

Achterstanden migranten op arbeidsmarkt zijn hardnekkig

Migranten hebben te maken met achterstanden op de arbeidsmarkt. Op welke momenten in de loopbaan ontstaan deze achterstanden en treden deze achterstanden vooral op bij bepaalde ‘herkomstgroeperingen’?

IN HET KORT

- Achterstanden van mensen met een migratieachtergrond komen voor op allerlei momenten in de loopbaan.
- De verschillen zijn het grootst bij de groep met een niet-westerse migratieachtergrond.
- Aanpak van achterstanden op de arbeidsmarkt moet vroegtijdig en op alle herkomstgroeperingen worden ingezet.

SANDRA MUILWIJK-VRIEND

Onderzoeker bij SEO
Economisch Onderzoek

CAREN TEMPELMAN

Projectleider bij SEO
Economisch Onderzoek

RODERIK PONDS

Onderzoeker bij Atlas
voor gemeenten

MARTEN MIDDELDORP

Onderzoeker bij Atlas
voor gemeente

Migranten hebben een achterstand op de arbeidsmarkt ten opzichte van mensen zonder migratieachtergrond. Deze achterstanden zijn het grootst voor niet-westerse migranten en uiten zich in een lagere participatiegraad, een groter beroep op de sociale zekerheid (WW en bijstand), een lager loon en in een kleinere kans op een vast contract (Marlet et al., 2014; 2016; Huijnk en Andriessen, 2016). Zo had in 2018 69 procent van de mensen zonder migratieachtergrond een baan, tegenover 61 procent van de niet-westerse migranten (CBS Statline, 2019). Om een beeld te krijgen bij wie en wanneer achterstanden op de arbeidsmarkt zich voordoen, schatten we een regressie voor de kans op vijf typen arbeidsmarkttransities van mensen met een migratieachtergrond ten opzichte van die van mensen zonder migratieachtergrond (kader 1). Dit doen we aan de hand van microdata van het Centraal Bureau voor de Statistiek

Verscheidene oorzaken

De verschillen in arbeidsmarktprestaties tussen mensen met en zonder migratieachtergrond kunnen diverse oorzaken hebben. Ten eerste kan het zo zijn dat migranten structureel andere keuzes maken dan niet-migranten – bijvoorbeeld omdat zij een voorkeur hebben voor werken in deeltijd of omdat zij vaker een baan onder hun niveau

kiezen. Dit resulteert in minder gunstige arbeidsmarktuitkomsten. Ten tweede kunnen de verschillen worden veroorzaakt door een onderscheid in achterliggende kenmerken zoals opleidingsniveau, huishoudsamenstelling, gezondheid of leeftijd, die ook weer andere uitkomsten geven op de arbeidsmarkt. Zo zijn niet-westerse migranten vaker dan gemiddeld laagopgeleid (CBS Statline, 2019) en kiezen ze vaker studierichtingen waar op de arbeidsmarkt minder vraag naar is (ROA, 2016). Ten derde zijn de ouders van migranten vaker laagopgeleid dan de ouders van niet-migranten. Daarnaast zijn er verschillen in huishoudsamenstelling en gezondheid (Huijnk et al., 2014). Ook kunnen er verschillen een rol spelen in andere werknemersvaardigheden, zoals de beheersing van de Nederlandse taal. Zulke verschillen in achtergrondkenmerken verklaren slechts voor een deel de achterstanden op de arbeidsmarkt van migranten. De structurele verschillen kunnen namelijk ook het gevolg zijn van lastig of niet te observeren factoren, zoals de kwaliteit van sociale netwerken, maar ook van discriminatie door werkgevers.

De mate waarin er achterstanden op de arbeidsmarkt bestaan verschilt al naar gelang het herkomstland en de generatie. Een eerste generatie migranten heeft in sterkere mate te maken met taalachterstanden en cultuurverschillen, terwijl deze voor een tweede generatie minder gelden. Daarnaast spelen taalproblemen waarschijnlijk minder een rol bij mensen met een Antilliaanse of Surinaamse migratieachtergrond. Een gerichte aanpak van arbeidsmarktachterstanden vraagt dan ook om meer inzicht.

Arbeidsmarktachterstanden alom aanwezig

Achterstanden van mensen met een migratieachtergrond doen zich op allerlei momenten in de loopbaan voor. Figuur 1 illustreert het verschil in de kans op een bepaalde transitie wat betreft mensen met een westerse of niet-westerse migratieachtergrond ten opzichte van mensen zonder die migratieachtergrond. Het gaat dan om de overgang van opleiding naar werk, van WW of bijstand naar werk, van een baan naar een betere baan, of de overgang van werk naar WW of bijstand. De kans om een jaar na het afronden van de opleiding een baan te hebben is voor een niet-migrant tachtig procent. Voor een niet-westerse migrant is deze kans ruim achttien procent kleiner. Ook voor westerse migranten is sprake van een lagere kans om een jaar na

Dit artikel is gebaseerd op Ponds et al. (2018)



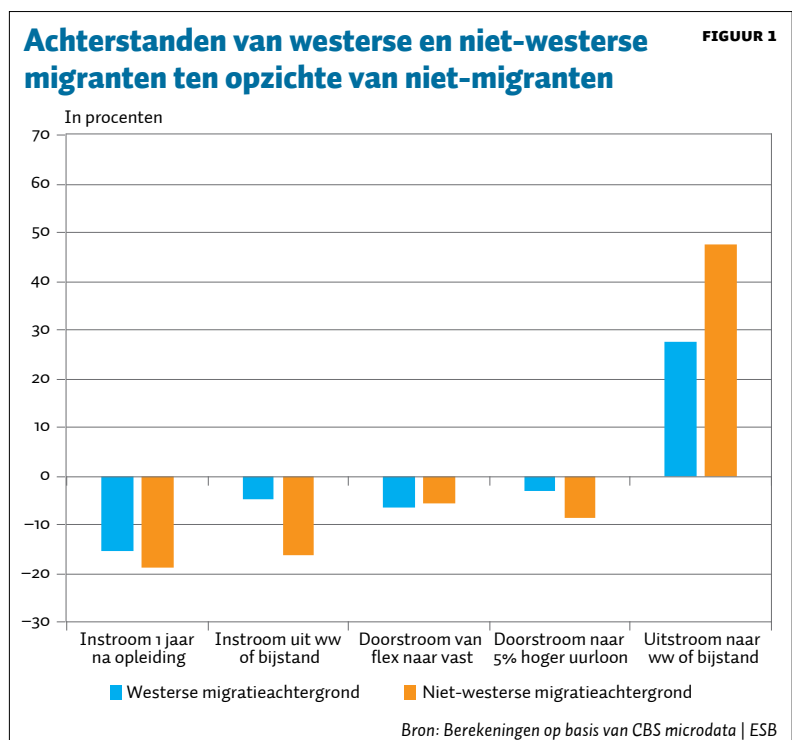
afronding van de opleiding aan het werk te zijn. Migranten hebben eveneens een kleinere kans om vanuit de WW of bijstand aan het werk te gaan dan niet-migranten. Gemiddeld is ruim twintig procent van de WW'ers of bijstandsontvangers zonder migratieachtergrond een jaar later aan het werk. Voor een niet-westerse migrant is de kans om werk te vinden vanuit een uitkering ruim zestien procent kleiner.

Eenmaal in een baan beland geldt dat migranten een kleinere kans hebben om door te stromen naar een betere baan, bijvoorbeeld van een flexibel naar een vast contract of naar een baan met een hoger uurloon. Tot slot zijn er grote verschillen wat betreft de kans om vanuit werk in de WW of bijstand te komen. Mensen zonder migratieachtergrond hebben een kans van twee procent om in de WW of bijstand te komen vanuit werk; voor niet-westerse migranten is dat bijna 3 procent. Voor mensen met een westerse migratieachtergrond is de achterstand kleiner.

Achterstanden verschillen naar herkomstland

Achterstanden op de arbeidsmarkt treden niet op één specifiek moment in de loopbaan op en ook niet bij één specifieke herkomstgroepering. Bijna alle herkomstgroeperingen hebben te maken met achterstanden bij elk van de onderzochte transitie op de arbeidsmarkt. Tabel 1 illustreert dat achterstanden aanwezig zijn bij alle herkomstgroeperingen met een niet-westerse migratieachtergrond. Voor sommige groepen migranten zijn de achterstanden groter dan voor andere. Zo heeft de eerste generatie migranten uit Suriname en de tweede generatie uit de Nederlandse Antillen en

Aruba een relatief beperkte achterstand op elk van de transitie. Voor de groep migranten uit het Midden-Oosten is de achterstand relatief groot, vooral voor de achterstand bij de instroom vanuit een opleiding. Daar is het verschil in



de kans op een baan het grootste ten opzichte van mensen zonder migratieachtergrond. Zowel de eerste als de tweede generatie migranten met een Marokkaanse achtergrond hebben op de meeste transities een relatief grote achterstand ten opzichte van andere herkomstgroeperingen, maar scoren bij de instroom na het afronden van het onderwijs relatief goed. Zij hebben echter bij de instroom vanuit WW of bijstand juist relatief de grootste achterstand.

Wanneer we kijken naar de doorstroommogelijkheden valt het op dat juist de eerste generatie migranten van de Antillen en Aruba het slechtst scoort bij de doorstroom van een flexibel naar een vast contract. De achterstand in termen van doorstroom naar een hoger uurloon is bij deze groep daarentegen relatief beperkt. Bij doorstroom naar een hoger uurloon valt juist de beperkte doorstroom op bij de eerste generatie migranten met een Marokkaanse en Turkse achtergrond.

Tot slot is de kans op uitstroom richting WW of bijstand onder de meeste niet-westerse migranten aanzienlijk groter dan voor mensen zonder migratieachtergrond.

Alleen bij de eerste generatie migranten uit Suriname en de tweede generatie uit de Antillen en Aruba valt de achterstand relatief gezien mee.

Meerdere achterliggende oorzaken

De gevonden achterstanden en de verschillen daarin naar herkomst kunnen samenhangen met taalachterstanden, cultuurverschillen, verblijfsduur en de reden van migratie. Mensen kunnen naar Nederland migreren om te werken of ze vluchten wellicht vanwege oorlog in het herkomstland. Als mensen komen om te werken ligt het voor de hand dat, in ieder geval op korte termijn, de arbeidsmarktuitskomsten anders zijn dan wanneer iemand vanwege oorlog gevlucht is uit het herkomstland. Dit sluit aan bij de hoge en toenemende bijstandskans in de afgelopen jaren voor migranten met een Syrische, Eritrese of Somalische achtergrond (Tempelman et al., 2017; 2018). Ook speelt de verblijfsduur een rol in de gevonden achterstanden en de verschillen daarbij naar herkomst. Zo kunnen cultuurverschillen kleiner worden naarmate mensen langer in Nederland verblijven. Hetzelfde geldt voor de taalbarrières die vaak verminderen na een verblijfsperiode in Nederland. Dat kan vervolgens weer invloed hebben op achterstand op de arbeidsmarkt. Achterstanden kunnen ten slotte ook duiden op discriminatie, al dan niet variërend naar herkomstgroepering.

Onderzoeksmethode

KADER 1

Om met betrekking tot migranten meer inzicht te krijgen bij wie en wanneer zich achterstanden voordoen, is er onderzoek gedaan naar vijf transities. Ten eerste wat betreft 28-minners de instroom in werk vanuit een opleiding (mbo, hbo of wo). Ten tweede wat betreft 18- tot 54-jarigen aangaande de instroom in werk vanuit de WW of bijstand. Ten derde onderzochten we wat betreft 18- tot 54-jarigen de doorstroom van werknemers van een baan met een flexibel contract naar een baan met een vast contract. Ten vierde wat betreft 18- tot 54-jarigen de doorstroom van een werknemer naar een baan met een ten minste vijf procent hoger uurloon. En ten vijfde keken we wat betreft 18- tot 54-jarigen naar de uitstroom vanuit werk richting de WW of bijstand. Deze transities zijn steeds van jaar tot jaar gezien gedurende de periode van 2007–2015. ‘Werkend’ wordt hierbij gedefinieerd als ‘een baan hebben van minstens twaalf uur per week’. Zelfstandigen zijn buiten beschouwing gelaten.

Om de relatie tussen arbeidsmarktuitskomsten en migratieachtergrond zo zover mogelijk te schatten, is het noodzakelijk om te corrigeren voor zo veel mogelijk kenmerken van mensen. We maken daartoe gebruik van microdata van het CBS, die een groot aantal persoonskenmerken en kenmerken van het arbeidsmarktverleden bevatten. Deze gegevens vullen we aan met gegevens over de regionale arbeidsmarkt, zoals de kans op werk en de mate van verdringing.

Via een logistisch regressiemodel schatten we de kans dat iemand een bepaalde transitie op de arbeidsmarkt zal doormaken. De uitkomstmaat van het model geeft dan aan of de betreffende persoon die transitie heeft doorgemaakt wanneer er een jaar

later wordt gekeken naar de situatie. Per transitie worden de relevante populaties bepaald. Zo wordt de kans op doorstroom van een flexibel contract naar een vast contract uitsluitend geschat wat betreft werkenden met een flexibel contract. We berekenen dan de marginale effecten. Deze laten zien hoeveel groter of kleiner de kans op een bepaalde transitie is voor iemand met een migratieachtergrond ten opzichte van iemand zonder migratieachtergrond – gecorrigeerd voor andere achtergrondkenmerken. We drukken de marginale effecten vervolgens uit wat betreft de kans voor iemand zonder migratieachtergrond. Het gaat dus om een relatief verschil in de kans op een bepaalde transitie. Een dergelijk niet-lineair model verklaart de eventuele verandering in arbeidsmarktstatus op basis van de migratieachtergrond, de leeftijd, het geslacht, de huishoudsamenstelling, het opleidingsniveau, de opleidingsrichting, de gezondheid en het jaar waarin de arbeidsmarktpositie is gemeten. Voor de kans op doorstroom zijn aanvullend de kenmerken van de eerdere baan van belang. Daarom wordt er eveneens rekening gehouden met de sector waarin iemand werkzaam is, het aantal jaren dat iemand in de afgelopen vijf jaar gewerkt heeft, het aantal transities dat iemand in de afgelopen vijf jaar al doorlopen heeft, of iemand voltijd of deeltijd werkt, wat het reële uurloon is, wat de omvang van het bedrijf is waar iemand werkt, en wat de kenmerken zijn van de regionale arbeidsmarkt waarin iemand werkt (of waar– in geval van instroom – hij woont). Helaas kunnen niet alle relevante kenmerken in het model worden opgenomen, zoals bijvoorbeeld informatie over de beheersing van de Nederlandse taal en over discriminatie.

In 2018 had 61 procent van de niet-westerse migranten een baan

Het hangt mede van de achterliggende oorzaken van achterstanden af welk beleid effectief kan zijn. Als er sprake is van structurele verschillen in deze achterliggende oorzaken wat betreft de herkomstgroepering of het loopbaanmoment, dan is gedifferentieerd beleid wellicht nuttig. Zo kunnen taalcursussen helpen om taalbarrières weg te nemen, en kan voorlichting bij werkgevers mogelijk helpen om discriminatie te verminderen.

Inzetten op preventief beleid

Doordat achterstanden zich bij alle herkomstgroeperingen en bij alle transities voordoen, is er geen aanleiding om beleid uitsluitend in te zetten voor één specifieke herkomstgroepering. Wel is het verstandig om beleid per herkomstgroepering toe te spitsen op het moment waarop er voor het eerst achterstanden ontstaan. Voor de meeste herkomstgroeperingen geldt dat achterstanden op de arbeidsmarkt beginnen bij de toetreding tot de arbeidsmarkt na het beha-

Kans op transitie ten opzichte van mensen zonder migratieachtergrond, naar herkomst

TABEL 1

Herkomstland	Transitie				
	Instroom vanuit opleiding	Instroom vanuit WW of bijstand	Doorstroom van flex naar vast	Doorstroom naar hoger uurloon	Uitstroom richting WW of bijstand
Marokko, 1e generatie	-14,9%	-30,7%	n.s.	-12,6%	53,0%
Marokko, 2e generatie	-18,2%	-29,5%	n.s.	n.s.	79,0%
Turkije, 1e generatie	-20,0%	-23,2%	-7,3%	-12,4%	42,7%
Turkije, 2e generatie	-18,1%	-18,9%	n.s.	-6,4%	68,1%
Suriname, 1e generatie	-11,6%	-4,0%	-10,2%	-6,4%	38,4%
Suriname, 2e generatie	-11,9%	-9,9%	-8,4%	-5,0%	73,3%
Antillen en Aruba, 1e generatie	-16,7%	-2,2%	-6,7%	-7,1%	60,1%
Antillen en Aruba, 2e generatie	-10,7%	-7,5%	-6,3%	n.s.	34,3%
Afrika	-18,9%	-11,1%	-5,7%	-10,2%	47,0%
Midden-Oosten	-28,2%	-21,9%	n.s.	-9,7%	77,6%
Overige niet-westerse landen	-23,7%	-9,9%	-8,1%	-10,2%	11,3%
Gemiddelde kans op transitie voor iemand zonder migratieachtergrond (over 2007 t/m 2014)	80,2%	26,7%	24,3%	32,7%	1,9%

Noot: n.s. = niet significant; overige kansen zijn significant op vijfprocentniveau

Bron: Berekeningen op basis van CBS microdata | ESB

len van een onderwijsdiploma, maar zich verder ontwikkelen na de toetreding tot de arbeidsmarkt bij de doorstroom naar een betere baan en de uitstroom naar WW of bijstand.

Het is daarnaast aannemelijk dat de stapeling van deze ongunstigere kansen op individueel niveau leidt tot een relatief ongunstig carrièreverloop. Daarom is het raadzaam om deze achterstanden zo vroeg mogelijk met beleidsinterventies te verminderen. Achterstanden die op jonge leeftijd ontstaan, kan men aanpakken door de ongelijke kansen direct na het afronden van de opleiding weg te nemen. Op latere momenten in de loopbaan – bijvoorbeeld wanneer achterstanden zich voordoen bij transitie vanuit de WW of bijstand naar werk – is beleid gericht op de re-integratie van werklozen of het wegnemen van belemmeringen bij mensen met een uitkering mogelijk effectiever.

Literatuur

Huijnk, W. en I. Andriessen, I. (red.) (2016) *Integratie in zicht? De integratie van migranten in Nederland op acht terreinen nader bekeken*. SCP-publicatie 2016-32.

Huijnk, W., M. Gijsberts en J. Dagevos (2014) *Jaarrapport integratie 2013: participatie van migranten op de arbeidsmarkt*. SCP-publicatie 2014-02.

Marlet, G., R. Ponds, C. van Woerkens en R. Zwart (2014) *Participatie en de klantenkring van gemeenten*. In: *Atlas voor gemeenten 2014*, 13–28.

Marlet, G., R. Ponds, C. van Woerkens en R. Zwart (2016) *Individuele en regionale ongelijkheid: verklaringen voor individuele en regionale verschillen in de kans op bijstand*. Atlas voor gemeenten, eindrapport 5 juli.

ROA (2016) *Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt 2015*. ROA Rapport, 002.

Tempelman, C., S. Vriend, L. Kroon et al. (2017) *Verfijning bijstandsverdeelmodel 2018*. SEO-rapport, 2017-29.

Tempelman, C., S. Vriend, L. Kroon et al. (2018) *Verdeling van de bijstandsmiddelen 2019: de hoogte van een uitkering nader bekeken*. SEO-rapport, 2018-51.

VAN ZANTEN

Roger Klaassen

