzelfde achtergrond op het gebied van opleiding, sport of interesses. Op de tweede plaats kan het hebben van een bepaald aantal of aandeel werknemers met een migratieachtergrond de mate van *statistical discrimination* verminderen. Dat is het geval als de associatie tussen productiviteit en migratieachtergrond bij de eigenaar of persoon die (mede)verantwoordelijk is voor het aannamebeleid wordt beïnvloed door betere kennis over de productiviteit van bestaande werknemers met een migratieachtergrond.⁷⁵ Daaraan gerelateerd kan het aannemen van een of meerdere mensen met een migratieachtergrond ertoe leiden dat via de sociale netwerken van deze mensen er vaker mensen met een migratieachtergrond solliciteren en mogelijk worden aangenomen.

2.6 Synthese

Het overzicht van de bestaande literatuur over de achterstand van mensen met een migratieachtergrond laat zien dat deze achterstand deels te verklaren is door verschillen in vaardigheden en persoonlijke kenmerken. Het is dan ook van belang om in de empirische analyses hier zo goed mogelijk voor te corrigeren. De genoemde kenmerken in paragraaf 2.1 zullen daarbij als uitgangspunt dienen.

Daarnaast laat de literatuur zien dat discriminatie een rol speelt. Discriminatie kan direct (via onder andere minder instroom en doorstroom) en indirect (via selectie-effecten) tot minder gunstige arbeidsmarktposities leiden. Omdat het niet mogelijk is om alle relevante achtergrondkenmerken te meten is het (mogelijke) arbeidsmarktverschil dat gevonden wordt na

⁷⁴ Zie bijvoorbeeld: S. Baert e.a., 2018: Does Size Matter? Hiring Discrimination and Firm Size. *International Journal of Manpower*, en I. Andriessen e.a., 2015: Op afkomst afgewezen. Onderzoek naar discriminatie op de Haagse arbeidsmarkt (Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag).

⁷⁵ Waarbij er impliciet vanuit wordt gegaan dat de associatie minder negatief wordt.

correctie voor allerlei achtergrondkenmerken niet een-op-een toe te schrijven aan discriminatie. Andere factoren die niet te meten zijn in veel empirische studies (waaronder deze) zoals bijvoorbeeld het zoekgedrag van mensen op de arbeidsmarkt kunnen hier ook een oorzaak van zijn.

Het is aannemelijk dat er grote verschillen bestaan tussen groepen met een migratieachtergrond. Op de eerste plaats omdat de verschillende groepen onderling verschillen in achtergrondkenmerken (die al dan niet te observeren zijn). Maar op de tweede plaats ook omdat de mate waarin mensen en mogelijk werkgevers vooroordelen hebben varieert naar type migratieachtergrond. Verschillende onderzoeken laten tot slot zien dat het aannemelijk is dat verschillen in arbeidsmarktpositie variëren naar regio, sector en werkgever. Dit zorgt ervoor dat een verkenning van de mate waarin dit in Nederland het geval is voor de kans op instroom, doorstroom en uitstroom voor de hand ligt.

3 Verschillen tussen werknemers

In dit hoofdstuk wordt aan de hand van beschrijvende statistieken inzichtelijk gemaakt in hoeverre banen van werknemers met en zonder migratieachtergrond van elkaar verschillen. Het gaat hier dus over verschillen tussen mensen die *werknemer* zijn.⁷⁶ De figuren en analyses zijn gebaseerd op zogenaamde CBS microdata-bestanden waarin verschillende kenmerken van banen en werknemers gekoppeld zijn. De peildatum is 1 januari 2015 en het bestand bestaat uit alle mensen van 18 jaar tot de AOW-leeftijd⁷⁷ die een baan hebben en geen opleiding volgen (voor zover jonger dan 28 jaar⁷⁸). Daarmee worden scholieren en studenten die een bijbaan hebben zo veel mogelijk uitgesloten. In totaal bestaat het bestand uit ruim 6,1 miljoen werknemers, van wie 81,5% geen migratieachtergrond heeft, 9,5% een westerse migratieachtergrond en 9,0% een niet-westerse migratieachtergrond.

3.1 Verschillen in uurloon en mate van zekerheid

In figuur 3.1 en 3.2 worden voor een aantal kenmerken van banen de verschillen tussen werknemers met en zonder migratieachtergrond in beeld gebracht.⁷⁹ In tabel 3.1 staan indicatoren centraal die een beeld geven van de mate van (inkomens)zekerheid die een baan verschaft. De mate van zekerheid kent verschillende aspecten: de lengte van de arbeidsovereenkomst (bepaalde of onbepaalde duur) en het aantal uren dat er wordt gewerkt (vast of flexibel). De meeste zekerheid biedt een arbeidscontract van onbepaalde duur met een vast aantal uren per week; de minste zekerheid een tijdelijk contract met een flexibel aantal uren. Iedereen met een uitzend- of oproepcontract valt onder de categorie 'flexibel aantal uren'. Banen met de minste zekerheid zijn dan uitzendbanen en oproepcontracten van bepaalde tijd.

⁷⁶ Dat betekent dat het gaat om een selectie van de potentiële beroepsbevolking: zzp'ers, eigenaren van bedrijven, werklozen en mensen zonder baan die niet willen of kunnen werken zijn niet meegenomen. Dit hoofdstuk biedt een overzicht van de verschillen tussen mensen met en zonder migratieachtergrond op verschillende aspecten van de arbeidsmarkt.

⁷⁷ Voor zover ingeschreven in Basisregistratie Personen (BRP).

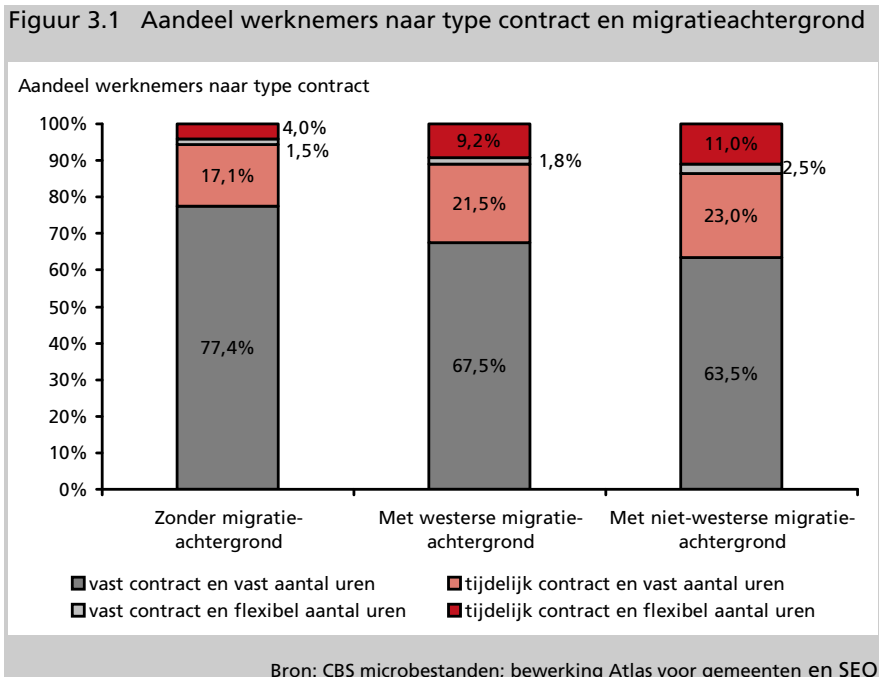
⁷⁸ Vanaf 28 jaar worden mensen die een opleiding volgen wel meegeteld omdat dit over het algemeen gaat om een (deeltijd of kleine) opleiding naast een baan voor meerdere dagen in de week.

⁷⁹ De analyses over lonen zijn in het geval van meerdere banen gebaseerd op een gewogen gemiddelde over die banen op basis van het aantal uren. De overige kenmerken zijn in dat geval gebaseerd op de belangrijkste baan (in uren).

Tabel 3.1 Twee aspecten van (on)zekerheid

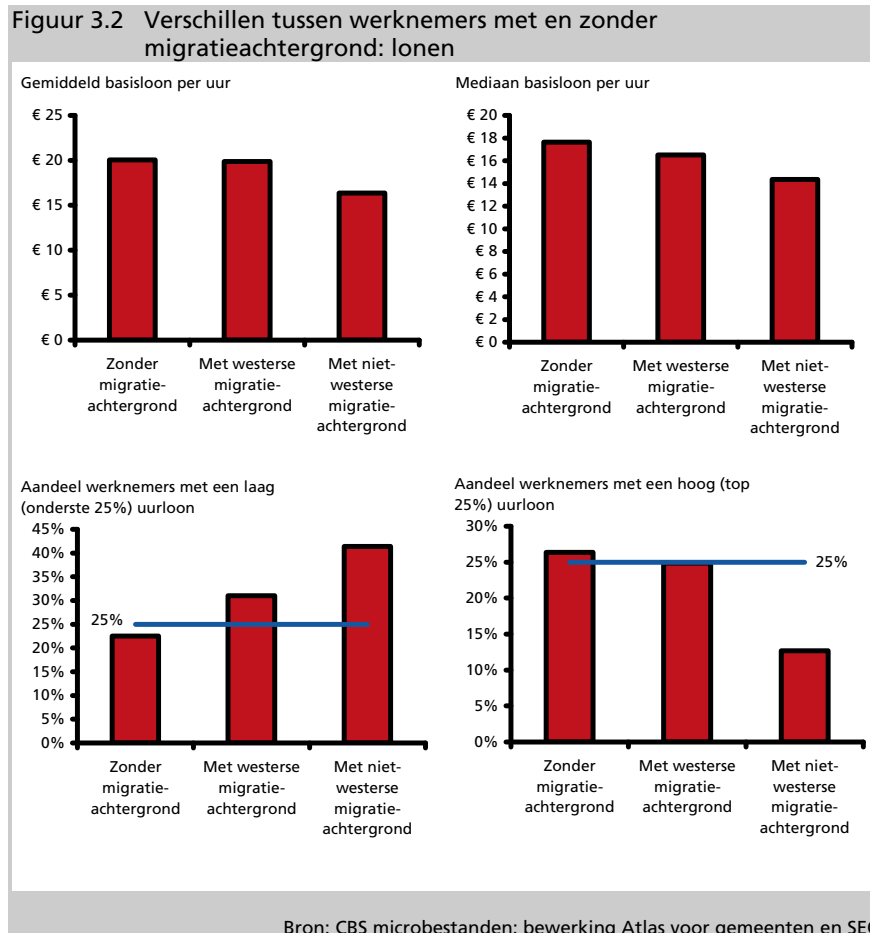
		Aantal uren	
		<i>Vast aantal uren</i>	<i>Flexibel aantal uren</i>
Duur van arbeids-overeenkomst	<i>Onbepaalde tijd (vast)</i>	Meest zeker: zeker over de duur van baan en aantal uren – vast contract met vast aantal uren	Zekerheid over de duur van baan maar onzeker over aantal uren – oproepcontract van onbepaalde tijd
	<i>Bepaalde tijd (tijdelijk)</i>	Onzekerheid over de duur van baan maar zeker over aantal uren – tijdelijk contract met vast aantal uren	Minst zeker: onzeker over duur baan en aantal uren – uitzendbanen en oproepcontracten van bepaalde tijd

Figuur 3.1 laat de verdeling zien van de werknemers naar migratieachtergrond naar elk van de vier categorieën. Mensen zonder migratieachtergrond hebben vaker een baan met een vast contract en een vast aantal uren. Mensen met een migratieachtergrond hebben vaker baan met de grootste mate van onzekerheid; een tijdelijk contract met een flexibel aantal uren (oproepkracht of uitzendkracht), respectievelijk 11,0% (niet-westers) en 9,2% (westers) ten opzichte van 4,0% van de mensen zonder migratieachtergrond. Ook hebben werknemers met een migratieachtergrond vaker een tijdelijk contract met een vast aantal uren dan werknemers zonder migratieachtergrond, maar het verschil is minder groot.



Figuur 3.2 laat zien dat het gemiddelde en mediane uurloon⁸⁰ van mensen met een migratieachtergrond lager is dan van mensen zonder migratieachtergrond. Dit verschil is het grootst bij mensen met een niet-westerse migratieachtergrond; zowel het mediane als gemiddelde uurloon ligt ongeveer 18,5% (rond de € 3,50) lager dan het uurloon van mensen zonder migratieachtergrond. De onderste twee grafieken laten zien dat het uurloon van werknemers met een niet-westerse migratieachtergrond relatief vaak laag is (gedefinieerd als de laagste 25% binnen de totale werknemers) en dat relatief weinig werknemers met een niet-westerse migratieachtergrond een hoog uurloon hebben. Tussen werknemers met een westerse migratieachtergrond en werknemers zonder migratieachtergrond zijn de verschillen relatief klein.

⁸⁰ Omdat het gemiddelde uurloon sterk kan worden beïnvloed door uitschieters aan de boven- en onderkant van de verdeling is hier en ook elders in het rapport eveneens het mediane uurloon weergegeven – het middelste uurloon gegeven de verdeling van uurlonen van laag naar hoog.



3.2 Verschillen naar specifieke migratieachtergrond

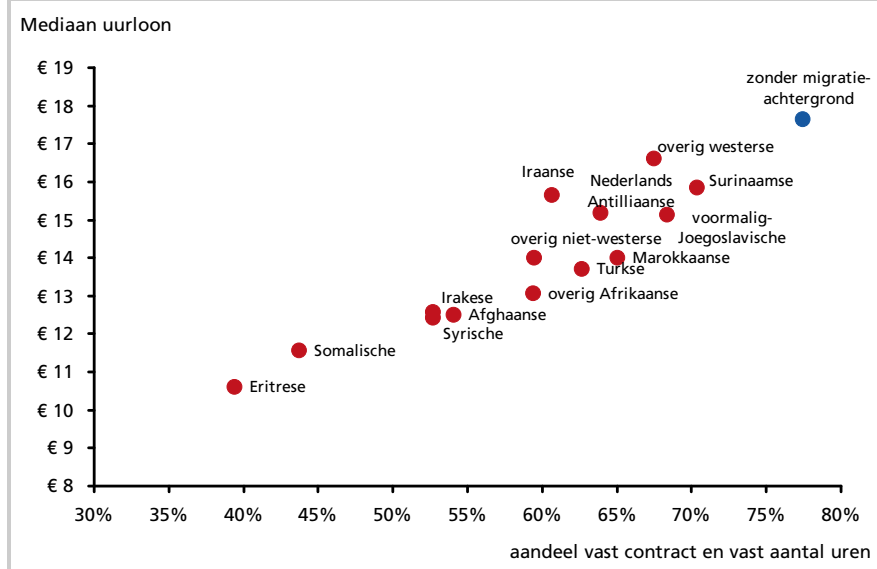
Binnen de werknemers met een migratieachtergrond zijn er vervolgens grote verschillen tussen groepen met een specifieke migratieachtergrond. Om hier een beeld van te geven is er onderscheid gemaakt naar veertien deelgroepen, waarbij zowel 'klassieke' deelgroepen zijn onderscheiden (o.a. Marokkaanse en Turkse achtergrond) als deelgroepen die recent snel zijn gegroeid (o.a. Syrische, Somalische en Eritrese achtergrond). De grootste groepen zijn mensen met een Surinaamse, Turkse, Marokkaanse en Antilliaanse achtergrond. In het vervolg van dit onderzoek zal een onderscheid worden gemaakt naar eerste en tweede generatie in deze groepen. De andere

groepen werknemers is vaak relatief klein in omvang (minder dan tienduizend) zoals mensen met een Eritrese en Somalische, Syrische of Afghaanse achtergrond. Tussen deze kleinere deelgroepen, die vooral bestaan uit mensen die recent naar Nederland zijn gekomen, en de mensen zonder migratieachtergrond zijn de verschillen het grootst, zo blijkt uit figuur 3.3.

Daarin is voor elk van de verschillende deelgroepen het mediane uurloon en het aandeel werknemers met een baan van onbepaalde tijd met een vast aantal uren weergegeven. Werknemers zonder migratieachtergrond (de blauwe bol in de figuur) hebben het hoogste mediane uurloon en het grootste aandeel vaste (of 'zekere') banen, gedefinieerd als een baan van onbepaalde tijd en een vast aantal uren. Hoe verder weg een bevolkingsgroep met een specifieke migratieachtergrond hier vanaf staat hoe groter het verschil. Dat is het grootst voor werknemers met een Eritrese en Somalische migratieachtergrond, gevolgd door andere deelgroepen die de afgelopen jaren relatief sterk in omvang zijn gegroeid; mensen met een Afghaanse, Syrische en Irakese achtergrond. Het verschil tussen werknemers met een Surinaamse en 'overig westerse' migratieachtergrond en werknemers zonder migratieachtergrond is relatief klein.

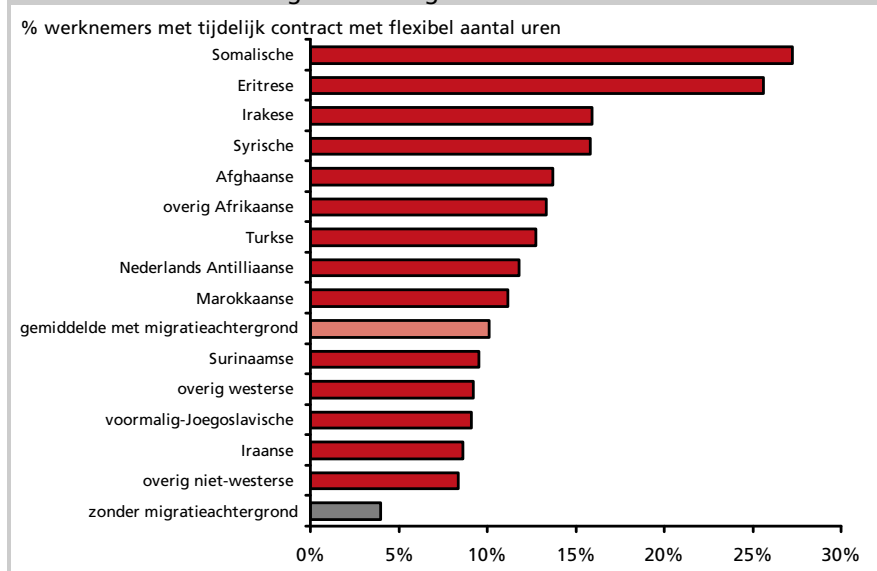
In figuur 3.4 is het aandeel werknemers met een baan met de minste zekerheid – tijdelijk contract met flexibel aantal uren (rechtsonder in tabel 3.1) – weergegeven naar migratieachtergrond. Dat geeft een vergelijkbaar beeld als figuur 3.3; vooral onder werknemers met een achtergrond uit landen waar recent veel vluchtelingen vandaan zijn gekomen is dit aandeel groot. Ook onder werknemers met een Turkse, overig Afrikaanse, Antilliaanse en Marokkaanse achtergrond is dat aandeel twee tot drie keer zo groot als onder werknemers zonder migratieachtergrond. Het verschil tussen werknemers zonder migratieachtergrond en met een Iraanse, overig niet-westerse en voormalig Joegoslavische achtergrond is relatief klein.

Figuur 3.3 Mediaan uurloon en aandeel werknemers met vast contract en vast aantal uren



Bron: CBS microbestanden; bewerking Atlas voor gemeenten en SEO

Figuur 3.4 Aandeel werknemers met een tijdelijk contract en flexibel aantal uren naar migratieachtergrond



Bron: CBS microbestanden; bewerking Atlas voor gemeenten en SEO

3.3 Verschillen tussen sectoren

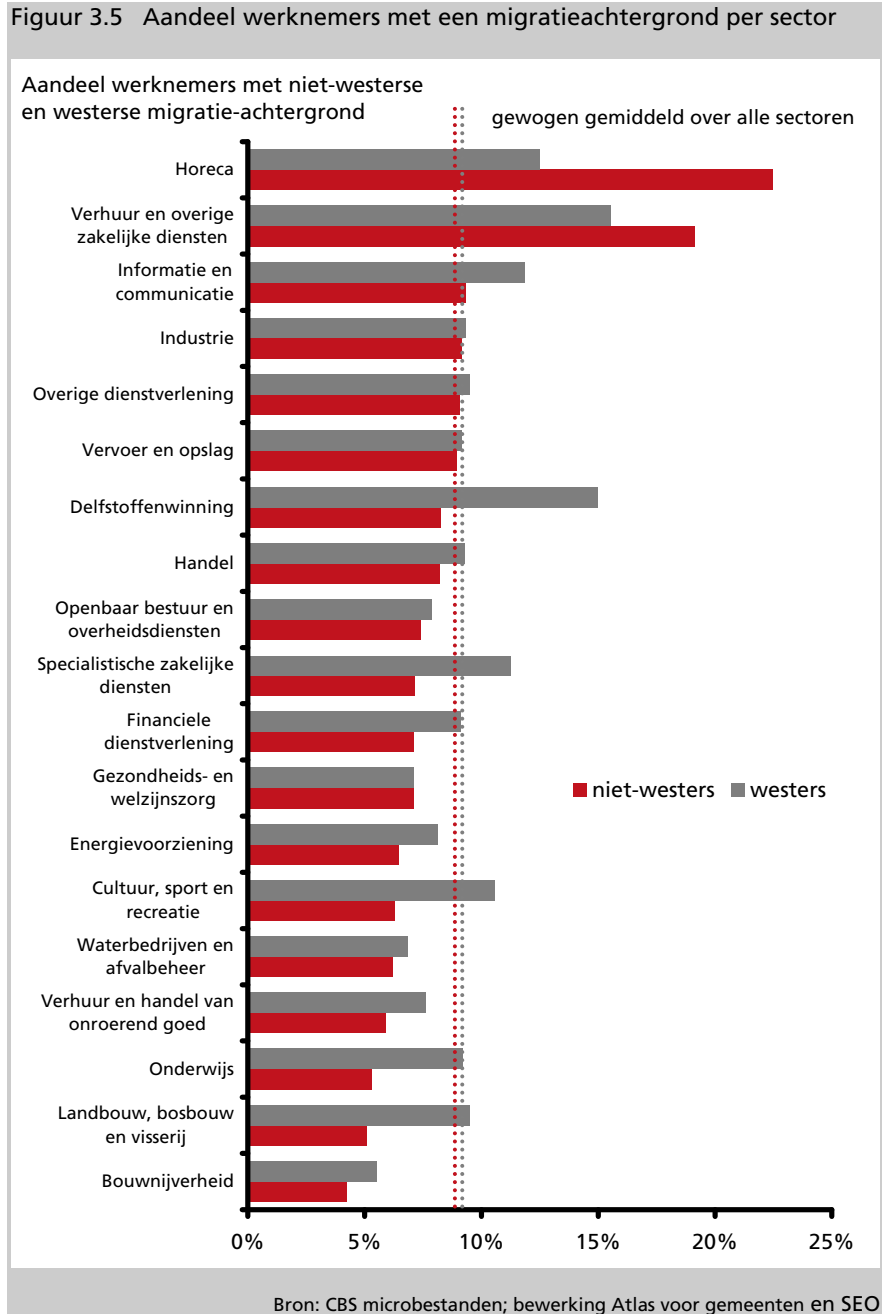
De genoemde verschillen hangen deels samen met de sectoren waarin mensen werkzaam zijn. In sommige sectoren is het uurloon lager en het aandeel flexibele contracten (naar duur en/of aantal uren) juist groter. Werknemers met een migratieachtergrond werken relatief vaak in sectoren waar dat het geval is. Dit is een van de achterliggende redenen voor de in paragraaf 3.1 getoonde verschillen.⁸¹ Uit figuur 3.5 blijkt dat werknemers met een respectievelijk niet-westerse en westerse migratieachtergrond bovengemiddeld vaak in een beperkt aantal sectoren werken. In deze figuur is het aantal werknemers met een migratieachtergrond als aandeel van het totaal aantal werknemers per sector weergegeven. Met de rode (niet-westers) en grijze (westers) stippellijn is het (gewogen) gemiddelde aandeel mensen met een migratieachtergrond over alle sectoren weergegeven. Is de rode of grijze staaf langer dan de stippellijn dan werken er relatief veel mensen met een migratieachtergrond in deze sector; komt de rode of grijze staaf niet voorbij de rode of grijze stippellijn dan werken er juist relatief weinig mensen met een migratieachtergrond in de sector.

Werknemers met een niet-westerse migratieachtergrond werken bovengemiddeld vaak in de horeca en de 'verhuur en overige zakelijke dienstverlening'.⁸² Onder die laatste sector vallen schoonmaak, facility management, beveiliging en uitzendbureaus en personeelsdiensten.⁸³ Het aandeel werknemers met een niet-westerse migratieachtergrond is relatief klein in de bouw; landbouw, bosbouw en visserij; het onderwijs en de vastgoedsector.

⁸¹ Wat de vraag oproept waarom mensen met een bepaalde migratieachtergrond eerder in bepaalde sectoren werkzaam zijn.

⁸² Uit een onderzoek van het ROA bleek dat mensen met een niet-westerse migratieachtergrond die recent een mbo-opleiding hadden afgerond vaker werkloos bleken te zijn als het beroep waarvoor ze waren opgeleid voor een groot deel uit contactuele vaardigheden bestond (ROA, 2016: Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt 2015 (Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, Maastricht)). Dat lijkt in eerste instantie in tegenspraak met de resultaten in deze analyse. Een belangrijk verschil is dat deze analyse uitgaat van alle werknemers ongeacht opleidingsniveau en leeftijd, en de studie van het ROA is gebaseerd op (jonge) mensen die net het mbo hebben afgerond. Het kan dus zijn dat dit het geval is voor mensen die net het mbo hebben afgerond, maar niet voor de grote groep van alle werknemers. Bovendien ligt de focus in het ROA-onderzoek op de inschatting van mensen over de mate waarin contactuele vaardigheden in het beroep nodig zijn. Binnen sectoren bestaan er echter beroepen met een grote diversiteit in de mate waarin contactuele vaardigheden van belang zijn. In een bedrijf vallen immers zowel de verkoper als de systeembeheerder en de administratief medewerker onder dezelfde sector.

⁸³ Ongeveer 60% van de banen in deze sector valt onder de subsector 'uitzendbureaus en personeelsdiensten'. Binnen deze subsector is het aandeel mensen met een niet-westerse migratieachtergrond 17% en in de totale sector 'verhuur en overige zakelijke dienstverlening' is dat 19%. Daarmee wijkt de subsector uitzendbureaus voor het aandeel werknemers met een niet-westerse migratieachtergrond niet structureel af van de overkoepelende sector als geheel.



De sectoren 'verhuur en overige zakelijke diensten' en horeca kennen eveneens een bovengemiddeld aandeel werknemers met een westerse migratieachtergrond. Dat is ook het geval in de delfstoffenwinning, informatie en communicatie, specialistische zakelijke dienstverlening (waaronder organisatieadviesbureaus, advocatuur, onderzoeksbureaus) en de sector 'cultuur, sport en recreatie'. Voor sectoren als delfstoffenwinning en specialistische zakelijke dienstverlening kan dat deels worden verklaard door buitenlandse kenniswerkers. Uit een studie van het Planbureau voor de Leefomgeving blijkt dat dit sectoren zijn waarin relatief veel in het buitenland geboren, hoogopgeleide werknemers met een relatief hoog salaris werken (de in die studie gebruikte definitie van buitenlandse kenniswerkers).⁸⁴

In de sectoren horeca en 'verhuur en overige zakelijke diensten' zijn de uurlonen relatief laag en zijn de contracten vaak flexibel. Omdat dit sectoren zijn waarin mensen met een migratieachtergrond veelal werkzaam zijn, is dit een van de achtergronden voor de eerder weergegeven verschillen. Maar tussen werknemers met en zonder migratieachtergrond in dezelfde sector zijn er eveneens verschillen, zowel in het mediane uurloon als het aandeel mensen met (een vorm van) een flexibel contract. Het aandeel flexibele contracten is onder werknemers met een niet-westerse migratieachtergrond groter en het mediane uurloon lager. Dat geldt voor alle sectoren. Dit betekent dat mensen met een niet-westerse migratieachtergrond niet alleen vaker in sectoren met een relatief laag uurloon en veel flexibele banen werken, maar dat ze binnen die sectoren ook vaker een lager uurloon en een flexibele baan hebben. Wel varieert de omvang van het verschil per sector.

In bijlage 1 zijn figuren opgenomen waarin het mediane uurloon en aandeel flexibele contracten per sector naar migratieachtergrond staan weergegeven. Figuur 3.6 is hierop gebaseerd en geeft weer in welke sectoren de verschillen tussen werknemers zonder en met een niet-westerse migratieachtergrond relatief groot zijn. Daarbij is per sector berekend hoe groot het verschil is (in %-punt) in het aandeel flexibele banen⁸⁵ – weergegeven op horizontale as – en het verschil in mediaan uurloon (in %) – weergegeven op de verticale as. De grootste verschillen doen zich voor in de sectoren 'overige dienstverlening' (o.a. kappers, schoonheidssalons, reparatie van

⁸⁴ Zie: O. Raspe e.a., 2014: Buitenlandse kenniswerkers in Nederland. Waar werken en wonen ze en waarom? (Planbureau voor de Leefomgeving, Den Haag).

⁸⁵ Een tijdelijk contract en/of geen vast aantal uren.

consumentenartikelen) en – in mindere mate – onderwijs. In de figuur is ook het ongewogen gemiddelde⁸⁶ over alle sectoren weergegeven zodat inzichtelijk wordt in welke sectoren de verschillen groter of kleiner zijn dan gemiddeld.

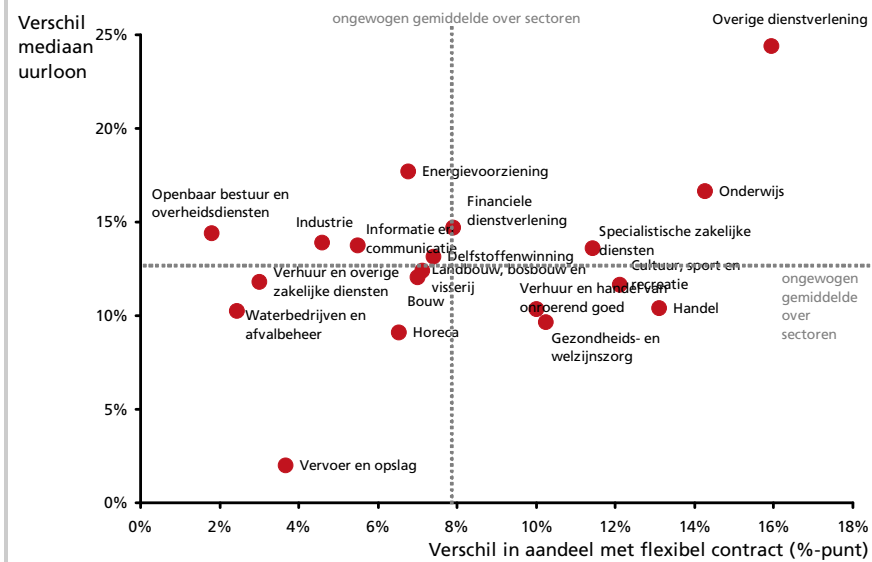
Op vergelijkbare wijze is dat gedaan voor werknemers met een westerse migratieachtergrond (zie figuur 3.7). Daaruit blijkt dat de verschillen met werknemers zonder migratieachtergrond kleiner zijn. Twee sectoren wijken sterk af van het algemene beeld: de sectoren ‘landbouw, bosbouw en visserij’ en ‘verhuur en overige zakelijke dienstverlening’ (uitzendbureaus). In beide sectoren is het aandeel werknemers met een flexibele baan onder mensen met een westerse migratieachtergrond erg groot en het loon lager, wat samenhangt met het grote aandeel seizoensarbeiders met een Midden- en Oost-Europese migratieachtergrond. Er zijn ook sectoren waar het mediane uurloon voor mensen met een westerse migratieachtergrond gelijk is of (iets) hoger ligt dan voor mensen zonder migratieachtergrond. Het gaat dan onder andere om de financiële dienstverlening, gespecialiseerde zakelijke diensten, delfstoffenwinning en cultuur, sport en recreatie. Dit hangt mogelijk samen met het feit dat dit sectoren zijn waarin relatief veel buitenlandse kenniswerkers werken.⁸⁷

De beschreven verschillen kunnen samenhangen met verschillen in opleidingsniveau of leeftijdsopbouw tussen werknemers met en zonder migratieachtergrond. Als bijvoorbeeld in het onderwijs banen met meer zekerheid en een hoger uurloon vooral naar oudere, hoogopgeleide werknemers gaan en werknemers met een niet-westerse migratieachtergrond juist vaker jong en lager opgeleid zijn kan dat een oorzaak zijn van de verschillen. Of dat inderdaad zo is, kan niet op basis van deze analyse worden geconcludeerd. Wel wordt in de volgende paragraaf gekeken in hoeverre dergelijke verschillen blijven bestaan als er rekening wordt gehouden met opleidingsniveau.

⁸⁶ Daarbij telt elke sector ‘even zwaar’ mee in de berekening voor het gemiddelde. Dit gemiddelde wijkt af van het gemiddelde dat berekend is over alle werknemers. Omdat het doel van deze figuur is om de verschillen tussen sectoren in beeld te brengen ligt een ongewogen gemiddelde hier meer voor de hand dan een (naar omvang van sector) gewogen gemiddelde.

⁸⁷ O. Raspe e.a., 2014: Buitenlandse kenniswerkers in Nederland. Waar werken en wonen ze en waarom? (Planbureau voor de Leefomgeving, Den Haag).

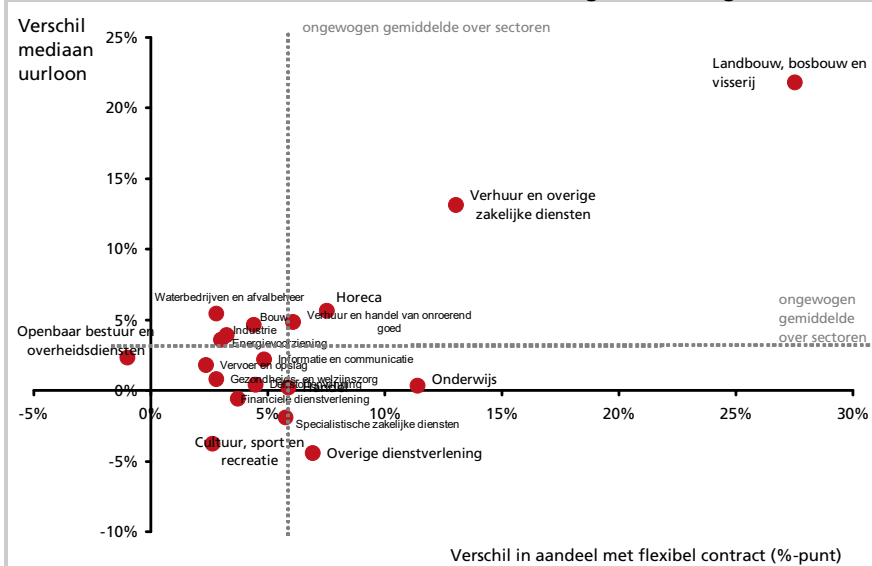
Figuur 3.6 Sectorale verschillen in uurloon (%) en % flexibel contract tussen mensen zonder en met een niet-westerse migratieachtergrond



Verschil in uurloon is uitgedrukt als verschil ten opzichte van mediaan uurloon werknemers zonder migratieachtergrond – hoe hoger het percentage hoe groter het verschil.

Bron: CBS microbestanden; bewerking Atlas voor gemeenten en SEO

Figuur 3.7 Sectorale verschillen in uurloon (%) en % flexibel contract tussen mensen zonder en met een westerse migratieachtergrond



Verschil in uurloon is uitgedrukt als verschil ten opzichte van mediaan uurloon werknemers zonder migratieachtergrond – negatief percentage betekent een hoger uurloon.

Bron: CBS microbestanden; bewerking Atlas voor gemeenten en SEO

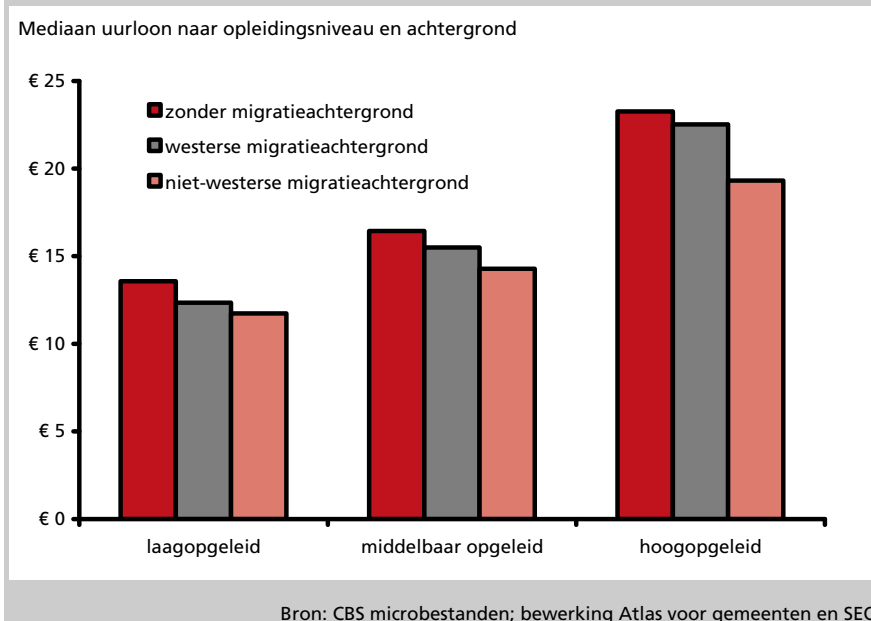
3.4 Opleidingsniveau

Een deel van de geconstateerde verschillen tussen mensen met en zonder migratieachtergrond varieert naar opleidingsniveau. Figuur 3.8 laat zien dat het mediane uurloon van werknemers met een niet-westerse migratieachtergrond bij laag-, middelbaar en hoogopgeleiden lager is dan bij mensen zonder migratieachtergrond. De verschillen – zowel in euro's als in procenten – zijn het grootst bij hoogopgeleiden. Het mediane uurloon van werknemers met een westerse migratieachtergrond is eveneens lager dan van werknemers zonder migratieachtergrond, maar het verschil is kleiner dan bij werknemers met een niet-westerse migratieachtergrond.

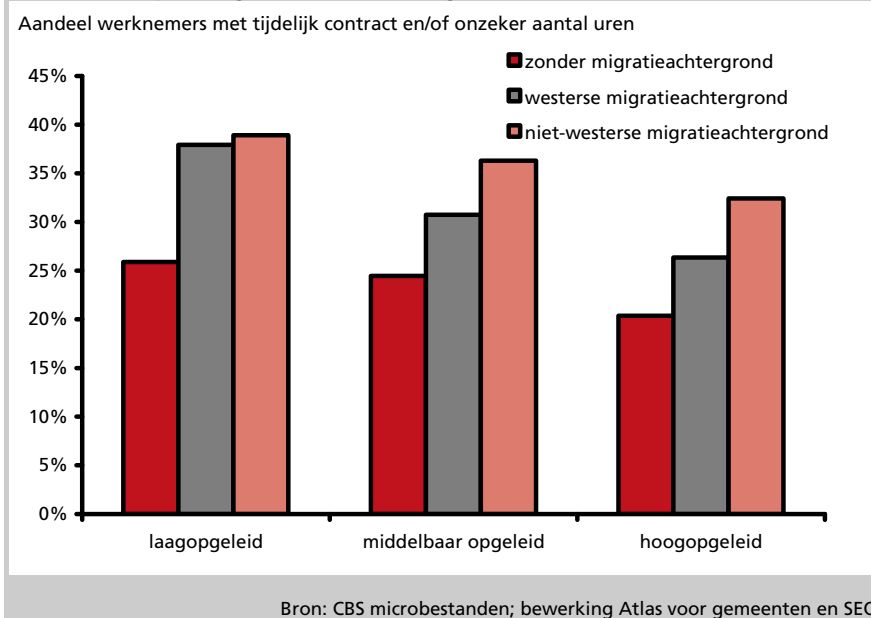
Een vergelijkbaar beeld komt naar voren als wordt gekeken naar het aandeel werknemers met een flexibele baan (figuur 3.9). Ongeacht het opleidingsniveau hebben werknemers zonder migratieachtergrond veel minder vaak een flexibele baan (tijdelijk contract en/of flexibel aantal uren) dan werknemers met een migratieachtergrond. Vooral werknemers met een niet-westerse migratieachtergrond hebben relatief vaak een flexibele baan. Bij laagopgeleide werknemers met een westerse migratieachtergrond is het aandeel met een flexibele baan ongeveer even groot als bij laagopgeleide werknemers met een niet-westerse migratieachtergrond. Bij middelbaar opgeleide en hoogopgeleide werknemers met een westerse migratieachtergrond is dat aandeel kleiner. De omvang van deze verschillen en verschillen in uurloon variëren per sector (zie bijlage 1).

Figuur 3.10 laat tot slot zien dat het verschil in aandeel banen met de grootste onzekerheid tussen werknemers met en zonder migratieachtergrond het grootst is bij laagopgeleiden. Dat aandeel is met respectievelijk 15% en 14% ruim twee keer zo groot onder werknemers met een westerse en niet-westerse migratieachtergrond als onder werknemers zonder migratieachtergrond. Onder middelbaar en hoogopgeleiden is het aandeel werknemers met een tijdelijk contract en een flexibel aantal uren voor alle werknemers kleiner. De verschillen tussen mensen met en zonder migratieachtergrond zijn in relatieve zin echter gelijk. Onder middelbaar en hoogopgeleiden met een niet-westerse migratieachtergrond is het aandeel werknemers in een flexibele baan twee-en-een-half keer zo groot als onder werknemers zonder migratieachtergrond. Tussen werknemers zonder en met een westerse migratieachtergrond zijn de verschillen bij middelbaar en hoogopgeleiden kleiner.

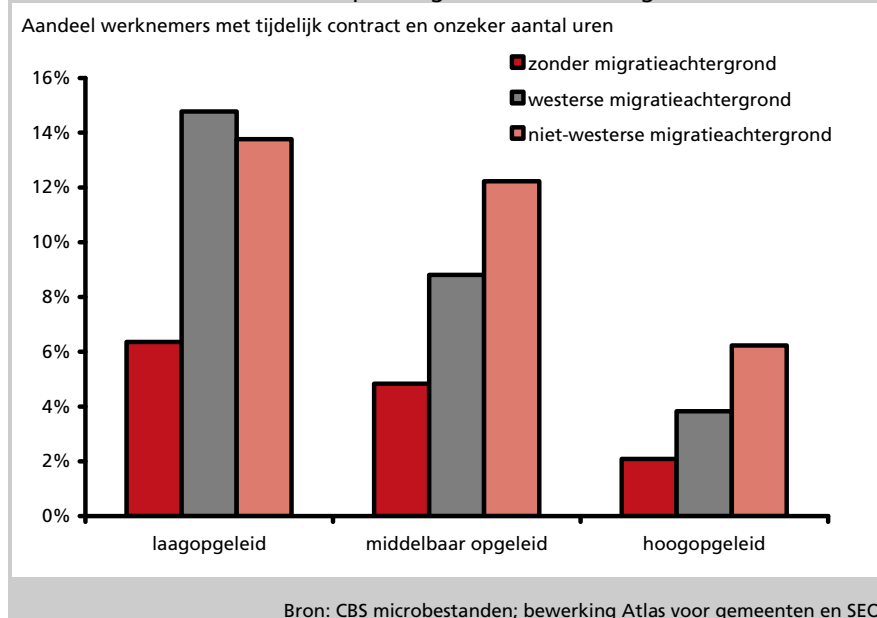
Figuur 3.8 Mediaan uurloon naar opleidingsniveau en achtergrond



Figuur 3.9 Aandeel werknemers met (een vorm van) een flexibele baan naar opleidingsniveau en achtergrond



Figuur 3.10 Aandeel werknemers met baan met tijdelijk contract en flexibel aantal uren naar opleidingsniveau en achtergrond

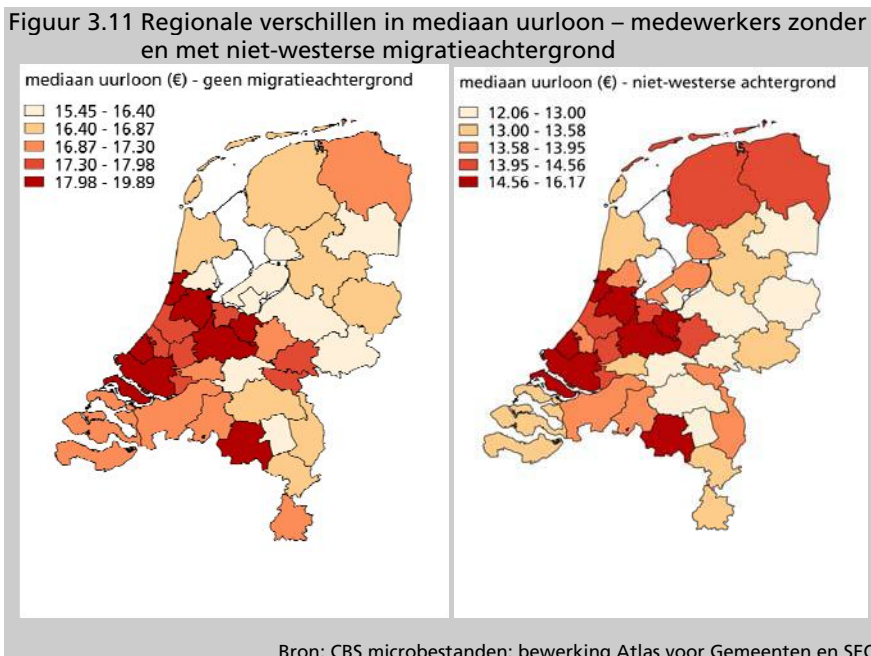


3.5 Verschillen naar regio

In hoeverre variëren de geconstateerde verschillen in uurloon en aandeel flexibele banen tussen werknemers met en zonder migratieachtergrond naar regio of type gemeente? Zijn er gemeenten of regio's waar deze verschillen relatief groot of klein zijn? In deze paragraaf wordt gekeken of er regionale verschillen zijn. Er kan op basis daarvan nog niets worden geconcludeerd over de oorzaken hiervan of over de additionaliteit van regionale factoren bovenop andere factoren. De vraag wat het effect is van bijvoorbeeld regionale verschillen in de kans op werk op doorstroom naar een hoger uurloon (na correctie voor andere factoren) wordt in de latere hoofdstukken met regressieanalyses zo goed mogelijk beantwoord. Regionale verschillen worden in deze paragraaf in eerste instantie aan de hand van de 35 arbeidsmarktregio's in beeld gebracht. Werknemers zijn hierbij aan een locatie toegedeeld op basis van hun werklocatie⁸⁸ en niet op basis van hun woonlocatie.

⁸⁸ De locatie van een baan is hier gebaseerd op de locatie van waaruit de lonen van de werknemers zijn bepaald (polisadministratie) omdat dit per vestiging niet aanwezig is. Voor bedrijven met

Er zijn in Nederland regionale verschillen in het (mediane) uurloon per regio (zie figuur 3.11). Verschillende studies⁸⁹ laten zien dat deze regionale verschillen ook na correctie voor individuele kenmerken (zoals leeftijd) en sectorstructuur blijven bestaan en onder andere aan het bestaan van agglomeratievoordelen kunnen worden toegeschreven. De vraag die in deze paragraaf centraal staat is in hoeverre de lonen van werknemers met en zonder migratieachtergrond verschillen tussen regio's. Daarom is voor elke arbeidsmarktregio het procentuele verschil berekend tussen het mediane uurloon van een werknemer zonder migratieachtergrond en een werknemer met een migratieachtergrond.



Het verschil in mediaan uurloon tussen mensen zonder migratieachtergrond en met een niet-westerse migratieachtergrond varieert van 15% tot 28% (een factor 2) – zie de kaart linksboven in figuur 3.12. De grootste verschillen

meerdere vestigingen is dat vaak het hoofdkantoor. In hoofdstuk vier en verder is gewerkt met een door het CBS ontwikkelde toedeling waarbij werknemers bij bedrijven met meerdere vestigingen automatisch worden toegedeeld aan de vestiging die zich het dichtst bij de woonlocatie bevindt..

⁸⁹ Zie bijvoorbeeld: C. Teulings e.a., 2010: Stad en Land (Centraal Planbureau, Den Haag) en E. Buitelaar, A. Weterings, O. Raspe e.a., 2016: De verdeelde triomf - Verkenning van stedelijk-economische ongelijkheid en opties voor beleid - Ruimtelijke verkenningen 2016 (Planbureau voor de Leefomgeving, Den Haag).

zijn er in de regio's in het oosten van Nederland: Twente, de Stedendriehoek en Noordwest-Veluwe,⁹⁰ Midden-Gelderland (regio Arnhem), Noordoost-Brabant (regio Den Bosch) en Zuid-Limburg. De andere drie kaarten in figuur 3.12 laten de verschillen naar opleidingsniveau zien. Daaruit blijkt dat voor laagopgeleiden het verschil juist relatief groot is in een aantal regio's in het westen van Nederland: Rijnmond, Haaglanden, Holland-Rijnland, Gorinchem en Utrecht. Dat is ook het geval voor het Rijk van Nijmegen.

De ruimtelijke variatie in loonverschillen is voor laagopgeleiden dus heel anders dan voor andere opleidingsniveaus. Het grootste deel van de werknemers heeft een middelbaar opleidingsniveau. De regionale verschillen voor middelbaar opgeleiden zijn op hoofdlijnen dan ook vergelijkbaar met die van de loonverschillen in het algemeen. Dat geldt deels ook voor hoogopgeleiden – ook hier zijn verschillen groot in de al eerder genoemde regio's Stedendriehoek en Noordwest-Veluwe en Zuid-Limburg. Daarnaast zijn de verschillen ook groot in regio's als Rivierenland, Helmond de Peel en Drenthe. In Groningen en Friesland zijn de loonverschillen juist relatief klein, net als in Utrecht en Amersfoort.

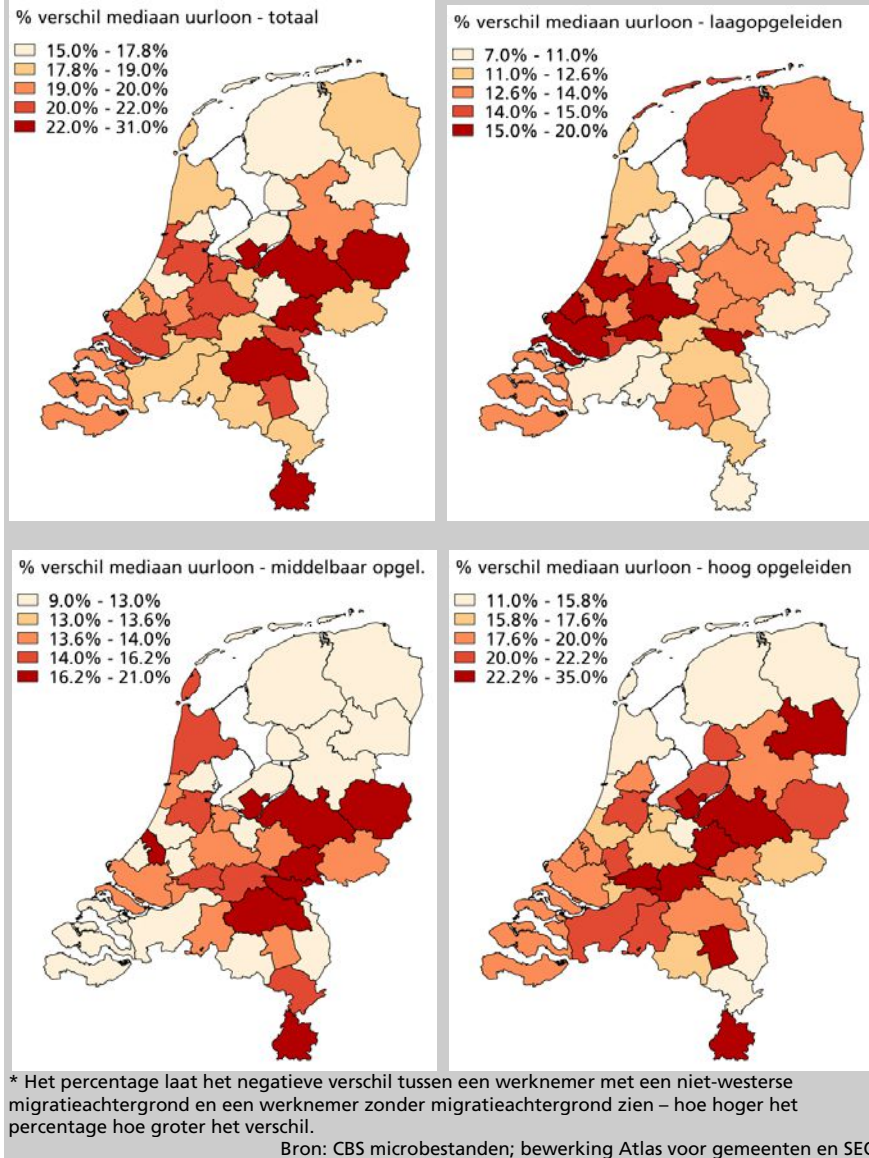
Figuur 3.13 laat dezelfde kaarten zien maar dan voor het verschil in uurloon voor werknemers zonder een migratieachtergrond en met een westerse migratieachtergrond. Het loonverschil voor laagopgeleiden blijkt dan vooral groot te zijn in het zuiden van de Randstad en West-Brabant. Voor middelbaar opgeleiden is dit verschil juist relatief groot in een aantal regio's in het zuidoosten van Nederland: Noord-Limburg, Helmond-de Peel, Noordoost-Brabant en Rivierenland.

Voor hoogopgeleiden is het verschil ook groot in een aantal Brabantse regio's. Opvallend is dat het mediane uurloon in Zuidoost-Brabant (regio Eindhoven) lager ligt bij medewerkers zonder migratieachtergrond (wat zich uit in een negatief percentage in de figuur). Dit is waarschijnlijk het gevolg van het hoge aantal westerse kenniswerkers in de hightech-sector in die regio.⁹¹ Het patroon in de ruimtelijke variatie van loonverschillen voor laag- en middelbaar opgeleide werknemers met een westerse migratieachtergrond hangt waarschijnlijk ook samen met de ruimtelijke concentratie van bepaalde sectoren (zoals bijvoorbeeld de tuinbouw).

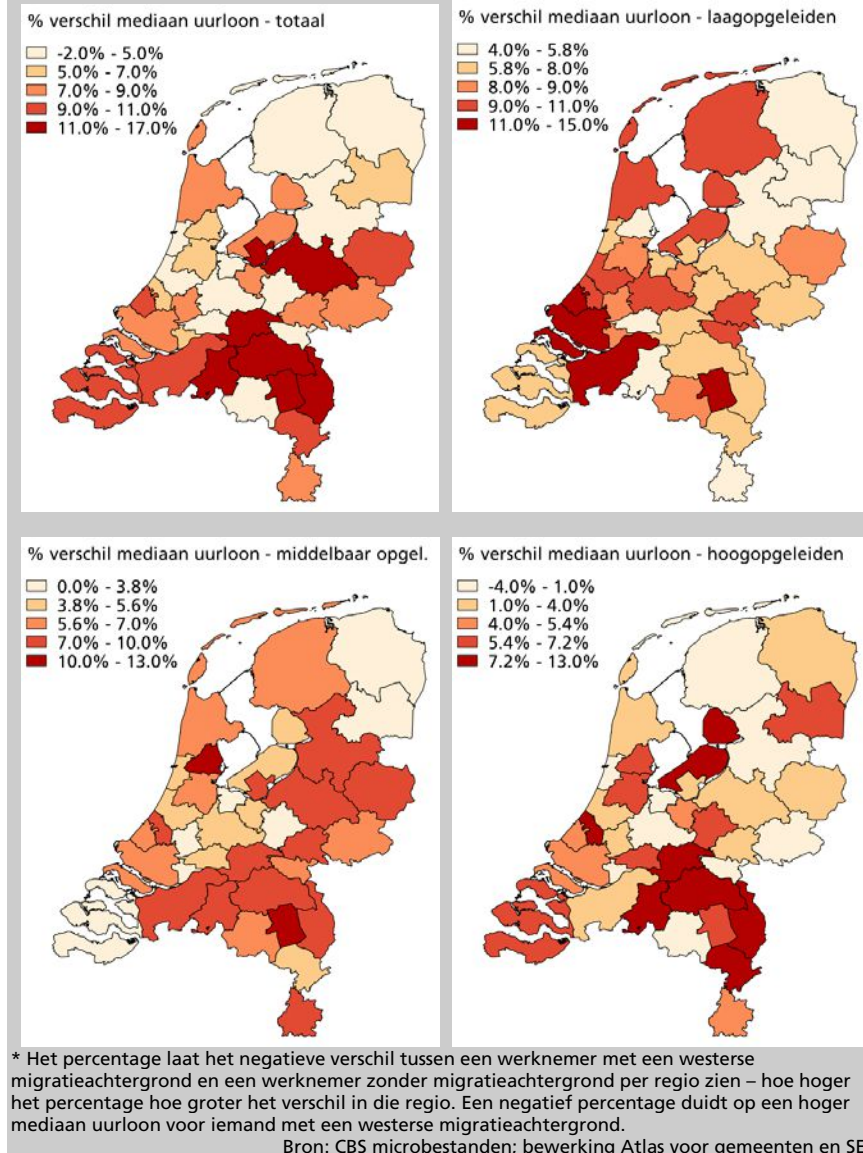
⁹⁰ Met de steden Deventer, Zutphen en Apeldoorn.

⁹¹ O. Raspe e.a., 2014: Buitenlandse kenniswerkers in Nederland. Waar werken en wonen ze en waarom? (Planbureau voor de Leefomgeving, Den Haag).

Figuur 3.12 Regionale verschillen in mediaan uurloon tussen werknemers zonder en met een niet-westerse migratieachtergrond (totaal en naar opleidingsniveau)*



Figuur 3.13 Regionale verschillen in mediaan uurloon tussen werknemers zonder en met een westerse migratieachtergrond (totaal en naar opleidingsniveau)*



Op vergelijkbare wijze zijn in bijlage 1 regionale verschillen in het aandeel flexibele banen weergegeven voor werknemers zonder migratieachtergrond en met een niet-westerse migratieachtergrond. Net als bij lonen bestaat er

een regionale variatie in het aandeel flexibele banen tussen werknemers zonder en met een niet-westerse migratieachtergrond. Dat verschil is relatief groot in een aantal regio's waar ook het verschil in het mediane uurloon groter was: Stedendriehoek en Noordwest-Veluwe, Rivierenland en Midden-Gelderland. Deze regionale variatie is grotendeels vergelijkbaar tussen de verschillende opleidingsniveaus al zijn er een paar uitzonderingen. Voor laagopgeleide werknemers met een niet-westerse migratieachtergrond is het verschil met laagopgeleiden zonder migratieachtergrond relatief groot in de Randstad en in de grote steden. Voor hoogopgeleide werknemers is het verschil daar juist relatief klein, maar juist groot in de meer landelijke gemeenten en in gemeenten in de periferie.

4 Modellschattingen instroom, doorstroom en uitstroom

De figuren en analyses in hoofdstuk 1 en 3 bevestigen het beeld dat in eerder onderzoek (zie hoofdstuk 2) wordt geschetst; er is sprake van een achterstand op de arbeidsmarkt van mensen met een migratieachtergrond. Deze achterstand betreft zowel de mate van arbeidsparticipatie als de mate van werkzekerheid en loon bij de mensen die werken. Deze achterstanden kunnen op verschillende momenten in iemands arbeidscarrière ontstaan.

In de volgende hoofdstukken wordt gekeken in hoeverre de kans op instroom in een baan (na afronden van onderwijs of vanuit de WW of bijstand), de kans op doorstroom naar een betere baan (van flex naar vast of naar een hoger salaris) en uitstroom van een baan naar WW of bijstand verschillen tussen mensen met en zonder migratieachtergrond. Daarnaast wordt inzichtelijk gemaakt in hoeverre er verschillen bestaan tussen groepen met specifieke migratieachtergronden.

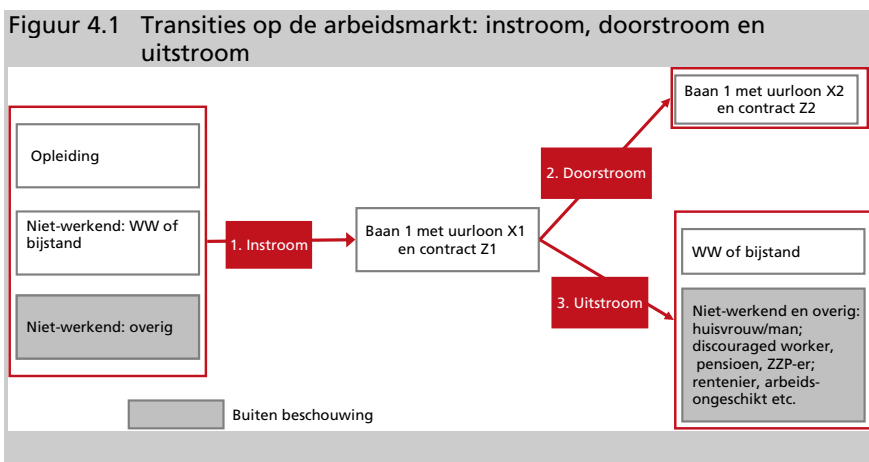
De resultaten van deze analyses worden gepresenteerd in hoofdstuk 5 tot en met 9. Dit hoofdstuk gaat in op de methode, gebruikte data en keuzes voor de variabelen die de in hoofdstuk 2 beschreven achtergrondkenmerken meten.

4.1 Vijf soorten transities

In dit onderzoek wordt een transitie op de arbeidsmarkt gedefinieerd als een verandering in de arbeidsmarktpositie van mensen. Er is in de praktijk een groot aantal transities te onderscheiden. In dit onderzoek ligt de focus op vijf soorten transities: twee vormen van instroom, twee vormen van doorstroom en één vorm van uitstroom. Dit is schematisch weergegeven in figuur 4.1 aan de hand van de rode blokken die de transitie van de ene situatie naar een andere situatie weergeven (de witte blokken).

De eerste vorm van instroom in dit onderzoek is de transitie van iemand die een opleiding (mbo, hbo of WO) heeft afgerond naar een positie als werknemer in een bepaalde baan. De tweede vorm van instroom is de transitie van iemand die werkloos is en een WW of bijstandsuitkering ontvangt naar een positie als werknemer. Onder doorstroom wordt de transitie naar een 'betere' baan verstaan. Een verbetering is hierbij

gedefinieerd als een baan met een hoger uurloon of van een baan met een flexibel contract naar een vast contract. Doorstroom kan zowel bij dezelfde werkgever plaatsvinden als door te veranderen van werkgever. De vijfde transitie is uitstroom vanuit een positie als werknemer naar werkloosheid met een beroep op WW of bijstand. In tabel 4.1 zijn deze transities gedefinieerd – verderop in dit hoofdstuk wordt dieper ingegaan op de exacte afbakeningen van de populatie



Tabel 4.1 De vijf transities die centraal staan in dit onderzoek

Transitie	Beschrijving
Instroom	Van afronding opleiding (mbo, hbo of WO) naar een positie als werknemer met een baan (minimaal 12 uur in de week)
	Van een beroep op WW of bijstand naar werknemer met een baan (minimaal 12 uur in de week)
Doorstroom	Van werknemer met een baan (minimaal 12 uur in de week) met een flexibel contract naar werknemer met een baan met een vast contract
	Van werknemer met een baan (minimaal 12 uur in de week) met een bepaald uurloon naar een werknemer met een baan met een uurloon dat tenminste 5% hoger ligt
Uitstroom	Van een werknemer met een baan (minimaal 12 uur in de week) een beroep op WW of bijstand

De reden om te focussen op de vijf transities is dat deze transities in principe eenduidig als een verbetering of verslechtering kunnen worden geïnterpreteerd. Daarmee zijn de resultaten van de analyses in de volgende hoofdstukken eenduidig te interpreteren. Als immers blijkt dat mensen met een migratieachtergrond een grotere of kleinere kans hebben om een bepaalde transitie te maken dan is het voor de interpretatie van belang om te bepalen of dit negatief of positief is.

Dat betekent ook dat in dit onderzoek een selectie van alle denkbare transities centraal staat. Er zijn immers nog veel meer transities denkbaar die ook instroom, doorstroom of uitstroom betreffen. Zo kan iemand vanuit een positie als werknemer met een baan besluiten om zzp'er te worden. Of vanuit een positie als niet-werkend zonder recht op uitkering (bijvoorbeeld fulltime huisman of -vrouw) instromen als werknemer met een baan. Of als werknemer met een baan naar niet-werkend zonder recht op uitkering uitstromen (om te rentenieren of bijvoorbeeld een jaar te gaan reizen). Deze transities zijn echter niet eenduidig als een verbetering of verslechtering te beschouwen en worden om die reden niet onderzocht.

Een transitie van werknemer met een vast naar werknemer met een flexibel contract, naar een lager uurloon of naar niet-werkend zonder (recht op) uitkering kan op het eerste gezicht als verslechtering worden gezien. Maar dit kan ook het gevolg zijn van een eigen keuze van deze werknemer. De beslissing om niet meer of in een lagere functie te gaan werken kan bijvoorbeeld voortkomen uit de geboorte van een kind of andere privé-omstandigheden. Op vergelijkbare manier kan een transitie van een werknemer met een vast contract naar zzp'er als verslechtering, maar ook als een verbetering worden gezien. Daarmee kunnen dit soort transities in de praktijk zowel positief als negatief worden ervaren door de persoon in kwestie. Voor *ongewilde* transities van bijvoorbeeld werknemer naar werkloos zonder beroep op WW of bijstand is het aannemelijk dat dezelfde mechanismen spelen als bij transitie van werknemer naar WW of bijstand. Maar binnen alle transities van werknemer naar inactief is het niet mogelijk om deze ongewilde transities te selecteren, wat de interpretatie lastiger maakt dan bij analyses van werknemer naar WW of bijstand.⁹²

⁹² Hoewel niet uit te sluiten is dat er ook mensen zijn die een tijdelijke periode in de WW of bijstand als gewenst zullen ervaren.

4.2 Gebruikte gegevens

Om de hierboven beschreven transitie te kunnen meten is het noodzakelijk om mensen en hun positie op de arbeidsmarkt te volgen door de tijd. Daarvoor is gebruikgemaakt van registratiebestanden van het CBS op het niveau van individuen (zogenaamde microbestanden), waardoor in principe van alle inwoners van Nederland informatie bekend is. Door bestanden van verschillende jaren te koppelen is een overkoepelend bestand gemaakt waarin voor elk jaar op 1 oktober is bepaald wat de arbeidsmarktstatus was. Dit is gedaan voor de periode vanaf 2007 tot en met 2015. Op basis van veranderingen in arbeidsmarktstatus kan worden bepaald of er een bepaalde transitie heeft plaatsgevonden (zie paragraaf 4.3).

Naast informatie over de arbeidsmarktstatus is voor ieder individu de hoofdvariabele (*variable of interest*) toegevoegd: het wel of niet hebben van een (specifieke) migratieachtergrond. Om te kunnen corrigeren voor verschillen in bijvoorbeeld opleidingsniveau en arbeidsverleden van migranten ten opzichte van mensen zonder migratieachtergrond is ook een groot aantal controlevariabelen meegenomen. Ook deze controlevariabelen zijn elk jaar gemeten.

Migratieachtergrond

In eerste instantie wordt een onderscheid gemaakt naar mensen zonder migratieachtergrond, mensen met een westerse migratieachtergrond en mensen met een niet-westerse migratieachtergrond. Daarnaast worden er verschillende deelgroepen onderscheiden. In hoofdstuk 3 waren dit er in totaal veertien die op basis van mogelijke relevantie voor beleid werden onderscheiden. Een aantal groepen bleek erg klein te zijn (onder andere Syrisch, Somalisch en Eritrees). Voor de modelschattingen in de komende hoofdstukken is daarom een aantal van deze kleinere groepen samengevoegd op basis van geografische kenmerken. Voor de grotere groepen mensen met een niet-westerse migratieachtergrond wordt een onderscheid tussen eerste en tweede generatie gemaakt (zie tabel 4.2). In totaal worden er dertien deelgroepen onderscheiden.

Tabel 4.2 Deelgroepen naar migratieachtergrond

Deelgroepen in hoofdstuk 3	Deelgroepen in modelschattingen
Marokkaans	1 ^e en 2 ^e generatie onderscheiden
Turks	1 ^e en 2 ^e generatie onderscheiden
Nederlands Antilliaans	1 ^e en 2 ^e generatie onderscheiden
Surinaams	1 ^e en 2 ^e generatie onderscheiden
Syrisch	Samengevoegd in Midden-Oosten
Somalisch	Samengevoegd in Afrika
Eritrees	Samengevoegd in Afrika
Afghaans	Samengevoegd in Midden-Oosten
Irakees	Samengevoegd in Midden-Oosten
Iraans	Samengevoegd in Midden-Oosten
Voormalig Joegoslavisch	Geen wijzigingen
Overig Afrikaans	Samengevoegd in Afrika
Overig niet-westers	Geen wijzigingen
Overig westers	Geen wijzigingen

Overige achtergrondkenmerken

Op basis van de in hoofdstuk 2 besproken literatuur zijn achtergrondkenmerken geselecteerd die als 'controlevariabelen' worden meegenomen in de schattingen. Tabel 4.3 geeft een overzicht van deze variabelen. Daarnaast is het van belang om (bij de kans op doorstroom en uitstroom naar WW of bijstand) rekening te houden met kenmerken van de (huidige) baan, en de ontwikkeling van de arbeidsmarktcarrière in de afgelopen jaren. Bij de instroom vanuit WW of bijstand worden twee analyses uitgevoerd; één voor de totale groep en één voor de groep die het jaar voordat ze in de WW of bijstand zaten wel werk hadden. Bij die laatste groep worden de baankenmerken van die baan meegenomen als extra controlevariabele. In tabel 4.4 staat een overzicht van deze variabelen.

Tabel 4.3 Variabelen waarmee voor achtergrondkenmerken wordt gecorrigeerd

Achtergrondkenmerk	Variabelen ⁹³
Leeftijd	Leeftijdsklassen: 18-24 (ref), 25-34, 35-45 en 45-54 jaar Bij instroom uit opleiding: 18-19 (ref.), 20-24 en 25-28 jaar
Geslacht	Man (ref) vrouw
Huishoudenstype ⁹⁴	- alleenstaand (ref) - alleenstaande ouder, jongste kind tot 5, 5-12, 12-18 jaar en 18+ - in paar zonder kinderen - paar met jongste kind tot 5, 5-12, 12-18 jaar, 18+ - in institutioneel huishoudens - in overige huishoudens - thuiswonend kind
Opleidingsniveau	Vijf klassen: basisonderwijs (ref); vmbo, havo onderbouw en mbo1; havo, vwo, mbo 2 en hoger; hbo-, WO-bachelor; hbo-, WO-master, doctor.
Opleidingsrichting	Tien richtingen (SOI-indeling 2006)
Gezondheid	Dummy of iemand gebruik maakt van of medicijnen tegen verslaving, depressie of psychose/bipolaire stoornis of van medicijnen voor fysieke klachten uit ten minste vier hoofdgroepen ⁹⁵
Jaar	Dummy jaar T waarop kenmerken zijn gemeten

⁹³ Bij klassen of dummyvariabelen is één categorie de referentiecategorie. Dit wordt aangegeven met (ref).

⁹⁴ Daarnaast zijn er interactievariabelen geslacht en huishoudenstype opgenomen.

⁹⁵ Betreft zogenaamde anatomische hoofdgroepen volgens de ATC-codering van de WHO

Tabel 4.4 Variabelen waarmee voor baankenmerken en andere achtergrondkenmerken wordt gecorrigeerd

Baan- en overige kenmerken	Variabelen ⁹⁶
Arbeidsverleden: werk	Aantal maanden van de afgelopen 5 jaar dat iemand een baan had: minder dan 6 maanden (ref); 6 tot 12 maanden; 1 tot 1,5 jaar; 1,5 tot 2 jaar; 2 tot 3 jaar; 3 tot 4 jaar; 4 tot 5 jaar
Arbeidsverleden: WW of bijstand	Aantal maanden van de afgelopen 5 jaar dat iemand een WW of bijstandsuitkering had: minder dan 6 maanden (ref); 6 tot 12 maanden; 1 tot 1,5 jaar; 1,5 tot 2 jaar; 2 tot 3 jaar; 3 tot 4 jaar; 4 tot 5 jaar
Arbeidsverleden: aantal transities	Variabele die aangeeft of iemand de afgelopen 5 jaar weinig (0 tot en met 2) of veel (3 of meer) transities van werk naar niet-werkend en omgekeerd heeft meegemaakt
Deeltijd of voltijd	Dummyvariabele (voltijd is 35 uur of meer)
Loon	Reëel uurloon (in euro's van 2015): <10 euro (ref); 10 tot 12,50 euro ;12,50 tot 15 euro; 15 tot 17,50 euro; 17,50 tot 20 euro ; 20 tot 25 euro; > 25 euro
Type contract	Dummyvariabelen voor vier typen contracten (oproep/uitzendkracht of niet, en vast versus tijdelijk contract)
Sectoren	1-digit sectoren (21 sectoren) ⁹⁷
Omvang bedrijf	Aantal werknemers naar grootteklassen (zes categorieën): 0-9 werkzame personen; 10-49 werkzame personen; 50-99 werkzame personen; 100-199 werkzame personen; 200-499 werkzame personen; 500 of meer werkzame personen
Regio (werkplek – bij instroom woonplek)	Dummy's voor arbeidsmarktregio's (35 regio's)

4.3 Instroom, doorstroom en uitstroom

Door de arbeidsmarktstatus, het type contract (vast versus flex) en het uurloon tussen twee jaren te vergelijken, kan worden vastgesteld of iemand één van de vijf transities die centraal staan in dit onderzoek heeft

⁹⁶ Bij klassen of dummyvariabelen is één categorie de referentiecategorie.

⁹⁷ Betreft de zogenaamde bedrijfstakken op 1 digit SBI-niveau –zie bijlage 4

doorgemaakt. Daarbij is voor elk van de vijf transities een bestand gemaakt waarin alleen mensen zijn meegenomen die ook daadwerkelijk deze transitie zouden kunnen doormaken. Zo zijn voor de analyses naar de kans op instroom vanuit de WW of bijstand alleen mensen geselecteerd die in de WW of bijstand zitten. Voor de instroom na het afronden van een opleiding zijn alleen mensen die (net) een diploma hebben gehaald geselecteerd enzovoorts. In tabel 4.5 staat een overzicht van de verschillende operationalisaties van de transities waarop de regressiemodellen zijn geschat.

Tabel 4.5 Overzicht deelbestanden en definitie transities

	T-1 jaar (2006-2013)	T (2007-2014)	T+1 jaar (2008-2015)
Instroom na afronden onderwijs	In opleiding	Mbo-, hbo- of WO-diploma behaald in mei-september 18-28 jaar	Wel of niet een baan (12 uur of meer)
Instroom uit WW of bijstand		WW of bijstand 18-54 jaar	Wel of niet een baan (12 uur of meer)
Doorstroom van flex naar vast		Flexibele baan (12 uur of meer) 18-54 jaar	Wel of niet een vaste baan (12 uur of meer), geconditioneerd op nog steeds werknemer zijn
Doorstroom naar hoger uurloon		Baan (12 uur of meer) 18-54 jaar	Wel of niet ten minste een 5% hoger uurloon, geconditioneerd op nog steeds werknemer zijn. Dit kan dezelfde baan of een andere baan zijn (12 uur of meer)
Uitstroom naar WW of bijstand		Werknemer met een baan (12 uur of meer) 18-54 jaar	Wel of niet WW of bijstand

In alle gevallen wordt met de modelschattingen de vraag beantwoord of er verschillen bestaan tussen mensen met en zonder migratieachtergrond op de kans dat er in jaar T+1 een bepaalde transitie ten opzichte van de situatie in jaar T is opgetreden. De basisbestanden (zie vorige paragraaf) zijn gemaakt voor de jaren 2007 tot en met 2015. Dat zorgt ervoor dat voor bijvoorbeeld uitstroom de eerste transitie betrekking heeft op de kans dat iemand tussen

2007 (T) en 2008 (T+1) gegeven bepaalde kenmerken in 2007 (T) uitstroomt naar de WW of bijstand. De laatste transitie heeft betrekking op de kans dat iemand tussen 2014 (T) en 2015 (T+1) uitstroomt naar de WW of bijstand gegeven bepaalde kenmerken in 2014 (T).

De analysebestanden voor instroom, doorstroom en uitstroom bevatten uitsluitend mensen vanaf 18 jaar. Tot 16 jaar zijn jongeren leerplichtig en tussen de 16 en 18 jaar is iedereen zonder diploma 'kwalificatieplichtig'; zonder diploma is men verplicht dagonderwijs te volgen. Voor de analyse van instroom na afronden van een opleiding is de bovengrens gelegd op 28 jaar – na deze leeftijd gaat het veelal om mensen die een opleiding volgen naast een baan. De bovengrens voor de andere analyses is gelegd op 54 jaar, om te voorkomen dat de uitkomsten worden beïnvloed door verschillen in uitstroom naar vervroegd pensioen. De kans op uitstroom naar vervroegd pensioen kan namelijk verschillen tussen mensen met en zonder migratieachtergrond. Als dat zo is, zal daarmee ook de kans op uitstroom naar WW of bijstand verschillen. Een deel van de mogelijke verschillen in de kans op uitstroom naar WW of bijstand tussen mensen met en zonder migratieachtergrond zou dan terug te leiden zijn tot verschillen in de mogelijkheden om vervroegd met pensioen te gaan. Door mensen tot 55 jaar mee te nemen wordt de kans dat een deel van het (mogelijk) te vinden effect hierdoor komt, geminimaliseerd.

Bij de definitie van werknemer is – naast de hoofdstatus werknemer – uitgegaan van een minimum van 12 uren per week. Het doel van het onderzoek is te bepalen of er een structureel verschil is tussen mensen met en zonder migratieachtergrond in bijvoorbeeld de instroom in een baan na afronden van een opleiding of vanuit WW of bijstand. Daarbij ligt het voor de hand om een ondergrens te hanteren voor het aantal uren om zo de heel kleine (bij)banen niet mee te nemen. Banen van minder dan 12 uur zullen over het algemeen te weinig inkomen genereren om (zelfstandig) van te kunnen leven. Vanaf 2015 wordt in Nederland het minimum van één gewerkt uur per week gehanteerd voor de definitie van een baan om aan te sluiten bij internationale definities. Om bovengenoemde redenen wordt daar in dit onderzoek van afgeweken.

De onderzoeksvraag of de kans op instroom, doorstroom of uitstroom verschilt tussen mensen met en zonder migratieachtergrond wordt beantwoord door zogenaamde logistische regressiemodellen te schatten. De

afhankelijke variabele is het al dan niet optreden van een transitie van jaar T op jaar T+1 – een zogenaamde binaire variabele. Het doel van de regressieanalyses is te bepalen in hoeverre de kans dat een bepaalde transitie optreedt statistisch significant verschilt tussen mensen met en zonder migratieachtergrond en hierbij rekening te houden verschillen in achtergrondkenmerken die hier ook van invloed op kunnen zijn.

De schattingsresultaten (de coëfficiënten) van een logistisch regressiemodel zijn niet direct te interpreteren in termen van omvang. Daarom worden zogenaamde marginale effecten berekend. Deze marginale effecten laten zien hoeveel groter of kleiner de kans op een bepaalde transitie is voor iemand met een migratieachtergrond ten opzichte van iemand zonder migratieachtergrond – uitgedrukt in procentpunten. Bijlage 3 gaat in op hoe deze zijn berekend.

4.4 Interactie-effecten

Naast de vraag of de (eventuele) gevonden verschillen in de kans op in-, door- of uitstroom verschillen tussen deelgroepen naar migratieachtergrond wordt ook gekeken in hoeverre dit mogelijk varieert naar geslacht, regio, sector en verschillende baankenmerken. Daarbij wordt gebruikgemaakt van zogenaamde interactievariabelen. Bij deze interactievariabelen wordt de waarde op een bepaalde variabele (zoals regionale werkloosheid) gekruist (vermenigvuldigd) met het wel of niet hebben van een migratieachtergrond

De vraag is steeds of er bovenop de gevonden relatie tussen migratieachtergrond en de kans op in-, door- of uitstroom een effect van deze interactievariabele wordt gevonden. Als dat zo is, vormt dat een aanwijzing dat de (mogelijke) achterstand van mensen met een migratieachtergrond groter of kleiner is in bepaalde omstandigheden. Dit betekent niet per definitie dat de interactievariabele de oorzaak van het verschil is. Wel biedt een interactie-effect aanwijzingen in bijvoorbeeld welke omstandigheden de verschillen het grootst zijn of de mate waarin heb hebben van een migratie-achtergrond meer of minder speelt voor bepaalde subgroepen. In tabel 4.6 staat een overzicht van de verschillende interactie-effecten die zijn getest en de achterliggende onderzoeksvraag of hypothese (zie hoofdstuk 2 voor een onderbouwing).

Tabel 4.6 Onderwerpen waarvoor het bestaan van een interactie-effect wordt onderzocht

Onderwerp	Indicator	Hypothese of onderzoeksvraag
Geslacht	Man; vrouw (dummy)	Is het verschil tussen mensen met en zonder migratieachtergrond groter voor vrouwen of mannen?
Werk-ervaring	Aantal maanden in de afgelopen 5 jaar dat iemand een baan had	Zijn de verschillen kleiner naarmate er sprake is van meer werkervaring?
WW of bijstand	WW; bijstand (dummy)	Variëren de verschillen in kans op instroom tussen mensen met een WW of bijstandsuitkering?
Regio	Arbeidsmarktregio's (dummy)	Variëren de verschillen tussen arbeidsmarktregio's?
	Werkloosheid (ruimtelijk gemiddelde)	Zijn de verschillen kleiner in regio's met een lagere werkloosheid?
	Bereikbare banen per lid van de beroepsbevolking (ruimtelijk gemiddelde)	Zijn de verschillen kleiner in regio's met veel banen?
	Aandeel mensen met een migratieachtergrond (% , ruimtelijk gemiddelde)	Zijn de verschillen kleiner in regio's met relatief veel mensen met een migratieachtergrond?
Bedrijf/werkgever	Dezelfde of andere werkgever – doorstroom ⁹⁸	Is de kans op doorstroom voor mensen met een migratieachtergrond groter bij dezelfde werkgever?
	Sector (dummy)	Variëren de verschillen tussen sectoren?
	Bedrijfsgrootte	Variëren de verschillen naar omvang van het bedrijf?
	Inkomensklasse (doorstroom loon)	Variëren de verschillen in kans op doostroom naar uurloonklasse?
	% werknemers migratieachtergrond (klassen)	Zijn de verschillen kleiner bij werkgevers waar meer mensen met migratieachtergrond werken?
	DGA met migratieachtergrond (dummy)	Zijn de verschillen kleiner bij werkgevers met tenminste één van de DGA's met een migratieachtergrond?

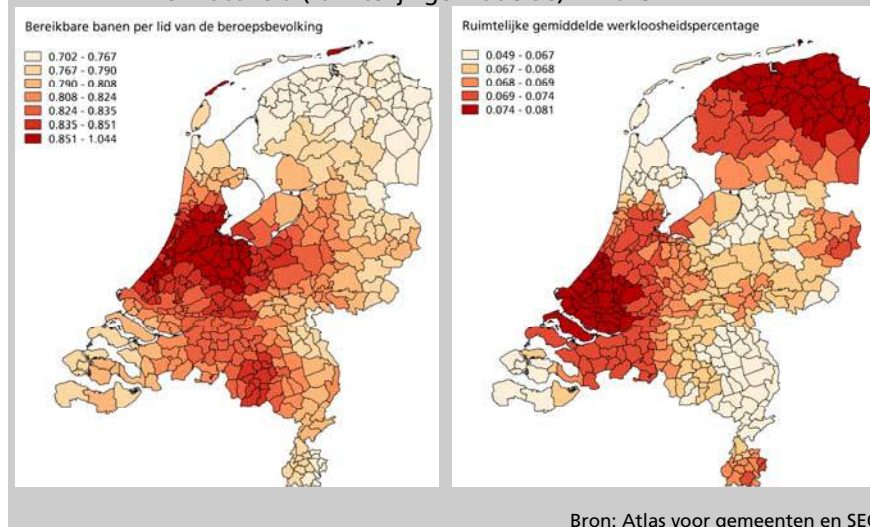
⁹⁸ Om deze vraag te beantwoorden wordt een zogenaamd multinomiaal logitmodel geschat waarbij de relatieve kans op drie opties gelijktijdig wordt geschat: doorstromen naar andere werkgever, doorstromen bij dezelfde werkgever of niet doorstromen.

Zowel het werkloosheidspercentage, het aantal bereikbare banen per lid van de beroepsbevolking als het aandeel mensen met een migratieachtergrond is gemeten aan de hand van een zogenaamd ruimtelijk gemiddelde. Daarbij wordt het gemiddelde niet alleen berekend voor de specifieke woon- of werkgemeente maar worden ook de omliggende gemeenten meegenomen. Hoe verder weg (in reistijd) een omliggende gemeente ligt hoe minder zwaar deze meetelt. Daarbij zijn de waarden gebruikt die gebaseerd zijn op de reisbereidheid van mensen voor een bepaalde baan (zie figuur 2.1). De achterliggende gedachte hierbij is dat de arbeidsmarkt een regionale markt is (waardoor omliggende gemeenten net zo relevant zijn als de gemeente waarin iemand woont of werkt) én dat er geen harde grenzen zijn te trekken om een arbeidsmarkt (waardoor bijvoorbeeld de waarden per arbeidsmarktregio weinig recht doen aan de werkelijkheid). In het geval van het aantal bereikbare banen per lid van de beroepsbevolking gaat het om zowel het aantal banen (teller) als het aantal leden van de beroepsbevolking (noemer) dat op deze manier is berekend.⁹⁹

Ter illustratie wordt in de kaarten in figuur 4.2 de verdeling van de waarden voor het aantal bereikbare banen en de werkloosheid voor het jaar 2015 getoond. Zo ontstaat een beeld van de variatie tussen regio's en gemeenten in Nederland. Uit deze kaarten wordt duidelijk dat het aantal bereikbare banen het grootst is in het noordelijke deel van de Randstad, gevolgd door de regio rond Eindhoven, een deel van het zuidelijke deel van de Randstad (vooral Den Haag en omgeving) en delen van de Veluwe en het Rivierenland. Het ruimtelijk gemiddelde van de werkloosheid is relatief hoog in Noord-Nederland (en vooral de provincie Groningen) en grote delen van Zuid-Holland.

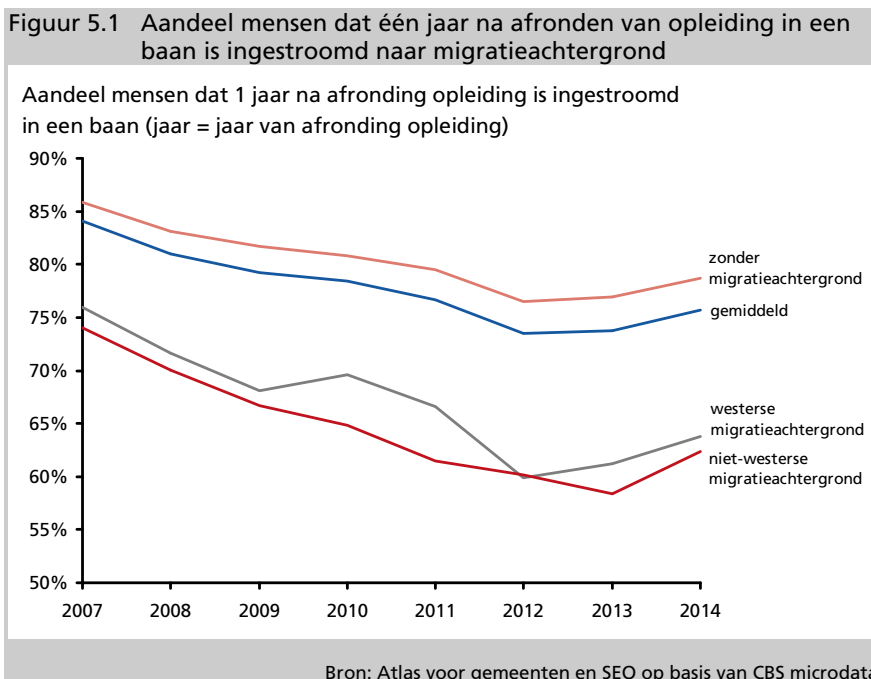
⁹⁹ Deze indicator wordt ook gebruikt bij het bijstandsverdeelsmodel, zie: C. Tempelman, S. Vriend, L. Kroon, G. Marlet, C. van Woerkens, 2017: Verfijning Bijstandsverdeelsmodel 2017 (SEO/Atlas, Amsterdam/Utrecht).

Figuur 4.2 Bereikbare banen per lid van de beroepsbevolking en werkloosheid (ruimtelijk gemiddelde) in 2015



5 Kans op instroom na afronden van de opleiding

In de jaren 2008 tot en met 2014 waren er in de periode mei tot en met september 85.000 tot 90.000 mensen per jaar die een diploma behaalden van het mbo, hbo of WO en een jaar later tot de beroepsbevolking behoorden. Het percentage mensen dat een jaar later een baan heeft, varieert tussen 73% en 84% (zie figuur 5.1). Dit aandeel lag elk jaar lager voor mensen met een migratieachtergrond dan voor mensen zonder migratieachtergrond. Voor mensen met een niet-westerse migratieachtergrond lag dit aandeel iets lager dan voor mensen met een westerse migratieachtergrond. Het verschil tussen mensen met een niet-westerse migratieachtergrond en mensen zonder migratieachtergrond varieerde tussen 12 en 19%-punt in deze jaren. Voor een deel kunnen deze verschillen worden veroorzaakt door verschillen in bijvoorbeeld het niveau of de richting van een opleiding tussen groepen mensen met en zonder migratieachtergrond. De vraag die centraal staat in dit hoofdstuk is in hoeverre de kans op instroom significant verschilt tussen mensen met en zonder migratieachtergrond wanneer rekening wordt gehouden met deze kenmerken (zie tabel 4.3 en 4.4 voor een overzicht van deze kenmerken).



5.1 Hoofresultaten

In tabel 5.1 staan de resultaten van de modellen waarmee is bepaald in hoeverre de kans op instroom in een baan na het afronden van een opleiding (in Nederland) significant verschilt tussen mensen met en zonder migratieachtergrond. Daarbij zijn de coëfficiënten weergegeven voor de zogenaamde dummyvariabelen die aangeven of iemand een westerse of niet-westerse migratieachtergrond heeft. Het niet hebben van een migratieachtergrond is de zogenaamde referentiecategorie. Wanneer de coëfficiënt voor het hebben van een westerse of niet-westerse migratieachtergrond kleiner is dan nul en deze afwijking statistisch significant is, betekent dit dat de kans op instroom na het afronden van een opleiding kleiner is voor mensen met een migratieachtergrond dan voor mensen zonder migratieachtergrond.

Dat blijkt inderdaad het geval te zijn. In tabel 5.1 zijn de coëfficiënten en standaardfouten weergegeven voor het hebben van een westerse of niet-westerse migratieachtergrond. Model 1 is het model waarbij er alleen rekening is gehouden met jaareffecten en het wel of niet hebben van een migratieachtergrond. In model 2 zijn als controlevariabelen persoonskenmerken en opleidingsniveau toegevoegd. Model 3 is het model met de meeste controlevariabelen waarin ook opleidingsrichting is meegenomen. Daarmee is dat de meest nauwkeurige schatting. Naarmate er meer controlevariabelen worden meegenomen wordt de coëfficiënt iets kleiner. Dat betekent dat een deel van de getoonde verschillen in figuur 5.1 het gevolg zijn van achtergrondkenmerken die in model 2 en 3 worden meegenomen.

Om deze coëfficiënten te interpreteren zijn vervolgens zogenaamde marginale effecten berekend – zie bijlage 3 voor een technische toelichting. Deze marginale effecten zijn te interpreteren als het verschil in de kans op instroom tussen iemand met en zonder migratieachtergrond. In figuur 5.2 worden deze getoond. De eerste twee staven laten het marginale effect zien van een eenvoudige specificatie waarbij alleen de migratieachtergrond en de jaardummy's zijn opgenomen. Hieruit blijkt dat de kans op instroom na afronden van een opleiding respectievelijk 13%-punt en een kleine 16%-punt lager is voor mensen met een westerse en niet-westerse migratieachtergrond dan voor mensen zonder migratieachtergrond. Dat is

logischerwijs het (over de jaren gewogen) gemiddelde verschil in procentpunt tussen deze groepen zoals weergegeven figuur 5.1.

Tabel 5.1 Resultaten (coëfficiënten) van logit-regressieanalyses op de kans op instroom in een baan één jaar na afronding van een opleiding

<i>Verskil in kans op instroom ten opzichte van iemand zonder migratieachtergrond</i>	1 (zonder controlevariabelen)	2 (met persoonskenmerken)	3 (volledig model)
Westerse migratieachtergrond	-0,707*** (0,017)	-0,743*** (0,018)	-0,678*** (0,020)
Niet-westerse migratieachtergrond	-0,809*** (0,012)	-0,771*** (0,012)	-0,809*** (0,013)
<i>Controlevariabelen</i>			
Jaar	Ja	Ja	Ja
Persoonskenmerken (leeftijd, geslacht en huishoudenstype, opleidingsniveau)	Nee	Ja	Ja
Opleidingsrichting, woonregio, maand waarin diploma is behaald	Nee	Nee	Ja
N	672.250	672.250	672.250
N uniek ¹⁰⁰	657.362	657.362	657.362

Coëfficiënten staan weergegeven, de standaardfout tussen haakjes. Alle modellen zijn geschat met zogenaamde geclusterde standaardfouten op individueel niveau omdat sommige mensen vaker dan een keer kunnen voorkomen.

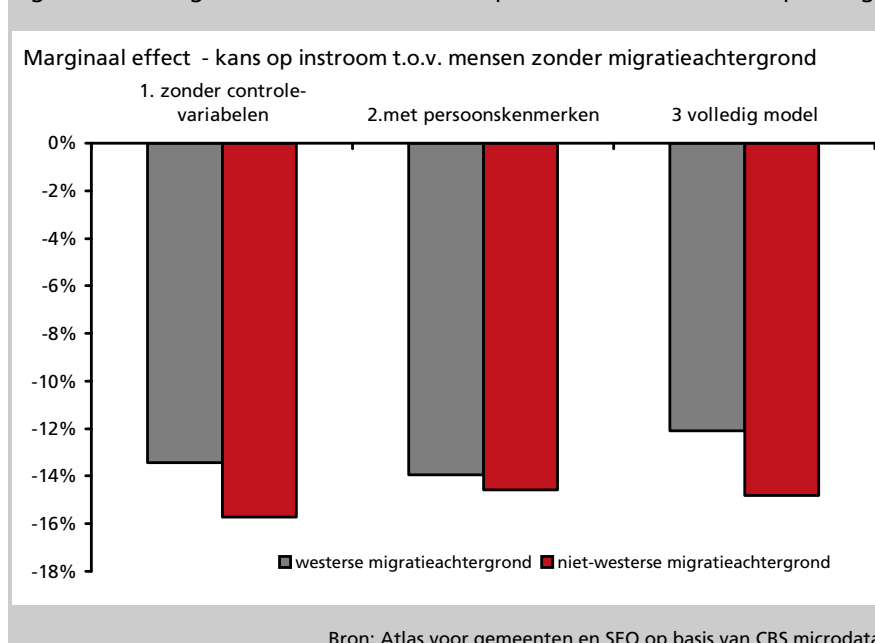
Met * is aangegeven of een relatie met 95% zekerheid statistisch significant is, met ** als dat met 99% zekerheid het geval is en met *** bij 99,9% zekerheid

In het tweede model zijn persoonskenmerken (leeftijd, geslacht, huishoudenssituatie en opleidingsniveau) aan het model toegevoegd. Als hier rekening mee wordt gehouden wordt het verschil in de kans op instroom voor iemand met een niet-westerse migratieachtergrond ten opzichte van iemand zonder migratieachtergrond wat kleiner: van -16%-punt naar -14,6%-punt. In het laatste model worden ook de

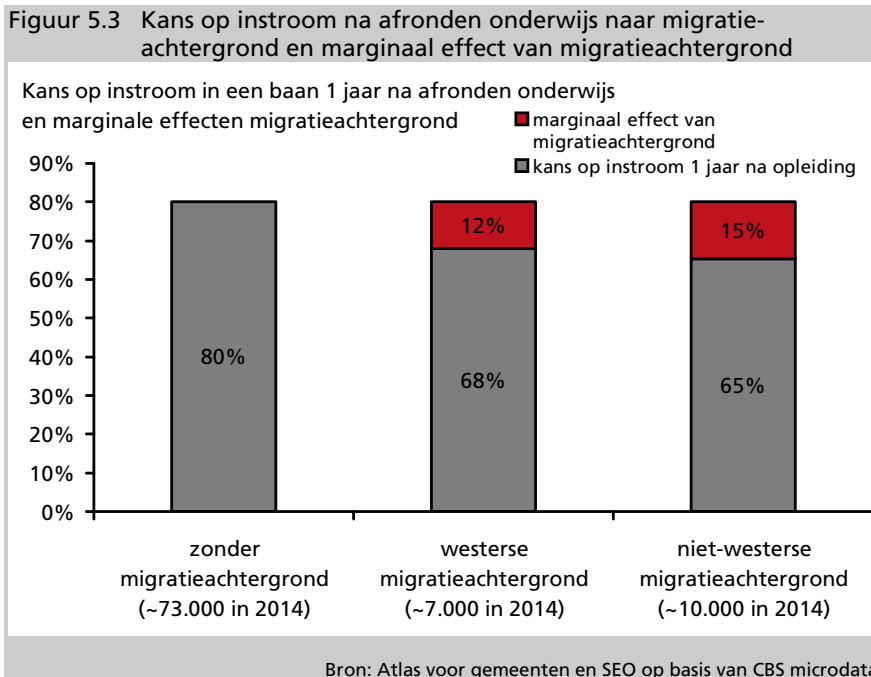
¹⁰⁰ Het verschil tussen N en N uniek komt onder andere door mensen die een tweede studie of opleiding hebben afgerond nadat ze minimaal één jaar na afronding van de eerste studie of opleiding werkend of werkzoekend waren.

opleidingsrichting en de regio waar iemand woont meegenomen. Dan blijkt dat de kans op instroom 14,8%-punt kleiner is voor iemand met een niet-westerse migratieachtergrond dan voor iemand zonder migratieachtergrond. Voor mensen met een westerse migratieachtergrond blijkt de kans op instroom in het laatste model uiteindelijk 12%-punt lager te liggen dan voor mensen zonder migratieachtergrond.

Figuur 5.2 Marginale effecten voor kans op instroom na afronden opleiding



Op basis van de resultaten van model 3 worden in figuur 5.3 de gemiddelde kans op instroom (na correctie voor verschillen in achtergrondkenmerken) voor mensen met en zonder migratieachtergrond en de marginale effecten (het verschil tussen beide) weergegeven. Een persoon zonder migratieachtergrond heeft een gemiddelde kans van ruim 80% om één jaar na het afronden van de opleiding te zijn ingestroomd in een baan. Voor mensen met een westerse migratieachtergrond is de kans op instroom 68% (80% min 12%-punt) en voor mensen met een niet-westerse migratieachtergrond is deze kans 65% (80% min 15%-punt).



Er zijn dus significante verschillen in de kans op instroom na het afronden van een opleiding tussen mensen met en zonder migratieachtergrond – zelfs als rekening wordt gehouden met mogelijke verschillen in opleidingsniveau en -richting en andere persoonskenmerken. In hoofdstuk 3 werd aangegeven dat de keuzes voor bepaalde opleidingsrichtingen een rol zouden kunnen spelen bij de kans op instroom. De relatief kleine verschillen tussen de marginale effecten in de drie modellen laten echter zien dat verschillen in persoonskenmerken en opleidingsniveau en -richting slechts beperkt van invloed zijn op de verschillen in de kans op instroom.¹⁰¹ Voor een deel is dat mogelijk het gevolg van het feit dat het een relatief homogene groep is (het gaat immers om 18-29-jarigen die een opleiding hebben

¹⁰¹ Opleidingsrichting is op zogenaamde 1-digitniveau getest (zie ook hoofdstuk 4). In aanvullende analyses in het vervolgonderzoek *Keuzes bekeken* (Atlas voor gemeenten, 2018) is nader ingegaan op de relatie tussen opleidingsrichting, migratieachtergrond en kans op instroom. Daarbij is onderzocht of de voorkeur van mensen met een migratieachtergrond voor bepaalde opleidingsrichtingen een rol speelt in het verschil in de kans op instroom. Als dat het geval is, zou het verschil in de kans op instroom toenemen wanneer deze variabele uit het 'volledige model' gelaten zou worden. Dat bleek niet het geval te zijn voor de groep als geheel. Als er specifieke modellen per opleidingsniveau worden geschat blijkt onder andere dat er voor MBO 2 en MBO 3 wel aanwijzingen zijn dat mensen met een niet-westerse migratieachtergrond minder gunstige richtingen kiezen dan mensen zonder migratieachtergrond. Ook als hier rekening mee wordt gehouden blijft de kans op instroom structureel lager; andere factoren spelen hier dus ook een rol.

afgerond) vergeleken met de andere deelgroepen die in de volgende hoofdstukken aan bod komen.

De verschillen in de kans op instroom zijn het grootst voor mensen met een niet-westerse migratieachtergrond, maar ook voor mensen met een westerse migratieachtergrond is het verschil groot. Deze resultaten zijn in lijn met bijvoorbeeld de bevindingen van het ROA¹⁰² dat eveneens concludeert dat er sprake is van een duidelijk *pre-entry* nadeel voor mensen met een migratieachtergrond.

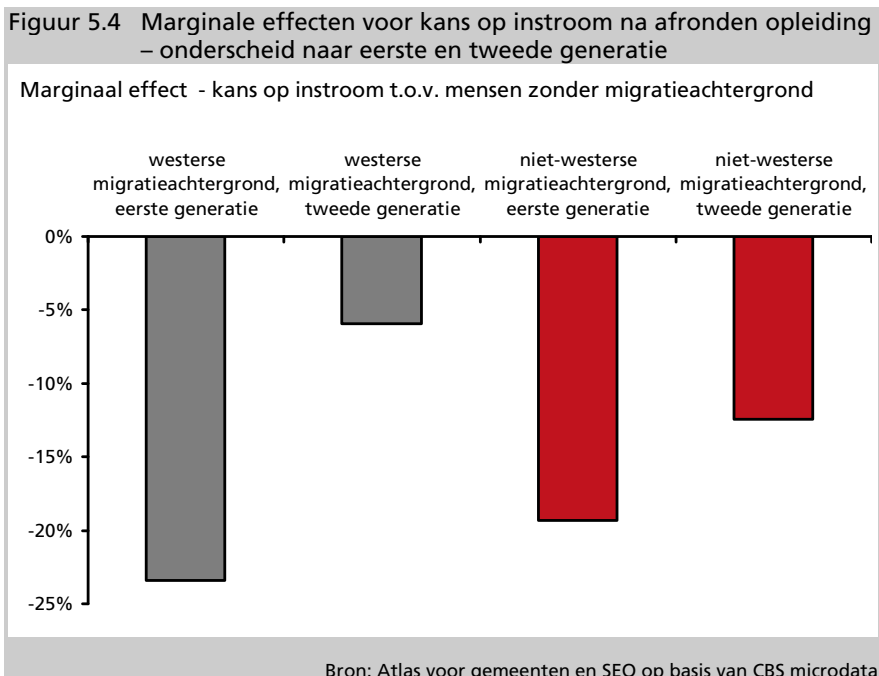
De vraag is vervolgens in hoeverre die verschillen het gevolg zijn van niet-geobserveerde verschillen tussen mensen met en zonder migratieachtergrond. Het kan immers zo zijn dat er – ook na controle voor opleidingsniveau– verschillen in vaardigheden zijn die samenhangen met het wel of niet hebben van een migratieachtergrond. De mate waarin stage is gelopen tijdens de opleiding of buitenlandervaring is opgedaan, of de mate waarin mensen tijdens hun opleiding actief zijn geweest in besturen of commissies van bijvoorbeeld studenten- of sportverenigingen kunnen bijvoorbeeld structureel van elkaar verschillen. Maar er kan ook sprake zijn van structurele verschillen in sociale netwerken of de wijze van solliciteren die ertoe leiden dat mensen met een migratieachtergrond een kleinere kans hebben om een jaar na afronden van hun opleiding aan het werk te zijn. Ook kan er een voorkeur zijn van werkgevers voor mensen zonder migratieachtergrond waarbij het hebben van een migratieachtergrond als signaal wordt gebruikt voor een kleinere (gepercipieerde) kans op de aanwezigheid van bepaalde vaardigheden (*statistical discrimination*). Behalve de opleiding zelf zijn er immers weinig andere eenvoudig meetbare factoren die een indicatie geven voor bepaalde vaardigheden zoals werkervaring.

5.2 Deelgroepen en verblijfsduur

In figuur 5.4 staan de marginale effecten in het model waarin een onderscheid wordt gemaakt naar eerste en tweede generatie voor zowel mensen met een westerse als een niet-westerse migratieachtergrond. Het model is geschat met de meest uitgebreide set aan achtergrondkenmerken (model 3 uit tabel 5.1). De eerste conclusie uit deze figuur is dat het verschil

¹⁰² ROA, 2016: Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt 2015 (Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, Maastricht).

in de kans op instroom kleiner is bij de tweede generatie mensen met een migratieachtergrond. Voor mensen met een niet-westerse migratieachtergrond is de kans op instroom bij de eerste generatie ruim 19%-punt en bij de tweede generatie 12%-punt kleiner vergeleken met iemand zonder migratieachtergrond. Voor de eerste generatie mensen met een westerse migratieachtergrond is dat de kans op instroom ten opzichte van mensen zonder migratieachtergrond fors kleiner: -23%-punt. Het verschil tussen de eerste en tweede generatie is in deze groep groot; het verschil tussen de tweede generatie mensen met een westerse migratieachtergrond en mensen zonder migratieachtergrond is met -6%-punt namelijk relatief klein.

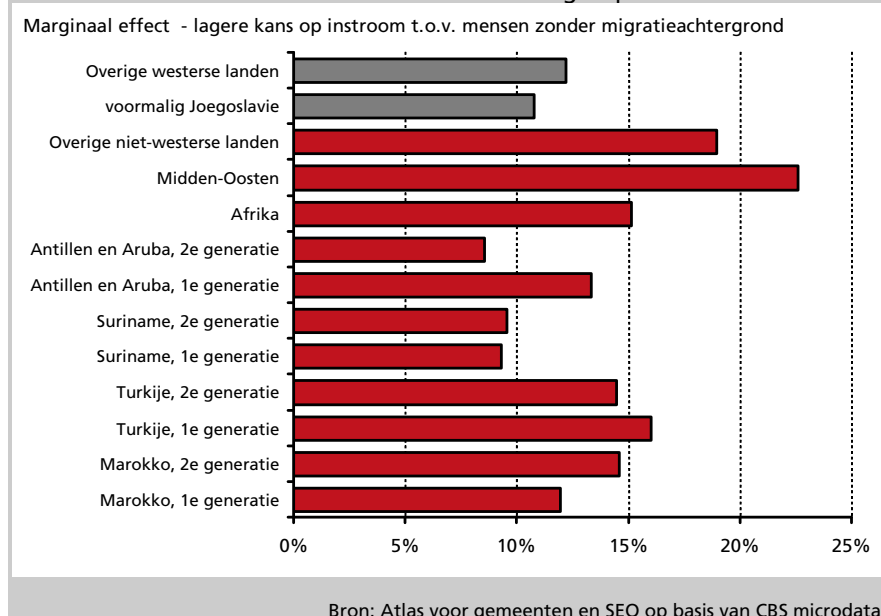


Het verschil in de kans op instroom na het afronden van een opleiding van mensen met een migratieachtergrond wordt dus kleiner bij de tweede generatie, maar de kans op instroom blijft wel significant kleiner dan voor mensen zonder migratieachtergrond. Opvallend is dat de kans op instroom van de eerste generatie met een westerse migratieachtergrond beduidend kleiner is dan voor de eerste generatie met een niet-westerse migratieachtergrond. De vraag is wat hier de oorzaak van kan zijn. Het

betreft in elk geval een brede groep; het gaat zowel om afgestudeerde studenten van buitenlandse komaf die na het afronden van een bachelor of master minimaal één jaar in Nederland blijven wonen als om (volwassen) kinderen van mensen die vijf jaar geleden naar Nederland zijn gekomen vanuit Midden- en Oost-Europa.

In figuur 5.5 staan de marginale effecten voor het model waarin een onderscheid is gemaakt naar een groot aantal deelgroepen (zie tabel 4.2). Daaruit blijkt dat de variatie tussen de verschillende deelgroepen met een niet-westerse migratieachtergrond groot is, maar dat voor alle onderscheiden deelgroepen geldt dat er een significant kleinere kans is dat ze één jaar na afronden van een opleiding instroomen in een baan.

Figuur 5.5 Marginale effecten voor kans op instroom na afronden opleiding – onderscheid naar verschillende deelgroepen



Het verschil met mensen zonder migratieachtergrond is het kleinst voor de tweede generatie met een Antilliaanse en Arubaanse achtergrond; de kans dat iemand instroomt na afronding van een opleiding is 8,5%-punt lager dan voor mensen zonder migratieachtergrond. Voor iemand met een achtergrond in het Midden-Oosten is het verschil het grootst: de kans op

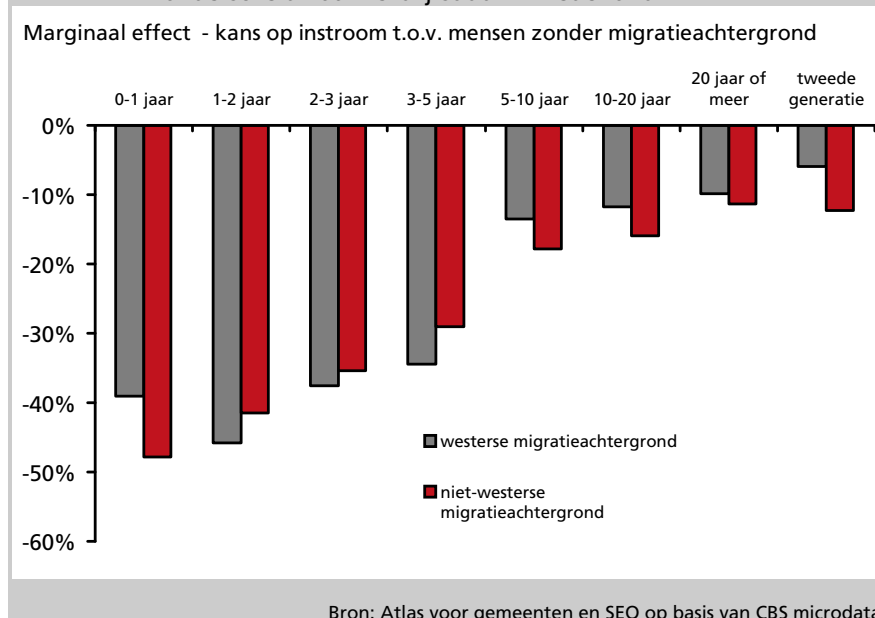
instroom is 22,6%-punt lager. Voor mensen met een Surinaamse migratieachtergrond is het verschil relatief klein (maar nog steeds aanzienlijk) en er is nauwelijks onderscheid naar generatie (-9,3 en -9,6%-punt).

Daarnaast valt op dat de kans op instroom voor tweede generatie mensen met een Marokkaanse achtergrond beduidend kleiner is dan voor de eerste generatie (-14,6%-punt ten opzichte van -11,9%-punt). Dat betekent dat mensen die als kind vanuit Marokko naar Nederland zijn gekomen een grotere kans hebben op instroom na hun opleiding dan mensen met een Marokkaanse achtergrond die hier geboren zijn. Voor de tweede generatie mensen met een Turkse, Antilliaanse en Arubaanse achtergrond is de kans op instroom groter dan voor de eerste generatie. Daarmee is er geen eenduidig beeld over de mate waarin de tweede generatie het 'beter doet' dan de eerste generatie als het gaat om de kans op instroom na afronden van een opleiding. Dat is in lijn met de bevindingen van onder andere het SCP.¹⁰³

Ook verblijfsduur speelt een grote rol in de kans op instroom. In figuur 5.6 staan de marginale effecten naar verblijfsduur in Nederland – gebaseerd op een modelschatting waarbij is gecorrigeerd voor verschillen in achtergrondkenmerken. Over het algemeen is het effect van het hebben van een migratieachtergrond kleiner wordt naar mate iemand langer in Nederland is. Voor de groep met een verblijfsduur van minimaal vijf jaar neemt het negatieve effect van migratieachtergrond op de kans op instroom duidelijk af. Dit zou erop kunnen duiden dat het van belang is dat de volledige opleiding in Nederland is gevolgd. Voor mensen die recent in Nederland zijn en in die korte periode een diploma halen is de kans op instroom fors kleiner dan voor iemand zonder migratieachtergrond. De omvang van deze groepen (0-1 jaar, 1-2 jaar en 2-3 jaar) is wel relatief klein; de grootste groepen bestaan uit mensen die of tot de tweede generatie behoren of 10 tot 20 jaar in Nederland wonen.

¹⁰³ Zie: W. Huijink e.a., 2010: Toenemende integratie bij de tweede generatie? In: Wisseling van de wacht: generaties in Nederland. Sociaal en cultureel rapport 2010 (Sociaal Cultureel Planbureau, Den Haag).

Figuur 5.6 Marginale effecten voor kans op instroom na afronden opleiding – onderscheid naar verblijfsduur in Nederland

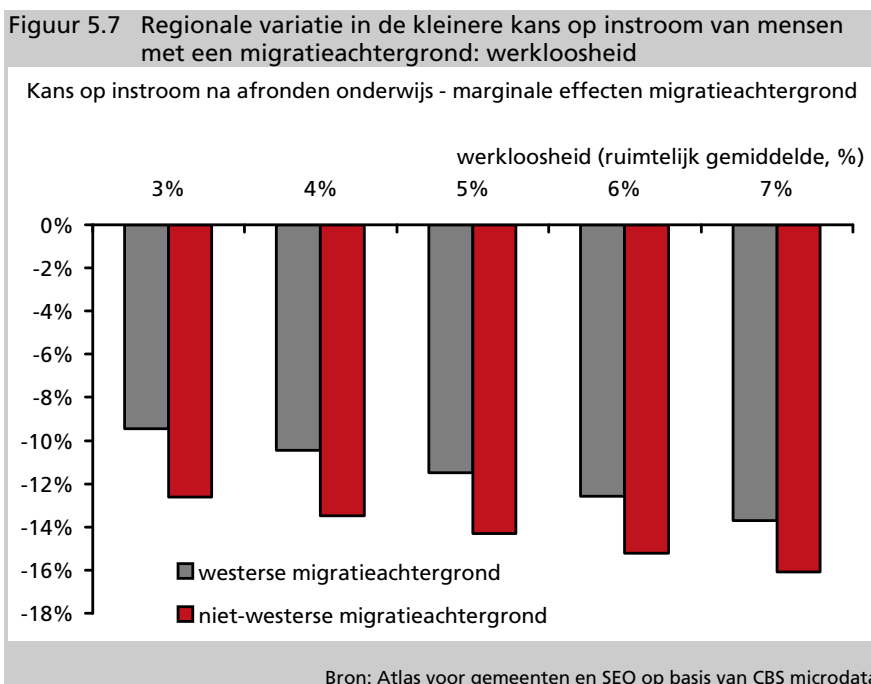


5.3 Interactie-effecten

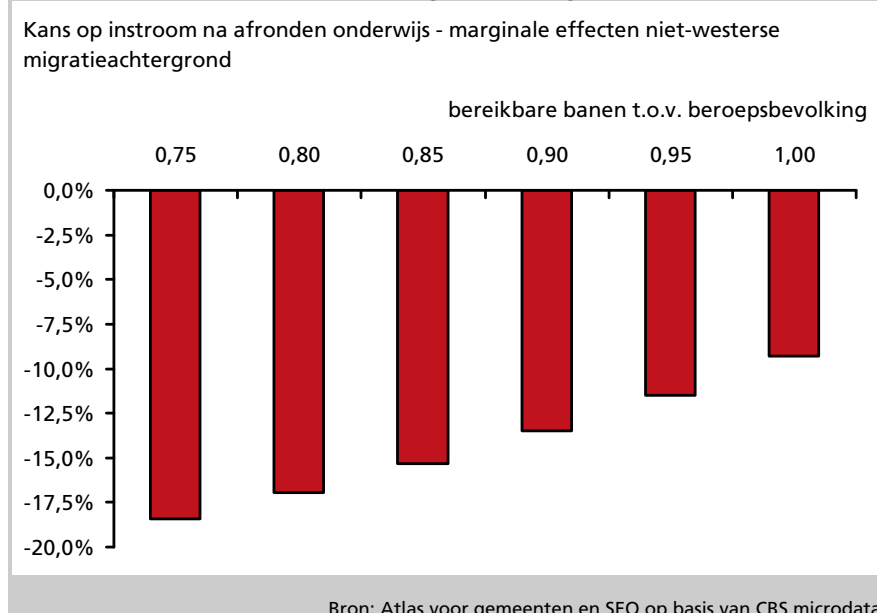
Het kan zo zijn dat het verschil in de kans op instroom met iemand zonder migratieachtergrond groter of kleiner wordt in combinatie met andere variabelen. Om dit te testen zijn er voor verschillende variabelen zogenaamde interactievariabelen geschat. De vraag die daarbij centraal staat is in hoeverre het verschil in de kans op instroom tussen mensen met en zonder migratieachtergrond verschilt in combinatie met andere variabelen. Dat is bijvoorbeeld getest voor de variabele geslacht. Hierbij was de vraag of de kans op instroom voor mensen met een migratieachtergrond significant groter of kleiner was voor mannen of vrouwen met een migratieachtergrond. Dat bleek niet het geval te zijn.

Er bleken wel significante interactie-effecten te zijn voor het hebben van een migratieachtergrond en regionaal-economische omstandigheden. In regio's met een relatief lage werkloosheid is het verschil in de kans op instroom tussen mensen met en zonder migratieachtergrond kleiner. Dat geldt voor mensen met een niet-westerse migratieachtergrond ook voor een

regio met relatief veel bereikbare banen ten opzichte van de beroepsbevolking. In de figuren 5.7 en 5.8 is weergegeven hoe deze verschillen tussen mensen met en zonder migratieachtergrond variëren naarmate de werkloosheid en het aantal bereikbare banen in een regio hoger of lager is (zie hoofdstuk 4 voor twee kaartbeelden van deze figuren). De verschillen zijn berekend door op basis van de gevonden (significante) coëfficiënten in het model voor verschillende waarden van werkloosheid en het aantal bereikbare banen de voorspelde kans op instroom voor mensen met en zonder migratieachtergrond te bepalen. De voorspelde kans laat zien hoe de kans op instroom verandert afhankelijk van de interactievariabele. In het geval van werkloosheid is de kans op instroom voor zowel mensen met als zonder migratieachtergrond kleiner als de werkloosheid hoger is. Alleen is deze relatie sterker voor mensen met een migratieachtergrond, met als resultaat dat het verschil tussen mensen zonder en met een migratieachtergrond groter wordt. Bijlage 3 gaat dieper in op de berekening van deze figuren en de andere figuren in dit rapport die betrekking hebben op interactie-effecten.



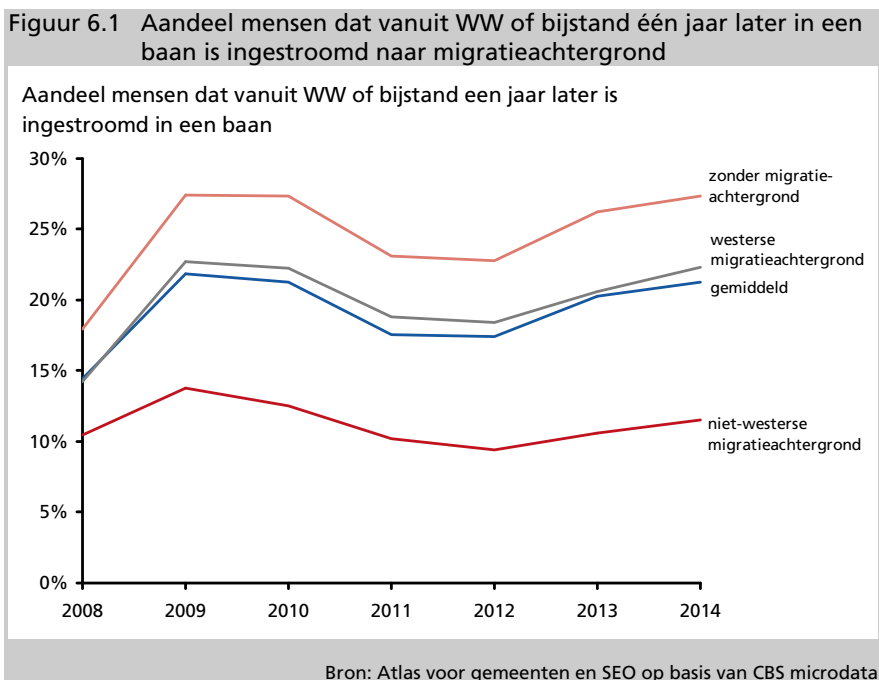
Figuur 5.8 Regionale variatie in de kleinere kans op instroom van mensen met een niet-westerse migratieachtergrond: bereikbare banen



Er is ook gekeken of de verschillen in de kans op instroom variëren tussen regio's met een relatief groot of klein aandeel (woonachtige) mensen met een migratieachtergrond of dat er eenduidige verschillen tussen arbeidsmarktregio's waren. Dat bleek niet het geval te zijn. Ook is getest of er specifieke opleidingsrichtingen (zowel 1-digit als 2-digit) zijn waar mogelijk (grote) verschillen waren in de kans op instroom tussen mensen met en zonder migratieachtergrond. De belangrijkste conclusie is dat voor alle opleidingsrichtingen er een significant kleinere kans op instroom is voor mensen met een migratieachtergrond en dat er geen specifieke richtingen zijn waar dat verschil niet bestaat danwel veel groter is dan het algemene effect van een migratieachtergrond. De hoofdconclusie van de analyses met interactie-effecten is dat het verschil in de kans op instroom tussen mensen met en zonder migratieachtergrond wordt beïnvloed door de regionale arbeidsmarkt. Hoe ongunstiger de arbeidsmarkt, hoe groter het verschil met mensen zonder migratieachtergrond.

6 Kans op instroom uit WW of bijstand

De kans dat iemand die op 1 oktober in de periode 2008 tot en met 2014 in de WW of bijstand zat een jaar later was ingestroomd naar een baan varieert van 14% tot 22% in deze periode. Deze kans fluctueert sterk in de tijd; de kans is groter in de jaren voordat de crisis doorwerkte op de arbeidsmarkt (2009 en 2010) en kleiner in de jaren waarin dat het sterkst het geval was (2011 en 2012). Daarnaast blijkt uit figuur 6.1 dat de kans op instroom voor mensen met een niet-westerse migratieachtergrond fors kleiner is dan voor mensen zonder migratieachtergrond. Het verschil varieert tussen 8%-punt en 16%-punt, en lijkt samen te hangen met de conjunctuur. Voor mensen met een westerse migratieachtergrond varieert dat verschil tussen 4%-punt en 6%-punt. In dit hoofdstuk wordt gekeken in hoeverre de kans dat iemand die in de WW of bijstand zit en een jaar later een baan heeft, wordt beïnvloed door verschillen in achtergrondkenmerken (zie tabel 4.3 en 4.4 voor een overzicht van deze kenmerken), en of er interactie-effecten zijn die dit verschil kunnen vergroten of verkleinen.



6.1 Hoofdresultaten

In tabel 6.1 staan de coëfficiënten en standaardfouten voor de modellen waarin een onderscheid wordt gemaakt naar mensen zonder en met een migratieachtergrond. Net als bij de schattingen bij de kans op instroom na het afronden van een opleiding zijn er drie modellen geschat waarbij het eerste model alleen rekening houdt met jaareffecten en het wel of niet hebben van een migratieachtergrond. In het derde model is de meest uitgebreide set aan controlevariabelen meegenomen. In alle drie de modellen is de coëfficiënt kleiner dan nul en is de afwijking statistisch significant. De kans op instroom vanuit de WW of bijstand is dus significant kleiner voor mensen met een migratieachtergrond dan voor mensen zonder migratieachtergrond.

In figuur 6.2 zijn de marginale effecten in procentpunten ten opzichte van iemand zonder migratieachtergrond weergegeven. In model 1 blijkt de kans op instroom uit de WW of bijstand voor iemand met een niet-westerse migratieachtergrond 13%-punt kleiner te zijn dan voor iemand zonder migratieachtergrond. Voor mensen met een westerse migratieachtergrond is die kans 5%-punt kleiner. Voor iemand zonder migratieachtergrond is de gemiddelde kans op instroom uit de WW of bijstand 25%. De gemiddelde kans op instroom voor een persoon met een niet-westerse migratieachtergrond is daarmee 12% (25% min 13%-punt) en voor een persoon met een westerse migratieachtergrond is dat 20% (25% min 5%-punt).

Als rekening wordt gehouden met verschillen in persoonskenmerken zoals leeftijd, opleidingsniveau en huishoudenssituatie en of iemand WW of bijstand ontvangt, wordt het verschil een stuk kleiner (model 2): -4% voor iemand met een niet-westerse migratieachtergrond en -1,2% voor iemand met een westerse migratieachtergrond. Het grote verschil tussen model 1 en 2 is deels te verklaren door het feit dat de kans op instroom sterk samenhangt met het feit of iemand in de WW zit (relatief grote kans) of in de bijstand (relatief kleine kans). Omdat mensen met een migratieachtergrond vaker een beroep doen op de bijstand en de kans op instroom uit de bijstand laag is, hangt een belangrijk deel van het verschil in de kleinere kans op instroom in model 1 hiermee samen. Maar ook als hiermee – en met andere factoren – rekening wordt gehouden blijft er een significant kleinere kans op instroom bestaan.

Tabel 6.1 Resultaten van logit-regressieanalyses op de kans op instroom in een baan vanuit de WW of bijstand

Verskil in kans op instroom ten opzichte van iemand zonder migratieachtergrond	1 (zonder controlevariabelen)	2 (met persoonskenmerken)	3 (volledig model)
Westerse migratieachtergrond	-0,267*** (0,015)	-0,092*** (0,014)	-0,070*** (0,013)
Niet-westerse migratieachtergrond	-0,923*** (0,010)	-0,357*** (0,010)	-0,266*** (0,010)
Controlevariabelen			
Jaar	Ja	Ja	Ja
Persoonskenmerken (leeftijd, geslacht en huishouden, opleiding); dummy WW of bijstand	Nee	Ja	Ja
Duur in bijstand en WW, werkervaring, woonregio	Nee	Nee	Ja
N	2.145.529	2.145.529	2.145.529
N (uniek)	967.923	967.923	967.923

Coëfficiënten staan weergegeven, de standaardfout tussen haakjes. Alle modellen zijn geschat met zogenaamde geclusterde standaardfouten op individueel niveau omdat sommige mensen vaker dan een keer kunnen voorkomen.

Met * is aangegeven dat een relatie met 95% zekerheid statistisch significant is, met ** als dat met 99% zekerheid het geval is en met *** bij 99,9% zekerheid.

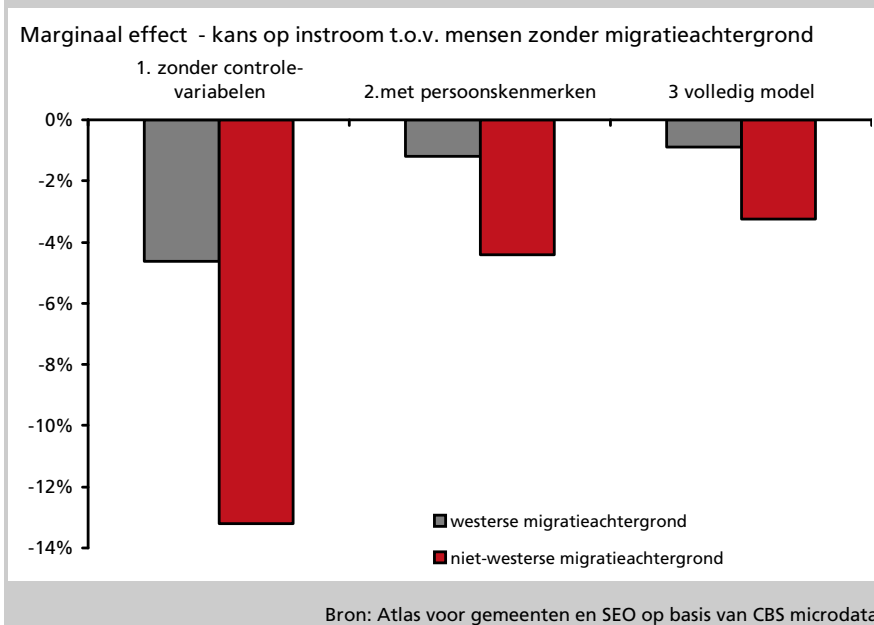
Als er ook rekening wordt gehouden met verschillen in de duur dat iemand in de afgelopen vijf jaar WW of bijstand heeft ontvangen, het aantal maanden dat iemand een baan had en de regio waar iemand woont, blijkt de kans op instroom voor mensen met een niet-westerse migratieachtergrond 3%-punt lager te zijn (model 3) en voor iemand met een westerse migratieachtergrond -0,9%-punt. Het verschil in uitkomsten tussen model 2 en 3 laat zien dat een ander deel van de kleinere kans op instroom samenhangt met het recente arbeidsverleden; de duur dat mensen een WW- of bijstandsuitkering hebben ontvangen en – deels de andere kant van de medaille – het aantal maanden dat er de afgelopen vijf jaar is gewerkt. Hoe meer maanden gewerkt hoe gunstiger (want meer ervaring en opgedane vaardigheden), en omgekeerd: hoe meer maanden in de WW of bijstand hoe ongunstiger (minder ervaring en mogelijk ook een negatieve signaalfunctie).

Mensen met een niet-westerse migratieachtergrond in de WW of bijstand hebben in de vijf jaar voor het moment van meten gemiddeld blijkbaar een ongunstiger carrièreverloop gehad dan mensen zonder migratieachtergrond. Een andere verklaring kan zijn dat verschillen in de kans op instroom uit de WW of bijstand sterk worden beïnvloed door de regionale arbeidsmarkt. Door het toevoegen van kenmerken van het arbeidsverleden en de regio daalt het verschil in de kans op instroom sterk – al blijft er, zelfs na controle voor deze factoren, een kleinere kans op instroom bestaan. Ten opzichte van de analyses naar de kans op instroom na het afronden van een opleiding doen de verschillende controlevariabelen er veel meer toe; een veel groter deel van de verschillen in de kans op instroom uit de WW of bijstand blijkt samen te hangen met verschillen in achtergrondkenmerken. Dat heeft te maken met een grotere diversiteit van de populatie (bijvoorbeeld meer variatie in leeftijd) en ook met meer relevante achtergrondkenmerken die kunnen worden gemeten (zoals werkervaring).

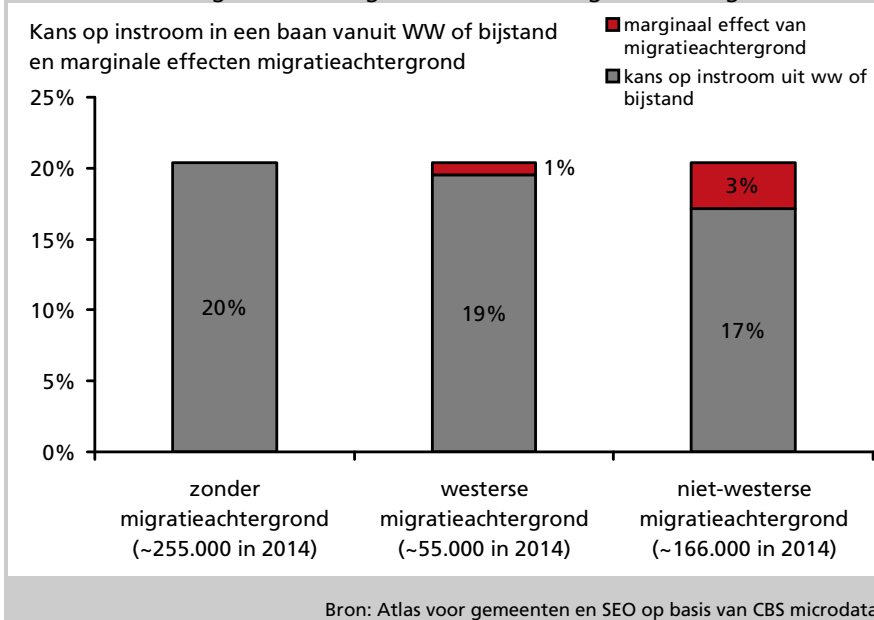
Op basis van de resultaten van model 3 worden in figuur 6.3 de gemiddelde kans op instroom voor mensen met en zonder migratieachtergrond (na correctie voor verschillen in achtergrondkenmerken) en de marginale effecten (het verschil tussen beide) weergegeven. Om een beeld te geven van de omvang van de groepen die deze kleinere kans op instromen ervaren, is ook het aantal mensen waarop deze lagere kans betrekking had in 2014 weergegeven.¹⁰⁴ Een persoon zonder migratieachtergrond die in de WW of bijstand zit heeft een gemiddelde kans van 20% om één jaar later ingestroomd te zijn in een baan. Voor mensen met een niet-westerse migratieachtergrond is de kans op instroom 17% en voor mensen met een westerse migratieachtergrond is deze kans 19%. Dit betreft het verschil dat samenhangt met het wel of niet hebben van een migratieachtergrond *nadat* gecorrigeerd is voor achtergrondkenmerken, zoals leeftijd en opleidingsniveau, maar ook werkervaring.

¹⁰⁴ Omdat zoals in hoofdstuk 4 is weergegeven de analyse beperkt is tot 18-54-jarigen (en een aantal andere restricties) is dit aantal kleiner dan het totaal aantal mensen dat in 2014 een beroep deed op de WW of bijstand.

Figuur 6.2 Marginale effecten voor kans op instroom vanuit WW of bijstand



Figuur 6.3 Kans op instroom vanuit WW of bijstand naar migratieachtergrond en marginaal effect van migratieachtergrond



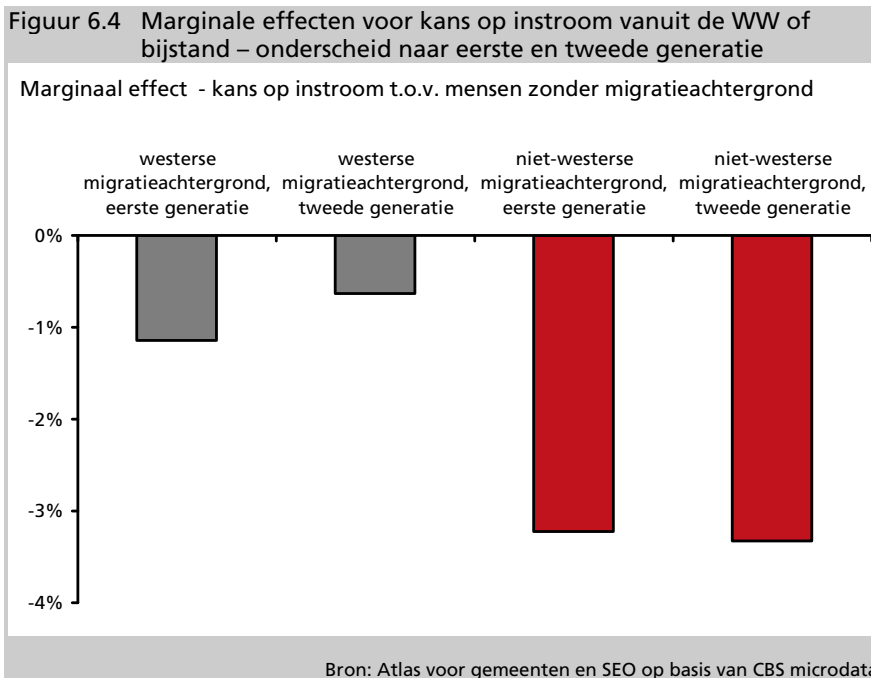
Naast deze drie basisschattingen zijn extra modellen geschat voor alleen de mensen die op moment T in de WW of bijstand zaten, maar op T-1 nog wel een baan hadden. Voor deze deelgroep is het mogelijk om naast algemene kenmerken over werkervaring (aantal maanden dat iemand de afgelopen jaren een baan had en in de WW of bijstand zat) ook extra controlevariabelen mee te nemen over de baankenmerken in T-1. Daarmee wordt inzichtelijk in hoeverre kenmerken van de laatste baan mogelijk een deel van de verschillen in de kans op instroom tussen mensen met en zonder migratieachtergrond verklaren. Hiertoe is een model geschat met dezelfde controlevariabelen als model 3 voor deze deelgroep en vervolgens een model geschat waarbij ook baankenmerken (sector, flex of vast, deeltijd of voltijd, omvang bedrijf en uurloonklasse) zijn toegevoegd. Er bleek nauwelijks verschil te zijn tussen de coëfficiënten voor het hebben van een migratieachtergrond tussen beide modellen. Baankenmerken uit de periode voordat iemand in de WW of bijstand terecht kwam blijken daarmee niet of nauwelijks uit te maken voor de gevonden relatie met het hebben van een migratieachtergrond.

De conclusie – op basis van de analyses die hier gepresenteerd zijn – is dat met name mensen met een niet-westerse migratieachtergrond een kleinere kans op instroom uit de WW en bijstand hebben dan mensen zonder migratieachtergrond. Voor een belangrijk deel – en een veel groter deel dan bij instroom vanuit een opleiding – is dat te verklaren door verschillen in werkervaring en persoonskenmerken en doordat mensen met een migratieachtergrond vaker een beroep doen op bijstand (met een kleinere instroomkans in het algemeen) dan op de WW, maar voor een ook deel niet. Het verschil met mensen zonder migratieachtergrond is veel groter voor mensen met een niet-westerse migratieachtergrond dan voor mensen met een westerse migratieachtergrond. Dit in tegenstelling tot de kans op instroom na het afronden van onderwijs. Daar zijn de verschillen tussen mensen met een westerse en niet-westerse migratieachtergrond minder groot dan bij de kans op instroom vanuit de WW of bijstand.

6.2 Deelgroepen en verblijfsduur

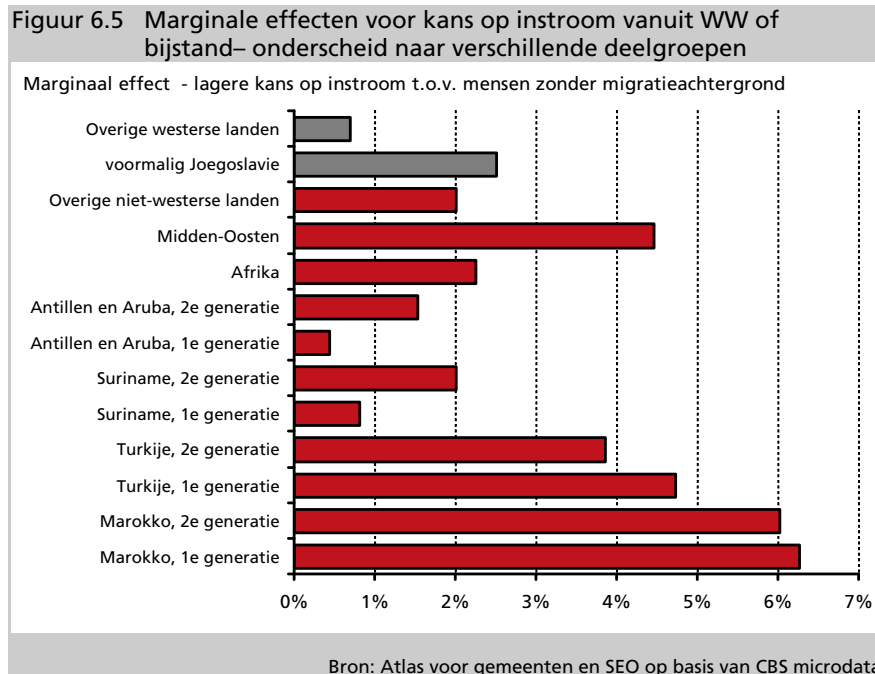
In figuur 6.4 staan de marginale effecten voor de modellen waar een onderscheid is gemaakt naar eerste en tweede generatie westerse en niet-westerse migratieachtergrond. Voor mensen met een niet-westerse

migratieachtergrond is er tussen de eerste en tweede generatie nauwelijks tot geen verschil in de kans op instroom (het verschil is voor mensen met niet-westerse migratieachtergrond bij de tweede generatie zelfs iets groter). Voor mensen met een westerse migratieachtergrond is de kans op instroom juist wat groter voor de tweede generatie.



In figuur 6.5 staan de marginale effecten voor de verschillende deelgroepen naar achtergrond. Net als bij de kans op instroom na onderwijs zijn ook hier grote verschillen naar deelgroep. Mensen met een Marokkaanse migratieachtergrond hebben met ruim 6%-punt het grootste verschil in de kans op instroom uit de WW of bijstand ten opzichte van mensen zonder migratieachtergrond. Het verschil is het kleinst (maar wel significant) voor mensen met een 'overig'¹⁰⁵ westerse en met een Antilliaanse en Arubaanse achtergrond of Surinaamse achtergrond (1^e generatie); in alle gevallen is het verschil minder dan 1%-punt. Voor mensen met een Turkse en Marokkaanse achtergrond zijn de verschillen tussen de eerste en tweede generatie niet bijzonder groot. Opvallend is dat de kans op instroom voor de tweede generatie met een Surinaamse of Antilliaanse en Arubaanse achtergrond kleiner is dan voor de eerste generatie.

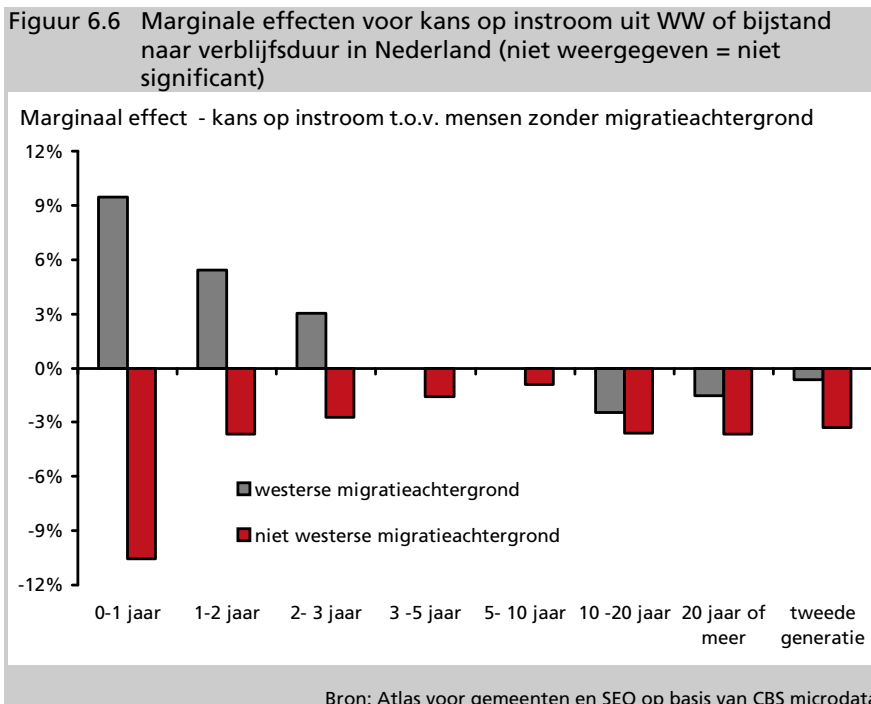
¹⁰⁵ Niet zijnde voormalig Joegoslavië.



Bij het testen van het effect van verblijfsduur op de kans op instroom wordt de kans op instroom voor de eerste generatie mensen met een niet-westerse migratieachtergrond groter naarmate de verblijfsduur langer is. Opvallend is dat de kans op instroom bij een verblijfsduur van 10 jaar of meer en bij de tweede generatie wat kleiner lijkt te worden ten opzichte van mensen die 5 tot 10 jaar in Nederland zijn. De omvang van de groepen die 10 jaar of meer in Nederland zijn en de tweede generatie is wel beduidend groter dan de andere deelgroepen.

Voor mensen met een westerse migratieachtergrond bestaat er een opvallende relatie met verblijfsduur. Mensen met een relatief korte verblijfsduur in Nederland hebben over het algemeen een grotere kans op instroom dan mensen zonder migratieachtergrond, terwijl deze kansen kleiner zijn voor de groep die al langer in Nederland verblijft. Een verklaring zou kunnen zijn dat deze groep voor een groot deel bestaat uit mensen uit Midden- en Oost-Europa met als hoofddoel om te werken in Nederland en arbeidsmigranten met een relatief hoog *human capital* (dat niet wordt gemeten met de bestaande indicatoren daarvoor). Op het moment dat zij in de WW

of bijstand terecht komen kan er een relatief grote motivatie zijn om te gaan werken. Ook hier is de omvang van de groepen met een korte verblijfsduur relatief klein.

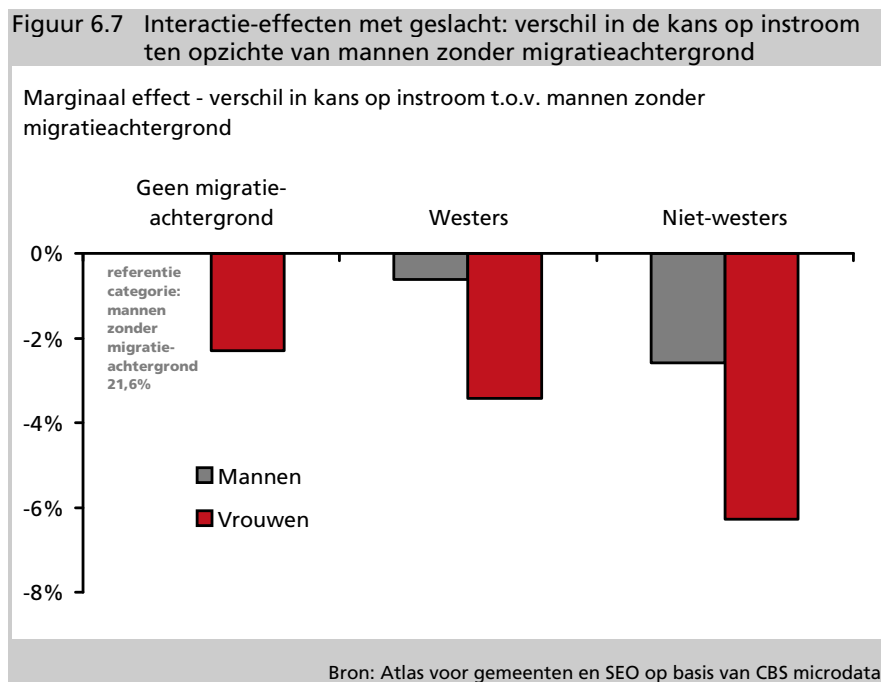


6.3 Interactie-effecten

Het kan zijn dat het verschil in de kans op instroom groter of kleiner wordt in combinatie met andere variabelen. Om dit te testen zijn voor verschillende variabelen zogenaamde interactie-effecten geschat. De vraag die daarbij centraal staat is in hoeverre het verschil in de kans op instroom tussen mensen met en zonder migratieachtergrond verschilt in combinatie met andere variabelen.

Dat blijkt onder andere het geval te zijn voor de variabele geslacht. De kans op instroom is over het algemeen kleiner voor vrouwen dan voor mannen en ook voor mensen met een migratieachtergrond. Daarmee is de kans voor vrouwen met een niet-westerse migratieachtergrond relatief klein, want

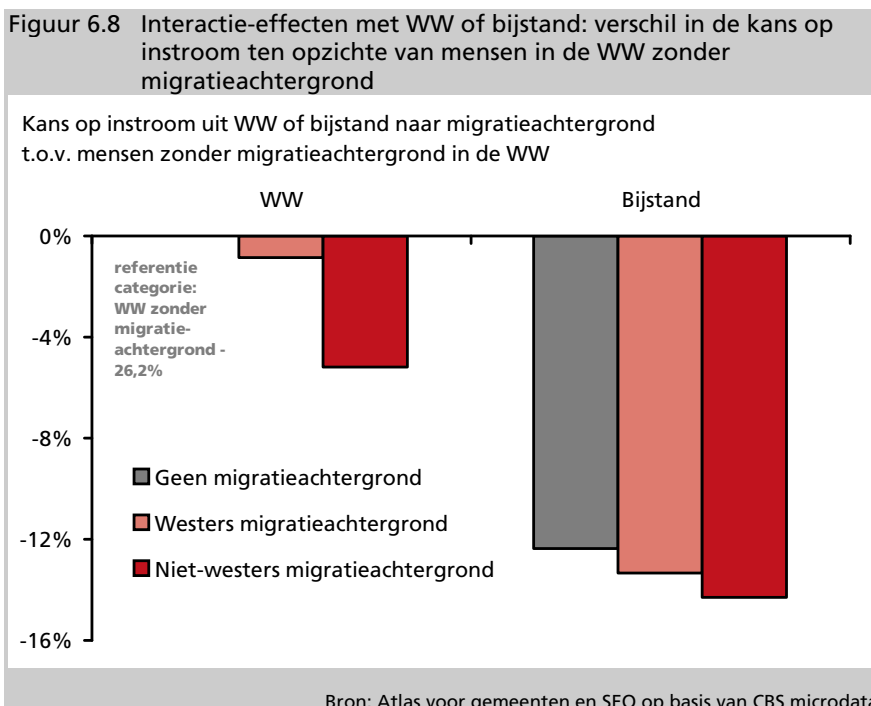
zowel de kleinere kans voor vrouwen als de niet-westerse migratieachtergrond spelen een rol. Maar zelfs als rekening wordt gehouden met het 'standaard negatieve effect' van geslacht en niet-westerse migratieachtergrond is de kans op instroom nog kleiner; er blijkt een additioneel negatief effect op de kans op instroom te zijn voor vrouwen met een niet-westerse migratieachtergrond. Dat wordt duidelijk in figuur 6.7 waar voor mannen en vrouwen met en zonder migratieachtergrond het verschil in de kans op instroom is weergegeven ten opzichte van mannen zonder migratieachtergrond (de groep die met 21,6% gemiddeld de grootste kans heeft om in te stromen).



Vrouwen zonder migratieachtergrond hebben gemiddeld -2,3%-punt kleinere kans om in te stromen; het eerste naar beneden wijzende rode staafje. Mannen met een westerse migratieachtergrond hebben een -0,6%-punt kleinere kans dan mannen zonder migratieachtergrond. Voor vrouwen met een westerse migratieachtergrond is het verschil ten opzichte van mannen zonder migratieachtergrond niet (statistisch) significant anders dan de optelsom van deze -2,3% en -0,6%. Voor vrouwen met een niet-westerse

migratieachtergrond is dat gezien het statistische significante interactie-effect wel zo: het verschil met mannen zonder migratieachtergrond is groter dan de som van het 'losse effect' van een niet-westerse migratieachtergrond en geslacht. De voorspelde kans voor vrouwen met een niet-westerse migratieachtergrond is ongeveer 6,5%-punt lager.

Daarnaast is er een significant interactie-effect tussen WW of bijstand en een niet-westerse migratieachtergrond. Het verschil in de kans op instroom tussen iemand met een niet-westerse migratieachtergrond en zonder migratieachtergrond is (statistisch significant) groter voor mensen in de WW dan voor mensen in de bijstand. In figuur 6.8 is het verschil weergegeven in de kans op instroom ten opzichte van mensen zonder migratieachtergrond in de WW (de groep met de grootste kans op instroom).

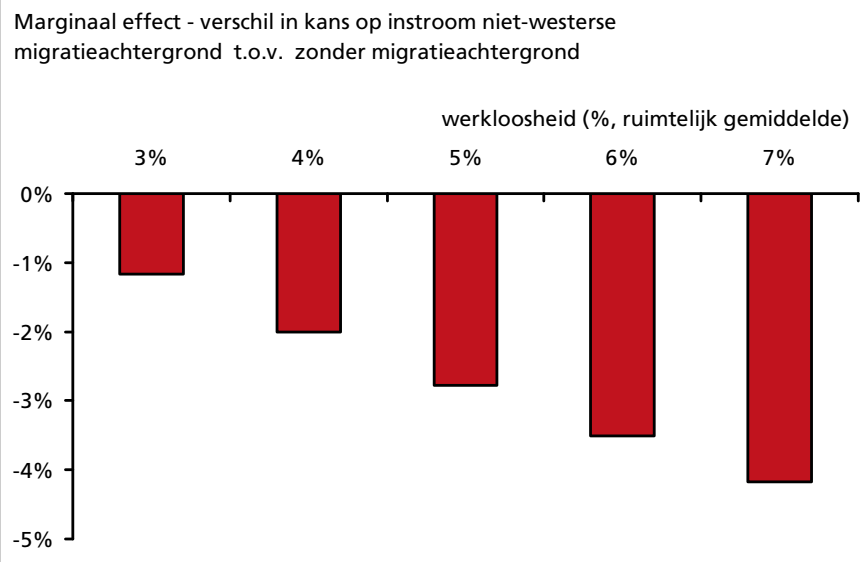


Op de eerste plaats blijkt dat zowel mensen met als mensen zonder migratieachtergrond met een bijstandsuitkering een fors kleinere kans hebben op instroom dan mensen zonder migratieachtergrond in de WW – na correctie voor achtergrondkenmerken. De verschillen tussen mensen met

en zonder migratieachtergrond in de bijstand zijn kleiner dan in de WW. Bij mensen die een beroep doen op de WW is de kans op instroom voor mensen met een niet-westerse migratieachtergrond (significant) kleiner dan voor mensen zonder of met een westerse migratieachtergrond. Het verschil tussen mensen zonder en met een niet-westerse migratieachtergrond in de kans op instroom is echter beduidend groter in de WW dan in de bijstand. Het verschil in de kans op instroom uit de WW bedraagt namelijk ruim 5%-punt - 26% voor iemand zonder migratieachtergrond ten opzichte van 21% voor iemand met een niet-westerse migratieachtergrond. In de bijstand is dat verschil een kleine 2%-punt (14% versus 12%).

Daarnaast zijn er significante interactie-effecten tussen een niet-westerse migratieachtergrond en regionale economische omstandigheden. Het verschil in de kans op instroom tussen mensen zonder en met een niet-westerse migratieachtergrond wordt kleiner naarmate de regionale economische omstandigheden (werkloosheid, bereikbare banen ten opzichte van beroepsbevolking) gunstiger zijn (zie figuur 6.9). Voor mensen met een westerse migratieachtergrond is er geen statistisch significante interactie met de regionale economische omstandigheden.

Figuur 6.9 Regionale variatie in de kleinere kans op instroom van mensen met een migratieachtergrond: werkloosheid



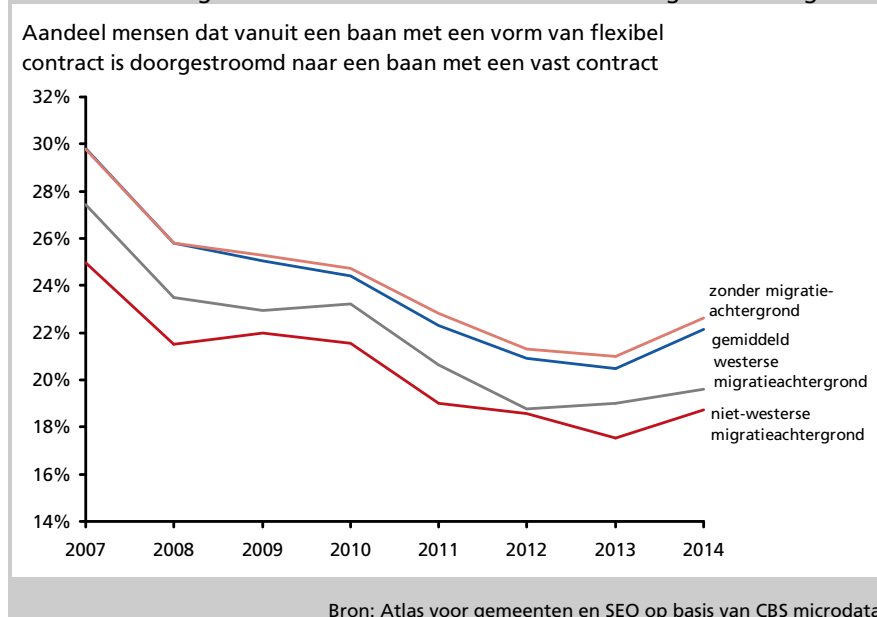
Bron: Atlas voor gemeenten en SEO op basis van CBS microdata

Daarnaast is gekeken of de kans op instroom varieerde tussen regio's met relatief groot of klein aandeel (woonachtige) mensen met een migratieachtergrond of dat er eenduidige verschillen tussen arbeidsmarktregio's waren. Dat bleek niet geval te zijn. Ook is getest of meer of minder werkervaring in de afgelopen 5 jaar of specifieke werkervaring in bepaalde sectoren meetelde voor de kans op instroom voor mensen met een migratieachtergrond. Dat bleek niet het geval te zijn.

7 Kans op doorstroom van flex naar vast

De kans dat iemand met een flexibel contract (hetzij een tijdelijk contract, hetzij een uitzend- of oproepcontract, of beide) een jaar later een vast contract had, is tussen 2007 en 2014 afgenomen en varieerde van gemiddeld 21% tot 30% (zie figuur 7.1). In de jaren dat de crisis doorwerkte op de arbeidsmarkt daalde het aandeel mensen dat van een flexibel naar een vast contract ging. De kans op een vast contract nam in 2014 (flex in 2014, vast in 2015) voor het eerst weer langzaam toe. De kans op doorstroom naar een vast contract was in de gehele periode kleiner voor mensen met een migratieachtergrond dan voor mensen zonder migratieachtergrond en varieert niet heel sterk door de tijd.

Figuur 7.1 Aandeel mensen een flexibel contract dat een jaar later is doorgestroomd naar een vast contract naar migratieachtergrond



7.1 Hoofresultaten

In tabel 7.1 staan de coëfficiënten en standaardfouten voor de modellen op de kans op doorstroom van een flexibele baan naar een vaste baan. Model 1 is het model met alleen een onderscheid naar migratieachtergrond en de

jaareffecten. In model 2 zijn aan dit model persoonskenmerken als leeftijd, opleidingsniveau en huishoudenskenmerken toegevoegd (zie tabel 4.3 voor een overzicht van deze kenmerken). In model 3 zijn kenmerken van de baan en het arbeidsverleden (in jaar T) toegevoegd (zie tabel 4.4 voor een overzicht van deze kenmerken). In alle drie de modellen is de coëfficiënt kleiner dan nul en is het verschil statistisch significant. De kans op doorstroom vanuit een flexibele baan naar een vaste baan is dus significant kleiner voor mensen met een migratieachtergrond dan voor mensen zonder migratieachtergrond.

Tabel 7.1 Resultaten van logit-regressieanalyses op de kans op doorstroom van flex naar vast

<i>Vershil in kans op doorstroom ten opzichte van iemand zonder migratieachtergrond</i>	1 (zonder controlevariabelen)	2 (met persoonskenmerken)	3 (volledig model)
Westerse migratieachtergrond	-0,129*** (-0,009)	-0,132*** (-0,009)	-0,075*** (-0,009)
Niet-westerse migratieachtergrond	-0,214*** (0,007)	-0,158*** (0,007)	-0,068*** (0,007)
<i>Controlevariabelen</i>			
Jaar	Ja	Ja	Ja
Persoonskenmerken (leeftijd, geslacht, huishouden, opleiding)	Nee	Ja	Ja
Baankenmerken (type flexcontract, voltijd/deeltijd, sector, omvang bedrijf en uurloon) en arbeidsverleden	Nee	Nee	Ja
N	6.193.234	6.193.234	6.193.234
N (uniek)	2.385.621	2.385.621	2.385.621

Coëfficiënten staan weergegeven, de standaardfout tussen haakjes. Alle modellen zijn geschat met zogenaamde geclusterde standaardfouten op individueel niveau omdat sommige mensen vaker dan een keer kunnen voorkomen.

Met * is aangegeven dat een relatie met 95% zekerheid statistisch significant is, met ** als dat met 99% zekerheid het geval is, en met *** bij 99,9% zekerheid

Op basis van de coëfficiënten zijn vervolgens de marginale effecten berekend (zie figuur 7.2). Zonder verder rekening te houden met achtergrond- of baankenmerken is de kans op doorstroom naar vast 3,8%-punt kleiner voor mensen met een niet-westerse en 2,6%-punt kleiner voor mensen met een westerse migratieachtergrond. Een persoon zonder migratieachtergrond met een flexibel contract heeft gemiddeld een kans van 24% om door te stromen naar een vast contract. Dat betekent dat zonder rekening te houden met persoons- en baankenmerken de kans voor iemand met een niet-westerse migratieachtergrond ruim 20% (24% min 3,6%-punt) en voor iemand met een westerse migratieachtergrond 21% (24% min 2,7%-punt) is. Als rekening wordt gehouden met persoonskenmerken zoals opleiding, leeftijd en huishoudenssituatie is het verschil voor mensen met een niet-westerse migratieachtergrond kleiner: -2,8%-punt. Bij mensen met een westerse migratieachtergrond verandert er weinig en blijft het effect -2,6%-punt.

Als ook rekening wordt gehouden met baankenmerken en werkervaring wordt het verschil in de kans op doorstroom met mensen zonder migratieachtergrond nog wat kleiner: -1,5%-punt voor mensen met een westerse migratieachtergrond en -1,2%-punt voor mensen met een niet-westerse migratieachtergrond. Dit betekent dat van het initiële verschil van 3,8% voor mensen met een niet-westerse migratieachtergrond ruim tweederde samenhangt met verschillen in persoons- en baankenmerken. Daarbij is vooral het effect van baankenmerken groot. Mensen met een migratieachtergrond werken blijkbaar vaker in flexibele banen waar de kans op doorstroom naar een vast contract kleiner is – bijvoorbeeld door de sectoren waarin men werkt (zie hoofdstuk 2).

Op basis van de resultaten van model 3 zijn in figuur 7.3 de gemiddelde kans op doorstroom (na correctie voor verschillen in achtergrondkenmerken) voor mensen met en zonder migratieachtergrond en de marginale effecten (het verschil tussen beide) weergegeven. Een persoon zonder migratieachtergrond heeft een gemiddelde kans van 24% om vanuit een flexibele baan één jaar later doorgestroomd te zijn naar een vaste baan. Voor mensen met een niet-westerse migratieachtergrond is de kans op doorstroom 22% (24% min 2%-punt) en voor mensen met een niet-westerse migratieachtergrond is deze kans 23% (24% min 1%-punt). Nadat rekening is gehouden met verschillen in type baan, werkervaring, opleidingsniveau, leeftijd en andere achtergrondkenmerken blijkt iemand

met een migratieachtergrond dus een significant kleinere kans te hebben om door te stromen naar een vaste baan. Deze kleinere kans heeft betrekking op (in 2014) circa 110.000 (westers) en 120.000 (niet-westerse) mensen met een flexibele baan.¹⁰⁶

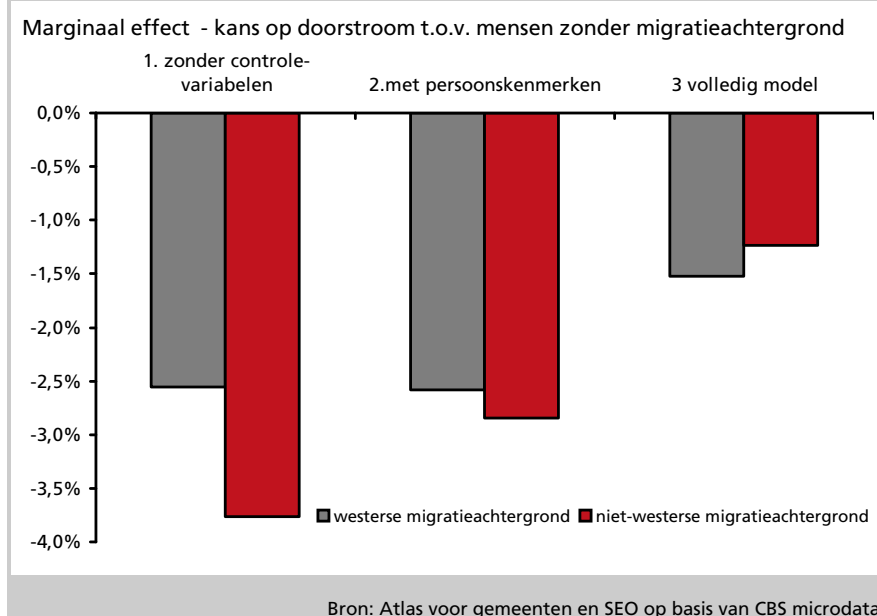
Opvallend is dat de kans op doorstroom voor mensen met een westerse migratieachtergrond in het derde model kleiner is dan voor mensen met een niet-westerse migratieachtergrond. Dat kan het gevolg zijn van het feit dat een deel van de mensen met een westerse migratieachtergrond bewust voor een flexibele baan naar Nederland is gekomen uit bijvoorbeeld Midden- en Oost-Europa (al dan niet via uitzendbureaus). De kans dat deze mensen zelf actief zoeken naar een vaste baan is mogelijk klein en bovendien is er vanuit het perspectief van uitzendbureaus en klanten van uitzendbureaus ook een (financiële) prikkel om deze mensen in een flexibele baan te houden.

Het zou zo kunnen zijn dat de verschillen in kans op doorstroom met name ontstaan omdat werkgevers meer onzekerheid ervaren over de vaardigheden van mensen met een migratieachtergrond. Hierdoor hebben mensen met een migratieachtergrond, in theorie, een kleinere kans op doorstroom bij een andere werkgever. In dat geval zou echter de kans op doorstroom bij dezelfde werkgever veel beter moeten zijn (niet te onderscheiden van de kans op doorstroom van mensen zonder migratieachtergrond). Om deze reden zijn additionele modellen¹⁰⁷ geschat waarbij er binnen de uitkomstvariabele 'doorstroom' een onderscheid is gemaakt naar de kans op doorstroom bij dezelfde werkgever en de kans op doorstroom bij een andere werkgever. Daaruit bleek echter dat de verschillen tussen mensen zonder en met migratieachtergrond in de kans op doorstroom zowel bij dezelfde als bij een andere werkgever optreden en dat de omvang niet significant groter of kleiner was bij doorstroom naar dezelfde of naar een andere werkgever.

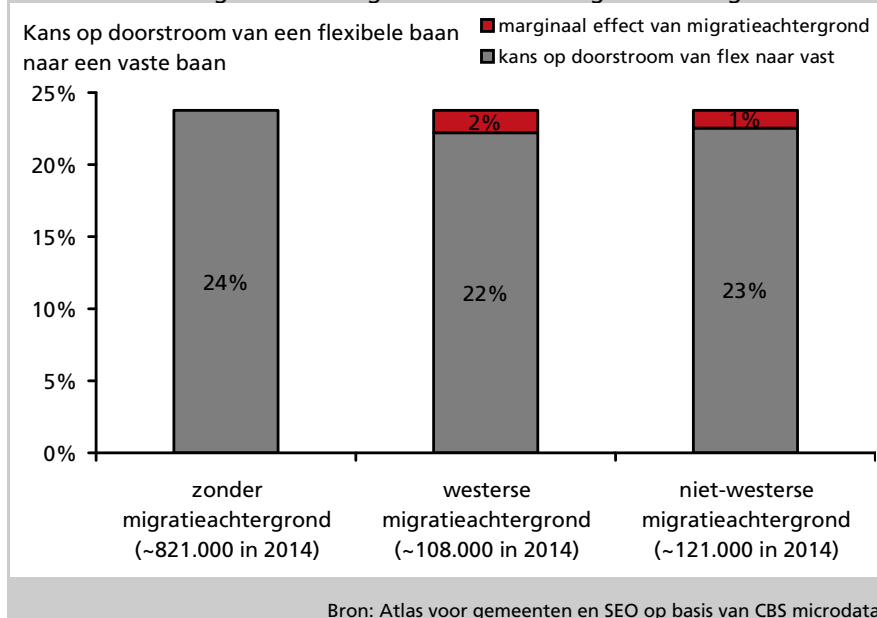
¹⁰⁶ Deze aantallen zijn kleiner dan het totaal aantal mensen (met een migratieachtergrond) met een flexibele baan vanwege de focus op de leeftijdsgroep 18 tot 54 jaar en andere restricties op de populatie (zie ook hoofdstuk 4).

¹⁰⁷ Zogenaamde multinominale logitmodellen.

Figuur 7.2 Marginale effecten voor kans op doorstroom van (een vorm van) flexibel contract naar een vast contract



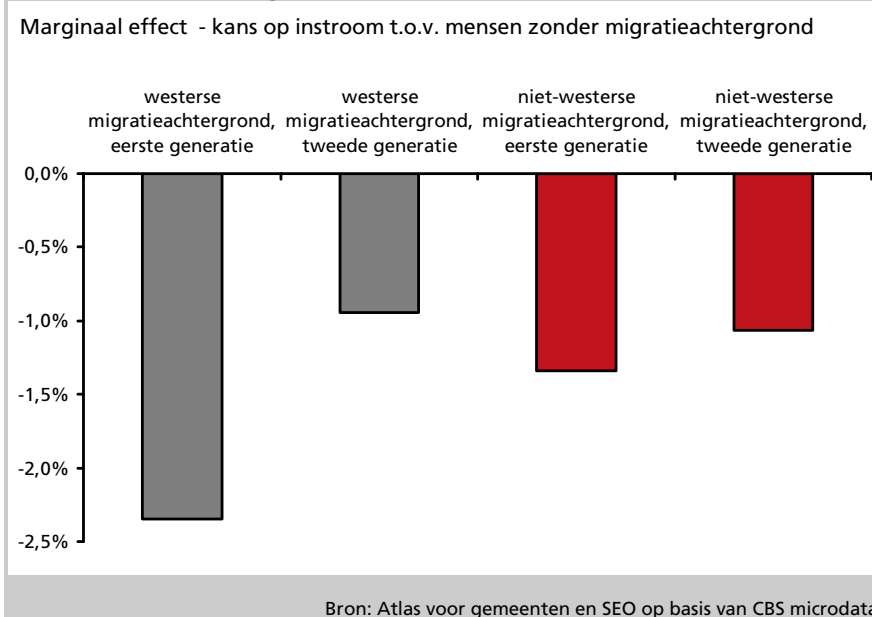
Figuur 7.3 Kans op doorstroom van flexibele naar vaste baan naar migratieachtergrond en marginaal effect van migratieachtergrond



7.2 Deelgroepen en verblijfsduur

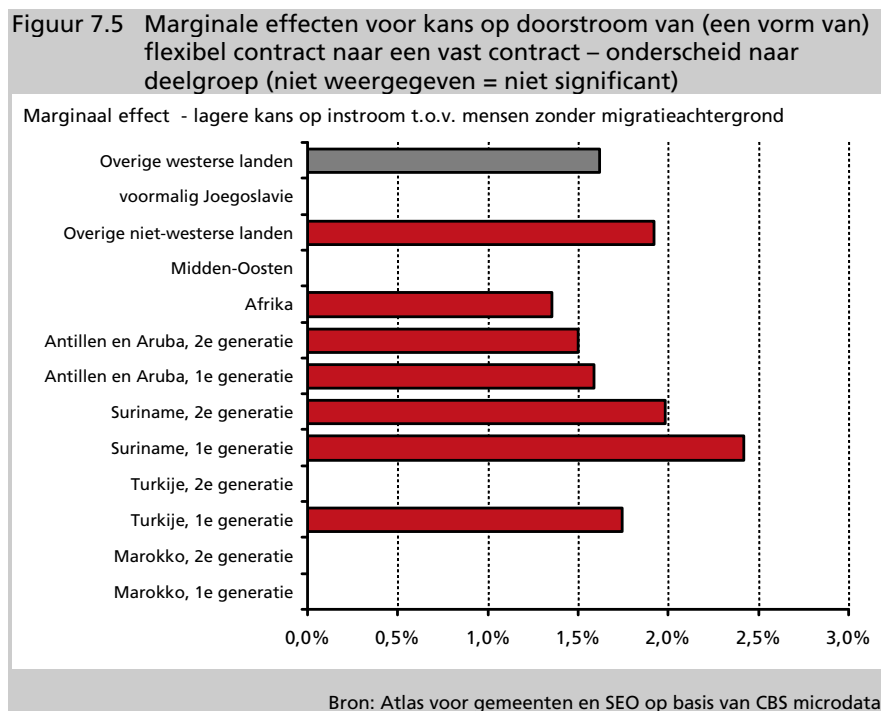
In figuur 7.4 staan de marginale effecten in de modellen waar een onderscheid is gemaakt naar eerste en tweede generatie westerse en niet-westerse migratieachtergrond (en dezelfde controlevariabelen als in model 3). Voor de tweede generatie mensen met een westerse migratieachtergrond blijkt dat verschil fors kleiner is dan bij de eerste generatie. De kleinere kans op doorstromen voor mensen met een westerse migratieachtergrond komt dus vooral voor rekening van de eerste generatie en daarmee waarschijnlijk voor een groot deel door mensen uit Midden- en Oost-Europa die voor een flexibele baan naar Nederland komen. Opvallend is dat er een klein verschil is in de kans op doorstromen tussen de eerste en tweede generatie met een niet-westerse migratieachtergrond – nadat er rekening is gehouden met verschillen in achtergrondkenmerken.

Figuur 7.4 Marginale effecten voor kans op doorstromen van (een vorm van) flexibel contract naar een vast contract – onderscheid naar eerste en tweede generatie



In figuur 7.5 zijn de marginale effecten weergegeven voor de verschillende deelgroepen naar achtergrond. Daaruit wordt duidelijk dat de significant

kleinere kans op doorstroom van flex naar vast voor mensen met een niet-westerse migratieachtergrond vooral het gevolg is van de significant kleinere kans op doorstroom van een aantal deelgroepen zoals mensen met een (eerste of tweede generatie) Surinaamse achtergrond, mensen met een eerste generatie Antilliaanse of Arubaanse achtergrond. Voor andere deelgroepen zoals mensen met een Marokkaanse achtergrond is de kans op doorstroom niet significant afwijkend van mensen zonder migratieachtergrond. Dat impliceert niet zozeer dat er geen verschil is in de kans op doorstroom met mensen zonder migratieachtergrond maar dat deze verschillen volledig te verklaren lijken te zijn door verschillen in achtergrondkenmerken.



Het is onduidelijk waarom de verschillen tussen de deelgroepen met een niet-westerse migratieachtergrond zo groot zijn. Enerzijds zou het zo kunnen zijn dat er sprake is van specifieke ongeobserveerde kenmerken die samenhangen met specifieke groepen en de kans op doorstroom. Daarbij kan het gaan om bepaalde aspecten van *human capital* die niet zijn gemeten. Maar mogelijk zou ook een eventuele voorkeur voor flexibele contracten een rol kunnen spelen. Daarnaast kan het zo zijn dat de kans op doorstroom

naar een vast contract samenhangt met de mate waarin er bijvoorbeeld in een bedrijf sociale netwerken zijn ontwikkeld, en de deelgroepen hierin structureel verschillen. Of dat zo is en waarom dat voor de ene groep wel geldt en voor de andere niet is niet op basis van deze gegevens te achterhalen.

Een andere reden kan een selectie-effect zijn in de groep mensen die überhaupt een flexibel contract krijgen aangeboden. Het kan zo zijn dat werkgevers minder snel geneigd zijn om mensen met een Turkse, Marokkaanse of (overig) Afrikaanse achtergrond aan te nemen (met een flexibel contract) dan mensen met een Surinaamse of Antilliaanse achtergrond. In hoofdstuk 3 werd onder andere verwezen naar de mogelijkheid dat werkgevers de productiviteit van verschillende migratieachtergronden anders inschatten.¹⁰⁸ Het zou dan kunnen zijn dat mensen met bijvoorbeeld een Marokkaanse of Turkse achtergrond alleen worden aangenomen (in een flexibel contract) als ze een bovengemiddeld *human capital* hebben. Dat kan leiden tot een *pool* van flexibele werknemers met alleen zeer productieve mensen met een Marokkaanse en Turkse achtergrond en een mix van productieve en minder productieve mensen met een andere migratieachtergrond. Als een werkgever vervolgens van de mensen met een flexibel contract alleen de meest productieve een vast contract geeft, biedt dat een verklaring voor het feit dat er geen verschil meer is in de kans op doorstroom ten opzichte van mensen zonder migratieachtergrond.¹⁰⁹

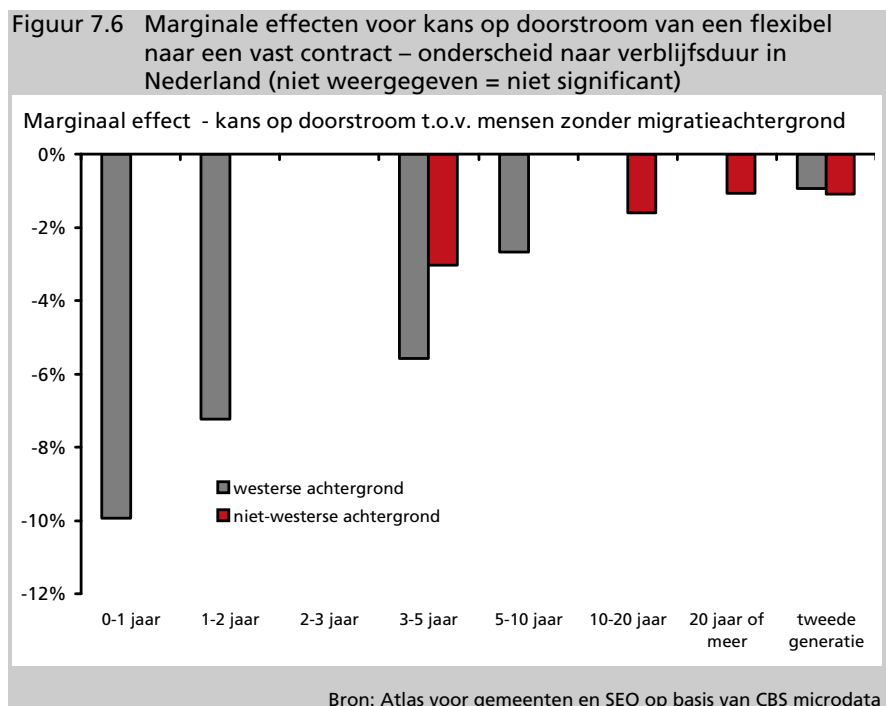
De kleinere kans op doorstroom naar een vast contract speelt voor mensen met een westerse migratieachtergrond vooral een rol tijdens de eerste jaren in Nederland (figuur 7.6). Dit versterkt het vermoeden dat de arbeidsgelateerde immigratie van mensen uit recente EU-lidstaten hierin een rol speelt. Voor mensen met een niet-westerse migratieachtergrond is de kans vooral kleiner wanneer zij ongeveer drie tot vijf jaar in Nederland verblijven. Dat een effect in eerdere jaren ontbreekt voor kortere verblijfsduren hangt wellicht samen met het relatief lage aantal observaties voor personen die minder dan twee jaar in Nederland verblijven en al een baan (met een flexcontract) hebben. Daarbij kan er sprake zijn van een

¹⁰⁸ E. Nievers, 2010: Personeelselecteurs over niet-westerse migranten en discriminatie. In: E. Nievers en I. Andriessen (red.), Discriminatiemonitor niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt 2010 (Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag).

¹⁰⁹ Als dit het geval zou zijn en andere factoren (waaronder discriminatie) geen rol meer spelen zou de kans op doorstroom overigens juist hoger moeten liggen.

selectie-effect: statushouders werken in de eerste jaren vaak (nog) niet – zeker in de eerste jaren waardoor bijvoorbeeld deze groep vooral bestaat uit expats uit niet-westerse landen.

Een andere optie is dat mensen met een niet-westerse migratieachtergrond bij binnenkomst in Nederland een baan met een flexcontract weten te bemachtigen via hun lokale netwerk (bijvoorbeeld mensen uit dezelfde regio die al eerder naar Nederland zijn verhuisd). Na enkele jaren moet een werkgever ze een vast contract aanbieden als ze langer door willen met deze werknemer. Als werkgevers dat – om welke reden dan ook – vaker niet willen bij mensen met een niet-westerse migratieachtergrond kan dat het gevonden effect verklaren.



7.3 Interactie-effecten

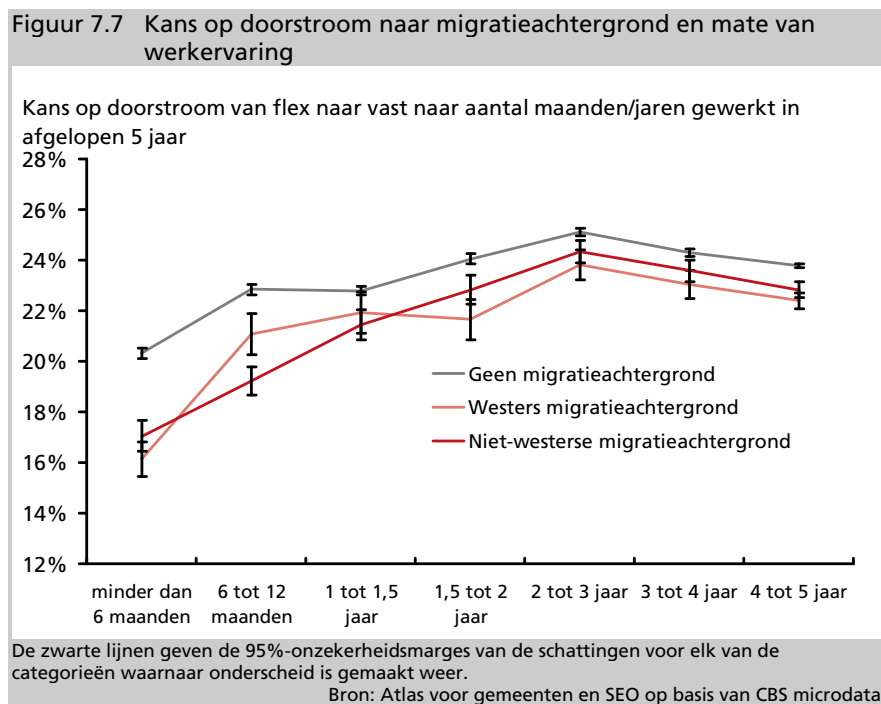
Het kan zo zijn dat het verschil in de kans op doorstroom voor iemand zonder migratieachtergrond groter of kleiner wordt in combinatie met andere variabelen. Om dit te testen zijn er voor verschillende variabelen zogenaamde interactievariabelen geschat. De vraag die daarbij centraal staat is in hoeverre het verschil in de kans op doorstroom tussen mensen met en zonder migratieachtergrond verschilt in combinatie met andere variabelen. Daarbij is onder andere gekeken naar geslacht, waarvoor er geen significant interactie-effect bleek te zijn. Ook bleek er geen relatie te bestaan tussen regionale economische omstandigheden of het aandeel mensen met een migratieachtergrond in de regio en de kans op doorstroom, zoals eerder bij de kans op instroom wel het geval was. Evenmin waren er specifieke, structurele regionale patronen (aan de hand van dummy's voor arbeidsmarktregio's getest).

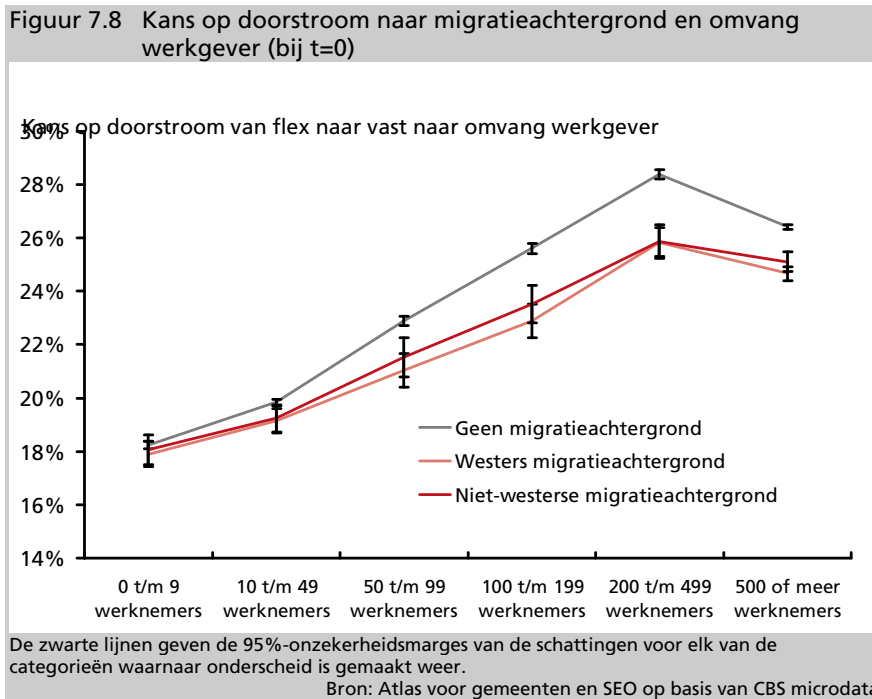
Wel wordt het verschil in de kans op doorstroom tussen mensen met en zonder migratieachtergrond kleiner naarmate mensen meer werkervaring hebben (maar het verdwijnt niet). In figuur 7.7 is voor mensen met en zonder migratieachtergrond de (op basis van de modeluitkomsten) afgeleide kans op doorstroom weergegeven waarbij een onderscheid is gemaakt naar het aantal maanden of jaren dat iemand de afgelopen 5 jaar heeft gewerkt. Omdat er ook is gecorrigeerd voor andere achtergrondkenmerken zoals leeftijd, opleidingsniveau en sector geeft deze figuur een beeld van hoe werkervaring samenhangt met de kans op doorstroom van een flexibele baan naar een vaste baan. Voor alle groepen is de kans op doorstroom groter naarmate er meer werkervaring is. Vanaf 3 jaar werkervaring blijven de kansen min of meer gelijk. De lichte daling na 3 jaar valt binnen de onzekerheidsmarges van de schattingen – weergegeven met de zwarte balkjes. Mensen zonder migratieachtergrond hebben in alle categorieën werkervaring een grotere kans op doorstroom dan mensen met een migratieachtergrond. Het verschil is echter beduidend groter bij relatief weinig werkervaring en wordt kleiner (maar niet nul) naarmate de werkervaring toeneemt.

Ook bleek er een significant interactieeffect te zijn met de omvang van het bedrijf (in aantal werknemers). Hoe groter het bedrijf hoe groter de kans op doorstroom voor zowel mensen met als zonder migratieachtergrond. Het verschil in de kans op doorstroom tussen mensen met en zonder

migratieachtergrond blijkt echter wel groter te zijn naarmate het bedrijf groter wordt. Dat is in figuur 7.8 weergegeven door de (op basis van de modeluitkomsten berekende) kans op doorstroom voor mensen met en zonder migratieachtergrond naar omvang van het bedrijf weer te geven.

Er is ook getest of andere kenmerken van bedrijven samenhangen met grotere of kleinere verschillen in de kans op doorstroom zoals het aandeel mensen met een migratieachtergrond dat werkzaam is bij een bedrijf en of minimaal één van de DGA's (deelsample) een migratieachtergrond heeft. Dat bleek niet het geval te zijn. Ook bleken er geen specifieke sectoren te zijn waar verschil in de kans op doorstroom tussen mensen met en zonder migratieachtergrond niet bestaat danwel veel groter of kleiner is dan gemiddeld.

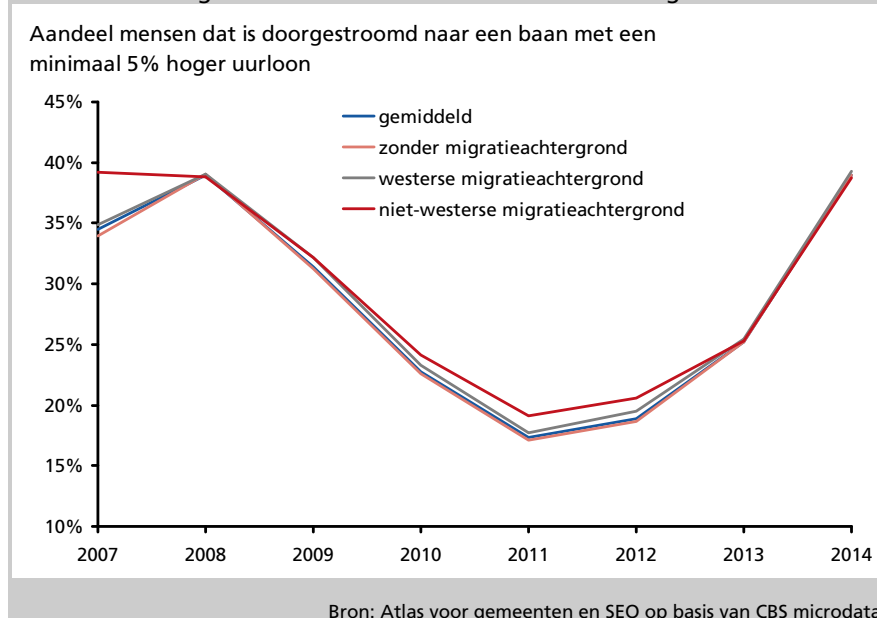




8 Kans op doorstroom naar hoger uurloon

In de periode 2007 tot en met 2014 varieerde het aantal werknemers met een baan in twee opeenvolgende jaren van 5,3 miljoen (2008) tot 4,8 miljoen (2014). Voor deze groep is gekeken wat de kans op doorstroom naar een baan met een hoger uurloon was. Daarbij is uitgegaan van een ondergrens van 5%. Dat is enerzijds niet een erg hoge ondergrens: voor sommige banen in bepaalde sectoren zijn dit mogelijk 'standaard' verbeteringen bij goed functioneren. Figuur 9.1 laat ook zien dat het aandeel mensen in 2007 en 2014 een jaar later een 5% hoger uurloon op 40% lag. Tegelijkertijd lag dit aandeel fors lager in de crisisjaren: in 2011 betrof dit slechts 17% van de werknemerszijn er ook analyses gedaan. Bij een hogere grens dan 5% had dit percentage nog lager gelegen. Als gevoeligheidsanalyses zijn de resultaten in dit hoofdstuk ook bij andere (hogere) grenzen getest. Figuur 8.1 laat ook zien dat er nauwelijks verschillen lijken te bestaan in de kans op doorstroom naar een hoger uurloon tussen mensen met en zonder migratieachtergrond. In de rest van dit hoofdstuk wordt ingegaan op de vraag in hoeverre dat zo blijft als er rekening wordt gehouden met verschillen in achtergrond- en baankenmerken (zie tabel 4.3 en 4.4 voor een overzicht van deze kenmerken).

Figuur 8.1 Aandeel mensen met een baan dat een jaar later is doorgestroomd naar een baan met een 5% hoger uurloon



8.1 Hoofresultaten

In tabel 8.1 staan de coëfficiënten en standaardfouten voor de modellen voor de kans op doorstroom naar een baan met een minimaal 5% hoger uurloon. Model 1 is het model met alleen een onderscheid naar migratieachtergrond en de jaareffecten. In model 2 worden persoonskenmerken als leeftijd, opleidingsniveau en huishoudenskenmerken toegevoegd. In de eerste twee modellen is de coëfficiënt positief en is de afwijking statistisch significant. Zonder rekening te houden met baankenmerken of werkervaring hebben mensen met een migratieachtergrond dus een grotere kans om door te stromen naar een baan met een hoger uurloon dan mensen zonder migratieachtergrond. Nadat in model 3 de kenmerken van de baan (in jaar T) zijn toegevoegd, blijkt de kans op doorstroom naar een baan met een hoger uurloon juist kleiner te zijn voor mensen met een migratieachtergrond.

Uit figuur 8.2 blijkt – op basis van de weergegeven marginale effecten – hoeveel groter of kleiner die kans is in de verschillende modellen. Het positieve effect in de kans op doorstroom is als er geen rekening wordt gehouden met persoons- en baankenmerken 1,6%-punt hoger voor mensen met een niet-westerse migratieachtergrond en 0,4%-punt voor mensen met een westerse migratieachtergrond. In model 2 is rekening gehouden met persoonskenmerken en daarmee bijvoorbeeld met het feit dat mensen met een migratieachtergrond minder vaak hoogopgeleid zijn en daardoor mogelijk een kleinere kans op doorstroom hebben. Dan blijkt dat de kans op doorstroom met 1,0% (niet-westers) en 0,9% (westers) nog steeds groter is voor mensen met een migratieachtergrond. Wel is dit verschil voor mensen met een niet-westerse migratieachtergrond ongeveer twee keer zo klein ten opzichte van model 1.

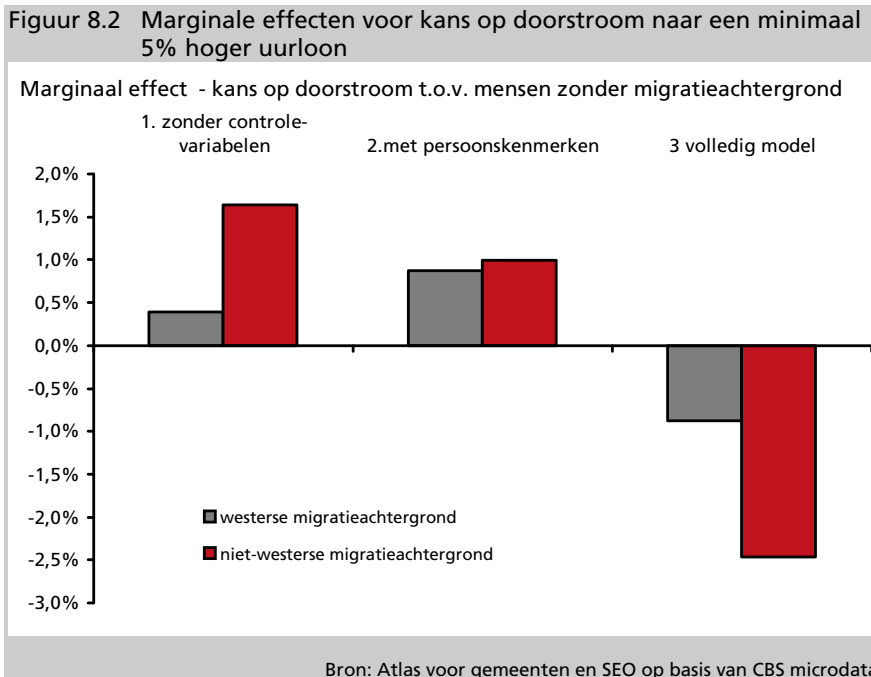
Tabel 8.1 Resultaten van logit-regressieanalyses voor de kans op doorstroom naar een hoger uurloon

<i>Vershil in kans op doorstroom ten opzichte van iemand zonder migratieachtergrond</i>	1 (zonder controlevariabelen)	2 (met persoonskenmerken)	3 (volledig model)
Westerse migratieachtergrond	0,030*** (0,005)	0,057*** (0,004)	-0,038*** (0,005)
Niet-westerse migratieachtergrond	0,073*** (0,004)	0,044*** (0,004)	-0,149*** (0,004)
Controlevariabelen			
Jaar	Ja	Ja	Ja
Persoonskenmerken (leeftijd, geslacht, huishouden, opleiding)	Nee	Ja	Ja
Baankenmerken (type contract, voltijd/deeltijd, sector, omvang bedrijf en uurloon) en arbeidsverleden	Nee	Nee	Ja
N (uniek)	4.056.917	4.056.917	4.056.917
N	20.699.429	20.699.429	20.699.429

Coëfficiënten staan weergegeven, de standaardfout tussen haakjes. Alle modellen zijn geschat met zogenaamde geclusterde standaardfouten op individueel niveau omdat sommige mensen vaker dan een keer kunnen voorkomen.

Met * is aangegeven dat een relatie met 95% zekerheid statistisch significant is, met ** als dat met 99% zekerheid het geval is, en met *** bij 99,9% zekerheid.

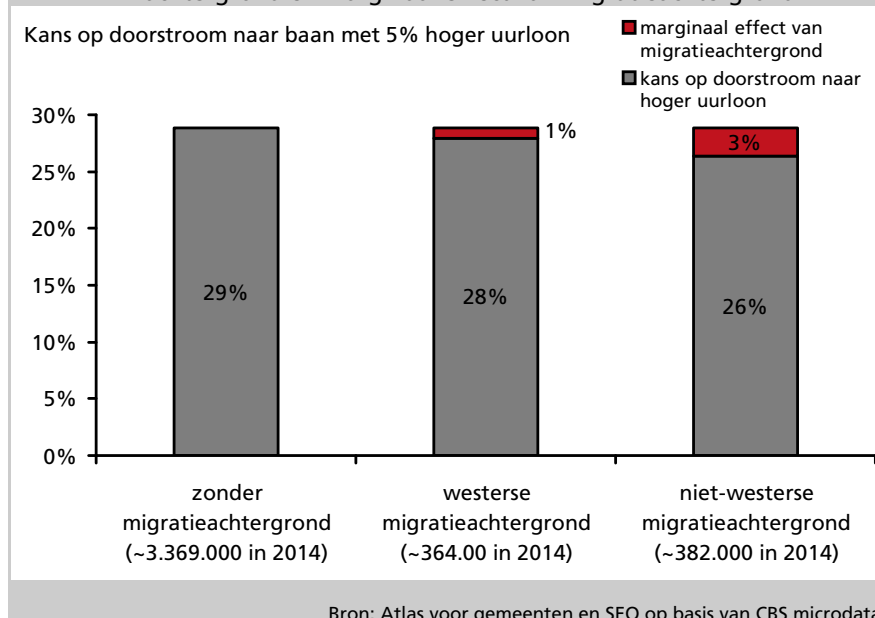
In model 3, waarin alle baankenmerken en werkervaring zijn meegenomen, is de kans op doorstroom echter negatief: -0,9% voor mensen met een westerse migratieachtergrond en -2,5% voor mensen met een niet-westerse migratieachtergrond. Dat betekent dat de in model 1 en 2 geobserveerde grotere kans op doorstroom waarschijnlijk het gevolg is van het feit dat mensen met een migratieachtergrond werken in banen die meer kans op doorstroom bieden of dat zij minder ver in hun carrière zijn – en dat er daarmee minder plafonds voor groei in uurloon zijn. In model 3 wordt door middel van baankenmerken en werkervaring gecorrigeerd voor deze verschillen en ontstaat er een significant kleinere kans op doorstroom. Daarmee is de conclusie dat mensen met een migratieachtergrond een kleinere kans hebben op doorgroei naar een hoger uurloon dan mensen zonder migratieachtergrond.



Op basis van de resultaten van model 3 zijn in figuur 8.3 de gemiddelde kans op doorstroom (na correctie voor verschillen in achtergrondkenmerken) voor mensen met en zonder migratieachtergrond en de marginale effecten (het verschil tussen beide) weergegeven. Om een beeld te geven van de omvang van de groepen die deze kleinere kans op doorstroom ervaren hebben, is ook het aantal mensen waarop deze kleinere kans betrekking had in 2014 weergegeven.¹¹⁰ Een persoon zonder migratieachtergrond heeft een gemiddelde kans van bijna 29% om één jaar later doorgestroomd te zijn naar een baan met een 5% hoger uurloon. Voor mensen met een niet-westerse migratieachtergrond is de kans op doorstroom ruim 26% (29% min 2,5%) en voor mensen met een westerse migratieachtergrond is deze kans 28% (29% min 0,9%). Dit is het verschil dat samenhangt met het wel of niet hebben van een migratieachtergrond *nadat* gecorrigeerd is voor verschillen in opleidingsniveau, leeftijd, werkervaring, huidig uurloon en baankenmerken.

¹¹⁰ Omdat zoals in hoofdstuk 4 is weergegeven de analyse beperkt is tot 18-54-jarigen (en een aantal andere restricties) is dit aantal kleiner dan het totaal.

Figuur 8.3 Kans op doorstroom naar baan met hoger uurloon naar migratieachtergrond en marginaal effect van migratieachtergrond



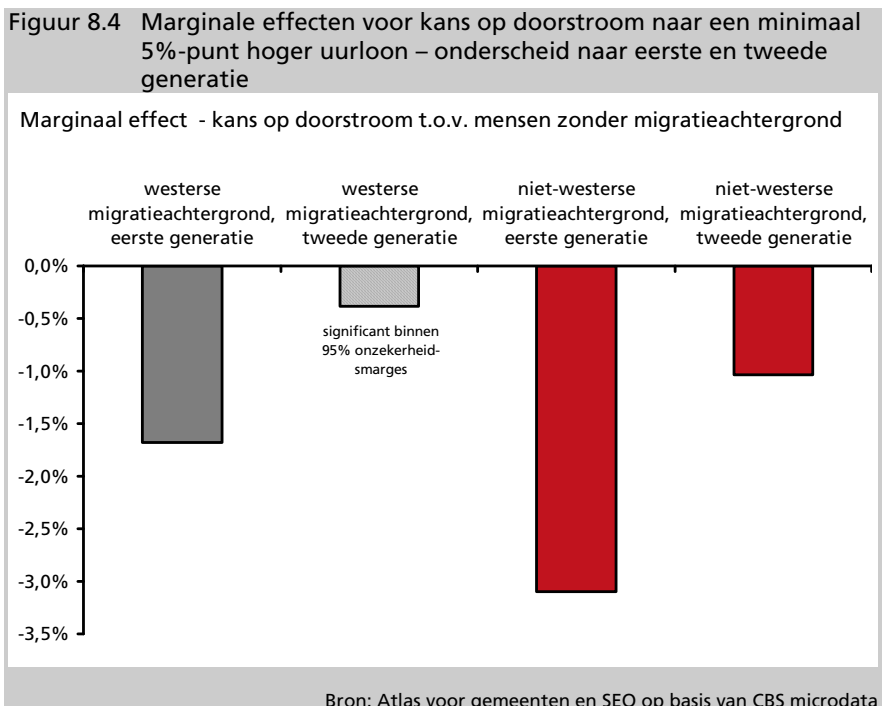
Als extra robuustheidscontrole zijn dezelfde modellen geschat met als uitgangspunt 7,5% en 10% hogere uurlonen. De kans op doorstroom wordt dan logischerwijs kleiner maar het relatieve verschil tussen mensen met en zonder migratieachtergrond blijft vergelijkbaar. Het zou zo kunnen zijn dat de verschillen in kans op doorstroom met name ontstaan omdat werkgevers meer onzekerheid ervaren over de vaardigheden van mensen met een migratieachtergrond. Hierdoor hebben mensen met een migratieachtergrond, in theorie, een kleinere kans op doorstroom bij een andere werkgever. In dat geval zou echter de kans op doorstroom bij dezelfde werkgever veel beter moeten zijn (niet te onderscheiden van de kans op doorstroom van mensen zonder migratieachtergrond). Om deze reden zijn additionele modellen¹¹¹ geschat waarbij er binnen de uitkomstvariabele 'doorstroom' een onderscheid is gemaakt naar de kans op doorstroom bij dezelfde werkgever en de kans op doorstroom bij een andere werkgever. Daaruit bleek echter dat de verschillen tussen mensen zonder en met migratieachtergrond in de kans op doorstroom zowel bij dezelfde als bij een andere werkgever optreden.

¹¹¹ Zogenaamde multinominale logitmodellen.

8.2 Deelgroepen en verblijfsduur

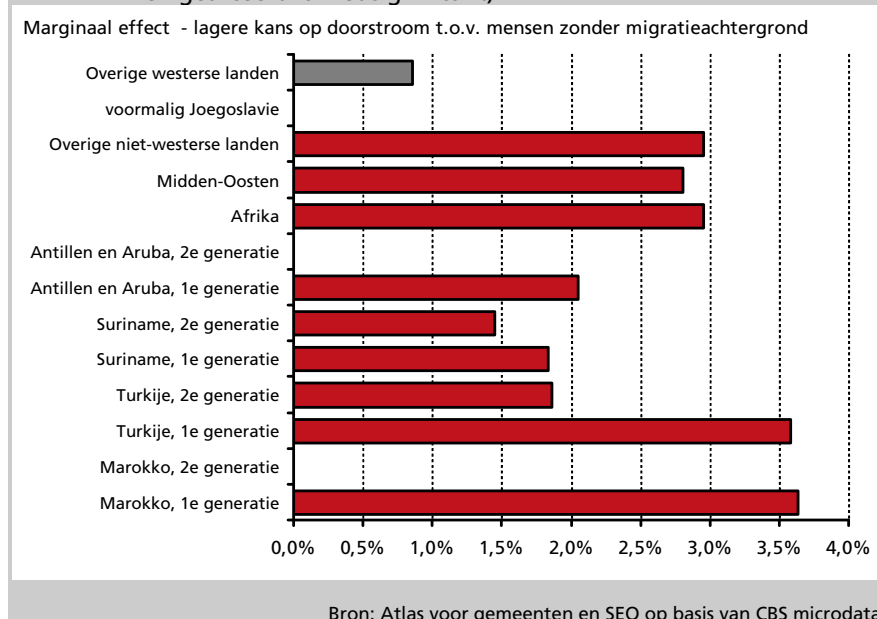
In figuur 8.4 wordt aan de hand van marginale effecten duidelijk in hoeverre er verschillen zijn tussen eerste en tweede generatie mensen met een migratieachtergrond. Vooral de eerste generatie (zowel westers als niet-westers) heeft een duidelijk kleinere kans op doorstroom. Voor de eerste generatie met een westerse migratieachtergrond is de kans op doorstroom 1,7%-punt kleiner en voor de tweede generatie is deze -0,4%-punt kleiner, maar wijkt deze niet meer af van nul binnen de 99%-onzekerheidsmarges. Voor de tweede generatie mensen met een westerse migratieachtergrond is de kans op doorstroom daarmee vergelijkbaar met die van mensen zonder migratieachtergrond

De kans op doorstroom voor de eerste generatie met een niet-westerse achtergrond is met -3,1%-punt beduidend kleiner dan die van de tweede generatie waar de kans -1,0%-punt kleiner is. Op basis van deze figuur lijken de zogenaamde *post-entry* problemen als het gaat om doorstroom dus het grootst voor de eerste generatie met een niet-westerse migratieachtergrond.

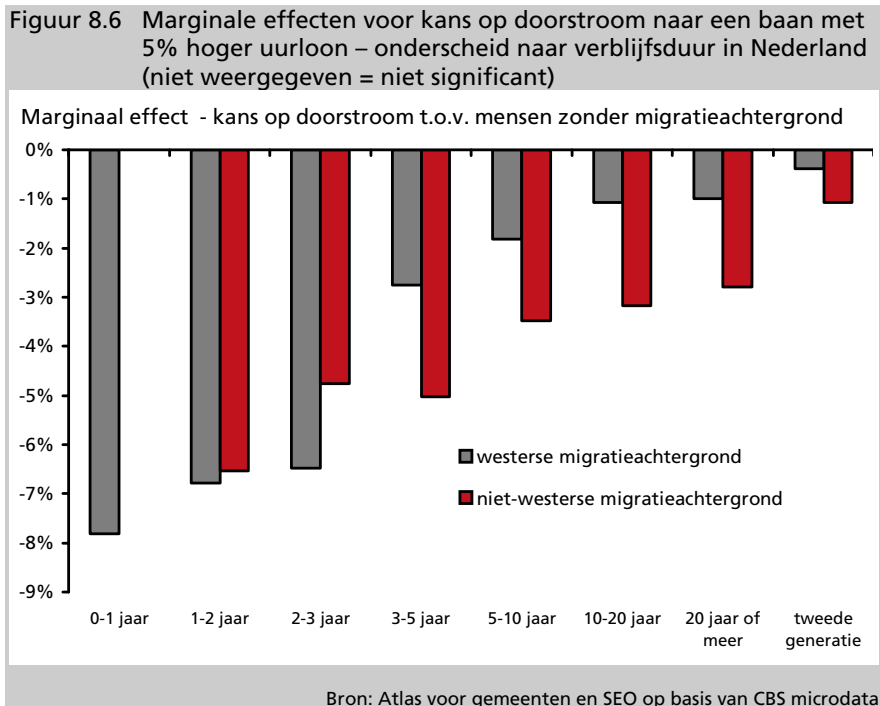


Bij de marginale effecten voor specifieke deelgroepen (figuur 8.5) valt eveneens op dat het verschil voor de tweede generatie structureel kleiner is dan voor de eerste generatie. Voor de tweede generatie met een Marokkaanse en een Antiliaanse of Arubaanse achtergrond is er geen verschil met mensen zonder migratieachtergrond in de kans op doorstroom naar een hoger uurloon (nadat rekening is gehouden met verschillen in persoons- en baankenmerken). Dit is opvallend omdat het verschil in de kans op doorstroom juist het grootst is voor de eerste generatie mensen met een Marokkaanse of Turkse migratieachtergrond – groter dan voor meer recent naar Nederland gekomen groepen zoals mensen met een Afrikaanse achtergrond of een achtergrond in het Midden-Oosten.

Figuur 8.5 Marginale effecten voor kans op doorstroom naar een baan met 5%-punt hoger uurloon – onderscheid naar deelgroep (licht grijs en gearceerd is niet significant)



Voor mensen met een migratieachtergrond (zowel westerse als niet-westerse) neemt het verschil in de kans op doorstroom met mensen zonder migratieachtergrond bij een langere verblijfsduur in Nederland af (zie figuur 8.6). Dit lijkt meer te gelden voor mensen met een westerse migratieachtergrond dan voor mensen met een niet-westerse migratieachtergrond. Dat er geen significant effect is voor mensen met een niet-westerse migratieachtergrond met een verblijfsduur korter dan een jaar komt waarschijnlijk doordat dit een zeer kleine groep is.



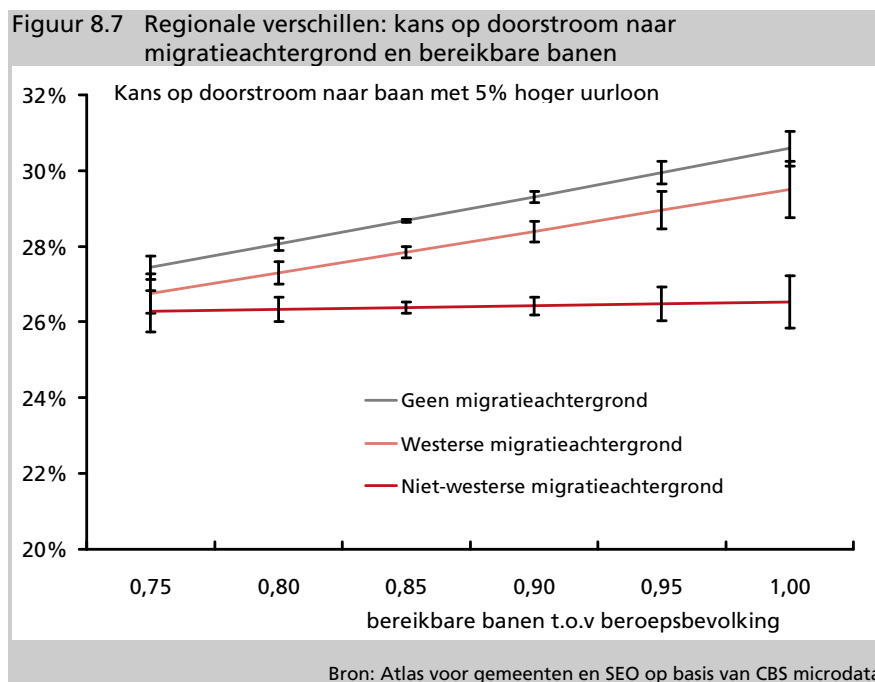
8.3 Interactie-effecten

Tot slot is er gekeken of het verschil in de kans op doorstroom voor iemand met een migratieachtergrond groter of kleiner wordt in combinatie met andere variabelen. Om dit te testen zijn er voor verschillende variabelen zogenaamde interactievariabelen geschat. De vraag die daarbij centraal staat is in hoeverre het verschil in de kans op doorstroom tussen mensen met en zonder migratieachtergrond verschilt in combinatie met andere variabelen.

Daarbij is onder andere gekeken naar geslacht, waarvoor geen significant interactie-effect bleek te zijn. Dat bleek wel het geval voor regionale verschillen in het aantal bereikbare banen ten opzichte van de beroepsbevolking. Naarmate het aantal bereikbare banen hoger wordt, neemt de kans op doorstroom toe, zowel voor mensen zonder migratieachtergrond als voor mensen met een westerse migratieachtergrond. Dat is in lijn met het principe van agglomeratievoordelen op de arbeidsmarkt als één van de kernfactoren achter de (economische) groei

van steden en stedelijke regio's. In stedelijke regio's zijn er meer banen ten opzichte van de beroepsbevolking waardoor er een betere *matching* plaatvindt en er meer carrièremogelijkheden zijn. De resultaten laten zien dat in stedelijke regio's mensen een grotere kans op doorstroom naar een beter betalende baan hebben.

Dit blijkt echter niet of in veel mindere mate te gelden voor mensen met een niet-westerse migratieachtergrond. Het gevolg is dat in regio's met relatief veel banen (en dat zijn vooral de stedelijke regio's) het verschil tussen mensen zonder en met een niet-westerse migratieachtergrond groter is. Tussen mensen zonder en met een westerse migratieachtergrond blijft dat verschil ongeveer even groot. Dat wordt duidelijk in figuur 8.7 waar (op basis van de modeluitkomsten) de kans is berekend op doorstroom naar een beter betalende baan voor mensen met en zonder migratieachtergrond naarmate het aantal bereikbare banen groter wordt.

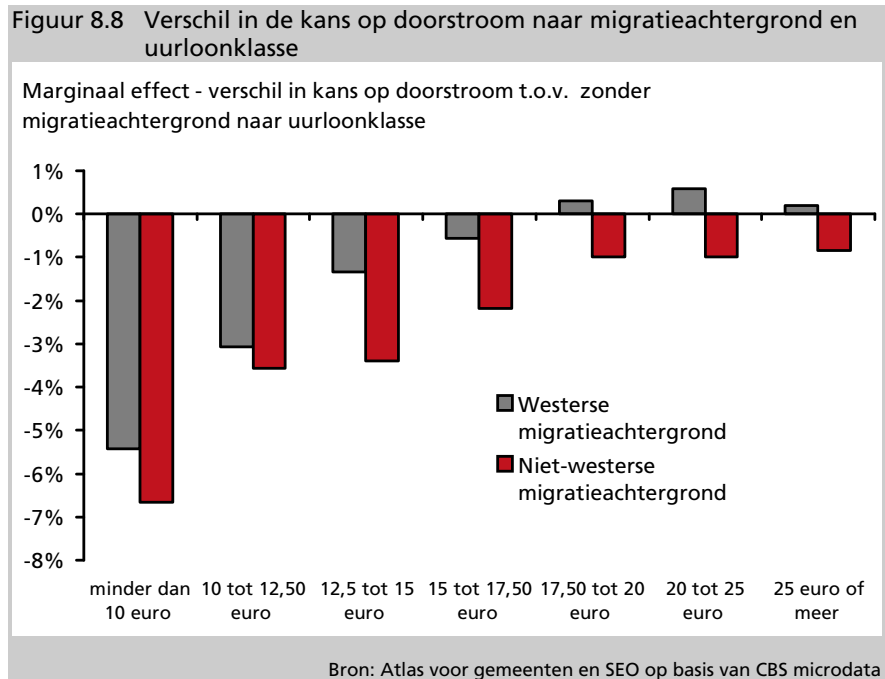


Het verschil in de kans op doorstroom blijkt wel te variëren naar uurloonklasse. Mensen – zowel met als zonder migratieachtergrond –

hebben gemiddeld een grotere kans om door te stromen naar een baan met een 5% hoger uurloon als het bestaande uurloon laag is. Een dergelijke stijging komt immers vaker voor en is ook makkelijker te realiseren bij lage uurlonen dan bij heel hoge uurlonen. Mensen met een niet-westerse migratieachtergrond hebben in alle uurloonklassen een kleinere kans om door te stromen dan mensen zonder migratieachtergrond. Het verschil (in %-punt) met mensen zonder migratieachtergrond is het grootst bij banen met een relatief laag uurloon – nadat rekening is gehouden met factoren als leeftijd, opleidingsniveau, werkervaring en type baan (vast-flex, sector) – en kleiner (maar nooit nul) te worden naarmate het uurloon hoger is. Ook voor mensen met een westerse migratieachtergrond is het verschil in de kans op doorstroom het grootst is bij de lagere uurloonklassen. Bij de hogere uurloonklassen verdwijnt dit verschil en is er zelfs sprake van een licht grotere kans op doorstroom.

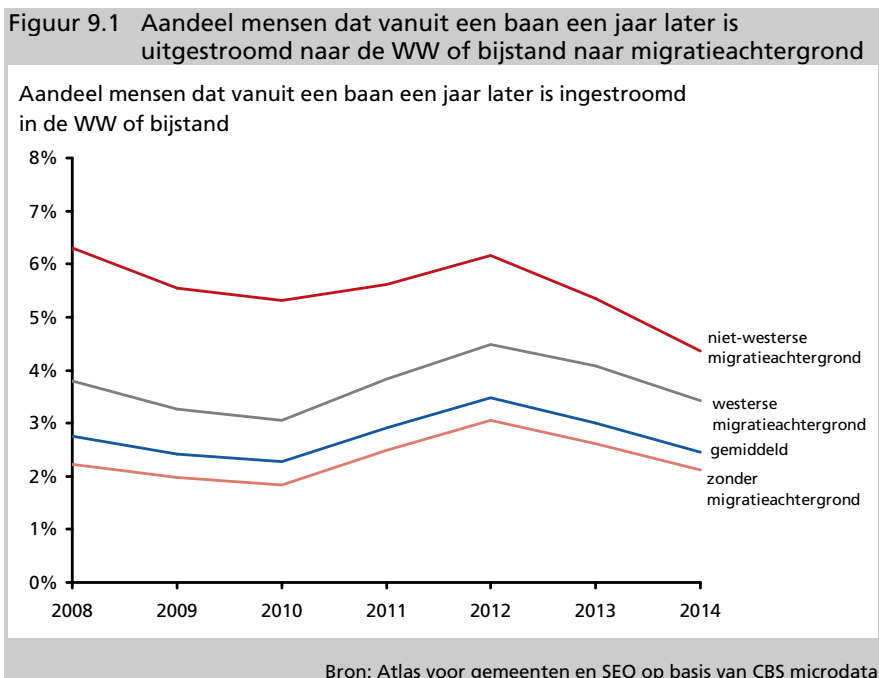
Dat wordt weergegeven in figuur 8.8 waar (op basis van de modeluitkomsten) de kans op doorstroom naar een betere baan is berekend voor mensen met en zonder migratieachtergrond in verschillende uurloonklassen. Samenvattend is de conclusie hier dat vooral in de banen met relatief lage uurlonen de kans op doorstroom voor mensen met een migratieachtergrond fors kleiner is dan voor mensen zonder migratieachtergrond.

Er is eveneens getest of er een significant interactie-effect was met regionale verschillen in werkloosheid of het aandeel mensen met een migratieachtergrond. Dat bleek niet het geval te zijn. Evenmin waren er specifieke, structurele regionale patronen (wat getest is aan de hand van dummy's voor arbeidsmarktregio's), structurele verschillen tussen sectoren, of andere bedrijfskenmerken (zoals omvang, aandeel werknemers met een migratieachtergrond en het wel of niet hebben van minimaal één DGA (deelsample) met een migratieachtergrond).



9 Kans op uitstroom naar WW of bijstand

Net als bij de kans op doorstroom naar een hoger uurloon vormen alle werknemers met een baan op 1 oktober in de periode 2007-2014 de basis voor deze analyse. Dit aantal varieerde tussen 5,3 miljoen (2008) en 4,8 miljoen (2014). Van deze mensen zat gemiddeld tussen de 1% (2007-2008) en 3,5% (2012-2013) een jaar later in de WW of bijstand (zie de blauwe lijn in figuur 9.1). Dit percentage was in alle jaren hoger voor mensen met een migratieachtergrond dan voor mensen zonder migratieachtergrond. Op het eerste gezicht lijkt het erop dat voor mensen met een niet-westerse migratieachtergrond de kans om uit te stromen naar WW of bijstand in de jaren na de crisis sterker is afgenomen dan voor mensen zonder of met een westerse migratieachtergrond. Dit hoofdstuk gaat in op de vraag in hoeverre deze kansen samenhangen met verschillen in persoons- en baankenmerken (zie tabel 4.3 en 4.4 voor een overzicht van deze kenmerken).



9.1 Hoofddresultaten

In tabel 9.1 staan voor de drie modellen waarmee de kans op uitstroom naar WW of bijstand¹¹² wordt geschat de coëfficiënten en standaardfouten. In lijn met de eerdere hoofdstukken worden in model 1 alleen variabelen die een onderscheid maken naar migratieachtergrond en de jaareffecten opgenomen. In model 2 worden persoonskenmerken als leeftijd, opleidingsniveau en huishoudenskenmerken toegevoegd en in model 3 de kenmerken van de baan (zoals type contract, sector en regio).

In alle drie de modellen is de coëfficiënt positief en is de afwijking statistisch significant. Dit betekent dat de kans op uitstroom naar de WW of bijstand groter is voor iemand met een migratieachtergrond dan voor iemand zonder migratieachtergrond. De coëfficiënten worden kleiner naarmate er meer controlevariabelen worden toegevoegd, wat betekent dat in elk geval een deel van de grotere kans op uitstroom door een verschil in achtergrondkenmerken kan worden verklaard.

Uit figuur 9.2 blijkt hoe groot deze verschillen zijn. De gemiddelde kans op uitstroom naar de WW of bijstand zonder rekening te houden met persoons- of baankenmerken is 3,0%-punt hoger voor iemand met een niet-westerse migratieachtergrond ten opzichte van iemand zonder migratieachtergrond. De kans op uitstroom is voor iemand zonder migratieachtergrond 2,3%. Dit betekent dat de kans voor iemand met een niet-westerse migratieachtergrond 5,3% is. Voor mensen met een westerse migratieachtergrond is deze kans 1,3%-punt hoger.

Voor een deel hangt deze grotere kans samen met kenmerken als leeftijd en opleiding. De kans op uitstroom voor iemand met een niet-westerse migratieachtergrond is 2,2%-punt hoger dan voor iemand zonder migratieachtergrond als rekening wordt gehouden met deze verschillen. Als ook rekening wordt gehouden met de kenmerken van de baan is de kans op uitstroom voor iemand met een niet-westerse migratieachtergrond 1,1%

¹¹² Mensen die uitstromen van een baan naar werkloosheid maar geen recht hebben op een WW of bijstandsuitkering vallen hier dus niet onder. In de registratiebestanden van het CBS zijn hier geen gegevens over. Er is een hier risico dat jongeren – die vaker niet uitkeringsgerechtigd zijn – hierdoor in enige mate ondervertegenwoordigd zijn in de populatie. Mogelijk heeft dit enige invloed op de gepresenteerde resultaten als het aandeel niet-uitkeringsgerechtigden onder werkloze jongeren met een migratieachtergrond afwijkt van dat aandeel onder werkloze jongeren zonder migratieachtergrond – al wordt een deel hiervan opgevangen omdat er in de schattingen gecorrigeerd wordt voor leeftijd en huishoudenssituatie.

groter. Voor mensen met een westerse migratieachtergrond is de kans op uitstroom 0,7%-punt hoger als er met zowel persoons- als baankenmerken rekening wordt gehouden.

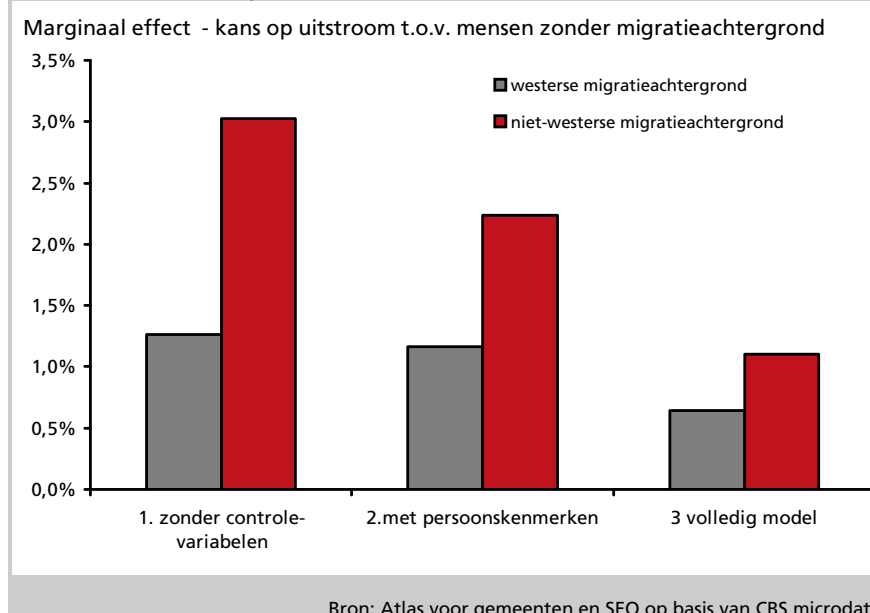
Tabel 9.1 Resultaten van logit-regressie-analyses voor de kans op uitstroom naar WW of bijstand

<i>Vershil in kans op uitstroom ten opzichte van iemand zonder migratie-achtergrond</i>	Model 1	Model 2	Model 3
Westerse migratieachtergrond	0,487*** (0,001)	0,449*** (0,001)	0,271*** (0,001)
Niet-westerse migratieachtergrond	0,922*** (0,007)	0,746*** (0,008)	0,436*** (0,008)
<i>Controlevariabelen</i>			
Jaar	Ja	Ja	Ja
Persoonskenmerken (leeftijd, geslacht, huishouden, opleiding)	Nee	Ja	Ja
Baankenmerken (type contract, voltijd/deeltijd, sector, omvang bedrijf) en arbeidsverleden	Nee	Nee	Ja
N (uniek)	4.551.656	4.551.656	4.551.656
N	22.892.654	22.892.654	22.892.654

Coëfficiënten staan weergegeven, de standaardfout tussen haakjes. Alle modellen zijn geschat met zogenaamde geclusterde standaardfouten op individueel niveau omdat sommige mensen vaker dan een keer kunnen voorkomen.

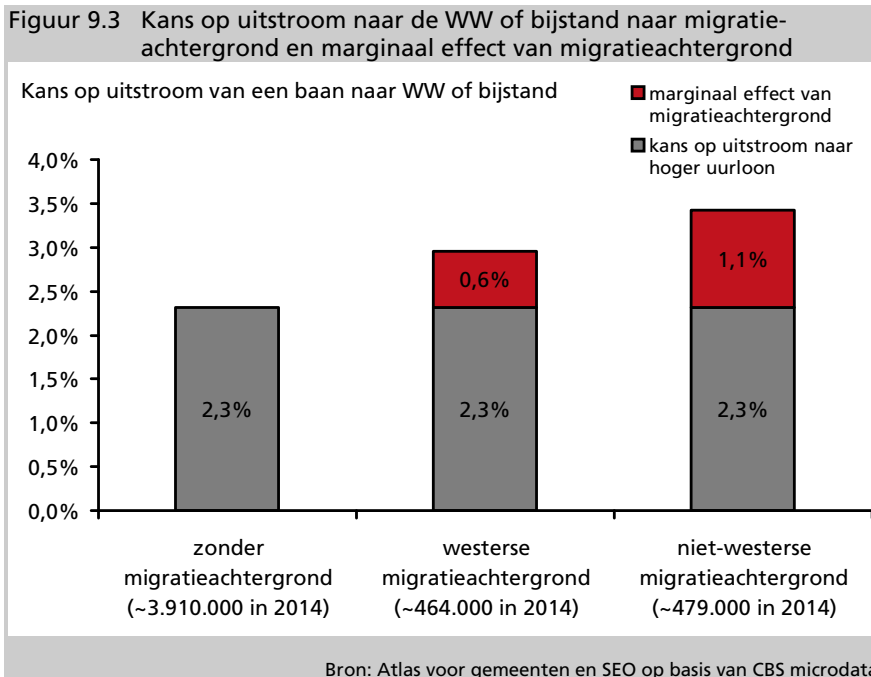
Met * is aangegevens als een relatie met 95% zekerheid statistisch significant is, met ** als dat met 99% zekerheid het geval is, en met *** bij 99,9% zekerheid.

Figuur 9.2 Marginale effecten voor kans op uitstroom van werknemer naar WW of bijstand



Op basis van de resultaten van model 3 worden in figuur 9.3 de gemiddelde kans op uitstroom (na correctie voor verschillen in achtergrondkenmerken) voor mensen met en zonder migratieachtergrond en de marginale effecten (het verschil tussen beide) weergegeven. Om een beeld te geven van de omvang van de groepen die deze grotere kans op uitstroom ervaren is ook het aantal mensen waarop deze grotere kans betrekking had in 2014 weergegeven.¹¹³ Een werknemer zonder migratieachtergrond had tussen 2007 en 2014 een gemiddelde kans van 2,3% om één jaar later uitgestroomd te zijn naar de WW of bijstand. Voor mensen met een niet-westerse migratieachtergrond was de kans op uitstroom 3,4% (2,3% plus 1,1%-punt) en voor mensen met een westerse migratieachtergrond was deze kans 2,9% (2,3% plus 0,6%-punt). Dit betreft het verschil *nadat* al gecorrigeerd is voor verschillen in persoonskenmerken en baankenmerken. Dat betekent met andere woorden dat de kans op uitstroom naar de WW of bijstand bijna 1,5 keer zo groot is.

¹¹³ Omdat zoals in hoofdstuk 4 is weergegeven de analyse beperkt is tot 18-54-jarigen (en een aantal andere restricties) is dit aantal kleiner dan het totaal aantal mensen dat in 2014 werknemer was.



Voor zowel mensen met een westerse als een niet-westerse migratieachtergrond is een (aanzienlijk) deel van de grotere kans op uitstroom naar de WW of bijstand het gevolg van factoren als leeftijd of opleiding (niet-westers) en het type baan dat men had (zowel westers als niet-westers). Blijkbaar werken mensen met een migratieachtergrond vaker in banen waar de kans op uitstroom groter is. Voor een deel kan dat samenhangen met het feit dat ze vaker een flexibele baan hebben en daarbinnen een minder grote kans op doorstroom naar een vaste baan dan mensen zonder migratieachtergrond (zie ook hoofdstuk 8). Mogelijk komt dat ook omdat ze vaker werkzaam zijn in sectoren die gevoelig zijn voor conjuncturele schommelingen, zoals horeca en zakelijke diensten. Maar ook als hier dus rekening wordt gehouden blijft het verschil relatief groot.

De vraag is vervolgens wat de oorzaak is van de significant grotere kans op uitstroom voor mensen met een migratieachtergrond als hier rekening mee wordt gehouden (model 3). Dit kan voor deel samenhangen met de kleinere kans op doorstroom van flex naar vast. Werkgevers moeten op een gegeven moment mensen met een flexibel contract óf een vast contract aanbieden óf

besluiten geen nieuw contract aan te bieden. De kans dat iemand met een migratieachtergrond een vast contract krijgt aangeboden is kleiner (zie hoofdstuk 7) en daarmee de kans dat diegene in de WW of bijstand belandt groter.

Dat kan enerzijds liggen aan ongeobserveerde kenmerken die samenhangen met een migratieachtergrond en bijvoorbeeld *human capital*. Hoewel zo goed mogelijk wordt gecorrigeerd voor factoren die hier een grote invloed op hebben zoals opleiding, leeftijd en werkervaring is niet uit te sluiten dat andere – lastiger te meten factoren – ook een rol spelen. Als een werkgever bijvoorbeeld in tijden van crisis mensen moet ontslaan of geen contractverlenging kan aanbieden dan ligt het voor de hand dat deze hierbij zal kiezen voor de werknemers die minder productief zijn. Als dit deels gebeurt op basis van factoren die niet te observeren zijn in de data maar wel samenhangen met een migratieachtergrond dan is dat een mogelijke verklaring voor de grotere kans op uitstroom naar de WW of bijstand. Een andere reden kan zijn dat een werkgever deze verschillen niet observeert maar het wel of niet hebben van een migratieachtergrond als signaal voor een mogelijk lager *human capital* interpreteert (*statistical discrimination*).

9.2 Deelgroepen en verblijfsduur

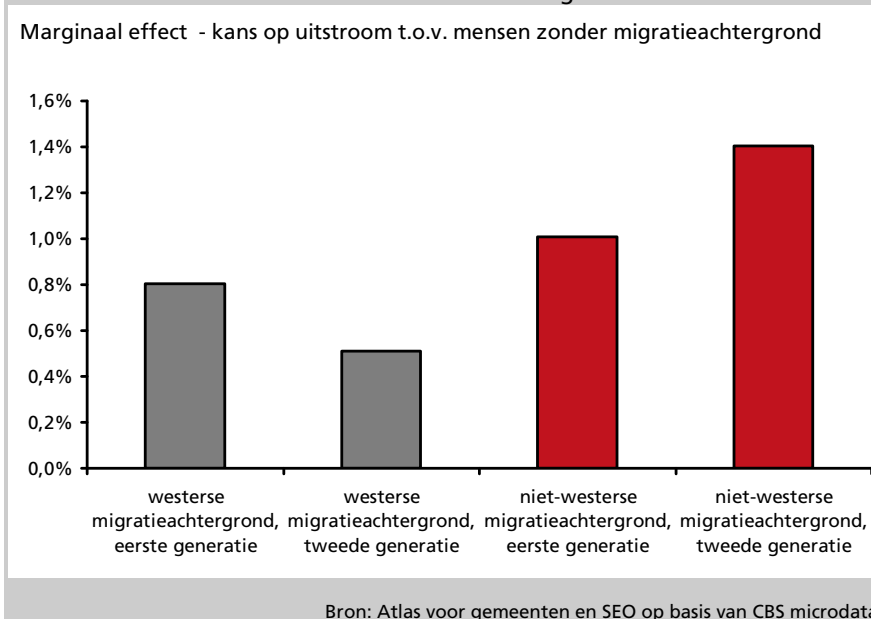
In figuur 9.4 worden de marginale effecten getoond waarbij een onderscheid is gemaakt naar eerste en tweede generatie. De kans op uitstroom is voor de tweede generatie met een niet-westerse migratie-achtergrond groter dan voor de eerste generatie. Voor mensen met een westerse migratieachtergrond is dat juist omgekeerd.

Dat beeld komt ook naar voren in figuur 9.5 waar de marginale effecten worden getoond voor de verschillende deelgroepen naar migratieachtergrond. De grootste kans op uitstroom hebben tweede generatie mensen met een Marokkaanse achtergrond en mensen met een achtergrond in het Midden-Oosten. De kans is ongeveer 1,8%-punt groter dan voor mensen zonder migratieachtergrond en is groter dan voor de eerste generatie met een Marokkaanse achtergrond. Dat verschil tussen eerste en tweede generatie is er ook voor mensen met Turkse en Surinaamse achtergrond. De kans op uitstroom is het kleinst voor mensen met een 'overig niet-westerse' migratieachtergrond, gevolgd door mensen met een

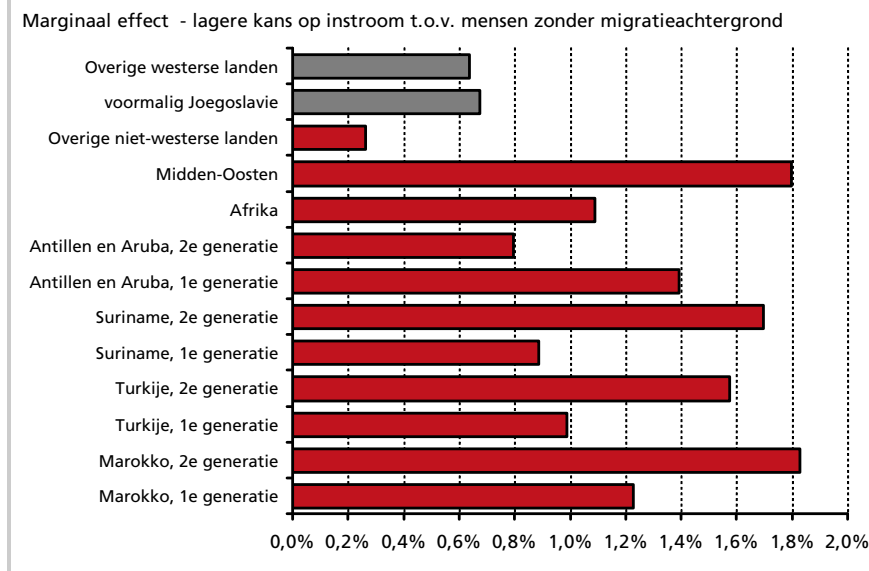
voormalig Joegoslavische en overige westerse achtergrond. Dat mensen met een overige niet-westerse achtergrond een relatief kleine kans hebben op uitstroom naar WW of bijstand is opvallend omdat deze groep in de andere transitie juist niet naar voren kwam als een 'gunstige' deelgroep.

Voor de verblijfsduur geldt net als in het vorige hoofdstuk dat een langere verblijfsduur voor de eerste generatie met een migratieachtergrond leidt tot een kleiner verschil met mensen zonder migratieachtergrond in de kans op uitstroom (zie figuur 9.6). Voor mensen met een westerse migratieachtergrond lijkt dit verband wat sterker dan voor mensen met een niet-westerse migratieachtergrond.

Figuur 9.4 Marginale effecten voor kans op uitstroom naar WW of bijstand – onderscheid naar eerste en tweede generatie

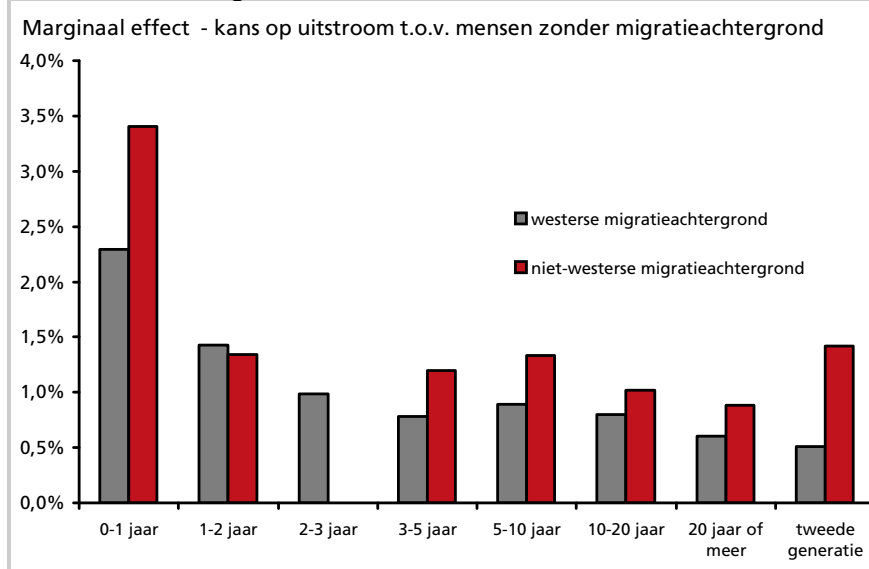


Figuur 9.5 Marginale effecten voor kans op uitstroom naar WW of bijstand – onderscheid naar verschillende deelgroepen



Bron: Atlas voor gemeenten en SEO op basis van CBS microdata

Figuur 9.6 Marginale effecten voor kans op uitstroom naar WW of bijstand – onderscheid naar verblijfsduur in Nederland (niet weergegeven = niet significant)



Bron: Atlas voor gemeenten en SEO op basis van CBS microdata

9.3 Interactie-effecten

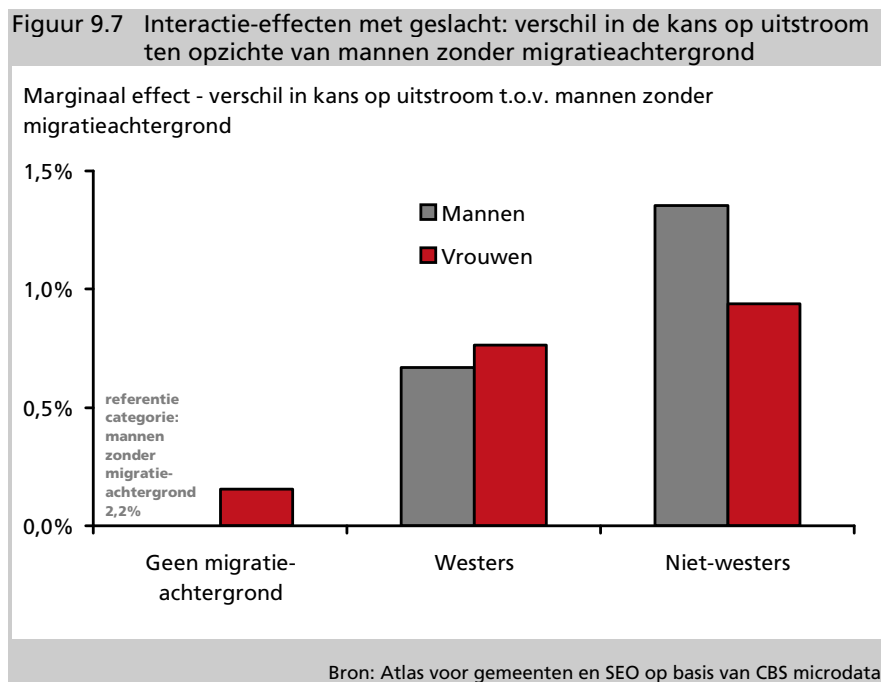
Tot slot is er gekeken of het verschil in de kans op uitstroom voor iemand met een migratieachtergrond groter of kleiner wordt in combinatie met andere variabelen. Om dit te testen zijn er voor verschillende variabelen zogenaamde interactie-effecten geschat. De vraag die daarbij centraal staat is in hoeverre het verschil in de kans op uitstroom tussen mensen met en zonder migratieachtergrond verschilt in combinatie met andere variabelen.

Dat blijkt in de analyses (alleen) het geval te zijn voor de variabele geslacht. Mannen met een niet-westerse migratieachtergrond blijken een *hogere* kans op uitstroom te hebben dan het gemiddelde cumulatieve effect van het hebben van een niet-westerse migratieachtergrond en het geslacht. Waar zowel bij mensen zonder migratieachtergrond als mensen met een westerse migratieachtergrond vrouwen een iets grotere kans hebben om uit te stromen geldt bij mensen met een niet-westerse migratieachtergrond juist dat de kans beduidend groter is voor mannen. Dat wordt ook duidelijk in figuur 9.7 waar het verschil in de (op basis van het model) berekende kans op uitstroom met mannen zonder migratieachtergrond is weergegeven. Daarbij is al rekening gehouden met mogelijke verschillen in opleidingsniveau, leeftijd, werkervaring en type baan.

Een mogelijke oorzaak kan liggen in een selectie-effect van mensen met een niet-westerse migratieachtergrond die een baan hebben (en zoeken): mogelijk dat alleen vrouwen met een niet-westerse migratieachtergrond werken die gemiddeld een hoger *human capital* hebben (voor zover niet gemeten met opleiding en werkervaring) dan werkzame mannen met een niet-westerse migratieachtergrond. Een andere oorzaak kan zijn dat mannen met een niet-westerse migratieachtergrond mogelijk vaker eenverdiener in een huishouden zijn. Bij verlies van een baan (na een periode van WW) heeft een huishouden recht op bijstand als er geen inkomen is (naast andere voorwaarden). Als de partner wel een baan heeft dan is er recht op WW voor de persoon zonder baan maar in principe geen recht op bijstand voor het huishouden. Als huishoudens met een niet-westerse migratieachtergrond vaker een man als eenverdiener hebben kan dat ook een verklaring zijn voor de grotere kans op instroom.

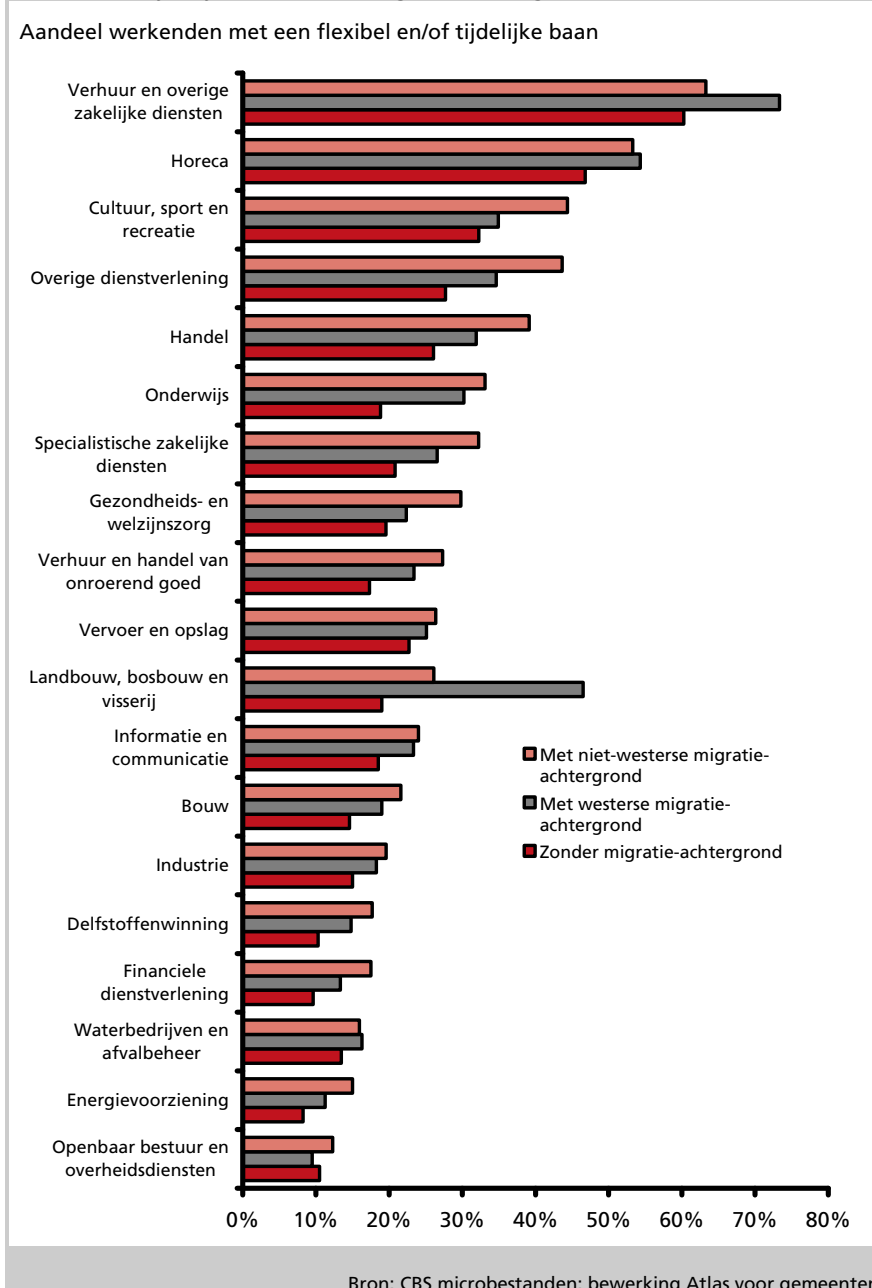
Voor de andere variabelen (sector, kenmerken van bedrijven, regionale economische omstandigheden en aandeel mensen met een migratie-

achtergrond) bleken er geen significante en robuuste resultaten van de interactievariabelen te zijn. Dat maakt de conclusie gerechtvaardigd dat er op basis van deze analyses geen andere aanwijzingen zijn dat de gevonden verschillen in de kans op uitstroom sterk variëren naar regio, sector of (type) bedrijf. Dit is een opvallende bevinding, omdat in eerdere hoofdstukken wel sprake was van specifieke groepen of situaties die een grotere of kleinere kans op in- of doorstroom resulteerden. De achterstand van mensen met een migratieachtergrond op mensen zonder migratieachtergrond is in zekere zin dus structureler en minder gevoelig voor bijvoorbeeld regionale economische omstandigheden.

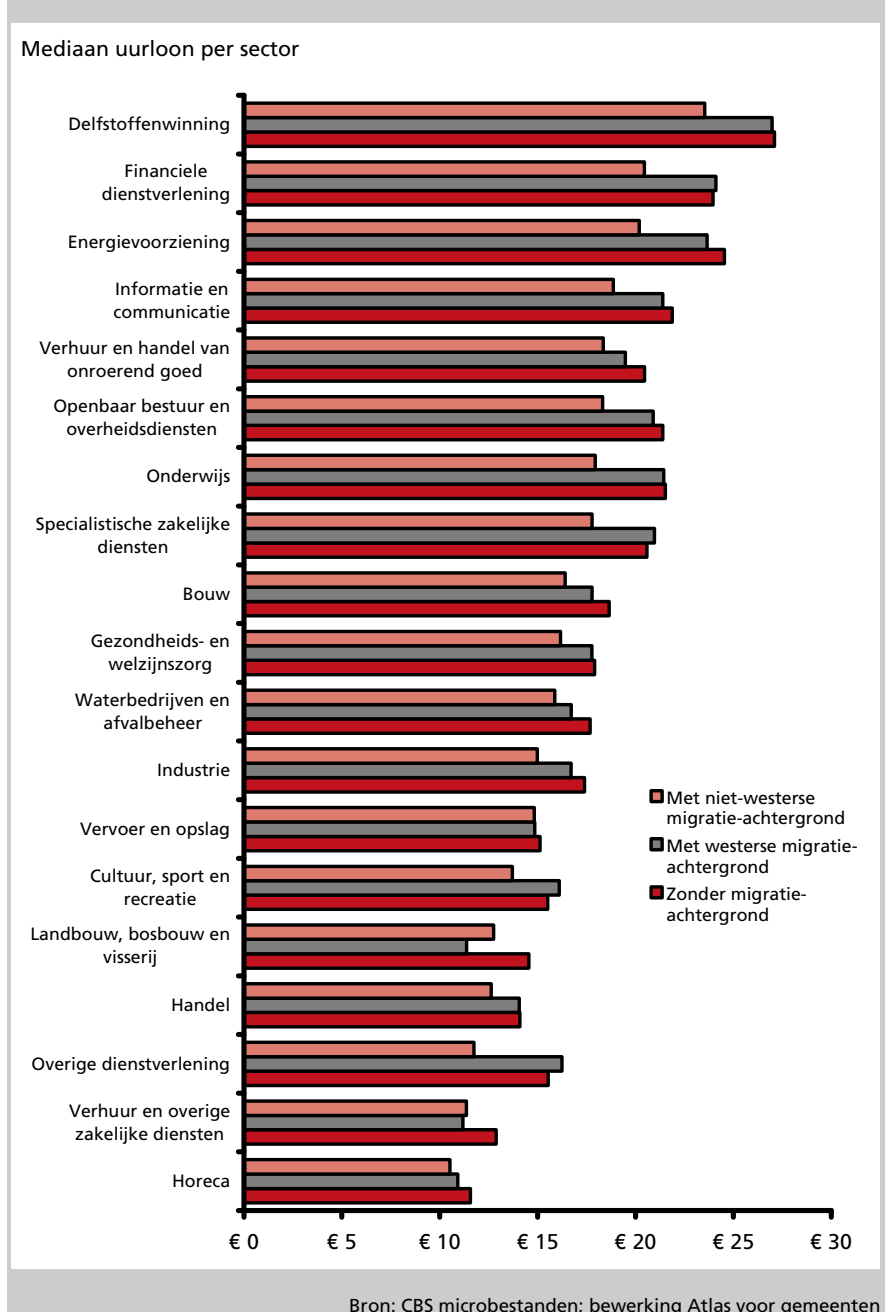


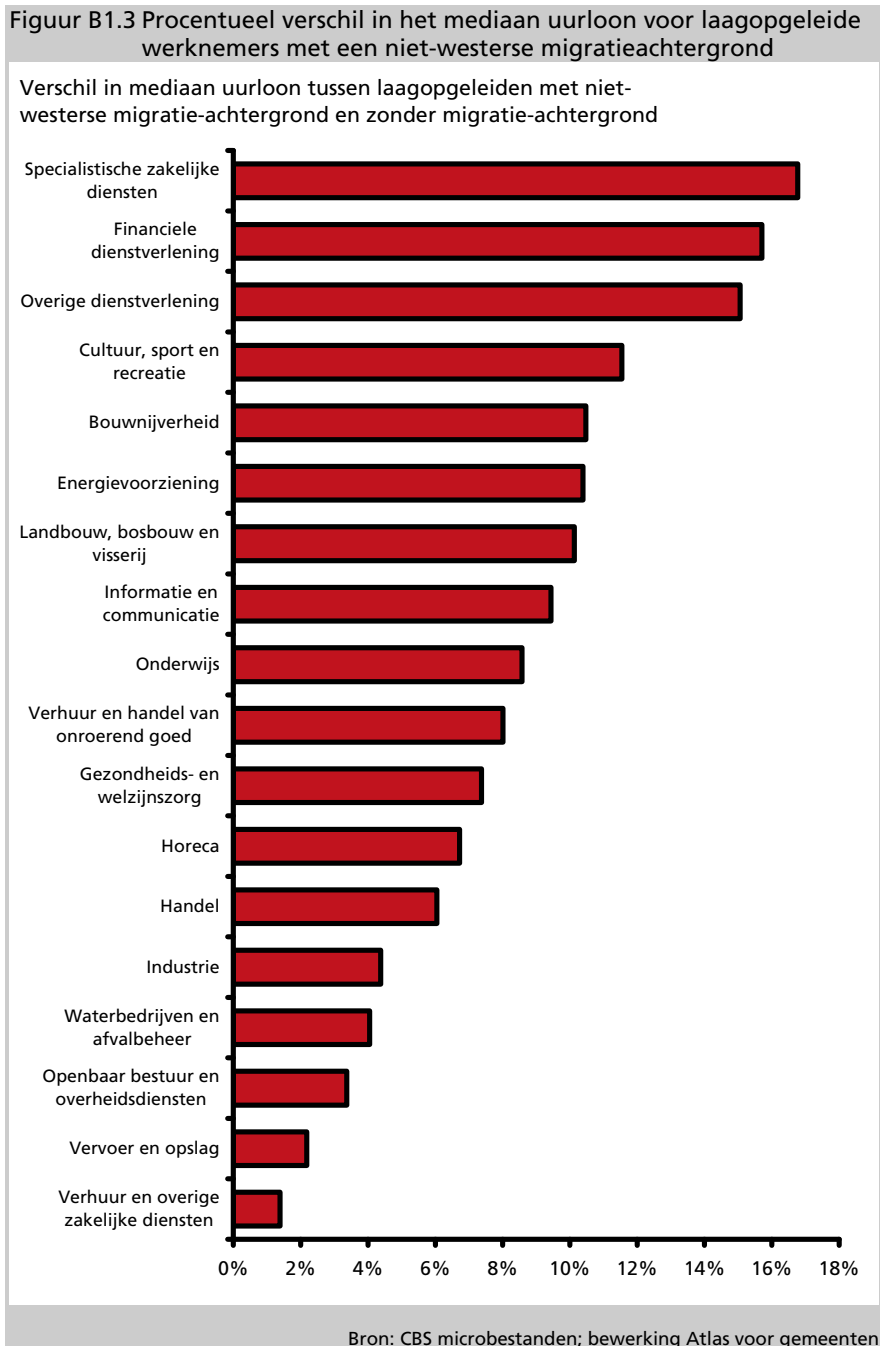
Bijlage 1: aanvullende figuren

Figuur B1.1 Aandeel werkenden met een flexibele (aantal uren) en/of tijdelijke baan naar migratieachtergrond en sector

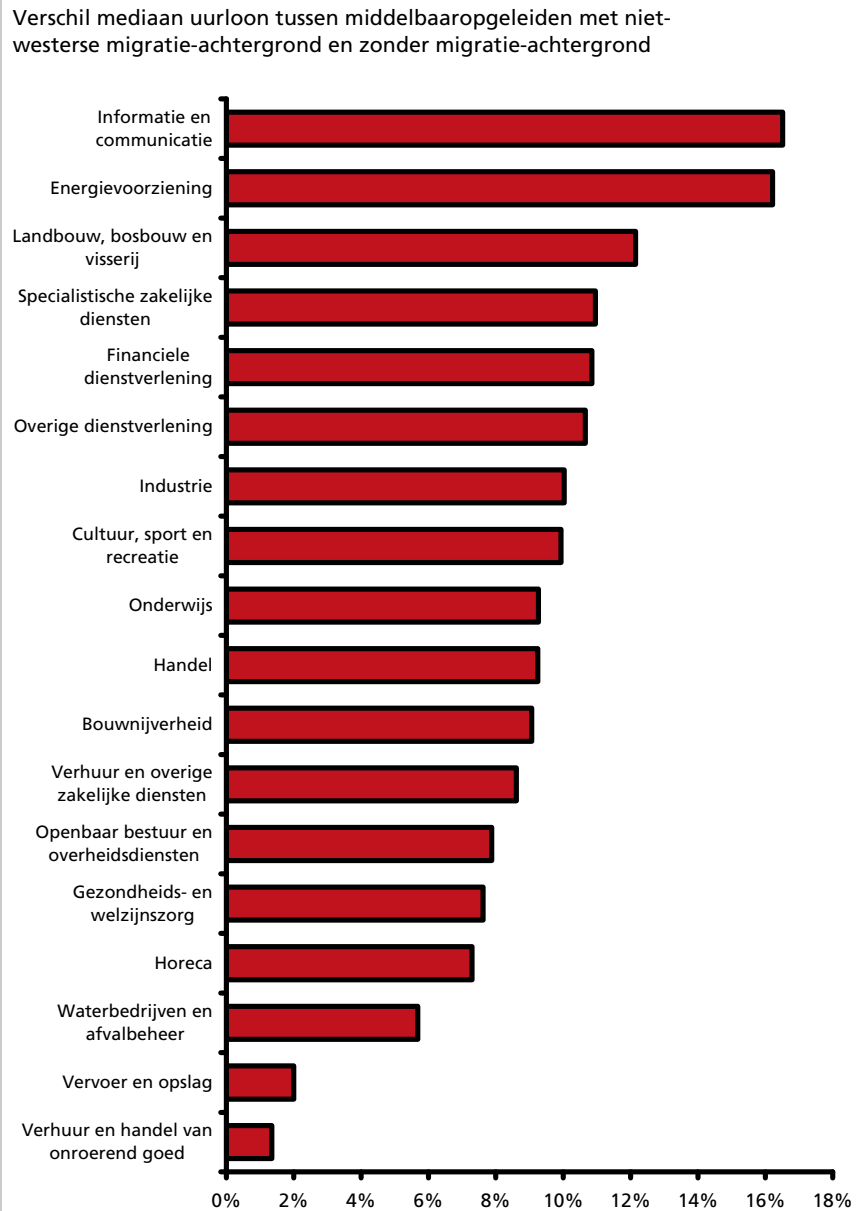


Figuur B1.2 Mediaan uurloon naar migratieachtergrond en sector

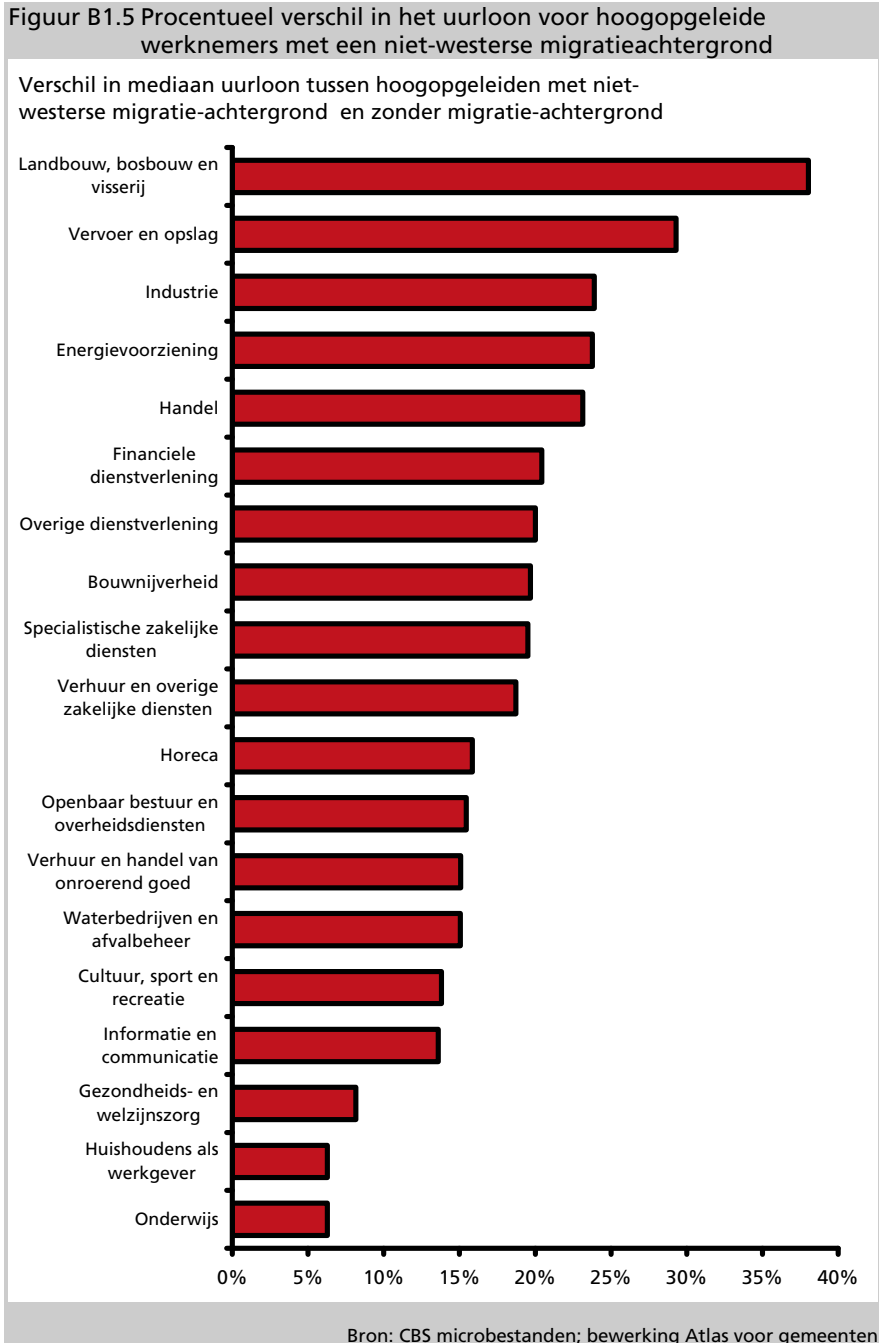


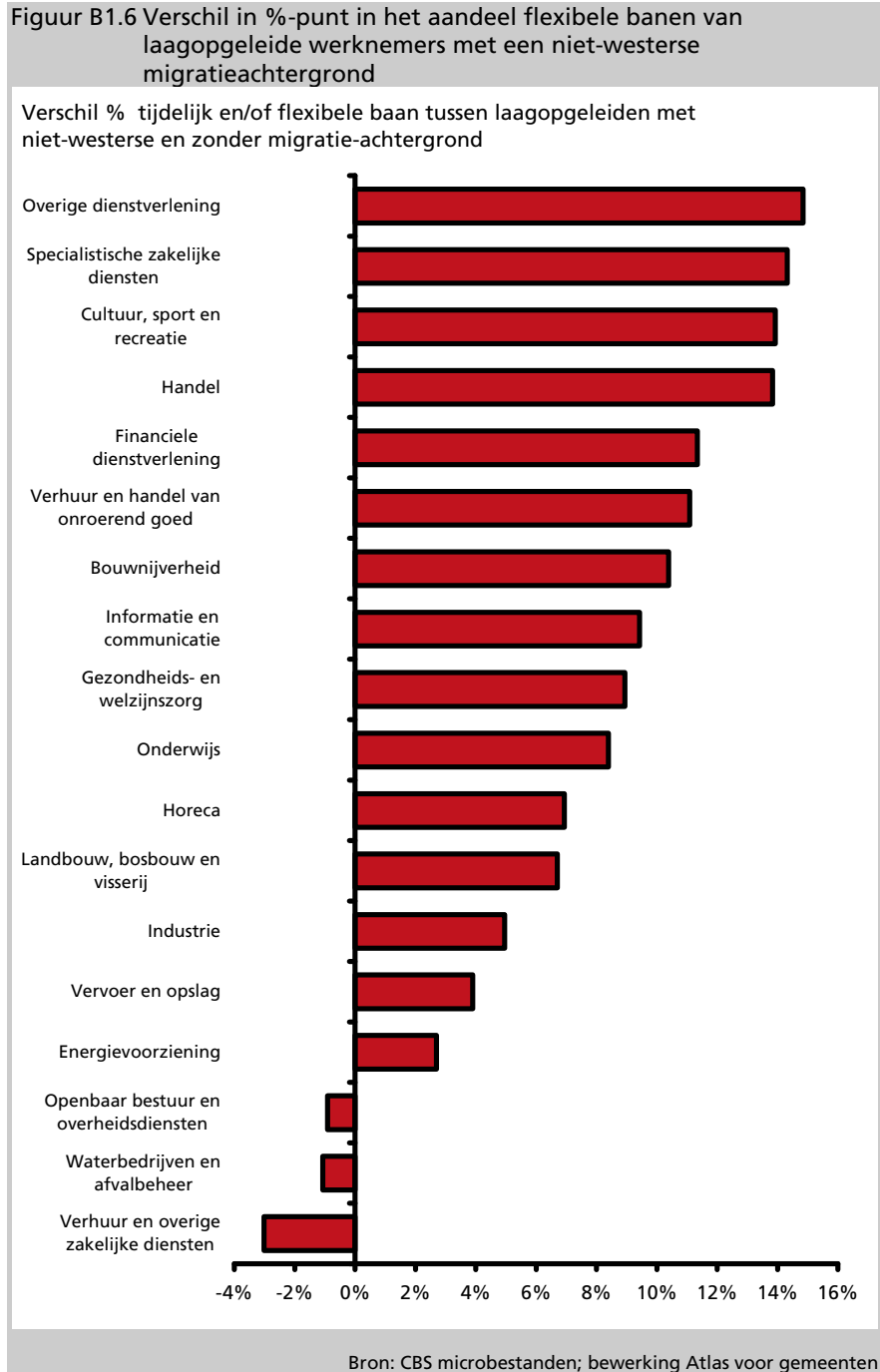


Figuur B1.4 Procentueel verschil in het uurloon voor middelbaar opgeleide werknemers met een niet-westerse migratieachtergrond

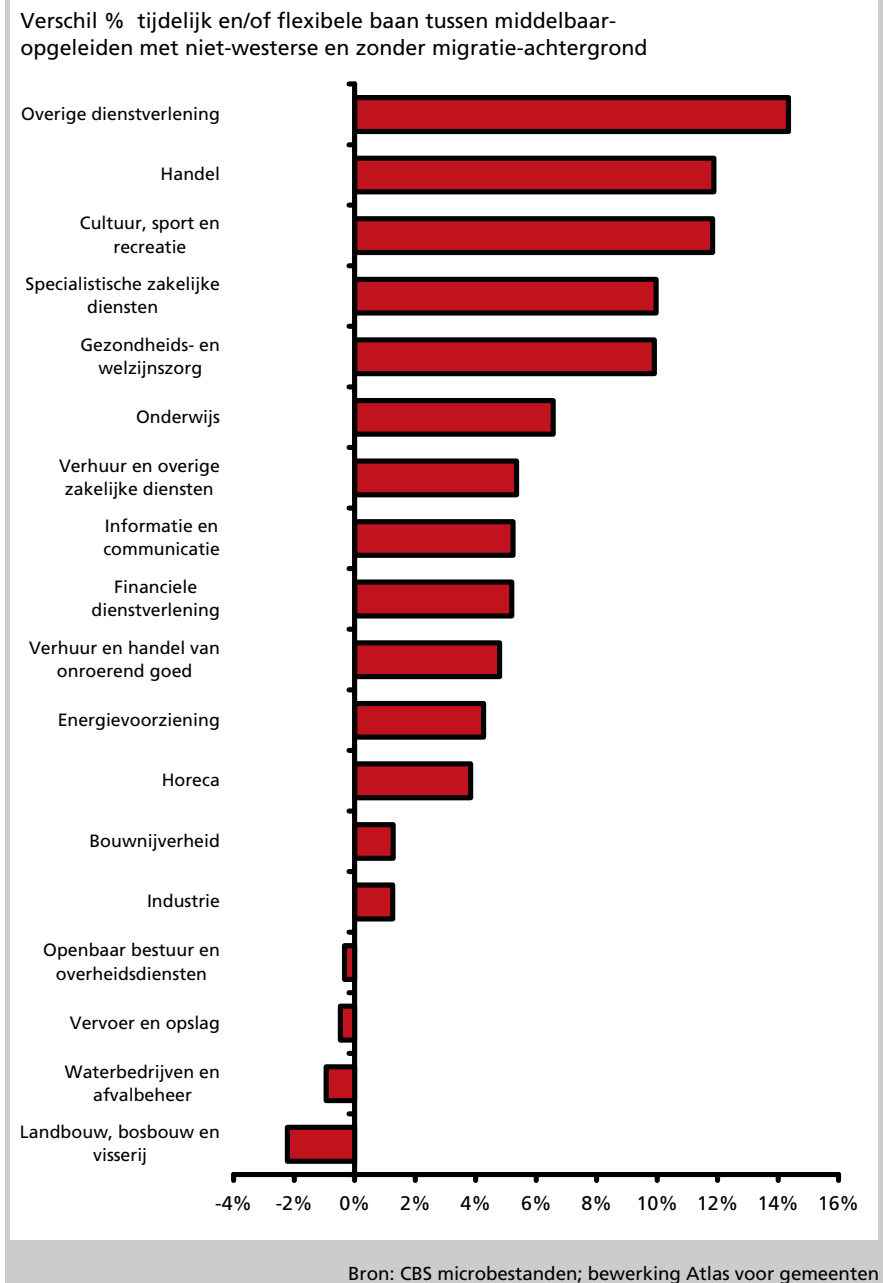


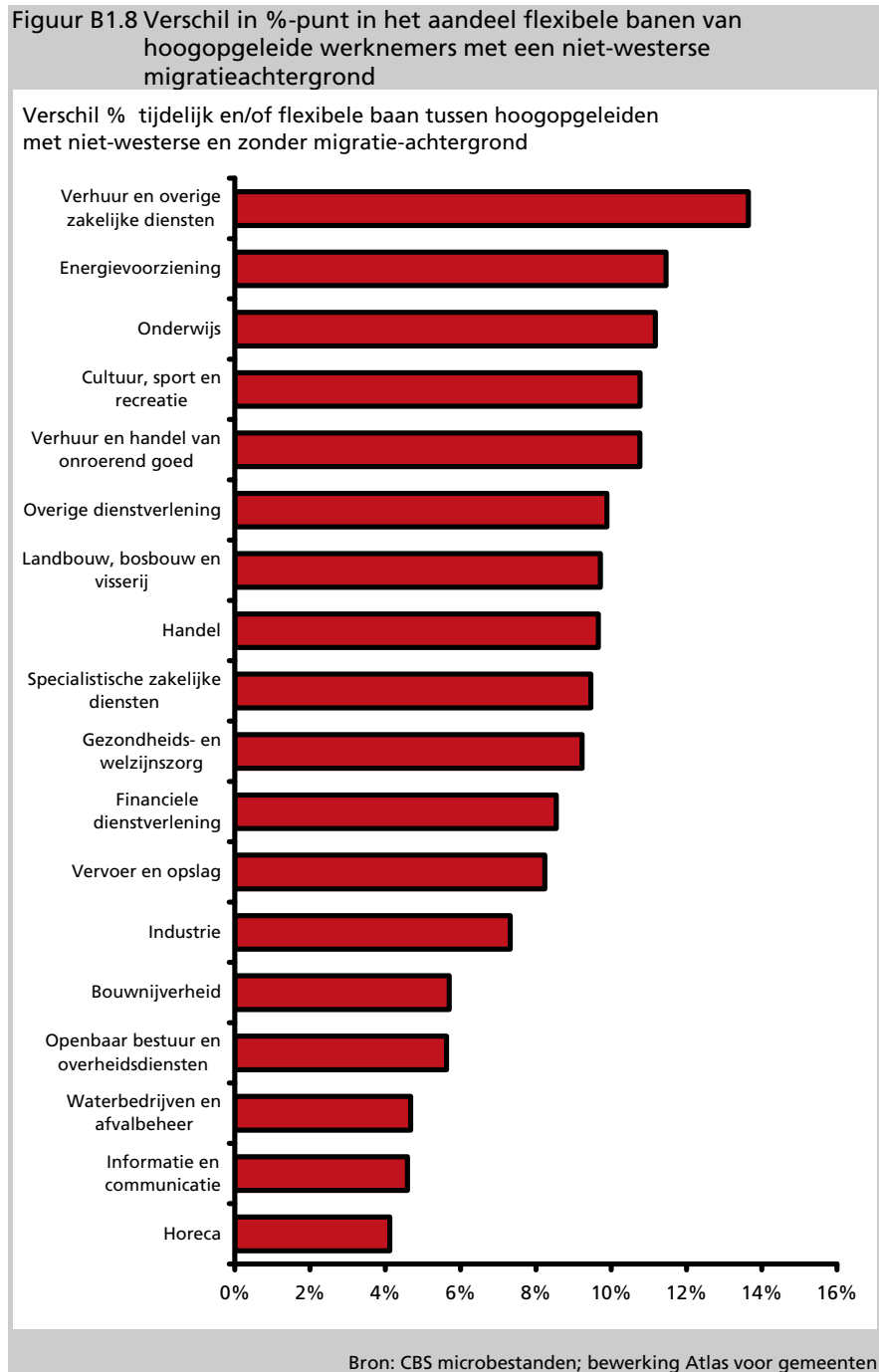
Bron: CBS microbestanden; bewerking Atlas voor gemeenten

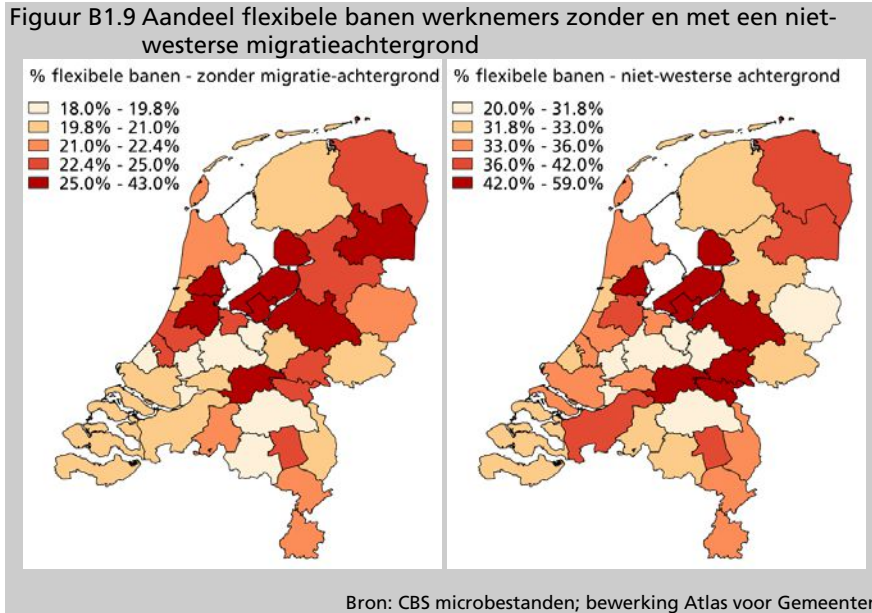




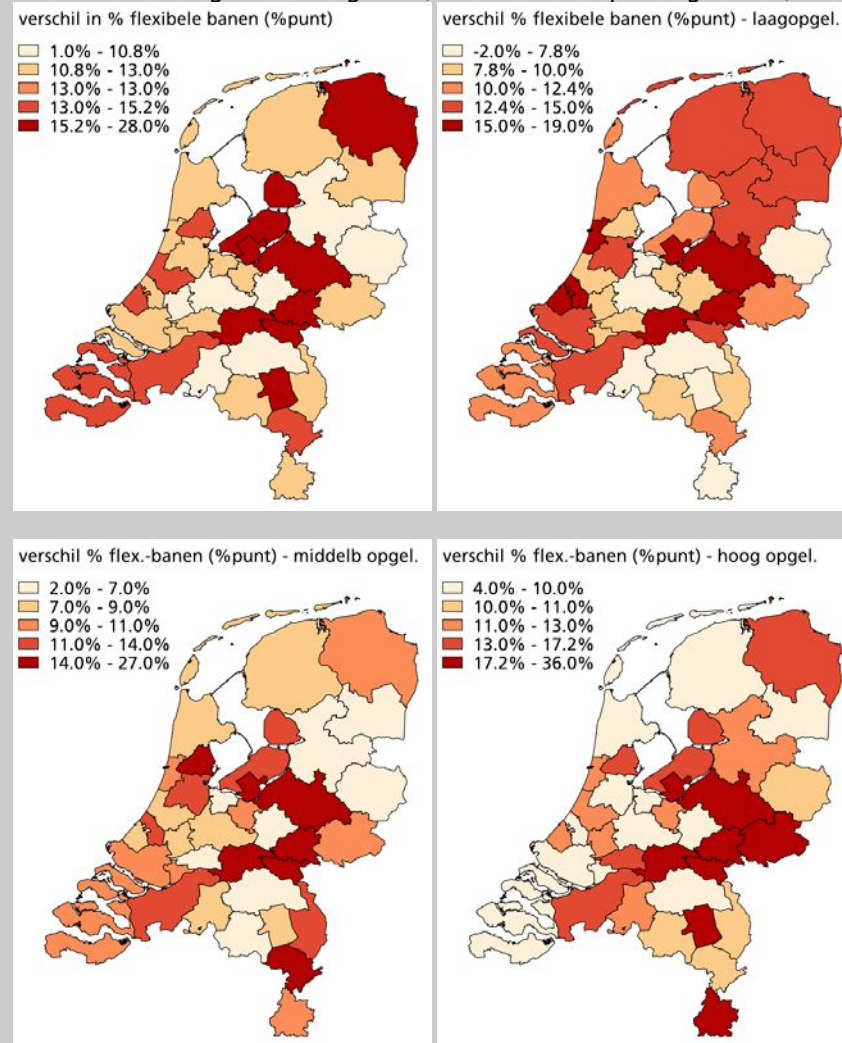
Figuur B1.7 Verschil in %-punt in het aandeel flexibele banen van middelbaar opgeleide werknemers met een niet-westerse migratieachtergrond





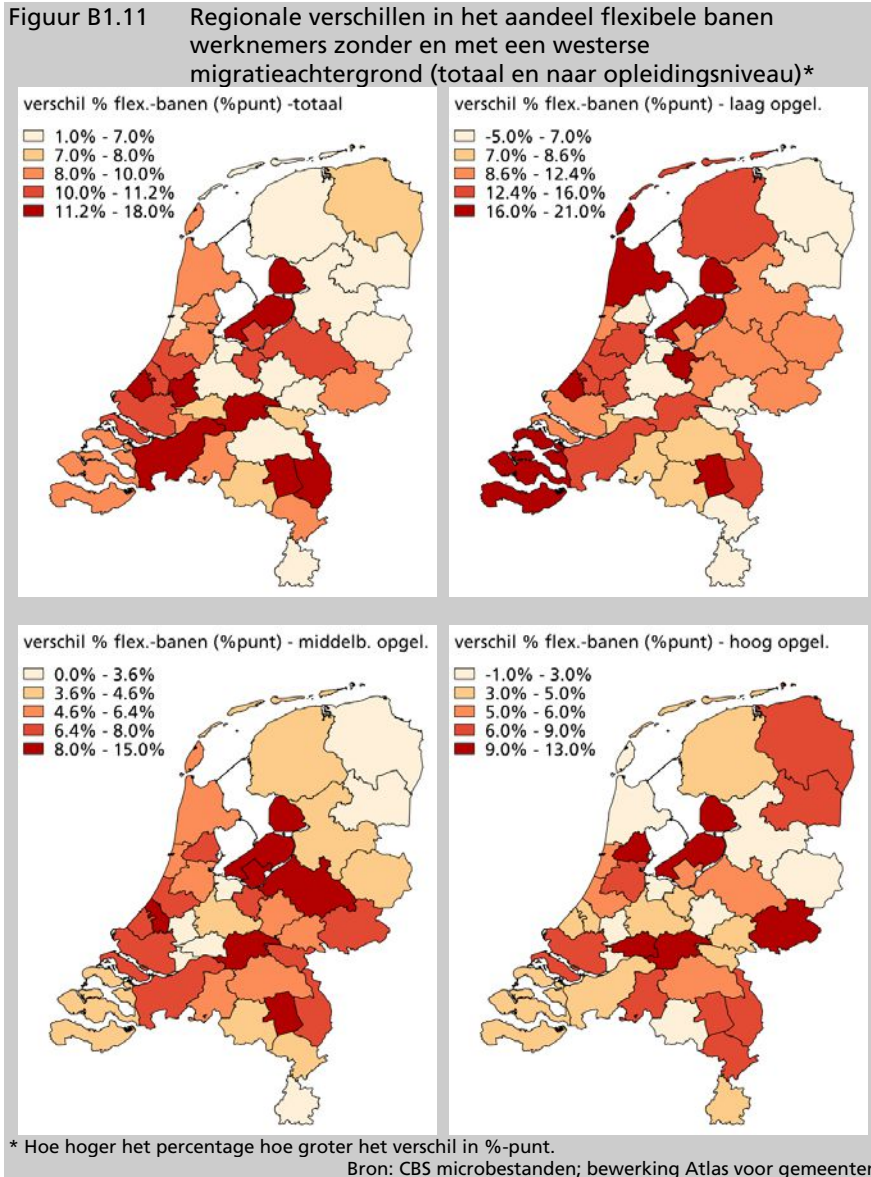


Figuur B1.10 Regionale verschillen in het aandeel flexibele banen werknemers zonder en met een niet-westerse migratieachtergrond (totaal en naar opleidingsniveau)*

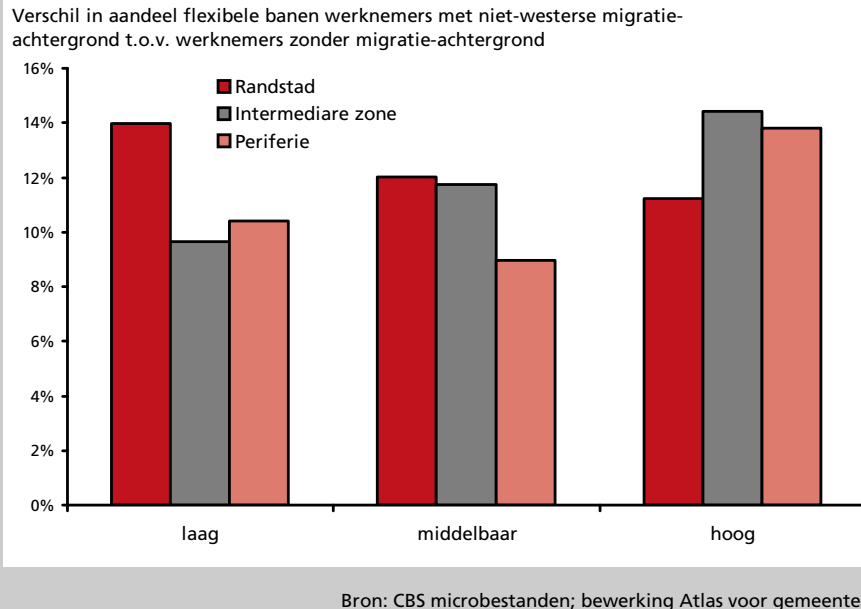


* Hoe hoger het percentage hoe groter het verschil in %-punt.

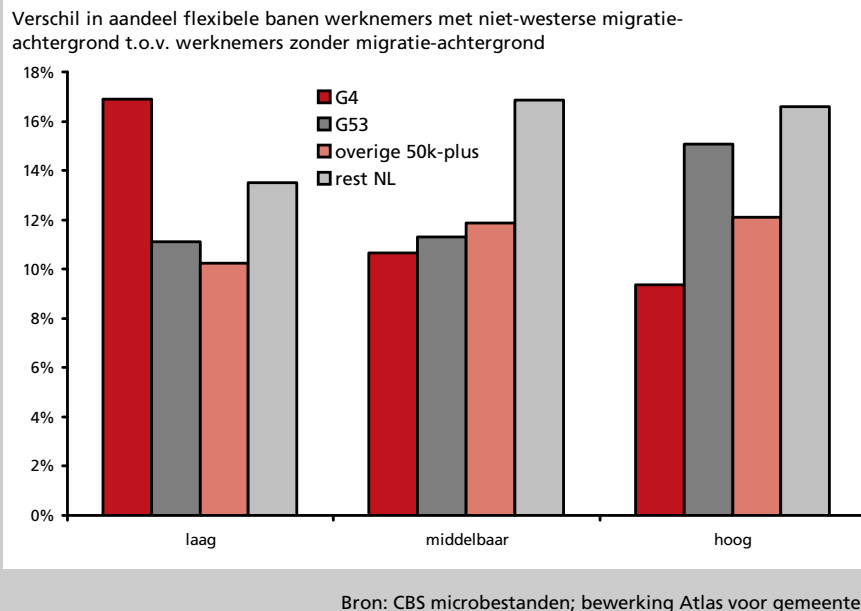
Bron: CBS microbestanden; bewerking Atlas voor gemeenten



Figuur B1.12 Verschil in aandeel flexibele banen werknemers zonder en met een niet-westerse migratieachtergrond naar deelregio



Figuur B1.13 Verschil in aandeel flexibele banen werknemers zonder en met een niet-westerse migratieachtergrond naar type gemeente



Bijlage 2: volledige modelresultaten model 3

In de tabellen B1 tot en met B5 staat een deel van de volledige regressieresultaten van het model met het onderscheid naar westerse en niet-westerse migratieachtergrond – model 3 in de tabellen in hoofdstuk 6 tot en met 10. Daarbij zijn steeds de coëfficiënten en het significantieniveau weergegeven.

Tabel B2.1 Resultaten van logit-regressieanalyses op de kans op instroom in een baan na afronding van een opleiding

	1	2	3
zonder migratieachtergrond	ref.	ref.	ref.
westerse migratieachtergrond	-0,707***	-0,743***	-0,678***
niet-westerse migratieachtergrond	-0,809***	-0,771***	-0,809***
<i>Leeftijd</i>			
18 tot 20 jaar		ref.	ref.
20 tot 25 jaar		0,306***	0,311***
25 tot 35 jaar		0,482***	0,506***
<i>Geslacht</i>			
vrouw (man = ref)		0,100***	0,155***
<i>Huishoudenssituatie</i>			
alleenstaand		ref.	ref.
alleenstaande ouder		0,677***	0,614***
paar zonder kinderen		0,686***	0,627***
paar met kinderen		0,949***	0,803***
thuiswonend kind		0,440***	0,344***
instellingsbewoner		-0,610***	-0,638***
overig huishouden		0,044	0,029
<i>Gezondheidsproblemen</i>			
Nee		ref.	ref.
Ja		-0,142***	-0,175***
<i>Opleidingsniveau</i>			
havo, vwo, mbo		ref.	ref.
bachelor (hbo, WO)		0,062***	0,232***
master (hbo, WO), doctor		0,433***	0,837***
<i>Opleidingsrichting</i>			
algemeen onderwijs			ref.
leraren			1,210***
humaniora, sociale wetenschap			0,122*
economie, commercieel			0,943***
juridisch, bestuurlijk			0,919***
wis- en natuurkunde			0,969***
techniek			1,222***
agrarisch en milieu			0,542***
gezondheidszorg, verzorging			1,205***
horeca, toerisme en transport			0,996***
<i>Jaardummy's</i>	Ja	Ja	Ja
<i>Interactie geslacht x huishoudenstype</i>	Ja	Ja	Ja
<i>Maand diploma</i>	Nee	Nee	Ja
<i>Regiodummy's</i>	Nee	Nee	Ja
Constant	1.816***	1.040***	-0.099
logLikelihood	-358027.3	-352537.1	-341907.7
N	657.362	657.362	657.362
	672.250	672.250	672.250

Tabel B2.2 Resultaten van logit-regressieanalyses op de kans op instroom in een baan vanuit WW of bijstand

	1	2	3
zonder migratieachtergrond	ref.	ref.	ref.
westerse migratieachtergrond	-0,266***	-0,092***	-0,070***
niet-westerse migratieachtergrond	-0,923***	-0,357***	-0,266***
<i>Leeftijd</i>			
18 tot 25 jaar		Ref.	Ref.
25 tot 35 jaar		-0,173***	-0,116***
35 tot 45 jaar		-0,733***	-0,536***
45 tot 55 jaar		-1,297***	-1,005***
<i>Geslacht</i>			
vrouw (man = ref)		-0,091***	-0,057***
<i>Huishoudenssituatie</i>			
alleenstaand		Ref	ref
alleenstaande ouder, jongste kind tot 5 jaar		-0,118	-0,216*
alleenstaande ouder, jongste kind 5 tot 12 jaar		0,002	-0,006
alleenstaande ouder, jongste kind 12 tot 18 jaar		0,100	0,096
alleenstaande ouder, jongste kind 18 jaar of ouder		0,185**	0,156**
paar zonder kinderen		0,249***	0,206***
paar met kinderen, jongste kind tot 5 jaar		0,290***	0,223***
paar met kinderen, jongste kind 5 tot 12 jaar		0,350***	0,297***
paar met kinderen, jongste kind 12 tot 18 jaar		0,412***	0,335***
paar met kinderen, jongste kind 18 jaar of ouder		0,330***	0,253***
instellingsbewoner		-0,481***	-0,570***
overig huishouden		0,0852	0,027
thuiswonend kind		0,237***	0,193***
<i>Gezondheidsproblemen</i>			
ja (nee = ref)		-0,460***	-0,405***
<i>Opleidingsniveau</i>			
basisonderwijs		Ref.	Ref.
vmbo, avo, mbo 1		0,359***	0,250***
havo, vwo, mbo		0,612***	0,468***
hbo-, WO-bachelor		0,773***	0,628***
hbo-, WO-master, doctor		0,734***	0,59329***
<i>Type uitkering</i>			
bijstand (WW = ref)		-1,756***	-0,872***
<i>Jaardummy's</i>			
Ja	Ja	Ja	Ja
<i>Interactie geslacht x huishoudenstype</i>			
Ja	Ja	Ja	Ja
<i>Regiodummy's</i>			
Nee	Nee	Nee	Ja
<i>Carrièrekenmerken</i>			
Nee	Nee	Nee	Ja
Constant	-1.085***	-0.319***	-0.537***
logLikelihood	-1.5e+06	-1.3e+06	-1.2e+06
N (uniek)	967923	967923	967923
N	2145529	2145529	2145529

Tabel B2.3 Resultaten van logit-regressieanalyses op de kans op doorstroom van een flexibel contract naar een vast contract

	1	2	3
<i>Migratieachtergrond</i>			
zonder migratieachtergrond	ref.	ref.	ref.
westerse migratieachtergrond	-0,129***	-0,132***	-0,075***
niet-westerse migratieachtergrond	-0,214***	-0,158***	-0,068***
<i>Leeftijd</i>			
18 tot 25 jaar		Ref.	Ref.
25 tot 35 jaar		0,076***	-0,039***
35 tot 45 jaar		0,110***	-0,032***
45 tot 55 jaar		0,075***	-0,066***
<i>Geslacht</i>			
vrouw (man = ref)		0,083***	0,061***
<i>Huishoudenssituatie</i>			
alleenstaand		ref	Ref
alleenstaande ouder, jongste kind tot 5 jaar		0,054	0,015
alleenstaande ouder, jongste kind 5 tot 12 jaar		0,052	-0,012
alleenstaande ouder, jongste kind 12 tot 18 jaar		0,119*	0,063
alleenstaande ouder, jongste kind 18 jaar of ouder		0,026	-0,010
paar zonder kinderen		0,154***	0,086***
paar met kinderen, jongste kind tot 5 jaar		0,205***	0,098***
paar met kinderen, jongste kind 5 tot 12 jaar		0,189***	0,070***
paar met kinderen, jongste kind 12 tot 18 jaar		0,135***	0,018
paar met kinderen, jongste kind 18 jaar of ouder		0,098***	-0,010
instellingsbewoner		-0,017	0,013
overig huishouden		-0,034	-0,000
thuiswonend kind		-0,013	0,038***
<i>Gezondheidsproblemen</i>			
nee		ref.	ref.
ja		-0,015**	-0,023***
<i>Opleidingsniveau</i>			
basisonderwijs		ref.	ref.
vmbo, avo, mbo 1		0,062***	-0,007
havo, vwo, mbo		0,262***	0,086***
bachelor (hbo, WO)		0,630***	0,251***
master (hbo, WO), doctor		0,424***	-0,073***
<i>Jaardummy's</i>	Ja	Ja	Ja
<i>Interactie geslacht x huishoudenstype</i>	Ja	Ja	Ja
<i>Regiodummy's</i>	Nee	Nee	Ja
<i>Carrièrekenmerken</i>	Nee	Nee	Ja
<i>Baankenmerken</i>	Nee	Nee	Ja
Constant	-0.860***	-1.344***	-1.783***
logLikelihood	-4.7e+06	-4.7e+06	-4.6e+06
N (uniek)	2.385.621	2.385.621	2.385.621
N	6.193.234	6.193.234	6.193.234

Tabel B2.4 Resultaten van logit-regressieanalyses op de kans op doorstroom naar een baan met 5% hoger uurloon

	1	2	3
<i>Migratieachtergrond</i>			
zonder migratieachtergrond	ref.	ref.	ref.
westerse migratieachtergrond	0,030***	0,057***	-0,038***
niet-westerse migratieachtergrond	0,073***	0,044***	-0,149***
<i>Leeftijd</i>			
18 tot 25 jaar		ref.	ref.
25 tot 35 jaar		-0,725***	-0,283***
35 tot 45 jaar		-1,199***	-0,549***
45 tot 55 jaar		-1,517***	-0,783***
<i>Geslacht</i>			
vrouw (man = ref)		-0,063***	-0,050***
<i>Huishoudenssituatie</i>			
alleenstaand		ref	Ref
alleenstaande ouder, jongste kind tot 5 jaar		0,002	0,092
alleenstaande ouder, jongste kind 5 tot 12 jaar		-0,010***	0,063*
alleenstaande ouder, jongste kind 12 tot 18 jaar		-0,040	0,100***
alleenstaande ouder, jongste kind 18 jaar of ouder		-0,016	0,097***
paar zonder kinderen		0,062***	0,1537***
paar met kinderen, jongste kind tot 5 jaar		0,036***	0,235***
paar met kinderen, jongste kind 5 tot 12 jaar		-0,034***	0,163***
paar met kinderen, jongste kind 12 tot 18 jaar		-0,035***	0,145***
paar met kinderen, jongste kind 18 jaar of ouder		-0,055***	0,116***
instellingsbewoner		-0,256***	-0,605***
overig huishouden		0,115***	0,053***
thuiswonend kind		0,207***	0,067***
<i>Gezondheidsproblemen</i>			
nee		ref.	ref.
ja		-0,020***	-0,055***
<i>Opleidingsniveau</i>			
basisonderwijs		ref.	ref.
vmbo, avo, mbo 1		0,080***	0,220***
havo, vwo, mbo		0,113***	0,439***
bachelor (hbo, WO)		0,203***	0,738***
master (hbo, WO), doctor		0,424***	1,000***
<i>Jaardummy's</i>	Ja	Ja	Ja
<i>Regiodummy's</i>	Nee	Nee	Ja
<i>Carrièrekenmerken</i>	Nee	Nee	Ja
<i>Baankenmerken</i>	Nee	Nee	Ja
Constant	-0,651***	0,218***	0,691***
logLikelihood	-2.2e+07	-2.1e+07	-2.0e+07
N (uniek)	4.056.917	4.056.917	4.056.917
N	20.699.429	20.699.429	20.699.429

Tabel B2.5 Resultaten van logit-regressieanalyses op de kans op uitstroom van een baan naar de WW of bijstand

	1	2	3
<i>Migratieachtergrond</i>			
zonder migratieachtergrond	ref.	ref.	ref.
westerse migratieachtergrond	0,487***	0,449***	0,271***
niet-westerse migratieachtergrond	0,922***	0,746***	0,436***
<i>Leeftijd</i>			
18 tot 25 jaar		Ref.	Ref.
25 tot 35 jaar		0,375***	0,627***
35 tot 45 jaar		0,509***	0,971***
45 tot 55 jaar		0,458***	1,097***
<i>Geslacht</i>			
vrouw (man = ref)		-0,164***	-0,030**
<i>Huishoudenssituatie</i>			
alleenstaand		ref	Ref
alleenstaande ouder, jongste kind tot 5 jaar		-0,016	0,013
alleenstaande ouder, jongste kind 5 tot 12 jaar		-0,033	0,090
alleenstaande ouder, jongste kind 12 tot 18 jaar		-0,297***	-0,145***
alleenstaande ouder, jongste kind 18 jaar of ouder		-0,286***	-0,089*
paar zonder kinderen		-0,558***	-0,377***
paar met kinderen, jongste kind tot 5 jaar		-0,694***	-0,426***
paar met kinderen, jongste kind 5 tot 12 jaar		-0,802***	-0,513***
paar met kinderen, jongste kind 12 tot 18 jaar		-0,849***	-0,550***
paar met kinderen, jongste kind 18 jaar of ouder		-0,769***	-0,452***
instellingsbewoner		0,067	-0,017
overig huishouden		-0,056	-0,084**
thuiswonend kind		-0,268***	-0,319***
<i>Gezondheidsproblemen</i>			
nee		ref.	ref.
ja		0,286***	0,275***
<i>Opleidingsniveau</i>			
basisonderwijs		ref.	ref.
vmbo, avo, mbo 1		-0,022	0,124***
havo, vwo, mbo		-0,339***	-0,041
bachelor (hbo, WO)		-0,821***	-0,356***
master (hbo, WO), doctor		-0,971***	-0,492***
<i>Jaardummy's</i>	Ja	Ja	Ja
<i>Regiodummy's</i>	Nee	Nee	Ja
<i>Carriërekenmerken</i>	Nee	Nee	Ja
<i>Baankenmerken</i>	Nee	Nee	Ja
Constant	-4,7329***	-4,3394***	-5,7819***
logLikelihood	-2,2e+07	-2,1e+07	-2,0e+07
N (uniek)	4.551.656	4.551.656	4.551.656
N	22.892.654	22.892.654	22.892.654

Bijlage 3: marginale effecten en interactie-effecten

In deze bijlage wordt kort ingegaan op de manier waarop op basis van de resultaten uit de regressieanalyses zogenaamde marginale effecten worden bepaald die het verschil in de kans op instroom, doorstroom en uitstroom tussen mensen met en zonder migratieachtergrond uitdrukt. Ook wordt nader ingegaan op de manier waarop interactie-effecten zijn weergegeven in dit rapport.

Van coëfficiënt naar marginaal effect

In de in hoofdstuk 4 beschreven logistische regressieanalyses wordt de kans op in-, door- of uitstroom geschat op basis van de al dan niet aanwezige migratieachtergrond van een persoon, en de andere kenmerken van deze persoon (geslacht, opleiding, gezinssituatie, baankenmerken, et cetera). Om wiskundige redenen wordt niet de kans direct geschat, maar de log(aritmische)-kans; een non-lineaire transformatie van deze kans. Doordat de kans niet langer lineair is, is het effect van een voorspellende variabele (migratieachtergrond, opleidingsniveau, et cetera) op de log-kans ook niet langer lineair. Dit maakt het interpreteren van het effect lastig.

Een voorbeeld: Het verschil tussen een leeftijd van 40 en 45 jaar is even groot als het verschil tussen de leeftijden 50 en 55 jaar, namelijk vijf jaar. Het verschil in logaritmes is $\log(45) - \log(40) = 0.0511$, versus $\log(55) - \log(50) = 0.0414$.

Het hangt dus af van de waarde van een variabele wat de invloed van deze variabele op de kans op in-, door- of uitstroom is. Om deze redenen wordt bij dit type modellen vaak ook een voorspelde kans (of marginaal effect) berekend. Dit maakt het mogelijk om de omvang van het effect van een variabele op een uitkomst te interpreteren.

Marginale effecten: een invuloefening

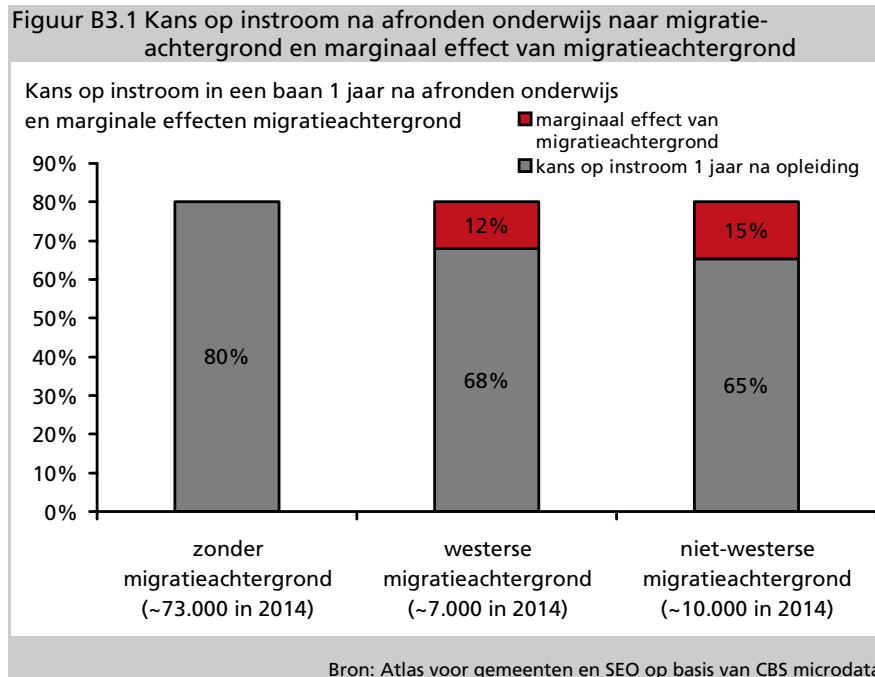
Deze voorspelde kansen zijn in feite een invuloefening. Om het effect van migratieachtergrond en interacties met migratieachtergrond (bijvoorbeeld met geslacht) te meten worden de voorspelde kansen berekend waarbij telkens de waarde van een variabele (of aantal variabelen) wordt veranderd, terwijl alle andere variabelen constant worden gehouden. Door 'te doen alsof' personen een andere migratieachtergrond hebben dan zij eigenlijk hebben, maar alle andere variabelen constant te houden, is het dus mogelijk om een goede inschatting te krijgen van hoe het al dan niet hebben van een

migratieachtergrond de kans op in-, door- of uitstroom beïnvloedt; los van de andere persoons- en achtergrondkenmerken die mensen hebben (zoals een lagere gemiddelde leeftijd of opleidingsniveau). Het verschil in de voorspelde kans op in-, door- of uitstroom dat vervolgens overblijft kan worden geïnterpreteerd als het effect van migratieachtergrond op de uitkomst.

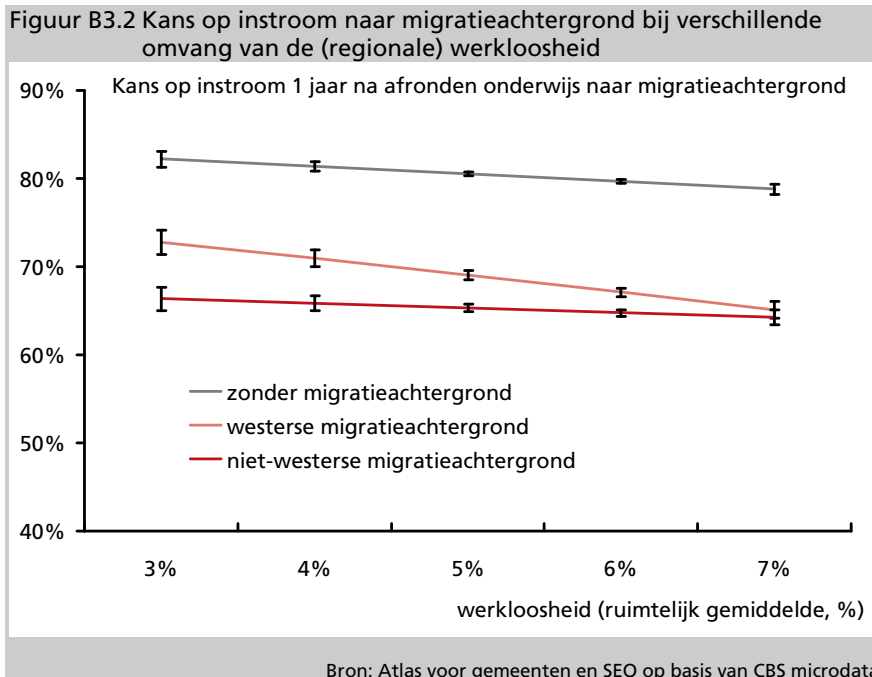
In het geval van categoriale variabelen (migratieachtergrond, opleidingsniveau, leeftijd in klassen) is het berekenen van de voorspelde kans eenvoudig: neem telkens een bepaalde waarde van deze variabele, houd alle andere variabelen in het model constant, en bereken wat de voorspelde kans is op basis van de coëfficiënten van het model. Dit wordt herhaald voor alle waarden van de variabele (of combinaties van meerdere variabelen, zoals migratieachtergrond en geslacht). Voor continue variabelen (werkloosheid in een regio) ligt dit iets complexer en moeten voor de voorspelde kans verschillende waarden 'geprikt' worden. Dit is steeds zo gedaan dat de gekozen waarden een goede afspiegeling zijn van de daadwerkelijk voorkomende waarden van deze variabelen in de populatie. De berekende voorspelde kansen zijn dus specifieke kansen op specifieke waarden, maar door deze samen te beschouwen ontstaat ook een beeld van de sterkte en richting van het effect van een continue variabele.

Uitgewerkt voorbeeld: interactie-effecten

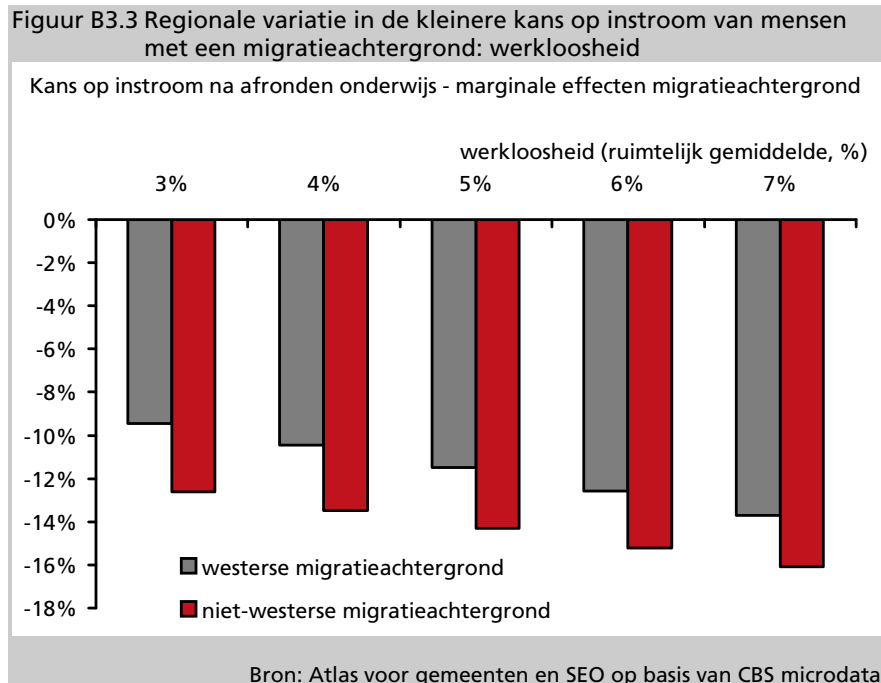
In hoofdstuk 6 wordt de kans op instroom geschat op basis van migratieachtergrond en de werkloosheid in de regio. Dit is een interactie-effect, waardoor er meerdere effecten tegelijkertijd optreden. Figuur B3.1 laat zien dat de voorspelde kans op instroom na het afronden van onderwijs 80% is voor mensen zonder migratieachtergrond. Deze figuur laat ook zien dat mensen met een migratieachtergrond in het algemeen een kleinere kans hebben om in te stromen, respectievelijk 12% en 15% (westerse vs. niet-westerse migratieachtergrond).



In figuur B3.2 is de voorspelde kans op instroom afgezet tegen het ruimtelijk gemiddelde van de werkloosheid rondom de gemeente waar schoolverlaters wonen in het jaar dat ze hun diploma behaalden. In de periode 2007 tot en met 2014 lag het ruimtelijk gemiddelde van de werkloosheid in de meeste gebieden tussen de 3% en de 7%. Daarom wordt op 5 punten (3%, 4%, ..., 7%) de voorspelde kans van de werkloosheid berekend voor elk van de onderscheiden migratieachtergronden (geen, westers, niet-westers). De figuur maakt duidelijk dat de kans op instroom terugloopt wanneer de werkloosheid oploopt, en dat dit voor alle drie de onderscheiden migratieachtergronden geldt. Ook is in de figuur goed te zien dat het effect groter is voor mensen met een westerse migratieachtergrond.



Hoe groot het verschil is, afhankelijk van het ruimtelijk gemiddelde van de werkloosheid, wordt uit deze figuur minder duidelijk. Dit is beter te zien in figuur B3.3, waar het marginale effect van een westerse en niet-westerse migratieachtergrond is afgezet tegen het ruimtelijk gemiddelde van de werkloosheid. Hieruit valt duidelijk op te maken hoe groot het verschil is met de referentiecategorie (in dit geval: schoolverlaters zonder migratieachtergrond in een gebied met hetzelfde ruimtelijk gemiddelde van de werkloosheid). Hoe het verschil zich verhoudt tot het niveau van de instroom zelf wordt uit de figuur echter niet duidelijk.



Voorspelde kansen en marginale effecten zijn twee kanten van dezelfde medaille. In het rapport wordt telkens de figuur gepresenteerd die de boodschap het beste overbrengt. Tot slot is het van belang ervan bewust te zijn dat de grafieken het verschil in de voorspelde kans op in-, door- of uitstroom van mensen met bepaalde kenmerken ten opzichte van een bepaalde referentiecategorie laten zien. Deze verschillen zijn, als de figuur in de hoofdtekst van de hoofdstukken 6 t/m 10 is opgenomen, statistisch significant (wijken met grote waarschijnlijkheid af van nul). De verschillen tussen mensen met een bepaalde migratieachtergrond onderling, of voor verschillende waarden van een bepaalde interactievariabele, hoeven dit niet per definitie te zijn, en dienen dus ook niet als zodanig te worden geïnterpreteerd. De zwarte balkjes in figuur B3.2 geven de onzekerheidsmarge aan. Op basis daarvan is duidelijk dat de trend bij mensen met een niet-westerse migratieachtergrond evengoed bijna vlak kan zijn. Ook laten deze marges zien dat het ogenschijnlijke verschil tussen mensen met een westerse en mensen met een niet-westerse migratieachtergrond bij een 7% (gemiddelde) werkloosheid erg onzeker is: de zwarte balkjes overlappen de voorspelde kans van de andere groep.

Bijlage 4: sectorindeling

Er is onderscheid gemaakt naar de 21 verschillende hoofdsectoren zoals gedefinieerd door het CBS in de Standaard Bedrijfs Indeling (SBI). In onderstaande tabel staan deze weergegeven.

Tabel B4.1 Overzicht gehanteerde sectorindeling

Code	Naam
A	Landbouw, bosbouw en visserij
B	Delfstoffenwinning
C	Industrie
D	Energievoorziening
E	Waterbedrijven en afvalbeheer
F	Bouwnijverheid
G	Handel
H	Vervoer en opslag
I	Horeca
J	Informatie en communicatie
K	Financiële dienstverlening
L	Verhuur en handel van onroerend goed
M	Specialistische zakelijke diensten
N	Verhuur en overige zakelijke diensten
O	Openbaar bestuur en overheidsdiensten
P	Onderwijs
Q	Gezondheids- en welzijnszorg
R	Cultuur, sport en recreatie
S	Overige dienstverlening
T	Huishoudens als werkgever
U	Extraterritoriale organisaties en lichamen